



รายงานการวิจัย

เรื่อง

การพัฒนากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

(THE PROCESS DEVELOPMENT FOR OBTAINING THE ACADEMIC
RANKS OF LECTURERS, FACULTY OF POLITICAL SCIENCE AND LAW,
BURAPHA UNIVERSITY)

โดย

นางนุชจรินทร์ วรรณพงษ์

โครงการวิจัยนี้ได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัย
จากทุนอุดหนุนการวิจัยเงินรายได้ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

พ.ศ. 2566

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง การพัฒนากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย ประเภทเงินรายได้ จาก
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปีงบประมาณ 2566 ซึ่งสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี
โดยได้รับความกรุณาสนับสนุนทุนอุดหนุนการวิจัยจากผู้บริหารคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่สละเวลาอันมีค่าในการตรวจ IOC
ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์ ที่สละเวลาอันมีค่าในการ
ประเมินงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ท่านที่
สละเวลาให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม
จึงทำให้งานวิจัยชิ้นนี้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี

นุชจรินทร์ วรณพงษ์

เมษายน 2567

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อประเมินความพึงพอใจ ในกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 2. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และ 3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการของอาจารย์ประจำ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ประชากรในการวิจัยคือ คือ อาจารย์ประจำ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ จำนวน 44 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการสอน มีความรวดเร็ว เหมาะสม และขั้นตอนการประเมินผลการสอน เพื่อประกอบการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการมีความรวดเร็ว มีคะแนนสูงสุดเท่ากัน การให้บริการ การให้คำปรึกษา และชี้แนะของเจ้าหน้าที่ มีความชัดเจน กระบวนการประเมินการเผยแพร่ผลงานวิชาการมีความรวดเร็ว กระบวนการตรวจสอบเอกสารรวดเร็ว การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานมีความรวดเร็ว กรอบระยะเวลาในการดำเนินการและพิจารณาเป็นไปตามความเหมาะสมวิชาการ เพื่อประกอบการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ และขั้นตอนและกระบวนการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ มีความชัดเจนไม่ยุ่งยาก

ปัจจัยส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทุกระดับ เรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ระดับคณะ ระดับมหาวิทยาลัย และระดับบุคคล

สำหรับแนวทางการพัฒนาเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มีดังนี้ 1. ควรจัดสรรเวลาในการสร้างผลงานทางวิชาการเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 2. ควรติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการจากเอกสาร วารสารวิชาการหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่รับผิดชอบ 3. ผู้บริหาร ควร จัดสรรทุนอุดหนุนการวิจัยให้เพียงพอ 4. ผู้บริหารควรรวบรวมผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมิน เพื่อเป็นตัวอย่างให้แก่อาจารย์ที่ต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 5. ผู้บริหารควรจัดให้มี ตำรา 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. Data was collected by the 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 ENTERING THE POSITION, ACADEMIC POSITION

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
สารบัญ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ	ซ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความสำคัญและที่มาของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2 แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาศายวิชาการ.....	7
ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	13
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ	24
บทบาทและหน้าที่ทั่วไปของอาจารย์มหาวิทยาลัย.....	33
หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ.....	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	47
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	54
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	55
การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research).....	55
การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research).....	57
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	61
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาการพึงพอใจในกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของ อาจารย์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา	63

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 3 ผลการศึกษาปัจจัยส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา	65
ตอนที่ 4 ผลการศึกษาข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ.....	69
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	74
สรุปผลการศึกษา	74
อภิปรายผลการศึกษา.....	79
ข้อเสนอแนะ	82
บรรณานุกรม	84
ภาคผนวก.....	90
ภาคผนวก ก.....	91
ภาคผนวก ข.....	93
ประวัติผู้วิจัย.....	101

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1-1 จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยทั่วประเทศ	3
2-1 จำนวนคณาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	9
2-2 จำนวนคณาจารย์ประจำ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ดำรง ตำแหน่งทางวิชาการ	9
2-3 หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตาม ประกาศ ก.พ.อ. และข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา.....	38
3-1 จำนวนประชากรจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ.....	57
4-1 จำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลทั่วไป	61
4-2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจกระบวนการเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการ โดยรวม	63
4-3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการของอาจารย์ โดยรวม.....	65
4-4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการของอาจารย์ ระดับมหาวิทยาลัย.....	66
4-5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการของอาจารย์ ระดับคณะ	67
4-6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการของอาจารย์ ระดับบุคคล	68

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2-1	ขั้นตอนการพิจารณาคำแห่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยบูรพา.....	36
2-2	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	52

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหา

มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งในประเทศมีการจัดการศึกษาในระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเห็นความสำคัญอย่างยิ่งที่จะเป็นแหล่งผลิตกำลังคนระดับสูงที่มีความรู้ความสามารถที่จะออกไปพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไป ฉะนั้นมหาวิทยาลัยจึงมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถสูงขึ้นส่งเสริมให้มีเครื่องมือหรือทัศนวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยสำหรับเป็นแหล่งวิทยาการหรือเป็นแหล่งทรัพยากรที่แปลกใหม่ ก่อให้เกิดการระดมความคิดสร้างสรรค์ เพื่อที่จะสามารถพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพ ซึ่งจะนำไปพัฒนาชาติได้ ภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยนั้นที่สำคัญ คือ การส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ ภารกิจของมหาวิทยาลัยมีอยู่ 4 ด้านด้วยกันคือ ด้านการสอน เพื่อผลิตบัณฑิตออกไปพัฒนาสังคม ส่งเสริมคุณภาพของประชากร ในแต่ละสังคม ด้านการวิจัย เพื่อบุกเบิกแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และช่วยให้เป็นแหล่งอุตสาหกรรมที่มีความสมบูรณ์ มากขึ้น ด้านการบริหารทางวิชาการ เพื่อให้ผลงานทางวิชาการได้อย่างทั่วถึงและด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งจะต้องดำรงรักษาไว้ซึ่งขนบธรรมเนียมและประเพณีอันดีงาม ภารกิจทั้ง 4 ด้าน ของมหาวิทยาลัยนี้ล้วนแต่ต้องอาศัยความเป็นเลิศทางวิชาการทั้งสิ้น หากอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยไม่มีความเป็นเลิศทางวิชาการแล้วจะหวังให้การเรียนการสอนมีคุณภาพเป็นเลิศย่อมเป็นไปได้ (วิจิตร ศรีสอาน, 2544, หน้า 34-35) แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา ประจำปีงบประมาณ 2564-2567 มีนโยบายบริหารองค์กรโดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศ มุ่งเน้นการพัฒนาประสิทธิภาพองค์กร และสนับสนุนแนวทางการพัฒนาบุคลากร นำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ดำเนินการบริหารจัดการและพัฒนาระบบกายภาพ โครงสร้างพื้นฐานสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการสร้างสุนทรียภาพและเอื้อประโยชน์ต่อการเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของบุคลากร และเพื่อเตรียมความพร้อมรับสถานการณ์เปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างรวดเร็ว และกำหนดแนวทางและทิศทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการดำเนินงานในลักษณะแพลตฟอร์ม (Platform) ความร่วมมือตามเป้าประสงค์ของการพัฒนาตาม แพลตฟอร์ม 1. การยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานสากล และการสร้างบุคลากรคุณภาพสนองต่อความต้องการของพื้นที่ภาคตะวันออก และดัชนีชี้วัดศักยภาพมาตรฐานการศึกษาของมหาวิทยาลัยที่สำคัญคือ ตำแหน่งทางวิชาการที่คณาจารย์มหาวิทยาลัยทุกคนต้องผลิตผลงานทางวิชาการในลักษณะต่าง ๆ ให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด และต้องเป็นผลงานที่บ่งชี้ หรือพิสูจน์ให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญใน

หน้าที่ที่รับผิดชอบ (กองแผนงาน มหาวิทยาลัยบูรพา, 2566) ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2564 ฉบับลงวันที่ 2 สิงหาคม พ.ศ. 2564 กำหนดไว้ว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ ประกอบด้วย

- (1) คณาจารย์ประจำ ที่ทำหน้าที่สอนระดับอุดมศึกษา และวิจัย มีตำแหน่งทางวิชาการ ดังนี้
 - (ก) ศาสตราจารย์
 - (ข) รองศาสตราจารย์
 - (ค) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 - (ง) อาจารย์

มหาวิทยาลัยบูรพาเดิมมีฐานะเป็น มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตบางแสน ต่อมาได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยบูรพา โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 107 ตอนที่ 1313 ซึ่งพระราชบัญญัติว่า “พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2533” ให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ 30 กรกฎาคม พ.ศ. 2533 คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์เป็นส่วนงานในระดับคณะ เกิดขึ้นจากการที่มหาวิทยาลัยบูรพาได้เปลี่ยนสถานภาพจากส่วนราชการเป็นองค์การมหาชนในกำกับของรัฐบาลตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2550 ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยบูรพาได้ออกประกาศมหาวิทยาลัยบูรพา เรื่อง การจัดตั้งส่วนงาน และภาระหน้าที่ของส่วนงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ลงวันที่ 4 กรกฎาคม 2551 กำหนดให้คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มีภาระหน้าที่ “จัดการศึกษาระดับปริญญาตรี วิจัยและบริการวิชาการด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์และนิติศาสตร์ และการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาด้านรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มีคณบดีเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด” (วาสนา จิรมงคลเลิศ และจักรี ไชยพิณิจ, 2555) ปัจจุบันคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มีคณาจารย์ประจำรวมทั้งสิ้น 50 คน ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ 18 คน รองศาสตราจารย์ 5 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 20 มิถุนายน พ.ศ. 2566) ยังต้องมีการพัฒนาและสนับสนุนให้คณาจารย์ มีการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง เพราะการดำรงตำแหน่งทางวิชาการบ่งบอกถึงการพัฒนาวิชาชีพของอาจารย์อย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ขั้นตอนการขอตำแหน่งทางวิชาการที่มีระเบียบ กฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้เกี่ยวกับผลงานทางวิชาการ ได้แก่ งานวิจัย ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ตำรา หนังสือ และบทความทางวิชาการ ซึ่งจะต้องผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์จึงเป็นตัวการันตีสถานะการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสำหรับคนที่ทำสัญญาจ้างไว้กับมหาวิทยาลัยตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2554 ที่กำหนดว่าพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการต้องได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้นอย่างน้อยในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภายในระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนด คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มีพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ ที่ทำสัญญาจ้างไว้กับมหาวิทยาลัยก่อนวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2554 อีกจำนวนหนึ่งที่ยังไม่ได้เข้าสู่การขอตำแหน่ง

ทางวิชาการ ซึ่งคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ ได้ส่งเสริมให้อาจารย์ผลิตผลงานทางวิชาการ ด้วยการประกาศสนับสนุนทุนวิจัย และทุนผลิตผลงานทางวิชาการต่าง ๆ ประจำปี เพื่อผลักดันและส่งเสริมให้อาจารย์ผลิตผลงานสำหรับใช้ในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ แต่ด้วยปัจจุบันแม้คณะฯ จะมีการส่งเสริมด้วยวิธีต่าง ๆ แต่อัตราการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการยังน้อยกว่าที่ควรจะเป็น เมื่อเทียบกับสัดส่วนของอาจารย์ทั้งคณะ

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาเพื่อนำผลการศึกษาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการนำเสนอผู้บริหาร หรือผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน และกำหนดเป็นมาตรการหรือเป็นแนวทางในการพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และยังเป็นความร่วมมือตามเป้าประสงค์ของการพัฒนาตามของมหาวิทยาลัยตามแพลตฟอร์ม 1 การยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานสากล และการสร้างบุคลากรคุณภาพสนองต่อความต้องการของพื้นที่ภาคตะวันออก

ตารางที่ 1-1 จำนวนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยทั่วประเทศ

ประเภทสังกัด	อ.	ผศ.	ผศ. พิเศษ	รศ.	รศ. พิเศษ	ศ.	ศ. พิเศษ	ศ. 11	รวม ทั้งหมด
สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ									
มหาวิทยาลัยของรัฐ	13,605	6,010	6	2,866	7	242	68	27	22,831
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	8,259	3,826	22	2,782	29	575	46	89	15,628
มหาวิทยาลัยราชภัฏ	7,557	2,608	1	559	0	11	0	0	10,736
รวม	29,421	12,444	29	6,207	36	282	114	116	49,195
สถาบันอุดมศึกษาของเอกชน									
มหาวิทยาลัยเอกชน	7,796	1,967	88	475	15	60	7	2	10,410
วิทยาลัยเอกชน	712	122	1	32	0	7	1	0	875
สถาบัน	230	108	0	27	0	3	0	0	368
รวม	8,738	2,197	89	534	15	70	8	2	11,653
วิทยาลัยชุมชน									
วิทยาลัยชุมชน	220	1	0	0	0	0	0	0	221
รวม	220	1	0	0	0	0	0	0	221
รวมทั้งหมด	38,379	14,642	118	6,741	51	898	122	118	61,069
คิดเป็นร้อยละ	62.85	23.98	0.19	11.04	0.08	1.47	0.20	0.19	

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (2566)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อประเมินความพึงพอใจในกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ประจำ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ความพึงพอใจในกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในประเด็นกระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการ และวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เช่น ความเข้าใจในกระบวนการขอตำแหน่งของอาจารย์ประจำ กฎระเบียบ เป็นต้น ท้ายที่สุดจะนำเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำ

ขอบเขตด้านประชากร

1. การวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรในการศึกษา คือ อาจารย์ประจำ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ จำนวน 15 คน
2. การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรในการศึกษา เป็นคือ อาจารย์ประจำ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ จำนวน 50 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ จำนวน 44 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ขอบเขตด้านเวลา

1 เมษายน พ.ศ. 2566 ถึง 31 มีนาคม พ.ศ. 2567

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มีนโยบายที่ชัดเจนเพื่อการส่งเสริม และผลักดันให้อาจารย์ได้รับการแต่งตั้งดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ก่อนสิ้นสุดสัญญา

2. อาจารย์ที่จะส่งผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการเข้าใจขั้นตอน และสามารถดำเนินการทันในระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด

3. อาจารย์ที่จะส่งผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตามที่เสนอขอ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ตำแหน่งทางวิชาการ หมายถึง ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์

การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ หมายถึง การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตามข้อบังคับ มหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งและถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งทาง วิชาการ พ.ศ. 2565

อาจารย์ หมายถึง บุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอนให้กับนิสิต ภายในคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ผลงานทางวิชาการ หมายถึง เอกสารหรือหลักฐานที่จัดทำขึ้นในลักษณะต่าง ๆ ซึ่งเกิดจากการศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์วิจัย เรียบเรียง ประดิษฐ์และสร้างสรรค์ขึ้นอย่างเป็นระบบ และได้นำไป พัฒนาการเรียนการสอน และสร้างความก้าวหน้าในทางวิชาการ ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2564 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และอื่น ๆ ตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ผลการสอน หมายถึง ผลการสอนตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ พิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2564 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และอื่น ๆ ตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

เอกสารที่ใช้ประเมินผลการสอน หมายถึง เอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2564 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และอื่น ๆ ตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

งานวิจัย หมายถึง ผลงานวิชาการที่เป็นงานศึกษาหรืองานค้นคว้าอย่างมีระบบ ด้วยวิธี วิทยาการวิจัย ที่เป็นที่ยอมรับในสาขาวิชานั้น ๆ และมีที่มาและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อให้ได้มาซึ่ง ข้อมูลคำตอบหรือข้อสรุปรวม ที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาการ (งานวิจัยพื้นฐาน) หรือการนำ งานวิชาการนั้นมาใช้ประโยชน์ (งานวิจัยประยุกต์-Applied research) หรืองานวิจัยสร้างสรรค์ (Creative research) หรือการพัฒนาอุปกรณ์ หรือกระบวนการใหม่ ที่เกิดประโยชน์

ตำรา หมายถึง งานวิชาการที่ใช้สำหรับการเรียนการสอนทั้งวิชา หรือเป็นส่วนหนึ่งของวิชา ซึ่งเกิดจากการนำข้อค้นพบจากทฤษฎี จากงานวิจัยของผู้ขอ หรือความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ รวบรวมและเรียบเรียง โดยมีโมโนทัศน์ที่ผู้เขียนกำหนดให้เป็นแกนกลาง ซึ่งสัมพันธ์กับโมโนทัศน์ย่อยอื่นอย่างเป็นระบบ มีเอกภาพสัมพันธ์ภาพและสอดคล้องภาพตามหลักการเขียนที่ดี ใช้ภาษาที่เป็นมาตรฐานทางวิชาการ และให้ความรู้ใหม่ อันเป็นความรู้สำคัญที่มีผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงต่อวงการวิชาการนั้น ๆ

หนังสือ หมายถึง งานวิชาการที่เกิดจากการค้นคว้าศึกษาความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อย่างรอบด้านและลึกซึ้ง มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์และเรียบเรียงอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยโมโนทัศน์หลักที่เป็นแกนกลางและโมโนทัศน์ย่อยที่สัมพันธ์กัน มีความละเอียดลึกซึ้ง ใช้ภาษาที่เป็นมาตรฐานทางวิชาการ ให้ทัศนะของผู้เขียนที่สร้างเสริมปัญญาความคิดและสร้างความแข็งแกร่งทางวิชาการให้แก่สาขาวิชานั้น ๆ หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง เนื้อหาของหนังสือไม่จำเป็นต้องสอดคล้องหรือเป็นไปตามข้อกำหนดของหลักสูตรหรือของวิชาใดวิชาหนึ่งในหลักสูตร และไม่จำเป็นต้องนำไปใช้ประกอบการเรียนการสอนในวิชาใดวิชาหนึ่ง

บทความทางวิชาการ หมายถึง งานเขียนทางวิชาการซึ่งมีการกำหนดประเด็นที่ต้องการอธิบายหรือวิเคราะห์ อย่างชัดเจน ทั้งนี้ มีการวิเคราะห์ประเด็นดังกล่าวตามหลักวิชาการ โดยมีการสำรวจวรรณกรรมเพื่อสนับสนุนจนสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ในประเด็นนั้นได้ อาจเป็นการนำความรู้จากแหล่งต่าง ๆ มาประมวลร้อยเรียงเพื่อวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ โดยที่ผู้เขียน แสดงทัศนะทางวิชาการของตนไว้อย่างชัดเจนด้วย

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การพัฒนากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คณะรัฐศาสตร์ และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยได้ค้นคว้า ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจาก นักวิชาการหลายท่าน เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบในการศึกษามีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาสายวิชาการ
2. ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ
4. หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ
5. บทบาทและหน้าที่ทั่วไปของอาจารย์มหาวิทยาลัย
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาสายวิชาการ

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

ประโยชน์ของการพัฒนาสายวิชาการ

การพัฒนาสายวิชาการของบุคลากรมีความสำคัญและก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรหลายประการ ดังต่อไปนี้ คือ

1. ช่วยรับประกันว่าบุคลากรที่มีความสามารถจะอยู่กับองค์กรต่อไป บุคลากรที่มีความสามารถและประสบการณ์ย่อมเป็นที่ต้องการขององค์กรทุกแห่งและบุคคลเหล่านี้สามารถที่จะหางานใหม่ได้อย่างรวดเร็วและง่ายดาย หากพวกเขาารู้สึกว่าองค์กรไม่ได้ให้ความสำคัญแก่พวกเขาและไม่ได้รับนโยบายหรือมาตรการใด ๆ ที่จะส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพแก่พวกเขาแล้วโอกาสที่

พวกเขาจะลาออกจากงานก็มีสูงยิ่งขึ้น ดังนั้น โครงการด้านการพัฒนาอาชีพจะเป็นสิ่งหนึ่งที่มีให้บุคลากรที่มีความสามารถเหล่านี้ออกจากองค์กรไป

2. ช่วยให้องค์กรสามารถดึงบุคลากรที่มีความสามารถสูงเข้ามาทำงานได้มากขึ้น บุคคลที่มีความสามารถสูงมักจะพิจารณาเลือกทำงานกับองค์กรซึ่งให้ความสำคัญต่ออนาคตและความก้าวหน้าของบุคลากร ดังนั้น หากองค์กรใดที่มีโครงการด้านการพัฒนาอาชีพ ก็ย่อมจะมีความได้เปรียบในการดึงดูดบุคลากรเหล่านั้นให้เข้ามาทำงานกับตนเอง

3. อนาคตและความก้าวหน้าของบุคลากร ย่อมจะทำให้ทั้งบุคลากรภายในองค์กรและบุคลากรภายนอกองค์กรนั้นมีความรู้สึกที่ดี ซึ่งจะช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ และชื่อเสียงให้องค์กรเป็นอย่างดี

4. ช่วยให้ผู้บุคลากรที่มีการพัฒนาตนเองและลดความล้าสมัยในการทำงานตำแหน่งหนึ่ง ๆ อันอาจทำให้บุคลากรล้าหลังต่อความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ดังนั้น การพัฒนาอาชีพจะช่วยให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้เพราะบุคลากรเหล่านั้นจำเป็นต้องเพิ่มพูนความรู้และความสามารถต่าง ๆ ที่จำเป็นก่อนที่จะสามารถก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งอื่น ๆ

สนั่น เกาซรี กล่าวว่า เป็นกระบวนการวางแผนอันเกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมายในชีวิตการทำงานหรือเป้าหมายในอนาคตของตัวพนักงานเอง ซึ่งการที่จะวางแผนเกี่ยวกับสายอาชีพของพนักงานนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยดังต่อไปนี้ คือ (สนั่น เกาซรี, 2554 อ้างถึงใน ทัดศรี ชัยเมตตา, 2562)

1. ความสนใจในด้านต่าง ๆ ของพนักงาน
2. ชีตความสามารถทั้งเฉพาะตัวและการทำงานเป็นทีมของพนักงาน
3. ศึกษาและสำรวจตำแหน่งงานต่าง ๆ ตลอดจนโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในองค์กร
4. กำหนดจุดมุ่งหมายที่พนักงานและองค์กรปรารถนาทั้งในระยะสั้น ระยะปานกลาง และระยะยาว
5. ฝึกอบรมและแนวทางการพัฒนาสำหรับพนักงานนั้น ๆ
6. ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้อย่างเคร่งครัด

บัณฑิต ทิพากร (2550, หน้า 27) กล่าวว่า การพัฒนาจะเป็นกระบวนการซึ่งทำให้อาจารย์มีความใส่ใจในงานที่ตนกระทำให้สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มีความเจริญก้าวหน้า สร้างความมั่นคงในชีวิตและสร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กรที่ตนทำงานอยู่ ซึ่งในแผนพัฒนาการศึกษา ระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) (หน้า 38-40) กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาอาจารย์ให้เป็นมืออาชีพและพัฒนาผู้เชี่ยวชาญมืออาชีพให้เป็นอาจารย์ โดยมีกลยุทธ์ ดังนี้

1. เพิ่มจำนวนอาจารย์ให้เพียงพอ
2. พัฒนาอาจารย์ให้เป็นมืออาชีพอย่างเป็นระบบ
3. พัฒนาคุณภาพอาจารย์ให้มีความแข็งแกร่งในการทำวิจัย

4. ปฏิรูประบบค่าตอบแทนอาจารย์

5. พัฒนาระบบผู้เชี่ยวชาญ

สภาพปัญหาในการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตารางที่ 2-1 จำนวนคณาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

จำนวนรวมพนักงาน มหาวิทยาลัย (คน)	ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ (คน)	ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ (คน)	ดำรงตำแหน่ง รอง ศาสตราจารย์ (คน)	ดำรงตำแหน่ง ศาสตราจารย์ (คน)
3,379	793	508	114	9

ที่มา : กองบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2566

ตารางที่ 2-2 จำนวนคณาจารย์ประจำ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

ภาควิชา	จำนวน อาจารย์	ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	ดำรงตำแหน่ง รองศาสตราจารย์	อยู่ระหว่างรอ ผลการพิจารณา
ภาควิชารัฐศาสตร์	15	4	2	ผศ. 1 คน
ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์	22	9	2	ผศ. 1 คน ศ. 1 คน
ภาควิชานิติศาสตร์	13	4	1	
รวม	50	17	5	

งานศึกษาจำนวนมากใช้ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของประเทศต่าง ๆ เป็นตัวชี้วัดหนึ่งในการจัดลำดับการพัฒนาทางด้านวิชาการของแต่ละประเทศ (พิริยะ ผลพิรุฬห์, 2553 อ้างถึงใน ทัดศรี ชัยเมตตา, 2562) การขอตำแหน่งทางวิชาการเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของคุณภาพของผู้เป็นอาจารย์ อาจารย์ที่สร้างสรรค์งานวิชาการอย่างเข้มข้น จะมีความรู้ใน

เชิงวิชาการสูง ซึ่งจะสามารถได้รับการเลื่อนขั้นในระดับของวิชาการที่สูงขึ้นด้วย แต่อาจารย์จำนวนมากในประเทศไทยยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการและไม่เห็นความสำคัญของการดำรงตำแหน่งทางวิชาการโดยสาเหตุหลัก ๆ ได้แก่

อาจารย์ไม่เห็นความสำคัญ ไม่รู้จะขอไปทำไมเพราะระบบเมืองไทยยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับตรงนี้มากนัก เมื่อเทียบกับตำแหน่งบริหารในมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ เงินเดือนค่าตำแหน่งยังไม่เพิ่มไม่มาก

อาจารย์ไม่มีผลงานทางวิชาการมากพอ เพราะมหาวิทยาลัยในประเทศไทยยังไม่สร้างระบบแรงจูงใจในการทำงานวิจัยเท่าที่ควร

อาจารย์ใช้เวลาส่วนใหญ่กับการบริหารและสอนพิเศษซึ่งได้รับเงินเร็วกว่าและง่ายกว่าแทนที่จะมานั่งหน้าคอมพิวเตอร์ทำงานวิจัยสักชิ้น

อาจารย์มีผลงานทางวิชาการในลักษณะของการตีพิมพ์ไม่มากพอ โดยเฉพาะงานที่ตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการในต่างประเทศ งานวิชาการของอาจารย์ส่วนใหญ่เป็นลักษณะของงานที่ปรึกษาที่ทำตามโจทย์ของผู้ว่าจ้าง ซึ่งอาจเป็นหน่วยงานของรัฐ ทำให้มูลค่าเพิ่มในเชิงวิชาการของงานนั้นมีไม่มากไม่สามารถตีพิมพ์ในวารสารต่างประเทศได้ ซึ่งงานที่ปรึกษาไม่มีน้ำหนักในการนำมาขอตำแหน่งวิชาการมากนัก

อาจารย์หลายท่านไม่มีงานเขียนในเชิงของหนังสือหรือตำราซึ่งในปัจจุบันเป็นข้อกำหนดในการที่อาจารย์ท่านนั้นจะขอในตำแหน่งรองศาสตราจารย์ขึ้นไป คาดว่าในอนาคตประเทศไทยจะมีการกระจุกตัวอาจารย์ที่มีตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์โดยมีจำนวนไม่มากที่จะได้ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ขึ้นไป จำนวนมากด้วยกฎระเบียบตรงนี้

อาจารย์บางท่านยังมีอายุงานไม่มากจึงยังไม่ถึงระยะเวลาในการยื่นขอตำแหน่ง ซึ่งตรงนี้ไม่ใช่ปัญหามาก

การแก้ไขปัญหา

กลยุทธ์ในการสนับสนุนให้อาจารย์มหาวิทยาลัยไทยมีการผลิตผลงานทางวิชาการมากขึ้นมีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนางานวิชาการของประเทศไทยนั้นสามารถกระทำได้โดยการกำหนดกลยุทธ์ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร ดังนี้

1. กลยุทธ์ในระดับบุคคล

ในกรณีของประเทศไทย อาจารย์ควรผลิตผลงานวิจัยที่หลากหลาย เพราะเราไม่ทราบว่ามีผู้อ่านงานชิ้นนั้น (Reader) มีรสนิยมต่องานวิชาการ (Preference) อย่างไร อาจารย์ควรมีงานวิจัยที่ตีพิมพ์ ทั้งในวารสารต่างประเทศ วารสารวิชาการในประเทศ

