

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

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