

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ศรिता อรรถาชน

นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ หน่วยงานเจ้าหน้าที่ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบปัจจัยที่ทำให้บุคลากรยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นและนำไปใช้ในการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ของคณาจารย์สายผู้สอน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 194 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป STATA สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ (Interview)

ผลการศึกษาระบุเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการตามเพศ อายุ และการศึกษา ซึ่งจากการศึกษาพบว่า อายุ มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับการศึกษา มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ส่วนเพศ ไม่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ปัจจัยภายในและปัจจัยแวดล้อม ที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 4 ปัจจัย ได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ การพัฒนาตนเอง ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างอาจารย์ที่ยังไม่เข้าสู่ตำแหน่ง และอาจารย์ที่เข้าสู่ตำแหน่งวิชาการแล้ว โดยกลุ่มอาจารย์ที่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการแล้ว จะมีปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์มากกว่ากลุ่มที่ยังไม่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

การศึกษาได้เกิดโครงการพัฒนา Web Application การประเมินการสอน เพื่อข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และพัฒนาระบบการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ

คำสำคัญ : ผลงานทางวิชาการ ตำแหน่งทางวิชาการ

ปัจจัยที่มีอิทธิพล

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คณะแพทยศาสตร์ กำหนดเป้าประสงค์ในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการคณะฯ ให้ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงสามารถรักษาและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และงานวิจัยเพื่อมุ่งสู่การเป็นโรงเรียนแพทย์ระดับโลก พร้อมทั้งการมีระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) ที่ดีครอบคลุมทั้งเรื่องการพัฒนาสมรรถนะ แนวทางความก้าวหน้า ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อย่างเหมาะสม รวมทั้งการสร้างกลไกในการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูงให้คงอยู่ในคณะฯ สร้างแรงจูงใจที่จะดึงดูดคนดีคนเก่งให้มาปฏิบัติงานในคณะฯ ส่งผลต่อระดับความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร และทุ่มเทสร้างผลการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กร และมาตรฐานการทำงานที่มีผลสัมฤทธิ์สูง (แผนยุทธศาสตร์การบริหาร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปี พ.ศ. 2564-2567)

ในการวิจัยเพื่อส่งเสริมให้มีการแต่งตั้งให้คณาจารย์สายผู้สอนได้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ให้สูงขึ้นหากคณะแพทยศาสตร์มีระบบสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการให้กับคณาจารย์ จะส่งผลให้การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมีผลสัมฤทธิ์ผลในพันธกิจที่กำหนดได้สูงขึ้นได้ และตามข้อ 6.3.1 (3) ของประกาศ ก.บ.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ 5/2558) เรื่องหลักเกณฑ์วิธีการจ้าง เงื่อนไขการจ้าง พนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย วันที่ 19 ธันวาคม 2558 กำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ ผู้ที่บรรจุและแต่งตั้งโดยใช้คุณวุฒิ

รับต้นฉบับ ธันวาคม 2567, ปรับปรุงต้นฉบับ ธันวาคม 2567, ตอรับต้นฉบับตีพิมพ์ ธันวาคม 2567

ระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ต้องได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภายในระยะเวลา 7 ปี พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ต้องได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ภายใน 9 ปี นับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ หากพ้นกำหนดให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้าง ตั้งแต่วันที่ครบกำหนดเวลา และตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่นว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2565 ข้อ 27 กรณีการจ้างอาจารย์ใหม่ ตามข้อ 26.2 ของข้อบังคับนี้ ให้ทำสัญญาจ้างไม่เกิน 7 ปี หากได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป สามารถขอเปลี่ยนสัญญาจ้างเป็นสัญญาระยะยาวได้ ทั้งนี้ ระยะเวลาการทำสัญญาจ้างไม่เกิน 7 ปี ไม่ให้นับรวมระยะเวลาที่ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัย นั้น

เพื่อสนับสนุนคณาจารย์คณะแพทยศาสตร์ ให้เข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ เป็นช่องทางในการพัฒนาคุณภาพวิชาการและนวัตกรรม ตลอดจนผลักดันให้คณาจารย์ คณะแพทยศาสตร์ ก้าวสู่ความเป็นเลิศระดับชาติและระดับนานาชาติ จึงก่อให้เกิดการวิจัยขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อทราบปัจจัยที่ทำให้บุคลากรยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น
2. เพื่อนำปัจจัยไปใช้ในการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยในครั้งนี้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายผู้สอน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. ขอบเขตด้านประชากร การวิจัยครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสายผู้สอน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตำแหน่ง อาจารย์ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ จำนวน 367 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน 2565) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่ม

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้โดยใช้สูตรของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 194 คน

Krejcie and Morgan (1970) พัฒนатарารางสำเร็จรูป เมื่อกำหนดให้ s =ขนาดตัวอย่างที่ต้องการ N =ขนาดประชากร p =ความแปรปรวนของประชากร เมื่อตัวแปรเป็นตัวแปรทวินาม กำหนดให้ $= .05$ $X^2 =$ ค่าสถิติไคสแควร์ที่องศาอิสระ $= df = 1$ โดยกำหนดให้เป็นค่าคงที่ $= 3.841$ และ $d =$ ระดับความถูกต้องในการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สูตรดังนี้

$$s = \frac{(X^2) (N) (p) (1-p)}{(e^2) (N-1) + (1-\Pi) + (p) (1-p)}$$

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variable)

3.1.1 ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย เจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ การพัฒนาตนเอง

3.1.2 ปัจจัยแวดล้อม ประกอบด้วย นโยบายมหาวิทยาลัย เหตุผลที่ต้องการทำผลงานทางวิชาการ ปัญหาและอุปสรรคในการผลิตผลงานทางวิชาการ ความต้องการ การสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ

3.2 ตัวแปรตาม (dependent variable)

ประกอบด้วย การพัฒนาระบบ วิธีการยื่นขอตำแหน่ง การสร้างและพัฒนาแรงจูงใจในการยื่นขอตำแหน่ง ขจัดอุปสรรคการยื่นขอตำแหน่ง กำหนดตำแหน่งทางวิชาการอย่างไรให้เหมาะสม

3.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ การวิจัยในครั้งนี้ ได้ศึกษาบุคลากรสายผู้สอน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

3.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา มีนาคม 2565 - กันยายน 2565 ณ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยได้เริ่มดำเนินการเก็บข้อมูลภายหลังได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บททวนเอกสาร วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของเจตคติหรือทัศนคติ (Attitude)

มีนักจิตวิทยาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ เช่น

ราชบัณฑิตยสถาน (2530 : หน้า 235) ได้ให้ความหมายของคำว่า เจตคติ หมายถึงท่าทีหรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งใด

แรงจูงใจ (motive) เป็นคำที่ได้ความหมายมาจากคำภาษาละตินที่ว่า movere ซึ่งหมายถึง “เคลื่อนไหว” มีผู้ให้ความหมาย แรงจูงใจไว้หลายความหมาย ดังนี้

โลเวล (Lovell, 1980 : ออนไลน์) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ

สตีเยร์และพอร์ตเตอร์ (Steers & Porter, 1979) ได้อธิบายแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึงสิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำ พฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของแต่ละคน และเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่

ความหมายแรงจูงใจในการทำงาน

สมยศ นาวิกาน (2551) อธิบายแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงานไว้ว่า แรงจูงใจมี 2 ประเภท คือ 1) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง แรงจูงใจภายในจะเกิดจากภายในตัวบุคคลหรือรางวัลภายในซึ่งองค์การไม่สามารถให้ได้ เช่น ความต้องการ ความพึงพอใจ ความรู้สึกที่ตนเองมีค่ามากขึ้น การลดความเครียด ความอยากรู้อยากเห็น การบรรเทาจากการบังคับ ผลสัมฤทธิ์เป็นต้น และ 2) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากภายนอกตัวบุคคล หรือ รางวัลภายในองค์การ เช่น อาหาร การสรรเสริญ ความรู้ เงิน สถานภาพ เป็นต้น

ดิน ปรชญาฤทธิ์ (2552) ได้อธิบายแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงานไว้ว่า เป็นระดับความพร้อมของพนักงานที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งระดับความพร้อมเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ความสำเร็จ การที่ผลงานเป็นที่ยอมรับ ความรับผิดชอบ ความเจริญเติบโตส่วนบุคคล และงานในตัวของมันเอง ภายหลังความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน สภาพความมั่นคงในงาน และสภาพการทำงานได้รับการตอบสนองแล้ว

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคคิลแลนด

แมคคิลแลนด (McClelland, 1961) ได้ศึกษาความต้องการความสำเร็จของบุคคลและมีความเชื่อว่า แรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล มนุษย์มีความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้บรรลุผลสำเร็จโดยเร็ว โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประการ คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความต้องการความรักและความผูกพัน และความต้องการอำนาจ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (need for Achievement: nAch)