อาจารย์อาจเริ่มพยายามสร้างผลงานวิจัยของตัวเองคนเดียว (อาจารย์รุ่นใหม่มักเป็น Co- Author) โดยขอจากแห่งทุกที่ให้ในการผลิตผลงานสำหรับตีพิมพ์ในวารสารต่างประเทศ เช่น สกว. วช. หรือ สำนักวิจัยในมหาวิทยาลัยเอง

อาจารย์ต้องมีการวางแผนการขอตำแหน่งที่ชัดเจน (ตั้งแต่ระดับอาจารย์ ถึง ศาสตราจารย์) กำหนดผลงานที่ตัวเองจะใช้ขอให้ชัดเจน โดยวางแผนจะขอตำแหน่งทางวิชาการที่ตั้งเป้าถึง ศาสตราจารย์ และกำหนดว่าจะเอาผลงานอะไรมาเพื่อขอตำแหน่งอะไรไม่จำเป็นต้องเอางาน ทุกชิ้นมาขอในตำแหน่งหนึ่ง ตำแหน่งใดทั้งหมด

อาจารย์ควรมีการรวบรวมผลงานที่ได้ตีพิมพ์ทุกชิ้นเป็นแฟ้มข้อมูลโดยมีการขอลายเซ็น การมีส่วนร่วมจากนักวิจัยท่านอื่น ๆ ทันทีเมื่องานเสร็จ

อาจารย์ควรเน้นทำงานวิจัยที่มีการพิมพ์เผยแพร่หรือสามารถนำมาส่งตีพิมพ์ในวารสารได้ เป็นความสำคัญโดยพยายามแบ่งสัดส่วนกับงานวิจัยประเภทที่ปรึกษา (ซึ่งเป็นงานวิจัยที่อาจเป็น ประโยชน์ต่อสังคมก็จริง แต่มักเป็นงานวิจัยที่อาจารย์ไม่มีอิสระทางความคิดมากเท่าที่ควร)

อาจารย์ควรเห็นความสำคัญของการขอตำแหน่งทางวิชาการ เนื่องจากตำแหน่ง ทางวิชาการนำมาสู่เงินประจำตำแหน่งที่สูงขึ้นการได้รับการยอมรับในวงการวิชาการ (Reputation) โอกาสในการ รับงานที่ปรึกษาในอัตราค่าจ้าง (Rate) ที่สูงขึ้นการเทียบระดับในข้าราชการที่สูงขึ้นและ การได้รับโอกาสในการเข้าไปสู่การเป็นที่ปรึกษาและการบริหารที่สูงขึ้น เป็นต้น

ในกรณีของอาจารย์ที่มีผลงานวิชาการมากพอ แต่ยังไม่ถึงเวลาในการขออาจารย์ ท่านนั้น อาจพิจารณาที่จะขอตำแหน่งทางวิชาการในกรณีพิเศษ เพราะเป็นการลองที่มีโอกาสที่จะได้ หรืออย่างน้อยก็ เสมอตัว

กลยุทธ์ในระดับคณะ

1. ภายในคณะอาจใช้ระบบของการสร้างแรงจูงใจหรือข้อบังคับเป็นเครื่องมือที่สำคัญ เช่น คณะอาจกำหนดการจ่ายค่าตอบแทนการสอน (ภาคพิเศษ) ที่แปรผันเป็นขั้นบันไดตามตำแหน่งทาง วิชาการ (เช่น ตำแหน่งอาจารย์ 1,500 บาท/ชั่วโมง ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ 2,000 บาท/ชั่วโมง ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ 3,000 บาท/ชั่วโมง ตำแหน่งศาสตราจารย์ 4,000 บาท/ชั่วโมง) เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจทางการเงิน

2. คณะอาจชดเชยกับค่าเสียโอกาสและต้นทุนที่สูงขึ้นของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการสูง โดยการลดชั่วโมงการสอนประจำของอาจารย์ท่านนั้นลง เพื่อที่อาจารย์จะได้มีเวลาในการผลิตผลงาน ทางวิชาการมากขึ้น แต่หลายที่กลับบังคับให้อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต้องสอนหนังสือมากกว่า อาจารย์ที่ไม่มี ซึ่งตรงนี้จะยิ่งทำให้อาจารย์ไม่อยากจะขอตำแหน่งทางวิชาการ คณะควรจัดลำดับของ การให้อาจารย์ทำงานบริหารและการสอนที่แปรผันตามตำแหน่งโดยอาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ

ควรให้เน้นผลิตงาน วิชาการ ในขณะที่มีอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการสามารถเข้ามาทำงานบริหาร ของคณะได้ ซึ่งกฎนี้ใช้ในหลายมหาวิทยาลัยในยุโรป

3. คณะควรสนับสนุนให้อาจารย์ไปเสนอผลงานในต่างประเทศ โดยควรกำหนดให้อาจารย์ ต้องไปต่างประเทศเพื่อนำเสนอผลงาน (Present) เท่านั้น โดยคณะต้องกำหนดให้ผลงานที่นำไปเสนอ จะต้องมีการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการต่างประเทศภายใน 12 ปี ไม่ใช่แค่ (Proceeding) และอาจกำหนด เป็นบัญชีดำ (Black List) สำหรับอาจารย์ที่ไปนำเสนอแต่กลับไม่นำงานนั้นไปตีพิมพ์

กลยุทธ์ในระดับสถาบัน/กระทรวง มหาวิทยาลัย/กระทรวง

กลยุทธ์ในระดับสถาบัน/กระทรวง มหาวิทยาลัย/กระทรวงควรใช้ระบบของการสร้าง แรงจูงใจ ดังนี้

1. กำหนดให้มหาวิทยาลัยต้องจ่ายค่าตอบแทนการสอน (ภาคปกติ) แปรผันตามตำแหน่งทาง วิชาการบางมหาวิทยาลัยเริ่มมีการให้เงินรางวัลผลงานที่มีการตีพิมพ์แต่เป็นนโยบายดังกล่าวอาจมีผล กระตุ้น ระยะสั้นเท่านั้น

2. มหาวิทยาลัย/ กระทรวงอาจกำหนดระยะเวลาในการขอตำแหน่ง (เพื่อที่จะตัดสินใจ ในการต่ออายุการจ้างงาน) เช่น ขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ใน 3 ปี (1+2 ปี) และขอตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ ภายใน (5-10 ปี) ดังนั้น อาจารย์ที่เริ่มงานภายใน 1-8 ปีจะมีตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ (โดยทั้งสองกรณีมีการนำมาปฏิบัติใช้แล้วในบางมหาวิทยาลัย) หรืออาจใช้ระบบ ของ Tenure เหมือนกับต่างประเทศ

3. ศูนย์บริการวิชาการของมหาวิทยาลัยควรเพิ่มบทบาทในการเป็น Resource Center เช่น การตีพิมพ์งานวิจัยที่ทำผ่านศูนย์เป็นหนังสือ (และขอ ISBN number) พร้อมทั้งจัดจำหน่าย มหาวิทยาลัย/กระทรวง ควรลดขั้นตอนและระยะเวลาในการพิจารณาบทความของผู้อ่าน (Reader) สำหรับการพิจารณาการขอตำแหน่งทางวิชาการ เช่น กำหนดมาตรการติดตาม/ ลงโทษผู้อ่านที่ใช้เวลา มากกว่ากำหนด เช่น นอกจากติด Black-List แล้ว อาจไม่จ่ายเงินถ้าใช้เวลาเกิน ผู้ขอเสียค่าเสียโอกาส มากในการรอคอยโดยอาจใช้ระบบของคะแนนมากกว่าระบบของผู้อ่านเพื่อความเป็นธรรมแก่อาจารย์ ผู้ขอและเพื่อเป็นลดขั้นตอนใน ต่างประเทศอาจใช้ระบบคะแนนโดยให้คะแนนสูงสำหรับงานวิชาการ ที่ตีพิมพ์ใน วารสารชั้นนำในต่างประเทศ หรืองานที่มีการตีพิมพ์หนังสือโดยไม่จำเป็นต้องมีผู้อ่านเพื่อ อ่านงานดังกล่าว เพราะเป็นงานได้มีการผ่านกรรมการ (Referee) ในต่างประเทศแล้วมหาวิทยาลัย/ กระทรวงควรทำการสำรวจหรือวิจัยเกี่ยวกับเหตุผลของการไม่ขอตำแหน่ง ของอาจารย์เพื่อที่จะ สามารถดำเนินกลยุทธ์ได้ตามลำดับที่เหมาะสม

ทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงคือสิ่งที่ไม่เป็นตัวตน นิยามกันว่าเมื่ออยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมาซึ่งเชื่อกันว่า ถ้ามีแรงอยู่กับตัวก็จะมีพลังในการทำงานนั้น ๆ ให้สำเร็จ) (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, ราชบัณฑิตยสถาน, 2546, หน้า 30) คือ ความรู้สึกนึกคิดหรือท่าทีของบุคคลกลุ่มบุคคล ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้แก่ หน่วยงานที่บุคคลนั้นสังกัดอยู่ ลักษณะงานที่ทำ สภาพะการทำงาน กลุ่มการทำงานและเพื่อนร่วมงาน ทุกระดับ (ณัฐพล ชันชโยชัย, 2549, หน้า 32)

ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพได้มีนักวิชาการให้ความสำคัญของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ถ้าเจ้าหน้าที่มีแรงจูงใจจะมีความตั้งใจในการทำงานอย่างแท้จริง มีทัศนคติไปในทางคิดสร้างสรรค์ มีปัญหาขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานน้อยมากแม้จะตกอยู่ในภาวะกดดันจากสถานการณ์ต่าง ๆ ก็มีความอดทนได้นานและไม่คิดหนีปัญหาไม่ปิดความรับผิดชอบแต่อย่างใด (อานันต์ พรหมบังเกิด, 2548, หน้า 11)

แรงจูงใจมีความสำคัญหลายประการ แยกออกได้ดังนี้ (มุสดี สัตยมานะ, 2549, หน้า 58)

1. ร่วมทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. ก่อให้เกิดความซื่อสัตย์ ภักดี ที่ผู้ปฏิบัติงานจะพึงมีต่อองค์การ
3. เสริมสร้างให้เกิดการปฏิบัติตามข้อบังคับระเบียบแบบแผน
4. ทำให้องค์การแข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคไปได้
5. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจองค์การ
6. ให้เกิดความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่าง ๆ
7. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์การ

ทั้งนี้ความสำเร็จในภารกิจของหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดจะเกิดขึ้นได้ เมื่อผู้บังคับบัญชาพัฒนาและดำรงไว้ซึ่งแกนชีวิตในหน่วยงานให้มีระดับสูง (ศิริ ทิวะพันธุ์, 2548) คือ

1. แรงจูงใจ
2. วินัย
3. สามัคคีธรรม
4. ประสิทธิภาพกำลังพล

ทฤษฎีการจูงใจของ Maslow (Maslow's general theory of human motivation)

มาสโลว์ (Maslow, 1970, pp. 80-81) ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วจะมี ความต้องการอย่างอื่นเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็น สิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการ

ที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจแทน ซึ่ง Maslow มองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เป็น 5 ลำดับ ดังนี้ คือ

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการเกี่ยวกับอาหาร น้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม ยารักษาโรค ความต้องการทางเพศ เป็นต้น เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในด้านความจำเป็นพื้นฐานเป็นที่พอใจแล้วมนุษย์จะมีความต้องการระดับสูงขึ้นไปและความต้องการดังกล่าวจะเป็นเครื่องกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) มี 2 แบบคือ ความต้องการความปลอดภัยด้านร่างกายและจิตใจกับความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ
3. ความต้องการทางสังคม (Social or belonging needs) เป็นความต้องการที่จะให้ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมต้องการให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงหรือฐานะทางสังคม (Esteem or status needs) เป็นความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ต้องการเป็นตัวเอง มีอิสระในการตัดสินใจ เป็นต้น
5. ความต้องการที่จะได้รับความสมหวังในชีวิต (Self-actualization or self-realization) เป็นขั้นสูงสุดของมนุษย์ เช่น ความต้องการอยากเป็นหัวหน้าสูงสุดของหน่วยงาน ความต้องการอยากเด่นทางใดทางหนึ่งโดยเฉพาะ

ทฤษฎีการจูงใจของ Maslow มาสโลว์ ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วจะมีความต้องการอย่างอื่นเข้ามาแทนที่ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่ สิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจแทนความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เป็น 5 ลำดับ ดังนี้ คือ

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs)
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) ความปลอดภัยด้านร่างกายและจิตใจกับความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ
3. ความต้องการทางสังคม (Social or belonging needs) ให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงหรือฐานะทางสังคม (Esteem or status needs)
5. ความต้องการที่จะได้รับ ความสมหวังในชีวิต (Self actualization or self realization) เป็นขั้นสูงสุดของมนุษย์

ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (Herzberg's motivation theory)

เฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959, 113-115; อ้างถึงใน ปริญา อินสว่าง, 2552, หน้า 32) ได้ศึกษาถึงมูลเหตุในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและได้สร้างทฤษฎีที่เรียกว่า ทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two factors theory) หรือเรียกชื่ออย่างอื่นได้อีกหลายชื่อ เช่น ทฤษฎีความพอใจ - ไม่พอใจ (Satisfiers dissatisfies) หรือทฤษฎีปัจจัยกระตุ้นปัจจัยค้ำจุน (Motivation hygiene's theory) หรือทฤษฎีองค์ประกอบภายใน-ภายนอกของงาน (Intrinsic extrinsic factors) ซึ่งแนวคิด

หลักของทฤษฎีนี้เชื่อว่าผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงาน ได้ผลดีมีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจ ความพึงพอใจจะเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ผลผลิตของงานสูงขึ้นความพึงพอใจ ในการทำงานมี 2 องค์ประกอบ คือ

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivation factors) จะเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจ (Satisfiers) เป็นตัวสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จในการทำงานมี 5 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี สามารถแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้ รวมถึงการแสดงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ส่งผลให้เห็นถึงผลงานของบุคคลได้

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคคลได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลที่ตนเกี่ยวข้องกับ ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชยการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือการได้รับเงินเพิ่มขึ้น

1.3 ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสถานที่หรือตำแหน่งของบุคคลในองค์การในทางสูงขึ้น

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) มีลักษณะเป็นปัจจัยที่เป็นสิ่งแวดล้อมในการทำงานมี 11 ประการ คือ

2.1 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนที่จะช่วยเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

2.2 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with subordinates) หมายถึง การติดต่อสื่อสารทั้งทางกิริยาและวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์ อันดีต่อกัน

2.3 สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีเลขานุการ การมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ

2.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with superior) หมายถึง การติดต่อสื่อสารในลักษณะคล้ายคลึงกับความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่เป็นในลักษณะผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพผู้บังคับบัญชา

2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with peers) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานในองค์การ

2.6 นโยบายและการบริหารงานบริษัท (Company policy and administration) หมายถึง การจำแนกบทบาท อำนาจหน้าที่และกำหนดนโยบายเด่นชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

2.7 สภาพการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพในสถานที่ปฏิบัติงานอันได้แก่ ลักษณะสิ่งแวดล้อม ชั่วโมงการทำงาน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

2.8 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in personal life) หมายถึง สถานการณ์บางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว เช่น การย้ายที่ทำงานใหม่ ทำให้ต้องเดินทางไกลจากครอบครัวลำบาก

2.9 ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงขององค์การ

2.10 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision techniques) หมายถึง ความรู้สึกของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงานความยุติธรรมในการบริหารงาน ความเต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการนิเทศงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.11 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ความพอใจค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ข้าราชการได้รับรายเดือนเป็นประจำ เช่น เงินเดือน เงินช่วยเหลือบุตร ค่าเล่าเรียนบุตร ตลอดจนเงินสวัสดิการต่าง ๆ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

จากการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำและลักษณะขององค์กรนั้น ๆ บางปัจจัยมีความสำคัญน้อยหรืออาจจะไม่มีความสำคัญในบางหน่วยงาน ผู้เขียนได้สังเคราะห์จากทฤษฎีความต้องการ 5 ชั้นของมาสโลว์ (Maslow) และทฤษฎีแรงจูงใจของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) เห็นว่ามีปัจจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพอประมาณได้ เป็นปัจจัยที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. ด้านเงินเดือนสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน
 2. ด้านความมั่นคงปลอดภัยและความเจริญก้าวหน้า
 3. ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรและการมีส่วนร่วมในการบริหาร
 4. ด้านสภาพการปฏิบัติงานและภารกิจในหน้าที่ความรับผิดชอบ
- อธิบายแยกทีละปัจจัย ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ด้านเงินเดือนสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน

สวัสดิการและรายได้ เป็นผลประโยชน์ฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายจัดการ จัดให้แก่ ข้าราชการครู นอกเหนือจากเงินเดือนประจำที่ข้าราชการครูจะได้รับตามปกติ สวัสดิการนับได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของ

ค่าตอบแทนเป็นรายจ่ายให้ตามสิทธิ์มากกว่าการจ่ายให้ตามผลการประเมิน ดังนั้นคำว่าสวัสดิการที่จัดให้แก่ข้าราชการครู หรือบุคลากรในหน่วยงาน มีนัยการ ศึกษาให้ความหมายไว้ดังนี้

สวัสดิการของบุคลากร (Security of personnel) เป็นผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่จัดให้กับบุคลากรนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าแรงปกติ เช่น การให้ความช่วยเหลือในด้าน การเงินในกรณีเจ็บป่วย เกิดอุบัติเหตุ ว่างานหรือขาดรายได้เมื่อถึงเกษียณรวมทั้งการถูก ปลดออกหรือถูกไล่ออกจากงานด้วยและยังรวมถึงผลประโยชน์ที่ได้รับนอกเหนือจากการช่วย เหลือเงิน เช่น การให้พักร้อน การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นด้วย (Beach, 1970, p. 345)

สวัสดิการของบุคลากรเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารงานบุคคลสามารถยังรวมถึงผลผลิตที่มีประสิทธิภาพในระบบโรงเรียนเพราะจะส่งเสริมให้การสอนของครูมีความสะดวกและคล่องแคล่ว สวัสดิการเป็นเรื่องของการสร้างหรือจัดให้เกิดความมั่นคงในการดำรงชีวิต ความไม่มั่นคงเกิดขึ้นได้หลายชนิดเดียวกัน เช่นการถูกข่มขู่ว่าจะสูญเสียตำแหน่ง สถานภาพอำนาจและที่เกี่ยวกับอิสรภาพของการปฏิบัติงานหรืออิสรภาพการพูด ซึ่งเกิดขึ้นได้ทุกรูปแบบขององค์กร การจัดสวัสดิการให้บุคลากร ความมั่นคงสามารถทำได้หลายวิธีตัวประกอบที่เกี่ยวกับสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนมีหลายอย่าง เช่น ระยะเวลาและเงื่อนไขในการจ้าง สวัสดิการด้านการเงินเมื่อเกษียณ เช่น บำเหน็จและบำนาญ เป็นต้น สวัสดิการด้านการเงินในกรณีเกิดเจ็บป่วยหรือปฏิบัติงานไม่ได้ชั่วคราว เช่น ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษและการช่วยเหลือสนับสนุนจากสมาคมครู (Gasteter, 1976, p. 205)

2. ด้านความมั่นคงปลอดภัยและความเจริญก้าวหน้า

การได้รับผลตอบแทนจากการทำงานมิได้มุ่งแต่พึงพอใจส่วนตัวและการได้รับรางวัลผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้นแต่ยังมุ่งหวังและประสงค์จะได้รับความมั่นคงในยามที่ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงจากเดิมหรือเมื่อเกิดกรณีทุพพลภาพ ดังนี้ คือ (ธงชัย สันติวงษ์, 2548, หน้า 294)

2.1 การให้รายได้แก่พนักงานส่วนหนึ่งในกรณีที่ต้องว่างงาน

2.2 การให้รายได้อันเนื่องมาจากความสามารถในการทำงานหรือเกิดกรณีทุพพลภาพ

2.3 การให้รายได้ในกรณีเกษียณอายุ จะเห็นได้ว่าความมั่นคงที่ควรให้แก่ข้าราชการครูที่สำคัญคือรายได้คุ้มครองเป็นค่าเลี้ยงชีพตั้งแต่รับราชการตลอดชีวิต

3. ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรและการมีส่วนร่วมในการบริหาร

การจัดงานบริหารบุคคล การให้กลุ่มบุคคลภายในหน่วยงานที่ต้องรับรู้และแสดงทัศนคติแนวทางปฏิบัติวางแผนงานร่วมกัน ซึ่งเป็นไปตามหลักการบริหารงานแผนใหม่ ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบประชาธิปไตย ประชุมปรึกษาหารือกับบรรดาผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน ภายในหน่วยงาน (เสถียร เหลืองอร่าม, 2550, หน้า 207-216) ดังนั้น การเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารก็คือ การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับจิตใจของผูู้ทำงานซึ่งได้มีส่วนร่วมริเริ่มสร้างสรรค์ให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มและร่วม

รับผิดชอบในกิจกรรมของกลุ่ม ได้มีผู้ศึกษาแนวคิดไว้ 3 ประการคือ (สงวน สิทธิลิขสิทธิ์, 2549, หน้า 79)

1. การเข้ามามีส่วนร่วมเป็นวิธีปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องด้วยจิตใจ จึงเป็นเรื่องทางด้านจิตวิทยาดีกว่ากายภาพ ผู้บริหารงานบางคนหลงผิด พอใจแต่เพียงการให้ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องเพียงเป็นพิธีการอาทิ เช่น การเสนองานแบบเป็นทางการ จัดเสนองานตามสายการบังคับบัญชา ฯลฯ

2. การเข้ามามีส่วนร่วมกระตุ้นผู้ปฏิบัติงานให้ส่วนออกกำลังปัญญาและกำลังในการสร้างสรรค์เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ หรือสถาบัน โดยนัยนี้มีส่วนร่วมจึงแตกต่างจากการให้ความรับผิดชอบ ผู้ให้ความยินยอมนั้นเพียงแต่ใช้ความเห็นชอบเท่านั้น

3. การเข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมรับผิดชอบกิจกรรมขององค์การ หรือสถาบัน โดยฝ่ายปฏิบัติงานมีส่วนริเริ่มสร้างสรรค์ จึงมีความต้องให้เห็นว่าการดำเนินงานตามแนวความคิดของตนนั้นบรรลุความสำเร็จ โดยนัยนี้ฝ่ายปฏิบัติงานริเริ่มมีส่วนร่วมรับผิดชอบก็ยิ่งสนใจต้องการทำงานโดยร่วมมือกันเป็นทีมเวิร์กจะทำคนเดียวไม่ได้

นภดล ลิมสุรรัตน์ (2548, หน้า 7) ได้กล่าวถึงลักษณะขององค์การหรือหน่วยงานที่แสดงว่าบุคคลมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานเป็นทีม ความสำเร็จของสมาชิกคนใดคนหนึ่ง ได้รับการยอมรับว่าเป็นผลสำเร็จของกลุ่ม หากสมาชิกคนใดคนหนึ่งมีปัญหา ก็ยอมรับว่าเป็นปัญหาของกลุ่ม

2. มีแรงจูงใจและความขยันขันแข็ง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค สืบเนื่องจากการกระตือรือร้นในการทำงาน เต็มใจจะรับงานใหม่ งานยาก งานท้าทาย มีความมั่นใจในกลุ่ม ไว้วางใจต่อกลุ่ม

3. มีความพอใจในสภาพการทำงานสูง สืบเนื่องจากระยะเวลาการทำงานมากกว่าปกติ ความสนุกสนานกับงานและภาคภูมิใจการกล่าวถึงองค์การหรือกลุ่มของตน

4. ด้านสภาพการปฏิบัติงานและภารกิจในหน้าที่ความรับผิดชอบ

ลักษณะงานที่ทำ หมายถึง งานบริหารการศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาหรืองานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานสอนที่ครูผู้สอนทำที่ตรงกับความสามารถ ความสนใจและความถนัด เป็นงานที่ทำทนายให้อยากทำงาน รวมถึงได้มีโอกาสได้เลือกสถานที่ทำงาน ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ทำกับสถานที่ทำงานต้องมีความสัมพันธ์ มีความกลมกลืนกัน เพื่อให้ทำงานได้สะดวกขึ้น สถานที่ทำงานควรจัดตาม

ลักษณะของงานที่ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการด้านความสะดวก ความปลอดภัยและประสิทธิภาพการทำงาน คนงานจะทำงานด้วยความกังวลถ้ามีความรู้สึกว่ามีความปลอดภัยในการทำงาน (ประภัสสร ผาหยาด, 2549, หน้า 35) การแสดงออกถึงลักษณะนิสัยบุคคลที่มีการรักษาสิทธิหน้าที่ของตนอย่างเคร่งครัด มีความผูกพันและเอาใจใส่กับงานที่ได้รับมอบหมาย กล้ารับผิดชอบในผลงานของตนเองและปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ ทำงานเสร็จตามความพึงพอใจของตนเอง

แม้จะถูกรบกวนในขณะที่ทำงานก็จะทำงานนั้นได้สำเร็จได้ พร้อมทั้งมีความคิดอยู่เสมอว่า อนาคตของตนขึ้นอยู่กับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (ทองสา ไชยเสน, 2549, หน้า 31)

ดังนั้น ความหมายของแรงจูงใจ คือ สภาพจิตใจหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ ความรู้สึกนี้อาจเป็นความรู้สึกที่เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือบรรยากาศในหน่วยงาน การทำงานด้วยความกระตือรือร้นพึงพอใจในงานและทุกคนมีส่วนร่วมงาน แรงจูงใจมีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ ร่วมทำให้เกิดความร่วมใจในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความซื่อสัตย์ ทัศนคติเสริมสร้างให้เกิดการปฏิบัติตามข้อบังคับระเบียบแบบแผน ทำให้องค์กรแข็งแกร่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจองค์กรทำให้เกิดความคิดริเริ่มในกิจกรรมต่าง ๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์กร

สำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา มีปัจจัยที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1. ด้านเงินเดือนสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน 2. ด้านความมั่นคงปลอดภัยและความเจริญก้าวหน้า 3. ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรและการมีส่วนร่วมในการบริหาร 4. ด้านสภาพการปฏิบัติงานและภารกิจในหน้าที่ความรับผิดชอบ

5. แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ

แรงจูงใจเป็นลักษณะนามธรรม เป็นวิธีการชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้มีพฤติกรรมการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของมนุษย์จะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับสิ่งเร้า หากมีแรงจูงใจมาช่วย ย่อมทำให้บุคคลปฏิบัติงานเหล่านั้นได้อย่างเต็มที่ เพิ่มความสามารถ และสามารถจะทำผลงานทางวิชาการ เพื่อพัฒนาคุณภาพของการสอนของตนได้

วิไลลักษณ์ ลังกา (2546) ศึกษาการวิเคราะห์สหพันธ์คาโนนิคอระหว่างปัจจัยบางประการ กับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาราชบุรี ได้กล่าวว่า สิ่งที่เป็นกระตุ้น หรือโน้มน้าวจิตใจในการทำผลงานทางวิชาการออกได้ดังนี้

1. แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
2. แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
3. แรงจูงใจด้าน สิ่งแวดล้อมในการทำผลงานทางวิชาการ ไม่ว่าจะแรงจูงใจจะเป็นโดยทางตรงหรือทางอ้อม ก็จะไปกระตุ้น หรือโน้มน้าวให้ครูเกิดความรู้สึกปรารถนาพึงพอใจที่อยากจะทำผลงานทางวิชาการ หรือมีความพยายามที่จะทำผลงานทางวิชาการให้สำเร็จได้

