

# การประเมินความพร้อมของบุคลากรสายวิชาการในการขอกำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

## Assessment of academic personnel readiness in requesting academic placement at the Faculty of Education Khonkaen University

แสงทอง ศรีประภา<sup>1</sup>, มัทนา บัวศรี<sup>2</sup>

Sangthong Sriprapa<sup>1</sup>, Mattana Buasri<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความพร้อมของบุคลากรสายวิชาการในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตัวอย่าง คือ บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 28 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมิน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ และวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์นำเสนอข้อมูลในเชิงพรรณนา

### ผลจากการวิจัย

1) ผลการประเมินความพร้อมของบุคลากรสายวิชาการ 1.1) ด้านความรู้ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X}=3.98$ ,  $S.D.=0.78$ ) 1.2) ด้านหลักฐานประกอบการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า ส่วนใหญ่ ผู้ตอบแบบ

---

<sup>1</sup> บุคลากร, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

<sup>2</sup> นักวิเคราะห์นโยบายและแผน, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

<sup>1</sup> Personnel, Faculty of Education, Khon Kaen University

<sup>2</sup> Plan and Policy Analyst, Faculty of Education, Khon Kaen University

ประเมิน มีหลักฐานประกอบการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ คือ มีผลงานทางวิชาการที่เป็นผู้วิจัยหลัก (ไม่น้อยกว่า 50%) คิดเป็น ร้อยละ 80

2) แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ 2.1) ด้านการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ควรจัดกิจกรรมการให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง หรือมากกว่านั้น มีการเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ในประเด็นที่ไม่เข้าใจ รวมทั้งส่งเสริมให้หน่วยงานเจ้าหน้าที่เข้าร่วมประชุมหรืออบรมกับหน่วยงานกลางในเรื่องหลักเกณฑ์ฯ ให้สามารถให้คำปรึกษาและเสนอแนวทางการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้ 2.2) ด้านการสร้างความพร้อมในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ ควรสนับสนุนงบประมาณในการทำผลงานประกอบการขอ กำหนดตำแหน่ง จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลให้มีความชัดเจน ให้ผู้ที่ต้องการจะขอ กำหนดตำแหน่งมีความพร้อมมากยิ่งขึ้น และมีการจัดวางระบบที่เลี้ยงโดยเชิญผู้ที่ขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการผ่านแล้ว มาช่วยให้คำแนะนำแก่ผู้ที่ต้องการจะขอ กำหนดตำแหน่ง

**คำสำคัญ:** ตำแหน่งทางวิชาการ, บุคลากรสายวิชาการ, ความพร้อมของบุคลากรสายวิชาการ

## Abstract

The objectives of this research were: (1) Assess the readiness of academic personnel in requesting academic placement Faculty of Education Khonkaen University (2) Propose guidelines for the development of academic personnel Faculty of Education Khonkaen University. The samples were academic personnel at the Faculty of Education, consisting of 28 people. Research instruments included an evaluation form and in-depth interview form. Statistics used for data analysis were mean and standard deviation.

The research findings revealed that:

The results of the readiness assessment of academic personnel  
 1.1) The knowledge about criteria and methods for determining academic positions in general is at a high level ( $\bar{x}=3.98$ ,  $SD=0.78$ ) 1.2) Evidence In the request for academic placement was mostly from of the respondents There is evidence to support the request for academic placement, which is that the main researcher (not less than 50%) is 80%

2) Academic personnel development guidelines 2.1) Academic personnel development should provide education activities, understanding of criteria and procedures for the appointment of academic persons. Continuously, or at least 2 times a year Experts are invited to offer new knowledge of issues that are not understood, such as: encouraging the personnel department to attend meetings or train with the central agency on the criteria. To be able to give advice and propose guidelines for applying for academic positions. 2.2) Establish academic position preparation for academic personnel, support the budget, request position assignments, create individual development plans for clarity for those who wish to request placement, develop greater readiness and create a mentoring system by inviting those requesting academic placement. Come to help give advice to those who want to request a position.

