

บทความวิจัย

ปัจจัยนำ ปัจจัยเอื้อ และปัจจัยเสริมในการขอตำแหน่งทางวิชาการ
ของบุคลากรสายวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย
สงขลานครินทร์*

จุฬา แสงบรรณทัต** ปรัชญานันท์ เทียงจรรยา***

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์: งานวิจัยเชิงบรรยายนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยนำ ปัจจัยเอื้อ และปัจจัยเสริมในการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และ 2) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำ ปัจจัยเอื้อ และปัจจัยเสริม กับการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานที่ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 81 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม มี 3 ตอน คือ 1) ข้อมูลทั่วไป 2) แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการ ความตั้งใจและแผนในการขอตำแหน่งทางวิชาการ และ 3) แบบสอบถามปัจจัยนำ ปัจจัยเอื้อ และปัจจัยเสริมในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ส่วนแบบสัมภาษณ์เป็นแนวคำถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการขอตำแหน่งทางวิชาการ กลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์ จำนวน 12 คน แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถามได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.91 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ส่วนข้อมูลจากการสัมภาษณ์ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษา: พบว่า 1) ปัจจัยนำ ปัจจัยเอื้อในการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อยู่ในระดับมาก ($M = 3.45, SD = 0.35$) และ $M = 3.39, SD = 0.40$) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยเสริมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.95, SD = 0.50$) และ 2) ปัจจัยนำมีความสัมพันธ์กับการขอตำแหน่งทางวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.341, p \leq 0.05$) ส่วนปัจจัยเอื้อ และปัจจัยเสริมไม่มีความสัมพันธ์กับการขอตำแหน่งทางวิชาการ ส่วนผลการสัมภาษณ์ พบว่า ปัญหาอุปสรรคในการขอตำแหน่งทางวิชาการประกอบด้วย 3 ประเด็น คือ 1)

* งานวิจัยนี้ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากกองทุนวิจัย คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

** บุคลากรชำนาญการ หน่วยการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขานุการ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

*** อาจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษาพยาบาลและบริการการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

การขาดการวางแผนที่ชัดเจนในการขอตำแหน่ง 2) การมีภาระงานสอนมาก ลักษณะภาระงานมีความแตกต่างและ 3) การสนับสนุนจากผู้เกี่ยวข้อง

สรุป: ผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับผู้บริหาร และหน่วยงานที่รับผิดชอบในการสนับสนุนปัจจัยต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการสามารถขอตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น

คำสำคัญ: ปัจจัยนำ; ปัจจัยเอื้อ; ปัจจัยเสริม; การขอตำแหน่งทางวิชาการ; บุคลากรสายวิชาการ

ความเป็นมาของปัญหา

การจัดการศึกษาของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีเป้าหมายเพื่อผลิตบัณฑิตพยาบาลให้เป็นคนดี มีความสามารถปฏิบัติการพยาบาลแบบองค์รวมอย่างมีคุณภาพ บนพื้นฐานจรรยาวิชาชีพภายใต้กฎหมายที่กำหนด และสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ในระบบการจัดการศึกษาพยาบาล บุคลากรสายวิชาการจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญของปัจจัยนำในระบบดังกล่าว

ในสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการเป็นเรื่องที่จำเป็น กระบวนการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีและได้รับการยอมรับ (Chang, Yeh, Chen, & Hsiao, 2011; Duke, 1990) การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่จะปรากฏในรูปแบบต่างๆ เช่น การศึกษาต่อ การฝึกอบรม การสัมมนา การทำวิจัย การแต่งเรียบเรียง ตำรา หนังสือ บทความทางวิชาการ รวมทั้งการแสดงผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นๆ เพื่อนำไปสู่การขอตำแหน่งทางวิชาการ จากสถานภาพการเป็นอาจารย์ ไปสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ซึ่งมีการจำแนกตำแหน่งไว้ชัดเจน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2550)

ปัจจุบันการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัย นอกจากจะเป็นภารกิจการพัฒนาตนเองที่เป็นความรับผิดชอบระดับบุคคลแล้วยังถูกกำหนดเป็นตัวชี้วัด (key performance index: KPI) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการตั้งแต่ระดับภาควิชา คณะ และมหาวิทยาลัย และมติที่ประชุมคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ ได้กำหนดให้สัดส่วนของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็น 1 ใน 11 ตัวชี้วัดที่ใช้เทียบเคียง (benchmarking) ประสิทธิภาพการดำเนินการของแต่ละสถาบันด้วย (คณะพยาบาลศาสตร์, 2553) ดังนั้น จึงเป็นสิ่งสำคัญที่หน่วยงานและผู้บริหารจะต้องสนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรสายวิชาการได้แสดงผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพเพื่อนำไปสู่การขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งจะส่งผลต่อการดำเนินการด้านคุณภาพของสถาบัน

ผลการสำรวจสถานภาพของบุคลากรสายวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2553 ขณะมีอัตรากำลัง 117 คน เมื่อพิจารณาตามคุณสมบัติด้านระยะเวลา พบว่า จำนวนผู้ที่มีคุณสมบัติด้านระยะเวลาในการขอตำแหน่งทางวิชาการแต่ละระดับมีจำนวนมาก โดยผู้ที่มีคุณสมบัติขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ แต่ยังไม่ได้เสนอขอตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 94.73 ผู้ที่มีคุณสมบัติขอตำแหน่งรองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ แต่ยังไม่ได้เสนอขอตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 95.65 และร้อยละ 100 ตามลำดับ

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า มีหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำกิจกรรมวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เช่น โชโรชินีและประภาพันธ์ (2551) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ

ในการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติของอาจารย์ คือ ระดับการศึกษา ทักษะภาษาอังกฤษและประสบการณ์การสำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศ ส่วนในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์พยาบาล มนสภรณ์ และอรัญ (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลงานทางวิชาการของอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาของการเป็นอาจารย์ จำนวนเรื่องที่สอนภาคทฤษฎีมีความสัมพันธ์กับผลงานด้านการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาของการเป็นอาจารย์ ตำแหน่ง จำนวนเรื่องที่สอนภาคทฤษฎีและปัจจัยสนับสนุนของคณะ มีความสัมพันธ์กับผลงานด้านบทความวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ จากผลการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ จำนวน 150 เรื่อง จากงานวิจัยต่างประเทศ ประเด็นความท้าทายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยของพยาบาล คือ การได้รับการสนับสนุนทรัพยากร และบริบทของหน่วยงาน (Segrott, McLvor, & Green, 2006)

ส่วนผลการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์หรือบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัย พบว่าประกอบด้วย ปัจจัยจากตัวบุคลากรเอง เช่น แรงจูงใจภายใน ระดับการศึกษาและการสนับสนุนของสถาบัน โดยเฉพาะการสนับสนุนและจูงใจให้บุคลากรสายวิชาการได้พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ รวมทั้งการสนับสนุนทรัพยากรลักษณะอื่นๆ ที่เอื้อต่อการขอตำแหน่งร่วมกับ (ศรุดา, วิชัย, เสริมศักดิ์, และสุดา, 2550) ดังนั้น จึงอาจสรุปได้ว่า การขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายอย่าง

