



รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

การศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
ของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

The Study of Factors Affecting the Success for Academic Positions
of Instructors in Faculty Fine and Applied Arts
Rajamangala University of Technology Thanyaburi

มนัณยา ชาญหมื่นไวย
คณะศิลปกรรมศาสตร์

ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมงานวิจัย
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีงบประมาณ 2564

ชื่องานวิจัย การศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร
สายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ผู้วิจัย นางสาวมนัญญา ชาญหมื่นไวย
สังกัด คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีที่วิจัย 2564

บทคัดย่อ

สืบเนื่องจากนับตั้งแต่ปีการศึกษา 2560-2563 พบว่า คณะศิลปกรรมศาสตร์มีจำนวนอาจารย์
ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการลดน้อยลง และมีร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่ง
ทางวิชาการไม่ถึงร้อยละ 50 ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมด จากปัญหาดังกล่าวจึงได้ทำงานวิจัยฉบับนี้มี
วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร
สายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และ 2) แนวทาง
การพัฒนาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ
คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง
เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 35 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามกลับมา จำนวน 27 คน
คิดเป็นร้อยละ 77.14 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามและ
แบบสัมภาษณ์ ดำเนินการวิจัยแบบผสมผสานวิธีการ (Mix Method Research) วิธีการดำเนินงานวิจัย
แบ่งออกเป็น 2 ระยะ โดยระยะที่ 1 เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ และระยะที่ 2 เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ
การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลจากการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ : ปัจจัย
ภายในที่มากที่สุด คือ เจตคติที่มีต่อวิชาชีพอาจารย์ รองลงมา คือ การพัฒนาตนเอง และแรงจูงใจ
ใฝ่สัมฤทธิ์ ส่วนปัจจัยแวดล้อมที่มากที่สุด คือ นโยบายของมหาวิทยาลัย/คณะ รองลงมา คือ การส่งเสริม
และสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และ 2) แนวทางในการพัฒนาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนด
ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี คือ (1) การกระตุ้นให้บุคลากรสายวิชาการมีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพในการจัดทำ
ผลงานทางวิชาการด้วยตนเอง (2) การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีศักยภาพในการขออนุมัติ
การเขียนตำรา และการจัดทำผลงานวิชาการอื่น ๆ (3) การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และ
วิธีการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ (4) การจัดทำคู่มือและแนวทางการขอกำหนดตำแหน่งทาง
วิชาการ และ (5) การจัดระบบพี่เลี้ยงเพื่อให้คำปรึกษาในการจัดทำผลงานทางวิชาการและ

การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ โดยประโยชน์ที่ได้จากงานวิจัยนี้ คือ สารสนเทศในการส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มมากยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้ศาสตร์ทางด้านงานศิลป์ให้เป็นที่ยอมรับในวงกว้าง และเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้เรียนและสถานประกอบการ

คำสำคัญ : ปัจจัยความสำเร็จ ตำแหน่งทางวิชาการ บุคลากรสายวิชาการ



Research Title	A Study of the success factors in applying for academic position of the academic personnel of The Faculty of Fine and Applied Arts, Rajamangala University of Technology Thanyaburi
Researcher	Miss Mananya Chanmuenwai Personnel Section, Faculty of Fine and Applied Arts, Rajamangala University of Technology Thanyaburi
Institute	Faculty of Fine and Applied Arts, Rajamangala University of Technology Thanyaburi
Year	2021

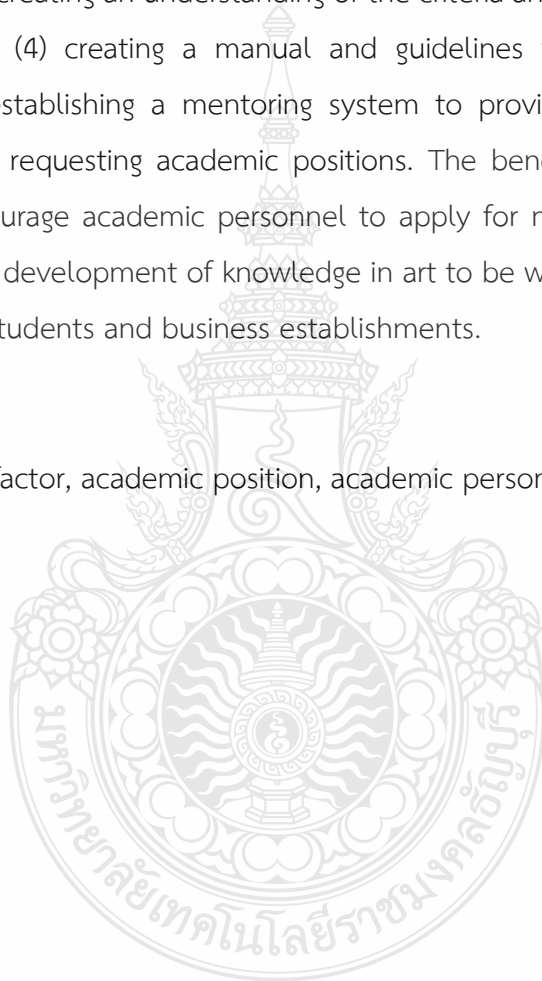
ABSTRACT

Since the academic year 2017-2020, it was found that the Faculty of Fine and Applied Arts has a decreasing number of permanent lecturers holding academic positions and the percentage of permanent lecturers holding academic positions is less than 50 percent of the total number of lecturers. From the above mentioned problems, this research was conducted with the objective of studying 1) the success factors in applying for academic positions of the academic personnel of the: Faculty of Fine and Applied Arts Rajamangala University of Technology Thanyaburi and 2) the guidelines for developing the success factors in applying for academic positions of academic personnel of the Faculty of Fine and Applied Arts, Rajamangala University of Technology Thanyaburi. A specific sampling method was used to collect data from a sample of 35 people. Of these, 27 people returned the questionnaire, representing 77.14 percent of the total number of respondents. Mixed Method Research was conducted. The research method was divided into two phases: Phase 1 was quantitative research and Phase 2 was qualitative research. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation and content analysis.

Results from the research found that 1) the success factors in applying for academic positions as follows: the most internal factor was the attitude towards the teaching profession, followed by the self-development: and the achievement motivation factors. The most environmental factor was the policy of the university/faculty, followed by the factor of promotion and support from the administrators, and 2) Guidelines for

developing success factors in requesting academic positions for academic personnel at the Faculty of Fine and Applied Arts, Rajamangala University of Technology Thanyaburi are (1) stimulating academic personnel to have the desire to develop their potential in producing academic work by themselves; (2) developing academic personnel to have the potential in requesting research funding, writing textbooks, and producing other academic works; (3) creating an understanding of the criteria and methods for requesting academic positions; (4) creating a manual and guidelines for requesting academic positions; and (5) establishing a mentoring system to provide advice on producing academic work and requesting academic positions. The benefit from this research is information to encourage academic personnel to apply for more academic positions. This will lead to the development of knowledge in art to be widely accepted and build confidence among students and business establishments.

Keywords : success factor, academic position, academic personnel



กิตติกรรมประกาศ

โครงการวิจัย เรื่อง การศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับการสนับสนุนงบประมาณโครงการวิจัยงานประจำสำนักงานวิจัย (R2R) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จากเงินงบประมาณกองทุนส่งเสริมงานวิจัย ประจำปี พ.ศ. 2564

ขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.สมพร ฐรี อดีตคณบดีคณะศิลปกรรมศาสตร์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มาโนช บุญทองเล็ก คณบดีคณะศิลปกรรมศาสตร์ ที่ได้ให้การสนับสนุนการดำเนินงานวิจัยจนแล้วเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบคุณ ดร.ปิยวรรณ สนธิโสสมพันธุ์ หัวหน้าสำนักงานคณบดี คณะศิลปกรรมศาสตร์ ที่คอยให้กำลังใจและเป็นที่ปรึกษาในทุก ๆ ด้านด้วยดีมาโดยตลอด

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ถาวรดา จันทนะสุต ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญเรือง สมประจบ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งนภา สุวรรณศรี ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัยที่ให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพเครื่องมือ

ขอขอบคุณผู้บริหารและบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ อันจะนำไปสู่การพัฒนาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดผลดีต่อทั้งบุคลากรสายวิชาการและองค์กรต่อไป

มนัณยา ชาญหมื่นไวย
ผู้วิจัย

สารบัญ

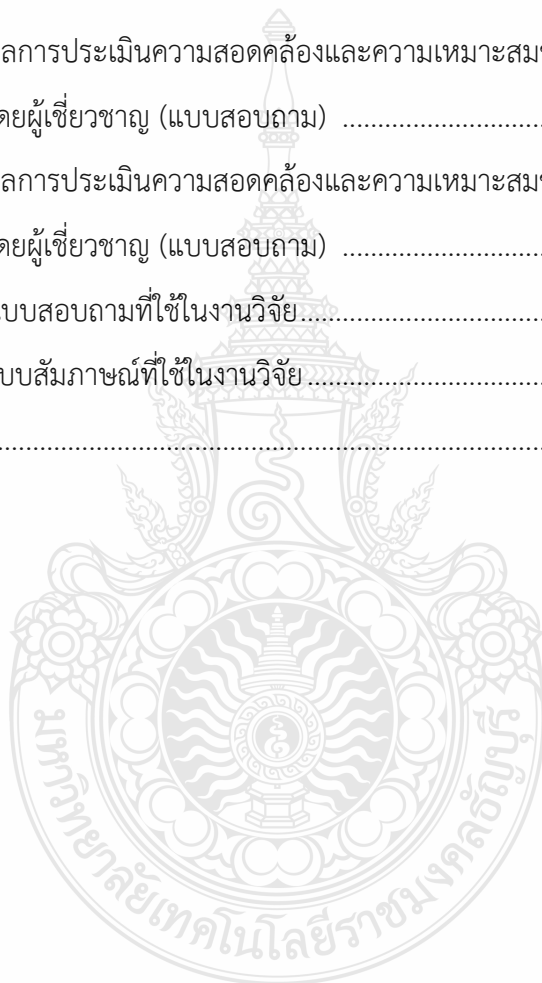
	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
1.3 ขอบเขตการวิจัย.....	5
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	8
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติ	11
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	21
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง	28
2.4 นโยบายของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	34
2.5 นโยบายของคณะศิลปกรรมศาสตร์	37
2.6 หลักเกณฑ์และวิธีการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	41
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	63

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	71
ระยะที่ 1 ศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของ บุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี	72
ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนด ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	75
การสรุปผลและเขียนรายงานการวิจัย	77
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	78
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
ระยะที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี	78
ระยะที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	94
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	99
5.1 สรุปผลการวิจัย	100
5.2 อภิปรายผล	105
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	109
5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	114

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม	115
ภาคผนวก	120
ภาคผนวก ก ผลการประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถาม โดยผู้เชี่ยวชาญ (แบบสอบถาม)	121
ภาคผนวก ข ผลการประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถาม โดยผู้เชี่ยวชาญ (แบบสอบถาม)	131
ภาคผนวก ค แบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัย.....	134
ภาคผนวก ง แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในงานวิจัย	143
ประวัติผู้วิจัย	145



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 แสดงข้อมูลส่วนบุคคล (เพศ) ของผู้ตอบแบบสอบถาม	79
4.2 แสดงข้อมูลส่วนบุคคล (ระดับการศึกษา) ของผู้ตอบแบบสอบถาม	79
4.3 แสดงข้อมูลส่วนบุคคล (อายุ) ของผู้ตอบแบบสอบถาม	80
4.4 แสดงข้อมูลส่วนบุคคล (อายุราชการ) ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	81
4.5 แสดงข้อมูลส่วนบุคคล (ประเภทบุคลากร) ของผู้ตอบแบบสอบถาม	82
4.6 แสดงปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ : ปัจจัยภายใน.....	83
4.7 แสดงปัจจัยภายใน : ด้านเจตคติที่มีต่อวิชาชีพอาจารย์	84
4.8 แสดงปัจจัยภายใน : ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	86
4.9 แสดงปัจจัยภายใน : ด้านการพัฒนาตนเอง	88
4.10 แสดงปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ : ปัจจัยแวดล้อม	89
4.11 แสดงปัจจัยแวดล้อม : ด้านนโยบายของมหาวิทยาลัย/คณะ	90
4.12 แสดงปัจจัยแวดล้อม : ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	93
4.13 ข้อคิดเห็นแนวทางการพัฒนาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	95

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	7
2.1 แสดงวิธีการพิจารณาแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	42
2.2 แสดงการแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ โดยวิธีปกติ	44
2.3 แสดงการแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ โดยวิธีปกติ (วิธีที่ 1)	46
2.4 แสดงการแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ โดยวิธีปกติ (วิธีที่ 2)	47
2.5 แสดงการแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ โดยวิธีปกติ สาขาวิชาทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ แพทยศาสตร์ และ สาขาวิชาอื่น ๆ ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด (วิธีที่ 3)	49
2.6 แสดงการแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ โดยวิธีปกติ สาขาวิชาทางบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์ และสาขาวิชาอื่น ๆ ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด	50
2.7 แสดงการแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ โดยวิธีปกติ (วิธีที่ 1)	52
2.8 แสดงการแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ โดยวิธีปกติ (วิธีที่ 2)	53
2.9 แสดงการแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ โดยวิธีปกติ สาขาวิชาทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ (วิธีที่ 1)	54
2.10 แสดงการแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ โดยวิธีปกติ สาขาวิชาทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ (วิธีที่ 2)	55

สารบัญภาพ (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
2.11 แสดงการแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ โดยวิธีปกติ สาขาวิชาทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ แพทยศาสตร์ และ สาขาวิชาอื่น ๆ ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด (วิธีที่ 3)	57
2.12 แสดงการแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ โดยวิธีปกติ สาขาวิชาทางบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์ และสาขาวิชาอื่น ๆ ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด	58
2.13 แสดงการแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ โดยวิธีปกติ สาขาวิชาทางบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์ และสาขาวิชาอื่น ๆ ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด	62
3.1 แสดงขั้นตอน (Flow Chart) การดำเนินงานวิจัย	71
4.1 แสดงสัดส่วนเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม	79
4.2 แสดงสัดส่วนระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม	80
4.3 แสดงสัดส่วนอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	81
4.4 แสดงสัดส่วนอายุราชการของผู้ตอบแบบสอบถาม	82
4.5 แสดงสัดส่วนประเภทบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถาม	82
4.6 แสดงสัดส่วนปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ : ปัจจัยภายใน	83
4.7 แสดงสัดส่วนปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ : ปัจจัยแวดล้อม	89
5.1 ข้อเสนอแนะการพัฒนาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ของบุคลากรสายวิชาการ ระดับนโยบาย	110

สารบัญภาพ (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
5.2 ข้อเสนอแนะการพัฒนาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ของบุคลากรสายวิชาการ ระดับมหาวิทยาลัย	111
5.3 ข้อเสนอแนะการพัฒนาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ของบุคลากรสายวิชาการ ระดับคณะ	113



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถาบันอุดมศึกษามีพันธกิจหลักที่สำคัญ 4 ประการ คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม สถาบันอุดมศึกษาถือเป็นขุมปัญญาของประเทศ และมีความรับผิดชอบที่จะต้องส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาทำการศึกษาวิจัย เพื่อแสวงหาและพัฒนาองค์ความรู้ในศาสตร์สาขาวิชาต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอน รวมทั้งการแก้ไขปัญหาและพัฒนาประเทศ การดำรงตำแหน่งทางวิชาการเป็นสิ่งสะท้อนการปฏิบัติงานดังกล่าวของบุคลากรสายวิชาการตามพันธกิจ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2561) ประกอบกับบุคลากรสายวิชาการเป็นปัจจัยป้อนที่สำคัญของการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพออกสู่สังคม การบริหารและพัฒนาคุณภาพบุคลากรสายวิชาการจึงนับเป็นอีกหนึ่งพันธกิจหลักที่สำคัญของสถาบันอุดมศึกษาในการที่จะส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีคุณสมบัติที่เหมาะสมและเพียงพอ และเป็นอีกหนึ่งในหน้าที่สำคัญของบุคลากรสายวิชาการเอง ที่ต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมต่อการยกระดับคุณภาพของหลักสูตร คณะ และสถาบัน ให้เป็นที่ยอมรับต่อสาธารณชนมากยิ่งขึ้น

ในสถานการณ์ปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาต่างมีการแข่งขันในด้านต่าง ๆ สูงมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแข่งขันความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อให้มีการติดอันดับโลก ซึ่งเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่สถาบัน อีกทั้งยังเป็นการสร้างโอกาสทางการแข่งขันและการสร้างรายได้ให้กับมหาวิทยาลัยอีกทางหนึ่งด้วย (ปรีชา จรุงกิจอนันต์, 2561) บุคลากรสายวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการสร้างสรรคผลงานวิจัยและนวัตกรรม ดังนั้น การพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานวิชาชีพให้กับบุคลากรสายวิชาการจึงมีความสำคัญ นอกเหนือจากเป็นการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญ ในศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียนแล้ว ยังเป็นการแสดงศักยภาพทางคุณค่าของวิชาชีพ นอกจากนี้ยังสามารถนำไปขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าในสาขาวิชาชีพได้อีกทางหนึ่งด้วย (ฐิตาภา ทัพวงศ์, 2564) โดยการสะท้อนให้เห็นถึงความก้าวหน้าในสาขาวิชาชีพเป็นประโยชน์ทั้งต่อบุคลากรสายวิชาการและ

เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย อีกทั้งยังเป็นการตอบสนองความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพอาจารย์ และสัมพันธ์กับรายได้ สถานภาพทางสังคม ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ได้เป็นอย่างดี (ณัฐยาณี บุญทองคำ และคณะ, 2559)

การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เป็นตัวชี้วัดที่สำคัญแสดงให้เห็นถึงคุณภาพ การเป็นบุคลากรสายวิชาการที่สร้างสรรค์งานวิชาการ ซึ่งผลงานวิชาการเป็นเครื่องมือชี้วัดศักยภาพ และความสำเร็จด้านวิชาการของสถาบันอุดมศึกษา โดยความเป็นเลิศทางวิชาการของ สถาบันอุดมศึกษาจะเกิดขึ้นได้ต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ อันจะส่งผลไปสู่ การเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน ท้ายที่สุดผลที่ตามมาคือการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน ให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งระบบการขอกำหนดตำแหน่งวิชาการนี้ถือเป็นอีกหนึ่งเครื่องมือในการบ่งชี้ความรู้และ ความเชี่ยวชาญของบุคลากรสายวิชาการ นอกเหนือจากนั้นยังแสดงให้เห็นถึงการได้รับการยอมรับ จากสังคมทั้งในและต่างประเทศ (กฤษฎา วัฒนศักดิ์ และคณะ, 2561) ทั้งนี้ คณะกรรมการประกัน คุณภาพภายในระดับอุดมศึกษา ได้กำหนดไว้เป็นหนึ่งตัวบ่งชี้สำคัญในการประกันคุณภาพการศึกษา ภายใน ระดับคณะ เทียบเกณฑ์การประเมินโดยคำนวณค่าร้อยละของอาจารย์ประจำคณะ ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการกับจำนวนอาจารย์ประจำคณะทั้งหมด แล้วจึงแปลงค่าร้อยละที่คำนวณได้ เทียบกับคะแนนเต็ม 5 คะแนน ส่งผลให้การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการไม่ว่าจะเป็นตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ มีความสำคัญมากยิ่งขึ้นสำหรับ การเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย แต่ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมีระเบียบและกฎเกณฑ์เฉพาะ ของแต่ละตำแหน่ง อีกทั้งข้อจำกัดส่วนบุคคลของอาจารย์แต่ละคนที่มีอุปสรรคปัญหาแตกต่างกัน ออกไป ไม่ว่าจะเป็นภาระงานสอนมาก ขาดแรงจูงใจที่จะสร้างผลงาน หรือแม้กระทั่ง ความยุ่งยากซับซ้อนของการเข้าสู่ตำแหน่ง จึงส่งผลให้การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของ บุคลากรสายวิชาการยังไม่เป็นไปตามที่ควรจะเป็น (ฉลอง สุขทอง และ ศิริรินทร์พย์ ไตรเกษม, 2561) ซึ่งการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการจะเป็นการแสดงออกให้เห็นถึงความมุ่งมั่นทางวิชาการ วิสัยทัศน์ ความพากเพียร และความอดทนของบุคลากรสายวิชาการ เนื่องจากต้องใช้ระยะเวลา ในการผลิตผลงานทางวิชาการค่อนข้างยาวนาน ไม่ว่าจะเป็นงานวิจัย งานสร้างสรรค์ เอกสารคำสอน เอกสารประกอบการสอน บทความทางวิชาการ ตำราเรียน หนังสือ นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ จากที่กล่าวมาแล้วแล้วแต่ต้องผ่านความเห็นชอบจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ผ่านขั้นตอนตาม แนวทางการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ จึงจะสามารถได้รับการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้

การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจึงเปรียบเสมือนรางวัลแห่งความก้าวหน้าและความสำเร็จในสาขาวิชาชีพให้กับบุคลากรสายวิชาการ (จันทน์นท์ จารุโณปถัมภ์ และ สัณญา เคนาภูมิ, 2558)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่ให้บริการการศึกษาและผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าให้กับสังคมไทยเป็นระยะเวลายาวนาน มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นมหาวิทยาลัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่สามารถจัดการศึกษาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ที่เน้นการปฏิบัติ ทั้งในระดับปริญญาตรี โท และเอก เพื่อรองรับการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอาชีวศึกษาเป็นหลัก โดยจากการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2564 ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้มีผลบังคับใช้เป็นกฎหมาย ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2564 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเพื่อกำหนดมาตรการส่งเสริม สนับสนุน และประเมินคุณภาพ กำกับดูแลและจัดสรรงบประมาณ เพื่อการพัฒนาความเป็นเลิศของสถาบันอุดมศึกษาและการผลิตกำลังคนระดับสูงเฉพาะทางตามความต้องการของประเทศ รวมทั้งการพัฒนาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างแท้จริง การประกาศให้สถาบันอุดมศึกษาอยู่ในกลุ่มใด ให้คำนึงถึงศักยภาพและความพร้อมของคณะวิชาทั้งหมดที่มีอยู่ในสถาบันอุดมศึกษานั้น ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จัดอยู่ในกลุ่มที่ 2 กลุ่มพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม (Technology and Innovation) มุ่งเน้นสู่การจัดการศึกษาเพื่อเน้นการพัฒนาด้านเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม เพื่อให้สามารถตอบโจทย์ การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และอุตสาหกรรมของประเทศ โดยมีมหาวิทยาลัยฯ มีปณิธานมุ่งมั่นจัดการศึกษาและวิจัย ผลิตนวัตกรรมและนวัตกรรมที่ทรงคุณค่าต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ให้สอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นการขับเคลื่อนกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ในการเตรียมความพร้อมของประเทศไทยในศตวรรษที่ 21 โดยพัฒนาการอุดมศึกษาควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม จึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่สำคัญเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ (กองนโยบายและแผน, 2563) ประกอบกับมหาวิทยาลัยฯ อยู่ในช่วงการเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ อีกทั้งสภามหาวิทยาลัยมีนโยบายให้ทุกคณะวิชานำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX) มาใช้ในการบริหารจัดการศึกษานับตั้งแต่ปีการศึกษา 2564 เป็นต้นมา ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาทุกประเด็นยุทธศาสตร์ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและสร้างความเชื่อมั่น

ให้กับสาธารณชน ผู้เรียน และสถานประกอบการ อย่างไรก็ตามแม้มหาวิทยาลัยฯ จะเป็นสถาบันที่เน้นการพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้มีทักษะความชำนาญด้านวิชาชีพ เสริมสร้างทุนมนุษย์ให้กับประเทศ มีพันธกิจพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่สังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงให้สนองต่อยุทธศาสตร์ชาติและสิทธิประโยชน์บนพื้นฐานความสุขและความก้าวหน้าในสาขาวิชาชีพ แต่กลับพบว่าอัตราการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการยังน้อยอยู่เมื่อเทียบกับสัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด (ฐิตาภา ทองไชย, 2562)

คณะศิลปกรรมศาสตร์ เป็นคณะวิชาที่เปิดสอนหลักสูตรวิชาชีพศิลปกรรมทุกแขนง โดยเน้นองค์ความรู้ด้านศิลปกรรมศาสตร์เป็นหลัก จัดการเรียนการสอนในเชิงอนุรักษ์และพัฒนางานศิลปะประจำชาติ นาฏศิลป์ ดนตรี และสร้างสรรค์งานศิลปะร่วมสมัย มีความมุ่งมั่นที่จะผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม ในการที่จะทำนุบำรุง สืบสาน สร้างสรรค์ และพัฒนางานศิลปกรรม เพื่อประโยชน์ต่อประเทศชาติ ภายใต้วิสัยทัศน์และนโยบายของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (คณะศิลปกรรมศาสตร์, 2562) โดยผลจากการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับคณะ นับตั้งแต่ปีการศึกษา 2560 จนถึงปีการศึกษา 2563 พบว่าคณะศิลปกรรมศาสตร์มีจำนวนอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการมีจำนวนลดน้อยลงเรื่อยมา และมีร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ถึงร้อยละ 50 ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมด กล่าวคือ มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80 ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.94 และ ตำแหน่งศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.47 รวมผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการทั้งสิ้น จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 43.21 ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมด ซึ่งเหตุปัจจัยส่วนหนึ่งอาจเป็นผลสืบเนื่องมาจากอัตราการเกษียณอายุราชการของอาจารย์ประจำต่อปีการศึกษา ส่งผลให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการมีจำนวนลดน้อยถอยลง ประกอบกับอัตราการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในแต่ละปี ยังมีจำนวนไม่มากนัก โดยเฉลี่ยมีผู้ยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการในแต่ละปีไม่เกิน 5 คน ในขณะที่คณะฯ มีเป้าหมายส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการไม่น้อยกว่า ร้อยละ 10 ของจำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด หรือ 9 คนต่อปี นอกจากนี้จากผลการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า บุคลากรสายวิชาการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมากที่สุด รองลงมาเป็นการพัฒนาด้านการวิจัย

ด้านการสอน ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา และ ด้านการศึกษาต่อ ตามลำดับ (พรชลิศา ยะจะนะ, 2564)

จากประเด็นปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่มีบทบาทหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานบุคลากรของคณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จึงเล็งเห็นว่าหากอัตรากำลังที่กำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในแต่ละปียังมีจำนวนน้อยลงอย่างต่อเนื่อง และขาดการกระตุ้นให้บุคลากรสายวิชาการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ย่อมส่งผลกระทบต่อพัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพเพื่อพัฒนาทางวิชาชีพ คุณภาพการจัดการเรียนการสอน การสร้างการยอมรับ และคุณภาพของผู้สอน เนื่องจากคุณภาพของบุคลากรสายวิชาการ ถือเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาปัจจัยความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพอาจารย์ให้เป็นไปตามความต้องการในการพัฒนาตนเอง การพัฒนาองค์กร และสอดคล้องกับแนวนโยบายที่เกี่ยวข้อง นอกจากนั้นผลจากการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ได้รับสารสนเทศประกอบการพิจารณาแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการพัฒนาผลงานเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ ตลอดจนผู้ที่มีความประสงค์จะขอตำแหน่งทางวิชาการจะได้แนวปฏิบัติที่ดีสำหรับการเตรียมความพร้อมในการขอตำแหน่งทางวิชาการอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.3 ขอบเขตการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านสาระเนื้อหา

เป็นการศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ปัจจัยภายใน และ 3) ปัจจัยแวดล้อม

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นับจากฐานข้อมูลบุคลากรคณะศิลปกรรมศาสตร์ ปีงบประมาณ 2564 จำนวนรวมทั้งสิ้น 81 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย ผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน รองศาสตราจารย์ จำนวน 4 คน และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 29 คน จำนวนรวมทั้งสิ้น 35 คน โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามกลับมา จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 77.14 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

1.3.3 ตัวแปรที่ศึกษา

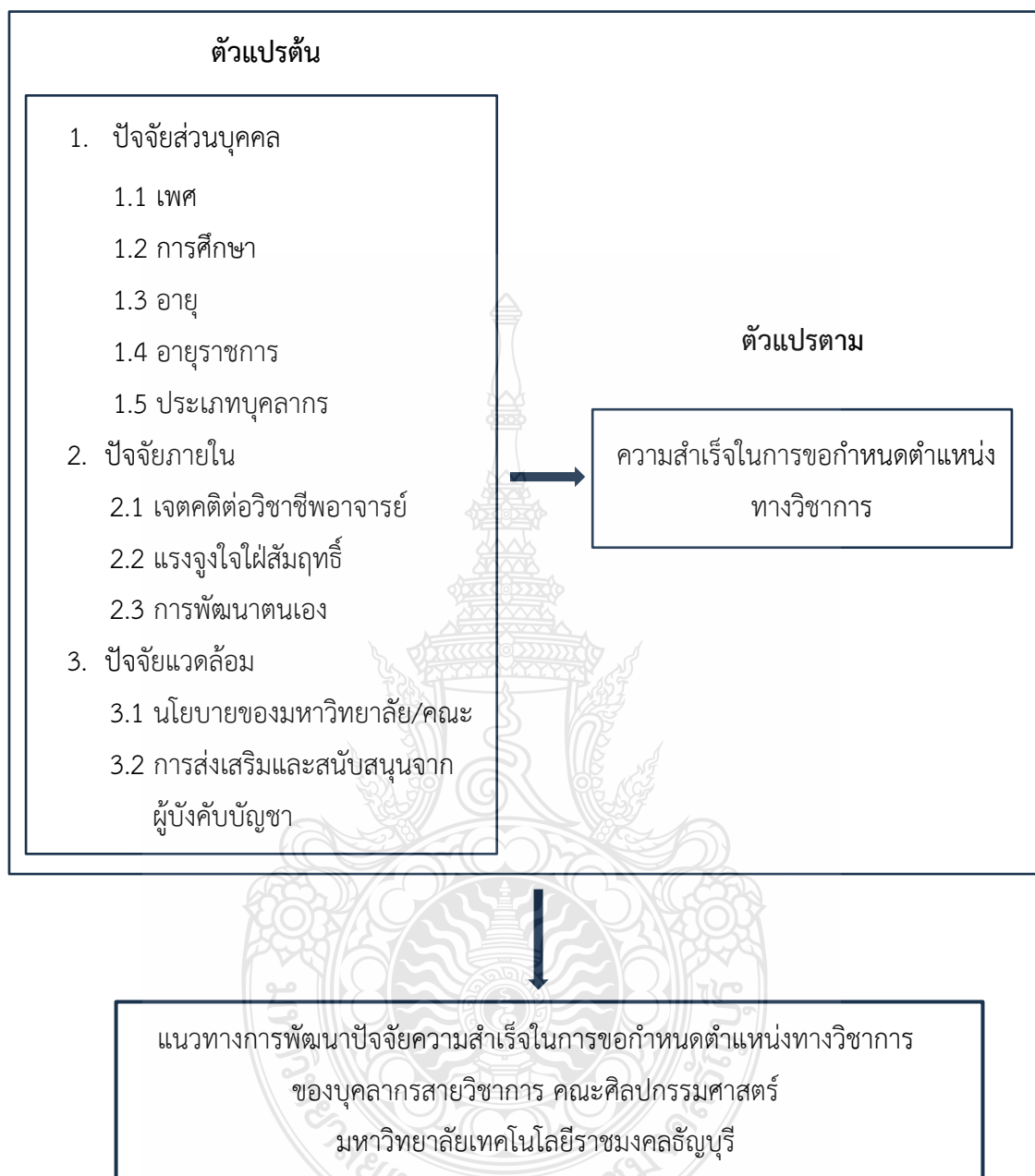
ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ประกอบด้วย

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ได้แก่ เพศ การศึกษา อายุ อายุราชการ และประเภทบุคลากร
- 2) ปัจจัยภายใน ได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการพัฒนาตนเอง
- 3) ปัจจัยแวดล้อม ได้แก่ นโยบายของมหาวิทยาลัย/คณะ และการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

ตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

1.4 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและผู้วิจัยสร้างกรอบแนวคิดจากการศึกษาผลงานวิจัยของภาคภูมิ ทะนุดี และคณะ (2557) ที่ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ งานวิจัยของ ฐิตาภา ทองไชย (2562) ที่ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี งานวิจัยของพรชลิศา ยะจะนะ (2563) ที่ทำการศึกษาคำถามความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และงานวิจัยของ ฐิตาภา ทัพวงศ์ (2564) ที่ทำการศึกษาการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ : กรณีศึกษากระบวนการสู่ความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ โดยผู้วิจัยดำเนินการกำหนดกรอบแนวคิดได้ ดังนี้



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ได้รับสารสนเทศประกอบการพิจารณาแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการพัฒนาผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

1.5.2 ได้แนวปฏิบัติที่ดีสำหรับการเตรียมความพร้อมในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
อย่างเป็นรูปธรรม สำหรับผู้ที่มีความประสงค์จะขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

1.5.3 ใช้เป็นข้อมูลในการเพิ่มอัตราจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และได้รับการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะก่อให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ ศาสตร์ทางด้านงานศิลป์ให้เป็นที่ยอมรับในวงกว้าง

1.5.4 เป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้เรียนและสถานประกอบการ ตลอดจนเป็นแรงกระตุ้น ให้นักเรียนหรือผู้สนใจตัดสินใจเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยความสำเร็จ หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายใน และปัจจัยแวดล้อม ที่ส่งผล ต่อความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการและได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ การศึกษา อายุ อายุราชการ และประเภทบุคลากรของ บุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปัจจัยภายใน หมายถึง เจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปัจจัยแวดล้อม หมายถึง นโยบายของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นโยบายของ คณะศิลปกรรมศาสตร์ และการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาระดับมหาวิทยาลัยและ ระดับคณะในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตำแหน่งทางวิชาการ หมายถึง ตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งตามกฎหมายว่าด้วย สถาบันอุดมศึกษาของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดคณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ หมายถึง การดำเนินการยื่นผลงานทางวิชาการของ บุคลากรสายวิชาการ สังกัดคณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามกระบวนการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และเป็นไปตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

ความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ หมายถึง การแต่งตั้งบุคลากรสายวิชาการ สังกัดคณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

เจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์ หมายถึง ความรู้สึกหรือท่าทีเชิงบวกของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดคณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีต่อวิชาชีพอาจารย์ โดยแสดงออกให้เห็นถึงการให้คุณค่าและให้ความสำคัญต่อวิชาชีพการแสดงออกถึงพฤติกรรมหรือ แนวโน้มการตอบสนองต่อวิชาชีพในทางที่ดี และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในการได้รับการยอมรับทางสังคมเป็นสำคัญ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจและความปรารถนาจากเบื้องลึกภายในจิตใจของ บุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่จะกระทำ การกิจหรือกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงด้วยดีตามมาตรฐานและแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้ ด้วยความกระตือรือร้นและมีความรับผิดชอบต่อแผนและผลที่เกิดขึ้น

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การสร้างศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ภายใต้ความต้องการที่จะให้ตนเอง มีความเจริญก้าวหน้าในสายงานวิชาชีพและการรับรู้ศักยภาพของตนเอง

นโยบายของมหาวิทยาลัยและคณะ หมายถึง ระบบและกลไกของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี และ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ใช้ขับเคลื่อน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี สามารถจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อนำไปสู่การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง

การส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชา หมายถึง การให้ความช่วยเหลือของผู้บริหารและเอื้ออำนวย ต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการและการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามลำดับชั้น นับตั้งแต่ ผู้บริหาร ระดับภาควิชา ผู้บริหารระดับคณะ และผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย

การสนับสนุนการจัดทำผลงานของหน่วยงาน หมายถึง การกระตุ้น กำกับติดตาม และ ให้กำลังใจบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ให้สามารถจัดทำผลงานทางวิชาการตามเกณฑ์ที่กำหนด และสามารถขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ได้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

แนวทางการพัฒนาปัจจัยความสำเร็จ หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักในการพัฒนาองค์ประกอบที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

บุคลากรสายวิชาการ หมายถึง บุคลากรประเภทข้าราชการ และ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดคณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คณะ หมายถึง คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

มหาวิทยาลัย หมายถึง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการเป็นแนวทางการศึกษาวิจัย โดยได้ทำการศึกษาหัวข้อที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
4. นโยบายของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
5. นโยบายของคณะศิลปกรรมศาสตร์
6. หลักเกณฑ์และวิธีการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติ

2.1.1 ความหมายของเจตคติ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ พบว่ามีการให้ความหมายที่ต่างกันอย่างออกไป แต่มีความหมายสำคัญที่สอดคล้องกันคือไม่สามารถสังเกตได้โดยผู้วิจัยสรุปสาระสำคัญโดยสังเขปได้ ดังนี้

Thurstone (1964 อ้างถึงใน มหาลาภ ป้อมสุข, 2559) กล่าวว่า เจตคติเป็นสิ่งที่อยู่ในจิตใจ ที่ไม่สามารถสังเกตได้โดยง่าย แต่จะสามารถแสดงออกมาทางพฤติกรรม เป็นเรื่องของความรู้สึก ความคิดเห็น อารมณ์ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ได้สัมผัสกับบุคคลนั้น ๆ

Rokeach (1970 อ้างถึงใน ญัฐวุฒิ แสงอ่อน, 2558) ให้ความหมายว่า เจตคติ หมายถึง การผสมผสานหรือจัดระเบียบต่อความเชื่อที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง โดยผลรวมของความเชื่อนั้นจะเป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลที่จะมีปฏิกิริยาหรือพฤติกรรมตอบสนองในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบในสิ่งนั้น ๆ

Allport (1976 อ้างถึงใน มหาลาภ ป้อมสุข, 2559) ให้ความหมายว่าเจตคติเป็นเรื่องความรู้สึกในใจ ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ที่ได้รับมาทั้งจากในอดีตและปัจจุบัน โดยสภาวะความรู้สึกนี้พร้อมที่จะแสดงออกมาตามทิศทางความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสิ่งนั้น ๆ หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ได้สัมผัส เจตคติอาจจะแสดงออกมาในรูปพฤติกรรมหรือไว้ในใจก็ได้

Schermerhorn (2000 อ้างถึงใน ณัฐวุฒิ แสงอ่อน, 2558) กล่าวว่า เจตคติ คือ การวางแนวความคิด ความรู้สึก ให้ตอบสนองในเชิงบวกหรือเชิงลบต่อคนหรือต่อสิ่งของในสภาวะแวดล้อมของบุคคลนั้น ๆ และสามารถที่จะรู้หรือถูกต้องได้จากสิ่งที่คนพูดออกมาอย่างไม่เป็นทางการ หรือจากการสำรวจอย่างเป็นทางการ หรือจากพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้น

Gibson (2000 อ้างถึงใน ณัฐวุฒิ แสงอ่อน, 2558) ให้ความหมายของเจตคติว่าเป็นตัวตัดสินพฤติกรรม เป็นความรู้สึกเชิงบวกหรือเชิงลบ เป็นสภาวะจิตใจในการพร้อมที่จะส่งผลกระทบหรือตอบสนองความรู้สึกของบุคคลนั้น ๆ ต่อบุคคลอื่นหรือต่อวัตถุสิ่งของหรือต่อสถานการณ์ใด ๆ ก็ตาม โดยเจตคติสามารถเรียนรู้หรือจัดการได้โดยใช้ประสบการณ์ส่วนบุคคล

Homby (2001 อ้างถึงใน ณัฐวุฒิ แสงอ่อน, 2558) ให้ความหมายของเจตคติว่า คือ วิธีทางที่บุคคลหนึ่งคิดหรือรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือคนใดคนหนึ่ง และเป็นวิธีทางที่ประพจน์หรือแสดงออกต่อใครหรือคนใดคนหนึ่ง ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากำลังคิดหรือรู้สึกอย่างไรในสถานการณ์นั้น ๆ

จันทิมา คชนทร์ชาติ (2561) ให้ความหมายเจตคติ หมายถึง ความรู้สึก ความคิด หรือแรงจูงใจของบุคคลที่มีผลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรม ซึ่งอาจเป็นพฤติกรรมที่พอใจหรือไม่พอใจต่อสิ่งนั้น ๆ

ชญารัตน์ บุญพุฒิกร (2561) ให้ความหมายเจตคติ หมายถึง ความเชื่อ ความรู้สึกทางอารมณ์ ตลอดจนแนวโน้มพฤติกรรมของบุคคลที่จะแสดงออกมาให้เห็นในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

พล พิมพิโพธิ์ (2561) ให้ความหมายเจตคติ หมายถึง สภาพของความคิดหรือจิตใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการแสดงออกหรือพฤติกรรมนั้นตามมาในภายหลัง

จันทิมา ชูวานนท์ และคณะ (2562) ให้ความหมายเจตคติ หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ หรือผู้คนหรือวิธีการปฏิบัติที่เกิดจากสิ่งนี้

ศักดิ์ สุนทรเสณี (2531 อ้างถึงใน บุศรา โขมพัตร, 2563) ให้ความหมายเจตคติ หมายถึง การรวบรวมเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิด ความคิดเห็น ความเชื่อ และความจริง ที่อยู่ภายในตัวบุคคล และมีความพร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือบุคคลไปในทิศทางใดทางหนึ่ง ซึ่งการตอบสนองอาจแสดงออกมาอย่างรู้สึกตัวหรือไม่รู้สึกตัว ทางด้านวาจาและพฤติกรรมที่แสดงออกมา

โดยไม่สามารถสังเกตได้โดยตรงแต่จะรับรู้และเข้าใจจากการสังเกตพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าเหล่านั้น

วสันต์ชัย สดคมขำ (2563) ให้ความหมายเจตคติ หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ และแนวโน้มของพฤติกรรมบุคคลที่มีต่อตัวบุคคล สิ่งของ และสถานการณ์ต่าง ๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง อาจมีทิศทางในทางบวกหรือทางลบ

จากความหมายของเจตคติที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกหรือท่าทีเชิงบวกหรือลบของบุคคลหนึ่ง ๆ ที่แสดงออกให้เห็นถึงการให้คุณค่าและให้ความสำคัญต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยแสดงออกถึงพฤติกรรมหรือแนวโน้มการตอบสนองทั้งในทางบวกและทางลบ ซึ่งเกิดจากความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบแล้วอาจจะเก็บไว้ในใจหรือแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตเห็นก็ได้

2.1.2 องค์ประกอบของเจตคติ

ธีรวุฒิ เอกะกุล (2549 อ้างถึงใน มหาลาก ป้อมสุข, 2559) กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลให้คนเราเกิดมามีเจตคติที่แตกต่างกันไว้ 3 ด้าน คือ

1. ด้านความรู้ (Cognitive Component) บุคคลที่จะเกิดเจตคติต้องมีความรู้ต่อสิ่งต่าง ๆ หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ นั้นมาก่อน เพื่อสรุปเป็นเหตุผลเกี่ยวกับความคิดและความเชื่อนั้น ๆ
2. ด้านความรู้สึก (Feeling Component) เป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึกหรืออารมณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ เมื่อรู้และมีความเข้าใจก็จะสามารถสรุปออกมาเป็นเรื่องของอารมณ์ว่าเป็นอย่างไรต่อสิ่งนั้น
3. ด้านการปฏิบัติ (Action Tendency Component) เป็นองค์ประกอบสำคัญลำดับสุดท้ายที่รวมตัวมาจากความรู้และความรู้สึก ทำให้เกิดความโน้มเอียงที่จะปฏิบัติหรือตอบสนองต่อสิ่งนั้นไปในทิศทางเดียวกันหรือทิศทางที่ตรงกันข้าม

สมจิตร เรืองศรี (2550 อ้างถึงใน มหาลาก ป้อมสุข, 2559) อธิบายองค์ประกอบของเจตคติเอาไว้ 3 ประการ คือ

1. ด้านความรู้ความคิด (Cognitive Component) เป็นประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับความรู้ ความคิด และความเชื่อ ที่บุคคลนั้นมีต่อสิ่งต่าง ๆ หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ได้สัมผัสมา

2. ด้านความรู้สึกหรืออารมณ์ (Affective Component) เป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึก อารมณ์ ความชอบหรือไม่ชอบ ที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลนั้นได้ไปสัมผัสมา

3. ด้านการกระทำหรือพฤติกรรม (Behavioral Component) เป็นเรื่องของพฤติกรรมการปฏิบัติ หรือการกระทำใด ๆ ตามความรู้สึกของบุคคลนั้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551 อ้างถึงใน มหาลาภ ป้อมสุข, 2559) ได้กำหนดองค์ประกอบของเจตคติไว้ 3 ประการด้วยกัน คือ

1. ด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Component) เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของบุคคลนั้น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความจริงหรือความคิดที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ที่ตนได้สัมผัสมา

2. ด้านความรู้สึกหรืออารมณ์ (Affective Component) เกี่ยวกับความรู้สึกหรืออารมณ์ของบุคคลนั้น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งเร้า แล้วนำมาสรุปประเมินสิ่งเร้านั้นว่าพอใจหรือไม่พอใจ ชอบหรือไม่ชอบ โดยองค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจและด้านความรู้สึกหรืออารมณ์มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เจตคติบางอย่างจะประกอบด้วยความรู้ความเข้าใจมากและองค์ประกอบด้านความรู้สึกหรืออารมณ์น้อย อย่างไรก็ตามเจตคติบางอย่างก็มีลักษณะตรงกันข้ามซึ่งกันและกัน

3. ด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) เกี่ยวกับความพร้อมหรือความโน้มเอียงที่พร้อมจะปฏิบัติหรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่จะสนับสนุนหรือคัดค้าน ขึ้นอยู่กับความเชื่อหรือความรู้สึกของแต่ละบุคคล

ประหยัด ลักษณะงาม (2524 อ้างถึงใน พล พิมพ์โพธิ์, 2561) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของเจตคติไว้ว่า บุคคลจะสร้างเจตคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งได้นั้น มักจะต้องอาศัยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความรู้ (Cognitive Component) บุคคลจะต้องรู้ จะต้องทราบถึงรายละเอียดเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น เพื่อก่อให้เกิดความเชื่อในสิ่งนั้น เช่น เจตคติที่มีต่อระบบคอมพิวเตอร์ จะต้องประกอบด้วยความเข้าใจทฤษฎีของมาร์ค ความรู้ทางประวัติศาสตร์ของรัสเซีย จีนแดง ความเชื่อเกี่ยวกับระบบการบริหารภายในประเทศ นโยบายต่างประเทศ และประเมินผลความเชื่อที่มีอยู่ก่อนว่าพอใจหรือไม่พอใจ ดีหรือไม่ดี เป็นต้น

2. ความรู้สึก (Affective Component) องค์ประกอบส่วนนี้จะเกี่ยวข้องกับอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้น ในรูปของความยินดีหรือไม่ยินดี ชอบใจหรือไม่ชอบใจ องค์ประกอบทางอารมณ์นี้จะก่อให้เกิดแรงจูงใจ เช่น ชาวอีสานไปอยู่กรุงเทพฯ มักจะมีความรู้สึกเป็นกันเอง สนทนากับคนอีสานด้วยกัน มีความสนใจความเป็นอยู่ของคนภาคอีสานมากกว่าภาคอื่น ๆ เป็นต้น

3. แนวโน้มของพฤติกรรม (Action Tendency) องค์ประกอบด้านนี้จะรวมความพร้อมของพฤติกรรมทั้งหมดที่จะแสดงออกต่อเป้าหมาย เช่น ถ้าบุคคลมีเจตคติทางบวกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่กำหนดให้ เขาก็มักจะให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนสิ่งนั้น แต่ถ้าหากเขามีเจตคติในทางลบ พฤติกรรมที่แสดงออกมักจะออกมาในรูปของการทำลายหรือลงโทษ เป็นต้น

บุญรักษา ประเสริฐ (2552 อ้างถึงใน จันทิมา คชนทร์ชาติ, 2561) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของเจตคติเอาไว้ 3 ด้าน คือ

1. ความรู้เชิงประมาณค่า (cognitive Component) คือ การที่บุคคลมีความรู้ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งไปในทางใดทางหนึ่ง
2. ความรู้สึกพอใจ (Affective Component) คือ ความรู้สึกชอบ ไม่ชอบ พอใจ หรือไม่พอใจต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง สิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง
3. ความพร้อมกระทำ (Action Tendency Component) คือ สิ่งที่บุคคลพร้อมที่จะให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และส่งเสริมในสิ่งที่พอใจ แต่หากไม่พอใจก็จะมีพฤติกรรมตรงกันข้ามด้วยการต่อต้านหรือเพิกเฉยต่อสิ่งนั้น

สุชีรา ภัทรายุตวรณ (2556 อ้างถึงใน ชญารัตน์ บุญญพุมิกร, 2561) กล่าวว่า เจตคติประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กัน ได้แก่

1. Cognitive Component เป็นเรื่องความรู้ของบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อาจเป็นความรู้ต่อบุคคล วัตถุ หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ในทางที่ดีหรือไม่ดี ในทางบวกหรือทางลบ
2. Affective Component/Felling Component เป็นองค์ประกอบทางด้านอารมณ์ความรู้สึก ซึ่งจะถูกเร้าจาก Cognitive Component เมื่อคนเรารู้สิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้ว จะนำไปสู่การเกิดความรู้สึกในทางที่ดีหรือไม่ดี ถ้าเรารู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางที่ไม่ดี เราก็จะไม่ชอบหรือไม่พอใจกับ สิ่งนั้น
3. Behavioral Component/Action Tendency Component เป็นเรื่องของความพร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งและในทางใดทางหนึ่ง

ชญารัตน์ บุญญพุมิกร (2561) ได้สรุปถึงองค์ประกอบเจตคติของบุคคล 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive Component) หมายถึง เจตคติที่ส่งผลต่อความเชื่อหรือไม่เชื่อต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เกิดจากกระบวนการทางความคิดของบุคคล
2. องค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective Component) หมายถึง เจตคติที่ส่งผลต่อความรู้สึกทางอารมณ์เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้า ซึ่งอาจจะชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) หมายถึง เจตคติที่ส่งผลต่อแนวโน้มการแสดงออกอย่างใดอย่างหนึ่งของบุคคลเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่มากระตุ้น ซึ่งอาจจะเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม

McGrire (1969 อ้างถึงใน เกศแก้ว คงคล้าย, 2562) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของเจตคติไว้ 3 ประการ คือ

1. องค์ประกอบทางความรู้ หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความเข้าใจในตัวบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้า เพื่อเป็นแนวทางในการสรุปว่าบุคคลนั้นมีความเชื่อและเจตคติต่อสิ่งเร้านั้นอย่างไร

2. องค์ประกอบทางความรู้สึกหรืออารมณ์ หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกหรืออารมณ์ของตัวบุคคลกับสิ่งเร้า โดยพิจารณาจากความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจ ความต้องการและไม่ต้องการของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้า

3. องค์ประกอบทางพฤติกรรม หมายถึง องค์ประกอบทางการแสดงออกหรือแนวโน้มที่บุคคลจะตอบสนองสิ่งเร้าในทิศทางต่าง ๆ โดยการตอบสนองจะขึ้นอยู่กับความเชื่อของบุคคลที่แสดงออกมาให้สอดคล้องกับความรู้สึกภายในจิตใจ

Krench และ Egerton (1962 อ้างถึงใน บุศรา โชมพัตร, 2563) ได้กล่าวว่า เจตคติประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. องค์ประกอบทางด้านความรู้ (Cognitive Component) หมายถึง การรู้ การเชื่อ และการเข้าใจของบุคคล รับรู้ในทางบวกหรือทางลบ นำไปสู่เจตคติต่อสิ่งเหล่านั้น เช่น ถ้าเรารู้และเข้าใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางที่ดี เราก็ม会有เจตคติที่ดี แต่ถ้าเรารับรู้ เชื่อ และเข้าใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางที่ไม่ดี เราก็ม会有เจตคติที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้นด้วย แต่ถ้าเราไม่ได้รับรู้กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เกิดขึ้นนั้น เราก็ม会有ไม่มีเจตคติหรือความคิดใด ๆ กับสิ่งเหล่านั้นเลย

2. องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก (Affective Component of Feeling Component) เป็นความรู้สึกและอารมณ์ที่เกิดจากการรู้หรือการรับรู้ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งอาจมีในทางบวกและทางลบ เช่น ชอบ รักเกลียด เบื่อ โดยความรู้สึกเหล่านั้นค่อนข้างอยู่ถาวรและเปลี่ยนแปลงได้ยาก

3. องค์ประกอบทางด้านแนวโน้มในเชิงพฤติกรรมหรือการกระทำ (Behavioral Component) หมายถึง เป็นแนวโน้มที่จะตอบสนองต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดทั้งด้านบวกหรือด้านลบ เช่น ความรู้สึกชอบหรือประทับใจในตัวดารารายหนึ่ง และมีแนวโน้มที่จะไปดูภาพยนตร์ที่ดารารายคนนั้นแสดงอีกบ่อย ๆ

จากองค์ประกอบที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าองค์ประกอบของเจตคติของบุคคล ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ด้านความรู้ 2) ด้านความรู้สึก และ 3) ด้านพฤติกรรม ซึ่งเจตคติในแต่ละด้านของแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกันออกไปตามความเชื่อและประสบการณ์ที่ผ่านมา เป็นปัจเจกบุคคล

2.1.3 การวัดเจตคติ

จากการศึกษาเกี่ยวกับเจตคติที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่าเจตคติเป็นเรื่องที่วัดยาก แต่อย่างไรก็ตาม มีนักวิชาการได้เสนอแนวทางในการวัดเจตคติไว้หลายวิธี ดังนี้

ประหยัด ลักษณะงาม (2524 อ้างถึงใน พล พิมพ์โพธิ์, 2561) ได้กล่าวว่าเจตคติเป็นลักษณะที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของแต่ละบุคคลและเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ จึงจำเป็นต้องหาเครื่องมือวัดเจตคติที่มีความหมายเที่ยงตรง มีความเชื่อถือได้ และเครื่องมือนั้นจะต้องมีค่าอำนาจจำแนกคุณภาพเจตคติของบุคคลได้ด้วย แต่เนื่องจากเจตคติเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในใจของบุคคลจึงอาจจะสามารถวัดได้จากพฤติกรรมทางกาย ทางวาจา หรือทางภาษาที่แสดงออกก็ได้

ศักดิ์ สุนทรเสณี (2531 อ้างถึงใน พล พิมพ์โพธิ์, 2561) ได้กล่าวถึงวิธีการวัดเจตคติที่สามารถกระทำได้ 3 วิธี คือ

1. การสังเกต เป็นวิธีการที่ใช้ประสาทหูและตาเป็นสำคัญในการศึกษาถึงเจตคติของแต่ละบุคคล เป็นวิธีการศึกษาพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด แล้วนำข้อมูลที่สังเกตได้ไปอนุมานว่าบุคคลนั้นมีเจตคติต่อสิ่งนั้นเป็นอย่างไร

2. การให้รายงานตนเอง เป็นวิธีการให้บุคคลนั้นเล่าถึงความรู้สึกที่มีต่อสิ่งนั้นออก โดยคะแนนที่ได้จากการวัดเจตคตินี้สามารถจัดแบ่งออกได้เป็นช่วง ๆ โดยในแต่ละช่วงมีขนาดที่เท่ากัน และสามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้

3. เทคนิคการฉายออก เป็นวิธีการวัดเจตคติโดยการสร้างจินตนาการจากภาพ โดยใช้ภาพเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลนั้นแสดงความคิดเห็นออกมา เพื่อจะได้สังเกตและวัดได้ว่าบุคคลนั้นมีความรู้สึกอย่างไรต่อเรื่องที่ต้องการวัด

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2538 อ้างถึงใน พล พิมพ์โพธิ์, 2561) ได้กล่าวถึงแบบวัดเจตคติที่มีมาตรวัดเจตคติและที่นิยมใช้กันอยู่ 3 ประเภท คือ

1. มาตรวัดของเทอร์สโตน เป็นการกำหนดช่วงความรู้สึกของคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็น 11 ช่วง จากน้อยที่สุดไปถึงมากที่สุด ข้อความที่บรรจุลงในมาตรวัดจะต้องนำไปให้ผู้ตัดสินพิจารณาว่าควรอยู่ในตำแหน่งใดของมาตรวัด โดยยึดหลักว่าข้อคิดเห็นที่จะใช้เป็นเครื่องวัดเจตคติได้ ต้องให้ข้อความคิดเห็นนั้นแทนความมากน้อยของเจตคติที่มีต่อเรื่องนั้น ๆ และช่วงเจตคติแต่ละข้อความคิดเห็นจะมีระยะห่างเท่า ๆ กัน ตามที่มาตรวัดกำหนดไว้

2. มาตรวัดของลิเคิร์ท เป็นการกำหนดช่วงความรู้สึกของคนเป็น 5 ช่วงหรือ 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เฉย ๆ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ข้อความที่บรรจุลงในมาตรวัดประกอบด้วยข้อความที่แสดงความรู้สึกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดทั้งในทางที่ดี (ทางบวก) และในทางที่ไม่ดี (ทางลบ) และมีจำนวนพอ ๆ กัน การกำหนดน้ำหนักคะแนนการตอบแต่ละตัวเลือกจะดำเนินการภายหลังจากที่ได้รวบรวมข้อมูลมาแล้ว การใช้มาตรวัดนี้มีผู้นิยมใช้กันมากที่สุดเพราะสะดวกสร้างง่าย รวดเร็ว และมีความเชื่อมั่นค่อนข้างสูง

3. มาตรวัดของออสกูต เป็นการใช้คำคุณศัพท์มาอธิบายความหมายของสิ่งเร้า โดยมีคุณศัพท์ตรงข้ามกันเป็นขั้วของมาตรวัด เป็นวิธีการวัดความคิดรวบยอดของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ โดยเป็นวิธีการวัดเจตคติโดยใช้ความหมายทางภาษาเป็นตัววัด สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 รูปแบบ คือ

3.1 องค์ประกอบด้านการประเมินค่า เช่น ดี-ชั่ว จริง-เท็จ ฉลาด-โง่

3.2 องค์ประกอบด้านศักยภาพ เช่น แข็งแรง-อ่อนแอ หนัก-เบา หยาบ-ละเอียด

3.3 องค์ประกอบด้านกิจกรรม เช่น เร็ว-ช้า กระตือรือร้น-เฉื่อยชา

วรรณดี แสงประทีปทอง (2544 อ้างถึงใน เกศแก้ว คงคล้าย, 2562) ได้กล่าวถึงวิธีการวัดเจตคติไว้ 3 ประการ คือ

1. การสังเกต หมายถึง การเฝ้ามองดูพฤติกรรมของบุคคลที่ต้องการวัดเจตคติอย่างมีแบบแผนการวัด โดยการสังเกตนี้ผู้สังเกตต้องคอยติดตามดูพฤติกรรมตามธรรมชาติของผู้ถูกสังเกต โดยต้องไม่ให้ผู้สังเกตรู้ว่ากำลังถูกสังเกตอยู่ ไม่ต้องมีการขอความร่วมมือจากผู้ถูกสังเกต และไม่เปลี่ยนแปลงสถานการณ์ที่ต้องการสังเกตด้วย ทั้งนี้ การวัดด้วยวิธีการสังเกตนี้ผู้สังเกตต้องมีการใช้เครื่องมืออื่น ๆ ช่วยประกอบในการสังเกตด้วย

2. การสัมภาษณ์ หมายถึง การมีแบบคำถามให้ผู้ที่ต้องการสัมภาษณ์ตอบ โดยที่ผู้สัมภาษณ์อาจมีผู้ช่วยในการจดบันทึกข้อหรือบันทึกเสียงการสัมภาษณ์ก็ได้ การสัมภาษณ์นี้จะทำให้ได้ทราบข้อมูลของผู้ถูกสัมภาษณ์ทั้งในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต สำหรับการสัมภาษณ์มีข้อดีคือสามารถเก็บข้อมูลได้มากและใช้เวลาไม่มากนัก

3. การใช้มาตรวัด หมายถึง การใช้เครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีระเบียบแบบแผนและวิธีการในการวิจัย สำหรับข้อดีของการใช้มาตรวัด คือ ผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนมากในเวลาเดียวกัน สิ้นเปลืองงบประมาณน้อยกว่าวิธีการอื่น ๆ ดังนั้น การใช้มาตรวัดจึงเป็นที่นิยมใช้กันเป็นจำนวนมากเช่นเดียวกัน

สุชีรา ภัทรายุทธวรรณ (2556 อ้างถึงใน ชญารัตน์ บุญพุฒิก, 2561) ได้กล่าวถึงแนวทางการวัดเจตคติว่าสามารถวัดได้ 2 วิธี คือ

1. การสังเกต (Observation) การสังเกตเป็นวิธีการศึกษาพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แล้วนำข้อมูลที่สังเกตได้นั้นไปอนุมานว่าบุคคลนั้นมีเจตคติต่อสิ่งนั้นเป็นอย่างไร

2. การรายงานตนเอง (Self-report) เป็นวิธีการศึกษาเจตคติของบุคคล โดยให้บุคคลนั้นเล่าความรู้สึกที่มีต่อสิ่งนั้นออกมา โดยให้รายงานออกมาในลักษณะ รู้สึกชอบหรือไม่ชอบ หรือ เห็นว่าดีหรือไม่ดี สิ่งที่แสดงออกมานั้นจะกำหนดเป็นค่าคะแนนเจตคติได้

สำหรับการสร้างมาตรวัดเจตคติในรูปแบบของการรายงานตนเอง (Self-report) ให้มีความเป็นมาตรฐานมีหลากหลายวิธี ซึ่งเทคนิควิธีที่เป็นที่นิยมมี 3 วิธี คือ

1. เทคนิคของลิเคิร์ท (Likert Technique) มาตรวัดของลิเคิร์ทมีหลายชื่อเรียก ได้แก่ Likert Scale, Likert Type Scale, Sigma Scale, Method of Summate Rating, Summated Rating Scale และ Posteriori Approach ซึ่งมีข้อตกลงเบื้องต้นของมาตรวัดเจตคติของลิเคิร์ท ดังนี้

1.1 เจตคติมีการกระจายแบบโค้งปกติ (Normal Curve)

1.2 การตอบสนองต่อข้อคำถามแต่ละข้อในมาตรวัดจะมีลักษณะคงที่ แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าลักษณะการตอบในทุก ๆ ข้อจะเหมือนกันหรือเท่ากัน

1.3 ผลรวมของลักษณะคงที่ของการตอบสนองในข้อความทั้งหมดของแต่ละบุคคลจะมีลักษณะเป็นเส้นตรงหรือเกือบเป็นเส้นตรง เพราะถึงแม้ว่าลักษณะคงที่ในทุก ๆ ข้อคำถามจะไม่เหมือนกันหรือเท่ากัน แต่เมื่อนำค่าคงที่มารวมกันแล้วส่วนที่เกินหรือน้อยกว่าค่าคงที่ จะหักลบกันหมดไป

1.4 ผลรวมของลักษณะคงที่ของการตอบสนองในข้อหนึ่ง ๆ จะมีองค์ประกอบร่วมกันอยู่หนึ่งตัว นั่นคือผลรวมนี้จะแทนค่าลักษณะที่วัดได้อย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียว

2. เทคนิคของเทอร์สโตน (Thurstone Technique) เป็นวิธีการวัดตามระดับความมากหรือน้อยของความรู้สึกในด้านบวกและด้านลบที่มีต่อสิ่งหนึ่ง ซึ่งความรู้สึกเหล่านี้แสดงให้ถึงความแตกต่างว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ลักษณะของมาตรวัดวิธีนี้จะหาค่าของแต่ละมาตรวัด (Scale) ของข้อความทางเจตคติก่อนที่จะนำไปรวบรวมข้อมูลที่จะวิจัย จึงเรียกว่า Priori Approach สร้างโดยกำหนดคุณลักษณะที่มีมากที่สุดถึงน้อยที่สุดให้ระยะห่างเท่า ๆ กัน

3. เทคนิคนัยจำแนกของออสกูต (Semantic Differential Technique หรือ Osgood Technique) เป็นแนวโน้มในการประเมินของบุคคล การเข้าหาหรือหลีกเลี่ยง การสนับสนุนหรือต่อต้าน เป็นการแสวงหามิติของความหมายโดยนัย (Dimension of Connotative Meaning) โดยใช้มาตรจำแนกความหมาย (Semantic Differential Scale) ให้บุคคลตอบมโนทัศน์หนึ่ง ๆ ซึ่งเป็นวัตถุ บุคคล หรืออื่น ๆ ที่มีความหมายสำหรับบุคคลอย่างไรบนข้อกระทงที่มีคำคุณศัพท์ขั้วคู่ที่มีความหมายตรงกันข้าม ลักษณะของเทคนิคนัยจำแนกออสกูตนี้เป็นวิธีสังเกตและวัดความหมายของมโนภาพในด้านจิตวิทยา มีความเชื่อว่าภาษาเป็นการสื่อความหมายของมนุษย์ที่สามารถนำมาวัดความรู้สึกเจตคติและพฤติกรรมของมนุษย์ได้ เป้าเจตคติของออสกูต เรียกว่า มโนภาพ (Concept) เช่น วิเคราะห์มโนภาพแตกต่าง 20 มโนภาพ ให้คนตอบ 100 คน และใช้คำตรงข้าม 50 คู่ เสร็จแล้วนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบโดยมี 3 องค์ประกอบพื้นฐาน ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 ด้านการประเมินค่า (Evaluative Factor) เป็นองค์ประกอบที่แสดงออกในด้านคุณค่า คำคุณศัพท์ที่ใช้ในการอธิบาย เช่น ดี-เลว สวย-น่าเกลียด สุข-ทุกข์ บวก-ลบ ฉลาด-โง่ สำเร็จ-ล้มเหลว

องค์ประกอบที่ 2 ด้านพลัง/อำนาจ (Potency Factor) เป็นองค์ประกอบที่แสดงออกทางด้านพลัง อำนาจ คำคุณศัพท์ที่ใช้ในการอธิบาย เช่น แข็งแรง-อ่อนแอ แข็ง-นุ่ม หนัก-เบา หยาบ-ละเอียด กล้า-กลัว ใหญ่-เล็ก

องค์ประกอบที่ 3 ด้านกิจกรรม (Activity Factor) เป็นองค์ประกอบที่แสดงออกถึงลักษณะของกิริยาอาการ คำคุณศัพท์ที่ใช้ในการอธิบาย เช่น เร็ว-ช้า ร้อน-เย็น ตื่นเต้น-ใจเย็น ขยัน-ขี้เกียจ ทำได้-ทำไม่ได้ คล่องแคล่ว-เฉื่อยชา

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการวัดเจตคติที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเลือกใช้มาตราวัดแบบเจตคติของลิเคิร์ต (Likert's Summated Rating Scale) เป็นเครื่องมือในการวัดเจตคติของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีต่อวิชาชีพอาจารย์

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า มีนักวิชาการทั้งชาวไทยและต่างประเทศ ผู้วิจัยสามารถสรุปสาระโดยสังเขปได้ ดังนี้

2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

McClelland (1985 อ้างถึงใน มงคล ศัยยกุล, 2556) ให้ความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะกระทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ โดยแข่งขันกับมาตรฐานที่ดีเยี่ยมหรือทำให้ได้ดีกว่าคนอื่น มีความพยายามที่จะเอาชนะต่ออุปสรรคต่าง ๆ โดยที่คำนึงถึงความสำเร็จมากกว่าความล้มเหลว รู้จักเลือกงานให้มีความเหมาะสมกับความสามารถของตนเอง เป็นผู้ที่มีความคิดวางแผนทุกอย่างจะต้องประสบความสำเร็จจะต้องมีความตั้งใจจริง ไม่ใช่เพราะโอกาสอำนวย และการกระทำกิจกรรมใด ๆ นั้น มุ่งที่จะให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามมาตรฐานของตนเองมากกว่าผลรางวัล โดยบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงนั้นจะมีความกล้าเสี่ยงมากพอสมควร มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบต่อตนเอง สามารถที่จะคาดการณ์ล่วงหน้า และมีทักษะในการจัดระบบงาน

กัลยา ยศคำลา (2553 อ้างถึงใน สิริพร ยศธนวรกุล, 2561) ให้ความหมายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะแสดงพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังเงินรางวัล แต่จะทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะสำคัญ คือ มุ่งหาความสำเร็จ (Hope of Success) และความกลัวล้มเหลว (Fear of Failure) อีกทั้งยังมีความทะเยอทะยานสูง ตั้งเป้าหมายสูง มีความรับผิดชอบในการงานดี มีความอดทนในการทำงาน รู้ความสามารถที่แท้จริงของตนเอง เป็นผู้ทำงานอย่างมีระบบแบบแผน มีการวางแผนงานล่วงหน้า และเป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง

สิริพร ยศธนวรกุล (2561) ให้ความหมายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคล มีความอดทนและพยายามในการทำงานโดยมีการวางแผนในการทำอย่างเป็นระบบ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

นลิน คำแน่น (2562) ให้ความหมายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ลักษณะภายในที่เป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงความต้องการ ความพยายามในการทำกิจกรรมหรือภารกิจใด ๆ ด้วยความมุ่งมั่น เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ศศิพิมล พรชิตกิตติพร (2562) ให้ความหมายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง สิ่งที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นได้ทั้งเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ โดยไม่หวังผลรางวัลหรือผลตอบแทน แต่จะมุ่งพัฒนาศักยภาพของบุคคล ซึ่งจะช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้กับบุคคล เพิ่มความพยายาม เพิ่มความอดทน และสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับบุคคลให้ดีขึ้น

กฤติยาภรณ์ คำลือ (2563) ให้ความหมายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่แสดงถึงความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุถึงความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยมีความมุ่งมั่นตั้งใจ เพียรพยายาม อดทน และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค เพื่อให้ประสบผลสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีตามมาตรฐานความเป็นเลิศที่ตนเองกำหนดไว้

โมลี สุทธิโมลีโพธิ (2563) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการหรือความปรารถนาของบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่ตระหนักและตั้งใจกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จได้ดีและมีมาตรฐานอันดีเลิศ พร้อมกับความบรรลุเป้าหมายในระดับสูง โดยพยายามแข่งขันกับมาตรฐานและบุคคลเพื่อให้ได้มาตรฐานและดีกว่าบุคคลอื่น และเป็นแรงผลักดันให้มีพฤติกรรมที่มีความมุ่งมั่น มีความทะเยอทะยาน มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบในหน้าที่ และฝ่าฟันอุปสรรคด้วยความหวังที่จะทำงานให้สำเร็จมากกว่ากลัวความล้มเหลว

