

แนวทางการพัฒนาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์

The Guideline for The Development into The Academic Position of Lecturers Silpakorn University Sanamchandra Palace Campus

ประภาพร ถีกกาย*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการรับรู้ในหลักเกณฑ์และวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 2) ศึกษาเจตคติและแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมโดยการสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ รับรู้หลักเกณฑ์และวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มีเจตคติในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยเห็นว่าตำแหน่งทางวิชาการเป็นประโยชน์ต่อตนเอง คณะวิชา และมหาวิทยาลัยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ตำแหน่งทางวิชาการทำให้ได้รับการยอมรับในสังคมของมหาวิทยาลัย สร้างความภาคภูมิใจในตนเอง ทำให้มีคุณค่าทางวิชาการ เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ เป็นตำแหน่งที่ทรงเกียรติ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาชุมชน สังคมและประเทศชาติ และเป็นสิ่งแสดงถึงความเป็นเลิศทางวิชาการของมหาวิทยาลัยตามลำดับ นอกจากนี้ มีเจตคติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการขอตำแหน่งทางวิชาการที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่แรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีแรงจูงใจด้านความต้องการความก้าวหน้าและความต้องการความสำเร็จอยู่ในระดับมาก ส่วนความต้องการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง สำหรับแนวทางการพัฒนาเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มีดังนี้ 1) ควรจัดสรรเวลาในการสร้างผลงานทางวิชาการเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 2) ควรติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการจากเอกสาร วารสารวิชาการหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่รับผิดชอบ 3) ผู้บริหารควรจัดสรรทุนอุดหนุนการวิจัยให้เพียงพอ 4) ผู้บริหารควรรวบรวมผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมิน เพื่อเป็นตัวอย่างให้แก่อาจารย์ที่ต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทาง

* นักศึกษาลัทธิศาสตร์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์มนุษยและชุมชน คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ นาวาอากาศโท ดร.สุมิตร สุวรรณภาควิชาการพัฒนาศาสตร์มนุษยและชุมชน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

วิชาการ 5) ผู้บริหารควรจัดให้มีตำรา วารสาร เอกสารทางวิชาการและวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ทันสมัยในห้องสมุด

Abstract

The purpose of this research were to 1) study perception on regulations and methods in acquiring academic positions 2) study the attitudes and motivation for acquiring academic positions and 3) study the means to develop the acquisition of academic position. The subjects of this study were lecturers, assistant professors, and associate professors at Silpakorn University, Sanamchandra Palace campus. The research instruments employed in this study were questionnaires. Data were also collected by interviewing the respondents after completing the questionnaires. The statistics were analyzed for frequency, percentage, average, and standard deviation.

The results showed that the lecturers of Silpakorn University, Sanamchandra Palace campus were familiar with the regulations, methods and process in acquiring academic positions at a high level. They believed that the academic positions were beneficial to themselves, the Faculty, the Department, and the University. Acquiring academic positions would result in an acceptance within university society, generate pride in themselves, and create academic value. In addition, they would indicate expertise. Academic work for acquiring academic positions produced innovative knowledge that the academic positions were honorable, and academic positions could be used to develop the community, society, and our nation. Academic positions were also a symbol of academic excellence of the university. As for the motive in acquiring academic positions, the overall picture was at a high level, with the motivation to progress in work and achieve at a high level, and the need for acceptance at a medium level. For the means to develop the acquisition of academic positions, the results showed that the responses in order of importance were as follows 1) time should be allocated so that the research work can be done to acquire academic positions 2) the progress of the academic work should be monitored through documents, academic journals, or research that related to the field 3) the administrators should collect research work that had been evaluated so that the lecturers would have examples to acquire academic positions 5) the latest textbooks, journals, academic and professional documents both national and international should be provided in the library.

บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ เป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติอย่างยั่งยืน จนสามารถเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันของประเทศในเวทีโลกได้ ซึ่งในปี พ.ศ. 2558 ประเทศไทยจะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ยิ่งทำให้การศึกษามีความสำคัญมากขึ้น ดังนั้นประเทศไทยจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรของชาติให้มีมาตรฐานโดยสามารถเทียบเคียงกับอาเซียนและนานาชาติได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554) อย่างไรก็ตาม การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขนั้น บุคคลผู้มีส่วนสำคัญในการจัดการศึกษาที่จะเป็นผู้พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และมีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรคือ อาจารย์ ถ้าอาจารย์มีคุณภาพดี มีความสามารถ มีศักยภาพสูง และสามารถสอนผู้เรียนได้ถูกต้องตามหลักการแล้ว การจัดการศึกษาย่อมมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแห่งชาติ, 2543) ดังนั้นอาจารย์ จะต้องมีความรู้สูง มีความชำนาญในการสอน มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีความเอาใจใส่ต่อภาระงานซึ่งจะช่วยปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้สูงขึ้น โดยกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดมาตรการให้สถาบันอุดมศึกษากำหนดสัดส่วนอาจารย์ระดับปริญญาเอกให้มีจำนวนเพิ่มขึ้น และสนับสนุนให้อาจารย์ผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (สำนักยุทธศาสตร์อุดมศึกษาต่างประเทศ, 2553)

การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์เป็นเสมือนหนึ่งรางวัลแห่งความก้าวหน้าและความสำเร็จในวิชาชีพ เป็นดัชนีคุณภาพและความสำเร็จของสถาบันการศึกษา หากมีปริมาณของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการสูงก็จะสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ ความน่าเชื่อถือ ตลอดจนเป็นสิ่งดีสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพและศักยภาพของสถาบันการศึกษา (อานวยพร มโนวงศ์, 2552) นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องแสดงถึงความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในสาขาวิชาที่อาจารย์มีความเชี่ยวชาญ เป็นตำแหน่งอันทรงเกียรติที่อาจารย์มหาวิทยาลัยได้มาจากการพัฒนาตนด้วยความเพียรพยายาม การสร้างสรรค์ผลงานในด้านการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อีกทั้งยังได้รับการยอมรับในสังคมของอาจารย์มหาวิทยาลัย ได้รับการยกย่องและเชิดชูเกียรติ ได้รับสิทธิประโยชน์และผลตอบแทนต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง (เพทาย เย็นจิตโสมมณีส, 2553) ดังนั้นผู้ที่มิได้ตำแหน่งทางวิชาการย่อมได้รับความคาดหวังว่าจะทำการศึกษาและผลิตผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ ในขณะที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2550) มีนโยบายการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัย โดยต้องคำนึงถึงการพัฒนาหลายมิติอัน ได้แก่ การบริหารจัดการแหล่งทุนเพื่อพัฒนาอาจารย์ การเพิ่มสมรรถนะให้กับอาจารย์ด้านวิชาการ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ความสามารถด้านวิจัย ตลอดจนการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพและสังคมเพื่อให้เป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์ สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้สู่อาจารย์ระดับอื่น ๆ ได้ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาอาจารย์เพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมีวิธีการที่หลากหลาย เช่น การกำหนดมาตรฐาน

ภาระงานสอนชั้นต่ำ การเตรียมความพร้อมแก่อาจารย์โดยการจัดอบรมในหัวข้อที่เกี่ยวกับการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย การผลิตตำรา การเขียนบทความทางวิชาการเพื่อการตีพิมพ์ในวารสารและการนำเสนอในที่ประชุมทั้งในและต่างประเทศ การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างนักวิจัยอาวุโสและนักวิจัยใหม่ การส่งเสริมระบบพี่เลี้ยงด้านการวิจัย การจัดหาทุนเพื่อสนับสนุนการทำวิจัยและผลิตผลงานทางวิชาการ รวมทั้งการเผยแพร่หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

มหาวิทยาลัยศิลปากรเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐ ทำหน้าที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้และวิชาชีพให้แก่มวลชนมาตั้งแต่วันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ.2486 ในปัจจุบันมี 14 คณะวิชา มีอาจารย์ทั้งสิ้นจำนวน 1,135 คน มีตำแหน่งทางวิชาการจำนวน 396 คน คิดเป็นร้อยละ 34.89 และไม่มีตำแหน่งทางวิชาการจำนวน 739 คน คิดเป็นร้อยละ 65.11 ซึ่งจะเห็นได้ว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการยังมีจำนวนน้อยอยู่ ดังนั้นจึงได้ทำการศึกษาเพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารทั้งในระดับคณะและมหาวิทยาลัยในการวางแผนการพัฒนาอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้ในหลักเกณฑ์และวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์
2. เพื่อศึกษาเจตคติและแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์

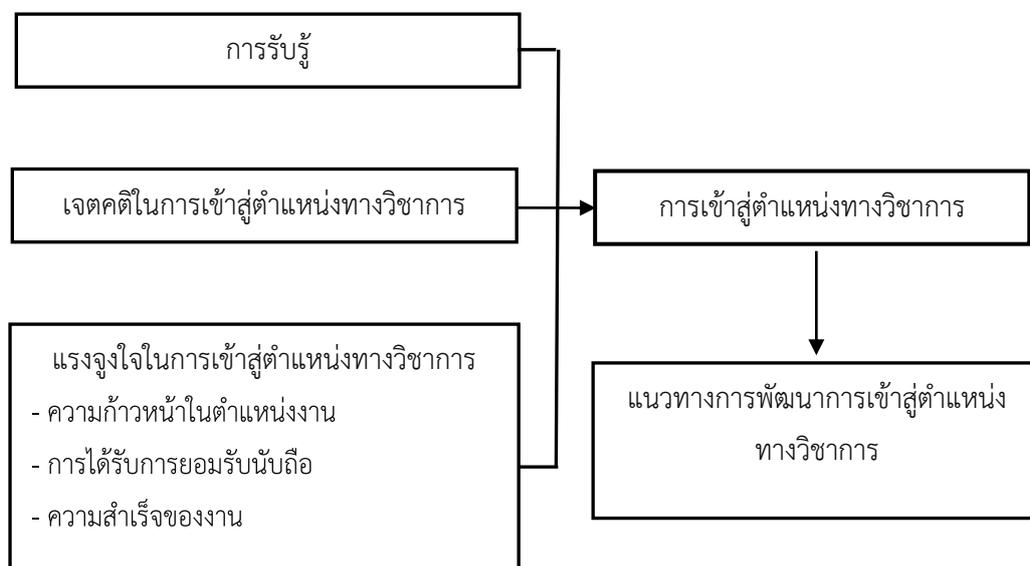
ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้ทราบถึงระดับการรับรู้ในหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตามประกาศ ก.พ.อ. (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 และ (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2555
2. ได้ทราบถึงเจตคติและแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์
3. เป็นแนวทางให้แก่ผู้บริหารระดับคณะและระดับมหาวิทยาลัย นำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากรให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ อันจะไปสู่การพัฒนามหาวิทยาลัยศิลปากรให้มีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัย ศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ผู้วิจัยได้แยกตัวแปรสำหรับการวิจัย ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การรับรู้ เจตคติในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความสำเร็จของงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ที่นำไปสู่แนวทางการพัฒนาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ



วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ ของมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ที่ปฏิบัติงานในภาคการศึกษาปลาย ปีการศึกษา 2555 จำนวน 597 คน ทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากรแต่ละคณะวิชาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนของประชากร (Proportional Stratified Random Sampling) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5 % ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 239 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร วารสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมารวบรวมปรับปรุงให้เหมาะสม แบ่งออกเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานในมหาวิทยาลัยศิลปากร ระยะเวลาการทำงานในมหาวิทยาลัยอื่น ระดับการศึกษา ตำแหน่ง สถานภาพ และประสบการณ์ทำงานวิจัย โดยรูปแบบคำถามเป็นแบบเลือกตอบและเติมคำ มีจำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ในหลักเกณฑ์และวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) มีข้อความจำนวน 30 ข้อ ให้ผู้ตอบแสดงระดับการรับรู้โดยจำแนกเป็น 3 ระดับ คือ ทราบ ไม่ทราบ ไม่แน่ใจ ซึ่งจะมีรายละเอียดครอบคลุมเนื้อหาในเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 3 กรณี คือ กรณีผู้ตอบแบบสอบถามดำรงตำแหน่งอาจารย์ ให้ตอบเฉพาะข้อ 1-10 กรณีผู้ตอบแบบสอบถามดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ให้ตอบเฉพาะข้อ 11-22 และ กรณีผู้ตอบแบบสอบถามดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ให้ตอบเฉพาะข้อ 23-30

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเจตคติในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีข้อความ จำนวน 11 ข้อ ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert's Scale) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550)

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ 3 ด้าน คือ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ และความต้องการความก้าวหน้า ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีข้อความ จำนวน 16 ข้อ ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert's Scale) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550)

ทั้งนี้ ในแบบสอบถามตอนที่ 3 และตอนที่ 4 กำหนดคะแนนเป็นดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกตอบ
มากที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน
มาก	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน
น้อย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน
น้อยที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับเจตคติและแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่ง
ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับดังต่อไปนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538)

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00	อยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49	อยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49	อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49	อยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) โดยแบบสอบถามเป็นข้อความให้ผู้ตอบ
เรียงลำดับความสำคัญ แล้วจำแนกตามความถี่เรียงจากมากไปหาน้อย 5 ลำดับ

ตอนที่ 6 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมแนวทางการ
พัฒนาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความ
ครอบคลุมของเนื้อหา ความเหมาะสมเกี่ยวกับปริมาณข้อคำถาม ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการ
ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา/วัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence:
IOC) แล้วเลือกเฉพาะข้อคำถามที่ได้ค่า IOC > 0.50 ซึ่งแสดงว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหา/
วัตถุประสงค์ จากผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ได้ผลค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา
แบบสอบถามเท่ากับ 0.985

2. นำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญ มาเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง
ข้อบกพร่องในแบบสอบถาม ปรับลดข้อคำถามให้กระชับ รวมทั้งปรับการใช้ภาษาให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น

3. ตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ด้วยการนำแบบสอบถามที่ผ่านการ
ปรับปรุงแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่ม
ศึกษา จำนวน 30 คน แล้วนำที่ได้มาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's
Alpha Coefficient) เพื่อประเมินค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในแต่ละข้อและทำการปรับปรุงแก้ไข
ก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง โดยค่าของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในแต่ละตอน คือ ตอนที่ 2
แบบสอบถามการรับรู้ในหลักเกณฑ์และวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งตำแหน่งทางวิชาการ กรณีกลุ่มตัวอย่างดำรง
ตำแหน่งอาจารย์ ค่าความเชื่อมั่น = .93 กรณีกลุ่มตัวอย่างดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ค่าความ
เชื่อมั่น = .97 กรณีกลุ่มตัวอย่างดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ค่าความเชื่อมั่น = .98 ตอนที่ 3
แบบสอบถามเจตคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งตำแหน่งทางวิชาการ ค่าความเชื่อมั่น = .78 ตอนที่ 4
แบบสอบถามแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งตำแหน่งทางวิชาการ ค่าความเชื่อมั่น = .89

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามซึ่งได้ทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังคณบดีของทุกคณะที่สังกัดมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ พร้อมกับแบบสอบถาม โดยขอความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่หน่วยการเจ้าหน้าที่ของแต่ละคณะในการแจกแบบสอบถามไปยังอาจารย์ทุกท่านที่เป็นกลุ่มประชากรที่กำหนดโดยตรง แล้วผู้วิจัยไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 224 ชุด คิดเป็นร้อยละ 93.72

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเสร็จ ได้ดำเนินการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-Depth Interview) ผู้ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ เพื่อให้ได้รายละเอียดและแนวทางการพัฒนาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาเปลี่ยนเป็นรหัสตัวเลข (Code) แล้วบันทึกลงในโปรแกรม เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) และค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ในส่วนของข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลสถานภาพทั่วไป พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 224 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.2 มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 42 ปี อายุุน้อยที่สุด คือ 26 ปี อายุมากที่สุด คือ 59 ปี มีระยะเวลาการทำงานในมหาวิทยาลัยศิลปากรโดยเฉลี่ย 12 ปี ระยะเวลาทำงานที่น้อยที่สุด คือ 1 ปี มากที่สุด คือ 36 ปี ทั้งนี้เคยทำงานในมหาวิทยาลัยอื่นมาก่อนมีระยะเวลาที่น้อยที่สุด 1 ปี ระยะเวลาที่มากที่สุด 16 ปี สำหรับระดับการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 54.5 อาจารย์ส่วนใหญ่ยังดำรงตำแหน่งอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 56.3 มีสถานภาพเป็นข้าราชการมากกว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเล็กน้อย และมีประสบการณ์ทำงานวิจัย คิดเป็นร้อยละ 78.6

2. การรับรู้ในหลักเกณฑ์และวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

2.1 ตำแหน่งอาจารย์ พบว่า ผู้ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จำนวน 126 คน จากกลุ่มตัวอย่าง 224 คน ในภาพรวม ทราบหลักเกณฑ์และวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยทราบว่า กรณีที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า ต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 90.5 รองลงมา ได้แก่

