

## บทความวิจัย

### ทัศนคติที่มีต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ:

#### กรณีศึกษาวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล

ศศิธร ปัญญานาค \*

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติและปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสายวิชาการ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดลที่มีต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสำรวจทัศนคติด้านความคิดเห็นทั่วไป กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง และอุปสรรคต่าง ๆ ในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ โดยกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานสายวิชาการ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 50 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) ความคิดเห็นของพนักงานสายวิชาการที่มีต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการด้านความคิดเห็นทั่วไปโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.47$ ) (2) ความคิดเห็นของพนักงานสายวิชาการที่มีต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการด้านกฎระเบียบข้อบังคับโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.81$ ) และ (3) ความคิดเห็นของพนักงานสายวิชาการที่มีต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการด้านหน่วยงานที่ดูแลการขอตำแหน่งทางวิชาการโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.66$ ) จากการวิจัยโดยภาพรวม พนักงานสายวิชาการมีทัศนคติเชิงบวกต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ พวกเขาคิดว่าการการมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นสิ่งที่ดี มีความสำคัญ แม้ว่าจะเป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลาหรือไม่สามารถขอตำแหน่งได้เนื่องจากระเบียบที่ไม่ตรงกับสาขาวิชา ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในด้านต่าง ๆ มากขึ้น ผู้วิจัยจึงเสนอว่า การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยเฉพาะการสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคลากรสายวิชาการ หรือ การเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการและที่ไม่มีตำแหน่งวิชาการ เป็นต้น

**คำสำคัญ:** ทัศนคติ, พนักงานสายวิชาการ, การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ, วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล

\* หัวหน้าหน่วยประเมินผลการวิจัย, งานส่งเสริมและบริหารการวิจัย วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล,

Email: sasithon.pan@mahidol.edu

(Received: 30/11/23, Revised: 12/06/24, Accepted: 29/06/24)

## Research Article

### Attitude Toward Academic Ranking Promotion Request of Academic Staff at Mahidol University International College (MUIC)

---

Sasithon Panyanak <sup>†</sup>

#### Abstract

This research was to investigate the attitudes of Mahidol University International College (MUIC)'s academic staff toward the academic ranking promotion request. The research instrument was a questionnaire. Fifty faculty members were accidentally randomly selected to participate in the survey. The results showed that the overall attitude of the participants toward the academic ranking promotion request was at a high level ( $\bar{x} = 3.47$ ). The attitude of the participations toward the academic ranking promotion request regarding the regulations of the academic ranking promotion request was at a moderate level ( $\bar{x} = 2.81$ ). The attitude of the participations toward the office responsible for the academic ranking promotion request regarding was at a high level ( $\bar{x} = 3.66$ ). Overall, the faculty member participants had a positive attitude toward MUIC's academic ranking promotion request. They viewed that having an academic title was good and important. However, they expressed that MUIC's academic ranking promotion was a time-consuming process, and some participants were unable to apply for his or her academic ranking positions due to regulations that do not align with their field of expertise. Lastly, this research suggests that future research studies may consider conducting an in-depth interview with MUIC's faculty members or comparing attitudes toward the academic ranking promotion request between those who have had the academic title and those who have none.

**Keywords:** attitudes, academic staff, academic ranking promotion request, Mahidol University International College, MUIC

---

<sup>†</sup> Head of Research Evaluation Unit, Mahidol University International College (MUIC), Mahidol University, Email: sasithon.pan@mahidol.edu

(Received: 30/11/23, Revised: 12/06/24, Accepted: 29/06/24)

## 1. บทนำ

พันธกิจหลักของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาอันประกอบไปด้วยการผลิตบัณฑิต การวิจัย และนวัตกรรม การบริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ส่งผลให้การผลิตผลงานทางวิชาการกลายเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งเพราะการสร้างสรรคผลงานประเภทต่าง ๆ อาทิเช่น งานวิจัย บทความทางวิชาการ หนังสือหรือตำรา นอกจากจะนำไปใช้เพื่อพัฒนาการเรียน การสอน ส่งเสริมบัณฑิตให้มีความรู้ ความสามารถมากขึ้น บุคลากรยังสามารถนำไปใช้ต่อยอดในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเพื่อก่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพได้อีกด้วย

ที่ผ่านมา วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดลจึงให้การสนับสนุนและส่งเสริมพนักงานสายวิชาการในการผลิตผลงานประเภทต่าง ๆ มาโดยตลอด ด้วยการให้ทุนสนับสนุน เช่น ทุนการวิจัย ทุนนำเสนอผลงานทางวิชาการ จากฐานข้อมูลของงานส่งเสริมและบริหารการวิจัยพบว่า พนักงานสายวิชาการผลิตผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง โดยผลงานเหล่านั้นล้วนแล้วแต่เป็นผลงานที่ได้รับการยอมรับในวงวิชาการทั้งในระดับชาติ และระดับนานาชาติ อีกทั้งยังอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้เพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้

วิทยาลัยนานาชาติจึงให้การสนับสนุน ดูแล และให้คำแนะนำเพื่อช่วยเหลือเรื่องการขอกำหนดตำแหน่ง โดยในปัจจุบัน มีพนักงานสายวิชาการทั้งชาวไทย และชาวต่างชาติรวมกัน 110 คน พบว่า มีพนักงานสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 และพนักงานสายวิชาการที่อยู่ในขั้นตอนดำเนินการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการอีก จำนวน 32 คน ทั้งนี้ เมื่อเปรียบเทียบสถิติย้อนหลัง 5 ปี ณ วันที่ 15 มีนาคม 2564 พบว่าการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานสายวิชาการของวิทยาลัยฯ มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น และลดลงสลับกันไปในแต่ละปี ในอัตราเฉลี่ย 14 คนต่อปี ประกอบกับการปรับเปลี่ยนเกณฑ์ต่าง ๆ ในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งในช่วงที่ผ่านมาทำให้ในปี พ.ศ. 2563 มีจำนวนอาจารย์เสนอขอกำหนดตำแหน่งในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์จำนวน 8 คน ระดับรองศาสตราจารย์ จำนวน 7 คน และไม่มีผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งในระดับศาสตราจารย์