เป็นแรงจูงใจในการกระทำการใด ๆ เพื่อให้ก้าวสู่ความสำเร็จหรือความเป็นเลิศที่มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานและการมุ่งไปสู่ความสำเร็จ ความต้องการสัมฤทธิ์ผลเป็นแรงขับที่จะทำให้งานที่ทำประสบความสำเร็จดีที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานโดยจากการศึกษานั้นได้ระบุลักษณะเด่น 5 ประการของผู้ที่มีความต้องการสูงด้านสัมฤทธิ์ผล ดังนี้

1.1 เป็นผู้มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับผิดชอบต่องานหรือการแก้ปัญหา

1.2 เป็นผู้มีความมั่นใจที่จะตั้งเป้าหมายในระดับค่อนข้างยากและกล้าเสี่ยงพอ

1.3 เป็นผู้มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการย้อนกลับดูการกระทำของตนเองว่าการกระทำของตนเองดีหรือไม่อย่างไร และมีความกังวลกับการรับรู้ในผลการกระทำของตน

1.4 เป็นผู้มีความสันทัดในการจัดระบบงาน มีการคาดการณ์ล่วงหน้า

1.5 เป็นผู้ที่แข่งขันหรือการกระทำแปลก ๆ ใหม่ ๆ อันจะทำให้ตนรู้สึกว่าได้ประสบความสำเร็จ ชอบงานท้าทายความสามารถ

แมคคิลแลนด (McClelland, 1961) ได้กล่าวถึงความต้องการความสำเร็จไว้ว่าเป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา ความต้องการความสำเร็จหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นี้ จะเป็นบุคคลที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยพยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง

ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้ มีความสบายใจเมื่อประสบผลสำเร็จและมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความล้มเหลว ดังนั้น บุคคลพวกนี้ จะสนใจในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงขององค์กรหรือหน่วยงาน

ความต้องการความสำเร็จจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

1. มีเป้าหมายในการทำงานสูงชัดเจน และท้าทายความสามารถ
2. มุ่งที่ความสำเร็จของงานมากกว่ารางวัล ผลตอบแทนเป็นเงินทอง
3. ต้องการข้อมูลย้อนหลังในความก้าวหน้าสู่ความสำเร็จทุกระดับ
4. รับผิดชอบงานส่วนตัวมากกว่าการมีส่วนร่วมกับผู้อื่น

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (need for Affiliation : nAff)

แมคคิลแลนด์ (McClelland, 1961) ได้กล่าวถึงความต้องการทางด้านสังคมหรือความผูกพัน ว่าบุคคลต่างต้องการมีและผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น ต้องการ การยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีความเป็นมิตรไมตรี เป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น ชอบสถานการณ์ในการร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน ต้องการความผูกพัน จึงมีสิ่งจูงใจด้านความเป็นมิตร มนุษย์มีความต้องการทางสังคม มีความปรารถนาและให้ความสำคัญต่อสังคมมากกว่าความสำเร็จของงาน เอาใจใส่กับความรู้สึกของบุคคลอื่นอย่างจริงจัง

บุคลิกภาพของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูง มี 4 ประการ ได้แก่

1. การปฏิบัติงานที่ดีขึ้นเมื่อได้รับสัมพันธภาพที่ดี
2. การรักษาสัมพันธภาพระหว่างตนเองกับองค์กรหรือกลุ่มชอบทำงานเป็นทีม เป็นคนเรียนรู้ความสัมพันธ์ทางสังคมได้รวดเร็ว จะหลีกเลี่ยงการเวลาอยู่คนเดียว ต้องการความอบอุ่นจากผู้อื่น หาโอกาสพบเพื่อนใหม่และต้องการให้เพื่อนใหม่เป็นเพื่อนสนิท
3. การร่วมมือ การทำตามและหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง พยายามรักษาความสัมพันธ์ด้วยการยอมทำตาม

หลีกเลี่ยงปัญหาสังคม

4. มีความเกรงกลัวต่อการถูกปฏิเสธ มีความกังวลใจต่อการถูกตีค่าทางสังคมค่าวิจารณ์ของผู้อื่น

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นโดย Abraham Maslow นักจิตวิทยาชาวอังกฤษซึ่งระบุว่ามนุษย์มีความต้องการเรียงลำดับจากระดับพื้นฐานที่สุดไปยังระดับสูงสุดอธิบายถึงความพึงพอใจและความต้องการของมนุษย์ โดยมีข้อสมมติฐานเกี่ยวกับมนุษย์ 3 ประการ คือ

1. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการสนองแล้วความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการที่ไม่มีวันสิ้นสุด จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีวันสิ้นสุด โดยจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนตาย

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไปความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงก็จะมี การเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ความต้องการในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เพิ่มพูนความรู้ ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ ไปตามวัตถุประสงค์ของแต่ละบุคคล รวมทั้งสามารถดำรงอยู่ในสังคมหรือประสบความสำเร็จในชีวิต หน้าที่การงานควรมีแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง ความหมายของการพัฒนาตนเอง นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ ดังนี้

กรรณก วงศ์พันธุ์เศรษฐ์ (อ้างถึงในเกศรินทร์ วิริยะอาภรณ์, 2545) ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเองหมายถึง การขยายขอบเขตความสามารถในการใช้ความรู้ ความสามารถของบุคคลได้อย่างเต็มที่และประยุกต์ใช้

ความรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับมา เพื่อแก้ปัญหาหรือหาข้อยุติปัญหาในสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่แตกต่างออกไปในเรื่องนี้

ศศลักษณ์ ทองปานดี (2551) การพัฒนาตนเอง หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น และการพัฒนาบุคคลควรส่งเสริม และพัฒนาทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาอย่างทั่วถึงสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

โสภณ ช้างกลาง (2550) การพัฒนาตนเอง หมายถึง การดึงเอาศักยภาพของตนเองออกมาแก้ไขปรับเปลี่ยนให้เกิดความเจริญดีขึ้นกว่าเดิม สร้างความแปลกใหม่ให้กับตนเอง เป็นการสร้างศักยภาพของตนเองให้ดีขึ้น เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสถานการณ์ที่ต่างต่างกันได้ได้อย่างมีความสุข เป็นกระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ เพื่อยกระดับมาตรฐานหรือความชำนาญในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นและตนเองมีความเจริญก้าวหน้า

ศรีแพร ทวีลาภากุล (2549) การพัฒนาตนเอง หมายถึง การปฏิบัติตัวของบุคคลในอันที่จะสร้างเสริมศักยภาพของตนเองให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ เป็นผลให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพได้ทุกสถานการณ์แวดล้อมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในชีวิตในการศึกษาค้นคว้าวิจัยได้ให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินตนเองว่ามีการพัฒนาตนเองในประเด็นต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเด็นหลัก คือ การพัฒนาตนเองโดยตนเอง และการพัฒนาตนเองโดยผู้อื่น

เกศรินทร์ วิริยะอาภรณ์ (2545) สรุปการพัฒนาตนเองได้ว่า องค์ประกอบของการพัฒนาตนเองอยู่ที่การเตรียมความพร้อมของร่างกายและจิตใจ พร้อมจะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทั้งในตนเองและสิ่งแวดล้อมรอบตัว รวมทั้งสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

เป้าหมายของการพัฒนาตนเอง

ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2542 : หน้า 347) (อ้างถึงในฐิตาภา ทองไชย, 2562) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาตนเอง เพื่อจะได้ก้าวไปสู่ความปรารถนา

อันสูงสุดและยิ่งใหญ่ บุคคลจะต้องเริ่มด้วยการกำหนดเป้าหมาย ซึ่งเป้าหมายที่ดี จะต้องมิลักษณะเฉพาะ และมีความชัดเจน สำหรับเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาตนเองที่ควรจะมีในชีวิต มี 6 ประการ ดังนี้

1. เป้าหมายเกี่ยวกับงาน
2. เป้าหมายเกี่ยวกับเงิน
3. เป้าหมายเกี่ยวกับสุขภาพกาย
4. เป้าหมายเกี่ยวกับสุขภาพจิต
5. เป้าหมายเกี่ยวกับครอบครัว
6. เป้าหมายเกี่ยวกับสุขภาวะทาง

ปัญญา

ประกาศ หลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้อง

ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง การกำหนดชื่อสาขาวิชา สำหรับการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และการเทียบเคียงสาขาวิชาที่เคยกำหนดไปแล้ว พ.ศ. 2562

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งและถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ สำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2565

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งและถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2565

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งศาสตราจารย์เกียรติคุณ พ.ศ. 2560

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วย การแต่งตั้งผู้ศาสตราจารย์พิเศษ รองศาสตราจารย์พิเศษ และศาสตราจารย์พิเศษ พ.ศ. 2560

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วย มาตรฐานภาระงานและผลงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นของคณาจารย์ พบการศึกษาเกี่ยวกับการยื่นขอกำหนด

