

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
Factors that Affect the Promotion of the Academic of Instructors in
Surindra Rajabhat University

ฉลอง สุขทอง¹ และ ศิรินทิพย์ ไตรเกษม²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ และเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อเป็นแนวทางแก่ผู้บริหารในการสร้างกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ จำนวน 196 ตัวอย่าง ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากเอกสาร ผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะแบบสอบถามปลายเปิดและปลายปิดซึ่งใช้เกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความสำคัญ 5 ระดับ เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จากนั้นทำการวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อหาค่าทางสถิติ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 40-49 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาระดับปริญญาโท สังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมากที่สุด ส่วนใหญ่ตำแหน่งทางวิชาการในปัจจุบันคือเป็นอาจารย์ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีภาระงานสอน/สัปดาห์ มากกว่า 18 คาบ ระยะเวลาที่คาดว่าจะส่งผลงานทางวิชาการเพื่อรับการประเมินโดยเฉลี่ยคือ 4.17 ปี ระดับความเข้าใจในขั้นตอนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความเข้าใจในขั้นตอนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษา, ประเภทบุคลากร, อายุ, สถานภาพและระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในส่วนของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า ด้านปัจจัยจิตใจและปัจจัยสุขอนามัยโดยรวม มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า เมื่อจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านตำแหน่งทางวิชาการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 1 คู่คือกลุ่ม ผศ.ให้ความสำคัญกับปัจจัยสุขอนามัยโดยรวมมากกว่ากลุ่มอาจารย์ และด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 1 คู่คือกลุ่ม 5-7 ปีให้ความสำคัญกับปัจจัยสุขอนามัยโดยรวมมากกว่ากลุ่มต่ำกว่า 5 ปี

คำสำคัญ: ปัจจัย, ตำแหน่งทางวิชาการ

Abstract

This research aimed to study and compare factors that were affected to the academic promotion of instructors of Surindra Rajabhat University. It was classified an individual information

¹⁻² อาจารย์ สังกัดคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

to be a model to the Surindra Rajabhat University's executives for specifying the strategy of policy about academic promotion of instructors of Surindra Rajabhat University. The samplings were 196 Surindra Rajabhat University's instructors through questionnaires. The questionnaires were created by studying through documents and relevant researches. The questionnaire would be the open-end and close-end question which was contained 5 different levels to identify the most important to the least important factors as the research tool. Then the data were analyzed by program of computer to transcribe the data into descriptive statistics. The research results were found that the questioners almost were males at the level of 51 percents and females at the level of 49 percents. Ages were found during 40 to 49. The status almost was marital status. Education background was found almost in the level of post graduate from the faculty of Science and Technology. They are almost the university's officers and they are instructors also. Working experience more than 5 years was found at the highest level. More than 18 hours a week of classes for each instructor was found at the highest level. Good time to submit an academic promotion was average around 4.17 years. Understanding in an academic promotion approaching was found at moderate level. When it was considered the relationship between individual information with the procedure an academic promotion approaching; it was found that the factors of educational background, kinds of personnel, age, status, and duration of working experience were found totally different statistically significant at 0.05. While the factors that were affected to the procedure an academic promotion approaching was found that the motivation and health factors were criticized in opinions at the highest level. When it was tried the relationship between individual factor with the factor of opinions into the procedure an academic promotion approaching would be affected; it was found that when it was classified due to an individual data about academic rank aspect; there were different statically significant at one couple; overall the rank of assistant professor would focus on the healthy factor more than the group of instructors. While the duration of working experience aspect was different statically significant at one couple; overall the age of group of people during 5 to 7 years would pay attention at the healthy factor rather than group of people whose had worked less than 5 years.

