



การศึกษาความต้องการวิธีการในการนิเทศเพื่อส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ  
สำหรับการขอตำแหน่งทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต  
A SUPERVISION METHODOLOGY NEEDS STUDY FOR ENHANCEMENT  
OF SCHOLARLY WORKS FOR APPLICATION OF ACADEMIC TITLES  
OF RATTANA BUNDIT UNIVERSITY'S FACULTY MEMBERS

นางสาว ลลิตา วัชรศิริธรรม \*

Miss Lalida Vacharasiritham

ดร.ปิยพงษ์ สุเมตติกุล \*\*

Piyapong Sumettikoon, Pd.D.

**บทคัดย่อ**

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการวิธีการในการนิเทศเพื่อส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ สำหรับขอการขอตำแหน่งทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต ผู้ให้ข้อมูลคืออาจารย์ในมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิตจำนวน 130 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ของมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิตมีความต้องการวิธีการนิเทศโดยรวมทั้ง 4 รูปแบบตามแนวคิดของกลิคแมน ซึ่งได้แก่ วิธีการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ การนิเทศแบบพี่เลี้ยง การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ และการนิเทศแบบพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายวิธีพบว่า อาจารย์มีความต้องการวิธีการนิเทศแบบให้คำชี้แนะเป็นอันดับแรกอันดับที่สองคือการนิเทศแบบพี่เลี้ยง อันดับที่สามคือการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ และอันดับสุดท้ายคือการนิเทศแบบพัฒนาตนเอง โดยอาจารย์ส่วนใหญ่เลือกวิธีการนิเทศแบบให้คำชี้แนะเพราะต้องการให้มีผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่มีความเชี่ยวชาญในการทำวิจัยกระตุ้นและสอนให้อาจารย์ทำงานไปตามขั้นตอนจนกระทั่งสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

\* นิสิตมหาบัณฑิตสาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย E-mail Address: Lalida.V@hotmail.com

\*\* อาจารย์ประจำสาขาวิชาสาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย E-mail Address: dregchula@gmail.com

ISSN1905-4491

**Abstract**

This research is aim to study a supervision methodology needs for enhancement of scholarly works for application of academic titles of Rattana Bundit university's faculty members. The research instrument was design in 2 parts of close-ended questionnaire – checklist and rating scale, to collect data from 130 teachers who works in Rattana Bundit University. The data of descriptive statistic, means, standard deviation, was analysed by SPSS.

The study reveals that an overall supervision methodology needs of Rattana Bundit University's faculty members is at high level. Most teachers prefer coaching method to help them propel academic title achievement, followed by mentor, collaborative professional development and self-directed development. Those who prefer Coaching need help and support from a supervisor or a specialist to conduct their research process.

**KEYWORDS:** ACADEMIC RANK/ COACHING/ MENTORING/ COLLABORATIVE PROFESSIONAL DEVELOPMENT/ SELF-DIRECTED DEVELOPMENT

## บทนำ

จากภาวะปัจจุบันที่ประเทศไทยต้องยกระดับความสามารถของคนเพื่อก้าวเข้าสู่เวทีการแข่งขันโลกทำให้การศึกษาเข้ามามีบทบาทและความสำคัญในฐานะเครื่องมือที่ใช้ในการการสร้างและเพิ่มพูนความรู้ และความคิดของบุคคล เพื่อให้สามารถปรับตัวได้ในสภาพแวดล้อมที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในสังคม สถานศึกษาทุกระดับทั้งในภาครัฐและเอกชนจึงต้องเร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีความทันสมัยและมีมาตรฐานเป็นที่ประจักษ์แก่สากล ตามวิสัยทัศน์ของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง หรือในช่วงปี พ.ศ. 2552-2561 ให้คนไทยได้รับเรียนรู้ตลอดชีวิต จากแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ โดยได้วางนโยบายขับเคลื่อนสถาบันทางการศึกษาต่าง ๆ โดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษาซึ่งเป็นแหล่งในการผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการ ให้เร่งผลิตบุคลากรด้านการวิจัยให้เพียงพอต่อการพัฒนาประเทศ ปัจจุบันบุคลากรด้านการวิจัยของไทยยังมีจำนวนไม่มากพอในการส่งเสริมการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมในระดับก้าวหน้า เมื่อเทียบเป็นอัตราส่วนบุคลากรด้านการวิจัยต่อประชากรประชากร 10,000 คน ประเทศไทยจะอยู่ที่ราวๆ 11 คน ในขณะที่ประเทศพัฒนาแล้วจะมีถึง 20-30 คน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558) จึงส่งผลให้ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการต่าง ๆ ในไทยไม่เจริญก้าวหน้าเท่าที่ควร

