

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์กลุ่มสาขา
ทางด้านคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Factors Influencing the Success of Obtaining Academic positions of
Lecturers in Computer-related Fields at Prince of Songkla University

เกตุวดี ขอเจริญ* และธงชัย สุธีรศักดิ์**

Ketwadee Kojarern and Thongchai Suteerasak

วิทยาลัยการคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต*

College Of Computing, Prince of Songkla University, Phuket Campus

คณะเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต**

Faculty of Technology and Environment, Prince of Songkla University, Phuket Campus

E-mail¹ : thongchai.s@phuket.psu.ac.th

Date Received : 11 April 2025

Date Revised : 21 August 2025

Date Accepted : 30 September 2025

Date Published online : 26 December 2025

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อมในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำกลุ่มสาขาทางด้านคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์ประจำกลุ่มสาขาทางด้านคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 79 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบผสม (Mixed Sampling) ระหว่างการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และการสุ่มตามความสะดวก (Convenience Sampling) โดยใช้แบบสอบถามรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสำคัญสูงสุด ได้แก่ การจัดทำผลงานทางวิชาการ (ค่าเฉลี่ย 4.38, S.D. 0.68) และการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ (ค่าเฉลี่ย 3.62, S.D. 0.99) โดยเฉพาะการเลือกแหล่งตีพิมพ์ที่เหมาะสมและความตระหนักในคุณค่าของงานวิชาการ ส่วนปัจจัยแวดล้อมที่สำคัญ 3 ลำดับ ได้แก่ กระบวนการขอแต่งตั้งที่มีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.81, S.D. 0.88)

¹ ผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding author)

การสนับสนุนเชิงนโยบายจากมหาวิทยาลัย (ค่าเฉลี่ย 3.65, S.D. 0.87) และด้านกายภาพและสิ่งสนับสนุน (ค่าเฉลี่ย 3.52, S.D. 0.95) ทั้งนี้ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยแวดล้อม ในภาพรวม พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.47 ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยของทั้งสองกลุ่ม พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ที่ชัดเจน ระหว่างปัจจัยย่อยทั้งสองกลุ่มเช่นกัน

คำสำคัญ : ปัจจัย, ตำแหน่งทางวิชาการ, อาจารย์, กลุ่มสาขาทางด้านคอมพิวเตอร์

Abstract

This study aims to investigate factors influencing the success of obtaining academic positions and to identify the relationship between personal and environmental factors. The sample consisted of 79 full-time lecturers in computer-related fields at Prince of Songkla University, selected through mixed sampling combining purposive sampling and convenience sampling. Data was collected using a questionnaire and analyzed with descriptive statistics, including mean and standard deviation. The findings revealed that the most significant personal factors were the preparation of academic works (mean = 4.38, S.D. = 0.68) and self-development in academic skills (mean = 3.62, S.D. = 0.99), particularly selecting appropriate publication outlets and recognizing the value of academic contributions. The findings also discovered the 3 most significant key environmental factors including the efficiency of the appointment (mean = 3.81, S.D. = 0.88), policy support from the university (mean = 3.65, S.D. = 0.87), and physical resources and support (mean = 3.52, S.D. = 0.95). The correlation analysis between personal factors and environmental factors overall showed a correlation coefficient (r) of 0.47, indicating a moderate relationship. However, when examining the relationships between subfactors of both groups, no clear relationships were found between the subfactors of the two groups.

Keywords: Factors, Academic Position, Lecturers, Computer Fields

บทนำ

การจัดอันดับมหาวิทยาลัยโลกที่ดีที่สุดโดยองค์กรระดับโลกด้านการศึกษาระดับอุดมศึกษา ปี 2567 (QS World University Rankings 2024) พิจารณาจัดอันดับจากจากตัวชี้วัด 9 ตัวสำคัญ คือ ชื่อเสียงทางด้านวิชาการ การยอมรับจากนายจ้าง สัดส่วนจำนวนการอ้างอิงต่อผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ จำนวนนักศึกษาต่ออาจารย์ สัดส่วนจำนวนอาจารย์ต่างชาติ สัดส่วนนักศึกษาต่างชาติ เครือข่ายวิจัยนานาชาติ ผลลัพธ์ด้านการจ้างงาน และเสถียรภาพทางการเงิน (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2566)

ตัวชี้วัดสำคัญที่หลายมหาวิทยาลัยอันดับต้น ๆ ของประเทศไทยที่ใช้เป็นตัวชี้วัด คือ ชื่อเสียงทางด้านวิชาการของมหาวิทยาลัย (Academic Reputation) และจำนวนการอ้างอิงต่อผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ (Citations per Faculty) (ไทยรัฐออนไลน์, 2566) โดยปัจจัยหลักทั้งสองสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพการสอนและคุณภาพของงานวิชาการ ที่มาจากการวิจัย สิ่งพิมพ์ สิทธิบัตร และผลงานทางวิชาการอื่น ๆ ที่ต้องการอาศัยบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยที่มีความรู้และความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการดังกล่าว ซึ่งผลงานทางวิชาการ ดังกล่าว สามารถนำมาประกอบการขอกำหนดตำแหน่งวิชาการที่สูงขึ้นของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยได้เช่นกัน

จากข้อมูลการขอกำหนดตำแหน่งวิชาการของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557-2566 และปัจจุบัน มีบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด 2,285 คน เป็นผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ 1,222 คน และมีคณาจารย์ที่ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ 1,063 คน (สาวตรี หอมอุทัย, 2567) อย่างไรก็ตาม หากพิจารณาเฉพาะเจาะจงที่กลุ่มอาจารย์สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ ที่ผู้วิจัยรวบรวมมาจากฐานข้อมูลสถิติของผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของกลุ่มอาจารย์ด้านกลุ่มสาขาคอมพิวเตอร์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปี พ.ศ. 2567 ของกองนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนของมหาวิทยาลัย พบว่า มีผู้ที่ดำรงตำแหน่งวิชาการ เพียงแค่ 64 คน จากอาจารย์ทั้งหมดของสาขานี้ 150 คน (คิดเป็นร้อยละ 43) (กองนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2557)

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการแบบทั่วไป สามารถพบได้ในหลายงานวิจัย เช่น งานวิจัยที่มุ่งเน้นศึกษาในเรื่องของควมมีวินัยและการพัฒนาตนเอง ความผูกพันต่อองค์กร เจตคติต่อวิชาชีพของอาจารย์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นโยบายสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัย การส่งเสริมและสนับสนุน จากผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด และแรงกดดันจากสังคมรอบข้างที่เกิดขึ้นกับบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลที่พบบ่งบอกถึงความเกี่ยวข้องกับปัจจัยดังกล่าวในภาพรวมระดับมากและมากที่สุด (จันทน์ จารุโณปถัมภ์ และสัญญา เคนาภูมิ, 2558) ส่วนงานวิจัยที่ให้ความสำคัญในเรื่องของปัจจัยภายในและปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ปัจจัยดังกล่าวไม่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (ฐิตาภา ทองไชย, 2562) ในทางกลับกันปัจจัยสำคัญ 5 ด้านที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยนเรศวร คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ทักษะเชิงวิจัย ลักษณะงานที่รับผิดชอบ งบประมาณในการทำวิจัย และทัศนคติต่อการทำวิจัย (ชญาพร