ผกาทิพย์ บัวพงษ์ (2563) สรุปสาระสำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ว่า เป็นความปรารถนาที่จะกระทำในสิ่งที่ต้องการให้สำเร็จ โดยมีการตั้งเป้าหมายและวางแผนเตรียมการไว้อย่างชัดเจน มีความเพียรพยายาม มีความมานะอดทนที่จะผ่านพ้นต่ออุปสรรคต่าง ๆ ด้วยตนเอง ต้องการความเป็นอิสระในการทำงานและแสดงออก กล้าที่จะตัดสินใจอย่างมีเหตุผล และมีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ทำ มีความคาดหวังเป็นพลังขับเคลื่อนหรือแรงขับให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดมีความมุ่งมั่นและเพียรพยายามที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้บรรลุตามเป้าหมาย หรือต้องการทำในสิ่งที่ตนกระทำอยู่ให้ประสบผลสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศที่ตนเองกำหนดไว้ และ

ถ้างานที่บุคคลนั้นคาดหวังเกิดผลสำเร็จก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความภาคภูมิใจ มีกำลังใจ และมีความคาดหวังในการกระทำสิ่งนั้น ๆ ให้ประสบความสำเร็จหรือให้ได้ผลที่ดียิ่งขึ้นในครั้งต่อไป แต่หากสิ่งที่กระทำนั้นไม่สามารถประสบความสำเร็จได้ก็อาจจะกลายเป็นคนที่มีแต่ความท้อแท้ ไม่สู้ ไม่กล้าคิด แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงมีความสำคัญและมีอิทธิพลอย่างมากต่อบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา ซึ่งจะมีลักษณะแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับผลที่มาจากแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก ที่จะสามารถทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการกระทำสิ่งนั้น ๆ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตนเอง

จากการศึกษาความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงกระตุ้นและความปรารถนาของบุคคลที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงด้วยดีตามมาตรฐานและแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ ด้วยความกระตือรือร้นและมีความรับผิดชอบต่อแผนและผลที่เกิดขึ้น

2.2.2 ลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ศศธร บริสุทธิ์นฤดม (2557) กล่าวว่า หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจำนวนมาก ย่อมทำให้องค์กรมีการเติบโตและประสบความสำเร็จได้เร็วกว่าองค์กรอื่น โดยได้สรุปลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไว้ดังนี้

1. มีความกล้าเสี่ยง (Risk Taking) เลือกงานที่เหมาะสมกับความสามารถ เนื่องจากมีความมั่นใจในความสามารถของตนเอง เพราะการทำงานที่ยากให้ลุล่วงไปได้นั้นจะนำมาซึ่งความพอใจมาสู่ตน โดยจะมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานที่มีความเสี่ยง รวมไปถึงชอบงานที่มีการตัดสินใจที่เร่งด่วนหรือการแก้ปัญหาแบบทันทีทันใด เพราะเป็นการท้าทายความสามารถ
2. มีความขยันขันแข็ง (Energetic) มีความมานะในการคิดค้นคว้าและปฏิบัติอยู่ตลอดเวลา มีความตั้งใจและจริงจังกับการทำงาน สังเกตได้จากพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่าทุ่มเทกับการทำงาน และให้เวลาส่วนใหญ่กับการทำงานมากกว่าสิ่งอื่น นอกจากนี้ยังมีความอดทน เต็มที่ต่องานที่ทำ แม้จะมีความยากลำบากเพียงใดก็ตาม
3. มีความรับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) มีความทะเยอทะยาน และมีความรู้สึกคาดหวังความสำเร็จมากกว่าหลีกเลี่ยงความล้มเหลว โดยมีความคาดหวังว่าผลงานที่ปรากฏออกมาจะต้องสมบูรณ์และดีเลิศเสมอ

4. มีความต้องการทราบผลการตัดสินใจของตนเอง (Knowledge of Result of Decision) เมื่อมีการทำงานไปแล้วจะต้องมีการติดตามผลงานของตนเอง โดยไม่ใช่เพียงการคาดคะเน และเมื่อทราบผลแล้วจะพยายามปรับปรุงแก้ไขผลงานได้ดียิ่งขึ้นเรื่อย ๆ

5. มีการคาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities) ในการทำสิ่งต่าง ๆ มักจะมีการวางแผนระยะยาว โดยมีการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงความเป็นไปได้หรือแนวโน้มของผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตามมาทีหลัง ตลอดจนหาแนวทางในการป้องกันไว้เป็นการล่วงหน้าก่อน

6. มีทักษะในการจัดการระบบงาน (Organizational Skills) มีความคิดและพิจารณาเลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก เพื่อให้ระบบและงานที่ทำประสบความสำเร็จ

7. ชอบการแข่งขัน (Competition) เลือกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขันเพื่อเป็นการฝึกความชำนาญและเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ

McClelland (1961 อ้างถึงใน สิริพร ยศธนวรกุล, 2561) กล่าวถึงผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่ามีลักษณะ ดังนี้

1. กล้าเสี่ยงพอสมควร (Moderate Risk-Taking) มีการตัดสินใจ เด็ดเดี่ยว ไม่พอใจที่จะทำสิ่งนั้น ๆ ซึ่งไม่ต้องใช้ความสามารถ หากแต่เลือกทำในสิ่งที่ยากพอเหมาะกับความต้องการของตน และการทำสิ่งที่ยากให้สำเร็จนั้นจะทำให้ตนเองเกิดความพึงพอใจ ส่วนผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำมักไม่กล้าเสี่ยง เพราะกลัวไม่สำเร็จหรือไม่เสี่ยงจนเกินไป ทั้ง ๆ ที่รู้ว่าจะทำไม่สำเร็จแต่ก็พึงโชคชะตา

2. กระตือรือร้น (Energetic) หรือความขยันขันแข็งในการกระทำให้เปลี่ยนแปลงใหม่ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไม่ได้ขยันไปทุกกรณี แต่จะเอาใจใส่มานะพากเพียรต่อสิ่งที่ตนสนใจเป็นหลัก

3. ทำหายหรือย้วยความสามารถของตนเอง เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดและจะทำให้ตนเองรู้สึกว่าได้ทำงานสำคัญลุล่วงไป

4. รับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความพยายามทำงานให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจของตนเอง มิใช่หวังให้คนอื่นยกย่องต้องการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น ไม่ชอบให้คนอื่นมาบงการว่าต้องทำอย่างโน้นอย่างนี้หรือควรทำอย่างไร

5. ต้องการทราบผลของการตัดสินใจ (Knowledge of Result Decision) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะติดตามผลการกระทำของตนเองว่าเป็นอย่างไร มีความคืบหน้าอย่างไร ไม่ใช่เกิดจากการคาดคะเนว่าเป็นอย่างนั้นอย่างนี้ และหากทราบผลการตัดสินใจหรือการกระทำแล้วยังพยายามทำให้ดีกว่าที่ผ่านมาขึ้นไปอีก

6. คาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเป็นผู้ที่มีแผนระยะยาว เพราะสามารถเล็งเห็นเหตุการณ์ได้ไกลกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

7. มีทักษะในการจัดระบบงาน (Organization Skill) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นผู้ที่มีทักษะในการจัดระบบงาน

นอกจากนั้น McClelland ยังได้ให้ความหมายของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึงผู้ที่ตระหนักรู้ถึงเป้าหมายในระดับสูง มีความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในการแข่งขันและมีความสามารถในการจูงใจตนเองในการทำสิ่งที่ท้าทายยิ่งขึ้น ซึ่งผลดังกล่าวเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีความหมายทั้งต่อตนเองและองค์กร

รัตนภรณ์ วงศาโรจน์ (2533 อ้างถึงใน กฤติยาภรณ์ คำลือ, 2563) ได้กล่าวถึงลักษณะนิสัยและพฤติกรรมของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า จะต้องประกอบไปด้วยบุคลิกภาพด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 6 ด้าน ดังนี้

1. ความทะเยอทะยาน ได้แก่
 - 1.1 การตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง
 - 1.2 การพยายามไปสู่สถานะที่สูงขึ้น
 - 1.3 ให้คนอื่นรู้จักด้วยผลงาน
 - 1.4 ต้องการชัยชนะเมื่อมีการแข่งขัน
 - 1.5 ต้องการดีเด่นกว่าคนอื่น
 - 1.6 ต้องการให้งานของตนเองสำเร็จในระดับสูง
 - 1.7 ต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน
 - 1.8 เลือกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขันหรือมีความท้าทาย
2. ความกระตือรือร้น ได้แก่
 - 2.1 มีความขยันขันแข็ง
 - 2.2 มีความเอาใจใส่
 - 2.3 เต็มใจและจริงจังในการทำงาน
 - 2.4 มีความอดทนสูง
 - 2.5 ทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเร่งรีบไม่ผลัดวันประกันพรุ่ง
 - 2.6 มานะพยายามที่จะทำงานให้เสร็จอย่างมีประสิทธิภาพ
 - 2.7 รู้สึกสนุกในการทำงาน

- 2.8 เห็นคุณค่าของเวลา
- 2.9 ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก
- 3. ความกล้าเสี่ยง ได้แก่
 - 3.1 กล้าตัดสินใจในการกระทำสิ่งต่าง ๆ
 - 3.2 เลือกทำสิ่งที่เป็นไปได้ มีความยากและเหมาะสมกับความสามารถ
 - 3.3 มุ่งความสำเร็จมากกว่าหลีกเลี่ยงความล้มเหลว
 - 3.4 ทำทุกสิ่งด้วยความมั่นใจ
 - 3.5 ไม่เชื่อโชคกลางหรือสิ่งมหัศจรรย์
 - 3.6 กล้าได้กล้าเสีย
 - 3.7 เลือกงานที่ยากและท้าทายความสามารถ
- 4. ความรับผิดชอบต่อตนเอง ได้แก่
 - 4.1 การทำงานมุ่งให้สำเร็จเพื่อความพึงพอใจของตน
 - 4.2 มีการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น
 - 4.3 แม้ถูกรบกวนในขณะทำงานก็จะทำงานนั้นให้เสร็จได้
 - 4.4 รักษาสิทธิและหน้าที่ของตนอย่างเคร่งครัด
 - 4.5 กล้ารับผิดชอบในผลงานของตน
- 5. รู้จักวางแผน ได้แก่
 - 5.1 การมีแบบแผนในการทำงาน
 - 5.2 มีจุดประสงค์ในการทำงานอย่างเด่นชัด
 - 5.3 มองเห็นเส้นทางในการทำงานอย่างเป็นขั้นเป็นตอน
 - 5.4 เล็งเห็นการณ์ไกล
 - 5.5 มีความมุ่งมั่นที่ยาวนานเกี่ยวกับความสำเร็จในชีวิต
 - 5.6 มีความรอบคอบและรวบรวมรายละเอียดก่อนตัดสินใจ
 - 5.7 มีการทำงานอย่างรัดกุม ประณีต และเป็นระเบียบ
 - 5.8 การแสดงออกของความคิดที่กลั่นกรองแล้ว
 - 5.9 มุ่งอนาคตมากกว่าอดีต
 - 5.10 เลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก

6. ความมีเอกลักษณ์ ได้แก่

- 6.1 การริเริ่มทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความคิดของตนเอง
- 6.2 เป็นตัวของตนเอง
- 6.3 มีอิสระในการแสดงออก
- 6.4 สนใจเหตุการณ์หรือสิ่งใหม่ ๆ
- 6.5 ใช้ความคิดหรือใช้ทฤษฎีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา
- 6.6 การกระทำที่ไม่ซ้ำแบบใคร

Herman (1970 อ้างถึงใน ดลฤดี ไชยศิริ, 2563) ได้รวบรวมลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไว้ 10 ประการ คือ

1. มีระดับความทะเยอทะยานสูง
2. มีความหวังอย่างมากว่าตนจะประสบผลสำเร็จถึงแม้ว่าผลจากการกระทำนั้นจะขึ้นอยู่กับโอกาส
3. มีความพยายามไปสู่สถานที่สูงขึ้นไป
4. อดทนทำงานที่ยากได้เป็นเวลานาน
5. เมื่องานที่กำลังทำอยู่ถูกขัดจังหวะหรือถูกรบกวนจะพยายามทำต่อไปให้สำเร็จ
6. รู้สึกว่าเวลาเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่ง และสิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว
7. คำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคตมาก
8. เลือกเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถเป็นอันดับแรก
9. ต้องการให้เป็นที่รู้จักของคนอื่นโดยพยายามทำงานของตนให้ดี
10. พยายามปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ของตนให้ได้อยู่เสมอ

Guilford (1959 อ้างถึงใน พรพรรณ หน่อเมือง, 2564) กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงว่าต้องเป็นผู้ที่ประกอบด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. ความทะเยอทะยานทั่ว ๆ ไป คือ ปรารถนาที่จะทำกิจกรรมนั้นให้เสร็จ
2. มีความเพียรพยายามในการทำงานให้เป็นผลสำเร็จ
3. มีความอดทนเต็มใจที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จแม้จะประสบความยากลำบากหรืออุปสรรคปัญหาก็ตาม

จากการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง คือ ผู้ที่มีความพยายาม มานะ และอดทน ต่อการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ให้แล้วเสร็จตามแผนและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยแม้จะพบกับอุปสรรคปัญหาใด ๆ ก็จะสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการหรือแนวความคิดได้อย่างว่องไว อีกทั้งยังเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นและมีความรับผิดชอบสูง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ผู้วิจัยสามารถสรุปสาระโดยสังเขปได้ ดังนี้

2.3.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์ (2557) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองในความหมายเชิงจิตวิทยา หมายถึง การกระทำเพื่อการเจริญส่วนตน เป็นการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ด้านความมุ่งมั่น ประสิทธิภาพและค่านิยมอันเป็นพฤติกรรมภายใน ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมภายนอก ด้านการกระทำที่ดี เพื่อนำชีวิตสู่ความเจริญก้าวหน้า โดยการพัฒนาเน้นพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์โดยมุ่งพัฒนาตนเอง ในทุกด้านไปพร้อมกัน ส่งเสริมพัฒนาการตามธรรมชาติ การเจริญเติบโตไปตามวัยและอายุ และ ส่วนที่สอง คือ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมภายนอก การดูแล ส่งเสริม สนับสนุน จัดมวลประสบการณ์ ที่เอื้อต่อการพัฒนา

ธัญญภัทร์ ศิริธินราโรจน์ (2557) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นการจัดการตนเอง โดยมีเป้าหมายชีวิตที่ดีทั้งในปัจจุบันและอนาคต

วรรณวิสา แยมเกตุ (2558) ให้ความหมายการพัฒนาตนเอง คือ การพัฒนาความสามารถของตนเองให้มากขึ้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตนเองที่สำคัญ คือ การกระทำในเชิงบวก เช่น การสร้างแรงบันดาลใจให้อยากแก้ปัญหา การสะสมข้อมูลเพื่อให้ตนเองรอบรู้มากขึ้น และการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

นราธิป ศรีลาศักดิ์ (2559) ให้ความหมายการพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคล มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงตนเองไปในทิศทางที่ดีขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญการ และทัศนคติต่อการบริหารงาน การพัฒนาตนเองจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง มีการพัฒนาอยู่เสมอและตลอดเวลา เพื่อให้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงและความเจริญ ทางด้านเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทสำคัญในการทำงาน การทำงานที่มีประสิทธิภาพ พัฒนางาน

ในความรับผิดชอบของตนเองให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น พัฒนาอาชีพของตนเองให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น และเสริมสร้างสมรรถนะในการทำงานเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

พรชัย เจตมานาน (2556 อ้างถึงใน นุชสรา นาคทอง, 2560) ให้ความหมายการพัฒนาตนเอง คือ กระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ธนัท รักษ์ธนรัช (2560) ให้ความหมายการพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลแต่ละคนแสวงหาและเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ และความสามารถของตนเอง เพื่อเป็นการเตรียมตัวสำหรับความก้าวหน้าในสายงานต่อไปในภายภาคหน้า

ภัสราภรณ์ ศรีอานันท์โชติ (2561) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นความต้องการของบุคคลที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเองทั้งร่างกาย จิตใจ สังคม สติปัญญา เข้าใจถึงศักยภาพภายในตนเอง พัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถเข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่นได้มากยิ่งขึ้น กลายเป็นบุคคลที่สมบูรณ์แบบและเป็นประโยชน์ให้แก่สังคม

พัฒนชีตา ปิตชัยวิจิตร (2561) ให้ความหมายการพัฒนาตนเอง หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น โดยได้มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาไว้แล้ว ซึ่งการพัฒนานั้นมิได้หมายถึงการเปลี่ยนแปลงในด้านปริมาณที่สามารถจับต้องหรือวัดได้เท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงการเปลี่ยนแปลงในด้านคุณภาพด้วยทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม ซึ่งผู้ที่พัฒนาตนเองต้องมีความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองด้วยความเต็มใจและสมัครใจ โดยปราศจากความรู้สึกว่าถูกบังคับ การพัฒนาจึงจะเกิดความเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นได้ง่าย และเป็นการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ มีประสิทธิผล และสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างสันติสุข

ณัฐกุล ภูกลาง (2561) ให้ความหมายการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความพยายามพัฒนาตนเองในการที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองในด้านต่าง ๆ ให้ดีขึ้น เช่น ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อันจะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน

วัชรภัทร แสงแก่นเพชร (2561) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการปรับเปลี่ยนและจัดระบบความคิด ความรู้สึก และการกระทำของตนให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้นหรือเจริญขึ้น ปรับปรุง แก้ไขพฤติกรรมของตนเอง การทำให้ความสามารถที่แฝงอยู่ในตัวได้ปรากฏชัดขึ้น และดีขึ้น

สมใจ ลักษณะ (2548 อ้างถึงใน ณัฐกุล ภูกลาง, 2561) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง หมายถึง การเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง แก้ไข สร้างสรรค์ เกี่ยวกับตนเอง เพื่อนำไปสู่ความดี ความงาม ความเจริญในตนเอง โดยมีความมุ่งหมายสูงสุด คือ การมีชีวิตที่มีคุณภาพ มีความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานและมีความสุข

โสภณ ช้างกลาง (2550 อ้างถึงใน พันธ์ชิดา ปิตชัยวิจิตร, 2561) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเอง หมายถึง การดัดศักยภาพของตนเองออกมาแก้ไขปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้เกิดความเจริญดีขึ้นกว่าเดิม สร้างความแปลกใหม่ให้กับตนเอง เป็นการสร้างศักยภาพของตนเองให้ดีขึ้น เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสถานการณ์ที่แตกต่างกันอย่างมีความสุข เป็นกระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้เพื่อยกระดับมาตรฐานหรือความชำนาญในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นและมีความสุขก้าวหน้ายิ่งขึ้น

เอกชัย บุญอาจ (2553 อ้างถึงใน ธีระ กุลสวัสดิ์ และ สมคิด เพชรประเสริฐ, 2564) ให้ความหมายการพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาความสามารถของตนเองให้มากขึ้น โดยเหตุที่มนุษย์เราต้องการที่จะให้ตนเองเจริญก้าวหน้า ดังนั้น ทุกคนต้องการพัฒนาตนเองให้มีชีวิตที่ดียิ่งขึ้น และเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตนเองควรมีสิ่งสำคัญ คือ 1) การกระทำในเชิงบวกที่สำคัญที่สุด คือ สร้างแรงบันดาลใจให้อยากแก้ปัญหาการทำงาน หากเพียงทำงานตามคำสั่งที่ได้รับเท่านั้นจะไม่มีการพัฒนาความสามารถของตนเองได้ 2) สะสมข้อมูล หากไม่มีข้อมูลเข้า (Input) แล้วจะมีผลออก (Output) ได้อย่างไร การพัฒนาตนเองก็เช่นกัน การสะสมข้อมูลเพื่อให้ตนเองรอบรู้มากขึ้น จึงเป็นการช่วยพัฒนาตนเองให้รอบรู้มากยิ่งขึ้น และ 3) พัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สำหรับการพัฒนาตนเองโดยใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำได้ 2 วิธี ดังนี้ 1) การระดมสมอง (Brainstorming) โดยวิธีการนี้ทำให้พนักงานมีอิสระเสรีทางความคิดเชิงสร้างสรรค์เรื่องใดเรื่องหนึ่ง และ 2) รายการตรวจสอบ (Checklist) วิธีการนี้จะช่วยกระตุ้นให้คนพิจารณาในสิ่งที่อาจจะมองข้ามไปได้ จึงควรต้องมีการตรวจสอบให้ละเอียดถี่ถ้วน

จากการศึกษาความหมายของการพัฒนาตนเองดังที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การสร้างศักยภาพและขีดความสามารถของตนเอง ภายใต้ความต้องการที่จะทำให้ตนเองมีความเจริญก้าวหน้าในสายงานวิชาชีพและการรับรู้ศักยภาพของตนเอง ผ่านกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมา โดยมีจุดมุ่งหมายสูงสุด คือ การมีสมดุลชีวิตที่มีคุณภาพทั้งหน้าที่ การงานและความสุขส่วนตัว รวมไปถึงการเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและประสิทธิผลในภาพรวมขององค์กร

2.3.2 หลักการพัฒนาตนเอง

ชาอุชัย อาจีนสมาจาร (2550 อ้างถึงใน วรรณวิสา แยมเกตุ, 2558) ได้กล่าวถึงการยกระดับความสามารถของตนเองว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงตนเองจากศักยภาพเดิมที่มีอยู่ไปสู่ศักยภาพใหม่ในระดับที่สูงกว่า โดยมีหลักการ ดังนี้

1. บุคคลต้องสามารถปลดปล่อยศักยภาพระดับใหม่ออกมา
2. มีสิ่งท้าทายภายนอกที่เหมาะสม
3. คนที่มีการพัฒนาตนเองควรรับรู้ถึงสิ่งที่ท้าทายของตัวคนทั้งหมด (Total Self)
4. เป็นการริเริ่มด้วยตนเอง แรงจูงใจเบื้องต้นเกิดขึ้นผ่านผลสัมฤทธิ์ของตนเอง และ การที่จะทำให้บรรลุความสำเร็จด้วยตนเอง รางวัลและการลงโทษจากภายนอกเป็นเรื่องที่รองลงมา
5. การเรียนรู้ การหยั่งเชิงอย่างสร้างสรรค์
6. ต้องเต็มใจที่จะเสี่ยง
7. ต้องมีความตั้งใจที่เข้มแข็งเพียงพอที่จะผ่านขึ้นไปสู่ศักยภาพใหม่
8. ต้องการคำแนะนำและการสนับสนุนของนักพัฒนาตนเองที่มีวุฒิภาวะมากกว่า

Hodgson (1981 อ้างถึงใน วัชรภัทร์ แสงแก่นเพชร, 2561) ได้กล่าวถึงหลักการในการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. การพัฒนาตน คือ การก้าวไปข้างหน้าสู่ศักยภาพระดับใหม่
2. การพัฒนาตน เป็นการปฏิบัติที่ไม่ต่อเนื่อง หมายถึง การพัฒนาไปสู่ศักยภาพระดับใหม่ จะต้องเอาชนะพลังขัดขวางที่ขวางกั้นระหว่างศักยภาพแต่ละระดับ การพัฒนาจะถูกต่อต้านโดยอุปสรรคภายใน ซึ่งต้องการจะเอาชนะการพัฒนาที่เป็นอยู่ ทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่อง
3. การพัฒนาตน จะต้องเอาชนะความยากลำบากที่ขวางกั้น ถ้าบุคคลสามารถเอาชนะอุปสรรคได้ก็จะทำให้มีการปลดปล่อยศักยภาพระดับใหม่ออกมา

4. การพัฒนาตน จำเป็นต้องมีการท้าทายจากภายนอกที่เหมาะสม
5. การพัฒนาตน จำเป็นต้องมีการรับรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับสิ่งที่ท้าทาย
6. การพัฒนาตน เป็นการริเริ่มของตน
7. ผู้พัฒนาตน จะต้องยอมรับสิ่งที่ท้าทายด้วยตนเองทั้งหมด
8. การพัฒนาตน ต้องการการมีวินัยในตนเอง
9. การพัฒนาตน ต้องการการหยั่งรู้ที่สร้างสรรค์ซึ่งเกิดขึ้นในตน
10. การพัฒนาตน ต้องการการเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้เกี่ยวกับตน ซึ่งจะช่วยให้สามารถเผชิญความจริงเกี่ยวกับตน
11. การพัฒนาตน แรงจูงใจอันดับแรก คือ ผลสัมฤทธิ์ของตน และความสมปรารถนาแห่งตน
แรงจูงใจอันดับรองลงไป คือ การได้รับรางวัลและการถูกลงโทษ
12. การพัฒนาตน ผู้พัฒนาตั้งใจที่จะยอมรับการเสี่ยงของตน
13. การพัฒนาตน ผู้พัฒนาสามารถตัดสินใจได้ว่าความตั้งใจของตนมั่นคงพอที่จะพัฒนาไปได้ตลอดรอดฝั่งหรือไม่
14. การพัฒนาตน สมรรถนะในการพัฒนาจะสัมพันธ์กับระยะเวลาที่ใช้ในการอดทนต่อความยากลำบาก เพื่อการรับรางวัลที่เกิดจากสภาวะภายใน
15. การพัฒนาตน ผู้พัฒนาจะสามารถตัดสินใจว่าจะฟังคนอื่นหรือเป็นอิสระโดยฟังตนเองนานเท่าไร
16. การพัฒนาตน ผู้พัฒนาตระหนักว่าไม่มีอะไรจะประสบความสำเร็จได้โดยปราศจากการเสียสละส่วนบุคคล
17. การพัฒนาตน ผู้พัฒนาต้องการให้มีการแนะนำจากผู้พัฒนาที่มีวุฒิภาวะมากกว่า
18. การพัฒนาตน บุคคลซึ่งสามารถชักนำได้ดีที่สุด คือ ผู้พัฒนาที่มีวุฒิภาวะมากกว่า
19. การพัฒนาตน ให้เร็วขึ้น จำเป็นจะต้องนำความรู้และเทคนิคเฉพาะมาใช้
20. การพัฒนาตน ให้เร็วขึ้น จำเป็นจะต้องรู้ถึงการทำงานกับตนเอง

ปรานี รามสูตร และ จำรัส ดั่งสุวรรณ (2545 อ้างถึงใน พัฒน์ชิตา ปิตีชัยวิจิตร, 2561) กล่าวว่า หลักการพัฒนาตนเองเป็นสิ่งที่ผู้พัฒนาจะต้องยึดถือและมีความตระหนักอยู่เสมอ โดยคนที่พัฒนาตนเองจะต้องเริ่มต้นด้วยการสำรวจและพิจารณาตนเองว่าข้อดีและข้อบกพร่องในประเด็นใดบ้าง การสำรวจตนเองจะใช้วิธีการส่องกระจก เมื่อทราบแล้วก็จะมาวิเคราะห์ตนเองและตั้งเป้าหมายว่าสิ่งใดที่ดีและมีอยู่ในตัวเราแล้ว เราก็ควรรักษาเอาไว้ ส่วนสิ่งใดที่ไม่ดีและมีอยู่ในตัวเรา

เราก็ควรหาทางทำให้ลดน้อยลงหรือขจัดให้หมดสิ้นไป และมีสิ่งใดที่ดีและยังไม่มีในตัวเราก็นำมาเพิ่มให้กับตัวเรามากยิ่งขึ้น เมื่อวิเคราะห์และตั้งเป้าหมายแล้วก็คิดหาวิธีการและวางแผนดำเนินการ โดยเลือกวิธีการที่เหมาะสมกับตัวเอง เมื่อวางแผนเสร็จเรียบร้อยแล้วก็นำมาดำเนินการตามแผน ถ้าสามารถกระทำได้ตามแผนที่กำหนดไว้ก็ถือว่าแผนที่วางไว้เหมาะสมกับเรา แต่ถ้าทำไม่ได้ตามแผนก็ถือว่าแผนนั้นไม่เหมาะสมกับเรา จึงต้องมีการปรับปรุงให้มีความเหมาะสมจนเราสามารถยึดถือปฏิบัติได้ เมื่อดำเนินการตามแผนแล้วจะต้องมีการประเมินผลการดำเนินการว่าบรรลุเป้าหมายหรือไม่เพียงใด มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้างหรือไม่ระหว่างดำเนินการตามแผน ถ้ามีจะได้หาทางปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การดำเนินการในครั้งต่อไปมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543 อ้างถึงใน ญัฐกุล ภูกลาง, 2561) ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้และความคิด นับว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับปัจจุบัน ที่จะต้องมีการเตรียมตัวเพื่อพัฒนาตนเอง เช่น การเรียนรู้ภาษาต่างประเทศตามที่ตนเองสนใจ เรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศ เรียนรู้สภาพร่างกายของตน และเรียนรู้ศาสตร์ต่าง ๆ ที่จำเป็นแก่การประกอบอาชีพทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ
2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญ มนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาจะเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญให้มีคุณค่าที่สอดคล้องกับความคิด
3. เพื่อพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเจตคติและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ มนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาแล้ว จะพัฒนาและเปลี่ยนเจตคติและพฤติกรรมด้านความรู้สึกละเอียดและอารมณ์เชิงลบเป็นเจตคติและอารมณ์เชิงบวก และสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ อันจะช่วยพัฒนามนุษย์ให้เป็นคนดี มีน้ำใจแห่งการเสียสละ ใจกว้าง รู้จักให้เกียรติผู้อื่น และช่วยลดความเห็นแก่ตัวของตน เพื่อเพิ่มความมีใจสูงในตัวเองให้มากขึ้น ซึ่งจะเป็นผลดีแก่มนุษย์หรือบุคคลที่มีการพัฒนาตนเอง

จากหลักการพัฒนาตนเองที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าหลักการพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาคุณสมบัติที่เหมาะสมที่อยู่ในตัวบุคคล เป็นการจัดการตนเองให้สามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายชีวิตอย่างเป็นระบบด้วยการวางแผน ลงมือทำ ประเมิน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงและเติบโตของตนเองในทุก ๆ ด้าน

2.4 นโยบายของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2.4.1 การจัดแบ่งกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา

ตามพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 หมวด 3 มาตรา 24 กำหนดว่าเพื่อประโยชน์ในการส่งเสริม สนับสนุน ประเมินคุณภาพ กำกับดูแลและจัดสรรงบประมาณให้แก่สถาบันอุดมศึกษา จึงได้มีการกำหนดให้จัดสถาบันอุดมศึกษาเป็นกลุ่ม โดยคำนึงถึงจุดมุ่งหมาย พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ศักยภาพ และผลการดำเนินการที่ผ่านมาของสถาบันอุดมศึกษาในแต่ละกลุ่ม โดยต้องมีการกำหนดมาตรการส่งเสริม สนับสนุน ประเมินคุณภาพ กำกับดูแล และจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับการจัดกลุ่มดังกล่าว เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวงการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2564 หมวด 1 หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา ประกาศเมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2564 ได้กำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาคำนึงถึงศักยภาพและความพร้อมของส่วนงานภายในสถาบัน โดยกำหนดให้มีการจัดสถาบันอุดมศึกษาเป็นกลุ่ม (สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2564) ดังต่อไปนี้

1. กลุ่มพัฒนาการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก
2. กลุ่มพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม
3. กลุ่มพัฒนาชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนอื่น
4. กลุ่มพัฒนาปัญญาและคุณธรรมด้วยหลักศาสนา
5. กลุ่มผลิตและพัฒนาบุคลากรวิชาชีพและสาขาจำเพาะ
6. กลุ่มอื่นตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จัดอยู่ในกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา กลุ่มที่ 2 พัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม (Technology Development and Innovation) เป็นกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งสู่การจัดการศึกษาเพื่อเน้นการพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบโจทย์ของประเทศในการพัฒนาเกษตรกรรม อุตสาหกรรม และบริการ มีเป้าหมายดังนี้

1. สร้างและพัฒนาศักยภาพผู้เรียนที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีให้สามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์เพื่อสร้างผลงานและพัฒนาผลิตภัณฑ์
2. สร้างนวัตกรรมเพื่อนำไปใช้ในเชิงพาณิชย์หรือสาธารณประโยชน์ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มห่วงโซ่มูลค่าในภาคการผลิตและบริการ

3. ส่งเสริมบทบาทความร่วมมือกับภาคเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม

4. เน้นการเรียนการสอนควบคู่กับการปฏิบัติการจริง เพื่อพัฒนาสมรรถนะและทักษะในการทำงาน

2.4.2 นโยบายและยุทธศาสตร์ มทร.ธัญบุรี พ.ศ. 2563 - 2580

เพื่อให้สอดคล้องกับนิยามและเป้าหมายเฉพาะกลุ่ม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้มีการทบทวนและจัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พ.ศ.2563 - 2580 เพื่อใช้เป็นแผนในการบริหารและพัฒนาเพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่ “มหาวิทยาลัยนวัตกรรม ที่สร้างคุณค่าสู่สังคมและประเทศ” และสามารถตอบสนองเป้าหมายผลลัพธ์ของแผนระดับ 1 ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนระดับ 2 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาฉบับต่าง ๆ รวมถึงแผนระดับ 3 ที่ส่งผลกระทบต่อภารกิจของมหาวิทยาลัย และนโยบายของสภามหาวิทยาลัย (กองนโยบายและแผน, 2564) โดยมีรายละเอียดในแต่ละประเด็น ดังนี้

ปรัชญา	นวัตกรรมสร้างชาติ ราชมงคลธัญบุรีสร้างนวัตกรรม
ปณิธาน	มุ่งมั่นจัดการศึกษาและวิจัยผลิตนวัตกรรมที่ทรงคุณค่าต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน
วิสัยทัศน์	มหาวิทยาลัยนวัตกรรมที่สร้างคุณค่าสู่สังคมและประเทศ
พันธกิจ	1. ผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีความสามารถทางวิชาการ วิชาชีพ คิดสร้างสรรค์ และเรียนรู้ตลอดชีวิต 2. สร้างงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ และนวัตกรรมสู่การนำไปใช้ประโยชน์ในภาคอุตสาหกรรม สังคม ชุมชน หรือสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงพาณิชย์ 3. ให้บริการวิชาการแก่ชุมชนในพื้นที่เป้าหมายหรือภาคประกอบการ เพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน 4. ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

5. บริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล
ด้วยนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

เอกลักษณ์ มหาวิทยาลัยนักปฏิบัติ พัฒนานวัตกรรม และสร้างสรรค์นวัตกรรม

อัตลักษณ์ นักปฏิบัติ นักคิด นักสร้างสรรค์นวัตกรรม

ค่านิยมองค์กร RMUTT

R Right	ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
M Mastery	รู้ คิด ทำ แบบมืออาชีพ
U Universal Standard	มีความเป็นสากล
T Technology	ต่อยอดเทคโนโลยี
T Trust & Team	เชื่อมั่นในทีม

- วัฒนธรรมองค์กร
1. มุ่งเน้นตรงเวลา
 2. จิตอาสาคือชีวิต
 3. รู้คิดอย่างสร้างสรรค์
 4. ก้าวทันโลกทัศน์
 5. ซื่อสัตย์รับผิดชอบ

2.4.3 นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเปรียบบุคลากรเป็นเสมือนสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่ามากที่สุด ที่สามารถสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันให้กับมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี โดยมหาวิทยาลัยนำแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้สมรรถนะเกี่ยวกับงานและการบริหารจัดการมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร โดยได้มีการปรับปรุงระบบการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้กระบวนการพัฒนาบุคลากรสามารถเจาะลึกลงถึงการพัฒนาในระดับรายบุคคล การจัดหลักสูตรเพื่อการอบรมและพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทั้งในเนื้อหาความรู้ที่เกี่ยวข้อง ทักษะหรือเครื่องมือใหม่ในการทำงาน และครอบคลุมประเด็นจรรยาบรรณและจริยธรรมในการทำงาน เพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับต่อความท้าทายของมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งได้มีการปรับระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถคัดสรรบุคคลที่ดี มีคุณภาพ เข้ามาทำงาน