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาทัศนคติของอาจารย์ที่มีต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการในด้านต่าง ๆ เช่นกฎระเบียบข้อบังคับ รวมถึงด้านหน่วยงานที่ดูแลเรื่องการขอตำแหน่ง และข้อเสนอแนะต่าง ๆ รวมถึงศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติของพนักงานสายวิชาการในด้าน อายุ เพศ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งทางวิชาการว่ามีผลต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการหรือไม่ โดยมุ่งหวังว่าผลลัพธ์ที่ได้จะนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนากระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการให้มีประสิทธิภาพเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการมีความก้าวหน้าในสายอาชีพต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาทัศนคติที่มีต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานสายวิชาการ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อทัศนคติการขอตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานสายวิชาการ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล
3. เพื่อนำผลการศึกษามาปรับปรุง พัฒนาระบบงานที่เกี่ยวข้องกับการขอตำแหน่งทางวิชาการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## 3. การทบทวนวรรณกรรม

### 3.1 แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ

#### 3.1.1 ความหมายของทัศนคติ

ทัศนคติ (attitude) มาจากรากศัพท์ภาษาละตินว่า “aptus” แปลว่า โน้ม เอียง หรือ เหมาะสม นำมาใช้ในความหมายของทัศนคติ หมายถึง ท่าทีที่แสดงออกของบุคคลซึ่งบ่งถึงสภาพของจิตใจ ได้แก่ ความรู้สึกหรืออารมณ์ที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยมีผู้ให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้

Newcomb (1854) กล่าวว่า ทัศนคติของบุคคลขึ้นอยู่กับลักษณะของสิ่งแวดล้อมที่บุคคลได้รับ อาจจะแสดงออกมาทางพฤติกรรมใน 2 ลักษณะ คือ ทัศนคติทางบวก (positive attitude) แสดงออกในลักษณะพึงพอใจ และเห็นด้วยหรือชอบ จะทำให้บุคคลอยากกระทำ อยากได้ อยากเข้าใกล้สิ่งนั้น และทัศนคติทางลบ (negative attitude) แสดงออกในลักษณะไม่พึงพอใจ และไม่เห็นด้วยหรือไม่ชอบ จะทำให้บุคคลเกิดความเบื่อหน่าย ซิงซัง ต้องการหนีให้ห่างจากสิ่งนั้น

รัตนารณณ์ มั่นศรีจันทร์ (2559) ทัศนคติเป็นความสัมพันธ์ที่คาบเกี่ยวกันระหว่างความรู้สึก และความเชื่อ เป็นเรื่องของจิตใจ ท่าที ความรู้สึกนึกคิด และความโน้มเอียงของบุคคลที่มีต่อข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมาซึ่งเป็นไปได้ทั้งเชิงบวกและเชิงลบ

มิ่งขวัญ ศรีทอง (2558) อธิบายว่า ทัศนคติเกิดจากการเรียนรู้ทั้งจากประสบการณ์โดยตรงหรือโดยอ้อม จนก่อให้เกิดความคิดหรือแนวความคิด การรับรู้ ความรู้สึก

พิชญาวี คณะผล (2554) กล่าวว่า ทศนคติ คือ ความสัมพันธ์ที่คาบเกี่ยวกันระหว่างความรู้สึกและความเชื่อ หรือการรับรู้ของบุคคลกับแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมโต้ตอบในทางใดทางหนึ่งต่อเป้าหมายของทศนคตินั้น

สมสิทธิ์ สองประสม (2550) ทศนคติ คือ การผสมผสานของความรู้ และความรู้สึกภายในของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ๆ ซึ่งทำให้บุคคลเกิดสภาวะความพร้อมหรือแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเหล่านั้น

จากคำจำกัดความดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ทศนคติ คือ มุมมอง ความคิด และการแสดงออกอันเกิดมาจากอารมณ์ ความรู้สึก ความรู้ ความเข้าใจ รวมถึงประสบการณ์ต่อบุคคลหรือสิ่งหนึ่งที่เป็นไปในทิศทางเชิงบวกหรือเชิงลบ

### 3.1.2 องค์ประกอบของทศนคติ

Ostrom (1969) ผู้อธิบายทฤษฎีทศนคติตาม ABC model ว่า การเกิดทศนคติประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1. อารมณ์ (Affect component) เกิดขึ้นมาจากความรู้สึกที่มีต่อสิ่งนั้น ๆ มีความรู้สึกเป็นตัวเร้า องค์ประกอบด้านนี้ประกอบด้วยการประเมินความรู้สึก ความชอบ หรือการตอบสนองทางอารมณ์ที่มีต่อสิ่งของหรือบุคคล ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ความรู้สึกทางบวก และความรู้สึกทางลบ (ลัดดา กิติวิภาต, 2532)

2. พฤติกรรม (Behavior component) เกิดมาจากการกระทำต่อสิ่งนั้น ๆ เป็นองค์ประกอบที่มีแนวโน้มทางปฏิบัติ หรือถ้ามีสิ่งเร้าที่เหมาะสมจะเกิดปฏิบัติ หรือเกิดปฏิกิริยาต่อสิ่งนั้น ๆ

3. ความรู้ความเข้าใจ (Cognitive component) เกิดมาจากความเชื่อที่มีต่อสิ่งนั้น ๆ สิ่งสำคัญขององค์ประกอบนี้คือ จะประกอบด้วยความเชื่อที่ได้ประเมินค่าแล้วว่าน่าชื่นชมหรือไม่ชื่นชม ดีหรือไม่ดี และยังรวมถึงความเชื่อในใจว่าควรจะมีปฏิกิริยาตอบโต้อย่างไรต่อเป้าหมายทศนคตินั้นจึงจะเหมาะสมที่สุด (สมสิทธิ์ สองประสม, 2550)

### 3.1.3 ลักษณะของทัศนคติ

ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการจัดระเบียบของความคิด ความเชื่อของแต่ละบุคคล เป็นสิ่งที่ไม่ได้มีมาแต่กำเนิด แต่สามารถเกิดขึ้นได้จากการเรียนรู้จากสิ่งแวดล้อม ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีกระบวนการวิเคราะห์ ประเมิน และสรุปจัดระเบียบจนเกิดการสร้างทัศนคติขึ้น โดยทัศนคตินั้น ๆ จะมีลักษณะมั่นคงถาวร ยากที่จะเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงอาจเกิดขึ้นได้เมื่อเกิดกระบวนการเรียนรู้ใหม่ขึ้นมาแทนที่แต่ก็ย่อมต้องใช้เวลาเพื่อปรับตามกระบวนการดังกล่าวด้วย