ขวัญจิรา ทองนำ (2547) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร ได้กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ข้าราชการครูมีความปรารถนาหรือความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จโดยเกิดจากความพึงพอใจจากภายในที่เมื่อได้ปฏิบัติงานแล้วมีความสุข ไม่เกิดความเบื่อหน่ายท้อถอย ปฏิบัติงานโดยไม่ต้องการสิ่งตอบแทนเป็นผู้ที่รักงาน มีความตั้งใจ เต็มใจ และทุ่มเท ในการปฏิบัติและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด

จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจเป็นลักษณะนามธรรม เป็นวิธีการชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้มีพฤติกรรมการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของมนุษย์จะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจ แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับสิ่งเร้า หากมีแรงจูงใจมาช่วยย้อมทำให้บุคคลปฏิบัติงานเหล่านั้นได้อย่างเต็มที่เต็มความสามารถ และสามารถจะทำผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพของการสอนของตนได้ ผู้วิจัย สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการหมายถึงความต้องการที่เกิดขึ้น จนเกิดเป็นแรงกระตุ้น ให้การแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองตามจุดมุ่งหมายในการจัดทำผลงานทางวิชาการ 4 ด้าน คือความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการความก้าวหน้า ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ความต้องการ ประชาธิปไตยในการทำงาน ดังนี้

1. ความต้องการความสัมพันธ์

การปฏิบัติงานในองค์กร บุคลากรจะปฏิบัติงานเป็นกลุ่ม ไม่มีใครปฏิบัติงานเพียงคนเดียว ดังนั้น ถ้าคนหนึ่งคนใดไม่ปฏิบัติงานก็อาจก่อให้เกิดความเดือดร้อนให้คนอื่นด้วย หรือถ้าผู้ปฏิบัติงานคนหนึ่งคนใดปฏิบัติงานดีกว่าคนอื่น ผู้ปฏิบัติงานคนอื่น ๆ ก็จะได้รับความคิดดีให้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้นด้วย ซึ่งเป็นกฎธรรมชาติภายในกลุ่มเมื่อบุคคลเห็นคนอื่นทำอะไรดีกว่าหรือทำได้สำเร็จ อยากจัดทำบ้าง (อารี เพชรผุด, 2530) เพื่อนร่วมงานเป็นกำลังสำคัญของเราที่จะต้องให้ความสนใจ การที่เราเข้าใจเพื่อนร่วมงานเป็นเรื่องที่จำเป็นไม่เพียงเพื่อนร่วมงานระดับเดียวกัน แม้แต่ผู้บริหารที่จะอยู่ได้นานก็เพราะเพื่อนร่วมงานสนับสนุนช่วยเหลือ เพราะเขารักและเต็มใจอุทิศเวลาให้เรา ความสัมพันธ์หากมีเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจกันและเกิดความสนุกสนานในการปฏิบัติงาน อันนำไปสู่การทำผลงานที่มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษางานวิจัยของ มาณี ไชยธีรานวุฒศิริ ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล ตามแนวทฤษฎีเฮอริชเบอร์ค ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวอย่างกับเพื่อนอาจารย์เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อการทำงานของอาจารย์ส่วนใหญ่ (อุบล ภัศระ, 2535 อ้างถึงใน มาณี ไชยธีรานวุฒศิริ, 2524) นอกจากนี้ ชนินทร์ เกตุขำ (2532) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูอาจารย์เกี่ยวกับวิธีการที่ใช้จูงใจครูอาจารย์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาใน เขตการศึกษา 9 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นครู อาจารย์ผู้ปฏิบัติงานสอน จำนวน 621 คน พบว่า ผู้บริหารใช้วิธีการจูงใจครูอาจารย์ในด้านการสร้าง ความสัมพันธ์กับครูอาจารย์ ทำให้เกิดผลการทำงานในระดับมากที่สุดคล้อยกับอุบล ภัศระ (2535) ซึ่งได้ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของครูมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ตัวพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของครูได้ว่า ความสัมพันธ์ที่ดีจะก่อให้เกิดความต้องการอยากทำงานร่วมกัน และจะส่งผลให้มีผลงานที่น่าภาคภูมิใจ นอกจากนี้ แอปเปิลไวท์ (Apple white,

1965 อ้างถึงใน สังคม โทบุรินทร์, 2536) กล่าวว่า การมีความสุขในการทำงาน เพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ ทำให้งานประสบความสำเร็จได้

ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2541) ได้กล่าวว่า คุณสมบัติของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลที่เกี่ยวข้องต้องการความสัมพันธ์ทางสังคม คือการส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน โดยโรงเรียนจะต้องพยายามสร้างสภาพแวดล้อมทางวิชาชีพ ที่อำนวยความสะดวกให้การทำงานประสบความสำเร็จ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีศักดิ์ศรีในการสอน การปฏิบัติการสอนมีลักษณะการทำงานฉันเพื่อน ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงาน มีความร่วมมือเกิดความก้าวหน้า นอกจากนี้ พูลสุข สังข์รุ่ง (2546) ได้กล่าวว่า การรวมคนให้ทำงานร่วมกันในลักษณะ ที่มุ่งเน้นให้เกิดความร่วมมือ ประสานงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อทำให้บังเกิดผลบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นทุกคนในองค์กรต่างต้องการให้การทำงานราบรื่น ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ซึ่ง ภคินี โอฬาริกษาคติ (2547) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาปทุมธานี เขต 1 กล่าวว่า บุคคลองค์กรใดก็ตามต้องการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น รวมถึงการตัดสินใจ มีความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่าจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

จากการศึกษาแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความต้องการความสัมพันธ์ หมายถึงแรงกระตุ้นที่ทำให้ครูมีพฤติกรรมการทำงานผลงานทางวิชาการ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและสมาชิกได้มีส่วนร่วมในสังคม ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง เพราะสิ่งเร้าทางสังคมจะเป็นตัวกระตุ้นกระบวนการเรียนรู้ของมนุษย์จนสามารถหล่อหลอมเป็นพฤติกรรมที่สร้างสรรค์จนเกิดเป็นแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูได้

2. ความต้องการความก้าวหน้า

Sanders (1988) ได้กล่าวว่า เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานเป็นตัวชี้วัดด้านหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานดี จะรู้สึกภาคภูมิใจและพอใจในงานที่ทำ ซึ่งความพอใจในงานเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งการทำงาน และจากการศึกษาของ March & Mannari (1977) เรื่อง ความมั่นคงต่ออาชีพในองค์กร สรุปได้ว่า ความมั่นคงต่ออาชีพในองค์กร ประกอบด้วย สถานภาพในองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และโอกาสก้าวหน้าในงาน ดังตัวอย่างผลการวิจัยของสุวรรณ ภูนิติวิชัย (2541) ที่พบว่าความก้าวหน้าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาในส่วนกลาง

นอกจากนี้ จากผลการวิจัยของ ผกาพรรณ แนนอน (2541) ได้ศึกษาความมั่นคงในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ผลการวิจัยพบว่า องค์กร ประกอบที่สำคัญที่มีผลต่อความมั่นคงในการทำงานของครูคือ ด้านรายได้ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านสวัสดิการ จากการศึกษาของสมชาติ ทองสมุทร (2547) คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร กล่าวว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานของผู้บริหารเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกคน ทุกระดับมีความมุ่งหวังอยากก้าวหน้าไปให้ถึงที่สุด ซึ่งแต่ละคนจะก้าวหน้าได้มากแค่ไหนอยู่ที่ความสามารถเฉพาะตัวและปัจจัยรอบข้างหลาย ๆ ด้าน และเมื่อมีความก้าวหน้าแล้ว จะมีความมั่นคงได้ถ้าเป็นความก้าวหน้าที่ได้มาจากความสามารถเฉพาะตัวและเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาหลาย ๆ ระดับ หลาย ๆ หน่วยงาน และเมื่อก้าวหน้าแล้วจะต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา โดยไม่หยุดนิ่ง หรือตกอยู่ในความประมาทจะเป็นความก้าวหน้าที่ยั่งยืนและมีความมั่นคงในงาน

จากการศึกษาแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความต้องการความก้าวหน้า หมายถึง ความพยายาม ความมุ่งมั่นที่จะพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ทำให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จโดยได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้พัฒนางานเพื่อจัดทำเป็นเอกสาร หลักฐาน ผลงานทางวิชาการให้ ได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้ร่วมงานเกิดเป็นแรงกระตุ้นในการทำผลงานทางวิชาการ

3. ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ

ทิพมาศ แก้วชิม (2542) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ และได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญกับองค์กร สอดคล้องกับ ธนาวรรณ พลหาญ (2543) ได้กล่าวถึงความหมายของการยอมรับนับถือว่า หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือจากกลุ่ม เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่น ๆ เช่น ได้รับคำชม ได้รับคำแนะนำชี้แจงอย่างมีเหตุผล ได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษในเรื่องที่เกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็น ชื่นชมความรู้ความสามารถ และมอบหมายงานให้ปฏิบัติ เป็นต้น ส่วน เสนาะ ตีเยาว์ (2544) การสร้าง ความเข้าใจในความรู้สึกที่ดี เสริมสร้างความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ให้ผลประโยชน์ตอบแทน สร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นให้ได้จะเป็นผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรนั้น ๆ มุ่งเน้นให้มีการพัฒนางาน ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการความพอใจในการยอมรับนับถือ จากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เรื่องผลงานความคิดเห็นจะส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจในฐานะของตน

จากการศึกษางานวิจัยของ สุภาดา คำสุชาติ (2536) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการรับรู้บทบาทและการปฏิบัติตามบทบาทการสอนสุขศึกษาของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในสวนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจในด้านการยอมรับนับถือ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีสำคัญ เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญ งานวิจัยของ วิไลลักษณ์ ลังกา (2546) ศึกษาการวิเคราะห์สหพันธ์คานอนนิคอลล ระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำงานผลงานทางวิชาการของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาราชบุรี ได้ให้ความหมายด้านการได้รับการยอมรับนับถือว่าหมายถึง ลักษณะการได้รับการชื่นชม

การยกย่อง การยอมรับความสามารถ หรือการได้รับรางวัลจากบุคคลรอบข้างที่ไปกระตุ้นหรือโน้มน้าวให้ครูเกิดความรู้ความปรารถนา พึงพอใจที่จะทำผลงานทางวิชาการให้สำเร็จได้

จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่า ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่อง ชมเชย การยอมรับความสามารถ การได้รับรางวัลจากบุคคลรอบข้างที่ไปกระตุ้นทำให้เกิดแรงจูงใจของครูให้มีความรู้สึกรับรู้ความปรารถนาพึงพอใจที่อยากจะทำผลงานทางวิชาการ หรือมีความพยายามที่จะทำผลงานทางวิชาการให้สำเร็จได้

4. ความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน

ครูมีสิทธิเสรีภาพอย่างเป็นทางการเป็นธรรมในการปฏิบัติงานกับองค์กรระดับสูง และองค์กรภายนอก เพราะการให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรทุก ๆ คน ในการทำงานร่วมกันอย่างเสมอหน้า ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์กร เคารพสิทธิส่วนตัวของผู้ร่วมงาน เน้นการทำงานเป็นทีม โดยการมีส่วนร่วม ทุกคนมีสิทธิ์แสดงความคิดเห็น ร่วมคิด และแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด เพราะถือว่าทุกคน คือ องค์ประกอบของความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร สุนทร โคตบรรเทา (2544) ได้สรุปถึงสัมพันธภาพของคนแบบประชาธิปไตยว่าเป็นลักษณะที่ทุก ๆ คนร่วมมือกันรับผิดชอบ ต่างกันนับถือ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน ใช้ปัญญาเป็นเครื่องยึดรั้งไม่ให้ร่วมมือไปในทางเสีย หรือไม่ได้ผลกับถือในเรื่องเสียหาย ทุกคนร่วมมือกันแบ่งปันกัน และประสานกันเพื่อไขปัญหาให้ลุล่วงไปจนได้ และทำให้ทุกคนได้เจริญเติบโตไปด้วยกันทั่วทุกคนตามอัตภาพของตน ซึ่งสัมพันธภาพแบบประชาธิปไตยมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ มีการเคารพซึ่งกันและกันอย่างยิ่ง มีการแบ่งปันกันร่วมงานกันและประสานงานกัน มีความเชื่อในวิธีการแห่งปัญญา ซึ่ง ไพศาล ไกลสิทธิ์ (2541) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของโรงเรียนที่มีสิทธิผลที่เกี่ยวข้องกับประชาธิปไตยในการทำงานในโรงเรียน คือ การมีบรรยากาศในเชิงบวกโดยมีลักษณะขององค์กร ที่ชัดเจนด้วยการระบุพันธกิจ เป้าหมาย ค่านิยมและมาตรฐาน การปฏิบัติงานมีความสำคัญของความเป็นระบบ มีทิศทางที่ได้รับการสนับสนุนจากครูอย่างสม่ำเสมอ มีบรรยากาศที่ก่อให้เกิดการยกย่อง และให้รางวัลนักเรียน มีสภาพแวดล้อมที่ยืดการทำงานเป็นศูนย์กลาง มองโลกในแง่ดี และมีความคาดหวังในการเรียนรู้ของนักเรียน ครู และหัวหน้าสถานศึกษา มีความสัมพันธ์อันดีเพื่อทำลายอุปสรรคที่จะนำไปสู่ความเสมอภาค อีกประการหนึ่งที่สำคัญ คือ ใช้ความเป็นผู้นำร่วมกัน เพราะความเป็นผู้นำในเชิงสร้างสรรค์ ไม่ใช่ขึ้นอยู่กับหัวหน้าสถานศึกษาเป็นส่วนใหญ่ ผู้บริหารโรงเรียนต้องเข้าใจและใช้ท่าทีของความเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสม คือแก้ปัญหาโดยอาศัยความร่วมมือ การตัดสินใจกลุ่ม มีการมอบอำนาจ สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ใช้ตำแหน่งทางการบริหารเพื่อประโยชน์ ทั้งของครูและนักเรียนใช้ความเป็นผู้นำร่วมกัน เพื่อกำหนดและรักษา ทิศทางของโรงเรียน สนับสนุนให้ความสะดวกในการทำงานของครู และให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นเรื่องสำคัญ ๆ

สมคิด ชุนทองนุ่น (2532) ได้กล่าวว่า ถ้าผู้บริหารเป็นนักประชาธิปไตยและใจกว้างพอที่จะรับฟังข้อมูลทั้งที่เป็นทางบวกและทางลบแล้ว เชื่อว่าผู้บริหารจะได้ข้อมูลที่ตรงความหมายที่เป็นจริง สามารถช่วยให้ตัดสินใจได้ถูกต้อง วางแผนได้ถูกต้อง ควบคุมการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และเหมาะสม มุ่งเน้นการให้ความร่วมมือในการทำงาน เน้นพัฒนาความสามารถของคนในองค์กร และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเพิ่มประสิทธิภาพของงาน โดยมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความไว้วางใจ ความร่วมมือ ความเสมอภาค และการทำงานเป็นทีม โดยเน้นประสิทธิภาพของงาน เพิ่มขวัญกำลังใจของผู้ร่วมงาน เน้นกระบวนการประชาธิปไตย โดยทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานและพัฒนาผลงาน (เฉลย ภูมิพันธ์, 2546)

จากการศึกษาแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน หมายถึง แรงกระตุ้นที่ทำให้อาจารย์ได้แสดงพฤติกรรม มีอิสระ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพร้อมที่จะพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ได้รับความไว้วางใจ การยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันของอาจารย์ การเคารพในสิทธิและมีสิทธิเสรีภาพในการเลือก และพัฒนาซึ่งจะเป็นแรงจูงใจของอาจารย์ ให้จัดทำผลงานทางวิชาการ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

ความหมายของความพึงพอใจ

จากการศึกษาค้นคว้างานเอกสารและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจมีนักวิชาการและนักบริหารได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้หลายประการ ดังนี้

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

ปณณวัชร พชรวลัย (2558) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันเกิดจากพื้นฐานของการรับรู้ ค่านิยม และประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับและจะเกิดขึ้นต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการแก่บุคคลนั้นได้ ซึ่งระดับความพึงพอใจแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันไป

ปานवास ประสาทศิลป์ (2559) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความรู้สึกพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนองหรือบรรลุจุดมุ่งหมายในระดับหนึ่ง ความรู้สึกดังกล่าวจะลดลงหรือไม่เกิดขึ้นหากความต้องการหรือจุดมุ่งหมายนั้นไม่ได้รับการตอบสนอง และจะเกิดขึ้นในระดับใดขึ้นอยู่กับระบบการตอบสนองความต้องการ

อนุพงศ์ เมืองโคตร (2560) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ทัศนคติ ความรู้สึกของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีต่อสิ่งเร้า โดยสิ่งเร้านั้นสามารถตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวังของบุคคลนั้น

ทรงยศ แก้วมงคล และคณะ (2561) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดจากทัศนคติ ความต้องการที่เป็นไปตามความคาดหวัง ถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองก็เกิดความพึงพอใจขึ้น และถ้าไม่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการ ตามความคาดหวังไว้ ความพึงพอใจก็จะหายไปทันที ดังนั้น ความพึงพอใจเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี (2561) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติด้านบวกของประชาชนที่มีต่อคุณภาพให้บริการ เมื่อการได้รับบริการนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายตามความต้องการหรือความคาดหวัง

อารยา นิราศภัย (2561) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติทางด้านบวกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลนั้นได้ แต่ทั้งนี้ความพึงพอใจของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันขึ้นกับค่านิยมและประสบการณ์ที่ได้รับ

จากความหมายของความพึงพอใจ สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ คือ ความรู้สึกนึกคิดที่เกิดจากทัศนคติเชิงบวกและเชิงลบ ถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองเป็นไปตามที่คาดหวังก็ก่อให้เกิดความพึงพอใจขึ้น แต่ถ้าความต้องการนั้นไม่ได้รับการตอบสนองและไม่เป็นไปตามที่คาดหวังความพึงพอใจก็จะหายไปทันที ดังนั้น ความพึงพอใจสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

ความสำคัญของความพึงพอใจ

อนงก สุวรรณบัณฑิต และภาสกร อุดลพัฒน์กิจ (2548) ได้ให้ความสำคัญของความพึงพอใจไว้ ดังนี้

1. ความสำคัญของความพึงพอใจต่อผู้ให้บริการ เป็นสิ่งที่ผู้ให้บริการจะจ้องคำนึงถึงในการจัดให้เกิดการบริการแก่ผู้มารับบริการโดยต้องยึดถือสิ่งต่อไปนี้

1.1 ความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นตัวกำหนดคุณลักษณะของการบริการรูปแบบบริการที่ดี จะต้องสามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการได้โดยผู้ให้บริการจะต้องทำการสำรวจหรือศึกษาความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการเป้าหมายเสียก่อน จากนั้นจึงจะสามารถกำหนดรูปแบบการบริการที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดการบริการที่ประทับใจ

1.2 ความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นตัวแปรสำคัญในการประเมินคุณภาพของการบริการ เนื่องจากเป็นเกณฑ์ที่ชัดเจนและส่งผลกระทบต่อการกลับมาใช้บริการซ้ำของผู้รับบริการ

1.3 ความสำคัญของความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นตัวชี้วัดคุณภาพและความสำเร็จของงานบริการ เนื่องจากการบริการจะดีเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับผู้ให้บริการซึ่งการปฏิบัติงานบริการจะมี

คุณภาพนั้นผู้ให้บริการจะต้องมีความพึงพอใจในงานของตน จึงจะทุ่มเทในการทำงานและสิ่งนำไปสู่ความพึงพอใจของผู้รับบริการ และสุดท้ายจะส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจบริการของกิจการบริการด้วย

2. ความสำคัญของความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ เป็นสิ่งที่ผู้รับบริการจะได้รับจากการมารับบริการนั้น โดยผู้รับบริการมุ่งหวังความรวดเร็ว ความสะดวกสบาย และคุณภาพการบริการที่ดี ดังนั้นความพึงพอใจจึงเป็นตัวผลักดันคุณภาพการบริการของผู้ให้บริการ ดังนี้

2.1 ความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นตัวผลักดันคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของผู้รับบริการเอง ผู้รับบริการมุ่งหวังการได้รับบริการที่ดีเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของตนเองจากการได้รับบริการต่าง ๆ การท่องเที่ยว รับประทานอาหาร พักค้างแรม เป็นต้น ความพึงพอใจที่ได้รับจากการไปรับบริการนี้เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้ประกอบการบริการจะต้องตระหนักถึงและตัดให้มี ทำให้เกิดการแข่งขันนำเสนอสิ่งที่ดีกว่าแก่ผู้รับบริการ ผลสุดท้ายก็คือผู้รับบริการจะได้รับบริการที่ดีมีคุณภาพมากขึ้นไปเรื่อย ๆ นั่นเอง

2.2 ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานบริการ จะช่วยพัฒนาคุณภาพงานบริการและอาชีพบริการ เนื่องจากผู้ให้บริการที่มีความพึงพอใจในการทำงานจะทำงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเทสร้างสรรค์ และส่งเสริมมาตรฐานในการการให้บริการแก่ผู้รับบริการ ส่งผลให้คุณภาพในการบริการสูงขึ้นและงานบริการกลายเป็นงานที่แพร่หลายมากขึ้น

องค์ประกอบของความพึงพอใจ

จิตตินัน เตชะคุปต์ (2551) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการบริการเกิดขึ้นในกระบวนการบริการระหว่างผู้ให้บริการกับผู้รับบริการ เป็นผลของการรับรู้และประเมินคุณภาพระหว่างการบริการ ในสิ่งที่ผู้รับบริการคาดหวังว่าจะได้รับกับสิ่งที่ผู้รับบริการได้รับจริงจากการบริการในแต่ละสถานการณ์ ความพึงพอใจในการบริการจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบ คือ

1. องค์ประกอบด้านการรับรู้คุณภาพของผลิตภัณฑ์บริการ ผู้รับบริการจะรับรู้ว่าคุณผลิตภัณฑ์บริการที่ได้รับมีลักษณะตามสัญญาของกิจการบริการแต่ละประเภทตามที่ควรจะเป็นมากน้อยเพียงใด เช่น ลูกค้ำที่เข้าไปในภัตตาคารจะได้รับอาหารตามสั่ง หรือลูกค้ำธนาคารจะได้รับการช่วยเหลือด้านสินเชื่อ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นผลิตภัณฑ์บริการควรจะได้รับตามลักษณะของการบริการแต่ละประเภท ซึ่งจะสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ

2. องค์ประกอบการรับรู้คุณภาพของการนำเสนอบริการ ผู้รับบริการจะรับรู้ว่ามีวิธีการนำเสนอบริการในกระบวนการบริหารงานของผู้ให้บริการมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใดไม่ว่าจะเป็นความสะดวกในการเข้าถึงบริการ พฤติกรรมการแสดงออกของผู้ให้บริการตามบทบาทหน้าที่และปฏิกริยาการตอบสนองการบริการของผู้ให้บริการในด้านความรับผิดชอบต่องานการใช้ภาษาสื่อความหมาย และการปฏิบัติตนในการให้บริการ เช่น พนักงานโรงแรมต้องรับแขกด้วยอัธยาศัยไมตรี

อันดีและช่วยเหลือแขกเรื่องสัมภาระ พนักงานธนาคารช่วยชี้แจงระเบียบข้อบังคับการยื่นขอสินเชื่อ ด้วยความเอาใจใส่ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เกี่ยวข้องกับการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ

สุนัน เลานันท์ (2553) เล็งเห็นว่า การบริการที่ดีจะต้องมีองค์ประกอบ ในเรื่องการ จูงใจให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. การจัดงานที่ทำหายความสามารถให้ปฏิบัติ แต่ต้องคำนึงถึงอยู่เสมอว่างานที่มีลักษณะ ทำหายต่อบุคคลหนึ่งอาจจะเป็นสิ่งที่ทำหายความสามารถของอีกบุคคลหนึ่งได้

2. การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน หากบุคคลถูกขอร้องให้ช่วยในการวางแผน และกำหนดภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานทางหนึ่ง

3. การให้การยกย่องและสถานภาพ บุคคลทุกคนไม่ว่าอยู่ในฐานะอะไร ต้องการได้รับการ ยกย่องจากกลุ่มและจากผู้บังคับบัญชาเหมือนกันทุกคน แต่การยกย่องชมเชยต้องทำด้วยความจริงใจ และผลของการปฏิบัติงานจะต้องสูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ย

4. การให้ความรับผิดชอบและให้อำนาจเพิ่มขึ้น การได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การให้อำนาจและการมอบหมายความรับผิดชอบ เป็นเครื่องมือในการจูงใจคนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การให้ความมั่นคงและความปลอดภัย ความกลัวในสิ่งต่าง ๆ เช่น การไม่ให้งานทำ การสูญเสียตำแหน่งเป็นสิ่งที่แฝงอยู่ภายใต้จิตใจของคน ความต้องการในเรื่องความมั่นคงปลอดภัยจึง สำคัญ แต่ต้องคำนึงด้วยความมั่นคงปลอดภัยมากน้อยเท่าใด จึงเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

6. การให้ความเป็นอิสระในการทำงาน ทุกคนปรารถนาจะมีอิสระในการทำงานด้วย ตัวเขาเอง โดยเฉพาะกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง การบอกทุกอย่างว่าควรทำอย่างไรจะเป็นการ ทำให้แรงจูงใจต่ำลงได้

7. การเปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้าทางด้านส่วนตัว ความปรารถนาที่จะก้าวหน้าในทางด้าน อาชีพเป็นเป้าหมายของทุกคนในองค์การ การได้มีโอกาสเข้าร่วมฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การ หมุนเวียนงานและการสร้างประสบการณ์จากการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ล้วนเป็นแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน

8. การให้เงินรางวัลที่เกี่ยวกับเงิน การวิจัยในปัจจุบันยังสรุปได้ไม่ชัดเจนเกี่ยวกับ ความสำคัญของเงินที่มีแรงจูงใจ เพียงแต่ชี้แนะว่าเงินเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจมากกว่าที่จะเป็น แรงจูงใจ แต่คนส่วนมากก็ยังคงคุณค่าของเงินไว้สูง

9. การให้โอกาสแข่งขัน การแข่งขันเป็นแรงจูงใจสำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับผู้บริหารซึ่ง ต้องการความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดแรงกระตุ้นที่จะแสวงหาแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการ ปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ

ลักษณะความพึงพอใจ

น้ำลิน เทียมแก้ว (2556) กล่าวถึงลักษณะทั่วไปของความพึงพอใจ ว่ามีดังนี้

1. ความพึงพอใจในการแสดงออกทางอารมณ์และความรู้สึกในทางบวกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่ง ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมรอบตัว การตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลด้วยการโต้ตอบกับบุคคลอื่น ๆ และสิ่งต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน ทำให้แต่ละบุคคลมีประสบการณ์รับรู้ เรียนรู้ สิ่งที่จะได้รับตอบแทนแตกต่างกันออกไป ในสถานการณ์บริการก็เช่นเดียวกัน บุคคลรับรู้สิ่งต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริการไม่ว่าจะเป็นประเภทของการบริการ หรือคุณภาพของการบริการ ซึ่งประสบการณ์ที่ได้รับจากการสัมผัสบริการต่าง ๆ หากเป็นไปตามความต้องการของผู้รับบริการ ได้รับสิ่งที่คาดหวังทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีและพึงพอใจในบริการที่ได้รับ

