



การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ : กรณีศึกษากระบวนการสู่ความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งทาง
วิชาการของอาจารย์ใหม่

ENHANCEMENT OF CAREER DEVELOPMENT: A CASE STUDY OF THE PROCESS FOR
SUCCESS IN THE ACADEMIC PROMOTION OF NEW LECTURERS

ฐิตาภา ทัพวงศ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2564

การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ : กรณีศึกษากระบวนการสู่ความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่ง
ทางวิชาการของอาจารย์ใหม่



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ENHANCEMENT OF CAREER DEVELOPMENT: A CASE STUDY OF THE PROCESS FOR
SUCCESS IN THE ACADEMIC PROMOTION OF NEW LECTURERS



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF ARTS
(Applied Psychology)

Graduate School, Srinakharinwirot University

2021

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ : กรณีศึกษากระบวนการสู่ความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งทาง

วิชาการของอาจารย์ใหม่

ของ

ฐิตาภา ท้ววงศ์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน

(อาจารย์ ดร.ชัยยุทธ กลีบบัว)

(รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิตยาพร กันตาดนวัฒน์)

..... ที่ปรึกษาร่วม กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมราพร สุรการ)

(อาจารย์ ดร.นฤมล พระใหญ่)

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ : กรณีศึกษากระบวนการสู่ความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่
ผู้วิจัย	ฐิตาภา ทัพวงศ์
ปริญญา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2564
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. ชัยยุทธ กลีบบัว
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อมราพร สุรการ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่ออธิบายกระบวนการและปัจจัยที่เอื้อในการเตรียมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ และ 2) เพื่อสร้างและประเมินคู่มือในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพในรูปแบบการเลือกกรณีศึกษา โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก เกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 7 คน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษพบว่าเงื่อนไขการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพที่สำคัญสำหรับอาจารย์ใหม่ 2 ประการ ได้แก่ ประการแรก กระบวนการที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งของอาจารย์ใหม่ (ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์) ประกอบด้วย การตั้งเป้าหมายในอาชีพ อาจารย์ การประเมินศักยภาพเดิมของอาจารย์ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ การวางแผนและการเตรียมความพร้อมในการเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ การศึกษาหาข้อมูล การค้นหาคำแนะนำในการทำเอกสารต่างๆ บริหารจัดการเวลา การดูแลสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจให้มีความพร้อมสมบูรณ์ ประการที่สอง ปัจจัยที่เอื้อในการเตรียมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการประกอบด้วย ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่แวดล้อมของอาจารย์ ปัจจัยภายในของอาจารย์ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคลของอาจารย์ (เช่น มีการรับรู้เชิงบวกต่อการทำการวิจัย ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะเสนอขอตำแหน่ง และการไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค) การตระหนักรู้ถึงบทบาทในหน้าที่อาจารย์ การได้รับการยอมรับนับถือในอาชีพอาจารย์ ความต้องการรายได้ ส่วนปัจจัยภายนอกได้แก่ การมีตัวแบบ สิ่งสนับสนุนจากครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร มหาวิทยาลัย และระบบการขอตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัย เช่น การจัดอบรม การปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ การสัมมนาเพื่อส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมีส่วนเอื้อประโยชน์ต่อการขอตำแหน่ง ในส่วนของการสร้างและประเมินคู่มือสำหรับในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ได้นำข้อมูลที่ได้จากเนื้อหาจากอาจารย์ผู้ที่มีประสบการณ์การขอตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ (โดยวิธีปกติ) และคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ได้คู่มือที่ผู้ใช้งานสามารถใช้เป็นแนวทางในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ (โดยวิธีปกติ) จากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่าทั้งจากปัจจัยภายในที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อเพิ่มพูนคุณสมบัติ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่จำเป็นต่อการเสนอขอ และปัจจัยภายนอก ไม่ว่าจะครอบครัว เพื่อนอาจารย์ องค์กรระดับคณะ หรือระดับมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยเหลือและสนับสนุน ทำให้อาจารย์ใหม่สามารถเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ (โดยวิธีปกติ) ได้สำเร็จ และคู่มือซึ่งอาจารย์ผู้เตรียมตัวเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์สามารถนำคู่มือเพื่อใช้ในการประเมินทั้งตัวอาจารย์ หรือแม้กระทั่งกับภาควิชา หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำไปสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้กับอาจารย์ที่เตรียมตัวเสนอขอตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (โดยวิธีปกติ) ได้

คำสำคัญ : ความก้าวหน้าในอาชีพ, การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ, อาจารย์ใหม่, ทฤษฎีการเรียนรู้วิชาชีพทางสังคม

Title	ENHANCEMENT OF CAREER DEVELOPMENT: A CASE STUDY OF THE PROCESS FOR SUCCESS IN THE ACADEMIC PROMOTION OF NEW LECTURERS
Author	THITAPHA THAPWONG
Degree	MASTER OF ARTS
Academic Year	2021
Thesis Advisor	Dr. Chaiyut Kleebbua
Co Advisor	Assistant Professor Dr. Amraporn Surakarn

The objectives of this study are as follows: (1) to describe the process and the factors contributing to the preparation for the academic promotion of new lecturers; and (2) to create and evaluate a manual for the academic promotion of new lecturers. This qualitative research collected data by using in-depth interviews on the selection of case studies, and purposive sampling was used to collect seven key informants, and to analyze the data by content analysis. The study found two important career development conditions for new lecturers. First, the process that facilitates acquiring the position of new lecturers (the position of Assistant Professor), consisting of setting goals in the career of a lecturer, assessing the potential of lecturers when applying for an academic promotion, planning and preparation for the position of Assistant Professor, finding instructions for making documents, time management and both physical and mental health care. Second, the factors contributing to the preparation for entering an academic promotion consisting of the internal and external factors of the environment of a lecturer. The internal factors of lecturer are personal characteristics of the lecturer (e.g., positive perception of research, intention to apply for an academic position, and an indomitable spirit), awareness of the roles of lecturers, respect as a lecturer, and income requirements. The external factors included having a role model, support from family, colleagues, and university administrators, and the academic promotion system (e.g., training, orientation for new lecturers, and seminars on academic promotion for new lecturers). In terms of creating and evaluating manuals for entering academic positions of new lecturers, content based on the experiences of the lecturer to apply for the position of Assistant Professor (the normal method) and expert advice. This results in a manual that users can use as a guide for applying for an academic promotion to Assistant Professor (the normal method). Based on the results of this research, it was found that both internal factors can lead to actions to enhance the properties of and the knowledge and understanding necessary to make an academic promotion. The external factors included whether or not family, lecturer friends, faculty organizations or universities which supports and allows new lecturers to successfully propose academic promotion at the level of Assistant Professor (normal method). Furthermore, the manual for lecturers preparing to apply for an Assistant Professor position can be used to assess both lecturers or even with relevant departments to create a supportive environment for lecturers preparing to apply for the position of Assistant Professor (the normal method).

Keyword : Career development, Academic promotion, New lecturers, Social Cognitive Career Theory

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลือและความกรุณาจากหลายฝ่าย ทั้งนี้ต้องขอขอบพระคุณโดยเฉพาะอย่างยิ่ง อาจารย์ ดร.ชัยยุทธ กลีบบัว อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์หลัก และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรพร สุรการ อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ร่วม ที่มอบความรู้ การให้คำแนะนำ คอยให้การช่วยเหลือ และตลอดจนการตรวจทานชี้แนะแนวทางเพื่อการปรับปรุงแก้ไขปริญญาานิพนธ์เป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ทั้ง 2 ท่านเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ฐิยาพร กันตาทนวัฒน์ ประธานกรรมการสอบ และ อาจารย์ ดร.นฤมล พระใหญ่ กรรมการสอบปากเปล่า ที่กรุณาสละเวลาอันมีค่าของอาจารย์ทั้ง 2 ท่าน ในการให้คำแนะนำ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นไป

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรจิตวิทยาประยุกต์ทุกท่านที่มอบความรู้ คำแนะนำ และกำลังใจ รวมไปถึงผู้เชี่ยวชาญและผู้ให้ข้อมูลทุกท่านที่ทำให้ปริญญาานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณอาจารย์ชญาณุช ลักษณะวิจารณ์ คุณวิษณุ ผาติหัตถกร คุณวินัสรา คุณสัณหวี คุณเอกวิณ คุณกมลมาศ คุณอรทัย และเพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ จิตวิทยาประยุกต์รุ่นที่ 3 พี่ๆ น้องๆ ในที่ทำงานทุกท่าน ที่คอยให้กำลังใจ การรับฟัง ให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ เพื่อให้ผู้วิจัยผ่านพ้นอุปสรรคต่างๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งเป็นประสบการณ์ที่มีค่ายิ่งต่อผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งสำหรับครอบครัวท้าววงศ์และครอบครัวบัณฑิตตาที่คอยให้การอุปการะคุณในทุกด้าน ให้การช่วยเหลือสนับสนุนทางด้านกำลังใจ ใจ ให้คำแนะนำ เพื่อให้ผู้วิจัยผ่านพ้นอุปสรรคต่างๆ ไปได้ด้วยดี และขอบคุณตัวผู้วิจัยเองที่สามารถทำให้มันสำเร็จเสร็จสิ้นได้

สุดท้ายนี้ขอขอบปริญญาานิพนธ์นี้ให้เป็นความระลึกถึงคุณลุงอันเป็นที่รักที่จากไปเพราะสถานการณ์โควิด 19 ในช่วงระยะเวลาที่ผู้วิจัยได้กำลังจัดทำปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้

ฐิตาภา ท้าววงศ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญรูปภาพ	ญ
บทที่ 1 ความเป็นมาและความสำคัญ	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามเฉพาะศัพท์.....	7
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
ส่วนที่ 1 อาชีพอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา.....	10
ส่วนที่ 2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	28
ส่วนที่ 3 วิธีการศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study)	47
ส่วนที่ 4 กรอบแนวคิดการวิจัย	51
บทที่ 3 วิธีการดำเนินงานวิจัย.....	53
1. ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัย.....	53
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	55
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	57
4. ขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	58

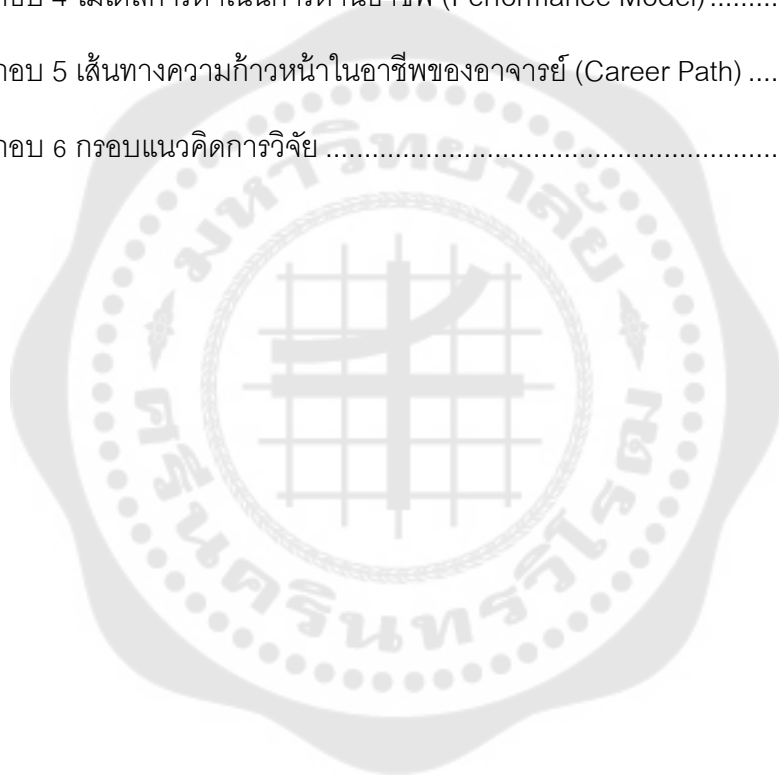
5. การวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
6. การตรวจสอบความเชื่อถือได้ของข้อมูล.....	59
7. การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล	60
บทที่ 4 ผลการดำเนินงานวิจัย	61
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล	61
ส่วนที่ 2 กระบวนการสู่ความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่	62
ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่เอื้อในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่.....	70
ส่วนที่ 4 ความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่.....	78
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	105
1. สรุปผลการวิจัย.....	105
2. อภิปรายผล	108
3. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	115
บรรณานุกรม	117
ภาคผนวก.....	127
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง)	128
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิ	130
ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบเครื่องมือ (คู่มือ).....	135
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิ ของคู่มือ	137
ประวัติผู้เขียน.....	163

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 การจำแนกประเภทของภาระงาน.....	11
ตาราง 2 ตารางหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศ ก.พ.อ. และข้อบังคับ ของ มศว.....	21
ตาราง 3 ตัวอย่างแนวคำถามสัมภาษณ์.....	56
ตาราง 4 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลหลัก ในการสัมภาษณ์	62
ตาราง 5 กระบวนการสู่ความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	63
ตาราง 6 ปัจจัยที่เอื้อในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่	71
ตาราง 7 การวิเคราะห์ปัจจัยและกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของ อาจารย์ใหม่.....	80
ตาราง 8 ตารางก่อนและหลังปรับปรุง.....	83