คุณประทุม, 2567) นอกจากนี้มี 3 ปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน คือ ปัจจัยปัจเจกบุคคล ปัจจัยเชิงกระบวนการ และปัจจัยเชิงองค์กรที่ส่งผลต่อระยะเวลาในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ (พงษ์พันธุ์ ธรรมลังกา และอลงกรณ์ คุตระกุล, 2567) หากพิจารณาการศึกษาในประเด็นย่อยที่เกี่ยวข้องกับการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการที่ส่งผลต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการนั้น พบการศึกษาในประเด็นเกี่ยวกับการผลิตผลงานวิชาการที่หมายรวมถึง ความรู้ และปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ พบว่า เหตุผลที่ทำผลงานวิชาการดังกล่าว ทำเพื่อสนองความต้องการค้นคว้าของตนเอง ในทางกลับกันเหตุผลที่ไม่ต้องการทำผลงานวิชาการ คือ ไม่มีแรงจูงใจในการทำผลงานที่ดีพอ โดยมีปัญหาอุปสรรคหลักคือต้องทำภาระงานอื่น ๆ นอกเหนือจากภาระงานสอน (ทรงสิริ วิจิราพันธ์, 2552) ส่วนประเด็นที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อการทำวิจัยและการผลิตผลงานตีพิมพ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติที่ดีต่อการทำวิจัยด้วยผลการวิจัยในระดับมาก (เนตรนภัส จันทรพวง และดุสิต อธิวัฒน์, 2559) ส่วนการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า ผลจากการวิจัยกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ประจำกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ให้ผลลัพธ์ปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จแบ่งเป็นปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก โดยผลปัจจัยภายในในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ปัจจัยภายนอกมีทั้งระดับปานกลางและมาก (พรนิภา วิจารย์จิต, 2565)

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการที่กล่าวมาข้างต้น ไม่พบการศึกษาเชิงลึกแบบเจาะจงสาขาวิชาโดยเฉพาะอย่างยิ่งสาขาทางคอมพิวเตอร์ การวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่มีกลุ่มเป้าหมายที่อาจารย์สาขาคอมพิวเตอร์ รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสิ่งแวดล้อมในบริบทเฉพาะสาขา โดยงานวิจัยนี้ ได้เลือกกลุ่มเป้าหมาย คือ อาจารย์ประจำสาขาคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ซึ่งการเลือกกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว มีเหตุผลเนื่องจากสาขาคอมพิวเตอร์เป็นศาสตร์เฉพาะทางที่มีลักษณะการพัฒนาแบบก้าวกระโดด (disruptive development) จึงต้องการการปรับตัวและการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องจากบุคลากร ผลการศึกษาที่คาดว่าจะได้รับในครั้งนี้ จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับผู้บริหารของแต่ละคณะ ในการกำหนดนโยบายพัฒนาบุคลากร การปรับปรุงระบบสนับสนุน และการจัดอุปสรรคเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ได้มากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำกลุ่มสาขาทางด้านคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อมในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำกลุ่มสาขาทางด้านคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและความสัมพันธ์ของปัจจัยดังกล่าว จากความคิดเห็นและทัศนคติของอาจารย์ศาสตร์สาขาเฉพาะแบบเจาะจง ทางกลุ่มสาขาทางด้านคอมพิวเตอร์ ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีวิธีการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์ประจำในกลุ่มสาขาทางด้านคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์จากทุกวิทยาเขต จำนวน 150 คน (ตามฐานข้อมูลอาจารย์ที่สังกัดคณะที่มีความเกี่ยวข้องกับสาขาทางคอมพิวเตอร์) ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบผสม (Mixed sampling) ระหว่างการสุ่มแบบเจาะจง (purposive sampling) และการสุ่มตามความสะดวก (Convenience Sampling) และมีการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสมการของ Yamane (Yamane, 1973) ที่ค่าระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% เท่ากับ 110 คน อย่างไรก็ตาม ผลจากการดำเนินการเก็บแบบสอบถาม ที่ได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามกลับมาจริง มีจำนวนทั้งสิ้น 79 คน คิดเป็นร้อยละ 52.67 ซึ่งเหตุผลที่ไม่ได้จำนวนแบบสอบถามกลับมาตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เนื่องจากมีบุคลากรบางส่วนได้ลาออก เกษียณอายุ และลาศึกษาต่อ รวมถึงการไม่ได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามกลับมาด้วยเหตุผลส่วนบุคคล

2. เครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ออกแบบและพัฒนาเครื่องมือวิจัยในรูปแบบของแบบสอบถาม (Questionnaires) ขึ้นมาด้วยหลักการและทฤษฎีที่มาจากการค้นคว้าและทบทวนวรรณกรรม จากนั้นทำการทดสอบประสิทธิภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลจำนวน 3 ท่าน ประเมินผลเครื่องมือวิจัยจากการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด (Index of Item Objective Congruence: IOC) และนำข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป มาใช้ในการวิจัยจริง โดยผลค่าคะแนน IOC ทั้ง 4 ตอน อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 เมื่อนำแบบสอบถามดังกล่าวไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นได้ค่า Cronbach Alpha เท่ากับ 0.8 นอกจากนี้แบบสอบถามดังกล่าวได้ผ่านการพิจารณาลั่นกรองโดย คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต (มีเลขที่การรับรองคือ psu.pk 012/2024) ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และความคิดเห็นเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น

ตอนที่ 2 สอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในด้านการจัดทำผลงานทางวิชาการ และด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ

ตอนที่ 3 สอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ แบ่งเป็นด้านนโยบายมหาวิทยาลัย ด้านระเบียบกฎเกณฑ์ ด้านกายภาพและสิ่งสนับสนุน ด้านการทำงาน ด้านกระบวนการเสนอขอกำหนดตำแหน่งวิชาการ