2. ความพึงพอใจเกิดจากการประเมินความแตกต่างระหว่าง สิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่ได้รับจริง ในสถานการณ์หนึ่ง ในสถานการณ์ก่อนที่ผู้ใช้บริการจะมารับบริการก็ตาม มักจะมีมาตรฐานการบริการนั้นอยู่ในใจอยู่แล้ว ซึ่งอาจเป็นแหล่งอ้างอิงคุณค่าหรือเจตคติที่ยึดถือต่อการบริการ ประสบการณ์ดั้งเดิมที่เคยใช้บริการ การบอกเล่าจากผู้อื่น การรับทราบการประกันข้อมูลจากที่ต่าง ๆ การให้คำมั่นสัญญาของผู้ให้บริการ เหล่านี้เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ผู้รับบริการใช้เปรียบเทียบกับบริการที่ได้รับในวงจรการให้บริการตลอดช่วงเวลาเผชิญความจริง สิ่งที่ผู้รับบริการได้รับรู้เกี่ยวกับบริการก่อนมาใช้บริการ หรือความคาดหวังในสิ่งที่ควรจะได้รับนี้ มีอิทธิพลต่อช่วงเวลา การเผชิญความจริงหรือพบปะระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการเป็นอย่างมาก เพราะผู้รับบริการจะเปรียบเทียบกับสิ่งที่ได้รับจริงในกระบวนการที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่คาดหวัง หากสิ่งที่รับเป็นไปตามที่คาดหวังถือว่าเป็นการยืนยันที่ถูกต้องกับความคาดหวังที่มีอยู่ ผู้รับบริการย่อมพอใจต่อบริการดังกล่าว แต่ถ้าไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง อาจจะสูงกว่าหรือต่ำกว่านับเป็นยืนยันที่คลาดเคลื่อนจากความหวังดังกล่าว ทั้งนี้ช่วงความแตกต่างที่เกิดขึ้นจะชี้ให้เห็นถึงระดับความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจมากน้อยได้ ถ้าข้อยืนยันเบี่ยงเบนไปในทางบวกแสดงถึงความพึงพอใจ ถ้าไปในทางลบแสดงถึงไม่พึงพอใจ

3. ความพึงพอใจสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามปัจจัยแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกชอบสิ่งหนึ่งที่ผันแปรได้ตามปัจจัยที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับ ความคาดหวังไว้ของบุคคลในแต่ละสถานการณ์ ช่วงเวลาหนึ่งที่บุคคลอาจไม่พอใจต่อสิ่งหนึ่ง เพราะไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ แต่อีกช่วงหนึ่งหากสิ่งที่คาดหวังไว้ได้รับการตอบสนองอย่างถูกต้องบุคคลสามารถเปลี่ยนความรู้สึกเกิดต่อสิ่งนั้นได้อย่างทันทีทันใด แม้ว่าจะเป็นความรู้สึกที่ตรงกันข้ามก็ตาม นอกจากนี้ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่สามารถแสดงออกในระดับมากน้อยได้ ขึ้นอยู่กับความแตกต่างของการประเมินสิ่งที่ได้รับจริงกับสิ่งที่คาดหวังไว้ ส่วนใหญ่ลูกค้าจะใช้เวลาเป็นมาตรฐานในการเปรียบเทียบความคาดหวังจากบริการต่าง ๆ

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

Maslow (1954 อ้างถึงใน นิภาวรรณ วังคะวิง, 2562) เป็นทฤษฎีที่อธิบายให้เห็นถึงความต้องการของมนุษย์อย่างเป็นลำดับจากขั้นต่ำไปหาสูง เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับกันอย่างแพร่หลาย โดย Maslow กล่าวว่า มนุษย์สามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายสูงสุดได้ ถ้ามนุษย์ได้รับความพึงพอใจตามความต้องการของตนเอง โดยจัดลำดับความต้องการไว้ 5 ชั้น ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) คือ ความต้องการขั้นพื้นฐานทางสรีรวิทยา เพื่อความอยู่รอดของชีวิต Maslow อธิบายว่า มนุษย์จะต้องได้รับการตอบสนองต่อความต้องการทางร่างกายเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตก่อนความต้องการขั้นอื่น ๆ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ออกซิเจน การพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการทางเพศ ความต้องการความอบอุ่น ต้องการขจัดความเจ็บป่วยและต้องการรักษาความสมดุลของร่างกาย ความพึงพอใจที่ได้รับในขั้นนี้จะกระตุ้นให้เกิดความต้องการในขั้นที่สูงกว่า และถ้าบุคคลใดประสบความล้มเหลวที่จะสนองความต้องการพื้นฐานนี้ก็จะไม่ได้รับการกระตุ้นให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้น มนุษย์ทุกคนมีความต้องการขั้นพื้นฐานทางร่างกายเหมือนกัน แต่อาจต่างกันเป็นรายบุคคล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ เพศ วัยและสถานการณ์

ขั้น 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) คือ ความต้องการที่เหนือกว่าความต้องการอยู่รอด ซึ่งมนุษย์ต้องการที่จะอยู่อย่างสงบ มีระเบียบวินัย และไม่รุกรานผู้อื่น มีความมั่นคงในครอบครัว มีความรักใคร่ปรองดองกัน มีความปลอดภัยในอาชีพ ไม่ถูกไล่ออก งานไม่เสี่ยงอันตราย และการมีหลักประกันในชีวิต มีผู้ดูแลยามเจ็บไข้

ขั้น 3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love Needs) คือ ความต้องการได้รับความรักจากผู้อื่นและเป็นผู้ที่ได้มอบความรักให้กับผู้อื่น ส่วนในความเป็นเจ้าของก็โดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวหรือสมาชิกภายในกลุ่ม กล่าวคือ มนุษย์จะรู้สึกเจ็บปวดมากเมื่อถูกทอดทิ้งไม่มีใคร ไม่ได้รับยอมรับหรือถูกตัดออกจากสังคม ไม่มีเพื่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อจำนวนเพื่อน ๆ ญาติพี่น้อง สามียหรือภรรยา หรือลูกได้ลดน้อยลงไป

ขั้น 4 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Self-Esteem Needs) คือ ความต้องการของมนุษย์ที่จะแสวงหาเกียรติยศศักดิ์ศรีทั้งโดยตนเองและการได้รับการยกย่องเชิดชูจากผู้อื่นและสังคม โดยแบ่งเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ ความต้องการนับถือตนเอง (Self-Respect) คือ ความต้องการการเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถในตนเอง สร้างผลสัมฤทธิ์โดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่นและมีความเป็นอิสระ มนุษย์ทุกคนต้องการที่จะรู้สึกว่าเขามีคุณค่า และมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงานได้ และอีกหนึ่งลักษณะความต้องการได้รับการยกย่องจากผู้อื่น (Esteem from Others) คือ

ความต้องการมีเกียรติยศได้รับการยกย่องและยอมรับ ได้รับความสนใจ มีสถานภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขานและเป็นที่ชื่นชมยินดี ทำให้รู้สึกว่าคุณค่า

ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-Actualization Needs) คือ ลำดับขั้นสุดท้ายของความต้องการ เป็นลำดับขั้นสุดท้ายที่จะเกิดขึ้นได้ ต้องเกิดความพึงพอใจและการตอบสนองในความต้องการลำดับ ขั้นที่ 1 ถึงขั้นที่ 4 มาอย่างเพียงพอก่อน มนุษย์ที่ประสบผลสำเร็จในขั้นสูงสุดนี้ จะได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษ ต้องใช้พลังอย่างเต็มที่ในสิ่งที่ท้าทายความสามารถ และศักยภาพของตนเองที่มีความปรารถนาที่จะปรับปรุงตนเอง มนุษย์จะมีแรงผลักดันให้แสดงความสามารถของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงจุดสูงสุดของศักยภาพที่มี เช่น นักร้องนักแสดงที่มีชื่อเสียง เป็นต้น

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริการ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริการ หมายถึง สิ่งจูงใจที่ใช้เป็นเครื่องมือกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและทำให้เกิดความรู้สึกทางบวกเพิ่มขึ้น ความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นสิ่งที่ผู้รับบริการจะแสดงออกในทางบวกหรือลบ ต่อสิ่งที่ได้รับการบริการและการนำเสนอการบริการโดยเปรียบเทียบกับสิ่งที่ได้คาดหวังไว้ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงไปได้ตามปัจจัยแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

ในระหว่างการบริการผู้ให้บริการจะต้องตระหนักตนเองว่ามีส่วนสำคัญในการสร้างความพึงพอใจในการบริการ ผู้ให้บริการต้องคำนึงผู้รับบริการเป็นสำคัญ พฤติกรรมที่แสดงออกในการให้บริการต้องแสดงออกด้วยความสนใจเอาใจใส่อย่างเต็มที่ด้วยจิตสำนึกของการบริการผู้ให้บริการต่างมุ่งหวังให้เกิดความมีประสิทธิภาพของการจัดระบบบริการเพื่อเพิ่มความคล่องตัวและความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ สะดวกรวดเร็วและมีคุณภาพ

การนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบบริการด้วยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการซึ่งในการบริการที่มีประสิทธิภาพและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการได้นั้นมิได้เกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง แต่มีหลายปัจจัยร่วมกัน ดังนั้นการให้บริการที่ตรงกับสิ่งที่คาดหวังของผู้รับบริการจะต้องนำกลยุทธ์การสร้าง ความพึงพอใจในการบริการมาประยุกต์ใช้ให้เป็นรูปธรรมมากที่สุด ซึ่งมีอยู่หลายวิธีด้วยกัน ล้วนตั้งอยู่บนพื้นฐานความคิดเดียวกัน คือ การให้บริการที่ตรงกับสิ่งที่คาดหวังของผู้รับบริการจนกลายเป็นความพึงพอใจ

1. ความคาดหวังของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เมื่อได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านวัตถุ จิตใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในสิ่งที่ตั้งไว้ จะเรียกว่าความพึงพอใจ และหากไม่ได้รับการตอบสนองตามที่ คาดหวังจะเรียกว่า ความไม่พอใจดังนั้นความพึงพอใจนี้เป็นความรู้สึกทางบวก ที่แตกต่างจากความรู้สึกทางบวกด้านอื่น ๆ เป็นความรู้สึกที่สลับซับซ้อน ซึ่งเมื่อเกิดขึ้นแล้วจะมีผลต่อบุคคลมากกว่า

ความรู้สึกทางด้านอื่นและความพึงพอใจของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันตามสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และลักษณะส่วนบุคคล

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการบริการของสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน สามารถสรุปได้ว่า บุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่ ความหมาย หรือคำจำกัดความของคำว่า “บุคลิกภาพ” ที่ยอมรับโดยทั่วไป คือ ลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคลแสดงออกโดยพฤติกรรมที่บุคคลนั้นมีต่อสิ่งแวดล้อมที่ตนกำลังเผชิญอยู่ และพฤติกรรมนี้จะคงเส้นคงวาพอสมควร

Bernard (1995) ได้กล่าวถึงความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่า คือ ผลรวมทั้งหมดของรูปร่างท่าทาง ลักษณะทางกาย พฤติกรรมที่แสดงออก แนวโน้มการกระทำ ขอบเขตความสามารถทั้งที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในและที่แสดงออกมาซึ่งสอดคล้องกับ Hartman ที่กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นส่วนรวมทั้งหมดที่แสดงออกโดยกิริยาอาการ ความนึกคิด อารมณ์ นิสัยใจคอ ความสนใจ การติดต่อกับผู้อื่น ตลอดจนรูปร่างหน้าตา การแต่งกาย และความสามารถในการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น

ดังนั้น บุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการจึงมีความสำคัญ และมีผลต่อความพึงพอใจต่อการบริการเป็นอย่างยิ่ง เพราะลักษณะของการบริการ จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับสองฝ่าย คือ ผู้ให้บริการ และผู้รับบริการ และสิ่งที่สร้างความประทับใจหรือความพึงพอใจในขั้นแรกของการบริการ คือ ผู้ให้บริการจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีใบหน้ายิ้มแย้มเสมอพูดจาให้ชัดเจนไพเราะ และแต่งกายให้เรียบร้อย

สรุปได้ว่า ลักษณะของบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ คือ ลักษณะจำเพาะแต่ละบุคคล ซึ่งแสดงออกทางท่าทาง ความรู้สึกนึกคิด ความเฉลียวฉลาด ตลอดจนกิริยามารยาท พูดจาสุภาพ ไพเราะ ยิ้มแย้มแจ่มใส ตลอดจนลักษณะนิสัย อุปนิสัยและการแต่งกายที่เหมาะสม

2. ระบบบริการ หมายถึง กิจกรรม ขั้นตอนหรือกระบวนการในการดำเนินการของบุคคลหรือองค์กร เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลอื่นให้ได้รับความสุข หรือเกิดความพึงพอใจจาก ผลของการดำเนินการนั้น หลักของการให้บริการนั้นต้องสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลส่วนใหญ่ได้ แต่ขณะเดียวกันก็ต้องดำเนินการไปอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอเท่าเทียมกันทุกคน การกระทำหรือการปฏิบัติ อันแสดงออกในรูปของความสะอาดสบาย ความปลอดภัย ซึ่งไม่มีผู้ใดสามารถจับต้องได้คือ การให้บริการที่คำนึงถึงตัวบุคคลหรือเป็นการให้บริการที่ปราศจากอารมณ์ไม่มีความชอบพอ (ศรีณย์ ทิพย์บำรุง, 2544, หน้า 39) ไม่สิ้นเปลืองทรัพยากรและไม่สร้างความยุ่งยากสลับซับซ้อนให้แก่ผู้ให้บริการ มากจนเกินไป มีการดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ มีความเป็นธรรมเสมอภาคและเชื่อถือได้โดยเน้นการ ให้บริการที่มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการมากที่สุด (กุลธณ ธนาพงศธร, 2536, หน้า 39)

สรุปได้ว่า ลักษณะของการบริการ คือ กิจกรรมหรือกระบวนการในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคลหรือองค์กร เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลอื่นให้ได้รับความสุข และความสะดวกสบายความเอื้ออาทร มีน้ำใจ ไมตรี เปี่ยมด้วยความปรารถนาดี ช่วยเหลือเกื้อกูลให้ความสะดวกรวดเร็ว ไม่ยุ่งยากสลับซับซ้อน ให้ความเป็นธรรมและความเสมอภาคจนเกิดความพึงพอใจจากผลของกระทำนั้น

3. สภาพแวดล้อม หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างรวมทั้งหมดที่อยู่ล้อมรอบบุคคลหรือกลุ่ม เช่น สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคมหรือวัฒนธรรม ซึ่งต่างก็มีอิทธิพลและความรู้สึกนึกคิดของบุคคลได้ทั้งสิ้น (ชุตินา มาลัย, 2538, หน้า 37)

ส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเราทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิตสามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ เป็นทั้งรูปธรรมและเป็นนามธรรม รวมถึงสภาพปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดันต่อผู้ปฏิบัติงาน ในขณะที่ทำงาน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อม คือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่ภายนอกองค์กรและมีอิทธิพลหรือผลกระทบต่อองค์กร รวมถึงสิ่งต่าง ๆ ทางกายภาพที่อยู่รอบตัวที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานหรือสภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้แก่ อาคารสถานที่ บรรยากาศในการทำงาน อุปกรณ์สำนักงาน แสงสว่าง เป็นต้น

4. คุณภาพการให้บริการ คือ สิ่งชี้วัดถึงระดับความสามารถในการให้บริการผลสัมฤทธิ์ของงานโดยรวม ที่แสดงถึงกระบวนการดำเนินงานตามมาตรฐานการบริการในการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการบนพื้นฐานความคาดหวังของผู้รับบริการ

ความพึงพอใจของลูกค้าหรือประชาชนผู้มารับบริการจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อความต้องการจำเป็นของประชาชนผู้รับบริการได้รับการตอบสนองได้อย่างเหมาะสมปราศจากข้อบกพร่องในสภาพแวดล้อมที่น่าพึงพอใจ ดังนั้น กลยุทธ์ในการบริหารคุณภาพบริการของผู้บริหาร คือ การถ่ายทอดองค์ประกอบหลักของคุณภาพ บริการดังกล่าวให้เป็นรูปธรรม เพื่อให้ ผู้ให้บริการเกิดความเข้าใจและสามารถเห็นแนวทางในการปฏิบัติได้โดยเริ่มด้วยการกำหนดประเด็นหรือจุดเน้นเพื่อผู้ให้บริการตระหนักและเข้าใจว่าการให้บริการที่มีคุณภาพจะต้องเป็นไปอย่างถูกต้องตามเทคนิควิธีมีความรวดเร็ว ตรงตามเวลา เป็นมิตรและเป็นกันเองกับผู้รับบริการ เสริมสร้างทักษะและความรู้ในการให้บริการเพื่อให้เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการว่าตัวผู้ให้บริการเป็นผู้ที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญ มีการพัฒนาปรับปรุงสถานที่ให้เป็นที่ประทับใจของผู้มารับบริการ พัฒนามาตรฐาน และทักษะในการให้บริการแก่เจ้าหน้าที่ทุกคนให้ข้อมูลข่าวสารในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้รับบริการภายหลังจากการรับบริการกำหนดหรือให้ทางเลือกต่าง ๆ แก่ผู้มารับบริการเพื่อให้ผู้รับบริการเป็นผู้ตัดสินใจว่าจะรับบริการหรือไม่และถ้าต้องการรับบริการชนิดใด

บทบาทและหน้าที่ทั่วไปของอาจารย์มหาวิทยาลัย

บทบาทของอาจารย์ได้ขยายตัวเพิ่มขึ้นทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ยิ่งไปกว่านั้นในการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ นอกจากอาจารย์จะต้องปฏิบัติหน้าที่นานาประการให้ถูกต้อง ตามหลักวิชาการแล้ว อาจารย์ยังจำเป็นต้องคำนึงด้วยว่าจะปฏิบัติหน้าที่เพื่อสนองความต้องการของผู้บริหาร และของนักศึกษาได้ดีที่สุดอย่างไรอีกด้วย (รพี สุวรรณชัย, 2531, หน้า 285) อาจารย์เป็นบุคลากรที่สำคัญในการที่จะทำให้ภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัยไปสู่ความสำเร็จ เพราะอาจารย์ต้องปฏิบัติตามภาระหน้าที่ของอาจารย์เป็นหลักสำคัญ ตามตำแหน่งที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด โดยมีหน้าที่และลักษณะงาน ดังนี้ (ดวงดาว พันธิตพงษ์, 2542, หน้า 9)

1. หน้าที่และความรับผิดชอบ ได้แก่ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การศึกษาอบรม การวิจัย ค้นคว้าในสาขาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง การให้คำแนะนำปรึกษาแก่นิสิต นักศึกษา การให้บริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงส่งเสริมศิลปะและวัฒนธรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ การสอนวิชาการหรือวิชาชีพในสาขาวิชาการต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นที่ปรึกษาของนิสิตนักศึกษา ค้นคว้าและวิจัยทางวิชาการชั้นสูง ให้บริการวิชาการแก่สังคมและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ในฐานะการเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยมีบทบาทนอกเหนือจากการสอน ดังต่อไปนี้ (ศิริกาญจน์ จันทร์เรือง, 2543, หน้า 1-2)

1. บทบาทผู้เชี่ยวชาญ (The Expert) การเป็นผู้สอนในชั้นเรียน เนื่องจากความรู้ในเนื้อหาวิชานั้น ๆ ประสบการณ์และความเฉลียวฉลาดไม่ได้สื่อให้เห็นว่าผู้สอนจะต้องรู้ทุกสิ่งทุกอย่าง เพียงแต่สื่อให้เห็นว่าผู้สอนรู้มากกว่าผู้เรียนเท่านั้น ผู้เรียนคาดหวังว่าจะได้พบผู้เชี่ยวชาญที่ยึดหลักความจริง และเป็นที่ยอมรับ ถ้าผู้สอนไม่สามารถที่จะตอบคำถามได้ในทันทีที่ถูกถามผู้สอนต้องนำคำถามนั้นไปค้นหาคำตอบมาให้ผู้เรียนที่หลังหรือแนะนำผู้เรียนไปยังแหล่งที่สามารถค้นหาคำตอบได้

2. บทบาทผู้มีอำนาจอย่างเป็นทางการ (The Formal Authority) ผู้สอนเป็นผู้รับผิดชอบกระบวนการวิชาและต้องเตรียมวิธีการ เพื่อสร้างประสบการณ์ในการเรียนรู้ของผู้เรียนกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน จุดประสงค์และกำหนดการส่งงานและนำกฎเกณฑ์ที่กำหนดโดยภาควิชาไปใช้ควบคุมพฤติกรรมผู้เรียนในห้องเรียนและระมัดระวังเกี่ยวกับกระบวนการที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดฝัน

3. บทบาทผู้แทนทางสังคม (The Socializing Agent) ผู้เรียนมองบทบาทของผู้สอนมากกว่าการเป็นผู้สอนเพียงอย่างเดียว ผู้สอนมักจะเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในสาขาอาชีพนั้น ๆ เป็นอย่างดีอยู่แล้ว เช่น นักชีวเคมี วิศวกร นักพฤกษศาสตร์หรือนักสังคมวิทยา ผู้สอนในมหาวิทยาลัยเป็นตัวแทนในสาขาวิชาต่าง ๆ อยู่แล้วโดยเฉพาะอย่างยิ่งในแง่ของคุณค่าข้อเท็จจริง และความ

เฉลี่ยฉลาดที่เป็นลักษณะเฉพาะของบุคลากรกลุ่มนี้ ผู้สอนจะเป็นผู้ให้ความรู้แก่ผู้เรียนเกี่ยวกับมาตรฐาน กระบวนการ กิจกรรมและความสนใจในสาขาวิชาของผู้สอนเอง

4. บทบาทอำนวยความสะดวก (The Facilitator) ผู้สอนมีหน้าที่รับฟังผู้เรียน สอบถาม และสนใจต่อความต้องการของผู้เรียน เมื่อผู้เรียนเข้าชั้นเรียนโดยไม่ได้มีการเตรียมตัวอย่างดีพอ ไม่สามารถที่จะเขียนงานได้ดีหรือใช้ห้องสมุดได้ ผู้สอนไม่ควรจะพูดว่าไม่ใช่หน้าที่ของตนแต่ควรจะคิดว่า “นี่คือนักเรียนของฉัน” ช่วยเหลือผู้เรียนชี้แนะแหล่งวิทยาการต่าง ๆ แก่ผู้เรียน ให้คำแนะนำ และแนวทาง กระตุ้นผู้เรียนให้มีการพัฒนาตนเอง

5. บทบาทผู้เป็นแบบอย่าง (The Role Model) คุณลักษณะ เช่น ผู้สอนที่หลง ๆ ลืม ๆ นักปรัชญาสติเฟื่องและนักวิทยาศาสตร์ที่ค่อนข้างเอาจริงเอาจัง เป็นภาพลักษณ์แพร่หลายในสถาบันการศึกษา ภาพลักษณ์เหล่านี้เป็นสิ่งที่บุคลากรไม่ควรประพฤติ ผู้สอนจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ควรแสดงบุคลิกลักษณะและความมั่นใจในตนเองออกมาในระหว่างการสอน

6. บทบาทผู้เป็นมนุษย์ (The Person) การระลึกอยู่เสมอว่าตนเองเป็นมนุษย์ทั้งนอกห้อง และในห้องเรียน ต้องทำให้ผู้เรียนเกิดความเชื่อมั่นและกระตุ้นให้แสดงความคิดเห็นและความรู้สึกอย่างแท้จริง มนุษย์ไม่สามารถที่จะมีประสิทธิภาพเท่าเทียมกับเครื่องจักร ในบางเวลาการแนะนำเพียงเล็กน้อย จะช่วยให้ผู้เรียนยอมรับแนวคิดที่เป็นเชิงลบ ถ้าผู้สอนมีความรู้สึกไม่ค่อยดีในขณะที่สอน ในบางครั้งผู้สอนสามารถที่จะบอกผู้เรียนได้แต่ไม่ควรแสดงออกมาจนเกินไป

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2544, หน้า 7-8) ได้แบ่งหน้าที่ของอาจารย์เป็น 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการสอน งานสอนในอดีตได้กำหนดให้อาจารย์ ต้องมีภาระงานสอนไม่น้อยกว่า สัปดาห์ละ 10 ชั่วโมง แต่ในปัจจุบันการนับชั่วโมงสอนเปลี่ยนไป การสอนในระดับบัณฑิตศึกษา ไม่สามารถนับเป็นชั่วโมงที่ชัดเจนได้ ทำให้อาจารย์ในปัจจุบันสามารถเลือกปฏิบัติภาระงานได้ ขณะเดียวกันอาจารย์บางคนก็มีปัญหาในการทำงาน เช่น มีความขัดแย้งกับนิสิต ทำงานร่วมกับนิสิตไม่ได้ ปัจจุบันจึงยังเป็นปัญหาอยู่ว่าใครจะเป็นผู้บริหารภาระงานสอนของอาจารย์ ให้เกิดความยุติธรรม มีการลงโทษและการให้รางวัล มีการติดตามคุณภาพการสอนอย่างแท้จริง ในภาวะปัจจุบันนี้หัวหน้าภาควิชาไม่สามารถจะมีอำนาจให้คุณให้โทษได้ชัดเจน การสอนที่ดีจะมีเฉพาะเนื้อหาไม่ได้ ต้องมีความรู้ในศาสตร์การสอนด้วยจึงจะทำให้เกิดคุณภาพการสอนที่ดีได้

2. ด้านการวิจัย เป็นหน้าที่ของอาจารย์ที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ในศาสตร์ของตน

3. ด้านการบริการวิชาการ ในต่างประเทศถือว่าการจัดสัมมนาวิชาการเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพราะถือว่าผู้จัดสัมมนาต้องมีความรู้ ต้องศึกษาค้นคว้า เพื่อเป็นผู้นำ (Leader) การสัมมนาวิชาการนั้นสามารถแสดงความคิดเห็นในศาสตร์ของตน เป็นการ

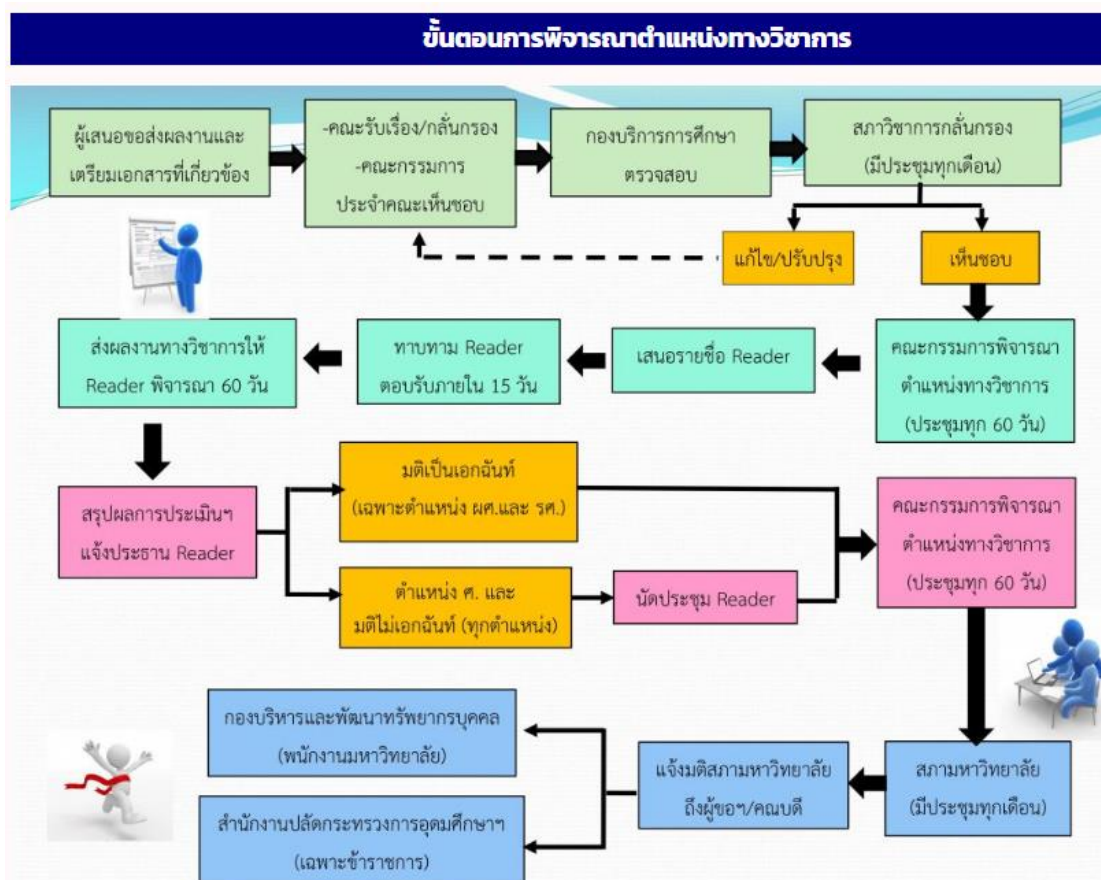
พัฒนาและมีส่วนร่วมในศาสตร์วิชาชีพของตน การจัดการวิชาการถือว่าการดำรงวิชาชีพ ดังนั้น การเข้าสู่ตำแหน่งศาสตราจารย์ (Professorship) จึงมีการพิจารณาจากหลายด้านมิได้เน้นเฉพาะ ผลงานวิชาการที่เป็นตำราและงานวิจัยเท่านั้น

4. ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เป็นการถ่ายทอดวัฒนธรรมที่ดีงามแต่ลักษณะเช่นนี้เป็นนามธรรมวัดได้ยาก ว่าอาจารย์ได้ปฏิบัติหน้าที่นี้หรือไม่ อาจารย์ควรมีบทบาทในการเผยแพร่ ลักษณะที่ดีของคนไทย และสังคมไทย ควรจะทำตัวเป็นตัวอย่างในด้านศิลปวัฒนธรรม หรือนำให้นิสิต นักศึกษาสนใจให้ความสำคัญต่อการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมมากขึ้น

5. ด้านการพัฒนาคน อาจารย์ในปัจจุบันทุกคน ต้องถือเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติในการอบรม ตักเตือนให้นิสิตเป็นคนดีออกไปสู่สังคม เพราะการปล่อยให้นิสิตออกไปสู่สังคมโดยไม่ได้รับการพัฒนา อย่างถูกต้องครบถ้วนย่อมทำให้นิสิตไปก่อปัญหาในสังคม ปัจจุบันอาจารย์ปฏิเสธหน้าที่นี้ซึ่งถือว่าเป็น ความสับสนในหน้าที่

6. ด้านงานธุรการ การทำงานนอกภาควิชาถือเป็นหน้าที่ประการหนึ่งที่อาจารย์พึงกระทำ เพราะเป็นการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนาคณะ รู้จักอาจารย์นอก ภาควิชา รู้จักธรรมชาติของศาสตร์ในสาขาต่าง ๆ มากขึ้น การทำงานธุรการควรมองในแง่การสร้าง ระบบสังคมในขณะนั้น มากกว่าที่จะมองว่าเป็นการไม่สมควรที่คนระดับอาจารย์ต้องลงไปทำงาน เช่นนั้น

7. ด้านงานบริหารและกรรมการ ถ้าอาจารย์มีตำแหน่งเป็นคณบดี อาจารย์น่าจะได้รับการพิจารณาให้เป็นศาสตราจารย์จากตำแหน่งบริหารได้ เพราะการมีตำแหน่งบริหารดังกล่าว เป็นตำแหน่งในสังคมวิชาการ (Academic Society) จึงควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบ และการให้ตำแหน่งด้วย



ภาพที่ 2-1 ขั้นตอนการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการของ มหาวิทยาลัยบูรพา

(ที่มา: <http://service.buu.ac.th/index.php/professorship-process/>)

หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

1. ความหมายของผลงานทางวิชาการ

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า ผลงานทางวิชาการ ไว้ดังนี้

ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์ และคณะ (2536) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผลงานทางวิชาการ หมายถึง ผลงานต่าง ๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้น อาจเป็นในลักษณะของเอกสารหรือสิ่งประดิษฐ์ รวมทั้งงานที่เกี่ยวกับศิลปะทั้งหลาย

วิเชียร ประยูรชาติ (2536) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผลงานทางวิชาการ หมายถึง เอกสารหรือหลักฐานใด ๆ ที่สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้า คิดค้นรวบรวม เรียบเรียง วิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงถึงความชำนาญของผู้จัดทำ

เทพฤทธิ์ ศรีปัญญา (2537) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผลงานทางวิชาการ หมายถึง เอกสารหรือหลักฐานต่าง ๆ ที่สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้า คิดค้น รวบรวม เรียบเรียง วิเคราะห์ สังเคราะห์

ขึ้นเป็นความรู้ใหม่ ทำให้วิทยากรด้านนั้น ๆ เจริญก้าวหน้า และสามารถนำไปใช้พัฒนางานหรือการเรียน การสอน ตลอดจนพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งผลงานทางวิชาการอาจเป็นเอกสาร สิ่งพิมพ์ อุปกรณ์ หรือสื่อการเรียนการสอน หรือผลงานลักษณะอื่น ๆ ก็ได้

วิวัฒน์ แหวนหล่อ (2537) มีความเห็นว่าผลงานทางวิชาการที่ได้มานั้นยังเป็นความรู้ เทคนิคและนวัตกรรม ที่แสดงถึงความเชี่ยวชาญของผู้จัดทำ

สันตศิริ บัวเกษ (2537) ได้ให้ความหมายของผลงานวิชาการว่า หมายถึง เอกสาร หรือหลักฐานใด ๆ ที่ข้าราชการได้จัดทำขึ้นจากการได้ศึกษา ค้นคว้า รวบรวม เรียบเรียง และวิเคราะห์เป็น ความรู้ใหม่ ที่ทำให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการ และนำไปพัฒนางานในหน้าที่ของตนเองได้

สุวัฒนา อุทัยรัตน์ และคณะ (2539) ได้สรุปความหมายของผลงานทางวิชาการไว้ว่าผลงาน ทางวิชาการ หมายถึง ผลงานในลักษณะต่าง ๆ ที่ผู้จัดทำขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าวิเคราะห์ สังเคราะห์ และเรียบเรียง หรือประดิษฐ์ขึ้นเป็นความรู้ เทคนิค และนวัตกรรมแสดงถึงความเชี่ยวชาญของผู้จัดทำ

สุพิน บุญชูวงศ์ (2540) ผลงานทางวิชาการ หมายถึง เอกสารหรือหลักฐานใด ๆ ที่สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้า คิดค้น รวบรวม เรียบเรียง วิเคราะห์ สังเคราะห์ขึ้น เป็นความรู้ใหม่ทำให้ วิทยากรในด้านนั้น ๆ เจริญก้าวหน้า และนำไปใช้พัฒนางานในหน้าที่

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2542) ได้ให้ความหมายของผลงานทางวิชาการว่า หมายถึง ประเภทหรือหลักฐานใด ๆ ที่จัดทำขึ้นจากการศึกษาค้นคว้า รวบรวม เรียงเรียง วิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงถึงความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในการสอนหรือการนิเทศ หรือ การบริหาร สถานศึกษาของผู้จัดทำผลงาน และได้นำไปใช้ในการพัฒนางานในหน้าที่

จากความหมายของผลงานทางวิชาการดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ผลงานทางวิชาการ หมายถึง เอกสารหรือหลักฐานที่จัดทำขึ้นในลักษณะต่าง ๆ ซึ่งเกิดจากการศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์วิจัย เรียบเรียง ประดิษฐ์และสร้างสรรค์ขึ้นอย่างเป็นระบบ และได้นำไปพัฒนาการเรียนการสอน และสร้าง ความก้าวหน้าในทางวิชาการ เมื่อได้เรียนรู้ถึงความหมายของผลงานทางวิชาการแล้ว ในลำดับต่อไป จะให้ผู้ที่เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ทราบคำจำกัดความของผลงานทางวิชาการ

2. การแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

มหาวิทยาลัยบูรพา พิจารณาแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการใน ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์ พ.ศ. 2564 และข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการ แต่งตั้ง และถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2565 และข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้ง และถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2562

สรุปได้ดังตารางที่ 2-3

ตารางที่ 2-3 หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตามประกาศ ก.พ.อ. และข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา

ประกาศ ก.พ.อ.	ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา
ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์	
คุณสมบัติประจำตำแหน่ง	
<ol style="list-style-type: none"> 1. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ดำรงตำแหน่ง อาจารย์และได้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวไม่น้อยกว่า 9 ปี 2. ปริญญาโทหรือเทียบเท่า ดำรงตำแหน่ง อาจารย์และได้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวไม่น้อยกว่า 5 ปี 3. ระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ดำรงตำแหน่ง อาจารย์และได้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวไม่น้อยกว่า 2 ปี 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ดำรงตำแหน่ง อาจารย์และทำการสอนมาไม่น้อยกว่า 6 ปี หรือ 2. ปริญญาโทหรือเทียบเท่า ดำรงตำแหน่ง อาจารย์และทำการสอนมาไม่น้อยกว่า 4 ปี หรือ 3. ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ดำรงตำแหน่ง อาจารย์และทำการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านระยะทดลองการปฏิบัติงาน
<p>ผู้ดำรงตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ผู้ใดได้ออนหรือ ย้ายมาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ประจำในสถาบันอุดมศึกษา หากผู้นั้นเคยได้รับการ แต่งตั้งเป็นอาจารย์พิเศษในสถาบันอุดมศึกษาที่ ก.พ.อ. รับรอง และได้สอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่ง ซึ่ง เทียบค่าได้ไม่น้อยกว่า 2 หน่วยกิต/ทวิภาค อาจนำ ระยะเวลาระหว่างเป็นอาจารย์พิเศษในภาคการ เรียนที่สอนนั้นมาเป็นเวลาในการขอตำแหน่งทาง วิชาการ โดยให้คำนวณเวลาในการสอนพิเศษให้ 3 ใน 4 ส่วนของเวลาที่ทำการสอน</p>	<p>กรณีผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการเคยได้รับแต่งตั้ง เป็นอาจารย์พิเศษในสถาบันอุดมศึกษาที่ ก.พ.อ. รับรอง และได้สอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่ง ซึ่งเทียบ ค่าได้ไม่น้อยกว่าสามหน่วยกิต ระบบทวิภาค หรือ ปฏิบัติงานด้านวิชาชีพที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ในสาขาที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งมาแล้ว อาจนำ ระยะเวลาระหว่างเป็นอาจารย์พิเศษในภาค การศึกษาที่สอดคล้องหรือปฏิบัติงานด้านวิชาชีพนั้นมา รวมคำนวณเวลาในการสอนให้ 3 ใน 4 ส่วนของ เวลาที่ทำการสอน</p>
<p>กรณีที่อาจารย์ผู้ใดได้รับวุฒิเพิ่มขึ้น ให้นำเวลาใน การปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอาจารย์ก่อนได้รับวุฒิ เพิ่มขึ้น และเวลาที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง อาจารย์หลังจากได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นรวมกัน เพื่อขอ แต่งตั้งตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้ตามอัตราส่วน ของระยะเวลาที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติเฉพาะ ตำแหน่ง</p>	<p>เหมือนกับประกาศ ก.พ.อ.</p>

ประกาศ ก.พ.อ.	ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา
<p>การประเมินผลการสอน</p> <p>ผลการสอนมีชั่วโมงสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของสถาบันอุดมศึกษาและมีความชำนาญในการสอน และเสนอเอกสารประกอบการสอนที่ผลิตขึ้นตามภาระงานสอน ในกรณีที่ผู้ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้ทำการสอนหลายวิชาซึ่งแต่ละวิชานั้นมีผู้สอนร่วมกันหลายคนจะต้องเสนอเอกสารประกอบการสอนในทุกหัวข้อที่ผู้ขอกำหนดตำแหน่งเป็นผู้สอน ซึ่งมีคุณภาพดี และได้ใช้ประกอบการสอนมาแล้ว โดยผ่านการประเมินจากคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับของสภาสถาบัน</p>	<p>ผลการสอนมีชั่วโมงสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของมหาวิทยาลัยซึ่งเทียบค่าได้ไม่น้อยกว่าสามหน่วยกิตระบบทวิภาค และมีความชำนาญในการสอนจะต้องเสนอเอกสารหลักฐานที่ใช้ในการประเมินผลการเรียนที่ผลิตขึ้นตามภาระงานสอน สำหรับกรณีที่ผู้ขอได้ทำการสอนหลายวิชาหรือสอนวิชาที่มีผู้สอนร่วมกันหลายคน จะต้องเสนอหลักฐานที่ใช้ในการประเมินผลการสอนในทุกวิชาหรือทุกหัวข้อที่ผู้ขอเป็นผู้สอน แล้วแต่กรณี ซึ่งรวมกันได้ไม่น้อยกว่าสามหน่วยกิตระบบทวิภาค และมีคุณภาพดี มีการอ้างอิงแหล่งที่มาและได้ใช้ประกอบการสอนมาแล้ว โดยผ่านการประเมินจากคณะกรรมการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัยในเอกสารแนบท้าย</p>
<p>ผลงานทางวิชาการ</p> <p>1. ผลงานวิจัย ซึ่งมีคุณภาพดี และได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด ทั้งนี้ไม่นับงานวิจัยที่ทำเป็นส่วนของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือ</p> <p>2. ผลงานวิชาการรับใช้สังคม ซึ่งมีคุณภาพดีโดยผลงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงาน ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาหรือคณะวิชาให้ความเห็นชอบ และได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด รวมทั้งได้รับการรับรองการใช้ประโยชน์ต่อสังคม โดยปรากฏผลที่สามารถประเมินได้เป็นรูปธรรม โดยประจักษ์ต่อสาธารณะ ตามที่กำหนดไว้ในเอกสารแนบท้ายประกาศ ก.พ.อ. นี้ หรือ</p>	<p>ผลงานทางวิชาการต้องประกอบด้วยผลงานซึ่งมีคุณภาพดี และมีปริมาณอย่างน้อย ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผลงานวิจัย 2 เรื่อง หรือ 2. ผลงานวิจัย 1 เรื่อง และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น 1 รายการ หรือ 3. ผลงานวิจัย 1 เรื่อง และผลงานวิชาการรับใช้สังคม 1 เรื่อง หรือ 3. ผลงานวิจัย 1 เรื่อง และตำราหรือหนังสือ 1 เล่ม <p>สำหรับการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ สาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ผู้ขออาจใช้ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น หรือผลงานวิชาการรับใช้สังคม หรือบทความทางวิชาการซึ่งมีคุณภาพดีมาก แทนการวิจัย ตาม 2. – 4. ได้</p>

ประกาศ ก.พ.อ.	ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา
<p>3. ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ซึ่งมีคุณภาพดีและได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือ</p> <p>4. ผลงานแต่งหรือเรียบเรียง ตำรา หนังสือ หรือ บทความทางวิชาการ ซึ่งมีคุณภาพดีและได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด</p>	<p>การนำงานวิจัยหรืองานใด ๆ ที่ทำเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา ประกาศนียบัตร หรือเพื่อสำเร็จการศึกษา มาเสนอเป็นผลงานทางวิชาการ ตามข้อนี้กระทำมิได้ เว้นแต่ผู้ขอได้แสดงหลักฐานว่าได้ทำการศึกษาหรือวิจัยเพิ่มเติมขยายผลต่อจากเรื่องเดิม จนปรากฏความก้าวหน้าทางวิชาการอย่างเห็นได้ชัด ในกรณีเช่นนี้พิจารณาเฉพาะผลการศึกษาหรือวิจัยที่เพิ่มขึ้นจากเดิมเท่านั้น</p> <p>ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการทุกประเภทต้องได้รับการเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด พร้อมแสดงหลักฐานว่าการเผยแพร่นั้นได้ผ่านการประเมินคุณภาพ โดยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้น ๆ หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง (Peer Reviewer) ที่มาจากหลากหลายสถาบันตามเอกสารแนบท้าย</p>
ตำแหน่งรองศาสตราจารย์	
คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	
<p>คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาไม่น้อยกว่า 3 ปี</p>	<p>คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี</p>
การประเมินผลการสอน	
<p>ผลการสอน มีชั่วโมงสอนประจำวิชาหนึ่งวิชาใดที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของสถาบันอุดมศึกษา และมีความชำนาญพิเศษในการสอน และเสนอเอกสารคำสอนที่ผลิตขึ้นตามภาระงานสอน ในกรณีที่ผู้ขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้ทำการสอนหลายวิชา ซึ่งแต่ละวิชานั้นมีผู้สอนร่วมกันหลายคน จะต้องเสนอเอกสารคำสอนในทุกหัวข้อที่ผู้ขอ กำหนดตำแหน่งเป็นผู้สอนซึ่งมีคุณภาพดี และได้ใช้ประกอบการสอนมาแล้ว โดยผ่านการประเมินจากคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ตาม</p>	<p>ผลการสอน ให้นำความในข้อ ก (2) คือ <u>ผลการสอนในตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์</u> มาใช้บังคับโดยอนุโลม แต่ต้องมีความชำนาญพิเศษในการสอน</p>

ประกาศ ก.พ.อ.	ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา
หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับของสภาสถาบัน	
ผลงานทางวิชาการ	
<p>1. ผลงานจะประกอบไปด้วย</p> <p>1.1 ผลการวิจัย ซึ่งมีคุณภาพดี และได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนดทั้งนี้ ไม่นับงานวิจัยที่ทำเป็นส่วนของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือ</p> <p>1.2 ผลงานวิชาการรับใช้สังคม ซึ่งมีคุณภาพดี โดยผลงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานซึ่งสถาบันอุดมศึกษาหรือคณะวิชาให้ความเห็นชอบ และได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด รวมทั้งได้รับการรับรองการใช้ประโยชน์ต่อสังคม โดยปรากฏผลที่สามารถประเมินได้เป็นรูปธรรมโดยประจักษ์ต่อสาธารณะ ตามที่กำหนดไว้ในเอกสารแนบท้ายประกาศ ก.พ.อ. นี้ หรือ</p> <p>1.3 ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ซึ่งมีคุณภาพดีและได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด และ</p> <p>2. ผลงานแต่งหรือเรียบเรียง ตำรา หรือหนังสือ ซึ่งมีคุณภาพดี และได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด</p> <p>“ผลงานทางวิชาการต้องไม่ซ้ำกับผลงานที่ได้เคยใช้สำหรับการพิจารณา แต่งตั้ง เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์มาแล้ว ทั้งนี้ ต้องมีผลงานทางวิชาการที่เพิ่มขึ้นหลังจากได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ด้วย”</p>	<p>วิธีที่ 1 ผลงานทางวิชาการต้องประกอบด้วย ผลงานซึ่งมีคุณภาพดี และมีปริมาณอย่างน้อยดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผลงานวิจัย 2 เรื่อง หรือ 2. ผลงานวิจัย 1 เรื่อง และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น 1 รายการ หรือ 3. ผลงานวิจัย 1 เรื่อง และผลงานวิชาการรับใช้สังคม 1 เรื่อง และ 4. ตำรา หรือหนังสือ 1 เล่ม <p>วิธีที่ 2 ผลงานทางวิชาการต้องประกอบด้วย ผลงานซึ่งมีคุณภาพดี และมีปริมาณอย่างน้อยดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผลงานวิจัยอย่างน้อย 3 เรื่อง ซึ่งมีคุณภาพดี มากอย่างน้อย 2 เรื่อง และมีคุณภาพดี 1 เรื่อง หรือ 2. ผลงานวิจัยซึ่งมีคุณภาพดีมาก อย่างน้อย 2 เรื่อง และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นซึ่งมีคุณภาพดี หรือ 3. ผลงานวิจัยซึ่งมีคุณภาพดีมาก อย่างน้อย 2 เรื่อง และผลงานวิชาการรับใช้สังคมซึ่งมีคุณภาพดี สำหรับการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการสาขาวิชาทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ โดยวิธีที่ 2 นั้น ผู้ขออาจใช้ตำราหรือหนังสือซึ่งมีคุณภาพดีมาก อย่างน้อย 2 เล่ม และมีคุณภาพดี 1 เล่ม แทนผลงานตาม 1. – 3. ได้ <p>การนำผลงานวิจัยหรืองานใด ๆ ที่ทำเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา ประกาศนียบัตร หรือเพื่อสำเร็จการศึกษา มาเสนอเป็นผลงานทางวิชาการ ตามข้อนี้ จะกระทำ</p>

ประกาศ ก.พ.อ.	ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา
	<p>มิได้ เว้นแต่ผู้ขอได้แสดงหลักฐานว่าได้ทำการศึกษาหรือวิจัยเพิ่มเติมขยายผลต่อจากเรื่องเดิมจนปรากฏความก้าวหน้าทางวิชาการอย่างเห็นได้ชัด ในกรณีเช่นนี้ให้พิจารณาเฉพาะผลการศึกษาหรือวิจัยที่เพิ่มขึ้นจากเดิมเท่านั้น</p> <p>ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการทุกประเภทต้องเป็นผลงานหลังจากได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเดิม และต้องได้รับการเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด พร้อมแสดงหลักฐานว่าการเผยแพร่นั้นได้ผ่านการประเมินคุณภาพโดยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้น ๆ หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง (Peer Reviewer) ที่มาจากหลากหลายสถาบัน ตามเอกสารแนบท้าย</p>
ตำแหน่งศาสตราจารย์	
คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	
<p>คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ และได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาไม่น้อยกว่า 2 ปี</p>	<p>เหมือนกับประกาศ ก.พ.อ.</p>
การประเมินผลการสอน	
<p>ผลการสอน มีชั่วโมงสอนประจำวิชาหนึ่งวิชาใดที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของสถาบันอุดมศึกษา และมีความเชี่ยวชาญในการสอน โดยผ่านการประเมินจากคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับของสภาสถาบัน</p>	<p>ผลการสอน ผู้ขอต้องมีชั่วโมงสอนประจำวิชาหนึ่งวิชาใดที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของมหาวิทยาลัย</p>
ผลงานทางวิชาการ	
<p>วิธีที่ 1 ประกอบด้วยผลงาน ต่อไปนี้</p> <p>(1) 1.1 ผลงานวิจัย ซึ่งมีคุณภาพดีมาก และได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนดทั้งนี้ไม่นับงานวิจัยที่ทำเป็นส่วนของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือ</p>	<p>วิธีที่ 1 ผลงานทางวิชาการต้องประกอบด้วยผลงานซึ่งมีคุณภาพดีมากและมีปริมาณอย่างน้อยดังต่อไปนี้</p> <p>1. ผลงานวิจัย 5 เรื่อง ซึ่งต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือ</p>

ประกาศ ก.พ.อ.	ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา
<p>1.2 ผลงานวิชาการรับใช้สังคม ซึ่งมีคุณภาพดี มาก โดยผลงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานซึ่งสถาบันอุดมศึกษาหรือคณะวิชาให้ความเห็นชอบ และได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด รวมทั้งได้รับการรับรองใช้ประโยชน์ต่อสังคม โดยปรากฏผลที่สามารถประเมินได้เป็นรูปธรรม โดยประจักษ์ต่อสาธารณะ ตามที่กำหนดไว้ในเอกสารแนบท้ายประกาศ ก.พ.อ. นี้ หรือ</p>	<p>2. ผลงานวิจัย 1 เรื่อง ซึ่งต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นซึ่งต้องได้รับการเผยแพร่ในระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือผลงานวิชาการรับใช้สังคมรวมกันทั้งหมดอย่างน้อย 5 เรื่อง และ</p> <p>3. ตำรา หรือ หนังสือ 1 เล่ม</p>
<p>1.3 ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ซึ่งมีคุณภาพดีมาก และได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด</p> <p>และ</p>	
<p>(2) ผลงานแต่งร่ำรา หรือหนังสือ ซึ่งมีคุณภาพดี มาก และได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด</p>	
<p>วิธีที่ 2 ประกอบด้วยผลงาน ต่อไปนี้</p>	<p>วิธีที่ 2 ผลงานทางวิชาการต้องประกอบด้วยผลซึ่งมีคุณภาพดีเด่นและมีปริมาณอย่างน้อย ดังต่อไปนี้</p>
<p>1. ผลงานวิจัย ซึ่งมีคุณภาพดีเด่น และได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด ทั้งนี้ไม่นับงานวิจัยที่ทำเป็นส่วนของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือ</p>	<p>1. ผลงานวิจัย 5 เรื่อง ซึ่งต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือ</p>
<p>2. ผลงานวิชาการรับใช้สังคม ซึ่งมีคุณภาพดีเด่น โดยผลงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานซึ่งสถาบันอุดมศึกษาหรือคณะวิชาให้ความเห็นชอบ และได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด รวมทั้งได้รับการรับรองการใช้ประโยชน์ต่อสังคม โดยปรากฏผลที่สามารถประเมินได้เป็นรูปธรรมโดยประจักษ์ต่อสาธารณะ ตามที่กำหนดไว้ในเอกสารแนบท้ายประกาศ ก.พ.อ. นี้ หรือ</p>	<p>2. ผลงานวิจัย 1 เรื่อง ซึ่งต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนดและผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นซึ่งต้องได้รับการเผยแพร่ในระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือผลงานวิชาการรับใช้สังคม รวมกันทั้งหมดอย่างน้อย 5 เรื่อง</p>

ประกาศ ก.พ.อ.	ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา
<p>3. ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ซึ่งมีคุณภาพดีเด่น และได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือ</p>	
<p>4. ผลงานแต่งตำรา หรือหนังสือ ซึ่งมีคุณภาพดีเด่นและได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด</p>	
<p>“ผลงานทางวิชาการต้องไม่ซ้ำกับผลงานที่เคยใช้สำหรับการพิจารณาแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์มาแล้ว ทั้งนี้ ต้องมีผลงานทางวิชาการที่เพิ่มขึ้นหลังจากได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ด้วย”</p>	
	<p>สำหรับการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการสาขาวิชา สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์นั้น ผู้ขออาจเสนอผลงานทางวิชาการได้ 2 วิธี ดังนี้</p> <p>วิธีที่ 1 ผลงานทางวิชาการต้องประกอบด้วยผลงานซึ่งมีคุณภาพดีมากและมีปริมาณอย่างน้อยดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผลงานวิจัย 2 เรื่อง ซึ่งต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1 หรือ 2. ผลงานวิจัย 1 เรื่อง ซึ่งต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1 และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นหรือผลงานวิชาการรับใช้สังคม รวมกันทั้งหมดอย่างน้อย 2 เรื่อง และ 3. ตำรา หรือหนังสือ 2 เล่ม <p>วิธีที่ 2 ผลงานวิชาการต้องประกอบด้วยผลงานที่มีคุณภาพดีเด่นและมีปริมาณอย่างน้อย ดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผลงานวิจัย 3 เรื่อง ซึ่งต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับ

ประกาศ ก.พ.อ.	ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา
	<p>นานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1 หรือ</p> <p>2. ผลงานวิจัย 1 เรื่อง ซึ่งต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1 หรือ ตำราหรือหนังสือ 1 เล่ม และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น หรือผลงานวิชาการรับใช้สังคม รวมกันทั้งหมดอย่างน้อย 3 เรื่อง หรือ</p> <p>3. ตำรา หรือ หนังสือ 3 เล่ม</p> <p>การนำผลงานวิจัยหรืองานใด ๆ ที่ทำเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา ประกาศนียบัตร หรือเพื่อสำเร็จการศึกษา มาเสนอเป็นผลงานทางวิชาการ ตามข้อนี้จะกระทำมิได้ เว้นแต่ผู้ขอได้แสดงหลักฐานว่าได้ทำการศึกษาหรือวิจัยเพิ่มเติมขยายผลต่อจากเรื่องเดิมจนปรากฏความก้าวหน้าทางวิชาการอย่างเห็นได้ชัด ในกรณีเช่นนี้ให้พิจารณาเฉพาะผลการศึกษาหรือวิจัยที่เพิ่มขึ้นจากเดิมนั้น</p> <p>ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการทุกประเภทต้องเป็นผลงานหลังจากได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเดิม และต้องได้รับการเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด พร้อมแสดงหลักฐานว่าการเผยแพร่นั้นได้ผ่านการประเมินคุณภาพโดยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้น ๆ หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง (Peer Reviewer) ที่มาจากหลากหลายสถาบัน</p>
จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ การพิจารณากำหนดตำแหน่ง	
<p>การกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ดังนี้</p>	<p>ผู้ขอต้องคำนึงถึงจริยธรรมทางวิชาการและปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางวิชาการ ดังนี้</p> <p>1. ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาการ ไม่นำผลงานของผู้อื่นไม่ว่า เอกสารแผนการเรียนการสอน</p>