Ellingboe (2009) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของความเป็นสากลของอุดมศึกษาไว้ 6 ประการ ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ภาวะผู้นำและการบริหารจัดการความเป็นสากลทั่วทั้งสถาบัน 2) ความเป็นสากลของหลักสูตร 3) การมีคณาจารย์ที่มีประสบการณ์ด้านการสอนและวิจัยในเวทีนานาชาติ 4) จำนวนของผู้เรียนในการศึกษาและวิจัยในต่างประเทศ 5) การประสมประสานคณาจารย์และนักศึกษานานาชาติเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตในสถาบันอุดมศึกษา และ 6) การพัฒนาหน่วยที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมนิสิตนักศึกษาให้มีความเป็นนานาชาติ โดยองค์ประกอบเหล่านี้มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับอาจารย์ซึ่งเป็นกลไกหลักในการผลักดันสถานศึกษาให้ก้าวสู่ความเป็นสากลโลก และเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย 4 ด้าน อันได้แก่ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยทุกแห่งจึงได้ยึดจรรยาบรรณของอาจารย์มหาวิทยาลัย ที่การประชุมประธานสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยทั่วประเทศ ได้ให้ไว้เมื่อวันที่ 18 มีนาคม พ.ศ. 2543 มาเป็นแนวปฏิบัติตาม โดยดำรงตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ บุคคลทั่วไปและสังคม ทั้งด้านส่วนตัวและการงาน สอนศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ช่วยเหลือและปฏิบัติต่อศิษย์อย่างมีเมตตาและเป็นธรรม ปฏิบัติตนและหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ เสียสละ อดทน ซื่อสัตย์ สุจริต มีเสรีภาพทางวิชาการ ไม่ถูกครอบงำด้วยอิทธิพลหรือผลประโยชน์ใด หมั่นศึกษา ค้นคว้า วิจัย ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา สร้างและส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณาจารย์ มีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัย รับผิดชอบต่อผู้อื่น สังคม และประเทศชาติ

มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนและได้มีการปรับเปลี่ยนสถานะตนเองจากวิทยาลัยรัตนบัณฑิตเป็นมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิตตั้งแต่ปี พ.ศ.2540 เป็นต้นมา มีการจัดระบบบริหารจัดการที่ครอบคลุมพันธกิจทั้ง 4 ประการของการอุดมศึกษา โดยมุ่งผลิตบัณฑิตให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และมี

คุณภาพตามที่สังคมและองค์กรคาดหวัง อาจารย์ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการผลิตบัณฑิตโดยตรงจึงควรปฏิบัติภาระหน้าที่ตามจรรยาบรรณเพื่อพัฒนาตนเองเกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง เพราะในการที่จะดำเนินงานใดๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นควรต้องพิจารณาตั้งแต่คุณภาพของปัจจัยนำเข้าของกระบวนการ นั้นหมายถึงคุณภาพของอาจารย์ ซึ่งถือเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพของบัณฑิตในฐานะผลผลิตทางการศึกษา ดังนั้นการประกันคุณภาพการศึกษาจึงได้มีการกำหนดตัวบ่งชี้ด้านคุณภาพอาจารย์ไว้ในองค์ประกอบประกันคุณภาพการศึกษาทั้งในระดับหลักสูตร คณะ และสถาบัน โดยพิจารณาคุณภาพอาจารย์จากคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ จำนวนผลงานทางวิชาการ และบทความที่ได้รับการอ้างอิงบนฐานข้อมูล TCI (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา, 2558) โดยผลงานทางวิชาการของสายงานสอนนี้ จะต้องเป็นการนำความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาของตนมาใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาชุมชน สังคม หรือประเทศ