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	14
ภาพประกอบ 2 โมเดลความสนใจ (Interests Model)	29
ภาพประกอบ 3 โมเดลการเลือกอาชีพ (Choice Model)	30
ภาพประกอบ 4 โมเดลการดำเนินการด้านอาชีพ (Performance Model)	31
ภาพประกอบ 5 เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของอาจารย์ (Career Path)	35
ภาพประกอบ 6 กรอบแนวคิดการวิจัย	52



บทที่ 1

ความเป็นมาและความสำคัญ

สถาบันอุดมศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างพื้นฐานของการพัฒนากำลังคนของประเทศและขับเคลื่อนประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า หน้าที่ในการจัดการศึกษา การวิจัยและการสร้างนวัตกรรม การบริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และหน้าที่ด้านอื่นๆ ทั้งนี้สถาบันอุดมศึกษาต้องดำเนินการให้คณาจารย์และบุคลากรอื่นมีความรู้ที่ทันต่อความก้าวหน้า พัฒนาการเรียนการสอน การวิจัยให้ทันสมัยสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านวิชาการ ตามการเปลี่ยนแปลงของโลก สังคม และเทคโนโลยี และส่งเสริมสนับสนุนการผลิตผลงานทางวิชาการในระดับชาติและระดับนานาชาติ (ราชกิจจานุเบกษา, 2562) ซึ่งผู้ที่มีบทบาทสำคัญนั้นก็คือนักศึกษาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งเป็นผู้ป้อนเพาะ นิสิต นักศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถในทางเชิงวิชาการ หรือวิชาชีพ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประเทศและความเจริญก้าวหน้าของประเทศ

ในสถานการณ์ปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทยมีการแข่งขันในด้านต่างๆ อย่างสูงโดยเฉพาะการแข่งขันเพื่อให้มีการติดอันดับโลกซึ่งเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่สถาบัน และยังเป็นการสร้างโอกาสการแข่งขันและการสร้างรายได้ให้กับมหาวิทยาลัย อีกทั้งยังเป็น การเสริมสร้างรายได้ให้แก่ประเทศอีกด้วย (ปรีชา จรุงกิจอนันต์, 2561) บุคลากรทางสาย วิชาการโดยเฉพาะคณาจารย์มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนที่ต้องสร้างสรรคผลงานวิจัย นวัตกรรม ดังนั้นการพัฒนาทางอาชีพของบุคลากรสายวิชาการโดยเฉพาะคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษามี ความสำคัญ เพื่อคุณภาพทางการศึกษาแล้วนั้น ยังเป็นการพัฒนาคณาจารย์เองให้มีความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ เพื่อที่จะนำมาถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ และยังเป็น การแสดงศักยภาพทางคุณค่าของวิชาชีพ นอกจากนี้ยังสามารถนำไปขอตำแหน่งทาง วิชาการและยังแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าในวิชาชีพของคณาจารย์ในอีกรูปแบบหนึ่งที่สะท้อน ออกมาเป็นรูปแบบตำแหน่งทางวิชาการ ความก้าวหน้าในอาชีพนั้นเป็นประโยชน์ต่อทั้งคณาจารย์ เองและยังเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย ทั้งยังเป็น การตอบสนองความสำเร็จในการประกอบ อาชีพนั้นๆและสัมพันธ์กับรายได้ สถานภาพทางสังคม ซึ่งเป็นการตอบสนองของความต้องการ ของมนุษย์ และการเป็นบุคลากรใหม่ในสถานที่ทำงานใหม่ย่อมจะต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับ องค์กร ซึ่งในช่วงแรกของปรับตัวนั้นก็ย่อมมีความสำคัญเช่นเดียวกัน (ณัฐยาณี บุญทองคำ, พระ ครุภิตติชัยกาญจน์, พระครูอุดมธรรมจारी, & อติพโล, 2559) นั้นก็ย่อมไม่ต่างกับการเป็นอาจารย์ ใหม่ในสถาบันอุดมศึกษา ที่ต้องมีการเผชิญกับสภาพปัญหาต่างๆ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับ ทั้งจากกับ

นิสิต เพื่อนร่วมงาน ฯลฯ และต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร ดังนั้นอาจารย์ใหม่ จึงต้องมีการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อเป็นอาจารย์ใหม่ได้

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จึงเป็นมหาวิทยาลัยหนึ่งที่ต้องมีการพัฒนาเพื่อให้เข้าสู่ การเป็นมหาวิทยาลัยอันดับโลก การที่มีอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการจึงมีส่วนสำคัญ ซึ่งการ เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการเป็นตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์หลักของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ โรฒ ในด้านประเด็นยุทธศาสตร์ SSAP 5 การพัฒนาและเสริมสร้างปัญญา (Wisdom) ของนิสิต และบุคลากร เป้าประสงค์มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทาง วิชาการ ตัวชี้วัดหลักคืออาจารย์ประจำมีตำแหน่งทางวิชาการ (KS61) เป้าหมายของเกณฑ์การ ประเมินปี 2560 ที่กำหนดเกณฑ์การประเมินของตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยละ 33 ผลการ ดำเนินการตามตัวชี้วัดทำได้ร้อยละ 24.88 และในเป้าหมายของเกณฑ์การประเมินปี 2561 ที่ กำหนดเกณฑ์การประเมินของตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยละ 36 ผลการดำเนินการตาม ตัวชี้วัดทำได้ร้อยละ 23.26 (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2559a) แสดงให้เห็นว่าสภาวะการณ์ ในปัจจุบันผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดยังไม่บรรลุตามเป้าหมายในเกณฑ์การประเมิน

เนื่องด้วยจากสถิติการขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ย้อนหลัง 3 ปีงบประมาณ จะแสดงให้เห็นว่า จำนวนการได้บรรจุให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์มีจำนวนประมาณถึงพันกว่าราย จำนวนผู้ทีในปีงบประมาณ 2558 ที่มีจำนวนผู้เสนอขอดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ คิดเป็น ร้อยละ 5.91 ส่วนในปีงบประมาณ 2559 ที่มีจำนวนผู้เสนอขอดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ คิดเป็นร้อยละ 5.58 และในปีงบประมาณ 2560 ที่มีจำนวนผู้เสนอขอดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คิดเป็นร้อยละ 7.42 ซึ่งนั่นแสดงให้เห็นถึงการเสนอขอตำแหน่งเป็น ผู้ช่วยศาสตราจารย์เมื่อคิดเป็นจำนวนร้อยละจากอาจารย์ทั้งหมดแล้วนั้นยังมีจำนวนผู้เสนอขอไม่ ถึงร้อยละ 10 จากจำนวนอาจารย์ทั้งหมด การส่งเสริมหรือการผลักดันในการเข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการของอาจารย์ใหม่ ในระดับตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ซึ่งเป็นการเริ่มต้นความก้าวหน้าใน อาชีพของสายอาชีพอาจารย์ จึงถือว่ามีส่วนสำคัญทั้งต่ออาจารย์เอง และสถาบันนั้นๆที่อาจารย์ เหล่านั้นได้สังกัดอยู่ด้วย และด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยต้องการอธิบายกระบวนการและปัจจัยที่เอื้อในการ เตรียมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ และเพื่อเป็นการส่งเสริมในการขอตำแหน่ง ทางวิชาการของอาจารย์ใหม่อีกด้วย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการขอตำแหน่งทางวิชาการพบว่าส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณและงานวิจัยเชิงคุณภาพบางส่วนที่บอกถึง ตัวแปรที่เป็นด้านผู้เสนอขอ กำหนดตำแหน่ง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำผลงานทางวิชาการ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และปัจจัยองค์กร

ตัวแปรที่เป็นด้านผู้เสนอขอ กำหนดตำแหน่ง ได้แก่ ตัวแปรความแตกต่างของกลุ่มอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการและกลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ คือ ประสิทธิภาพในการทำงานและวุฒิการศึกษา และเมื่อตัวแปรที่มีแนวโน้มจะเป็นลักษณะของกลุ่มอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ คือ ตัวแปรประสิทธิภาพในการทำงาน วุฒิการศึกษา ความเชื่ออำนาจภายในตน (ศรุดา ชัยสุวรรณ, วิชัย วงษ์ใหญ่, เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, & ทัพสุวรรณ, 2550) การสนับสนุนของผู้บริหาร และเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ (รัฐพล พรหมสะอาด, 2547) ซึ่งความเชื่ออำนาจภายในตนนั้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไสริยา สุภาผล and วรรณภา ลือภิตินันท์ (2560) ที่กล่าวว่าความเชื่อมั่นในตนเองเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ นอกจากนี้ยังพบว่าระดับการศึกษาต่างกันทำให้มีทัศนคติในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกัน และต้องการการสนับสนุนจากสถาบันและการสนับสนุนของผู้บริหารแตกต่างกัน (ศราวุธ สีดี, 2547) และยังมีผู้ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ ด้านแรงจูงใจ เจตคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ (ศรุดา ชัยสุวรรณ et al., 2550)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำผลงานทางวิชาการ คือ ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัญหาและอุปสรรคที่พบจากการขอตำแหน่งทางวิชาการของตัวอาจารย์เอง คือ ขาดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดทำผลงานทางวิชาการ (เกศริน ธานีเทียน & ศศิธร ลบล้ำเลิศ, 2557; ภาคภูมิ ทะนุดี, 2557) สิ่งส่งผลโดยตรงต่อการเสนอขอ กำหนดตำแหน่ง และผู้เสนอขอไม่มีเวลา และมีภาระหน้าที่ที่ได้รับมากเกินไปมาตรฐาน (เกศริน ธานีเทียน & ศศิธร ลบล้ำเลิศ, 2557; จุฬิา แสงบรรณทิก & ปรัชญานันท์ เทียงจรรยา, 2558; ภาคภูมิ ทะนุดี, 2557; มนญญาวินัย เศรษฐพงศ์, 2556) ในขณะที่บางงานวิจัยพบว่า ครอบครัวและอาจารย์อาวุโสในสาขาวิชาที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ คณาจารย์ได้เห็นว่าการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเป็นความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอีกด้วย และสิ่งที่เป็นอุปสรรคสำคัญคือภาระด้านการบริหารและธุรการก็เป็น (ชนิตา รักษ์พลเมือง, ณัฐฐภรณ์ หลาวทอง, กมลวรรณ ตังธนกานนท์, เฟื่องอรุณ ปรีดีดิถก, & สุमितร์ สุวรรณ, 2556) แต่ก็ยังมีงานวิจัยที่เห็นไม่สอดคล้องในประเด็นที่ว่า

ปัจจัยด้านจิตวิทยาส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการบริหาร สภาพแวดล้อมทางสังคมไม่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ตัวแปรเหล่านี้ไม่ได้กระตุ้นให้บุคลากรที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ เงินเดือน ระดับการศึกษา อายุราชการ และเพศ สิ่งที่จะช่วยสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (วณิชยา มีชัย & วิชญ ชาติหัตถกร, 2559) ที่กล่าวว่าในประเด็น อายุ, ประเภท (ข้าราชการและพนักงาน) ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีทัศนคติต่อการได้รับตำแหน่งต่างกัน และเมื่อคุณาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อยมีทัศนคติการได้รับตำแหน่งทางวิชาการด้านการสนับสนุนทางสังคมสูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมา 5 ปี และได้มีงานวิจัยที่พบว่าด้านผู้ขอตำแหน่งการมีแรงบันดาลใจ ความรู้ความเข้าใจถึงกระบวนการการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ความกล้าในการยื่นขอ ความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงาน และการวางกลยุทธ์ในการขอตำแหน่ง (จันทน์ จารุโณปถัมภ์ & ศัญญา เคนาภูมิ, 2558) และมีการวางแผนที่ชัดเจนในการขอตำแหน่ง (จุฬา แสงบรรณทีก & ปรัชญานันท์ เทียงจรรยา, 2558) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ทางด้านปัจจัยองค์กร เช่น ควรมีการจัดการสัมมนาการอบรมให้ความรู้อย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (เกศริน ธารีเทียน & ศศิธร ลบล้ำเลิศ, 2557; ศุภนิมิต ฅ เชียงใหม่, 2541) สนับสนุนงบในการทำวิจัย (ศุภนิมิต ฅ เชียงใหม่, 2541) วัฒนธรรมองค์กรค่านิยมในการทำงาน มีนโยบายในการส่งเสริมสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย (ศรุตา ชัยสุวรรณ et al., 2550) ควรลดภาระงาน ลดภาระชั้นตอนด้านเอกสาร สร้างบรรยากาศด้านการวิจัย (อำนาจพร มโนวงศ์, 2552) ขาดการสนับสนุนทางด้านเวลา (จุฬา แสงบรรณทีก & ปรัชญานันท์ เทียงจรรยา, 2558; มนญาวัฒน์ เศรษฐวงษ์, 2556) ขาดผู้เชี่ยวชาญในการให้คำแนะนำการจัดทำผลงานทางวิชาการ (เกศริน ธารีเทียน & ศศิธร ลบล้ำเลิศ, 2557; ภาคภูมิ ทะนุดี, 2557) ควรมีการส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าทางด้านการขอตำแหน่งเป็นรายบุคคลให้แก่อาจารย์เป็นรายบุคคล ควรมีระบบให้คำปรึกษาแก่อาจารย์ที่ขอตำแหน่งทางวิชาการ เช่นมีระบบพี่เลี้ยง (จันทน์ จารุโณปถัมภ์ & ศัญญา เคนาภูมิ, 2558; มนญาวัฒน์ เศรษฐวงษ์, 2556) หรือควรมีคู่มือที่อธิบายขั้นตอนการดำเนินตั้งแต่เริ่มต้นจนครบกระบวนการที่เป็นรูปธรรม (เกศริน ธารีเทียน & ศศิธร ลบล้ำเลิศ, 2557; มนญาวัฒน์ เศรษฐวงษ์, 2556) มีงานวิจัยที่ของ ประสิทธิ์ชัย เดชขำ (2556) กล่าวว่าระดับการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพอาจารย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความสำเร็จในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสาย

อาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งนโยบายขององค์กรส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของบุคลากรเช่นกัน (โสธยา สุภาพล & วรณภา ลือกิตินันท์, 2560)

แต่อย่างไรก็ดีจากการทบทวนวรรณกรรมที่กล่าวมาแล้วนั้น พบว่าเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณและงานวิจัยเชิงคุณภาพบางส่วน บอกถึงปัจจัยที่ค้นหาบางส่วนยังไม่มีการวิจัยใดที่ศึกษาถึงกระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการของผู้ที่ประสบความสำเร็จว่าต้องทำอะไร มีแผนงานวิจัยที่มีรูปแบบการพัฒนาระบบการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเชิงระบบ ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญดังกล่าว ต้องมีส่วนที่มีความเกี่ยวข้องกับการรับรู้ความสามารถของตนเอง และการเรียนรู้ความสำเร็จจากตัวแบบที่ประสบความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการ เนื่องจากกระบวนการในการเตรียมตัวเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการให้สำเร็จ ประกอบไปด้วยหลายส่วน ทั้งจากปัจจัยส่วนตัวที่เป็นช่วงอายุของบุคคล เนื่องจากกระบวนการผลิตผลงานทางวิชาการต้องใช้ระยะเวลาในการผลิตที่ยาวนานรวมถึงขั้นตอนการขอตำแหน่งทางวิชาการที่มีระเบียบ ขั้นตอนและกฎระเบียบที่ค่อนข้างซับซ้อน และ ปัจจัยทางด้านองค์กร โดยผู้วิจัยใช้วิธีการการศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study) โดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structure interview) เป็นวิธีหลักในการเก็บข้อมูลที่มีฐานคิดทฤษฎีการเรียนรู้อาชีพทางสังคม (Social Cognitive Career Theory) (R. W. Lent, Brown, & Hackett, 2002) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ความพยายามติดตามความเชื่อมโยงที่ซับซ้อนระหว่างบุคคลและบริบทที่เกี่ยวข้องกับอาชีพระหว่างปัจจัยทางปัญญาและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และระหว่างอิทธิพลที่กำกับตนเองและอิทธิพลภายนอกที่กำหนดพฤติกรรมประกอบอาชีพ และเป็นทฤษฎีนี้จะอธิบายว่าบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานและการประกอบอาชีพผ่านกระบวนการเรียนรู้และพฤติกรรมได้อย่างไร และได้ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ทางสังคมและนำแนวคิดทฤษฎี พัฒนาการทางด้านอาชีพกับช่วงชีวิต(The Life-Span, Life-Space Theory of Careers) (Hartung, 2013) ซึ่งกล่าวถึงพัฒนาการทางอาชีพที่มีความแตกต่างตามแต่ละช่วงวัย เพื่อให้จะทำให้ผู้เสนอขอเตรียมตัวในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและวิธีการส่งเสริมในกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งที่เหมาะสม เพื่อที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เสนอขอและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่ออธิบายกระบวนการและปัจจัยที่เอื้อในการเตรียมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่
2. เพื่อสร้างและประเมินคู่มือในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่

ความสำคัญของการวิจัย

ความสำคัญด้านการสร้างองค์ความรู้เชิงวิชาการ

1. ทำให้ทราบถึงกระบวนการในการเตรียมความพร้อมและการดำเนินการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ ว่ามีการเตรียมตัวอย่างไร
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยทั้งภายในทางด้านจิตใจและปัจจัยภายนอกที่เอื้อในการเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่

ความสำคัญด้านการสร้างแนวทางเพื่อปฏิบัติ

เพื่อให้อาจารย์ใหม่ที่กำลังเตรียมความพร้อมจะเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สามารถนำไปใช้ในการเตรียมตัวของตัวผู้เสนอขอเอง และด้านเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ รวมไปถึงระดับหน่วยงาน ผู้บริหารหน่วยงาน คณบดี และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง สามารถนำไปเพื่อปรับใช้ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของอาจารย์ใหม่ได้

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านวิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) แนว การศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study) รูปแบบมุ่งการค้นหา (Exploratory) และรูปแบบมุ่งหา คำอธิบาย (Explanatory) ใช้การเลือกกรณีศึกษาแบบ Instrumental case เพื่ออธิบาย กระบวนการและปัจจัยที่เอื้อในการเตรียมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ ที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่ต้องอาศัยข้อมูลจากอาจารย์ที่มี ประสบการณ์ในเมื่อครั้งยังเป็นอาจารย์ใหม่ ในการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อใช้ สันนิษฐานข้อสรุปในการตอบวัตถุประสงค์ของงานวิจัย รูปแบบมุ่งหาคำอธิบายเพื่อทำความเข้าใจ กระบวนการและปัจจัยที่เอื้อในการเตรียมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สร้างจากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมไว้ โดยใช้เทคนิควิธีการเก็บข้อมูลโดยการ สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การศึกษาจากเอกสาร (Documentary Study)

ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูล

กรณีศึกษาในการวิจัยครั้งนี้เป็นการเลือกกรณีศึกษาแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มแรกได้คัดเลือกจากการกำหนดคุณสมบัติเป็นอาจารย์ที่มี ประสบการณ์ในการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ในระดับการขอ กำหนดตำแหน่งผู้ช่วย ศาสตราจารย์ (ผศ.) ณ ครั้งนั้นได้ดำรงตำแหน่งอาจารย์และปฏิบัติหน้าที่มาแล้ว 2 - 3 ปี จากการ เข้ามาปฏิบัติงานเป็นอาจารย์ ในสาขาวิชาทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ และสาขาวิชาทาง

วิทยาศาสตร์ และผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มที่สอง ได้คัดเลือกจากการกำหนดคุณสมบัติซึ่งเป็นผู้บริหารที่มีความเกี่ยวข้องกับงานขอตำแหน่งทางวิชาการ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีตำแหน่งทางวิชาการในระดับตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านการศึกษา จิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากมีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการศึกษา พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร เพื่อสามารถประเมินคู่มือที่ผู้วิจัยได้จัดทำ

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ค้นหาเกี่ยวกับกระบวนการและปัจจัยที่เอื้อในการเตรียมตัวเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ ตามแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้อาชีพทางสังคม (Social Cognitive Career Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ความพยายามติดตามความเชื่อมโยงที่ซับซ้อนระหว่างบุคคลและบริบทที่เกี่ยวข้องกับอาชีพระหว่างปัจจัยทางปัญญาและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและระหว่างอิทธิพลที่กำกับตนเองและอิทธิพลภายนอกที่กำหนดพฤติกรรมประกอบอาชีพ และได้ให้ความสำคัญและได้ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ทางสังคมและนำแนวคิดทฤษฎีพัฒนาการทางด้านอาชีพกับช่วงชีวิต (The Life-Span, Life-Space Theory of Careers) ซึ่งนอกจากนี้แล้วยังต้องการสร้างและประเมินคู่มือในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่

นิยามเฉพาะศัพท์

อาจารย์ใหม่ หมายถึง บุคลากรสายวิชาการสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก ที่ปฏิบัติหน้าที่มาแล้ว 2 - 3 ปี ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง

ตำแหน่งทางวิชาการ หมายถึง ตำแหน่งที่ผู้เป็นคณาจารย์ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ โดยวิธีปกติ

การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การที่อาจารย์สามารถยื่นเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ โดยวิธีปกติ ได้สำเร็จ

กระบวนการสู่ความสำเร็จ หมายถึง กระบวนการที่อาจารย์สามารถยื่นเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ โดยวิธีปกติ ได้สำเร็จ

ปัจจัยเอื้อ หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้อาจารย์สามารถยื่นเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ โดยวิธีปกติ ได้สำเร็จ

คู่มือในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ หมายถึง แบบประเมินตนเองถึงแนวทางการปฏิบัติที่อาจารย์ใหม่สามารถประเมินตนเองในด้านการเตรียมความพร้อมก่อนการเสนอขอ การดำเนินการลงมือเสนอขอตำแหน่งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ โดยวิธีปกติ ได้

สำเร็จ รวมไปถึงในระดับหน่วยงาน ผู้บริหารหน่วยงาน คณบดี และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง สามารถนำไปเพื่อปรับใช้ในการส่งเสริมจากแนวทางที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้



บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษากระบวนการและแนวทางที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ โดยผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ส่วนที่ 1 อาชีพอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

- 1.1 ความหมายของอาชีพ
- 1.2 อาชีพอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา
- 1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
- 1.4 บริบทของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- 1.5 การพัฒนาอาชีพ
- 1.6 หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

ส่วนที่ 2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

- 2.1 ทฤษฎีการเรียนรู้อาชีพทางสังคม (Social Cognitive Career Theory : SCCT)
- 2.2 ทฤษฎีพัฒนาการทางด้านอาชีพกับช่วงชีวิต (The Life-Span, Life-Space Theory of Careers)
- 2.3 การสร้างและประเมินคู่มือ

ส่วนที่ 3 วิธีการศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study)

ส่วนที่ 4 กรอบแนวคิดการวิจัย

ส่วนที่ 1 อาชีพอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

1.1 ความหมายของอาชีพ (Career)

โดยทั่วไปคำว่า อาชีพ (Career) ได้มีผู้ให้คำจำกัดความไว้ว่า อาชีพ คือ ลำดับการ พัฒนาของประสบการณ์การทำงานของบุคคลตลอดเวลา (definition of career is the evolving sequence of person's work experiences over times) (Arthur, Hall, & Lawrence, 1989) เป็น การที่บุคคลได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่ตนเองถนัดเพื่อแสดงเอกลักษณ์ของตนเองออกมาได้ อย่างเต็มที่และยังรวมไปถึงวิถีทางอาชีพและแบบแผนการใช้ชีวิตทางอาชีพของบุคคล โดย คำนี้ถึงสภาพแวดล้อมที่ตนดำรงอยู่ (นวลศิริ เปาโรหิตย์, 2552) นอกจากนี้คำว่าอาชีพยัง หมายถึง การทำงานของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับประสบการณ์การทำงาน ลำดับขั้นของ ตำแหน่งที่บุคคลได้รับอยู่ในแต่ละช่วงชีวิต ซึ่งอาจปฏิบัติงานในสายอาชีพเดิมตั้งแต่แรกจนไปถึง ตลอดไปจนถึงการเกษียณอายุ หรืออาจมีการเปลี่ยนแปลงสายอาชีพตามความเหมาะสมขึ้นอยู่กับ ความต้องการส่วนบุคคล ทักษะสติ สถานการณ์ ในแต่ละบุคคลนั้นสามารถเลือกทำอาชีพเดียว หรือหลายอาชีพในเวลาเดียวกันขึ้นอยู่กับความสนใจของส่วนบุคคล (ประสิทธิ์ชัย เดชขำ, 2556) และยังมีผู้ให้ความหมายของคำว่าอาชีพที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่และนั้น ยังรวมไปถึงเป็น กระบวนการการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องซึ่งเป็นการยกระดับการส่งเสริมการพัฒนาคุณค่า ของพนักงาน (Gyansah & Guantai, 2018)

ดังนั้นคำว่าอาชีพหมายถึง การนำความรู้ ความสามารถที่ตนเองถนัดมาใช้ในการ ประกอบอาชีพ ที่มีการลำดับขั้นของการพัฒนาตำแหน่งอาชีพของช่วยวัย ได้สัมพันธ์กับสังคมใน การแสดงเอกลักษณ์เฉพาะของตนเอง และยังเป็นการพัฒนาประสบการณ์ของตนเองเพื่อการ เรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการส่งเสริมพัฒนาคุณค่าของตนเอง