ประกาศ ก.พ.อ.	ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา
<p>1. ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาการ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเองและไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการมากกว่าหนึ่งฉบับ ในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่</p>	<p>เอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน สื่อการสอน หนังสือ ตำรา ผลงานทางวิชาการ โครงการวิจัย หรือผลงานอื่น ๆ มาเป็นผลงานของตน ไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น แม้เพียงส่วนหนึ่งส่วนใดโดยไม่มีการอ้างอิงที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ และไม่กระทำอันเป็นการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่นอันกฎหมายระบุว่าเป็นความผิด รวมทั้งไม่นำผลงานทางวิชาการของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่ทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่</p>
<p>2. ต้องให้เกียรติและอ้างอิงถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาการของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า</p>	<p>2. ต้องให้เกียรติและอ้างอิงถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานของตนเองและแสดงหลักฐานในการค้นคว้า</p>
<p>3. ต้องไม่คำนึงถึงประโยชน์ทางวิชาการจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน</p>	<p>3. ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาการหรือผลประโยชน์ส่วนตัวจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน รวมทั้งสวัสดิภาพสัตว์ทดลอง</p>
<p>4. ผลงานทางวิชาการต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาการเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการวิจัยโดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริงไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาการ</p>	<p>4. ผลงานทางวิชาการต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาการเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการวิจัยโดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัวหรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาการ</p>
<p>5. ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย</p>	<p>5. ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย</p>
	<p>6. หากผลงานทางวิชาการมีการใช้ข้อมูลจากการทำวิจัยในคนหรือสัตว์ ผู้ขอจะต้องยื่นหลักฐานแสดงการขออนุญาตจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยที่มีการดำเนินการ</p>

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ฐิตาภา ทองไชย (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อการให้บริการของงานกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อการให้บริการของงานกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อการให้บริการของงานกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่และตำแหน่งทางวิชาการ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563 กลุ่มตัวอย่างที่ได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ แยกประชากรออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ ตามคณะที่สังกัด และสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มประชากร และนำกลุ่มตัวอย่างมาคำนวณเทียบบัญญัติไตรยางค์ ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ซึ่งได้แก่ การทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-Test) และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) ผลการวิจัย พบว่า 1. ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อการให้บริการของงานกำหนดตำแหน่งทางวิชาการกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.17$, S.D. =.535) ด้านที่มีความพึงพอใจมากเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ($\bar{X}=4.42$, S.D. =.562) รองลงมาคือ ด้านขั้นตอนการให้บริการ ($\bar{X} =4.19$, S.D. =.619) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ($\bar{X} =4.06$, S.D. =.685) และด้านช่องทางการให้บริการ ($\bar{X} =4.01$, S.D. =.653) 2. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และตำแหน่งการปฏิบัติหน้าที่ แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อการให้บริการ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านขั้นตอนการให้บริการ ด้านช่องทางการให้บริการ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 3. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งทางวิชาการ แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อการให้บริการ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านขั้นตอนการให้บริการ ด้านช่องทางการให้บริการ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ข้อเสนอแนะในการวิจัย ผู้บริหารควรจัดระบบการทำงานให้เกิดความคล่องตัว ปรับลดขั้นตอนที่ยุ่งยากให้ง่ายขึ้น ขั้นตอนการให้บริการที่มีความกระชับรวดเร็ว ในการปฏิบัติงานสร้างกระบวนการบริการให้มีความเหมาะสม มีการพัฒนาเทคโนโลยี เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสารเพิ่มช่องทางสื่อสารที่ทันสมัย เช่น Website, Line group, Line Official,

Application เป็นต้นส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมและพัฒนาปรับ Mindset ด้านการเป็นผู้ให้บริการที่ดีและการให้บริการควรเป็นแบบ One stop service

ประภาพร ถึกกวย (2556) แนวทางการพัฒนาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ มีจุดประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาการรับรู้ในหลักเกณฑ์และวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 2. ศึกษาเจตคติและแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และ 3. ศึกษาแนวทางการพัฒนาการเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมโดยการสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ รับรู้หลักเกณฑ์ และวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มีเจตคติในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับ มากโดยเห็นว่าตำแหน่งทางวิชาการเป็นประโยชน์ต่อตนเอง คณะวิชา และมหาวิทยาลัยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ตำแหน่งทางวิชาการทำให้ได้รับการยอมรับในสังคมของมหาวิทยาลัย สร้างความภาคภูมิใจในตนเอง ทำให้มีคุณค่าทางวิชาการ เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ เป็นตำแหน่งที่ทรงเกียรติสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาชุมชน สังคมและประเทศชาติ และเป็นสิ่งแสดงถึงความเป็นเลิศทางวิชาการของมหาวิทยาลัย ตามลำดับ นอกจากนี้ มีเจตคติ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่แรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจด้านความต้องการความก้าวหน้าและความต้องการความสำเร็จอยู่ในระดับมาก ส่วนความต้องการได้รับการ ยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง สำหรับแนวทางการพัฒนาเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มีดังนี้ 1. ควรจัดสรรเวลาในการสร้างผลงานทางวิชาการเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 2. ควรติดตามความก้าวหน้า ทางวิชาการจากเอกสาร วารสารวิชาการหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่รับผิดชอบ 3. ผู้บริหารควร จัดสรรทุนอุดหนุนการวิจัยให้เพียงพอ 4. ผู้บริหารควรรวบรวมผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมิน เพื่อเป็นตัวอย่างให้แก่อาจารย์ที่ต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 5. ผู้บริหารควรจัดให้มีตำรา วารสาร เอกสารทางวิชาการและวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ทันสมัยในห้องสมุด

ทัดศรี ชัยเมคา (2562) วิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ สังกัดคณะวิจิตรศิลป์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า 1. ปัญหาการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์คณะวิจิตรศิลป์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

โดยด้านการดำเนินการจัดทำผลงานทางการสอนและผลงานทางวิชาการ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีจัดทำผลงานทางการสอนและผลงานทางวิชาการ ด้านส่วนบุคคลมีปัญหาในระดับต่ำ ส่วนด้านบรรยากาศที่ส่งเสริมการจัดทำผลงานทางการสอนและผลงานทางวิชาการ ด้านกระบวนการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ด้านการเตรียมการและการวางแผนการจัดทำผลงานทางการสอนและผลงานทางวิชาการ มีปัญหาระดับปานกลาง และด้านการสนับสนุนจากคณะ มีปัญหาระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาระบบสนับสนุนและติดตามการขอตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ การสร้างบรรยากาศทางวิชาการมากขึ้น การจัดสรรภาระงานแก่คณาจารย์อย่างเหมาะสม และการจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับวันครบกำหนดระยะเวลาการยื่น ขอตำแหน่งทางวิชาการสำหรับอาจารย์เป็นรายบุคคล

น้ำลิน เทียมแก้ว (2556) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการของสำนักงานวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีการศึกษา 2555 ผลการศึกษา พบว่า

1. สภาพทั่วไปของผู้ใช้บริการส่วนใหญ่เป็นนิสิตปริญญาตรีมากที่สุด มีความถี่ในการเข้าใช้บริการมากกว่า 15 ครั้ง/เดือน ใช้บริการทั้งสองลักษณะ คือ ใช้บริการภายในสำนักวิทยบริการ และใช้บริการผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ช่วงเวลาของการใช้งานเข้าใช้บริการมากที่สุดคือ ช่วงเวลา 12.01 น.-16.00 น. สำหรับประเภทบริการที่ใช้ ได้แก่ บริการยืม-คืน บริการอินเทอร์เน็ต/ Wifi และบริการอ่าน

2. ความพึงพอใจต่อการให้บริการของสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยภาพรวมผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านบุคลากรผู้ให้บริการ รองลงมา ได้แก่ ด้านประชาสัมพันธ์ และด้านกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการ โดยสรุปเป็นประเด็นความพึงพอใจ ในแต่ละด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านบุคลากรผู้ให้บริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ บริการด้วยความรวดเร็วฉับไว รองลงมา ได้แก่ ให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรีที่ดีและมีความกระตือรือร้น เต็มใจให้บริการ และผู้ให้บริการมีความเข้าใจในความต้องการของผู้ใช้บริการ

2.2 ด้านการประชาสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจต่อช่องทางในการเสนอแนะข้อคิดเห็นที่หลากหลายอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ เอกสารแนะนำการใช้บริการมีความครบถ้วนชัดเจน และเว็บไซต์สำนักงานวิทยบริการเข้าถึงได้ง่าย สะดวกและรวดเร็ว

2.3 ด้านการบริการและขั้นตอนกระบวนการให้บริการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจต่อการบริการตอบคำถามและช่วยการค้นคว้า รองลงมาได้แก่ บริการยืม-คืน ทรัพยากรสารสนเทศและบริการศูนย์สารสนเทศอีสานสิรินธร

2.4 ด้านทรัพยากรห้องสมุด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดคือผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจต่อเอกสารวิจัย รองลงมา คือ หนังสือ ตำรา และทรัพยากรสารสนเทศมีความทันสมัย

2.5 ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ มีแผ่นป้ายบอกประเภทสิ่งพิมพ์ และหมวดหมู่ที่ชั้นหนังสืออย่างชัดเจน รองลงมา ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในสะอาดเป็นระเบียบและมีจุดให้บริการน้ำดื่มที่เพียงพอ

3. ปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้ใช้บริการด้านทรัพยากรห้องสมุด พบว่า ผู้ใช้บริการต้องการให้สำนักวิทยบริการจัดหาทรัพยากรสารสนเทศเพิ่มมากขึ้นเพื่อเพียงพอกับความต้องการ โดยเฉพาะสาขาปฐมวัย และประวัติศาสตร์ ด้านกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการ พบว่า ผู้ใช้บริการหาหนังสือบนชั้นไม่พบ และการยืมระหว่างห้องสมุดควรเพิ่มจำนวนคน และเครื่องถ่ายเอกสาร เพิ่มที่นั่งอ่านในช่วงก่อนสอบ ประตูเข้า-ออก ไม่อ่านบัตร คอมพิวเตอร์สำหรับค้นคว้าขาดประสิทธิภาพ และขยายจุดบริการเครือข่ายไร้สาย ด้านการประชาสัมพันธ์ควรมีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับห้องสมุดให้เร็วมากขึ้น

อำนวยการ มโนวงศ์ (2552) ได้วิจัยเรื่อง การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ เป็นผู้บริหารและอาจารย์ประจำชาวไทยในมหาวิทยาลัยพายัพที่ปฏิบัติงานจริงจำนวน 380 คน เลือกลุ่มตัวอย่างจากประชากรแต่ละหน่วยงาน โดยใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนของประชากร (Proportional Stratified Random Sampling) จากจำนวนประชากรทั้งหมดคือ 380 คน เมื่อนำมาเปิดตารางของ Handel แบ่งประชากรออกเป็นรายหน่วยงานโดยมีคณะเป็นชั้น และได้สุ่มกลุ่มตัวอย่างจากหน่วยงานต่าง ๆ โดยให้จำนวนที่สุ่มออกมาเป็นสัดส่วนโดยตรงกับจำนวนประชากรในแต่ละหน่วยงานโดยการสุ่มอย่างง่ายแบบจับสลาก เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ถามเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวข้างต้นได้รับแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร 54 คน และอาจารย์ 112 คน รวมเป็น 166 ฉบับ ร้อยละ 86.91 ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ความถี่และร้อยละ ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิงมากกว่าชาย มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท เป็นอาจารย์ไม่มีตำแหน่งทางการบริหาร และปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือจากภาระงานสอน ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการตามแนวคิดการพัฒนางานวิชาชีพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยมากกว่า ขึ้นอยู่กับภาระงานประจำ ส่วนแนวคิดสายทางการก้าวหน้าในงานอาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถามเกินครึ่งเห็นด้วยมากกว่า เป็นการพัฒนาทักษะทางวิชาการ เป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถของอาจารย์โดยอาศัยมาตรฐานหลักเกณฑ์ และเป็นการเลื่อนตำแหน่งจากอาจารย์สู่ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ตามลำดับ อีกทั้งตามแนวคิดการเลื่อนขั้นตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเกินครึ่ง ค่อนข้างเห็นด้วยว่าต้องผลิตผลงานทางวิชาการตามเกณฑ์ที่กำหนด เป็นการพิจารณาจากความเชี่ยวชาญและการสร้างสรรค์ นอกจากนี้ วิธีการแต่งตั้งอาจารย์ประจำเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า มหาวิทยาลัยได้ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการอุดมศึกษาว่าด้วยมาตรฐานหลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งคณาจารย์

ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2550 ทุกประการ นอกจากนั้นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนน้อยได้เสนอปัญหาไว้ดังนี้ คือ มีภาระงานสอนมาก ขาดแรงจูงใจที่จะสร้างผลงาน ขั้นตอนในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมีมากและใช้เวลายาวนาน จึงควรสนับสนุนโดยลดภาระงานสอนลง สร้างแรงจูงใจในการผลิตผลงานทางวิชาการ รวมทั้งสร้างบรรยากาศด้านการวิจัยขึ้นภายในมหาวิทยาลัย และลดขั้นตอนด้านเอกสาร

บรรจบ บุญจันทร์ (2546) ได้วิจัยเรื่อง ความก้าวหน้าในด้านวิชาการของอาจารย์สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจของอาจารย์สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์ ในเรื่องเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ระเบียบต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และศึกษาทัศนคติของอาจารย์ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ อาจารย์ของสถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์ จำนวน 147 คน ในปีการศึกษา 2545 กลุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยการสุ่ม กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยอาศัยตารางเลือกขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Hendel ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนของประชากร (Proportional Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ระเบียบ การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และทัศนคติของอาจารย์ในการเข้าตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 95 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.96 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์ส่วนใหญ่ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ และระเบียบในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ดังจะเห็นได้ว่า ผู้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ มีความรู้และความเข้าใจในกฎเกณฑ์และระเบียบดังกล่าวถึงร้อยละ 100.00 และรองลงมา คือผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยละ 72.79 และผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ร้อยละ 56.77 ในด้านทัศนคติของอาจารย์ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า ระดับทัศนคติของอาจารย์ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยส่วนรวมเห็นด้วยในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.98) ส่วนตำแหน่งทางวิชาการสร้างความภาคภูมิใจต่อผู้ขอมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.53) หลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ ในการเขียนผลงานเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ สมควรให้มีการสัมมนาสร้างความเข้าใจทุกระยะ 1-2 ปี คณาจารย์มีความเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.27) รวมทั้งภาระหน้าที่ในปัจจุบันมีปัญหาต่อการทำผลงานทางวิชาการ คณาจารย์มีความเห็นด้วยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.07) นอกจากนี้ ยังพบว่า คณาจารย์มีความเห็นในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.83) ในเรื่องตำแหน่งทางวิชาการควรประเมินจากประสบการณ์โดยไม่จำเป็นต้องเสนอผลงานทางวิชาการ และอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางบริหารสามารถนำเอาผลงานทางบริหารมาประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้ (ค่าเฉลี่ย = 2.80)

ขวัญจิรา ทองนำ (2547) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร ได้ให้ความหมายของความต้องการได้รับการยอมรับนับถือว่า การยอมรับนับถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การที่ข้าราชการครูได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่องชมเชยและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เกี่ยวกับผลที่ประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในองค์การ ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ และมีความสำคัญกับการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร

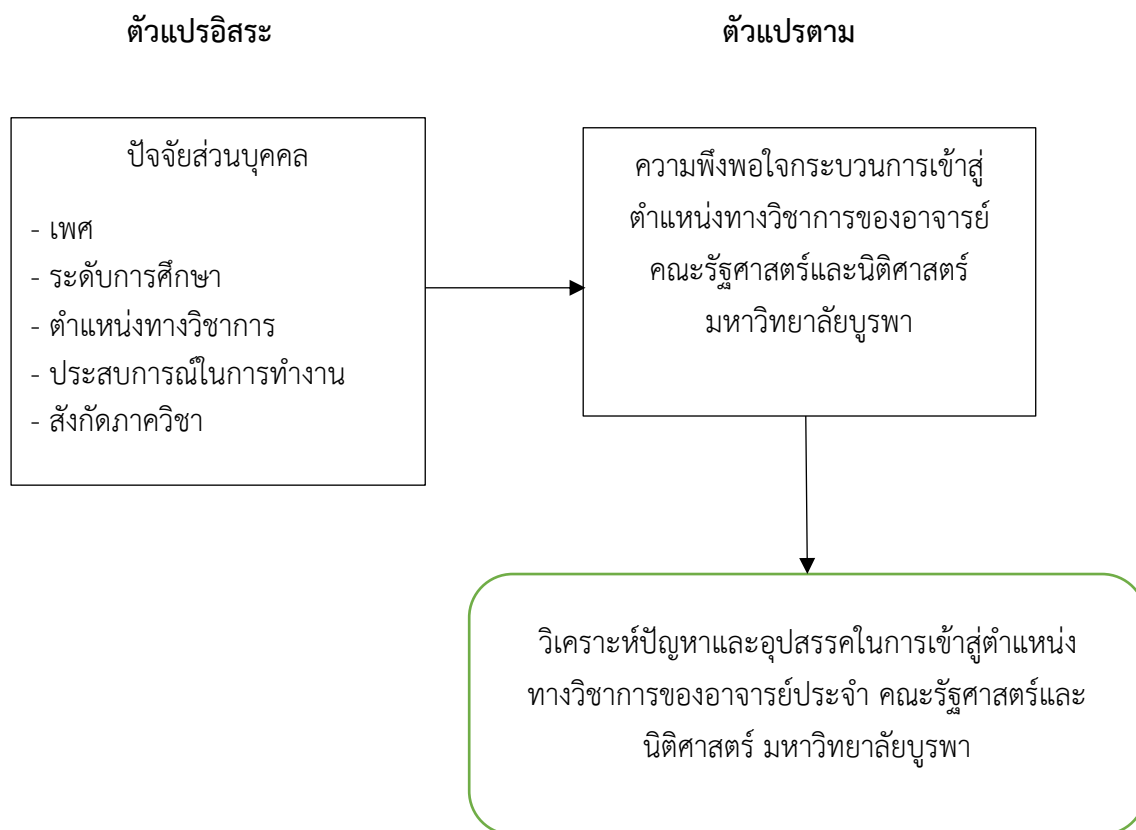
ศรุตดา ชัยสุวรรณ (2550) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการศึกษา พบว่า ระดับมหาวิทยาลัยมีนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุน ตลอดจนให้ความสำคัญต่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ระดับคณะได้มีการกระตุ้นและให้กำลังใจอาจารย์ในคณะวิชา ระดับสาขาวิชามีการจัดและลดภาระงานสอนให้กับอาจารย์ ส่วนระดับอาจารย์ที่ผ่านมาต้องใช้ระยะเวลาในขั้นตอนการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ และอาจารย์ขาดความรู้และความชัดเจนในระเบียบและกฎเกณฑ์ ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน คือ ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยมในการทำงานของผู้บริหาร การส่งเสริมสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย และปัจจัยด้านอาจารย์ ได้แก่ แรงจูงใจ เจตคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ ผลจากการตรวจสอบและยืนยันปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย เอกชน โดยการจัดสนทนากลุ่มอาจารย์ประจำ และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน คือ ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยมในการทำงานของผู้บริหาร การส่งเสริมสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย และปัจจัยด้านตัวอาจารย์ ได้แก่ แรงจูงใจ เจตคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ ผลการศึกษา พบว่า การพิจารณาผลงานทางวิชาการของผู้ทรงคุณวุฒิ ระหว่างกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกับกลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ อยู่ภายใต้ระเบียบและวิธีการเดียวกันคือจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) การพิจารณาผลงานทางวิชาการของกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจะพิจารณาจากบทความ ซึ่งเป็นการสรุปผลสุดท้ายของการศึกษาวิจัย ลักษณะตามธรรมชาติของวิชาเป็นกายภาพ ผลงานทางวิชาการเป็นรูปธรรม ส่วนการพิจารณาผลงานทางวิชาการของกลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์และ มนุษยศาสตร์ จะพิจารณาจากรายงานการศึกษาวิจัยที่เต็มรูปแบบซึ่งเป็นรูปเล่ม ผลงานทางวิชาการส่วนใหญ่จะมีลักษณะเป็นนามธรรม

สงคราม หิรัญขัว (2536) วิจัยเรื่อง ความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการ

ประณตศึกษา จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 6 ด้านประเภทของผลงานทางวิชาการ ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ด้านประเภทของผลงานทางวิชาการ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ ข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการด้านขั้นตอนการจัดทำ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านรูปแบบ/วิธีการของความช่วยเหลือข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือ ด้านรูปแบบ/วิธีการของความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยโดยรวม เห็นได้ว่าข้าราชการครู ตำแหน่งอาจารย์ 2 ระดับ 5 และระดับ 6 มีความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ศุภนิมิต ณ เชียงใหม่ (2541) ได้วิจัยเรื่อง การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจของอาจารย์ในเรื่องเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ระเบียบต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และศึกษาทัศนคติของอาจารย์ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประชากรที่ใช้ศึกษา ได้แก่ อาจารย์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 1,849 คน การศึกษาครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่ม กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยอาศัยตารางสุ่มกลุ่มตัวอย่างของ Hendel ได้กลุ่มตัวอย่าง 319 คน เลือกลุ่มตัวอย่างจากประชากรแต่ละคณะฯ โดยใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนประชากร เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ได้รับแบบสอบถามคืนมา 246 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 75 นำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ร้อยละค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำเสนอในรูปตาราง ประกอบการบรรยาย ผลการวิจัย พบว่า ผู้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ และระเบียบในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ดังจะเห็นได้ว่าผู้ ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีความรู้และความเข้าใจในกฎเกณฑ์ และระเบียบดังกล่าวถึงร้อยละ 70.08 รองลงมา คือ ผู้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ร้อยละ 68.48 และผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ร้อยละ 59.10 สำหรับทัศนคติในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ คณาจารย์เห็นด้วยว่ามหาวิทยาลัยควรมีการสัมมนาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการเข้าสู่ตำแหน่งอย่างต่อเนื่องทุก 1-2 ปี รวมทั้งต้องมีงบประมาณสนับสนุนการทำผลงานวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2-2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การพัฒนากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยใช้การศึกษาวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methodology) กล่าวคือ เป็นการผสมผสานวิธีคิดและกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เข้าด้วยกัน ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัย แนวทางการวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ อาจารย์ประจำ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ จำนวน 44 คน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1.1 กลุ่มอาจารย์ประจำ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ ที่มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 5 คน

1.2 กลุ่มอาจารย์ประจำ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ ที่มีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 15 คน

1.3 กลุ่มอาจารย์ประจำ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ ที่มีตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 24 คน

2. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือการวิจัย ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Structured or Guided Interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ มาคัดแยกเฉพาะประเด็น เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามสำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ที่สร้างขึ้นมาให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้แก่

3.1 รองศาสตราจารย์ ดร.รัชนี้ แดงอ่อน ภาควิชานิติศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยณรงค์ เครือนวน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และ
นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

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 แสดงว่าข้อคำถามนั้นมีความ
ความเที่ยงตรง ใช้ได้ ส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 แสดงว่าข้อคำถามนั้นต้องปรับปรุง
ยังใช้ไม่ได้ (ไพฑูริย์ โพธิสว่าง, 2556, หน้า 375) ผลการวิเคราะห์ค่า IOC พบว่า แบบสอบถามทุกข้อ
มีค่า IOC มากกว่า 0.05

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในส่วนของการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพผู้วิจัยจะทำการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

(ก) การศึกษาเอกสาร คือ การศึกษา และเอกสารชั้นรอง (Secondary Data) ที่เกี่ยวข้อง
กับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำ ประกอบด้วย ประกาศ ระเบียบ คำสั่ง แนวคิด
ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

(ข) การใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Structured or Guided Interview) โดยให้
อาจารย์ประจำเป็นผู้ตอบคำถามตามประเด็นที่ผู้วิจัยกำหนด

5. การตรวจสอบข้อมูล

การตรวจสอบข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากการ
เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ข้อมูลมีความเที่ยงตรงและน่าเชื่อถือ การตรวจสอบข้อมูลเชิงคุณภาพผู้วิจัย
จะใช้การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) การตรวจสอบว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มา
ถูกต้องหรือไม่ จะเน้นการตรวจสอบข้อมูลที่ได้มาจากแหล่งต่าง ๆ มีความเหมือนกันหรือไม่ซึ่ง
ถ้าทุกแหล่งข้อมูลพบว่าได้ข้อค้นพบมาเหมือนกัน แสดงว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มามีความถูกต้อง

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

เป็นการนำเอาข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าวิจัย มาจัดกระทำให้เป็นระบบและ
หาความหมาย แยกแยะองค์ประกอบ รวมทั้งเชื่อมโยงและหาความสัมพันธ์ของข้อมูล โดยอาศัยการ
วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งมีกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ (ชาย โพธิสิตา, 2556,
หน้า 337)

(ก) การจัดระเบียบข้อมูล (Data Organizing) เป็นกระบวนการจัดการด้วยกรรมวิธีต่าง ๆ เพื่อให้ข้อมูลเป็นระเบียบ ทั้งในทางกายภาพและในเชิงเนื้อหา เพื่อเป็นพื้นฐานในการนำเสนอข้อมูลอย่างเป็นระบบในขั้นตอนต่อไป

(ข) การแสดงข้อมูล (Data Display) เป็นกระบวนการนำเสนอข้อมูล จะนำเสนอในรูปแบบการพรรณนาซึ่งเกิดขึ้นจากการเชื่อมโยงข้อมูลเข้าด้วยกัน ตามตัวแบบการวิเคราะห์เพื่อบ่งบอกเรื่องราวหรือรายละเอียดของสิ่งที่ศึกษาตามความหมายที่ข้อมูลแสดงออกมา

(ค) การหาข้อสรุป การตีความและการตรวจสอบความถูกต้องตรงประเด็นของผลการวิจัย (Conclusion, Interpretation and Verification) เป็นกระบวนการหาข้อสรุปและการตีความหมายของผลการศึกษาเพื่อให้ได้ข้อค้นพบการวิจัย รวมถึงการตรวจสอบว่าข้อสรุปหรือความหมายที่ได้นั้นมีความถูกต้องตรงประเด็นและน่าเชื่อถือเพียงใด ข้อสรุปและสิ่งที่ตีความออกมาอาจจะอยู่ในรูปแบบคำอธิบาย ตัวแบบการวิเคราะห์และแนวคิดทฤษฎี

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

การวิจัยเชิงปริมาณในการศึกษาครั้งนี้ จะใช้เพื่อสอบถามความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมีกระบวนการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ อาจารย์ประจำ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ จำนวน 50 คน

ตารางที่ 3-1 จำนวนประชากร จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวน
รองศาสตราจารย์	5
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	15
อาจารย์	24
รวม	44

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ อาจารย์ประจำ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ จำนวน 44 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 5 ดังนั้น

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวนทั้งสิ้น 44 คน สำหรับการสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ (Research Instrument) ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบไปด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบและปลายเปิด ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ระยะเวลาการทำงานในมหาวิทยาลัยบูรพา และภาควิชาที่สังกัด

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

มากที่สุด	5	คะแนน
มาก	5	คะแนน
ปานกลาง	5	คะแนน
น้อย	5	คะแนน
น้อยที่สุด	5	คะแนน

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

มากที่สุด	5	คะแนน
มาก	5	คะแนน
ปานกลาง	5	คะแนน
น้อย	5	คะแนน
น้อยที่สุด	5	คะแนน

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อการพัฒนากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3. การทดสอบคุณภาพแบบสอบถาม

การทดสอบคุณภาพแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มีขั้นตอนดังนี้

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้แก่

1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.รัชนี้ แดงอ่อน ภาควิชานิติศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยณรงค์ เครือนวน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

1.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุปราณี ธรรมพิทักษ์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

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 แสดงว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงใช้ได้ ส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 แสดงว่าข้อคำถามนั้นต้องปรับปรุงยังใช้ไม่ได้ (ไพฑูรย์ โปธิสว่าง, 2556, หน้า 375) ผลการวิเคราะห์ค่า IOC พบว่า แบบสอบถามทุกข้อ มีค่า 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 ขึ้นไป จึงจะถือว่าแบบสอบถามดังกล่าวน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้จริงได้ (Jump, 1978) ผลการทดสอบพบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.75

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การศึกษาเอกสาร คือ การศึกษา และเอกสารชั้นรอง (Secondary Data) ที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำ ประกอบด้วย ประกาศ ระเบียบ คำสั่ง แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.2 การใช้แบบสอบถาม โดยให้อาจารย์ประจำเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 44 คน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) ค่าร้อยละ (Percentage)

5.2. การวิเคราะห์ความพึงพอใจในกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และปัจจัยส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงบรรยาย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาการพัฒนากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาพึงพอใจในกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาปัจจัยส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของอาจารย์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และระยะเวลาการทำงานในมหาวิทยาลัยบูรพา ภาควิชาที่สังกัด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ และนำเสนอผลด้วยตารางประกอบการบรรยาย มีผลการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 4-1 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

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งทางวิชาการ		
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

จากตารางที่ 4-1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เป็นชาย จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 และเป็นหญิง จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาเอก จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 79.6 ระดับปริญญาโท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 รองลงมาดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 และดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16-20 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 34.1 รองลงมามีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 มีระยะเวลา

ปฏิบัติงาน 11-15 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6 และมีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2 รองลงมาสังกัดภาควิชารัฐศาสตร์ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 และสังกัดภาควิชานิติศาสตร์ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาการพึงพอใจในกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของ อาจารย์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

การศึกษาการพึงพอใจในกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่ ด้านระบบการบริการ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านคุณภาพการให้บริการ ด้านระยะเวลา และด้านความสะดวกในการบริการ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยรวม

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 เพื่อประกอบกรยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการมีความรวดเร็ว	4.19	0.59	มาก

ตารางที่ 4-2 (ต่อ)

กระบวนการเข้าสู่ตำแหน่ง	คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ พึงพอใจ
การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อ ทำหน้าที่ประเมินผลงานมีความรวดเร็ว	4.07	0.74	มาก
กระบวนการประเมินการเผยแพร่ผลงาน วิชาการมีความรวดเร็ว	4.09	0.68	มาก
กรอบระยะเวลาในการดำเนินการและ พิจารณาเป็นไปตามความเหมาะสมวิชาการ เพื่อประกอบการยื่นขอตำแหน่งทาง วิชาการ	3.91	0.74	มาก
โดยรวม	4.06	0.55	มาก

จากตารางที่ 4-2 พบว่า ความพึงพอใจกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความพึงพอใจกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการ 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 เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานมีความรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.07$, 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

การศึกษาปัจจัยส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับมหาวิทยาลัย ระดับคณะ และระดับบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางประกอบคำบรรยาย ดังนี้

ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ โดยรวม

ปัจจัยส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ของอาจารย์	คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น
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 4-3 พบว่า ระดับปัจจัยส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ โดยรวม อยู่ในระดับมากทุกระดับ ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายระดับ พบว่าทุกระดับปัจจัยส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ อยู่ในระดับมาก ระดับที่มีคะแนนสูงสุดคือ 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 4-4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่ง
ทางวิชาการของอาจารย์ ระดับมหาวิทยาลัย

ปัจจัยส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ของอาจารย์	คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น
นโยบายมหาวิทยาลัยในการสนับสนุนและ ส่งเสริมอาจารย์ให้เข้าสู่การขอตำแหน่ง ทางวิชาการ	3.76	0.86	มาก
วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมของมหาวิทยาลัย ที่มีการให้ความสำคัญกับการเข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการของอาจารย์	3.90	0.72	มาก
การสนับสนุน ส่งเสริม และผลักดันของ มหาวิทยาลัยให้อาจารย์มีการสร้างผลงานวิจัย ที่มีคุณภาพ	3.92	0.75	มาก
มหาวิทยาลัยมีระเบียบและแนวทางปฏิบัติที่ ชัดเจนต่อ การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของ อาจารย์	3.77	0.86	มาก
รวม	3.84	0.66	มาก

จากตารางที่ 4-4 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 4-5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่ง
ทางวิชาการของอาจารย์ ระดับคณะ

ปัจจัยส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ของอาจารย์	คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น
วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมของคณะที่ให้ ความสำคัญ ส่งเสริม และสนับสนุนการเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์	4.05	0.89	มาก
มาตรการกระตุ้นหรือการผลักดันของคณะ เพื่อให้อาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	4.02	0.85	มาก
การจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องและสนับสนุน การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์	3.91	1.03	มาก
บทบาทของคณะผู้บริหารคณะที่มีต่อการ สนับสนุนและส่งเสริมอาจารย์ให้เข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการ	4.02	0.93	มาก
รวม	4.00	0.82	มาก

จากตารางที่ 4-5 พบว่า ปัจจัยส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ระดับ
คณะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่าทุกปัจจัย
อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีคะแนนสูงที่สุดคือ วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมของคณะที่ให้ความสำคัญ
ส่งเสริม และสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.89) รองลงมา
ได้แก่ บทบาทของคณะผู้บริหารคณะที่มีต่อการสนับสนุนและส่งเสริมอาจารย์ให้เข้าสู่ตำแหน่งทาง
วิชาการ ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.93) มาตรการกระตุ้นหรือการผลักดันของคณะ เพื่อให้อาจารย์เข้าสู่
ตำแหน่งทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.85) และการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องและสนับสนุน
การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 1.03)

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่ง
ทางวิชาการของอาจารย์ ระดับบุคคล

ปัจจัยส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ของอาจารย์	คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความ คิดเห็น
ความเข้าใจต่อกฎ ระเบียบ และข้อบังคับว่า ด้วยเรื่องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของ อาจารย์	3.86	0.88	มาก
แรงจูงใจด้านค่าตอบแทน รางวัล หรือ เงินเดือน จากการมีตำแหน่งทางวิชาการ ของอาจารย์	3.80	0.95	มาก
ความต้องการพัฒนาทักษะและความสามารถ ด้านวิชาการของอาจารย์ เพื่อความก้าวหน้าใน การประกอบวิชาชีพของตนเอง	3.98	0.76	มาก
การสนับสนุนและส่งเสริมการเข้าสู่การขอ ตำแหน่งทางวิชาการของเพื่อนอาจารย์	3.66	0.89	มาก
รวม	3.82	0.73	มาก

จากตารางที่ 4-6 พบว่า ปัจจัยส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ระดับบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่าทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีคะแนนสูงที่สุดคือ ความต้องการพัฒนาทักษะและความสามารถด้านวิชาการของอาจารย์ เพื่อความก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพของตนเอง ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.76) รองลงมาได้แก่ ความเข้าใจต่อกฎ ระเบียบ และข้อบังคับว่าด้วยเรื่องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.88) แรงจูงใจด้านค่าตอบแทน รางวัล หรือเงินเดือนจากการมีตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.95) และการสนับสนุนและส่งเสริมการเข้าสู่การขอตำแหน่งทางวิชาการของเพื่อนอาจารย์ ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.89)

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด อาจารย์คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์มีความคิดเห็นในเรื่องการพัฒนากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ เพิ่มเติม ดังนี้

1. ควรจัดทำคู่มือขั้นตอนการขอตำแหน่งทางวิชาการ พร้อมตัวอย่างเอกสาร รวมถึงรายละเอียดหรือเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องประกอบ ที่อ่านแล้วทำความเข้าใจง่าย

2. ควรจัดอบรม ให้ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ รายละเอียดและแนวทางในการผลิตผลงานทางวิชาการ เทคนิคการเขียนตำรา อย่างละเอียด และต่อเนื่อง เพื่อนำไปเป็นแนวทางผลิตผลงานในการขอตำแหน่งทางวิชาการต่อไป

3. มหาวิทยาลัยควรกำหนดรูปแบบการทำผลงานให้ชัดเจน เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งมหาวิทยาลัย (กำหนดรูปแบบที่เหมือนงานนิพนธ์ และวิทยานิพนธ์)

5. มหาวิทยาลัยควรตั้งสำนักพิมพ์เพื่อรองรับการผลิตผลงาน และอำนวยความสะดวกในการตีพิมพ์ผลงานของอาจารย์ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และยังสามารถสร้างรายได้อีกแหล่งหนึ่งให้กับมหาวิทยาลัยได้

6. มหาวิทยาลัย ควรสนับสนุนให้มีผู้เชี่ยวชาญภาษาอังกฤษ หรือมีชาวต่างชาติที่เป็น Native speaker เพื่อช่วยแปลบทความเป็นภาษาอังกฤษที่เป็นมาตรฐาน สามารถส่งตีพิมพ์ในระดับนานาชาติได้

7. มหาวิทยาลัยควรกำหนดระยะเวลาการตรวจสอบผลงานทางวิชาการของผู้ประเมิน และการแจ้งผลการประเมินกับผู้ขอตำแหน่งมีความรวดเร็วยิ่งขึ้นกว่าเดิม

8. เมื่อมีการเปลี่ยนกฎระเบียบ มหาวิทยาลัยควรมีบทเฉพาะกาลเพื่อให้เวลาในการเปลี่ยนผ่านและลดความเสียโอกาสที่อาจเกิดขึ้น

9. มหาวิทยาลัยควรจัดทำแพลตฟอร์มออนไลน์ สำหรับกรอกแบบประวัติและผลงาน รวมถึงแบบฟอร์มอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการสำหรับขอตำแหน่งทางวิชาการ ให้มีความกระชับมากขึ้น เพื่อความสะดวก และคล่องตัว

10. มหาวิทยาลัยควรกำหนดแนวปฏิบัติที่เป็นของตัวเองให้ชัดเจนมากขึ้น เพื่อป้องกันการสับสนในการดำเนินการของอาจารย์ที่ต้องทำผลงาน

11. คณะตั้งเป็นคลินิก และทีมพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์คอยให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการผลิตผลงานทางวิชาการการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ

12. คณะควรมีระบบการแจ้งเตือนอาจารย์ กรณีอาจารย์ที่คุณสมบัติครบตามกำหนดที่ต้องยื่นขอตำแหน่งวิชาการ

13. คณะควรจัดเจ้าหน้าที่ อำนวยความสะดวกในการกรอก จัดทำเอกสาร และรวบรวมให้กับคณาจารย์

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ปัญหา อุปสรรค กระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับมหาวิทยาลัย

1. ความล่าช้าของผู้ประเมินผลงานในการพิจารณาผลงานที่ขอตำแหน่งตำแหน่งทางวิชาการ
2. ต้องการให้มีความยืดหยุ่นในเกี่ยวกับการขอตำแหน่ง เพื่อการต่อสัญญา
3. ระเบียบ หลักเกณฑ์ เอกสารหรือข้อมูลที่ต้องส่งควรระบุให้ชัดเจน ไม่ควรต้องให้ผู้ปฏิบัติต้องตีความ อาจทำให้เกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน เนื่องจากระเบียบ หลักเกณฑ์ มีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างบ่อย
4. จัดภาระงานสอนให้เหมาะสม เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้อาจารย์ที่มีแผนจะเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ได้มีเวลาในการทำงานวิจัยหรือผลิตผลงานวิชาการได้อย่างเต็มที่และต่อเนื่อง
5. ควรส่งเสริมให้มีหน่วยงานส่งเสริมการตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการ บทความระดับนานาชาติ/ และระดับนานาชาติ รวมถึงการแปลบทความเป็นภาษาอังกฤษเพื่อตีพิมพ์ในระดับนานาชาติให้ถูกต้องตามหลักไวยากรณ์
6. กำหนดเกณฑ์เพื่อสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอและเหมาะสมสำหรับการตีพิมพ์ผลงานในวารสารวิชาการทั้งในระดับชาติ และระดับนานาชาติ
7. ควรจัดอบรมเกี่ยวกับการทำผลงานวิชาการทุกประเภท เพื่อให้มีการดำเนินการในทิศทางเดียวกัน
8. ควรจัดปรับปรุงกระบวนการ และข้อผิดพลาดในการยื่นขอจริยธรรมในมนุษย์ให้รวดเร็ว และถูกต้องยิ่งขึ้น

ระดับคณะ

1. ภาระงานสอน และภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ไม่มีเวลาในการทำงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ
2. ควรแยกกำหนด KPI ด้านภาระงานสอน เพื่อเป็นทางเลือกให้กับอาจารย์ที่ต้องทำผลงานเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ เช่น ทำ Mooc
3. ไม่มีทีมพี่เลี้ยงที่คอยให้คำปรึกษา หรือมีตัวอย่างที่ดีเพื่อเป็นแนวทางในการผลิตผลงานสำหรับขอตำแหน่งทางวิชาการให้กับอาจารย์ใหม่ที่ต้องขอตำแหน่งทางวิชาการ
4. กระบวนการพิจารณาเอกสารประกอบการขอตำแหน่งทางวิชาการ และการประเมินการสอน ควรกระชับ 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. การดำเนินการที่เกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาตำแหน่งวิชาการในระดับมหาวิทยาลัย ควรต้องกระชับ รวดเร็ว
3. มหาวิทยาลัยควรจัดอบรม ให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิค และวิธีการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเป็นการกระตุ้นอาจารย์ให้เกิดความตื่นตัวอยากที่จะทำผลงานทางวิชาการ มีความรู้ความเข้าใจ ขั้นตอนวิธีการขอตำแหน่งวิชาการ และจัดเตรียมผลงานวิชาการให้เป็นไปตามเงื่อนไขในการขอตำแหน่งวิชาการ
4. ควรกำหนดมาตรการผ่อนปรน ลดขั้นตอนการเชิญอาจารย์พิเศษ ให้สอดคล้องกับมาตรการที่กำหนดให้อาจารย์ต้องทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งจะเป็นการแบ่งเบาภาระงานของอาจารย์ที่ต้องทำผลงานวิชาการ หรือกำหนดให้อาจารย์ที่จะขอตำแหน่งลดภาระงานสอนและภาระงานด้านอื่นลดลงได้ เนื่องจากบางภาควิชามีอาจารย์ประจำน้อย
5. ควรเปิดกว้างช่องทางการนำผลงานที่ Proceeding ใช้ในการขอตำแหน่งได้ เพราะในการนำเสนอที่ประชุมก็มี peerreviewer และมีผู้ฟังแสดงความคิดเห็นด้วย
6. ควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยให้มากขึ้น
7. ควรมีระบบการเข้าถึงฐานข้อมูลให้มากขึ้น

8. การขอพิจารณาจริยธรรมในการวิจัย ควรมีความรวดเร็ว และพิจารณาให้ตรงประเด็น เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกในการทำวิจัย

9. ควรมีระบบในการติดตามการยื่นขอตำแหน่งวิชาการ/ จัดทำสรุปเนื้อหาที่มีเกี่ยวข้องกับการขอตำแหน่งวิชาการ

10. จัดตั้งหน่วยงานสนับสนุนการตีพิมพ์ บทความ สู่อการตีพิมพ์นานาชาติ ในลักษณะ One stop service ตั้งแต่กระบวนการต้นน้ำ จนถึงปลายทางของการตีพิมพ์ระดับนานาชาติ

11. มหาวิทยาลัยควรพิจารณาปรับระเบียบ ข้อบังคับที่สนับสนุน และเอื้อต่อการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการให้ครอบคลุมทั้งระบบ รวมถึงการให้ทุนในการทำผลงานวิจัย หนังสือ ตำรา มากกว่าเป็นกฎเกณฑ์บังคับให้ทำ

12. ควรมีระบบการติดตาม ที่ผู้ขอตำแหน่งสามารถติดตามกระบวนการในแต่ละขั้นตอนได้ด้วยตนเอง

ระดับคณะ

1. จัดทีมพี่เลี้ยงผู้มีประสบการณ์ เพื่อให้คำปรึกษา หรือคำแนะนำ ให้กับอาจารย์ที่กำลังจะขอตำแหน่งในสาขาที่ใกล้เคียงกัน

2. ควรมีตัวอย่างผลงานที่ดี และถูกต้องที่ใช้ในการยื่นขอตำแหน่ง และวิธีการยื่นขอตำแหน่งที่ถูกต้อง

3. จัดภาระงานสอนให้เหมาะสม เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้อาจารย์ที่มีแผนจะเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ได้มีเวลาในการทำงานวิจัยหรือผลิตผลงานวิชาการได้อย่างเต็มที่และต่อเนื่อง

4. คณะทำแผนการขอตำแหน่งอาจารย์เข้าเงื่อนไข และกำกับดูแลการมอบหมายภาระงานด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมไม่มากเกินไป เพื่อให้เวลากับการเตรียมผลงานวิชาการเพื่อใช้ขอตำแหน่งทางวิชาการ/ จัดอบรมเทคนิคและความเข้าใจในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อใช้ขอตำแหน่ง/ จัดอบรมเพื่อให้เข้าใจกระบวนการ

5. จัดให้มีทีมพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษาและช่วยวางแผนการผลิตผลงานวิชาการเพื่อใช้ขอตำแหน่งวิชาการ และแนะนำแนวปฏิบัติในการจัดทำผลงานวิชาการเพื่อใช้ขอตำแหน่ง/ ให้ทุนฝึกอบรมและพัฒนาการผลิตผลงานวิจัย

6. มีระบบอาจารย์พี่เลี้ยง และส่งเสริมการวิจัยแบบกลุ่มเพื่อฝึกหัดการทำผลงานวิชาการ

7. ควรมีคู่มือ/ แบบฟอร์มการเขียนในการขอตำแหน่ง

8. ควรมีกระบวนการ เช่น Flow chart กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการขอตำแหน่งวิชาการ พร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้อง

9. ควรมีขั้นตอน และระบบการติดตามการประเมินการสอน

10. การกำหนด KPI ควรตอบสนองยุทธศาสตร์คณะ และสอดคล้องกับการสร้างผลงานทางวิชาการที่สามารถใช้ยื่นขอตำแหน่งวิชาการได้
11. คณะควรจัดอบรมการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการบ่อย ๆ

ระดับบุคคล

1. อาจารย์ต้องศึกษา ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการขอตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และได้รับทราบหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ให้ชัดเจน นอกจากนั้นต้องศึกษา คอยติดตามความเปลี่ยนแปลงของระเบียบ ข้อบังคับ อย่างสม่ำเสมอ
2. ตัวอาจารย์ ต้องวางแผนเพื่อบริหารจัดการเวลา ระหว่างการจัดการเรียนการสอน และการวิจัย/ การทำผลงานวิชาการอย่างเหมาะสม
3. จัดระบบการทำงานใหม่ วางแผนการทำงานแต่ละชิ้นให้ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด และพยายามกระตุ้นตัวเองให้มีความกระตือรือร้นมากขึ้น
4. กำหนดให้อาจารย์แต่ละคนกำหนดระยะเวลาและแผนการขอตำแหน่ง และปฏิบัติตามแผนอย่างเคร่งครัด
5. ควรเริ่มจากการพัฒนาตัวเอง ไปทีละขั้น เช่น เพิ่มพูนทักษะเพิ่มเติมสำหรับการทำผลงานทางวิชาการ ทักษะในการเขียนตำรา การเขียนหนังสือ การทำวิจัย หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
6. ปรับทัศนคติ และเปิดใจยอมรับว่าการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อใช้ขอตำแหน่งทางวิชาการเป็นสิ่งสำคัญในการเติบโตตามสายงานใน “ตำแหน่งอาจารย์”

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง การพัฒนากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อประเมินความพึงพอใจในกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 2. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และ 3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ประชากรในการวิจัยคือ คือ อาจารย์ประจำ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ จำนวน 50 คน หาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 5 ดังนั้นตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวนทั้งสิ้น 44 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลการศึกษา และข้อเสนอแนะมีดังนี้

สรุปผลการศึกษา

สรุปผลการศึกษาข้อมูลทั่วไป

กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ประจำ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 44 คน เป็นเพศหญิง และเพศชายในสัดส่วนที่เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 22.0 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 79.6 ตำแหน่งทางวิชาการส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 52.3 ระยะเวลาทำงานมากสุดอยู่ในช่วงระหว่าง 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.1 ส่วนใหญ่สังกัดภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 43.2

สรุปผลการศึกษาการพึงพอใจในกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ความพึงพอใจกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการสอนมีความรวดเร็ว เหมาะสม และขั้นตอนการประเมินผลการสอน เพื่อประกอบการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการมีความรวดเร็ว มีคะแนนสูงสุดเท่ากัน การให้บริการ การให้คำปรึกษา และชี้แนะของเจ้าหน้าที่ มีความชัดเจน

กระบวนการประเมินการเผยแพร่ผลงานวิชาการมีความรวดเร็ว กระบวนการตรวจสอบเอกสารรวดเร็ว การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานมีความรวดเร็ว กรอบระยะเวลาในการดำเนินการและพิจารณาเป็นไปตามความเหมาะสมวิชาการ เพื่อประกอบการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ และขั้นตอนและกระบวนการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ มีความชัดเจน ไม่ยุ่งยาก

สรุปผลการศึกษาปัจจัยส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ปัจจัยส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทุกระดับ พิจารณารายระดับทุกระดับปัจจัยส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ระดับคณะ ระดับมหาวิทยาลัย และระดับบุคคล

ปัจจัยส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ระดับมหาวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายปัจจัยทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การสนับสนุน ส่งเสริม และผลักดันของมหาวิทยาลัยให้อาจารย์มีการสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมของมหาวิทยาลัยที่มีการให้ความสำคัญกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ มหาวิทยาลัยมีระเบียบและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนต่อ การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ และนโยบายมหาวิทยาลัยในการสนับสนุนและส่งเสริมอาจารย์ให้เข้าสู่การขอตำแหน่งทางวิชาการ

ปัจจัยส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ระดับคณะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายปัจจัยทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมของคณะที่ให้ความสำคัญ ส่งเสริม และสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ บทบาทของคณะผู้บริหารคณะที่มีต่อการสนับสนุนและส่งเสริมอาจารย์ให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มาตรการกระตุ้นหรือการผลักดันของคณะ เพื่อให้อาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องและสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์

ปัจจัยส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ระดับบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายปัจจัยทุกปัจจัยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความต้องการพัฒนาทักษะและความสามารถด้านวิชาการของอาจารย์ เพื่อความก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพของตนเอง ความเข้าใจต่อกฎ ระเบียบ และข้อบังคับว่าด้วยเรื่องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ แรงจูงใจด้านค่าตอบแทน รางวัล หรือเงินเดือน จากการมีตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ และการสนับสนุนและส่งเสริมการเข้าสู่การขอตำแหน่งทางวิชาการของเพื่อนอาจารย์

ปัญหา อุปสรรค กระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ระดับมหาวิทยาลัย

1. ความล่าช้าของผู้ประเมินผลงานในการพิจารณาผลงานที่ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
2. ต้องการให้มีความยืดหยุ่นในเกี่ยวกับการขอกำหนดตำแหน่ง เพื่อการต่อสัญญา
3. ระเบียบ หลักเกณฑ์ เอกสารหรือข้อมูลที่ต้องส่งควรระบุให้ชัดเจน ไม่ควรต้องให้ผู้ปฏิบัติต้องตีความ อาจทำให้เกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน เนื่องจากระเบียบ หลักเกณฑ์ มีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างบ่อย
4. จัดภาระงานสอนให้เหมาะสม เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้อาจารย์ที่มีแผนจะเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ได้มีเวลาในการทำงานวิจัยหรือผลิตผลงานวิชาการได้อย่างเต็มที่และต่อเนื่อง
5. ควรส่งเสริมให้มีหน่วยงานส่งเสริมการตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการ บทความระดับนานาชาติ/ และระดับนานาชาติ รวมถึงการแปลบทความเป็นภาษาอังกฤษเพื่อตีพิมพ์ในระดับนานาชาติให้ถูกต้องตามหลักไวยากรณ์
6. กำหนดเกณฑ์เพื่อสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอและเหมาะสมสำหรับการตีพิมพ์ผลงานในวารสารวิชาการทั้งในระดับชาติ และระดับนานาชาติ
7. ควรจัดอบรมเกี่ยวกับการทำผลงานวิชาการทุกประเภท เพื่อให้มีการดำเนินการในทิศทางเดียวกัน
8. ควรจัดปรับปรุงกระบวนการ และข้อผิดพลาดในการยื่นขอจริยธรรมในมนุษย์ให้รวดเร็ว และถูกต้องยิ่งขึ้น

ระดับคณะ

1. ภาระงานสอน และภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ไม่มีเวลาในการทำงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ
2. ควรแยกกำหนด KPI ด้านภาระงานสอน เพื่อเป็นทางเลือกให้กับอาจารย์ที่ต้องทำผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งวิชาการ เช่น ทำ Mooc
3. ไม่มีทีมพี่เลี้ยงที่คอยให้คำปรึกษา หรือมีตัวอย่างที่ดีเพื่อเป็นแนวทางในการผลิตผลงานสำหรับขอตำแหน่งทางวิชาการให้กับอาจารย์ใหม่ที่ต้องขอตำแหน่งทางวิชาการ
4. กระบวนการพิจารณาเอกสารประกอบการขอตำแหน่งทางวิชาการ และการประเมินการสอน ควรกระชับ รวดเร็ว และตรงตามข้อบังคับ กฎ ระเบียบต่าง ๆ

ระดับบุคคล

1. ยังมีอาจารย์ที่ขาดความเข้าใจในการทำผลงานวิชาการที่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อใช้ขอกำหนดตำแหน่งวิชาการ
2. ปัญหาภาระเปรียบค่อนข้างซับซ้อน 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. การดำเนินการที่เกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาตำแหน่งวิชาการในระดับมหาวิทยาลัย ควรต้องกระชับ รวดเร็ว
3. มหาวิทยาลัยควรจัดอบรม ให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิค และวิธีการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเป็นการกระตุ้นอาจารย์ให้เกิดความตื่นตัวอยากที่จะทำผลงานทางวิชาการ มีความรู้ความเข้าใจ ขั้นตอนวิธีการขอตำแหน่งวิชาการ 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 เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้อาจารย์ที่มีแผนจะเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ได้มีเวลาในการทำงานวิจัยหรือผลิตผลงานวิชาการได้อย่างเต็มที่และต่อเนื่อง

2. จัดทีมพี่เลี้ยงผู้มีประสบการณ์ เพื่อให้คำปรึกษา หรือคำแนะนำ ให้กับอาจารย์ที่กำลังจะขอตำแหน่งในสาขาที่ใกล้เคียงกัน

3. ควรมีตัวอย่างผลงานที่ดี และถูกต้องที่ใช้ในการยื่นขอตำแหน่ง และวิธีการยื่นขอตำแหน่งที่ถูกต้อง

4. คณะทำแผนการขอตำแหน่งอาจารย์เข้าเงื่อนไข และกำกับดูแลการมอบหมายภาระงานด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมไม่มากเกินไป เพื่อให้เวลากับการเตรียมผลงานวิชาการเพื่อใช้ขอตำแหน่งทางวิชาการ/ จัดอบรมเทคนิคและความเข้าใจในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อใช้ขอตำแหน่ง/ จัดอบรมเพื่อให้เข้าใจกระบวนการ

5. จัดให้มีทีมพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษาและช่วยวางแผนการผลิตผลงานวิชาการ เพื่อใช้ขอตำแหน่งวิชาการ และแนะนำแนวปฏิบัติในการจัดทำผลงานวิชาการเพื่อใช้ขอตำแหน่ง/ ให้ทุนฝึกอบรมและพัฒนาการผลิตผลงานวิจัย