**Keywords:** Academic position, Academic personnel, Readiness of academic personnel

## บทนำ

คณะกรรมการการ  
 อุดมศึกษา ได้จัดทำแผนพัฒนาการ  
 ศึกษาาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 11

พ.ศ. 2555-2559 ซึ่งมีเป้าหมาย  
 สำคัญในการที่จะยกระดับคุณภาพ  
 อุดมศึกษาไทย เพื่อผลิตและพัฒนา  
 บุคลากร ให้มีคุณภาพ โดยได้

กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 2 เพื่อพัฒนาอาจารย์ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ และพัฒนาผู้เชี่ยวชาญมืออาชีพให้เป็นอาจารย์ และกำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนตามนโยบายการศึกษา ด้านการพัฒนาอาจารย์ระดับอุดมศึกษา ให้มีขีดความสามารถทางวิชาการสูง เพื่อให้มีมาตรฐานทัดเทียมอาจารย์มหาวิทยาลัยระดับนานาชาติ (คณะกรรมการการอุดมศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559, 2555)

สถาบันอุดมศึกษาถือเป็นขุมปัญญาของประเทศ และมีความรับผิดชอบที่จะต้องส่งเสริมให้อาจารย์ในสถาบันทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อแสวงหาและพัฒนาองค์ความรู้ในศาสตร์สาขาวิชาต่างๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอน รวมทั้งการแก้ไขปัญหาและพัฒนาประเทศ การดำรงตำแหน่งทางวิชาการเป็นสิ่งสะท้อนการปฏิบัติงานดังกล่าวของอาจารย์ ซึ่งบุคลากรสายผู้สอนคณะศึกษาศาสตร์ เป็นกลไกสำคัญในการนำองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ตามวิสัยทัศน์ของคณะศึกษาศาสตร์ กล่าวคือ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นคณะ

วิชาทางการศึกษาชั้นนำของเอเชีย มีความสัมพันธ์กับการศึกษา ทุกประเภท และทุกระบบ โดยเป็นต้นแบบการผลิตครูมืออาชีพ บุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาครูประจำการ ผลงานงานวิจัยที่สร้างนวัตกรรมทางการศึกษาซึ่งส่งผลกระทบต่อทางสังคมและช่วยแก้ปัญหาประเทศไทย โดยมีโรงเรียนสาธิตเป็นหน่วยสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา (คณะศึกษาศาสตร์, 2559)

การเสริมสร้างความมั่นคง ความเจริญก้าวหน้าขององค์กรนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญ มาเป็นส่วนช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งในปัจจุบันอาจารย์สายผู้สอนของคณะศึกษาศาสตร์ที่มีประสบการณ์ มีตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ได้เกษียณอายุราชการเป็นจำนวนมาก รวมทั้งอาจารย์สายผู้สอนที่รับเข้ามาใหม่ยังขาดประสบการณ์และตำแหน่งทางวิชาการเช่นกัน ดังนั้นการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการถือเป็นภารกิจและภาระหน้าที่อย่างหนึ่งที่บุคลากรสายวิชาการควรให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจาก

เป็นการสะท้อนให้เห็นการตื่นตัว และการมีศักยภาพที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน การวิจัย การรวบรวมข้อมูลเพื่อประมวลความรู้ใหม่ๆ และเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรสายผู้สอนคณะศึกษาศาสตร์ให้สามารถรองรับและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงเป็นการรองรับอัตรากำลังที่จะเกษียณอายุราชการ ตลอดจนเพื่อตอบตัวชี้วัดของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการประจำปี ผลลัพธ์ตามพันธกิจ ตัวชี้วัดที่ 8 ร้อยละอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ต่ออาจารย์ประจำทั้งหมด (ฝ่ายวางแผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2560) ซึ่งในปัจจุบันสภาพปัญหาที่พบ คือ อาจารย์ส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถในเนื้อหาวิชาที่สอน และงานที่รับผิดชอบ แต่ยังคงขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ ขั้นตอน และวิธีการในการขอตำแหน่งทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับ ผู้เสนอขอตำแหน่งตำแหน่งทางวิชาการ

