

การพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชน และในกำกับของรัฐ

ดร. อังคินันท์ อินทรกำแหง *

ทัศนดา ทองภักดี**

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงบรรยายครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนารูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย และเปรียบเทียบเส้นทางและขนาดอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝงในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็ผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย 3 กลุ่ม คือ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชน และในกำกับของรัฐ รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 638 คนจากมหาวิทยาลัย 17 แห่ง ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วยตัวแปรแฝง 5 ตัว ตัวแปรสังเกตได้ 15 ตัว เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 6 ระดับ รวม 127 ข้อ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วยโปรแกรม SPSS for windows version 11.0 พร้อมตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ด้วยโปรแกรมลิสเรล 8.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า สมรรถนะทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทย มีผลทางตรงและทางอ้อมโดยส่งผ่านสมรรถนะด้านบริการวิชาการ ส่งผลต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ ทั้งนี้ รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็ผู้นำทางวิชาการตามสมมติฐานนั้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลความคิดเห็นของอาจารย์ทั้ง 3 กลุ่มตัวอย่างอยู่ในเกณฑ์ดีมาก โดยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ นี้สามารถอธิบาย ค่าความแปรปรวนของความเป็นผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชนและในกำกับของรัฐ ได้ร้อยละ 69.0, 83.0 และ 85.0 ตามลำดับ และรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีความสอดคล้องกับข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ 3 อาจารย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อยู่ในเกณฑ์ที่ดีที่สุดด้วยค่า ไค-สแควร์ = 25.50, $P\text{-value}=0.953$, $df = 39$, $GFI = 0.98$, $AGFI = 0.94$, $RMR = 0.017$ และ $RMSEA = 0.000$

* อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

** นักวิจัย ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากบริบทของสถาบันการอุดมศึกษาในหลายประเทศทั่วโลกได้เปลี่ยนแปลงไปในลักษณะของการปฏิรูปในทิศทาง ดังนี้ 1) การขยายโอกาสการศึกษาระดับอุดมศึกษาเพื่อมวลชน 2) การแปรรูปเป็นบรรษัทของกิจการอุดมศึกษา 3) บทบาทด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สูงขึ้น 4) สู่วิทยาศาสตร์เป็นสากลมากขึ้น และ 5) รัฐบาลคาดหวังให้สถาบันอุดมศึกษาจัดให้มีบริการที่คุ้มค่างบเงินที่สนับสนุนและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ (อภิภา ปรัชญพฤทธิ. 2545 : 69 อ้างอิงจาก Wany Yibing. 2000) กระแสความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ จึงส่งผลกระทบต่อการปรับและพัฒนาคุณภาพอุดมศึกษาของไทย ทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและบุคคลโดยเฉพาะอาจารย์ต้องปรับตัวกับปริมาณและคุณภาพงาน วิธีการทำงานและค่านิยมการทำงานอาจารย์จำเป็นต้องพัฒนาทักษะหลายด้านเพื่อสามารถรองรับกับผลกระทบดังกล่าวให้ได้มากที่สุด

เป้าหมายหลักสำคัญของยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยไทยส่วนใหญ่ ก็คือ การสร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพ การพัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม ดังนั้น การปฏิรูปการศึกษาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของอุดมศึกษาไทยจึงปรากฏใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 36 ที่กำหนดให้สถานศึกษาของรัฐจัดการศึกษาระดับปริญญา มีทางเลือกในการดำเนินการอย่างอิสระ สามารถบริหารจัดการตนเอง คล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ ภายใต้การกำกับดูแลของสภามหาวิทยาลัย ซึ่งนับว่าเป็นการปรับและพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับองค์กรเป็นฐานและมีกลไกที่จะผลักดันขับเคลื่อนให้อาจารย์และบุคลากรทุกระดับของมหาวิทยาลัย ได้แสดงศักยภาพทางวิชาการของตนเองได้อย่างเต็มสมรรถนะ นอกจากนี้ยังพบว่าความสำเร็จของคุณภาพมหาวิทยาลัยและหลายส่วนราชการ มาจากการพัฒนารูปแบบสมรรถนะของบุคลากร นับเป็นข้อมูลสำคัญที่ย้อนกลับไปสู่ในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาดังกล่าวและบุคลากร (University of Rochester. 2000 : Online) และปัจจัยสำคัญที่ทำให้หน่วยงานต่างๆ ประสบความสำเร็จที่โดดเด่น คือ การมองว่าการเพิ่มผลิตภาพของหน่วยงานนั้นมาจากตัวบุคลากร (Productivity through people) และให้ความสำคัญกับความสามารถและคุณค่าของบุคลากร (พสุ เตชะรินทร์. 2546 : อ้างอิงจาก Tom Peters.1982)

นอกจากนี้แมคเคลแลนด์ (McClelland. 1973) ได้ศึกษา พบว่า สมรรถนะ (Competency) เป็นพฤติกรรมที่สามารถทำนายความสำเร็จในการทำงานได้ดีกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับวิธีการทำนายที่พิจารณาความสามารถของบุคคลเพียงจากระดับการศึกษา ผลคะแนนสอบที่รับจากสถาบันการศึกษารวมทั้งคะแนนผลการสอบแข่งขันเข้าทำงานแบบเดิม ซึ่งสมรรถนะนี้มีความหมายรวมถึงความรู้ ทักษะ คุณสมบัตินิสัยและพฤติกรรมที่จำเป็นต่อความสำเร็จของบุคคลและองค์กร ดังนั้น มหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง จึงควรศึกษาและกำหนดรูปแบบสมรรถนะ (competency model) ของแต่ละ

ตำแหน่งงานที่ต้องการไว้ เพื่อให้เป็นกรอบทิศทางการบริหารงานบุคลากรให้ไปในทิศทางที่สอดคล้องกับนโยบายของประเทศและองค์กร พร้อมทั้งช่วยตอบสนองความต้องการของประชาชนและสังคมภายใต้กรอบนโยบายการปฏิรูปราชการ โดยใช้หลักการบริหารเชิงธุรกิจเพิ่มประสิทธิภาพ (efficiency) ในการลดต้นทุน มหาวิทยาลัยมีการดำเนินการเช่นเดียวกับแนวทางการดำเนินการขององค์กรด้านการเพิ่มผลผลิต การเพิ่มประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องเพิ่มผลผลิตด้านการบริการวิชาการซึ่งจะได้มาในลักษณะเพิ่มรายได้คุณค่าทางสังคม (Social value income) การบริการวิชาการที่ทำให้มหาวิทยาลัยได้รับความเชื่อมั่น ความพึงพอใจเนื่องจากมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยจะต้องคำนึงถึงการลดต้นทุนค่าใช้จ่ายและระยะเวลาที่ยาวนานในการสรรหาและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะความเป็นผู้นำทางวิชาการที่สามารถชี้แนะและพัฒนาสังคมได้ ดังนั้นควรจำเป็นต้องพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นต้นแบบในการสรรหาบุคลากรที่มีคุณลักษณะที่จะเป็นผู้นำทางวิชาการ และสามารถพัฒนาและประเมินผลบุคลากรที่มีอยู่เดิมเพื่อเร่งพัฒนาตนเองให้เป็นผู้แนะนำทางวิชาการของสังคม อันจะทำประโยชน์สูงสุดให้มหาวิทยาลัยและสังคมต่อไป