1.2 อาชีพอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

อาชีพอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาได้มีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งทางสายวิชาการ โดยกำหนดให้มีลักษณะงานโดยทั่วไปเป็นสายงานที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การศึกษา การอบรม และการวิจัยค้นคว้าในสาขาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง การให้คำปรึกษา แนะนำ แก่นิสิตนักศึกษาการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม การทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และปฏิบัติงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง โดยปฏิบัติภารกิจตามหลักคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2561) ซึ่งคุณภาพของอาจารย์เป็นเรื่องที่มี ความสำคัญในการสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพตรงตามพันธกิจและเป้าหมาย และเป็นผู้ที่มีบทบาท สำคัญในการสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ ในการพัฒนาสังคม เป็นประโยชน์ต่อวงวิชาการและ ประเทศอย่างต่อเนื่อง (จันทน์นัท จารุโณปถัมภ์ & สัตยญา เคนาภูมิ, 2558) ประเภทภาระงานทาง

วิชาการของคณาจารย์ ที่ได้รับมอบหมาย (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2564) มีดังตาราง 1 การจำแนกประเภทของภาระงานดังต่อไปนี้

ตาราง 1 การจำแนกประเภทของภาระงาน

ลำดับที่	ประเภทภาระงาน
1	ภาระงานด้านการสอนและพัฒนานิสิต
2	ภาระงานด้านการวิจัย งานสร้างสรรค์ และผลงานทางวิชาการ
3	ภาระงานด้านการบริการวิชาการ
4	ภาระงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
5	ภาระงานด้านการบริหาร

นอกเหนือจากภาระงานทั้งด้านต่าง ๆ ตามตารางที่คณาจารย์ได้รับมอบหมายแล้ว การที่คณาจารย์ได้นำความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาที่คณาจารย์เหล่านั้นมาใช้ในการแก้ไขปัญหา หรือนำมาพัฒนาชุมชน สังคม หรือในระดับประเทศ สามารถนำไปเสนอผลงานทางวิชาการในการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2556) :ซึ่งอาชีพคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ความก้าวหน้ามีด้วยกัน 2 ด้าน คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งทางหน้าที่ในการบริหาร (ประสิทธิ์ชัย เดชขำ, 2556) ที่เริ่มต้นจาก อาจารย์ หัวหน้าสาขา/ภาควิชา รองคณบดี คณบดี รองอธิการบดี และอธิการบดี ส่วนความก้าวหน้าในสายวิชาการ โดยเริ่มจากจากตำแหน่งอาจารย์ เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ลักษณะงานที่ปฏิบัติก็จะมีความท้าทายมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็น ในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ ลักษณะงานที่ปฏิบัติต้องใช้ทักษะและความชำนาญในการสอน ค้นคว้าวิจัยทางวิชาการชั้นสูงที่ทำให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการและนำไปใช้ประโยชน์ได้ จากตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ เป็นรองศาสตราจารย์ ลักษณะงานที่ปฏิบัติต้องใช้ทักษะและความชำนาญพิเศษในการสอน ค้นคว้าวิจัยทางวิชาการชั้นสูงที่ทำให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการและนำไปประยุกต์และบูรณาการได้อย่างกว้างขวาง และจากตำแหน่งรองศาสตราจารย์ เป็นศาสตราจารย์ ลักษณะงานที่ปฏิบัติต้องใช้ทักษะและความเชี่ยวชาญในการสอน ค้นคว้าวิจัยทางวิชาการชั้นสูงที่ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ และนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อวงวิชาการและวิชาชีพ ในระดับประเทศและ/หรือนานาชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2561)

บทบาทหน้าที่อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษานั้นต้องประกอบไปด้วยองค์ความรู้ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ความสามารถทางวิชาการในศาสตร์นั้นๆ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้มา

ถ่ายทอดให้กับนิสิต นักศึกษา และยังเป็นการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์และยังก่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพของตนได้ ซึ่งการพัฒนาวิชาชีพของอาจารย์อย่างเป็นรูปธรรมแนวทางหนึ่งคือ การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ที่สะท้อนให้เห็นความเชี่ยวชาญ ความลุ่มลึกทางวิชาการ ความอดทนพากเพียร อันเนื่องมาจากต้องใช้ระยะเวลาในการผลิตผลงาน และขั้นตอนการขอตำแหน่งทางวิชาการที่มีระเบียบ กฎเกณฑ์ที่ซับซ้อน (จันทน์นท์ จารุโณปถัมภ์ & สัจญญา เคนาภูมิ, 2558) ซึ่งการมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพย่อมมีส่วนสำคัญต่อการทำบทบาทหน้าที่

เจตคติต่อวิชาชีพครู-อาจารย์ มีส่วนสำคัญในการแสดงบทบาทหน้าที่ กล่าวคือ หากครู อาจารย์มีเจตคติที่ไม่ชัดเจนต่อวิชาชีพและต่อสถาบันที่สังกัดแล้ว ย่อมมีส่วนทำให้การปฏิบัติงานขาดทิศทางที่ถูกต้องหรือไม่มีคุณภาพเท่าที่ควรเป็น (รัฐพล พรหมสะอาด, 2547) และยังมีผู้ให้ความหมายเจตคติต่อวิชาชีพครู ว่าเป็นอารมณ์ความรู้สึกซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ และแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมต่อวิชาชีพครูที่อาจเป็นไปได้ในทางที่ดี (Positive) ชัดแย้ง (Negative) หรือเป็นกลาง (Neutral) (จิตตรี จิตแจ้ง & จิตเจริญ ศรขวัญ, 2562) เนื่องจากอาชีพอาจารย์มีความสำคัญต่อการพัฒนากำลังคน คุณภาพของอาจารย์สามารถประเมินได้จากความรู้ความสามารถ ทางด้านการสอน คุณธรรมจริยธรรม และที่สำคัญคือทางด้านเจตคติต่ออาชีพอาจารย์ เพราะเจตคติส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมที่แสดงออกมา เมื่ออาจารย์มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพของตนเองแล้วปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้เต็มความสามารถ มีความภาคภูมิใจในอาชีพ ปรับปรุงวิชาชีพของตนเองให้มีความก้าวหน้า (เจษฎา อังกาบสี, 2554) ย่อมจะส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษาเนื่องจากเป็นวิชาชีพที่ ประกอบไปด้วย 1) ต้องใช้ความรู้ทางด้านวิชาการ ความทุ่มเทให้กับงาน และมีการกำหนดบทบาทของงานอย่างชัดเจน 2) มีการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการประกอบอาชีพ 3) มีสถาบันที่มีเอกภาพในการดำเนินงานตรวจสอบคุณภาพ กำกับดูแลการประกอบอาชีพและจรรยาบรรณของครู 4) มีสถาบันวิชาชีพเป็นหลักประกัน เพื่อส่งเสริมความ เป็นอยู่ (จานี วณิชยเศรษฐ์, 2553)

จากที่กล่าวมาทั้งหมดในข้างต้น แสดงให้เห็นว่าอาชีพอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เป็นอาชีพที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนากำลังหลักของประเทศชาติให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม ทั้งทางด้านเชิงวิชาการ และวิชาชีพแล้วนั้น คณาจารย์เหล่านั้นต้องมีเจตคติต่อวิชาชีพที่ชัดเจนเพื่อส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกมาทางด้านตามภาระงานของคณาจารย์ที่ได้รับมอบหมาย จะทำให้คณาจารย์หรือเหล่าอาจารย์สามารถนำความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญของตนเองมาถ่ายทอดความรู้ให้กำลังหลักของประเทศชาติได้รับความรู้ต่อไป

1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ พบว่ามีจำนวนเรื่องทั้งหมด 19 เรื่อง ซึ่งอยู่ในระหว่างปี พ.ศ. 2541-2560 พบว่าโดยส่วนมากเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ที่มีจำนวนทั้งหมด 15 เรื่อง เชิงคุณภาพ 3 เรื่อง และเป็นแบบวิธีผสมผสาน 1 เรื่อง กลุ่มตัวอย่างผู้ที่ให้ข้อมูลโดยส่วนมากเป็นอาจารย์ และการนำทฤษฎีมาอธิบายยังมีปรากฏให้เห็นอยู่จำนวน 4 เรื่อง คือทฤษฎีแรงจูงใจ ทฤษฎีกระทำตามแผน ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคเคลแลนด์ และทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ จากผลการศึกษามากได้นำเสนอผลการศึกษากายในบุคคลปัจจัยหรือทัศนคติที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่แรงจูงใจ/แรงบันดาลใจ, เจตคติ (การทำผลงาน, เข้าสู่ตำแหน่ง, วิชาชีพอาจารย์) ที่มีผู้ศึกษาสูงสุด จำนวน 4 เรื่อง และปัจจัยภายนอกหรือทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ที่พบสูงสุดที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ คือ การสนับสนุนจากสถาบัน และลดภาระงานสอน/ภาระสอนที่มาก/ภาระนอกเหนือการสอน มีจำนวนที่เท่ากันทั้งหมด 8 เรื่อง การสนับสนุนการสอนของภาควิชา/หัวหน้างาน/ผู้บริหาร และการมีการให้คำแนะนำ พี่เลี้ยงในการขอตำแหน่งทางวิชาการ มีจำนวน 7 เรื่อง รองลงมา จะเห็นได้ว่ายังไม่มีการศึกษาถึงกระบวนการการสู่ความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่ได้รวบรวมมาดังภาพประกอบ 1 -

หัวข้อ	1 (2541)	2 (2542)	3 (2546)	4 (2547)	5 (2547)	6 (2550)	7 (2552)	8 (2556)	9 (2556)	10 (2556)	11 (2556)	12 (2557)	13 (2557)	14 (2557)	15 (2558)	16 (2558)	17 (2559)	18 (2559)	19 (2560)	รวม	
วิชาชีพ																					
ปริมาณ	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	15	
คุณภาพ						√								√							3
ผลตอบแทน											√										1
ผลการศึกษา ภายในบุคคล																					
- แรงจูงใจแรงบันดาลใจ						√	√								√						4
- เจตคติ (การทักผลงาน, เข้าใจ ตำแหน่ง, วิชาชีพอาจารย์)				√		√					√				√						4
- ขาดความรู้						√						√									3
- การวางแผน											√				√						3
- ความเชื่อมั่นในตนเอง/ ความกล้าที่จะยื่นขอ				√											√					√	3
ผลการศึกษา ระดับหน่วยงาน หรือ ภายนอก																					
- การสนับสนุนจาก สถาบัน					√	√		√	√	√		√	√	√		√					8
- อดภาระงานสอน/ภาระ สอนที่หนัก/ภาระ นอกเหนือการสอน				√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√					8
- การสนับสนุนของ ภาคีรัฐ, หน่วยงาน ผู้บริหาร					√	√				√					√						7
- ควรมีการใช้ตำแหน่งนำ เช่น พี่เลี้ยง, ผู้มีอิ								√	√	√	√	√	√	√	√			√			7
- ควรมีการสนับสนุน/จัด อบรม	√		√							√	√	√	√	√							5
- การสนับสนุนจาก สถาบัน (คนให้คำแนะนำ, วัสดุอุปกรณ์, ฝึกอบรม, เวลา)					√				√	√	√	√	√								4

ภาพประกอบ 1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

หมายเหตุ : งานวิจัยเรื่องที่ 1 = ศุภนิมิต ณ เชียงใหม่ (2541); 2= วินัย คำสุวรรณ (2542) ; 3 = วันทนีย์ วงศ์ยัง (2546); 4 = รัฐพล พรหมสะอาด (2547); 5 = ศราวุธ สีดี (2547); 6 = (ศรุตา ชัยสุวรรณ et al., 2550); 7 = อำนวยพร มโนวงศ์ (2552); 8 = สมพิศ สุขแสน (2556), 9 = วณิดา พิงสระน้อย (2556); 10 = มนญาวัฒน์ เศรษฐพงษ์ (2556); 11 = ชนิตา รักษ์พลเมือง et al. (2556); 12 = ภาคภูมิ ทะนุดี (2557); 13 = ประสิทธิ์ชัย เดชขำ (2556); 14 = เกศริน ธารีเทียน and ศศิธร ลบล้ำเลิศ (2557); 15 = จันทนันท จารุโณปถัมภ์ and สัญญา เคนาภูมิ (2558); 16 = จุฬิา แสงบรรณทิัก and ปรัชญานันท์ เทียงจรรยา (2558); 17 = วณิชยา มีชัย and วิชญ ชาติหัตถกร (2559); 18 = ลลิตา วัชรศิริธรรม and ปิยพงษ์ สุเมตติกุล (2016); 19 = ไสริยา สุภาพล and วรณภา ลือกิตินันท์ (2560)

1.4 บริบทของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒพัฒนามาจากโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง และวิทยาลัยวิชาการศึกษารองเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง ได้รับสถาปนาในปี พ.ศ. 2492 และ วิทยาลัยวิชาการศึกษา พ.ศ. 2496 ในเมื่อปี พ.ศ. 2516 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยและมีการขยายตัวที่มีความหลากหลายวิชาชีพ และในท้ายที่สุดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็น “มหาวิทยาลัยที่เจริญเป็นศรีสง่าแก่มหานคร” ได้รับการสถาปนาขึ้นในปีถัดมา คือ เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2517 โดยผลิตบัณฑิตประจักษ์นักราชบุ และมีความประพฤติดีผู้ทรงศีล มีบริการหลัก ดังนี้ (รายงานการประเมินตนเอง ตามเกณฑ์คุณภาพเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ EdPEx ประจำปีการศึกษา 2564 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ)