Keywords : Factors, Academic of Instructors

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ การที่ประเทศจะพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าได้จำเป็นต้องมีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถจำนวนมาก โดยเฉพาะบุคคลที่สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นการศึกษาระดับสูงสุด ที่มุ่งพัฒนาให้คนมีคุณภาพทั้งด้านจิตใจและสติปัญญา เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ สถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ผลิตกำลังคนระดับอุดมศึกษา มีภารกิจสำคัญ 4 ประการคือ 1. การผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกลางและระดับสูง 2. การวิจัยเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ 3. การบริการวิชาการแก่สังคม 4. การทำนุบำรุงศาสนา (สมพิศ สุขแสน. 2558 : 1)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ เดิมคือวิทยาลัยครูสุรินทร์ ได้รับการสถาปนาเมื่อวันที่ 29 กันยายน 2516 สังกัดกรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ ต่อมาพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนาม “สถาบันราชภัฏ” แก่วิทยาลัยครูทั่วประเทศ 36 แห่ง เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2535 วิทยาลัยครูสุรินทร์จึงเปลี่ยนเป็นสถาบันราชภัฏสุรินทร์ ตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 ตั้งแต่วันที่ 25 มกราคม 2538 และจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547

โดยมีพันธกิจคือ 1. ผลิตบัณฑิต 2. งานวิจัย 3. ให้บริการวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยี 4. อนุรักษ์ ส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรม และ 5. การพัฒนาสถาบัน ปัจจุบันมีการจัดการเรียนการสอน 5 คณะได้แก่ ครุศาสตร์ เทคโนโลยี อุตสาหกรรม มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ วิทยาการจัดการ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และเกษตรและ อุตสาหกรรมเกษตร มีอาจารย์ข้าราชการจำนวน 157 คน อาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัย 213 คน รวม 370 คน

นโยบายทางด้านการศึกษาของมหาวิทยาลัยที่สำคัญประการหนึ่งคือการสร้างและพัฒนาคุณภาพการผลิต บัณฑิตให้มีมาตรฐานทัดเทียมกับมหาวิทยาลัยอื่นๆ และบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญต่อภารกิจดังกล่าวคือ อาจารย์ อาจารย์มหาวิทยาลัยมีหน้าที่หลักคือ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมการ ปฏิบัติภารกิจหลัก 4 อย่างข้างต้นจะทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัยมีศักยภาพ เพิ่มพูนทักษะ มีความรู้ ความสามารถในการ สาขานั้นๆ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยถือเป็นตัวแปรสำคัญในการพัฒนาความรู้ พัฒนาบัณฑิต และพัฒนาสังคม ทำ ให้อาจารย์ในมหาวิทยาลัยต้องมีการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านวิชาการอยู่เสมอ ต้อง พัฒนาอาจารย์ให้มีความเป็นมืออาชีพ มีศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับในสังคม เพราะเมื่อนักศึกษามีความศรัทธาในตัว อาจารย์แล้วก็จะส่งผลถึงทัศนคติในการเรียนรู้ โดยเฉพาะคุณภาพในการสอน หากอาจารย์มีการพัฒนาตนเองอยู่ ตลอดเวลา ในการทำวิจัยเพื่อนำไปประยุกต์การทำเอกสารและตำราประกอบการสอนและการบริการแก่สังคมให้ ตรงตามความต้องการของชุมชน ทั้งนี้อาจารย์ที่มีคุณภาพจะช่วยผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพได้ จึงถือได้ว่า คุณภาพของ อาจารย์สะท้อนถึงคุณภาพของบัณฑิต โดยทางมหาวิทยาลัยและสถาบันอุดมศึกษาได้มีระบบการกำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการเป็นเครื่องมือพัฒนาและบ่งชี้ถึงระดับความเชี่ยวชาญทางวิชาการ 4 ระดับคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ผศ) รองศาสตราจารย์ (รศ) ศาสตราจารย์ (ศ) และศาสตราจารย์ระดับ 11 (ศ11) ตำแหน่งทางวิชาการแสดงได้ถึงการ ยอมรับในวงการวิชาการทั้งในและต่างประเทศ

การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นตำแหน่ง ผศ รศ หรือ ศ มีความสำคัญมากขึ้นสำหรับการเป็น อาจารย์มหาวิทยาลัย แต่ในการเข้าสู่ตำแหน่งดังกล่าว มีระเบียบและกฎเกณฑ์เฉพาะของแต่ละตำแหน่ง (ไพฑูรย์ สีนกรันต์, สมสุข ชีระพิจิตร และ วัชณีย์ เชาว์ดำรง. 2552 : 203-204) และในปัจจัยอื่นๆ นอกจากระเบียบ หลักเกณฑ์ต่างๆ แล้วยังมีปัญหาสำคัญคือ มีภาระงานสอนมาก ขาดแรงจูงใจที่จะสร้างผลงาน ขั้นตอนในการเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการมีมากและใช้เวลายาวนาน (อานวย มโนวงศ์. 2553 : จ) นอกจากนี้สาเหตุหลักๆ ที่อาจารย์ จำนวนมากในประเทศไทย ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ 1. อาจารย์ไม่เห็นความสำคัญเพราะระบบเมืองไทยยัง ไม่ได้ให้ความสำคัญด้านนี้มากนัก เมื่อเทียบกับตำแหน่งบริหารในมหาวิทยาลัย 2. มหาวิทยาลัยไม่สร้างระบบ แรงจูงใจในการทำงานวิจัย 3. อาจารย์มีผลงานทางวิชาการในลักษณะของการตีพิมพ์ไม่มากพอ 4. อาจารย์หลาย ท่านไม่มีงานเขียนในเชิงหนังสือหรือตำรา 5. อาจารย์บางท่านมีอายุราชการยังไม่มากจึงไม่ถึงระยะเวลาในการยื่นขอ ตำแหน่ง (พิริยะ ผลพิรุฬห์. 2553 : 1) การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ประโยชน์ที่ควรจะเป็นของการเข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการคือ ผลตอบแทนของการที่อาจารย์ได้สร้างองค์ความรู้ขึ้นและนำองค์ความรู้ไปเผยแพร่ให้เกิดประโยชน์ ต่อสังคม ดังนั้นตำแหน่งทางวิชาการน่าจะเป็นแรงจูงใจให้อาจารย์สร้างผลงานวิจัยและวิชาการที่มีคุณภาพ มากกว่า ตั้งเป้าหมายแรกหรือสำคัญที่สุดของอาจารย์ มุมมองหรือแรงจูงใจของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่ผิดไปจากที่ ควรจะเป็นอาจทำให้มหาวิทยาลัยและประเทศไทยขาดศักยภาพในการแข่งขัน ในการสร้างผลงานวิจัยและวิชาการ ให้มากทั้งปริมาณและคุณภาพ (วันชัย วนะชิวาวัน. 2551 : 40-41)

การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา องค์ประกอบที่ 2 การผลิตบัณฑิต จำนวนอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ถือเป็นตัวชี้วัดสำคัญเนื่องจากคุณภาพของ

อาจารย์สามารถสะท้อนถึงคุณภาพบัณฑิตได้ หากพิจารณาในด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตำแหน่งวิชาการสามารถใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้อาจารย์ในมหาวิทยาลัยพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้และทักษะ สร้างเสริมประสบการณ์และสร้างผลงานให้อาจารย์ในมหาวิทยาลัยมีคุณภาพ เนื่องจากคุณภาพของบัณฑิตสะท้อนมาจากคุณภาพอาจารย์ ดังนั้นการใช้ตำแหน่งวิชาการเป็นเครื่องมือในการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัย จะทำให้มหาวิทยาลัยมีผลงานและมีความเข้มแข็งทางวิชาการ

ในปัจจุบันจำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์มีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับสัดส่วนของอาจารย์ทั้งมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล
3. เพื่อเป็นแนวทางแก่ผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจแก่อาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ อาจารย์ ทั้งประเภทข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ทั้งประเภทข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ณ เดือนกุมภาพันธ์ 2559 จำนวนทั้งสิ้น 196 คน โดยทำการเลือกตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non Probability Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานวิจัยต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ทำให้ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นมาเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามประกอบด้วยแบบสอบถามปลายเปิดและปลายปิด แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ลักษณะทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลและความคิดเห็นเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สังกัดคณะ ประเภทบุคลากร ตำแหน่งทางวิชาการในปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ภาระงานสอน/สัปดาห์ ระดับความเข้าใจในขั้นตอนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและระยะเวลาที่จะส่งผลงานเพื่อรับการประเมินตำแหน่งทางวิชาการ