ปัจจัยสำคัญที่ทำนายบ่งชี้ถึงความเป็นผู้นำและความเป็นเลิศทางวิชาการในมหาวิทยาลัย คือคุณภาพอาจารย์ ดังแนวคิดของแอสติน (Astin, 1988) ที่ว่ามหาวิทยาลัยที่ได้รับการยอมรับว่ามีคุณภาพสูงส่วนหนึ่งเป็นเพราะ มีอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถด้านงานสอนและการวิจัย นับเป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำนายความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้ถึงร้อยละ 12 และร้อยละ 28 ตามลำดับ (Conrad & Blackburn, 1985) และจากผลการวิจัยของ อาทิตยา ดวงมณี (2540) ได้พัฒนาตัวบ่งชี้ความเป็นเลิศทางวิชาการของสาขาวิชาทางการศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย พบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยและมีความเป็นไปได้มากที่สุด ว่าควรมีตัวบ่งชี้ด้านคุณภาพอาจารย์ ด้านการวิจัย ผลงานทางวิชาการ ด้านทรัพยากรสนับสนุนทางวิชาการ ด้านคุณภาพนักศึกษา ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งตัวบ่งชี้เหล่านี้มีความสำคัญต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรด้านผู้นำทางวิชาการ ในการเร่งพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพความเข้มแข็งของบุคคลให้สามารถจัดการตนเองและสังคม ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญคือ คุณภาพของอาจารย์ ที่มีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ ศึกษาหาความรู้ สามารถพัฒนาตนเองให้ได้มาตรฐานตามภาระงาน ทั้งการเรียนการสอน การวิจัย การบริหารจัดการ การวัดผลการศึกษา กิจกรรมนิสิตและสังคม ดังนั้น อาจารย์ผู้นำทางวิชาการจึงควรเป็นต้นแบบของผู้ที่ทำงานด้วยความรู้ความสามารถ (role knowledge worker model) การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งที่จะศึกษาปัจจัยด้านสมรรถนะที่มีผลต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทยในบริบทปัจจุบัน เพื่อพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงของประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยเอกชน และมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
2. เพื่อศึกษาเส้นทางและขนาดอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปรแฝงด้านสมรรถนะกับความเป็นผู้นำทางวิชาการ
3. เพื่อเปรียบเทียบรูปแบบสมรรถนะด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ระหว่างมหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยเอกชน และมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรประกอบด้วย อาจารย์ในสาขาด้านสังคมศาสตร์ การศึกษา จิตวิทยา พฤติกรรมศาสตร์และสุขภาพ ที่มีประสบการณ์เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย 1 ปีขึ้นไป ใช้การเลือกตัวอย่างแบบอย่างง่ายโดยให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุม 3 กลุ่ม จากมหาวิทยาลัยที่กระจายอยู่ทั่วทุกภูมิภาคในประเทศ และมีมหาวิทยาลัยให้ความร่วมมือจำนวน 17 แห่ง รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 638 คน แบ่งเป็น 3 กลุ่มได้แก่

1. อาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐรวม 7 แห่ง ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยรามคำแหง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ รวมจำนวน 223 คน
2. อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนรวม 6 แห่ง ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเซ็นต์จอร์จ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยพายัพ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต และมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ รวมจำนวน 248 คน
3. อาจารย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐรวม 4 แห่ง ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ รวมจำนวน 167 คน

นิยามปฏิบัติการ

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ หมายถึง แบบจำลองที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรตั้งแต่สองตัวขึ้นไปที่สามารถจำแนกเป็นทิศทางที่เป็นสาเหตุและเป็นผลได้ และเขียนเป็นรูปแบบการ

วิจัย ที่มีโครงสร้างของรูปแบบอยู่บนพื้นฐานการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีหลากหลาย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรในรูปแบบได้ด้วยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

รูปแบบสมรรถนะ หมายถึง ขอบเขตและโครงสร้างขององค์ประกอบด้านความรู้ ทักษะคิด หรือเจตคติ ทักษะ คุณสมบัติ บุคลิกภาพ นิสัยและพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกในการทำกิจกรรมการทำงานตามภาระงานหรือบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จต่อตนเองและองค์กร

ผู้นำทางวิชาการ หมายถึง อาจารย์ที่ประสบความสำเร็จด้วยความสามารถปฏิบัติงานตามภาระงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มสมรรถนะที่มีอยู่เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น เป็นที่นาเชื่อถือสามารถชี้นำบุคคล ทีมงาน และองค์กรตลอดจนมีผลงานตอบสนองและให้ประโยชน์แก่สังคม โดยวัดจากแบบสอบถามพฤติกรรมและผลงานที่แสดงถึงความเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งพิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

1. ทักษะนำตนเอง และทีมงานด้านวิชาการ
2. ทักษะการพัฒนาและชี้นำบุคคล
3. ผลงานตอบสนองและชี้นำองค์กร สังคม

สมรรถนะด้านบริการวิชาการ หมายถึง การรับรู้ถึงความสามารถของอาจารย์ในการทำภารกิจด้านบริการวิชาการเกี่ยวกับการให้คำปรึกษา และการให้ข้อมูล การเป็นวิทยากร การทำกิจกรรมเผยแพร่วิชาการและการพัฒนาบุคลากร และการเผยแพร่ผลงานวิชาการ โดยวัดจากแบบสอบถามด้านบริการวิชาการ ซึ่งพิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

1. ความรอบรู้ทางวิชาการและให้คำปรึกษาได้
2. ทักษะติดต่องานบริการวิชาการ
3. ทักษะการนำเสนอความรู้และบริการวิชาการ

สมรรถนะด้านการสอน หมายถึง การรับรู้ถึงความสามารถของอาจารย์ในการทำภารกิจด้านการสอน การถ่ายทอดความรู้ การผลิตเอกสารการสอน การใช้ภาษา การใช้สื่อ และนวัตกรรม การเรียนการสอน โดยวัดจากแบบสอบถามสมรรถนะด้านการสอน ซึ่งพิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

1. ความรู้ในสาขาวิชา
2. ทักษะติดต่อองค์กรและวิชาชีพ
3. ทักษะการสอน ใช้สื่อและเทคโนโลยี

สมรรถนะด้านการวิจัย หมายถึง การรับรู้ถึงความสามารถของอาจารย์ ในการทำภารกิจด้านการวิจัยที่สร้างองค์ความรู้ คิดค้น ประดิษฐ์ พัฒนางาน บนพื้นฐานของการวิจัย และนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องาน ต่อตนเองและสังคม โดยวัดจากแบบสอบถามสมรรถนะด้านการวิจัย ซึ่งพิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

1. ความรู้ในการทำวิจัย
2. ทักษะคิดต่อการทำวิจัย
3. ทักษะการทำวิจัย

สมรรถนะด้านส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม หมายถึง การรับรู้ถึงความสามารถของอาจารย์ในการทำภารกิจด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประสานเชื่อมโยงและถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ ภูมิปัญญาไทย เป็นสมาชิกเครือข่ายทางสังคม เป็นกรรมการทำงานเพื่อดำรงความเป็นสังคมไทย โดยวัดจากแบบสอบถามด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ซึ่งพิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

1. รู้ในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อสังคมไทย
2. ทักษะคิดต่องานส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม
3. ทักษะในการถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย

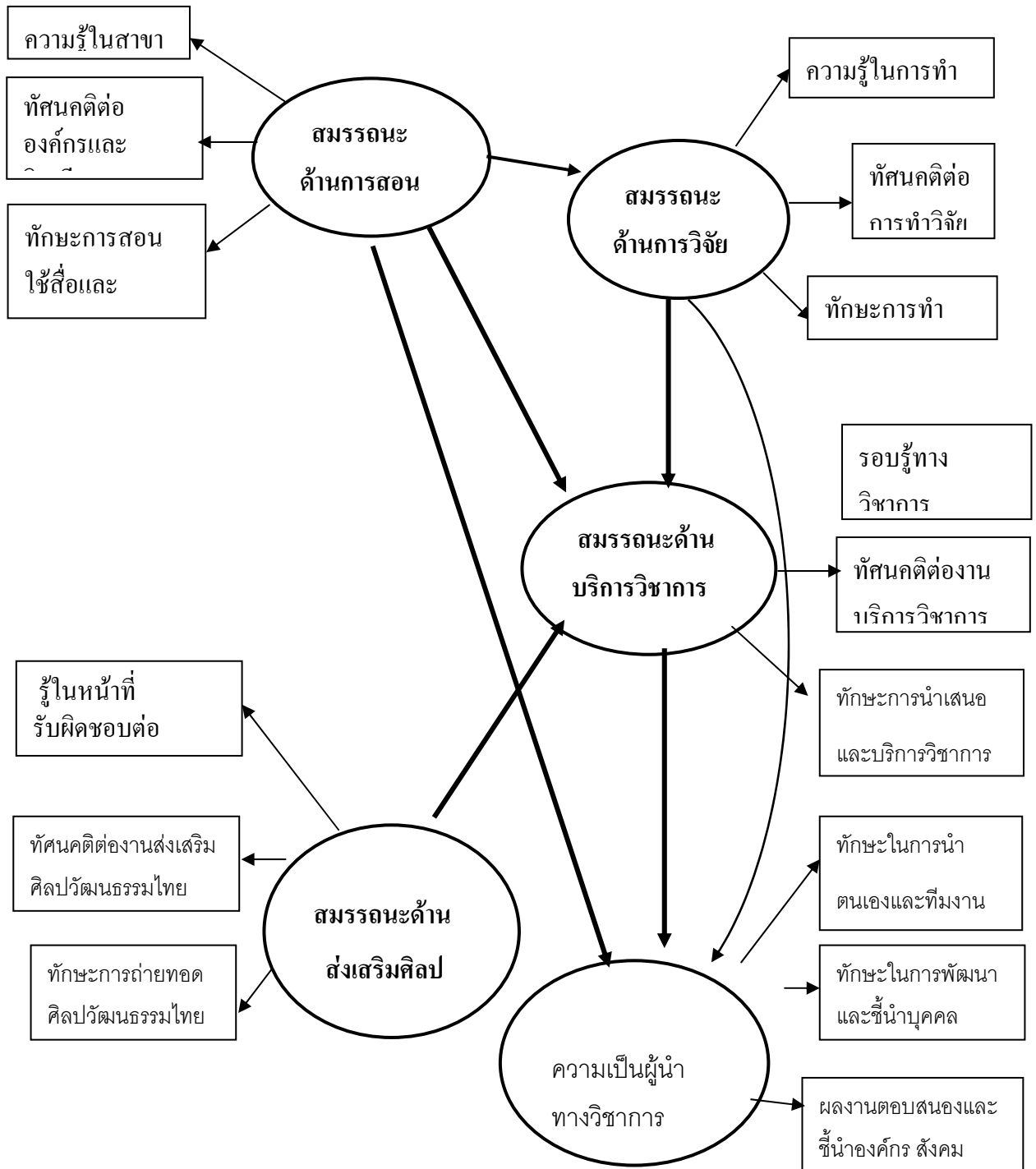
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. หน่วยงานกลางด้านบุคลากร ใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการปรับปรุงรูปแบบวิธีการสรรหา พัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้า และการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย
2. อาจารย์ได้แนวทางการประยุกต์ แนวคิดด้านสมรรถนะและภาวะผู้นำ มาปรับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของตนเองให้สนองตอบกับปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการและสังคม
3. สถาบันอุดมศึกษาได้แนวทางในการพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านผู้นำทางวิชาการของบุคลากรในมหาวิทยาลัยไทยที่พึงประสงค์
4. ได้ข้อมูลวิชาการในการสนับสนุนอาจารย์เพื่อการเตรียมพร้อมเข้าสู่ระบบมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่มีลักษณะบริบท ซึ่งเน้นสมรรถนะของบุคลากร เป็นสำคัญ

สรุปแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 สรุปแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 2 แสดงรูปแบบสมรรถนะด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย

ตามสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย

1. สมรรถนะด้านการสอน สมรรถนะด้านการวิจัย สมรรถนะด้านบริการวิชาการและสมรรถนะด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทยมีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชนและในกำกับของรัฐ
2. สมรรถนะด้านการสอน สมรรถนะด้านการวิจัย และสมรรถนะด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทย มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการ ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชนและในกำกับของรัฐ
3. สมรรถนะด้านการสอน สมรรถนะด้านการวิจัย และสมรรถนะด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทย มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะด้านบริการวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชนและในกำกับของรัฐ
4. สมรรถนะด้านการสอนมีอิทธิพลทางตรงต่อ สมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชนและในกำกับของรัฐ
5. สมรรถนะด้านการสอน สมรรถนะด้านการวิจัย สมรรถนะด้านบริการวิชาการและสมรรถนะด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทยมีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการที่แตกต่างกันระหว่างกลุ่มอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชนและในกำกับของรัฐ

วิธีดำเนินการวิจัย มีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอนใหญ่ ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 การสร้างและพัฒนาแบบสมรรถนะด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย

- 1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาไทย
- 1.2 ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) ในระดับบุคคล ภารกิจ ภาระงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย มาตรฐานระบบคุณภาพมหาวิทยาลัยและความเป็นเลิศทางวิชาการของอาจารย์
- 1.3 จัดทำร่างต้นแบบของรูปแบบสมรรถนะด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ตามสมมติฐาน
- 1.4 ศึกษาคุณลักษณะอาจารย์ในปัจจุบัน และอาจารย์ตามความคาดหวังของสังคมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย และองค์ประกอบของสมรรถนะตามภาระงานจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นนำไปใช้

ปรับปรุงรูปแบบตามสมมติฐาน และใช้ประกอบการสร้างแบบสอบถามวัดพฤติกรรม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจาก 3 กลุ่ม ดังนี้

1.4.1 สอบถามและสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้บริหารระดับอธิการบดี รองอธิการคณบดีและหัวหน้าภาควิชาของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญรวม 5 คน

1.4.2 สอบถามและสัมภาษณ์ความคิดเห็นของอาจารย์ต้นแบบ ในวิทยาลัยอัสสัมชัญมหาวิทยาลัยรามคำแหง และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี รวม 5 คน

1.4.3 สอบถามความคิดเห็นของนิสิตนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยมหิดล และมหาวิทยาลัยพายัพ รวม 15 คน

1.5 นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1.4 มาปรับปรุงเพิ่มเติมองค์ประกอบในร่างต้นแบบของรูปแบบสมรรถนะด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ตามสมมติฐานให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานที่เป็นจริง

1.6 ปรับปรุงรูปแบบตามสมมติฐานอีกครั้ง ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและคณะผู้วิจัย ให้สอดคล้องกับโมเดลลิשראל ให้เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของทฤษฎีลิשראל ที่ว่าด้วยความคลาดเคลื่อน (e) ตัวแปรแฝง (E) และตัวแปรวัดได้มีความเป็นอิสระต่อกัน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในลักษณะเชิงเส้นและเชิงสาเหตุ

ตอนที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบสมรรถนะด้านผู้นำทางวิชาการ ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ด้วยโปรแกรม LISREL 8.30 พร้อมปรับแก้โมเดลตามดัชนีปรับแก้ (Modification Indices)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีดังนี้คือ

1. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เพื่อศึกษาคุณลักษณะและลักษณะงานของอาจารย์ในปัจจุบัน ตามความคาดหวังของสังคมและปัจจัยและองค์ประกอบที่มีผลต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการ

ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย เพื่อนำข้อมูลความคิดเห็นมาปรับปรุงรูปแบบสมรรถนะ ที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้นพร้อมนำมาประกอบการสร้างข้อคำถามในแบบสอบถามวัดพฤติกรรมตามภารกิจแต่ละด้าน

2. แบบสอบถามความคิดเห็นด้านพฤติกรรม เพื่อวัดระดับการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถในการเป็นผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย จากสมรรถนะ ทั้ง 4 ด้าน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบ เป็นแบบประมาณค่า 6 ระดับ ประกอบด้วย 6 ตอน ดังนี้

2.1 ข้อมูลเบื้องต้นของอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ เพศ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งบริหาร มีข้อคำถาม 7 ข้อ

2.2 วัดระดับการรับรู้พฤติกรรมตนเองเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการสอน มีข้อคำถาม 23 ข้อ วัด 3 ด้าน คือ ความรู้ในสาขา ทักษะติดต่อองค์กรและวิชาชีพ และทักษะการสอน ใช้สื่อและเทคโนโลยี

2.3 วัดระดับการรับรู้พฤติกรรมตนเองเกี่ยวกับ สมรรถนะด้านการวิจัย มีข้อคำถาม 24 ข้อ วัด 3 ด้านคือ ความรู้ในการวิจัย ทักษะติดต่อการทำวิจัยและทักษะการทำวิจัย

2.4 วัดระดับการรับรู้พฤติกรรมตนเองเกี่ยวกับสมรรถนะด้านบริการวิชาการ มีข้อคำถาม 24 ข้อ วัด 3 ด้านคือ ความรอบรู้และให้คำปรึกษาได้ ทักษะต้องงานบริการวิชาการ และทักษะการนำเสนอและบริการวิชาการ

2.5 วัดระดับการรับรู้พฤติกรรมตนเองเกี่ยวกับ สมรรถนะด้านส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทย มีข้อคำถาม 24 ข้อ วัด 3 ด้าน คือ ฐานหน้าที่ความรับผิดชอบต่อสังคมไทย ทักษะต้องงานส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทย และทักษะในการถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทย

2.6 วัดระดับการรับรู้พฤติกรรมตนเองเกี่ยวกับความเป็นผู้นำทางวิชา มีข้อคำถาม 26 ข้อ วัด 3 ด้าน คือ ทักษะในการนำตนเองและทีมงาน ทักษะในการพัฒนาและชี้นำบุคคล และผลงานตอบสนองและชี้นำองค์กร สังคม

ขั้นตอนของการพัฒนาเครื่องมือที่คณะผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเอง มีดังนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิสัยทัศน์ นโยบาย และภารกิจของมหาวิทยาลัย และภาระงานของอาจารย์ เพื่อกำหนดโครงสร้างของเนื้อหา และคัดเลือกตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ โดยให้สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้บริหารอาจารย์ต้นแบบ นิสิต นักศึกษา และประชาชนผู้ใช้ผลงานวิชาการของอาจารย์ เพื่อประกอบการสร้างข้อคำถามในแบบสอบถาม

2. ศึกษาโครงสร้างของแบบวัดและเครื่องมือ ที่มีผู้วิจัยพัฒนาขึ้นแล้ว ประกอบด้วย แบบตรวจรายงานการปฏิบัติงานวิชาการ ของมาณี ไชยธีรานุกุลศิริ (2537) แบบสอบถามวัฒนธรรม

อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาไทย ของ สุนทราวดี เขียวพิเชฐ (2539) แบบสำรวจผลการปฏิบัติงานของ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ของสัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์ (2538) แบบสัมภาษณ์เพื่อยืนยันภารกิจของ อาจารย์ในมหาวิทยาลัย ของจิตรเลขา ธีระจามร (2545) แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของ สำนักงาน ก.พ. (2547) และแบบประเมินอาจารย์และพนักงานสายวิชาการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2547)

3. กำหนดโครงสร้างแบบสอบถาม พร้อมกำหนดข้อคำถามให้ครอบคลุมทุกตัวแปรการวิจัย

4. ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหาภาษาที่ใช้โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พร้อมให้ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชนจำนวน 4 คน ทดลองทำร่างแบบสอบถาม และคณะผู้วิจัย ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อความคิดเห็นและเสนอแนะ

5. นำแบบวัดทั้งหมดที่ปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้กับอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชน และในกำกับของรัฐ รวม 45 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาศึกษาคุณภาพของการวัดแต่ละฉบับ โดย คำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบวัด ใช้สูตรสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของครอนบาค ได้ค่า ความเที่ยงช่วง 0.9703 – 0.9724 พร้อมปรับปรุงรูปแบบ

สรุปผลการวิจัย

1. สมรรถนะทั้ง 4 ด้าน คือ สมรรถนะด้านบริการวิชาการ การสอน การวิจัย และการส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรม มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ทั้ง 3 กลุ่ม

2. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมุติฐาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลความคิดเห็นของ ทั้งสามกลุ่มตัวอย่างอยู่ในเกณฑ์ดีมาก โดยรูปแบบความสัมพันธ์นี้สามารถอธิบายค่าความแปรปรวน ของความเป็นผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชน และในกำกับของรัฐได้ร้อยละ 69.0 , 83.0 และ 85.0 ตามลำดับ

3. กลุ่มอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า รูปแบบสมมุติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนั้น มีความ สอดคล้องกับข้อมูลความคิดเห็น อยู่ในเกณฑ์ดีมาก ด้วยค่า Chi-square = 31.45, P-value=0.88, df = 42, GFI = 0.98, AGFI = 0.95, RMR = 0.029 และ RMSEA = 0.000 โดยตัวแปรในรูปแบบ สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรผล คือ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ได้ร้อยละ 69.0 และ สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรแฝงภายในอีก 2 ตัว คือ สมรรถนะด้านการวิจัย และ สมรรถนะด้านบริการวิชาการ ได้ร้อยละ 42.0 และ 93.0 ตามลำดับ

