

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ของบุคลากรสายวิชาการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน
Factors Affecting Academic Position Submission of the Academic Staff at
Rajamangala University of Technology Lanna, Nan

พงษ์พันธุ์ ธรรมลังกา¹ อลงกรณ์ คูตระกูล²
Pongpan Thammalangka, Alongkorn Khutrakun

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยปัจเจกบุคคลที่ส่งผลต่อระยะเวลาในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ (2) ปัจจัยเชิงกระบวนการที่ส่งผลต่อระยะเวลาในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ และ (3) ปัจจัยเชิงองค์กรที่ส่งผลต่อระยะเวลาในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 13 คน เจ้าหน้าที่งานพัฒนาบุคลากร จำนวน 2 คน และผู้บริหาร จำนวน 4 คน เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหาแบบสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย ผลการวิจัยพบว่า (1) บุคลากรสายวิชาการทุกกลุ่มมีเจตคติเชิงบวกและมีแรงจูงใจมาก โดยเฉพาะกลุ่มสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก (2) บุคลากรสายวิชาการทุกกลุ่มเห็นว่าทั้งกระบวนการประเมินผลเอกสารประกอบการสอนและกระบวนการประเมินผลงานทางวิชาการไม่ยุ่งยากซับซ้อน แต่ใช้เวลานาน และ (3) บุคลากรสายวิชาการทุกกลุ่มเห็นว่าปัจจัยเชิงองค์กรของมหาวิทยาลัยมีส่วนส่งเสริมสนับสนุนในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการมาก ยกเว้นในมิติกลยุทธ์และค่านิยมร่วมขององค์กรที่มีส่วนสนับสนุนปานกลาง ข้อเสนอแนะจากการวิจัยนี้ได้แก่ (1) ควรหาแนวทางสร้างเจตคติเชิงบวกให้กับบุคลากรสายวิชาการ โดยเฉพาะกลุ่มวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท (2) ควรปรับระยะเวลากระบวนการประเมินผลงานทางวิชาการให้มีความเหมาะสม กระชับสั้นลง และ (3) ควรวางแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจนในการส่งเสริมสนับสนุน และสร้างทัศนคติ ความเชื่อของบุคลากรสายวิชาการให้ไปในทิศทางเดียวกัน

คำสำคัญ (Keywords): ปัจจัยที่ส่งผล; การยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ; บุคลากรสายวิชาการ

Abstract

This research aimed to investigate (1) individual factors affecting the duration of academic position submission, (2) procedure-related factors affecting the duration of academic

Received: 2024-03-12 Revised: 2024-03-19 Accepted: 2024-03-27

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ Master of Public Administration Program Student, Program in Public Administration Faculty of Political Science and Public Administration, Chiang Mai University. E-mail: pongpan_tha@cmu.ac.th

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ที่ปรึกษา คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ Assistant Professor Dr., Advisor Faculty of Political Science and Public Administration, Chiang Mai University. E-mail: alongkorn.k@cmu.ac.th

position submission, and (3) organizational factors affecting the duration of academic position submission. A qualitative research paradigm was adopted for this investigation. Key informants included 13 academic staffs, 2 personnel development officers, and 4 executives; the in-depth interview with a semi-structured format. Thematic content analysis was applied for data interpretation. Findings revealed that (1) academic staff from all groups exhibited positive attitudes and high motivation, particularly among those in the science and technology fields with doctoral degrees; (2) all academic staff perceived both the teaching documentation evaluation process and the academic work evaluation process as not excessively intricate but rather time-consuming; and (3) all academic staff perceived university organizational factors to significantly support and facilitate the academic position submission process, except in terms of organizational strategies and shared values, where there was moderate support. Recommendations from this research were: (1) fostering a positive attitude among academic staff, especially those holding master's degrees; (2) adjusting the duration of academic work evaluation processes to be more concise and appropriate; and (3) formulating explicit strategies aimed at fostering support and cultivating a cohesive ideological orientation among academic staff.

Keywords: affecting factors; academic position submission; academic staff

บทนำ (Introduction)

การตระหนักถึงความสำคัญของคนนั้น เป็นสิ่งที่ทุกองค์การให้ความสำคัญ เพราะการขับเคลื่อนองค์การให้ก้าวหน้า มีความเท่าทันต่อเหตุการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ย่อมต้องอาศัยคนหรือทรัพยากรมนุษย์ “คนถือเป็นปัจจัยหรือทรัพยากรในการจัดการที่สำคัญที่สุด องค์การที่มีประสิทธิภาพย่อมต้องการคนที่มีทักษะมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์การ บรรดาทรัพยากรทั้งที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ขององค์การ มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดสำหรับองค์การทุกองค์การ ไม่ว่าจะอยู่ในภาครัฐภาคเอกชน หรือภาคอาสาสมัคร เนื่องจากการดำเนินภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ล้วนแล้วแต่ต้องใช้มนุษย์ทั้งสิ้น” (กฤษชวรรณ โล่ห์วัชรินทร์, 2564: 165) บุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษา ถือเป็นกลไกหลักที่สำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และดำเนินพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย มีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทางสายวิชาการ กำหนดให้อาจารย์มีลักษณะงานโดยทั่วไปเป็นสายงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การศึกษา การอบรม และการวิจัยค้นคว้าในสาขาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง การให้คำปรึกษา แนะนำ แก่นิสิตนักศึกษาการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม การทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม และปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยปฏิบัติตามภารกิจตามหลักคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2561)

การยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ถือว่าเป็นภารกิจหลักที่สำคัญของบุคลากรสายวิชาการทุกคน ซึ่งตำแหน่งทางวิชาการเป็นตำแหน่งที่แสดงถึงความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีคุณธรรม และมีจรรยาบรรณในการสอน การวิจัย และบริการวิชาการ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ พิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะ

ตำแหน่ง ความรู้ความสามารถด้านการสอน ผลงานทางวิชาการและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการที่มีปริมาณและคุณภาพที่แสดงถึงความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้น (สถาบันคลังสมองของชาติ, ม.ป.ป.)