ส่วนที่ 2 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความต้องการ ปัจจัยสำคัญ อุปสรรคสำคัญในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างเลือกตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non Probability Sampling) จากอาจารย์ทุกคณะในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์จำนวน 196 ชุด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์” ผู้วิจัยได้สรุปผลดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 51.0 เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 49.0 มีอายุ 40-49 ปีมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 37.8 รองลงมาคือช่วงอายุ 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.2 มีสถานภาพสมรสมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 55.6 รองลงมาคือสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 39.3 ส่วนใหญ่สำเร็จศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 65.3 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 34.7 ส่วนใหญ่สังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คิดเป็นร้อยละ 32.1 รองลงมาคือคณะครุศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 17.9 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 62.0 รองลงมาคือข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 37.0 ตำแหน่งทางวิชาการในปัจจุบันโดยส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 81 รองลงมาคือ ผศ. คิดเป็นร้อยละ 16.7 และมี รศ. เพียงร้อยละ 2.1 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.3 รองลงมาคือ 12 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 24.6 มีภาระงานสอน/สัปดาห์ มากกว่า 18 คาบมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.5

2. ระดับความเข้าใจและระยะเวลาที่จะส่งผลที่จะส่งผลงานเพื่อเข้ารับการประเมิน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเข้าใจในขั้นตอนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 58.2 รองลงมาคือเข้าใจเล็กน้อย คิดเป็นร้อยละ 24.2 ระยะเวลาที่คิดว่าจะส่งผลงานเพื่อประเมินตำแหน่งทางวิชาการโดยเฉลี่ย 4.17 ปี

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

3.1 ด้านปัจจัยเชิงใจ ผลการวิจัยพบว่า ด้านปัจจัยเชิงใจในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นในการตัดสินใจในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ปัจจัยที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ ตำแหน่งทางวิชาการสะท้อนถึงความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาของท่าน ($\bar{X} = 4.69$) ภาระงานสอนในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.46$) การมีตำแหน่งทางวิชาการ แสดงถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.37$) ความภูมิใจ มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ($\bar{X} = 4.36$) และการตั้งเป้าหมายและวางแผนในการทำผลงานวิชาการโดยกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.33$) ตามลำดับ

3.2 ด้านปัจจัยสุขอนามัย ผลการวิจัยพบว่า ด้านปัจจัยสุขอนามัยในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นในการตัดสินใจในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ปัจจัยที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด 5 อันดับแรก ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนจากคนในครอบครัว ($\bar{X} = 4.69$) ความสมัครใจในการทำตำแหน่งทางวิชาการ ($\bar{X} = 3.98$) มหาวิทยาลัยมีหลักเกณฑ์ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.90$)

ผู้บังคับบัญชาในระดับสาขาให้การสนับสนุนในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ($\bar{X} = 3.86$) และผู้บังคับบัญชาในระดับคณะให้การสนับสนุนในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ($\bar{X} = 3.80$) ตามลำดับ

4. สรุปข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จากคำถามปลายเปิด

4.1 สรุปความต้องการการสนับสนุนจากผู้บริหารเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการการสนับสนุน 5 อันดับแรกได้แก่ ควรมียงบประมาณและทุนสนับสนุนในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (ความถี่ 68) ควรมีการจัดสัมมนาและการฝึกอบรมในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (ความถี่ 44) ควรมีการจัดระบบในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการให้ดีขึ้น (ความถี่ 13) ควรเพิ่มระยะเวลาในการจัดทำผลงานเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (ความถี่ 13) ควรสนับสนุนด้านงานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยให้มากขึ้น (ความถี่ 12) ควรจัดหาผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องเฉพาะด้านให้เหมาะสม (ความถี่ 12)

4.2 สรุปปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สามารถสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญ 5 อันดับแรกได้แก่ เวลาในการจัดทำผลงานเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (ความถี่ 77) งบประมาณและทุนในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (ความถี่ 69) ความรู้ความเข้าใจในด้านการขอตำแหน่งทางวิชาการ (ความถี่ 61) ความมุ่งมั่นตั้งใจในการขอตำแหน่งทางวิชาการ (ความถี่ 54) มีภาระการสอนที่มากเกินไป (ความถี่ 51)