1. บริการการเรียนการสอน (ทั้งระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา)
2. ผลงานวิจัย (การวิจัยต้นแบบ การวิจัยเชิงพาณิชย์ และผลงานตีพิมพ์)
3. บริการวิชาการ (แบบหารายได้ และแบบเพื่อสังคม)

ปรัชญาของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คือ การศึกษา คือความเจริญงอกงาม

วิสัยทัศน์ คือ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเป็นองค์กรชั้นนำแห่งการเรียนรู้และวิจัยบนฐานการศึกษาคุณธรรมและการรับใช้สังคม มุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรมสู่สากล

พันธกิจ การผลิตและพัฒนาบุคคลที่มีคุณภาพและคุณธรรมให้แก่สังคม โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้และสังคมแห่งการเรียนรู้ พร้อมทั้งสร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรมที่มีคุณภาพ มีประโยชน์อย่างยั่งยืนต่อสังคม ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ ให้การบริการวิชาการที่มีคุณภาพ มีจิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสังคม รวมไปถึงการศึกษา วิเคราะห์ และทำนุบำรุงวัฒนธรรมและศิลปะอย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งพัฒนาระบบบริหารที่มีคุณภาพและธรรมาภิบาล

บุคลากรพนักงานมหาวิทยาลัย ทั้งประจำและมีระยะเวลาในการจ้าง แบ่งประเภทของพนักงานมหาวิทยาลัยออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. พนักงานสายวิชาการปฏิบัติหน้าที่การสอน วิจัย บริการวิชาการและร่วมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมแบ่งตามวุฒิการศึกษา และตำแหน่งวิชาการ ซึ่งตำแหน่งทางวิชาการได้มีการเสนอขึ้นในรูปแบบที่เน้นด้านการสอนและการวิจัยเป็นหลัก

2. พนักงานสายปฏิบัติการ ปฏิบัติหน้าที่งานด้านการบริหารจัดการกิจกรรมที่สนับสนุนการเรียนการสอน การบริการวิชาการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและวิจัย โดยทำหน้าที่บริหารจัดการแยกตามวิชาชีพหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ทางมหาวิทยาลัยได้มีการจัดทำแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรเมื่อเข้าสู่การเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยใหม่ ดังนี้

1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยฝ่ายทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการหารือในที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในการกำหนดสมรรถนะของผู้บริหาร

2. จัดหลักสูตรอบรมและพัฒนาผู้บริหารมหาวิทยาลัย โดยการจัดอบรมผู้บริหารระดับสูง กำหนดให้มี

รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ และผู้บริหารระดับกลาง ได้แก่ ผู้อำนวยการส่วนงาน/หัวหน้าฝ่าย ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดี และหัวหน้างาน

3. จัดทาคความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของบุคลากรสายวิชาการ และสายปฏิบัติการ โดยสายวิชาการมีการกำหนดขั้นตอนการของกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และมีงบประมาณเงินรางวัลสำหรับอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น

4. การส่งเสริม การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพการเป็นอาจารย์ของสายวิชาการ กลุ่มคณาจารย์ ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

4.1 ทางด้านการเรียนการสอน เพื่อให้อาจารย์มีทักษะความเป็นครู มีความทันสมัยในด้านของการสอน ที่สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยในเรื่องการพัฒนาและการเสริมสร้างปัญญา (Wisdom) ของนิสิตและมีทักษะการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้บัณฑิตที่จบไปมีคุณภาพ ทำให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ มีการจัดอบรมเป็น 3 ระดับคือ

- ในระดับพื้นฐาน: สำหรับคณาจารย์ใหม่ โดยจัดหลักสูตรที่เน้นเรื่อง มศว กับการเป็นผู้นำ ด้านการศึกษาและการรับใช้สังคม การบริการแก่ชุมชน การทำวิจัยและการสนับสนุนการวิจัย

ความเป็นครูและทักษะการสอน รวมทั้งการวิจัยในชั้นเรียน กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และจิตวิทยาการให้คำปรึกษานิสิต

- ในระดับกลาง: การจัดการเรียนรู้ แบบเชิงรุก (Active learning) สำหรับคณาจารย์ที่มีประสบการณ์สอนมาแล้ว และมีความสนใจพัฒนาการเรียนการสอน ให้มีความทันสมัยมากขึ้นซึ่งในผู้เข้าร่วมกิจกรรม Active learning ได้นำความรู้มาต่อยอดในโครงการ Dare to change ด้วยการประกวดผลงานการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ในรายวิชาต่าง ๆ

- ในระดับสูง: การจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-based Learning: PBL) สำหรับอาจารย์ที่สนใจและสามารถพัฒนารายวิชาต่าง ๆ มาบูรณาการการสอนร่วมกันในรูปแบบของ PBL ได้ และมีกิจกรรม Game-based learning

- การส่งเสริมพัฒนาอาจารย์เพื่อให้มีสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนตามเกณฑ์ระดับสากล (UK Professional Standard Framework; UKPSF) โดยจัดอบรมการเขียนผลงานด้านการจัดการเรียนการสอน ให้กับคณาจารย์เพื่อขอรับรองสมรรถนะในระดับ Senior Fellow โดยวิทยากรจาก Advance Higher Education (Advance HE)

4.3 การจัดโครงการ การอบรมทั้งในส่วนของโครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ สายวิชาการ ของกลุ่มคณาจารย์ เพื่อเป็นกระบวนการชักนำ ชี้แจง และกระตุ้น ให้คณาจารย์ ที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ ได้เข้าใจถึงการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และทั้งนี้มหาวิทยาลัยยังมี การจัดโครงการในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สายวิชาการ ในการจัดการประชุมชี้แจง เรื่องการขอตำแหน่งทางวิชาการ,โครงการประชุมชี้แจงการดำเนินงานการขอตำแหน่ง ทางวิชาการ,หรือโครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสร้างความเข้าใจในหลักเกณฑ์เพื่อเป็นการพัฒนา และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับกลุ่มคณาจารย์ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีส่วนสำคัญในการ ขับเคลื่อนพันธกิจของมหาวิทยาลัยด้วยวิธีการส่งเสริมและสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของกลุ่มคณาจารย์เป็นหนึ่งในวิธีการสร้างคุณประโยชน์ต่อบุคลากรที่ได้สร้างสรรค์ผลงาน ซึ่งตนเองได้มีความเชี่ยวชาญ และการที่มีจำนวนบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการมากยิ่งขึ้น ก็ยังประโยชน์มายังมหาวิทยาลัยอีกด้วย

1.5 การพัฒนาอาชีพ (Career Development)

การพัฒนาอาชีพ (Career Development) เป็นการผสมผสานปัจจัยทางจิตวิทยา สังคม การศึกษา กายภาพ เศรษฐกิจ และปัจจัยที่รวมกันมีอิทธิพลและมีความสำคัญของการทำงาน โดยเฉลี่ยแล้วใช้เวลาอย่างน้อยหนึ่งในสามของช่วงชีวิตในการทำงาน มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆใน

งานเพื่อได้รับการเติมเต็มและเป็นการให้ความหมายในชีวิต อีกนัยหนึ่งการประสบความสำเร็จสามารถบรรลุเป้าหมายที่เกี่ยวกับงาน การประสบความสำเร็จมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความภาคภูมิใจในตนเอง ด้วยเหตุนี้การพัฒนาอาชีพเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคคลและองค์กร (Lewis & Zibarras, 2013)

การพัฒนาอาชีพ มีผู้ให้ความหมายที่คล้ายคลึงกันคือหมายถึง การที่บุคคลมีส่วนร่วมในการพัฒนาการทำงานให้เหมาะสมทั้งในปัจจุบันที่เริ่มต้นเข้ามาทำงาน ระหว่างการทำงาน จนกระทั่งไปถึงลาออก รวมทั้งองค์กรยังมีการประเมินศักยภาพของบุคคล กำหนดเส้นทางอาชีพที่เหมาะสม วางแผน และดำเนินการฝึกอบรมและเสริมประสบการณ์ เพื่อเตรียมบุคคลสำหรับความก้าวหน้าในงาน โดยส่งเสริมให้บุคคลได้พัฒนาตนเอง เปิดโอกาสให้บุคคลแต่ละคนมีโอกาสเติบโตและก้าวหน้าในงาน โดยมุ่งสู่เป้าหมายในอาชีพที่ตนถนัด เพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งนี้เกณฑ์การวัดความก้าวหน้า มีทั้งความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ รายได้ และการพัฒนาตนเอง (จารุวรรณ เมืองเจริญ & ประสพชัย พสุนนท์, 2018; ประสิทธิ์ชัย เดชขำ, 2556) ได้แบ่งออกเป็น 2 แนวคิดหลักๆ คือ การจัดการสายอาชีพของพนักงาน (Career Management) เป็นกระบวนการที่องค์กรได้เตรียมเพื่อให้พนักงานได้รับการพัฒนาเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด และการวางแผนอาชีพของพนักงาน (Career Planning) ซึ่งเป็นการกำหนดแผนในระยะสั้นและระยะยาวโดยพนักงานเอง (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, 2557) นอกจากนี้มีผู้ให้ความหมายว่าหมายถึงการพัฒนาความรู้ ความเชื่อ ทักษะ ความสามารถทางอาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง โดยองค์กรจะต้องแสดงให้เห็นถึงทิศทางในการพัฒนาทางอาชีพ (นวลศิริ เปาโรหิตย์, 2552; อำนวยพร มโนวงศ์, 2552) การพัฒนาอาชีพในอาชีพอื่น ๆ มีการมุ่งเน้นไปที่เป็นนามธรรม (Subjective) เช่น การบรรลุเป้าหมายส่วนตัว กับรูปธรรม (Objective) เช่น การได้รางวัล (Zacher, Rudolph, Todorovic, & Ammann, 2019) แต่การพัฒนาอาชีพของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยมีความมุ่งเน้นไปที่กระบวนการฝึกอบรมทางวิชาการ มีส่วนร่วมในการวิจัย และยิ่งไปกว่านั้นงานวิจัยของ Zacher et al. (2019) พบว่า การทำงานในสถาบันอุดมศึกษาเป็นอาชีพที่มีความเฉพาะไม่เหมือนใคร ด้วยเหตุนี้แนวทางการพัฒนาทางอาชีพจึงมีความแตกต่างกับบริบทอื่นซึ่งพบว่านักวิชาการมีความเต็มใจที่จะรับเงินเดือนที่ค่อนข้างต่ำและการทำงานที่เป็นอิสระและมีความยืดหยุ่น และยังมี การให้ความหมายที่คล้ายคลึงกับ คำว่าความก้าวหน้าในอาชีพมีอยู่หลากหลายคำ ไม่ว่าจะเป็น ความก้าวหน้าในการงาน (Career progression), ความสำเร็จในการประกอบอาชีพ (Career success), ความก้าวหน้าในการบริหาร (Managerial Advancement), ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Advancement) หรือผลลัพธ์ในการทำงาน (Career Outcome) ซึ่งมีความหมายที่

คล้ายคลึงกันมีผู้ให้ความหมายของคำว่าความก้าวหน้าในอาชีพเป็นผลสำเร็จของผลลัพธ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานตลอดช่วงชีวิตของบุคคล (Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005) และในทำนองเดียวกันยังมีผู้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพว่าหมายถึงการส่งเสริม การเลื่อนตำแหน่งตามลำดับขั้นของการบังคับบัญชาของบุคคล (Zabusky & Barley, 1996 as cited in Arthur, Khapova & Wilderom, 2005) การปรับขึ้นเงินเดือนและปัจจัยอื่น ๆ เช่น การเพิ่มคุณค่าของงาน การเพิ่มประสิทธิภาพของงาน การเสริมโอกาสที่สำคัญ การจัดสรรความรับผิดชอบที่สำคัญขององค์กร (Malhotra & Singh, 2016) โดยความก้าวหน้าในอาชีพมีพื้นฐานมาจากผลลัพธ์ที่เกิดมาจากการทำงานของแต่ละบุคคล แต่ผลลัพธ์จากการทำงานไม่ได้หมายรวมถึงความก้าวหน้าในอาชีพ ความก้าวหน้าในอาชีพนั้นเป็นสิ่งที่แต่ละบุคคลต้องการ หรือส่งผลก่อให้เกิดความรู้สึกในทางบวกซึ่งแต่ละบุคคลจะเกิดความรู้สึกทางบวกหรือไม่ขึ้นอยู่กับการรับรู้ของแต่ละบุคคลด้วย (Burke, 1995 อ้างใน ปาวิฉัตร ตู่คำ, 2556) นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความหมายความก้าวหน้าในอาชีพที่มีการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาจากตำแหน่งเดิมที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในด้านเงินเดือน (เฉลิมพล แก้ววงศ์วัน, 2552; ชัญญา ธนพัฒน์, 2558) และยังรวมไปถึงความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง เพิ่มเติมทักษะความรู้โดยการฝึกอบรม ได้รับการศึกษาต่อ (จิตภา ป้อมป้อง, 2552; ศิริกัลยา พึ่งบุญ ณ อยุธยา, 2556; วรางคณา ชูเชิดรัตน์, 2558) ซึ่งมีผู้ให้ความหมายความก้าวหน้าในอาชีพว่าเป็นผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงาน และความก้าวหน้า นั้นจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกทางบวกของจิตใจ ทั้งความพึงพอใจในอาชีพการงาน, ประสบความสำเร็จในชีวิตส่วนตัว, ความสำเร็จตามสายการบังคับบัญชา, ความสำเร็จทางด้านรายได้ที่เพิ่มสูงขึ้น (ปาวิฉัตร ตู่คำ, 2556) สถานะทางสังคม และองค์กร ความก้าวหน้าในอาชีพเป็นปัจจัยที่จูงใจคนในองค์กรให้ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (ราเชนทร์ นพณัฐรวงศ์, เฉลิมศรี สารสุวรรณ, & สุรศักดิ์ เสเกกุล, 2559)