ตอนที่ 4 สอบถามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ทั้งนี้ข้อคำถามวัดเชิงความคิดเห็นในแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 ได้กำหนดคะแนนความคิดเห็น 5 ระดับ มีค่าน้ำหนักคะแนนตั้งแต่ 1 ถึง 5 ด้วยระดับความคิดเห็น คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด ตามลำดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยนี้ใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ส่งให้ประชากรผู้ตอบแบบสอบถามผ่านอีเมล และจัดส่งทางระบบส่งเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (Edoc) รวมทั้งส่งแบบสอบถามให้เลขานุการหลักสูตรแต่ละคณะช่วยแจ้งให้อาจารย์ในหลักสูตรทำแบบสอบถามให้ ทั้งนี้ กำหนดการจัดส่งแบบสอบถามตอบกลับมา คือ ช่วงเดือนกรกฎาคม 2567 - ตุลาคม 2567

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถามอาศัยการใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) มาช่วยในการวิจัย โดยวิเคราะห์ผลจากค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เทียบจากจำนวนประชากรผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด (โกลโคย เสาบุญ และคณะ, 2566) สำหรับการวิเคราะห์ความคิดเห็นปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ใช้ในการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยมีการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นด้วยเกณฑ์การแปลความคิดเห็นจากการคำนวณหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (โกลโคย เสาบุญ และคณะ, 2566) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เกณฑ์การแปลความหมาย ค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น

คะแนนเฉลี่ย	การแปลผลข้อมูลความคิดเห็น
4.21-5.00	มากที่สุด
3.41-4.20	มาก
2.61-3.40	ปานกลาง
1.81-2.60	น้อย
1.00-1.80	น้อยที่สุด

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อม อาศัยวิธีการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว (Multivariate Analysis) จากการหาความสัมพันธ์ของตัวแปรทางสถิติด้วยการทดสอบหาความสัมพันธ์ที่ละคู่ตัวแปร เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation Coefficient, R) และพิจารณาคู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ที่ดี (ควรมีค่า R มากกว่า 0.5) (Limsakul et al., 2024) ทั้งนี้ผู้วิจัยได้การกำหนดสัญลักษณ์แทนตัวแปรของปัจจัย ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 กำหนดสัญลักษณ์แทนตัวแปรปัจจัย

ปัจจัยที่ใช้ในการวิเคราะห์	สัญลักษณ์แทนตัวแปรปัจจัย
ปัจจัยส่วนบุคคล	
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำผลงาน	In1
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง	In2
ปัจจัยแวดล้อม	
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับนโยบายมหาวิทยาลัย	Out1
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎเกณฑ์	Out2
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกายภาพและสิ่งสนับสนุน	Out3
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	Out4
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเสนอขอตำแหน่งวิชาการ	Out5

กำหนดให้ในแต่ละตัวแปรปัจจัยมีประเด็นย่อยที่สอบถามข้อคิดเห็นแบบเจาะจงประเด็น ซึ่งในปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

In1.1 ศาสตร์ทางกลุ่มสาขาทางด้านคอมพิวเตอร์ของตนเองมีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วมีผลต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ

In1.2 เนื้อหาในผลงานวิชาการเฉพาะศาสตร์ทางกลุ่มสาขาทางด้านคอมพิวเตอร์ที่เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการต้องมีความทันสมัยหรือความร่วมสมัย

In1.3 การเลือกวารสารหรือแหล่งตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการที่สอดคล้องกับศาสตร์ทางกลุ่มสาขาด้านคอมพิวเตอร์มีผลต่อการได้รับการตีพิมพ์

In2.1 การมีความมุ่งมั่นในการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเพื่อการทำงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง

In2.2 การตระหนักถึงความสำคัญในการทำงานทางวิชาการเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

In2.3 การได้รับการอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการทำงานทางวิชาการ เพื่อพัฒนาทักษะทางวิชาการและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

In2.4 การมีเวลาว่างที่จะเสวนาทางวิชาการกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเพื่อนำไปสู่การทำงานทางวิชาการ

In2.5 การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (เงินรางวัล/เงินประจำตำแหน่งวิชาการ) ในพัฒนาตนเองเพื่อจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

In2.6 การได้รับกำลังใจจากคนรอบข้างสร้างแรงกระตุ้นในการทำผลงานทางวิชาการ

In2.7 การมีสุขภาพแข็งแรง เอื้อต่อการทำผลงานทางวิชาการ

In2.8 การมีภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวมาก และ

In2.9 การมีภาระงานสอนมากเกินไป ทำให้ไม่มีเวลาที่ทำเอกสารทางการสอน และเอกสารผลงานทางวิชาการ

ส่วนประเด็นย่อยในปัจจัยแวดล้อม ได้แก่

Out1.1 มหาวิทยาลัยกำหนดนโยบายการพัฒนาอาจารย์เพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่ชัดเจน และแจ้งให้ทราบอย่างทั่วถึง

Out1.2 มหาวิทยาลัยกำหนดระเบียบและแนวทางปฏิบัติในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่เอื้อต่อการทำผลงานทางวิชาการ

Out1.3 มหาวิทยาลัยกำหนดนโยบายเพิ่มงบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางวิชาการเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้อาจารย์ทำผลงานทางวิชาการ

Out1.4 มหาวิทยาลัยมีนโยบายสนับสนุนเงินทุนวิจัยภายในมหาวิทยาลัย

Out1.5 มหาวิทยาลัยมีนโยบายกำหนดค่าตอบแทนหรือรางวัลเพิ่มขึ้นจากเดิม สำหรับผลงานทางวิชาการที่อยู่ในระดับดีมาก หรือที่ได้รับรางวัลระดับประเทศ

Out2.1 หลักเกณฑ์ ระเบียบกฎเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิชาการที่ระบุในประกาศ ก.พ.อ. ที่เข้าใจง่าย

Out2.2 หลักเกณฑ์การพิจารณาคุณภาพของผลงานวิชาการที่ข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่เข้าใจง่าย

Out2.3 แนวทางในการประเมินผลการสอนและเอกสารที่ใช้ประเมินผลการสอนตามประกาศของสังกัดที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ที่เข้าใจง่าย

Out2.4 กฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับผลตอบแทนและสิ่งจูงใจที่ได้จากการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่เข้าใจง่าย

Out3.1 การมีสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกภายในที่ทำงาน

Out3.2 การมีแหล่งข้อมูลฐานข้อมูลทางวิชาการหรือผลงานทางวิชาการและวิจัยที่ผ่านการประเมินรวมไปถึงฐานข้อมูลต่าง ๆ ในระบบออนไลน์ที่สามารถเข้าถึงได้

Out3.3 หน่วยงานที่สังกัดมีแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยและงานสร้างสรรค์

Out3.4 หน่วยงานที่สังกัด มีระบบพี่เลี้ยงให้คำแนะนำในการวางแผนจัดทำผลงานทางวิชาการจากผู้เชี่ยวชาญหรืออาจารย์พี่เลี้ยง

Out3.5 หน่วยงานที่สังกัดมีกระบวนการในการติดตามและตรวจสอบคุณสมบัติก่อนยื่นขอตำแหน่ง

