การพัฒนากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

The Process Development for Obtaining The Academic Ranks of Lecturers, Faculty of Political Science and Law, Burapha University

นุชจรินทร์ วรรณพงษ์ (Nuchjarin Wannapong)
บุคลากรระดับชำนาญการ สังกัดสำนักงานคณบดี คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา
Professional Staff, Dean's Office, Faculty of Political Science and Law, Burapha University
E-mail: nuchtarin@go.buu.ac.th

Received: 6 August 2024
Revised: 30 May 2025
Accepted: 6 June 2025

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความพึงพอใจ ในกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำ และเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการของอาจารย์ประจำ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ประชากรในการวิจัยคือ คือ อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ จำนวน 44 คน โดยใช้แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการสอนมีความรวดเร็ว เหมาะสม และขั้นตอนการประเมินผลการสอน เพื่อประกอบการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการมีความรวดเร็ว มีคะแนนสูงสุดเท่ากัน การให้บริการการให้คำปรึกษา และชี้แนะของเจ้าหน้าที่มีความชัดเจน กระบวนการประเมินการเผยแพร่ผลงานวิชาการมีความรวดเร็ว กระบวนการตรวจสอบเอกสารรวดเร็ว การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานมีความรวดเร็ว กรอบระยะเวลาในการดำเนินการและพิจารณาเป็นไปตามความเหมาะสม เพื่อประกอบการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ และขั้นตอนและกระบวนการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการมีความชัดเจนไม่ยุ่งยาก ปัจจัยส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุก

ระดับ เรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ระดับคณะ ระดับมหาวิทยาลัย และระดับบุคคล แนวทางการพัฒนาเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มีดังนี้

1. ควรจัดสรรเวลาในการสร้างผลงานทางวิชาการเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

2. ควรติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการจากเอกสาร วารสารวิชาการหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่รับผิดชอบ

3. ผู้บริหารควร จัดสรรทุนอุดหนุนการวิจัยให้เพียงพอ

4. ผู้บริหารควรรวบรวมผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมิน เพื่อเป็นตัวอย่างให้แก่อาจารย์ที่ต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

5. ผู้บริหารควรจัดให้มีตำรา วารสาร เอกสารทางวิชาการและวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ทันสมัยในห้องสมุด

คำสำคัญ: การพัฒนา, กระบวนการเข้าสู่ตำแหน่ง, ตำแหน่งทางวิชาการ

Abstract

This study aims to 1. assess the satisfaction of the academic staff at the Faculty of Political Science and Law, Burapha University in the process of obtaining academic positions, 2. analyse problems and challenges in the process of obtaining academic positions at the Faculty of Political Science and Law, Burapha University and 3. provide suggestions for improving the access to academic positions for the academic staff at the Faculty of Political Science and Law, Burapha University. The target population was 44 full-time lecturers at the Faculty of Political Science and Law. questionnaires and analysed by statistics. The result of the study showed that overall, the academic staff was satisfied with the process of obtaining academic positions. In the category of appointing the teaching-evaluation committees received the highest score for its appropriate and prompt response, the teaching evaluation and documentation received a similar score, followed by the consultation services and publication, documentation evaluation, and the appointment of the academic committees, the appropriateness of the timeframe for applying for academic position. The significant factors which facilitated access to academic positions for the academic staff ranged from highest to lowest: faculty, university and individual. The suggestions for improving access to academic positions were 1. Time must be allocated for the academic staff to develop their academic publications 2. Follow-ups must be made regarding documentation and journals in the fields of the academic staff 3. Sufficient funds must be allocated 4. Examples of successful applications for academic positions should be provided for the academic staff and 5. The faculty's library should update both Thai and international textbooks and journals.

Keywords: Development, Process of Obtaining The Academic Positions, Academic Position

บทนำ

ภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยที่สำคัญ คือ การส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ ภารกิจของมหาวิทยาลัยมีอยู่ 4 ด้านด้วยกันคือ ด้านการสอน เพื่อผลิตบัณฑิตออกไปพัฒนาสังคม ส่งเสริมคุณภาพของประชากร ในแต่ละสังคม ด้านการวิจัย เพื่อบุกเบิกแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และช่วยให้เป็นแหล่งอุตสาหกรรมที่มีความสมบูรณ์ มากขึ้น ด้านการบริหารทางวิชาการ เพื่อให้ผลงานทางวิชาการได้อย่างทั่วถึง และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งจะต้องดำรงรักษาไว้ซึ่งขนบธรรมเนียมและประเพณีอันดีงาม ภารกิจทั้ง 4 ด้านของมหาวิทยาลัยนี้ล้วนแต่ต้องอาศัยความเป็นเลิศทางวิชาการทั้งสิ้น หากอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยไม่มีความเป็นเลิศทางวิชาการแล้วจะหวังให้การเรียนการสอนมีคุณภาพเป็นเลิศย่อมเป็นไปไม่ได้ (วิจิตร ศรีสอ้าน, 2544, หน้า 34-35) แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2567 มีนโยบายบริหารองค์กรโดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศ มุ่งเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพองค์กร และสนับสนุนแนวทางการพัฒนาบุคลากร นำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ดำเนินการบริหารจัดการและพัฒนาระบบกายภาพ โครงสร้างพื้นฐานสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการสร้างสุนทรีภาพและเอื้อประโยชน์ต่อการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของบุคลากร และเพื่อเตรียมความพร้อมรับสถานการณ์เปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างรวดเร็วและกำหนดแนวทางและทิศทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการดำเนินงานในลักษณะแพลตฟอร์ม (Platform) ความร่วมมือตามเป้าประสงค์ของการพัฒนาตาม แพลตฟอร์ม 1. การยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานสากล และการสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพสนองต่อความต้องการของพื้นที่ภาคตะวันออก และดัชนีชี้วัดศักยภาพมาตรฐานการศึกษาของมหาวิทยาลัยที่สำคัญคือ ตำแหน่งทางวิชาการที่คณาจารย์มหาวิทยาลัยทุกคนต้องผลิตผลงานทางวิชาการในลักษณะต่าง ๆ ให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด และต้องเป็นผลงานที่บ่งชี้ หรือพิสูจน์ให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตามข้อ 14 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2564 กำหนดว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการประกอบด้วย

(1) คณาจารย์ประจำ ที่ทำหน้าที่สอนระดับอุดมศึกษา และวิจัย มีตำแหน่งทางวิชาการ ดังนี้

