

การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาการเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา*

NEEDS ASSESSMENT AND GUIDELINES FOR DEVELOPING THE ENTRY INTO ACADEMIC POSITIONS OF FACULTY AT THE UNIVERSITY OF PHAYAO

สมาพร วรรณโวหาร

Samaporn Wannawohan

กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา

Division of Personnel, University Of Phayao, Thailand

Corresponding Author's Email: samaporn.wa@up.ac.th

วันที่รับบทความ : 16 ตุลาคม 2568; วันแก้ไขบทความ 3 พฤศจิกายน 2568; วันตอบรับบทความ : 5 พฤศจิกายน 2568

Received 16 October 2025; Revised 3 November 2025; Accepted 5 November 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการรับรู้ในหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันสภาพที่คาดหวัง และสภาพความต้องการจำเป็นในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา โดยวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำนวน 298 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ

Citation:



*สมาพร วรรณโวหาร. (2568). การประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 3(6), 524-545.

Samaporn Wannawohan. (2025). Needs Assessment And Guidelines For Developing The Entry Into Academic Positions Of Faculty At The University Of Phayao. Modern Academic Development and Promotion Journal, 3(6), 524-545.;

DOI: <https://doi.org/10.>

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ PNI_modified และส่วนที่ 2 การสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 6 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) คณาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา มีการรับรู้ในหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) สภาพปัจจุบันในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ในขณะที่สภาพที่คาดหวังในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนลำดับความสำคัญการประเมินความต้องการจำเป็นด้านที่มากที่สุดคือ ด้านบรรยากาศในการทำผลงานทางวิชาการ (PNI modified = 0.35) และ 3) แนวทางการพัฒนาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา โดยการพัฒนาใกล้แรงจูงใจภายใน (inner motivation) และมาตรการเชิงระบบ ที่ส่งเสริมให้คณาจารย์ตระหนักถึงคุณค่าที่แท้จริงของตำแหน่งทางวิชาการ ควบคู่ไปกับการปรับปรุงหลักเกณฑ์และกระบวนการให้ชัดเจนและยืดหยุ่น และเพิ่มการสนับสนุนงบประมาณวิจัยเพื่อส่งเสริมการเผยแพร่ และสร้างเครือข่ายระดับนานาชาติ นอกจากนี้ ต้องจัดตั้งระบบพี่เลี้ยงที่เป็นทางการและต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี และมอบรางวัลจูงใจให้ส่วนงานที่บรรลุเป้าหมาย

คำสำคัญ: การประเมินความต้องการจำเป็น, แนวทางการพัฒนา, ตำแหน่งทางวิชาการ

Abstract

This research aimed to: 1) examine the perception and understanding of the criteria and procedures for academic appointment among faculty members at the University of Phayao. 2) Investigate the current, expected, and required conditions for entry into academic positions among faculty members at the University of Phayao. 3) Explore guidelines for developing faculty entry into academic positions. The research was conducted in two parts. Part 1 employed a questionnaire survey. The sample consisted of 298 faculty members selected through stratified random sampling. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean (\bar{x}), standard deviation (S.D.), and PNI_modified analysis. Part 2 involved in-depth interviews with six university

administrators, selected through purposive sampling. The qualitative data were analyzed using content analysis.

The study revealed that: 1) faculty members at the University of Phayao demonstrated a high level of awareness and understanding regarding the criteria and procedures for appointment to academic positions. 2) The current conditions related to faculty entry into academic positions were rated at a high level, while the expected conditions were rated at the highest level. The most critical area of needs, as indicated by the PNI_modified index (0.35), was the academic working environment. 3) The guidelines for developing faculty entry into academic positions include strengthening internal motivation mechanisms and establishing systematic measures that encourage recognition of the true value of academic positions. These efforts should be accompanied by clearer and more flexible criteria and processes, as well as increased funding support for research dissemination and international networking. In addition, establishing a formal and continuous mentoring system, promoting the sharing of good practices, and providing incentive awards for units that achieve their goals are recommended.

Keywords: Needs Assessment, Guidelines for developing, academic positions

บทนำ

การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นของคณาจารย์เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย เนื่องจากเป็นตัวชี้วัดคุณภาพและความสำเร็จหลักที่รับรองคุณภาพทางวิชาการของสถาบัน ตำแหน่งทางวิชาการทำหน้าที่เป็นช่องทางสำคัญในการพัฒนาคุณภาพวิชาการ และนวัตกรรมของประเทศให้มีความหลากหลาย สอดคล้องกับทุกศาสตร์และครอบคลุมผลงานที่คณาจารย์ใช้ความเชี่ยวชาญในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาประเทศ ชุมชน หรือสังคม โดยเน้นผลลัพธ์ที่สามารถประเมินได้จริง ซึ่งทั้งหมดนี้ช่วยเร่งรัดให้สถาบันอุดมศึกษาไทยก้าวสู่ความเป็นสถาบันชั้นนำระดับนานาชาติ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (ประกาศ ก.พ.อ., 2564) นอกจากนี้ ในด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการถือเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่สะท้อนถึงคุณภาพของคณาจารย์และคุณภาพบัณฑิต และ

ในมิติของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตำแหน่งทางวิชาการยังเป็นเครื่องมือสร้างแรงจูงใจให้คณาจารย์พัฒนาศักยภาพสร้างผลงาน ส่งผลให้มหาวิทยาลัยมีความเข้มแข็งทางวิชาการโดยรวม (คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2562, 2562)