Out3.6 หน่วยงานที่สังกัดมีการอบรมให้ความรู้ในขั้นตอนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ

Out3.7 หน่วยงานที่สังกัดมีการเตรียมความพร้อมให้แก่อาจารย์ก่อนการขอตำแหน่งทางวิชาการ

Out4.1 การส่งเสริมความรู้ความเข้าใจด้านทักษะเชิงวิจัยอย่างเพียงพอ

Out4.2 การส่งเสริมให้สามารถนำระเบียบวิธีวิจัยมาใช้กับงานวิจัยได้อย่างเหมาะสม

Out4.3 การส่งเสริมให้สามารถกำหนดปัญหาวิจัยและวัตถุประสงค์การวิจัยได้อย่างถูกต้อง

Out4.4 หน่วยงานที่สังกัดมีการทำงานวิจัยที่มีลักษณะเป็นทีม เพื่อบูรณาการการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างอาจารย์ที่มีประสบการณ์และอาจารย์รุ่นใหม่

Out5.1 หน่วยงานที่สังกัดมีกระบวนการและขั้นตอนในการขอตำแหน่งทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพและมีความชัดเจนกระชับทุกขั้นตอน และสามารถทำตามขั้นตอนได้ถูกต้อง รวดเร็ว และ

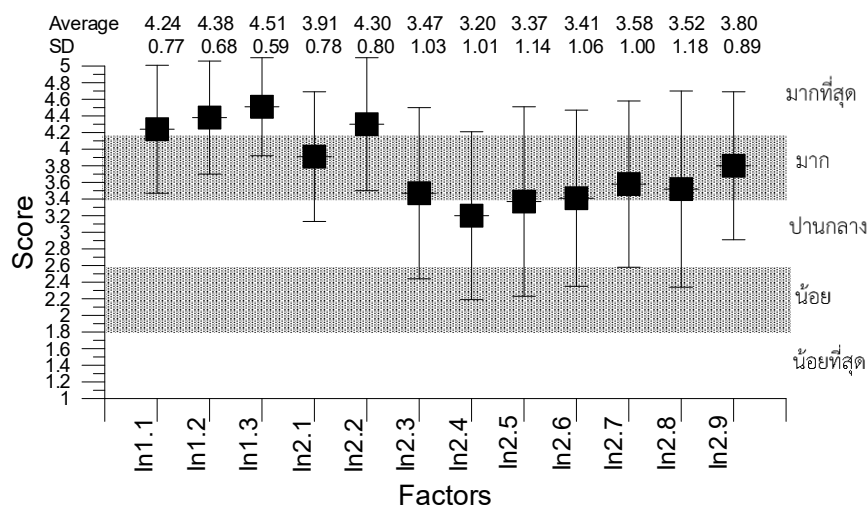
Out5.2 เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการขอตำแหน่งทางวิชาการสามารถให้ข้อมูลและอำนวยความสะดวกในการยื่นขอตำแหน่งได้

ผลการศึกษา

ผลของข้อมูลทั่วไปและความคิดเห็นเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

จากการสำรวจข้อมูลทั่วไป ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 79 คน คือ อาจารย์กลุ่มสาขาทางด้านคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาเอก 59 คน คิดเป็นร้อยละ 74.68 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาโท โดยเป็นผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับสาขาวิชาด้านคอมพิวเตอร์ 72 คน คิดเป็นร้อยละ 91.14 และไม่ใช่สาขาวิชาทางด้านคอมพิวเตอร์โดยตรง 7 คน ร้อยละ 8.86 ซึ่งกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามนี้เป็นผู้ที่ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการมากถึงร้อยละ 50.6 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด รองลงมาเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ 31 คน ร้อยละ 39.2 และรองศาสตราจารย์ 8 คน ร้อยละ 10.2 ตามลำดับ หากพิจารณาผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานในสายวิชาการ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้มีประสบการณ์การทำงานในสายวิชาการ ระหว่าง 15 - 20 ปี มี 24 คน ร้อยละ 30.38 รองลงมาได้ผลเท่ากัน คือ ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 11 - 15 ปี และ 6 - 10 ปี มี 14 คน ร้อยละ 17.72 หากสอบถามถึงภาระงานที่รับผิดชอบหรือหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากภาระงานหลัก จำนวน 3 ด้าน คือ งานด้านการสอน งานวิจัยและงานบริการวิชาการ ผลสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากถึง 64 คน ร้อยละ 81 มีภาระงานอื่น ๆ ต้องปฏิบัติมีเพียง 15 คน ร้อยละ 19 ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่มีภาระงานอื่น ๆ ที่ต้องทำเพิ่มเติม ซึ่งภาระงานเพิ่มเติมจากภาระงานหลักสามด้าน เช่น งานที่ปรึกษานักศึกษา งานด้านบริหารส่วนงาน และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร โดยบางท่านทำมากกว่าหนึ่งงาน