(ก) ศาสตราจารย์

(ข) รองศาสตราจารย์

(ค) ผู้ช่วยศาสตราจารย์

(ง) อาจารย์

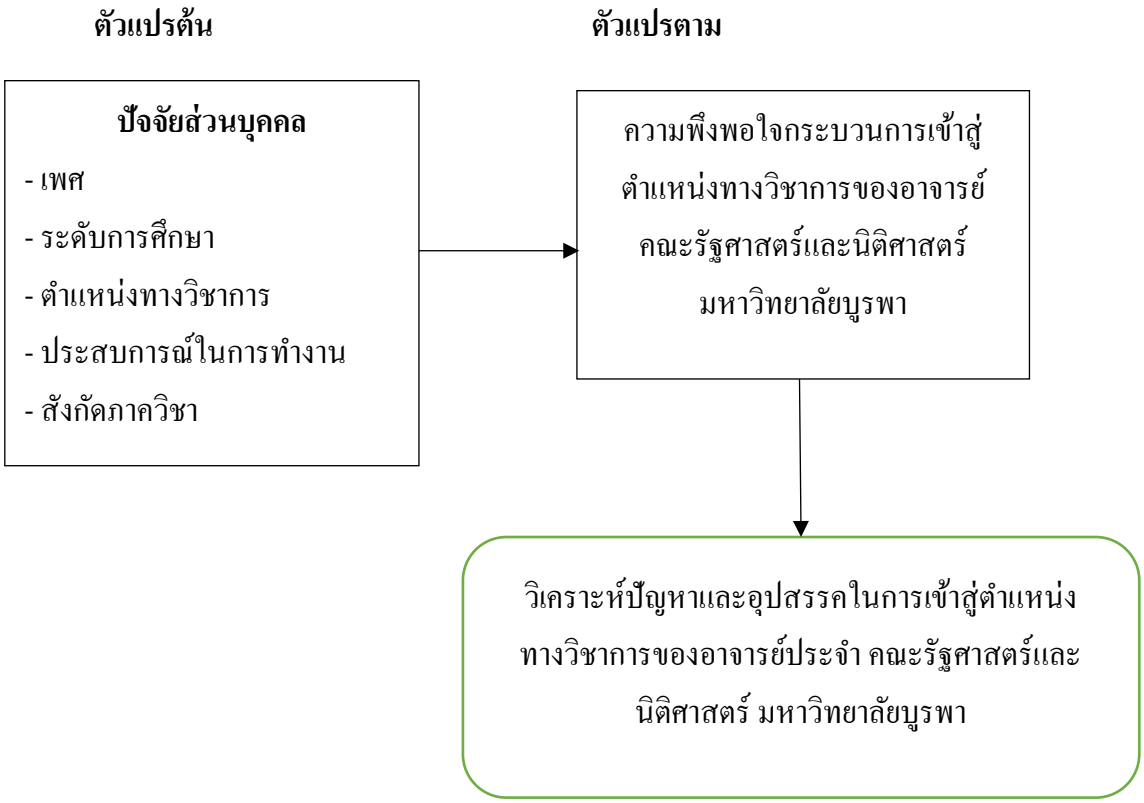
การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์จึงเป็นตัวกำหนดสถานะการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สำหรับคนที่ทำสัญญาจ้างไว้กับมหาวิทยาลัยตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2554 ที่กำหนดว่าพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการต้องได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้นอย่างน้อยในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภายในระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนด คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์มีพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ ที่ทำสัญญาจ้างไว้กับมหาวิทยาลัยก่อนวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2554 อีกจำนวนหนึ่งที่ยังไม่ได้เข้าสู่การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ได้ส่งเสริมให้อาจารย์ผลิตผลงานทางวิชาการ ด้วยการประกาศสนับสนุนทุนวิจัย และทุนผลิตผลงานทางวิชาการต่าง ๆ ประจำทุกปี เพื่อผลักดันและส่งเสริมให้อาจารย์ผลิตผลงานสำหรับใช้ในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ แต่ด้วยปัจจุบัน แม้คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ จะมีการส่งเสริมด้วยวิธีต่าง ๆ แต่อัตราการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการยังน้อยกว่าที่ควรจะเป็น เมื่อเทียบกับสัดส่วนของอาจารย์ทั้งคณะ

ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อนำผลการศึกษาเป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการนำเสนอผู้บริหาร หรือผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน และกำหนดเป็นมาตรการ หรือเป็นแนวทางในการพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และยังเป็นความร่วมมือตามเป้าประสงค์ของการพัฒนาตามของมหาวิทยาลัยตามแพลตฟอร์ม 1 การยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานสากล และการสร้างบุคลากรคุณภาพสนองต่อความต้องการของพื้นที่ภาคตะวันออก

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินความพึงพอใจในกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

กรอบแนวคิดการทำวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดทฤษฎีการพัฒนาสายวิชาการ

การพัฒนาสายความก้าวหน้าในงานหรือการพัฒนาเส้นทางการสายวิชาการ เป็นแนวความคิดที่ช่วยพัฒนาพนักงานในองค์กรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมีโอกาสก้าวหน้าตามศักยภาพและความพร้อมของพนักงานแต่ละคน ดังนั้น การพัฒนาสายความก้าวหน้าในงานหรือการพัฒนาเส้นทางการสายวิชาการ (Career Development) จึงเป็นเครื่องมือทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งกับพนักงานและองค์กร โดยผลของการพัฒนาอาชีพจะมีประโยชน์ คือ ทำให้องค์กรเดินไปสู่ความสำเร็จโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างตัวพนักงานและองค์กร (สนั่น เถาชรี, 2554 อ้างถึงใน ทัดศรี ชัยเมคา, 2562)

ประโยชน์ของการพัฒนาสายวิชาการ

การพัฒนาสายวิชาการของบุคลากรมีความสำคัญและก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การหลายประการ ดังต่อไปนี้ คือ

1. ช่วยรับประกันว่าบุคลากรที่มีความสามารถจะอยู่กับองค์การต่อไปบุคลากรที่มีความสามารถและประสบการณ์ย่อมเป็นที่ต้องการขององค์การทุกแห่งและบุคคลเหล่านี้สามารถที่จะหางานใหม่ได้อย่างรวดเร็วและง่ายดาย หากพวกเขารู้สึกว่าองค์การไม่ได้ให้ความสำคัญแก่พวกเขาและไม่ได้รับนโยบายหรือมาตรการใด ๆ ที่จะส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพแก่พวกเขาแล้วโอกาสที่พวกเขาจะลาออกจากงานก็มีสูงยิ่งขึ้น ดังนั้น โครงการด้านการพัฒนาอาชีพจะเป็นสิ่งเหนี่ยวรั้งมิให้บุคลากรที่มีความสามารถเหล่านี้ออกจากองค์การไป

2. ช่วยให้องค์การสามารถดึงบุคลากรที่มีความสามารถสูงเข้ามาทำงานได้มากขึ้น บุคคลที่มีความสามารถสูงมักจะพิจารณาเลือกทำงานกับองค์การซึ่งให้ความสำคัญต่ออนาคตและความก้าวหน้าของบุคลากร ดังนั้น หากองค์การใดที่มีโครงการด้านการพัฒนาอาชีพ ก็ย่อมจะมีความได้เปรียบในการดึงดูดบุคลากรแหล่านั้นให้เข้ามาทำงานกับตนเอง

3. อนาคตและความก้าวหน้าของบุคลากร ย่อมจะทำให้ทั้งบุคลากรภายในองค์การและบุคลากรภายนอกองค์การนั้นมีความรู้สึกที่ดี ซึ่งจะช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ และชื่อเสียงให้องค์การเป็นอย่างดี

4. ช่วยให้บุคลากรที่มีการพัฒนาตนเองและลดความล้าสมัยในการทำงานตำแหน่งหนึ่ง ๆ อันอาจจะทำให้บุคลากรล้าหลังต่อความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ดังนั้น การพัฒนาอาชีพจะช่วยให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้เพราะบุคลากรเหล่านั้นจำเป็นต้องเพิ่มพูนความรู้และความสามารถต่าง ๆ ที่จำเป็นก่อนที่จะสามารถก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งอื่น ๆ