อย่างไรก็ตาม บริบทการจัดการศึกษาพยาบาลมีความแตกต่างจากสาขาอื่นๆ เช่น การสอนในห้องปฏิบัติการ การขึ้นนิเทศทางคลินิกและในชุมชน ดังนั้น ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในสาขานี้ อาจมีความแตกต่างจากสาขาอื่นๆ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์พยาบาล เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปเป็นแนวทางสำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้มีโอกาสผลิตผลงานทางวิชาการที่มีคุณค่า ทำให้มีการขอตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น เพื่อสร้างความเป็นเลิศให้กับคณะพยาบาลศาสตร์และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษา

1. ระดับของปัจจัยนำ ปัจจัยเอื้อ และปัจจัยเสริมในการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
2. ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยนำ ปัจจัยเอื้อ และปัจจัยเสริมกับการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
3. ปัญหาอุปสรรคในการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ให้ความสำคัญกับอาจารย์พยาบาล ซึ่งเป็นปัจจัยนำเข้าที่สำคัญของระบบการจัดการศึกษาพยาบาล โดยกรอบแนวคิดที่ใช้เป็นพื้นฐานของงานวิจัยนี้ เป็นแนวคิดทางพฤติกรรมศาสตร์เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งของบุคคล กรอบแนวคิดที่ใช้ มาจาก

ส่วนหนึ่งของ PRECEDE Framework (Green, 1980) ที่อธิบายว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล สามารถจำแนกเป็น 3 ลักษณะ คือ ปัจจัยนำ ปัจจัยเอื้อ และปัจจัยส่งเสริม ปัจจัยนำ จะเป็นภาวะภายในตัวบุคลากรสายวิชาการที่ช่วยสร้างแรงจูงใจในการขอตำแหน่งทางวิชาการ เช่น ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอน วิธีการ ผลงานที่ต้องจัดเตรียม ระยะเวลา เกณฑ์การพิจารณา ทักษะคิด การรับรู้ประโยชน์ที่จะได้รับ และค่านิยมที่มีต่อตำแหน่งวิชาการ ส่วนปัจจัยเอื้อ หมายถึง สภาพการณ์ที่จะสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการขอตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ การสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ และความสามารถในการเข้าถึง/ใช้ประโยชน์จากแหล่งทรัพยากรนั้นๆ ได้แก่ การมีความพร้อมของตำรา งบประมาณในการทำวิจัยต่างๆ และปัจจัยส่งเสริม ซึ่งเป็นสภาวะจากภายนอกที่ช่วยส่งเสริมและกระตุ้นให้มีการขอตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ พฤติกรรมของผู้ร่วมงาน รวมทั้งสิ่งที่สะท้อนจากผู้บริหาร เช่น การเป็นแบบอย่าง การให้กำลังใจ เป็นต้น

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) ประชากรเป้าหมาย เป็นบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานที่คณะพยาบาลศาสตร์มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี และไม่อยู่ระหว่างการลาศึกษาต่อ และไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ จำนวน 100 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้นำรายชื่อของบุคลากรสายวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ ที่เป็นประชากรเป้าหมายแบ่งกลุ่มตามการดำรงตำแหน่งทางวิชาการออกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มตำแหน่งรองศาสตราจารย์ กลุ่มตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และกลุ่มอาจารย์ และจับฉลากแบบไม่คืนที่ กลุ่มละ 4 คน ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ จำนวน 12 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล (เครื่องมือและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) ข้อมูลทั่วไป 2) แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการ ความตั้งใจและแผนในการขอตำแหน่งทางวิชาการ และ 3) แบบสอบถามปัจจัยนำ ปัจจัยเอื้อและปัจจัยเสริมในการขอตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิด PRECEDE Framework ของ กรีน (Green, 1980) ประกอบด้วย ปัจจัยนำ ปัจจัยเอื้อและปัจจัยเสริม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 1-3 ส่วนแบบสัมภาษณ์ เป็นแนวคำถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการขอตำแหน่งทางวิชาการ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการบริหารงานบุคคล 2 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านเครื่องมือวิจัยทางการแพทย์ 1 ท่าน ส่วนการตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถามส่วนที่ 3 ผู้วิจัยได้นำไปทดลองใช้กับบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 30 ราย นำ มาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.91

แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการขอตำแหน่งทางวิชาการ และความต้องการสนับสนุนจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ แบบสัมภาษณ์ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์ไปทดลองใช้

กับบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 2 ราย เพื่อดูความเหมาะสมของข้อคำถามและความเข้าใจก่อนจะนำไปเก็บข้อมูลจริง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลอย่างเป็นทางการจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เมื่อได้รับอนุญาตจึงได้ประสานงานผ่านเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านธุรการประจำภาควิชาต่างๆ โดยขอความร่วมมือในการนำแบบสอบถามส่งให้ประชากรเป้าหมายและรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนส่งผู้วิจัย ได้รับแบบสอบถามที่ตอบครบถ้วนสมบูรณ์กลับคืนทั้งหมด 81 ฉบับ จากแบบสอบถามทั้งหมดที่ส่งไป 100 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 81

ส่วนการสัมภาษณ์ภายหลังได้รายชื่อกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยได้ประสานผ่านเจ้าตัวโดยตรงและขอความร่วมมือในการให้ข้อมูล พร้อมนัดหมายวันเวลาในการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยเป็นผู้สัมภาษณ์ จัดบันทึกด้วยตนเอง และในระหว่างการสัมภาษณ์มีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลเป็นระยะๆ

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเพื่อพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอน โดยได้เสนอโครงการวิจัยให้กับคณะกรรมการประเมินงานวิจัยด้านจริยธรรมของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เพื่อขออนุญาตทำวิจัยและเก็บข้อมูลแล้ว

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ชี้แจงข้อมูลต่างๆ ไว้ในหนังสือนำเสนอแบบสอบถาม ประกอบด้วย วัตถุประสงค์การวิจัย สิทธิในการไม่เข้าร่วม การเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับ การรายงานผลการวิจัยในภาพรวม

กลุ่มที่ให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ชี้แจงข้อมูลต่างๆ ด้วยวาจา ประกอบด้วย วัตถุประสงค์การวิจัย สิทธิในการขอถอนตัวจากการสัมภาษณ์ การขออนุญาตบันทึกเสียง และจัดบันทึกการสัมภาษณ์ การเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับ การรายงานผลการวิจัยในภาพรวม โดยผู้ให้ข้อมูลได้ลงลายมือชื่อไว้ในใบยินยอมทุกราย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

1) ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีวิจัยทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และร้อยละ ส่วนการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน

2) ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ วิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม และ 2) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ มีดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลจากแบบสอบถาม

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลสถานภาพการขอตำแหน่งทางวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า