### 3.1.4 การวัดทัศนคติ

Allport and Ross (1967) กล่าวว่า การวัดทัศนคติ เป็นสิ่งที่ได้รับความสนใจมานานในกลุ่มนักจิตวิทยาสังคมชาวอเมริกัน การศึกษาวิจัยเป็นผลทำให้เกิดความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในการศึกษาเรื่องทัศนคติ รวมทั้งความสำเร็จในการวัดทัศนคติ การวัดทัศนคติสามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ และมีมาตรวัดที่แตกต่างกัน โดย Oppenheim (1966) ได้เสนอแนะไว้ว่า ในการวัดทัศนคติโดยใช้มาตรวัด หากต้องการที่จะศึกษารูปแบบทัศนคติ (attitude pattern) มาตรวัดของลิเคิร์ท (Likert) จะเป็นเทคนิควิธีที่เหมาะสมที่สุด

การวัดทัศนคติด้วยวิธีของลิเคิร์ท (Likert's method) เป็นวิธีหนึ่งในการวัดทัศนคติและความคิดเห็นที่นิยมกันอย่างแพร่หลาย โดยสามารถแสดงทัศนคติจากการจัดอันดับความชอบหรือไม่ชอบ และให้คะแนน 5, 4, 3, 2, 1 ตามลำดับ โดยช่วงคะแนนมีความหมาย ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** มาตรวัดของลิเคิร์ท (Likert's rating 5 scales)

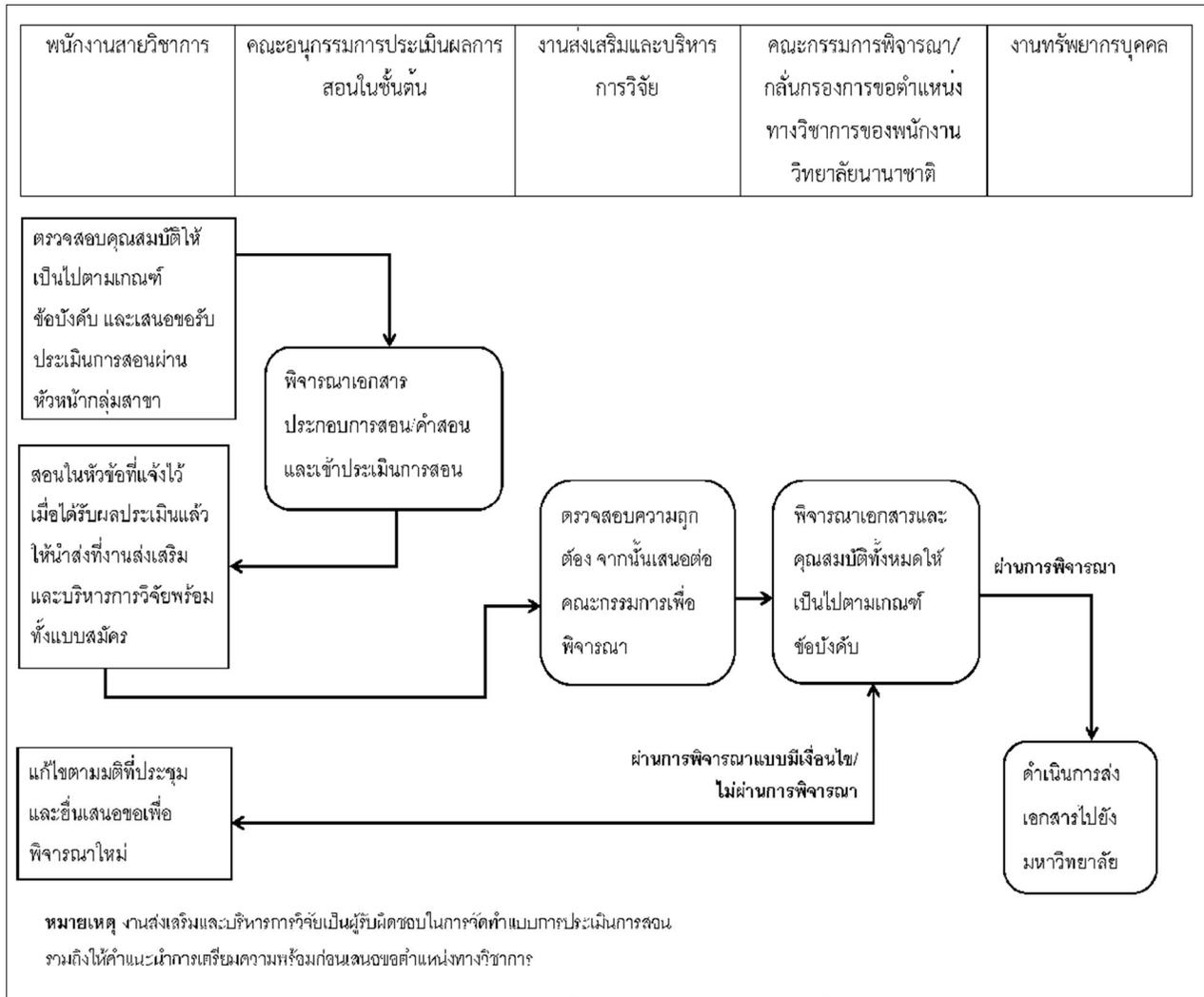
ช่วงคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
5.00 – 4.20	มากที่สุด/ เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4.19 – 3.40	มาก/ เห็นด้วย
3.39 – 2.60	ปานกลาง/ ไม่แน่ใจ
2.59 – 1.80	น้อย/ ไม่เห็นด้วย
1.79 – 1.00	น้อยที่สุด/ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