ตำแหน่งทางวิชาการ ดังนี้

ทรงสิริ วิจิตรานนท์. (มทร.พระนคร) ศึกษาเรื่อง การทำผลงานทางวิชาการเพื่อดำรงตำแหน่งวิชาการของ อาจารย์คณะศิลปศาสตร์ ผลการวิจัย พบว่า อาจารย์ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับผลงานวิชาการและหลักเกณฑ์วิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ทางวิชาการระดับปานกลางเหตุผลที่อาจารย์ต้องการทำ ผลงานทางวิชาการสูงสุด คือ ตอบสนองความต้องการ คำนวณของตนเอง และเหตุผลที่ไม่ต้องการทำผลงาน วิชาการสูงสุด คือ ไม่มีแรงจูงใจที่เพียงพอ ปัญหาและ อุปสรรคในการทำผลงานทางวิชาการมากที่สุด ต้อง ทำงานอื่นนอกเหนือการสอน สำหรับความต้องการให้ สนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการมากที่สุด คือ ช่อง ทางในการให้ข้อมูลการผลิตผลงานวิชาการควรมีหลาย ช่องทาง การทดสอบด้วยค่าที่ พบว่า เพศชายและเพศ หญิงมีปัญหาและอุปสรรคในการทำผลงานทางวิชาการ ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชาญวิทย์ ปราบพยัคฆ์. (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำวิจัยของบุคลากรสาย วิชาการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ผลการวิจัย พบว่า จุดแข็ง ที่สำคัญ คือ ความก้าวหน้าในอาชีพอาจารย์ การพัฒนา ศักยภาพด้านความรู้ของตนเองเพิ่มขึ้น และความมีชื่อเสียง จุดอ่อนที่สำคัญคือ ไม่เข้าใจวิธีการเขียนเอกสาร ประกอบการสอน ไม่มีเวลา และไม่มีหัวข้อวิจัยที่น่าสนใจ โอกาสที่สำคัญ คือ เกณฑ์บังคับมหาวิทยาลัย คณะ มีเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการตอบแทน และสิทธิอื่น ๆ จากตำแหน่งทางวิชาการ อุปสรรคที่สำคัญคือ ขาดงบประมาณในการทำวิจัย คณะไม่มีเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษา เฉพาะด้าน และคณะปรับเปลี่ยนเกณฑ์การประเมินบ่อย ครั้ง

นางสาวฐิติภา ทองไชย. (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธิญบุรี ผลการวิจัย พบว่า

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพล ทั้ง 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภายใน และปัจจัยแวดล้อม โดยภาพรวมไม่มีผลต่อ

การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 0.90 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

2. ปัจจัยภายใน ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจ ใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ และการพัฒนาตนเอง ไม่มี อิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร สายวิชาการ โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 0.90 อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัจจัยแวดล้อม ทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ นโยบายมหาวิทยาลัย และระเบียบกฎเกณฑ์ไม่มีอิทธิพล ต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสาย วิชาการ โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 0.90 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิธีการศึกษา การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษารูปแบบผสม ผสานเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ (Mixed methods Approach) ใช้รูปแบบการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณใช้ แบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้แบบ สัมภาษณ์เชิงลึก และแบบบันทึกข้อมูลเชิงสถิติ ศึกษาใน คณะอาจารย์คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

1. การเก็บข้อมูลโดยการออกแบบสอบถามใน การสำรวจ “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการของคณาจารย์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัย ขอนแก่น”

2. การเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ เพื่อหา “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของ คณาจารย์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น”

2.1 กลุ่มเป้าหมายในการเก็บข้อมูล สัมภาษณ์ คณาจารย์ที่ประสบความสำเร็จในการยื่นขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่ง ศาสตราจารย์ จำนวน 5 คน

2.2 ผู้วิจัยได้ติดต่อทบทวนผู้ตอบ คำถามในการสัมภาษณ์ โดยผ่านทางภาควิชา เพื่อขอ ความร่วมมือในการนัดวัน เวลา สัมภาษณ์

2.3 ตัวอย่าง คำถาม (Guideline)

1. ความคิดเห็นอย่างไรกับการยื่นขอ

กำหนดตำแหน่งทางวิชาการในปัจจุบัน

2. ท่านมีข้อเสนอแนะในการช่วยคณาจารย์ที่ยังไม่ยื่นขอ
กำหนดตำแหน่งอย่างไร

3. หากท่านได้เป็น คณบดีคณะแพทยศาสตร์ คนต่อไป
ท่านจะมีวิสัยทัศน์อย่างไร

ในการผลักดันให้คณาจารย์ในคณะฯ แห่งนี้
เป็นศาสตราจารย์

3. สรุปและจัดทำรายงาน

3.1 นำเสนอข้อมูลวิจัยปัจจัยที่ทำให้บุคลากรยื่นขอ
ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น

4. ระยะเวลาและสถานที่ทำวิจัย :

1 มีนาคม 2565 – 30 ตุลาคม 2565 ณ คณะ
แพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

โดยจะเริ่มดำเนินการเก็บข้อมูลภายหลังได้รับการ
พิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรม แล้ว

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ เชีง
พรรณนา (ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความแปรปรวน)

2. การสนทนาสัมภาษณ์เชิงลึก (Deep Inter-
view) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)
ผลการวิจัยและผลการดำเนินงาน

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานเชิง
คุณภาพและเชิงปริมาณ (Mixed methods Approach)
ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออก
เป็น 2 ตอน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของสถานภาพผู้
ตอบแบบสอบถาม

2. สภาพปัจจัยในการเสนอขอ กำหนด
ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ คณะแพทยศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

3. สภาพปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเสนอ
ขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการของ คณะแพทยศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีเก็บ
ข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ (Interview)

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=194)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	86	44.33
หญิง	108	55.67
รวม	194	100.00
2. กลุ่มประชากร แบ่งตาม Generation (กรมสุขภาพจิต)		
Gen Y 21 – 42 ปี	145	74.74
Gen X 43 ปีขึ้นไป	49	25.26
รวม	194	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาโท	41	21.13
ปริญญาเอก	153	78.87
รวม	194	100.00
4. ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการ	5	2.58
พนักงานมหาวิทยาลัย	189	97.42
รวม	194	100.00

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=194)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ตำแหน่งปัจจุบัน		
อาจารย์	83	42.78
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	69	35.57
รองศาสตราจารย์	42	21.55
รวม	194	100.00
8. อายุงาน (การปฏิบัติงานในคณะแพทยศาสตร์)		
1 – 10 ปี	99	51.03
11 – 20 ปี	21	10.82
21 ปีขึ้นไป	74	38.14
รวม	194	100.00
9. สถานภาพ		
โสด	99	51.03
สมรส	95	48.97
รวม	194	100.00
7. เงินเดือนปัจจุบัน		
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20,000 – 40,000 บาท	53	27.32
40,001 – 50,000 บาท	80	41.24
50,001 – 60,000 บาท	21	10.82
60,001 – 70,000 บาท	18	9.28
70,001 บาทขึ้นไป	22	11.34
รวม	194	100.00
สังกัดสาขาวิชาปรีคลินิก		
กายวิภาคศาสตร์	15	7.73
จิตเวชศาสตร์	6	3.09
จุลชีววิทยา	11	5.67
ชีวเคมี	13	6.7
นิติเวชศาสตร์	2	1.03
ปรสิตวิทยา	8	4.12
เภสัชวิทยา	6	3.09
รังสีวิทยา	16	8.25
เวชศาสตร์เขตร้อน	2	1.03
เวชศาสตร์ชุมชนฯ	5	2.58
เวชศาสตร์ฟื้นฟู	7	3.61
สรีรวิทยา	9	4.64
รวม	194	100.00

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=194)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สังกัดสาขาวิชาคลินิก		
กุมารเวชศาสตร์	12	6.19
จักษุวิทยา	5	2.58
พยาธิวิทยา	11	5.67
วิสัญญีวิทยา	5	2.58
เวชศาสตร์ฉุกเฉิน	7	3.61
ศัลยศาสตร์	15	7.73
สูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา	9	4.64
โสต ศอ นาสิกวิทยา	6	3.09
ออร์โธปิดิกส์	7	3.61
อายุรศาสตร์	17	8.76
รวม	194	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 55.67 และเพศชาย 86 คน คิดเป็นร้อยละ 44.33 ตามลำดับ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มประชากร Generation Y มีอายุระหว่าง 21 – 42 ปี คิดเป็นร้อยละ 74.74 และอายุผู้ตอบแบบสอบถามได้แบ่งตามกลุ่มอายุ Generation อ้าอิงช่วงกรมสุขภาพจิต กลุ่มประชากร Generation X มีอายุ 43 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 25.26 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกเป็นส่วนใหญ่เท่ากับจำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 78.87 รองลงมาระดับปริญญาโท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 21.13 มีประเภทบุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 97.42 และประเภทบุคลากรที่เป็นข้าราชการ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.58 มีการดำรงตำแหน่งอาจารย์เป็นส่วนใหญ่ จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 42.78 รองลงมาตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 35.57 และตำแหน่งรองศาสตราจารย์ 42 คน คิดเป็นร้อยละ 21.55 ด้านอายุงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 1 – 10 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 51.03 รองลงมาอายุงาน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 38.14 และอายุงาน 11 – 20 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.82 ตามลำดับ ด้านสถานภาพการสมรสไม่แตกต่าง