บุคลากรสายวิชาการ มีอายุ 45-55 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 39.5) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกมากที่สุด (ร้อยละ 53.1) ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ (ร้อยละ 84) ที่เหลือเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 16) โดยมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์มากที่สุด (ร้อยละ 45.7) รองลงมา คือ ตำแหน่งอาจารย์ (ร้อยละ 38.3) และตำแหน่งรองศาสตราจารย์ (ร้อยละ 16)

การศึกษาศถานการณ์การเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 50 คน (ร้อยละ 61.7) ไม่ได้อยู่ระหว่างการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ในขณะที่ จำนวน 29 คน (ร้อยละ 35.8) อยู่ระหว่างการเตรียมผลงาน และจำนวน 2 คน (ร้อยละ 2.5) ได้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการแล้ว และอยู่ในระหว่างการรอผลการพิจารณา

บุคลากรที่วางแผนขอตำแหน่งทางวิชาการในอีก 5 ปีข้างหน้า มีจำนวน 58 คน (ร้อยละ 71.6) ในจำนวนนี้มีความประสงค์จะขอตำแหน่งศาสตราจารย์ 5 คน (ร้อยละ 8.6) ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ 26 คน และตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ 27 คน (ร้อยละ 44.8 และร้อยละ 46.6 ตามลำดับ) ส่วนบุคลากรที่ไม่ประสงค์จะขอตำแหน่งทางวิชาการในอีก 5 ปี ข้างหน้า มีจำนวน 23 คน (ร้อยละ 28.4) ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวน ร้อยละ ของสถานภาพบุคลากรสายวิชาการสถานการณ์การขอตำแหน่งทางวิชาการ และความตั้งใจในการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (N = 81)

| ตำแหน่งทางวิชาการในปัจจุบัน | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---|------------|--------|
| อาจารย์ | 31 | 38.3 |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ | 37 | 45.7 |
| รองศาสตราจารย์ | 13 | 16.0 |
| สถานการณ์การขอตำแหน่งทางวิชาการในปัจจุบัน | | |
| - ไม่ได้อยู่ระหว่างการเสนอขอตำแหน่ง | 50 | 61.7 |
| - อยู่ระหว่างการจัดเตรียมผลงานเพื่อเสนอขอ | 29 | 35.8 |
| - อยู่ระหว่างการเสนอขอตำแหน่ง | 2 | 2.5 |
| ความตั้งใจในการขอตำแหน่งทางวิชาการใน 5 ปีข้างหน้า | | |
| ไม่ได้วางแผนขอตำแหน่ง | 23 | 28.4 |
| วางแผนขอตำแหน่ง | 58 | 71.6 |
| - ผู้ช่วยศาสตราจารย์ | 27 | 46.6 |
| - รองศาสตราจารย์ | 26 | 44.8 |
| - ศาสตราจารย์ | 5 | 8.6 |

1.2 ปัจจัยต่างๆ ในการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยรวมในระดับมาก ($M = 3.21$, $SD = 0.35$) สำหรับผลการพิจารณา รายด้าน พบว่า ปัจจัยนำ และปัจจัยเอื้ออยู่ในระดับมาก ($M = 3.45$, $SD = 0.35$) และ ($M = 3.39$, $SD = 0.40$) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยเสริมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.95$, $SD = 0.50$) ดังตาราง 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยนำ ปัจจัยเอื้อ และปัจจัยเสริมในการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยรวมและรายด้าน (N = 81)

| ปัจจัยในการขอตำแหน่งทางวิชาการ | M | SD | ระดับ |
|--------------------------------|------|------|---------|
| 1. ปัจจัยนำ | 3.45 | 0.35 | มาก |
| 2. ปัจจัยเอื้อ | 3.39 | 0.40 | มาก |
| 3. ปัจจัยเสริม | 2.95 | 0.50 | ปานกลาง |
| รวม | 3.21 | 0.35 | มาก |

เมื่อพิจารณาปัจจัยนำในการขอตำแหน่งทางวิชาการในรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ 3 ข้อแรกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทราบว่าเมื่อดำรงตำแหน่งทางวิชาการจะได้รับเงินประจำตำแหน่ง (M = 3.89, SD = 0.32) การคิดว่าบุคลากรสายวิชาการควรมีตำแหน่งทางวิชาการ (M = 3.81, SD = 0.52) และการทราบว่าจำนวนบุคลากรที่มีตำแหน่งวิชาการเป็นตัวชี้วัดที่ใช้เทียบเคียงประสิทธิผลการดำเนินการของสถาบัน (M = 3.75, SD = 0.49) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การกำหนดแผนในการขอตำแหน่งทางวิชาการของตนเองอย่างชัดเจน (M = 3.06, SD = 0.67) ดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยนำ ในการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ รายข้อ (N = 81)

| ปัจจัยนำในการขอตำแหน่งทางวิชาการ | M | SD | ระดับ |
|---|------|------|-------|
| 1. ทราบว่าเมื่อดำรงตำแหน่งทางวิชาการจะได้รับเงินประจำตำแหน่ง | 3.89 | 0.32 | มาก |
| 2. คิดว่าบุคลากรสายวิชาการควรมีตำแหน่งทางวิชาการ | 3.81 | 0.52 | มาก |
| 3. ทราบว่าจำนวนบุคลากรที่มีตำแหน่งวิชาการเป็นตัวชี้วัดที่ใช้เทียบเคียงประสิทธิผลการดำเนินการของสถาบัน | 3.75 | 0.49 | มาก |
| 10. กำหนดแผนในการขอตำแหน่งทางวิชาการของตนเองอย่างชัดเจน | 3.06 | 0.67 | มาก |

เมื่อพิจารณาปัจจัยเอื้อในการขอตำแหน่งทางวิชาการในรายข้อ พบว่า 3 ข้อแรกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีภาระงานสอนมากเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ไม่มีเวลาจัดทำผลงานทางวิชาการ (M = 3.78, SD = 0.04) เครื่องคอมพิวเตอร์ที่คณะจัดหาให้มีเพียงพอ และมีในการจัดทำผลงานทางวิชาการ (M = 3.6, SD = 0.07) และการสืบค้นข้อมูลจากฐานข้อมูลของหอสมุดกลาง ห้องสมุด ห้องอ่านหนังสือในคณะ ทำได้อย่างเต็มที่ (M = 3.56, SD = 0.06) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดและอยู่ในระดับปานกลางมีเพียงข้อเดียว คือ ความสามารถสืบค้นข้อมูลจากฐานข้อมูลต่างๆ ได้อย่างสะดวกไม่ว่าจะพักภายในหรือภายนอกมหาวิทยาลัย (M = 2.96, SD = 0.98) ดังตาราง 4