ในมหาวิทยาลัย มีระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร มีกลไกในการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานวิชาชีพให้กับบุคลากรแต่ละประเภท สามารถดูแล รักษา และพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถและค่านิยมหลักที่สอดคล้องกับความต้องการและความท้าทายของมหาวิทยาลัยในแต่ละช่วงเวลา ในขณะเดียวกันบุคลากรก็ต้องมีความสุขกับการทำงานและสามารถสร้างคุณค่าให้กับมหาวิทยาลัยได้อย่างเหมาะสม

นอกเหนือจากนั้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ยังได้มีการกำหนดโครงสร้างองค์กรและวางแผนกำลังคน เพื่อกำหนดจำนวนพนักงานในแต่ละสายงานให้มีความเหมาะสมสามารถทำงานได้ตอบโจทย์ภารกิจและวัตถุประสงค์การจัดตั้งหน่วยงาน โดยมีความเข้าใจว่าจะเป็นส่วนหนึ่งในการบรรลุเป้าหมายตามนโยบายของมหาวิทยาลัย โดยการวางแผนกำลังคนจะคำนึงถึงภารกิจที่เป็นความต้องการของภาครัฐกิจและประชาชนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ พร้อมคอยปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างทันทั่วทั้งที่ นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยยังมีการบริหารจัดการอัตรากำลังในแต่ละส่วนงาน สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความจำเป็นอันเกิดจากการขยาย พันธกิจหรือลดกิจกรรมที่หมดความจำเป็นลง โดยอัตรากำลังที่มหาวิทยาลัยฯ กำหนดให้กับส่วนงานในแต่ละช่วงเวลาเป็นตัวเลขที่พิจารณาจากความจำเป็นของส่วนงานในช่วงเวลานั้น ๆ เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลังมีความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (กองบริหารงานบุคคล, 2564)

2.5 นโยบายคณะกรรมการ

คณะกรรมการ เป็นคณะหนึ่งในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม มีหน้าที่รับผิดชอบจัดการศึกษาสายศิลปกรรมในระดับปริญญาตรี ทำการผลิตบัณฑิตทางศิลปกรรมให้สามารถไปประกอบอาชีพและดำรงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรมของชาติ โดยมีข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้อง (คณะกรรมการ, 2564) ดังนี้

ปรัชญา	ศิลปกรรมศาสตร์นำความรู้สู่การพัฒนา สร้างรากฐานความเป็นไทย
ปณิธาน	มุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาด้านศิลปกรรมศาสตร์ บนพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

เป้าประสงค์

- 1.บัณฑิตมีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับอัตลักษณ์ “บัณฑิตนักปฏิบัติ มีอาชีพ” และมีคุณภาพตามคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์
2. มีงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์หรือนวัตกรรม และงานสร้างสรรค์ ที่สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้
3. ชุมชนและสังคมได้รับการเสริมสร้างศักยภาพ คุณค่าทางจิตใจ เพิ่มระดับความเข้มแข็งและสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน
4. อนุรักษ์ สืบสาน สร้างสรรค์ ศิลปะและวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น รักษาสิ่งแวดล้อมที่บูรณาการกับการเรียนการสอน กิจกรรมนักศึกษา และเผยแพร่ต่อสาธารณชน
5. บุคลากรได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสุขในการทำงานบนฐานสมรรถนะ ของบุคลากร เพื่อสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้เกิดขึ้นกับองค์กร
6. มีระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ที่มีคุณภาพและมาตรฐานการทำงานที่มีผลสัมฤทธิ์สูง

ค่านิยมองค์กร

1. กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
2. ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ
3. โปร่งใสและตรวจสอบได้
4. ไม่เลือกปฏิบัติ
5. มุ่งรักดีต่อองค์กร
6. จิตสาธารณะ

วัฒนธรรมองค์กร

1. วัฒนธรรมมุ่งผลงาน (Result Based Culture)
2. วัฒนธรรมทีมงาน (Team Culture)
3. วัฒนธรรมสมรรถนะ (Competency Culture)
4. วัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข (Happiness Culture)

มุ่งสู่การเป็น “SMART” Faculty ในเชิงบริหาร

SMART	เก่ง ฉลาด ปราดเปรื่อง คล่องแคล่ว นำสมัย
S – Strong	แข็งแกร่งด้านบัณฑิตนักปฏิบัติ วิชาการและเทคโนโลยี
M – Modern	ทันสมัยด้านเทคโนโลยีและแข่งขันได้ในระดับสากล
A – Agile	คล่องแคล่ว ปราดเปรียว ว่องไว จี๊ดแต่แจ๋ว
R – Reform	ปฏิรูปยกระดับกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ
T – Trust	ได้รับความเชื่อถือ เชื่อมมั่นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)

1. พัฒนาการศึกษาด้านวิชาชีพทางการศึกษาและเทคโนโลยี สร้างคนดีคนเก่งสู่มาตรฐานสากล
2. พัฒนางานวิจัยสิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมและงานสร้างสรรค์ทางการศึกษาและเทคโนโลยีที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์และช่วยพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
3. เสริมสร้างศักยภาพด้านการศึกษาและเทคโนโลยีให้กับชุมชนสังคม บนพื้นฐานองค์ความรู้
4. อนุรักษ์ สร้างสรรค์ศิลปะและวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่นและสิ่งแวดล้อม
5. พัฒนาบุคลากรและผู้บริหารทุกระดับ เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง และเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้นำ
6. พัฒนาระบบบริหารจัดการและการจัดหารายได้ในขอบเขตของหลักธรรมาภิบาล

หลักสูตรและสาขาวิชาที่เปิดสอน

คณะศิลปกรรมศาสตร์ มีหลักสูตรระดับปริญญาตรี ที่เปิดสอน จำนวน 12 หลักสูตร และมีหลักสูตรระดับปริญญาโท 2 หลักสูตร รวมเป็น 14 หลักสูตร

ระดับปริญญาตรี

- | | |
|-----------------------|---|
| 1. หลักสูตรศิลปบัณฑิต | สาขาวิชาจิตรกรรม (ปรับปรุง พ.ศ. 2563) |
| 2. หลักสูตรศิลปบัณฑิต | สาขาวิชาศิลปะไทย (ปรับปรุง พ.ศ. 2563) |
| 3. หลักสูตรศิลปบัณฑิต | สาขาวิชาทัศนศิลป์ (ปรับปรุง พ.ศ. 2563) |
| 4. หลักสูตรศิลปบัณฑิต | สาขาวิชาออกแบบนิเทศศิลป์ (ปรับปรุง พ.ศ. 2563) |
| 5. หลักสูตรศิลปบัณฑิต | สาขาวิชาออกแบบผลิตภัณฑ์ (ปรับปรุง พ.ศ. 2563) |
| 6. หลักสูตรศิลปบัณฑิต | สาขาวิชาออกแบบภายใน (ปรับปรุง พ.ศ. 2563) |

- | | |
|------------------------------|--|
| 7. หลักสูตรศิลปบัณฑิต | สาขาวิชานวัตกรรมการออกแบบผลิตภัณฑ์ร่วมสมัย
(หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2563) |
| 8. หลักสูตรศิลปบัณฑิต | สาขาวิชาดนตรีสากล (ปรับปรุง พ.ศ. 2563) |
| 9. หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต | สาขาวิชาศิลปศึกษา (หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2563) |
| 10. หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต | สาขาวิชานาฏศิลป์ไทยศึกษา
(หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2562) |
| 11. หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต | สาขาวิชาดนตรีคีตศิลป์ไทยศึกษา
(หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2562) |
| 12. หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต | สาขาวิชาดนตรีคีตศิลป์สากลศึกษา
(หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2562) |

ระดับปริญญาโท

- | | |
|---------------------------------|---|
| 13. หลักสูตรศิลปมหาบัณฑิต | สาขาวิชาทัศนศิลป์และการออกแบบ
(หลักสูตร พ.ศ. 2560) |
| 14. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต | สาขาวิชานาฏศิลป์ศึกษา
(หลักสูตร พ.ศ. 2561) |

อัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ จำนวนรวมทั้งสิ้น 81 คน

ภาควิชานาฏดุริยางคศิลป์ (จำนวน 29 คน)

ข้าราชการ	จำนวน 11 คน
พนักงานมหาวิทยาลัย	จำนวน 15 คน
พนักงานราชการ	จำนวน 1 คน
ลูกจ้างชั่วคราว	จำนวน 2 คน

ภาควิชาทัศนศิลป์ (จำนวน 20 คน)

ข้าราชการ	จำนวน 14 คน
พนักงานมหาวิทยาลัย	จำนวน 6 คน

ภาควิชาศิลปะการออกแบบและเทคโนโลยี (จำนวน 32 คน)

ข้าราชการ	จำนวน 20 คน
พนักงานมหาวิทยาลัย	จำนวน 12 คน

วุฒิการศึกษาของบุคลากรสายวิชาการ

ระดับปริญญาเอก	จำนวน 15 คน
ระดับปริญญาโท	จำนวน 60 คน
ระดับปริญญาตรี	จำนวน 6 คน

2.6 หลักเกณฑ์และวิธีการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

ตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 18 กำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตำแหน่งวิชาการซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย ได้แก่ (1) ศาสตราจารย์ (2) รองศาสตราจารย์ (3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (4) อาจารย์ (5) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด โดยคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ของบุคลากรสายวิชาการ และได้มีการปรับปรุงเรื่อยมาจนถึงปัจจุบันถือใช้ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ.2563 และที่ปรับแก้ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2563 (ฉบับที่ 3) (ราชกิจจานุเบกษา, 2563) และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2564 (ราชกิจจานุเบกษา, 2564) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

หมวด 1 การแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

ข้อ 3 ให้สภาสถาบันแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการที่ ก.พ.อ. กำหนดประกอบด้วย

3.1 ประธานกรรมการ ซึ่งต้องเป็นกรรมการสภาสถาบันประเภผู้ทรงคุณวุฒิที่ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์

3.2 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งต้องไม่ใช่บุคลากรและไม่เคยเป็นบุคลากรในสังกัดของสถาบันอุดมศึกษานั้น ๆ โดยครอบคลุมคณะหรือสาขาวิชาที่มีการจัดการเรียนการสอน ในสถาบันอุดมศึกษาจำนวนไม่น้อยกว่าหกคน

ข้อ 4 การพิจารณาแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ให้พิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ผลการสอน ผลงานทางวิชาการ และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ตามที่กำหนดในประกาศนี้และเอกสารแนบท้าย

การพิจารณาแต่งตั้งในวาระแรกกระทำได้ 2 วิธี คือ การแต่งตั้งโดยวิธีปกติ และการแต่งตั้งโดยวิธีพิเศษ

การพิจารณาแต่งตั้งอาจารย์ประจำ ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

การแต่งตั้งโดยวิธีปกติ

การแต่งตั้งโดยวิธีพิเศษ

ภาพที่ 2.1 แสดงวิธีการพิจารณาแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

ข้อ 5 การแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการโดยวิธีปกติให้ดำเนินการ ดังนี้

5.1 การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

5.1.1 คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

ในกรณีสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ผู้นั้นต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์ และทำการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่าหกปี หรือ

ในกรณีสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า ผู้นั้นต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์ และทำการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่าสี่ปี หรือ

ในกรณีสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ผู้นั้นต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์ และทำการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และผ่านระยะทดลองการปฏิบัติงานที่กำหนดโดยสถาบันนั้น ๆ

ในกรณีที่ผู้ขอดำรงตำแหน่งทางวิชาการเคยได้รับแต่งตั้งเป็นอาจารย์พิเศษในสถาบันอุดมศึกษาที่ ก.พ.อ. รับรอง และได้สอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่ง ซึ่งเทียบค่าได้ไม่น้อยกว่าสามหน่วยกิตระบบทวิภาค หรือปฏิบัติงานด้านวิชาชีพที่ใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เสนอ

ข้อกำหนดตำแหน่งมาแล้ว อาจนำระยะเวลาระหว่างเป็นอาจารย์พิเศษในภาคการศึกษาที่สอนหรือปฏิบัติงานด้านวิชาชีพนั้นมารวมคำนวณเวลาในการสอนให้สามในสี่ส่วนของเวลาที่ทำการสอน

ในกรณีที่อาจารย์ผู้ใดได้รับวุฒิเพิ่ม ให้นำระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอาจารย์ก่อนได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นและเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอาจารย์หลังจากได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นรวมกัน เพื่อขอแต่งตั้งตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้ตามอัตราส่วนของระยะเวลาที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

5.1.2 ผลการสอน ต้องประเมินคุณภาพการสอนของผู้ขอที่ครอบคลุมข้อมูลที่จำเป็นทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้สามารถประเมินการเรียนรู้ได้ผลถูกต้องที่สุด และสอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวังทั้งในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ หรือศาสตราจารย์ แต่สถาบันอุดมศึกษาอาจกำหนดให้สูงขึ้นตามระดับตำแหน่งที่ประเมินได้

ผู้ขอต้องมีชั่วโมงสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเทียบค่าได้ไม่น้อยกว่าสามหน่วยกิตระบบทวิภาค และมีความชำนาญในการสอน จะต้องเสนอเอกสารหลักฐานที่ใช้ในการประเมินผลการสอนที่ผลิตขึ้นตามภาระงานสอนสำหรับกรณีที่ผู้ขอได้ทำการสอนหลายวิชาหรือสอนวิชาที่มีผู้สอนร่วมกันหลายคน จะต้องเสนอเอกสารหลักฐานที่ใช้ในการประเมินผลการสอน ในทุกวิชาหรือทุกหัวข้อที่ผู้ขอเป็นผู้สอน แล้วแต่กรณี ซึ่งรวมกันได้ไม่น้อยกว่าสามหน่วยกิตระบบทวิภาค และมีคุณภาพดีมีการอ้างอิงแหล่งที่มาและได้ใช้ประกอบการสอนมาแล้ว โดยผ่านการประเมินจากคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับของสถาบันตามข้อ 5 แนวทางการประเมินผลการสอนในเอกสารแนบท้าย

5.1.3 ผลงานทางวิชาการต้องประกอบด้วยผลงานซึ่งมีคุณภาพ B และมีปริมาณอย่างน้อย ดังต่อไปนี้

- 1) ผลงานวิจัย 2 เรื่อง หรือ
- 2) ผลงานวิจัย 1 เรื่อง และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ๆ 1 รายการ หรือ
- 3) ผลงานวิจัย 1 เรื่อง และผลงานวิชาการรับใช้สังคม 1 เรื่อง หรือ
- 4) ผลงานวิจัย 1 เรื่อง และตำราหรือหนังสือ 1 เล่ม

โดยที่งานวิจัยตาม (1) - (4) อย่างน้อย 1 เรื่อง ผู้ขอต้องเป็นผู้ประพันธ์
อันดับแรก (First Author) หรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding Author) ทั้งนี้ ตามลักษณะ
การมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการตามเอกสารแนบท้าย

การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ โดยวิธีปกติ



ภาพที่ 2.2 แสดงการแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ โดยวิธีปกติ

สำหรับการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการสาขาวิชาทางสังคมศาสตร์
และมนุษยศาสตร์นั้น ผู้ขออาจใช้ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น หรือผลงานวิชาการรับใช้สังคม
ที่ได้รับการประเมินให้มีคุณภาพระดับ B หรือบทความทางวิชาการที่ได้รับการประเมินให้มีคุณภาพ
ระดับ B+ แทนงานวิจัยตาม (2) - (4) ได้ โดยที่ผลงานอย่างน้อย 1 เรื่อง ผู้ขอต้องเป็นผู้ประพันธ์
อันดับแรก (First Author) ทั้งนี้ ตามลักษณะการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการตามเอกสาร
แนบท้าย

การนำงานวิจัยหรืองานใด ๆ ที่ทำเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
เพื่อรับปริญญา ประกาศนียบัตร หรือเพื่อสำเร็จการศึกษา มาเสนอเป็นผลงานทางวิชาการ ตามข้อนี้
จะกระทำมิได้ เว้นแต่ผู้ขอได้แสดงหลักฐานว่าได้ทำการศึกษาหรือวิจัยเพิ่มเติมขยายผลต่อจากเรื่อง
เดิมจนปรากฏความก้าวหน้าทางวิชาการอย่างเห็นได้ชัด ในกรณีเช่นนี้ให้พิจารณาเฉพาะผลการศึกษา
หรือวิจัยที่เพิ่มขึ้นจากเดิมเท่านั้น

ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการทุกประเภทต้องได้รับการเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด พร้อมแสดงหลักฐานว่าการเผยแพร่นั้นได้ผ่านการประเมินคุณภาพโดยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้น ๆ หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง (Peer Reviewer) ที่มาจากหลากหลายสถาบันตามเอกสารแนบท้าย

5.1.4 จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการในการพิจารณากำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ดังนี้

1) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาการ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนและไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น ไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการมากกว่าหนึ่งฉบับ รวมถึงไม่คัดลอกข้อความใด ๆ จากผลงานเดิมของตนโดยไม่อ้างอิงผลงานเดิมตามหลักวิชาการ ทั้งนี้ ในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

2) ต้องอ้างอิงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาการของตนเองเพื่อแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

3) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาการจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นหรือสิทธิมนุษยชน

4) ผลงานทางวิชาการต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาการเป็นเกณฑ์ ปราศจากอคติ และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษาหรือวิจัยโดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือเพื่อก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบ โดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาการ

5) ต้องนำผลงานทางวิชาการไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

6) หากผลงานทางวิชาการมีการใช้ข้อมูลจากการทำการวิจัยในคนหรือสัตว์ ผู้ขอจะต้องยื่นหลักฐานแสดงการอนุญาตจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของสถาบันที่มีการดำเนินการ

5.2 การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์

5.2.1 คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ผู้ขอต้องดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี

5.2.2 ผลการสอน ให้นำความในข้อ 5.1.2 มาใช้บังคับโดยอนุโลมแต่ต้องมีความชำนาญพิเศษในการสอน

5.2.3 ผลงานทางวิชาการ ผู้ขออาจเสนอผลงานทางวิชาการ ได้ 3 วิธี ดังนี้

วิธีที่ 1 ผลงานทางวิชาการต้องประกอบด้วยผลงานที่มีคุณภาพ ระดับ B+ และมีปริมาณอย่างน้อย ดังต่อไปนี้

- (1) งานวิจัย 2 เรื่อง หรือ
- (2) งานวิจัย 1 เรื่อง และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น 1 รายการ หรือ
- (3) งานวิจัย 1 เรื่อง และผลงานวิชาการรับใช้สังคม 1 เรื่อง และ
- (4) ตำรา หรือ หนังสือ 1 เล่ม

โดยที่งานวิจัยตาม (1) - (3) ต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1 และอย่างน้อย 1 เรื่อง ผู้ขอต้องเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First Author) หรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding Author) และตำราหรือหนังสือ อย่างน้อย 1 เล่ม ผู้ขอต้องเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First Author) ทั้งนี้ ตามลักษณะการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการตามเอกสารแนบท้าย

การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ โดยวิธีปกติ (วิธีที่ 1)



ภาพที่ 2.3 แสดงการแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ โดยวิธีปกติ (วิธีที่ 1)

วิธีที่ 2 ผลงานทางวิชาการต้องประกอบด้วยผลงานที่มีคุณภาพและมีปริมาณดังต่อไปนี้

(1) งานวิจัย อย่างน้อย 3 เรื่อง มีคุณภาพระดับ A อย่างน้อย 2 เรื่อง และมีคุณภาพระดับ B+ อย่างน้อย 1 เรื่อง หรือ

(2) งานวิจัย อย่างน้อย 2 เรื่อง มีคุณภาพระดับ A และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น อย่างน้อย 1 เรื่อง มีคุณภาพระดับ B+ หรือ

(3) งานวิจัย อย่างน้อย 2 เรื่อง มีคุณภาพระดับ A และผลงานวิชาการรับใช้สังคม อย่างน้อย 1 เรื่อง มีคุณภาพระดับ B+

โดยที่งานวิจัยตาม (1) - (3) ต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1 และอย่างน้อย 2 เรื่องที่มีคุณภาพระดับ A ผู้ขอต้องเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First Author) หรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding Author) ทั้งนี้ ตามลักษณะการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการตามเอกสารแนบท้าย

การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ โดยวิธีปกติ (วิธีที่ 2)

งานวิจัย อย่างน้อย 3 เรื่อง มีคุณภาพระดับ A อย่างน้อย 2 เรื่อง และมีคุณภาพระดับ B+ อย่างน้อย 1 เรื่อง หรือ

1

งานวิจัย อย่างน้อย 2 เรื่อง มีคุณภาพระดับ A และผลงานวิชาการรับใช้สังคม อย่างน้อย 1 เรื่อง มีคุณภาพระดับ B+

3

โดยที่งานวิจัยตาม (1) - (3) ต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1 และอย่างน้อย 2 เรื่องที่มีคุณภาพระดับ A ผู้ขอต้องเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First Author) หรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding Author)

2 งานวิจัย อย่างน้อย 2 เรื่อง มีคุณภาพระดับ A และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น อย่างน้อย 1 เรื่อง มีคุณภาพระดับ B+ หรือ

ภาพที่ 2.4 แสดงการแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ โดยวิธีปกติ (วิธีที่ 2)

สำหรับการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการสาขาวิชาทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ โดยวิธีที่ 2 นั้น ผู้ขออาจใช้ตำราหรือหนังสือ อย่างน้อย 2 เล่ม ที่มีคุณภาพระดับ A ซึ่งผู้ขอต้องเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First Author) และอย่างน้อย 1 เล่ม ที่มีคุณภาพระดับ B+ แทนผลงานตาม (1) - (3) ได้ ทั้งนี้ตามลักษณะการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการตามเอกสารแนบท้าย

การนำงานวิจัยหรืองานใด ๆ ที่ทำเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา ประกาศนียบัตร หรือเพื่อสำเร็จการศึกษา มาเสนอเป็นผลงานทางวิชาการ ตามข้อนี้ จะกระทำมิได้ เว้นแต่ผู้ขอได้แสดงหลักฐานว่าได้ทำการศึกษาหรือวิจัยเพิ่มเติมขยายผลต่อจากเรื่องเดิมจนปรากฏความก้าวหน้าทางวิชาการอย่างเห็นได้ชัด ในกรณีเช่นนี้ให้พิจารณาเฉพาะผลการศึกษาหรือวิจัยที่เพิ่มขึ้นจากเดิมเท่านั้น

ผลงานทางวิชาการทุกประเภทต้องเป็นผลงานหลังจากได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเดิม และต้องได้รับการเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนดพร้อมแสดงหลักฐานว่าการเผยแพร่นั้นได้ผ่านการประเมินคุณภาพโดยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้น ๆ หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง (Peer Reviewer) ที่มาจากหลากหลายสถาบันตามเอกสารแนบท้าย

ทั้งนี้ อนุโลมให้ใช้ผลงานทางวิชาการที่ได้รับการเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด ไม่เกินห้าปีก่อนวันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 1 ใน 3 ของผลงานที่นำมาเสนอขอกำหนดตำแหน่ง โดยผลการตัดสินจะต้องมีผลงานใหม่หลังจากที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินจำนวนอย่างน้อย 2 เรื่องด้วย

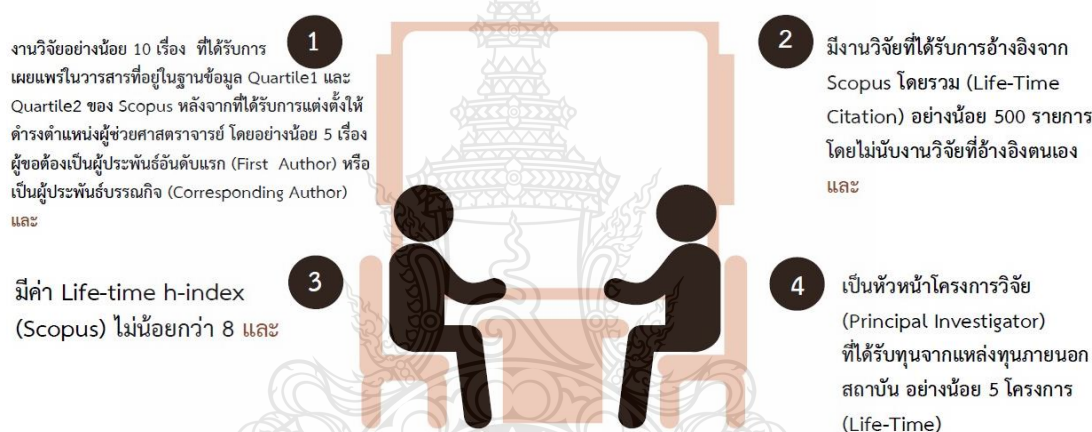
วิธีที่ 3 สำหรับการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการสาขาวิชาทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ แพทยศาสตร์ และสาขาวิชาอื่น ๆ ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด ผู้ขอต้องเสนอเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณา ดังต่อไปนี้

1) งานวิจัยอย่างน้อย 10 เรื่อง ที่ได้รับการเผยแพร่ในวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล Quartile1 และ Quartile2 ของ Scopus หลังจากที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ โดยอย่างน้อย 5 เรื่อง ผู้ขอต้องเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First Author) หรือเป็นผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding Author) และ

- 2) มีงานวิจัยที่ได้รับการอ้างอิงจาก Scopus โดยรวม (Life-Time Citation) อย่างน้อย 500 รายการ โดยไม่นับงานวิจัยที่อ้างอิงตนเอง และ
- 3) มีค่า Life-time h-index (Scopus) ไม่น้อยกว่า 8 และ
- 4) เป็นหัวหน้าโครงการวิจัย (Principal Investigator) ที่ได้รับทุนจากแหล่งทุนภายนอกสถาบัน อย่างน้อย 5 โครงการ (Life-Time)

การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ โดยวิธีปกติ

สำหรับการเสนอข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการสาขาวิชาทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ แพทยศาสตร์ และสาขาวิชาอื่น ๆ ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด (วิธีที่ 3)



ภาพที่ 2.5 แสดงการแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ โดยวิธีปกติ

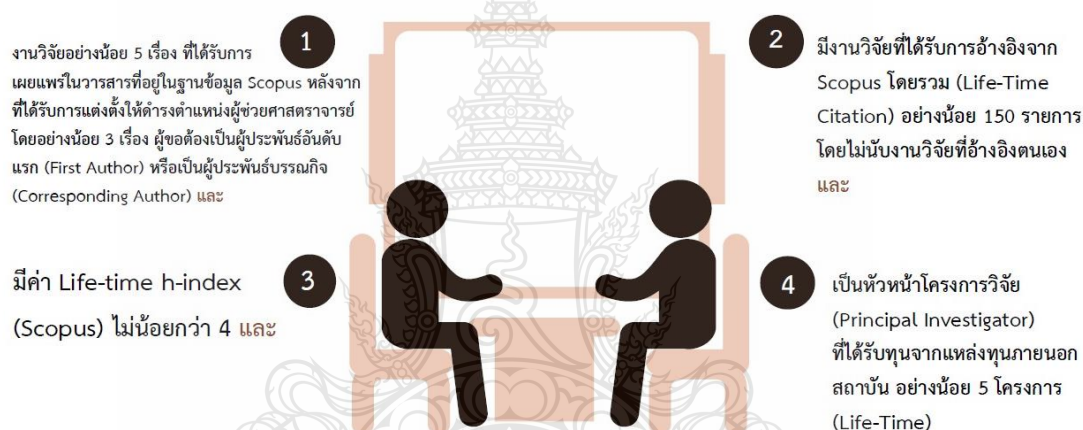
สาขาวิชาทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ แพทยศาสตร์ และสาขาวิชาอื่น ๆ ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด (วิธีที่ 3)

สำหรับการเสนอข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการสาขาวิชาทางบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์ และสาขาวิชาอื่น ๆ ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด ผู้ขอต้องเสนอเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณา ดังนี้

- 1) งานวิจัยอย่างน้อย 5 เรื่อง ที่ได้รับการเผยแพร่ในวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล Scopus หลังจากที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ โดยอย่างน้อย 3 เรื่อง ผู้ขอต้องเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First Author) หรือเป็นผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding Author) และ

- 2) มีงานวิจัยที่ได้รับการอ้างอิงจาก Scopus โดยรวม (Life-Time Citation) อย่างน้อย 150 รายการ โดยไม่นับงานวิจัยที่อ้างอิงตนเอง และ
- 3) มีค่า Life-Time h-Index (Scopus) ไม่น้อยกว่า 4 และ
- 4) เป็นหัวหน้าโครงการวิจัย (Principal Investigator) ที่ได้รับทุนจากแหล่งทุนภายนอกสถาบัน อย่างน้อย 5 โครงการ (Life-Time)

การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ โดยวิธีปกติ
 สำหรับการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการสาขาวิชาทางบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์ และสาขาวิชาอื่น ๆ ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด



ภาพที่ 2.6 แสดงการแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ โดยวิธีปกติ สาขาวิชาทางบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์ และสาขาวิชาอื่น ๆ ตามที่ ก.พ.อ.กำหนด

ทั้งนี้ หากคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ พิจารณาเห็นว่า จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อ 5.1.4 และผลงานทางวิชาการเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดแล้ว ให้นำเสนอต่อสภาสถาบันอุดมศึกษาพิจารณาอนุมัติ โดยไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ

5.2.5 จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการในการพิจารณากำหนดตำแหน่งรองศาสตราจารย์ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการตามที่กำหนดไว้ในข้อ 5.1.4

5.3 การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์

5.3.1 คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ผู้ขอต้องดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี

5.3.2 ผลการสอน ผู้ขอต้องมีชั่วโมงสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของสถาบันอุดมศึกษา

5.3.3 ผลงานทางวิชาการ ผู้ขออาจเสนอผลงานทางวิชาการได้ 3 วิธี ดังนี้

วิธีที่ 1 ผลงานทางวิชาการต้องประกอบด้วยผลงานที่มีคุณภาพระดับ A และมีปริมาณ ดังต่อไปนี้

(1) งานวิจัย อย่างน้อย 5 เรื่อง ต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือ

(2) งานวิจัย อย่างน้อย 1 เรื่อง ต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นที่ต้องได้รับการเผยแพร่ในระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือผลงานวิชาการรับใช้สังคมรวมกันทั้งหมด อย่างน้อย 5 เรื่อง และ

(3) ตำรา หรือ หนังสือ อย่างน้อย 1 เล่ม

โดยที่ผลงานตาม (1) - (2) อย่างน้อย 2 เรื่อง ผู้ขอต้องเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First Author) หรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding Author) และตำราหรือหนังสือ อย่างน้อย 1 เล่ม ผู้ขอต้องเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First author) ทั้งนี้ ตามลักษณะการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการตามเอกสารแนบท้าย

การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ โดยวิธีปกติ (วิธีที่ 1)



ภาพที่ 2.7 แสดงการแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ โดยวิธีปกติ (วิธีที่ 1)

วิธีที่ 2 ผลงานทางวิชาการต้องประกอบด้วยผลงานที่มีคุณภาพและมีปริมาณดังต่อไปนี้

(1) งานวิจัย อย่างน้อย 5 เรื่อง ต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด ที่มีคุณภาพระดับ A+ อย่างน้อย 2 เรื่อง และมีคุณภาพระดับ A อย่างน้อย 3 เรื่อง หรือ

(2) งานวิจัย อย่างน้อย 1 เรื่อง ต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นที่ต้องได้รับการเผยแพร่ในระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือผลงานวิชาการรับใช้สังคม รวมกันทั้งหมด อย่างน้อย 5 เรื่อง โดยที่ผลงานทางวิชาการ อย่างน้อย 2 เรื่อง ต้องมีคุณภาพระดับ A+ และ อย่างน้อย 3 เรื่อง มีคุณภาพระดับ A

(3) งานวิจัย อย่างน้อย 10 เรื่อง ต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด ที่มีคุณภาพระดับ A หรือ

โดยที่ผลงานตาม (1) - (2) อย่างน้อย 2 เรื่อง ที่มีคุณภาพระดับ A+ และ อย่างน้อย 1 เรื่อง ที่มีคุณภาพระดับ A ผู้ขอต้องเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First Author) หรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding Author) สำหรับผลงานตาม (3) อย่างน้อย 6 เรื่อง

ที่มีคุณภาพระดับ A ผู้ขอต้องเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First Author) หรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding Author) ทั้งนี้ ตามลักษณะการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการตามเอกสารแนบท้าย

การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ศาสตราจารย์ โดยวิธีปกติ (วิธีที่ 2)



ภาพที่ 2.8 แสดงการแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ โดยวิธีปกติ (วิธีที่ 2)

สำหรับการเสนอข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการสาขาวิชาทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์นั้น ผู้ขออาจเสนอผลงานทางวิชาการได้ ดังนี้

วิธีที่ 1 ผลงานทางวิชาการต้องประกอบด้วยผลงานที่มีคุณภาพระดับ A และมีปริมาณ ดังต่อไปนี้

(1) งานวิจัย อย่างน้อย 3 เรื่อง ต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือ

(2) งานวิจัย อย่างน้อย 1 เรื่อง ต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น หรือผลงานวิชาการรับใช้สังคม รวมกันทั้งหมด อย่างน้อย 3 เรื่อง และ

(3) ตำรา หรือ หนังสือ อย่างน้อย 2 เล่ม

โดยที่ผลงานตาม (1) - (2) อย่างน้อย 2 เรื่อง ผู้ขอต้องเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First Author) หรือผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding Author) และตำราหรือหนังสือ อย่างน้อย 1 เล่ม ผู้ขอต้องเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First Author) ทั้งนี้ ตามลักษณะการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการตามเอกสารแนบท้าย



ภาพที่ 2.9 แสดงการแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ โดยวิธีปกติ
สาขาวิชาทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ (วิธีที่ 1)

วิธีที่ 2 ผลงานทางวิชาการต้องประกอบด้วยผลงานที่มีคุณภาพและมีปริมาณดังต่อไปนี้

(1) งานวิจัย อย่างน้อย 5 เรื่อง ต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด โดยที่ผลงานวิจัยอย่างน้อย 2 เรื่อง ต้องมีคุณภาพระดับ A+ และอีกอย่างน้อย 3 เรื่อง มีคุณภาพระดับ A หรือ

(2) งานวิจัย อย่างน้อย 1 เรื่อง ต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น หรือผลงานวิชาการรับใช้สังคม รวมกันทั้งหมด อย่างน้อย 5 เรื่อง โดยที่ผลงานทางวิชาการอย่างน้อย 2 เรื่อง ต้องมีคุณภาพระดับ A+ และผลงานทางวิชาการอีกอย่างน้อย 3 เรื่อง มีคุณภาพระดับ A หรือ

(3) ตำรา หรือ หนังสือ อย่างน้อย 3 เล่ม ต้องมีคุณภาพระดับ A+ อย่างน้อย 1 เล่ม และอีกอย่างน้อย 2 เล่ม มีคุณภาพระดับ A

โดยที่ผลงานตาม (1) - (2) มีคุณภาพระดับ A+ อย่างน้อย 2 เรื่อง และมีคุณภาพระดับ A อย่างน้อย 1 เรื่อง ผู้ขอต้องเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First Author) หรือ ผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding Author) สำหรับตำราหรือหนังสือ มีคุณภาพระดับ A+ อย่างน้อย 1 เล่ม และมีคุณภาพระดับ A อย่างน้อย 2 เล่ม ผู้ขอต้องเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First Author) ทั้งนี้ ตามลักษณะการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการตามเอกสารแนบท้าย