จากที่กล่าวมานี้ทำให้พอสรุปได้ว่านอกเหนือจากภาระหน้าที่ด้านงานสอน อาจารย์ต้องปฏิบัติภารกิจตามบทบาทหน้าที่ในการศึกษาค้นคว้าเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญในศาสตร์ทางวิชาชีพของตนผ่านเครื่องชี้วัดความสำเร็จด้านวิชาการของอาจารย์อันได้แก่ได้แก่ผลงานทางวิชาการ ซึ่งมักอยู่ในรูปแบบของการวิจัย ตำรา หนังสือ หรือบทความทางวิชาการที่ผ่านการบวกรับในการศึกษาค้นคว้าอย่างเข้มข้นและเป็นระบบจนออกมาในรูปของเอกสารผลงานทางวิชาการที่เป็นรูปธรรม มีหลักการ มีความน่าเชื่อถือ โดยประโยชน์จากการทำผลงานทางวิชาการนั้นนอกจากจะเป็นการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่า ยังก่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชน สังคม ประเทศ และยังเกิดประโยชน์ในระดับปัจเจกบุคคลในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการอีกด้วย โดยตำแหน่งทางวิชาการซึ่งเปรียบเสมือนสิ่งยืนยันความสามารถในการปฏิบัติงานของอาจารย์มีด้วยกันทั้งหมด 3 ระดับ ตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษากำหนด ได้แก่ ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ โดยการยื่นขอตำแหน่งวิชาการเหล่านี้จำเป็นต้องจัดทำผลงานทางวิชาการดังที่กล่าวมาเบื้องต้นเพื่อใช้ประกอบการพิจารณา

อย่างไรก็ตามข้อมูลผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาตัวบ่งชี้ของปัจจัยนำเข้าในระดับสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพบัณฑิตของมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิตเมื่อปีการศึกษา 2557 แสดงให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยมีผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ถึงร้อยละ 10 ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมด จึงส่งผลให้ฝ่ายวิชาการของทางมหาวิทยาลัยที่มีหน้าที่ในการรับผิดชอบด้านนี้โดยตรง จำเป็นต้องเร่งสร้างบุคลากรที่มีคุณวุฒิโดยการส่งเสริมการทำงานวิจัย ตำรา บทความทางวิชาการเพื่อใช้ในการยื่นขอตำแหน่ง ด้วยวิธีการจัดให้มีระบบการนิเทศติดตาม ดูแล ช่วยเหลือในการขอตำแหน่งทางวิชาการของสถาบัน ซึ่งการนิเทศจะช่วยให้อาจารย์มีความพึงพอใจและมีกำลังใจที่จะพัฒนาการทำงานของตนให้บรรลุเป้าหมายที่สูงขึ้น รักษาไว้ซึ่งมาตรฐานสถานศึกษา อีกทั้งผ่านการประเมินภายในและภายนอก โดยการจัดระบบการนิเทศด้วยวิธีการที่เหมาะสมเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา (ชนิตา รักษ์พลเมือง, ฅณฐกรณ ฬาวทอง, กมลวรรณ ตั้งธนากันท์, เฟื่องอรุณ ปรีดีดิลก และสมิตร สุวรรณ, 2556) สอดคล้องกับกลิคแมน (Glickman, 2004) ที่สนับสนุนการใช้วิธีการนิเทศที่หลากหลายในสถานศึกษา เพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้อาจารย์ดำเนินการพัฒนาผลงานทางวิชาการตามความสมัครใจด้วยวิธีการที่ตนเองต้องการ ผู้วิจัยจึงเลือก

ศึกษาแนวคิดในการจำแนกวิธีการนิเทศของกลิคแมน (Glickman, 1995) เนื่องจากมีความชัดเจนที่สุด โดยกลิคแมนได้กล่าวถึงการนิเทศที่แตกต่างกัน 4 รูปแบบ ที่มีความสอดคล้องเหมาะสมกับลักษณะการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต อันได้แก่ 1) วิธีการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ 2) วิธีการนิเทศที่เลี้ยง 3) วิธีการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ และ 4) วิธีการนิเทศแบบพัฒนาตนเอง