1) บทความทางวิชาการต้องเผยแพร่ในวารสารทางวิชาการหรือหนังสือ รวมบทความหรือหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceedings) ของการประชุมทางวิชาการระดับชาติหรือนานาชาติ คิดเป็นร้อยละ 88.9

2) งานวิจัยต้องเผยแพร่ในรูปแบบของบทความวิจัยในวารสารทางวิชาการ หรือหนังสือรวมบทความวิจัย หรือหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceeding) ของการประชุมทางวิชาการระดับชาติหรือนานาชาติหรือรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 88.1

3) ในกรณีสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 87.9

4) เอกสารประกอบการสอนที่จัดทำเป็นรูปเล่มและนำมาเสนอขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ต้องใช้ในการเรียนการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ภาคการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 85.7

5) ต้องเสนอเอกสารประกอบการสอนไม่น้อยกว่า 1 รายวิชา เพื่อประเมินผลการสอนและผลงานทางวิชาการประกอบด้วย ผลงานแต่งหรือเรียบเรียง ตำรา หนังสือ หรือบทความทางวิชาการหรือผลงานวิจัย หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น คิดเป็นร้อยละ 81.7

6) วันที่ที่คณะรับเรื่องฉบับสมบูรณ์ถือเป็นวันกำหนดให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 67.2

7) กรณีลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่นจะมีความผิดทางวินัย และห้ามขอตำแหน่งทางวิชาการเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.8

ในขณะที่ไม่ทราบว่าการขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สำหรับผู้ที่โอนหรือย้ายมา สามารถนำระยะเวลาการเป็นอาจารย์พิเศษมาคำนวณเวลา ขอตำแหน่งทางวิชาการได้ คิดเป็นร้อยละ 50 และในกรณีสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่า 9 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.2

2.2 ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ พบว่า ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จำนวน 73 คน จากกลุ่มตัวอย่าง 224 คน ในภาพรวม ทราบหลักเกณฑ์และวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยทราบว่าการขอตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ผลงานทางวิชาการที่เสนอต้องไม่ซ้ำกับผลงานที่เคยใช้ในการขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และต้องมีผลงานทางวิชาการเพิ่มขึ้น หลังจากได้รับตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 98.6 รองลงมา ได้แก่

1) เอกสารคำสอนที่จัดทำเป็นรูปเล่มและนำมาเสนอขอตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ต้องใช้ในการเรียนการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ภาคการศึกษา

2) ผลงานทางวิชาการที่สร้างขึ้นในลักษณะกลุ่มคน/คณะทำงาน จะต้องระบุชื่อและปริมาณงานที่แต่ละคนรับผิดชอบเป็นร้อยละในแบบ ก.พ.อ.03 โดยมีหลักฐานการมีส่วนร่วมและลงนามรับรองให้ครบทุกคนด้วย คิดเป็นร้อยละ 92.3

3) การขอตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ต้องดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 90.4

4) งานวิจัยต้องเผยแพร่ในรูปแบบของบทความวิจัยในวารสารทางวิชาการ หรือหนังสือรวมบทความวิจัย หรือหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceeding) ของการประชุมทางวิชาการระดับชาติหรือนานาชาติ หรือรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ คิดเป็นร้อยละ 90.3

5) ต้องเสนอเอกสารคำสอนไม่น้อยกว่า 1 รายวิชาเพื่อประเมินผลการสอน และผลงานทางวิชาการ ประกอบด้วย 1) ผลงานวิจัยหรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น และ 2) ผลงานแต่งหรือเรียบเรียง ตำรา หรือหนังสือ คิดเป็นร้อยละ 89

6) ตำราที่ใช้ในการขอกำหนดตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ต้องใช้ในการเรียนการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ภาคการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 80.8

7) การขอกำหนดตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ไม่สามารถนำบทความทางวิชาการมาใช้ได้ คิดเป็นร้อยละ 75.3

8) กรณีลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่นจะมีความผิดทางวินัยและห้ามขอตำแหน่งทางวิชาการเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.3

9) หนังสือที่ใช้ในการขอกำหนดตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ต้องเผยแพร่สู่สาธารณชนมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 เดือน คิดเป็นร้อยละ 49.3

ในขณะที่ไม่ทราบว่า หากการพิจารณาคุณภาพของผลงานทางวิชาการไม่ผ่านสามารถยื่นอุทธรณ์ได้ภายใน 90 วัน คิดเป็นร้อยละ 68.5 และไม่ทราบว่า การขอกำหนดตำแหน่งรองศาสตราจารย์โดยวิธีพิเศษ ต้องได้รับการประเมินจากกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 56.2

2.3 ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ พบว่า ผู้ที่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จำนวน 25 คน จากกลุ่มตัวอย่าง 224 คน ในภาพรวม ทราบหลักเกณฑ์และวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยทราบว่าการขอกำหนดตำแหน่งศาสตราจารย์ ผลงานทางวิชาการต้องไม่ซ้ำกับผลงานที่เคยใช้ขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ ทั้งนี้ต้องมีผลงานทางวิชาการที่เพิ่มขึ้นหลังจากที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ด้วยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมา ได้แก่

1) การขอกำหนดตำแหน่งศาสตราจารย์ ต้องดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 88

2) การขอกำหนดตำแหน่งศาสตราจารย์ โดยวิธีที่ 1 ต้องประเมินผลการสอน และเสนอผลงานทางวิชาการ ประกอบด้วย 1) ผลงานวิจัย หรือ ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น และ 2) ผลงานแต่งตำราหรือหนังสือ ซึ่งมีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 88

