



# A Survey on Problems and Requirements of the Submission for Academic Positions of Academic Officers in Maharakham University

Journal of Organizational Innovation & Culture  
ISSN: 2822-0862 (Online) ISSN: 1906-893X (Print)  
<https://skjournal.msu.ac.th>

Received (18 November 2022): Revised (26 December 2022): Accepted (13 February 2023)

Prapatsorn Jaratarunchy<sup>1\*</sup> and Karun Pratoom<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Academic Service Officer Professional Level, Maharakham Business School, Maharakham University

<sup>2</sup> Associate Professor, Maharakham Business School, Maharakham University

\* Corresponding author: Prapatsorn Jaratarunchy, email: [prapatsorn.c@mbs.msu.ac.th](mailto:prapatsorn.c@mbs.msu.ac.th) (Jaratarunchy. P)

## Citation

Jaratarunchy. P. & Pratoom, K. (2023). A Survey on Problems and Requirements of the Submission for Academic Positions of Academic Officers in Maharakham University. *Journal of Organizational Innovation & Culture*, Maharakham University, 14(2). 166-180.

## Abstract

The purpose of this research is to study the needs and problems of requesting academic positions for academic staff at Maha Sarakham University. The instrument used to collect data was a needs questionnaire. and problems with requesting academic positions. The sample group consisted of 126 academic employees without academic positions from all 18 faculties out of a population of 594 people. The research objectives are 1) to study the needs and problems of requesting academic positions. And 2) to compare needs and the problem of requesting an academic position of academic staff classified by gender, age, education, income, subject group. The statistics used for analysing the collected data were percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test (ANOVA). Results showed that: 1) academic officers agreed with having the requirement of financial and non-financial support respectively, the non-financial support is relating to the professional value in the workplace, 2) an important problem in applying for an academic position is that the time for academic work is limited due to the heavy workload and the ability to read and translate English for use as a research document, and 3) the results of comparison of academic needs and problems of applying for academic positions showed no differences in gender and income. There was statistically significant difference at the .05 level for age; aged less than 30 years and aged 31-40 years, with non-monetary needs and more personal problems than the 41-year-old group. Furthermore, education level was found to be significantly different as Master's and Ph.D. have more personal problems than bachelor's degrees. Also, this study showed a significant difference in the specialization as the humanities and social sciences group and science and technology groups have more problems with the institutional support than health science groups.

**Keywords:** requirement, problem, submission for academic position

## การสำรวจความต้องการและปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการ ของพนักงานสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ประภัสสร จรัสอรุณฉาย<sup>1\*</sup> และ การุณย์ ประทุม<sup>2</sup>

<sup>1</sup> นักวิชาการศึกษานานาชาติ, คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

<sup>2</sup> รองศาสตราจารย์, คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

### อ้างอิง

ประภัสสร จรัสอรุณฉาย และ การุณย์ ประทุม. (2566). การสำรวจความต้องการและปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสารนวัตกรรมและวัฒนธรรมองค์การ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, ปีที่ 14(2). หน้า 166-180.

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการและปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความต้องการ และปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานสายวิชาการที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 126 คน จากทั้ง 18 คณะฯ จากประชากร จำนวน 594 คน โดยมีวัตถุประสงค์งานวิจัย 1) เพื่อศึกษาความต้องการและปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการ และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการ และปัญหาขอตำแหน่งทางวิชาการ ของพนักงานสายวิชาการ จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา รายได้ กลุ่มสาขาวิชา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ ANOVA ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการในการขอตำแหน่งทางวิชาการ คือ การสนับสนุนเงินทุนสำหรับการวิจัย ซึ่งเป็นความต้องการที่เป็นตัวเงิน และความต้องการที่ไม่เป็นตัวเงิน คือ คุณค่าทางวิชาการที่แสดงถึงความเชี่ยวชาญ ในวิชาชีพ 2) ปัญหาที่สำคัญในการขอตำแหน่งทางวิชาการ คือ เวลาในการทำงานวิชาการมีน้อยเพราะมีภาระงานสอนมากและทักษะในการอ่าน แปล ภาษาอังกฤษ สำหรับการใช้เป็นเอกสารประกอบการทำงานวิจัย และ 3) ผลการเปรียบเทียบความต้องการทางวิชาการและปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการ ผลที่ไม่พบความแตกต่าง คือ เพศ และรายได้ ส่วนที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .50 คือ อายุ โดยอายุน้อยกว่า 30 ปี และอายุ 31-40 ปี มีความต้องการที่ไม่ใช่ตัวเงินและปัญหาส่วนตัวมากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป ระดับการศึกษา โดยปริญญาโทและเอก มีปัญหาส่วนตัวมากกว่าปริญญาตรีและสาขาวิชา โดยกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีปัญหาด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานมากกว่ากลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ

**คำสำคัญ:** ความต้องการ, ปัญหา, การขอตำแหน่งทางวิชาการ

## บทนำ

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความตระหนักและให้ความสำคัญด้านการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการผลิตผลงานทางวิชาการและวิจัย มีการจัดสรรเงินสำหรับผู้รับการส่งเสริมเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและคณะกรรมการที่ปรึกษาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยจุดประสงค์ในการสร้างขวัญและกำลังใจให้อาจารย์ที่ครบกำหนดยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการมีเงินทุนในการผลิตผลงานทางวิชาการ และมหาวิทยาลัยต้องการการถ่ายทอดประสบการณ์ ความรู้ เทคนิคการผลิตผลงานทางวิชาการให้กับอาจารย์ที่สนใจผลิตผลงานทางวิชาการภายใต้คณะกรรมการที่เลี้ยง ซึ่งปัจจุบันมหาวิทยาลัยมหาสารคามมีบุคลากรสายวิชาการ วุฒิปริญญาเอก จำนวน 258 คน วุฒิปริญญาโท จำนวน 670 คนและวุฒิปริญญาตรี จำนวน 60 คน คิดเป็นสัดส่วนเท่ากับ 2.61: 6.78: 0.61 เมื่อพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งศาสตราจารย์ จำนวน 12 คน รองศาสตราจารย์ จำนวน 81 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 158 คน อาจารย์ จำนวน 594 คน จากจำนวนดังกล่าว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการในการขอตำแหน่งทางวิชาการมากขึ้น (Mahasarakham University, 2008)

มหาวิทยาลัยควรแก้ไขปรับปรุงโดยเริ่มตั้งแต่การจูงใจให้อาจารย์รักงานและมีจิตสำนึกในการทุ่มเทความรู้ความสามารถ ซึ่งความต้องการสามารถกำหนดการตัดสินใจในการผลิตผลงานทางวิชาการและไม่ผลิตผลงานทางวิชาการ อาจเกิดจากประเด็นปัญหาที่เกิดจากตัวอาจารย์ เช่น การมีเวลาในการผลิตผลงานวิชาการน้อย การขาดแรงจูงใจในการทำงาน การขาดทักษะในการผลิตผลงานวิจัย จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยสนใจศึกษาวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความต้องการและปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ว่ามีความต้องการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ

หรือไม่ และมีปัญหาในการผลิตผลงานทางวิชาการอย่างไร ตลอดจนผลลัพธ์ทางการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการทุกภาคส่วนและสามารถวางระบบความพร้อมในส่งเสริมพัฒนาศักยภาพบุคลากรตรงตามปัญหาที่มีผลกระทบต่อการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความต้องการและปัญหาของการขอตำแหน่งทางวิชาการพนักงานสายวิชาการ
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการและปัญหา การขอตำแหน่งทางวิชาการ ของพนักงานสายวิชาการ จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษารายได้ กลุ่มสาขาวิชา

## วิธีการศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยประชากร ได้แก่ พนักงานสายวิชาการที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 594 คน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 254 คน จากการเปิด Table Krejcie และ Morgan ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างจากแต่ละชั้นภูมิด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย มีแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 126 ชุด คิดเป็นร้อยละ 49.60 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 14 ข้อ โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานะ ระดับการศึกษา รายได้ ประเภทงานวิจัยที่สำเร็จการศึกษา ประสบการณ์ทำงานสอนกลุ่มสาขาวิชา ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ นอก การสอน การเข้าร่วมอบรม การผลิตผลงานทางวิชาการปัจจุบัน การขอทุนสนับสนุน และค่าอันดับความสนใจจัดทำผลงานทางวิชาการ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการขอตำแหน่งทางวิชาการ ลักษณะเป็นแบบมาตรวัดแบบ Rating scale 5 ระดับ จำนวน 18 ข้อ ได้แก่ ด้านตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง 0.417-0.796 ซึ่งสอดคล้องกับ Nunnally (1978) ได้นำเสนอว่าการทดสอบค่าอำนาจจำแนกเกินกว่า 0.40 เป็นค่าที่ยอมรับได้ว่าเครื่องมือมีคุณภาพเหมาะสม สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลกับประชากรได้ ความต้องการขอตำแหน่งทางค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมืออยู่ระหว่าง 0.768-0.923 ซึ่งสอดคล้องกับ Nunnally and Bernstein (1994) ที่เสนอว่าการหาค่าความเชื่อมั่นได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ในระดับมากกว่า 0.70 เป็นค่าที่ยอมรับได้ว่าเครื่องมือที่มีคุณภาพเหมาะสม สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาขอตำแหน่งทางวิชาการ ลักษณะเป็นแบบมาตรวัดแบบ Rating scale 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ ได้แก่ ด้านปัญหาส่วนตัว ด้านปัญหาการสนับสนุนจากหน่วยงานและด้านปัญหาหลักเกณฑ์ และวิธีการในการพิจารณาผลงานทางวิชาการ ปัญหาขอตำแหน่งทางวิชาการมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.416-0.838 ซึ่งสอดคล้องกับ Nunnally (1978) ได้นำเสนอว่าการทดสอบค่าอำนาจจำแนกเกินกว่า 0.40 เป็นค่าที่ยอมรับได้ว่าเครื่องมือมีคุณภาพเหมาะสม สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้ ปัญหาขอตำแหน่งทางวิชาการ ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมืออยู่ระหว่าง 0.861-0.924 ซึ่งสอดคล้องกับ Nunnally and Bernstein (1994) ที่เสนอว่า การหาค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาอยู่ในระดับมากกว่า 0.70 เป็นค่าที่ยอมรับได้ว่าเครื่องมือที่มีคุณภาพเหมาะสม สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คณะผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านพิจารณา ซึ่งเป็นอาจารย์ คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ทั้งนี้เพื่อเป็นการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานสายวิชาการจำนวน 30 คนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อดูความเหมาะสมของแบบสอบถามความต้องการขอตำแหน่งทางวิชาการ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.417-0.796 ปัญหาขอตำแหน่งทางวิชาการมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.416-0.838 ซึ่งสอดคล้องกับ Nunnally (1978) ได้นำเสนอว่าการทดสอบค่าอำนาจจำแนกเกินกว่า 0.40 เป็นค่าที่ยอมรับได้ว่าเครื่องมือมีคุณภาพเหมาะสม สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้ ความต้องการขอตำแหน่งทางวิชาการ ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมืออยู่ระหว่าง 0.768-0.923 ปัญหาขอตำแหน่งทางวิชาการ ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมืออยู่ระหว่าง 0.861-0.924