6. มีระบบอาจารย์พี่เลี้ยง และส่งเสริมการวิจัยแบบกลุ่มเพื่อฝึกหัดการทำผลงานวิชาการ

7. ควรมีคู่มือ/ แบบฟอร์มการเขียนในการขอตำแหน่ง

8. ควรมีกระบวนการ เช่น Flow chart กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการขอตำแหน่งวิชาการ พร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้อง

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 นอกจากนี้ต้องศึกษา คอยติดตามความเปลี่ยนแปลงของระเบียบ ข้อบังคับ อย่างสม่ำเสมอ
3. จัดระบบการทำงานใหม่ วางแผนการทำงานแต่ละชิ้นให้ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด และพยายามกระตุ้นตัวเองให้มีความกระตือรือร้นมากขึ้น
4. กำหนดให้อาจารย์แต่ละคนกำหนดระยะเวลาและแผนการขอตำแหน่ง และปฏิบัติตามแผนอย่างเคร่งครัด
5. ควรเริ่มจากการพัฒนาตัวเอง ไปทีละขั้น เช่น เพิ่มพูนทักษะเพิ่มเติมสำหรับการทำผลงานทางวิชาการ ทักษะในการเขียนตำรา การเขียนหนังสือ การทำวิจัย หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
6. ปรับทัศนคติ และเปิดใจยอมรับว่าการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อใช้ขอตำแหน่งทางวิชาการเป็นสิ่งสำคัญในการเติบโตตามสายงานใน “ตำแหน่งอาจารย์”

อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยความพึงพอใจกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการสอนมีความรวดเร็ว เหมาะสม และขั้นตอนการประเมินผลการสอน เพื่อประกอบการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ มีความรวดเร็ว มีระดับคะแนนเท่ากัน การให้บริการ การให้คำปรึกษา และชี้แนะของเจ้าหน้าที่ มีความชัดเจน กระบวนการประเมินการเผยแพร่ผลงานวิชาการมีความรวดเร็ว กระบวนการตรวจสอบเอกสารรวดเร็ว การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงาน มีความรวดเร็ว กรอระยะเวลาในการดำเนินการและพิจารณาเป็นไปตามความเหมาะสมวิชาการ เพื่อประกอบการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ และขั้นตอนและกระบวนการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ มีความชัดเจนไม่ยุ่งยาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก กระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่ดำเนินการในระดับคณะ ไม่ได้มีความสลับซับซ้อน คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่แต่งตั้งส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่ดำรง

ตำแหน่งทางวิชาการที่มีความรู้ความสามารถในคณะ จึงทำให้สามารถแต่งตั้ง คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเป็นไปด้วยความรวดเร็ว แต่อาจจะมีข้อข้างที่น่าจะเป็นขั้นตอนในการนัดประชุม เพราะ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านมีภารกิจหลายด้าน ทำให้มีเวลาว่างไม่ตรงกัน แต่เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบจะเป็นผู้ประสาน และอำนวยความสะดวก คอยให้คำแนะนำ อธิบายชี้แจง เพื่อให้อาจารย์รับรู้และเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้อาจารย์สามารถปฏิบัติตามได้ถูกต้อง ซึ่งพบว่า ผลการศึกษาสอดคล้องกับ รัฐสภา ท่องเที่ยว (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อการให้บริการของงานกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ด้านขั้นตอนการให้บริการ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านช่องทางการให้บริการ แต่ไม่สอดคล้องกับ น้ำลีน เทียมแก้ว (2556) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการของสำนักงานวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีการศึกษา 2555 ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจต่อการให้บริการของสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยภาพรวมผู้ใช้บริการมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับคือ ด้านบุคลากรผู้ให้บริการ ด้านประชาสัมพันธ์ และด้านกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการ

จากผลการศึกษาซึ่ง พบว่า ปัจจัยส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกระดับ พิจารณารายระดับทุกระดับปัจจัยส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ระดับคณะ ระดับมหาวิทยาลัย และระดับบุคคล ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการทำให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีรายได้และค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีบทบาทในวงวิชาการและวิชาชีพ เช่น ได้รับเชิญเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาผลงานทางวิชาการ ได้รับเชิญเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ทำให้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพอย่างน้อยที่สุดคนที่ เป็นอาจารย์สอนหนังสือในมหาวิทยาลัยควรมีตำแหน่งระดับต้น คือ ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจเนื่องมาจากอาจารย์ตระหนักในวิชาชีพว่า การเป็นอาจารย์สอนหนังสือในมหาวิทยาลัย ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ต้องทำการศึกษาวิจัย เพื่อแสวงหาและพัฒนาองค์ความรู้ในศาสตร์สาขาวิชาต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอน นอกจากนี้ การมีตำแหน่งทางวิชาการยังเป็นดัชนีวัดคุณภาพและความสำเร็จของสถาบันการศึกษา กล่าวคือ หากสถาบันการศึกษามีปริมาณของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการสูง ก็จะสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ ความน่าเชื่อถือ ตลอดจนเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงควมมีคุณภาพ และศักยภาพ นโยบายของสถาบันการศึกษา เห็นแนวทางส่งเสริมของผู้บริหารที่ตระหนักในความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตามนโยบายของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2550 - 2565) ที่สำคัญ คือ แนวทางการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ได้แก่ การเพิ่มสมรรถนะให้กับอาจารย์

ด้านวิชาการ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ความสามารถด้านวิจัย ตลอดจนการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพและสังคม ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ สามารถ ถ่ายทอดองค์ความรู้สู่อาจารย์ระดับอื่น ๆ ได้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2550) และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่าด้านความต้องการความก้าวหน้า และความต้องการความสำเร็จ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory) กล่าวคือ ความต้องการ ความเจริญก้าวหน้า 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 มีงานบริการทางวิชาการและงานด้านทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม คือ การเป็นอาจารย์พิเศษ เป็นวิทยากรบรรยายพิเศษ ตรวจผลงานของอาจารย์ตรวจวิทยานิพนธ์ ตรวจผลงานสร้างสรรค์ นอกจากนั้น อาจารย์บางท่านยังทำงานด้านการบริหาร เป็นรองคณบดี เป็นหัวหน้าภาควิชา เป็นกรรมการประจำคณะ เป็นกรรมการบัณฑิตศึกษา เป็นประธานหลักสูตร เป็นผู้ประสานงานรายวิชาระดับคณะและระดับภาควิชา และยังมีงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายอีกมากมาย จึงทำให้อาจารย์ไม่มีเวลาเขียนผลงานทางวิชาการ อาจารย์จึงจำเป็นต้องบริหารเวลา จัดสรรเวลา แบ่งเวลามาทำงานวิจัย เขียนหนังสือ เขียนเอกสารประกอบการสอน หรือเขียนบทความทางวิชาการ ซึ่งต้องทำอย่างต่อเนื่องทุกวัน แล้ววันหนึ่งก็จะมีผลงานทางวิชาการพร้อมตามเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้

นอกจากนี้ การติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการจากเอกสาร วารสารวิชาการหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่รับผิดชอบก็เป็นเรื่องสำคัญเพราะจะทำให้ได้ความรู้ ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่าง ๆ มาช่วยในการเขียนผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ในขณะที่

ผู้บริหารควรจัดสรรทุนอุดหนุนการวิจัย ไม่ว่าจะเป็แหล่งทุนภายในหรือภายนอกมหาวิทยาลัยให้มีความเพียงพอต่อความต้องการในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งกรณีการ สุวรรณ (2541) ได้ขอเสนอแนะจากการประชุมทางวิชาการ เรื่อง สัมฤทธิ์ : การติดตามและประเมินผลจากผู้เข้าร่วมประชุมทางวิชาการเรื่อง การผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ระหว่างปี พ.ศ. 2534-2539 ว่ามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ควรให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในด้านการเงิน รวมทั้งจัดหาแหล่งทุนสนับสนุนให้ทำผลงานทางวิชาการ อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารควรรวบรวมผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมิน เพื่อเป็นตัวอย่างให้แก่อาจารย์ที่ต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพื่อใช้ดูเป็นแนวทางในการเขียนผลงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สงคราม หิรัญเขว่า (2536) ที่พบว่าข้าราชการ ครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา ต้องการช่วยเหลือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการอำนวยความสะดวกในการจัดทำผลงานทางวิชาการ รวมทั้งต้องการให้มีการประชุมอบรม ปฏิบัติการในการจัดทำผลงานอย่างจริงจังในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อที่จะได้เห็นรูปแบบของผลงานอย่างจริงจัง อีกทั้งต้องการลงมือทำผลงานด้วยตนเอง เช่นเดียวกับงานวิจัยของ วรณิ จักษุติ (2540) ได้ทำการศึกษาปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการของนิเทศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการที่เป็นปัญหาสูงสุดคือ ขาดรูปแบบที่เป็นมาตรฐานของผลงานทางวิชาการแต่ละประเภท นอกจากนี้ ผู้บริหารควรจัดให้มี ตำรา วารสาร เอกสารทางวิชาการและวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ทันสมัยในห้องสมุด เพื่อเป็นการสนับสนุนให้อาจารย์ที่กำลังทำผลงานทางวิชาการไว้ใช้สำหรับศึกษาค้นคว้า และควรรวมตัวกันทำเป็นเครือข่ายเชื่อมโยงระหว่างมหาวิทยาลัย ซึ่งสามารถสืบค้นได้ทางเว็บไซต์ แต่ก็ต้องระมัดระวังในเรื่องการคัดลอกผลงานทางวิชาการ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ มีดังนี้

1. จากผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านขั้นตอนและกระบวนการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ มีความชัดเจนไม่ยุ่งยาก มีคะแนนน้อยที่สุด จึงขอเสนอให้มหาวิทยาลัย มีความยืดหยุ่นในการใช้ระเบียบ และประกาศต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการในการใช้เอกสารที่เกี่ยวข้อง เพราะการผลิตผลงานแต่ละชิ้นต้องใช้เวลาานาน เมื่อระเบียบมีการเปลี่ยนแปลงอาจส่งผลกระทบต่อผลงานที่เสร็จแล้ว หรือที่อยู่ระหว่างรอตอบรับการตีพิมพ์ หรืออยู่ระหว่างการผลิตผลงาน ดังนั้นก่อนที่จะประกาศใช้ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องควรเผื่อระยะเวลาในการดำเนินการด้วย

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

2.1 อาจารย์ควรจัดสรรเวลาในการสร้างผลงานทางวิชาการเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ดังนั้น ผู้ที่มีเป้าหมายจะขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ควรมีการวางแผนในการจัดเรียนการสอน แล้วจัดสรรเวลาไปเขียนเอกสารประกอบการสอน/เอกสารคำสอน เขียนตำรา หนังสือบทความวิจัย หรือบทความทางวิชาการ และควรเขียนอย่างต่อเนื่องทุกวัน จะทำให้มีผลงานทางวิชาการครบตาม หลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ.กำหนด ทำให้สามารถเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้

2.2 อาจารย์ควรติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการจากเอกสาร วารสารวิชาการ หรืองานวิจัยที่ เกี่ยวกับสาขาวิชาที่รับผิดชอบ ในปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การพัฒนารูปแบบของวารสารต่าง ๆ โดยเฉพาะวารสารในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ที่ช่วยในการเข้าถึงและสืบค้นข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งมีความสะดวกทั้งเวลาและโอกาสในการเข้าถึงข้อมูล ผู้ขอกำหนดตำแหน่งควรติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการจากเอกสาร วารสารวิชาการ ในรูปแบบวารสาร อิเล็กทรอนิกส์มากกว่าในรูปแบบวารสารสิ่งพิมพ์

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ระหว่างสายมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ กับสายวิทยาศาสตร์ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปปรับปรุงเพื่อพัฒนาแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ทั้งหมด ในมหาวิทยาลัยบูรพา

บรรณานุกรม

- กรรณิกา สุวรรณ. (2541). การติดตามและประเมินผลจากผู้ร่วมประชุม สัมมนาทางวิชาการ เรื่องการผลิตผลงาน ทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการระหว่างปี พ.ศ. 2534-2539. งานส่งเสริมและตำรา กองบริการการศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ขวัญจิรา ทองนำ. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำผลงานทาง วิชาการของข้าราชการครู วิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เฉลย ภูมิพันธ์. (2546). การสร้างพลังจูงใจในการทำงาน. วิชาการ. 1(1): 33-42.
- จิตตินันท์ เดชะคุปต์. (2551). เจตคติและความพึงพอใจในการบริการ. เอกสารการสอนชุดวิชา จิตวิทยาการบริการ หน่วยที่ 8-15. (พิมพ์ครั้งที่ 12). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ฐิตาภา ทองไชย. (2564). ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อการให้บริการของงานกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ทรงยศ แก้วมงคล และคณะ. (2561). การสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อการให้บริการของเทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภอดุสิต จังหวัดปทุมธานี (ประจำปีงบประมาณ 2561). งานวิจัยสนับสนุนจากเทศบาลเมืองบึงยี่โถ อำเภอดุสิต จังหวัดปทุมธานี.
- หัตถศรี ชัยเมตตา. (2562). การศึกษาปัญหาในการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ สังกัดคณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เอกสารประชุมวิชาการวิจัยระดับชาติสำหรับบุคลากรสาย สนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา ครั้งที่ 11 “ ทอกรววิชาการ 62” วันที่ 20-21 มิถุนายน 2562 ณ สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. หน้า 255-265.
- เทพฤทธิ์ ศรีปัญญา. (2537). การจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของ ข้าราชการครูสายผู้สอน สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นภดล ลิ่มสุรัตน์. (2548). จิตวิทยาในการสร้างขวัญและกำลังใจ. กรุงเทพฯ: บิลส์เนสวีค.
- นันทิยา ติวงม และคณะ. (2557). ความพึงพอใจในการบริการของงานอนุมัติผลการศึกษา. วิจัยตามโครงการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- นิภาวรรณ วัชระวิง. (2562). การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเลขานุการผู้บริหารระดับสูง มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. กรุงเทพฯ : กองงานผู้บริหาร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

- น้ำลิน เทียมแก้ว. (2556). ความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการของสำนักวิทยบริการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปีการศึกษา 2555. โครงการวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนการวิจัย จากงบประมาณเงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- บรรจบ บุญจันทร์ (2546) ความก้าวหน้าในด้านวิชาการของอาจารย์สถาบัน ราชภัฏเพชรบูรณ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจของอาจารย์สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์
- ประภัสสร ผาหยาด. (2549). สภาพขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูใน โรงเรียน พังโคนพิทย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ประภาพร ถีกกวย. (2556). แนวทางการพัฒนาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยและชุมชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปณณวัชร พัชรวลัย. (2558). ความพึงพอใจต่อคุณภาพการบริการ และการรับรู้ภาพลักษณ์ธนาคารเฉพาะกิจที่ส่งผลต่อความภักดีในการใช้บริการของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ปานवास ประสาทศิลป์. (2559). ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีต่อการให้บริการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์สุพรรณบุรี และศูนย์นนทบุรี. ทุนอุดหนุนงบรายได้จากคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ปีงบประมาณ 2559.
- ผุสดี สัตยมานะ. (2549). การบริหารรัฐกิจ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- พูลสุข สังข์รุ่ง. (2546). มนุษยสัมพันธ์ในองค์กร. กรุงเทพฯ: พิกซ์อักษร.
- เพ็ญศรี ฉรินัง. (2550). พัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทย : ศึกษา เปรียบเทียบมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน.
- ไพฑูริย์ โพธิสว่าง. (2556). การทำวิจัยทางสังคมศาสตร์ หลักการ วิธีปฏิบัติ สถิติ และคอมพิวเตอร์ (Ebook). ชลบุรี: ฝ่ายนวัตกรรมการเรียนการสอน สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2541). การศึกษาเพื่อทรัพยากรมนุษย์. ราชบุรี : สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ภคินี โอฬาริกชาติ. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี . ภาคนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. (2561). ความพึงพอใจคุณภาพการให้บริการต่อประชาชนที่มีต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน อำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี. งานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. (2563). ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีต่อสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ งานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ประจำปี 2562. รายงานวิจัย สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- มาณี ไชยธีรานุวัฒน์ศิริ. (2524). การทดสอบสมมุติฐานทางสถิติ. กรุงเทพฯ: ศูนย์การศึกษาคอมพิวเตอร์
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.
- วรรณิ จักษุติ. (2540). ศึกษาปัญหาการทำผลงานทางวิชาการของศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. ปริญญาโททางการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วาสนา จิรมงคลเลิศ และจักรี ไชยพินิจ. (2555). การวิเคราะห์สภาพปัญหาและแนวทางการปฏิบัติเพื่อจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของสำนักงานคณบดี คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี : คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิจิตร ศรีสอ้าน. (2544). การศึกษากับการพัฒนา. เอกสารการสอนชุดวิชาพัฒนศึกษา หน่วยที่ 1 พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิเชียร ประยูรชาติ. (2536). การศึกษาความเที่ยงตรงเชิงพยากรณ์ของแบบทดสอบที่ใช้ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.
- วิไลลักษณ์ ลังกา. (2546). การวิเคราะห์สหสัมพันธ์คานานิคอลระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดราชบุรี. ปริญญาโททางการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิวัฒน์ แหวนหล่อ. (2537). การศึกษากระบวนการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศรัณย์ ทิพย์บำรุง. (2544). ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สาขากรุงเทพ. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ศรุตา ชัยสุวรรณ. (2550). ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัย เอกชน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์ และคณะ. (2536). เส้นทางความก้าวหน้าของข้าราชการครู: คู่มือจัดทำแผนการสอน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เอมพันธ์.
- ศิริกาญจน์ จันทร์เรือง. (2543). การเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน. เชียงใหม่ : คณะธุรกิจการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ศุภนิมิต ณ เชียงใหม่. (2541). การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สังคม โทบุรินทร์. (2536). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการบริหารกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2550). หลักการจัดองค์การและการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ: โพธิ์สามต้นการพิมพ์.
- สงวน สิทธิเลิศอรุณ. (2549). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต.
- สงคราม หิรัญขัว. (2536). ความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมชาติ ทองสมุทร. (2547). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ชุมพร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุนทร โคตบรรเทา. (2544). ปรัชญาการศึกษาสำหรับประเทศไทย : จุดจบระหว่างศาสนากับประชาธิปไตย. กรุงเทพฯ: สวีริยาสาส์น.
- สุนัน เลานันท์. (2553). การพัฒนาองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพฯ : ดี.ดี. บุ๊คส์ไตร์.
- สมคิด ขุนทองนุ่น. (2532). ผู้บริหารกับข้อเท็จจริง (เท็จหรือจริง). สารพัฒนาหลักสูตรม 8(84), 32-35.
- สันตศิริ บัวเกษ. (2537). ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ของครู สปช. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- สุพิน บุญชูวงศ์. (2540). *หลักการสอน พิมพ์ครั้งที่ 2. ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะวิชา
ครุศาสตร์. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยครูสวนดุสิต.*
- สุวัฒนา อุทัยรัตน์ และคณะ. (2539). *วิธีวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2542). กฎหมายและระเบียบในการบริหารงานบุคคล
สำหรับข้าราชการครู. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.*
- เสนาะ ตีเยาว์. (2544). *การบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- สุภาดา คำสุชาติ. (2536). *แรงจูงใจ การรับรู้บทบาทและการปฏิบัติตามบทบาทสอนสุขศึกษาของ
พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวง
สาธารณสุข.*
- อนุพงศ์ เมืองโคตร. (2560). *ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของกองช่างองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดมุกดาหาร. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารงานท้องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.*
- อเนก สุวรรณบัณฑิต และภาสกร อุดลพัฒน์กิจ. (2548). *จิตวิทยาการบริการ. กรุงเทพฯ เพรส แอนด์
ดีไซน์.*
- อารี เพชรมุด. (2530). *มนุษย์สัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.*
- อุบล ภัศระ. (2535). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของงครุมัธยมศึกษา. ปริญา
นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- อารยา นีราศภัย. (2561). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของนักศึกษาในการใช้บริการสำนัก
ทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสยาม. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม.*
- อำนวยการ มโนวงศ์. (2552). *การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ มหาวิทยาลัยพายัพ.
การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- Beach, D. S. (1970). *Personal : Management of People at work. New York :
The Macmillan.*
- Gazetteer, W. B. (1976). *Personnel in Educational Administrational. New York :
The Macmillan.*
- Krejcie, R. & Morgan, D. (1970). *Determining sample sizes for research activities.
Educational and Psychological Measurement. 30: 607-610.*
- March, R. M., & Mannari, H. (1977). *Organizational and turnover : A predication study.
Administrative Science Quarterly. 22(3), 67-75.*

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

Sanders, N. F. (1988). *Human resource management : Staffing productivity and quality of work Life*, United State : Department of Health and Human Service.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



เลขที่ IRB2-129/2566

เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาโครงการวิจัย

รหัสโครงการวิจัย: HU 102/2566

โครงการวิจัยเรื่อง: การพัฒนากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา

หัวหน้าโครงการวิจัย: นางสาวนุชจรินทร์ วรรณพงษ์

หน่วยงานที่สังกัด: คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

วิธีทบทวน: Exemption

Expedited

Full board

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า โครงการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ สวัสดิภาพ และไม่ก่อให้เกิดภัยอันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัยและผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้ (ดูตามเอกสารตรวจสอบ)

- | | |
|---|--|
| 1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ | ฉบับที่ 2 วันที่ 4 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2566 |
| 2. โครงการวิจัยฉบับภาษาไทย | ฉบับที่ 1 วันที่ 7 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2566 |
| 3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย | ฉบับที่ 1 วันที่ 6 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2566 |
| 4. เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย | ฉบับที่ 1 วันที่ 6 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2566 |
| 5. แบบเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น แบบบันทึกข้อมูล (Data Collection Form)
แบบสอบถาม หรือสัมภาษณ์ หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง | ฉบับที่ 1 วันที่ 7 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2566 |
| 6. เอกสารอื่น ๆ (ถ้ามี) | |
| 6.1 หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล | ฉบับที่ 1 วันที่ 7 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2566 |

วันที่รับรอง : วันที่ 23 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2566

วันที่หมดอายุ : วันที่ 23 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2567

ลงนาม

(นายเจนวิทย์ นวลแสง)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ชุดที่ 2 (กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)

ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์

แบบสอบถาม

การพัฒนากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

(THE PROCESS DEVELOPMENT FOR OBTAINING THE ACADEMIC RANKS OF LECTURERS,
FACULTY OF POLITICAL SCIENCE AND LAW, BURAPHA UNIVERSITY)

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้วยผู้วิจัยได้จัดทำโครงการศึกษาเรื่อง การพัฒนากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (THE PROCESS DEVELOPMENT FOR OBTAINING THE ACADEMIC RANKS OF LECTURERS, FACULTY OF POLITICAL SCIENCE AND LAW, BURAPHA UNIVERSITY) ในการนี้ จึงใคร่ขอความกรุณาท่านโปรดตอบแบบสอบถามดังกล่าว เพื่อคณะผู้วิจัยจะได้นำข้อมูลที่ได้รับไปเป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการพัฒนากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ผู้วิจัย

นางนุชจรินทร์ วรรณพงษ์

หัวหน้าโครงการ

เลขที่แบบสอบถาม () () ()

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**การพัฒนาระบบการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์****คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา****คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 3 ปัจจัยส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

2. ขอความกรุณาท่านโปรดตอบทุกข้อคำถาม การตอบคำถามนี้ไม่มีถูกหรือผิดขอให้ท่านตอบคำถามตามความคิดเห็นของท่านจริง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ที่สุด ซึ่งจะนำไปสู่ผลการวิจัยที่ถูกต้อง

3. ผู้วิจัยขอรับรองว่าการตอบแบบสอบถามของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด เพราะข้อมูลที่ได้มีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการหาแนวทางในการพัฒนาระบบการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ต่อไป

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. ระดับการศึกษา

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

3. ตำแหน่งทางวิชาการ

() อาจารย์ () ผู้ช่วยศาสตราจารย์ () รองศาสตราจารย์

4. ระยะเวลาการทำงานในมหาวิทยาลัยบูรพา.....ปี

5. ภาควิชาที่สังกัด

() รัฐศาสตร์ () รัฐประศาสนศาสตร์ () นิติศาสตร์

**ตอนที่ 2 ความพึงพอใจในกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คณะ
รัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา**

โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับความคิดเห็นท่านมากที่สุด

กระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. การให้บริการ การให้คำปรึกษา และชี้แนะของเจ้าหน้าที่ มีความชัดเจน					
2. ขั้นตอนและกระบวนการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการมีความชัดเจนไม่ยุ่งยาก					
3. กระบวนการตรวจสอบเอกสารรวดเร็ว					
4. การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการสอนมีความรวดเร็ว เหมาะสม					
5. ขั้นตอนการประเมินผลการสอน เพื่อประกอบการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการมีความรวดเร็ว					
6. การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานมีความรวดเร็ว					
7. กระบวนการประเมินการเผยแพร่ผลงานวิชาการมีความรวดเร็ว					

กระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
8. กรอบระยะเวลาในการดำเนินการและพิจารณาเป็นไปตามความเหมาะสมวิชาการ เพื่อประกอบการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ					

ตอนที่ 3 ปัจจัยส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับความคิดเห็นท่านมากที่สุด

การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ระดับมหาวิทยาลัย					
1. นโยบายมหาวิทยาลัยในการสนับสนุนและส่งเสริมอาจารย์ให้เข้าสู่การขอตำแหน่งทางวิชาการ					
2. วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมของมหาวิทยาลัยที่ให้ความสำคัญกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์					
3. การสนับสนุน ส่งเสริม และผลักดันของมหาวิทยาลัยให้อาจารย์มีการสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ					
4. มหาวิทยาลัยมีระเบียบและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนต่อ การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์					

การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ระดับคณะ					
5. วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมของคณะที่ให้ ความสำคัญ ส่งเสริม และสนับสนุนการเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์					
6. มาตรการกระตุ้นหรือการผลักดันของคณะ เพื่อให้ อาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ					
7. การจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องและสนับสนุน การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์					
8. บทบาทของคณะผู้บริหารคณะที่มีต่อการ สนับสนุนและส่งเสริมอาจารย์ให้เข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการ					
ระดับบุคคล					
9. ความเข้าใจต่อกฎ ระเบียบ และข้อบังคับว่าด้วย เรื่องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์					
10. แรงจูงใจด้านค่าตอบแทน รางวัล หรือเงินเดือน จากการมีตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์					
11. ความต้องการพัฒนาทักษะและความสามารถ ด้านวิชาการของอาจารย์ เพื่อความก้าวหน้าในการ ประกอบวิชาชีพของตนเอง					
12. การสนับสนุนและส่งเสริมการเข้าสู่การขอ ตำแหน่งทางวิชาการของเพื่อนอาจารย์					

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

หากท่านมีข้อเสนอแนะต่อการพัฒนากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คณะ
รัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาในประเด็นอื่น ๆ โปรดระบุ

.....

.....

.....

.....

****ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งที่ท่านได้ให้ความกรุณาสละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบ
แบบสอบถามชุดนี้****

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
การพัฒนากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ปัญหา อุปสรรค กระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

1. ระดับมหาวิทยาลัย.....

.....

.....

.....

2. ระดับคณะ.....

.....

.....

.....

3. ระดับบุคคล (ตัวท่านเอง).....

.....

.....

.....

.....

แนวทางแก้ไขปัญหา/ แนวทางการพัฒนากระบวนการ

1. ระดับมหาวิทยาลัย.....

.....

.....

.....

2. ระดับคณะ.....

.....

.....

.....

3. ระดับบุคคล (ตัวท่านเอง).....

.....

.....

.....

.....