จากสภาพปัญหาดังกล่าว จะเห็นได้ว่า หน่วยงานเจ้าหน้าที่

มีหน้าที่หลักในการสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับพัฒนาตนเองให้ก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อให้ห้องค์กรขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความพร้อมของบุคลากรสายวิชาการในการขอตำแหน่งตำแหน่ง ทางวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อจะได้รวบรวมปัญหาและวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอันอาจจะเป็นประโยชน์ในการดำเนินการ ที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนและเอื้อประโยชน์แก่คณาจารย์ที่จะขอตำแหน่งตำแหน่งทางวิชาการ รวมถึงนำเสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรประกอบการตัดสินใจให้แก่ผู้บริหารเพื่อใช้ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพร้อมของบุคลากร สายวิชาการในการขอตำแหน่งตำแหน่งทางวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากร สายวิชาการในการขอตำแหน่งตำแหน่งทางวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการในลักษณะการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

1. ตัวอย่าง มีลักษณะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา คือ บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 28 คน ประกอบด้วย ผู้ที่มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ จำนวน 16 คน และผู้ที่มีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ขึ้นไป จำนวน 12 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบประเมิน เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน ตอนที่ 2 ระดับความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ของผู้ตอบแบบประเมินซึ่งเป็นการประเมินตนเองตามการรับรู้ของบุคลากรสายวิชาการ มีเกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 13 ข้อ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาคุณภาพตามลำดับดังนี้ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (ICO) มีค่าระหว่าง 0.60-1.00 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแต่ละข้อ ค่าถामอยู่ในช่วงระหว่าง 0.51-0.83 และค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.95 ตอนที่ 3 หลักฐานประกอบการขอตำแหน่งทางวิชาการ ตามเกณฑ์คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ของผู้ตอบแบบประเมิน มีคำตอบให้เลือก 2 ระดับ กำหนดค่าดังนี้ มีหลักฐาน มีระดับคะแนน 1 ไม่มีหลักฐาน มีระดับคะแนน 0 สำหรับแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ

### 3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลระดับความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย

( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยมีเกณฑ์การแปลผล คือ ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 มีระดับความรู้ น้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 มีระดับความรู้ น้อย ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 มีระดับความรู้ ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 มีระดับความรู้ มาก ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 มีระดับความรู้มากที่สุด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3.2 วิเคราะห์หลักฐานประกอบการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตามเกณฑ์ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) โดยใช้ร้อยละ

**ตาราง 1** แสดงร้อยละของความพร้อมในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ด้านความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ของผู้ตอบแบบประเมิน โดยภาพรวม

| รายการประเมินความรู้ ความเข้าใจ  | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับการรับรู้ |
|--|-----------|------|----------------|
| 1. ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ  | 4.00      | 0.73 | มาก            |
| 2. ข้อบังคับ มข. ว่าด้วย คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งและถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ สำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา | 4.05      | 0.69 | มาก            |
| 3. ข้อบังคับ มข. ว่าด้วย คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งและถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย                | 3.95      | 0.83 | มาก            |

3.3 สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

### ผลการวิจัย

1. ความพร้อมของบุคลากรสายวิชาการในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

1.1 ด้านความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

**ตาราง 1** แสดงร้อยละของความพร้อมในการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ด้านความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ของผู้ตอบแบบประเมิน โดยภาพรวม (ต่อ)

| รายการประเมินความรู้ ความเข้าใจ  | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับการรับรู้ |
|--|-----------|------|----------------|
| 4. ข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วย มาตรฐานภาระงานและผลงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ  | 4.00      | 0.65 | มาก            |
| 5. การกำหนดจำนวนของผลงานทางวิชาการตามเอกสารแนบท้ายประกาศ ก.พ.อ.  | 3.90      | 0.72 | มาก            |
| 6. ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการ สำหรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ  | 3.90      | 0.85 | มาก            |
| 7. ประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการสอนเพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ                                     | 3.95      | 0.89 | มาก            |
| 8. ประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่อง ลักษณะการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการ สำหรับการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของพนักงาน มข.  | 4.10      | 0.79 | มาก            |
| 9. ประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่อง แนวปฏิบัติในการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการและการกำหนดวันแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ                                      | 4.05      | 0.76 | มาก            |
| 10. ประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่อง แนวปฏิบัติในการเสนอตำราและหนังสือเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย   | 4.10      | 0.79 | มาก            |
| 11. ประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่อง แบบประเมินผลงานทางวิชาการ สำหรับกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ | 3.95      | 0.83 | มาก            |