ภาพที่ 2.10 แสดงการแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ โดยวิธีปกติ
สาขาวิชาทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ (วิธีที่ 2)

การนำงานวิจัยหรืองานใด ๆ ที่ทำเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา ประกาศนียบัตร หรือเพื่อสำเร็จการศึกษา มาเสนอเป็นผลงานทางวิชาการ ตามข้อนี้จะกระทำมิได้ เว้นแต่ผู้ขอได้แสดงหลักฐานว่าได้ทำการศึกษาหรือวิจัยเพิ่มเติมขยายผลต่อจากเรื่องเดิม จนปรากฏความก้าวหน้าทางวิชาการอย่างเห็นได้ชัด ในกรณีเช่นนี้ให้พิจารณาเฉพาะผลการศึกษาหรือวิจัยที่เพิ่มขึ้นจากเดิมเท่านั้น

ผลงานทางวิชาการทุกประเภทต้องเป็นผลงานหลังจากได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเดิม และต้องได้รับการเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด พร้อมแสดงหลักฐานว่าการเผยแพร่นั้นได้ผ่านการประเมินคุณภาพโดยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้น ๆ หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง (Peer Reviewer) ที่มาจากหลากหลายสถาบันตามเอกสารแนบท้าย

ทั้งนี้ อนุมัติให้ใช้ผลงานทางวิชาการที่ได้รับการเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ.กำหนด ไม่เกินห้าปีก่อนวันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 1 ใน 3 ของผลงานที่นำมาเสนอขอกำหนดตำแหน่ง โดยผลการตัดสินจะต้องมีผลงานใหม่หลังจากที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน จำนวนอย่างน้อย 3 เรื่องด้วย

วิธีที่ 3 สำหรับการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการสาขาวิชาทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ แพทยศาสตร์ และสาขาวิชาอื่น ๆ ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด ผู้ขอต้องเสนอเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณา ดังต่อไปนี้

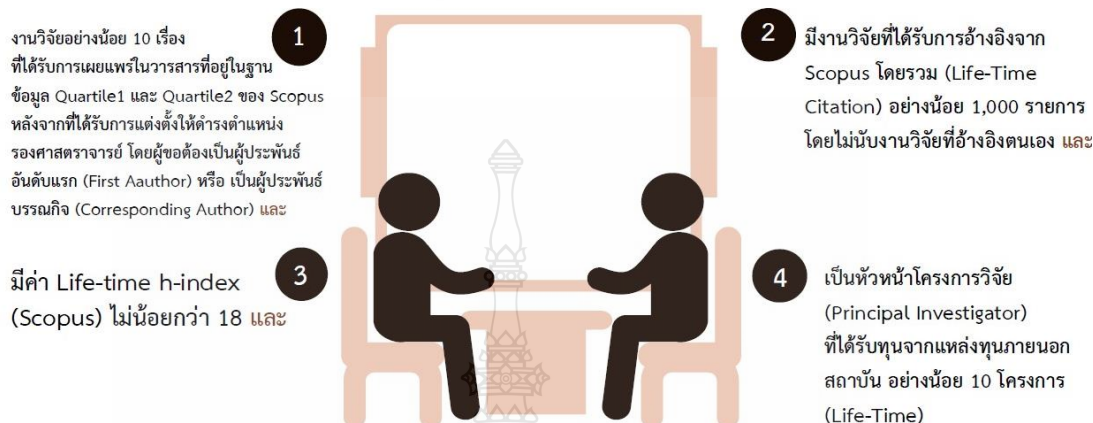
1) งานวิจัยอย่างน้อย 10 เรื่อง ที่ได้รับการเผยแพร่ในวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล Quartile1 และ Quartile2 ของ Scopus หลังจากที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ โดยผู้ขอต้องเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First Author) หรือเป็นผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding Author) และ

2) มีงานวิจัยที่ได้รับการอ้างอิงจาก Scopus โดยรวม (Life-Time Citation) อย่างน้อย 1,000 รายการ โดยไม่นับงานวิจัยที่อ้างอิงตนเอง และ

3) มีค่า Life-Time h-Index (Scopus) ไม่น้อยกว่า 18 และ

4) เป็นหัวหน้าโครงการวิจัย (Principal Investigator) ที่ได้รับทุนจากแหล่งทุนภายนอกสถาบัน อย่างน้อย 10 โครงการ (Life-time)

การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ โดยวิธีปกติ
 สำหรับการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
 สาขาวิชาทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ แพทยศาสตร์
 และสาขาวิชาอื่น ๆ ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด (วิธีที่ 3)



ภาพที่ 2.11 แสดงการแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ โดยวิธีปกติ

สาขาวิชาทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ แพทยศาสตร์ และ

สาขาวิชาอื่น ๆ ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด (วิธีที่ 3)

สำหรับการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการสาขาวิชาทางบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์ และสาขาวิชาอื่น ๆ ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด ผู้ขอต้องเสนอเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณา ดังนี้

1) งานวิจัยอย่างน้อย 10 เรื่อง ที่ได้รับการเผยแพร่ในวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล Scopus หลังจากที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นรองศาสตราจารย์ โดยผู้ขอต้องเป็นผู้ประพันธ์อันดับแรก (First Author) หรือเป็นผู้ประพันธ์บรรณกิจ (Corresponding Author) และ

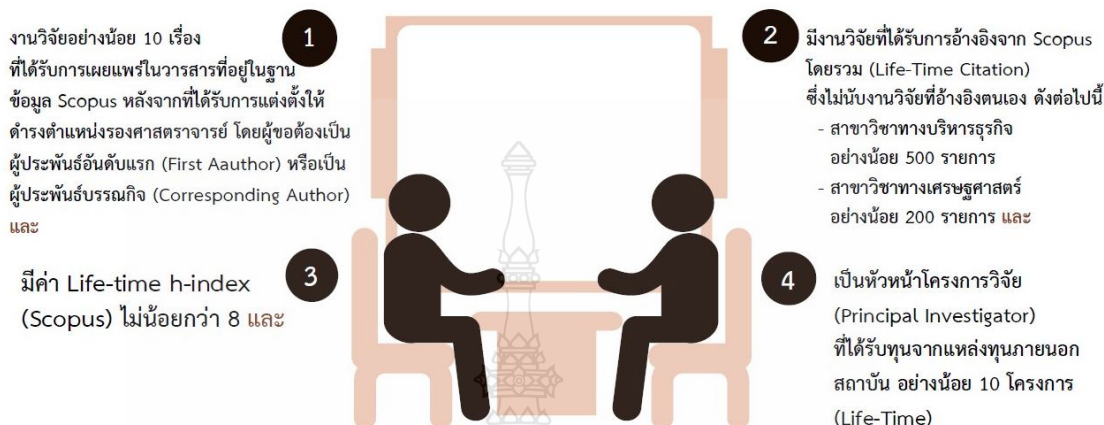
2) มีงานวิจัยที่ได้รับการอ้างอิงจาก Scopus โดยรวม (Life-Time Citation) ซึ่งไม่นับงานวิจัยที่อ้างอิงตนเอง ดังต่อไปนี้

- สาขาวิชาทางบริหารธุรกิจ อย่างน้อย 500 รายการ
- สาขาวิชาทางเศรษฐศาสตร์ อย่างน้อย 200 รายการ และ

3) มีค่า Life-Time h-Index (Scopus) ไม่น้อยกว่า 8 และ

4) เป็นหัวหน้าโครงการวิจัย (Principal Investigator) ที่ได้รับทุนจากแหล่งทุนภายนอกสถาบัน อย่างน้อย 10 โครงการ (Life-Time)

การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ โดยวิธีปกติ
สำหรับการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
สาขาวิชาทางบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์ และสาขาวิชาอื่นๆ ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด



ภาพที่ 2.12 แสดงการแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ โดยวิธีปกติ

สาขาวิชาทางบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์ และสาขาวิชาอื่น ๆ

ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

ทั้งนี้ หากคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการพิจารณาเห็นว่าจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อ 5.1.4 และผลงานทางวิชาการเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดแล้ว ให้นำเสนอต่อสภาสถาบันอุดมศึกษาพิจารณาอนุมัติ โดยไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ

5.3.4 จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการในการพิจารณากำหนดตำแหน่งศาสตราจารย์ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการตามที่กำหนดไว้ในข้อ 5.1.4

ข้อ 6 วิธีการแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ โดยวิธีปกติให้ดำเนินการ ดังนี้

6.1 การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์

6.1.1 ให้คณะวิชาเสนอชื่อผู้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ต่อคณะกรรมการพิจารณาดำเนินการทางวิชาการ ตามแบบคำขอรับการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่ ก.พ.อ. กำหนด พร้อมด้วยผลงานทางวิชาการตามเอกสารแนบท้าย

6.1.2 ให้คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการประเมินผลการสอน โดยอาจแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมินผลการสอนได้ตามความเหมาะสม

6.1.3 ให้คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการในสาขาวิชานั้น ๆ ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

1) ประธานกรรมการ ซึ่งต้องแต่งตั้งจากกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ

2) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนสามถึงห้าคน

การแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ต้องคัดสรรจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด สำหรับสาขาวิชาที่เสนอขอ หรือมีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวข้องกับสาขาวิชาและผลงานที่เสนอขอ โดยต้องไม่ใช่บุคลากรและไม่เคยเป็นบุคลากรในสังกัดสถาบันอุดมศึกษานั้น ๆ รวมทั้งมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอ และกำหนดให้ต้องมีการประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ โดยมีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด และให้การดำเนินการอยู่ในชั้นความลับทุกขั้นตอน

ในกรณีที่ผู้ขอเสนอผลงานวิชาการรับใช้สังคม สถานสถาบันอุดมศึกษา อาจกำหนดไว้ในข้อบังคับของสถานสถาบันอุดมศึกษา ให้แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชนหรือผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกับชุมชนที่มีความรู้หรือความเชี่ยวชาญเกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่เสนอขอ ทำหน้าที่เป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามวรรคแรก เพิ่มเติมได้ไม่เกินสองคน โดยจะต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.พ.อ. ก่อนดำเนินการแต่งตั้ง

ในกรณีที่มิมีเหตุผลหรือความจำเป็นต้องแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่เคยเป็นบุคลากรในสังกัดสถานสถาบันอุดมศึกษานั้น ให้แต่งตั้งได้ไม่เกิน 1 คน และแจ้งรายละเอียดเหตุผลความจำเป็นให้ ก.พ.อ. ทราบ เมื่อรายงานผลการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง หรือเสนอขอให้นำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง แล้วแต่กรณีเพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.พ.อ. เป็นราย ๆ ไป

ในกรณีที่มีเหตุผลหรือความจำเป็นที่สถาบันอุดมศึกษาไม่สามารถแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนดได้ ให้ขอความเห็นชอบจาก ก.พ.อ. เป็นราย ๆ ไป

ทั้งนี้ การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้เป็นไปตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานจริยธรรมและจรรยาบรรณสำหรับคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2561

ทั้งนี้ เกณฑ์การตัดสิน ผลงานทางวิชาการต้องมีปริมาณและคุณภาพ ที่แสดงความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้น การตัดสินของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก

ในกรณีการพิจารณาผลงานทางวิชาการของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ ที่มีผลการประเมินเป็นเอกฉันท์ว่าคุณภาพของผลงานทางวิชาการของผู้ขอตำแหน่งอยู่ในเกณฑ์หรือไม่อยู่ในเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนดนั้น สภาสถาบันอุดมศึกษาอาจกำหนดยกเว้นการประชุมไว้ในข้อบังคับของสภาสถาบัน โดยให้ถือเอาผลการประเมินดังกล่าวเป็นผลการพิจารณาของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการก็ได้

6.1.4 เมื่อคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการพิจารณาความเห็นของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามข้อ 6.1.3 แล้ว ให้นำเสนอต่อสภาสถาบันอุดมศึกษาพิจารณาอนุมัติ/ไม่อนุมัติ สำหรับกรณีที่มีมติอนุมัติให้อธิการบดีออกคำสั่งแต่งตั้ง และแจ้งให้ ก.พ.อ. ทราบภายในสามสิบวัน นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่งแต่งตั้ง พร้อมเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามที่ ก.พ.อ. กำหนด ทั้งนี้ ก.พ.อ. จะพิจารณาการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในประกาศนี้ รวมทั้งสาระและความถูกต้องเหมาะสมของการพิจารณาอนุมัติและแจ้งผลการพิจารณาให้สภาสถาบันอุดมศึกษาทราบต่อไป และให้สภาสถาบันอุดมศึกษาปฏิบัติตามนั้น

คำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการต้องระบุสาขาวิชาของตำแหน่งทางวิชาการที่แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญของผู้ขอด้วย

6.2 การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์

6.2.1 ให้นำความในข้อ 6.1.1 และ 6.1.3 มาใช้บังคับกับการแต่งตั้งตามข้อนี้ด้วย โดยอนุโลม แต่ต้องจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงาน

ทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ โดยมีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมาประชุม ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด

6.2.2 เมื่อคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการพิจารณาความเห็นของ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ให้นำเสนอต่อสภาสถาบันอุดมศึกษาพิจารณาอนุมัติ/ไม่อนุมัติ

6.2.3 เมื่อสภาสถาบันอุดมศึกษาพิจารณาอนุมัติแล้ว ให้เสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็น เพื่อเสนอรัฐมนตรีเพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง พร้อมเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

ข้อ 7 การแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการโดยวิธีพิเศษ

สถาบันอุดมศึกษาอาจเสนอแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือ รองศาสตราจารย์ ซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นก็ได้ เช่น การเสนอแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ ในตำแหน่งยังไม่ครบระยะเวลาที่กำหนดให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ หรือการเสนอแต่งตั้ง อาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์โดยที่ผู้นั้นมิได้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ มาก่อนหรือการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการในศาสตร์ที่แตกต่างจากเดิม

การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการโดยวิธีพิเศษ ให้ดำเนินการ ดังนี้

7.1 การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ โดยวิธีพิเศษ

ให้เสนอผลงานทางวิชาการและให้ดำเนินการตามวิธีการเช่นเดียวกับการแต่งตั้ง ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์โดยวิธีปกติโดยอนุโลม โดยให้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน อย่างน้อยสามคน พิจารณาผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ โดยการตัดสินของที่ประชุมต้องได้รับคะแนนเสียงเป็นเอกฉันท์ ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการต้องมีคุณภาพ อยู่ในระดับ B+

7.2 การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ โดยวิธีพิเศษ

ให้เสนอผลงานทางวิชาการได้เฉพาะวิธีที่ 1 เท่านั้น และให้ดำเนินการตามวิธีการ เช่นเดียวกับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์โดยวิธีปกติโดยอนุโลม โดยให้แต่งตั้ง กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนอย่างน้อยสามคน พิจารณาผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและ จรรยาบรรณทางวิชาการ โดยการตัดสินของที่ประชุมต้องได้รับคะแนนเสียงเป็นเอกฉันท์ ทั้งนี้ ผลงาน ทางวิชาการ ต้องมีคุณภาพอยู่ในระดับ A

7.3 การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ โดยวิธีพิเศษ

ให้เสนอผลงานทางวิชาการได้เฉพาะวิธีที่ 1 เท่านั้น และให้ดำเนินการตามวิธีการเช่นเดียวกับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์โดยวิธีปกติโดยอนุโลม โดยให้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนอย่างน้อยสามคน พิจารณาผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ โดยการตัดสินของที่ประชุมต้องได้รับคะแนนเสียงเป็นเอกฉันท์ ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการต้องมีคุณภาพอยู่ในระดับ A+



ภาพที่ 2.13 แสดงการแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ โดยวิธีปกติ

สาขาวิชาทางบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์ และสาขาวิชาอื่น ๆ

ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

ข้อ 8 แบบคำขอฯ (แบบ ก.พ.อ. 03) แบบเสนอแต่งตั้งฯ (แบบ ก.พ.อ. 04) แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการ แนวทางในการประเมินผลการสอนของผู้ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ลักษณะการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการ คำจำกัดความของผลงานทางวิชาการ ลักษณะการเผยแพร่และผลงานทางวิชาการที่จำแนกตามระดับคุณภาพ และอื่น ๆ ให้เป็นไปตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

ข้อ 9 กรณีการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการในสาขาวิชาเดียวกันและในระดับตำแหน่งเดียวกันหรือระดับที่ต่ำกว่าตำแหน่งที่ได้เคยขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการมาแล้ว หากมีการนำผลงานทางวิชาการเดิมที่เคยเสนอเพื่อพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการมาก่อน มาเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการอีกครั้งหนึ่ง จะต้องดำเนินการภายในห้าปีนับตั้งแต่วันที่ สภาสถาบันอุดมศึกษามีมติเห็นชอบให้ผลงานดังกล่าวมีคุณภาพอยู่/ไม่อยู่ในเกณฑ์ ทั้งนี้ ไม่ว่า โดยผู้ขอคนเดิมหรือผู้ขอคนใหม่ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ ใช้ผลการพิจารณาผลงาน ทางวิชาการเดิมแต่ละชิ้นที่ผ่านการพิจารณามาแล้วนั้น โดยไม่ต้องพิจารณาผลงานทางวิชาการนั้น ใหม่อีก เว้นแต่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ เห็นว่าผลงานทางวิชาการเดิมที่มีคุณภาพอยู่ในเกณฑ์นั้น เป็นผลงานที่ล้าสมัยหรือมีเหตุสมควรอื่นที่จะไม่ใช้ผลการพิจารณานั้นอีกต่อไป ในกรณีเช่นนี้ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ ต้องระบุเหตุผลทางวิชาการโดยชัดแจ้งด้วย หรือในกรณีที่ผลงาน ทางวิชาการเดิมมีคุณภาพไม่อยู่ในเกณฑ์ หากมีข้อพิสูจน์ภายหลังว่าผลงานนั้นได้ถูกนำไปใช้ประโยชน์ หรือถูกอ้างอิงอย่างแพร่หลาย ผู้ขอสามารถนำผลงานทางวิชาการนั้นมาเสนอขอ กำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการครั้งใหม่ได้ แต่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ จะต้องพิจารณาผลงานทางวิชาการนั้น ใหม่อีกครั้งหนึ่ง

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภาคภูมิ ทะนุดี และคณะ (2557) ได้ดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยมีจุดมุ่งหมาย 2 ประการ ได้แก่ 1) เพื่อสำรวจปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำผลงานวิชาการ ของอาจารย์ประจำ และ 2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีบทบาทในการส่งเสริมความสำเร็จของการจัดทำ ผลงานดังกล่าว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วยอาจารย์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 224 ราย โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยเลือก กลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มอย่างง่ายผ่านการแบ่งสัดส่วนตามคณะอย่างเท่าเทียมกัน สำหรับ ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการได้ถูกสุ่มเข้าร่วมทั้งหมด ขณะที่อาจารย์ทั่วไปจำนวน 121 คน ได้รับ การคัดเลือกผ่านการสุ่มร้อยละ 25 โดยใช้วิธีจับฉลากรายชื่อ สำหรับในส่วนของการเก็บข้อมูล เชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า ขณะที่การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพอาศัย การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติ เช่น การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ 1) ในภาพรวม ปัญหาเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ปัญหาที่เด่นชัดที่สุดคือ ด้านความเข้าใจ ในกระบวนการจัดทำผลงาน รองลงมาคือ การเข้าถึงแหล่งข้อมูลวิชาการ กฎระเบียบและหลักเกณฑ์ งบประมาณและสวัสดิการ ส่วนภาระหน้าที่ถือเป็นปัจจัยที่มีปัญหาน้อยที่สุดในเชิงสถิติ 2) ปัจจัย ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำผลงานทางวิชาการนั้น อาจารย์ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าอยู่ในระดับสูง โดยมี 9 ด้านที่อยู่ในระดับมาก และอีก 2 ด้านในระดับปานกลาง ปัจจัยสำคัญที่ได้รับการจัดอันดับ สูงสุดสามอันดับแรก ได้แก่ การวางแผนงานที่ดี การมีแรงจูงใจจากผลตอบแทน และแรงขับภายใน ที่ต้องการประสบความสำเร็จ ขณะที่ปัจจัยที่ได้รับการจัดอันดับต่ำที่สุดคือ การได้รับการยอมรับ จากวงวิชาการและ 3) จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า อาจารย์ประสบปัญหาหลักด้านภาระงาน เช่น ภาระการสอนที่มากเกินไป ภาระงานนิเทศ ฝ่ายบริหาร และงานธุรการ นอกจากนี้ยังมีข้อจำกัด ในการเข้าถึงแหล่งข้อมูลวิชาการที่ทันสมัย และขาดการสนับสนุนจากผู้เชี่ยวชาญหรือวิทยากร ในการให้คำแนะนำในการจัดทำผลงาน ส่งผลให้ต้องปรับแก้หลายครั้ง สำหรับปัจจัยที่ส่งเสริม ความสำเร็จมากที่สุด ได้แก่ ผลตอบแทน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการได้รับการอบรม โดยปัจจัยอื่น ๆ ที่มีบทบาท ได้แก่ การวางแผนงานและการสนับสนุนจากหน่วยงาน

จันทน์ จารุโณปถัมภ์ และสัญญา เคนาภูมิ (2558) ได้ดำเนินการศึกษาปัจจัยที่มีผล ต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการ ได้แก่ 1) ศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลื่อน ตำแหน่งทางวิชาการ 2) วิเคราะห์ปัจจัยเชิงสถิติที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และ 3) เสนอแนวทางส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการให้สามารถเลื่อนตำแหน่งได้อย่างมี ประสิทธิภาพกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยนี้ คือ บุคลากรสายวิชาการจำนวน 280 คน ซึ่งสุ่มมาโดยวิธี แบ่งชั้นภูมิจากคณะที่สังกัด เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วยแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และการสัมภาษณ์เชิงลึก การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์หาค่าคุณถดถอยเชิงเส้น ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์ด้วย การสังเคราะห์สาระสำคัญจากเนื้อหา (content analysis)

ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ 1) ทัศนคติต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ: โดยภาพรวม บุคลากรสายวิชาการมีความคิดเห็นในระดับสูงต่อหลายปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการ โดยปัจจัยที่ได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความมีวินัยและการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.53$) ความผูกพันต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.52$) และเจตคติเชิงบวกต่อวิชาชีพอาจารย์ ($\bar{X} = 4.50$) ในขณะที่ปัจจัย

ที่ได้รับคะแนนต่ำที่สุดคือแรงกดดันจากสังคมภายนอก ($\bar{X} = 2.29$) 2) สถานะของบุคลากรในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ: กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยังอยู่ในขั้นตอนของการจัดทำผลงานวิชาการ แต่ยังไม่เข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ 42.29) ขณะที่บางส่วนมีความสนใจแต่ยังไม่มีการดำเนินการใด ๆ (ร้อยละ 22.89) สำหรับผู้ที่มีตำแหน่งแล้วหรืออยู่ระหว่างกระบวนการมีจำนวนไม่มาก เช่น ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ร้อยละ 6.47) รองศาสตราจารย์ (ร้อยละ 5.47) เป็นต้น โดยพบว่าปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ระดับเงินเดือน ระดับการศึกษา อายุราชการ และเพศ ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมได้ประมาณร้อยละ 33.60 และ 3) แนวทางในการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ: สามารถแบ่งได้เป็นสองระดับ คือ ระดับบุคคล: ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจภายใน ความกล้าแสดงออก ความเข้าใจในระบบการขอตำแหน่ง ความสามารถในการจัดทำผลงาน และสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาตนเองได้อย่างชัดเจน ส่วนระดับองค์กร: หน่วยงานควรมีมาตรการสนับสนุนอย่างเป็นระบบ เช่น การสร้างกลไกพี่เลี้ยง การส่งเสริมผ่านการอบรม การวางระบบแรงจูงใจ รวมถึงการกำหนดกรอบเวลาหรือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (career path) ที่ผนวกเข้ากับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

สมชาย พัทธเสน (2559) ได้ศึกษากลยุทธ์ในการพัฒนาอาจารย์ให้สามารถเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ โดยมุ่งเน้นไปที่คณาจารย์ในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา การวิจัยนี้ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ 1) การสร้างกลยุทธ์โดยอาศัยข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน และ 2) การประเมินความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ดังกล่าวในการนำไปใช้จริง โดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยคณาจารย์จำนวน 164 คน เครื่องมือทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษา พบว่า กลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นสามารถแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ 1) กลยุทธ์ระดับมหาวิทยาลัย เน้นการส่งเสริมศักยภาพด้านการวิจัย การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในระดับสากล และระบบสนับสนุนการวิจัยอย่างต่อเนื่องหลังจบการศึกษาระดับปริญญาเอก 2) กลยุทธ์ระดับคณะ มุ่งเน้นการส่งเสริมหลักสูตรบัณฑิตศึกษาที่เน้นงานวิจัย การส่งเสริมการตีพิมพ์ผลงานทั้งของอาจารย์และนิสิต รวมถึงการสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ และ 3) กลยุทธ์ระดับบุคคล ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทัศนคติ ความเชื่อมั่นในตนเอง การตระหนักรู้ในคุณค่าของตำแหน่งทางวิชาการ และแรงจูงใจจากผลตอบแทนและการได้รับการยอมรับ โดยเมื่อประเมินถึงความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของกลยุทธ์เหล่านี้ พบว่าโดยรวมแล้วอยู่ในระดับที่สามารถดำเนินการได้จริงในบริบทของมหาวิทยาลัย

สมจิตร ดวงจันทร์ (2560) ได้ทำการศึกษารูปแบบการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยมุ่งเน้นที่มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการจัดการตำแหน่งทางวิชาการรวม 40 คน ซึ่งรวมถึงรองอธิการบดี ผู้ประเมินผลงาน และบุคลากรสายวิชาการที่ขอตำแหน่ง ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ กระบวนการผลิตผลงาน ทักษะคติของบุคลากรต่อการทำผลงาน สิ่งแวดล้อมที่สนับสนุน แรงจูงใจทั้งในด้านกำลังใจและความก้าวหน้า และการมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการจัดทำผลงาน 2) ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ ก็มีอยู่ใน 5 ด้านเช่นกัน โดยเน้นกระบวนการที่ชัดเจน การปลูกฝังทัศนคติที่ส่งเสริมการสร้างองค์ความรู้ การจัดสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม เช่น ห้องทำงานและฐานข้อมูล รวมถึงการกระตุ้นให้เกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพ และส่งเสริมให้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริง และ 3) รูปแบบที่เหมาะสมในการบริหารจัดการ ควรมีความกระชับ ชัดเจน ส่งเสริมความรู้สึก เชิงบวกในการทำผลงาน และจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการผลิตผลงานวิชาการ ซึ่งจะช่วยกระตุ้นแรงจูงใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กัณหา โฉมศรี (2560) ได้ทำการศึกษาถึงอิทธิพลของแรงจูงใจภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยมุ่งเน้นศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเหล่านี้กับระดับผลิตภาพและผลงานทางวิชาการ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยประกอบด้วยบุคลากรสายวิชาการ จำนวนทั้งสิ้น 300 คน ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจภายนอกมีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในระดับมาก ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.80) และมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผลิตภาพและผลงานทางวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.623$) ขณะเดียวกัน แรงจูงใจภายในก็ได้รับการประเมินว่าอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.59) และยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับผลิตภาพและผลงานทางวิชาการในการเข้าสู่ตำแหน่ง ($r = 0.641$)

ฉลอง สุขทอง และศิรินทิพย์ ไตรเกษม (2561) ได้ดำเนินการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ โดยมีเป้าหมายเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ พร้อมทั้งเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยดังกล่าวตามลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคลในระดับมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ อาจารย์ในสังกัด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ จำนวน 196 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นโดยอ้างอิงจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบด้วยคำถามปลายปิดและปลายเปิดในระดับมาตร 5 ระดับ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมานโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

ผลการศึกษา พบว่า 1) ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 40 – 49 ปี มีสถานภาพสมรส สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท และสังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในตำแหน่ง “อาจารย์” มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และมีภาระงานสอนต่อสัปดาห์เกิน 18 คาบ สำหรับระยะเวลาที่คาดว่าจะยื่นผลงานทางวิชาการเฉลี่ยอยู่ที่ 4.17 ปี 2) ระดับความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง และจากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านระดับความเข้าใจขั้นตอนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และ 3) สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยด้านสุขอนามัยได้รับการประเมินว่าอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความคิดเห็นตามข้อมูลส่วนบุคคล พบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติในสองประเด็น ได้แก่ (1) ตำแหน่งทางวิชาการ โดยกลุ่มผู้ช่วยศาสตราจารย์ให้ความสำคัญกับปัจจัยสุขอนามัยมากกว่ากลุ่มอาจารย์ และ (2) ระยะเวลาการทำงาน โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์ 5 – 7 ปี ให้ความสำคัญกับปัจจัยสุขอนามัยมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี

กฤษฎา วัฒนศักดิ์ และคณะ (2561) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสำรวจระดับของปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการประสบความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยอาจารย์จากมหาวิทยาลัยเอกชนในปีการศึกษา 2560 จำนวนทั้งสิ้น 419 คน ซึ่งถูกคัดเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ เช่น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติกส์แบบทวิภาค

ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับสูง แบ่งออกเป็นสองระดับ คือ ระดับองค์การ: ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือวัฒนธรรมองค์การ รองลงมา คือ ค่านิยมของผู้บริหารเกี่ยวกับการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือบรรยากาศขององค์กร และระดับบุคคล: ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองทางวิชาการ ได้รับการประเมินในระดับสูงที่สุด รองลงมา คือ ความตั้งใจแน่วแน่ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ส่วนด้าน ที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือความผูกพันต่อองค์กร และ 2) ปัจจัยที่สามารถทำนายความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ เจตคติเชิงบวกต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ และการมีการพัฒนาตนเองทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง

ฐิตาภา ทองไชย (2562) มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีจุดมุ่งหมายหลัก 2 ประการ ได้แก่ การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และการวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งดังกล่าว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการจำนวน 262 คน จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ เช่น ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยทั้งในระดับบุคคล (ภายใน) และระดับองค์กร (แวดล้อม) โดยรวมไม่แสดงอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 2) ปัจจัยภายใน 5 ด้าน ได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ และการพัฒนาตนเอง ไม่สามารถทำนายการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้อย่างชัดเจน โดยมีค่าพยากรณ์เพียง 2.50% แม้จะมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) ปัจจัยแวดล้อม 2 ด้าน คือ นโยบายของมหาวิทยาลัย และระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ก็ไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยสามารถพยากรณ์ได้เพียงร้อยละ 0.90 ซึ่งถือว่าน้อยมาก แม้จะมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับเดียวกัน

ชัยชนะ มิตรสัมพันธ์ และคณะ (2563) มุ่งเน้นการวิเคราะห์ปัจจัยและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยมีวัตถุประสงค์หลักสองประการ ได้แก่ การสำรวจปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเติบโตในสายอาชีพของอาจารย์ และการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพดังกล่าว การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีผสมผสานระหว่างเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 324 คน ซึ่งเป็นอาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 41–50 ปี ส่วนมาก มีสถานะโสด มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเกิน 45,000 บาท ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในวิชาชีพ ได้แก่ ลักษณะของงาน ความเหมาะสมของค่าตอบแทน โอกาสในการเติบโตและเรียนรู้ การสนับสนุนด้านวิชาการ ความเป็นธรรมในการประเมิน รวมถึงระบบผลตอบแทนที่เป็นธรรม แนวทางที่ควรนำมาใช้เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ ได้แก่ การสร้างความมั่นคงในอาชีพ และการให้ผลตอบแทนอย่างเหมาะสม การประเมินผลงานควรมีความโปร่งใส เป็นไปตามขั้นตอนที่แจ้งล่วงหน้าและต้องมีความยุติธรรม โดยเฉพาะจากฝ่ายบริหารที่ควรแสดงถึงความเป็นธรรม ความน่าเชื่อถือ และความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการ อีกทั้งต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักธรรมาภิบาลอย่างแท้จริง นอกจากนี้ ยังมีข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ โดยเน้นว่าผู้บริหารควรมีบทบาทเชิงรุก ทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติอย่างจริงจัง พร้อมทั้งจัดทำแผนสนับสนุนการเติบโตในสายวิชาชีพ เช่น ลดภาระการสอน จัดสรรเวลา และทรัพยากรให้แก่บุคลากรในการจัดทำผลงานทางวิชาการอย่างเป็นระบบ มีระบบพี่เลี้ยงที่ชัดเจน และการสนับสนุนงบประมาณ รวมถึงอุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนาผลงานทางวิชาการให้กับอาจารย์อย่างมีประสิทธิภาพ

ฐิตาภา ทัพวงศ์ (2564) มุ่งเน้นการวิเคราะห์กระบวนการและองค์ประกอบที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ โดยมีเป้าหมายหลักสองประการ ได้แก่ 1) การอธิบายขั้นตอนและปัจจัยที่ส่งเสริมการเตรียมตัวสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และ 2) การจัดทำและประเมินคู่มือสำหรับอาจารย์ใหม่ในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ งานวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีแบบเชิงคุณภาพ โดยเป็นการศึกษาแบบกรณีศึกษาเฉพาะเจาะจง กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 7 คน ได้รับการคัดเลือกอย่างมีจุดมุ่งหมาย เก็บข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก และนำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นเงื่อนไขสำคัญสองประการที่มีบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ใหม่ ได้แก่ 1) กระบวนการเตรียมความพร้อมสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ซึ่งประกอบด้วย การตั้งเป้าหมายในวิชาชีพ การประเมินขีดความสามารถของตนเอง การวางแผนและจัดการเวลาที่เหมาะสม การสืบค้นข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การหาคำแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำเอกสาร การดูแลสุขภาพกายและใจเพื่อให้พร้อมต่อการปฏิบัติงานและการขอรับตำแหน่ง และ 2) ปัจจัยสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ แบ่งออกเป็น ปัจจัยภายใน ได้แก่ ลักษณะเฉพาะบุคคล เช่น

ความคิดเชิงบวกต่อการวิจัย ความมุ่งมั่น ความตั้งใจจริงในการขอกำหนดตำแหน่ง ความไม่ย่อท้อ ต่ออุปสรรค และการตระหนักรู้ถึงบทบาทหน้าที่ในอาชีพอาจารย์ และ ปัจจัยภายนอก เช่น การได้รับแรงสนับสนุนจากครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร รวมถึงระบบของมหาวิทยาลัย เช่น การจัดอบรม ปฐมนิเทศ และสัมมนาที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ นอกจากนี้ งานวิจัย ยังได้พัฒนาคู่มือแนะแนวในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ โดยอาศัยข้อมูลจากอาจารย์ ที่เคยผ่านกระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการและข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ ส่งผลให้คู่มือดังกล่าว สามารถใช้เป็นแนวทางการประเมินตนเอง และเป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเตรียมตัวของอาจารย์ใหม่