แม้ว่าความสำคัญของการพัฒนาคณาจารย์จะชัดเจนและมีบทบาทเชิงยุทธศาสตร์ต่อมหาวิทยาลัย แต่การดำเนินงานกลับเผชิญกับความท้าทายเชิงโครงสร้างและเชิงนโยบายอย่างมีนัยสำคัญ ความท้าทายประการแรกคือความผันผวนของกฎเกณฑ์ระดับชาติ ในช่วงปี พ.ศ. 2560 ถึง 2564 มีการเปลี่ยนแปลงประกาศ ก.พ.อ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการถึง 3 ครั้ง (พ.ศ. 2560, 2563, และ 2564) ช่วงเวลาดังกล่าวจึงถือเป็นช่วงเปลี่ยนผ่านสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อทั้งคุณสมบัติของผู้ขอและคุณสมบัติของผลงานวิชาการ ส่งผลให้คณาจารย์ต้องมีการติดตามและปรับเปลี่ยนการจัดทำผลงานอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการผลิตผลงานวิชาการต้องใช้ระยะเวลาดำเนินการหลายปี การที่กฎเกณฑ์การประเมินเปลี่ยนแปลงบ่อยจึงเพิ่มความเสี่ยงว่าผลงานที่กำลังดำเนินการอยู่อาจไม่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ใหม่

มหาวิทยาลัยพะเยาได้ตระหนักถึงความท้าทายนี้ และได้พยายามกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ภายใต้ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยที่สอดคล้องกับมาตรฐานกลางของ ก.พ.อ. พร้อมทั้งได้จัดกิจกรรมสนับสนุนต่าง ๆ อาทิ โครงการให้ความรู้และการเสวนา "Do & Don't ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ" เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในกระบวนการและข้อพึงระวังด้านจริยธรรม อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากข้อมูลสถิติการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยพะเยา ย้อนหลัง 5 ปี (พ.ศ. 2563–2567) พบว่าแม้จะมีคณาจารย์ยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ รวม 248 คน และผู้ที่ผ่าน "ได้รับตำแหน่งมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 68.15 แต่ปัญหาสำคัญ คือ จำนวนอาจารย์ที่ "ยังไม่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ" มีค่อนข้างสูง ซึ่งคิดเป็นสัดส่วนมากกว่า ร้อยละ 57 ของคณาจารย์ทั้งหมด (ระบบสารสนเทศบุคลากร ม.พะเยา., 2568) ซึ่งสอดคล้องกับสัดส่วนการพัฒนาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ในภาพรวมของประเทศที่พบว่า มากถึงร้อยละ 63.43 ที่ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ (ทำเนียบผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการแห่งชาติ, 2568) นั่นหมายความว่า มหาวิทยาลัยยังคงมีคณาจารย์ส่วนใหญ่ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งเป็นความท้าทายหลักที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นเลิศทางวิชาการ และความเข้มแข็งของมหาวิทยาลัยโดยรวม

จากความสำคัญและปัญหาที่คณาจารย์ส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา ทั้งนี้เนื่องจากยังขาดการศึกษาเชิงระบบภายในมหาวิทยาลัยพะเยาเอง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังไม่มี การดำเนินการประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) ในประเด็นนี้อย่างเป็นทางการ เพื่อทำความเข้าใจถึงการรับรู้ของคณาจารย์ต่อหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว รวมถึงความต้องการด้านการพัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ รวมทั้งการศึกษาแนวทางในการพัฒนาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ทั้งนี้ข้อมูลสารสนเทศที่ได้มานั้น สามารถนำมาวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามที่แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ และผู้บริหารสามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มประสิทธิภาพการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยพะเยาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้ในหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวัง และสภาพความต้องการจำเป็นในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2550) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น เป็นกระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง

ความสำคัญในการประเมินความต้องการจำเป็นที่เป็นกระบวนการที่สำคัญและมีประโยชน์ ดังนี้

1. การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น เป็นเครื่องบริหารที่มีประสิทธิภาพ ทำให้กำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน ป้องกันการสูญเสียทรัพยากรโดยเปล่าประโยชน์

2. ผลจากการประเมินความต้องการจำเป็น สามารถสะท้อนภาพบริบทที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน นำไปสู่การวางแผน กำหนดแนวทางพัฒนาองค์กร กำหนดวัตถุประสงค์การดำเนินงานให้ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นจริง และสนองความต้องการขององค์กร

3. การประเมินความต้องการจำเป็น ช่วยกำหนดเป้าหมายขององค์กรจากความต้องการที่แท้จริงของกลุ่มเป้าหมาย ช่วยกระตุ้นให้เกิดผลกระทบต่อโครงการ ทำให้สามารถวัดการเปลี่ยนแปลงของการปฏิบัติงานในช่วงเวลานั้น ๆ

แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้

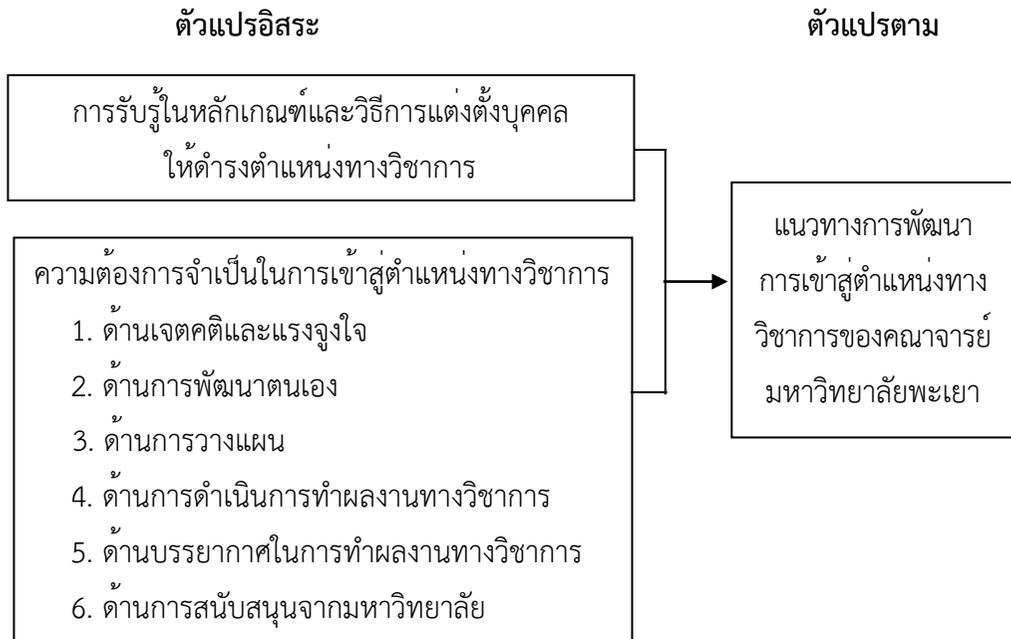
ปรมะ สตะเวทิน (2546) ได้กล่าวถึง การรับรู้ (Perception) ว่าเป็นกระบวนการตีความหมาย สิ่งที่เราพบเห็นในสิ่งแวดล้อม ส่วนความหมาย (Meaning) คือ สิ่งที่เกิดจากกระบวนการตีความหมายหรือการรับรู้ กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ เรามีความหมายต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างไร ย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งที่เรารับรู้ (Perceive) หรือตีความหมาย (Interpret) สิ่งนั้นอย่างไร ในการรับรู้ และตีความหมายสิ่งที่เราพบเห็น เรากระทำโดยอาศัยประสบการณ์ของเรา ประสบการณ์ของเรามีอิทธิพลต่อการรับรู้และความหมายของเราต่อสิ่งที่เราพบ

หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการมหาวิทยาลัยพะเยา

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการทั่วไป) พ.ศ. 2565 กำหนดการพิจารณาแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ให้พิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ผลการสอน ผลงานทางวิชาการ และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ

จากที่กล่าวมาทั้งหมดจะเห็นได้ว่ามีแนวคิดที่เห็นความสำคัญของความต้องการจำเป็น และการรับรู้ สามารถสะท้อนภาพบริบทที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน นำไปสู่การวางแผน กำหนดแนวทางพัฒนาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา กำหนด

วัตถุประสงค์การดำเนินงานให้ชัดเจน สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้นจริง และสนองความต้องการขององค์กร สามารถแสดงกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ส่วนที่ 1 ความต้องการจำเป็นในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งครบตามเกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 841 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งครบตามเกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 298 คน ได้มาจากการตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้คณะเป็นชั้นภูมิในการแบ่ง แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงสัดส่วนการสุ่มตัวอย่างของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งครบตามเกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

คณะ	ประชากร	ตัวอย่าง
เกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	40	14
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	61	22
ทันตแพทยศาสตร์	11	4
นิติศาสตร์	35	12
บริหารธุรกิจและนิเทศศาสตร์	58	21
พยาบาลศาสตร์	38	13
พลังงานและสิ่งแวดล้อม	26	9
แพทยศาสตร์	12	4
เภสัชศาสตร์	47	17
รัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์	25	9
วิทยาศาสตร์	106	38
วิทยาศาสตร์การแพทย์	76	27
วิศวกรรมศาสตร์	50	18
สถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์	38	13
สหเวชศาสตร์	47	17
สาธารณสุขศาสตร์	49	17
ศิลปศาสตร์	86	30
วิทยาลัยการจัดการ	2	1
วิทยาลัยการศึกษา	34	12
รวม	841	298

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินความต้องการจำเป็นในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป

ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยรูปแบบคำถามเป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 10 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ในหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 8 ข้อ และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามการประเมินความต้องการจำเป็นในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านที่ 1 เจตคติและแรงจูงใจ จำนวน 7 ข้อ, ด้านที่ 2 การพัฒนาตนเอง จำนวน 6 ข้อ, ด้านที่ 3 การวางแผน จำนวน 6 ข้อ, ด้านที่ 4 การดำเนินการทำผลงานทางวิชาการ จำนวน 7 ข้อ, ด้านที่ 5 บรรยากาศในการทำผลงานทางวิชาการ จำนวน 7 ข้อ, และด้านที่ 6 การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย จำนวน 8 ข้อ

ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Scale) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550) ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการรับรู้ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการรับรู้ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการรับรู้ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการรับรู้ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการรับรู้ในระดับน้อยที่สุด

และเกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับการรับรู้ในหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าคะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

- ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการรับรู้อยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการรับรู้อยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการรับรู้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์และทำการสรุปเป็นนิยามศัพท์เพื่อสร้างเป็นข้อคำถาม และนำเสนอต่อที่ปรึกษาโครงการวิจัยเพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยพบว่าข้อคำถามมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และได้ทำการปรับปรุงแก้ไข