กันมาก โสต จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 51.03 และสมรส จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 48.97

ในส่วนของการสังกัดสาขาวิชาทั้งหมดมี 22 สาขาวิชา ประกอบด้วยสาขาวิชาปรีคลินิก 12 สาขาวิชาและคลินิก 10 สาขาวิชา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดอยู่สาขาวิชาอายุรศาสตร์ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.76 รองลงมาเป็นสาขาวิชา รังสีวิทยา จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 8.25 สังกัดสาขาวิชา กายวิภาคศาสตร์ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.73 สังกัดสาขาวิชาศัลยศาสตร์ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.73 สังกัดสาขาวิชาชีวเคมี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 สาขาวิชากุมารเวชศาสตร์ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.19 สาขาวิชาจุลชีววิทยา จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.67 สาขาวิชาพยาธิวิทยา จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.67 สาขาวิชาสูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.64 สาขาวิชาสูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.64 สาขาวิชาปรสิตวิทยา จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.12 สาขาวิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.61 สาขาวิชาเวชศาสตร์ฉุกเฉิน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.61 สาขาวิชาออร์โธปิดิกส์ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.61 สาขาวิชาจิตเวชศาสตร์ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.09 สาขาวิชาเภสัชวิทยา จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ

ละ 3.09 สาขาวิชาโสต ศอ นาสิกวิทยา จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.09 สาขาวิชาเวชศาสตร์ชุมชนฯ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.58 สาขาวิชาจักษุวิทยา จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.58 สาขาวิชาวิสัญญีวิทยา จำนวน 5

คน คิดเป็นร้อยละ 2.58 สาขาวิชานิติเวชศาสตร์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.03 สาขาวิชาเวชศาสตร์เขตร้อน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.03 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการเข้าอบรมการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ

การเข้ารับการอบรม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เคย	72	38.14
เคย	122	61.86
รวม	194	100.00
จำนวนครั้งการเข้าอบรม		
1 - 2 ครั้ง	111	90.98
3 - 5 ครั้ง	11	9.02
รวม	122	100.00

4.2 สภาพปัจจัยภายในที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ระดับความคิดเกี่ยวกับสภาพปัจจัยภายในที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 4 ด้าน คือ 1. ด้านเจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์ 2. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 3. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และ 4. ด้านการพัฒนาตนเอง

โดยผู้วิจัยนำข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจัยภายในที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 194 ราย มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลมาตรฐานค่า 4 ระดับ ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านเจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์

สภาพปัจจัย	Mean	S.D.	แปลผล	ลำดับ
สามารถสร้างฐานะที่มั่นคงได้จากการประกอบวิชาชีพอาจารย์	3.33	0.71	เห็นด้วยมาก	7
วิชาชีพอาจารย์เป็นวิชาชีพที่ต้องตื่นตัวทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	3.90	0.33	เห็นด้วยมาก	1
รู้สึกมีความสุขที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพอาจารย์	3.60	0.54	เห็นด้วยมาก	6
รู้สึกกว่าวิชาชีพอาจารย์เป็นวิชาชีพที่เปิดโอกาสให้ท่านได้ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เสมอ	3.64	0.57	เห็นด้วยมาก	5
วิชาชีพอาจารย์เป็นวิชาชีพที่ทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ	3.67	0.52	เห็นด้วยมาก	3
วิชาชีพอาจารย์ทำให้ท่านเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ ได้รับความไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง	3.75	0.48	เห็นด้วยมาก	2
โอกาสและความสำเร็จ คือสิ่งที่ท่านสามารถสร้างขึ้นเองได้จากการประกอบวิชาชีพอาจารย์	3.64	0.53	เห็นด้วยมาก	4
ผลรวมระดับความคิดเห็นปัจจัยเจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์	3.65	0.37	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า โดยภาพรวมสภาพปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับเห็นด้วยมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.37 เมื่อวิเคราะห์รายประเด็นพบว่า

ประเด็นที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ วิชาชีพอาจารย์เป็นวิชาชีพที่ต้องตื่นตัวทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.33 วิชาชีพอาจารย์ทำให้ท่านเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือได้รับความไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48 วิชาชีพอาจารย์เป็นวิชาชีพที่

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

สภาพปัจจัย	Mean	S.D	แปลผล
เป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะบรรลุเป้าหมายที่ท้าทาย	3.39	0.62	เห็นด้วยมาก
มีความต้องการเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม	3.25	0.69	ค่อนข้างเห็นด้วย
เป็นผู้ไม่หวังค่าตอบแทนในการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	2.47	1.07	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย
ผลรวมระดับความคิดเห็นปัจจัย	3.04	0.57	ค่อนข้างเห็นด้วย

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า โดยภาพรวมสภาพปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับค่อนข้างเห็นด้วย ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.37 เมื่อวิเคราะห์รายประเด็นพบว่า

ประเด็นที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ เป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะบรรลุเป้าหมายที่ท้าทาย ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62

ทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 โอกาสและความสำเร็จ คือสิ่งที่ท่านสามารถสร้างขึ้นเองได้จากการประกอบวิชาชีพอาจารย์ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53 รู้สึกว่าวิชาชีพอาจารย์เป็นวิชาชีพที่เปิดโอกาสให้ท่านได้ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เสมอ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 รู้สึกมีความสุขที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพอาจารย์ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54 และสามารถสร้างฐานะที่มั่นคงได้จากการประกอบวิชาชีพอาจารย์ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71

ประเด็นที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ได้แก่ มีความต้องการเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69

ประเด็นที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างไม่เห็นด้วย ได้แก่ เป็นผู้ไม่หวังค่าตอบแทนในการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.47 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.07

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์

สภาพปัจจัย	Mean	S.D.	แปลผล	ลำดับ
มีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เมื่อได้รับสัมพันธภาพที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน หรือ สังคมรอบข้าง	3.72	0.47	เห็นด้วยมาก	1
ชอบทำงานเป็นทีม	3.43	0.65	เห็นด้วยมาก	3
ชอบให้ความร่วมมือ ทำตามและหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง เพื่อรักษาสัมพันธ ด้วยการยอมทำตาม หลีกเลี่ยงปัญหา	3.34	0.73	เห็นด้วยมาก	4
มีความพึงพอใจ ถ้าการกระทำของท่านได้รับการยอมรับจากสังคม	3.50	0.55	เห็นด้วยมาก	2
ผลรวมระดับความคิดเห็นปัจจัย	3.50	0.43	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า โดยภาพรวม สภาพปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีระดับความคิดเห็น อยู่ที่ระดับเห็นค่อนข้างเห็นด้วย ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.37 เมื่อวิเคราะห์ราย ประเด็นพบว่า

ประเด็นที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก ได้แก่ มีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เมื่อได้รับ สัมพันธภาพที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน หรือสังคมรอบข้าง

ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47 มีความพึงพอใจ ถ้าการกระทำของท่านได้รับการยอมรับ จากสังคม ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน 0.55 ชอบทำงานเป็นทีม ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 และ ชอบให้ความ ร่วมมือ ทำตามและหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง เพื่อรักษา สัมพันธ์ด้วยการยอมทำตาม หลีกเลี่ยงปัญหา ที่ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.34 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านการพัฒนาตนเอง

สภาพปัจจัย	Mean	S.D.	แปลผล
มีความมุ่งมั่นในการศึกษา ค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อการทำผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง	3.47	0.66	เห็นด้วยมาก
การตระหนักถึงความสำคัญในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	3.55	0.65	เห็นด้วยมาก
มีความรู้ความเข้าใจและทักษะในการทำผลงานทางวิชาการ	3.24	0.76	ค่อนข้างเห็นด้วย
มีความสนใจในการอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ	3.17	0.81	ค่อนข้างเห็นด้วย
มีเวลาว่างที่จะเสวนาทางวิชาการเพื่อนำไปสู่การทำผลงานทางวิชาการ	2.57	0.99	ค่อนข้างเห็นด้วย
สุขภาพไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำผลงานทางวิชาการ	3.32	0.82	เห็นด้วยมาก
ได้รับกำลังใจจากคนรอบข้าง เพื่อเป็นแรงกระตุ้นในการทำผลงานทางวิชาการ	3.38	0.67	เห็นด้วยมาก
ผลรวมระดับความคิดเห็นปัจจัย ด้านการพัฒนาตนเอง	3.24	0.54	ค่อนข้างเห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า โดยภาพรวมสภาพปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับเห็นค่อนข้างเห็นด้วย ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54 เมื่อวิเคราะห์รายประเด็นพบว่า