บัณฑิต ทิพากร (2550, หน้า 27) กล่าวว่าการพัฒนาจะเป็นกระบวนการซึ่งทำให้อาจารย์มีความใส่ใจในงานที่ตนกระทำสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มีความเจริญก้าวหน้า สร้างความมั่นคงในชีวิตและสร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กรที่ตนทำงานอยู่ ซึ่งในแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) (บัณฑิต ทิพากร, 2550, หน้า 38-40) กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาอาจารย์ให้เป็นมืออาชีพและพัฒนา ผู้เชี่ยวชาญมืออาชีพให้เป็นอาจารย์ โดยมีกลยุทธ์ ดังนี้

1. เพิ่มจำนวนอาจารย์ให้เพียงพอ
2. พัฒนาอาจารย์ให้เป็นมืออาชีพอย่างเป็นระบบ
3. พัฒนาคุณภาพอาจารย์ให้มีความแข็งแกร่งในการทำวิจัย
4. ปฏิรูประบบค่าตอบแทนอาจารย์
5. พัฒนาระบบผู้เชี่ยวชาญ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

ความหมายของความพึงพอใจ

จากการศึกษาค้นคว้างานเอกสารและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจมีนักวิชาการและนักบริหารได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้หลายประการ ดังนี้

นันทิยา ผิวงาม และคณะ (2557) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือทัศนคติที่ดีของบุคคล ซึ่งมักเกิดจากการได้รับการตอบสนองตามที่ตนต้องการ ก็จะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งนั้น ตรงกันข้ามหากความต้องการของไม่ได้รับการตอบสนองความไม่พึงพอใจก็จะเกิดขึ้น

ปัณณวัชร์ พัชรวลัย (2558) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันเกิดจากพื้นฐานของการรับรู้ ค่านิยม และประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับและจะเกิดขึ้นต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการแก่บุคคลนั้นได้ ซึ่งระดับความ พึงพอใจแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันไป

ปานวาส ประสาทศิลป์ (2559) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความรู้สึกพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนองหรือบรรลุจุดมุ่งหมายในดับหนึ่ง ความรู้สึกดังกล่าวจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้นหากความต้องการหรือจุดมุ่งหมายนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง และจะเกิดขึ้นในระดับใดขึ้นอยู่กับระบบการตอบสนองความต้องการ

อนุพงศ์ เมืองโคตร (2560) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ทัศนคติ ความรู้สึกของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีต่อสิ่งเร้า โดยสิ่งเร้านั้นสมารถตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวังบุคคลนั้น

ทรงยศ แก้วมงคล และคณะ (2561) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดจากทัศนคติความต้องการที่เป็นไปตามความคาดหวัง ถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองก็เกิดความ พึงพอใจขึ้น และถ้าไม่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการ ตามความคาดหวังไว้ ความพึงพอใจก็จะหายไปทันที ดังนั้นความพึงพอใจเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี (2561) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติด้านบวกของประชาชนที่มีต่อคุณภาพให้บริการ เมื่อการได้รับบริการนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายตามความต้องการหรือความคาดหวัง

อารยา นิราศภัย (2561) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติทางด้านบวกของบุคคลี่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลนั้นได้ แต่ทั้งนี้ความพึงพอใจของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันขึ้นกับค่านิยมและประสบการณ์ที่ได้รับ

จากความหมายของความพึงพอใจ สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ คือ ความรู้สึกนึกคิดที่เกิดจากทัศนคติเชิงบวกและเชิงลบ ถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองเป็นไปตามที่คาดหวังก็ก่อให้เกิดความพึงพอใจขึ้น แต่ถ้าความต้องการนั้นไม่ได้รับการตอบสนองและไม่เป็นไปตามที่คาดหวังความพึงพอใจก็จะหายไปทันที ดังนั้น ความพึงพอใจสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods) กล่าวคือ เป็นการผสานวิธีคิดด้วยวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เข้าด้วยกัน โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ อาจารย์ประจำ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 5 คน กลุ่มที่มีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 15 คน และกลุ่มที่มีตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 24 คน การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 44 คน

1.2 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ ประกอบไปด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบและปลายเปิด ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์ในการทำงาน และสังกัดภาควิชา

ตอนที่ 2 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของไลเคิร์ท (Likert's Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของไลเคิร์ท (Likert's Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อการพัฒนากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

1.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) คือ การให้ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยจำนวน 3 คน ได้แก่

1) รองศาสตราจารย์ ดร.รัชนี แตงอ่อน ภาควิชานิติศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยณรงค์ เครือนวน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

เป็นผู้พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ซึ่งสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistic) เป็นสถิติที่ใช้อธิบายคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบไปด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) ค่าร้อยละ (Percentage)

3. การทดสอบคุณภาพแบบสอบถาม

การทดสอบคุณภาพแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีขั้นตอนดังนี้

1) การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence: IOC) ซึ่งใช้เกณฑ์ประเมินความสอดคล้องกำหนดค่าตัวเลข ดังนี้

สอดคล้อง	หมายถึง	ค่า + 1
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ค่า 0
ไม่สอดคล้อง	หมายถึง	ค่า – 1

เกณฑ์การพิจารณา ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 แสดงว่าข้อคำถามนั้นมีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้ ส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 แสดงว่าข้อคำถามนั้นต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้ (ไพฑูรย์ โพธิสว่าง, 2556, หน้า 375) ผลการวิเคราะห์ค่า IOC พบว่า แบบสอบถามทุกข้อมีค่า IOC มากกว่า 0.05

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาและปรับปรุงแก้ไขแล้วไปตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability test) โดยการทดลองใช้ (Try Out) กับคณาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 30 ชุด โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach’s Alpha โดยใช้เกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไปจึงจะถือว่าแบบสอบถามดังกล่าวน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้จริงได้ (Jump, 1978) ผลการทดสอบพบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.75

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ อาจารย์ประจำ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ จำนวน 44 คน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

2.1.1 กลุ่มอาจารย์ประจำ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ ที่มีตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ จำนวน 5 คน

2.1.2 กลุ่มอาจารย์ประจำ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ ที่มีตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 15 คน

2.1.3 กลุ่มอาจารย์ประจำ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ ที่มีตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 24 คน

2.2 กระบวนการเก็บรวมรวมข้อมูล ในส่วนของการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

การตรวจสอบข้อมูลเชิงคุณภาพผู้วิจัยจะใช้การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) การตรวจสอบว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มาถูกต้องหรือไม่ จะเน้นการตรวจสอบข้อมูลที่ได้มาจากแหล่งต่าง ๆ มีความเหมือนกันหรือไม่ ซึ่งถ้าทุกแหล่งข้อมูลพบว่าได้ข้อค้นพบมาเหมือนกัน แสดงว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มามีความถูกต้อง โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 ปัญหาและอุปสรรค ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับมหาวิทยาลัย ระดับคณะ และระดับบุคคล

ส่วนที่ 2 แนวทางแก้ไขปัญหา/ แนวทางการพัฒนากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับมหาวิทยาลัย ระดับคณะ และระดับบุคคล

ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของอาจารย์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	22	50.0
หญิง	22	50.0
รวม	44	100.0
ระดับการศึกษา		
ปริญญาโท	9	20.5
ปริญญาเอก	35	79.6
รวม	44	100.0
ตำแหน่งทางวิชาการ		