### 3.2 ข้อมูลเกี่ยวกับวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดลตั้งอยู่ที่อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ถือเป็นมหาวิทยาลัยรัฐแห่งแรกของประเทศไทยที่เปิดสอนหลักสูตรนานาชาติซึ่งได้รับการยอมรับว่าเป็นวิทยาลัยนานาชาติชั้นนำของประเทศไทยอันมีชื่อเสียงด้านการศึกษาที่มีความหลากหลายและมีสภาพแวดล้อมที่เป็นสากล โดยเปิดสอนทั้งหมด 17 สาขาวิชา ทั้งในระดับปริญญาตรี ทางด้านศิลปะ วิทยาศาสตร์ ศิลปะการสื่อสาร วิศวกรรม และบริหารธุรกิจ พร้อมกับหลักสูตรปริญญาโทอีก 2 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต และ หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการท่องเที่ยวและการบริการนานาชาติ โดยมีนักศึกษาประมาณ 3,000 คน และคณาจารย์ทั้งชาวไทยและต่างชาติประมาณ 120 คน (มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาลัยนานาชาติ, 2565)

### 3.3 กระบวนการขอกำหนดตำแหน่งวิชาการของวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล

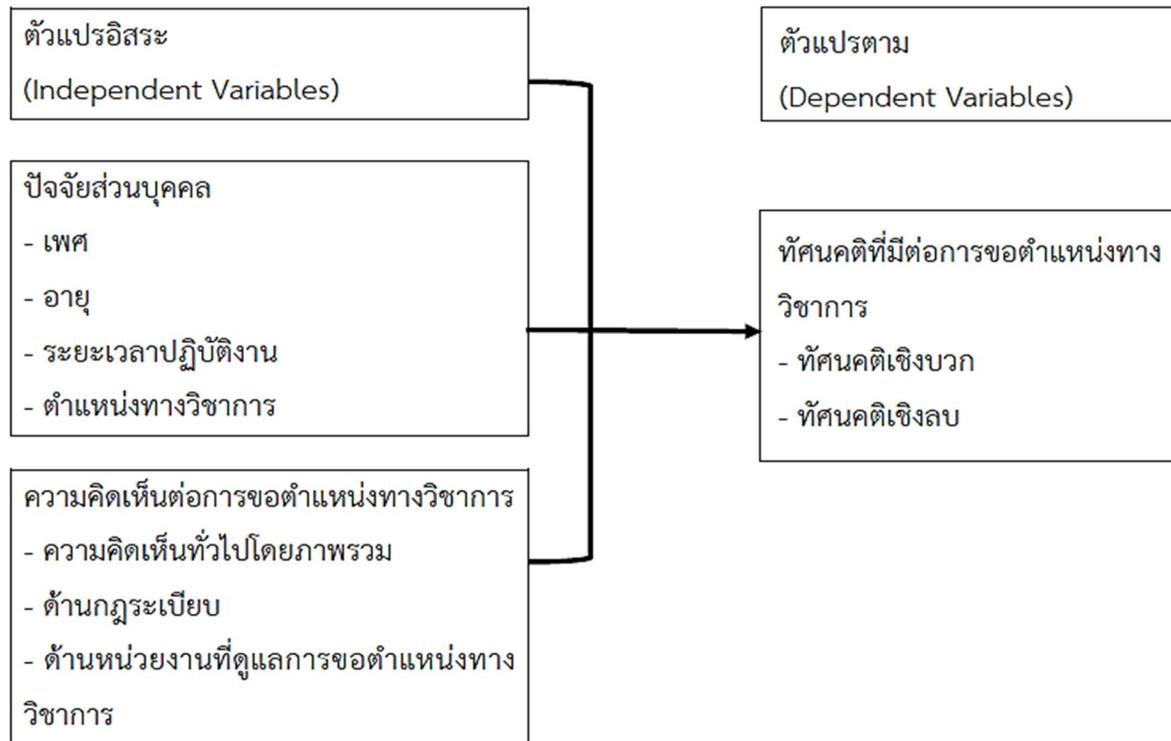
การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานสายวิชาการของวิทยาลัยนานาชาติอยู่ภายใต้การดูแลของงานส่งเสริมและบริหารการวิจัยร่วมกับงานทรัพยากรบุคคล สำหรับพนักงานสายวิชาการของวิทยาลัยที่มีความประสงค์จะเข้าสู่กระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการสามารถตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้นด้วยตนเองจากข้อมูลในหน้าเว็บไซต์ของงานส่งเสริมและบริหารการวิจัยซึ่งมักจะปรับข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน เช่น ข้อบังคับ ประกาศ แบบฟอร์มที่จำเป็นอยู่เสมอ หากพนักงานสายวิชาการพบว่ามีคุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์ข้อบังคับการขอตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยมหิดลจึงสามารถดำเนินการเข้าสู่การขอรับการพิจารณาได้ ด้วยการเริ่มต้นจากการขอรับประเมินการสอนจากหัวหน้ากลุ่มสาขาวิชา เมื่อได้รับการประเมินแล้ว ให้นำส่งเอกสารทั้งหมด ประกอบด้วย แบบ ก.พ.อ.03ฯ เอกสารประกอบการสอนหรือเอกสารคำสอนขึ้นอยู่กับตำแหน่งที่เสนอขอ และผลงานทางวิชาการ ให้แก่งานส่งเสริมและบริหารการวิจัยเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาต่อไป โดยมีรายละเอียดขั้นตอนตามรูปภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ขั้นตอนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล

### 3.4 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่องทัศนคติที่มีต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ: กรณีศึกษาวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดการวิจัยไว้ดังนี้



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

## 4. ระเบียบวิธีวิจัย

### 4.1 ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา: การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาทัศนคติของพนักงานสายวิชาการ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยใช้แบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามพัฒนาจากทฤษฎี ABC model ของ Ostrom ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ ด้านอารมณ์ (Affect component) ด้านพฤติกรรม (Behavior component) และด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive component)

ขอบเขตด้านประชากร: ประชากรในการศึกษานี้ ได้แก่ พนักงานสายวิชาการของวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดลที่มีตำแหน่งทางวิชาการ และยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ

ขอบเขตด้านสถานที่และเวลา: สถานที่ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยระยะเวลาการศึกษาวิจัยอยู่ระหว่างเดือนมิถุนายน 2565 - กุมภาพันธ์ 2566