ประเด็นที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ การทำนตระหนักถึงความสำคัญในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 มีความมุ่งมั่นในการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อการทำผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.66 ได้รับกำลังใจจากคนรอบข้าง เพื่อเป็นแรงกระตุ้นในการทำผลงานทางวิชาการ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 และ สุขภาพไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำผลงานทางวิชาการ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82 ตามลำดับ

ประเด็นที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ได้แก่ มีความรู้ความเข้าใจและทักษะในการทำผลงานทางวิชาการ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76 มีความสนใจในการอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81 และ มี

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านนโยบายมหาวิทยาลัยขอนแก่น

สภาพปัจจัย	Mean	S.D	แปลผล
มหาวิทยาลัยกำหนดนโยบายการพัฒนาอาจารย์ เพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่ชัดเจน และแจ้งให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.15	0.80	ค่อนข้างเห็นด้วย
มหาวิทยาลัยกำหนดระเบียบและแนวทางปฏิบัติที่เอื้อต่อการทำผลงานทางวิชาการอย่างเพียงพอ เช่น อนุญาตให้ลาเพื่อไปทำผลงานทางวิชาการ	2.81	0.98	ค่อนข้างเห็นด้วย
ผลรวมระดับความคิดเห็นปัจจัย	2.98	0.80	ค่อนข้างเห็นด้วย

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า โดยภาพรวมสภาพปัจจัย ด้านนโยบายมหาวิทยาลัยขอนแก่น มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับเห็นค่อนข้างเห็นด้วย ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80 เมื่อวิเคราะห์รายประเด็นพบว่า

ประเด็นที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ได้แก่ มหาวิทยาลัยกำหนดนโยบาย

เวลาว่างที่จะเสวนาทางวิชาการเพื่อนำไปสู่การทำผลงานทางวิชาการ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.99 ตามลำดับ

4.3 สภาพปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ระดับความคิดเกี่ยวกับสภาพปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 4 ด้าน คือ 1. นโยบายมหาวิทยาลัย 2. เหตุผลที่ต้องการทำผลงานทางวิชาการ 3. ปัญหาและอุปสรรคในการผลิตผลงานทางวิชาการ 4. ความต้องการ การสนับสนุนการทำผลงานวิชาการ

โดยผู้วิจัยนำข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจัยภายในที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 194 ราย มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลมาตรฐานประมาณค่า 4 ระดับ ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้

การพัฒนาอาจารย์ เพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่ชัดเจน และแจ้งให้ทราบอย่างทั่วถึง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80 มหาวิทยาลัยกำหนดระเบียบและแนวทางปฏิบัติที่เอื้อต่อการทำผลงานทางวิชาการอย่างเพียงพอ เช่น อนุญาตให้ลาเพื่อไปทำผลงานทางวิชาการ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.98

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านเหตุผลที่ต้องการทำผลงานทางวิชาการ

สภาพปัจจัย	Mean	S.D	แปลผล
ตอบสนองข้อกำหนด ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ข้อกำหนดเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการของผู้มีตำแหน่งทางวิชาการของ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.)	3.44	0.71	เห็นด้วยมาก
ได้รับแรงกดดันจากมหาวิทยาลัย คณะ และเพื่อนร่วมงาน	2.78	0.98	ค่อนข้างเห็นด้วย
ต้องการผลงานทางวิชาการไปพัฒนาในการเรียนการสอน	3.10	0.86	ค่อนข้างเห็นด้วย
ต้องการสร้างชื่อเสียงให้เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ	3.12	0.88	ค่อนข้างเห็นด้วย
ต้องการรายได้เพิ่มเติมจากฐานเงินเดือน	3.43	0.79	เห็นด้วยมาก
ตอบสนองความต้องการค้นคว้า/ เพิ่มพูนความรู้ของตนเอง	3.43	0.69	เห็นด้วยมาก
ต้องการแก้ปัญหาของชุมชน หรือปัญหาในงานที่ปฏิบัติอยู่	3.28	0.78	เห็นด้วยมาก
เป็นโอกาสให้ได้เดินทางไปนำเสนอผลงานทางวิชาการในที่ต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ	3.24	0.83	ค่อนข้างเห็นด้วย
ผลรวมระดับความคิดเห็นปัจจัย	3.23	0.48	ค่อนข้างเห็นด้วย

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า โดยภาพรวมสภาพปัจจัย ด้านเหตุผลที่ต้องการทำผลงานทางวิชาการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับเห็นค่อนข้างเห็นด้วย ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48 เมื่อวิเคราะห์รายประเด็นพบว่า

ประเด็นที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ตอบสนองข้อกำหนด ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ข้อกำหนดเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการของผู้มีตำแหน่งทางวิชาการของ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 ตอบสนองความต้องการค้นคว้า/ เพิ่มพูนความรู้ของตนเอง ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 ต้องการรายได้เพิ่มเติมจากฐานเงินเดือน ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79 และ

ต้องการแก้ปัญหาของชุมชน หรือปัญหาในงานที่ปฏิบัติอยู่ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78 ตามลำดับ

ประเด็นที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ได้แก่ เป็นโอกาสให้ได้เดินทางไปนำเสนอผลงานทางวิชาการในที่ต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83 ต้องการสร้างชื่อเสียงให้เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.88 ต้องการผลงานทางวิชาการไปพัฒนาในการเรียนการสอน ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86 และ ได้รับแรงกดดันจากมหาวิทยาลัย คณะ และเพื่อนร่วมงาน ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.98 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านปัญหาและอุปสรรคในการผลิตผลงานทางวิชาการ

สภาพปัจจัย	Mean	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ไม่มีแหล่งทุนในการทำผลงานทางวิชาการ	3.03	0.91	ค่อนข้างเห็นด้วย	4
ขาดความรู้และความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีพิจารณาการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	2.67	0.91	ค่อนข้างเห็นด้วย	9
ไม่สนใจ หรือไม่มีแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ	2.22	0.97	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	8
ไม่มีเวลา เนื่องจากภาระงานสอนมาก	3.22	0.90	ค่อนข้างเห็นด้วย	3
ไม่มีเวลา เนื่องจากภาระงานด้านบริการ บริหาร หรืองานอื่น ๆ มากเกินไป	3.31	0.91	เห็นด้วยมาก	2
ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกและปัจจัยพื้นฐานในการทำผลงานทางวิชาการ เช่น สถานที่ในการทำวิจัย ที่ปรึกษาในการทำวิจัย	3.03	0.97	ค่อนข้างเห็นด้วย	5
ไม่ได้รับความร่วมมือในการทำผลงานวิชาการจากหน่วยงานหรือบุคคลอื่น	2.44	0.99	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	7
เหนื่อยล้าจากการทำงานประจำ ต้องการพักผ่อน	3.39	0.87	เห็นด้วยมาก	1
ผลรวมระดับความคิดเห็นปัจจัย	2.91	0.65	ค่อนข้างเห็นด้วย	

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่า โดยภาพรวมสภาพปัจจัย ด้านปัญหาและอุปสรรคในการผลิตผลงานทางวิชาการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับเห็นค่อนข้างเห็นด้วย ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 เมื่อวิเคราะห์รายประเด็นพบว่า

ประเด็นที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ เหนื่อยล้าจากการทำงานประจำ ต้องการพักผ่อน ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.87 และ ไม่มีเวลา เนื่องจากภาระงานด้านบริการ บริหาร หรืองานอื่น ๆ มากเกินไป ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.91 ตามลำดับ

ประเด็นที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย ได้แก่ ไม่มีเวลา เนื่องจากภาระงานสอนมาก ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.90 ไม่มีแหล่งทุนในการทำผลงานทางวิชาการ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.91 ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกและปัจจัยพื้นฐานในการทำผลงานทางวิชาการ เช่น สถานที่ในการทำวิจัย ที่ปรึกษาในการทำวิจัย ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.97 ขาดความรู้และความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีพิจารณาการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.91

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ด้านความต้องการ การสนับสนุนการทำผลงานวิชาการ