จากข้อมูลรายงานผลการดำเนินงานโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาในรอบที่ผ่านมา (รอบที่ 3) ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการเร่งพัฒนาพัฒนาคุณภาพคณาจารย์ สืบเนื่องมาจากวิธีการนิเทศและแนวทางในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพอาจารย์ที่มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิตใช้ ยังไม่ช่วยให้อาจารย์เกิดความเข้าใจ เกิดแรงจูงใจ และเล็งเห็นความสำคัญในการทำผลงานทางวิชาการเท่าที่ควร (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2555) ในการที่จะกระตุ้นให้อาจารย์เกิดความตื่นตัวในการพัฒนาตนเองผ่านการทำผลงานทางวิชาการ ผู้ให้การนิเทศก็จำเป็นต้องเลือกวิธีการให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการด้านการนิเทศของอาจารย์ผู้รับการนิเทศด้วย โดยคำนึงถึงระดับความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงาน และความผูกพันของภาระหน้าที่ของอาจารย์ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาการและการขอตำแหน่งทางวิชาการ

ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาหาวิธีการนิเทศที่สามารถตอบสนองความต้องการของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต เพื่อส่งเสริมให้อาจารย์เกิดความรู้ความเข้าใจในบทบาทและความสำคัญของตนเองที่มีต่อองค์กร และผลิตผลงานทางวิชาการด้วยความเต็มใจ และนำไปสู่การขอตำแหน่งทางวิชาการอันจะส่งผลสำเร็จให้เกิดขึ้นกับคุณภาพการศึกษาของสถาบันในภาพรวม จากความเป็นมาและความสำคัญของการนิเทศเพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการที่กล่าวไปแล้วนั้น ทำให้ผู้วิจัยต้องการส่งเสริมอาจารย์ในการผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่ง ด้วยใช้วิธีการนิเทศ 4 รูปแบบที่มีความแตกต่างกันในพฤติกรรมการนิเทศ ดังต่อไปนี้

วิธีที่ 1 การนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching) เป็นการนิเทศวิธีหนึ่งสำหรับผู้บริหารหรือหัวหน้างานใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงานของผู้รับการนิเทศ ด้วยการสอนให้ทำตาม การสาธิต หรือการทำให้ดู โดยมุ่งปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน

วิธีที่ 2 การนิเทศแบบพี่เลี้ยง (Mentor) เป็นวิธีการนิเทศที่มีพี่เลี้ยงซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เป็นที่ยอมรับ คอยให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลืออาจารย์ที่บรรจุใหม่ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น

วิธีที่ 3 การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ (Collaborative professional Development) เป็นกระบวนการที่อาจารย์และเพื่อนอาจารย์ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อปรับปรุงการทำงาน โดยเริ่มตั้งแต่ขั้นตอนในการวางแผน การตรวจสอบผลงาน และให้ข้อมูลย้อนกลับ

วิธีที่ 4 การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง (Self-Directed Development) เป็นการนิเทศที่เหมาะสมกับอาจารย์ผู้มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการทำงานและต้องการเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง อาจารย์มีอิสระในการวางแผนการทำงานและดำเนินการตามโครงการที่วางไว้ ซึ่งประกอบไปด้วย

เป้าหมาย วิธีการในการพัฒนาตนเอง แหล่งทรัพยากรที่ต้องการ วิธีการประเมินผลและความช่วยเหลือจากผู้บริหารที่ครูต้องการ

งานวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการวิธีการในการนิเทศเพื่อส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการสำหรับการขอตำแหน่งทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิตศึกษานี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะเกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา หัวหน้างาน และบุคลากรของมหาวิทยาลัย ในการนำข้อมูลจากผลการวิเคราะห์ที่ได้มาใช้ในการประกอบการพิจารณาแนวทางในการเลือกวิธีการหรือจัดกิจกรรมในการนิเทศเพื่อส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการสำหรับการขอตำแหน่งทางวิชาการ ให้สอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิตต่อไป

### วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความต้องการวิธีการในการนิเทศเพื่อส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต

### ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาวิธีการในการนิเทศที่เหมาะสมเพื่อใช้ในการส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการสำหรับการขอตำแหน่งทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต ซึ่งมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

#### ขอบเขตประชากร

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล เป็นอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิตจำนวน 130 คน

#### ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้มุ่งศึกษาความต้องการวิธีการในการนิเทศเพื่อส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการสำหรับการขอตำแหน่งทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต โดยยึดวิธีการนิเทศ 4 วิธีตามแนวคิดของ Glickman (1995) ดังนี้

- 1) วิธีการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ (Coaching)
- 2) วิธีการนิเทศแบบพี่เลี้ยง (Mentoring)
- 3) วิธีการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ (Collaborative professional Development)
- 4) วิธีการนิเทศแบบพัฒนาตนเอง (Self-Directed Development)

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากร

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล เป็นอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิตจำนวน 130 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจำนวน 1 ฉบับ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งทางวิชาการ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการวิธีการในการนิเทศ 4 รูปแบบ ได้แก่ 1) วิธีการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ 2) วิธีการนิเทศแบบพี่เลี้ยง 3) วิธีการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ 4) วิธีการนิเทศแบบพัฒนาตนเอง แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบ 5 ระดับ โดย

5 หมายถึง มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความต้องการอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความต้องการอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความต้องการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะและกระบวนการนิเทศ 4 วิธี ได้แก่ 1) การนิเทศแบบให้คำชี้แนะ 2) การนิเทศแบบพี่เลี้ยง 3) การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ 4) การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดและขอบเขตการวิจัย

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา และนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจะแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการวิธีการในการนิเทศเพื่อส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ สำหรับการขอตำแหน่งทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต ในภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้านของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อหาค่าเฉลี่ยสูงสุดของวิธีที่อาจารย์แต่ละคนต้องการ ตามเกณฑ์การวิเคราะห์และแปลผล ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 แปลความว่า มีความต้องการน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 แปลความว่า มีความต้องการน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 แปลความว่า มีความต้องการปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 แปลความว่า มีความต้องการมาก

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 แปลความว่า มีความต้องการมากที่สุด

## ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ร้อยละ 61.40 เป็นเพศหญิงที่มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี อาจารย์ส่วนใหญ่ ร้อยละ 38.60 มีระดับการศึกษาสูงสุดคือปริญญาโท อาจารย์โดยมาก ร้อยละ 81.58 มีประสบการณ์ทำงานอยู่ที่มหาวิทยาลัยระหว่าง 11-20 ปี และอาจารย์ส่วนใหญ่ถึงร้อยละ 96.49 ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการวิธีการในการนิเทศเพื่อส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการสำหรับการขอตำแหน่งทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต พบว่าอาจารย์มีความต้องการวิธีการนิเทศโดยรวมทั้ง 4 รูปแบบ ซึ่งได้แก่ วิธีการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ การนิเทศแบบพี่เลี้ยง การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ และการนิเทศแบบพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีความต้องการเป็นอันดับแรก คือ การนิเทศแบบให้คำชี้แนะ มีค่าเฉลี่ย 3.78 อยู่ในระดับมากอันดับที่สองคือ การนิเทศแบบพี่เลี้ยง มีค่าเฉลี่ย 3.74 อยู่ในระดับมาก อันดับที่สามคือการนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ 3.73 และอันดับสุดท้ายคือ การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ย 3.68 อยู่ในระดับมาก ดังที่ปรากฏตามตาราง 1

**ตาราง 1** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการการนิเทศการสอน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิตโดยภาพรวม

| ประเด็นความต้องการ             | $\bar{X}$ | S.D.  | ระดับความต้องการ |
|--------------------------------|-----------|-------|------------------|
| 1. การนิเทศแบบให้คำชี้แนะ      | 3.78      | 0.779 | มาก              |
| 2. การนิเทศแบบพี่เลี้ยง        | 3.75      | 0.773 | มาก              |
| 3. การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ | 3.74      | 0.789 | มาก              |
| 4. การนิเทศแบบพัฒนาตนเอง       | 3.68      | 0.793 | มาก              |
| รวม                            | 3.74      | 0.784 | มาก              |