ข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และทำการทดลองใช้ (Try Out) เพื่อตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยง (Reliability) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มศึกษาจำนวน 30 คน พบว่าในภาพรวมทั้งฉบับ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.89 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่ 1 เจตคติและแรงจูงใจ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.85, ด้านที่ 2 การพัฒนาตนเอง มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.80, ด้านที่ 3 การวางแผน มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.82, ด้านที่ 4 การดำเนินการทำผลงานทางวิชาการ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.90, ด้านที่ 5 บรรยากาศในการทำผลงานทางวิชาการ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.93, และด้านที่ 6 การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.89 ตามลำดับ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการขอรับการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากหน่วยพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา และจัดทำหนังสือถึงคณบดีทุกคณะ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยดำเนินการส่งหนังสือภายในระหว่างส่วนงาน จำแนกตามส่วนงานตามจำนวนที่สุ่มได้ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ไม่ต้องระบุชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นระยะเวลา 30 วัน ได้ข้อมูลตอบกลับมา จำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลทั้งหมดมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยได้มีการนำค่าสถิติมาใช้ ดังนี้ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) นอกจากนี้การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ทำการวิเคราะห์ด้วยสูตร PNI_modified โดยมีสูตรในการวิเคราะห์ดังนี้ $PNI_modified = (I-D)/D$ โดยที่ค่า PNI (Priority Needs Index) หมายถึง ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น D (Degree of Success) หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือสภาพที่เป็นจริงอยู่ และ I (Importance) หมายถึง ระดับความสำคัญ หรือระดับความคาดหวัง หรือสภาพที่ควรจะเป็นในปัจจุบัน และทำการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น จากค่า PNI_modified โดยเรียงลำดับจากค่ามากไปน้อย

ส่วนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา

1. กลุ่มเป้าหมาย

ได้แก่ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 6 คน ที่ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง โดยมีตำแหน่งรองอธิการบดีที่มีอำนาจหน้าที่กำกับการบริหารงานตำแหน่งทางวิชาการ และคณบดีที่มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จากกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ และกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 5 ข้อ โดยมีแนวคำถามทั้ง 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1 จากประสบการณ์ของท่าน ปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ (คำถามเปิด เพื่อให้ผู้บริหารได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ), ข้อ 2 ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยพะเยา/ คณะ/ วิทยาลัย มีจุดแข็งและจุดอ่อนอย่างไร ในการสนับสนุนคณาจารย์ให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (คำถามเปรียบเทียบเพื่อให้เห็นภาพรวมของสถานการณ์ปัจจุบัน), ข้อ 3 ท่านมีนโยบายหรือแนวปฏิบัติอย่างไร ในการส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อเตรียมความพร้อมให้คณาจารย์ในมหาวิทยาลัย/ ในคณะ/ ในวิทยาลัย ให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (คำถามเชิงบทบาท เพื่อทำความเข้าใจการดำเนินงานในปัจจุบัน), ข้อ 4 จากประสบการณ์ของท่าน ท่านคิดว่าควรมีการปรับปรุง/เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับกระบวนการหรือหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในด้านใดบ้าง (คำถามเชิงพัฒนา เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะที่เป็นรูปธรรม), และข้อ 5 ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอะไรบ้าง เพื่อการพัฒนากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยพะเยา (คำถามเชิงอนาคต เพื่อให้ได้วิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนา)

3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ เพื่อสร้างเป็นกรอบการวิจัยและศึกษาเนื้อหา เพื่อนำมาพัฒนาเป็นข้อคำถามที่ในแบบสัมภาษณ์ ลักษณะเป็นแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) และนำเสนอต่อที่ปรึกษาโครงการวิจัยเพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการนัดหมายเวลาและสถานที่เพื่อทำการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ โดยมีการบันทึกเสียง และจดบันทึกไปพร้อมกัน เพื่อเก็บรายละเอียดของข้อมูลให้ครบถ้วน โดยพิจารณาจากความอึดตัวของข้อมูลคือเมื่อผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ต่อไปจนกระทั่ง ไม่พบข้อมูล ข้อคิดเห็น หรือประเด็นใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากข้อมูลที่ได้รับมาแล้ว จะถือว่าเป็นการสิ้นสุดการสัมภาษณ์ และผู้วิจัยดำเนินการถอดเทปจากเสียงบันทึกเป็นข้อความ เพื่อเตรียมข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล การจัดหมวดหมู่ตามประเด็นปัญหา และทำการตีความจากข้อมูลที่ได้ ตามกระบวนการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) รวมทั้งการสรุปผลรายงานการวิจัยและเขียนรายงานการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการรับรู้ในหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ในหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยรวม

การรับรู้	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ขาพเจ้ารับทราบขอบังคับ และประกาศที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	3.61	0.79	มาก	7
2. ขาพเจ้ารับทราบถึงคุณสมบัติของผู้ที่มีสิทธิขอรวมทั้งเอกสารที่ต้องจัดเตรียมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	3.71	0.84	มาก	3
3. ขาพเจ้ารับทราบในหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการสอน	3.66	0.83	มาก	6
4. ขาพเจ้ารับทราบเกณฑ์การพิจารณาและประเภทของผลงานที่นำมาใช้ในการเข้าสู่ตำแหน่งทาง	3.69	0.84	มาก	4