#### 4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานสายวิชาการ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 110 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานสายวิชาการ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่กำหนดขนาดตัวอย่าง โดยอ้างอิงจากสูตรการกำหนดขนาดตัวอย่างของ Yamane (1973) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้เท่ากับร้อยละ 95 โดยมีความคลาดเคลื่อนจากกลุ่มตัวอย่าง (Sample Error) ไม่เกินร้อยละ 5 ซึ่งสูตรในการคำนวณที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง  
N แทน ขนาดประชากร  
e แทน ค่าความคลาดเคลื่อน กำหนดเป็น .05

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{110}{1+110(.05)^2} \\ &= 86 \end{aligned}$$

ในการวิจัยครั้งนี้จึงใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 86 คน โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการเก็บข้อมูล ทั้งนี้เพื่อป้องกันการถอนตัว (Drop-out) ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 10 รวมเป็น 97 คน โดยกำหนดอัตราการตอบกลับของแบบสอบถามทางเว็บไซต์หรืออินเทอร์เน็ต (Web Based Questionnaire) ไว้ที่ค่าเฉลี่ยขั้นต่ำร้อยละ 50 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้ (นิศาชล รัตนมณี และประสพชัย พสุนนท์, 2562)

#### 4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแยกข้อมูลตาม เพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน และตำแหน่งทางวิชาการ มีลักษณะคำถามแบบให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติที่ส่งผลต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความคิดเห็นทั่วไป ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ และ ด้านหน่วยงานที่ดูแลการขอตำแหน่งทางวิชาการ มีลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งมีทั้งข้อความในเชิงบวกและเชิงลบ

เกณฑ์การให้คะแนน

คำตอบ	คำถามเชิงบวก	คำถามเชิงลบ
เห็นด้วยมากที่สุด	5	1
เห็นด้วย	4	2
ไม่แน่ใจ	3	3
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่เห็นด้วยที่สุด	1	5

#### 4.4 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาเครื่องมือที่จะใช้ในการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ทบทวนเอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้อง และจัดสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการศึกษา
2. ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงปฏิบัติการ (Validity) ของข้อคำถาม ด้วยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้อง Index of Item-Objective Congruence (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พบว่าแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามทุกข้อมากกว่า .50 จึงถือว่ามีค่าความเที่ยงตรง
3. นำแบบสอบถามไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) หลังจากนั้นประมวลผลด้วยโปรแกรมสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ พบว่า แบบสอบถามที่ใช้มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .89 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ดี มากกว่าเกณฑ์ที่ยอมรับได้คือ .70 (Cronbach, 1951)
4. ดำเนินการเสนอขอแบบรับรองจริยธรรมการวิจัยในคนเนื่องจากการเก็บข้อมูลจากบุคคลเมื่อได้รับอนุมัติแล้ว จึงเก็บข้อมูลด้วยส่งแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (Google form) เพื่อความสะดวกสำหรับกลุ่มตัวอย่าง

#### 4.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติ ประกอบด้วย

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วัดเป็นค่าร้อยละ (Percentage) และเพื่อวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นตามทัศนคติที่ส่งผลกระทบต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการโดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) กรณีของข้อคำถามเชิงลบ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เดียวกันกับข้อคำถามเชิงบวก โดยการ Recode ข้อคำถามเชิงลบให้สอดคล้องกับเกณฑ์ข้อคำถามเชิงบวก โดยกำหนดระดับคะแนนในแต่ละช่วง ดังนี้

คะแนน	ระดับความคิดเห็น
5.00 – 4.20	เห็นด้วยมากที่สุด
4.19 – 3.40	เห็นด้วยมาก
3.39 – 2.60	เห็นด้วยปานกลาง
2.59 – 1.80	เห็นด้วยน้อย
1.79 – 1.00	ไม่เห็นด้วย

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัยโดยใช้การทดสอบ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé's Method) ซึ่งสมมติฐานของการวิจัยครั้งนี้คือ

สมมติฐานที่ 1 พนักงานสายวิชาการที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติโดยรวมต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานสายวิชาการที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติโดยรวมต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานสายวิชาการที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีทัศนคติโดยรวมต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 พนักงานสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน มีทัศนคติโดยรวมต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ที่ไม่แตกต่างกัน

## 5. ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่องทัศนคติที่มีต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ: กรณีศึกษาวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติที่มีต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย จำนวน 50 คน มาทำการวิเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้กำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้ผลการวิจัยดังนี้

### 5.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 และ เพศชาย จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ ( $n = 50$ )

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	23	46.00
หญิง	27	54.00
รวม	50	100.00

ตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุ 35-44 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00 รองลงมา 45-54 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 ต่อมาคือ มากกว่า 54 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00 รองลงมาตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุด คือ 25-34 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ ( $n = 50$ )

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
25-34 ปี	2	4.00
35-44 ปี	21	42.00
45-54 ปี	18	36.00
มากกว่า 54 ปี	9	18.00
รวม	50	100.00

ตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 รองลงมา 6-10 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 รองมาตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดคือ 1-5 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ( $n = 50$ )

ระยะเวลาปฏิบัติงานที่วิทยาลัยนานาชาติ	จำนวน	ร้อยละ
1-5 ปี	9	18.00
6-10 ปี	14	28.00
มากกว่า 10 ปี	27	54.00
รวม	50	100.00

ตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 รองลงมา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00 รองมาตามลำดับ ส่วนกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดคือ รองศาสตราจารย์ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ ( $n = 50$ )

ตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	19	38.00
รองศาสตราจารย์	7	14.00
ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ	24	48.00
รวม	50	100.00

## 5.2 ข้อมูลความคิดเห็นของพนักงานสายวิชาการ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดลที่มีต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ

ตารางที่ 6 ความคิดเห็นของพนักงานสายวิชาการ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดลที่มีต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.31$ , S.D. = .61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหน่วยงานที่ดูแลการขอตำแหน่งทางวิชาการมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 3.66$ ) รองลงมาคือ ด้านความคิดเห็นทั่วไป ( $\bar{x} = 3.47$ ) ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ( $\bar{x} = 2.81$ )

**ตารางที่ 6** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ( $n = 50$ )

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความคิดเห็นทั่วไป	3.47	.64	มาก
ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ	2.81	.80	ปานกลาง
ด้านหน่วยงานที่ดูแลการขอตำแหน่งทางวิชาการ	3.66	.97	มาก
รวม	3.31	.61	ปานกลาง