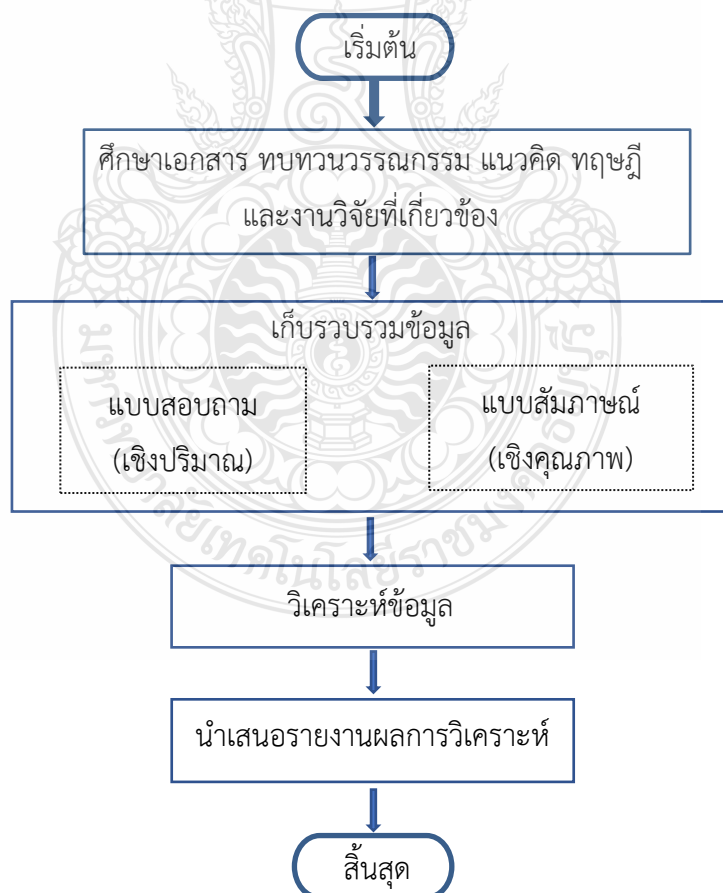
พรชลิศา ยะจะนะ (2564) ได้ดำเนินการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการ ได้แก่ 1) เพื่อสำรวจระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ 2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการดังกล่าวตามคุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อจัดทำ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากร การวิจัยใช้รูปแบบการศึกษา ด้วยวิธีการเชิงสำรวจ โดยเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ซึ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เครื่องมือในการวิเคราะห์ ข้อมูลประกอบด้วย สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบ สมมติฐานด้วยค่า t และค่า F

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า โดยภาพรวม บุคลากรสายวิชาการมีความต้องการในการพัฒนา ตนเองในระดับค่อนข้างสูง โดยเฉพาะในด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งเป็นความต้องการ ลำดับแรก รองลงมาคือ การพัฒนาด้านการวิจัย การสอน การเข้าร่วมอบรมสัมมนา และการศึกษาต่อ ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ความแตกต่างด้านสถานภาพทางครอบครัวและระดับการศึกษาส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนข้อเสนอเชิงนโยบาย งานวิจัยแนะนำให้มหาวิทยาลัย มีการจัดสรรทุนสนับสนุนสำหรับการศึกษาต่อในต่างประเทศให้เพียงพอ และควรมีการบริหารจัดการ เวลาให้เหมาะสม เพื่อเอื้ออำนวยให้บุคลากรสามารถผลิตผลงานทางวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวโดยสรุป งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าทั้งปัจจัยส่วนบุคคลและบริบทแวดล้อมมีบทบาทสำคัญ ในการส่งเสริมให้อาจารย์ใหม่สามารถเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้สำเร็จ และคู่มือที่พัฒนาขึ้นก็เป็นเครื่องมือที่สามารถนำไปใช้สนับสนุนกระบวนการดังกล่าวได้เป็นอย่างดี

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยความสำเร็จ ในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดำเนินการวิจัยแบบผสมผสานวิธีการ (Mix Method Research) โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อเติมเต็มความครบถ้วนสมบูรณ์ของผลการวิจัย โดยมีรายละเอียดการดำเนินงานวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 3.1 แสดงขั้นตอน (Flow Chart) การดำเนินงานวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นับจากฐานข้อมูลบุคลากรคณะศิลปกรรมศาสตร์ ปีงบประมาณ 2564 จำนวนรวมทั้งสิ้น 81 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบด้วย ผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน ผู้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 4 คน และ ผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 29 คน จำนวนรวมทั้งสิ้น 35 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ด้วยการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยผู้วิจัยได้เลือกเฉพาะบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์ทางการสอน การวิจัย และการบริหารงานวิชาการ ซึ่งสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการศึกษาได้อย่างเหมาะสมและตรงประเด็นกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ทั้งนี้ จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 35 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามกลับมา จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 77.14 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาข้อมูล แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลนำมาสังเคราะห์และกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย
2. พัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

- 2.1 กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถาม

- 2.2 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 2.3 จัดทำแบบสอบถามฉบับร่างโดยเขียนข้อคำถามของแบบสอบถามให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด โดยเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบและมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ : ปัจจัยส่วนบุคคล
ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) แบบให้เลือกตอบเพียง 1 คำตอบ
ตามความเป็นจริงของผู้ตอบ ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา อายุ อายุราชการ และประเภท
บุคลากร

ตอนที่ 2 ปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ : ปัจจัยภายใน
ประกอบด้วย เจตคติที่มีต่อวิชาชีพอาจารย์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการพัฒนาตนเอง

ตอนที่ 3 ปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ : ปัจจัยแวดล้อม
ประกอบด้วย นโยบายของมหาวิทยาลัย/คณะ และการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

สำหรับมาตรวัดและการให้คะแนนข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จในการขอ
กำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ ตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถาม
แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การวัดและให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก	4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	1 คะแนน

สำหรับการแปลผลค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อสรุปผลการตอบ
แบบสอบถามใช้เกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50	หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ทั้งนี้ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้เพื่อพิจารณาการกระจายของความคิดเห็น โดยค่าต่ำแสดงว่า
ผู้ตอบมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันมาก

2.4 นำแบบสอบถามไปตรวจสอบคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)
โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงและความสมบูรณ์ครบถ้วนของประเด็น
ในแบบสอบถาม ความเหมาะสมของข้อคำถาม และภาษาที่ใช้ ประกอบด้วย

- 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ถาวรดา จันทนะสุด
ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญเรือง สมประจบ

ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดประเมิน

3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งนภา สุวรรณศรี

ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดทำผลงานทางวิชาการ

2.5 นำข้อมูลที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องและความเหมาะสมของ
ข้อคำถามเป็นรายข้อกับเนื้อหาที่ต้องการวัด (Index of Item Objective Congruence : IOC)
โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด

0 หมายถึง ไม่อาจตัดสินว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่ต้องการวัด

หลังจากนั้นนำคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมาเขียนลงในตาราง แล้วคำนวณด้วยสูตรการหาค่า
ความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา

$\sum R$ คือ ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

เกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา คือ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 โดยผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) พบว่า ข้อคำถาม
แต่ละข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งถือว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่า IOC และปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out)
กับบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี จำนวน 30 คน

2.7 ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบวัดด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ
ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.98
ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่
0.80 ขึ้นไป

2.8 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยเมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามครบถ้วนตามระยะเวลาที่กำหนดแล้ว ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant)

เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีความมุ่งหมายเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยผู้วิจัยพิจารณาความเหมาะสมและโอกาสเข้าถึงผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) แบบมีจุดมุ่งหมาย แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ๆ ละ 3 คน จำนวนรวมทั้งสิ้น 6 คน ดังนี้

1. กลุ่มผู้บริหาร ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับคณะ จำนวน 2 คน และ ผู้บริหารระดับภาควิชา จำนวน 1 คน จำนวนรวมทั้งสิ้น 3 คน
2. กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ ประเภทข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน และ ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน จำนวนรวมทั้งสิ้น 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Question) สำหรับสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาปัจจัยความสำเร็จ ในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการปรับประเด็นคำถาม และใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ซึ่งผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์โดยกำหนดประเด็นคำถามตามวัตถุประสงค์อย่างคร่าว ๆ ไว้ เป็นการล่วงหน้า หลังจากนั้นนำแบบสัมภาษณ์เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบ ความเหมาะสมและความสอดคล้องตามความมุ่งหมายของการวิจัย เกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสิน ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา คือ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 โดยผล การวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์ พบว่า ข้อคำถามแต่ละข้อมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 ซึ่งถือว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ค่าความเชื่อมั่นเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป หลังจากนั้นผู้วิจัยปรับแก้แบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะ ของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปใช้เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลหลักต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นัดหมายผู้ให้ข้อมูลหลักเพื่อขอเข้ารับการสัมภาษณ์และผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ ด้วยตนเอง โดยกำหนดเวลาสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักไม่เกินคนละ 20 นาที และก่อนเริ่มการสัมภาษณ์ มีการขออนุญาตบันทึกเสียงการสนทนาในระหว่างการสัมภาษณ์ ทั้งนี้ เนื่องจากในระหว่างการ ดำเนินการวิจัยอยู่ในช่วงสถานการณ์ป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ส่งผลให้การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักบางท่านต้องปรับเปลี่ยนเป็นการสัมภาษณ์ ผ่านระบบออนไลน์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนตามประเด็นคำถามที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลในเบื้องต้นจะหยุดก็ต่อเมื่อข้อมูลที่ได้เริ่มมีความซ้ำซ้อน หรือไม่มีข้อมูลใหม่เข้ามา หลังจากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปทำการตรวจสอบ เพื่อค้นหาข้อความสำคัญ (Significant Statement) จัดกลุ่มข้อมูล (Categories) เพื่อหา ความเชื่อมโยงระหว่างข้อมูล แล้วนำมาสรุปเป็นประเด็นข้อค้นพบ (Themes) ตลอดจนหาจุดเน้น ที่โดดเด่นและมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การสรุปผลและเขียนรายงานการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสรุปผลและเขียนรายงานการวิจัยระยะที่ 1 (การวิจัยเชิงปริมาณ) และระยะที่ 2 (การวิจัยเชิงคุณภาพ) ดังนี้

1. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยนำเสนอข้อมูลในรูปเชิงบรรยายและตาราง
2. การเขียนบทสรุป เป็นการเขียนสรุปวัตถุประสงค์ในการวิจัย ระเบียบวิธีการวิจัย และนำข้อเท็จจริงหรือสิ่งที่ค้นพบจากการวิจัยมาสรุปโดยย่อ
3. การเขียนอภิปรายผล เป็นการเขียนอภิปรายผลโดยใช้วิธีการเชิงพรรณนา
4. การเขียนข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยแบ่งการเขียนข้อเสนอแนะในตอนท้ายออกเป็น 2 ส่วน คือ
 - 1) ข้อเสนอแนะที่ได้จากการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ และ 2) ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดไว้ออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ระยะที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

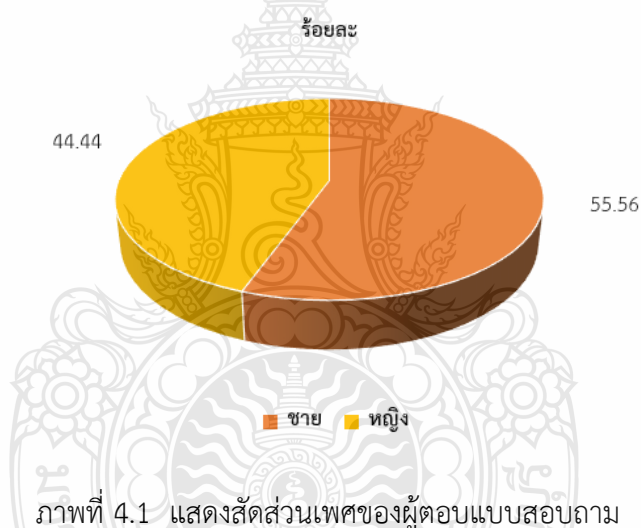
ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามการศึกษปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 35 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามกลับมาจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 77.14 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยอัตราการตอบกลับของแบบสอบถามในงานวิจัยเชิงปริมาณของ พบว่า อัตราการตอบกลับของแบบสอบถามมากกว่าร้อยละ 50 ขึ้นไป ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ดี (นิศาชล รัตนมณี และ ประสพชัย พสุนนท์, 2562) โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละประเด็น ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ : ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี : ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา อายุ อายุราชการ และประเภทบุคลากร มีดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลส่วนบุคคล (เพศ) ของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวนคน	คิดเป็นร้อยละ
ชาย	15	55.56
หญิง	12	44.44
รวม	27	100.00

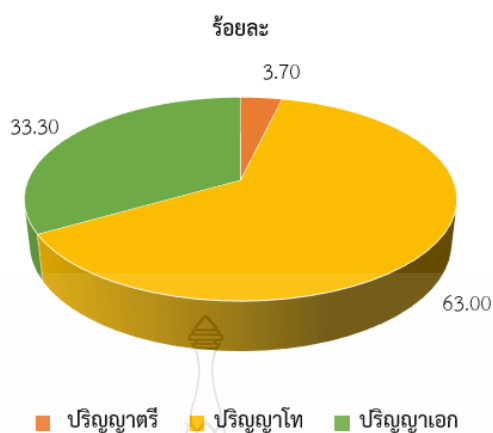


ภาพที่ 4.1 แสดงสัดส่วนเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากตารางที่ 4.1 และภาพที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 55.56 และเป็นเพศหญิง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 44.44 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ตารางที่ 4.2 แสดงข้อมูลส่วนบุคคล (ระดับการศึกษา) ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษา	จำนวนคน	คิดเป็นร้อยละ
ปริญญาตรี	1	3.70
ปริญญาโท	17	63.00
ปริญญาเอก	9	33.30
รวม	27	100.00

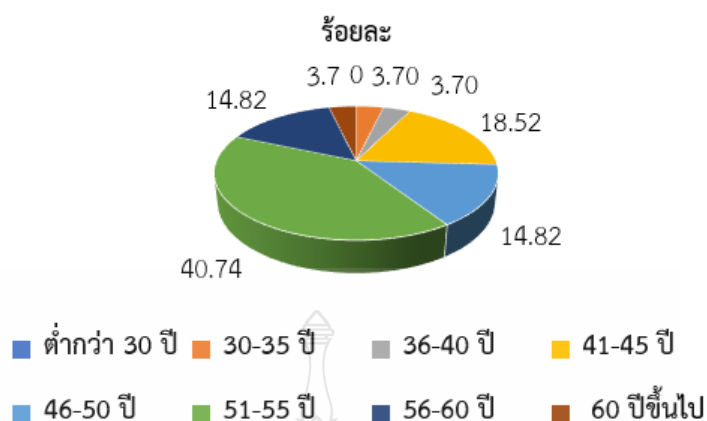


ภาพที่ 4.2 แสดงสัดส่วนระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากตารางที่ 4.2 และภาพที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 และระดับปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.70 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ตารางที่ 4.3 แสดงข้อมูลส่วนบุคคล (อายุ) ของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	จำนวนคน	คิดเป็นร้อยละ
ต่ำกว่า 29 ปี	-	-
30-35 ปี	1	3.70
36-40 ปี	1	3.70
41-45 ปี	5	18.52
46-50 ปี	4	14.82
51-55 ปี	11	40.74
56-60 ปี	4	14.82
60 ปีขึ้นไป	1	3.70
รวม	27	100.00

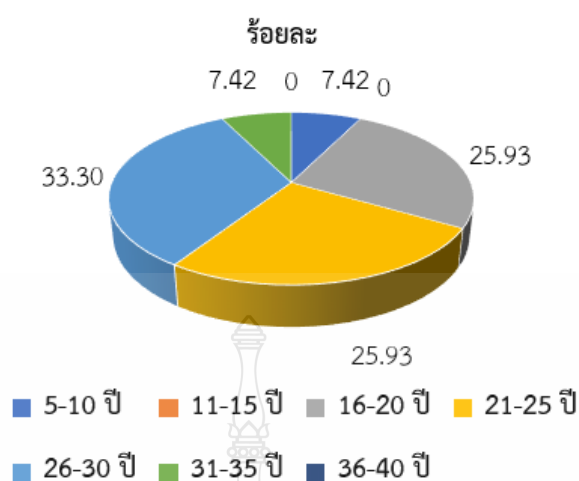


ภาพที่ 4.3 แสดงสัดส่วนอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากตารางที่ 4.3 และภาพที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ยอยู่ในระหว่าง 51-55 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.74 รองลงมาอายุเฉลี่ยอยู่ในระหว่าง 41-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.52 และ 46-50 ปี และ 56-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.82 และอายุเฉลี่ยอยู่ในระหว่าง 30-35 ปี และ 36-40 ปี และ 60 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 3.70 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ตารางที่ 4.4 แสดงข้อมูลส่วนบุคคล (อายุราชการ) ของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุราชการ	จำนวนคน	คิดเป็นร้อยละ
5-10 ปี	2	7.42
11-15 ปี	-	-
16-20 ปี	7	25.93
21-25 ปี	7	25.93
26-30 ปี	9	33.30
31-35 ปี	2	7.42
36-40 ปี	-	-
รวม	27	100.00

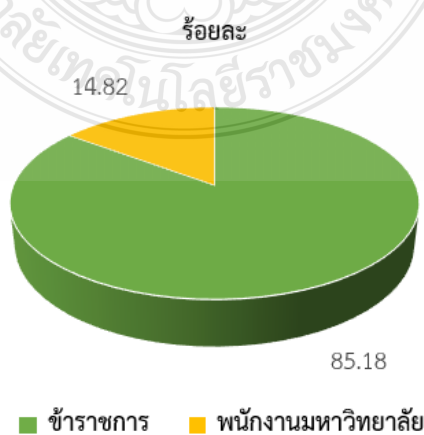


ภาพที่ 4.4 แสดงสัดส่วนอายุราชการของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากตารางที่ 4.4 และภาพที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุราชการเฉลี่ยอยู่ในระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.30 รองลงมาอยู่ในระหว่าง 16-20 ปี และ 21-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.93 และอยู่ในระหว่าง 5-10 ปี และ 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.42 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ตารางที่ 4.5 แสดงข้อมูลส่วนบุคคล (ประเภทบุคลากร) ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประเภทบุคลากร	จำนวนคน	คิดเป็นร้อยละ
ข้าราชการ	23	85.18
พนักงานมหาวิทยาลัย	4	14.82
รวม	27	100.00



ภาพที่ 4.5 แสดงสัดส่วนประเภทบุคลากรของผู้ตอบแบบสอบถาม

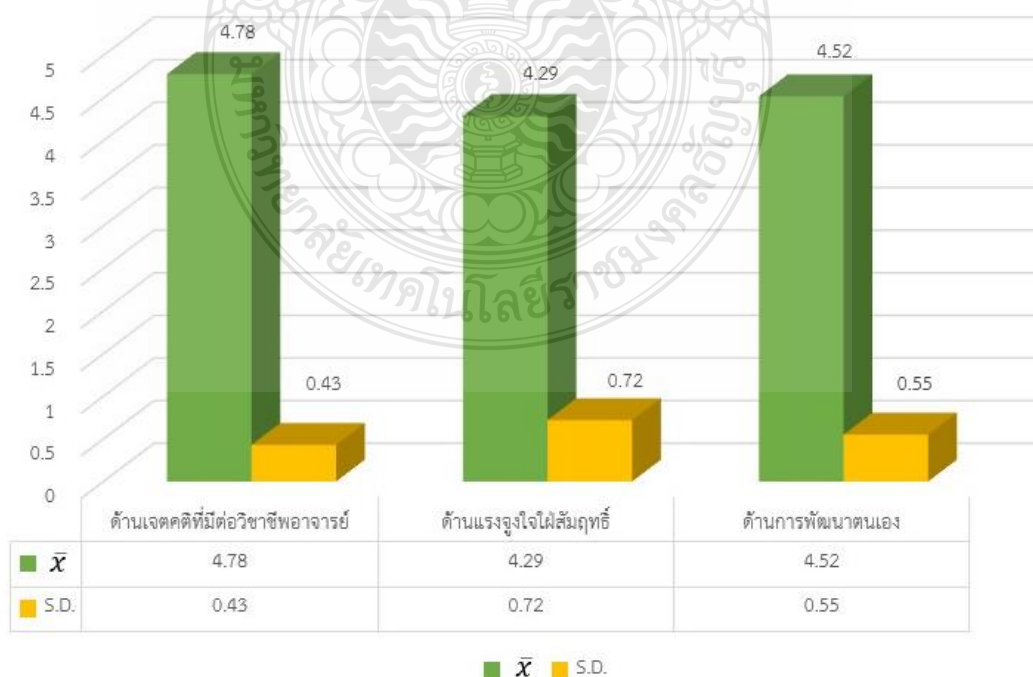
จากตารางที่ 4.5 และภาพที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นบุคลากรประเภท ข้าราชการ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 85.18 และเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 14.82 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ตอนที่ 2 ปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ : ปัจจัยภายใน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร สายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี : ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย เจตคติที่มีต่อวิชาชีพอาจารย์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการพัฒนาตนเอง มีดังนี้

ตารางที่ 4.6 แสดงปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ : ปัจจัยภายใน
ในภาพรวม

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านเจตคติที่มีต่อวิชาชีพอาจารย์	4.78	0.43	มากที่สุด	1
2. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	4.29	0.72	มาก	3
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.52	0.55	มากที่สุด	2
รวม	4.53	0.62	มากที่สุด	



ภาพที่ 4.6 แสดงสัดส่วนปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ : ปัจจัยภายใน

จากตารางที่ 4.6 และภาพที่ 4.6 แสดงการวิเคราะห์และประมวลผลปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร สายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี : ปัจจัยภายใน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านเจตคติที่มีต่อวิชาชีพอาจารย์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.43) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.55) และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.72) ลดลงตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงปัจจัยภายใน : ด้านเจตคติที่มีต่อวิชาชีพอาจารย์

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. วิชาชีพอาจารย์เป็นอาชีพที่มีเกียรติและสร้างคุณค่าในสังคม	4.93	0.26	มากที่สุด	1
2. วิชาชีพอาจารย์เป็นอาชีพที่ต้องมีวินัยในตนเองสูงเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี	4.89	0.31	มากที่สุด	3
3. วิชาชีพอาจารย์ทำให้ท่านเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ ได้รับเกียรติ การยอมรับ และได้รับความไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง	4.78	0.42	มากที่สุด	5
4. การสร้างวินัยในการพัฒนาตนเองเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพอาจารย์	4.93	0.26	มากที่สุด	2
5. ท่านเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	4.85	0.36	มากที่สุด	4
6. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจทุกครั้งเมื่อบอกให้ผู้อื่นทราบว่าท่านประกอบวิชาชีพอาจารย์	4.74	0.52	มากที่สุด	7
7. วิชาชีพอาจารย์ช่วยทำให้ท่านเป็นผู้ที่เต็มเปี่ยมไปด้วยความรู้และประสบการณ์เพราะต้องศึกษาค้นคว้าอยู่เสมอ	4.74	0.44	มากที่สุด	8
8. ท่านสามารถสร้างความมั่นคงให้กับตนเองได้เป็นอย่างดีทั้งงานในหน้าที่และชีวิตส่วนตัวด้วยการประกอบอาชีพอาจารย์	4.59	0.56	มากที่สุด	9

ตารางที่ 4.7 แสดงปัจจัยภายใน : ด้านเจตคติที่มีต่อวิชาชีพอาจารย์ (ต่อ)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
9. ท่านมีความมุ่งมั่นและพยายามในการสร้างผลงานอย่างไม่ย่อท้อ	4.59	0.49	มากที่สุด	10
10. เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานต้องทำให้สำเร็จและมีคุณภาพเหมาะสมกับวิชาชีพอาจารย์	4.78	0.42	มากที่สุด	6
รวม	4.78	0.43	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าปัจจัยด้านเจตคติที่มีต่อวิชาชีพอาจารย์ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.43) โดยปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด 2 อันดับแรก คือ วิชาชีพอาจารย์เป็นอาชีพที่มีเกียรติและสร้างคุณค่าในสังคม การสร้างวินัยในการพัฒนาตนเองเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้ประกอบการวิชาชีพอาจารย์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.26) รองลงมา คือ วิชาชีพอาจารย์เป็นอาชีพที่ต้องมีวินัยในตนเองสูงเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.31) ท่านเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.36) วิชาชีพอาจารย์ทำให้ท่านเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ ได้รับเกียรติ การยอมรับ และได้รับความไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานต้องทำให้สำเร็จและมีคุณภาพเหมาะสมกับวิชาชีพอาจารย์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.42) ท่านรู้สึกภาคภูมิใจทุกครั้งเมื่อบอกให้ผู้อื่นทราบว่าท่านประกอบวิชาชีพอาจารย์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.52) วิชาชีพอาจารย์ช่วยทำให้ท่านเป็นผู้ที่เต็มเปี่ยมไปด้วยความรู้และประสบการณ์เพราะต้องศึกษาค้นคว้าอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.44) ท่านสามารถสร้างความมั่นคงให้กับตนเองได้เป็นอย่างดีทั้งงานในหน้าที่และชีวิตส่วนตัวด้วยการประกอบอาชีพอาจารย์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.56) และท่านมีความมุ่งมั่นและพยายามในการสร้างผลงานอย่างไม่ย่อท้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.49) ลดลงตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงปัจจัยภายใน : ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการด้วยตัวของท่านเอง	4.44	0.63	มาก	2
2. ท่านคำนึงถึงการวางแผนขอตำแหน่ง ทางวิชาการและลงมือปฏิบัติตามแผน อย่างเป็นระบบ	4.37	0.62	มาก	7
3. ท่านมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าจะสามารถ ขอตำแหน่งทางวิชาการได้ตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้	4.22	0.79	มาก	8
4. ท่านมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง และศรัทธาในตนเองว่าจะสามารถขอตำแหน่ง ทางวิชาการได้	4.37	0.73	มาก	5
5. ท่านสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการจัดทำ ผลงานทางวิชาการด้วยตัวท่านเอง	4.15	0.70	มาก	9
6. ท่านมีความมุ่งมั่น อดทน และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ใด ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างการจัดทำผลงานทาง วิชาการ	4.37	0.73	มาก	6
7. ท่านยอมรับปัญหาและพร้อมที่จะแก้ปัญหา ที่จะส่งผลกระทบต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ ด้วยความสามารถของตัวท่านเอง	4.44	0.57	มาก	3
8. ท่านมีความพยายามในการจัดทำผลงาน ทางวิชาการ โดยมุ่งเน้นคุณภาพของงานมากกว่า แล้วเสร็จตามระยะเวลา	4.41	0.56	มาก	4
9. ท่านมีความพร้อมในเรื่องของการจัดเวลา ทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่ง ทางวิชาการ	3.89	0.74	มาก	11
10. ท่านตั้งเป้าหมายใหม่ที่ท้าทายมากยิ่งขึ้นเสมอ ด้วยการขอตำแหน่งทางวิชาการในระดับ ที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง	4.00	0.82	มาก	10
11. ท่านมีความภาคภูมิใจในตนเองเมื่อได้รับ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	4.70	0.53	มากที่สุด	1
รวม	4.31	0.71	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรสายวิชาการในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.71) โดยปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด คือ ท่านมีความภาคภูมิใจในตนเองเมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.53) รองลงมา คือ ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการด้วยตัวของท่านเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.63) ท่านยอมรับปัญหาและพร้อมที่จะแก้ปัญหาที่จะส่งผลกระทบต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการด้วยความสามารถของตัวท่านเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.57) ท่านมีความพยายามในการจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยมุ่งเน้นคุณภาพของงานมากกว่าแล้วเสร็จตามระยะเวลา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.56) ท่านมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองและศรัทธาในตนเองว่าจะสามารถขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.73) ท่านมีความมุ่งมั่น อดทน และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใด ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างการจัดทำผลงานทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.73) ท่านคำนึงถึงการวางแผนขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการและลงมือปฏิบัติตามแผนอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.62) ท่านมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าจะสามารถขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.79) ท่านสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการด้วยตัวท่านเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.70) ท่านตั้งเป้าหมายใหม่ที่ท้าทายมากยิ่งขึ้นเสมอด้วยการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.82) และท่านมีความพร้อมในเรื่องของการจัดเวลาทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.74) ลดลงตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงปัจจัยภายใน : ด้านการพัฒนาตนเอง

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ท่านเชื่อมั่นว่าถ้ามีความเพียรพยายามในการทำงานแล้วทำอย่างเต็มศักยภาพที่มียอมประสบความสำเร็จได้	4.81	0.39	มากที่สุด	1
2. ท่านมีการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง	4.41	0.56	มาก	5
3. หากท่านได้รับข้อเสนอแนะจากผู้ที่ประสบความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการแล้ว ท่านจะเปิดใจรับฟังและนำมาพัฒนาการดำเนินการของตนเองในทันที	4.59	0.49	มากที่สุด	2
4. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะเข้ารับการอบรมหรือสัมมนาทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำผลงานทางวิชาการอยู่เสมอ	4.30	0.60	มาก	6
5. ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในสายงานวิชาชีพที่พร้อมและเอื้ออำนวยต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ	4.52	0.57	มากที่สุด	3
6. ท่านมีความสนใจที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการจัดทำผลงานทางวิชาการให้รวดเร็วขึ้น	4.48	0.50	มาก	4
รวม	4.52	0.55	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.55) โดยปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด คือ ท่านเชื่อมั่นว่าถ้ามีความเพียรพยายามในการทำงานแล้วทำอย่างเต็มศักยภาพที่มียอมประสบความสำเร็จได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.39) รองลงมา คือ หากท่านได้รับข้อเสนอแนะจากผู้ที่ประสบความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการแล้ว ท่านจะเปิดใจรับฟังและนำมาพัฒนาการดำเนินการของตนเองในทันที มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.49) ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในสายงานวิชาชีพที่พร้อมและเอื้ออำนวยต่อการจัดทำ

ผลงานทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.57) ท่านมีความสนใจที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการจัดทำผลงานทางวิชาการให้รวดเร็วขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.50) ท่านมีการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อข้อกำหนดตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.56) และท่านมีความกระตือรือร้นที่จะเข้ารับการอบรมหรือสัมมนาทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำผลงานทางวิชาการอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.60) ลดลงตามลำดับ

ตอนที่ 3 ปัจจัยความสำเร็จในการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ : ปัจจัยแวดล้อม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จในการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี : ปัจจัยแวดล้อมประกอบด้วย นโยบายของมหาวิทยาลัย/คณะ และ การส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีดังนี้

ตารางที่ 4.10 แสดงปัจจัยความสำเร็จในการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ : ปัจจัยแวดล้อม
ในภาพรวม

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านนโยบายของมหาวิทยาลัย/คณะ	4.08	0.88	มาก	1
2. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	4.03	0.87	มาก	2
รวม	4.06	0.87	มาก	



ภาพที่ 4.7 แสดงสัดส่วนปัจจัยความสำเร็จในการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ : ปัจจัยแวดล้อม

จากตารางที่ 4.10 และภาพที่ 4.7 แสดงการวิเคราะห์และประมวลผลปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี : ปัจจัยแวดล้อม ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.87) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด คือ ด้านนโยบายของมหาวิทยาลัย/คณะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.88) รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.87) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงปัจจัยแวดล้อม : ด้านนโยบายของมหาวิทยาลัย/คณะ

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
ระดับมหาวิทยาลัย				
1. มีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการอย่างชัดเจน	4.30	0.71	มาก	2
2. มีระบบการกำกับติดตามและรายงานความคืบหน้าในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	3.89	0.74	มาก	12
3. มีการสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำผลงานทางวิชาการให้กับบุคลากรสายวิชาการ และประชาสัมพันธ์ให้ทุกหน่วยงานทราบอย่างทั่วถึง	3.81	0.94	มาก	14
4. มีการสร้างความเข้าใจและเผยแพร่หลักเกณฑ์ระเบียบ และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้บุคคลดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ	4.19	0.67	มาก	5
5. มีการจัดโครงการ/กิจกรรมที่เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการจัดทำผลงานทางวิชาการให้กับบุคลากรสายวิชาการอย่างต่อเนื่อง	4.15	0.65	มาก	6
6. มีการมอบหมายหน่วยงานและบุคลากรที่มีความเข้าใจกระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการคอยให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำ	4.00	0.77	มาก	10

ตารางที่ 4.11 แสดงปัจจัยแวดล้อม : ด้านนโยบายของมหาวิทยาลัย/คณะ (ต่อ)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
7. มีการกำหนดค่าตอบแทนและเงินรางวัลสำหรับบุคลากรสายวิชาการที่สามารถเผยแพร่ผลงานทางวิชาการในแต่ละระดับ	4.04	1.04	มาก	7
8. มีการกำหนดเงินรางวัลสำหรับบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	3.81	1.28	มาก	13
9. มีการยกย่องและแสดงความชื่นชมยินดีกับบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	4.44	0.63	มาก	1
ระดับคณะ				
10. มีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการอย่างชัดเจน	3.96	0.92	มาก	11
11. มีการสร้างความเข้าใจและเผยแพร่หลักเกณฑ์ระเบียบ และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้บุคคลดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ	4.00	0.90	มาก	9
12. มีการจัดโครงการ/กิจกรรมที่เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการจัดทำผลงานทางวิชาการให้กับบุคลากรสายวิชาการอย่างต่อเนื่อง	4.19	0.77	มาก	4
13. มีการมอบหมายหน่วยงานและบุคลากรที่มีความเข้าใจกระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการคอยให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำ	4.04	0.79	มาก	8
14. มีการยกย่องและแสดงความชื่นชมยินดีกับบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	4.26	0.97	มาก	3
รวม	4.08	0.88	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าปัจจัยด้านนโยบายของมหาวิทยาลัย/คณะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.88) โดยปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด คือ มีการยกย่องและแสดงความชื่นชมยินดีกับบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ระดับมหาวิทยาลัย) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.63) รองลงมา คือ มีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการขอตำแหน่งทางวิชาการอย่างชัดเจน (ระดับมหาวิทยาลัย) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.71) มีการยกย่องและแสดงความชื่นชมยินดีกับบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ระดับคณะ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.97) มีการจัดโครงการ/กิจกรรมที่เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการจัดทำผลงานทางวิชาการให้กับบุคลากรสายวิชาการอย่างต่อเนื่อง (ระดับคณะ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.77) มีการสร้างความเข้าใจและเผยแพร่หลักเกณฑ์ ระเบียบ และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้บุคคลดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ (ระดับมหาวิทยาลัย) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.67) มีการจัดโครงการ/กิจกรรมที่เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการจัดทำผลงานทางวิชาการให้กับบุคลากรสายวิชาการอย่างต่อเนื่อง (ระดับมหาวิทยาลัย) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.65) มีการกำหนดค่าตอบแทนและเงินรางวัลสำหรับบุคลากรสายวิชาการที่สามารถเผยแพร่ผลงานทางวิชาการในแต่ละระดับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 1.04) มีการมอบหมายหน่วยงานและบุคลากรที่มีความเข้าใจกระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการคอยให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำ (ระดับคณะ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.79) มีการสร้างความเข้าใจและเผยแพร่หลักเกณฑ์ ระเบียบ และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้บุคคลดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ (ระดับคณะ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.90) มีการมอบหมายหน่วยงานและบุคลากรที่มีความเข้าใจกระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการ คอยให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำ (ระดับมหาวิทยาลัย) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.77) มีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการขอตำแหน่งทางวิชาการอย่างชัดเจน (ระดับคณะ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.92) มีระบบการกำกับติดตามและรายงานความคืบหน้าในการขอตำแหน่งทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.74) มีการกำหนดเงินรางวัลสำหรับบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 1.28) และมีการสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำผลงานทางวิชาการให้กับบุคลากรสายวิชาการ และประชาสัมพันธ์ให้ทุกหน่วยงานทราบอย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.94) ลดลงตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงปัจจัยแวดล้อม : ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
ระดับมหาวิทยาลัย				
15. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากรสายวิชาการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	4.15	0.85	มาก	2
ระดับคณะ				
16. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากรสายวิชาการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	4.19	0.82	มาก	1
17. ผู้บริหารสร้างการตระหนักรู้ถึงบทบาทการเป็นผู้นำทางวิชาการ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้เรียนและสาธารณชน	4.11	0.79	มาก	3
18. ผู้บริหารให้การสนับสนุนและกำกับติดตามการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ	3.96	0.84	มาก	6
19. ผู้บริหารผลักดันให้บุคลากรสายวิชาการเกิดแรงจูงใจที่จะจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ	4.04	0.92	มาก	4
20. ผู้บริหารให้กำลังใจและส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการขอตำแหน่งทางวิชาการ	4.00	0.82	มาก	5
21. ผู้บริหารคอยช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ	3.78	0.96	มาก	7
รวม	4.03	0.87	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าปัจจัยด้านการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.87) โดยปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากรสายวิชาการ ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ (ระดับคณะ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.82) รองลงมา คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากรสายวิชาการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ (ระดับมหาวิทยาลัย) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.85) ผู้บริหารสร้างการตระหนักรู้ถึงบทบาทการเป็นผู้นำทางวิชาการ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้เรียนและสาธารณชน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.79) ผู้บริหารผลักดันให้บุคลากรสายวิชาการเกิดแรงจูงใจที่จะจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.92) ผู้บริหารให้กำลังใจและส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการ ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.82) ผู้บริหารให้การสนับสนุนและกำกับติดตามการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.84) และผู้บริหารคอยช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.96) ลดลงตามลำดับ