จากรายงานการประเมินตนเอง (Self-assessment Report : SAR) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน ย้อนหลัง 5 ปี (ปีการศึกษา 2561-2565) พบว่าจำนวนตำแหน่งทางวิชาการในแต่ละปีการศึกษานั้น มีจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ไม่เพิ่มขึ้น ซึ่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน มีบุคลากรสายวิชาการจำนวนทั้งสิ้น 93 คน แบ่งออกเป็นตำแหน่งอาจารย์จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 62.37 ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 35.48 และตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.15 (กองบริหารทรัพยากรน่าน, 2566) แสดงให้เห็นว่าสัดส่วนการดำรงตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ โดยตำแหน่งอาจารย์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ : รองศาสตราจารย์ : ศาสตราจารย์ เท่ากับ 30 : 40 : 20 : 10 (อุทุมพร (ทองอุทัย) จามรมาน, 2543: 40) ซึ่งยังต้องมีการพัฒนาและสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อให้สัดส่วนการดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น

ผู้วิจัยได้สำรวจข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน พบว่ามีบุคลากรสายวิชาการ ที่ยังไม่ได้ยื่นขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ อายุงานสูงสุด 18 ปี และบุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่มีการเตรียมความพร้อมในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ บางส่วนอยู่ระหว่างการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการและรอผลการพิจารณา และบางส่วนยื่นขอแล้วแต่ไม่ผ่านการพิจารณา ซึ่งการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการที่ใช้ระยะเวลานาน ย่อมส่งผลกระทบต่อบุคลากรสายวิชาการในเงื่อนไขการต่อสัญญาจ้าง อีกทั้งยังส่งผลต่อมหาวิทยาลัยในการประเมินคุณภาพการศึกษา

อย่างไรก็ตาม แม้ว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ซึ่งเป็นหน่วยงานส่วนกลาง จะจัดโครงการอบรมให้ความรู้ และส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการให้กับบุคลากรสายวิชาการอย่างต่อเนื่อง แต่บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน ยังมีการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการในจำนวนที่น้อย ซึ่งอาจจะมีหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ เช่น ปัจจัยปัจเจกบุคคล ที่เกี่ยวกับเจตคติและแรงจูงใจของบุคลากรสายวิชาการ ปัจจัยเชิงกระบวนการที่เกี่ยวกับความยุ่งยาก ซับซ้อนของกระบวนการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และปัจจัยเชิงองค์กรที่เป็นส่วนสนับสนุนหรืออาจจะเป็นอุปสรรคต่อการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ เป็นต้น

ดังนั้น จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาว่า ทำไมบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน มีระยะเวลาในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกัน ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยปัจเจกบุคคล ปัจจัยเชิงกระบวนการ และปัจจัยเชิงองค์กร ว่าปัจจัยใดส่งผลกระทบต่อระยะเวลาในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน อีกทั้งยังไม่มีหน่วยงานใดที่สังกัดในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ศึกษาประเด็นนี้มาก่อน ผลการศึกษานี้สามารถนำไปใช้ส่งเสริมบุคลากรสายวิชาการให้ตรงกลุ่มเป้าหมายและตรงตามความต้องการ ใช้เป็นข้อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการให้มีความเหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น และนำเสนอให้ผู้บริหารใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงองค์กรในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาปัจจัยปัจจัยบุคคลที่ส่งผลต่อระยะเวลาในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงกระบวนการที่ส่งผลต่อระยะเวลาในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงองค์กรที่ส่งผลต่อระยะเวลาในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาจากเอกสารประกอบด้วยแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติและแรงจูงใจ ขั้นตอนการขอตำแหน่งทางวิชาการ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ สำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 และการจัดการองค์การตามแนวคิดของ McKinsey ได้แก่ 1) โครงสร้าง 2) กลยุทธ์ 3) ระบบ 4) ทักษะ 5) รูปแบบ 6) บุคลากร และ 7) ค่านิยมร่วมขององค์กร โดยศึกษาเฉพาะบุคลากรสายวิชาการ ประเภทพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งอาจารย์ที่กำลังเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์เท่านั้น

1.2 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มของประชากรที่เป็นตัวแทนผู้ให้ข้อมูลสำคัญ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1. กลุ่มบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน ประจำปีการศึกษา 2566 จำนวน 13 คน โดยแบ่งบุคลากรสายวิชาการออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มสายสังคมศาสตร์ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก 2) กลุ่มสายสังคมศาสตร์ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท 3) กลุ่มสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และ 4) กลุ่มสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท คัดเลือกจากผู้ที่ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ จากผู้ที่มีอายุงานสูงสุด และผู้ที่มีอายุงานต่ำสุด 2. กลุ่มเจ้าหน้าที่งานพัฒนางานบุคลากร กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา จำนวน 2 คน คัดเลือกจากเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการขอตำแหน่งทางวิชาการ และ 3. กลุ่มผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน จำนวน 4 คน คัดเลือกจากผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารในพื้นที่น่าน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน 2) รองคณบดีคณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ น่าน 3) รองคณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร น่าน และ 4) รองคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ น่าน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน จังหวัดน่าน และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา จังหวัดเชียงใหม่

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การเก็บรวบรวมข้อมูลและสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2566 - มกราคม 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview) กำหนดหัวข้อที่ต้องการข้อมูลไว้อย่างกว้าง ๆ เป็นคำถามปลายเปิด (Open-end questions) ที่มีความเกี่ยวข้องและอยู่ในขอบเขตของประเด็นที่ศึกษาไว้ล่วงหน้า โดยแบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 3 ชุด สำหรับ 1) บุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน 2) เจ้าหน้าที่งานพัฒนาบุคลากร กองบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา และ 3) ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน โดยผู้วิจัยศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การสร้างแนวคำถามในแบบสัมภาษณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เก็บข้อมูลรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1) ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้เข้าพบเพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก จากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ต่อจากนั้นดำเนินการนัดหมาย วันเวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์ 2) การเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิจัย 2 วิธี ได้แก่ 1) การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) คือ การสร้างข้อสรุปจากข้อมูลที่ได้ทำการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาหาข้อสรุป และนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และ 2) การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic Induction) เป็นลักษณะการรวบรวมข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ แล้วนำมาสรุปเรียบเรียงความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลแต่ละกลุ่มที่ได้ตอบคำถาม ให้ข้อมูลต่าง ๆ ตามที่ได้สอบถามในแต่ละประเด็นคำถาม ว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร หลังจากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์เป็นภาพรวม เพื่อทำการสรุปตามประเด็นการศึกษาที่ได้กำหนดตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในแต่ละข้อ

ผลการวิจัย (Research Results)

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการศึกษาเอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยปัจเจกบุคคลที่ส่งผลต่อระยะเวลาในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

ปัจจัย ปัจเจกบุคคล	กลุ่มสายสังคมศาสตร์ วุฒิการศึกษาระดับ ปริญญาเอก	กลุ่มสายสังคมศาสตร์ วุฒิการศึกษาระดับ ปริญญาโท	กลุ่มสายวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี วุฒิการศึกษาระดับ ปริญญาเอก	กลุ่มสายวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี วุฒิการศึกษาระดับ ปริญญาโท
1. เจตคติ	ส่วนใหญ่มีเจตคติ เชิงบวก	ส่วนใหญ่มีเจตคติ เชิงบวก	ทั้งหมดมีเจตคติ เชิงบวก	ส่วนใหญ่มีเจตคติ เชิงบวก
2. แรงจูงใจ	ทั้งหมดมีแรงจูงใจมาก	ส่วนใหญ่มี แรงจูงใจมาก	ทั้งหมดมี แรงจูงใจมาก	ส่วนใหญ่มี แรงจูงใจมาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะเห็นได้ว่า บุคลากรสายวิชาการทุกกลุ่มมีเจตคติเชิงบวกและมีแรงจูงใจมาก โดย 1) กลุ่มสายสังคมศาสตร์ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกส่วนใหญ่มีเจตคติเชิงบวกและทั้งหมดมีแรงจูงใจมาก พบว่าบุคลากรสายวิชาการกลุ่มดังกล่าวมีปัญหาช่วงลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอกและได้ขอขยายระยะเวลาจึงไม่สามารถจัดสรรเวลาได้ อีกทั้งมีปัญหาด้านสุขภาพ ไม่ชอบการบังคับ และมองว่าระเบียบการยื่นขอเเยะ แต่ทั้งหมดมีแรงจูงใจมาก มีความพร้อมในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ประเด็นหลักเพื่อพัฒนาตนเอง เพื่อต่อสัญญาจ้าง และได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น 2) กลุ่มสายสังคมศาสตร์ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทส่วนใหญ่มีเจตคติเชิงบวกและส่วนใหญ่มีแรงจูงใจมาก พบว่าบุคลากรสายวิชาการกลุ่มดังกล่าวในภาพรวมมีเจตคติที่ดีเพราะต้องปฏิบัติตามระเบียบของมหาวิทยาลัย อีกทั้งตำแหน่งทางวิชาการยังเป็นตัวชี้วัดการประกันคุณภาพการศึกษา ปัจจัยส่วนหนึ่งที่ทำให้ยื่นขอเข้าเนื่องจากมีภาระงานสอนเเยะรับผิดชอบในหลายหน้าที่ เช่น งานกิจกรรมนักศึกษา งานวิจัย งานบริการวิชาการ งานประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งในอดีตมหาวิทยาลัยยังไม่เข้มงวดเหมือนปัจจุบัน จึงไม่มีเป้าหมายที่จะยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการอยากปฏิบัติหน้าที่สอนไปเรื่อย ๆ อีกทั้งยังไม่ชอบการบังคับ และหลักสูตรที่สอนมีการปรับปรุงหลักสูตร ทำให้ต้องเริ่มต้นการจัดทำเอกสารประกอบการสอนใหม่ และส่วนใหญ่มีแรงจูงใจมาก เพราะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น เป็นภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรเนื่องจากอาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตัวเอง มีความน่าเชื่อถือ และพบว่าส่วนน้อยมองว่าการได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น หรือสิ่งอื่น ๆ ไม่ใช่แรงจูงใจที่ยื่นขอเพราะต้องการปฏิบัติตามกฎระเบียบของมหาวิทยาลัยกล่าวคือ เป็นเงื่อนไขการต่อสัญญาจ้างเท่านั้น 3) กลุ่มสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทั้งหมดมีเจตคติเชิงบวกและทั้งหมดมีแรงจูงใจมาก พบว่าบุคลากรสายวิชาการกลุ่มดังกล่าว มีเจตคติต่อการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการว่าเป็นสิ่งที่บุคลากรสายวิชาการต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบที่มหาวิทยาลัยกำหนด เนื่องจากการมีตำแหน่งทางวิชาการแสดงถึงความรู้ความสามารถในการทำงานวิจัย การขอรับทุนวิจัย และยังสะท้อนถึงคุณภาพของบุคลากรสายวิชาการ นอกจากนั้นยังมีงานวิจัยตีพิมพ์ที่พร้อมนำไปยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ อีกปัจจัยที่ทำให้กระทบต่อการจัดสรรเวลาคือจำนวนอาจารย์ในพื้นที่มีจำกัด ทำให้ต้องรับผิดชอบในหลากหลายหน้าที่ และทั้งหมดมีแรงจูงใจมากเพราะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น มีความน่าเชื่อถือ เช่น ความน่าเชื่อถือต่อบุคคลภายนอก การออกบริการวิชาการ การรับเชิญไปเป็นวิทยากร เป็นต้น อีกทั้งยังมีความมั่นคงในอาชีพ คือได้รับการต่อสัญญาจ้างถึงอายุ 60 ปี และ 4) กลุ่มสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทส่วนใหญ่มีเจตคติเชิงบวกและส่วนใหญ่มีแรงจูงใจมาก พบว่าบุคลากรสายวิชาการมีเจตคติต่อการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการที่แตกต่างกันคือ มีภาระงานเเยะไม่สามารถจัดสรรเวลาได้ ไม่มีแรงจูงใจที่จะยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการเพราะต้องดูแลแม่ที่ป่วยสุขภาพไม่แข็งแรง มีงานวิจัยแต่ยังไม่มีโอกาสเขียนบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ อีกทั้งยังมีงานรับผิดชอบอื่น ๆ และไม่ชอบการบังคับ อยากสอนไปเรื่อย ๆ ซึ่งอายุตัวกับอายุงานที่เหลืออีกไม่กี่

ปี หากหมดสัญญาจ้างอาจจะลาออกไปประกอบธุรกิจส่วนตัว และไม่มีแรงจูงใจในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการเพราะค่าตอบแทนน้อยไม่เหมือนข้าราชการ และยังไม่มีความมั่นคงถึงแม้ว่าจะต่อสัญญาจ้างถึงอายุ 60 ปี นอกจากนั้น พบว่าบุคลากรสายวิชาการมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎเกณฑ์เป็นอย่างดี มองว่าระเบียบเอื้อต่อการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ แต่ด้วยภาระงานสอนเยอะทำให้ไม่สามารถจัดสรรเวลาในการเขียนบทความเพื่อตีพิมพ์ได้ มีแรงจูงใจมากเพราะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น มีความมั่นคงในอาชีพ มีความน่าเชื่อถือ และยังเป็นใบเบิกทางในการปฏิบัติงานทางวิชาการ

เมื่อเปรียบเทียบเจตคติและแรงจูงใจของบุคลากรสายวิชาการ สรุปได้ว่า กลุ่มสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทั้งหมดมีเจตคติเชิงบวกและทั้งหมดมีแรงจูงใจมาก แต่กลุ่มสายสังคมศาสตร์ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกส่วนใหญ่มีเจตคติเชิงบวกแต่ทั้งหมดมีแรงจูงใจมากเช่นกัน และกลุ่มสายสังคมศาสตร์ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท และกลุ่มสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททั้งสองกลุ่มส่วนใหญ่มีเจตคติเชิงบวกและส่วนใหญ่มีแรงจูงใจมากเหมือนกัน

2. ปัจจัยเชิงกระบวนการที่ส่งผลกระทบต่อระยะเวลาในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงกระบวนการ

ปัจจัยเชิงกระบวนการ	กลุ่มสายสังคมศาสตร์ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก	กลุ่มสายสังคมศาสตร์ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท	กลุ่มสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก	กลุ่มสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท
1. มุมมองต่อกระบวนการประเมินผลเอกสารประกอบการสอน	ส่วนใหญ่เห็นว่าไม่ยุ่งยากซับซ้อน	ทั้งหมดเห็นว่าไม่ยุ่งยากซับซ้อน	ส่วนใหญ่เห็นว่าไม่ยุ่งยากซับซ้อน	ทั้งหมดเห็นว่าไม่ยุ่งยากซับซ้อน
2. มุมมองต่อกระบวนการประเมินผลงานทางวิชาการ	ทั้งหมดเห็นว่าไม่ยุ่งยากซับซ้อนแต่ใช้เวลานาน	ส่วนใหญ่เห็นว่าไม่ยุ่งยากซับซ้อนแต่ใช้เวลานาน	ส่วนใหญ่เห็นว่าไม่ยุ่งยากซับซ้อนแต่ใช้เวลานาน	ส่วนใหญ่เห็นว่าไม่ยุ่งยากซับซ้อนแต่ใช้เวลานาน

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะเห็นว่าบุคลากรสายวิชาการทุกกลุ่มเห็นว่ากระบวนการประเมินผลเอกสารประกอบการสอนไม่ยุ่งยากซับซ้อน และทุกกลุ่มเห็นว่ากระบวนการประเมินผลงานทางวิชาการไม่ยุ่งยากซับซ้อนแต่ใช้เวลานาน โดยบุคลากรสายวิชาการมีมุมมองต่อกระบวนการประเมินผลเอกสารประกอบการสอน ดังนี้ 1) กลุ่มสายสังคมศาสตร์ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกส่วนใหญ่เห็นว่าไม่ยุ่งยากซับซ้อน กระบวนการมีความเหมาะสม แต่อีกด้านมองว่ายังยุ่งยากซับซ้อนอยู่ อยากให้ปรับกระบวนการให้กระชับรวดเร็วขึ้น 2) กลุ่มสายสังคมศาสตร์ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททั้งหมดเห็นว่าไม่ยุ่งยากซับซ้อน กระบวนการมีความเหมาะสมเป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด 3) กลุ่มสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกส่วนใหญ่เห็นว่าไม่ยุ่งยากซับซ้อน แต่อยากให้ปรับระยะเวลาให้เร็วขึ้น นอกจากนั้น พบว่ากระบวนการมีความเหมาะสม การพิจารณาของคณะเอื้อต่อการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ มีความเข้าใจในบริบทของขั้นตอนและกรอบระยะเวลา ซึ่งระยะเวลาในการพิจารณาจะช้าหรือเร็วไม่ได้ขึ้นอยู่กับ

กระบวนการแต่ขึ้นอยู่กับบุคลากรสายวิชาการมีความพร้อมมากแค่ไหน และ 4) กลุ่มสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททั้งหมดเห็นว่าย่างยากซับซ้อน มีกรอบระยะเวลาที่เหมาะสม และกระบวนการมีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเป็นไปในทิศทางที่ดีเอื้อต่อการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ นอกจากนี้ บุคลากรสายวิชาการมีมุมมองต่อกระบวนการประเมินผลงานทางวิชาการ ดังนี้ 1) กลุ่มสายสังคมศาสตร์ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกส่วนใหญ่เห็นว่าย่างยากซับซ้อน แต่ใช้ระยะเวลานาน อยากให้ปรับกระบวนการให้กระชับรวดเร็ว และเบ็ดเสร็จในจุดเดียว 2) กลุ่มสายสังคมศาสตร์ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทส่วนใหญ่เห็นว่าย่างยากซับซ้อน แต่ใช้ระยะเวลานาน มองว่ามหาวิทยาลัยตีกรอบให้ยุ่งยากและลึก ทำให้เกณฑ์การประเมินดูยากซึ่งแตกต่างจากมหาวิทยาลัยอื่นที่ไม่ยุ่งยาก 3) กลุ่มสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกส่วนใหญ่เห็นว่าย่างยากซับซ้อน แต่ใช้ระยะเวลานานพอสมควร อยากให้ปรับระยะเวลาการพิจารณาให้กระชับและสั้นลง และ 4) กลุ่มสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทส่วนใหญ่เห็นว่าย่างยากซับซ้อนในกระบวนการ แต่ยุ่งยากซับซ้อนในตัวบุคคล กล่าวคือผู้ทรงคุณวุฒิใช้ระยะเวลานานในการประเมินผลงานทางวิชาการ

3. ปัจจัยเชิงองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อระยะเวลาในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงองค์กร