สภาพปัจจัย	Mean	S.D.	แปลผล	ลำดับ
การจัดประชุม/อบรม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการการทำผลงานทางวิชาการ	3.22	0.77	ค่อนข้างเห็นด้วย	6
การจัดสรรกองทุนกู้ยืมเพื่อทำผลงานทางวิชาการ	2.84	1.01	ค่อนข้างเห็นด้วย	7
การให้ข้อมูลเรื่องหลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณา การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่เป็นปัจจุบัน	3.67	0.57	เห็นด้วยมาก	2
การอนุญาตให้อาจารย์ลดภาระงานสอนในกรณีอยู่ในช่วงการทำผลงานวิชาการ	3.42	0.79	เห็นด้วยมาก	5
การลดภาระงานอื่น ๆ ให้น้อยลง	3.42	0.79	เห็นด้วยมาก	5
การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกและปัจจัยพื้นฐานในการทำผลงานทางวิชาการ เช่น สถานที่ในการทำวิจัย ที่ปรึกษาในการทำวิจัย คอมพิวเตอร์ ให้อย่างเพียงพอ	3.63	0.58	เห็นด้วยมาก	3
การจัดระบบพี่เลี้ยงให้กับอาจารย์ที่ต้องการทำผลงานทางวิชาการ	3.52	0.69	เห็นด้วยมาก	4
การลดขั้นตอนการดำเนินการส่งผลงานทางวิชาการ	3.83	0.39	เห็นด้วยมาก	1
ผลรวมระดับความคิดเห็นปัจจัย	3.44	0.44	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่า โดยภาพรวมสภาพปัจจัย ด้านความต้องการ การสนับสนุนการทำผลงานวิชาการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับเห็นค่อนข้างเห็นด้วย ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 เมื่อวิเคราะห์รายประเด็นพบว่า

ประเด็นที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ลดขั้นตอนการดำเนินการส่งผลงานทางวิชาการ ที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.39 ให้ข้อมูลเรื่องหลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณา การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่เป็นปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกและปัจจัยพื้นฐานในการทำผลงานทางวิชาการ เช่น สถานที่ในการ

ทำวิจัย ที่ปรึกษาในการทำวิจัย คอมพิวเตอร์ ให้อย่างเพียงพอ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58 จัดประชุม/อบรม/สัมมนาเชิงปฏิบัติการการทำผลงานทางวิชาการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77 การจัดสรรกองทุนกู้ยืมเพื่อทำผลงานทางวิชาการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.01

การรับรู้ภาวะเปียบและขั้นตอนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายผู้สอนส่วนมากไม่ทราบมากที่สุด เกี่ยวกับงานวิจัยที่ไม่ปรากฏในฐานข้อมูล TCI จำนวน 137 คน ร้อยละ 70.62 วิธีการเขียน ก.พ.อ. 03 หรือ ก.พ.ว.มข. 03 จำนวน 137 คน ร้อยละ 70.62 และ ข้อบังคับ มข. ฉบับ 2565 จำนวน 59 คน ร้อยละ 30.41 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ความรู้ ความเข้าใจ ในหลักเกณฑ์และวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

การรับรู้	ทราบ(%)	ไม่ทราบ(%)	ทราบแต่ไม่ครบทุกเรื่อง	ลำดับ
1. ต้องผ่านประเมินการสอนก่อนยื่นขอตำแหน่งฯ ผศ. รศ.	192 98.97	2 1.03	-	11
2. เอกสารหลักฐานที่ใช้ประกอบการประเมินการสอน ประกอบด้วย มคอ.3 ตารางเรียน แผนการสอน สรุปลักษณะการสอน สื่อการสอน แบบประเมินโดยกรรมการระดับภาควิชา แบบประเมินโดยนักศึกษาแบบบรรยายและแบบปฏิบัติ แบบสรุปภาระงานที่สอนและหัวข้ออื่น ๆ ที่สอน	116 59.79	4 2.06	74 38.14	10
3. ท่านสามารถใช้ผลการประเมินการสอน ประกอบในการขอตำแหน่งทางวิชาการได้ ภายในกำหนด 3 ปี นับจากวันประเมิน	165 85.05	29 14.95	-	6
4. ท่านต้องมีเอกสารประกอบการสอน วิชาที่ท่านสอนเป็นหลัก ที่ใช้ประกอบการสอนมาแล้ว	181 93.30	13 6.70	-	9
5. การประเมินการสอน ต้องมีชั่วโมงสอน 45 ชั่วโมงต่อระบบทวิภาค ซึ่งเทียบค่าได้ไม่น้อยกว่า 3 หน่วยกิต ซึ่งรวมการสอนแบบบรรยายและการสอนแบบปฏิบัติ	160 82.47	34 17.53	-	5
6. สาขาวิชาที่ท่านจะยื่นคือสาขาวิชาอะไร และมีรหัสสาขาวิชาอะไร	154 79.38	40 20.62	-	4
7. ท่านรู้จักวิธีการเขียน ก.พ.อ. 03 หรือ ก.พ.ว.มข. 03 (แบบคำขอรับการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ)	133 68.56	61 31.44	-	2
8. การยื่นขอตำแหน่งต้องแนบใบ EC งานวิจัย (ที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยในมนุษย์)	172 88.66	22 11.34	-	7
9. ท่านทราบหรือไม่ว่า การยื่นขอตำแหน่งต้องแนบ แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในงานทางวิชาการ	180 92.78	14 7.22	-	8
10. วิจัย ระดับชาติที่ไม่ปรากฏในฐานข้อมูล TCI หากตีพิมพ์หลังวันที่ 8 มกราคม 2565 ต้องมีหนังสือรับรองจากวารสารวิชาการ ว่าได้ผ่าน peer reviewer อย่างน้อย 3 คน	57 29.38	137 70.62	-	1
11. มข. มีข้อบังคับว่าด้วยคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งและถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ สำหรับ พนักงาน มข. พ.ศ. 2565	135 69.59	59 30.41	-	3

จากตารางที่ 4.11 การรับรู้กฎระเบียบและขั้นตอนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายผู้สอนส่วนมากไม่ทราบ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งมากที่สุด คือ งานวิจัยที่ไม่ปรากฏในฐานข้อมูล TCI จำนวน 137 คน ร้อยละ 70.62 วิธีการ

เขียน ก.พ.อ. 03 หรือ ก.พ.ว. มข. 03 จำนวน 137 คน ร้อยละ 70.62 รองลงมาคือ ข้อบังคับ มข. ฉบับ 2565 จำนวน 59 คน ร้อยละ 30.41 ด้านที่มีจำนวนไม่ทราบ น้อยที่สุด คือ ต้องผ่านประเมินการสอนก่อนยื่นขอตำแหน่งฯ ผศ. รศ. จำนวน 2 คน ร้อยละ 1.03

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจัยภายในที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	ยังไม่เข้าสู่ตำแหน่ง(อาจารย์) mean(SD)	เข้าสู่ตำแหน่งแล้ว (ผศ.รศ.) mean(SD)	P-value
เจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์	3.59(0.38)	3.69(0.35)	0.04
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	2.99(0.55)	3.07(0.57)	0.32
แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์	3.48(.439)	3.52(.426)	0.59
การพัฒนาตนเอง	3.20(.531)	3.27(.542)	0.33

จากตารางที่ 4.12 มีปัจจัยภายในและปัจจัยแวดล้อม ที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 4 ปัจจัย ได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ การพัฒนาตนเอง ซึ่งจากศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์ มีความ

แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างอาจารย์ที่ยังไม่เข้าสู่ตำแหน่ง และอาจารย์ที่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการแล้ว (P=0.04) อาจารย์ที่ยังไม่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมีคะแนน ด้านเจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์ น้อยกว่า อาจารย์ที่เข้าสู่ตำแหน่งแล้ว

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์

	odds ratio	Dy/Dx	p-value
เพศ (ชาย : หญิง)	1.30	.066	0.48
อายุ	1.29	.608	<0.001*
การศึกษา	1.61	.116	0.27
เจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์	1.89	.204	0.35
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	0.71	-.186	0.42
แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์	0.89	.048	0.82
การพัฒนาตนเอง	1.69	.077	0.31
เหตุผลที่ต้องการทำผลงานทางวิชาการ	1.15	-.054	0.77
ปัญหาและอุปสรรคในการผลิตผลงานทางวิชาการ	2.35	.307	0.02*
ความต้องการสนับสนุนการทำผลงาน	0.29	-.304	0.02*

* มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อวิเคราะห์ด้านปัจจัยที่มีผลต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ (ตารางที่ 4.13) ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการและมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติประกอบด้วยด้านอายุ (p<0.001) ด้านปัญหาและอุปสรรคในการผลิตผลงานทางวิชาการ (p=0.02) และด้านความต้องการสนับสนุนการทำผลงาน (p=0.02)

อย่างไรก็ตามจากการศึกษาพบว่า ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจขอตำแหน่งวิชาการ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านเพศ ด้านการศึกษา ด้านเจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านเหตุผลที่ต้องการทำผลงานทางวิชาการ

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติกส์ สภาพปัจจัยในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