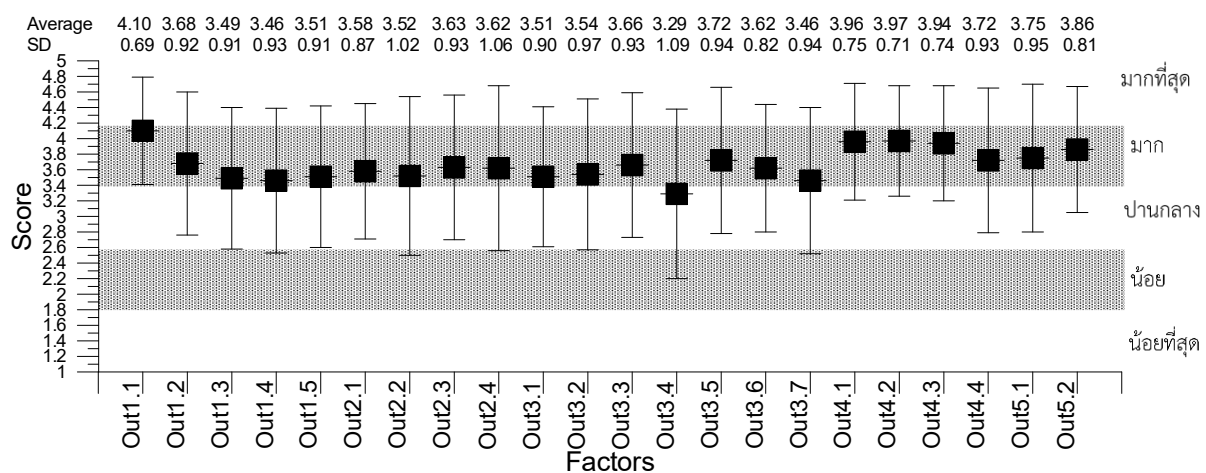
พิจารณาผลสำรวจจากการประเมินตนเองถึงความพร้อมในการขอตำแหน่งทางวิชาการ เช่น การอบรมสัมมนาที่เกี่ยวกับการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ และการประเมินตนเองตามคุณสมบัติ และผลงานทางวิชาการครบตาม ประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เคยเข้ารับการอบรม สัมมนาเกี่ยวกับการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ 67 คน ร้อยละ 84.81 โดยมีเพียง 12 คน ร้อยละ 15.19 ของผู้ตอบแบบสอบถามไม่เคยเข้ารับการอบรมสัมมนาดังกล่าว หากสอบถามถึงความต้องการเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น พบว่า มีความต้องการขอตำแหน่งทางวิชาการ 64 คน ร้อยละ 81.01 มีเพียง 5 คน ร้อยละ 6.33 ไม่ต้องการขอตำแหน่งทางวิชาการ และมีผู้ที่ไม่แน่ใจว่าจะขอตำแหน่งทางวิชาการหรือไม่ 10 คน ร้อยละ 12.66 ในส่วนของการรับรู้ รับทราบถึงคุณสมบัติ และผลงานทางวิชาการครบตาม ประกาศ ก.พ.อ. ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ประเมินตนเองว่ามีคุณสมบัติ และผลงานทางวิชาการตาม เกณฑ์ 28 คน ร้อยละ 35.44 และยังมีคุณสมบัติผลงานทางวิชาการตามเกณฑ์ 22 คน คิดเป็นร้อยละ 27.85 โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 36.71 อยู่ในช่วงทำผลงานหรือจัดเตรียมผลงานเพื่อยื่น ขอตำแหน่งทางวิชาการ หากพิจารณาเจาะลงไปในกลุ่มประชากรที่ค่อนข้างมั่นใจว่าคุณสมบัติและผลงาน ทางวิชาการเป็นไปตามเกณฑ์ พบว่า มีเพียง 28 คน ร้อยละ 68.29 จากผู้ตอบแบบสอบถาม 41 คน ที่มีความมั่นใจในคุณภาพของผลงานทางวิชาการที่มีอยู่ แต่มี 13 คน ร้อยละ 31.71 ที่ไม่มีความมั่นใจในจำนวน และคุณภาพของผลงานที่กำลังจัดทำและผลงานที่มีอยู่ รวมถึงไม่มั่นใจในประเภทของผลงานวิจัย เนื่องจาก งานที่ดีพิมพ์เป็น multidisciplinary field เกรงว่ากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจะมองว่าไม่เกี่ยวข้องกับสาขา คอมพิวเตอร์ และไม่มั่นใจในกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่พิจารณาผลงาน



ภาพที่ 1 ผลคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของแต่ละแยกย่อยในปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

จากผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของอาจารย์กลุ่มสาขาทางด้านคอมพิวเตอร์ มีผลคะแนนความคิดเห็นประเด็นย่อยใน 2 กลุ่มปัจจัยหลัก ดังแสดงในภาพที่ 1 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการจัดทำผลงานดังกล่าว มีผลต่อความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยในภาพรวม เท่ากับ 4.38 ± 0.68) โดยกลุ่มประชากรให้ความสำคัญในเรื่องการเลือกวารสารหรือแหล่งตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการสอดคล้องกับศาสตร์ทางกลุ่มสาขาด้านคอมพิวเตอร์มากที่สุด รองลงมา คือ ความทันสมัยหรือความร่วมมือของเนื้อหาเฉพาะศาสตร์ทางด้านคอมพิวเตอร์ และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วตามลำดับส่วนของปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองทางวิชาการเพื่อให้สามารถเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงการส่งผลต่อความสำเร็จในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยในภาพรวม เท่ากับ 3.62 ± 0.99) โดยมีข้อคิดเห็นระดับมากที่สุดเพียงปัจจัยย่อยเดียว คือ การตระหนักถึงสำคัญในการทำผลงานเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ส่วนปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่าไม่สำคัญมากต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้วยผลลัพธ์ในระดับปานกลาง มี 2 ปัจจัยย่อย คือ ด้านการมีเวลาว่างที่จะเสวนาทางวิชาการกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลที่มีตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อนำไปสู่การทำผลงานทางวิชาการ และการมีเงินรางวัล/เงินประจำตำแหน่งฯ ในการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง



ภาพที่ 2 ผลคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของประเด็นแยกย่อยในปัจจัยแวดล้อม

ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ผลการศึกษาปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ดังแสดงในภาพที่ 2 ผลการวิจัยในด้านนโยบายของมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัยย่อย ในส่วนของด้านความรู้ ความเข้าใจในระเบียบกฎเกณฑ์มีผลของคะแนนข้อคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกปัจจัยย่อยเช่นเดียวกัน หากพิจารณาในด้านกายภาพและสิ่งสนับสนุน ผลคะแนนความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นการมีระบบพี่เลี้ยงให้คำแนะนำในการวางแผนจัดทำผลงานทางวิชาการจากผู้เชี่ยวชาญหรืออาจารย์พี่เลี้ยงที่มีคะแนนข้อคิดเห็นอยู่

ในระดับปานกลางเพียงประเด็นเดียว ส่วนประเด็นในด้านการทำงาน และด้านกระบวนการเสนอข้อกำหนด ตำแหน่งทางวิชาการมีผลของค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งหมดเช่นกัน

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อม

	In1	In2	Out1	Out2	Out3	Out4	Out5
In1	<u>1.00</u>	0.12	0.10	0.09	-0.15	0.13	-0.13
In2	0.12	<u>1.00</u>	0.49	0.48	0.32	0.33	0.30
Out1	0.10	0.49	<u>1.00</u>	0.43	0.55	0.29	0.45
Out2	0.09	0.48	0.43	<u>1.00</u>	0.43	0.54	0.41
Out3	-0.15	0.32	0.55	0.43	<u>1.00</u>	0.51	0.72
Out4	0.13	0.33	0.29	0.54	0.51	<u>1.00</u>	0.33
Out5	-0.13	0.30	0.45	0.41	0.72	0.33	<u>1.00</u>

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อม

พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยแวดล้อมในภาพรวม ผลวิจัยพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ที่วิเคราะห์จากคะแนนเฉลี่ยในปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อม มีค่าเท่ากับ 0.47 ซึ่งแสดงความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่ได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้งสองอย่างชัดเจน หากวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยของทั้งสองกลุ่ม ทั้งที่มาจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยภายในกลุ่มและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยย่อยข้ามกลุ่ม ผลที่ได้แสดงให้เห็นถึงค่า R ของคู่ปัจจัยทั้งหมดดังแสดงในตารางที่ 3 โดยในภาพรวมไม่พบความสัมพันธ์กันอย่างชัดเจนระหว่างปัจจัยย่อยทั้งสองกลุ่ม แต่พบความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางระหว่าง ปัจจัย Out1 กับ Out3 และปัจจัย Out2 กับ Out4 อย่างไรก็ตามผลข้างต้นพบความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างชัดเจนสุดระหว่าง ปัจจัย Out3 กับ Out5 เท่านั้น

สรุปผลการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการของอาจารย์ประจำกลุ่มสาขาทางด้านคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำผลงานวิชาการ รองลงมา คือปัจจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง โดยประเด็นย่อยที่ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่าส่งผลต่อความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมากที่สุด คือ การเลือกวารสารหรือแหล่งตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการที่สอดคล้องกับศาสตร์ทางกลุ่มสาขาด้านคอมพิวเตอร์ มีผลต่อการได้รับการตีพิมพ์ในวารสาร รองลงมา คือเรื่องเนื้อหาในผลงานวิชาการเฉพาะศาสตร์ทางกลุ่มสาขาด้านคอมพิวเตอร์ ที่เสนอข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการจะต้องมีความทันสมัย หรือความร่วมสมัย ในส่วนของปัจจัยแวดล้อม 5 ด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยปัจจัยแยกเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รองลงมา คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ

กระบวนการเสนอขอตำแหน่งวิชาการ โดยปัจจัยแวดล้อมด้านนโยบายมหาวิทยาลัย ด้านระเบียบกฎเกณฑ์ และด้านกายภาพและสิ่งสนับสนุน ผู้ตอบแบบสอบถามคิดว่ามีผลต่อความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในแง่ของการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดและมหาวิทยาลัยเท่านั้น อย่างไรก็ตาม ยังมีปัญหาอุปสรรคในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำ กลุ่มสาขาทางด้านคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในประเด็นย่อยอื่น ๆ ที่ผู้วิจัยได้รับมาในลักษณะข้อคิดเห็น ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำผลงานประกอบการสอนและผลงานทางวิชาการที่เป็นความไม่มั่นใจหรือไม่แน่ใจในกระบวนการหรือวิธีการในการจัดทำและงานไอที บางครั้งคิดไม่ออกว่าต้องเขียนตำราอะไรเพราะล้าสมัยเร็วมาก รวมถึงแนวปฏิบัติเน้นไปที่การส่งผลงานวิชาการเกินกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำ ส่วนด้านการพัฒนาตนเอง คือ การขาดแรงกระตุ้นส่วนตัว มีภาระงานมาก รวมถึงภาระด้านครอบครัว อีกทั้งยังขาดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ หรือการพูดคุยแลกเปลี่ยนด้านวิชาการระหว่างอาจารย์ด้วยกันเอง ส่วนปัจจัยแวดล้อมโดยมากที่เกี่ยวข้องกับด้านกระบวนการจัดทำเอกสารและกรอบเวลาการพิจารณา ส่วนประเด็นความสัมพันธ์กันระหว่างปัจจัยทั้งสองกลุ่มนั้น ไม่พบความสัมพันธ์กันในทางสถิติอย่างชัดเจน แต่พบความสัมพันธ์กันค่อนข้างชัดเจนภายในปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับกายภาพและสิ่งสนับสนุน และกระบวนการเสนอขอตำแหน่งวิชาการเท่านั้น โดยไม่พบความสัมพันธ์เป็นที่ประจักษ์ในปัจจัยอื่น ๆ ส่วนประเด็นความสัมพันธ์กันระหว่างปัจจัยทั้งสองกลุ่ม ผลจากการวิเคราะห์ไม่พบความสัมพันธ์กันในทางสถิติอย่างชัดเจน แต่พบความสัมพันธ์กันค่อนข้างชัดเจนภายในปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับกายภาพและสิ่งสนับสนุน และกระบวนการเสนอขอตำแหน่งวิชาการเท่านั้น โดยไม่พบความสัมพันธ์เป็นที่ประจักษ์ในปัจจัยอื่น ๆ

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยข้างต้น พบว่าผลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเฉพาะอาจารย์ประจำ กลุ่มสาขาทางด้านคอมพิวเตอร์ที่มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุดล้วนเกี่ยวข้องกับงานตีพิมพ์ทางวิชาการ เช่น การเลือกวารสารหรือแหล่งตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการสอดคล้องกับศาสตร์ทางกลุ่มสาขาด้านคอมพิวเตอร์ ความทันสมัย หรือความร่วมมือของเนื้อหาในผลงานวิชาการเฉพาะศาสตร์ทางด้านคอมพิวเตอร์ และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว เมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยของ ประภาพร ถีกกวย (2556) พบว่า ให้ผลลัพธ์คล้ายกัน กล่าวคือ ปัจจัยส่วนบุคคลจากงานดังกล่าวมีผลลัพธ์ของปัจจัยที่เน้นไปที่ตัวผลงานวิชาการและความสำเร็จในการทำผลงานวิชาการ เมื่อพิจารณาลงรายละเอียดร่วมกับปัจจัยการพัฒนาตนเองทางวิชาการเพื่อให้ได้มาซึ่งผลงานวิชาการ ผลที่พบแสดงให้เห็นถึงการตระหนักถึงความสำคัญในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในระดับมากที่สุดเพียงปัจจัยเดียว ส่วนสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองอื่น ๆ มีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ยน้อยและมีผลอยู่ในระดับปานกลาง เช่น การมีเวลาว่างที่จะเสวนาทางวิชาการกับเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลที่มีตำแหน่งทางวิชาการเพื่อนำไปสู่การจัดทำผลงานทางวิชาการ และการมีเงินรางวัล / เงินประจำตำแหน่งวิชาการที่สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อจัดทำผลงานทางวิชาการ แตกต่างจากงานวิจัยของ ฉลอง สุขทอง และศิรินทิพย์ ไตรเกษม (2561) ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขอนามัยโดยภาพรวมถูกให้ความสำคัญมากกว่า โดยผลดังกล่าวผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อคิดเห็น

ไว้เพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยภายใน เช่น “ขาดแรงกระตุ้นส่วนตัว” , “ขาดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้หรือการพูดคุยแลกเปลี่ยนด้านวิชาการระหว่างอาจารย์ด้วยกันเอง ไม่มีที่เลี้ยงในการขอตำแหน่งทางวิชาการ มีแต่อาจารย์ที่อยู่ในระดับเดียวกัน ขาดอาจารย์อาวุโสหรืออาจารย์ที่มีประสบการณ์ความเชี่ยวชาญสูง” โดยมีข้อคิดเห็นเกี่ยวกับงานวิชาการเฉพาะศาสตร์ สาขาคอมพิวเตอร์ เช่น “งานไอทีบางครั้งคิดไม่ออกว่าต้องเขียนตำราอะไร เพราะเนื้อหาเก่าเร็วมาก” และ “การหาหัวข้อวิจัยที่ทันสมัย” โดยในข้อคิดเห็นที่รวบรวมมาดังกล่าว พบมีข้อคิดเห็นที่ว่า “การจัดสรรเวลาให้ทำงานได้อย่างสม่ำเสมอ” ที่อาจเชื่อมโยงกับปัจจัยส่วนบุคคลด้วยเช่นกัน และสันนิษฐานว่าประเด็นดังกล่าวอาจเชื่อมโยงได้กับปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับภาระงานของอาจารย์ และอาจจัดว่าปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยปัจเจกบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อระยะเวลาในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการได้เช่นกันดังที่พบในงานวิจัยของ พงษ์พันธุ์ ธรรมลังกา และอลงกรณ์ คูตระกูล (2567)