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยเอื้อในการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ รายข้อ (N = 81)

| ปัจจัยเอื้อในการขอตำแหน่งทางวิชาการ | M | SD | ระดับ |
|---|------|------|---------|
| 1. การมีภาระงานสอนมากเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ไม่มีเวลาจัดทำผลงานทางวิชาการ | 3.78 | 0.04 | มาก |
| 2. เครื่องคอมพิวเตอร์ที่คณะ จัดหาให้มีเพียงพอและมีในการจัดทำผลงานทางวิชาการ | 3.60 | 0.07 | มาก |
| 3. การสืบค้นข้อมูลจากฐานข้อมูลของหอสมุดกลาง ห้องสมุดห้องอ่านหนังสือในคณะ ทำได้อย่างเต็มที่ | 3.56 | 0.06 | มาก |
| 10. สามารถสืบค้นข้อมูลจากฐานข้อมูลต่างๆ ได้อย่างสะดวกไม่ว่าจะพักภายใน หรือภายนอกมหาวิทยาลัย | 2.96 | 0.98 | ปานกลาง |

เมื่อพิจารณาปัจจัยเสริมในการขอตำแหน่งทางวิชาการในรายข้อ พบว่า 3 ข้อแรกที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมาก คือ คณะ/มหาวิทยาลัย กำหนดค่าตอบแทนที่ชัดเจนให้บุคลากรสายวิชาการ ในกรณีที่จัดทำผลงานทางวิชาการตีพิมพ์งานวิจัย (M = 3.62, SD = 0.66) คณะ/มหาวิทยาลัยจัดสรรทุนอุดหนุนในการผลิตตำราหนังสือ (M = 3.42, SD = 0.67) คณะส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการ เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา เกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ (M = 3.27, SD = 0.76) และส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และอยู่ในระดับปานกลาง คือ คณะมีการรวมผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมินเพื่อเป็นแบบอย่างให้แก่บุคลากรที่จะเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ (M = 2.28, SD = 0.84) ดังตาราง 5

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยเสริม ในการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ รายข้อ (N = 81)

| ปัจจัยเสริมในการขอตำแหน่งทางวิชาการ | M | SD | ระดับ |
|--|------|------|---------|
| 1. คณะ มหาวิทยาลัยกำหนดค่าตอบแทนที่ชัดเจนให้บุคลากรสายวิชาการ ในกรณีที่จัดทำผลงานทางวิชาการตีพิมพ์งานวิจัย | 3.62 | 0.66 | มาก |
| 2. คณะ มหาวิทยาลัยจัดสรรทุนอุดหนุนในการผลิตตำราหนังสือ | 3.42 | 0.67 | มาก |
| 3. คณะส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา เกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ | 3.27 | 0.76 | มาก |
| 10. บุคลากรในภาควิชาที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการสามารถให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานในจัดเตรียมผลงานเพื่อเสนอขอตำแหน่งได้ | 2.85 | 0.89 | ปานกลาง |
| 11. คณะจัดทำ และเผยแพร่คู่มือที่อธิบายขั้นตอนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ | 2.82 | 0.93 | ปานกลาง |
| 12. คณะมีแนวทางช่วยเหลือการเกี่ยวกับจดทะเบียนลิขสิทธิ์ นวัตกรรม/ผลงานวิชาการต่างๆ | 2.72 | 0.10 | ปานกลาง |
| 13. คณะ/มหาวิทยาลัย จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ | 2.62 | 0.76 | ปานกลาง |
| 14. ภาควิชา/คณะมีการจัดสรรภาระงานเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีเวลาในการจัดทำผลงาน | 2.61 | 0.78 | ปานกลาง |

ตาราง 5 (ต่อ)

| ปัจจัยเสริมในการขอตำแหน่งทางวิชาการ | M | SD | ระดับ |
|--|------|------|---------|
| 15. คณะแต่งตั้งผู้ที่ได้มีตำแหน่งทางวิชาการทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแก่บุคลากรที่จะเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ | 2.51 | 0.92 | ปานกลาง |
| 16. คณะมีการรวบรวมผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมินเพื่อเป็นแบบอย่างให้แก่บุคลากรที่จะเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ | 2.28 | 0.84 | ปานกลาง |

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำ ปัจจัยเอื้อ และปัจจัยเสริม กับการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยนำมีความสัมพันธ์กับการขอตำแหน่งทางวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.34, p \leq 0.05$) ส่วนปัจจัยเอื้อ และปัจจัยเสริมไม่มีความสัมพันธ์กับการขอตำแหน่งทางวิชาการ ดังตาราง 6

ตาราง 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน ระหว่างปัจจัยนำ ปัจจัยเอื้อ และปัจจัยเสริม กับการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์

| การขอตำแหน่งทางวิชาการ | r |
|------------------------|--------|
| ปัจจัยนำ | 0.341* |
| ปัจจัยเอื้อ | 0.051 |
| ปัจจัยเสริม | 0.224 |

* p-value = 0.05

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เนื้อหาของข้อมูลที่ได้รับจากผู้ให้ข้อมูล จำนวน 12 คน พบว่า ปัญหาอุปสรรคในการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ ประกอบด้วย 3 ประเด็นหลัก ดังรายละเอียดพร้อมตัวอย่าง ดังนี้

1. การขาดการวางแผนที่ชัดเจนในการพัฒนาตนเองและการขอตำแหน่งทางวิชาการผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ระบุตรงกันว่า ในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการขั้นตอนที่สำคัญ คือ ขั้นตอนการจัดเตรียมผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพเพื่อเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ เช่น การตีพิมพ์ผลงานวิจัย บทความวิชาการ การเขียนเอกสาร ตำรา รวมทั้ง การเตรียมการเพื่อขอรับการประเมินตามภารกิจต่างๆ ดังนั้นถ้าตัวบุคลากรขาดการวางแผนที่ดี ตั้งแต่ขั้นตอนการเตรียมการ จะส่งผลให้การเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการมีความล่าช้า เช่น ในการเตรียมผลงานวิจัยตีพิมพ์ ผู้เสนอขอตำแหน่งต้องมีการกำหนด และวางแผนที่ชัดเจนว่า จะเขียนโครงร่างและขอทุนวิจัยเพื่อนำไปตีพิมพ์ประกอบการขอตำแหน่ง เพราะจะช่วยให้งานวิจัยสอดคล้องกับความชำนาญตรงสาขาที่เชี่ยวชาญ โดยประเด็นนี้ ผู้ให้ข้อมูลที่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ได้ระบุว่า มีความสำคัญมากในการขอตำแหน่งระดับรองศาสตราจารย์ ดังนั้น หากบุคลากรสายวิชาการมีความประสงค์จะเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ แต่ขาดการวางแผนที่ชัดเจนในการพัฒนาตนเองการขอตำแหน่งทางวิชาการก็จะเป็นอุปสรรคที่สำคัญ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

“ตอนนี้ ขอตำแหน่งรองศาสตราจารย์ยากมาก มีงานวิจัย 3 เรื่องที่ทำกับคนอื่น มีหลายแนวมาก ตอนทำวิจัย ใครมาชวนก็ทำนะ พี่ไม่ได้วางแผนจะขอ รศ. ตอนนี้อยากยื่นขอ แต่กลัวไม่ผ่าน เพราะต้องเป็นเรื่องแนวเดียวกัน” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4