**ตาราง 1** แสดงร้อยละของความพร้อมในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ด้านความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ของผู้ตอบแบบประเมิน โดยภาพรวม (ต่อ)

| รายการประเมินความรู้ ความเข้าใจ  | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับการรับรู้ |
|--|-----------|------|----------------|
| 12. ประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเทียบตำแหน่งทางวิชาการ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย             | 3.80      | 0.83 | มาก            |
| 13. ชักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ | 3.95      | 0.76 | มาก            |
| ภาพรวม ระดับความรู้ ความเข้าใจ   | 3.98      | 0.78 | มาก            |

จากตาราง 1 แสดงร้อยละความพร้อมในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ด้านความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ของผู้ตอบแบบประเมิน โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรสายวิชาการ มีระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.98$ , S.D.=0.78)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับความรู้ ความเข้าใจมากที่สุด คือ ประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่อง ลักษณะการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการ สำหรับการขอกำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยขอนแก่น ( $\bar{X}=4.10$ , S.D.=0.79) ประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่อง แนวปฏิบัติในการเสนอตำราและหนังสือเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ( $\bar{X}=4.10$ , S.D.=0.79) รองลงมาคือข้อ

บังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วย คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการ แต่งตั้งและถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่ง ทางวิชาการ สำหรับข้าราชการ พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ( $\bar{X}=4.05$ , S.D.=0.69) ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรง ตำแหน่งทางวิชาการ ( $\bar{X}=4.00$ , S.D.=0.73) ข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วย มาตรฐานภาระงานและผล งานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่ง

ทางวิชาการ ( $\bar{X}=4.00$ , S.D.=0.65) ตามลำดับ และข้อที่มีระดับความรู้ ความเข้าใจ น้อยที่สุด คือ ประกาศ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่อง หลัก เกณฑ์และวิธีการเทียบตำแหน่ง ทางวิชาการ สำหรับพนักงาน มหาวิทยาลัย ( $\bar{X}=3.80$ , S.D.=0.83)

1.2 ด้านหลักฐานประกอบ การขอ กำหนด ตำแหน่ง ทาง วิชาการ ตามเกณฑ์ คณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือนในสถาบัน อุดมศึกษา (ก.พ.อ.)

**ตาราง 2** แสดงร้อยละของความพร้อมในการขอ กำหนดตำแหน่ง ทาง วิชาการ ด้านหลักฐานประกอบการขอ กำหนดตำแหน่ง ทาง วิชาการ ตามเกณฑ์ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบัน อุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ของผู้ตอบแบบประเมิน โดยภาพรวม

| หลักฐานประกอบการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตามเกณฑ์ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) | ร้อยละของ หลักฐานที่มี |
|---|------------------------|
| 1. ท่านมีผลงานทางวิชาการตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด  | 60.0                   |
| 2. ผลงานทางวิชาการของท่านได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด                                       | 70.0                   |
| 3. ผลงานทางวิชาการของท่านอยู่บนฐานข้อมูล ISI หรือ Scopus หรือ TCI                                       | 60.0                   |
| 4. ท่านมีผลงานทางวิชาการที่เป็นผู้วิจัยหลัก (ไม่น้อยกว่า 50 %)  | 80.0                   |
| 5. ท่านเตรียมความพร้อมสำหรับการประเมินการสอน เช่น เอกสารคำสอน/เอกสาร ประกอบการสอน                       | 65.0                   |
| 6. ท่านมีแบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการ   | 40.0                   |
| 7. ท่านมีบทความทางวิชาการ / งานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่มาแล้ว   | 50.0                   |
| 8. ท่านมีตำรา/หนังสือ ที่ได้รับการเผยแพร่มาแล้ว   | 45.0                   |