3) การขอกำหนดตำแหน่งศาสตราจารย์ที่เสนอผลงานทางวิชาการเป็นตำรา ต้องใช้ในการเรียนการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ภาคการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 84

4) การขอกำหนดตำแหน่งศาสตราจารย์ ที่เสนอผลงานทางวิชาการเป็นงานสร้างสรรค์ ต้องมีหลักฐานการรับรองการเผยแพร่สู่สาธารณชนมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 เดือนทุกชิ้นงาน คิดเป็นร้อยละ 80

5) การขอกำหนดตำแหน่งศาสตราจารย์ โดยวิธีที่ 2 ต้องประเมินผลการสอน และเสนอผลงานทางวิชาการ ดังนี้ 1) ผลงานวิจัย หรือ 2) ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น หรือ 3) ผลงานแต่งตำรา หรือหนังสือ ซึ่งต้องมีคุณภาพอยู่ในระดับดีเด่น คิดเป็นร้อยละ 78.3

6) กรณีลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่นจะมีความผิดทางวินัย และห้ามขอตำแหน่งทางวิชาการเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 72

ในขณะที่ไม่ทราบว่าการขอกำหนดตำแหน่งศาสตราจารย์ โดยวิธีพิเศษ ต้องเสนอผลงานทางวิชาการได้เฉพาะวิธีที่ 1 เท่านั้น และผลงานทางวิชาการต้องมีคุณภาพในระดับดีเด่น คิดเป็นร้อยละ 60

3. เจตคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า ระดับเจตคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) โดยมีค่าเฉลี่ยระดับเจตคติว่าตำแหน่งทางวิชาการเป็นประโยชน์ต่อตนเอง คณะวิชาและมหาวิทยาลัยสูงสุด ($\bar{X} = 4.19$) รองลงมาได้แก่ ตำแหน่งทางวิชาการทำให้ได้รับการยอมรับในสังคมของมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.95$) ตำแหน่งทางวิชาการสร้างคุณภาพภูมิใจในตนเอง ($\bar{X} = 3.90$) ตำแหน่งทางวิชาการทำให้มีคุณค่าทางวิชาการ ($\bar{X} = 3.85$) ตำแหน่งทางวิชาการเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ และผลงานทางวิชาการในการขอตำแหน่งทางวิชาการก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ($\bar{X} = 3.84$) เท่ากัน ตำแหน่งทางวิชาการเป็นตำแหน่งที่ทรงเกียรติ ($\bar{X} = 3.83$) ผลงานทางวิชาการในการขอตำแหน่งทางวิชาการสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาชุมชน สังคมและประเทศชาติ ($\bar{X} = 3.71$) และตำแหน่งทางวิชาการเป็นสิ่งที่แสดงถึงความเป็นเลิศทางวิชาการของมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.69$) ในขณะที่มีความคิดเห็นว่า หลักเกณฑ์และวิธีการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ.2550 และหลักเกณฑ์และวิธีการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามประกาศ ก.พ.อ.(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2550 และ (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2555 ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) ($\bar{X} = 3.33$)

4. แรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) โดยมีค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจด้านความต้องการความก้าวหน้าสูงสุด ($\bar{X} = 3.70$) รองลงมา ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.66$) และความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.46$)

5. แนวทางการพัฒนาเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ 1) ควรจัดสรรเวลาในการสร้างผลงานทางวิชาการเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 2) ควรติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการจากเอกสาร วารสารวิชาการ หรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่รับผิดชอบ 3) ผู้บริหารควรจัดสรรทุนอุดหนุนการวิจัยให้เพียงพอ 4) ผู้บริหารควรรวบรวมผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมิน เพื่อเป็นตัวอย่างให้ แก่อาจารย์ที่ต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 5) ผู้บริหารควรจัดให้มีตำรา วารสาร เอกสารทางวิชาการและวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ทันสมัยในห้องสมุด

6. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการขอตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากร จำแนกออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

6.1 ด้านมหาวิทยาลัย

6.1.1 มหาวิทยาลัยควรกำหนดเป็นเป้าหมายให้ทุกคนที่ปฏิบัติหน้าที่เป็น "อาจารย์มหาวิทยาลัย" ต้องเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ อย่ามองว่าการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการเป็นเรื่องส่วนบุคคลที่อาจารย์แต่ละท่านนั้นอยากจะมีตำแหน่งทางวิชาการเอง ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลทางการเงิน (การได้รับเงินประจำตำแหน่ง) หรือเหตุผลทางด้านชื่อเสียง (การมีตำแหน่งทางวิชาการนำหน้า) แต่ให้คิดว่าการพัฒนาตนเองไปสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ทำให้ตนเองมีความก้าวหน้าและทันสมัยในทางวิชาการ สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ทำให้การเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ

6.1.2 มหาวิทยาลัยควรมีมาตรการควบคุมให้การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการนั้นเป็นไปตามแผนที่กำหนด ตลอดจนมีมาตรการกับผู้ที่ไม่ขอตำแหน่งทางวิชาการ และควรทำความเข้าใจกับอาจารย์ที่บรรจุใหม่ให้มีเป้าหมายที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นตามเวลาที่กำหนด

6.1.3 มหาวิทยาลัยควรจัดสรรอัตรากำลังเพิ่มให้กับคณะวิชา/ภาควิชาที่มีอาจารย์ประจำไม่เพียงพอต่อการเรียนการสอน เพื่อให้อาจารย์สามารถลาไปเพิ่มพูนความรู้เพื่อเขียนตำราเป็นระยะเวลา 1 ปี ได้

6.2 ด้านคณะวิชา/ภาควิชา

6.2.1 คณะหรือภาควิชาควรสนับสนุนหรือกระตุ้นให้อาจารย์ทำงานวิชาการร่วมกันในโอกาสและวาระต่าง ๆ ของหน่วยงาน รวมทั้งพยายามจัดทำวารสารของคณะหรือภาควิชา เพื่อจะได้นำผลงานทางวิชาการมาลงตีพิมพ์

6.2.2 คณะวิชาควรมีการเผยแพร่หรือประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ทำให้ไม่ทราบ เช่น ลักษณะการทำเอกสารประกอบการสอนว่าต้องทำเป็นสำเนาเย็บเล่มหรือต้องจัดทำเป็นรูปเล่มที่สมบูรณ์

6.3 ด้านตัวอาจารย์

6.3.1 อาจารย์มีงานหลายด้านทำให้ไม่มีเวลาทำผลงานทางวิชาการ เช่น ภาระงานด้านธุรการและการติดต่อประสานงานที่ไม่ใช่งานสอนโดยตรง ซึ่งผู้บริหารระดับคณะวิชาควรจัดให้มีบุคลากรมาทำงานด้านเอกสารเพื่อช่วยเหลื่องานประจำที่ภาควิชา

6.4 ด้านกฎ ระเบียบ เงื่อนไข

6.4.1 เงื่อนไขภายหลังจากที่ได้ตำแหน่งทางวิชาการจะต้องมีผลงานทางวิชาการเพิ่มขึ้นต่อเนื่องทุก ๆ ปี เป็นเงื่อนไขที่ยาก เนื่องด้วยภาระงานสอนที่เพิ่มขึ้นทำให้ไม่สามารถทำได้

6.4.2 หลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการระดับศาสตราจารย์ยากเกินไป

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญที่ค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

1. การรับรู้ในหลักเกณฑ์และวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ผลการวิจัย พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ รับรู้หลักเกณฑ์และวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก มหาวิทยาลัยและทุกคณะวิชาได้เผยแพร่ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ตั้งแต่ฉบับที่ 2 พ.ศ.2550 ถึงฉบับที่ 10 พ.ศ. 2556 เผยแพร่ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ส่งมาให้เผยแพร่ในเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย คณะวิชา และคณะวิชายังได้เวียนเป็นสำเนาเอกสารแจ้งให้อาจารย์รับรู้อีกทางหนึ่ง อีกทั้งแต่ละคณะวิชามีเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล ที่ทำหน้าที่ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ คอยให้คำแนะนำ คำอธิบายหรือคำชี้แจง เพื่อให้อาจารย์รับรู้และเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการได้กระจ่างขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรจบ บุญจันทร์ (2546) ได้วิจัยเรื่อง ความก้าวหน้าในด้านวิชาการของอาจารย์สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์ส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ และระเบียบในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ดังจะเห็นได้ว่าผู้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์มีความรู้และความเข้าใจในกฎเกณฑ์และระเบียบดังกล่าวถึงร้อยละ 100 รองลงมาคือ ผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยละ 72.79 และผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ร้อยละ 56.77 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภณิมา ธิ เชียงใหม่ (2541) ได้วิจัยเรื่อง การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ และระเบียบในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ดังจะเห็นได้ว่าผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีความรู้และความเข้าใจในกฎเกณฑ์และระเบียบดังกล่าวถึงร้อยละ 70.08 รองลงมาคือ ผู้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ร้อยละ 68.48 และผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ร้อยละ 59.10 ในขณะที่ไม่รับรู้ว่าการขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สำหรับผู้ที่โอนหรือย้ายมา สามารถนำระยะเวลาการเป็นอาจารย์พิเศษมาคำนวณเวลาขอตำแหน่งทาง

วิชาการได้ และในกรณีที่สามารถศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่า 9 ปี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากไม่ได้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตนเอง

2. เจตคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ผลการวิจัย พบว่า เจตคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก อาจารย์เห็นด้วยว่า ตำแหน่งทางวิชาการเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในสาขาวิชาที่ตนมีความเชี่ยวชาญและได้รับตำแหน่งทางวิชาการนั้น ตำแหน่งทางวิชาการเป็นตำแหน่งอันทรงเกียรติ สร้างความภาคภูมิใจให้ตนเองที่ได้มาด้วยความเพียรพยายามในการสร้างสรรค์ผลงานด้านการสอน การวิจัย นอกจากนี้ตำแหน่งทางวิชาการยังทำให้ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ และตำแหน่งทางวิชาการยังเป็นประโยชน์ต่อตนเอง เช่น ได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น ได้รับเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ ได้รับความไว้วางใจให้ดำรงตำแหน่งหน้าที่ทางด้านการบริหาร เป็นประโยชน์ต่อคณะวิชา และมหาวิทยาลัยในด้านการประเมินผลการประกันคุณภาพ การประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ที่วัดคุณภาพของอาจารย์จากจำนวนตำแหน่งทางวิชาการที่เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Guilford (1975) ที่กล่าวว่า เจตคติเป็นความรู้สึก ความโน้มเอียงของบุคคลในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย สนับสนุนหรือไม่สนับสนุน ต่อการกระทำในสังคม หรือสิ่งที่มีอยู่ในสังคมอย่างใดอย่างหนึ่ง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์มีระดับเจตคติว่า ตำแหน่งทางวิชาการเป็นประโยชน์ต่อตนเอง คณะวิชาและมหาวิทยาลัยมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ตำแหน่งวิชาการทำให้ได้รับการยอมรับในสังคมของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งทางวิชาการสร้างความภาคภูมิใจในตนเอง ตำแหน่งทางวิชาการทำให้มีคุณค่าทางวิชาการ ตำแหน่งทางวิชาการเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ผลงานทางวิชาการในการขอตำแหน่งทางวิชาการก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ตำแหน่งทางวิชาการเป็นตำแหน่งที่ทรงเกียรติ ผลงานทางวิชาการในการขอตำแหน่งทางวิชาการสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาชุมชน สังคมและประเทศชาติ ตำแหน่งทางวิชาการเป็นสิ่งที่แสดงถึงความเป็นเลิศทางวิชาการของมหาวิทยาลัย ซึ่ง ธงชัย สันติวงษ์ (2533) กล่าวว่า การทำงานให้ประสบความสำเร็จนอกจากจะต้องมีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วยังต้องมีเจตคติที่ดีต่องานที่ปฏิบัติด้วย ซึ่งหากบุคคลมีเจตคติต่องานในแง่ที่ไม่ดี เห็นว่างานเป็นเครื่องมือ เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องทำโดยหลีกเลี่ยงไม่ได้และเป็นสิ่งที่ไม่น่าสนุกสนาน การทำงานก็เพียงเพื่อให้สามารถได้รางวัลตอบแทนเพื่อไปใช้จ่ายในสิ่งที่จำเป็น แต่ในอีกกรณีหนึ่งถ้าเห็นว่าเป็นสิ่งที่ตอบสนองความพอใจในแง่ต่างๆ ได้ การทำงานย่อมได้รับทั้งความสนุกสนานและสามารถบรรลุผลในความรู้สึกนึกคิดที่ได้ทำประโยชน์ต่อตนเองและต่อสังคม ผลงานจึงอยู่กับเจตคติของบุคคลที่มีต่องานที่ตนรับผิดชอบด้วย ในขณะที่ผลการวิจัย อาจารย์มีความคิดเห็นว่า หลักเกณฑ์และวิธีการขอตำแหน่งทางวิชาการตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ.2550 และหลักเกณฑ์และวิธีการขอตำแหน่งทางวิชาการตามประกาศ ก.พ.อ. (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2550 และ (ฉบับที่ 6) พ.ศ.2555 ที่