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
อาจารย์	23	52.3
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	16	36.4
รองศาสตราจารย์	5	11.4
รวม	44	100.0
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
1-5 ปี	6	13.6
6-10 ปี	11	25.0
11-15 ปี	11	25.0
16-20 ปี	15	34.1
ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	1	2.3
รวม		100.0
ภาควิชาที่สังกัด		
รัฐศาสตร์	13	29.5
รัฐประศาสนศาสตร์	19	43.2
นิติศาสตร์	12	27.3
รวม	44	100.0

กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ประจำ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 44 คน เป็นเพศหญิง 22 คน และเพศชาย 22 คน ในสัดส่วนที่เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 50.0 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 79.6 ตำแหน่งทางวิชาการส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 52.3 ระยะเวลาทำงานมากสุดอยู่ในช่วงระหว่าง 16 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.1 ส่วนใหญ่สังกัดภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 43.2

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาการพึงพอใจในกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยรวม

กระบวนการเข้าสู่ตำแหน่ง	คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
- การให้บริการ การให้คำปรึกษา และชี้แนะของเจ้าหน้าที่ มีความชัดเจน	4.18	0.66	มาก
- ขั้นตอนและกระบวนการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ มีความชัดเจนไม่ยุ่งยาก	3.77	0.80	มาก
- กระบวนการตรวจสอบเอกสารรวดเร็ว	4.09	0.64	มาก
- การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการสอนมีความรวดเร็ว เหมาะสม	4.19	0.55	มาก
- ขั้นตอนการประเมินผลการสอน เพื่อประกอบการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการมีความรวดเร็ว	4.19	0.59	มาก
- การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานมีความรวดเร็ว	4.07	0.74	มาก
- กระบวนการประเมินการเผยแพร่ผลงานวิชาการมีความรวดเร็ว	4.09	0.68	มาก
- กรอบระยะเวลาในการดำเนินการและพิจารณาเป็นไปตามความเหมาะสม วิชาการ เพื่อประกอบการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ	3.91	0.74	มาก
โดยรวม	4.06	0.55	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความพึงพอใจกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.06, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความพึงพอใจกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่มีคะแนนสูงสุด 2 ด้าน คือ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการสอนมีความรวดเร็ว เหมาะสม ($\bar{X}$ =4.19, S.D. = 0.55) และขั้นตอนการประเมินผลการสอน เพื่อประกอบการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการมีความรวดเร็ว ($\bar{X}$ =4.19, S.D. = 0.59) รองลงมาได้แก่ การให้บริการ การให้คำปรึกษา และชี้แนะของเจ้าหน้าที่ มีความชัดเจน ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = 0.66) กระบวนการประเมินการเผยแพร่ผลงานวิชาการมีความรวดเร็ว ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.68) กระบวนการตรวจสอบเอกสารรวดเร็ว ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.64) การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทำหน้าที่

ประเมินผลงานมีความรวดเร็ว ($\bar{X}$ = 4.07, S.D. = 0.74) กรอบระยะเวลาในการดำเนินการและพิจารณาเป็นไปตามความเหมาะสมวิชาการ เพื่อประกอบการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ($\bar{X}$ = 3.91, S.D. = 0.74) และขั้นตอนและกระบวนการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ มีความชัดเจนไม่ยุ่งยาก ($\bar{X}$ = 3.77, S.D. = 0.80) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาปัจจัยส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับมหาวิทยาลัย ระดับคณะ และระดับบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ โดยรวม

ปัจจัยส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์	คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ระดับมหาวิทยาลัย	3.98	0.74	มาก
ระดับคณะ	4.00	0.83	มาก
ระดับบุคคล	3.82	0.73	มาก
โดยรวม	3.93	0.70	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับปัจจัยส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกระดับ ($\bar{X}$ = 3.93, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายระดับ พบว่าทุกระดับปัจจัยส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ อยู่ในระดับมาก ระดับที่มีคะแนนสูงที่สุดคือ ระดับคณะ ($\bar{X}$ = 4.00, S.D. = 0.83) รองลงมาได้แก่ ระดับมหาวิทยาลัย ($\bar{X}$ = 3.98, S.D. = 0.74) และระดับบุคคล ($\bar{X}$ = 3.82, S.D. = 0.73)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ระดับมหาวิทยาลัย

ปัจจัยส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์	คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
- นโยบายมหาวิทยาลัยในการสนับสนุนและส่งเสริมอาจารย์ให้เข้าสู่การขอตำแหน่งทางวิชาการ	3.76	0.86	มาก
- วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมของมหาวิทยาลัยที่มีการให้ความสำคัญกับการเข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการของอาจารย์	3.90	0.72	มาก
- การสนับสนุน ส่งเสริม และผลักดันของมหาวิทยาลัยให้อาจารย์มีการสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ	3.92	0.75	มาก
- มหาวิทยาลัยมีระเบียบและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนต่อ การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์	3.77	0.86	มาก
รวม	3.84	0.66	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ระดับมหาวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.84, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่าทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีคะแนนสูงที่สุดคือ การสนับสนุน ส่งเสริม และผลักดันของมหาวิทยาลัยให้อาจารย์มีการสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ ($\bar{X}$ = 3.92, S.D. = 0.75) รองลงมาได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมของมหาวิทยาลัยที่มีการให้ความสำคัญกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ($\bar{X}$ = 3.90, S.D. = 0.72) มหาวิทยาลัยมีระเบียบและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ($\bar{X}$ = 3.77, S.D. = 0.86) และนโยบายมหาวิทยาลัยในการสนับสนุนและส่งเสริมอาจารย์ให้เข้าสู่การขอตำแหน่งทางวิชาการ ($\bar{X}$ = 3.76, S.D. = 0.86)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ระดับคณะ

ปัจจัยส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์	คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
- วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมของคณะที่ให้ความสำคัญ ส่งเสริม และสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์	4.05	0.89	มาก
- มาตรการกระตุ้นหรือการผลักดันของคณะเพื่อให้อาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	4.02	0.85	มาก
- การจัดภาระงานสอนที่สอดคล้องและสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์	3.91	1.03	มาก
- บทบาทของคณะผู้บริหารคณะที่มีต่อการสนับสนุนและส่งเสริมอาจารย์ให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	4.02	0.93	มาก
รวม	4.00	0.82	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ระดับคณะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.00, S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่าทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีคะแนนสูงที่สุดคือ วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมของคณะที่ให้ความสำคัญ ส่งเสริม และสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ($\bar{X}$ = 4.05, S.D. = 0.89) รองลงมาได้แก่ บทบาทของคณะผู้บริหารคณะที่มีต่อการสนับสนุนและส่งเสริมอาจารย์ให้เข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการ ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = 0.93) มาตรการกระตุ้นหรือการผลักดันของคณะ เพื่อให้อาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = 0.85) และการจัดภาระงานสอนที่สอดคล้องและสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ($\bar{X}$ = 3.91, S.D. = 1.03)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ระดับบุคคล