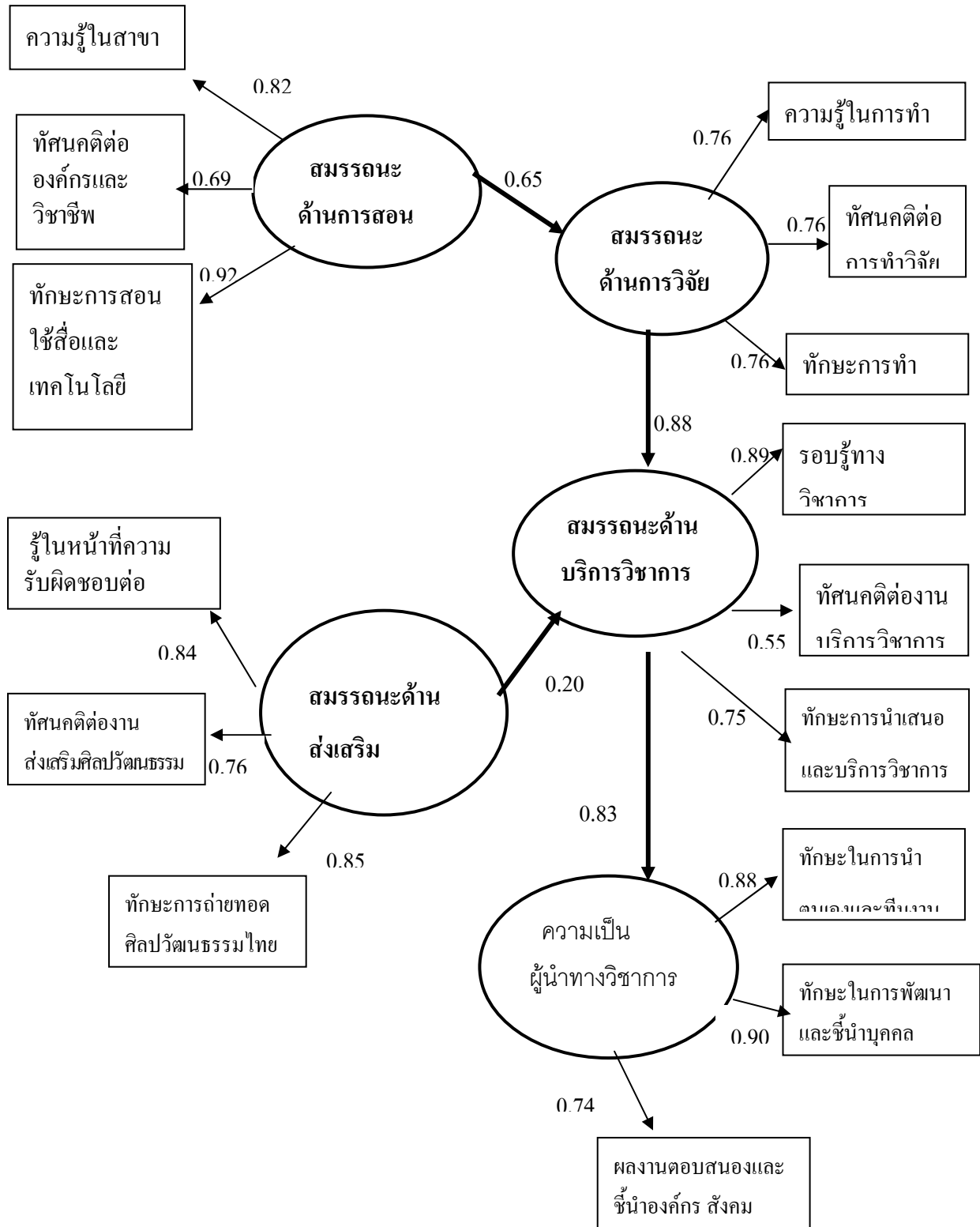
4. กลุ่มอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า รูปแบบสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนั้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลความคิดเห็น อยู่ในเกณฑ์ดีมาก ด้วยค่า Chi-square = 30.66, P-value=0.795, df = 38, GFI = 1.00, AGFI = 0.95, RMR = 0.013 และ RMSEA = 0.000 โดยตัวแปรในรูปแบบสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรผล คือ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ได้ร้อยละ 83.0 และสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรแฝงภายในอีก 1 ตัว คือ สมรรถนะด้านบริการวิชาการ ได้ร้อยละ 94.0

5. กลุ่มอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับ พบว่า รูปแบบสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนั้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลความคิดเห็น อยู่ในเกณฑ์ดีมาก ด้วย Chi-square = 25.50, P-value=0.953, df = 39, GFI = 0.98, AGFI = 0.94, RMR = 0.017 และ RMSEA = 0.000 โดยตัวแปรในรูปแบบสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรผล คือ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ได้ร้อยละ 85.0 และสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรแฝงภายในอีก 2 ตัว คือ สมรรถนะด้านการวิจัย และสมรรถนะด้านบริการวิชาการ ได้ร้อยละ 71.0 และ 85.0 ตามลำดับ

6. สมรรถนะด้านบริการวิชาการ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกสูง ต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ทั้ง 3 กลุ่มตัวอย่าง โดยนัยคือ ถ้าอาจารย์มีสมรรถนะด้านบริการวิชาการอยู่ในระดับสูง จะมีผลทำให้อาจารย์มีความเป็นผู้นำทางวิชาการสูงขึ้นตามมาด้วย

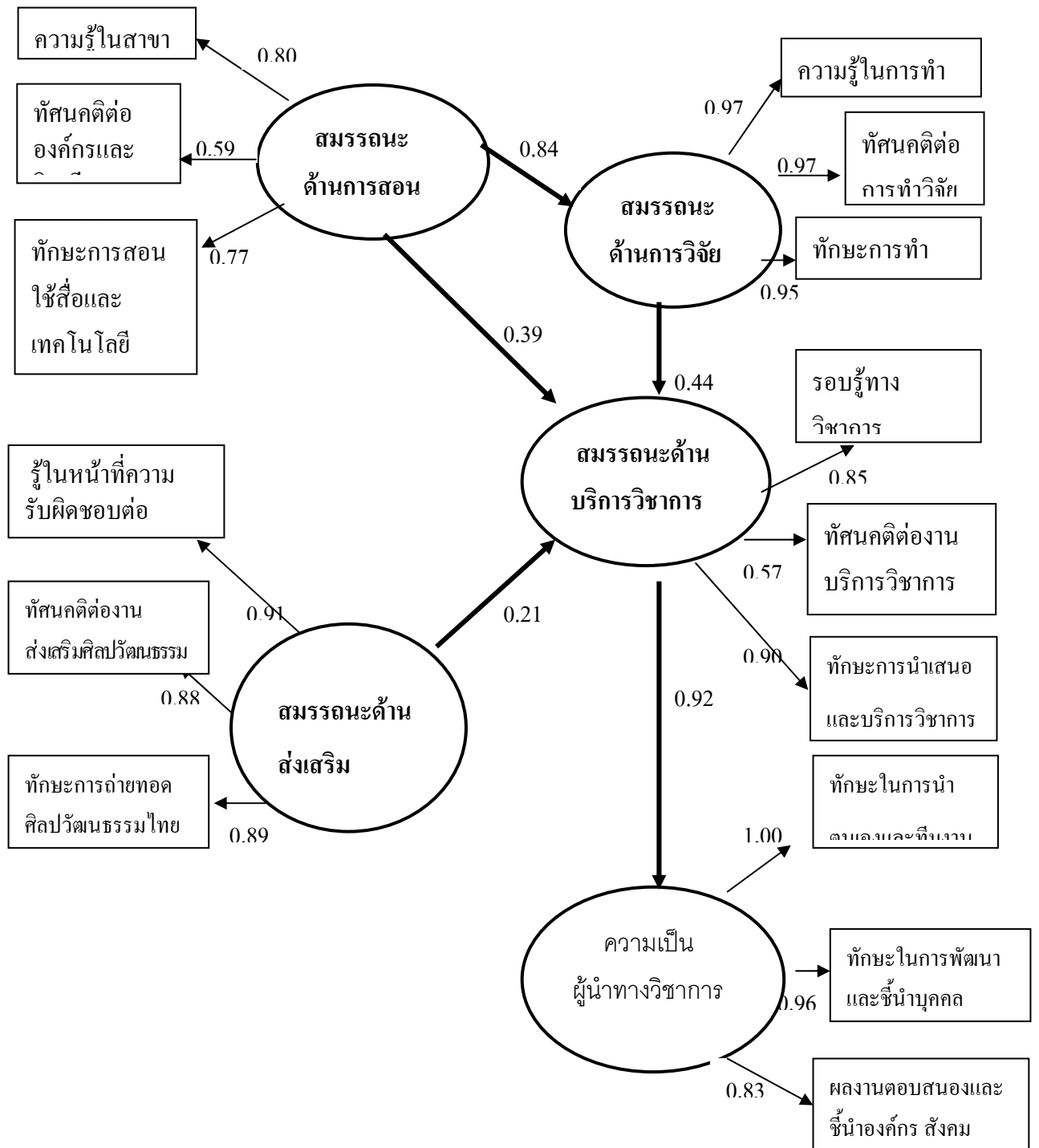
7. กลุ่มอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับ พบว่า รูปแบบสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนั้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลความคิดเห็นในเกณฑ์ดีที่สุดในเมื่อเทียบกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน เพราะผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยครบทุกข้อ และค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ในเกณฑ์ดีมาก และตัวแปรในรูปแบบสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรผลด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ได้สูงสุด คือร้อยละ 85.0