จากตาราง 2 แสดงร้อยละของความพร้อมในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ด้านหลักฐานประกอบการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตามเกณฑ์ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ของผู้ตอบแบบประเมิน โดยภาพรวม ผลการวิเคราะห์ พบว่า ส่วนใหญ่ ผู้ตอบแบบประเมิน มีหลักฐานประกอบการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ คือ มีผลงานทางวิชาการที่เป็นผู้วิจัยหลัก (ไม่น้อยกว่า 50 %) คิดเป็นร้อยละ 80 รองลงมาคือ ผลงานทางวิชาการได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ.กำหนด คิดเป็นร้อยละ 70 มีเตรียมความพร้อมสำหรับการประเมินการสอน เช่น เอกสารคำสอน/เอกสารประกอบการสอน คิดเป็นร้อยละ 65 ตามลำดับ และ หลักฐานประกอบการขอกำหนดตำแหน่งที่ผู้ตอบแบบประเมินมีน้อยที่สุดคือแบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 40 ดังตารางข้างต้น

2. แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และข้อเสนอแนะจากการประเมิน โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ประเด็นคือ

2.1 ด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า ระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ในบางปีมีการปรับเปลี่ยนหลักเกณฑ์สำหรับผู้ที่กำลังเตรียมความพร้อมในการยื่นขอกำหนดตำแหน่ง บางครั้งมีการคาบเกี่ยวระหว่างหลักเกณฑ์เก่ากับหลักเกณฑ์ใหม่ หรือประสบการณ์ ที่ผ่านมาของบุคลากรแต่ละคน บางคนเคยผ่านการยื่นขอกำหนดตำแหน่งมาแล้ว หรือบางคนกำลังจะยื่นขอ ซึ่งส่งผลกับความพร้อม ดังนั้นแนวทางการพัฒนาแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ นั้น 1) ควรมี

การจัดกิจกรรมการให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้กลุ่มตัวอย่าง/บุคลากรสายวิชาการมีความรู้ความเข้าใจมากยิ่งขึ้น โดยอาจจัดกิจกรรมฯ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง หรือมากกว่านั้น 2) มีการเชิญผู้ที่เชี่ยวชาญด้านเกณฑ์ต่าง ๆ มาให้ความรู้ในแบบเฉพาะเจาะจง ในประเด็นที่มีผลการประเมินที่น้อย 3) ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนที่ทำหน้าที่ในการประสานงานเกี่ยวกับเรื่องการยื่นขอกำหนดตำแหน่งฯ เข้ารับการอบรม เข้าร่วมประชุมกับหน่วยงานกลาง ให้สามารถมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาฯ ช่วยให้การปรึกษาและเสนอแนวทางการวางแผนการยื่นขอกำหนดตำแหน่งฯ ให้แก่บุคลากรสายวิชาการได้

2.2 ด้านหลักฐานประกอบการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตามเกณฑ์ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) พบว่า การเตรียมความพร้อมด้านหลักฐานประกอบการขอกำหนดตำแหน่งฯ นั้น ขึ้นอยู่กับ การวางแผนของแต่ละคน ภาระ

งานของแต่ละบุคคล และหลักฐานตามที่เกณฑ์กำหนดนั้นส่วนใหญ่ใช้เวลาในการสร้างสรรค์ผลงานนั้นนานพอสมควร และมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ทำให้การทำผลงานล่าช้า นอกเหนือจากภาระงานแล้ว ยังมีปัจจัยด้านงบประมาณส่วนตัว หน่วยงานเครือข่ายที่จะนำผลงานไปเผยแพร่ เป็นต้น ดังนั้น แนวทางการพัฒนาแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ด้านหลักฐานประกอบการขอกำหนดตำแหน่งฯ นั้น 1) หน่วยงานเจ้าหน้าที่ควรหาแนวทางที่จะสนับสนุนการทำเอกสารหลักฐานประกอบการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการฯ ให้ผู้ที่ต้องการจะขอ กำหนดตำแหน่งมีความพร้อมมากยิ่งขึ้น เช่น การจัดวางระบบที่เลี้ยง โดยเชิญผู้ที่ขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการผ่านแล้ว มาช่วยให้คำแนะนำแก่ผู้ที่ต้องการจะขอ กำหนดตำแหน่ง เป็นต้น 2) จัดทำฐานข้อมูลเครือข่าย หรือหน่วยงานที่สามารถนำผลงานไปเผยแพร่ได้เร็วขึ้น 3) หาแหล่งทุน/เสนอแนวนโยบายในการสนับสนุนการทำผลงานด้านงบประมาณ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรสายวิชาการ 4) เชิญ

ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องมาให้ความรู้ในเรื่องการเขียนผลงานทางวิชาและติดตามเป็นระยะ

## อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง การประเมินความพร้อมของบุคลากรสายวิชาการในการขอตำแหน่งทางวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีประเด็นที่ค้นพบและควรนำมาอภิปราย ดังนี้

ความพร้อมของบุคลากรสายวิชาการในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ของบุคลากรสายวิชาการคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อพิจารณา ด้านความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ของผู้ตอบแบบประเมิน โดยภาพรวม พบว่าบุคลากรสายวิชาการ มีระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.98$ ,  $S.D.=0.78$ ) เนื่องจากในการขอตำแหน่ง

ทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการนั้นเป็นเงื่อนไขหนึ่งของการจ้าง บุคลากรสายวิชาการจะมีการศึกษาและวางแผนการเตรียมความพร้อมในการขอตำแหน่งตำแหน่งด้วยตนเอง รวมถึงหน่วยการเจ้าหน้าที่ของคณะศึกษาศาสตร์ มีการจัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ฯ เป็นประจำจากผู้เชี่ยวชาญ ทั้งนี้แม้ว่าบุคลากรจะมีการศึกษาด้วยตนเอง หรือหน่วยการเจ้าหน้าที่มีการจัดกิจกรรมให้ความรู้ฯ นั้น แต่ด้วยหลักเกณฑ์มีรายละเอียดในแต่ละข้อค่อนข้างละเอียดอาจทำให้บุคลากรสายวิชาการนั้นเข้าใจในบางข้อเท่านั้นในส่วนที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว จึงทำให้ผลการวิเคราะห์ไม่อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีความสอดคล้องกับ ฉันทนา อินทกุล (2555) ศึกษาเรื่อง ศึกษาปัญหาการเตรียมความพร้อมในการขอตำแหน่งตำแหน่ง ทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ผลการประเมินด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ คะแนนค่าเฉลี่ย 5 ระดับ ค่าเฉลี่ย 5 อันดับ

แรก คือ 1. มีความรู้ในหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2550 และเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3,4,5) คะแนนเฉลี่ย 3.26  
 2. มีความรู้ในกระบวนการและขั้นตอนในการนำเสนอข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ คะแนนเฉลี่ย 3.19  
 3. ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2550 และเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3, 4, 5) คะแนนเฉลี่ย 3.17  
 4. มีความเข้าใจในกระบวนการและขั้นตอนในการนำเสนอข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ คะแนนเฉลี่ย 3.13  
 5. ความเข้าใจ ในประกาศ ก.พ.อ. หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาฯ (ฉบับที่ 6) และ (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2555 ลงวันที่ 17 กันยายน คะแนนเฉลี่ย 3.00 จะเห็นว่า ค่าเฉลี่ย 5 อันดับแรก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 3 ขึ้นไป

เมื่อพิจารณาด้านหลักฐานประกอบการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตามเกณฑ์ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนใน

สถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ของผู้ตอบแบบประเมิน โดยภาพรวม ผลการวิเคราะห์ พบว่า ส่วนใหญ่ ผู้ตอบแบบประเมิน มีหลักฐานประกอบการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ คือ มีผลงานทางวิชาการที่เป็นผู้วิจัยหลัก (ไม่น้อยกว่า 50%) คิดเป็นร้อยละ 80 และรายการประเมินข้ออื่นๆ ส่วนใหญ่ ผู้ตอบแบบประเมินมีหลักฐาน มากกว่าร้อยละ 50 เกือบทุกข้อ ทั้งนี้ เนื่องจากสภาพความเป็นจริงและจากประสบการณ์การทำงานของผู้วิจัยที่ผ่านมา ซึ่งส่วนใหญ่จะเข้าใจและทราบดีถึงหลักเกณฑ์ และการเตรียมตัวในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ มีการวางแผนการจัดสรรเวลาทำงาน การจัดทำข้อมูล การจัดเตรียมเอกสารที่ใช้ประกอบการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการอย่างเป็นระบบด้วยตนเอง อีกทั้งผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นจะได้รับ ความก้าวหน้าในการทำงาน/ การเลื่อนสถานะ การได้รับการยอมรับนับถือ และความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนเงินประจำตำแหน่งตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่า