จากที่กล่าวมาในข้างต้น ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ให้ความหมายว่าเป็นการพัฒนาอาชีพ เนื่องจากเพราะอาชีพในสถาบันอุดมศึกษา หรืออาจารย์นั้นมีบริบทความแตกต่างในการพัฒนาสายอาชีพจากอาชีพอื่นๆ กระบวนการการพัฒนาในสายอาชีพมีความแตกต่างและเฉพาะเจาะจงในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาคือการพัฒนาตัวเองตลอดเวลาในเรื่องการค้นคว้าวิจัย การเรียนการสอนที่ต้องมีการเตรียมความพร้อมอยู่เสมอให้ทันสมัยต่อสถานการณ์ การบริการวิชาการ และด้านอื่นๆที่เกี่ยวข้อง การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษานั้นถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้สถาบันอุดมศึกษามั่นคง และเป็นการสร้างบุคลากรในอนาคตให้มีความรู้ต่อไป ในการ

พัฒนาอาชีพได้นั้นขึ้นอยู่กับการเรียนรู้อาชีพทางสังคม และช่วงวัยตามลำดับขั้นของพัฒนาการทางด้านอาชีพ

1.6 หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

เนื่องจากประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ รวมไปถึงข้อบังคับมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการนั้น มีหลากหลายฉบับ เพราะเนื่องจากการปรับเปลี่ยนเนื้อหาของประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาฯ ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องเป็นไปตามสถานการณ์ และคณาจารย์ที่ยังมีสถานะภาพเป็นข้าราชการ เรือนในสถาบันอุดมศึกษา ยังต้องมีการใช้วิธีการพิจารณาฯ ส่วนคณาจารย์ที่มีสถานะภาพเป็น พนักงานมหาวิทยาลัยนั้นต้องใช้ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการแต่งตั้ง บุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญของผู้ที่จะเตรียมตัวเข้าสู่ การ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการว่าต้องมีการศึกษาถึงระเบียบ ข้อบังคับ ของสถานะภาพที่คณาจารย์ เหล่านั้นได้ดำรงตำแหน่งคณาจารย์ในสถานะภาพใด ส่วนสาระสำคัญในเรื่องของหลักเกณฑ์และ วิธีการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ สามารถสรุปได้มีดังต่อไปนี้

การแต่งตั้งคณาจารย์ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2559b; สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2550, 2556) จะประกอบด้วย 1. คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง 2. การประเมินผลการสอน 3. ผลงานทางวิชาการ 4. จริยธรรมและ จรรยาบรรณทางวิชาการ ตามตารางที่ 2

ตาราง 2 ตารางหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศ ก.พ.อ. และข้อบังคับ ของ มศว

ประกาศ ก.พ.อ	ข้อบังคับ ของ มศว
ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์	ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์
คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ดำรงตำแหน่งอาจารย์ และได้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวไม่น้อยกว่า 9 ปี	1. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า 1.1 หลักสูตร 4 ปี ดำรงตำแหน่งอาจารย์และปฏิบัติหน้าที่มาแล้ว 9 ปี 1.2 หลักสูตร 5 ปี ดำรงตำแหน่งอาจารย์และปฏิบัติหน้าที่มาแล้ว 7 ปี 1.3 หลักสูตร 6 ปี ดำรงตำแหน่งอาจารย์และปฏิบัติหน้าที่มาแล้ว 5 ปี
ระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า ดำรงตำแหน่งอาจารย์และได้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวไม่น้อยกว่า 5 ปี	เหมือนกับประกาศ ก.พ.อ.
ระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ดำรงตำแหน่งอาจารย์และได้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวไม่น้อยกว่า 2 ปี	เหมือนกับประกาศ ก.พ.อ.
ผู้ดำรงตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ผู้ใดได้โอนหรือย้ายมาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษา หากผู้นั้นเคยได้รับการแต่งตั้งเป็นอาจารย์พิเศษในสถาบันอุดมศึกษาที่ ก.พ.อ. รับรอง และได้สอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่ง ซึ่งเทียบค่าได้ไม่น้อยกว่า 2 หน่วยกิต/ทวิภาค อาจนำระยะเวลาระหว่างเป็นอาจารย์พิเศษในภาคการศึกษาที่สอนนั้นมาเป็นเวลาในการขอแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ โดยให้คำนวณเวลาในการสอนพิเศษให้ 3 ใน 4 ส่วนของเวลาที่ทำการสอน	เหมือนกับประกาศ ก.พ.อ.
กรณีที่อาจารย์ผู้ใดได้รับวุฒิเพิ่มขึ้น ให้นำเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอาจารย์ก่อนได้รับวุฒิเพิ่มขึ้น และเวลาที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอาจารย์หลังจากได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นรวมกัน เพื่อขอแต่งตั้งตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้ตามอัตราส่วนของระยะเวลาที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	

ตาราง 2 (ต่อ)

ประกาศ ก.พ.อ	ข้อบังคับ ของ มศว
ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์	ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์
การประเมินผลการสอน	การประเมินผลการสอน
<p>ผลการสอน มีชั่วโมงสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของสถาบันอุดมศึกษาและมีความชำนาญในการสอน และเสนอเอกสารประกอบการสอนที่ผลิตขึ้นตามภาระงานสอน ในกรณี que ผู้ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้ทำการสอนหลายวิชาซึ่งแต่ละวิชานั้นมีผู้สอนร่วมกันหลายคน จะต้องเสนอเอกสารประกอบการสอนในทุกหัวข้อที่ผู้ขอ กำหนดตำแหน่งเป็นผู้สอน ซึ่งมีคุณภาพดี และได้ใช้ประกอบการสอนมาแล้ว โดยผ่านการประเมินจาก คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับของสภาสถาบัน</p>	<p>ผู้เสนอขอ กำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จะต้อง มีชั่วโมงสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของมหาวิทยาลัย และมีความชำนาญในการสอน และเสนอเอกสารประกอบการสอนที่ผลิตขึ้นตามภาระงานสอน ในกรณี que ผู้ขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้ทำการสอนหลายวิชาซึ่งแต่ละวิชานั้นมีผู้สอนร่วมกันหลายคน จะต้องเสนอเอกสารประกอบการสอนในทุกหัวข้อที่ผู้ขอ กำหนดตำแหน่งเป็นผู้สอนที่ใช้ประกอบการสอนไม่น้อยกว่า 15 ชั่วโมง หรือ 1 หน่วยกิต ซึ่งมีคุณภาพดี และได้ใช้ประกอบการสอนมาแล้ว</p>
ผลงานทางวิชาการ	ผลงานทางวิชาการ
<ol style="list-style-type: none"> 1. ผลงานวิจัย ซึ่งมีคุณภาพดี และได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด ทั้งนี้ ไม่นับ งานวิจัยที่ทำเป็นส่วนของการศึกษาเพื่อรับปริญญา หรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือ 2. ผลงานวิชาการรับใช้สังคม ซึ่งมีคุณภาพดี โดยผลงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานซึ่งสถาบันอุดมศึกษาหรือคณะวิชาให้ความเห็นชอบ และได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด รวมทั้งได้รับการรับรองการใช้ประโยชน์ต่อสังคม โดยปรากฏผลที่สามารถประเมินได้เป็นรูปธรรม โดยประจักษ์ต่อสาธารณะ ตามที่กำหนดไว้ในเอกสารแนบท้ายประกาศ ก.พ.อ. นี้ หรือ 3. ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ซึ่งมีคุณภาพดี และได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือ 	<p>เหมือนกับประกาศ ก.พ.อ.</p>

ตาราง 2 (ต่อ)

ประกาศ ก.พ.อ	ข้อบังคับ ของ มศว
ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์	ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์
ผลงานทางวิชาการ (ต่อ)	ผลงานทางวิชาการ (ต่อ)
4. ผลงานแต่งหรือเรียบเรียง ตำรา หนังสือ หรือบทความทางวิชาการ ซึ่งมีคุณภาพดีและได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด	
ตำแหน่งรองศาสตราจารย์	ตำแหน่งรองศาสตราจารย์
คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง
คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี	เหมือนกับประกาศ ก.พ.อ.
การประเมินผลการสอน	การประเมินผลการสอน
ผลการสอน มีชั่วโมงสอนประจำวิชาหนึ่งวิชาใดที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของสถาบันอุดมศึกษา และมีความชำนาญพิเศษในการสอน และเสนอเอกสารคำสอนที่ผลิตขึ้นตามภาระงานสอน ในกรณีที่ผู้ขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้ทำการสอนหลายวิชา ซึ่งแต่ละวิชานั้นมีผู้สอนร่วมกันหลายคน จะต้องเสนอเอกสารคำสอนในทุกหัวข้อที่ผู้ขอ กำหนดตำแหน่งเป็นผู้สอนซึ่งมีคุณภาพดี และได้ใช้ประกอบการสอนมาแล้ว โดยผ่านการประเมินจากคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับของสภาสถาบัน	ผู้เสนอขอ กำหนดตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จะต้อง มีชั่วโมงสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของมหาวิทยาลัย และมีความชำนาญพิเศษในการสอน และเสนอเอกสารคำสอนที่ผลิตขึ้นตามภาระงานสอน ในกรณีที่ผู้ขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้ทำการสอนหลายวิชา ซึ่งแต่ละวิชานั้นมีผู้สอนร่วมกันหลายคน จะต้องเสนอเอกสารคำสอนในทุกหัวข้อที่ผู้ขอ กำหนดตำแหน่งเป็นผู้สอนที่ใช้ประกอบการสอนไม่น้อยกว่า 15 ชั่วโมง หรือ 1 หน่วยกิต ซึ่งมีคุณภาพดี และได้ใช้ประกอบการสอนมาแล้ว

ตาราง 2 (ต่อ)

ประกาศ ก.พ.อ	ข้อบังคับ ของ มศว
ตำแหน่งรองศาสตราจารย์	ตำแหน่งรองศาสตราจารย์
ผลงานทางวิชาการ	ผลงานทางวิชาการ
<p>1. ผลงานจะประกอบไปด้วย</p> <p>1.1 ผลงานวิจัย ซึ่งมีคุณภาพดี และได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด ทั้งนี้ ไม่นับงานวิจัยที่ทำเป็นส่วนของการศึกษาเพื่อรับปริญญา หรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือ</p> <p>1.2 ผลงานวิชาการรับใช้สังคม ซึ่งมีคุณภาพดี โดยผลงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานซึ่งสถาบันอุดมศึกษาหรือคณะวิชาให้ความเห็นชอบ และได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด รวมทั้งได้รับการรับรองการใช้ประโยชน์ต่อสังคม โดยปรากฏผลที่สามารถประเมินได้เป็นรูปธรรม โดยประจักษ์ต่อสาธารณชน ตามที่กำหนดไว้ในเอกสารแนบท้ายประกาศ ก.พ.อ. นี้ หรือ</p> <p>1.3 ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ซึ่งมีคุณภาพดี และได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด</p> <p>และ</p> <p>2. ผลงานแต่งหรือเรียบเรียง ตำรา หรือหนังสือ ซึ่งมีคุณภาพดี และได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด</p> <p>“ผลงานทางวิชาการต้องไม่ซ้ำกับผลงานที่ได้เคยใช้สำหรับการพิจารณาแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์มาแล้ว ทั้งนี้ ต้องมีผลงานทางวิชาการที่เพิ่มขึ้นหลังจากได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ด้วย”</p>	<p>เหมือนกับประกาศ ก.พ.อ.</p>

ตาราง 2 (ต่อ)

ประกาศ ก.พ.อ	ข้อบังคับ ของ มศว
ตำแหน่งศาสตราจารย์	ตำแหน่งศาสตราจารย์
คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง
คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ และได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี	เหมือนกับประกาศ ก.พ.อ.
การประเมินผลการสอน	การประเมินผลการสอน
ผลการสอน มีชั่วโมงสอนประจำวิชาหนึ่งวิชาใดที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของสถาบันอุดมศึกษา และมีความเชี่ยวชาญในการสอน โดยผ่านการประเมินจากคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับของสภาสถาบัน	ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งศาสตราจารย์ จะต้อง มีชั่วโมงสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของมหาวิทยาลัย และมีความเชี่ยวชาญในการสอน โดยผ่านการประเมินจากคณะกรรมการประเมินผลการสอน
ผลงานทางวิชาการ	ผลงานทางวิชาการ
วิธีที่ 1 ประกอบด้วยผลงาน ต่อไปนี้ (1) 1.1 ผลงานวิจัย ซึ่งมีคุณภาพดีมาก และได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนดทั้งนี้ ไม่นับงานวิจัยที่ทำเป็นส่วนของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือ 1.2 ผลงานวิชาการรับใช้สังคม ซึ่งมีคุณภาพดีมาก โดยผลงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานซึ่งสถาบันอุดมศึกษาหรือคณะวิชาให้ความเห็นชอบ และได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด รวมทั้งได้รับการรับรองการใช้ประโยชน์ต่อสังคม โดยปรากฏผลที่สามารถประเมินได้เป็นรูปธรรม โดยประจักษ์ต่อสาธารณะ ตามที่กำหนดไว้ในเอกสารแนบท้ายประกาศ ก.พ.อ. นี้ หรือ 1.3 ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ซึ่งมีคุณภาพดีมาก และได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด และ (2) ผลงานแต่งตำรา หรือหนังสือ ซึ่งมีคุณภาพดีมาก และได้รับการเผยแพร่ ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด	เหมือนกับประกาศ ก.พ.อ.

ตาราง 2 (ต่อ)

ประกาศ ก.พ.อ	ข้อบังคับ ของ มศว
ตำแหน่งศาสตราจารย์	ตำแหน่งศาสตราจารย์
ผลงานทางวิชาการ (ต่อ)	ผลงานทางวิชาการ (ต่อ)
<p>วิธีที่ 2 ประกอบด้วยผลงาน ต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผลงานวิจัย ซึ่งมีคุณภาพดีเด่น และได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด ทั้งนี้ไม่นับงานวิจัยที่ทำเป็นส่วนของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือ 2. ผลงานวิชาการรับใช้สังคม ซึ่งมีคุณภาพดีเด่น โดยผลงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานซึ่งสถาบันอุดมศึกษาหรือคณะวิชาให้ความเห็นชอบ และได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด รวมทั้งได้รับการรับรองการใช้ประโยชน์ต่อสังคม โดยปรากฏผลที่สามารถประเมินได้เป็นรูปธรรมโดยประจักษ์ต่อสาธารณะ ตามที่กำหนดไว้ในเอกสารแนบท้ายประกาศ ก.พ.อ. นี้ หรือ 3. ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ซึ่งมีคุณภาพดีเด่น และได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือ 4. ผลงานแต่งตำรา หรือหนังสือ ซึ่งมีคุณภาพดีเด่น และได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด <p>“ผลงานทางวิชาการต้องไม่ซ้ำกับผลงานที่ได้เคยใช้สำหรับการพิจารณาแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์มาแล้ว ทั้งนี้ ต้องมีผลงานทางวิชาการที่เพิ่มขึ้นหลังจากได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ด้วย”</p>	เหมือนกับประกาศ ก.พ.อ.

ตาราง 2 (ต่อ)

ประกาศ ก.พ.อ	ข้อบังคับ ของ มศว
<p align="center">จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ การพิจารณากำหนดตำแหน่ง</p>	<p align="center">จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ การพิจารณากำหนดตำแหน่ง</p>
<p>การกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ต้องคำนึงถึง จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาการ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเองและไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการมากกว่าหนึ่งฉบับ ในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่ 2. ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่น่ามาใช้ในผลงานทางวิชาการของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า 3. ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาการจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน 4. ผลงานทางวิชาการต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาการเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการวิจัยโดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริงไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาการ 5. ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรม และชอบด้วยกฎหมาย 	<p>เหมือนกับประกาศ ก.พ.อ.</p>

ส่วนที่ 2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีการเรียนรู้อาชีพทางสังคม (Social Cognitive Career Theory : SCCT)

ทฤษฎีการเรียนรู้อาชีพทางสังคม (Social Cognitive Career Theory : SCCT) เป็นทฤษฎีที่พัฒนามาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Cognitive Theory) ของแบนดูรา (Bandura) โดยได้รับการพัฒนาจาก Lent, Brown & Hackett ในปี 1994 มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบาย 3 สิ่งที่สัมพันธ์กันทางการพัฒนาอาชีพ คือ 1. ความสนใจด้านอาชีพและการพัฒนาความสนใจด้านอาชีพ (how basic academic and career interests develop) 2. วิธีการศึกษาและการเลือกอาชีพ (how educational and career choices are made) 3. ความสำเร็จในอาชีพ (how academic and career success is obtained) โดยทฤษฎีการเรียนรู้อาชีพทางสังคมนั้น มี 3 ตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกัน (Three intricately linked variables) ซึ่งประกอบด้วย

1. การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ซึ่งมาจากแหล่งข้อมูลหลัก 4 แหล่ง ได้แก่ ความสำเร็จของการกระทำส่วนบุคคล (personal performance accomplishments), ประสบการณ์จากผู้อื่น (vicarious experiences) เช่นการสังเกตผู้อื่น, การโน้มน้าวทางสังคม (social persuasion) และสภาวะทางร่างกายและอารมณ์ (physiological and emotional states)

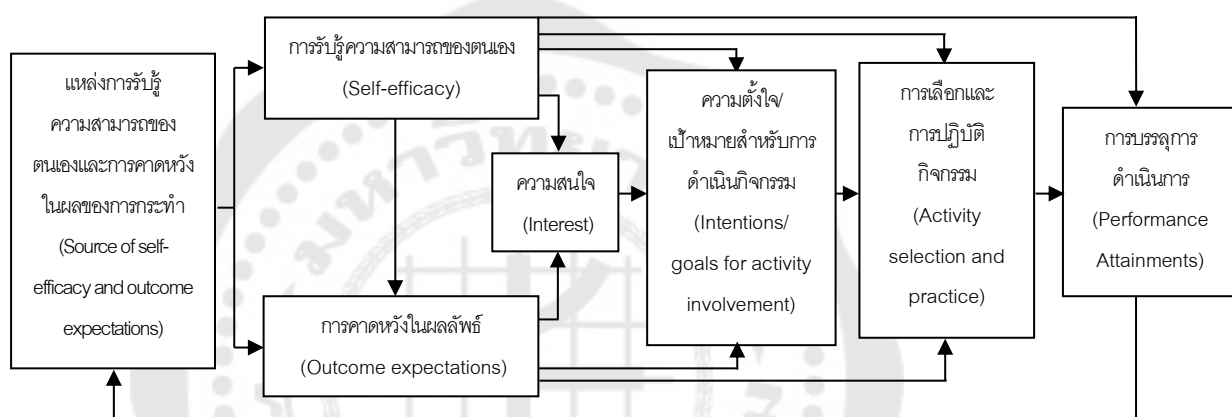
2. การคาดหวังในผลลัพธ์ (Outcome expectations) คือ ผลลัพธ์ที่จะตามมาของการทำพฤติกรรม (เช่น จะเกิดอะไรขึ้นถ้าฉันทำสิ่งนี้) และ

3. เป้าหมาย (Goals) ในทฤษฎีการเรียนรู้อาชีพทางสังคมได้แบ่งเป้าหมายเป็น 2 ประเภทคือการเลือกเป้าหมาย (Choice goals) และ เป้าหมายการปฏิบัติ (Performance goals) การวางเป้าหมายมีความสำคัญกับการรับรู้ความสามารถของตนเองและการคาดหวังในผลลัพธ์ เป้าหมายส่วนบุคคลเป็นข้อมูลสำคัญที่ช่วยในการเปลี่ยนแปลงหรือยืนยันการรับรู้ความสามารถของตนเอง ความเชื่อและการคาดหวังในผลลัพธ์ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบรรลุเป้าหมายส่วนตัวเป็นข้อมูลสำคัญที่ช่วยในการเปลี่ยนแปลงหรือยืนยันความเชื่อการรับรู้ความสามารถของตนเองและการคาดหวังในผลลัพธ์

โดยทฤษฎีการเรียนรู้อาชีพทางสังคมมีข้อสันนิษฐานว่าคุณคนมีแนวโน้มที่จะสนใจและทำกิจกรรมได้ดี เมื่อบุคคลเชื่อในการรับรู้ความสามารถของตนเอง ตราบเท่าที่ยังมีทักษะที่จำเป็นและสิ่งแวดล้อมสนับสนุนการทำกิจกรรมอยู่ (R. W. Lent et al., 2002) มีการเสนอแนวคิด 3 โมเดลดังนี้

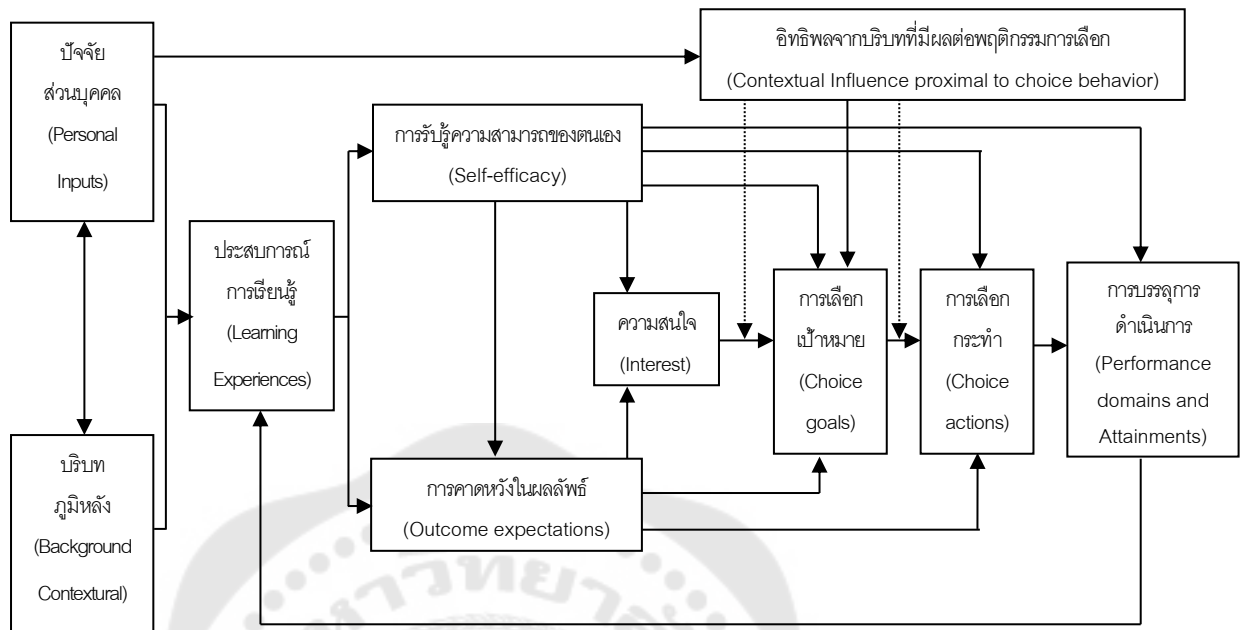
1. โมเดลความสนใจ (Interests Model) โมเดลนี้มองว่าความสนใจในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับอาชีพได้จากการรับรู้ความสามารถของตนเอง และการคาดหวังในผลลัพธ์จากในช่วงวัยเด็กและวัยรุ่น คือครอบครัว โรงเรียน สังคม และชุมชน การพัฒนาความสนใจอาจจะมีเปลี่ยนแปลง

ได้มากที่สุดจนถึงวัยรุ่นตอนปลายเมื่อถึงจุดที่ความสนใจทั่วไปมีแนวโน้มที่มีความมั่นคง บุคคลโดยส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่จะพัฒนาความสนใจในกิจกรรมที่รู้สึกว่าจะสามารถทำได้และผลลัพธ์ในสิ่งที่กระทำออกมาเป็นบวก เมื่อการฝึกฝนกิจกรรมอย่างต่อเนื่องที่ได้รับข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นเพื่อนำมาปรับปรุงทักษะในการพัฒนามาตรฐานอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามความสนใจในอาชีพมีการเปลี่ยนแปลงได้เมื่อการความเชื่อในการรับรู้ความสามารถของตนเอง และการคาดหวังในผลลัพธ์โดยผ่านประสบการณ์การเรียนรู้ใหม่ที่มีศักยภาพในการปฏิบัติ บุคคลจะเปลี่ยนความรู้สึกการรับรู้ความสามารถของตนเองและผลลัพธ์ที่ออกมาให้คุณค่า