“หลังจบปริญญาเอกกลับมาทำงาน ไม่ได้ตั้งใจว่าจะขอ ผศ. เมื่อไหร่ สอนไปเรื่อยๆ ตอนนี้เกิน 5 ปีแล้ว งานวิจัยก็ไม่ได้ทำเป็นชิ้นเป็นอัน ก็กลับไปคิดเหมือนกันว่า ถ้าเราวางแผนดีๆ ตอนนี้น่าจะเป็น ผศ. ไปแล้ว เวลาที่กรอกข้อมูล TOR (Term of Reference: ข้อตกลงภาระงาน: ผู้วิจัย) นะ เขียนถูกรอบเลย แต่ไม่เคยได้ตามแผน” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2

นอกจากการวางแผนที่ดีแล้ว ผู้ให้ข้อมูลได้สะท้อนว่าผู้กำลังเตรียมการขอตำแหน่งทางวิชาการ ควรมีการศึกษาเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการอย่างละเอียดเพื่อจะได้จัดเตรียมผลงานได้ถูกต้อง

“หลังได้ ผศ. ตั้งใจว่าจะไม่เรียน ป.เอก มีภารกิจครอบครัวมาก แต่ตั้งใจขอ รศ. ก็รีบไปอ่านเลยว่าจะเกณฑ์จะต้องทำอะไรบ้าง ทั้งงานวิจัยและหนังสือ ลักษณะงาน ผลงานที่ขึ้น สัดส่วน คิดอย่างไร เพราะเค้ากำหนดเปอร์เซ็นต์ด้วย ก็เริ่มทำวิจัยก่อน ทำพร้อมกันเลยนะ 2 เรื่อง ระหว่างรอตีพิมพ์ ก็เขียนหนังสือไม่ได้ลาเพิ่มพูน 2 อย่างเสร็จพร้อมกัน ก็ยื่นขอเลย ถ้าตอนนั้นวางแผนไม่ดี ตอนนั้นก็ยังไม่ได้อำนาจ” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6

นอกจากนี้ ผู้ให้ข้อมูลได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า การเตรียมการในประเด็นอื่นๆ เช่น การเตรียมการเพื่อประเมินการสอน ต้องมีการวางแผน และประสานงานกับทีมอาจารย์ผู้ร่วมสอนและแจ้งภาควิชาเพื่อขอให้มีการจัดสรรภาระงานสอนที่เหมาะสม จะได้สามารถเสนอขอประเมินสอนได้ รวมทั้งต้องจัดทำแผนการสอน เอกสารประกอบการสอนด้วย

“ตอนที่ขอรองศาสตราจารย์ มีงานวิจัยครบแล้ว เคยประเมินสอนไว้นานและหมดอายุไปแล้ว พอจะยื่นขอไม่ได้คิดเรื่องประเมินสอนไว้ก่อนแล้วตารางนิเทศของภาควิชาหมดพอดี ต้องรออีกเทอมหนึ่งให้ประเมินสอนก่อน ทำให้เสียเวลาเหมือนกัน” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5

2. การมีภาระงานสอนมาก และลักษณะภาระงานมีความแตกต่าง จากข้อกำหนดของ สกอ. พบว่า ผลงานที่บุคลากรสายวิชาการจะนำไปใช้การขอตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้น เช่น ตำแหน่งศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ต้องมีคุณภาพ ผลงานจะต้องมีความโดดเด่นและมีการอ้างอิงผลงานที่ดีตีพิมพ์แล้ว เพราะเป็นสัญลักษณ์ที่สะท้อนความเชี่ยวชาญของบุคลากรสายวิชาการอย่างแท้จริง ดังนั้น การที่บุคลากรสายวิชาการมีภาระงานที่มาก ต้องนิเทศการสอนภาคปฏิบัติบนคลินิกสัปดาห์ละ 3-4 วัน ต่อเนื่องกัน และติดต่อกันหลายสัปดาห์ รวมทั้ง ต้องมีการสอนภาคทฤษฎีหลายรายวิชา ซึ่งมีลักษณะแตกต่างกัน ทำให้เกิดความอ่อนล้าจากภาระงานที่มาก ทำให้การทำงานวิจัยที่มีคุณภาพ หรือการเขียนหนังสือ/ตำรา ที่มีคุณภาพเป็นไปได้ยาก รวมทั้ง การทำงานที่แตกต่างกันทำให้ต้องมีการเรียนรู้งานใหม่ และมีโอกาสในการพัฒนาความชำนาญในงานน้อย ผู้ให้ข้อมูลจึงเห็นว่า ภาระงานที่มาก และมีความแตกต่างกันเป็นปัญหาอุปสรรคในการจัดเตรียมผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอขอตำแหน่ง ดังตัวอย่างต่อไปนี้

“วันจันทร์ สอนทฤษฎี มีประชุมมากเลย บางเทอมขึ้นเวิร์ค 14 สัปดาห์นะ อังคารถึงศุกร์ ลงมาก็ทำอะไรไม่ได้ อยากทำงานวิจัย ได้ทุนมาแล้ว ก็ยังไม่เสร็จ ขอยกเวลาไปแล้ว อยากขอตำแหน่ง แต่ไม่รู้ทำไงนะ ทุกคนที่ภาคก็เหมือนกัน เข้าใจกัน รอไปก่อน” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8

“ขึ้นเวิร์คทั้ง 2 เทอม ลงเวิร์คก็มีงานค้าง ตรวจ nursing care plan case study รายงานหลายคนบอกว่า ระหว่างขึ้นเวิร์คทำวิจัยไปด้วย ในความเป็นจริงเราในเทศ ป.ตรี ทำไม่ได้ เวลาพักแบ่ง

นักศึกษาผลงานข่าวที่ละครั้ง ส่วนหนึ่งอยู่บนบอร์ด ครูต้องรีบทานข้าวเพราะส่วนใหญ่ตรงกับช่วงฉีดยา ไม่อยากให้เกิดพลาด สงสารนักศึกษาและผู้ป่วยด้วย วอร์ดก็งานยุ่งตลอด” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1

“วิชาที่รับผิดชอบ มีความแตกต่างและมีหลายวิชา บางวิชาเรียนเป็นกลุ่มย่อย จำนวนอาจารย์มีไม่มาก อาจารย์เกือบทุกคนเข้าหมด ไขเวลาเตรียมสอน ประชุมผู้สอน ประชุมประมวล ประชุมข้อสอบ มากเลย ต้องเข้าแลปทุกสัปดาห์ เราต้องเรียนผู้ตลอด แต่ไม่ลึกซึ้ง ทำให้คิดว่า ถ้าเรารับผิดชอบเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จะได้ค้นคว้า อ่านงานวิจัยมากๆ มีความเชี่ยวชาญจริงๆ การเขียนหนังสือน่าจะไม่ง่าย” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3

