

สมรรถนะของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตร
ในมหาวิทยาลัยรามคำแหง

The competency of faculty members responsible for the
program and program faculty members in Ramkhamhaeng
University*

วีณา พึ่งวิวัฒน์นิกุล¹ ปิยะนุช เงินคล้าย² วงพักตร์ ภูพันธ์ศรี³

Weena Phungviwatnikul, Piyanush Ngernklay, Vongphak Poopunsri

Corresponding author: narweena2497@gmail.com

Received: 13/02/64 Revised: 23/03/64 Accepted: 23/03/64

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง 2) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะภูมิหลังกับสมรรถนะของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง 3) เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง การวิจัยนี้ใช้การสุ่มแบบเจาะจง จำนวนอาจารย์ 139 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน สำหรับข้อมูลจากแบบสอบถาม

* บทความนี้เรียบเรียงจากงานวิจัยที่ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยประเภทงานวิจัยคณะ ประจำปีงบประมาณ 2564 ของคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

³ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะในการปฏิบัติงานและสมรรถนะในการจูงใจของของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรในมหาวิทยาลัยรามคำแหงอยู่ในระดับสูงทุกด้าน 2) ลักษณะภูมิหลังด้านระดับการศึกษาและประสบการณ์ในงานส่งผลต่อสมรรถนะของของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านเพศและอายุ สมรรถนะในการปฏิบัติงานและสมรรถนะในการจูงใจส่งผลต่อสมรรถนะของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันไปในทางเดียวกันสูงขึ้น 3) การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ เสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ตามแนวทางและหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) พ.ศ.2560 และ พ.ศ.2561

คำสำคัญ: อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร; อาจารย์ประจำหลักสูตร; สมรรถนะในการปฏิบัติงาน

Abstract

This research has three objectives: to explore the competency of faculty members responsible for the program and program faculty members in Ramkhamhaeng University, to compare the background characteristics and the competency among these two groups of the faculty members, and to suggest guidelines for competency development of these faculty members. The survey research was purposively selected, while 139 faculty members were randomly selected and analyzed by using percentage, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA and correlation for quantitative data from the questionnaire returned. The research found that competency enhances

the better performance to be rated at high levels for these faculty members. Educational backgrounds and job experiences were correlated to the competency in the level of statistical significance at 0.05 except in sex and age. Competency of performance and competency of motivation effected the faculty members in the level of statistical significance at 0.01 and had a relationship at high level. The competency development was suggested guidelines for the faculty members by Civil Service Commission in Higher Education Institutions, B.E. 2560 and B.E. 2561.

Keywords: faculty members responsible for the program; program faculty members; competency of performance

บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการพัฒนาประเทศ เนื่องจากการศึกษาเป็นเครื่องมือพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม เป็นกระบวนการพัฒนาความเจริญของสังคม โดยมีการเรียนรู้ การฝึกอบรม การดูงาน การสืบสานวัฒนธรรม การสร้างองค์ความรู้ อันมีมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นแหล่งผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ การทำวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่และการประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อการพัฒนาประเทศ โดยมีอาจารย์เป็นกลไกสำคัญในการผลักดันไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ อาจารย์ผู้สอนต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความชำนาญ ทั้งด้านการสอน วิจัย มีมนุษยสัมพันธ์ และการประเมินผลการสอนอย่างเป็นระบบอันเป็นคุณลักษณะของอาจารย์ที่จะเป็นอาจารย์ที่ดีต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านที่ต้องสะสมมาจากอดีตด้วย การศึกษา ฝึกฝน อบรม และความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน มีคุณวุฒิในการศึกษา

ประกอบกับมีประสบการณ์ทั้งในการสอน การวิจัย ความสามารถในการติดตามความรู้ให้ทันสมัยอยู่เสมอ และความเป็นนักคิด การเป็นผู้มีความรู้ในศาสตร์ที่ตนสนใจและเป็นสากล (อังคินันท์ อินทรกำแหง และทัศนาศ ทองภักดี, 2548, หน้า 51-72) ที่กล่าวว่า ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้น ความสำเร็จและคุณภาพมหาวิทยาลัยบ่งบอกได้ว่ามาจากการพัฒนารูปแบบสมรรถนะของบุคลากร รวมทั้ง (McClelland, 1973, p.68) กล่าวว่า สมรรถนะเป็นพฤติกรรมที่สามารถทำนายความสำเร็จในการทำงานได้ดีที่สุด ซึ่งสมรรถนะยังมีความหมายรวมถึงความรู้และทักษะ การมุ่งใจที่มีผลต่อความสำเร็จของบุคลากรและองค์กร โดยเฉพาะสมรรถนะเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้ประสบความสำเร็จ โดยจะเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอื่นๆ ด้วย (Mitrani Dalziel & Fitt, 1992, p.38) แต่ก็ยังมีอาจารย์ในมหาวิทยาลัยจำนวนไม่น้อยที่มีสมรรถนะไม่ตรงกับหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด ทำให้เกิดปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การพัฒนาหลักสูตรและการบริหารโครงการระดับบัณฑิตศึกษาในอนาคตได้

ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยรามคำแหงจึงประสบกับปัญหาเกี่ยวกับข้อกำหนดตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในมาตรฐานคุณภาพทางด้านการคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านคุณวุฒิปริญญาเอกเท่ากับร้อยละ 60 ขึ้นไป พบว่ามีแนวโน้มจำนวนอัตราากำลังลดลงในแต่ละปีของอาจารย์ เนื่องจากอาจารย์มีการเกษียณอายุราชการจึงส่งผลต่อการจัดหาอัตราากำลังมาทดแทน ซึ่งจะส่งผลกระทบในระยะยาวต่อด้านคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2554, หน้า 115) อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่ามหาวิทยาลัยรามคำแหงมีอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกและตำแหน่งทางวิชาการมีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้นบ้างก็ตาม แต่มหาวิทยาลัยก็ยังไม่สามารถดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนดไว้

ดังนั้นมหาวิทยาลัยรามคำแหงจึงควรตระหนักถึงความสำคัญของคณาจารย์ซึ่งเป็นผู้บุคลากรของมหาวิทยาลัยที่มีหน้าที่ที่สำคัญคือ การสอนอย่างมีคุณภาพ ย่อมส่งผลถึงการเรียนรู้และประสิทธิภาพของผู้เรียนอันจะทำให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและเทคนิคในด้านการสอน จะมีผลในกระบวนการเรียนรู้ เป็นการเสริมสร้างและพัฒนาอาจารย์ให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองนโยบายและหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยบรรลุปเป้าหมายในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพสู่สังคม นอกจากนี้รัฐบาลได้ทำการประเมินหลักสูตรด้วยเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) โดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ที่กำหนดให้อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรต้องมีผลงานทางวิชาการ โดยเฉพาะงานวิจัย ซึ่งเป็นตัวชี้วัดด้านการพัฒนาอาจารย์ ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรในแต่ละรอบปีการศึกษา รวมทั้งระเบียบการยื่นคำขอตำแหน่งทางวิชาการ (พ.ศ.2560) ที่กำหนดให้งานวิจัยต้องมีมาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนดในระดับประเทศด้วย

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีภารกิจหลักในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีการทำวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เหล่านั้นมาบริการทางวิชาการแก่สังคมและการพัฒนาประเทศต่อไป ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสมรรถนะของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อให้ได้สมรรถนะอาจารย์เชิงพฤติกรรมที่มีผลมาจากคุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคลที่สามารถนำข้อมูลจากการศึกษาในครั้งนี้มาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหงในการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะภูมิหลังกับสมรรถนะของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง
3. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง

สมมติฐานการวิจัย

1. ลักษณะภูมิหลังของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อสมรรถนะของอาจารย์แตกต่างกัน
2. สมรรถนะในการปฏิบัติงานและสมรรถนะในการจูงใจ จะส่งผลต่อสมรรถนะของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรในมหาวิทยาลัยรามคำแหงสัมพันธ์กันไปในทางสูงขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ เก็บข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยกำหนดวิธีการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่สอนทั้งระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ได้เข้าอบรมโครงการห้องปฏิบัติการพัฒนา

ทักษะการทำวิจัยสำหรับอาจารย์ ณ อาคารพิริยราม ห้อง 603 จำนวน 200 คน ระหว่างวันที่ 17-21 มิถุนายน 2562 จำนวน 5 วัน โดยการสุ่มแบบเจาะจง และได้ข้อมูลกลับคืนมาจำนวน 139 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม โดยใช้แนวคิดของ Boyatzis (1982) 2 ด้านคือ สมรรถนะในการปฏิบัติงานและสมรรถนะในการจูงใจมา สร้างแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สมรรถนะของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง

3. การตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 คนหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence: IOC) จากนั้น นำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยไปทดสอบ (Try out) กับกลุ่มอาจารย์ที่ไม่ใช่ตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามทั้งฉบับตามสูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.891 ซึ่งเป็นระดับความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ (Nunnally, 1978, p.114)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณได้ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปรปรวน เพื่อทราบลักษณะของตัวแปรแต่ละตัว โดยกำหนดเกณฑ์ช่วงคะแนนเฉลี่ยเพื่อแปลความหมายค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับ

สมรรถนะในการปฏิบัติงานและสมรรถนะในการจูงใจของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยรามคำแหงของ Best (1986, pp. 181-183)

$$\begin{aligned} \text{ช่วงคะแนนในแต่ละชั้น} &= \frac{5-1}{5} \\ &= \frac{4}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ดังนั้น ผู้วิจัยได้ใช้คะแนนเฉลี่ยที่วัดได้เป็นเกณฑ์กำหนดช่วงคะแนนเฉลี่ยเพื่อแปลความหมาย ดังต่อไปนี้

คะแนน 1.00 – 1.80 หมายถึง ความสามารถอยู่ในระดับ ต่ำที่สุด

คะแนน 1.81 – 2.60 หมายถึง ความสามารถอยู่ในระดับ ต่ำ

คะแนน 2.61 – 3.40 หมายถึง ความสามารถอยู่ในระดับ ปานกลาง

คะแนน 3.41 – 4.20 หมายถึง ความสามารถอยู่ในระดับ สูง

คะแนน 4.21 – 5.00 หมายถึง ความสามารถอยู่ในระดับ สูงที่สุด

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะภูมิหลังกับตัวแปรตาม และตัวแปรอิสระด้วยกัน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) ซึ่งในการวิเคราะห์และตีความหมาย มีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 144)

โดยที่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ต่ำกว่า 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

ระหว่าง 0.20 – 0.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

ระหว่าง 0.40 – 0.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ระหว่าง 0.60 – 0.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ระหว่าง 0.80 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด ที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะโดยอิสระ นำมาจำแนกจัดหมวดหมู่ เชื่อมโยงข้อมูลที่ได้มาด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และสรุปผลโดยอาศัยความสอดคล้องและความเป็นเหตุเป็นผล แล้วนำเสนอเป็นข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

สามารถสรุปผลการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง

1.1 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สมรรถนะของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 200 คน ซึ่งเป็นอาจารย์ที่สอนทั้งระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอกในมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงและได้แบบสอบถามกลับคืนมา 139 คน พบว่า ลักษณะภูมิหลังของอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 และเพศชาย จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 40.3 อายุของอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 53.2 และประสบการณ์ในการสอนของอาจารย์ส่วนใหญ่มากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 55.4

1.2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงาน

ได้แก่ ด้านการทำงานมีความสำคัญกับอาจารย์ มีค่าเฉลี่ยระดับสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = .759) รองลงมา อาจารย์มีความสุขในการจัดการเรียนการสอนและให้คำปรึกษา มีค่าเฉลี่ยระดับสูง ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = .738) แสดงว่าอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตร มีความรู้ความสามารถและใฝ่รู้ ศึกษาค้นคว้า พัฒนาตนเองและส่งเสริมประสิทธิภาพในงานอาชีพอย่างต่อเนื่อง จนสามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้ ในขณะที่สมรรถนะในการจูงใจของอาจารย์ ได้แก่ อาจารย์มีเทคนิคในการสอนที่ทำให้ให้นักศึกษาอยากเรียนอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยระดับสูง ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = .780) รองลงมา อาจารย์สามารถปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .794) แสดงว่า อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถใช้ความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ตลอดจนเทคนิคที่สั่งสมอยู่ในตนเอง จูงใจให้นักศึกษาเข้าเรียนอย่างต่อเนื่อง

1.3 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะในการปฏิบัติงานและสมรรถนะในการจูงใจของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ทุกด้านอยู่ในระดับสูง จากผลการศึกษาแสดงว่า สมรรถนะเปรียบเสมือนอาวุธที่ทำให้อาจารย์สามารถนำความรู้ ความสามารถของตนเองออกมาใช้ได้เต็มที่ นอกจากนี้ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์) คือให้พิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ผลการสอน ผลงานทางวิชาการ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ เพื่อแสดงถึงความเชี่ยวชาญเฉพาะของบุคคลโดยพิจารณาจากการปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานที่สถาบันอุดมศึกษามอบหมายให้ผู้นั้นปฏิบัติ

ตาราง 1 การวิเคราะห์สมรรถนะในการปฏิบัติงานและสมรรถนะในการจูงใจของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	4.21	.759	สูงที่สุด
สมรรถนะในการจูงใจ	4.03	.780	สูง

จากตาราง แสดงผลการวิเคราะห์สมรรถนะในการปฏิบัติงานและสมรรถนะในการจูงใจของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีสมรรถนะอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงาน มีค่า $\bar{X} = 4.21$ สูงกว่าสมรรถนะในการจูงใจ ค่า $\bar{X} = 4.03$

2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างลักษณะภูมิหลังกับสมรรถนะของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ตาราง 2

การเปรียบเทียบลักษณะภูมิหลังของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามเพศ

ภูมิภาค	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig
ชาย	55	3.9169	.63036	-.608	.544
หญิง	83	3.9776	.53521		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 พบว่า เพศชายและหญิง มีค่า Sig เท่ากับ .544 มีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีเพศต่างกันจะมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

ตาราง 3

การเปรียบเทียบลักษณะภูมิภาคของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ต่อสมรรถนะในการจูงใจ โดยจำแนกตามเพศ

ภูมิภาค	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig
ชาย	56	3.8801	.72730	-.145	.885
หญิง	83	3.8967	.61316		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 3 พบว่า เพศชายและหญิง มีค่า Sig เท่ากับ .885 มีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีเพศต่างกันจะมีสมรรถนะในการจูงใจไม่แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

ตาราง 4 การวิเคราะห์ลักษณะภูมิหลังของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ต่อสมรรถนะของอาจารย์ โดยจำแนกตามอายุ

ภูมิหลัง	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig
อายุ					
25 – 35 ปี	31	3.7604	.75086	.596	.666
36 – 45 ปี	50	3.8800	.59103		
46 – 55 ปี	33	3.9221	.63797		
56 – 65 ปี	17	4.0168	.71764		
65 ปีขึ้นไป	8	4.0536	.71607		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4 พบว่า อายุมีค่า Sig เท่ากับ .666 มีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่าอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีอายุแตกต่างกันจะมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานและ

สมรรถนะในการจูงใจไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

ตาราง 5

การเปรียบเทียบลักษณะภูมิหลังของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ภูมิหลัง	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ระดับการศึกษา					
ปริญญาโท	73	3.8552	.59021	-2.160	.032
ปริญญาเอก	65	4.0637	.53752		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 5 พบว่า ระดับการศึกษา มีค่า Sig เท่ากับ .032 มีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

ตาราง 6

การเปรียบเทียบลักษณะภูมิหลังของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ต่อสมรรถนะในการจูงใจ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ภูมิหลัง	N	\bar{X}	S.D.	F	Sig
ระดับการศึกษา					
ปริญญาโท	74	3.7857	.68051	-2.013	.046
ปริญญาเอก	65	4.0088	.61749		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 6 พบว่า ระดับการศึกษา มีค่า Sig เท่ากับ .046 มีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีสมรรถนะในการจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

ตาราง 7

การเปรียบเทียบลักษณะภูมิหลังของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามประสบการณ์ในงาน

ภูมิหลัง	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig
ประสบการณ์ในงาน					
น้อยกว่า 10 ปี	61	3.8501	.57819	-1.901	.050
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	77	4.0353	.56011		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 7 พบว่า ประสบการณ์ในงาน มีค่า Sig เท่ากับ .050 มีค่าเท่ากับ 0.05 หมายความว่าอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีประสบการณ์ในงานต่างกัน จะมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

ตาราง 8

การเปรียบเทียบลักษณะภูมิหลังของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ต่อสมรรถนะในการจูงใจ โดยจำแนกตามประสบการณ์ในงาน

ภูมิหลัง	N	\bar{X}	S.D.	t	Sig
ประสบการณ์ในงาน					
น้อยกว่า 10 ปี	62	3.7350	.67545	-2.537	.012
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	77	4.0148	.62209		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 8 พบว่า ประสบการณ์ในงาน มีค่า Sig เท่ากับ .012 มีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีประสบการณ์ในงานต่างกัน จะมีสมรรถนะในการจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

ตาราง 9

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในการปฏิบัติงานและสมรรถนะในการจูงใจของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง

สมรรถนะ	สมรรถนะในการปฏิบัติงาน (mean c)	สมรรถนะในการจูงใจ (mean m)
สมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน	1	.774**
Sig		.000
N		139

** Correlation is significant at the 0.01 level

จากตาราง 9 พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานและสมรรถนะในการจูงใจของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีค่า sig เท่ากับ 0.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์ เท่ากับ .774** หมายความว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานและสมรรถนะในการจูงใจจะส่งผลต่อสมรรถนะของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรในมหาวิทยาลัยรามคำแหงสัมพันธ์กันไปในทางเดียวกันสูงขึ้น เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

3. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผลการวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามที่ให้อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระได้สรุปผลโดยอาศัยความสอดคล้องและความเป็นเหตุเป็นผลจนได้ข้อค้นพบเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ดังนี้

3.1 อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนในมหาวิทยาลัยควรมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการสอนหลายปี จึงจะเกิดสมรรถนะมากขึ้นตามไปด้วย

จากการศึกษาอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรได้เสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ว่าควรส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ความใฝ่รู้ ศึกษาค้นคว้า พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถนำมาประยุกต์ใช้ความรู้ด้านวิชาการและเทคโนโลยี เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ มีส่วนสำคัญในการสอน เพราะถ้าอาจารย์มีประสบการณ์และความชำนาญไม่มากพอ จะเป็นผลเสียต่อนักศึกษาได้