4.3 สรุปอุปสรรคสำคัญในการสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า อุปสรรคสำคัญ 5 อันดับแรกได้แก่ ภาระงานสอนและงานทางวิชาการที่มากขึ้น (ความถี่ 137) ระยะเวลาในการจัดทำผลงานการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (ความถี่ 125) ความตั้งใจและความทุ่มเทของตัวบุคคลในการทำผลงานเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (ความถี่ 38) งบประมาณในการทำผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (ความถี่ 36) ขั้นตอนและเกณฑ์ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่ยากเกินไป (ความถี่ 34)

5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ เมื่อเปรียบเทียบตามลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล

5.1 ข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ ผลการวิจัยพบว่า ทั้งเพศชายและเพศหญิงให้คะแนนความสำคัญโดยเฉลี่ยต่อปัจจัยจิตใจโดยภาพรวม มากกว่า ปัจจัยสุขอนามัยโดยภาพรวม

5.2 ข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ ผลการวิจัยพบว่า ในทุกช่วงอายุ ให้คะแนนความสำคัญโดยเฉลี่ยต่อปัจจัยจิตใจโดยภาพรวม มากกว่า ปัจจัยสุขอนามัยโดยภาพรวม

5.3 ข้อมูลส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ผลการวิจัยพบว่า ในทุกกลุ่มสถานภาพให้คะแนนความสำคัญโดยเฉลี่ยต่อปัจจัยจิตใจโดยภาพรวม มากกว่า ปัจจัยสุขอนามัยโดยภาพรวม

5.4 ข้อมูลส่วนบุคคลด้านการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ทั้งผู้จบการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ให้คะแนนความสำคัญโดยเฉลี่ยต่อปัจจัยจิตใจโดยภาพรวม มากกว่า ปัจจัยสุขอนามัยโดยภาพรวม

5.5 ข้อมูลส่วนบุคคลด้านสังกัดคณะ ผลการวิจัยพบว่า ทุกกลุ่มคณะ ให้คะแนนความสำคัญโดยเฉลี่ยต่อปัจจัยจิตใจโดยภาพรวม มากกว่า ปัจจัยสุขอนามัยโดยภาพรวม

5.6 ข้อมูลส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า ทั้งกลุ่มข้าราชการและกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ให้คะแนนความสำคัญโดยเฉลี่ยต่อปัจจัยจิตใจโดยภาพรวม มากกว่า ปัจจัยสุขอนามัยโดยภาพรวม

5.7 ข้อมูลส่วนบุคคลด้านตำแหน่งทางวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า ในทุกกลุ่มตำแหน่งทางวิชาการ ให้คะแนนความสำคัญโดยเฉลี่ยต่อปัจจัยจิตใจโดยภาพรวม มากกว่า ปัจจัยสุขอนามัยโดยภาพรวม

5.8 ข้อมูลส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ทุกกลุ่มให้คะแนนความสำคัญโดยเฉลี่ยต่อปัจจัยจิตใจโดยภาพรวม มากกว่า ปัจจัยสุขอนามัยโดยภาพรวม

5.9 ข้อมูลส่วนบุคคลด้านภาระงานสอน/สัปดาห์ ผลการวิจัยพบว่า ทุกกลุ่มให้คะแนนความสำคัญโดยเฉลี่ยต่อปัจจัยจิตใจโดยภาพรวม มากกว่า ปัจจัยสุขอนามัยโดยภาพรวม

6. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ตัวแปรต้น) กับระดับความเข้าใจในขั้นตอนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (ตัวแปรตาม)

6.1 ด้านเพศ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

6.2 ด้านระดับการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกมีความเข้าใจในขั้นตอนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมากกว่าระดับปริญญาโท

6.3 ด้านประเภทบุคลากร พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือบุคลากรประเภทข้าราชการมีความเข้าใจในขั้นตอนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมากกว่าพนักงานมหาวิทยาลัย

6.4 ด้านอายุ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ คือกลุ่มอายุ 40 -49 ปี มีระดับความเข้าใจมากกว่ากลุ่มอายุ 30 – 39 ปี

6.5 ด้านสถานภาพ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ คือกลุ่มสถานภาพ หม้าย (หย่าร้าง) มีระดับความเข้าใจมากกว่ากลุ่มสถานภาพโสด