ระยะที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก พบว่า ผู้ให้ข้อมูลหลักมีความเห็นเกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในภาพรวมแตกต่างกันออกไป โดยเห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลถือว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานที่อาจไม่ส่งผลต่อปัจจัยความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการโดยตรงมากนัก แต่จะมีความเห็นสอดคล้องกันในการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยภายในและปัจจัยแวดล้อม กล่าวคือ ผู้ให้ข้อมูลหลักเห็นว่าปัจจัยภายในมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ ส่วนปัจจัยแวดล้อมเป็นเพียงปัจจัยหนุนเสริมที่จะเอื้ออำนวยต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการแต่ก็ไม่ได้มีความสำคัญยิ่งย่อนไปกว่ากัน โดยผู้ให้ข้อมูลหลักได้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาปัจจัยความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการ

ทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่เป็นปัจจัยภายในและปัจจัยแวดล้อม ดังตัวอย่างคำกล่าวที่ได้จากผลการวิเคราะห์สาระสำคัญต่อไปนี้

ตารางที่ 4.13 ข้อคิดเห็นแนวทางการพัฒนาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประเด็นคำถาม	ข้อคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลหลัก
1. ท่านคิดว่าปัจจัยใดต่อไปนี้ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มากที่สุด 1.1 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 1.2 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนของผู้บริหารตามลำดับชั้น 1.3 ด้านระบบและกลไกการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของหน่วยงาน	ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 1 – คนที่ 6 อันดับที่ 1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อันดับที่ 2 การส่งเสริมและสนับสนุนของผู้บริหารตามลำดับชั้น อันดับที่ 3 ด้านระบบและกลไกการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
2. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาปัจจัยส่วนบุคคลหรือปัจจัยภายในที่จะส่งเสริมความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์อย่างไร	ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 1 อาจารย์ควรต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์ข้อบังคับ หรือเงื่อนไขต่าง ๆ ให้ชัดเจน โดยกำหนดขอบเขตปริมาณงานและเนื้อหาในการทำงานให้อยู่ในความพอดีและเหมาะสม และท้ายที่สุดจะต้องทำงานอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อยด้วยความตั้งใจ มีวินัย มุ่งมั่น และอดทน ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 2 ควรสร้างแรงจูงใจในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการให้กับอาจารย์ และมีการจัดทำผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่องโดยใช้หลักอิทธิบาท 4 คือ พอใจในสิ่งที่ทำ มีความเพียรในสิ่งที่ทำ จิตตั้งมั่นในสิ่งที่ทำ และการตรวจพิจารณาในสิ่งที่ทำ

ตารางที่ 4.13 ข้อคิดเห็นแนวทางการพัฒนาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	ข้อคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลหลัก
	ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 3 การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการจะเป็นสิ่งแสดงให้เห็นถึงศักยภาพนอกได้เห็นถึงความเข้มแข็งและความน่าเชื่อถือของคณะ และจะเป็นฐานข้อมูลประกอบการตัดสินใจของนักเรียนในการเลือกเข้ามาศึกษาต่อภายในคณะ ดังนั้น จึงควรหากระบวนการที่จะทำให้อาจารย์เกิดความศรัทธาต่อวิชาชีพของตนเองมากยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเพื่อแสดงให้เห็นถึงคุณภาพของอาจารย์ผู้สอน
	ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 4 ควรมีการพัฒนาอาจารย์ให้มีศักยภาพในการเสนอขอทุนวิจัย การเขียนตำรา หนังสือ และการส่งผลงานประกวดสร้างสรรค์จนทำให้สามารถได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย มีการตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการ และการได้รับรางวัลทั้งในระดับชาติและนานาชาติเพิ่มขึ้น
	ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 5 ควรกระตุ้นให้อาจารย์มีการตั้งเป้าหมายและแผนงานที่ชัดเจน ศึกษาเกณฑ์ ค้นหาแนวทางการประเมิน และพยายามมุ่งมั่นให้ถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ ด้วยการเริ่มลงมือทำเป็นอันดับแรก เพราะการลงมือทำจะทำให้ทราบถึงอุปสรรคปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งถือเป็นด่านแรกในการที่จะประสบความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้
	ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 6 ควรเชิญวิทยากรจากภายนอกในแต่ละสาขาวิชา พร้อมทั้งมีการกำกับติดตามผลงานทางวิชาการที่จะยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเป็นระยะ

ตารางที่ 4.13 ข้อคิดเห็นแนวทางการพัฒนาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	ข้อคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลหลัก
3. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยแวดล้อมที่จะส่งเสริมความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์อย่างไร	ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 1 คณะควรมีการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการด้วยการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ให้ได้รับการยอมรับในด้านความเป็นเลิศทางวิชาการ ซึ่งจะเป็นการช่วยเพิ่มศักยภาพในการเรียนการสอน การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ที่มีการจัดการเรียนการสอนใกล้เคียงกันหรือคู่เทียบเคียง และเป็นการเพิ่มความเจริญขององค์กรในภาพรวมอีกทางหนึ่งด้วย
	ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 2 มหาวิทยาลัยและคณะควรมีระบบการสร้างแรงจูงใจในการจัดทำผลงานทางวิชาการ และการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่มีอยู่แล้ว ประกอบกับการจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงคอยช่วยให้คำแนะนำในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการอย่างต่อเนื่องด้วย
	ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 3 คณะควรมีการตั้งเป้าหมายจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในแต่ละปี เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลได้อย่างชัดเจน มีการกำกับติดตามให้มีการดำเนินงานตามเป้าหมายเพื่อให้เห็นผลสัมฤทธิ์มากยิ่งขึ้น
	ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 4 คณะควรมีการวางระบบและกลไกในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่ชัดเจน และมีระบบพี่เลี้ยงในการให้คำแนะนำและปรึกษาเกี่ยวกับอุปสรรคปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการจัดทำผลงานและการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

ตารางที่ 4.13 ข้อคิดเห็นแนวทางการพัฒนาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	ข้อคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลหลัก
	ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 5 มหาวิทยาลัยและคณะควรต้องมีการจัดอบรมหรือชี้แจงในส่วนของการรายละเอียดปลีกย่อยในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่นอกเหนือไปจากเกณฑ์หลัก ๆ เพื่อให้อาจารย์มีความเข้าใจทั้งเรื่องหลักเกณฑ์วิธีการ หรือกระบวนการต่าง ๆ อย่างถ่องแท้ เพื่อจะได้ไม่เกิดข้อผิดพลาดในกระบวนการทำงานและทำให้เกิดความเบื่อหน่ายหรือท้อถอย
	ผู้ให้ข้อมูลหลักคนที่ 6 มหาวิทยาลัยและคณะควรมีการเอื้ออำนวยให้อาจารย์สามารถเข้าถึงอุปกรณ์ที่มีส่วนสำคัญในการจัดทำผลงานวิชาการ โดยเฉพาะงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ให้ประสบผลสำเร็จ พร้อมทั้งควรมีการให้ข้อมูลและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดทำผลงานวิชาการ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธีการ (Mix Method Research) มีการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อเติมเต็มความครบถ้วนสมบูรณ์ของผลการวิจัย มีวิธีการดำเนินงานวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การดำเนินงานวิจัยระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา อายุ อายุราชการ และประเภทบุคลากร ตอนที่ 2 ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย เจตคติที่มีต่อวิชาชีพอาจารย์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการพัฒนาตนเอง และตอนที่ 3 ปัจจัยแวดล้อม ประกอบด้วย นโยบายของมหาวิทยาลัย/คณะ และการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา โดยผู้วิจัยทำการพัฒนาเครื่องมือจากการศึกษาเอกสาร รายงานการวิจัย ตำรา และวิทยานิพนธ์ที่ได้มีการนำเสนอก่อนหน้านี้ ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคำนิยามเชิงปฏิบัติการ (IOC) ผลสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม จำนวนทั้งสิ้น 48 ข้อ อยู่ระหว่าง 0.67 – 1 หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรสายวิชาการที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีลักษณะใกล้เคียงกัน จำนวน 30 คน แล้วทำการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Method) ผลการวิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.98 และ

นำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จำนวน 35 คน ได้แบบสอบถามกลับมา จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 77.14 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การดำเนินงานวิจัยระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) แบบเฉพาะเจาะจง แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มคณะผู้บริหาร ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับคณะ และ ผู้บริหารระดับภาควิชา และ 2) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ประกอบด้วย ผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์ เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยได้กำหนดหัวข้อคำถามที่จะศึกษาในลักษณะกว้าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยก่อนที่จะทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก ลักษณะคำถามแบบปลายเปิด โดยประเด็นหลักที่สำคัญ คือ แนวทางการพัฒนาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 การศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า

1) ปัจจัยส่วนบุคคล

- เป็นเพศชาย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 55.56 และเป็นเพศหญิง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 44.44

- จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 และระดับปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.70

- มีอายุเฉลี่ยอยู่ในระหว่าง 51 - 55 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.74 รองลงมาอายุตัวเฉลี่ยอยู่ในระหว่าง 41-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.52 และ 46-50 ปี และ 56-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.82 และอายุตัวเฉลี่ยอยู่ในระหว่าง 30-35 ปี และ 36-40 ปี และ 60 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 3.70

- มีอายุราชการเฉลี่ยอยู่ในระหว่าง 26 - 30 คิดเป็นร้อยละ 33.30 รองลงมาอยู่ในระหว่าง 16-20 ปี และ 21-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.93 และอยู่ในระหว่าง 5-10 ปี และ 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.42

- เป็นบุคลากรประเภทข้าราชการ จำนวน 23 คน จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 85.18 และเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 14.82

กล่าวโดยสรุป บุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ โดยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จบการศึกษาระดับปริญญาโท อายุเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 51 - 55 ปี อายุราชการเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 26 - 30 ปี และเป็นบุคลากรประเภทข้าราชการ

2) ปัจจัยภายใน

ปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี : ปัจจัยภายใน ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านเจตคติที่มีต่อวิชาชีพอาจารย์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.43) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.55) และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.72) ลดลงตามลำดับ

2.1) ปัจจัยด้านเจตคติที่มีต่อวิชาชีพอาจารย์ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.43) โดยปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด 2 อันดับแรก คือ วิชาชีพอาจารย์เป็นอาชีพที่มีเกียรติและสร้างคุณค่าในสังคม การสร้างวินัยในการพัฒนาตนเองเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้ประกอบการวิชาชีพอาจารย์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.93$, S.D. = 0.26) รองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดแต่คะแนนเฉลี่ยลดลงตามลำดับ เช่น วิชาชีพอาจารย์เป็นอาชีพที่ต้องมีวินัยในตนเองสูงเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.31) ท่านเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.36) โดยปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีความมุ่งมั่นและพยายามในการสร้างผลงานอย่างไม่ย่อท้อ ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.49)

2.2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรสายวิชาการในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.71) โดยปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด คือ ท่านมีความภาคภูมิใจในตนเองเมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.53) รองลงมามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากแต่คะแนนเฉลี่ยลดลงตามลำดับ เช่น ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการด้วยตัวของท่านเอง ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.63) ท่านยอมรับปัญหาและพร้อมที่จะแก้ปัญหาที่จะส่งผลกระทบต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการด้วยความสามารถของตัวท่านเอง ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.57) โดยปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีความพร้อมในเรื่องของการจัดเวลาทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.74)

2.3) ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.55) โดยปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด คือ ท่านเชื่อมั่นว่าถ้ามีความเพียรพยายามในการทำงานแล้วทำอย่างเต็มศักยภาพที่มียอมประสบความสำเร็จได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.39) รองลงมา คือ หากท่านได้รับข้อเสนอแนะจากผู้ที่ประสบความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการแล้ว ท่านจะเปิดใจรับฟังและนำมาพัฒนาการดำเนินการของตนเองในทันที ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.49) ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในสายงานวิชาชีพที่พร้อมและเอื้ออำนวยต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.57) นอกเหนือจากนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากแต่คะแนนเฉลี่ยลดลงตามลำดับ โดยปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะเข้ารับการอบรมหรือสัมมนาทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำผลงานทางวิชาการอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.60)

3) ปัจจัยแวดล้อม

ปัจจัยความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี : ปัจจัยแวดล้อม ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.87) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด คือ ด้านนโยบายของมหาวิทยาลัย/คณะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.88) รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.87)

3.1) ปัจจัยด้านนโยบายของมหาวิทยาลัย/คณะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.88) โดยปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด คือ มีการยกย่องและแสดงความชื่นชมยินดีกับบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ระดับมหาวิทยาลัย) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.63) รองลงมามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากแต่คะแนนเฉลี่ยลดลงตามลำดับ เช่น มีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการอย่างชัดเจน (ระดับมหาวิทยาลัย) ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.71) มีการยกย่องและแสดงความชื่นชมยินดีกับบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ระดับคณะ) ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.97) โดยปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำผลงานทางวิชาการให้กับบุคลากรสายวิชาการ และประชาสัมพันธ์ให้ทุกหน่วยงานทราบอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.94)

3.2) ปัจจัยด้านการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.87) โดยปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากรสายวิชาการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ (ระดับคณะ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.82) รองลงมามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากแต่คะแนนเฉลี่ยลดลงตามลำดับ เช่น ผู้บริหารให้ความสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากรสายวิชาการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ (ระดับมหาวิทยาลัย) ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.85) ผู้บริหารสร้างการตระหนักรู้ถึงบทบาทการเป็นผู้นำทางวิชาการ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้เรียนและสาธารณชน ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.79) โดยปัจจัยที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารคอยช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.96)

5.1.2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า

ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นสอดคล้องกันว่าการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ จะเป็นสิ่งแสดงให้เห็นถึงศักยภาพนอกได้เห็นถึงความเข้มแข็งและความน่าเชื่อถือของคณะศิลปกรรมศาสตร์ ด้วยการเริ่มต้นจากผู้เรียนมีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่ออาจารย์ผู้สอน โดยผู้ให้ข้อมูลหลักได้เสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่ง

ทางวิชาการ ได้แก่ การสร้างความเข้าใจและศรัทธาในสาขาวิชาชีพอาจารย์ให้กับบุคลากรสายวิชาการ การให้ความรู้ที่ชัดเจนโดยการเชิญวิทยากรภายนอกในแต่ละสาขามาย่อยทอดองค์ความรู้ในศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง มีการกำกับติดตามผลงานทางวิชาการที่จะยื่นขอกำหนดตำแหน่ง การกระตุ้นให้บุคลากรสายวิชาการเสนอขอทุนวิจัยหรือทุนสร้างสรรค์ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาการด้วยการนำมาบูรณาการกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล และการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ข้อบังคับ และเงื่อนไขสำคัญต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ โดยสรุปสาระสำคัญในแต่ละประเด็นได้ดังนี้

1) ปัจจัยภายใน

1.1) ควรกระตุ้นให้บุคลากรสายวิชาการเกิดความศรัทธาต่อวิชาชีพอาจารย์มากยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

1.2) ควรสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการขอกำหนดตำแหน่งให้กับบุคลากรสายวิชาการอย่างชัดเจน

1.3) ควรเชิญผู้เชี่ยวชาญศาสตร์ทางด้านงานศิลป์ในแต่ละสาขาวิชามาย่อยทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดผลงานทางวิชาการให้กับบุคลากรสายวิชาการอย่างต่อเนื่อง

1.4) ควรพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการด้านการเขียนข้อเสนอขอเสนอทุนวิจัย ทุนสร้างสรรค์หรือการจัดทำผลงานทางวิชาการอื่น ๆ เพื่อต่อยอดไปสู่การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

1.5) ควรกระตุ้นให้บุคลากรมีการกำหนดเป้าหมายและแผนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการด้วยตนเอง เพื่อนำไปสู่การสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการให้กับตัวบุคลากรและสร้างการยอมรับให้กับหน่วยงาน

2) ปัจจัยแวดล้อม

2.1) มหาวิทยาลัยและคณะควรมีการจัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการให้กับบุคลากรสายวิชาการ ทั้งที่เป็นไปตามประกาศ ก.พ.อ. และเป็นไปตามนโยบายของมหาวิทยาลัยและคณะ

2.2) มหาวิทยาลัยและคณะควรมีระบบการสร้างแรงจูงใจในการจัดทำผลงานทางวิชาการและการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการสำหรับบุคลากรสายวิชาการเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่มีอยู่แล้ว

2.3) คณะควรมีการวางระบบและกลไกในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่ชัดเจน และมีระบบที่เลี้ยงในการให้คำแนะนำและปรึกษาเกี่ยวกับอุปสรรคปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการจัดทำผลงานและการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

2.4) คณะควรมีการส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการด้วยการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้ได้รับการยอมรับในด้านความเป็นเลิศทางวิชาการ

2.5) คณะควรมีการตั้งเป้าหมายจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในแต่ละปี เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลได้อย่างชัดเจน พร้อมทั้งมีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.6) คณะควรมีการจัดหาและเอื้ออำนวยให้อาจารย์สามารถเข้าถึงอุปกรณ์ที่มีส่วนสำคัญในการจัดทำผลงานวิชาการ โดยเฉพาะงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ให้ประสบผลสำเร็จ พร้อมทั้งมีการให้ข้อมูลและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 การศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผลการศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี : ปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการโดยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จบการศึกษาระดับปริญญาโท อายุเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 51 - 55 ปี อายุราชการเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 26 - 30 ปี รองลงมาคืออายุเฉลี่ยระหว่าง 41 - 45 ปี และมีอายุราชการระหว่าง 16 - 20 ปี และเป็นบุคลากรประเภทข้าราชการ ซึ่งเห็นได้ว่าผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการมีอายุเฉลี่ยและอายุราชการค่อนข้างสูง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสายวิชาการที่เป็นคนรุ่นใหม่ยังไม่ค่อยให้ความสนใจในการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการมากนัก หรืออีกนัยยะหนึ่งอาจเป็นเพราะพันธกิจของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษามีมากยิ่งขึ้น มีภาระงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการที่ซับซ้อนมากยิ่งขึ้น จึงอาจจะส่งผลให้บุคลากรสายวิชาการไม่สามารถบริหารจัดการเวลาเพื่อจัดทำผลงานทางวิชาการในการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของภาคภูมิ หนูดี และคณะ (2557) ที่พบว่าปัญหาด้านภาระหน้าที่ การมีภาระงานสอนเกินเกณฑ์มาตรฐาน ภาระงานนิเทศนักศึกษา ภาระงานด้านการบริหารและภาระงานด้านธุรการของอาจารย์ประจำ มีความรับผิดชอบมากเกินไป

มาตรฐาน ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่ ถึงอย่างไรก็ตามปัจจัยด้านบุคคลอาจจะไม่ได้ส่งผลกับความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการโดยตรงมากนัก ดังจะเห็นได้จากงานวิจัยของ ฉลอง สุขทอง และ ศิริณีพิทย์ ไตรเกษม (2561) ที่พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความเข้าใจ ในขั้นตอนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ พบว่า ปัจจัย ส่วนบุคคล ในด้านระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร อายุ สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับ พรชลิศา ยะจะนะ (2564) ที่พบว่าบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีสถานภาพทางครอบครัวและระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร สายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี : ปัจจัยภายใน พบว่า ปัจจัยด้านเจตคติที่มีต่อวิชาชีพอาจารย์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่ง ทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะฐานรากของการพัฒนา ความก้าวหน้าในสายงานวิชาชีพ ต้องเริ่มต้นจากการศรัทธาในตนเองและวิชาชีพเป็นลำดับแรก จึงจะส่งผลให้เกิดความต้องการในการพัฒนาตนเองในแต่ละด้านตามมา สำหรับปัจจัยที่มีความสำคัญ รองลงมา คือ การพัฒนาตนเองและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งข้อค้นพบที่ได้นี้อาจเป็นผลสืบเนื่องมาจาก เมื่อบุคลากรสายวิชาการมีความศรัทธาต่อสายงานวิชาชีพแล้ว ย่อมเกิดพลังผลักดันที่จะสร้าง การยอมรับด้วยการพัฒนาตนเองในศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ผนวกกับต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่จะเป็น พลังขับเคลื่อนให้การพัฒนาตนเองในแต่ละด้านบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามที่ปรารถนา สอดคล้องกับ จันทิมา เคชนทร์ชาติ (2561) ที่กล่าวถึงเจตคติเอาไว้ว่าเป็นความรู้สึก ความคิด หรือแรงจูงใจของ บุคคลที่มีผลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรม เช่นเดียวกันกับ บุญรักษา ประเสริฐ (2552 อ้างถึงใน จันทิมา คเชนชาติ, 2561) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของเจตคติเอาไว้ประเด็นหนึ่งว่าเป็น ความพร้อมในการกระทำ กล่าวคือ เป็นสิ่งที่บุคคลพร้อมที่จะให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และส่งเสริม ในสิ่งที่พอใจ ในขณะที่เดียวกันหากไม่พอใจก็จะมีพฤติกรรมตรงกันข้ามด้วยการต่อต้านหรือเพิกเฉย ต่อสิ่งนั้น สัมพันธ์กับ สมชาย พัทธเสน (2559) ที่ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการของคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้แก่ สร้างเจตคติต่อตนเอง ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ การสร้างความเชื่อมั่นและความตระหนักในตนเองต่อการเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการ และการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ด้วยค่าตอบแทนและการยอมรับนับถือเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่ จันทน์ จารุโณปถัมภ์ และ สัญญา เคนาภูมิ (2558) ได้ให้ข้อเสนอแนะทางในการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้น คือ การสร้างแรงบันดาลใจของบุคลากร เป็นไปในทิศทางเดียวกับ สมจิตร ดวงจันทร์ (2560) ที่ได้เสนอรูปแบบการบริหารจัดการการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครที่เหมาะสม คือ ควรสร้างความรู้สึกที่ดีในการจัดทำผลงานให้กับบุคลากรและมีสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการจัดทำผลงานวิชาการ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการจัดทำผลงานวิชาการอย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกันกับ กัญหา โฉมศรี (2560) ที่พบว่าอิทธิพลของปัจจัยจูงใจภายใน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกด้านผลิตภาพและผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยภาพรวมของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร สอดคล้องกับ กฤษฎา วัฒนศักดิ์ และคณะ (2561) ที่พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชน ได้แก่ ปัจจัยด้านเจตคติต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการและปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ

สำหรับผลการศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี : ปัจจัยแวดล้อม พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการมากที่สุด คือ นโยบายของมหาวิทยาลัย/คณะ รองลงมา คือ การส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะนโยบายของมหาวิทยาลัยและคณะ เปรียบเสมือนทิศทางหลักหรือข้อบังคับ ในการกำหนดให้บุคลากรสายวิชาการทุกคนขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อเป็นการแสดงออกให้เห็นถึงความเป็นเลิศทางวิชาการในศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับ กฤษฎา วัฒนศักดิ์ และคณะ (2561) ที่พบว่าวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมในการทำงานของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนมากที่สุด สัมพันธ์กับ ฐิตาภา ทัพวงศ์ (2564) ที่พบว่าสิ่งช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บริหารมีส่วนช่วยสนับสนุน ในการให้ข้อมูลที่เอื้อในการขอกำหนดตำแหน่ง การบริหารจัดการภายใน ตลอดจนการส่งเสริม การเข้าถึงอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการทำงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งของอาจารย์ใหม่ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ เช่นเดียวกับ ชัยชนะ มิตรสัมพันธ์ และคณะ (2563) ที่มีข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารทุกระดับของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ควรสนับสนุนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการทั้งในเชิงนโยบายและการปฏิบัติจริง ในขณะที่ ฐิตาภา ทองไชย (2562) กลับพบว่าปัจจัย

แวดล้อมทั้งด้านนโยบายมหาวิทยาลัยและระเบียบกฎเกณฑ์ไม่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

5.2.2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

จากข้อค้นพบแนวทางการพัฒนาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าผู้ให้ข้อมูลหลักได้ให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ด้านปัจจัยภายในและปัจจัยแวดล้อมเป็นหลัก โดยเสนอให้มีการกระตุ้นบุคลากรสายวิชาการเกิดความศรัทธาต่อวิชาชีพอาจารย์เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นในการขอกำหนดตำแหน่งวิชาการ การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ การเชิญผู้เชี่ยวชาญมาเป็นวิทยากรถ่ายทอดองค์ความรู้ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ รวมไปถึงมหาวิทยาลัยและคณะควรมีระบบการสร้างแรงจูงใจในการจัดทำผลงาน การจัดระบบพี่เลี้ยง การส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการ ตลอดจนถึงการเอื้ออำนวยในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้ให้ข้อมูลหลักได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยความสำเร็จจากประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักเอง ประกอบกับประสบการณ์ที่พบอุปสรรคปัญหาในระหว่างการจัดทำผลงานทางวิชาการ ส่งผลให้เกิดข้อเสนอแนะอันจะเป็นแนวปฏิบัติที่ดีและเอื้อต่อการขอกำหนดตำแหน่งวิชาการให้บุคลากรสายวิชาการภายใต้สภาวะความเป็นจริงและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างแท้จริง สอดคล้องกับ ฐิตาภา ทัพวงศ์ (2564) ที่พบว่าทั้งจากปัจจัยภายในที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อเพิ่มพูนคุณสมบัติ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่จำเป็นต่อการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และปัจจัยนอกไม่ว่าครอบครัว เพื่อนอาจารย์ องค์กรระดับคณะ หรือระดับมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยเหลือและสนับสนุน ทำให้อาจารย์ใหม่สามารถเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ (โดยวิธีปกติ) ได้สำเร็จ และคู่มือ ซึ่งอาจารย์ผู้ที่เตรียมตัวเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์สามารถนำคู่มือเพื่อใช้ในการประเมินทั้งตัวอาจารย์หรือภาควิชา หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำไปสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้กับอาจารย์ที่เตรียมตัวเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ (โดยวิธีปกติ) ได้ สัมพันธ์กับ จันทน์ จารุณปัทมภ์ และ สัญญา เคนาภูมิ (2558) ที่เสนอไว้ว่าควรดำเนินการกำหนดกลยุทธ์การส่งเสริมและสนับสนุนที่มุ่งเน้นผลลัพธ์และพัฒนาระบบกลไก

สนับสนุน เช่น ระบบพี่เลี้ยง ระบบเสริมแรง รวมทั้งกำหนดมาตรการกีดกัน เช่น การสร้างแรงกดดันทางการบริหารหรือทางสังคม เป็นต้นว่า การกำหนดระยะเวลาของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งอาจจัดทำในรูปแบบเส้นทางความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ โดยบูรณาการเข้ากับการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่นเดียวกับ สมจิตร ดวงจันทร์ (2560) ที่ได้เสนอรูปแบบการบริหารจัดการการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครที่เหมาะสม คือ มหาวิทยาลัยควรสร้างความรู้สึที่ดีในการทำผลงานให้กับบุคลากรและมีสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการจัดทำผลงานวิชาการ เป็นไปในทิศทางเดียวกับ ฐิตาภา ทองไชย (2562) ที่ให้ข้อเสนอในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไว้ว่าควรมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างแรงบันดาลใจเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น และเกิดความต้องการที่จะมีความก้าวหน้าในสายงานวิชาชีพอยู่เสมอ และควรมีการจัดวางระบบพี่เลี้ยงเพื่อให้คำแนะนำการทำผลงานทางวิชาการและขั้นตอนในการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล จัดอบรม และควรมีกระบวนการกำกับติดตามผลอย่างชัดเจน นอกจากนี้ คณะวิชาควรแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อตรวจสอบและติดตามความก้าวหน้าในการจัดทำผลงานทางวิชาการ และการจัดตั้งคลินิกให้คำปรึกษาในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ในขณะเดียวกัน พรชลิศา ยะจะนะ (2564) ได้ให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ควรมีการจัดสรรเวลาในการจัดทำผลงานวิชาการให้กับบุคลากรสายวิชาการอย่างเหมาะสม และต่อยอดไปสู่การยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

5.3 ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบด้วย 1) ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย 2) ข้อเสนอแนะระดับมหาวิทยาลัย และ 3) ข้อเสนอแนะระดับคณะ

5.3.1 ระดับนโยบาย

ผู้บริหารระดับสูงควรให้ความสำคัญต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ โดยกำหนดนโยบายและแผนงานในการส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการอย่างชัดเจน มีการถ่ายทอดนโยบายและแผนงานลงสู่การปฏิบัติ มีการมอบหมายหน่วยงานที่รับผิดชอบ และมีการสนับสนุนการดำเนินการและงบประมาณ ตลอดจนมีการกำกับติดตามผลการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง รายงานผลต่อผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยอย่างเป็นระบบ



ภาพที่ 5.1 ข้อเสนอแนะการพัฒนาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
ของบุคลากรสายวิชาการ ระดับนโยบาย

5.3.2 ระดับมหาวิทยาลัย

- 1) ควรมีการจัดโครงการสร้างแรงบันดาลใจหรือกระตุ้นให้บุคลากรสายวิชาการตระหนักถึงคุณค่าและเจตคติที่มีต่อสายงานวิชาชีพอาจารย์ เพื่อส่งผลไปยังการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้กับบุคลากรสายวิชาการมากยิ่งขึ้น
- 2) ควรเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามประกาศ ก.พ.อ. เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการสามารถกำหนดแผนงานและระยะเวลาในการขอกำหนดตำแหน่งได้อย่างชัดเจน
- 3) ควรมีระบบและกลไกในการกำกับติดตามการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ โดยกำหนดให้เป็นแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับมหาวิทยาลัย
- 4) ผู้บริหารทุกระดับควรให้การสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาการในรูปแบบที่หลากหลาย พร้อมทั้งส่งเสริมการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นของบุคลากรสายวิชาการอย่างจริงจัง



ภาพที่ 5.2 ข้อเสนอแนะการพัฒนาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
ของบุคลากรสายวิชาการ ระดับมหาวิทยาลัย

5.3.2 ระดับคณะ

1) ควรบูรณาการการจัดทำผลงานทางวิชาการและการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เชื่อมโยงกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามเกณฑ์ที่คณะฯ กำหนดขึ้น ภายใต้เงื่อนไข การกำหนดผลสัมฤทธิ์การจัดทำผลงานทางวิชาการทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ

2) ควรมีการกำหนดระเบียบแบบต้ายสัญญาสำหรับบุคลากรสายวิชาการ ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ทั้งในรายที่บรรจุใหม่ รายที่ประเมินผลการทดลองการปฏิบัติราชการ และ รายที่ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง เพื่อสนับสนุนการทำวิจัยให้สอดคล้องกับระยะเวลา ตามเงื่อนไขที่ระเบียบแบบต้ายสัญญากำหนด อันจะนำไปสู่การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตามระยะเวลาที่ ก.พ.อ. กำหนด

3) ควรมีการจัดระบบพี่เลี้ยงสำหรับบุคลากรสายวิชาการทั้งประเภทข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย โดยเป็นการเชิญผู้เชี่ยวชาญภายนอกที่เกี่ยวข้องกับศาสตร์ทางด้านงานศิลป์และมีประสบการณ์ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องมาช่วยในการให้คำปรึกษาการจัดทำผลงานทางวิชาการของแต่ละสาขาวิชา

4) ควรมีการจัดทำคู่มือหรือแนวปฏิบัติสำหรับการเตรียมความพร้อมเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการเตรียมความพร้อม ในแต่ละด้าน ภายใต้การกำกับติดตามของงานบุคลากรให้เป็นไปตามเงื่อนไขระยะเวลาและคุณสมบัติ ในการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการในแต่ละระดับและรายบุคคล

5) ควรมีการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ การขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ นับตั้งแต่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์ พร้อมทั้งมีการแจ้งให้บุคลากรสายวิชาการที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด ทราบเป็นรายบุคคล ตลอดจนมีการกำหนดแนวทางการรายงานความก้าวหน้าการจัดทำ ผลงานทางวิชาการเพื่อขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการอย่างเป็นรูปธรรม



ภาพที่ 5.3 ข้อเสนอแนะการพัฒนาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
ของบุคลากรสายวิชาการ ระดับคณะ

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากในปัจจุบันคณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ถึงร้อยละ 50 ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมด ประกอบกับผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในปัจจุบันมีอายุเฉลี่ยค่อนข้างสูง และใกล้ครบวาระการเกษียณอายุราชการเป็นจำนวนมาก จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเร่งผลักดันให้บุคลากรสายวิชาการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

5.4.1 ควรพัฒนาระบบและกลไกในการส่งเสริมการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ อาทิ การลดระยะเวลา การลดขั้นตอน การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ชัดเจน รวมไปถึงการกำกับติดตามผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบเพื่อนำไปสู่การเพิ่มอัตราจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และต่อยอด ไปยังการแต่งตั้งให้บุคลากรสายวิชาการดำรงตำแหน่งทางวิชาการในแต่ละสาขาวิชาเพิ่มมากยิ่งขึ้น

5.4.2 ควรมีการสำรวจความต้องการในการสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ ว่ามีความต้องการให้คณะฯ สนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาการด้านใดบ้างที่นอกเหนือจากการสนับสนุนอื่น ๆ ที่คณะฯ ดำเนินการไว้แล้ว เพื่อเป็นการเอื้ออำนวยให้บุคลากรสายวิชาการจัดทำผลงานทางวิชาการได้ตรงตามความต้องการและจำเป็น



บรรณานุกรม

- กัณหา โฉมศรี. (2560). อิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. (วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร).
- กฤติยากรณ์ คำลือ. (2563). สัมพันธภาพระหว่างนักศึกษากับอาจารย์ เจตคติต่อการเรียน และ ความคาดหวังของผู้ปกครองกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาคณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต. (วิทยานิพนธ์ ศศ.บ., มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต).
- กฤษฎา วัฒนศักดิ์, กรองทิพย์ นาควิเชตร, วรสิทธิ์ รัตนวราหุ และ มานะ สินธุวงษานนท์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา, 12(3), 1-13.
- เกศแก้ว คงคล้าย. (2562). ผลของการเรียนรู้จากตัวแบบร่วมกับกลวิธีการเสริมต่อการเรียนรู้ ที่มีต่อความสามารถในการอ่านทำนองเสนาะและเจตคติต่อการอ่านทำนองเสนาะของ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. (วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- กองนโยบายและแผน. (2564). นโยบายและแผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พ.ศ. 2563 - 2580. (ฉบับย่อ) ปรับปรุงครั้งที่ 2/ตุลาคม 2564. ปึงบประมาณ 2565. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปทุมธานี.
- กองบริหารงานบุคคล. (2564). รายงานการดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานบุคคลของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปทุมธานี.
- คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (2562). แผนปฏิบัติการ 3 ปี พ.ศ. 2563 - 2565. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปทุมธานี.
- จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์. (2557). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทน์ จารุณปัทมภ์ และ สัญญา เคณาภูมิ. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์, 4(2), 208-228.