ตอบแทน พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ และประเภท สนับสนุน พ.ศ. 2558 ซึ่งถือว่าเป็น แรงจูงใจในการขอตำแหน่ง ทางวิชาการ สอดคล้องกับทฤษฎี สองปัจจัยของ Herzberg ข้อที่ 1. ปัจจัยจูงใจ (motivators factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยตรงและเสริมสร้างแรงจูงใจให้ พนักงานทำงานให้มีประสิทธิภาพ สูงขึ้น พนักงานที่ขาดปัจจัยจูงใจจะมี แนวโน้มก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ ในการทำงาน การเพิ่มปริมาณปัจจัย จูงใจให้แก่พนักงานมากขึ้นย่อม ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อ การทำงานสูงขึ้นและช่วยเสริมสร้าง ให้พนักงานมีแรงจูงใจในการพัฒนา ประสิทธิภาพของงานสูงขึ้นด้วย ดังนั้น ปัจจัยจูงใจจึงเป็นปัจจัยที่มีผล ต่อความพึงพอใจในการทำงานและ ช่วยกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงาน ของพนักงาน อันเป็นปัจจัยภายใน (intrinsic factor) ที่เกี่ยวข้องกับ เนื้อหาของงาน (job content)

แนวทางการพัฒนา บุคลากรสายวิชาการ จากการ วิเคราะห์ผลการวิจัย มีประเด็นที่ สามารถเป็นแนวทางในการพัฒนา บุคลากรสายวิชาการ ได้ดังนี้

ด้านการพัฒนาบุคลากร สายวิชาการ ควรจัดกิจกรรมการ ให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลัก เกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้ง บุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ อย่างต่อเนื่อง ในรูปแบบของการ บรรยายให้ความรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อะหว่างบุคลากร เพื่อให้กลุ่มตัวอย่าง/บุคลากรสาย วิชาการมีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น โดยอาจจัดกิจกรรมฯ อย่างน้อย ปีละ 2 ครั้ง หรือมากกว่านั้น มีการ เชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ใน ประเด็นที่ไม่เข้าใจ รวมทั้งส่งเสริมให้ หน่วยงานเจ้าหน้าที่เข้าร่วมประชุม หรืออบรมกับหน่วยงานกลางใน เรื่องหลักเกณฑ์ฯ ให้สามารถให้คำ ปรึกษาและเสนอแนวทางการยื่น ขอตำแหน่งตำแหน่งทางวิชาการได้ เนื่องจากการจัดกิจกรรมดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติงานเห็นว่า สามารถเป็นแรงกระตุ้นในบุคลากร เกิดความต้องการในการที่จะพัฒนา ตนเองและอยากที่จะประสบความสำเร็จ ซึ่งจากประสบการณ์ใน การปฏิบัติงานนั้นหลังจากการ จัดกิจกรรมได้รับความสนใจจาก บุคลากรสายวิชาการที่จะเข้ามา สอบถามถึงแนวทางการเตรียม

ความพร้อมเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ใน บ้างข้อที่ไม่เข้าใจ หรือการสอบถาม จากผู้ที่เคยผ่านกระบวนการขอ กำหนดตำแหน่งฯ ไปแล้ว รวมถึง สิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่จะได้รับ หลักจากได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self - actualization needs) เป็นความต้องการระดับบนสุดที่ เพิ่มขึ้นต่อจากความต้องการการ สรรเสริญ ความต้องการความสำเร็จ ในชีวิตดังกล่าวนี้ มนุษย์ต้องการ ที่จะประสบความสำเร็จ สมหวัง และบรรลุ ตามตนปรารถนาหรือ ตั้งเป้าหมายไว้ ควรจัดกิจกรรม ชื่นชมยินดีให้กับบุคลากรที่มีความ ก้าวหน้าในสายวิชาชีพ/ผู้ที่ผ่านการ ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อ เป็นการแสดงความยินดี ยกย่องและ ชมเชย ให้แก่ผู้ที่ผ่านการขอ กำหนด ตำแหน่งทางวิชาการ สอดคล้องกับ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ลำดับขั้นที่ 4 ความต้องการ การสรรเสริญ (esteem needs) เป็น ความต้องการที่เพิ่มขึ้นต่อจาก ความ ต้องการทางสังคม ความต้องการ การสรรเสริญนี้มนุษย์ต้องการที่จะ

ได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องและ ชมเชยจากสังคม ไม่ว่าจะเป็นการ สรรเสริญในสิ่งที่ตนกระทำ สถานะ ทางอาชีพ หรือความสำเร็จของตน เป็นต้น

ด้านการสร้างความพร้อม ในการขอ กำหนดตำแหน่งทาง วิชาการของบุคลากรสายวิชาการ ควรสนับสนุนการทำเอกสารหลัก ฐานประกอบการขอ กำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการฯ เช่น การสนับสนุนงบประมาณในการทำผลงานประกอบการขอ กำหนดตำแหน่ง จัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลให้มีความชัดเจน ให้ผู้ที่ต้องการจะขอ กำหนดตำแหน่ง มีความพร้อมมาก ยิ่งขึ้น และมีการจัดวางระบบที่เลี้ยง โดยเชิญผู้ที่ขอ กำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการผ่านแล้วมาช่วยให้คำแนะนำแก่ผู้ที่ต้องการจะขอ กำหนด ตำแหน่ง

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำ ผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. จากผลการวิจัย จำเป็น จะ ต้อง ให้ความสำคัญกับหลัก เกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการขอ กำหนด ตำแหน่งทางวิชาการ



2. หน่วยงานควรสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรมีควรร่วมเกี่ยวกับเอกสารประกอบการขอ กำหนดตำแหน่ง

3. หน่วยงานสามารถนำผลการวิจัยไปช่วยในการออกแบบรูปแบบ โครงการ/กิจกรรม ที่จะช่วยส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

**ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป**

1. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาอาจารย์เพื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่ง

เสริมการพัฒนาอาจารย์เพื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

### กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนานาตนเอง พัฒนางานในรูปแบบของการทำวิจัย เพื่อฝึกประสบการณ์ด้านการทำวิจัยและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน การจัดการทางความคิดอย่างเป็นระบบ และขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรวิจันทร์เพ็ง ที่ได้สละเวลาอันมีค่ามาช่วยให้คำปรึกษาในการทำวิจัย รวมทั้งผู้ที่ให้ข้อมูล ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ใช้ในงานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

### เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2555). *แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559*.
- คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2559). *แผนกลยุทธ์การบริหาร*, หน้า 9.
- จำรูญ สมบูรณ์ และ นิวัฒน์ ศิริกุล. (2546). *ปัญหาและแนวทางแก้ไขการพัฒนาบุคลากรสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นกรณีสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคใต้*. รายงานวิจัย.

- ฉันทนา อินทกุล. (2555). ศึกษาปัญหาการเตรียมความพร้อมในการขอ  
กำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร สายวิชาการ คณะ  
วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. รายงานการวิจัยสถาบัน  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ฝ่ายวางแผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2560). *คู่มือรายละเอียด  
ตัวชี้วัดตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการระดับคณะ ประจำ  
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560*, หน้า 18.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2560). ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธี  
พิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รอง  
ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ เล่ม 134 ตอนพิเศษ 265 ง หน้า  
43-55, วันที่ 31 ตุลาคม 2560.
- ศุภนิมิตร ณ เชียงใหม่. (2541). การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหา  
บัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อำนวยการ มโนวงศ์. (2552). การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์  
มหาวิทยาลัยพายัพ. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตร  
มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
เชียงใหม่.