8. ผลการศึกษาเส้นทางและขนาดอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมระหว่างตัวแปรแฝงด้านสมรรถนะกับความเป็นผู้นำทางวิชาการและเปรียบเทียบรูปแบบสมรรถนะด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ระหว่างมหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยเอกชน และมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ดังแสดงรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชน และในกำกับ ได้ ดังนี้



Chi-square = 31.45 , df = 42 , P-value = 0.88 , RMSEA = 0.000

ภาพประกอบ 3 แสดงรูปแบบสมรรถนะด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ใน มหาวิทยาลัยของรัฐ



i. Chi-square = 25.50 , df = 39 , P-value = 0.953 , RMSEA = 0.000

ภาพประกอบ 5 แสดงรูปแบบสมรรถนะด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

การอภิปรายผลการวิจัย

1. ลักษณะความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ระหว่างสมรรถนะด้านการสอนของอาจารย์ที่มีผลต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการ พบว่า มีเพียงกลุ่มอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนที่สมรรถนะด้านการสอนมีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ นั่นคือ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนมีสมรรถนะด้านการสอนสูง จะทำให้อาจารย์มีความเป็นผู้นำทางวิชาการสูงขึ้นด้วย เพราะจากการเปรียบเทียบวิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัย จะเห็นได้ว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนเน้นการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน การมุ่งมั่นผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ที่ทันสมัย มีคุณภาพคู่คุณธรรม และนำพามหาวิทยาลัยให้มีมาตรฐานทางวิชาการในระดับสากล ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสภาพวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยเอกชนและข้อมูลเบื้องต้นที่พบว่า อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนสร้างผลงานวิชาการน้อย พิจารณาจากตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์จนถึงศาสตราจารย์อยู่ในระดับน้อยกว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐ สอดคล้องกับงานวิจัยของจิตรเลขา อธิจามร (2545) ที่ศึกษาวิธีการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนกับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า มีความแตกต่างกันโดยมหาวิทยาลัยเอกชนให้น้ำหนักของคะแนนการสอนสูงมากเมื่อเทียบกับภาระงานอื่น ส่วนมหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ เน้นวัดความพึงพอใจของนักศึกษาและแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพในงานของอาจารย์

2. ลักษณะความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ระหว่างสมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์ที่มีผลต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการ พบว่า สมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยทั้ง 3 กลุ่มมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยส่งผ่านสมรรถนะด้านบริการวิชาการ เนื่องจากผลงานวิจัยหลายเรื่องไม่ค่อยได้นำมาใช้ จึงมีนโยบายของรัฐในการส่งเสริมให้ผลงานวิจัยได้นำมาใช้สู่สังคมโดยให้ทุนที่เป็นโครงการวิจัยบูรณาการจากสหสาขาและร่วมมือระหว่างผู้ให้ทุนวิจัย ผู้ทำวิจัย และหน่วยงานหรือกลุ่มผู้ใช้ผลงานวิจัย นับเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่อาจารย์นอกจากมีสมรรถนะด้านการวิจัย ควรมีสมรรถนะด้านบริการวิชาการเผยแพร่ผลงานวิจัยเพื่อนำสู่สังคมร่วมด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอาทิตยา ดวงมณี (2540) ได้พัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับความเป็นเลิศทางวิชาการของสาขาการวิจัยการศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐใช้เทคนิคเดลฟายพบว่า ตัวบ่งชี้ที่ผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญตามลำดับคือ ด้านคุณภาพของอาจารย์ ด้านการวิจัยและผลงานวิชาการที่ได้รับการเผยแพร่เป็นสำคัญในระดับมาก

3. ลักษณะความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ระหว่างสมรรถนะด้านส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทย ที่มีผลต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการ พบว่า สมรรถนะด้านส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยทั้ง 3 กลุ่ม มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ โดยส่งผ่านสมรรถนะด้านบริการวิชาการ แต่สังเกตเห็นได้ว่าขนาดอิทธิพลไม่สูง ด้วยขนาดอิทธิพล เท่ากับ 0.20, 0.33 และ 0.21 ที่ส่งผลต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชน และในกำกับของรัฐ ตามลำดับ นั้นแสดงว่า ถ้าอาจารย์มีสมรรถนะด้านส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทยเพิ่มมากขึ้น จะส่งผลให้อาจารย์มีสมรรถนะด้านบริการวิชาการเพิ่มขึ้นเล็กน้อย อาจเนื่องมาจากลักษณะ

งานด้านนี้ ถึงแม้จะมีระบุไว้ในพันธกิจของมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐ เอกชน และในกำกับของรัฐ แต่ มักจะระบุไว้ในข้อท้ายๆ ประกอบกับการตีความพันธกิจนี้ให้นำมาสู่กิจกรรมและพฤกษกรรมการทำงาน ของอาจารย์ไม่ชัดเจนและน้ำหนักภาระงานเพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้น้ำหนักน้อย หรือแทบไม่มีการประเมิน ดังนั้น อาจารย์หลายท่านจึงไม่ได้ให้ความสำคัญ ถ้ามหาวิทยาลัยเห็นว่าเป็น ยุทธศาสตร์หนึ่งที่สำคัญ ควรมีการกำหนดลักษณะงานและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจนหรือนำ งานด้านส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทยผสมผสาน ให้เข้ากับภารกิจด้านการสอนและการวิจัยมากขึ้น

4. ลักษณะความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ระหว่างสมรรถนะด้านบริการวิชาการที่มีผลต่อความเป็น ผู้นำทางวิชาการ พบว่า สมรรถนะด้านบริการวิชาการของอาจารย์ทั้ง 3 กลุ่มมีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็น ผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ ด้วยขนาดอิทธิพลในระดับสูงมาก เท่ากับ 0.83, 0.74 และ 0.92 ตามลำดับ แสดงว่า แสดงว่าถ้าอาจารย์มีสมรรถนะด้านบริการวิชาการสูง จะมีความเป็นผู้นำทาง วิชาการสูงด้วย จึงเป็นภารกิจสำคัญยิ่งที่อาจารย์ควรมีสมรรถนะด้านบริการวิชาการองค์ความรู้ที่มีอยู่ สู่อุตสาหกรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประเสริฐ อินทร์รักษา และคณะ (2547) พบว่าองค์ประกอบหนึ่งที่ เกี่ยวข้องกับภาระงานด้านบริการวิชาการ เพื่อวัดคุณภาพการศึกษา ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร คือการมีบริการวิชาการแก่สังคม การมีแผนโครงการส่งเสริมพัฒนานักศึกษา มี ระบบอาจารย์ที่ปรึกษาและคู่มือชัดเจน ประกอบกับงานวิจัยของ สุนทราวดี เขียวพิเชฐ (2539) ทำการ วิเคราะห์วัฒนธรรมอาจารย์ สถาบันอุดมศึกษาไทย พบว่า อาจารย์มีวัฒนธรรมที่เด่นชัดโดยเฉพาะ อาจารย์เพศชาย คือ การเป็นนักวิชาการและบริการสังคม มุ่งพัฒนาศักยภาพวิชาการ เน้นผลงาน วิชาการ ส่วนอาจารย์เพศหญิงนั้น รักสถาบันวิชาชีพ และอนุรักษ์วัฒนธรรมไทย จึงสอดคล้องกับ งานวิจัยนี้ส่วนหนึ่งที่ทำให้สมรรถนะด้านส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมไทยมีผลทางตรงเชิงบวกกับสมรรถนะ ด้านบริการวิชาการ เพราะงานวิจัยนี้ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่มีสัดส่วนเพศหญิงต่อเพศชายเท่ากับ 1.88 : 1