## อภิปรายผลการวิจัย

ประเด็นสำคัญที่ได้พบจากผลการวิจัยในเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการวิธีการในการนิเทศเพื่อส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการสำหรับการขอตำแหน่งทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต มีสิ่งที่ควรอภิปรายเสนอแนะ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความต้องการวิธีการในการนิเทศเพื่อส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการสำหรับการขอตำแหน่งทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิตโดยรวมทั้ง 4 รูปแบบ ซึ่งได้แก่ วิธีการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ การนิเทศแบบพี่เลี้ยง การนิเทศแบบร่วมพัฒนาวิชาชีพ และการนิเทศแบบพัฒนาตนเองอยู่ใน



ระดับมาก และความต้องการที่แตกต่างกันนี้ กลิคแมน (Glickman, 2004) จึงได้สนับสนุนให้สถานศึกษา จัดการนิเทศแบบหลากหลายวิธีการให้เหมาะสมกับความต้องการที่แตกต่างกันของอาจารย์แต่ละคน ซึ่งความต้องการดังกล่าวจะขึ้นอยู่กับระดับความสามารถ ความใส่ใจต่อตนเอง ความผูกพันต่อภาระหน้าที่การงาน อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการวิธีการในการนิเทศเพื่อส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการ สำหรับการขอตำแหน่งทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิตพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้าน มีความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีความต้องการเป็นอันดับแรก คือ การนิเทศแบบให้คำชี้แนะ งานวิจัยนี้จะเห็นได้ว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ระดับปริญญาตรีและโทถึงร้อยละ 90 ที่ไม่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ ทำให้แนวโน้มความต้องการวิธีการในการนิเทศแบบให้คำชี้แนะที่เน้นการสอนงานมีค่อนข้างสูง ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่าในการจัดทำผลงานทางวิชาการในรูปแบบต่างๆ ที่มาจากการสั่งสมความรู้ ความเชี่ยวชาญ และถ่ายทอดออกมาในรูปแบบของเอกสารประกอบการสอน งานวิจัย ตำรา ทำให้อาจารย์ที่ขาดประสบการณ์ด้านการขอตำแหน่งทางวิชาการเกิดความกังวลและขาดความเชื่อมั่นในตนเอง สอดคล้องกับลักษณะสำคัญเกี่ยวกับผู้ใหญ่ประการหนึ่งที่ อาชัญญา รัตนอุบล (2540) ได้กล่าวไว้ว่า โดยทั่วไปผู้ใหญ่ที่มีความพร้อมที่จะเรียนรู้ โดยมุ่งหวังเพื่อการพัฒนาตนเองเป็นสำคัญ แต่เนื่องจากความห่างเหินจากระบบการศึกษาเป็นเวลานานและขาดความเชื่อมั่นในตนเอง จึงทำให้ประเมินความต้องการและความสามารถในการเรียนรู้ของตนเองต่ำกว่าที่เป็นจริง ดังนั้น อาจารย์ที่ไม่มีประสบการณ์ในการทำตำแหน่งทางวิชาการจึงต้องการวิธีการในการนิเทศแบบให้คำชี้แนะที่มีผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่มีความเชี่ยวชาญในการทำวิจัยกระตุ้นและสอนอาจารย์ให้ทำงานไปตามขั้นตอนจนกระทั่งเสร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในขณะที่เดียวกันอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือผู้ที่มีประสบการณ์ในการขอตำแหน่งทางวิชาการมีประสบการณ์ในการทำงานวิจัยมากกว่า และมีการสั่งสมความรู้และประสบการณ์จนเกิดความเชี่ยวชาญจึงมีความสามารถและมีความต้องการในการที่จะวางแผนการจัดทำผลงานและแนวทางในการประเมินตนเองอย่างมีอิสระ ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะการนิเทศแบบพัฒนาตนเองนั้นเป็นกระบวนการนิเทศขั้นสูงสุดที่ผู้นิเทศต้องมีความความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการทำผลงานทางวิชาการ โดยอาจารย์สามารถทำงานได้อย่างมีอิสระ เป็นผู้นำและรับผิดชอบในการทำงานของตนเองด้วยตัวเอง (วัชรฯ เล่าเรียนดี, 2556)