3.2 อาจารย์ต้องอบรมเพิ่มพูนความรู้อยู่ตลอดเวลา ไม่ควรหยุดนิ่ง เป็นการเพิ่มศักยภาพของตนเองหรือพัฒนาตนเอง รวมทั้งหน่วยงานควรสนับสนุนให้อาจารย์มีการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถด้านการเรียนการสอนหรือส่งไปอบรมโปรแกรมระยะสั้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้

จากการศึกษาพบว่าหน่วยงานควรสนับสนุนให้อาจารย์มีการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถด้านวิชาการอย่างรอบด้านที่สอดคล้องกับการทำงานในปัจจุบัน ผ่านการเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการสอนของอาจารย์ให้มากยิ่งขึ้น เช่น ส่งไปดูงานด้านการเรียนการสอนทั้งในประเทศและต่างประเทศหรือส่งไปอบรมโปรแกรมระยะสั้นเพิ่มพูนความรู้

3.3 อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ควรมีความรู้ความสามารถในหลักสูตรที่รับผิดชอบและควรมีคุณวุฒิที่ตรงกับหลักสูตรที่รับผิดชอบหรือใกล้เคียง

ในประเด็นนี้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ.2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2561 เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพทางวิชาการ รวมทั้งผลงานที่คณาจารย์ได้นำความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาของตนเองมาใช้ในการแก้ไขปัญหาพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศ โดยกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจและนโยบายในการพัฒนาอาจารย์ของแต่ละสถาบันอุดมศึกษาคือ ให้พิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ผลการสอน ผลงานทางวิชาการ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ นอกจากนี้กำหนดให้ระบุสาขาวิชาของตำแหน่งทางวิชาการนั้นๆ เพื่อแสดงถึงความเชี่ยวชาญเฉพาะของบุคคล โดยพิจารณาจากการปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานที่สถาบันอุดมศึกษามอบหมายให้ผู้นั้นปฏิบัติ ได้แก่ ภาระงานสอน ภาระงานวิจัย และภาระงานวิชาการอื่น ๆ เพื่อให้เป็นที่ประจักษ์ว่าบุคคลนั้นมีความรู้ ความชำนาญในสาขาวิชานั้นอย่างชัดเจน ซึ่งอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรจึงต้องมีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ.กำหนดไว้

3.4 อาจารย์ประจำหลักสูตรควรสร้างความต่อเนื่องในการให้คำปรึกษาและดูแลนักศึกษาในด้านการเรียนให้มีประสิทธิภาพ มิฉะนั้นจะเป็นอุปสรรคกับอาจารย์ประจำหลักสูตรที่ต้องสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้กับนักศึกษา ทำให้สมรรถนะในการสอนและให้คำปรึกษามีจำกัด

ในประเด็นนี้ จากสถานการณ์ปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็ว เช่น การแข่งขันระหว่างองค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชน มีการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการทำงานมากขึ้น ทำให้การทำงานมีความสะดวกรวดเร็ว จึงทำให้มีการจ้างแรงงานน้อยลง การเกิดโรคระบาดไวรัสโคโรนา-2019 ทำให้

องค์การทุกองค์การต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคมากมาย ในการแก้ไขปัญหาขององค์การภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จำเป็นต้องจูงใจให้บุคลากรในองค์การร่วมแรงร่วมใจในการทำงานให้กับองค์การ ผู้นำต้องสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนของเป้าหมายขององค์การพร้อมทั้งสร้างความร่วมมือจากสมาชิกในองค์การ ในขณะที่เดียวกันต้องคำนึงถึงศักยภาพขององค์การและสมรรถนะของอาจารย์ เพื่อกำหนดทิศทางในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างถูกต้อง ผู้บริหารขององค์การจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถจูงใจให้สมาชิกร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ เช่น กรณีอาจารย์ประจำหลักสูตรในแต่ละคณะในมหาวิทยาลัยรามคำแหงต้องร่วมแรงร่วมใจกันฝ่าอุปสรรคในภาวะที่มหาวิทยาลัยต้องปิดไม่อาจเปิดสอนทั่วไปได้ต้องสอนทางระบบอินเทอร์เน็ตหรือทางออนไลน์แทน อาจารย์ประจำหลักสูตรต้องดูแลและสอนตลอดจนให้คำปรึกษานักศึกษาในด้าน การเรียนการสอนทางระบบอินเทอร์เน็ตหรือทางออนไลน์ ต้องสร้างภูมิความรู้ให้แก่นักศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้การเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพแก่นักศึกษาให้มากที่สุด ซึ่งเป็นเป้าหมายที่สำคัญของมหาวิทยาลัยนั่นเอง