3. การสนับสนุนจากผู้เกี่ยวข้อง ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ระบุตรงกันว่า การขอตำแหน่งทางวิชาการ เป็นความรับผิดชอบโดยตรงของเจ้าตัว อย่างไรก็ตาม หากได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือจากผู้เกี่ยวข้อง จะทำให้สามารถดำเนินการได้รวดเร็วยิ่งขึ้น โดยผู้ให้ข้อมูลระบุว่า การสนับสนุนที่สำคัญ คือ เวลาในการทำวิจัย หน่วยงานในคณะ ที่ช่วยสืบค้น ตรวจสอบความถูกต้องของต้นฉบับ ผู้ทรงคุณวุฒิในการให้คำปรึกษา และช่วยอ่านผลงานก่อนส่งตีพิมพ์ โดยควรมีการสนับสนุนตั้งแต่ระดับภาควิชา ระดับคณะ รวมทั้งการสนับสนุนทางด้านเทคโนโลยี และการจ้างผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษ ดังรายละเอียดข้อมูลต่อไปนี้

“ภาควิชามีแผนนะว่าจะให้อาจารย์คนไหน ขอตำแหน่งทางวิชาการปีไหน แต่ทำยากมาก ภาคไม่สามารถจัดเวลาให้ได้ ต้องรอปิดเทอม ถ้าภาคจัดได้ น่าจะมีคนขอตำแหน่งมากขึ้นนะ” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7

“.....ตอนที่ขอตำแหน่งการเตรียมต้นฉบับเพื่อตีพิมพ์ใช้เวลาานมาก แก่หลายครั้ง และต้องขึ้นบอร์ดด้วย ถ้ามีหน่วยงานในคณะ ช่วยตรวจสอบให้ น่าจะทำให้งานเราตีพิมพ์ได้เร็วขึ้น.....ตอนนั้นเกือบไม่ขอแล้ว” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 8

“เรื่องภาษาอังกฤษก็เป็นอุปสรรคนะ บางปีคณะมีผู้เชี่ยวชาญมาประจำ ให้นัดเวลา แต่ไม่ตรงกับงานเสร็จ ของคนอื่น ๆ ก็มีเสร็จบ้าง ไม่เสร็จบ้าง อยากให้มีอยู่ประจำ จะได้ตีพิมพ์ต่างประเทศ เพราะเคยคิดว่า ถ้าขอ รศ. น่าจะตีพิมพ์ภาษาอังกฤษ แต่ตอนนี้คงไม่ขอแล้ว เพราะอายุมาก” ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 9

การอภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยนำ ปัจจัยเอื้อและปัจจัยเสริมในการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผู้วิจัยขอแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

1. ระดับของปัจจัยนำ ปัจจัยเอื้อ และปัจจัยเสริมในการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการวิจัย พบว่า คะแนนรวมในระดับมาก ($M = 3.21$, $SD = 0.35$) (ตาราง 2) โดยปัจจัยนำมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 3.45$, $SD = 0.35$) อาจเนื่องจากปัจจัยนำ (predisposing factors) เป็นปัจจัยพื้นฐานภายในตัวบุคคล ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมของบุคคล หรืออีกด้านหนึ่งปัจจัยนี้จะเป็นความพอใจ (preference) ของบุคคล ซึ่งได้มาจากประสบการณ์ในการเรียนรู้ (education experience) ความพอใจนี้อาจมีผลทั้งในทางสนับสนุนหรือยับยั้งการแสดงพฤติกรรมทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคล (Green, 1980) ผลการวิจัยที่ได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ครุฑา วิชัย เสริมศักดิ์ และสุดา (2550) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน และพบว่าปัจจัยด้านอาจารย์ ได้แก่ แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่ง

ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการขอตำแหน่งทางวิชาการ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มณูวัลย์ (2556) ที่ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขในการขอตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น และพบว่า แรงจูงใจในการขอตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับมาก

จากข้อมูลทั่วไปพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคุณวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก (ร้อยละ 53.1) และมีตำแหน่งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์เป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 45.7) ดังนั้น จึงอาจสรุปได้ว่า การที่บุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอกและมีตำแหน่งทางวิชาการอยู่แล้ว แสดงว่า เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยและมีประสบการณ์ในการจัดเตรียมผลงานเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ ดังนั้น จึงสามารถที่จะเกิดแรงจูงใจภายในที่จะนำตนเองและความตั้งใจในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถขอตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้นได้

นอกจากนี้ จากข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า จำนวนบุคลากรที่วางแผนขอตำแหน่งทางวิชาการในอีก 5 ปีข้างหน้า มีจำนวน 58 คน (ร้อยละ 68.3) และเมื่อพิจารณาข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในงานวิจัยครั้งนี้ช่วยสนับสนุนและยืนยันว่า หากบุคลากรสายวิชาการที่จะขอตำแหน่งทางวิชาการได้มีการวางแผนในการขอตำแหน่งที่ชัดเจนจะทำให้การเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการประสบความสำเร็จ

เมื่อพิจารณารายข้อในด้านของปัจจัยนำ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทราบว่ามีตำแหน่งทางวิชาการจะได้รับเงินประจำตำแหน่ง ($M = 3.89, SD = 0.32$) ทั้งนี้ อาจเนื่องจากปัจจุบันมีระบบการสนับสนุนเงินประจำตำแหน่งของบุคลากรสายวิชาการเป็น 2 เท่า (พระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง, 2538) และการจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ (กระทรวงการคลัง, 2547) อีกทั้งผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการมีสิทธิใช้ตำแหน่งทางวิชาการเป็นคำนำหน้านามเพื่อแสดงวิทยฐานะได้ตลอดไป (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา, 2551) ดังนั้น จึงทำให้เป็นแรงจูงใจอีกประการหนึ่งที่ทำให้บุคลากรสายวิชาการเห็นความสำคัญและมีความตื่นตัวที่จะผลิตผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ การได้รับเงินประจำตำแหน่งจะเป็นแรงจูงใจภายนอกที่ช่วยผลักดันให้บุคลากรสายวิชาการขอตำแหน่งทางวิชาการ สอดคล้องกับแนวคิดเรื่อง การจูงใจในการปฏิบัติงานของ เฮอชเบอร์ก (Hurzburg, 1959 cited in Noe, Hollenbeck, Gerhart, & Wright, 2006) ที่อธิบายว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจของบุคลากรในองค์กรแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) ปัจจัยอนามัย (hygienic factor) ที่ประกอบด้วย นโยบายหน่วยงานสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รูปแบบการบริหารงานเงินเดือน สวัสดิการต่างๆ ความมั่นคงความปลอดภัยและ 2) ปัจจัยจูงใจ (motivation factor) ประกอบด้วย ความสำเร็จ การได้รับการยกย่อง ได้รับผิดชอบในงาน ลักษณะงานที่ท้าทายเหมาะสมกับความสามารถ การมีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น ทั้งสองปัจจัย เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจ และเมื่อพิจารณาจากเงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จะได้รับก็อาจจะจัดอยู่ในกลุ่มปัจจัยจูงใจ เพราะเป็นเงินที่เพิ่มเข้ามารวมทั้ง การได้รับตำแหน่งวิชาการจะสะท้อนการมีโอกาสก้าวหน้า การพัฒนาตนเอง และการยอมรับทางสังคม