การรับรู้	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
วิชาการ				
5. ขาพเจ้ารับทราบถึงผลงานทางวิชาการที่จะนำมาใช้ขอยื่นแบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการ	3.67	0.84	มาก	5
6. ขาพเจ้ารับทราบเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการที่เสนอเพื่อประกอบการพิจารณาต้องเป็นงานที่ผู้ขอเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (first author) หรือผู้มีส่วนสำคัญทางปัญญา (essentially intellectual contributor) หรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ (corresponding author)	3.76	0.85	มาก	1
7. ขาพเจ้ารับทราบเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการที่มีการใช้ข้อมูลจากการทำการวิจัยในคนหรือสัตว์ ผู้ขอจะต้องยื่นหลักฐานแสดงการอนุญาตจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของสถาบันที่มีการดำเนินการ	3.76	0.87	มาก	1
8. ขาพเจ้ารับทราบถึงวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สามารถเสนอขอได้โดยวิธีปกติ และวิธีพิเศษ	3.61	0.84	มาก	7
รวม	3.68	0.78	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า การรับรู้ในหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยระดับการรับรู้สูงสุดคือ รับทราบเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการที่เสนอเพื่อประกอบการพิจารณาต้องเป็นงานที่ผู้ขอเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก หรือผู้มีส่วนสำคัญทางปัญญา หรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ และรับทราบเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการที่มีการใช้ข้อมูลจากการทำการวิจัยในคนหรือสัตว์ ผู้ขอจะต้องยื่นหลักฐานแสดงการอนุญาตจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของสถาบันที่มีการดำเนินการ

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่คาดหวัง และสภาพความต้องการจำเป็นในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวังในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา โดยรวม

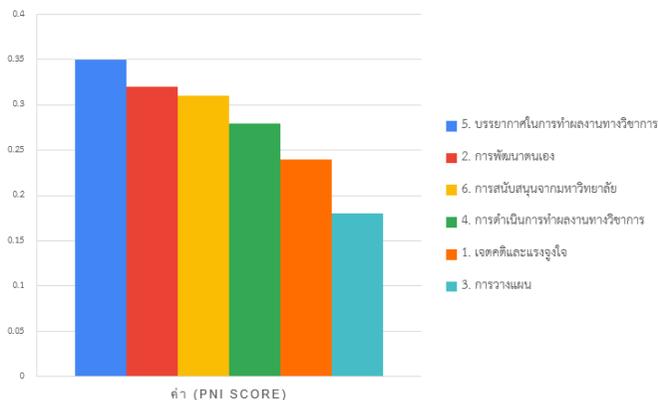
ด้าน	สภาพปัจจุบัน			อันดับ	สภาพที่คาดหวัง			อันดับ
	\bar{X}	S.D.	แปลผล		\bar{X}	S.D.	แปลผล	
เจตคติและแรงจูงใจ	3.70	0.72	มาก	1	4.57	0.63	มากที่สุด	1
การพัฒนาตนเอง	3.43	0.69	ปานกลาง	5	4.51	0.70	มากที่สุด	4
การวางแผน	3.67	0.69	มาก	2	4.32	0.65	มาก	6
การดำเนินการทำผลงานทางวิชาการ	3.57	0.67	มาก	3	4.56	0.65	มากที่สุด	3
บรรยากาศในการทำผลงานทางวิชาการ	3.33	0.70	ปานกลาง	6	4.51	0.76	มากที่สุด	4
การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย	3.49	0.69	ปานกลาง	4	4.57	0.65	มากที่สุด	1
รวม	3.53	0.14	มาก		4.51	0.09	มากที่สุด	

จากตารางที่ 3 พบว่า สภาพปัจจุบันในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบันสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านเจตคติและแรงจูงใจ ($\bar{X} = 3.70$), ด้านการวางแผน ($\bar{X} = 3.67$) และด้านการดำเนินการทำผลงานทางวิชาการ ($\bar{X} = 3.57$)

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าดัชนี PNI modified และลำดับความสำคัญการประเมินความต้องการจำเป็นในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยรวม

ด้าน	ค่าเฉลี่ยความ ต้องการจำเป็น สภาพปัจจุบัน (D)	ค่าเฉลี่ยความ ต้องการจำเป็น สภาพที่คาดหวัง (I)	PNI_modified	ลำดับ ความ สำคัญ
1. เจตคติและแรงจูงใจ	3.70	4.57	0.24	5
2. การพัฒนาตนเอง	3.42	4.50	0.32	2
3. การวางแผน	3.66	4.32	0.18	6
4. การดำเนินการทำ ผลงานทางวิชาการ	3.57	4.55	0.28	4
5. บรรยากาศในการทำ ผลงานทางวิชาการ	3.33	4.51	0.35	1
6. การสนับสนุนจาก มหาวิทยาลัย	3.49	4.56	0.31	3

จากตารางที่ 4 การประเมินความต้องการจำเป็นในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา โดยรวม พบว่า คณาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยามีความต้องการจำเป็นในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านบรรยากาศในการทำผลงานทางวิชาการ (PNI_modified = 0.35), ด้านการพัฒนาตนเอง (PNI_modified = 0.32) และด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย (PNI_modified = 0.31) ซึ่งสามารถแสดงเป็นภาพโดยเรียงลำดับการประเมินความต้องการจำเป็นในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจากมากไปน้อย ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แสดงการเรียงลำดับการประเมินความต้องการจำเป็นในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา

การพัฒนาอาจารย์ให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพของมหาวิทยาลัย ปัจจัยแห่งความสำเร็จและแนวทางการส่งเสริมสามารถสรุปได้ ดังนี้

3.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ มี 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่ 1) แรงจูงใจและความพร้อมภายใน คณาจารย์ควรมี Passion และ Inspiration ในการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการและวิจัยอย่างต่อเนื่อง รวมถึงมี วินัยในตนเอง ในการจัดสรรเวลาพัฒนาผลงาน การพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญ ทักษะการวิจัย และความเข้าใจถึงประโยชน์ของตำแหน่งทางวิชาการทั้งในด้านความก้าวหน้าและผลตอบแทน จะเป็นแรงผลักดันสำคัญ และ 2) การสนับสนุนจากองค์กรมหาวิทยาลัยและคณะต้องมีนโยบายที่ชัดเจน กฎระเบียบที่ไม่ซับซ้อน งบประมาณวิจัย และทรัพยากรที่เพียงพอ ต่อการทำงานวิจัย ควรสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการค้นคว้า แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทำงานร่วมกัน รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับนักวิจัยและผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

3.2 จุดแข็งและจุดอ่อนของมหาวิทยาลัย/คณะ/วิทยาลัย ในการสนับสนุนอาจารย์ให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า 1) จุดแข็ง องค์กรมีเป้าหมายและทิศทางร่วมกันที่ชัดเจน โดยหลายคณะได้กำหนด KPI ที่แน่ชัดสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ นอกจากนี้ยังมีความพร้อมด้านการเงินและทรัพยากร โดยมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนงานวิจัย และมีศักยภาพที่ดีในการขอทุนจากภายนอกอย่างต่อเนื่อง ในด้านการพัฒนาศักยภาพนั้น มีการส่งเสริมการเขียนเอกสารวิชาการอย่างจริงจัง รวมถึงมี วัฒนธรรมการช่วยเหลือแบบพี่เลี้ยงที่เข้มแข็ง และในส่วนของความสัมพันธ์และเครือข่ายองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดี และพร้อมร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยอื่น และ 2) จุดอ่อน ข้อจำกัดด้านอำนาจของคณะกรรมการ เนื่องจากคณะกรรมการประจำคณะมีหน้าที่เพียงแค่กลั่นกรองและไม่มีอำนาจตัดสินใจขั้นสุดท้าย ทำให้กระบวนการล่าช้า นอกจากนี้ ยังมีความไม่สอดคล้องในเรื่องการสนับสนุน โดยนโยบายและงบประมาณสนับสนุนอาจแตกต่างกันในแต่ละคณะ ซึ่งควรจะปรับให้มีมาตรฐานเดียวกัน และสุดท้ายคือ การสนับสนุนที่ไม่ตรงจุด เนื่องจากยังขาดโครงการพัฒนาที่ตอบโจทย์ และการสนับสนุนอาจารย์รุ่นใหม่ที่มีประสบการณ์น้อยยังไม่เพียงพอต่อความต้องการอย่างแท้จริง

3.3 แนวทางในการกำหนดนโยบายหรือแนวปฏิบัติในการส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อเตรียมความพร้อมให้คณาจารย์มหาวิทยาลัย/คณะ ให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยครอบคลุม 4

ด้าน ได้แก่ 1) กำหนดนโยบายเชิงรุกที่สอดคล้องมาตรฐานและแผนกำลังคน สื่อสารหลักเกณฑ์ให้ชัดเจน และสร้างวัฒนธรรมที่เน้นแรงจูงใจเชิงบวก (รางวัล/เชิดชูเกียรติ) 2) จัดสรรทุนวิจัยและงบประมาณให้เพียงพอ พร้อมจัดหาเครื่องมือ/ซอฟต์แวร์ที่จำเป็น 3) จัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและองค์ความรู้อย่างสม่ำเสมอ และ 4) มอบรางวัลผู้ที่ได้รับตำแหน่ง ส่งเสริมระบบพี่เลี้ยง และการสร้างทีมวิจัยที่มีอาจารย์รุ่นใหม่ รวมถึงขยายเครือข่ายความร่วมมือ ทั้งในและต่างประเทศ

3.4 แนวทางการพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการหรือหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ 1) ปรับปรุงขั้นตอนการพิจารณาให้รวดเร็วขึ้น นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วย 2) จัดทำบัญชีผู้ทรงคุณวุฒิที่หลากหลายและเพียงพอ ติดตามและกระตุ้นให้ส่งผลประเมินได้เร็วขึ้น 3) ขยายขอบเขตการพิจารณาผลงานให้หลากหลาย (ครอบคลุมงานสร้างสรรค์ นวัตกรรม หรือการรับใช้สังคม) โดยเน้นคุณภาพและผลกระทบของผลงานมากกว่าปริมาณ กำหนดเกณฑ์การประเมินแต่ละประเภทให้ชัดเจน และ 4) มีคณะกรรมการหรือหน่วยงานที่ทำหน้าที่บูรณาการการสนับสนุนการทำงานวิจัยและการขอกำหนดตำแหน่งเข้าด้วยกัน