ใช้อยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ประกาศ ก.พ.อ.มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง และหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งศาสตราจารย์ยากเกินไป

3. แรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการทำให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีรายได้และค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีบทบาทในวงวิชาการและวิชาชีพ เช่น ได้รับเชิญเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาผลงานทางวิชาการ ได้รับเชิญเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ทำให้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพที่อย่างน้อยที่สุดคนที่เป็นอย่างอาจารย์สอนหนังสือในมหาวิทยาลัยควรมีตำแหน่งระดับต้นคือตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจเนื่องมาจาก อาจารย์ตระหนักในวิชาชีพว่า การเป็นอาจารย์สอนหนังสือในมหาวิทยาลัย ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ต้องทำการศึกษาวิจัยเพื่อแสวงหาและพัฒนาองค์ความรู้ในศาสตร์สาขาวิชาต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอน นอกจากนี้ การมีตำแหน่งทางวิชาการยังเป็นดัชนีวัดคุณภาพและความสำเร็จของสถาบันการศึกษา กล่าวคือ หากสถาบันการศึกษามีปริมาณของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการสูง ก็จะสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ ความน่าเชื่อถือ ตลอดจนเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงควมมีคุณภาพและศักยภาพ นโยบายของสถาบันการศึกษา เห็นแนวทางส่งเสริมของผู้บริหารที่ตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตามนโยบายของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2550 - 2565) ที่มีสาระสำคัญ คือ แนวทางการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ได้แก่ การเพิ่มสมรรถนะให้กับอาจารย์ด้านวิชาการ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ความสามารถด้านวิจัย ตลอดจนการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพและสังคม ให้เป็นบุคลากรที่มีประสพการณ์ สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้สู่อาจารย์ระดับอื่น ๆ ได้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2550) และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านความต้องการความก้าวหน้า และความต้องการความสำเร็จ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory) กล่าวคือ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคล ซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ และสอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow (1970) ที่ได้แบ่งระดับความต้องการออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งความต้องการความสำเร็จ (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการพัฒนาตนเองตามศักยภาพสูงสุด ได้แสดงออกซึ่งทักษะ และความเป็นเลิศในบางสิ่งบางอย่างที่ตนมี และมีอารมณ์ซึ่งแสดงออกถึงบุคลิกภาพที่สมบูรณ์ ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตน เป็นกระบวนการที่ไม่มีสิ้นสุด

4. แนวทางการพัฒนาเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนาเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ลำดับแรก อาจารย์เห็นว่าควรจัดสรรเวลาในการสร้างผลงานทางวิชาการเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก อาจารย์ทุกคนมีภาระงานสอน ซึ่งเป็นหน้าที่ที่สำคัญที่สุดที่ต้องปฏิบัติ อย่างน้อยต้องสอน 35 ชั่วโมง/สัปดาห์ ก่อนสอนก็ต้องมีการเตรียมการสอน หลังสอนต้องตรวจการบ้าน โดยเฉพาะอาจารย์สายมนุษยศาสตร์ที่สอนเกี่ยวกับภาษา เช่น ภาษาจีน เกาหลี ญี่ปุ่น อังกฤษ เยอรมัน หรือภาษาฝรั่งเศส นอกจากนั้น ยังมีงานด้านวิชาการ คือ มีหน้าที่ให้คำแนะนำปรึกษาแก่นักศึกษา มีงานบริการทางวิชาการและงานด้านทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม คือ การเป็นอาจารย์พิเศษ เป็นวิทยากรบรรยายพิเศษ ตรวจผลงานของอาจารย์ ตรวจวิทยานิพนธ์ ตรวจผลงานสร้างสรรค์ นอกจากนั้น อาจารย์บางท่านยังทำงานด้านการบริหาร เป็นรองคณบดี เป็นหัวหน้าภาควิชา เป็นกรรมการประจำคณะ เป็นกรรมการบัณฑิตศึกษา เป็นผู้ประสานงานรายวิชาการระดับคณะและระดับภาควิชา และยังมีงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายอีกมากมาย จึงทำให้อาจารย์ไม่มีเวลาเขียนผลงานทางวิชาการ อาจารย์จึงจำเป็นต้องบริหารเวลา จัดสรรเวลา แบ่งเวลามาทำงานวิจัย เขียนหนังสือ เขียนเอกสารประกอบการสอน หรือเขียนบทความทางวิชาการ ซึ่งต้องทำอย่างต่อเนื่องทุกวัน แล้ววันหนึ่งก็จะมีผลงานทางวิชาการพร้อมตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้