ตารางที่ 7 ผลการศึกษา ความคิดเห็นของพนักงานสายวิชาการ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดลที่มีต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ด้านความคิดเห็นทั่วไปโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.47$ , S.D. = .64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าพเจ้าคิดว่าการมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นสิ่งที่ดีมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{x} = 4.50$ ) รองลงมาคือ ข้าพเจ้าคิดว่าการมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นเรื่องสำคัญ ( $\bar{x} = 4.26$ ) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้าพเจ้าคิดว่าการขอตำแหน่งทางวิชาการเป็นเรื่องที่ยู่ยาก ( $\bar{x} = 1.88$ )

**ตารางที่ 7** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานสายวิชาการ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดลที่มีต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ด้านความคิดเห็นทั่วไป ( $n = 50$ )

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ข้าพเจ้ามีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะมีตำแหน่งทางวิชาการ	4.14	1.08	มาก
ข้าพเจ้าคิดว่าการมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นสิ่งที่ดี	4.50	.81	มากที่สุด
ข้าพเจ้าคิดว่าการมีตำแหน่งทางวิชาการคือการประสบความสำเร็จอย่างหนึ่ง	4.08	1.12	มาก
ข้าพเจ้าคิดว่าการมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นเรื่องสำคัญ	4.26	.89	มาก
ข้าพเจ้าคิดว่าการขอตำแหน่งทางวิชาการเป็นเรื่องที่จำเป็น	3.88	1.40	มาก
ข้าพเจ้าคิดว่าการขอตำแหน่งทางวิชาการเป็นเรื่องที่ยู่ยาก	1.88	1.02	น้อย
ข้าพเจ้าคิดว่าการขอตำแหน่งทางวิชาการเป็นเรื่องที่ใช้เวลานานและมีผลต่อการทำงานประจำ	2.24	1.18	น้อย
ข้าพเจ้าเตรียมพร้อมสำหรับการมีตำแหน่งทางวิชาการ	3.26	1.50	ปานกลาง
ข้าพเจ้าไม่รู้วิธีการเริ่มต้นการขอตำแหน่งทางวิชาการ	3.00	1.59	ปานกลาง
รวม	3.47	.64	มาก

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานสายวิชาการ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดลที่มีต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ด้านกฎระเบียบข้อบังคับ ( $n = 50$ )

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ข้าพเจ้ามีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบการขอตำแหน่งทางวิชาการ เป็นอย่างดี	2.74	1.36	ปานกลาง
ข้าพเจ้าคิดว่าระเบียบการขอตำแหน่งเป็นเรื่องสมเหตุสมผล	2.84	1.26	ปานกลาง
ข้าพเจ้าคิดว่าการศึกษาระเบียบเป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลา	3.82	1.17	ปานกลาง
ข้าพเจ้าคิดว่าระเบียบมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา	1.82	.85	น้อย
ข้าพเจ้าคิดว่าระเบียบเป็นอุปสรรคในการขอตำแหน่งทางวิชาการ	2.46	1.11	น้อย
ข้าพเจ้าไม่สามารถขอตำแหน่งได้เนื่องจากระเบียบที่ไม่ตรงกับสายวิชาของข้าพเจ้า	3.10	1.76	ปานกลาง
ข้าพเจ้าไม่พบระเบียบการขอตำแหน่งที่ตรงกับตนเอง	2.84	1.68	ปานกลาง
ข้าพเจ้าไม่มีเวลาศึกษาระเบียบการขอตำแหน่ง	2.84	1.60	ปานกลาง
ข้าพเจ้าไม่รู้วิธีการเข้าถึงข้อมูลระเบียบต่าง ๆ	2.80	1.81	ปานกลาง
รวม	2.81	.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 ผลการศึกษา ความคิดเห็นของพนักงานสายวิชาการ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดลที่มีต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ด้านกฎระเบียบข้อบังคับโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.81$ , S.D. = .80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าพเจ้าคิดว่าการศึกษาระเบียบเป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลามีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{x} = 3.82$ ) รองลงมาคือ ข้าพเจ้าไม่สามารถขอตำแหน่งได้เนื่องจากระเบียบที่ไม่ตรงกับสายวิชาของข้าพเจ้า ( $\bar{x} = 3.10$ ) ต่อมาคือ ข้าพเจ้าคิดว่าระเบียบเป็นอุปสรรคในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ( $\bar{x} = 2.46$ ) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้าพเจ้าคิดว่าระเบียบมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ( $\bar{x} = 1.82$ )

**ตารางที่ 9** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานสายวิชาการ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดลที่มีต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ด้านหน่วยงานที่ดูแลการขอตำแหน่งทางวิชาการ ( $n = 50$ )

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ข้าพเจ้ารู้วิธีการเข้าถึงข้อมูลด้านการขอตำแหน่งทางวิชาการ	3.44	1.52	ปานกลาง
ข้าพเจ้ารู้จักหน่วยงานที่ดูแลเรื่องการขอตำแหน่งทางวิชาการ	4.18	1.41	มาก
ข้าพเจ้าได้รับความช่วยเหลือในการดำเนินการขอตำแหน่งทางวิชาการ	3.82	1.50	มาก
ข้าพเจ้าได้รับคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ สามารถนำไปวางแผนการขอตำแหน่งทางวิชาการของตนเองได้	3.46	1.44	ปานกลาง
ข้าพเจ้าคิดว่าข้อมูลด้านขอตำแหน่งทางวิชาการถูกนำเสนอไว้อย่างเป็นระบบ	3.38	1.30	ปานกลาง
ข้าพเจ้าคิดว่าการดำเนินการด้านการขอตำแหน่งทางวิชาการเป็นไปด้วยความรวดเร็ว	2.16	1.36	น้อย
ข้าพเจ้าคิดว่าเจ้าหน้าที่ด้านการขอตำแหน่งทางวิชาการให้บริการด้วยความเต็มใจ	4.42	.83	มาก
ข้าพเจ้าคิดว่าเจ้าหน้าที่ด้านการขอตำแหน่งทางวิชาการสามารถตอบคำถามที่ข้าพเจ้าสงสัยได้ชัดเจน	4.18	.98	มาก
ข้าพเจ้ารู้สึกมีกำลังใจเพิ่มขึ้นหลังจากปรึกษาเจ้าหน้าที่ที่ดูแลการขอตำแหน่งทางวิชาการ	3.90	.97	มาก
รวม	3.66	.97	มาก