3.5 อาจารย์ต้องทำผลงานทางวิชาการและงานวิจัย เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองและควรให้ทุนด้านการวิจัยแก่อาจารย์ให้มากขึ้น เพราะงานวิจัยเป็นพื้นฐานสมรรถนะของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย

จากผลการศึกษาพบว่า อาจารย์ในมหาวิทยาลัยรามคำแหงต้องทำผลงานทางวิชาการและงานวิจัย เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพราะงานวิจัยเป็นพื้นฐานสมรรถนะของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย และเป็นเกณฑ์ในการวัดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ให้พิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ผลงานสอน ผลงานทางวิชาการหรือผลงานวิจัย จริยธรรม

และจรรยาบรรณทางวิชาการ ดังนั้น หน่วยงานที่อาจารย์สังกัดควรจะสนับสนุน ส่งเสริมและให้ทุนการวิจัยแก่อาจารย์ให้มากขึ้น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้อาจารย์ใน มหาวิทยาลัยรามคำแหงได้ผลิตผลงานทางวิชาการที่ดี มีคุณภาพ และทำให้สมรรถนะ การสอนของอาจารย์มีประสิทธิภาพไปด้วย สามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียนได้ดี และประเมินการเรียนรู้ของนักศึกษาได้ผลถูกต้องมากตามไปด้วย การพิจารณาแต่งตั้ง อาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ให้พิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ผลการ สอน ผลงานทางวิชาการ และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการตามหลักเกณฑ์ที่ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ได้กำหนดไว้ ดังเช่น

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้พิจารณาจากผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า และทำการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี หรือสำเร็จการศึกษาระดับ ปริญญาโทหรือเทียบเท่า และทำการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี หรือสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า และทำการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

ผลการสอน ต้องประเมินคุณภาพการสอนของผู้ขอที่ครอบคลุมข้อมูลที่ จำเป็นทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้ เกิดการเรียนรู้และประเมินการเรียนรู้ได้ผลถูกต้อง โดยสอนประจำในวิชาใดวิชาหนึ่งที่ กำหนดไว้ในหลักสูตรของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเทียบได้ไม่น้อยกว่าสามหน่วยกิตระบบ ทวิภาค

ผลงานทางวิชาการ ต้องประกอบด้วยผลงานที่มีคุณภาพมีปริมาณ ได้แก่ ผลงานวิจัย 2 เรื่อง หรือผลงานวิจัย 1 เรื่องและผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น 1 รายการหรือผลงานวิจัย 1 เรื่อง และผลงานทางวิชาการรับใช้สังคม 1 เรื่อง หรือ ผลงานวิจัย 1 เรื่อง และตำราหรือหนังสือ 1 เล่ม

ผลงานทางวิชาการทุกประเภทต้องได้รับการเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ.กำหนด พร้อมแสดงหลักฐานการเผยแพร่นั้นได้ผ่านการประเมินคุณภาพ โดย คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้นๆ หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง (peer review) ที่มาจากหลายสถาบัน

จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ในการพิจารณากำหนดตำแหน่งต้อง มีความซื่อสัตย์ทางวิชาการ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเองและลอกเลียน ผลงานของผู้อื่น รวมถึงไม่คัดลอกข้อความจากผลงานเดิมของตน โดยไม่อ้างอิงผลงาน เดิมตามหลักวิชาการ ตลอดจนละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่น เป็นต้น

ดังนั้น อาจารย์ในมหาวิทยาลัยรามคำแหง จึงต้องทำผลงานวิชาการและ งานวิจัยเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพราะงานวิจัยเป็นพื้นฐาน สมรรถนะของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยทุกแห่ง โดยเฉพาะหน่วยงานที่อาจารย์สังกัดควร จะสนับสนุนส่งเสริมและให้ทุนการวิจัยแก่อาจารย์ให้มากขึ้น เป็นขวัญและกำลังใจให้ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยรามคำแหงจะได้ผลิตผลงานทางวิชาการที่ดี มีคุณภาพและทำ ให้สมรรถนะการสอนของอาจารย์มีคุณภาพ สามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียนได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประเมินการเรียนรู้ได้ผลถูกต้องมากที่สุดนั่นเอง

อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์ใหม่ในการขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รอง ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ.2563 และประกาศใช้เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2563 แต่ปรากฏว่าอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาออกมาคัดค้านหลักเกณฑ์ใหม่นี้ จึงทำ ให้ ก.พ.อ.ได้มีการประชุมเกี่ยวกับเรื่องนี้อีกครั้ง เมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2563 โดยมีมติ ก.พ.อ.เพิ่มบทเฉพาะกาลขยายเวลาบังคับใช้หลักเกณฑ์ใหม่นี้ออกไปอีก 2 ปี ซึ่งในช่วง เวลานี้อาจารย์ในมหาวิทยาลัยสามารถยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการได้ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รอง

ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 คู่ขนานไปกับหลักเกณฑ์ใหม่ที่เพิ่งประกาศใช้ได้ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 24 มิถุนายน 2563 ถึงวันที่ 23 มิถุนายน 2565

ดังนั้น จากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้น สามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรในมหาวิทยาลัยรามคำแหงได้ตามวัตถุประสงค์

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง สามารถอภิปรายตามสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้ พร้อมข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ลักษณะภูมิหลังของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรในมหาวิทยาลัยรามคำแหงที่แตกต่างกัน จะส่งผลกระทบต่อสมรรถนะของอาจารย์แตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์ทั้งเพศชายและเพศหญิงที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยรามคำแหงไม่แตกต่างกัน ยกเว้นระดับการศึกษาและประสบการณ์ในงานของอาจารย์จะส่งผลกระทบต่อสมรรถนะของอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า อาจารย์ที่มีการศึกษาสูงและมีประสบการณ์ในการสอนมาก จะมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของรวีภา หอมเศรษฐี (2549) ที่พบว่าปัจจัยภูมิหลัง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานส่งผลกระทบต่อสมรรถนะของผู้บริหารระดับกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของสังคม จันทร์วิเศษ (2555) พบว่า ตัว

แปรภูมิตั้ง ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับการศึกษาของจิตาภา ทัดพินิจ (2555) ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ สถานภาพของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงไม่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน ยกเว้นระดับการศึกษา หน่วยงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของมัลลิกา เกตุชรารัตน์ และคณะ (2558) พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาโทและเอก มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก วุฒิปริญญาตรีมีสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง และอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 25 ปี มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นเดียวกับงานวิจัยของ Trinder (2008) พบว่าสมรรถนะได้รับการพัฒนามาจากการศึกษา การอบรม และประสบการณ์ในงาน

2. สมรรถนะในการปฏิบัติงานและสมรรถนะในการจูงใจจะส่งผลต่อสมรรถนะของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรในมหาวิทยาลัยรามคำแหงสัมพันธ์กันไปในทางเดียวกันสูงขึ้น

ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานและสมรรถนะในการจูงใจของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีค่า Sig เท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 ทั้งสองสมรรถนะ หมายความว่าสมรรถนะในการปฏิบัติงานและสมรรถนะในการจูงใจจะส่งผลต่อสมรรถนะของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรในมหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กันไปในทางสูงขึ้น มีค่าเท่ากับ .774** ทั้งสองสมรรถนะ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland (1973) พบว่าสมรรถนะเป็นพฤติกรรมที่สามารถกำหนดความสำเร็จในการทำงานได้ดี เช่นเดียวกับผลการศึกษาของจรัส สุวรรณเวลา (2551) พบว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยต้องมีความสามารถสูง ความรู้รอบความสามารถสื่อสารถ่ายทอดความคิดไปสู่ศิษย์ มีทักษะการสอนและการใช้สื่อเทคโนโลยีกับการเรียนการสอน สอดคล้องกับผลการศึกษาของกาญจนา ศรีอาจและคณะ (2552)

พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีระดับสมรรถนะของวิชาชีพครูโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกับผลการศึกษาของวัฒน์ บุญกอบ (2552) พบว่า สมรรถนะที่จำเป็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหงตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยมี 6 ด้านคือ ด้านผลิตบัณฑิตให้มีความรู้คู่คุณธรรม ด้านความรู้พื้นฐานการวิจัย ด้านความคิดเชิงวิชาการ ด้านประยุกต์ความรู้ในการเรียนการสอนตามองค์ประกอบตัวบ่งชี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของมัลลิกา เกตุชรารัตน์ และคณะ (2558) พบว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มี 4 ด้านคือ สมรรถนะด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน สมรรถนะด้านวิจัย สมรรถนะด้านให้บริการวิชาการ และสมรรถนะด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสอดคล้องกับผลการศึกษาของอภิรดา จิรชีวินมาศ (2558) พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Akana and Eluwa (2014) พบว่า การนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ จะช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและควรมีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพด้วย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการศึกษาสมรรถนะของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรมุ่งพัฒนาทักษะการทำวิจัยของอาจารย์ให้มากขึ้น โดยมีการอบรมเกี่ยวกับทักษะการทำวิจัยให้กับอาจารย์ใหม่ โดยเฉพาะการทำวิจัยที่มุ่งสู่การสร้างสรรค์องค์ความรู้ชั้นสูง การทำวิจัยเชิงบูรณาการ การทำวิจัยที่นำไปสู่การแก้ปัญหาให้กับชุมชนและสังคม

2. มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายในการบริหารงานวิจัยเชิงรุกในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการวิจัย ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ

3. ควรมีการพัฒนาอาจารย์ในการจัดระบบการจัดการความรู้ทางด้านการวิจัย เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์ระหว่างนักวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนักวิจัยรุ่นใหม่

4. มหาวิทยาลัยรามคำแหงควรมีนโยบายพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เชื่อมโยงกับการเสริมสร้างอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้อาจารย์ได้รับรู้อย่างทั่วถึง มีการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้มหาวิทยาลัยได้ทราบถึงผลสะท้อนของการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

5. มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนและส่งเสริมการใช้ศักยภาพความรู้ความพร้อมที่มีของอาจารย์ในการให้บริการวิชาการโดยการกระตุ้นสร้างแรงจูงใจให้อาจารย์เป็นที่ปรึกษาหรือผู้ทรงคุณวุฒิในการบริการวิชาการให้แก่ชุมชนและสังคมอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ควรศึกษาสมรรถนะของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยรามคำแหงในกรอบแนวคิดอื่น ๆ เกี่ยวกับสมรรถนะในการทำงาน

2. ควรศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะต่อไป

3. ควรศึกษาวิธีการพัฒนารูปแบบสมรรถนะอาจารย์สู่อาจารย์มืออาชีพของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา ศรีอาจ, นิดา ดิงรัตน์สุวรรณ และอนงค์ นำสุวิมลกุล. (2552). การศึกษา
สมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัยวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สวนสุนันทา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จรัส สุวรรณเวลา. (2551). ความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัยไทย. กรุงเทพมหานคร:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตาภา ทัดพิณิจ. (2555). สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัย
รามคำแหงในการนำเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหาร.
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, สำนักงานทดสอบทาง
การศึกษาและจิตวิทยา.
- มัลลิกา เกตุขรรค์รัตน์ และคณะ. (2558). การศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของ
อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: สำนักส่งเสริมและ
การฝึกอบรม.
- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2554). รายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2554. กรุงเทพมหานคร:
สำนักส่งเสริมและการฝึกอบรม.
- ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2560.
ราชกิจจานุเบกษา, 134, 43.

- ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง การกำหนดชื่อสาขาวิชาสำหรับการเสนอขอกำหนดตำแหน่ง
ทางวิชาการและการเทียบเคียงสาขาวิชาที่เคยกำหนดไปแล้ว พ.ศ. 2561.
ราชกิจจานุเบกษา, 135, 18.
- รวีภา หอมเศรษฐี. (2549). *สมรรถนะของผู้บริหารระดับกลางในระบบราชการไทย*.
ดัชนีพันธปรัชญาดุสิตบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วัฒน์ บุญกอบ. (2552). *การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของอาจารย์มหาวิทยาลัย*
รามคำแหง. ดัชนีพันธปรัชญาดุสิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สังคม จันทรวีเศษ. (2555). การพัฒนาตัวแบบสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้าง
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารการศีกษา*
และพัฒนาสังคม, 8(1), 19-32.
- อังศินันท์ อินทรกำแหง และทัศนาก ทองภักดี. (2548). การพัฒนารูปแบบสมรรถนะ
ด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชน และใน
กำกับของรัฐ. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 11, 51-72.
- อภิรดา จิรชีวินมาศ. (2558). *ความล้มพันธ์ของปัจจัยสมรรถนะที่มีต่อประสิทธิภาพการ*
ปฏิบัติงานของบุคลากรการประปานครหลวง. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Akana, U. N., & Eluwa, I. O., (2014). Evaluating competency enhancement
needs of lectures for quality teaching and learning in South-East
Universities of Nigeria. *Journal of Research and Method in*
Education. 4, 1-5.
- Best, J. W. (1986). *Research in education (5th ed.)*. Englewood Cliffs, NJ:
Prentice Hall.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manage: A model for effective*
performance. New York: McGraw-Hill.

- McClelland, D. C. (1973). Testing for competency rather than for intelligence. *American Psychology*, 28(1), 1-14.
- Mitrani, A., Daiziel, M., & Fitt, D., (1992). *Competency based human resource management: Value driven strategies for recruitment, development and reward*. London: McGraw-Hill.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory (2 nd ed.)* New York: McGraw-Hill.
- Trinder, J. C. (2008). *Competency standards a measure of the quality of a workforce: The international archives of the photogrammetric, remote sensing and special information science 37 (B6a)*. Retrieved September 15, 2005, from http://www.isprserv.lfp.uni-stuttgart.de/proceedings/xxxvii/congress/6a-pdf/5_WG-VI-5/01.pdf