ปัจจัยส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์	คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
- ความเข้าใจต่อกฎ ระเบียบ และข้อบังคับว่าด้วยเรื่องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์	3.86	0.88	มาก
- แรงจูงใจด้านค่าตอบแทน รางวัล หรือเงินเดือน จากการมีตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์	3.80	0.95	มาก
- ความต้องการพัฒนาทักษะและความสามารถด้านวิชาการของอาจารย์ เพื่อความก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพของตนเอง	3.98	0.76	มาก
- การสนับสนุนและส่งเสริมการเข้าสู่การขอตำแหน่งทางวิชาการของเพื่อนอาจารย์	3.66	0.89	มาก
รวม	3.82	0.73	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัจจัยส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ระดับบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.82, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีคะแนนสูงที่สุดคือ ความต้องการพัฒนาทักษะและความสามารถด้านวิชาการของอาจารย์เพื่อความก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพของตนเอง ($\bar{X}$ = 3.98, S.D. = 0.76) รองลงมาได้แก่ ความเข้าใจต่อกฎ ระเบียบ และข้อบังคับว่าด้วยเรื่องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ($\bar{X}$ = 3.86, S.D. = 0.88) แรงจูงใจด้านค่าตอบแทน รางวัล หรือเงินเดือน จากการมีตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ($\bar{X}$ = 3.80, S.D. = 0.95) และการสนับสนุนและส่งเสริมการเข้าสู่การขอตำแหน่งทางวิชาการของเพื่อนอาจารย์ ($\bar{X}$ = 3.66, S.D. = 0.89)

ปัญหา อุปสรรค กระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ระดับมหาวิทยาลัย

1. ความล่าช้าของผู้ประเมินผลงานในการพิจารณาผลงานที่ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
2. ต้องการให้มีความยืดหยุ่นในเกี่ยวกับการขอกำหนดตำแหน่ง เพื่อการต่อสัญญา

3. ระเบียบ หลักเกณฑ์ เอกสารหรือข้อมูลที่ต้องส่งควรระบุให้ชัดเจน ไม่ควรต้องให้ผู้ปฏิบัติต้องตีความ อาจทำให้เกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน เนื่องจากระเบียบ หลักเกณฑ์ มีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างบ่อย

4. จัดภาระงานสอนให้เหมาะสม เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้อาจารย์ที่มีแผนจะเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการ ได้มีเวลาในการทำงานวิจัยหรือผลิตผลงานวิชาการได้อย่างเต็มที่และต่อเนื่อง

5. ควรส่งเสริมให้มีหน่วยงานส่งเสริมการตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการ บทความระดับนานาชาติ/และระดับนานาชาติ รวมถึงการแปลบทความเป็นภาษาอังกฤษเพื่อตีพิมพ์ในระดับนานาชาติให้ถูกต้องตามหลักไวยกรณ์

6. กำหนดเกณฑ์เพื่อสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอและเหมาะสมสำหรับการตีพิมพ์ผลงานในวารสารวิชาการทั้งในระดับชาติ และระดับนานาชาติ

7. ควรจัดอบรมเกี่ยวกับการทำผลงานวิชาการทุกประเภท เพื่อให้มีการดำเนินการในทิศทางเดียวกัน

8. ควรจัดปรับปรุงกระบวนการ และข้อผิดพลาดในการยื่นขอจริยธรรมในมนุษย์ให้รวดเร็วและถูกต้องยิ่งขึ้น

ระดับคณะ

1. ภาระงานสอน และภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ไม่มีเวลาในการทำงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ

2. ควรแยกกำหนด KPI ด้านภาระงานสอน เพื่อเป็นทางเลือกให้กับอาจารย์ที่ต้องทำผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งวิชาการ เช่น ทำ Mooc

3. ไม่มีทีมพี่เลี้ยงที่คอยให้คำปรึกษา หรือมีตัวอย่างที่ดีเพื่อเป็นแนวทางในการผลิตผลงานสำหรับขอตำแหน่งทางวิชาการให้กับอาจารย์ใหม่ที่ต้องขอตำแหน่งทางวิชาการ

4. กระบวนการพิจารณาเอกสารประกอบการขอตำแหน่งทางวิชาการ และการประเมินการสอนควรกระชับ รวดเร็ว และตรงตามข้อบังคับ กฎ ระเบียบต่าง ๆ

ระดับบุคคล

1. ยังมีอาจารย์ที่ขาดความเข้าใจในการทำผลงานวิชาการที่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อใช้ขอกำหนดตำแหน่งวิชาการ

2. ปัญหากฎระเบียบค่อนข้างซับซ้อน และเปลี่ยนแปลงบ่อย จนสร้างความยุ่งยากและสับสน ทำให้วางแผนยาก ไม่สร้างแรงกระตุ้นในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

3. ปัญหาภาระส่วนตัวและทางครอบครัว

4. ได้รับมอบหมายภาระงานสอน และภาระงานอื่น ๆ มาก จนไม่มีเวลาทำผลงานทางวิชาการ

5. การติดตามรูปแบบการขอตำแหน่งที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยเกินไป ทำให้วางแผนยาก

6. ขาดความเข้าใจในการทำผลงานวิชาการให้ได้คุณภาพ

แนวทางแก้ไขปัญหา/ แนวทางการพัฒนากระบวนการ

ระดับมหาวิทยาลัย

1. ควรกำหนดมาตรการลดภาระงานสอน และภาระงานอื่น ๆ เพื่อช่วยให้อาจารย์ที่ต้องการทำผลงานทางวิชาการ มีเวลาในการทำผลงานวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มอาจารย์ที่อยู่ในช่วงการต่อสัญญาจ้าง เพื่อสามารถยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้ทันตามระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด

2. การดำเนินการที่เกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาตำแหน่งวิชาการในระดับมหาวิทยาลัยควรต้องกระชับ รวดเร็ว

3. มหาวิทยาลัยควรจัดอบรม ให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิค และวิธีการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเป็นการกระตุ้นอาจารย์ให้เกิดความตื่นตัวอยากที่จะทำผลงานทางวิชาการ มีความรู้ความเข้าใจขั้นตอนวิธีการขอตำแหน่งวิชาการ และจัดเตรียมผลงานวิชาการให้เป็นไปตามเงื่อนไขในการขอตำแหน่งวิชาการ

4. ควรกำหนดมาตรการผ่อนปรน ลดขั้นตอนการเชิญอาจารย์พิเศษ ให้สอดคล้องกับมาตรการที่กำหนดให้อาจารย์ต้องทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งจะเป็นการแบ่งเบาภาระงานของอาจารย์ที่ต้องทำผลงานวิชาการ หรือกำหนดให้อาจารย์ที่จะขอตำแหน่งลดภาระงานสอนและภาระงานด้านอื่นลดลงได้ เนื่องจากบางภาควิชามีอาจารย์ประจำน้อย

5. ควรเปิดกว้างช่องทางการนำผลงานที่ Proceeding ใช้ในการขอตำแหน่งได้ เพราะในการนำเสนอที่ประชุมก็มี peer reviewer และมีผู้ฟังแสดงความคิดเห็นด้วย

6. ควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยให้มากขึ้น

7. ควรมีระบบการเข้าถึงฐานข้อมูลให้มากขึ้น

8. การขอพิจารณาจริยธรรมในการวิจัย ควรมีความรวดเร็ว และพิจารณาให้ตรงประเด็น เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกในการทำวิจัย

9. ควรมีระบบในการติดตามการยื่นขอตำแหน่งวิชาการ/ จัดทำสรุปเนื้อหาที่มีเกี่ยวข้องกับการขอตำแหน่งวิชาการ