ส่วนในด้านของปัจจัยเสริมพบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.95, SD = 0.50$) โดยเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับคะแนนปานกลาง ส่วนใหญ่เป็นประเด็นของการจัดระบบช่วยเหลือ ระบบให้คำปรึกษา และการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (ตาราง 2) ทั้งนี้ อาจเนื่องจากการขอตำแหน่งทางวิชาการประกอบด้วยหลายขั้นตอน หากบุคลากรสายวิชาการได้รับการสนับสนุนจาก

หน่วยงานในขั้นตอนของการจัดทำผลงาน จะทำให้เกิดความเข้าใจและสามารถสร้างผลงานได้มากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ มนสภรณ์และอรทัย (2548) ที่พบว่า ปัจจัยสนับสนุนจากหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับผลงานวิชาการด้านบทความวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำ ปัจจัยเอื้อ และปัจจัยเสริมกับการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยนำมีความสัมพันธ์กับการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในระดับต่ำ ($r = 0.341, p \leq 0.05$) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศรีดา วิชัย เสริมศักดิ์ และสุดา (2550) ที่พบว่า ปัจจัยจากตัวอาจารย์เองมีความสำคัญต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งเมื่อนำมาเทียบเคียงกับงานวิจัยนี้ คือ ปัจจัยนำ ซึ่งเป็นภาวะภายในตัวบุคคลที่ช่วยสร้างแรงจูงใจ เช่น ความรู้ ทักษะคิด การรับรู้ประโยชน์ที่จะได้รับจากตำแหน่งวิชาการ ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน คือ ปัจจัยจากมหาวิทยาลัย ได้แก่ นโยบายในการส่งเสริมสนับสนุน และให้ความสำคัญต่อการเข้าสู่ตำแหน่ง ส่วนปัจจัยจากระดับคณะ สาขาวิชา ปัจจัยจากองค์การเป็นปัจจัยรองลงไป จากผลวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยเอื้อ และปัจจัยเสริมไม่มีความสัมพันธ์กับการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ ทั้งนี้ เป็นไปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 45-55 ปี และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก (ตาราง 1) ซึ่งจัดอยู่ในวัยผู้ใหญ่และมีการศึกษาถึงระดับสูงสุด จึงให้ความสำคัญกับการจัดการตนเองมากกว่าการสนับสนุนจากภายนอก ซึ่งจะมีประสบการณ์ในการทำวิจัยจากการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษามาแล้ว (กาญจนา, จรัส, และเสวี, 2549)

3. ปัญหาอุปสรรคในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ผลการวิจัยที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่า ประกอบด้วย 3 ประเด็นหลักคือ การขาดการวางแผนที่ชัดเจนในการพัฒนาตนเองและการขอตำแหน่งทางวิชาการ การมีภาระงานสอนมากและลักษณะภาระงานมีความแตกต่าง และการขาดการสนับสนุนจากผู้เกี่ยวข้องในประเด็นของการขาดการวางแผนที่ชัดเจนในการพัฒนาตนเองและการขอตำแหน่งทางวิชาการนั้น ผลการวิจัยที่ได้สอดคล้องกับการศึกษาของ ศรีดา วิชัย เสริมศักดิ์ และสุดา (2550) ที่พบว่า ปัจจัยเอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการที่เป็นปัจจัยจากตัวอาจารย์ คือ แรงจูงใจ เจตคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ ทั้งนี้ปัจจุบันพบว่า ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับขององค์การต้องเขียนข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Term of Reference: TOR) ในส่วนของบุคลากรสายวิชาการนั้นได้กำหนดให้มีการระบุแผนในการขอตำแหน่งวิชาการ เช่น ปีที่คาดว่าจะยื่นเสนอขอตำแหน่ง จำนวน และรายละเอียดของผลงานที่จะใช้ประกอบการขอตำแหน่ง แต่พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ไม่สามารถปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ได้ ซึ่งตรวจสอบและยืนยันจากข้อมูลที่ได้การสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง

นอกจากนี้ ปัญหาอุปสรรคในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ในประเด็นของการมีภาระงานสอนมาก และลักษณะภาระงานมีความแตกต่างทำให้ไม่มีเวลาในการจัดเตรียมผลงาน ผลวิจัยที่ได้สอดคล้องกับการศึกษาของ กาญจนา จรัส และเสวี (2549) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างผลงานทางวิชาการด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี คือ ปัจจัยด้านภาระงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการสร้างผลงานทางวิชาการอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ เฉลียวศรี (2548) ที่พบว่า ปัญหาอุปสรรคในการผลิตผลงานวิชาการของคณาจารย์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คือ ไม่มีเวลา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาในสถาบันการศึกษาเอกชนของ มณญาวินัย (2556) ที่ศึกษาสภาพปัญหา

ในการขอตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น และพบว่าปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คือ ไม่มีเวลา มีภาระงานด้านอื่นๆ มาก

ส่วนปัญหาอุปสรรคประเด็นที่ 3 ที่กลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูล คือ การขาดการสนับสนุนจากผู้เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยที่ได้สอดคล้องกับการศึกษาของ มนสภรณ์และอรทัย (2548) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลงานทางวิชาการของอาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต และพบว่าปัจจัยสนับสนุนด้านคณะ มีความสัมพันธ์กับผลงานวิชาการด้านบทความวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจาก ขั้นตอนของการเตรียมผลงานเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการนั้น ผู้ขอต้องจัดเตรียมผลงานวิจัยและบทความวิชาการที่ต้องตีพิมพ์ในวารสารระดับต่างๆ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนและให้คำปรึกษาในการทำวิจัยและการตีพิมพ์ ดังที่ได้รับข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างว่า ต้องการได้รับการสนับสนุนด้านเทคโนโลยีและผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาอังกฤษเพื่อให้คำปรึกษา ช่วยแก้ไขในการจัดทำต้นฉบับ สอดคล้องกับการศึกษาของ ชโรชนีและประภาพันธ์ (2551) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการตีพิมพ์ผลงานวิชาการ ในวารสารระดับนานาชาติของคณาจารย์ และนักวิจัย คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และพบว่า ปัจจัยที่ทำให้ไม่ส่งผลงานวิจัยไปตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาตินั้นเนื่องจากภาระงานประจำมีมาก ทำให้ไม่มีเวลาเขียนผลงาน และขาดที่ปรึกษาเมื่อมีปัญหาในการเขียนผลงานทางวิชาการต่างประเทศ ซึ่ง มนญญาวินัย (2556) ได้นำเสนอแนวทางแก้ไขในการขอตำแหน่งทางวิชาการที่ได้จากการวิจัย ได้แก่ การมีระบบการให้คำปรึกษาแก่อาจารย์ที่ขอตำแหน่งทางวิชาการ เช่น ระบบพี่เลี้ยง มีคู่มืออธิบายขั้นตอนการดำเนินการจนครบกระบวนการ