จากตารางที่ 9 ผลการศึกษา ความคิดเห็นของพนักงานสายวิชาการ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดลที่มีต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ด้านหน่วยงานที่ดูแลการขอตำแหน่งทางวิชาการ โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.66$ , S.D. = .97) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าพเจ้าคิดว่าเจ้าหน้าที่ด้านการขอตำแหน่งทางวิชาการให้บริการด้วยความเต็มใจมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{x} = 4.42$ ) รองลงมาคือ ข้าพเจ้ารู้จักหน่วยงานที่ดูแลเรื่องการขอตำแหน่งทางวิชาการ และ ข้าพเจ้าคิดว่าเจ้าหน้าที่ด้านการขอตำแหน่งทางวิชาการสามารถตอบคำถามที่ข้าพเจ้าสงสัยได้ชัดเจน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ( $\bar{x} = 4.18$ ) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้าพเจ้าคิดว่าการดำเนินการด้านการขอตำแหน่งทางวิชาการเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ( $\bar{x} = 2.16$ )

### 5.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

**ตารางที่ 10** ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานสายวิชาการที่มีต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการโดยรวม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t-test	Sig.
ชาย	23	3.19	.68	-1.265	.212
หญิง	27	3.41	.54		

ตารางที่ 10 พบว่า พนักงานสายวิชาการ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดลที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีค่า t-test เท่ากับ -1.265 และมีค่า Sig. เท่ากับ .212 ซึ่งมากกว่าค่า Sig. ที่กำหนดไว้ ดังนั้น จึงต้องยอมรับสมมติฐานที่ 1 เพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการโดยรวมไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 11** ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานสายวิชาการที่มีต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการโดยรวม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	F-test	Sig.
25-34 ปี	2	2.70	.78	1.944	.136
35-44 ปี	21	3.22	.65		
45-54 ปี	18	3.55	.37		
มากกว่า 54 ปี	9	3.19	.80		

ตารางที่ 11 พบว่า พนักงานสายวิชาการ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดลที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีค่า F-test เท่ากับ 1.944 และมีค่า Sig. เท่ากับ .136 ซึ่งมากกว่าค่า Sig. ที่กำหนดไว้ ดังนั้น จึงต้องยอมรับสมมติฐานที่ 2 อายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการโดยรวมไม่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 12** ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานสายวิชาการที่มีต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการโดยรวม จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานที่วิทยาลัยนานาชาติ

ระยะเวลาปฏิบัติงานที่วิทยาลัยนานาชาติ	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	F-test	Sig.
1-5 ปี	9	2.87	.78	4.271	.020
6-10 ปี	14	3.22	.69		
มากกว่า 10 ปี	27	3.51	.42		

ตารางที่ 12 พบว่า พนักงานสายวิชาการ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่วิทยาลัยนานาชาติต่างกันมีความคิดเห็นต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีค่า F-test เท่ากับ 4.271 และมีค่า Sig. เท่ากับ .020 ซึ่งน้อยกว่าค่า Sig. ที่กำหนดไว้ ดังนั้น จึงต้องปฏิเสธสมมติฐานที่ 3 และสรุปว่า บุคลากรวิทยาลัยนานาชาติที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ต่อมาผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé's Method)

**ตาราง 13** ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นของพนักงานสายวิชาการที่มีต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการโดยรวม จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานที่วิทยาลัยนานาชาติ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้

ระยะเวลาปฏิบัติงานที่วิทยาลัย นานาชาติ	$\bar{X}$	ระยะเวลาปฏิบัติงานที่วิทยาลัย		
		1-5 ปี	6-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		2.87	3.22	3.51
1-5 ปี	2.87	-	-.347	-.635*
6-10 ปี	3.22		-	-.288
มากกว่า 10 ปี	3.51			-

ตารางที่ 13 เมื่อพิจารณาความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานสายวิชาการ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่วิทยาลัยนานาชาติมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการโดยรวมมากกว่าพนักงานสายวิชาการ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่วิทยาลัยนานาชาติ 1-5 ปี

ตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของพนักงานสายวิชาการที่มีต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการโดยรวม จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	F-test	Sig.
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	19	3.49	.63	2.017	.144
รองศาสตราจารย์	7	3.43	.38		
ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ	24	3.13	.63		

ตารางที่ 14 พบว่า พนักงานสายวิชาการ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกันมีความคิดเห็นต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีค่า F-test เท่ากับ 2.017 และมีค่า Sig. เท่ากับ .144 ซึ่งมากกว่าค่า Sig. ที่กำหนดไว้ ดังนั้น จึงต้องยอมรับสมมติฐานที่ 4 ตำแหน่งทางวิชาการที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการโดยรวมไม่แตกต่างกัน

## 6. การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานสายวิชาการ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการด้านความคิดเห็นทั่วไปโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากแสดงให้เห็นถึงความปรารถนาในการขอตำแหน่งทางวิชาการ และเห็นว่ากรมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นเรื่องสำคัญ เช่นเดียวกับกับความคิดเห็นของพนักงานสายวิชาการ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดลที่มีต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการด้านหน่วยงานที่ดูแลการขอตำแหน่งทางวิชาการโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อันเนื่องมาจากพนักงานสายวิชาการได้รับคำแนะนำที่เป็นประโยชน์จากหน่วยงานที่ดูแลด้านการขอตำแหน่งทางวิชาการ สามารถนำไปวางแผนการขอตำแหน่งทางวิชาการของตนเองได้ ซึ่งสอดคล้องกับสมจิตระดวงจันทร์ และคณะ (2563) ที่ศึกษา การบริหารจัดการการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พบว่า การสร้างทัศนคติที่ดีมาจากการจัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจในระบบและขั้นตอนการจัดทำผลงานให้ตรงกันอย่างชัดเจนมีการผลักดันให้เกิดความพึงพอใจ และความต้องการในการพัฒนา มีผู้ทรงคุณวุฒิให้คำแนะนำเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาไปในทางที่ดี