นอกจากนี้ การติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการจากเอกสาร วารสารวิชาการหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่รับผิดชอบก็เป็นเรื่องสำคัญ เพราะจะทำให้ได้ความรู้ ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่าง ๆ มาช่วยในการเขียนผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ในขณะที่ ผู้บริหารควรจัดสรรทุนอุดหนุนการวิจัย ไม่ว่าจะเป็แหล่งทุนภายในหรือภายนอกมหาวิทยาลัยให้มีความเพียงพอต่อความต้องการในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งกรณีการ์ สุวรรณ (2541) ได้ขอเสนอแนะจากการประชุมทางวิชาการ เรื่อง สัมฤทธิ์ : การติดตามและประเมินผลจากผู้เข้าร่วมประชุมทางวิชาการเรื่อง การผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ระหว่างปี พ.ศ.2534-2539 ว่า มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ควรให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในด้านการเงิน รวมทั้งจัดหาแหล่งทุนสนับสนุนให้ทำผลงานทางวิชาการอย่างไรก็ตาม ผู้บริหารควรรวบรวมผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมิน เพื่อเป็นตัวอย่างให้แก่อาจารย์ที่ต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อใช้ดูเป็นแนวทางในการเขียนผลงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสงคราม หิรัญเขี้ยว (2536) ที่พบว่าข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา ต้องการช่วยเหลือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการอำนวยความสะดวกในการจัดทำผลงานทางวิชาการ รวมทั้งต้องการให้มีการประชุมอบรม ปฏิบัติการในการจัดทำผลงานอย่างจริงจังในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อที่จะได้เห็นรูปแบบของผลงานอย่างจริงจัง อีกทั้งต้องการลงมือทำผลงานด้วยตนเอง เช่นเดียวกับงานวิจัยของ วรณิ จักษุติ (2540) ได้ทำการศึกษาปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการของนิเทศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการที่เป็นปัญหาสูงสุดคือ ขาดรูปแบบที่เป็นมาตรฐานของผลงานทางวิชาการ แต่ละประเภท นอกจากนี้ ผู้บริหารควรจัดให้มีตำรา วารสาร เอกสาร

ทางวิชาการและวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ทันสมัยในท้องถิ่น เพื่อเป็นการสนับสนุนให้อาจารย์ที่กำลังทำผลงานทางวิชาการ ไว้ใช้สำหรับศึกษาค้นคว้า และรวบรวมตัวกันทำเป็นเครือข่ายเชื่อมโยงระหว่างมหาวิทยาลัย ซึ่งสามารถสืบค้นได้ทางเว็บไซต์ แต่ก็ต้องระมัดระวังในเรื่องการคัดเลือกผลงานทางวิชาการ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์” เพื่อให้เกิดผลดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้มีการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ สายมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สายวิทยาศาสตร์ สายศิลปะและการออกแบบ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปปรับปรุงเพื่อพัฒนาแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยต่าง ๆ

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรรณิกา สุวรรณ. การติดตามและประเมินผลจากผู้ร่วมประชุม สัมมนาทางวิชาการ เรื่องการผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการระหว่างปี พ.ศ.2534-2539. งานส่งเสริมและตำรากองบริการการศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2541.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี. 2550.
- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช. 2533.
- บรรจบ บุญจันทร์. “ความก้าวหน้าในด้านวิชาการของอาจารย์สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์.” รายงานการวิจัย คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์, 2546.
- เพทาย เย็นจิตโสมนัส. ตำแหน่งวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัย (ออนไลน์)
<http://www.researchers.in.th>. 2553.
- วิเชียร เกตุสิงห์. 2538. “ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย: เรื่องง่าย ๆ ที่บางครั้งก็พลาดไม่ได้.” ข่าวสารการวิจัยการศึกษา 2538, 18(3): 8-11.
- วรรณิ จักษุติ. “การศึกษาปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการของนิเทศ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.” ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2540.

ศุภนิมิต ฦ เชียงใหม่. “การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.”

การค้นคว้าอิสระ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2541.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 20 ปี สปช. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
2543.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-
2565). 2550.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. การวิจัยและพัฒนากรอบคุณวุฒิแห่งชาติและวางแผนการผลิตและ
พัฒนากำลังคนตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
2554.

สำนักยุทธศาสตร์การอุดมศึกษาต่างประเทศ. ยุทธศาสตร์การอุดมศึกษาไทยในการเตรียมความพร้อมสู่
การเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ.2558. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด
บางกอกบลิ๊ก. 2553.

สงคราม หิรัญเข้วา. “ความต้องการความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็น
อาจารย์ 3 ของข้าราชการครูตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
ชัยภูมิ.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2536.

อานวยพร มโนวงศ์. “การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ มหาวิทยาลัยพายัพ.” การค้นคว้า
แบบอิสระศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2552.

ภาษาต่างประเทศ

Guilford, J. P. Psychometric Methods. New York: McGraw-Hill Book. 1975.

Maslow, A. H. Motivation and personality (2nd ed.). New York: Harper and Row. 1970.

Yamane, T. Statistics : An Introductory Analysis. 3rd ed. New York: Harper and Row .
1973