พิจารณาผลในส่วนของปัจจัยแวดล้อม ปัจจัยด้านนโยบายมหาวิทยาลัยให้ผลที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษฎา วัฒนศักดิ์ และคณะ (2561) ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับนโยบายระดับองค์กรในด้านวัฒนธรรมองค์กร และการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ ส่วนปัจจัยด้านกฎเกณฑ์มีผลสอดคล้องกับงานของ ผ่องนภา จิงณะธาดากุล (2561) ที่เป็นการออกหลักเกณฑ์เพื่อจูงใจหรือกระตุ้นอาจารย์ เช่น การออกหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความก้าวหน้าตำแหน่งทางวิชาการโดยมีเกณฑ์การให้ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นหลังจากได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มเป็นแรงจูงใจและแรงผลักดันให้บุคลากรสายวิชาการผลิตผลงานทางวิชาการและวิจัย แต่ทว่าพบปัญหาและอุปสรรคที่เชื่อมโยงกับปัจจัยด้านกระบวนการขอตำแหน่งฯ และด้านภาระงาน กล่าวคือ ขั้นตอนและเอกสารที่ใช้ในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการมีมากมายและหลากหลายขั้นตอน เช่นเดียวกับที่พบในงานวิจัยของ ทรงสิริ วิจิตรานนท์ (2552) และศรีวิสา ตลับทอง (2565) ที่พบว่าอาจารย์มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผลงานวิชาการและหลักเกณฑ์วิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ สอดคล้องกับข้อคิดเห็นที่พบ คือ “เกณฑ์การขอตำแหน่งวิชาการสูงเกินไป” และ “ต้องศึกษาเกณฑ์” ที่อาจสื่อถึงความเข้าใจหลักเกณฑ์ที่ไม่ชัดเจน รวมถึงข้อคิดเห็น เกี่ยวกับระยะเวลา การพิจารณาที่ระบุว่า “ควรปรับระยะเวลากระบวนการประเมินผลงานทางวิชาการให้มีความเหมาะสม กระชับสั้นลง” สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์พันธุ์ ธรรมลังกา และอลงกรณ์ คูตระกูล (2567) กล่าวถึงกระบวนการที่ส่งผลกระทบต่อระยะเวลาในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ส่วนประเด็นด้านกายภาพและสิ่งสนับสนุนที่มีผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการ พบความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผ่องนภา จิงณะธาดากุล (2561) ในด้านการมีสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกภายในที่ทำงาน โดยเฉพาะการมีฐานข้อมูลทางวิชาการหรือผลงานทางวิชาการและวิจัยที่ผ่านการประเมิน รวมไปถึง ฐานข้อมูลต่าง ๆ ในระบบออนไลน์ที่สามารถเข้าถึงได้ และสุดท้ายปัจจัยด้านการทำงานพบว่าเป็นหนึ่งปัจจัยหลักที่พบว่ามีความสำคัญในงานวิจัยนี้ โดยผลที่พบสอดคล้องกับที่พบในงานวิจัยของ ชญาพร คุณประทุม (2567) ที่พบว่าลักษณะงานที่ได้รับผิดชอบเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ และงานวิจัยของ จีราวรรณ บุญคำภา (2563) ที่พบว่า ภาระงานในปัจจุบันส่งผลต่อการทำผลงานทางวิชาการ สอดคล้องกับ ข้อคิดเห็นที่กลุ่มประชากรได้ให้ไว้ เช่น “ภาระงานที่มาก รวมทั้งการหานักศึกษาเพื่อเข้าเรียน ภาระงานสอน ทั้งทำงานบริการวิชาการ ต้องแบ่งเวลาทำวิจัย”, “ภาระ

งาน / เวลา ที่ไม่เพียงพอต่อการทำงานวิจัย เช่น การปรับปรุงหลักสูตร / เปิดหลักสูตรใหม่ ทางด้านคอมพิวเตอร์ ที่ต้องเตรียมการสอนใหม่ทั้งหมดให้ตามทันเวลาเทคโนโลยีปัจจุบัน”, “มีภารกิจด้านงานประจำและภารกิจ ด้านอื่น ๆ ที่คิดว่าจำเป็นและสำคัญกว่า” และ “มีภาระงานมากรวมถึงภาระด้านครอบครัว” ซึ่งประเด็นสุดท้าย อาจมีปัจจัยปัจเจกบุคคลมาเกี่ยวข้องด้วยเช่นกัน

ในส่วนของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อม ไม่พบการศึกษา ในประเด็นดังกล่าวโดยตรง พบเพียงการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่สามารถ เทียบเคียงกับปัจจัยแวดล้อม ได้แก่ ปัจจัยด้านการดำเนินการ ด้านกระบวนการ ด้านหลักเกณฑ์ ด้านการเตรียมการ ด้านบรรยากาศ และด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย ในงานวิจัย ศรีวิสา ตลับทอง (2565) โดยผลที่พบ ในงานดังกล่าวพบความสัมพันธ์ที่ดีที่สูตรระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการดำเนินการ ($R = 0.69$) นอกจากนี้พบความสัมพันธ์ปานกลางระหว่างปัจจัยที่เทียบเคียงกับปัจจัยแวดล้อมในงานดังกล่าวเหมือนกับที่พบ ในผลการวิเคราะห์ปัจจัยย่อยในปัจจัยแวดล้อม ปัจจัยด้านกระบวนการของและด้านกายภาพและสิ่งสนับสนุน ปัจจัยด้านนโยบายและด้านกายภาพและสิ่งสนับสนุน ปัจจัยด้านเกณฑ์ขอตำแหน่งและด้านการทำงาน ส่วนที่พบใน งานวิจัยของ ศรีวิสา ตลับทอง (2565) คือ ปัจจัยด้านกระบวนการขอและด้านการดำเนินการ ปัจจัยด้านหลักเกณฑ์ และด้านการดำเนินการ ปัจจัยด้านบรรยากาศและด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของ อาจารย์ประจำ กลุ่มสาขาทางด้านคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยมีการปรับใช้คำถามปัจจัย ภายในที่เกี่ยวข้องกับความเป็นปัจเจกบุคคลและปัจจัยแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนหรือจิตใจ ให้อาจารย์ทั่วไปขอตำแหน่งทางวิชาการจากหลายงานวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลเฉพาะกลุ่มประชากรสาขาด้าน คอมพิวเตอร์ อย่างไรก็ตาม ผลที่ได้อาจมีความสอดคล้องและไม่สอดคล้อง กับหลายงานวิจัยที่มีกลุ่มประชากร ที่แตกต่างกันทั้งในด้านศาสตร์สาขาที่เกี่ยวข้องและที่ตั้งมหาวิทยาลัย โดยพบประเด็นที่อาจศึกษาต่อได้หลาย ประเด็น ซึ่งโดยมากมาจากข้อคิดเห็นจากแบบสอบถาม เช่น ความต้องการสนับสนุนในปัจจัยแวดล้อม จากผู้บริหาร และมหาวิทยาลัย นโยบายที่สนับสนุน และตอบสนองความต้องการอย่างยั่งยืน และข้อคิดเห็น การปรับปรุงกระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการที่อำนวยความสะดวกและโปร่งใสต่อทุกฝ่าย เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ (Acknowledgements)

ขอขอบคุณวิทยาลัยการคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตภูเก็ต ที่ได้ให้การสนับสนุน การดำเนินการวิจัย และขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลจากวิทยาลัยการคอมพิวเตอร์ จำนวน 3 ท่าน คือ รองศาสตราจารย์ ดร.อชีส นันทอมรพงศ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพงศ์ ทองเทพ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลจิร ตันยกุล ตลอดจนขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิศักดิ์ อินทนา ที่ช่วยตรวจสอบความถูกต้อง

ของบทความย่อภาคภาษาอังกฤษ รวมทั้งขอขอบคุณผู้ประสานงานทุกท่านที่ช่วยประสานงานให้อาจารย์ตอบแบบสอบถาม ตลอดจนขอบคุณอาจารย์ทุกท่านที่ช่วยตอบแบบสอบถามในงานวิจัยนี้

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา วัฒนศักดิ์, กรองทิพย์ นาควิเชตร, วรสิทธิ์ รัตนวราหะ และมานะ สินธุวงษานนท์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา*, 12(3), 150-165. http://journal.nmc.ac.th/th/admin/Journal/2561Vol12No3%20_1146.pdf
- กองนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2557). *ข้อมูลสรุปข้อมูลบุคลากร*. <https://planning.psu.ac.th/index.php/component/content/article/info-staff?catid=18&Itemid=101>
- จันทน์ จารุโณปถัมภ์ และสัญญา เคนาภูมิ. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. *วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์*, 4(2), 208-231. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/gjournal-ksu/article/view/88637>
- จิราวรรณ บุญคำภา. (2563). ทักษะในการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสารการเมืองการปกครอง*, 10(1), 224-237. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jopag/article/view/241522>
- ฉลอง สุขทอง และศิรินทิพย์ ไตรเกษม. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. *วารสารวิจัยวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, 2(2), 57-67. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jmsr/article/view/246493>
- ชญาพร คุณประทุม. (2567). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยนครสวรรค์. *บทความวิจัย. วารสารบริหารธุรกิจราชชมงคลสุวรรณภูมิ*. 1(1), 41-57. <https://so14.tci-thaijo.org/index.php/JBURUS/article/view/742>
- ฐิตาภา ทองไชย. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. กองทุนส่งเสริมงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. คลังปัญญามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/3882>
- ทรงสิริ วิจิรานนท์. (2552). การทำผลงานทางวิชาการเพื่อดำรงตำแหน่งวิชาการของอาจารย์คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. *วารสารวิชาการและวิจัย มทร.พระนคร*, 3(2), 167-179. <https://ph02.tci-thaijo.org/index.php/RMUTP/article/view/4570>
- ไทยรัฐออนไลน์. (2566). *มหาวิทยาลัยที่ดีที่สุดในไทย วัดผลจากอะไร? ทำความรู้จัก QS World University*

- Rankings. <https://www.thairath.co.th/lifestyle/life/2705904>
- เนตรนภัส จันทร์พวง และดุสิต อธิณัฐณ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. *Thai Journal of Science and Technology*, 5(1), 1-19.
- https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=10.14456/tjst.2016.7
- ประภาพร ถีกกวย. (2556). แนวทางการพัฒนาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*, 6(3), 92-109.
- <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/30783>
- ผ่องนภา จิงชนะธาดากุล. (2561). ปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นของบุคลากรสายวิชาการคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยแม่โจ้. แม่โจ้ปริทัศน์ออนไลน์.
- https://maejovision.mju.ac.th/?p=2549&fbclid=IwAR05-MmT_vEDpqSfTtu7MV-lzRHwk4Io4SiEE4mOt6LQuXj03R5TecHDBs
- พงษ์พันธ์ ธรรมลังกา และอลงกรณ์ คูตระกูล. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 7(2), 307-320. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/assr/article/view/276027>
- พรนิภา วิจารณ์จิต. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำผลงานวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสารวิชาการธรรมทรรณ*, 22(3), 81-94. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/dhammathas/article/view/253307>
- โกโคย เชาบุญ, โสภณ จันทร์ทิพย์, ธรรมรัตน์ แซ่ตัน, ธงชัย สุธีรศักดิ์ และวัชรวิดี ลิ้มสกุล. (2566). การศึกษาความพึงพอใจต่อรูปแบบการจัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีของคณะเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019. *วารสารสังคมวิจัยและพัฒนา*, 5(2), 1-21. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/JMARD/article/view/258074>
- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2566). *สงขลานครินทร์ ได้รับการจัดอันดับที่ 6 ของประเทศไทย โดย QS World University Rankings 2024*. https://www.psu.ac.th/?page=news&news_code=1288.
- ศรีวิสา ตลับทอง. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- <http://sutir.sut.ac.th:8080/jspui/bitstream/123456789/9297/2/Fulltext.pdf>
- สาวิตรี หอมอุทัย. (2567). *คู่มือปฏิบัติงานการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัย สงขลา*

นครินทร์. กองบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

<https://libebook.kku.ac.th/items/6fd40102-1bff-4c85-83e8-98798a9396fb>

Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. Harper and Row

Limsakul, W., Suteerasak, T., Khongsang, A., Koedsin, W. & Chongsrirattanakun, W. (2024).

Correlation between Population of Mole Crab (*Emerita emeritus* L., 1767) and Marine Water Quality at Mai Khao Beach, Phuket Province. *Science and Engineering Connect*, 47(2), 137-154. <https://ph04.tci-thaijo.org/index.php/SEC/article/view/7734>