ความหลากหลายของบุคลากรประกอบกับศักยภาพในการปฏิบัติงานทำให้บุคลากรแต่ละคนภายในองค์กรมีความสามารถในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน ดังนั้น ในการยกระดับผลการปฏิบัติงานด้วยการนิเทศ จึงต้องคำนึงถึงการใช้วิธีการที่เหมาะสม เพราะการส่งเสริมการทำงานได้เหมาะสมและตรงตามความต้องการ ช่วยให้อาจารย์เกิดแรงจูงใจในการดำเนินการพัฒนาผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง และเกิดผลดีต่อองค์กรในระยะยาว

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สถานศึกษาสามารถนำข้อมูลจากผลการวิเคราะห์มาใช้เป็นแนวทางในการเลือกวิธีการในการนิเทศเพื่อส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการสำหรับการขอตำแหน่งทางวิชาการ ให้สอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต
2. หัวหน้างานบุคลากรสามารถนำข้อมูลจากการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลให้อาจารย์มีความต้องการด้านการนิเทศที่แตกต่างกันมาประกอบการพิจารณาในการเลือกวิธีการนิเทศเพื่อกระตุ้นส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการสำหรับการขอตำแหน่งทางวิชาการ ให้เหมาะสมกับอาจารย์มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิตในสังกัดของตน

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยและแนวทางในการสนับสนุนส่งเสริมวิธีการนิเทศอื่นๆ เพิ่มเติมจากวิธีการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ เพื่อให้อาจารย์ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเอง รู้จักเรียนรู้และลงมือปฏิบัติจนกลายเป็นความเคยชิน เพื่อให้มหาวิทยาลัยกลายเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน
2. เนื่องจากการบริหารงานภายในสถานศึกษาประกอบไปด้วยบุคลากรสายการสอนและบุคลากรสายสนับสนุน ดังนั้นมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิตจึงควรจัดให้มีการศึกษาความต้องการวิธีการในการนิเทศกับบุคลากรสายสนับสนุนการศึกษาด้วย เพื่อที่จะได้นำผลการศึกษาไปประกอบการพิจารณาวิธีการนิเทศที่เหมาะสมในการพัฒนาบุคลากร อันจะเกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปตามคุณภาพมาตรฐาน และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

### รายการอ้างอิง

#### ภาษาไทย

- ชนิตา รักษ์พลเมือง, ญัฐภรณ์ หลาวทอง, กมลวรรณ ตังธนากานนท์, เพ็ญอรุณ ปรีดีติติก และสมิตร สุวรรณ. (2556). *รายงานการวิจัย: การประเมินผลการพัฒนากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาคุณภาพ
- วัชรรา เล่าเรียนดี. (2556). *ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช*. นครปฐม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2558). *คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2557*. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). *เอกสารประกอบการระดมความคิดเห็น ทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2555). *รายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม ระดับอุดมศึกษา*. การประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อรับรองมาตรฐานการศึกษารอบสาม. กรุงเทพมหานคร.

อาชัญญา รัตนอุบล. (2540). *กระบวนการฝึกอบรมสำหรับการศึกษานอกระบบโรงเรียน*. กรุงเทพมหานคร: ประชาชน.

### ภาษาอังกฤษ

Ellingboe, B. J. (1998). Divisional strategies to internationalize a campus portrait: Results, resistance, and recommendations from a case study at a US university. *Reforming the higher education curriculum: Internationalizing the campus*, 198-228.

Glickman, C. D., Gordon, S. P., and Ross-Gordon, M.J. (1995). *Supervision and instruction: A developmental approach*. (3rd ed.). Massachusetts: Allyn & Bacon.

Glickman, C. D., Gordon, S. P., and Ross-Gordon, M.J. (2004). *Supervision and instructional leadership: A developmental approach*. (6th ed.). Boston: Allyn & Bacon.