5. ผลการเปรียบเทียบทิศทางและขนาดอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝงภายในของรูปแบบสมรรถนะ ด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ระหว่างในมหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชน และในกำกับของรัฐ กับ รูปแบบสมมติฐาน พบว่า รูปแบบของทั้งสามกลุ่มมีความสอดคล้องกับรูปแบบสมมติฐานเป็นส่วน ใหญ่ไม่แตกต่างกัน แต่มีขนาดอิทธิพลที่แตกต่างกัน โดยที่รูปแบบสมรรถนะด้านผู้นำทางวิชาการของ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีความสอดคล้องกับรูปแบบสมมติฐานมากที่สุด ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิเศษฐ์ โจทยกิจ (2544) ได้ศึกษารูปแบบ เป้าหมาย ผลลัพธ์ และสภาพ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ตัวแปรดัชนีบ่งชี้ในด้านภาระงานสอน ผลงานวิชาการ คุณภาพการสอน การสนับสนุนงานวิจัย การเป็นผู้นำทางวิชาการ การยอมรับระดับ นานาชาติ การเผยแพร่ผลงานวิชาการ การสร้างผลงาน สร้างสรรค์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ทั้งมหาวิทยาลัยของรัฐและในกำกับของรัฐ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และปัจจัยที่มี ผลต่อความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่น้ำหนักอิทธิพลสูง คือ การมีเสรีภาพทางวิชาการ การได้รับเชิญเป็นวิทยากรในระดับนานาชาติ การส่งเสริมให้เป็นผู้ นำทางวิชาการของมหาวิทยาลัย ด้วยน้ำหนักอิทธิพล เท่ากับ 0.851, 0.812 และ 0.791ตามลำดับ จะเห็น

ได้ว่า ตัวแปรดังกล่าวเป็นตัวแปรที่สนับสนุนสมรรถนะด้านบริการวิชาการ และความเป็นผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ที่มีอยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูง ดังนั้น มหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งกำลังเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จึงควรให้ความสำคัญและส่งเสริมให้อาจารย์ในมหาวิทยาลัยมีสมรรถนะของความเป็นผู้นำทางวิชาการสูงด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. จะเห็นได้จากยุทธศาสตร์การพัฒนารองคกรภาครัฐ กำหนดนโยบายให้ทุกหน่วยงานภาครัฐปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยมีเครื่องมือบริหารจัดการที่สำคัญในการนำนโยบายของมหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติได้ คือ การบริหารกลยุทธ์ด้วยวิธีการวัดผลการดำเนินงานด้วยดัชนีความสมดุลในองค์กร (Balance Scorecard in Organization) และสมรรถนะฐาน (Competency - based) ซึ่งเป็นรากฐานที่สำคัญที่นำไปสู่เป้าหมายสูงสุดของมหาวิทยาลัยที่มีลักษณะขององค์กรวิชาชีพที่ไม่ได้มุ่งแสวงหากำไร สร้างคุณค่าสูงสุดทางความรู้และคุณธรรมให้กับประชาชน โดยมีข้อเสนอแนะในเชิงนโยบายและการปฏิบัติ ไว้ดังนี้

1.1 มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับแกนนำที่สำคัญ คือ อาจารย์ในมหาวิทยาลัย ให้เกิดการพัฒนามให้มีสมรรถนะหลักตามบทบาทของวิชาชีพให้สูงขึ้น หรือมีการปฏิรูประบบบริหารงานบุคคลบนรากฐานสมรรถนะเป็นสำคัญ ตั้งแต่การสรรหาในลักษณะเชิงรุก จากแหล่งผู้มีความรู้ความสามารถประสบการณ์และรักในอาชีพด้านวิชาการ อาจมาจากสถาบันอุดมศึกษาทั้งในและต่างประเทศ องค์กรเอกชน หน่วยงานราชการ พร้อมสร้างความมั่นใจให้กับอาจารย์เข้าใหม่ถึงระบบใหม่ที่ดีกว่าระบบราชการเดิม สร้างระบบการเพิ่มประสิทธิภาพของอาจารย์ มีการประเมินผลเพื่อการปรับปรุงตนเองมิใช่เป็นการเพิ่มภาระงาน มีค่าตอบแทนและแรงจูงใจภายในสูง และให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพราะจากบทเรียนในอดีต เราไม่พัฒนาอาจารย์จึงเกิดการขาดแคลนอาจารย์ที่มีคุณภาพ และพัฒนาอาจารย์ด้านจรรยาบรรณเช่นเดียวกับการใช้ประกอบวิชาชีพสาขาอาชีพอื่น ๆ สุดท้ายโยงมาสู่กระบวนการเรียนรู้ ต้องเกิดการปฏิรูปกระบวนการศึกษาและการอุดมศึกษา (วิจิตร ศรีสอ้าน.2543: 37)

1.2 หากมหาวิทยาลัยต้องออกนอกระบบความจำเป็นที่สำคัญคือ มหาวิทยาลัยต้องสร้างรายได้ ซึ่งภาระงานสำคัญที่ช่วยในการหารายได้้นอกจากการรับนักศึกษาเพิ่มหรือขึ้นค่าลงทะเบียน ล้วนเป็นวิธีการที่ไม่เป็นผลดีต่อสังคม ดังนั้นทางเลือกหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มรายได้ของมหาวิทยาลัย คือ การบริการวิชาการ ซึ่งจากผลการวิจัย พบว่าเป็นสมรรถนะที่สำคัญมีอิทธิพลทางตรงในระดับที่สูงต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ ทั้งในมหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชนและในกำกับของรัฐ โดยเฉพาะในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่เป็นไปตามภารกิจที่แท้จริงของมหาวิทยาลัย ด้วยการบริการวิชาการอาจด้วยวิธีการ เช่น การบริการจัดหลักสูตรอบรมระยะสั้น การให้คำปรึกษากับองค์กรภาครัฐและเอกชน การสร้างระบบการรับรองมาตรฐาน ตรวจสอบผลิตภัณฑ์ในการดำเนินการด้านต่าง ๆ ทั้งภาคเศรษฐกิจและสังคม การให้บริการทางคอมพิวเตอร์ สื่อเทคโนโลยี อุปกรณ์สถานที่ การจัดการศึกษา

นอกระบบ การศึกษาต่อเนื่องแก่ประชาชนผู้สนใจ การขายผลิตภัณฑ์ สิทธิบัตร ผลงานวิชาการ การสร้างคุณค่าทางสังคมด้วยการสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจและศรัทธาต่อสถาบันมหาวิทยาลัย อันนำมาสู่ความร่วมมือที่ดีจากประชาชนและสังคมทั้งในรูปของอาสาสมัครและการบริจาคเพื่อการพัฒนาสังคมต่อไป เป็นต้น และสิ่งสำคัญอย่างยิ่งของการบริการวิชาการ ควรทำในระดับมืออาชีพ เชี่ยวชาญเฉพาะตามสาขาความชำนาญของกลุ่มอาจารย์แต่ละกลุ่ม อาจจะทำในลักษณะศูนย์ความเป็นเลิศเฉพาะสาขา (Excellence Center)

1.3 อาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ และในกำกับของรัฐนั้น สมรรถนะด้านการสอนมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะด้านการวิจัย และมีผลทางอ้อมต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการ ดังนั้น อาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐและในกำกับของรัฐ ถ้าได้รับการสนับสนุนให้ใช้สมรรถนะด้านการสอนและการวิจัยอย่างเต็มที่ จะมีผลให้อาจารย์มีความเป็นผู้นำทางวิชาการสูง และส่งเสริมสมรรถนะด้านบริการวิชาการร่วมด้วย โดยจัดให้มีหน่วยงานหรือบุคคลช่วยในการบริหารจัดการ อำนวยความสะดวกในการจัดเวที สื่อวิชาการให้อาจารย์ได้นำมาเผยแพร่ผลงานวิชาการต่อสังคมต่อไป ดังนั้นในการปฏิรูประบบบริหารงานบุคคลต้องให้น้ำหนักกับการพัฒนาบุคลากรฝ่ายสนับสนุนไปพร้อมกันด้วย