ปัจจัย เชิงองค์กร	กลุ่มสายสังคมศาสตร์ วุฒิการศึกษาระดับ ปริญญาเอก	กลุ่มสายสังคมศาสตร์ วุฒิการศึกษาระดับ ปริญญาโท	กลุ่มสายวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี วุฒิการศึกษาระดับ ปริญญาเอก	กลุ่มสาย วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี วุฒิการศึกษาระดับ ปริญญาโท
1. โครงสร้าง	ส่วนใหญ่เห็นว่ามีส่วน สนับสนุนมาก	ทั้งหมดเห็นว่ามีส่วน สนับสนุนมาก	ส่วนใหญ่เห็นว่ามีส่วน สนับสนุนมาก	ทั้งหมดเห็นว่ามีส่วน สนับสนุนมาก
2. กลยุทธ์	ส่วนใหญ่เห็นว่ามีส่วน สนับสนุนปานกลาง	ส่วนใหญ่เห็นว่ามีส่วน สนับสนุนปานกลาง	ทั้งหมดเห็นว่ามีส่วน สนับสนุนปานกลาง	ส่วนใหญ่เห็นว่ามี ส่วนสนับสนุน ปานกลาง
3. ระบบ	ส่วนใหญ่เห็นว่ามีส่วน สนับสนุนมาก	ส่วนใหญ่เห็นว่ามีส่วน สนับสนุนมาก	ส่วนใหญ่เห็นว่ามีส่วน สนับสนุนมาก	ส่วนใหญ่เห็นว่ามี ส่วนสนับสนุนมาก
4. ทักษะ	ส่วนใหญ่เห็นว่ามีส่วน สนับสนุนมาก	ส่วนใหญ่เห็นว่ามีส่วน สนับสนุนมาก	ส่วนใหญ่เห็นว่ามีส่วน สนับสนุนมาก	ส่วนใหญ่เห็นว่ามี ส่วนสนับสนุนมาก
5. รูปแบบ	ส่วนใหญ่เห็นว่ามีส่วน สนับสนุนมาก	ส่วนใหญ่เห็นว่ามีส่วน สนับสนุนมาก	ส่วนใหญ่เห็นว่ามีส่วน สนับสนุนมาก	ส่วนใหญ่เห็นว่ามี ส่วนสนับสนุนมาก
6. บุคลากร	ส่วนใหญ่เห็นว่ามีส่วน สนับสนุนมาก	ส่วนใหญ่เห็นว่ามีส่วน สนับสนุนมาก	ส่วนใหญ่เห็นว่ามีส่วน สนับสนุนมาก	ส่วนใหญ่เห็นว่ามี ส่วนสนับสนุนมาก
7. ค่านิยมร่วม ขององค์กร	ส่วนใหญ่เห็นว่ามีส่วน สนับสนุนปานกลาง	ส่วนใหญ่เห็นว่ามีส่วน สนับสนุนมาก	ส่วนใหญ่เห็นว่ามีส่วน สนับสนุนปานกลาง	ส่วนใหญ่เห็นว่ามี ส่วนสนับสนุน ปานกลาง

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะเห็นได้ว่าการจัดการองค์กรตามแนวคิดของ McKinsey บุคลากรสายวิชาการทุกกลุ่มเห็นว่ามีส่วนส่งเสริมสนับสนุนในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ สามารถรายงาน

ผลการวิจัยตามลำดับดังนี้ 1) โครงสร้าง เมื่อเปรียบเทียบพบว่า ทั้งสองกลุ่มในระดับอุดมศึกษาระดับปริญญาโททั้งหมดเห็นว่ามีส่วนสนับสนุนมาก แต่ในระดับอุดมศึกษาระดับปริญญาเอกทั้งสองกลุ่มส่วนใหญ่เห็นว่ามีส่วนสนับสนุนมาก ซึ่งการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการจะยื่นผ่านในระดับคณะพื้นที่และในระดับคณะส่วนกลางตามลำดับ ได้แก่ หัวหน้าสาขา รองคณบดีพื้นที่ หลังจากนั้นส่งต่อไปยังคณะส่วนกลาง และคณะดำเนินการสู่กระบวนการประเมินผลการสอน ซึ่งมีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจนเป็นไปตามลำดับสายการบังคับบัญชา ในภาพรวมเอื้อต่อการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ 2) กลยุทธ์ เมื่อเปรียบเทียบพบว่า บุคลากรสายวิชาการทุกกลุ่มเห็นว่ามีส่วนสนับสนุนปานกลาง ซึ่งการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา บุคลากรสายวิชาการจะสังกัดคณะส่วนกลาง ดังนั้นกลยุทธ์หรือนโยบายในการบริหารงานจะถูกกำหนดโดยคณะส่วนกลาง คณะในพื้นที่จะสอดคล้องหรือนโยบายมาขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีกลยุทธ์แต่ยังอ่อน ไม่ได้กำกับติดตามอย่างจริงจังและไม่มีการวัดผลที่เป็นรูปธรรม 3) ระบบ บุคลากรสายวิชาการทุกกลุ่มส่วนใหญ่เห็นว่ามีส่วนสนับสนุนมาก มีระบบการติดตามในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการในระดับส่วนกลางคือกองบริหารงานบุคคล และคณะส่วนกลาง ซึ่งแต่ละคณะได้ใช้ข้อมูลรายงานจากเว็บไซต์กองบริหารงานบุคคลในการกำกับติดตามบุคลากรสายวิชาการในสังกัด และในส่วนคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตรมีเว็บไซต์ที่สามารถค้นหาและรายงานผลการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการรายบุคคล อีกทั้งผู้บริหารมีการติดตามอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ 4) ทักษะ บุคลากรสายวิชาการทุกกลุ่มส่วนใหญ่เห็นว่ามีส่วนสนับสนุนมาก โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา และคณะส่วนกลางมีการจัดโครงการอบรมพัฒนาทักษะแก่บุคลากรสายวิชาการอย่างต่อเนื่อง มีการจัดสรรงบประมาณตนเองให้กับบุคลากรสายวิชาการ แต่การพัฒนาบุคลากรให้สัมฤทธิ์ผลนั้นจะต้องมีการแบ่งกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ มีการคัดกรองเพื่อจัดอบรมให้ตรงตามความต้องการ เช่น กลุ่มที่บรรจุใหม่ กลุ่มที่กำลังยื่นขอ และควรสนับสนุนงบประมาณ เช่น การเขียนผลงานตีพิมพ์ การนำเสนอผลงานทางวิชาการหรือรางวัลในการตีพิมพ์ เป็นต้น 5) รูปแบบ บุคลากรสายวิชาการทุกกลุ่มส่วนใหญ่เห็นว่ามีส่วนสนับสนุนมาก โดยผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา นำน มีการส่งเสริมสนับสนุน มีการกระตุ้นบุคลากรสายวิชาการอย่างสม่ำเสมอทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีการสร้างขวัญและกำลังใจ ให้ความเอาใจใส่ในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ 6) บุคลากร บุคลากรสายวิชาการทุกกลุ่มส่วนใหญ่เห็นว่ามีส่วนสนับสนุนมาก โดยการจัดการบุคลากรของผู้บริหารมีความแตกต่างกันบางคณะใช้แผนพัฒนาดตนเองของบุคลากรสายวิชาการในการติดตามเป็นระยะ บางคณะวางแผนการจัดวิชาสอนให้แก่บุคลากรสายวิชาการเพื่อให้มีวิชาสอนที่สามารถนำมาเขียนเป็นเอกสารประกอบการสอนได้ บางคณะใช้วิธีการแบ่งกลุ่มบุคลากรสายวิชาการและกระตุ้นผลักดันตามกลุ่ม และ 7) ค่านิยมร่วมขององค์กร บุคลากรสายวิชาการทุกกลุ่มส่วนใหญ่เห็นว่ามีส่วนสนับสนุนปานกลาง แต่กลุ่มสายสังคมศาสตร์ อุดมศึกษาระดับปริญญาโทเห็นว่ามีส่วนสนับสนุนมาก ซึ่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา นำน ยังไม่มีค่านิยมร่วมขององค์กรที่เกี่ยวกับการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการอย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจน แต่มีสิ่งหนึ่งที่บุคลากรสายวิชาการและผู้บริหารให้ข้อมูลตรงกันคือ คณะมีระบบพี่เลี้ยง ในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการให้การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน พี่ช่วยน้อง เพื่อนช่วยเพื่อน เช่น ช่วยกระตุ้นในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการด้วยกัน ช่วยกลั่นกรองเอกสาร และอ่านผลงานวิชาการ เป็นต้น

4. สรุปปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระยะเวลาในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา นำน

ตารางที่ 4 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

ปัจจัย	กลุ่มสาย สังคมศาสตร์ วุฒิการศึกษาระดับ ปริญญาเอก	กลุ่มสาย สังคมศาสตร์ วุฒิการศึกษาระดับ ปริญญาโท	กลุ่มสาย วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี วุฒิการศึกษาระดับ ปริญญาเอก	กลุ่มสาย วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี วุฒิการศึกษา ระดับปริญญาโท
1. ปัจจัยปัจเจกบุคคล	มีผลมาก	มีผลมาก	มีผลมาก	มีผลมาก
2. ปัจจัยเชิงกระบวนการ	มีผลปานกลาง	มีผลปานกลาง	มีผลปานกลาง	มีผลปานกลาง
3. ปัจจัยเชิงองค์กร	มีผลปานกลาง	มีผลปานกลาง	มีผลปานกลาง	มีผลปานกลาง

จากตารางที่ 4 จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน คือปัจจัยปัจเจกบุคคล จากการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่าปัจจัยปัจเจกบุคคลส่งผลมากต่อระยะเวลาในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การศึกษาปัจจัยปัจเจกบุคคล พบว่า บุคลากรสายวิชาการมีเจตคติทั้งเชิงบวกและเชิงลบ แต่ในภาพรวมมีเจตคติที่ดีต่อการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ จะเห็นได้ว่ามีเพียงบุคลากรสายวิชาการ กลุ่มสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทั้งหมดมีเจตคติเชิงบวกเท่านั้น นอกนั้นส่วนใหญ่มีเจตคติเชิงลบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะสายงานที่ปฏิบัติ และการพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งการดำรงตำแหน่งทางวิชาการแสดงถึงความเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ สร้างความน่าเชื่อถือให้กับตนเองและเป็นภาพลักษณ์ที่ดีต่อมหาวิทยาลัย นอกจากนั้นยังพบว่า บุคลากรสายวิชาการมีการเตรียมความพร้อมในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ เช่น การเตรียมการเขียนเอกสารประกอบการสอน การเขียนบทความวิจัย เป็นต้น แต่ด้วยต้องรับผิดชอบวิชาสอนในหลายวิชา ประกอบกับงานด้านอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย จึงไม่สามารถจัดสรรเวลาได้ ทำให้การยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการล่าช้า ไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด ในส่วนของบุคลากรสายวิชาการที่ไม่อยากยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ อยากปฏิบัติงานสอนไปเรื่อย ๆ นั้น ผู้วิจัยมองว่า ในอดีตมหาวิทยาลัยยังไม่เข้มงวด แต่ภายหลังได้กำหนดให้บุคลากรสายวิชาการต้องดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์มาเป็นเงื่อนไขในการต่อสัญญาจ้าง จึงทำให้ต้องปฏิบัติตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด แม้ว่าในความรู้สึกส่วนตัวจะไม่ชอบการบังคับ แต่ก็พร้อมที่จะปฏิบัติตามระเบียบที่มหาวิทยาลัยกำหนด ซึ่งเจตคติของบุคลากรสายวิชาการนั้น สอดคล้องกับทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติของปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553: 56-59) กล่าวว่า เจตคติเป็นเรื่องความรู้สึกชอบ ไม่ชอบ ความลำเอียง ความคิดเห็นที่ฝังใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง มักจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรับรู้และประเมินจากค่าสิ่งนั้นเกิดจากอารมณ์ตามความคาดหวัง ควบคุมกันไปกับการรับรู้ และเจตคติมีทิศทางของการประเมิน ทิศทางของการประเมินคือลักษณะความรู้สึกหรืออารมณ์ที่เกิดขึ้น ถ้าเป็นความรู้สึกหรือประเมินว่าชอบ พอใจ เห็นด้วย ก็คือเป็นทิศทางในทางที่ดี เรียกว่าเป็นทิศทางในทางบวก และถ้าประเมินออกมาในทางไม่ดี เช่น ไม่ชอบ