6.6 ด้านคณะที่สังกัด พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

6.7 ด้านตำแหน่งทางวิชาการในปัจจุบัน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

6.8 ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ คือกลุ่มที่ปฏิบัติงาน 12 ปีขึ้นไป มีระดับความเข้าใจมากกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี

6.9 ด้านภาระงานสอน/สัปดาห์ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

7. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ตัวแปรต้น) กับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (ตัวแปรตาม)

7.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า ปัจจัยจิตใจและปัจจัยสุขอนามัยโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา พบว่า ปัจจัยจิตใจและปัจจัยสุขอนามัยโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านประเภทบุคลากร พบว่า ปัจจัยจิตใจและปัจจัยสุขอนามัยโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า ปัจจัยภูมิใจและปัจจัยสุขอนามัยโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านสถานภาพ พบว่า ปัจจัยภูมิใจและปัจจัยสุขอนามัยโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านคณะที่สังกัด พบว่า ปัจจัยภูมิใจและปัจจัยสุขอนามัยโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า ปัจจัยสุขอนามัยโดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ คือกลุ่ม ผศ. ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสุขอนามัยโดยรวม มากกว่ากลุ่มอาจารย์ ในขณะที่ปัจจัยภูมิใจโดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยสุขอนามัยโดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ คือกลุ่ม 5-7 ปี ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสุขอนามัยโดยรวม มากกว่ากลุ่มต่ำกว่า 5 ปี ในขณะที่ปัจจัยภูมิใจโดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านภาระงานสอน/สัปดาห์ พบว่า ปัจจัยภูมิใจและปัจจัยสุขอนามัยโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ สามารถอภิปรายผลในประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยภูมิใจโดยภาพรวมกับปัจจัยสุขอนามัยโดยภาพรวม พบว่า ด้านภูมิใจโดยภาพรวมมีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมากกว่าด้านสุขอนามัยโดยภาพรวม อาจเนื่องมาจาก การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเป็นไปด้วยความสมัครใจ ยังไม่มีระเบียบบังคับให้อาจารย์ทุกคนทำอย่างชัดเจน เมื่อเป็นความสมัครใจปัจจัยภูมิใจย่อมมีผลมากกว่าปัจจัยสุขอนามัย

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านปัจจัยภูมิใจในประเด็นย่อย พบว่า ตำแหน่งทางวิชาการสะท้อนถึงความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาของท่าน มีระดับคะแนนสูงสุดสอดคล้องกับการศึกษาของอานวย มโนวงศ์ (2552) พบว่า การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเป็นการพัฒนาทักษะทางวิชาการ เป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถของอาจารย์โยอาศัยมาตรฐานหลักเกณฑ์และเป็นการเลื่อนตำแหน่งจากอาจารย์สู่

ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบว่า การผลิตผลงานทางวิชาการตามเกณฑ์ที่กำหนด เป็นการพิจารณาจากความเชี่ยวชาญและการสร้างสรรค์

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านปัจจัยส่วนบุคคลในประเด็นย่อย พบว่า ด้านการได้รับการสนับสนุนจากคนในครอบครัว มีระดับคะแนนสูงสุด อาจเนื่องมาจาก ครอบครัวเป็นพื้นฐานทางสังคมที่เล็กที่สุดและสำคัญที่สุด หากครอบครัวไม่สนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการโอกาสประสบความสำเร็จจึงเป็นไปได้ยาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ พุ่มศิริ (2554) ที่พบว่า ปัญหาในการทำผลงานทางวิชาการได้แก่ มีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว

4. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เรื่องความต้องการให้ผู้บริหารสนับสนุนในด้านใด พบว่า ประเด็นเรื่องความต้องการงบประมาณและทุนสนับสนุนในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมีระดับคะแนนสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของสมพิศ สุขแสน (2558) ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย พบว่า มีความต้องการระดับมาก

5. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เรื่องปัจจัยสำคัญในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า ประเด็นเรื่องเวลาในการจัดทำผลงานมีระดับคะแนนสูงสุดสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพิศ สุขแสน (2558) ที่พบว่า อาจารย์ผู้สอนร้อยละ 93.10 ต้องปฏิบัติหน้าที่อื่นนอกเหนือจากภาระงานสอน จึงไม่มีเวลาในการทำผลงานทางวิชาการ ทั้งๆ ที่อาจารย์มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และยังสอดคล้องกับการศึกษาของกรรณิการ์ กองแก้ว (2551) ที่ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของอาจารย์มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น พบว่า ความต้องการในการเข้าสู่ตำแหน่งของอาจารย์คือ มหาวิทยาลัยควรเปิดโอกาสให้อาจารย์ลาไปทำวิจัย หรือเขียนตำรา เพื่อจะได้ผลงานที่มีคุณภาพ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวัฒนา พัดเกตุ (2555) ที่พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่มีความต้องการ การสนับสนุนที่สำคัญคือ การจัดภาระงานให้เหมาะสม และเอื้อต่อการทำวิจัย โดยพิจารณาอนุญาตให้ผู้ทำวิจัยลดภาระงานสอน หรืองานอื่นๆ ได้

6. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เรื่องอุปสรรคสำคัญในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า ภาระงานสอนและงานวิชาการอื่นๆ ที่มากเกินไปมีระดับคะแนนสูงสุด สอดคล้องกับการศึกษาของอานวย มโนวงศ์ (2552) พบว่า ปัญหาในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการคือ มีภาระงานสอนภาระอื่นๆ มาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของโสภณ เจริญ (2557) ที่พบว่า ปัจจัยส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน อันดับ 6 คือ มหาวิทยาลัยมีการลดภาระงานสอนในเวลาทำงาน และอันดับ 12 คือ มหาวิทยาลัยมีการลดภาระงานเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพการศึกษา

7. การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความเข้าใจในขั้นตอนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า ผู้ที่จบปริญญาเอกมีระดับความเข้าใจในขั้นตอนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมากกว่าผู้ที่จบปริญญาโทอาจเนื่องจาก ผู้จบปริญญาเอกมีประสบการณ์ในการทำวิจัยมากกว่าผู้จบศึกษาระดับปริญญาโท

8. การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความเข้าใจในขั้นตอนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า บุคลากรประเภทข้าราชการมีระดับความเข้าใจในขั้นตอนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมากกว่าพนักงานมหาวิทยาลัย อาจเนื่องมาจากบุคลากรประเภทข้าราชการทำงานระยะเวลานานกว่าพนักงานมหาวิทยาลัย จึงมีความรู้ความเข้าใจมากกว่า

9. การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความเข้าใจในขั้นตอนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า กลุ่มอายุ 40-49 ปี มีระดับความเข้าใจในขั้นตอนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมากกว่ากลุ่มอายุ 30-39 ปี อาจเนื่องจากกลุ่มอายุ 40-49 ปี ทำงานระยะเวลานานกว่ากลุ่มอายุ 30-39 ปี จึงมีความรู้ความเข้าใจมากกว่า

10. การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความเข้าใจในขั้นตอนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า ผู้มีสถานภาพหม้าย (หย่าร้าง) มีระดับความเข้าใจในขั้นตอนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมากกว่าสถานภาพโสด จะเห็นได้ว่า สถานภาพส่วนบุคคลที่แตกต่างกันทำให้มีระดับความเข้าใจที่แตกต่างกันด้วย

11. การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความเข้าใจในขั้นตอนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า กลุ่มที่ปฏิบัติงาน 12 ปีขึ้นไปมีระดับความเข้าใจในขั้นตอนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมากกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปีอาจเนื่องมาจากกลุ่มที่ปฏิบัติงาน 12 ปีขึ้นไป ทำงานระยะเวลานานกว่าที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จึงมีความรู้ความเข้าใจมากกว่า

12. การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านปัจจัยสุขอนามัยโดยภาพรวม ในกลุ่มตำแหน่งทางวิชาการที่แตกต่างกัน พบว่า กลุ่ม ผศ. ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสุขอนามัยโดยภาพรวมมากกว่ากลุ่มอาจารย์

13. การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านปัจจัยสุขอนามัยโดยภาพรวม ในกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน พบว่า กลุ่มที่ปฏิบัติงาน 5-7 ปี ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสุขอนามัยโดยภาพรวมมากกว่ากลุ่มต่ำกว่า 5 ปี

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

1.1 ควรมีการจัดทำคู่มือการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่เป็นปัจจุบัน เพื่อเข้าใจขั้นตอนในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่ชัดเจน และควรจัดทำเป็นเว็บไซต์เพื่อรวบรวมแบบฟอร์มการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพื่อให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย

1.2 ควรลดภาระงานสอนและภาระงานอื่นๆ เพื่อให้อาจารย์ผลิตผลงานเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ หรือให้ลาพักบางช่วงหรือบางภาคเรียนเพื่อทำเอกสารประกอบการสอน ตำราและงานวิจัย เพื่อให้การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้เร็วขึ้น

1.3 ควรจัดอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยแยกอบรมระหว่างอาจารย์ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน

1.4 ควรจัดหาทุน งบประมาณและจัดสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

1.5 ควรอำนวยความสะดวกในการลดภาระครอบครัวของอาจารย์ เช่น การเปิดสถานรับเลี้ยงเด็กในมหาวิทยาลัย เพื่อให้อาจารย์ลดความกังวลและมีเวลาในการผลิตผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษา วิจัย เชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

2.2 ศึกษาถึงปัจจัยความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ

เอกสารอ้างอิง

- กรณีการ กงแก้ว. (2551). **ความต้องการพัฒนาบุคลากรของอาจารย์มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น**. ปรินญา นิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กลุ่มงานสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. (2554). **ประมวลกฎหมาย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2554**. สุรินทร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- ฉันทนา อินทกุล. (2555). **ศึกษาปัญหาการเตรียมความพร้อมในการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสาย วิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**. รายงานการวิจัยสถาบัน หน่วยงานบริหารบุคคล คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐกร อินทุยศ. (2556). **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิริยะ ผลพิรุฬห์. (2553). **การสนับสนุนอาจารย์เพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการในมหาวิทยาลัย**. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2559. จาก : <http://piriya-pholophirul.blogspot.com/2010/08/blog-post.html>
- พรทิพย์ พุ่มศิริ. **การศึกษาสภาพปัญหาในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ ตาม ความคิดเห็นของคณาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ**. ใน การ ประชุมวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรมระดับชาติ ครั้งที่ 4. 7-8 กรกฎาคม 2554. หน้า 465-468. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ไพฑูรย์ สีนารัตน์. **การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ : เกณฑ์การเตรียมตัว**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลิต้า ลิมาน, ปัทมา ปาเนาะและอัสมา เจะเว. (2556). **ปัจจัยการเลือกเข้าศึกษาต่อคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี**. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี**. 24(2): 104-118
- วัฒนา พัดเกตุ. (2555). **การศึกษาเจตคติในการทำวิจัย และปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยของอาจารย์ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร**. สืบค้นเมื่อ 12 มกราคม 2559, จาก : http://www.human.nu.ac.th/jhnu/journai_detail.php?a_id=121&v_id=3
- วันชัย วนะชีวนาวิน. (2551). **วิชาการในศิริราช-เกร็ดเล็กเกร็ดน้อย**. **เวชบันทึก**. 1 (1) : 39-41.
- สังฆรัตน์ สมจิต เดชคุณรัมย์, พระครู. (2557). **กลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. **วารสารศึกษาศาสตร์**. 25(2) : 149-160.
- สมพิศ สุขแสน. (2553). **สภาพปัญหา และความต้องการทำวิจัยและผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์**. สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2559, จาก : http://tdc.thailis.or.th/tdc/dccheck.php?Int_code=2&RecId=1444&obj_id=13055&showmenu=no.
- โสภณ เจริญ. (2557). **รูปแบบการพัฒนาอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในมหาวิทยาลัยเอกชน**. **ดุสิต นิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย มหาวิทยาลัยรามคำแหง**.
- อานวยพร มโนวงศ์. (2552). **การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ มหาวิทยาลัยพายัพ**. **วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**.
- Yamance, Taro. 1967. **Statistics, An Introductory Analysis**, 2nd Edition., New York: Harper and Row.