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยนำ ปัจจัยเอื้อในการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยเสริมอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยนำมีความสัมพันธ์กับการขอตำแหน่งทางวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยเอื้อและปัจจัยเสริมไม่มีความสัมพันธ์กับการขอตำแหน่งทางวิชาการ ส่วนผลการสัมภาษณ์ พบว่า ปัญหาอุปสรรคในการขอตำแหน่งทางวิชาการประกอบด้วย 3 ประเด็น คือ 1) การขาดการวางแผนที่ชัดเจนในการขอตำแหน่ง 2) การมีภาระงานสอนมาก ลักษณะภาระงานมีความแตกต่าง และ 3) การสนับสนุนจากผู้เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะ

จากผลวิจัย พบว่า ปัจจัยเสริมในการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ ในหัวข้อคณะมีการรวบรวมผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมินเพื่อเป็นแบบอย่างให้แก่บุคลากรที่จะเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และมีคะแนนในระดับปานกลาง ดังนั้น หน่วยงานควรเก็บรวบรวมเอกสารผลงานของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการแล้วไว้ในที่เดียวกัน เพื่อให้ผู้ที่ขอตำแหน่งทางวิชาการสามารถศึกษาดูเป็นตัวอย่างได้ รวมทั้ง จัดทำคู่มือการขอตำแหน่งทางวิชาการของหน่วยงาน

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณบุคลากรสายวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีส่วนร่วม

ให้งานวิจัยนี้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ขอขอบพระคุณ รศ.ดร.ลดาวลัย ประทีปชัยกูร รศ.ดร.อรัญญา เชาวลิต และขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน คือ ศ.ดร.เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย ผศ.จิรพรรณ พีรุณี และคุณนงคราญ ชยามัม ผู้ทรงคุณวุฒิที่ช่วยตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม ตลอดจน เจ้าหน้าที่ของภาควิชาที่อำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล และขอขอบคุณกองทุนวิจัย คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่สนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัยครั้งนี้

บรรณานุกรม

- กาญจนา พูนศิลป์, จรัส ชูชื่น และเสวี สมะแอ. (2549). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการสร้างผลงานด้านการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. *วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 2(2), 161-186.
- กระทรวงการคลัง. (2547). การเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2547.
- คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2553). *รายงานการประชุมคณะกรรมการประจำคณะพยาบาลศาสตร์ ครั้งที่ 8/2553*. วันที่ 26 สิงหาคม. 2553. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชโรชนีชัย ชัยมินทร์ และประภาพันท์ พลายจันทร์. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการตีพิมพ์ผลงานวิชาการในวารสารระดับนานาชาติของคณาจารย์และนักวิจัย คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระหว่างปี พ.ศ. 2547-2549. *รายงานการวิจัย*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เจลิยวศรี พิบูลชล. (2548). การศึกษาสภาพการสร้างงานวิจัยและการผลิตผลงานทางวิชาการของคณาจารย์คณะมนุษยศาสตร์: ปัจจัยเอื้อ อุปสรรค และแนวทางการพัฒนา. *วารสารมนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*. 24(2): 68-78.
- พระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง. (2538). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 112 ตอนที่ 1 ก, ลงวันที่ 12 พฤศจิกายน 2547.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) (2551). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 125 ตอนที่ 29 ก, ลงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2551.
- มณฑาวัดณ์ เศรษฐพงศ์. (2556). สภาพปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหาในการขอดำรงตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเซนต์จอร์จส์. *วารสารเซนต์จอร์จส์*, 16(18): 53-66.
- มนสมรณ วิฑูรเมธา และอรทัย เจริญทิพย์สกุล. (2548). ผลงานทางวิชาการและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลงานทางวิชาการของอาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต. *บทความวิจัย*. ค้นจาก <http://nurse.dusit.ac.th/research/files/8254Thu100639.pdf>
- ศรุดา ชัยสุวรรณ, วิชัย วงษ์ใหญ่, เสริมศักดิ์ วิศาลภรณ์ และสุดา ทัพสุวรรณ. (2550). ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 18(2): 85-98.

- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2550). *ประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550. วันที่ 1 มีนาคม 2550.*
- Chang, J., Yeh, Y., Chen, S. & Hsiao., H. (2011). Taiwanese technical education teachers' professional development: An examination of some critical factors. *Teaching and Teacher Education. 27*, 165-173.
- Duke, D. L. (1990). Setting goals of professional development. *Educational Leadership, 47*(8), 71-76.
- Green, W. L. (1980). *Health education planning: A diagnosis approach.* California, CA: Mayfield.
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B. & Wright, P. (2014). *Fundamentals of Human Resource Management.* (5th ed.) Singapore: McGraw Hill.
- Segrott, J., McIvor, M. & Green, B. (2006). Challenges and strategies in developing nursing research capacity: A review of the literature. *International Journal of Nursing Studies. 43*, 637-651.

Predisposing factors, enabling factors and reinforcing factors related to requesting academic position of academic, Faculty of Nursing, Prince of Songkla University*

Chula Sangbunthuk** Pratyanan Thiangchanya***

Abstract

The objectives of this descriptive research were to identify predisposing, the enabling, and the reinforcing factors for the higher academic position and to identify the correlation between the predisposing, the enabling, and the reinforcing factors and the intention to request for the higher academic position as perceived by the academic staffs. Eighty-one academic staffs of Nursing Faculty, Prince of Songkla University participated in this study. The instruments were a questionnaire and the semi-structure interview questions. The questionnaire comprising 3 parts, namely 1) the demographic data form, 2) the intention to request for the higher academic position, and 3) the predisposing, the enabling, and the reinforcing factors. The validity of the questionnaire and the semi-structure interview questions were approved by three experts. The Cronbach's alpha coefficients for the reliability of the questionnaires were 0.91. Data were analyzed using frequency, percentage, mean. Standard deviation and Chi-square test statistic. In addition, the data from interview were analyzed using content analysis technique.

The results showed that 1) the mean score of predisposing and the enabling factors for requesting the higher academic position was as a high level ($M = 3.45$, $SD = 0.35$) and ($M = 3.39$, $SD = 0.40$) respectively and the reinforcing factors for requesting the higher academic position was as a moderate level ($M = 2.95$, $SD = 0.50$) and 2) the predisposing factors was related to the requesting for the higher academic position ($r = 0.341$, $p \leq 0.05$) but the enabling and the reinforcing factors were not. The obstacles for

* This study was funded by Faculty of Nursing, Prince of Songkla University.

** Human resource officer, Professional level, Faculty of Nursing, Prince of Songkla University, Songkhla, Thailand.

*** Lecturer, Nursing administration, education and service, Faculty of Nursing, Prince of Songkla University, Songkhla, Thailand.

factors for requesting the higher academic position were absent of individual planning, workload and support from the related persons.

The administrators and the human resource managers can apply these results for facilitating the academic staffs for the higher academic position.

Keywords: academic staffs; the higher academic position; the predisposing factors; the enabling factors; the reinforcing factors