3.5 ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยพะเยา ได้แก่ 1) กระตุ้นให้คณาจารย์ตระหนักถึงคุณค่าของตำแหน่งทางวิชาการในฐานะ “Inner Drive” ที่นำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนและการสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ 2) เพิ่มงบประมาณวิจัยจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัย 3) ส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานในระดับนานาชาติ และสนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับนักวิจัยทั่วโลก 4) ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น ทำให้หลักเกณฑ์ชัดเจน ยืดหยุ่น และครอบคลุมผลงานหลากหลายประเภท ควรมีกระบวนการติดตามผลและแจ้งสิทธิ์อาจารย์หากกระบวนการล่าช้า 5) ให้อาจารย์อาวุโสให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง 6) ส่งเสริมพื้นที่สำหรับแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และการทำงานวิจัยร่วมกัน 7) พัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของคณาจารย์ และ 8) ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีในระดับส่วนงาน และมีรางวัลจูงใจให้กับส่วนงานที่ทำได้ตามเป้าหมาย

อภิปรายผล

จากการศึกษา พบว่า คณาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยารับรู้ในหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก มหาวิทยาลัยมีการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูล เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์

รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการทั่วไป) พ.ศ. 2565 ได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่องผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น การจัดประชุมชี้แจง การอบรม หรือการเข้าถึงเอกสารในระบบสารสนเทศของสถาบัน ซึ่งส่งผลให้คณาจารย์เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนในขั้นตอนและข้อกำหนด อันเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพงานวิชาการและการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาพร ถึกกวย (2556) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ รับรู้หลักเกณฑ์และวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มีเจตคติในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

สภาพปัจจุบัน และสภาพที่คาดหวังในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา ในภาพรวม พบว่า สภาพที่คาดหวังมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสภาพปัจจุบันเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านการวางแผน ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับสภาพปัจจุบัน ส่วนผลการศึกษาค่าดัชนี PNI modified และลำดับความสำคัญการประเมินความต้องการจำเป็น ในภาพรวม พบว่า ด้านบรรยากาศในการทำผลงานทางวิชาการ มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ 0.35 เมื่อจำแนกด้านบรรยากาศในการทำผลงานทางวิชาการ พบว่า มีทีมนักวิจัยที่มีประสบการณ์ภายในมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ 0.40 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก คณาจารย์ส่วนใหญ่มีความต้องการกลไกการสนับสนุนทางสังคมและวิชาชีพในรูปแบบของระบบพี่เลี้ยงหรือการโค้ชจากผู้มีประสบการณ์โดยตรง รวมทั้งการสร้างทีมผู้ที่มีประสบการณ์ทางด้านการขอกำหนดตำแหน่งวิชาการภายในแต่ละคณะ คอยให้คำปรึกษา คำแนะนำ ต่อการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ แนะนำอาจารย์รุ่นใหม่เพื่อผลักดันให้อาจารย์ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะกระตุ้นและสร้างความมั่นใจในกระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการให้คณาจารย์ทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์ (2567) ศึกษาเรื่อง มุมมอง หลักคิด และแนวทางเกี่ยวกับการขอตำแหน่งทางวิชาการ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยภายในเป็นอุปสรรคในการขอตำแหน่งทางวิชาการมากกว่าปัจจัยภายนอก เพราะขาดกลไกที่ส่งเสริมปัจจัยภายใน ส่วนปัจจัยภายนอกเป็นปัจจัยที่สละทิ้ง จึงเป็นอุปสรรคน้อยกว่า

แนวทางการพัฒนาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา โดยการสร้าง เจตคติ (ตระหนักคุณค่า, ความใฝ่รู้/แรงบันดาลใจ, วินัยในตนเอง) และยกระดับ

ความสามารถ/ทักษะการวิจัย อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งกำหนดนโยบายและวัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจน สอดคล้อง เน้นแรงจูงใจทางบวก และใช้กลไกขับเคลื่อนที่เหมาะสม ปรับปรุงหลักเกณฑ์ ให้อยู่ดีหยุด ลดขั้นตอน/ความล่าช้า และนำ เทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้สนับสนุนการพิจารณา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับ ธนันพร สุวรรณคาม (2559) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแรงผลักดันหรือ แรงกระตุ้นให้พนักงานแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำนั้น ๆ ทำให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่น เต็มใจ ทำงาน ตั้งใจในการทำงาน และเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานนั้น บรรลุเป้าหมาย