ไม่พอใจ ก็มีทิศทางในทางลบ เจตคติทางลบไม่ได้หมายความว่าไม่ควรมีเจตคตินั้น แต่เป็นเพียงความรู้สึกที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพิศ สุขแสน (2556) พบว่า ปัญหาการทำงานวิจัยและผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ อาจารย์ต้องปฏิบัติหน้าที่อื่นที่นอกเหนือจากงานสอน เช่น งานบริหาร งานบริการชุมชน งานกิจการนักศึกษา งานประกันคุณภาพ ทำให้ไม่มีเวลาทำวิจัยและผลงานทางวิชาการ รองลงมาได้แก่ อาจารย์มีภาระงานสอนมากเกินไป ทำให้ไม่มีเวลาว่างที่จะทำวิจัยและผลงานทางวิชาการ และอาจารย์ไม่มีเวลาว่างที่จะเสวนาทางวิชาการกับเพื่อนอาจารย์ เพื่อนำไปสู่การทำวิจัยและผลงานทางวิชาการ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอำนาจพร มะโนวัง (2552) พบว่า ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการตามแนวคิดการพัฒนางานวิชาชีพพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก ว่าขึ้นอยู่กับภาระงานประจำ นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ พุ่มศิริ (2554: 467) พบว่า ด้านเวลาว่างเพื่อทำผลงานทางวิชาการมีความคิดเห็นสอดคล้องกับปัญหาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ รับผิดชอบงานหลายอย่างในมหาวิทยาลัย จำนวนชั่วโมงสอนมากเกินไป ทั้งนี้ด้านแรงจูงใจพบว่า บุคลากรสายวิชาการมีแรงจูงใจการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการมากที่สุดคือ ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น (เงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ) เพราะการดำรงตำแหน่งทางวิชาการทำให้ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น และเกิดความภาคภูมิใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดแรงจูงใจที่สัมมา ธนิตย์ (2556: 133) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำกิจกรรมใด ๆ ที่คิดว่ามีคุณค่าด้วยความเต็มใจของบุคคล ในการที่จะอุทิศกายและใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยได้รับรางวัลเป็นผลตอบแทนการกระทำนั้น ๆ เป็นสิ่งจูงใจที่เป็นสิ่งเร้าที่มากระตุ้น หากบุคคลมีเจตคติที่ดีต่องานและเพื่อนร่วมงาน

2. การศึกษาปัจจัยเชิงกระบวนการ พบว่า ขั้นตอนกระบวนการประเมินผลเอกสารประกอบการสอนไม่มีความยุ่งยากซับซ้อน มีความเหมาะสม แต่บุคลากรสายวิชาการอยากให้ปรับให้เร็วกว่านี้ ผู้วิจัยมองว่าประเด็นนี้ขึ้นอยู่กับกระบวนการประเมินผลงานทางวิชาการของผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ไม่สามารถกำหนดระยะเวลาได้ จะใช้ระยะเวลาเร็วหรือช้าขึ้นอยู่กับผู้ทรงคุณวุฒิ ทางเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบไม่สามารถเร่งรัดได้ ทำได้เพียงติดตามเป็นระยะ ในส่วนของขั้นตอนกระบวนการไม่มีความยุ่งยากซับซ้อน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัย มีการปรับกระบวนการอย่างต่อเนื่อง และเอื้อต่อการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ พุ่มศิริ (2554: 467) พบว่า ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำผลงานทางวิชาการมีความคิดเห็นสอดคล้องกับปัญหาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีขั้นตอนข้อกำหนดและรายละเอียดมากในการจัดทำเอกสารประกอบการสอน มีหลักเกณฑ์และวิธีการยุ่งยาก ซับซ้อนหลายขั้นตอน นอกจากนั้นประเด็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิใช้ระยะเวลาในการประเมินผลงานทางวิชาการ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของพรทิพย์ พุ่มศิริ (2554: 467) พบว่า ด้านการนำเสนอผลงานทางวิชาการมีความคิดเห็นสอดคล้องกับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ความล่าช้าในการอ่านผลงานของผู้ทรงคุณวุฒิ และนอกจากนั้นข้อเสนอแนะให้ปรับกระบวนการให้มีความรวดเร็วมากขึ้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพิศ สุขแสน (2556) พบว่า อยากให้มีการปรับลดระยะเวลาในแต่ละขั้นตอนของการเสนอผลงานทางวิชาการ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการภายในมหาวิทยาลัยให้สั้นลง

3. การศึกษาปัจจัยเชิงองค์กร พบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ การจัดการองค์กรในภาพรวมถูกกำหนดมาจากส่วนกลาง ในระดับพื้นที่มีการตอบสนองและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์มาขับเคลื่อน อาจทำให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานระดับพื้นที่ขาดความคล่องตัว อีกทั้งบางอย่างไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรสายวิชาการในพื้นที่ได้

เนื่องจากต้องรอนโยบายจากส่วนกลาง สอดคล้องกับแนวคิดการจัดการองค์กรที่ปีนันทน์ สวัสดิ์ศฤงฆาร (2564) กล่าวว่า กลยุทธ์ หมายถึง แผนงานที่องค์กรจัดทำเพื่อสนองหรือสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและช่วยให้องค์กรสามารถรักษาหรือสร้างเสริมความได้เปรียบในการแข่งขันในระยะยาว กลยุทธ์ที่ดีจะต้องมีความชัดเจน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจ และคุณค่าขององค์กร และด้านค่านิยมร่วมขององค์กรยังไม่ชัดเจน ในเชิงรูปแบบคณะมีระบบพี่เลี้ยง และในเชิงปฏิบัติพบว่าบุคลากรสายวิชาการมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน พี่ช่วยน้อง เพื่อนช่วยเพื่อน จึงเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ซึ่งมองว่าอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะส่งผลต่อระยะเวลาในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษฎา วัฒนศักดิ์ (2561: 156) พบว่า ตัวแปรระดับองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านวัฒนธรรมองค์กร รองลงมาคือด้านค่านิยมในการทำงานของผู้บริหาร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอำนาจพร มะโนวัง (2552) พบว่า ผู้บริหารเกินครึ่งค่อนข้างเห็นด้วยว่าการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเป็นความรับผิดชอบจาก 3 ฝ่ายคือ มหาวิทยาลัย อาจารย์ และผู้บริหาร ในขณะที่อาจารย์เกือบครึ่งเห็นด้วยมาก ว่าเป็นความร่วมมือจาก 3 ฝ่ายดังกล่าว

4. จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อระยะเวลาในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการคือ ปัจจัยปัจเจกบุคคล ประกอบด้วยเจตคติและแรงจูงใจ อย่างไรก็ตามแม้ว่าบุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่จะมีเจตคติเชิงบวกแต่ไม่ใช่ทั้งหมด ซึ่งเจตคติเชิงบวกเป็นส่วนสำคัญที่จะผลักดันให้บุคลากรสายวิชาการยื่นขอตำแหน่งได้ตามระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด สอดคล้องกับบทความของเกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์ (2567: 325) กล่าวว่า iva ว่า การที่คน ๆ หนึ่งจะมีทัศนคติต่อสิ่งใดเรื่องใดก็ตามต้องมียุทธศาสตร์ประกอบทั้งสามด้าน คือ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านความรู้สึกและอารมณ์ และด้านพฤติกรรม ดังนั้นการที่อาจารย์จะขอตำแหน่งทางวิชาการจะต้องมีทัศนคติในเชิงบวกไม่ว่าจะเป็นทัศนคติประเภทใดก็ตาม และในทุก ๆ ประเภทก็จะมียุทธศาสตร์ประกอบทั้งสามด้านอีกด้วย ความยากอยู่ตรงที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติในเชิงลบต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการอย่างไรให้เป็นทัศนคติเชิงบวก การเปลี่ยนแปลงทัศนคติไปในทางเดียวกันไม่ว่าเชิงบวกหรือลบดูจะง่าย เช่น อาจารย์ท่านหนึ่งมีทัศนคติในเชิงลบต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ ปรากฏว่ามีผู้เห็นด้วยและสนับสนุนทัศนคติของอาจารย์ท่านนั้น จนทำให้อาจารย์ท่านนั้นเปลี่ยนทัศนคติในเชิงลบของตนเองที่มีอยู่แต่เดิมให้เพิ่มมากขึ้นกว่าเดิมเท่ากับเป็นการเพิ่มน้ำหนักทัศนคติที่ไม่เห็นด้วยกับการขอตำแหน่งทางวิชาการมากยิ่งขึ้นไปอีก

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อระยะเวลาในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ คือ ปัจจัยปัจเจกบุคคล ซึ่งเกี่ยวกับเจตคติและแรงจูงใจ กล่าวคือ การมีเจตคติที่ดีย่อมส่งผลให้เกิดแรงจูงใจมาก อันจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรสายวิชาการสามารถยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการได้เร็ว และเป็นไปตามระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรหาแนวทางสร้างเจตคติเชิงบวกให้กับบุคลากรสายวิชาการ โดยเฉพาะกลุ่มสายสังคมศาสตร์ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโททั้งสองกลุ่ม เพื่อกระตุ้นให้มีเจตคติเชิงบวก และมีแรงจูงใจในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น

1.2 ควรปรับระยะเวลาให้มีความเหมาะสม และกระชับสั้นลง โดยเฉพาะกระบวนการประเมินผลงานทางวิชาการ เพื่อให้เอื้อต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ

1.3 มหาวิทยาลัยควรวางแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจนในการส่งเสริมสนับสนุน และควรสร้างทัศนคติความเชื่อ ของบุคลากรสายวิชาการ เพื่อให้เกิดค่านิยมร่วมขององค์กรในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการไปในทิศทางเดียวกัน

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาในต่างพื้นที่ในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เนื่องจากทุกพื้นที่มีการจัดการองค์กรจากส่วนกลาง จึงต้องมีการศึกษาเพื่อสังเคราะห์ประเด็นปัญหาในภาพรวมและนำมาเปรียบเทียบหาข้อสรุปเพื่อวางแผนกลยุทธ์ในการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการยื่นขอตำแหน่งเพิ่มมากขึ้น และสามารถยื่นขอได้ตามระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด อาจใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานระหว่างเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพพร้อมด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างรอบด้าน

เอกสารอ้างอิง (References)

- กฤษวรรธน์ โล่ห์วัชรินทร์. (2564). รัฐประศาสนศาสตร์ : แนวคิดเพื่อการจัดการปกครองสาธารณะในศตวรรษที่ 21. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น: วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กฤษฎา วัฒนศักดิ์. (2561/กันยายน-ธันวาคม). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา. 12(3): 150-165.
- กองบริหารทรัพยากรน่าน. (2566). รายงานจำนวนบุคลากร มทร.ล้านนา น่าน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://webs.rmutl.ac.th/assets/upload/files/2023/08/20230817125254_62497.pdf. สืบค้นเมื่อ 13 สิงหาคม 2566.
- เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์ (2567/มกราคม-มิถุนายน). มุมมอง หลักคิด และแนวทางเกี่ยวกับการขอตำแหน่งทางวิชาการ. วารสารนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง. 7(1): 314-332.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2564). สารานุกรมการบริหารและการจัดการ. 7S Model [McKinsey]. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://drpiyanan.com/2021/05/27/7s-model-mckinsey/>. สืบค้นเมื่อ 21 สิงหาคม 2566.
- พรทิพย์ พุ่มศิริ. (2554). การศึกษาสภาพปัญหาในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ ตามความคิดเห็นของคณาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. การประชุมวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรมระดับชาติ ครั้งที่ 4. 7-8 กรกฎาคม 2554. 465-468. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สถาบันคลังสมองของชาติ. (ม.ป.ป.). หลักสูตร “เส้นทางเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการระดับ ผศ./รศ.”. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://shorturl.asia/cP7OH>. สืบค้นเมื่อ 26 กรกฎาคม 2566.

- สมพิศ สุขแสน. (2556). สภาพปัญหา และความต้องการทำวิจัยและผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. **รายงานการวิจัย**. อุดรดิตถ์: หลักสูตรสาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- สัมมา รณิธย์. (2556). **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2561). **มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://basd.mhesi.go.th/Files/Circular/spec.pdf>. สืบค้นเมื่อ 26 กรกฎาคม 2566.
- อำนวยพร มโนวงศ์. (2552). **การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ มหาวิทยาลัยพายัพ**. รายงานการ ค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน. (2543). **การประกันคุณภาพระดับอุดมศึกษา**. กรุงเทพฯ: ฟันนี้พับลิชชิง.