รายการ	Odds Ratio	Sd.	Z	p-value
เพศ (ชาย : หญิง)	1.32	.48	0.77	0.44
อายุ	12.81	7.02	4.65	<0.001*
การศึกษา	1.63	.72	1.11	0.27
การรับรู้หลักเกณฑ์และวิธีเข้าสู่ตำแหน่ง	.016	.02	-3.68	<0.001*
เจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์	2.35	1.68	1.20	0.23
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	.46	.198	-1.81	0.07
แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์	1.22	.59	0.42	0.68
การพัฒนาตนเอง	1.38	.72	0.62	0.54
นโยบายมหาวิทยาลัย	1.47	.40	1.43	0.15
เหตุผลที่ต้องการทำผลงานทางวิชาการ	.79	.39	-0.46	0.64
ปัญหาและอุปสรรคในการผลิตผลงานทางวิชาการ	3.62	1.45	3.22	<0.001*
ความต้องการสนับสนุนการทำผลงาน	.28	.144	-2.48	0.013

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ Marginal effects (after logistic)

รายการ	Dy/DX	Sd.	Z	p-value
เพศ (ชาย : หญิง)	.07	.08	0.77	0.44
อายุ	.61	.13	4.84	<0.001*
การศึกษา	.12	.10	1.11	0.27
การรับรู้หลักเกณฑ์และวิธีเข้าสู่ตำแหน่ง	-.97	.27	-3.64	<0.001*
เจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์	.20	.17	1.20	0.23
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	-.18	.10	-1.81	0.07
แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์	.05	.11	0.42	0.68
การพัฒนาตนเอง	.07	.12	0.62	0.53
นโยบายมหาวิทยาลัย	.09	.06	1.43	0.15
เหตุผลที่ต้องการทำผลงานทางวิชาการ	-.05	.12	-0.46	0.65
ปัญหาและอุปสรรคในการผลิตผลงานทางวิชาการ	.31	.09	3.22	<0.001*
ความต้องการสนับสนุนการทำผลงาน	-.30	.12	-2.48	0.013

การประเมินผลสภาพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จากตารางที่ 4.15 โดยสามารถเรียงลำดับความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ ได้ดังนี้

การให้การสนับสนุนโดยแจ้งหลักเกณฑ์ต่าง

ๆ ในการยื่นผลงานเพื่อเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการและวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการทุก ๆ ด้าน การสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ และการสร้างแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านปัญหาและอุปสรรคในการผลิตผลงาน

ปัญหาและอุปสรรคในการผลิตผลงานทางวิชาการ	Mean	Std.	ลำดับ
1.ไม่มีแหล่งทุนในการทำผลงานทางวิชาการ	3.03	.91	4
2.ขาดความรู้และความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีพิจารณาการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	2.67	.91	6
3.ไม่สนใจ หรือไม่มีความจริงจังในการทำผลงานทางวิชาการ	2.22	.91	8
4.ไม่มีเวลา เนื่องจากภาระงานสอนมาก	3.22	.90	3
5.ไม่มีเวลา เนื่องจากภาระงานด้านบริการ บริหาร หรืองานอื่น ๆ มากเกินไป	3.31	.91	2
6.ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกและปัจจัยพื้นฐานในการทำผลงานทางวิชาการ เช่น สถานที่ในการทำวิจัย ที่ปรึกษาในการทำวิจัย	3.03	.97	5
7.ไม่ได้รับความร่วมมือในการทำผลงานทางวิชาการจากหน่วยงานหรือบุคคลอื่น	2.44	.94	7
8.เหนื่อยล้าจากการทำงานประจำ ต้องการพักผ่อน	3.39	.87	1

จากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นว่า ประเด็นที่มีปัญหาและอุปสรรคในการผลิตผลงานทางวิชาการ มากที่สุดคือ ความเหนื่อยล้าจากการทำงานประจำ ต้องการพักผ่อน รองลงมาคือ ไม่มีเวลา เนื่องจากภาระงานด้านบริการ การบริหาร หรืองานอื่น ๆ มากเกินไป และ ไม่มีเวลาทำผลงานทางวิชาการเนื่องจากภาระงานสอนมากตามลำดับ

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย (บุคลากรสายผู้สอน) คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตำแหน่งทางวิชาการในระดับศาสตราจารย์ จำนวน 4 คน และรองศาสตราจารย์ 5 คน โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเนื้อหา (Content Analysis) จากการสัมภาษณ์ผู้วิจัย ดังนี้

4.4.1 ประเด็นเกี่ยวกับการแบ่งเวลาในการจัดทำผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ จากการสัมภาษณ์ บุคลากรสายผู้สอน ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่า ประเด็นในเรื่องของการแบ่งเวลาขึ้นอยู่กับเรื่องของวิธีของแต่ละบุคคล เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน เช่น ภาระครอบครัว ปัญหาชีวิต ภาระงานสอน ประสบการณ์ ซึ่งส่งผลทำให้สัดส่วนของการจัดสรรเวลาของแต่ละบุคคลจึงแตกต่างกัน ซึ่งการทำผลงานทางวิชาการเป็นสิ่งที่ใช้เวลาในระยะ

ยาว แบบต่อเนื่อง การตั้งเป้าหมายและมีการวางแผนจึงเป็นสิ่งที่สำคัญมาก โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกันว่า ประเด็นการไม่มีเวลา เป็นเพียงข้ออ้างส่วนบุคคล ไม่ใช่เหตุผลของการไม่ยื่นเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ สรุปคำกล่าวได้ดังต่อไปนี้

“...work life balance การวางแผนอนาคต การวางแผนการทำงาน การวางแผนการมีครอบครัว การมีบุตร สามารถทำไปพร้อมกันได้ หากเราบริหารจัดการเวลาได้ เช่น อาจารย์จบใหม่ เราจะมีพี่เลี้ยง มีเพื่อน มีเครือข่าย มีลูกศิษย์ ควรทำผลงานและขอตำแหน่งทางวิชาการก่อนค่อยมีบุตร ต่อให้ท้องหรือเลี้ยงบุตรก็สามารถเขียนผลงานได้ สามารถมีชื่อร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ระหว่างไปตั้งครุฑ จะช่วยให้การดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่สะดุด ยังมีไฟอยู่ ควรทำวิจัยและยื่นขอตำแหน่ง ผศ. รศ. ก่อนแล้วค่อยมีบุตร อายุประมาณ 35 ปี มีบุตรได้ ยังไม่สาย เพราะมันคือ การวางแผนชีวิตในเรื่องของการขอตำแหน่งทางวิชาการกับการมีบุตร โดยรวมแล้วอยากให้อาจารย์ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ อายุยังไม่มาก จะได้มีเวลาไปช่วยสังคมในส่วนอื่น ช่วยคนอื่นได้”

“....ก่อนที่จะไปถึงจุดที่บริหารจัดการเวลาได้ mindset ต้องมาก่อน คน ๆ นั้น ต้องมีความตั้งใจที่จะไปถึงจุดที่เขาจะขอตำแหน่งวิชาการได้ ซึ่ง mindset ตรงนี้มันจะถูกกลตทอนได้ด้วยหลากหลายประเด็นมาก

อาจารย์ท่านไหนที่บอกว่าไม่มีเวลา ส่วนตัวมองว่าเป็นข้ออ้างเพราะว่าทุกคนทำได้ บนพื้นฐานของเวลาที่ทุกคนมีเท่ากันหมด

“...การทำผลงานทางวิชาการ การได้ตำแหน่งทางวิชาการ มันคือผลของการทำมาเรื่อย ๆ มันคือการพัฒนาตัวเองมาเรื่อย ๆ เป็นสิ่งที่สะสมมาเรื่อย ๆ ควรมีการวางแผนชีวิตการทำงานผลงานมันไม่ได้ประโยชน์อะไรเลยกับการโหมทำผลงานที่เดียวแล้วไปส่ง มันต้องทำเป็นขั้นตอน เพราะการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการคือ career development”

“...ประสบการณ์มีผลต่อการจัดสรรเวลา เมื่อเรามีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในเรื่องที่เราสอนมากขึ้น เราจะใช้เวลาในการเตรียมมันน้อยลง และมีเวลาให้กับงานส่วนอื่น ๆ เมื่อมีประสบการณ์มากขึ้นจะทำให้เราแบ่งเวลามาให้การทำงานวิจัยได้มากขึ้น”

4.4.2 ประเด็นเกี่ยวกับการนโยบายของมหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่องการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการมีส่วนเอื้อต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการจากการสัมภาษณ์ บุคลากรสายผู้สอน ส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยขอนแก่นมีส่วนส่งเสริมต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการอย่างมาก โดยมีนโยบายที่เอื้อและสนับสนุนต่อการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ และมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนค่อนข้างมาก เช่น ทูสนับสนุนการทำผลงานวิจัย ทูสนับสนุนการเขียนหนังสือ ตำรา สรุปลงคำกล่าวได้ดังต่อไปนี้

“...การยื่นขอกำหนดตำแหน่งในอดีตมีการสนับสนุนส่งเสริมจะน้อยกว่าในปัจจุบัน ซึ่งปัจจุบันจะมีการสนับสนุนหลายด้าน เช่น ให้เงินผลงานตีพิมพ์ การนำเสนองานตีพิมพ์ ทูสนับสนุนการเขียนหนังสือ ตำรา การดำเนินการทุกอย่างครบหมด”