10. จัดตั้งหน่วยงานสนับสนุนการตีพิมพ์ บทความ สู่การตีพิมพ์นานาชาติ ในลักษณะ One Stop Service ตั้งแต่กระบวนการต้นน้ำ จนถึงปลายน้ำของการตีพิมพ์ระดับนานาชาติ

11. มหาวิทยาลัยควรพิจารณาปรับระเบียบ ข้อบังคับที่สนับสนุน และเอื้อต่อการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการให้ครอบคลุมทั้งระบบ รวมถึงการให้ทุนในการทำผลงานวิจัย หนังสือ ตำรา มากกว่าเป็นกฎเกณฑ์บังคับให้ทำ

12. ควรมีระบบการติดตาม ที่ผู้ขอตำแหน่งสามารถติดตามกระบวนการในแต่ละขั้นตอนได้ด้วยตนเอง

ระดับคณะ

1. จัดภาระงานสอนให้เหมาะสม เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้อาจารย์ที่มีแผนจะเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการ ได้มีเวลาในการทำงานวิจัยหรือผลิตผลงานวิชาการได้อย่างเต็มที่และต่อเนื่อง

2. จัดทีมพี่เลี้ยงผู้มีประสบการณ์ เพื่อให้คำปรึกษา หรือคำแนะนำ ให้กับอาจารย์ที่กำลัง จะขอตำแหน่งในสาขาที่ใกล้เคียงกัน

3. ควรมีตัวอย่างผลงานที่ดี และถูกต้องที่ใช้ในการยื่นขอตำแหน่ง และวิธีการยื่นขอตำแหน่งที่ถูกต้อง

4. คณะทำแผนการขอตำแหน่งอาจารย์เข้าเงื่อนไข และกำกับดูแลการมอบหมายภาระงานด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมไม่มากเกินไป เพื่อให้เวลากับการเตรียมผลงานวิชาการเพื่อใช้ขอตำแหน่งทางวิชาการ/ จัดอบรมเทคนิคและความเข้าใจในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อใช้ขอตำแหน่ง/ จัดอบรมเพื่อให้เข้าใจกระบวนการ

5. จัดให้มีทีมพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษาและช่วยวางแผนการผลิตผลงานวิชาการเพื่อใช้ขอตำแหน่งวิชาการ และแนะนำแนวปฏิบัติในการจัดทำผลงานวิชาการเพื่อใช้ขอตำแหน่ง/ ให้ทุนฝึกอบรมและพัฒนาการผลิตผลงานวิจัย

6. มีระบบอาจารย์พี่เลี้ยง และส่งเสริมการวิจัยแบบกลุ่มเพื่อฝึกหัดการทำผลงานวิชาการ

7. ควรมีคู่มือ/ แบบฟอร์มการเขียนในการขอตำแหน่ง

8. ควรมีกระบวนการ เช่น Flow chart กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการขอตำแหน่งวิชาการพร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้อง

9. ควรมีขั้นตอน และระบบการติดตามการประเมินการสอน

10. การกำหนด KPI ควรตอบสนองยุทธศาสตร์คณะ และสอดคล้องกับการสร้างผลงานทางวิชาการที่สามารถใช้ยื่นขอตำแหน่งวิชาการได้

11. คณะควรจัดอบรมการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการบ่อย ๆ

ระดับบุคคล

1. ตัวอาจารย์ ต้องวางแผนเพื่อบริหารจัดการเวลา ระหว่างการจัดการเรียนการสอน และการวิจัย/ การทำผลงานวิชาการอย่างเหมาะสม

2. อาจารย์ต้องศึกษา ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการขอตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และได้รับทราบหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ให้ชัดเจน นอกจากนั้นต้องศึกษา คอยติดตามความเปลี่ยนแปลงของระเบียบ ข้อบังคับ อย่างสม่ำเสมอ

3. จัดระบบการทำงานใหม่ วางแผนการทำงานแต่ละชิ้นให้ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด และพยายามกระตุ้นตัวเองให้มีความกระตือรือร้นมากขึ้น

4. กำหนดให้อาจารย์แต่ละคนกำหนดระยะเวลาและแผนการขอตำแหน่ง และปฏิบัติตามแผนอย่างเคร่งครัด

5. ควรเริ่มจากการพัฒนาตัวเอง ไปทีละขั้น เช่น เพิ่มพูนทักษะเพิ่มเติมสำหรับการทำผลงานทางวิชาการ ทักษะในการเขียนตำรา การเขียนหนังสือ การทำวิจัย หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

6. ปรับทัศนคติ และเปิดใจยอมรับว่าการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อใช้ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเป็นสิ่งสำคัญในการเติบโตตามสายงานใน “ตำแหน่งอาจารย์”

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยความพึงพอใจกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการสอนมีความรวดเร็ว เหมาะสม และขั้นตอนการประเมินผลการสอน เพื่อประกอบการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ มีความรวดเร็ว มีระดับคะแนนเท่ากัน การให้บริการ การให้คำปรึกษา และชี้แนะของเจ้าหน้าที่มีความชัดเจน กระบวนการประเมินการเผยแพร่ผลงานวิชาการมีความรวดเร็ว กระบวนการตรวจสอบเอกสารรวดเร็ว การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานมีความรวดเร็ว กรอบระยะเวลาในการดำเนินการและพิจารณาเป็นไปตามความเหมาะสมวิชากา เพื่อประกอบการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ และขั้นตอนและกระบวนการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ มีความชัดเจนไม่ยุ่งยาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก กระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่ดำเนินการในระดับคณะ ไม่ได้มีความสลับซับซ้อน คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่แต่งตั้งส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่มีความรู้ความสามารถในคณะ จึงทำให้สามารถแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเป็นไปด้วยความรวดเร็ว แต่อาจจะมีช้าบ้างก็น่าจะเป็นขั้นตอนในการนัดประชุม เพราะคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านมีภารกิจหลายด้าน ทำให้มีเวลาว่างไม่ตรงกัน แต่เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบจะเป็นผู้ประสาน และอำนวยความสะดวก คอยให้คำแนะนำ อธิบายชี้แจง เพื่อให้อาจารย์รับรู้และเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้อาจารย์สามารถปฏิบัติตามได้ถูกต้อง ซึ่งพบว่าผลการศึกษาสอดคล้องกับ ฐิตาภา ทองไชย (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อการให้บริการของงานกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ด้านขั้นตอนการให้บริการ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านช่องทางการให้บริการ แต่ไม่สอดคล้องกับ น้ำลิน เทียมแก้ว (2556) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการของสำนักงานวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีการศึกษา 2555 ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจต่อการให้บริการของสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยภาพรวมผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

เรียงตามลำดับคือ ด้านบุคลากรผู้ใช้บริการ ด้านประชาสัมพันธ์ และด้านกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการ

จากผลการศึกษาซึ่ง พบว่า ปัจจัยส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกระดับ พิจารณารายระดับทุกระดับปัจจัยส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ระดับคณะ ระดับมหาวิทยาลัย และระดับบุคคล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการทำให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีรายได้และค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีบทบาทในวงวิชาการและวิชาชีพ เช่น ได้รับเชิญเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาผลงานทางวิชาการ ได้รับเชิญเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ทำให้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพที่อย่างน้อยที่สุดคนที่เป็นอาจารย์สอนหนังสือในมหาวิทยาลัยควรมีตำแหน่งระดับต้น คือ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจเนื่องมาจากอาจารย์ตระหนักในวิชาชีพว่า การเป็นอาจารย์สอนหนังสือในมหาวิทยาลัย ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถต้องทำการศึกษาวิจัย เพื่อแสวงหาและพัฒนาองค์ความรู้ในศาสตร์สาขาวิชาต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอน นอกจากนี้การมีตำแหน่งทางวิชาการยังเป็นดัชนีวัดคุณภาพและความสำเร็จของสถาบันการศึกษา กล่าวคือหากสถาบันการศึกษามีปริมาณของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการสูง ก็จะสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ ความน่าเชื่อถือ ตลอดจนเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความมีคุณภาพ และศักยภาพ นโยบายของสถาบันการศึกษา เห็นแนวทางส่งเสริมของผู้บริหารที่ตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตามนโยบายของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2550 - 2565) ที่มีสาระสำคัญ คือ แนวทางการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ได้แก่ การเพิ่มสมรรถนะให้กับอาจารย์ ด้านวิชาการ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ความสามารถด้านวิจัย ตลอดจนการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพและสังคม ให้เป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์ สามารถ ถ่ายทอดองค์ความรู้สู่อาจารย์ระดับอื่น ๆ ได้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2550) และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านความต้องการความก้าวหน้า และความต้องการความสำเร็จ มีแรงจูงใจอยู่ ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory) กล่าวคือ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคล ซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ และสอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow (1970) ที่ได้แบ่งระดับความต้องการออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งความต้องการความสำเร็จ (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการพัฒนาตนเองตามศักยภาพสูงสุด ได้แสดงออกซึ่งทักษะ และความเป็นเลิศในบางสิ่งบางอย่างที่ตนมี และมีอารมณ์ซึ่งแสดงออกถึงบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตนเป็นกระบวนการที่ไม่มีสิ้นสุด

ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนาเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ลำดับแรก อาจารย์เห็นว่าควรจัดสรรเวลาในการสร้างผลงานทางวิชาการเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอาจารย์ทุกคนมีภาระงานสอน ซึ่งเป็นหน้าที่ที่สำคัญที่สุดที่ต้องปฏิบัติอย่างน้อยต้องสอน 35 ชั่วโมง/สัปดาห์ ก่อนสอนก็ต้องมีการเตรียมการสอน หลังสอนต้องตรวจงาน นอกจากนั้น ยังมีงานด้านวิชาการ คือ มีหน้าที่ให้คำแนะนำปรึกษาแก่นักศึกษา มีงานบริการทางวิชาการและงานด้านทะนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม คือ การเป็นอาจารย์พิเศษเป็นวิทยากรบรรยายพิเศษ ตรวจผลงานของอาจารย์ตรวจวิทยานิพนธ์ ตรวจผลงานสร้างสรรค์ นอกจากนั้นอาจารย์บางท่านยังทำงานด้านการบริหารเป็นรองคณบดี เป็นหัวหน้าภาควิชา เป็นกรรมการประจำคณะ เป็นกรรมการบัณฑิตศึกษา เป็นประธานหลักสูตร เป็นผู้ประสานงานรายวิชาระดับคณะและระดับภาควิชา และยังมีงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายอีกมากมาย จึงทำให้อาจารย์ไม่มีเวลามาเขียนผลงานทางวิชาการ อาจารย์จึงจำเป็นต้องบริหารเวลา จัดสรรเวลา แบ่งเวลามาทำงานวิจัย เขียนหนังสือ เขียนเอกสารประกอบการสอน หรือเขียนบทความทางวิชาการ ซึ่งต้องทำอย่างต่อเนื่องทุกวัน แล้ววันหนึ่งก็จะมีผลงานทางวิชาการพร้อมตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้

นอกจากนี้ การติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการจากเอกสาร วารสารวิชาการหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่รับผิดชอบก็เป็นเรื่องสำคัญเพราะจะทำให้ได้ความรู้ ข้อคิดเห็น และข้อแนะนำต่าง ๆ มาช่วยในการเขียนผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ในขณะที่ผู้บริหารควรจัดสรรทุนอุดหนุนการวิจัย ไม่ว่าจะเป็นแหล่งทุนภายในหรือภายนอกมหาวิทยาลัยให้มีความเพียงพอต่อความต้องการในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งกรรณิการ์ สุวรรณ (2541) ได้ข้อเสนอแนะจากการประชุมทางวิชาการ เรื่อง สัมฤทธิ์: การติดตามและประเมินผลจากผู้เข้าร่วม ประชุมทางวิชาการเรื่อง การผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ระหว่างปี พ.ศ. 2534 - 2539 ว่ามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ควรให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในด้านการเงิน รวมทั้งจัดหาแหล่งทุนสนับสนุนให้ทำผลงานทางวิชาการ อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารควรรวบรวมผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมิน เพื่อเป็นตัวอย่างให้แก่อาจารย์ที่ต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพื่อใช้ดูเป็นแนวทางในการเขียนผลงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สงคราม หิรัญเขว้า (2536) ที่พบว่าข้าราชการ ครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา ต้องการช่วยเหลือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการอำนวยความสะดวกในการจัดทำผลงานทางวิชาการ รวมทั้งต้องการให้มีการประชุมอบรมปฏิบัติการในการจัดทำผลงานอย่างจริงจังในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อที่จะได้เห็นรูปแบบของผลงานอย่างจริงจัง อีกทั้งต้องการลงมือทำผลงานด้วยตนเอง เช่นเดียวกับงานวิจัยของ วรรณี จักษุดี (2540) ได้ทำการศึกษาปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการของนิเทศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่าปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการที่เป็นปัญหาสูงสุดคือขาดรูปแบบที่เป็นมาตรฐานของผลงานทางวิชาการแต่ละประเภท นอกจากนี้ ผู้บริหารควรจัดให้มีตำรา วารสาร เอกสารทางวิชาการและวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ทันสมัยในห้องสมุด เพื่อเป็นการสนับสนุนให้อาจารย์ที่กำลังทำผลงานทางวิชาการไว้ใช้

สำหรับศึกษาค้นคว้า และควรรวมตัวกันทำเป็นเครือข่ายเชื่อมโยงระหว่างมหาวิทยาลัย ซึ่งสามารถสืบค้นได้ทางเว็บไซต์ แต่ก็ต้องระมัดระวังในเรื่องการคัดลอกผลงานทางวิชาการ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. จากผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านขั้นตอนและกระบวนการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการมีความชัดเจนไม่ยุ่งยาก มีคะแนนน้อยที่สุด จึงขอเสนอให้มหาวิทยาลัย มีความยืดหยุ่นในการใช้ระเบียบและประกาศต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ในการใช้เอกสารที่เกี่ยวข้องเพราะการผลิตผลงานแต่ละชิ้นต้องใช้เวลานาน เมื่อระเบียบมีการเปลี่ยนแปลงอาจส่งผลกระทบกับผลงานที่เสร็จแล้ว หรือที่อยู่ระหว่างรอตอบรับการตีพิมพ์ หรืออยู่ระหว่างการผลิตผลงาน ดังนั้นก่อนที่จะประกาศให้ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องควรเผื่อระยะเวลาในการดำเนินการด้วย

2. จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ระดับบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการพัฒนาทักษะและความสามารถด้านวิชาการของอาจารย์ เพื่อความก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพของตนเอง ความเข้าใจต่อกฎ ระเบียบ และข้อบังคับว่าด้วยเรื่องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ แรงจูงใจด้านค่าตอบแทน รางวัล หรือเงินเดือน จากการมีตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ และการสนับสนุนและส่งเสริมการเข้าสู่การขอตำแหน่งทางวิชาการของเพื่อนอาจารย์ จึงมีข้อเสนอ ดังนี้

2.1 อาจารย์ควรจัดสรรเวลาในการสร้างผลงานทางวิชาการเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ดังนั้น ผู้ที่มีเป้าหมายจะขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ควรมีการวางแผนในการจัดเรียนการสอนแล้วจัดสรรเวลามาเขียนเอกสารประกอบการสอน/เอกสารคำสอน เขียนตำรา หนังสือ บทความวิจัย หรือบทความทางวิชาการ และควรเขียนอย่างต่อเนื่องทุกวัน จะทำให้มีผลงานทางวิชาการครบตาม หลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด ทำให้สามารถเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้

2.2 อาจารย์ควรติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการจากเอกสาร วารสารวิชาการ หรืองานวิจัยที่เกี่ยวกับสาขาวิชาที่รับผิดชอบ ในปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การพัฒนารูปแบบของวารสารต่าง ๆ โดยเฉพาะวารสารในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ที่ช่วยในการเข้าถึงและสืบค้นข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งมีความสะดวกทั้งเวลาและโอกาสในการเข้าถึงข้อมูล ผู้ขอกำหนดตำแหน่งควรติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการจากเอกสาร วารสารวิชาการในรูปแบบวารสาร อิเล็กทรอนิกส์มากกว่าในรูปแบบวารสารสิ่งพิมพ์

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับจากการวิจัย

จากผลการศึกษา เรื่อง การพัฒนากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ จากการวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้องค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญ ดังนี้

1. การสร้างระบบสนับสนุนอย่างเป็นระบบ การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการไม่ได้เป็นเพียงหน้าที่ส่วนบุคคลของอาจารย์เท่านั้น แต่ต้องได้รับการสนับสนุนอย่างเป็นระบบจากหน่วยงานต้นสังกัด เช่น การมีที่ปรึกษาทางวิชาการ การอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ และการกำหนดขั้นตอนที่ชัดเจนในการยื่นขอตำแหน่ง

2. การพัฒนาศักยภาพของอาจารย์แบบต่อเนื่อง ควรมีการวางแผนพัฒนาอาจารย์ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน โดยให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์ตำแหน่งทางวิชาการ และมีระบบติดตามความก้าวหน้าเพื่อกระตุ้นให้อาจารย์มีเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง

3. ความชัดเจนของเกณฑ์และการประเมิน องค์ความรู้ใหม่ที่พบคือ ความชัดเจน โปร่งใส และความเข้าใจตรงกันในเกณฑ์การประเมินมีผลต่อแรงจูงใจและความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดทำแนวทางหรือคู่มือที่เข้าใจง่ายและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

4. วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการสร้างผลงานวิชาการ วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ เช่น การให้เวลา การลดภาระงานสอน การให้รางวัลและการยอมรับจากผู้บริหาร มีผลอย่างยิ่งต่อความสามารถของอาจารย์ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

5. การใช้เทคโนโลยีและระบบดิจิทัลในการส่งเสริมกระบวนการ การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการจัดเก็บ จัดการ และติดตามความคืบหน้าของผลงานทางวิชาการ เป็นองค์ความรู้ใหม่ที่ช่วยให้กระบวนการโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กรรณิการ์ สุวรรณ. (2541). *การติดตามและประเมินผลจากผู้ร่วมประชุม สัมมนาทางวิชากร เรื่องการผลิตผลงาน ทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการระหว่างปี พ.ศ. 2534-2539.* เชียงใหม่ฯ: งานส่งเสริมและตำรา กองบริการการศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ฐิตาภา ทองไชย. (2564). *ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อการให้บริการของงานกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ.* ปทุมธานี: กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ทรงยศ แก้วมงคล และคณะ. (2561). *การสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการของเทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี (ประจำปีงบประมาณ 2561).* งานวิจัยสนับสนุนจากเทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี.

ทัดศรี ชัยเมคา. (2562). การศึกษาปัญหาในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ สังกัดคณะวิจิตรศิลป์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ใน เอกสารประชุมวิชาการวิจัยระดับชาติสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา ครั้งที่ 11 “ ทองกวาววิชาการ 62”, (หน้า 255-265). วันที่ 20-21 มิถุนายน 2562 ณ สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นันทิยา ผิวงาม และคณะ. (2557). *ความพึงพอใจในการบริการของงานอนุมัติผลการศึกษา.* วิจัยตามโครงการการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

น้ำลิน เทียมแก้ว. (2556). *ความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการของสำนักวิทยบริการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีการศึกษา 2555.* โครงการวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนการวิจัยจากงบประมาณเงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556. มหาสารคาม: สำนักวิทยบริการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บัณฑิต ทิพากร. (2550). *การพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา.* ใน ไพฑูรย์ สินลารัตน์, บรรณาธิการ, *อาจารย์มืออาชีพ: แนวคิด เครื่องมือ และการพัฒนา.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปัณณวัชร์ พัชรวลัย. (2558). *ความพึงพอใจต่อคุณภาพการบริการ และการรับรู้ภาพลักษณ์ธนาคารเฉพาะกิจที่ส่งผลต่อความภักดีในการใช้บริการของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร.* ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ปานวาส ประสาทศิลป์. (2559). *ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีต่อการให้บริการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์สุพรรณบุรี และศูนย์นนทบุรี.* ทุนอุดหนุนงบรายได้จากคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ปีงบประมาณ 2559.

ผุสดี สัตยมานะ. (2549). *การบริหารรัฐกิจ.* กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

ไพฑูรย์ โพธิสว่าง. (2556). *การทำวิจัยทางสังคมศาสตร์ หลักการ วิธีปฏิบัติ สถิติ และคอมพิวเตอร์ (Ebook)*. ชลบุรี: ฝ่ายนวัตกรรมการเรียนการสอน สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. (2561). *ความพึงพอใจคุณภาพการให้บริการต่อประชาชนที่มีต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน อำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี*. งานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

วรรณี จักษุดี. (2540). *การศึกษาปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการของนิเทศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิจิตร ศรีสอ้าน. (2544). *การศึกษากับการพัฒนา. เอกสารการสอนชุดวิชาพัฒนศึกษา หน่วยที่ 1* (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สงคราม หิรัญขว้า. (2536). *ความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชัยภูมิ*. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2550). *กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2(พ.ศ. 2551 - 2565)*. วันที่ค้นข้อมูล 9 มกราคม 2567, เข้าถึงได้จาก https://www.rpu.ac.th/Library_web/doc/e-book_T/HEPlan_book.pdf

อนุพงศ์ เมืองโคตร. (2560). *ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดมุกดาหาร*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานท้องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

อารยา นิราศภัย. (2561). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของนักศึกษาในการใช้บริการสำนักทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสยาม*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.

ภาษาอังกฤษ

Jump, N. (1978). *Psychometric Theory* (2nd ed.). New York: McGraw Hil.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607-610.

Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harpers and Row.