ในขณะที่ความคิดเห็นของพนักงานสายวิชาการ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดลที่มีต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการด้านกฎระเบียบข้อบังคับโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สาเหตุมาจากการเปลี่ยนแปลงของระเบียบข้อบังคับ และพนักงานสายวิชาการไม่รู้วิธีการเข้าถึงข้อมูลระเบียบต่าง ๆ จึงส่งผลให้เกิดเป็นอุปสรรคหนึ่งในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับศุรดา ชัยสุวรรณ (2550) ที่ศึกษาปัจจัยที่เอื้อ

ต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนในระดับมหาวิทยาลัย พบว่า ยังคงมีอาจารย์ที่ยังขาดความรู้และความชัดเจนในระเบียบและกฎเกณฑ์ แต่ตรงกันข้ามกับจีราวรรณ บุญคาภา (2563) ที่ศึกษาเรื่องทัศนคติในการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ค้นพบว่า คณาจารย์วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์ระเบียบการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมากที่สุด

นอกจากนั้น ผู้วิจัยยังพบว่า พนักงานสายวิชาการ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่วิทยาลัยนานาชาติต่างกันมีความคิดเห็นต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการโดยรวมแตกต่างกัน เนื่องจากพนักงานสายวิชาการ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่วิทยาลัยนานาชาติมากกว่า 10 ปีย่อมมีประสบการณ์ คุณสมบัติ ผลงานทางวิชาการ รวมถึงความเข้าใจในกฎระเบียบเกี่ยวกับการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการมากกว่าพนักงานสายวิชาการ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่วิทยาลัยนานาชาติ 1-5 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วณิชยา มิซัย และ วิชญ ชาติหัตถกร (2559) ที่กล่าวว่าในประเด็น อายุ ประเภท (ข้าราชการและพนักงาน) ประสบการณ์ในการทำงานต่างก็มีทัศนคติต่อการได้รับตำแหน่งต่างกัน

## 7. ข้อเสนอแนะ

### 7.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการศึกษาข้างต้นได้ชี้ให้เห็นว่า ความคิดเห็นของพนักงานสายวิชาการ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดลที่มีต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการด้านกฎระเบียบข้อบังคับมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น โดยมีประเด็นที่น่าสนใจคือ พนักงานสายวิชาการไม่รู้วิธีการเข้าถึงข้อมูลระเบียบต่าง ๆ หรือเห็นว่าการศึกษาข้อมูลเป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลา ดังนั้น วิทยาลัยจึงควรให้ความสำคัญในกระบวนการสื่อสารไปยังพนักงานสายวิชาการ เช่น การจัดอบรม สัมมนาให้ความรู้ด้านกฎระเบียบข้อบังคับในการขอตำแหน่งทางวิชาการให้แก่บุคลากรเป็นประจำ จัดทำข้อมูลแบบสรุปในรูปแบบของ Infographic เพื่อให้เข้าใจง่าย รวมถึงจัดทำข้อคำถามแบบ FAQs ในประเด็นที่พบบ่อย โดยประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็บไซต์ หรือทางอีเมลเพื่อให้ทุกคนเข้าถึงได้ง่ายและรวดเร็ว

## 7.2 ข้อเสนอแนะการในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งนี้มีข้อจำกัดบางประการ เช่น จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานด้านการขอตำแหน่งมากขึ้น จึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรศึกษาข้อมูลเชิงเชิงคุณภาพ ประเภทแบบสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงในกลุ่มพนักงานที่มีตำแหน่งและไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลเชิงลึกในการขอตำแหน่งทางวิชาการ
2. ควรศึกษาปัจจัยภายในและภายนอกของพนักงานสายวิชาการที่ส่งผลต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อนำข้อมูลนั้นไปพัฒนาเป็นแนวทางในการสนับสนุนหรือลดอุปสรรคในการขอตำแหน่งทางวิชาการ

## บรรณานุกรม

- จีรารวรรณ บุญคาภา. (2563). ทักษะในการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสารการเมืองการปกครอง*, 10(1), 224-237.
- มิ่งขวัญ ศรีทอง. (2558). *ทัศนคติและปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้อุปกรณ์สวมใส่ (Wearable Device) ในรูปแบบสายรัดข้อมือของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล* (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- มหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยาลัยนานาชาติ. (2565). *ประวัติวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล*.  
<https://muic.mahidol.ac.th/thai/about-2/history/>
- พิชญาวี คณะผล. (2554). *การศึกษาทัศนคติ การใช้ประโยชน์ และความพึงพอใจของการสื่อสารผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ กรณีศึกษา: นักศึกษาและบุคลากรวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา จ.เพชรบูรณ์*. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. [https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve\\_Doi=10.14458/DPU.the.2011.5](https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_Doi=10.14458/DPU.the.2011.5)

วณิชยา มีชัย และ วิชญ ชาติหัตถกร. (2559). *ทัศนคติที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. การประชุมวิชาการระดับ มศว วิจัย ครั้งที่ 9 วันที่ 28-29 กรกฎาคม 2559 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 874-886.

รัตนารณณ์ มั่นศรีจันทร์. (2559). *ทัศนคติของประชาชนจังหวัดเพชรบุรีที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรี: ศึกษาในห้วงเวลา ปี 2559* (สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก.

ศรุดา ชัยสุวรรณ. (2550). ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 18(2), 85-98.

สมสิทธิ์ สองประสม. (2550). *การศึกษาทัศนคติของพนักงานต่อระบบประกันคุณภาพของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย* (สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สมจิตร ดวงจันทร์, วณิภา ศิริวรสกุล และ ณัฐนันท์ วิริยะวิทย์. (2562). การบริหารจัดการการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*, 10(1), 13-26.

Allport, G. W., & Ross, J. M. (1967). Personal religious orientation and prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 5, 432-443.

Cronbach, L. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297-334.

Newcomb, T. M. (1854). *Personality and social change*. Dryden.

Oppenheim, A. N. (1966). *Questionnaire design and attitude measurement*. Basic Books.

Ostrom, T. M. (1969). The relationship between the affective, behavioral, and cognitive components of attitude. *Journal of Experimental Social Psychology*, 5(1), 12-30.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. Harper & Row.