“...ปัจจุบัน มีหลักเกณฑ์และข้อบังคับที่ออกมาอย่างชัดเจน มีการระบุจำนวนผลงานที่ชัดเจน มีการกำหนดหลักเกณฑ์การวัดได้อย่างชัดเจน”

“...ฐานเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยในปัจจุบันมีฐานเงินเดือนค่อนข้างสูงอยู่แล้ว จึงเป็นอีก

ปัจจัยที่ส่งผลให้อาจารย์ยังไม่ยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ยังไม่จำเป็นต้องเร่งตัวเอง ต่างจากสมัยก่อนที่เริ่มบรรจุ ป.โท เงินเดือน 7,780 บาท ป.เอก 9,000 – 10,000 บาท จึงต้องรีบขอตำแหน่งเพื่อให้ฐานเงินเดือนขยายฐาน”

“...อยากให้คณะแพทยศาสตร์ มีระบบการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการที่มีผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณาผลงาน ก่อนยื่นไปมหาวิทยาลัย โดยแบ่งออกเป็นสาขาวิชาปรีคลินิก คลินิก โดยอาจารย์สามารถเลือกได้ว่าผ่านขั้นตอนนี้หรือไม่ หรืออาจเลือกได้ว่าจะให้ท่านใดช่วยดูผลงานในเบื้องต้น”

“...อยากให้มีระบบการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่เป็นระบบ IT โดยไม่ต้องปริ้นเอกสารพิจารณาในระบบ IT ได้เลย เนื่องจากเอกสารในการยื่นขอกำหนดตำแหน่งต้องถ่ายเอกสารเยอะมาก”

“...ขอให้เพิ่มเจ้าหน้าที่ที่ทำงานในส่วนนี้อีก เนื่องจากปัจจุบันมีเพียง 1 คน ไม่เพียงพอต่อการให้บริการต่อจำนวนอาจารย์ในคณะแพทยศาสตร์มีจำนวนมาก จึงทำให้เกิดความเครียดทั้งเจ้าหน้าที่และผู้ยื่นขอกำหนดตำแหน่ง”

“...อยากให้มีการจัดระบบพี่เลี้ยง หรือ mentor ในแต่ละสาขาวิชา จัดออกเป็นกลุ่ม ตามลักษณะความสนใจของอาจารย์ โดยมีหัวหน้าสาขาวิชาช่วยกำกับติดตามความก้าวหน้าของอาจารย์ในสาขาวิชา เช่น ให้ข้อเสนอแนะในการหาแหล่งเงินทุน การตีพิมพ์วารสาร จะทำให้อาจารย์ใหม่เกิดความอบอุ่น เหมือนมีบ้านที่อบอุ่น มีผู้ใหญ่ช่วยดูแล ทำให้อาจารย์ใหม่ค่อย ๆ เติบโตแล้วค่อยปล่อยให้กล้าในการตัดสินใจ”

สรุปผลการทดลองจากแบบสอบถาม

เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการตาม เพศ อายุ และการศึกษา ซึ่งจากการศึกษาพบว่า อายุมีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ($p < 0.001$) ระดับการศึกษามีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ($p = 0.2$) ส่วนเพศ ไม่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ จากตารางที่ 4.12

มีปัจจัยภายในและปัจจัยแวดล้อม ที่มีผลต่อ

การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 4 ปัจจัย ได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ การพัฒนาตนเอง ซึ่งจากศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านเจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างอาจารย์ที่ยังไม่เข้าสู่ตำแหน่งและอาจารย์ที่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการแล้ว ($p=0.04$) จากตารางที่ 4.13 เมื่อวิเคราะห์ด้านปัจจัยที่มีผลต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ (ตารางที่ 4.14) ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบปกติพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการและมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติประกอบด้วยด้านอายุ ($p<0.001$) ด้านปัญหาและอุปสรรคในการผลิตผลงานทางวิชาการ ($p=0.02$) และด้านความต้องการสนับสนุนการทำผลงาน ($p=0.02$)

อย่างไรก็ตามจากการศึกษาพบว่า ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจขอตำแหน่งทางวิชาการ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านเพศ ด้านการศึกษา ด้านเจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านเหตุผลที่ต้องการทำผลงานวิชาการ

การวิจัยคุณภาพ

ประเด็นในเรื่องของการแบ่งเวลาขึ้นอยู่กับเรื่องของวิธีของแต่ละบุคคล เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน เช่น ภาระครอบครัว ปัญหาชีวิต ภาระงานสอน ประสบการณ์ ซึ่งส่งผลทำให้สัดส่วนของการจัดสรรเวลาของแต่ละบุคคลจึงแตกต่างกัน ซึ่งการทำผลงานทางวิชาการเป็นสิ่งที่ใช้เวลาในระยะยาว แบบต่อเนื่อง การตั้งเป้าหมายและมีการวางแผนจึงเป็นสิ่งที่สำคัญมาก โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกันว่า ประเด็นการไม่มีเวลา เป็นเพียงข้ออ้างส่วนบุคคล ไม่ใช่เหตุผลของการไม่ยื่นเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ

มหาวิทยาลัยขอนแก่นมีส่วนส่งเสริมต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการอย่างมาก โดยมีนโยบายที่เอื้อและสนับสนุนต่อการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ และมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนค่อนข้างมาก เช่น ทุนสนับสนุนการทำผลงานวิจัย ทุนสนับสนุนการเขียนหนังสือ ตำรา การสนับสนุน

ที่คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีการให้ทุนสนับสนุนในส่วนของการผลิตผลงานวิจัย ค่าส่งผลงานตีพิมพ์ในระดับชาติ และนานาชาติ มีวารสารศรีนครินทร์ เวชศาสตร์ ที่เป็นแหล่งในการตีพิมพ์ผลงาน และทุนสนับสนุนให้ไปเสนอผลงานต่างประเทศ ในประเทศ ทุนสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อต่างประเทศและไปฝึกอบรมในหลากหลายสาขาวิชา ทั้งระยะสั้น ระยะยาว

สรุป

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น วัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อทราบปัจจัยที่ทำให้บุคลากรยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น และเพื่อนำปัจจัยไปใช้ในการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น นั้น การศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ทำให้ผู้วิจัยได้ทราบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรสายผู้สอนให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตลอดจนได้ทราบปัญหาและอุปสรรค ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งได้นำเสนอต่อผู้บริหาร และได้มีการสร้าง Web Application การประเมินการสอน เพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการจากปัญหาที่พบจากการวิจัยที่พบว่า ขั้นตอนการประเมินการสอนใช้เวลานานและต้องเตรียมเอกสารเป็นจำนวนมาก จึงทำให้เกิดการสร้าง Web Application การประเมินการสอน และได้ประชุมวางแผนสร้างระบบการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการใหม่ คือ จะมีระบบผู้ทรงคุณวุฒิภายในช่วยกลั่นกรองเอกสารผลงาน วิจัย หนังสือ ตำรา และเอกสารประกอบการยื่นขอฯ ก่อนส่งมหาวิทยาลัย และผู้ทรงคุณวุฒิชุดนี้ จะให้การสนับสนุนเป็นที่เล็งสนับสนุนอาจารย์ภายในคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ต่อให้ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ จนสำเร็จต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษานี้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ คณะ

แพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้รับทุนสนับสนุนให้ดำเนินโครงการวิจัย จากทุนวิจัยสถาบัน มหาวิทยาลัยขอนแก่นประจำปีงบประมาณ 2565 ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

บรรณานุกรม

1. แผนยุทธศาสตร์คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2564 – 2567).
2. ราชบัณฑิตยสถาน (2530). พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
3. ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2542). การพัฒนาตน. ราชบุรี : สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
4. สมยศ นาวิการ. (2560). การบริหารเชิงกลยุทธ์. (ฉบับปรับปรุงครั้งที่สาม). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991.
5. โสภณ เจริญ. (2557). รูปแบบการพัฒนาอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในมหาวิทยาลัยเอกชน. ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
6. ดิน ปรัชญาพฤทธิ์. (2552). แรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน.
7. Maslow, A. (1970). Motivation and Personality (2nd ed.). New York: Harpers and Row.
8. Allport, G. W. (1968). Reading in attitude theory and measurement. New York: John Welley & Sons.
9. Lovell, (1980). แรงจูงใจ.[ออนไลน์]. <http://www.gotoknow.org/posts/492000%20>, (สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2564).
10. Krejcie and Morgan (1970). พัฒนาการสำเร็จรูป.
11. McClelland, D. C. (1961). The Achieving Society. New York: D. Van Nostran.
12. Michel Domjan, (1996). การจูงใจ. [ออนไลน์].
13. <http://www.gotoknow.org/>

posts/492000%20(12 (สืบค้นเมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2564).

14. Steers, R.M. & L.M. Proter. (1979). Motivation and Work Behavior. New York :McGraw-Hall Book Company.