1.4 อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนนั้นพบว่า สมรรถนะด้านการสอนมีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการ ดังนั้นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนควรได้รับการสนับสนุนโดยเน้นให้ใช้สมรรถนะด้านการสอนมากซึ่งตรงกับวัฒนธรรมอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนที่เน้นการสอน การผลิตบัณฑิตให้เป็นคนทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลง

1.5 จากรูปแบบสมรรถนะด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ นับเป็นรูปแบบที่สอดคล้องกับรูปแบบสมมติฐานมากที่สุด แสดงว่า มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เน้นความสำคัญด้านสมรรถนะของอาจารย์เป็นสำคัญที่ขับเคลื่อนให้อาจารย์มีความโดดเด่นเป็นผู้นำทางวิชาการ ดังนั้นมหาวิทยาลัยของรัฐที่จะออกนอกระบบควรมีนโยบายให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาของอาจารย์ มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนให้อาจารย์ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่แท้จริง

1.6 จากรูปแบบสมรรถนะด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย 3 กลุ่มนั้นพบว่า ปัจจัยสมรรถนะด้านบริการวิชาการ มีผลทางตรงเชิงบวกในระดับสูงต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการ ดังนั้น ผลงานวิชาการทุกด้านของอาจารย์ควรได้รับการถ่ายทอด เผยแพร่สู่เป้าหมายอย่างชัดเจน อาจทำในรูปของการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อ บุคคล สื่อมวลชน สื่อเทคโนโลยี ข่าวสารต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้ เน้นตัวแปรด้านบุคคล คือ สมรรถนะตามบทบาทของอาจารย์ทั้ง 4 ด้าน ซึ่งพบว่า รูปแบบสมรรถนะด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีความสอดคล้องอยู่ในเกณฑ์ดีที่สุด เพราะตัวแปรในรูปแบบสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรผล คือ ความเป็นผู้นำทางวิชาการได้ร้อยละ 85.0 นับได้ว่าน้ำหนักอิทธิพลของปัจจัยด้านบุคคลมีน้ำหนักสูง แต่ทั้งนี้ยังมีตัวแปรด้านอื่นๆ ที่ควรศึกษาเพิ่ม เพื่อให้สามารถอธิบายได้มากขึ้น ซึ่งมีผู้ศึกษาว่ามีความสำคัญกับความเป็นเลิศทางวิชาการของ

อาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวแปรด้านบุคคล เช่น ระบบการบริหารงานที่เอื้อ ค่านิยมในการทำงาน ความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายกับผลิิตภาพการวิจัย แรงจูงใจ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล การรับรู้ความสามารถของตนเอง ประสบการณ์ทำงาน และกลุ่มตัวแปรด้านสภาพแวดล้อม เช่น บรรยากาศการทำงาน ความผูกพันกับเป้าหมายองค์กร สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากครอบครัวสังคม ความคาดหวังจากสังคม เป็นต้น

บรรณานุกรม

- เกียรติกำจร กุศล. (2543). **รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะความเป็นผู้นำของคณบดี สถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. ปรินญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2545). “ดีโดย 1 ตุลาคม เลิกซี” **ข้าราชการ.**(Online)Available from: http://www.manager.co.th/asp_bin/printnews.asp?newsid=4637584577798 (6/2/2546)
- จิตรเลขา ธีระจามร. (2545). **การพัฒนาวิธีการประเมินการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยกรณีศึกษามหาวิทยาลัยสองแห่ง. ปรินญานินพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- ประเสริฐ อินทร์รักษาและคณะ. (2547). **ดัชนีและเกณฑ์ในการประกันคุณภาพการศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร . รายงานการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- พสุ เตชะรินทร์. (2546). “ย้อนรำลึกถึง Insearch of Excellence” **แนวคิดการบริหาร. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- พิศิษฐ์ โจทย์กิ่งและคณะ. (2544).**รูปแบบ เป้าหมาย ผลลัพธ์และสภาพปัญหาของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: รายงานการวิจัยที่ประชุมประธานสภาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท).**
- วิจิตร ศรีสอ้าน. (กุมภาพันธ์, 2543). **การปฏิรูปอุดมศึกษาไทย: ความสำเร็จและความล้มเหลว. วารสารครุศาสตร์. 28(2) :33-48.**
- วินัย คำสุวรรณ. (2542). **การศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ปรินญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .**
- สำนักงาน ก.พ. (2545). **การศึกษาภาพรวมผลการประเมินสมรรถนะ หลักทางการบริหาร ปี พ.ศ. 2543-2544. กรุงเทพมหานคร:โครงการสรรหาและเลือกสรรนักบริหารระดับสูงของสำนักงาน ก.พ. .**

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **สมรรถนะผู้นำสำหรับครู**. 1-21 : (Online) <http://www.once.go.th/publication/4210043/case119.htm>. สืบค้นวันที่ 9 เมษายน 2547
- สุนทราวดี เรียบพิเชฐ. (2539). **การวิเคราะห์วัฒนธรรมอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาไทย**. ปริญญา นิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรศักดิ์ ใจเย็น. (2546). **เอกสารประกอบการอบรม เรื่อง Competencies : สมรรถนะเพื่อพัฒนาองค์กร**. จัดโดย สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สภาวิชาชีพ 25/4/2546 ณ โรงพยาบาล จุฬาลงกรณ์ (อัดสำเนา) .
- อภิภา ปรัชญาพฤทธิ.(2545). **ประสบการณ์และการเรียนรู้บทบาทหน้าที่ระหว่างอาจารย์ใหม่ในมหาวิทยาลัยไทยเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยในสหรัฐในบริบทของการอุดมศึกษาที่เปลี่ยนไป**. **วารสารครุศาสตร์**. 30 (3):69-83.
- อังศินันท์ อินทกำแหง. (2545). **อิทธิพลของปัจจัยด้านการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ภูมิหลังส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ให้บริการทางการแพทย์**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการศึกษานอกระบบโรงเรียน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาทิตยา ดวงมณี. (2540). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมสำหรับความเป็นเลิศทางวิชาการของสาขาวิชาทางการวิจัยการศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Astin, A.W. (1988). **Achieving Educational Excellence : A Critical Assessment of Practices in Higher Education**. San Francisco : Jossey Bass.
- Conrad, C.F. and Blackburn, R.T. (1985). **Program Quality in Higher Education. Higher Education : Handbook of Theory and Research** New York: Agathorn.
- Delahaye, Brian. L. (2000). **Human Resource Development : Principles and Practice**. Sydney and Melbourne :John Wiley and Sons, Australia.
- McClelland, D.C. (1973). **Testing for Competency Rather than Intelligence**. **American Psychologist**. 17 (7) : 57-83.
- Senge, P.M. (1993). **Disciplines of the Learning Organization. The Fifth Disciplines**. London : Century Business : 5-10.
- University of Minnesota. (2003). **Competency Model for the Position of Chair/Head of an Academic Unit at the University of Minnesota**. Office of the Vice President for Human Resource. (online) Available from : <http://www1.umn.edu/ohr/adp/heads/functions.html> (2/4/2003).
- University of Rochester. (2003). **Guide to Enhanced Performance Management : Competency Models**. Office of Human Resource. (Online) Available from: http://www.rochester.edu/vorking/employment/humanresources/Performance_Managem (1/4/2003).