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาศึกษาสามารถสรุปเป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนคณาจารย์ให้เข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการ ตามกรอบเวลาเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Timeline) ดังนี้ ระยะ 3-6 เดือน มาตรการที่สามารถทำได้ทันทีหรือในระยะสั้น ได้แก่ 1) สื่อสารและสร้างแรงจูงใจเชิงบวก เพื่อ กระตุ้นให้คณาจารย์ตระหนักถึงคุณค่าของตำแหน่ง (Inner Drive) และเข้าใจหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน 2) ปรับปรุงขั้นตอนการพิจารณาเบื้องต้น เพื่อลดความล่าช้าในกระบวนการกลั่นกรองของคณะ และนำเทคโนโลยีมาช่วย 3) ส่งเสริมระบบพี่เลี้ยงที่เข้มแข็ง เพื่อให้อาจารย์อาวุโสให้คำปรึกษา อาจารย์รุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง 4) มอบรางวัลและเชิดชูเกียรติทันที เพื่อสร้างแรงจูงใจเชิงบวกผ่าน การให้รางวัล/เชิดชูเกียรติผู้ได้รับตำแหน่งและส่วนงานที่ทำได้ตามเป้าหมาย ระยะ 1-2 ปี มาตรการที่ต้องใช้การจัดสรรทรัพยากรและการปรับปรุงโครงการ ได้แก่ 1) พัฒนาหลักสูตรอบรม/ โครงการพัฒนาที่ตอบโจทย์ เพื่อจัดอบรมพัฒนาทักษะการวิจัย, การเขียนเอกสารวิชาการ, และ การสร้างทีมวิจัย ที่ตอบสนองความต้องการที่หลากหลาย 2) จัดสรรทุนวิจัย/งบประมาณให้ เพียงพอ เพื่อเพิ่มงบประมาณวิจัย จัดหาเครื่องมือ/อุปกรณ์/ซอฟต์แวร์ที่ทันสมัย 3) ขยาย เครือข่ายความร่วมมือและส่งเสริมการเผยแพร่ระดับนานาชาติ เพื่อส่งเสริมการสร้างเครือข่ายกับ นักวิจัย/ผู้เชี่ยวชาญทั้งในและต่างประเทศ 4) สร้างมาตรฐานการสนับสนุนที่สอดคล้องกัน เพื่อ ปรับนโยบายและงบประมาณสนับสนุนระหว่างคณะให้มีมาตรฐานเดียวกัน ระยะ 3-5 ปี มาตรการ ที่ต้องใช้การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง, หลักเกณฑ์, และการปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการ ระดับองค์กร เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ได้แก่ 1) ปรับปรุง/ขยายขอบเขตหลักเกณฑ์การ พิจารณา เพื่อขยายขอบเขตผลงานที่ใช้ขอตำแหน่งทางวิชาการ (ครอบคลุมงานสร้างสรรค์,

นวัตกรรม, การรับใช้สังคม) และเน้น คุณภาพและผลกระทบ มากกว่าปริมาณ 2) ปฏิรูปกระบวนการพิจารณาตำแหน่ง เพื่อปรับปรุงขั้นตอนให้รวดเร็วขึ้น แก้ไขข้อจำกัดด้านอำนาจการตัดสินใจของคณะกรรมการคณะ 3) จัดตั้งคณะกรรมการ/หน่วยงานบูรณาการ เพื่อกำหนดหน่วยงานที่ทำหน้าที่บูรณาการการสนับสนุนงานวิจัยและการขอตำแหน่งเข้าด้วยกัน 4) พัฒนาระบบบัญชีผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อจัดทำบัญชีผู้ทรงคุณวุฒิที่หลากหลายและเพียงพอ เพื่อให้การติดตามผลประเมินรวดเร็ว

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 มหาวิทยาลัยพะเยาสามารถนำความต้องการจำเป็นที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ไปวางแผนในการออกแบบและพัฒนาหลักสูตร กิจกรรม และกลไกต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 มหาวิทยาลัยพะเยาสามารถนำแนวทางในการพัฒนาที่ได้ไปปรับปรุงระบบ และกระบวนการ เพื่อส่งเสริมหรือสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการให้ เป็นไปด้วยความราบรื่นและเกิดความชัดเจนยิ่งขึ้น

1.3 มหาวิทยาลัยพะเยาสามารถนำแนวทางการพัฒนาที่ได้จากงานวิจัยนี้ ไปส่งเสริมหรือสนับสนุน เพื่อเพิ่มโอกาสความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาครั้งนี้ พบว่า ความต้องการจำเป็นในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านบรรยากาศในการทำผลงานทางวิชาการ มีความความต้องการจำเป็นสูงสุด ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป จึงควรศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อให้ได้สารสนเทศเชิงลึกมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นประโยชน์สำหรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์แต่ละคณะ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการพัฒนาและส่งเสริมตามกลุ่มเป้าหมาย

2.3 ควรศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา ด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านกระบวนการ เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2568). *ทำเนียบผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการแห่งชาติ*. เรียกใช้เมื่อ 15 มกราคม 2568 จาก <https://nap.mhesi.go.th/FacultyRecord/Report/UniversityType/RankOfAcademic1.aspx>
- เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์. (2567). มุมมอง หลักคิด และแนวทางเกี่ยวกับการขอตำแหน่งทางวิชาการ. *วารสารนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง*, 7(1), 314-332.
- ธนนพร สุวรรณคาม. (2559). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. ใน *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS*. กรุงเทพฯ: บริษัท วี. อินเทอร์เน็ตพริน.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: บริษัท สุวีริยาสาส์น จำกัด.
- ประมะ สตะเวทิน. (2546). *หลักนิเทศศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- ประกาศ ก.พ.อ. (2565). เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2564. *ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 139 ตอนพิเศษ 4 ง หน้า 22-50* (7 มกราคม 2565).
- ประภาพร ถึกกวย. (2556). แนวทางการพัฒนาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์. *วารสารวิชาการ Veridian e-Journal: ฉบับมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และวิทยาศาสตร์*, 6(3), 92-109.
- มหาวิทยาลัยพะเยา. (2568). *ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการทั่วไป) พ.ศ. 2565*. เรียกใช้เมื่อ 15 มกราคม 2568 จาก <https://personnel.up.ac.th/ACAD>
- มหาวิทยาลัยพะเยา. (2568). *ระบบสารสนเทศบุคลากร ม.พะเยา*. เรียกใช้ เมื่อ 15 มกราคม 2568 จาก <https://smarthr.up.ac.th/SMART/main/POS/POSACAD.aspx>

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2562). *คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2562*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.

สุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Yamane Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row Publication.