- จันทิมา คชนทร์ชาติ. (2561). เจตคติ อิทธิบาท 4 และแรงสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานภายหลังการเกษียณอายุงานของผู้สูงอายุในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- จันทิมา ชูวานนท์ และคณะ. (2562). เจตคติและพฤติกรรมการเรียนของนักศึกษาต่อการเรียนรายวิชาภาษาอังกฤษเพื่ออุตสาหกรรมบริการ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์. (2557). จิตวิทยาทั่วไป. (พิมพ์ครั้งที่ 2.. ed.): กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉลอง สุขทอง และ ศิรินทิพย์ ไตรเกษม. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. วารสารวิจัยวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2(2), 57-66.
- ชญารัตน์ บุญพุดมกร. (2561). การพัฒนามาตรวัดเจตคติวิชาชีพครูตามโมเดลการตอบสนองข้อสอบแบบพหุมิติ: การทดสอบปรับเหมาะแบบพหุมิติด้วยคอมพิวเตอร์. (ดุชนิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ชัยชนะ มิตรสัมพันธ์ และคณะ. (2563). ปัจจัยและแรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- ฐิตาภา ทัพวงศ์. (2564). การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ : กรณีศึกษากระบวนการสู่ความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่. (วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ฐิตาภา ทองไชย. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปทุมธานี.
- ณัฐกุล ภูกลาง. (2561). การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ณัฐภูมิ แสงอ่อน. (2558). การศึกษาเพื่อสร้างสรรค์ศิลปะเชิงแนวคิด กรณีศึกษา เจตคติต่อปัญหาสิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้นในสังคมเมืองปัจจุบัน. (วิทยานิพนธ์ ศป.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).

- ดลฤดี ไชยศิริ. (2563). การส่งเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยใช้การเรียนรู้แบบผสมผสาน
ร่วมกับแนวคิดเกมิพีเคชั้นสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนผดุงนารี.
(วิทยานิพนธ์, ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).
- ธนัท รักษณ์ธัช. (2560) ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2 อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ ปร.ม.,
มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ธีระ กุลสวัสดิ์ และ สมคิด เพชรประเสริฐ. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของบุคลากร
ในเทศบาลนครในภาคตะวันออก. คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธัญญภัทร์ ศิริธัชชนาโรจน์. (2557). จิตวิทยากับการพัฒนาตน (พิมพ์ครั้งที่ 1.. ed.): กรุงเทพฯ :
สาขาวิชาจิตวิทยาและการแนะแนว มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- นราธิป ศรีลาศักดิ์. (2559). การศึกษาสภาพ และปัญหาการวางแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2.
(วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- นลิน คำแน่น. (2562). การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้กลับด้านร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐานและ
เกมิพีเคชั้น เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงคำนวณและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนมัธยมศึกษา
ตอนปลาย. (วิทยานิพนธ์ ค.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย)
- นิสาชล รัตนมณี และ ประสพชัย พสุนนท์. (2562). อัตราการตอบกลับของแบบสอบถามในงานวิจัย
เชิงปริมาณ. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี. 13(3), 181 - 188.
- นุสรานา นาคทอง. (2560). ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด
(มหาชน) ในเขตอำเภอศรีราชาและอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ ปร.ม.,
มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ปรีชา จรุงกิจอนันต์. (2561). มหาวิทยาลัยระดับโลก : มุมมองการบริหาร. วารสารบริหารธุรกิจนิด้า.
87 - 95.
- ผกาทิพย์ บัวพงษ์. (2563). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผล
ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิทยาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
แห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- พัฒนชีตา ปิตชัยวิจิตร. (2561). การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของนิสิตระดับปริญญาตรี
คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ).

พรชลิศา ยะจะนะ. (2564). การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 7(9), 287-300.

พรพรรณ หน่อเมือง. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานของกำลังพลกองทัพบก. (วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ).

พล พิมพ์โพธิ์. (2561). ผลการจัดการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดอรรถฐานร่วมกับรูปแบบการสอนซินแนคติก ที่มีต่อความสามารถในการเขียนร้อยกรองเชิงสร้างสรรค์และเจตคติต่อการเขียนร้อยกรอง เชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5. (วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ).

ภัสราภรณ์ ศรีอาจนนท์โชติ. (2561). แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิบัติงานของ อาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุที่บ้าน. (วิทยานิพนธ์ ค.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

ภาคภูมิ ทะนุดี, จุไรรัตน์ จุลจักรวัฒน์ และ สนิท สัตโยภาส. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. วารสาร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 5(2), 51-62.

มหาลาก ป้อมสุข. (2559). เจตคติของผู้เรียนที่มีต่อการเรียนกิจกรรมพลศึกษา. (ปริญญานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).

โมลี สุทธิโมลีโพธิ์. (2563). ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์. วารสารพุทธจิตวิทยา, 5(2), 12-17.
ราชกิจจานุเบกษา. (23 มิถุนายน 2563). ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้ง บุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2563. สืบค้นจาก <https://personnel.rmutsb.ac.th/content/130>.

ราชกิจจานุเบกษา. (15 กรกฎาคม 2563). ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณา แต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2563. สืบค้นจาก <https://personnel.rmutsb.ac.th/content/131>.

ราชกิจจานุเบกษา. (25 ธันวาคม 2563). ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณา แต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2563. สืบค้นจาก <https://personnel.rmutsb.ac.th/content/132>.

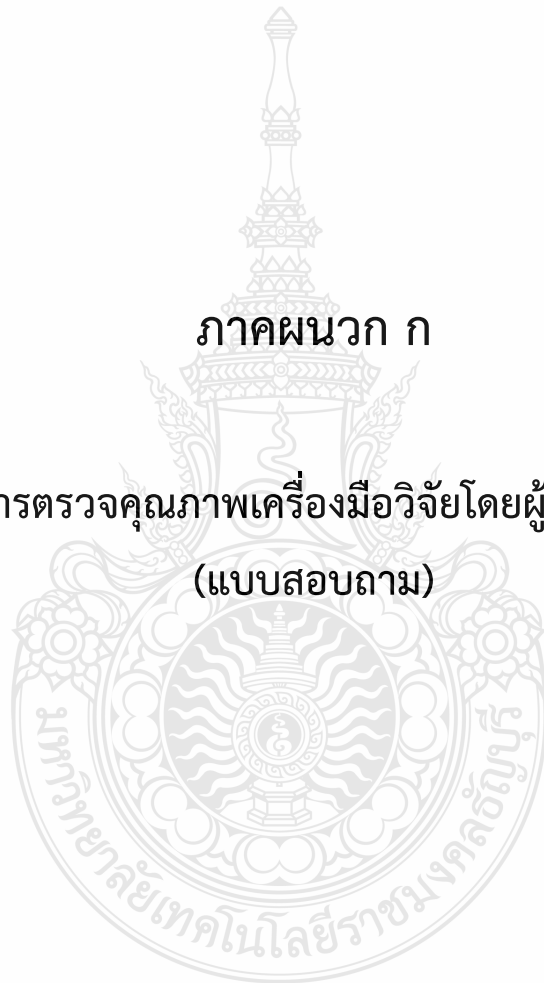
- ราชกิจจานุเบกษา. (5 กรกฎาคม 2564). ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2564. สืบค้นจาก <https://personnel.rmutsb.ac.th/content/133>.
- วรรณวิสา แยมเกตุ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยกรุงเทพ)
- วสันต์ชัย สดคมขำ. (2563). ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบูรณาการเทคโนโลยีและเจตคติต่อการใช้เทคโนโลยีของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- วัชรภัทร์ แสงแก่นเพชร. (2561). การพัฒนาตนเองของนิสิตวิชาชีพครูมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในฐานะประชาคมอาเซียน. (วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ศศธร บริสุทธีณฤตม. (2557). คุณลักษณะของผู้ควบคุมงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงานก่อสร้าง. (วิทยานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ศศิพิมล พรขลิทกิตติพร. (2562). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลของฟิตเนสในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ วท.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- สมจิตร ดวงจันทร์. (2560). การบริหารจัดการการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. (วิทยานิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร).
- สมชาย พัทธเสน. (2559). กลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม, 12(2), 94-101.
- สิริพร ยศธนวรกุล. (2561). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. (วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2561). คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2557. พิมพ์ครั้งที่ 5 ภาพพิมพ์: กรุงเทพฯ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2564). คู่มือการประเมินการกำหนดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับปรับปรุง). กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. กรุงเทพฯ.

ภาคผนวก



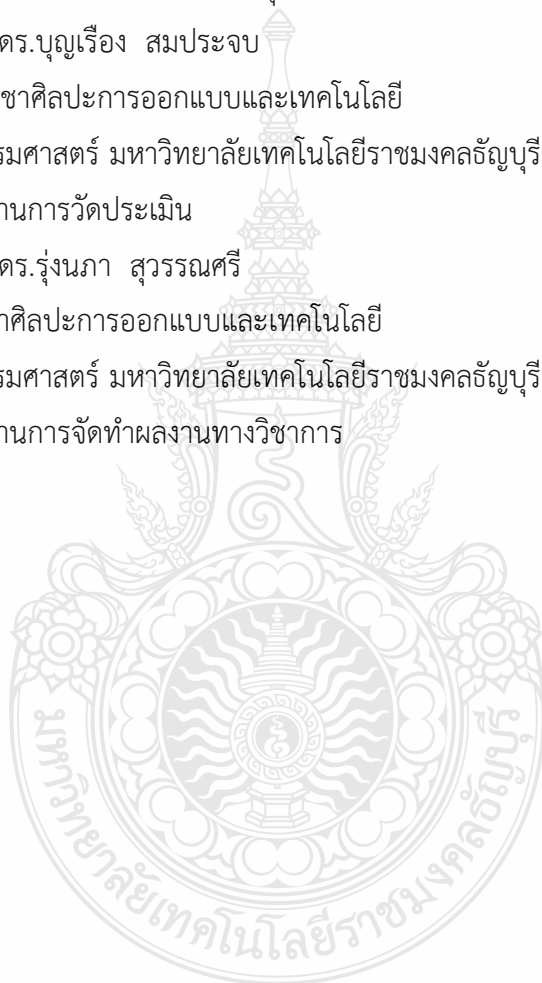
ภาคผนวก ก

ผลการตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญ
(แบบสอบถาม)



รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ถาวรดา จันทะสุต
รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน
คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญเรือง สมประจบ
หัวหน้าภาควิชาศิลปะการออกแบบและเทคโนโลยี
คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดประเมิน
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งนภา สุวรรณศรี
สังกัดภาควิชาศิลปะการออกแบบและเทคโนโลยี
คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดทำผลงานทางวิชาการ



ผลการประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถาม

(Index of Item Objective Congruence : IOC)

โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน

ตอนที่ 2 ปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ : ปัจจัยภายใน

ข้อคำถามสำหรับการวิจัย		ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน รวม	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่	คนที่	คนที่			
		1	2	3			
ด้านเจตคติที่มีต่อวิชาชีพอาจารย์							
1	วิชาชีพอาจารย์เป็นอาชีพที่มีเกียรติและ สร้างคุณค่าในสังคม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	วิชาชีพอาจารย์ต้องเป็นอาชีพที่ต้องมี วินัยในตนเองสูงเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	วิชาชีพอาจารย์ทำให้ท่านเป็นบุคคล ที่น่าเชื่อถือ ได้รับเกียรติ การยอมรับ และได้รับความไว้วางใจจากบุคคล รอบข้าง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	การสร้างวินัยในการพัฒนาตนเองเป็น คุณลักษณะสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพ อาจารย์	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
5	ท่านเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพที่ เป็นอยู่ในปัจจุบัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจทุกครั้งเมื่อบอกให้ ผู้อื่นทราบว่า ท่านประกอบวิชาชีพ อาจารย์	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
7	วิชาชีพอาจารย์ช่วยทำให้ท่านเป็นผู้ที่ เต็มเปี่ยมไปด้วยความรู้และประสบการณ์ เพราะต้องศึกษาค้นคว้าอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อความสำหรับการวิจัย		ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน รวม	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
8	ท่านสามารถสร้างความมั่นคงให้กับตนเองได้เป็นอย่างดีทั้งงานในหน้าที่และชีวิตส่วนตัวด้วยการประกอบอาชีพอาจารย์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9	ท่านมีความมุ่งมั่นและพยายามในการสร้างผลงานอย่างไม่ย่อท้อ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานต้องทำให้สำเร็จและมีคุณภาพเหมาะสมกับวิชาชีพอาจารย์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์							
11	ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการด้วยตัวของท่านเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
12	ท่านคำนึงถึงการวางแผนขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการและลงมือปฏิบัติตามแผนอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
13	ท่านมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าจะสามารถขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
14	ท่านมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองและศรัทธาในตนเองว่าจะสามารถขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
15	ท่านสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการด้วยตัวท่านเอง	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้

ข้อคำถามสำหรับการวิจัย		ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน รวม	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
16	ท่านมีความมุ่งมั่น อดทน และไม่ย่อท้อ ต่ออุปสรรคใด ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างการจัดทำผลงานทางวิชาการ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
17	ท่านยอมรับปัญหาและพร้อมที่จะ แก้ปัญหาที่จะส่งผลกระทบต่อการจัดทำ ผลงานทางวิชาการด้วยความสามารถ ของตัวเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
18	ท่านมีความพยายามในการจัดทำผลงาน ทางวิชาการ โดยมุ่งเน้นคุณภาพของงาน มากกว่าแล้วเสร็จตามระยะเวลา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
19	ท่านมีความพร้อมในเรื่องของการจัดเวลา ทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนด ตำแหน่งทางวิชาการ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
20	ท่านตั้งเป้าหมายใหม่ที่ทำหามากยิ่งขึ้น เสมอ ด้วยการขอกำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้น อย่างต่อเนื่อง	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
21	ท่านมีความภาคภูมิใจในตนเอง เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ทางวิชาการ	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
ด้านการพัฒนาตนเอง							
22	ท่านเชื่อมั่นว่าถ้ามีความเพียรพยายาม ในการทำงานแล้วทำอย่างเต็มศักยภาพ ที่มีย่อมประสบความสำเร็จได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อคำถามสำหรับการวิจัย		ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน รวม	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่	คนที่	คนที่			
		1	2	3			
23	ท่านมีการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำผลงานทาง วิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่ง อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
24	หากท่านได้รับข้อเสนอแนะจาก ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการขอกำหนด ตำแหน่งทางวิชาการแล้ว ท่านจะเปิดใจ รับฟังและนำมาพัฒนาการดำเนินการ ของตนเองในทันที	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
25	ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะเข้ารับการ อบรมหรือสัมมนาทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง กับการจัดทำผลงานทางวิชาการอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
26	ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะใน สายงานวิชาชีพที่พร้อมและเอื้ออำนวย ต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
27	ท่านมีความสนใจที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับ การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการ จัดทำผลงานทางวิชาการให้รวดเร็วขึ้น	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้

ตอนที่ 3 ปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ : ปัจจัยแวดล้อม

ข้อคำถามสำหรับการวิจัย		ความคิดเห็น			คะแนนรวม	ค่า IOC	แปลผล
		ของผู้เชี่ยวชาญ					
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านนโยบายของมหาวิทยาลัย/คณะ							
ระดับมหาวิทยาลัย							
1	มีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	มีระบบการกำกับติดตามและรายงานความคืบหน้าในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	มีการสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำผลงานทางวิชาการให้กับบุคลากรสายวิชาการ และประชาสัมพันธ์ให้ทุกหน่วยงานทราบอย่างทั่วถึง	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
4	มีการสร้างความเข้าใจและเผยแพร่หลักเกณฑ์ ระเบียบ และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้บุคคลดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	มีการจัดโครงการ/กิจกรรมที่เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการจัดทำผลงานทางวิชาการให้กับบุคลากรสายวิชาการอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6	มีการมอบหมายหน่วยงานและบุคลากรที่มีความเข้าใจกระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ คอยให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อความสำหรับการวิจัย		ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน รวม	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
7	มีการกำหนดค่าตอบแทนและเงินรางวัล สำหรับบุคลากรสายวิชาการที่สามารถ เผยแพร่ผลงานทางวิชาการในแต่ละ ระดับ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8	มีการกำหนดเงินรางวัลสำหรับบุคลากร สายวิชาการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งทางวิชาการ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9	มีการยกย่องและแสดงความชื่นชมยินดี กับบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ระดับคณะ							
10	มีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติ ในการส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการ ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
11	มีการสร้างความเข้าใจและเผยแพร่ หลักเกณฑ์ ระเบียบ และวิธีการพิจารณา แต่งตั้งให้บุคคลดำรงตำแหน่ง ทางวิชาการที่เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
12	มีการจัดโครงการ/กิจกรรมที่เพิ่มพูน ความรู้และทักษะในการจัดทำผลงาน ทางวิชาการให้กับบุคลากรสายวิชาการ อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

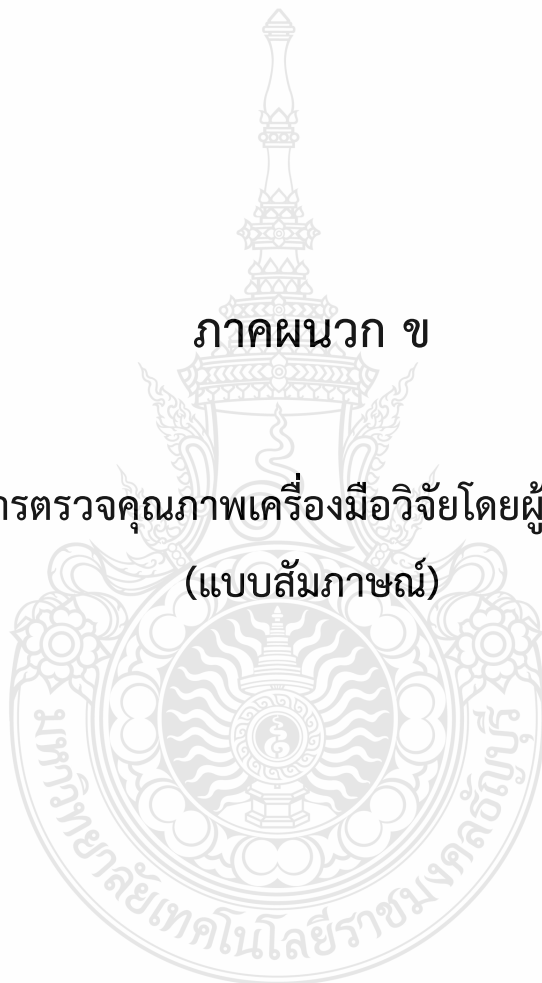
ข้อคำถามสำหรับการวิจัย		ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน รวม	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่	คนที่	คนที่			
		1	2	3			
13	มีการมอบหมายหน่วยงานและบุคลากร ที่มีความเข้าใจกระบวนการข้อกำหนด ตำแหน่งทางวิชาการ คอยให้คำปรึกษา และให้คำแนะนำ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
14	มีการยกย่องและแสดงความชื่นชมยินดี กับบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา							
ระดับมหาวิทยาลัย							
15	ผู้บริหารให้ความสำคัญในการกระตุ้นให้ บุคลากรสายวิชาการข้อกำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
ระดับคณะ							
16	ผู้บริหารให้ความสำคัญในการกระตุ้นให้ บุคลากรสายวิชาการข้อกำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสร้างการตระหนักรู้ถึงบทบาท การเป็นผู้นำทางวิชาการเพื่อสร้างความ น่าเชื่อถือให้กับผู้เรียนและสาธารณชน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารให้การสนับสนุนและกำกับ ติดตามการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
19	ผู้บริหารผลักดันให้บุคลากรสายวิชาการ เกิดแรงจูงใจที่จะจัดทำผลงาน ทางวิชาการเพื่อข้อกำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อคำถามสำหรับการวิจัย		ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน รวม	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่	คนที่	คนที่			
		1	2	3			
20	ผู้บริหารให้กำลังใจและส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
21	ผู้บริหารคอยช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้



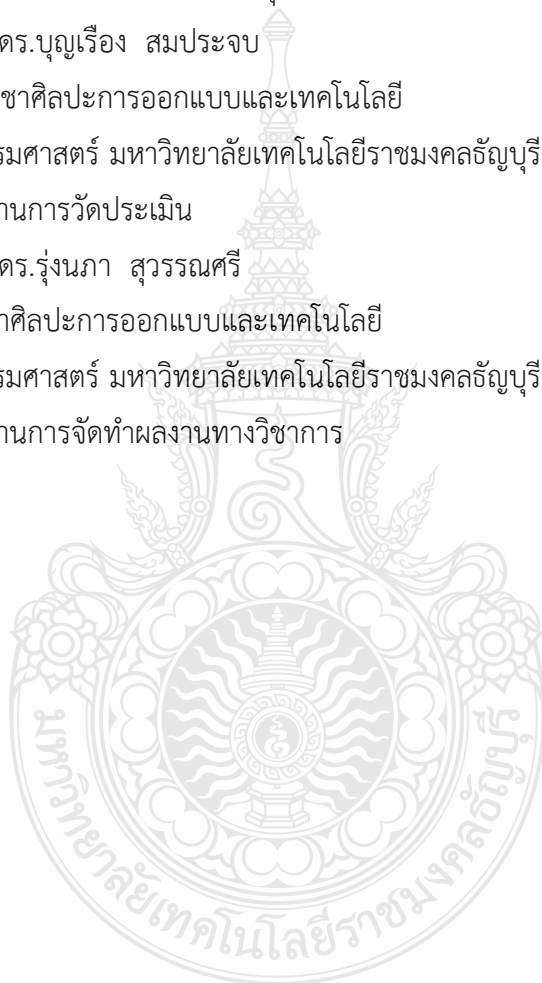
ภาคผนวก ข

ผลการตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญ
(แบบสัมภาษณ์)



รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ถาวรดา จันทนะสุต
รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน
คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญเรือง สมประจบ
หัวหน้าภาควิชาศิลปการออกแบบและเทคโนโลยี
คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดประเมิน
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งนภา สุวรรณศรี
สังกัดภาควิชาศิลปการออกแบบและเทคโนโลยี
คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดทำผลงานทางวิชาการ

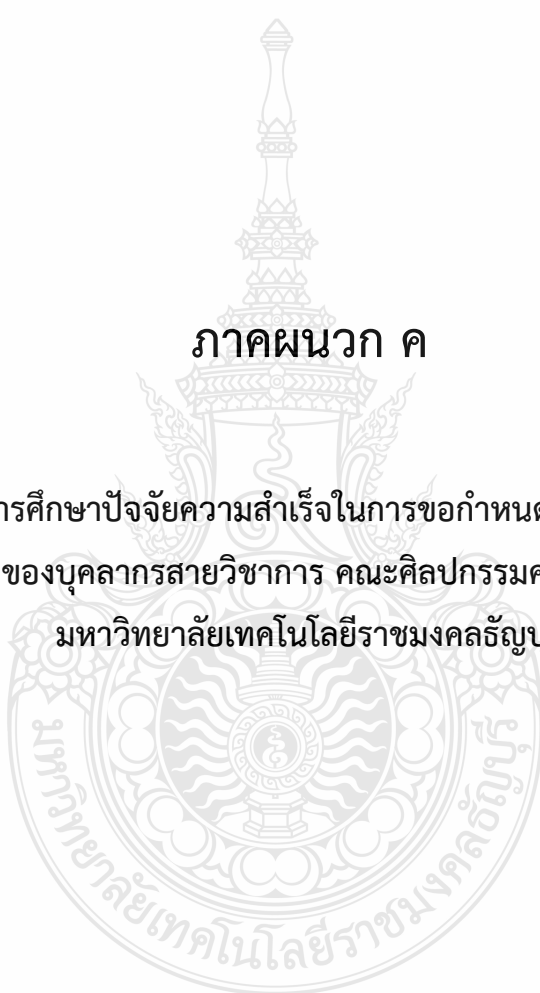


ผลการประเมินความสอดคล้องและความเหมาะสมของข้อคำถาม

(Index of Item Objective Congruence : IOC)

โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน

ข้อคำถามสำหรับการวิจัย		ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน รวม	ค่า IOC	แปลผล
		คนที่	คนที่	คนที่			
		1	2	3			
1	ท่านคิดว่าปัจจัยใดต่อไปนี้มีผลต่อความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มากที่สุด 1.1 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 1.2 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนของผู้บริหารตามลำดับชั้น 1.3 ด้านระบบและกลไกการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของหน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	ท่านมีแนวทางในการพัฒนาปัจจัยส่วนบุคคลหรือปัจจัยภายในที่จะส่งเสริมความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ อย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	ท่านมีแนวทางในการพัฒนาปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยแวดล้อมที่จะส่งเสริมความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ อย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้



ภาคผนวก ค

แบบสอบถามการศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
ของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



**แบบสอบถามการศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
ของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**

คำอธิบาย

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย เรื่อง “การศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” ของ นางสาวมนัสนา ชาญหมื่นไวย พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ปฏิบัติการ สังกัดสำนักงานคณบดี คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งได้รับทุนสนับสนุนการวิจัย “งานประจำสู่งานวิจัย (R2R)” จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ 2564 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุ อายุราชการ และประเภทบุคลากร

ตอนที่ 2 ปัจจัยภายใน ได้แก่ เจตคติที่มีต่อวิชาชีพอาจารย์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการพัฒนาตนเอง

ตอนที่ 3 ปัจจัยแวดล้อม ได้แก่ นโยบายของมหาวิทยาลัย/คณะ และการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

ทั้งนี้ ขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ เพื่อผู้วิจัยจะได้นำคำตอบที่ได้รับไปวิเคราะห์ผลในภาพรวม และคำตอบจะไม่มีกระทบต่อตัวท่านแต่อย่างใด

มนัสนา ชาญหมื่นไวย

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ : ปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับข้อมูลส่วนบุคคลของท่าน

1. เพศ

☐

ชาย

☐

หญิง

2. ระดับการศึกษา

☐

ปริญญาตรี

☐

ปริญญาโท

☐

ปริญญาเอก

3. อายุ

☐

ต่ำกว่า 30 ปี

☐

30 - 35 ปี

☐

36 - 40 ปี

☐

41 - 45 ปี

☐

46 - 50 ปี

☐

51 - 55 ปี

☐

56 - 60 ปี

☐

60 ปี ขึ้นไป

4. อายุราชการ

☐

3 - 6 ปี

☐

7 - 10 ปี

☐

11 - 14 ปี

☐

15 - 18 ปี

☐

19 ปี ขึ้นไป

5. ประเภทบุคลากร

☐

ข้าราชการ

☐

พนักงานมหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 ปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ : ปัจจัยภายใน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ระดับความคิดเห็น ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อที่	ปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการ (ปัจจัยภายใน)	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านเจตคติที่มีต่อวิชาชีพอาจารย์						
1	วิชาชีพอาจารย์เป็นอาชีพที่มีเกียรติและสร้างคุณค่าในสังคม					
2	วิชาชีพอาจารย์ต้องเป็นอาชีพที่ต้องมีวินัยในตนเองสูงเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี					
3	วิชาชีพอาจารย์ทำให้ท่านเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ ได้รับเกียรติ การยอมรับ และได้รับความไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง					
4	การสร้างวินัยในการพัฒนาตนเองเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพอาจารย์					
5	ท่านเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน					
6	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจทุกครั้งเมื่อบอกให้ผู้อื่นทราบว่าท่านประกอบวิชาชีพอาจารย์					
7	วิชาชีพอาจารย์ช่วยทำให้ท่านเป็นผู้ที่เต็มเปี่ยมไปด้วยความรู้และประสบการณ์เพราะต้องศึกษาค้นคว้าอยู่เสมอ					

ข้อที่	ปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการ (ปัจจัยภายใน)	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
8	ท่านสามารถสร้างความมั่นคงให้กับตนเองได้เป็นอย่างดี ทั้งงานในหน้าที่และชีวิตส่วนตัวด้วยการประกอบอาชีพ อาจารย์					
9	ท่านมีความมุ่งมั่นและพยายามในการสร้างผลงาน อย่างไม่ย่อท้อ					
10	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานต้องทำให้สำเร็จและ มีคุณภาพเหมาะสมกับวิชาชีพอาจารย์					
ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์						
11	ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะขอกำหนด ตำแหน่งทางวิชาการด้วยตัวของท่านเอง					
12	ท่านคำนึงถึงการวางแผนขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และลงมือปฏิบัติตามแผนอย่างเป็นระบบ					
13	ท่านมีความเชื่อมั่นในตนเองว่าจะสามารถขอกำหนด ตำแหน่งทางวิชาการได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
14	ท่านมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองและ ศรัทธาในตนเองว่าจะสามารถขอกำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการได้					
15	ท่านสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการจัดทำผลงาน ทางวิชาการด้วยตัวท่านเอง					
16	ท่านมีความมุ่งมั่น อดทน และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใด ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างการจัดทำผลงานทางวิชาการ					
17	ท่านยอมรับปัญหาและพร้อมที่จะแก้ปัญหาที่จะส่ง ผลกระทบต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการด้วย ความสามารถของตัวท่านเอง					
18	ท่านมีความพยายามในการจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยมุ่งเน้นคุณภาพของงานมากกว่าแล้วเสร็จตาม ระยะเวลา					

ข้อที่	ปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการ (ปัจจัยภายใน)	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
19	ท่านมีความพร้อมในเรื่องของการจัดเวลาทำงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ					
20	ท่านตั้งเป้าหมายใหม่ที่ท้าทายมากยิ่งขึ้นเสมอด้วยการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง					
21	ท่านมีความภาคภูมิใจในตนเองเมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ					
ด้านการพัฒนาตนเอง						
22	ท่านเชื่อมั่นว่าถ้ามีความเพียรพยายามในการทำงานแล้วทำอย่างเต็มศักยภาพที่มีย่อมประสบความสำเร็จได้					
23	ท่านมีการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง					
24	หากท่านได้รับข้อเสนอแนะจากผู้ที่ประสบความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการแล้ว ท่านจะเปิดใจรับฟังและนำมาพัฒนาการดำเนินการของตนเองในทันที					
25	ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะเข้ารับการอบรมหรือสัมมนาทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำผลงานทางวิชาการอยู่เสมอ					
26	ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะในสายงานวิชาชีพที่พร้อมและเอื้ออำนวยต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ					
27	ท่านมีความสนใจที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการจัดทำผลงานทางวิชาการให้รวดเร็วขึ้น					

ตอนที่ 3 ปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ : ปัจจัยแวดล้อม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ระดับความคิดเห็น ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อที่	ปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ (ปัจจัยภายใน)	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านนโยบายของมหาวิทยาลัย/คณะ						
ระดับมหาวิทยาลัย						
1	มีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการอย่างชัดเจน					
2	มีระบบการกำกับติดตามและรายงานความคืบหน้าในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ					
3	มีการสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำผลงานทางวิชาการให้กับบุคลากรสายวิชาการ และประชาสัมพันธ์ให้ทุกหน่วยงานทราบอย่างทั่วถึง					
4	มีการสร้างความเข้าใจและเผยแพร่หลักเกณฑ์ ระเบียบ และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้บุคคลดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ					
5	มีการจัดโครงการ/กิจกรรมที่เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการจัดทำผลงานทางวิชาการให้กับบุคลากรสายวิชาการอย่างต่อเนื่อง					
6	มีการมอบหมายหน่วยงานและบุคลากรที่มีความเข้าใจกระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการคอยให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำ					

ข้อที่	ปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการ (ปัจจัยภายใน)	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
7	มีการกำหนดค่าตอบแทนและเงินรางวัลสำหรับบุคลากรสายวิชาการที่สามารถเผยแพร่ผลงานทางวิชาการในแต่ละระดับ					
8	มีการกำหนดเงินรางวัลสำหรับบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ					
9	มีการยกย่องและแสดงความชื่นชมยินดีกับบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ					
ระดับคณะ						
10	มีการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการอย่างชัดเจน					
11	มีการสร้างความเข้าใจและเผยแพร่หลักเกณฑ์ ระเบียบ และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้บุคคลดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ					
12	มีการจัดโครงการ/กิจกรรมที่เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการจัดทำผลงานทางวิชาการให้กับบุคลากรสายวิชาการอย่างต่อเนื่อง					
13	มีการมอบหมายหน่วยงานและบุคลากรที่มีความเข้าใจกระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการคอยให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำ					
14	มีการยกย่องและแสดงความชื่นชมยินดีกับบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ					

ข้อที่	ปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการ (ปัจจัยภายใน)	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา						
ระดับมหาวิทยาลัย						
15	ผู้บริหารให้ความสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากร สายวิชาการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ					
ระดับคณะ						
16	ผู้บริหารให้ความสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากร สายวิชาการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ					
17	ผู้บริหารสร้างการตระหนักรู้ถึงบทบาทการเป็นผู้นำ ทางวิชาการเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้เรียนและ สาธารณชน					
18	ผู้บริหารให้การสนับสนุนและกำกับติดตามการจัดทำ ผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ					
19	ผู้บริหารผลักดันให้บุคลากรสายวิชาการเกิดแรงจูงใจ ที่จะจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการ					
20	ผู้บริหารให้กำลังใจและส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการ ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ					
21	ผู้บริหารคอยช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ในระหว่างการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนด ตำแหน่งทางวิชาการ					

ภาคผนวก ง

แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่ง
ทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



แบบสัมภาษณ์

แนวทางการพัฒนาปัจจัยความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร
สายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง.....สังกัด.....

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์.....

เริ่มการสัมภาษณ์ เวลา.....น. สิ้นสุดการสัมภาษณ์ เวลา.....น.

1. ท่านคิดว่าปัจจัยใดต่อไปนี้จะส่งผลต่อความสำเร็จในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร
สายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มากที่สุด

1.1 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

1.2 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนของผู้บริหารตามลำดับชั้น

1.3 ด้านระบบและกลไกการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของหน่วยงาน

.....
.....
.....

2. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาปัจจัยส่วนบุคคลหรือปัจจัยภายในที่จะส่งเสริมความสำเร็จ
ในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ อย่างไร

.....
.....
.....

3. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยแวดล้อมที่จะส่งเสริมความสำเร็จ
ในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศิลปกรรมศาสตร์ อย่างไร

.....
.....
.....

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – นามสกุล นางสาวมนัสนยา ชานูหมื่นไวย
ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ
ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
สังกัด คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
หมายเลขโทรศัพท์ 0 2549 4679
E-mail mananya_c@rmutt.ac.th

ประวัติการศึกษา

ระดับปริญญาตรี หลักสูตรเทคโนโลยีบัณฑิต สาขาวิชาการโฆษณาและประชาสัมพันธ์
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (สำเร็จการศึกษา พ.ศ. 2554)

สาขาวิชาที่เชี่ยวชาญ

การบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคล