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ t-test และ ONE WAY ANOVA

## ผลการศึกษา

### 1. ความต้องการขอตำแหน่งทางวิชาการ

พนักงานสายวิชาการส่วนใหญ่มีความต้องการที่เป็นตัวเงินมากที่สุด ได้แก่ ด้านเงินทุนสนับสนุนการทำผลงานวิชาการ ( $\bar{X}$ =4.53) และความต้องการ ที่ไม่เป็นตัวเงินมากที่สุด 4 ลำดับ ได้แก่ 1) ตระหนักถึงคุณค่าผลงานทางวิชาการต่อการพัฒนาศักยภาพด้านการเรียนการสอน การวิจัยและการบริการวิชาการ ( $\bar{X}$ =4.69)

2) การเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการและติดตามความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ( $\bar{X}=4.61$ ) 3) ทักษะที่ดีต่อตำแหน่งทางวิชาการ เนื่องจากตำแหน่งสามารถแสดงถึงความเชี่ยวชาญวิชาการ ( $\bar{X}=4.53$ ) และ 4) ความมุ่งมั่นผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ ( $\bar{X}=4.51$ )

### ปัญหาในการขอตำแหน่งทางวิชาการ

พนักงานสายวิชาการส่วนใหญ่มีปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการ ด้านปัญหาส่วนตัวระดับมาก 2 ลำดับ ได้แก่ 1) เวลาการผลิตผลงานวิชาการน้อย เนื่องจากภาระการสอนมีจำนวนมากกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ( $\bar{X}=3.80$ ) และ 2) มีปัญหาด้านภาษาต่างประเทศด้านการอ่านและแปลบทความวิจัยต่างประเทศ ( $\bar{X}=3.16$ ) ด้านปัญหาการสนับสนุนจากหน่วยงานระดับปานกลาง 2 ลำดับแรก ได้แก่ ขาดการสนับสนุนด้านการจัดตั้งที่ปรึกษาด้านการผลิตผลงานทางวิชาการ เฉพาะศาสตร์ ( $\bar{X}=3.45$ ) กระบวนการขั้นตอนในการขอเบิกทุนอุดหนุนการผลิตผลงานทางวิชาการและวิจัยล้ำ ( $\bar{X}=3.42$ )

**2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการและปัญหาขอตำแหน่งทางวิชาการ จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา รายได้ และกลุ่มสาขา**

พนักงานสายวิชาการส่วนใหญ่มีความคิดเห็น เกี่ยวกับด้านต่าง ๆ ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความต้องการที่เป็นตัวเงิน 2) ด้านความไม่ต้องการที่ไม่ใช่ตัวเงิน 3) ด้านปัญหาในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ปัญหาส่วนตัว 4) ด้านปัญหา

ในการขอตำแหน่งทางวิชาการด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน 5) ด้านปัญหาในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาผลงานทางวิชาการ โดยพนักงานสายวิชาการมีความคิดเห็นด้านความต้องการและปัญหาในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ มีผลลัพธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ พบว่า

พนักงานสายวิชาการที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความต้องการและปัญหาไม่แตกต่างกัน

พนักงานสายวิชาการที่กลุ่มอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความไม่ต้องการที่ไม่ใช่ตัวเงินและปัญหาในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ปัญหาส่วนตัวแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

พนักงานสายวิชาการที่มีการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านปัญหาในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ปัญหาส่วนตัวแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

พนักงานสายวิชาการที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความต้องการและปัญหาไม่แตกต่างกัน

พนักงานสายวิชาการที่มีสาขาที่สังกัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความต้องการและปัญหาแตกต่างกันด้านปัญหาในการขอตำแหน่งทางวิชาการด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**Table 1** Shows the average factors for all aspects of males and females

aspect	t	Sig. 2 tailed
1. Financial needs	-1.328	.187
2. Non-financial needs	.486	.628
3. Problems in requesting an academic position (Personal problems)	.647	.519
4. Problems in requesting an academic position (Support from the agency)	-.835	.405
5. Problems in requesting an academic position (Problems with criteria and methods for considering academic work)	-.970	.334

\* Statistically significant at the .05

จาก Table 1 พบว่า พนักงานสาย ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการตำแหน่งทาง  
วิชาการเพศชายและเพศหญิงที่แตกต่างกัน มี วิชาการโดยรวมไม่แตกต่างกัน

**Table 2** Comparison of opinions regarding the needs and problems of applying for academic positions. Academic employees classified by age

Aspect	Variance	df	SS	MS	F	p-value
Financial needs	between groups	2	1.504	.752	1.707	.186
	within the group	123	54.173	.440		
	Total	125	55.677			
Non-financial	between groups	2	2.183	1.091	4.685*	0.11
	within the group	123	28.656	.233		
	Total	125	30.839			
Problems in requesting an academic position (Personal problems)	between groups	2	4.608	2.304	6.624*	.002
	within the group	123	42.779	.348		
	Total	125	47.387			
Problems in requesting an academic position (Support from the agency)	between groups	2	3.040	1.520	2.711	.070
	within the group	123	68.943	.561		
	Total	125	71.982			
Problems in requesting an academic position (Problems with criteria and methods for considering academic work)	between groups	2	.757	.378	.668	.514
	within the group	123	69.656	.566		
	Total	125	70.413			

\* Statistically significant at the .05

จาก Table 2 พบว่าพนักงานสายวิชาการกลุ่มอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการและปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการไม่แตกต่างกัน 3 ด้านได้แก่ ด้านความต้องการที่เป็นตัวเงิน ปัญหาด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาผลงานทางวิชาการโดยรวมไม่แตกต่างกันและมีความแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านความต้องการที่ไม่ใช่ตัวเงินและด้านปัญหา

ส่วนตัวที่ค่าความเชื่อมั่นทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่าง เฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานสายวิชาการที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และ 31-40 ปี มีความต้องการที่ไม่ใช่ตัวเงินและปัญหาส่วนตัวมากกว่า อายุ 41 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Table 3)

**Table 3** A comparison of pairwise means of opinions regarding problems in applying for positions. Academic, personal problems with different ages

Age	Below 30 years old	31-40 years old	Over 41 years old
$\bar{x}$	4.09	4.38	4.13
Below 30 years old	4.09	-	0.008*
31-40 years old	4.38	-	0.048*
Over 41 years old	4.13	-	-

\* Statistically significant at the .05

**Table 4** Comparison of opinions regarding the needs and problems of applying for academic positions of academic staff classified by educational level

Aspect	Variance	df	SS	MS	F	p-value
Financial needs	between groups	2	.658	.329	.736	.481
	within the group	123	55.018	.447		
	Total	125	55.677			
Non-financial	between groups	2	.157	.078	.314	.731
	within the group	123	30.683	.249		
	Total	125	30.839			
Problems in requesting an academic position (Personal problems)	between groups	2	6.123	3.066	9.142*	.000
	within the group	123	41.254	.335		
	Total	125	47.387			



**Table 4** Comparison of opinions regarding the needs and problems of applying for academic positions of academic staff classified by educational level (cont.)

Aspect	Variance	df	SS	MS	F	p-value
Problems in requesting an academic position (Support from the agency)	between groups	2	1.603	.801	1.400	.250
	within the group	123	70.380	.572		
	Total	125	71.982			
Problems in requesting an academic position (Problems with criteria and methods for considering academic work)	between groups	2	.564	.282	.496	.610
	within the group	123	69.849	.568		
	Total	125	70.413			

\* Statistically significant at the .05

จาก Table 4 พบว่าพนักงานสายวิชาการกลุ่มระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการและปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการไม่แตกต่างกัน 4 ด้านได้แก่ ด้านความต้องการที่เป็นตัวเงิน ด้านความต้องการที่ไม่ใช่ตัวเงิน ปัญหาด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาผลงานทางวิชาการไม่แตกต่างกัน

และมีความแตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านปัญหาส่วนตัว ที่ระดับความทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเฉลี่ยเป็นรายคู่

ผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่พบว่าพนักงานสายวิชาการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ปริญญาเอก มีปัญหาส่วนตัว มากกว่าระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Table 5)

**Table 5** Comparison of pairwise means of opinions regarding problems in applying for academic positions and personal problems with different educational levels

Education	Bachelor degree	Master degree	Doctoral degree
$\bar{x}$	2.80	3.21	2.66
Bachelor degree	2.80	-	0.575
Master degree	3.21	-	0.000*
Doctoral degree	2.66		-

\* Statistically significant at the .05



**Table 6** Comparison of opinions regarding the needs and problems of applying for academic positions. Academic employees classified by income group

Aspect	Variance	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Financial needs	between groups	1.311	4	.328	.730	.573
	within the group	51.365	121	.449		
	Total	55.677	125			
Non-financial	between groups	1.084	4	.271	1.102	.359
	within the group	29.755	121	.246		
	Total	30.839	125			
Problems in requesting an academic position (Personal problems)	between groups	2.847	4	.712	1.934	.109
	within the group	44.539	121	.368		
	Total	47.387	125			
Problems in requesting an academic position (Support from the agency)	between groups	2.558	4	.639	1.114	.353
	within the group	69.425	121	.574		
	Total	71.982	125			
Problems in requesting an academic position (Problems with criteria and methods for considering academic work)	between groups	1.016	4	.254	.443	.777
	within the group	69.397	121	.574		
	Total	70.413	125			

\* Statistically significant at the .05

จาก Table 6 พบว่า พนักงานสายวิชาการ ความต้องการและปัญหาการขอตำแหน่งทาง  
กลุ่มรายได้ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ วิชาการโดยรวมไม่แตกต่างกัน

**Table 7** Comparison of opinions regarding the needs and problems of applying for academic positions classified by their branch group

Aspects	Variance	df	SS	MS	F	p-value
Financial needs	between groups	2	.664	.332	.743	.478
	within the group	123	55.012	.447		
	Total	125	55.677			
Non-financial	between groups	2	1.008	.504	2.079	.129
	within the group	123	29.831	.243		
	Total	125	30.839			

**Table 7** Comparison of opinions regarding the needs and problems of applying for academic positions classified by their branch group (cont.)

Aspects	Variance	df	SS	MS	F	p-value
Problems in requesting an academic position (Personal problems)	between groups	2	.369	.185	.483	.618
	within the group	123	47.017	.382		
	Total	125	47.378			
Problems in requesting an academic position (Support from the agency)	between groups	2	5.072	2.536	4.661*	.011
	within the group	123	66.911	.544		
	Total	125	71.928			
Problems in requesting an academic position (Problems with criteria and methods for considering academic work)	between groups	2	.299	.150	.263	.770
	within the group	123	70.114	.570		
	Total	125	70.413			

\* Statistically significant at the .05

จาก Table 7 พบว่า พนักงานสายวิชาการ กลุ่มสาขาวิชาสังกัดที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการและปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการไม่แตกต่างกัน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความต้องการที่เป็นตัวเงิน ด้านความต้องการที่ไม่ใช่ตัวเงิน ด้านปัญหาส่วนตัว ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาผลงานทางวิชาการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน และมีความแตกต่างกัน 1 ด้าน คือ ปัญหาด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานที่ระดับความทางสถิติที่ระดับ .05

จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Table 8)

ผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่พบว่า พนักงานสายวิชาการกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีปัญหาด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน มากกว่ากลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**Table 8** Comparison of opinions regarding problems in requesting academic positions in terms of support from agencies that have different groups of academic subjects

Discipline		Humanities and Social Sciences	Science and Technology	Health Sciences
	$\bar{x}$	3.14	3.61	3.21
Humanities and Social Sciences	3.14	-	0.780	0.003*
Science and Technology	3.61		-	0.133
Health Sciences	3.21			-

\* Statistically significant at the .05

## สรุปและอภิปรายผล

1. ความต้องการในการขอตำแหน่งทางวิชาการ คือ การสนับสนุนเงินทุนสำหรับใช้ในการวิจัย ซึ่งเป็นความต้องการที่เป็นตัวเงินและความต้องการที่ไม่เป็นตัวเงิน คือ คุณค่าทางวิชาการที่แสดงถึงความเชี่ยวชาญในวิชาชีพสอดคล้องกับ Tuekguay (2013) พบว่า มีแรงจูงใจด้านความต้องการความก้าวหน้าและความต้องการความสำเร็จอยู่ในระดับมาก ส่วนความต้องการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง สำหรับแนวทางการพัฒนาเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มีดังนี้ 1) ควรจัดสรรเวลาในการสร้างผลงานทางวิชาการเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 2) ควรติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการจากเอกสาร วารสารวิชาการหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่รับผิดชอบ 3) ผู้บริหารควรจัดสรรทุนอุดหนุนการวิจัยให้เพียงพอ 4) ผู้บริหารควรรวบรวมผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมินเพื่อเป็นตัวอย่างให้แก่อาจารย์ที่ต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และ 5) ผู้บริหารควรจัดให้มีตำราวารสาร เอกสารทางวิชาการและวิชาชีพ ทั้งในประเทศและต่างประเทศที่ทันสมัยในห้องสมุด สอดคล้องกับวิจัย Watthanasak *et al.* (2013) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ตัวแปรระดับองค์การด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านวัฒนธรรมองค์การ รองลงมาคือด้านค่านิยมในการทำงานของผู้บริหาร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านบรรยากาศองค์การ ส่วนตัวแปรระดับบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ รองลงมาคือด้านความมุ่งมั่นในการขอตำแหน่งทางวิชาการ และสอดคล้องกับวิจัย Kokitratanakul *et al.* (2018) พบว่า ปัจจัยจูงใจ ทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะ

การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อธิบายได้ว่าเมื่อพยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าจากงานที่ปฏิบัติจะมีความขวนขวายและพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานเกิดผลสัมฤทธิ์ยิ่งขึ้น ด้านความรับผิดชอบ อธิบายได้ว่า การกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานทำให้พยาบาลวิชาชีพเฝ้าหาความรู้ และความรู้เชี่ยวชาญ รวมถึงทำความเข้าใจในองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อธิบายได้ว่าการศึกษาพยาบาลวิชาชีพจะปฏิบัติงานได้สำเร็จเรียบร้อยจำเป็นต้องหาความรู้และนำมาประยุกต์ใช้ในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพเกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความเชื่อถือและความไว้วางใจที่ได้รับ

2. ปัญหาที่สำคัญในการขอตำแหน่งทางวิชาการ คือ เวลาในการทำงานวิชาการมีน้อย เพราะมีภาระงานสอนมากและทักษะในการอ่าน แปลภาษาอังกฤษสำหรับการใช้เป็นเอกสารประกอบการทำงานวิจัย สอดคล้องกับแนวคิด Chuennangchee (2018) กล่าวว่าปัญหาในการขอตำแหน่งทางวิชาการ บุคลากรสายวิชาการมีภาระงานอื่น ๆ ทั้งงานด้านการสอน งานวิจัย และงานบริการวิชาการ ซึ่งจะทำให้การเตรียมการขอตำแหน่งทางวิชาการใช้เวลานานและไม่ต่อเนื่อง บางรายไม่ได้วางแผนการขอตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ต้น จึงทำให้การจัดทำตามกระบวนการและรวบรวมผลงานไม่เป็นระบบเกิดความล่าช้า สอดคล้องกับงานวิจัย Tanud *et al.* (2014) พบว่า มีปัญหาด้านภาระหน้าที่การมีภาระงานสอนเกินเกณฑ์มาตรฐานภาระงานนิเทศ นักศึกษา ภาระงานด้านการบริหารและภาระงานด้านธุรการ อาจารย์ประจำต้องรับผิดชอบภาระงานมากเกินเกณฑ์มาตรฐานและด้านข้อมูลแหล่ง

วิชาการ อาทิ เอกสารหนังสือ ตำรา วารสาร ในห้องสมุดของมหาวิทยาลัยไม่ทันสมัยไม่เพียงพอ รวมถึงความสะดวกทางด้านสารสนเทศผ่านสื่อออนไลน์ยังมีไม่เพียงพอ สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณจากแบบสอบถามปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการในหัวข้อความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดทำผลงานทางวิชาการ สืบเนื่องจากการมีภาระงานสอนภาระงานนิเทศ ภาระงานบริการวิชาการจึงทำให้ไม่ได้ทำการศึกษาวิธีการและรูปแบบกระบวนการที่ถูกต้อง รวมถึงขาดผู้เชี่ยวชาญหรือวิทยากรให้คำแนะนำในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ผลงานที่ส่งไปต้องปรับปรุงแก้ไขหลายครั้ง และสอดคล้องกับงานวิจัย Jui-chum *et al.* (2019) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ ได้แก่ 1) เพศ 2) ระดับการศึกษา และ 3) อายุ สังเกตได้ว่า เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่สำคัญสุดในการตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการในวารสารระดับนานาชาติ อาจารย์ควรมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองในด้านความรู้และประสบการณ์ รวมถึงด้านภาษา เพื่อการตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการในวารสารระดับนานาชาติที่มากขึ้น ซึ่งการตีพิมพ์บทความในวารสารนานาชาติเป็นเรื่องค่อนข้างยากและเป็นเกณฑ์หนึ่งในการส่งผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการต่อไป

3. ผลการเปรียบเทียบความต้องการทางวิชาการและปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการ ผลที่ไม่พบความแตกต่าง คือ เพศ และรายได้ ส่วนที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ อายุ โดยอายุน้อยกว่า 30 ปี และอายุ 31-40 ปี มีความต้องการที่ไม่ใช่ตัวเงินและปัญหาส่วนตัวมากกว่ากลุ่มที่มีอายุ 41 ปี ระดับการศึกษาโดยปริญญาโทและเอก มีปัญหาส่วนตัวมากกว่าปริญญาตรีสอดคล้องกับงานวิจัย Luk-in (2012) พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีระดับปัญหาในการทำงานวิจัยโดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ

เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีกับปริญญาเอกและวุฒิปริญญาโทกับปริญญาเอกมีปัญหาในการทำงานวิจัย ทั้งด้านส่วนตัวและด้านสถาบันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับวิจัย Saengduangdee (2009) ที่ศึกษาปัญหาอุปสรรคและแนวทางการพัฒนาระดับบุคคล พบว่า ปัญหาอุปสรรคส่วนบุคคล ด้านสถานภาพทางการเงินและภาระครอบครัว การขาดความมุ่งมั่นในวิชาชีพทำให้ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยใจรัก การขาดความกระตือรือร้นในการติดตามข้อมูลข่าวสาร การขาดความรู้และทักษะพื้นฐาน เช่น ทฤษฎีการสื่อสารในตัวบุคคลและระบบการพิจารณาผลงานวิชาการ การขาดทักษะการเขียนผลงานวิชาการ การขาดทักษะการเขียนโครงการวิจัยเพื่อขอทุนวิจัย การขาดทักษะการทำวิจัย การเข้าไม่ถึงแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยจากภายนอก การขาดความรู้ที่เพียงพอและขาดความมั่นใจในการให้บริการวิชาการ การไม่เข้าใจบทบาทการดำเนินงานศิลปวัฒนธรรมอย่างชัดเจนแจ่มแจ้งเช่นภารกิจอื่น สอดคล้องกับวิจัย Chamroonroj (2009) กล่าวว่า อุปสรรคและปัญหาในการพัฒนาคณาจารย์ พบว่า ผู้บริหารเห็นอุปสรรค และปัญหาในการพัฒนาคณาจารย์ ได้แก่ การขาดบุคลากรที่รับผิดชอบโดยเฉพาะและการขาดประสบการณ์ในการพัฒนาคณาจารย์ ส่วนอาจารย์มีความเห็นในเรื่องนี้ว่าเกิดขึ้นเนื่องจากการดำเนินงานของสถาบันในการพัฒนาคณาจารย์ไม่กว้างขวางครอบคลุมทุกเรื่อง

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลงานวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องอันได้แก่ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม และคณะ/หน่วยงานที่มีการจัดการเรียนการสอนที่มีบุคลากรสายวิชาการ ตลอดจน

บุคคลที่สนใจ เพื่อให้พนักงานสายวิชาการมีความพร้อมด้านผลงานทางวิชาการเพื่อยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการเมื่อครบกำหนด ดังนั้น จึงขอเสนอข้อเสนอแนะเป็นภาพรวมดังต่อไปนี้

1. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรให้ทุนอุดหนุนงานวิจัยที่เพียงพอ เพื่อส่งเสริมการขอตำแหน่งทางวิชาการกับบุคลากรสายวิชาการที่เพียงพอในการผลิตผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ

2. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรสร้างชุมชนนักปฏิบัติเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างบุคคลต้นแบบที่มีความสามารถผลิตผลงานทางวิชาการให้สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้จากบุคคลสู่บุคคลเชิงระบบ ด้านการให้คำปรึกษาสู่บุคลากรที่ยังไม่มีศักยภาพในการผลิตผลงานทางวิชาการหรือยังขาดความรู้หลักการเขียนเชิงวิชาการ แสดงให้เห็นถึงคุณค่าทางวิชาการที่แสดงถึงความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ส่งเสริมให้อาจารย์มีความภาคภูมิใจในสถาบัน รักในอาชีพความเป็นอาจารย์ต้องมีความขยันหมั่นเพียรเพิ่มพูนองค์ความรู้ตามภาระหน้าที่ของความเป็นอาจารย์ระดับอุดมศึกษาครบทุกด้าน เพื่อมุ่งผลแห่งการเรียนการสอนที่เป็นเลิศสู่การถ่ายทอดองค์ความรู้ใหม่ไปยังลูกศิษย์ เพื่อให้บัณฑิตมีความรู้ความสามารถเป็นไปตามความคาดหวังของสังคมและประยุกต์วิทยาการความรู้ไปประกอบอาชีพได้ในอนาคต

3. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรวิเคราะห์การวางระบบแผนอัตรากำลังด้านการลาศึกษาต่อของอาจารย์ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่ออาจารย์ประจำ ด้านภาระการสอนมากเกินไป จนไม่มีเวลาผลิตผลงานทางวิชาการและวางระบบการคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการที่มีศักยภาพในการผลิตผลงานทางวิชาการตั้งแต่เริ่มต้นเข้ามาทำการสอน เพื่อให้สายวิชาการมีศักยภาพในการผลิตผลงานทางวิชาการและ

มีเวลาในการผลิตผลงานวิจัยและผลงานวิชาการมากขึ้น

4. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรจัดตั้งหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อให้บริการแก่บุคลากรสายวิชาการ รวมถึงให้คำปรึกษาแนะนำวิธีการเขียนผลงานทางวิชาการตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติ และมีหน่วยงานแปลภาษาอังกฤษ เพื่อสนับสนุนการผลิตผลงานระดับนานาชาติให้กับบุคลากรสายวิชาการ

5. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ควรจัดตั้งที่ปรึกษาที่มีศักยภาพในการผลิตผลงานทางวิชาการและวิจัยในแต่ละกลุ่มสาขา โดยการกำหนดโควตาให้ที่ปรึกษามีหน้าที่ในการให้คำปรึกษาสร้างนักวิจัยหน้าใหม่ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง

6. คณะหน่วยงานควรให้การสนับสนุนทุนอุดหนุนงานวิจัยที่เพียงพอต่อความต้องการของผู้วิจัยในกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพิ่มมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ผู้วิจัยสามารถผลิตผลงานวิจัยตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับชาติและนานาชาติได้ และส่งเสริมสนับสนุนการอบรมการผลิตผลงานวิจัยและวิชาการอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการผลิตผลงานวิจัย

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาบทบาท/แนวทางการพัฒนาตนเอง/รูปแบบหลักสูตรและกลยุทธ์การสื่อสาร/ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาตนเองของบุคลากรอาจารย์แต่ละกลุ่มสาขาวิชา

2. ควรศึกษาพฤติกรรมมององค์กรที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมบุคคลในการผลิตผลงานทางวิชาการ

3. ควรศึกษาปัญหาอุปสรรคในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ที่มีตำแหน่ง

ทางวิชาการแล้ว เช่น มีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์แล้วไม่ขอตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นมีปัญหาอุปสรรคในการจัดทำผลิตรายงานทางวิชาการที่มีความสัมพันธ์กับเกณฑ์มาตรฐานในการพิจารณาผลงานทางวิชาการ

4. การศึกษาประเด็นเนื้อหาโดยใช้การศึกษาต่อเนื่องในระยะยาว หรือใช้เทคนิควิธีเชิงคุณภาพแบบอื่น เช่น การสนทนากลุ่ม การสังเกตการณ์เพื่อหามุมมองระหว่าง ความแตกต่างของการผลิตผลงานแต่ละกลุ่มสาขาที่สังกัด

5. การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรที่ไม่ขอตำแหน่งทางวิชาการโดยเฉพาะอาจารย์กลุ่มอาวุโสให้เห็นความสำคัญของการผลิตผลงานทางวิชาการ

### กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเล่มนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วย ความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างยิ่งจาก

รองศาสตราจารย์ ดร.การุณย์ ประทุม ที่ให้เกียรติเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.สุบรรณ เอี่ยมวิจารณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิติพงษ์ ส่งศรีโรจน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธนา บุญเหลือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกสินี หมื่นไธสง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดารัตน์ ปีมณี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุทิศ แสงละเอียด อาจารย์ ดร.อนุพงษ์ สุขประเสริฐ อาจารย์ ดร.พินคม ศรีบุญลือ และ Andrew Ronald Cottam ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยและให้ข้อเสนอแนะอันมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ปพฤกษ์ อุตสาหะวาณิชกิจ ตลอดจนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ให้การสนับสนุนทุนการวิจัยในครั้งนี้

### References

- Chamroonroj, P. (2009). *Administrators and teachers regarding faculty development in private higher education institutions*. Chulalongkorn University.
- Chuennangchee, S. (2018). *Analysis of requests for academic positions*. National Institute of Development Administration.
- Jui-chum, D., Saengmani, R., Siripan, S., Ditchaichai, M., Kamhengkit, R. (2019). Factors influencing publication of academic works in international journals by faculty members of Naresuan University. *Journal of Naresuan University, Humanities and Social Sciences Branch*, 6(2), 1-13.
- Kokitratanakul, S., Pensirinpa, N. & Sitakalin, P. (2018). Relationship between personal factors, motivation to work with the competence in accumulating expertise of professional nurses working in community hospitals, Suphan Buri Province. *Nursing Journal*, 67(2), 8-17.
- Luk-in, O. (2012). Research and information use by teachers at private universities. *Eastern Asia University Academic Journal*, 2(1), 200-209.
- Maharakham University. (2008). *Human resource development plan 2008-2012*. <http://www.plan.msu.ac.th/new/fileupload/datadocuments/20080626452bo5u.pdf>.

Nunnally, J. (1978). *Psychometric theory*. McGraw-Hill.

Nunnally, J.C. & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed). McGraw-Hill.

Saengduangdee, S. (2009). Development of personnel for communication arts teachers in Thailand to strengthen professional standards and ethics: analysis of problems, obstacles, and guidelines for development at the individual level. *Journal of Communication Arts*, 27(1),1-21.

Tanud, P., Chulachakwat, J., & Satyopas, S. (2014). Factors affecting success in doing academic work of professors at Chiang Mai Rajabhat University. *Graduate Research Journal*, 5(2). 51-62.

Tuekguay, P. (2013). Development guidelines for academic advancement at Silpakorn University, Sanam Chan Palace Campus. *Veridian E-Journal*, 6(3), 92-109.

Watthanasak, K., Nakwicheetra, K., Ratsanwaraha, R., & Sinthuwongsa, M. (2013). Title: Factors influencing success in applying for academic positions in private universities. *Journal of Nakhonratchasima College*, 12(3), 150-165.