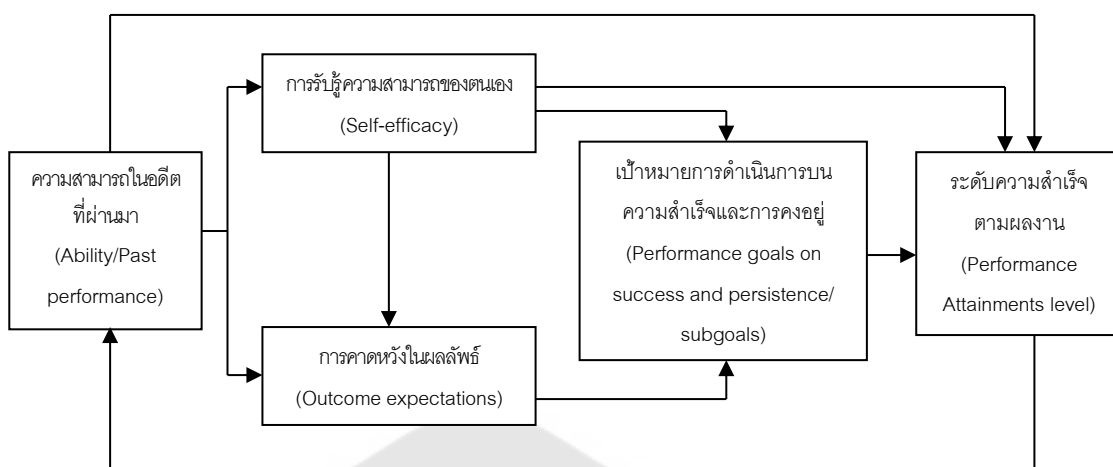
ภาพประกอบ 2 โมเดลความสนใจ (Interests Model)

2. โมเดลการเลือกอาชีพ (Choice Model) กระบวนการเลือกอาชีพได้สร้างตามโมเดลความสนใจ เกิดขึ้นผ่านความเชื่อในการรับรู้ความสามารถของตนเอง (เช่น “ฉันสามารถทำงานประเภทนี้ได้หรือไม่”) และ การคาดหวังในผลลัพธ์ (เช่น “งานนี้จ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าหรือไม่”) ความสนใจเกี่ยวกับอาชีพเสริมสร้างเป้าหมายทางการศึกษาและอาชีพโดยเฉพาะ ในกรณีที่บุคคลมีความชัดเจนที่เฉพาะเจาะจงไว้และได้รับการสนับสนุนจากบุคคลที่มีความสำคัญ จะทำให้บุคคลดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของบุคคลนั้น ในบางครั้งเป้าหมายทางเลือกนั้นได้รับอิทธิพลโดยตรงอย่างมากมาจากความเชื่อในการรับรู้ความสามารถของตนเอง การคาดหวังในผลลัพธ์ หรือตัวแปรทางด้านสิ่งแวดล้อมมากกว่าสิ่งที่บุคคลนั้นสนใจในการตัดสินใจในการเลือก โดยโมเดลนี้ได้ให้ความสำคัญกับอิทธิพลทางสิ่งแวดล้อม (environmental influences) หมายถึงระดับการสนับสนุนและค่านิยมทางวัฒนธรรม (เช่น “ระดับตัวเลือกทางอาชีพที่ถูกชี้นำโดยสมาชิกครอบครัว”, การสนับสนุนทางการเงินและทางอารมณ์ของครอบครัว) อุปสรรค ข้อจำกัดทางการศึกษา (เช่นการขาดเงินทุนระดับการศึกษา) และโอกาสสำหรับบุคคล



ภาพประกอบ 3 โมเดลการเลือกอาชีพ (Choice Model)

3. โมเดลการดำเนินการด้านอาชีพ (Performance Model) เป็นการอธิบาย 2 ประเด็นหลักของการปฏิบัติ คือ ระดับความสำเร็จของบุคคลในการศึกษาหรือการประกอบอาชีพ และการคงอยู่ในการศึกษาหรือการประกอบอาชีพเมื่อเผชิญกับอุปสรรค (persist in the face of obstacles) ทฤษฎีดังกล่าวมุ่งเน้นที่อิทธิพลของความสามารถ (Ability), การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการคาดหวังในผลลัพธ์ และเป้าหมาย ความสามารถที่สะท้อนจากความสำเร็จและความถนัดที่ผ่านมากถูกคาดการณ์ว่าจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่าน 2 ประเด็นหลัก คือ ประการแรกความสามารถหรือผลของการปฏิบัติในอดีตมีอิทธิพลโดยตรงต่อการทำงานและการคงอยู่ ประการที่สองความสามารถหรือผลของการปฏิบัติในอดีตมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการทำงานและการคงอยู่ ผ่านทางการรับรู้ความสามารถของตนเองและการคาดหวังในผลลัพธ์ ทฤษฎีนี้เน้นบทบาทที่เป็นแรงจูงใจของการรับรู้ความสามารถของตนเอง การคาดหวังในผลลัพธ์ และเป้าหมายของการปฏิบัติงาน ดังนั้นเมื่อบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง และการคาดหวังในผลลัพธ์ในเชิงบวก มีแนวโน้มที่จะสร้างเป้าหมายที่สูงขึ้นสำหรับตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเอง การคาดหวังในผลลัพธ์ และเป้าหมายของตนเองเป็นอย่างดีช่วยให้บุคคลใช้ความสามารถของตนเองให้เกิดประโยชน์สูงสุด เมื่อมีการเปรียบเทียบความสามารถทางวิชาการที่เท่าเทียมกับ บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองที่ต่ำกว่า มีแนวโน้มที่จะกำหนดเป้าหมายที่ต่ำกว่า มีความวิตกกังวล ทำทนายตัวเองน้อยลง เมื่อเทียบกับบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในการรับรู้ความสามารถที่สูง



ภาพประกอบ 4 โมเดลการดำเนินการด้านอาชีพ (Performance Model)

การศึกษาคั้งนี้เป็นกระบวนการการศึกษาระบบการและแนวทางที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีการเรียนรู้อาชีพทางสังคม (Social Cognitive Career Theory : SCCT) มาปรับใช้ในการศึกษา โดยนำโมเดลการดำเนินการด้านอาชีพ (Performance Model) ซึ่งเป็นโมเดลที่อธิบายแนวคิดความสำเร็จในอาชีพของผู้ที่ประสบความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการแล้วนั้น มาปรับใช้เพื่อศึกษาระบบการและแนวทางที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ จากทฤษฎีการเรียนรู้อาชีพทางสังคม แสดงให้เห็นถึงการเชื่อมโยงปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล, สภาพแวดล้อม, การรับรู้ความสามารถของตนเอง ที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติอาชีพของแต่ละบุคคล ดังนั้นทฤษฎีนี้ช่วยในการเข้าใจกระบวนการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ผ่านทางประสบการณ์ในการขอตำแหน่งทางวิชาการที่ส่งผลลัพธ์ทางด้านอาชีพ

2.2 ทฤษฎีพัฒนาการทางด้านอาชีพกับช่วงชีวิต

ทฤษฎีพัฒนาการทางด้านอาชีพกับช่วงชีวิต (The Life-Span, Life-Space Theory of Careers) ถูกคิดค้นโดย Donald E. Super เป็นบุคคลที่กล่าวถึงทฤษฎีของการพัฒนาอาชีพ ชูเปอร์ได้รวบรวมแนวคิดทฤษฎี ได้แก่ จิตวิทยาความแตกต่าง (Differential Psychology), จิตวิทยาพัฒนาการ (Developmental Psychology), และอัตมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept Theory) (Hartung, 2013) Super (1980) มองว่าชีวิตจะมีลำดับขั้นของการพัฒนา เช่นเดียวกับอาชีพ และมีลักษณะที่แตกต่างกันไปในแต่ละช่วงวัยของบุคคลซึ่งบุคคลมีความสามารถและความสนใจที่แตกต่างกันเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดทางเลือกและความสำเร็จในอาชีพ พื้นที่ชีวิต (life space) ที่แตกต่างกัน เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคล (เช่น ความต้องการ

ความถนัด ความสนใจ) และปัจจัยสถานการณ์ (เช่น เพศ ครอบครัว ที่อยู่อาศัย เศรษฐกิจ ฯลฯ) ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสถานการณ์เหล่านี้มีผลต่อการกำหนดมุมมองของความคิดในบทบาทของชีวิต และการพัฒนาทางอาชีพของบุคคลให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ในการอธิบายเรื่องพื้นที่ชีวิต (life space) ของ Super นั้น ได้ระบุบทบาทหลักของชีวิตมี 9 บทบาท ได้แก่ วัยเด็ก (Child) นักเรียน นักศึกษา (Student) คนทำงาน (Worker) คู่สมรส (Partner, Spouse) ผู้ปกครอง (Parent) พลเมือง (Citizen) แม่บ้าน (Homemaker) เวลาว่าง (Leisurite) และผู้เกษียณ (Pensioner)

ซึ่งสามารถแบ่งเป็นชั้นต่างๆดังต่อไปนี้

1. **ขั้นการเจริญเติบโต (Growth)** ระยะการพัฒนาอาชีพเริ่มขึ้นตั้งแต่แรกเกิดจนถึงอายุ 13 ปี หรือ 14 ปี (Hartung, 2013; Zacher et al., 2019) แนวคิดเกี่ยวกับการประกอบอาชีพของเด็กนั้นสะท้อนในคำตอบของคำถามของเด็กที่ว่า “ฉันเป็นใคร” แสดงถึงลักษณะบุคลิกภาพ จุดแข็ง ข้อจำกัด ความสนใจ ค่านิยม และความสามารถส่วนบุคคล ที่สำคัญต่ออัตมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) ผ่านทางการเล่น ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากที่บ้าน ที่โรงเรียน ปฏิสัมพันธ์กับสังคม การกำกับตนเอง ภารกิจหลักที่สำคัญในกระบวนการนี้คือการจินตนาการถึงตัวเองในการทำงานและบทบาทอื่นๆ และทำความเข้าใจกับสัมพันธภาพหรือความสำคัญของบทบาทเหล่านี้ในชีวิตของบุคคลคนหนึ่ง ภารกิจย่อยในขั้นตอนนี้ คือ ช่วงอายุ 4-10 ปี (Fantasy) การเล่นตามบทบาทสมมติที่จินตนาการขึ้น, อายุ 11-12 ปี (Interests) สิ่งสำคัญคือการหาแรงบันดาลใจและกิจกรรม, อายุ 13 – 14 ปี (Capacity) ความสามารถ ความถนัดที่ชัดเจนขึ้นเมื่อพิจารณาถึงความต้องการในงาน

2. **ขั้นการสำรวจ (Exploration)** ในช่วงอายุระหว่าง 14 -24 ปี (Hartung, 2013) หรือ 15-24 ปี (Zacher et al., 2019) เป็นช่วงเวลาที่บุคคลพยายามเข้าใจตนเองและค้นหาสถานที่ในโลกแห่งการทำงานผ่านขั้นเรียน ประสบการณ์การทำงาน (งานนอกเวลา) และงานอดิเรก บุคคลจะระบุความสนใจและความสามารถของบุคคล โดยมีเป้าหมายในการตกผลึก (Crystallizing) ทางเลือกด้านการศึกษาและอาชีพที่สอดคล้องกับผลลัพธ์ของแนวคิดอาชีพด้วยตนเอง จากการสำรวจเส้นทาง การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้เกี่ยวกับโครงสร้างและโอกาสของโลกแห่งการทำงานเริ่มจากการใช้แนวคิดเกี่ยวกับอาชีพ ภารกิจย่อยในขั้นตอนนี้ คือ อายุ 15-17 ปี (Tentative) การทดลองในการทำงาน พิจารณาจากความต้องการ ความสนใจ และความสามารถ ความถนัด, อายุ 18-21 ปี (Crystallizing a Vocational Preference Transitions) ตกผลึกทางอาชีพ (Crystallizing) พิจารณาจากการที่ได้รับการฝึกงานจาก ผู้เชี่ยวชาญ , อายุ 22-24 ปี (Specifying a Vocational Preference Trial-Little Commitment) ในอาชีพแรกที่ดูเหมือนว่าจะเหมาะสม บุคคลจะพยายามใช้ศักยภาพในอาชีพแรกที่ได้

ทำอย่างเต็มความสามารถ เมื่อทำอาชีพไปได้สักระยะเมื่อพบว่าอาชีพนั้นไม่เหมาะสม บุคคลนั้นจะเริ่มกระบวนการตกผลึกใหม่ และจะเริ่มดำเนินการตามความต้องการใหม่

3. **ขั้นการวางรากฐาน (Establishment)** ในช่วงอายุระหว่าง 25-44 ปี (Hartung, 2013; Zacher et al., 2019) เป็นช่วงการเริ่มต้นในอาชีพ เมื่อบุคคลเลือกอาชีพของพวกเขาและกลายเป็นสมาชิก สะสมวัฒนธรรมการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และการปรับตัว เมื่อบุคคลมีอัตมโนทัศน์ที่มั่นคง (Self-Concept) เป้าหมายหลักคือการนำแนวคิดของตนเองไปใช้ในบทบาทการทำงานเพื่อให้ได้ทั้งวิธีการและวิถีชีวิตที่มีความหมาย เมื่อเข้าไปมีประสบการณ์ในการทำงาน บุคคลมีโอกาสดูทดลองอาชีพว่าเหมือนกับสิ่งที่ตนเองคาดหวังหรือไม่ ถ้าไม่เหมือนดังที่คาดหวังอาจต้องมีการปรับตัวหรือถ้าไม่สามารถปรับได้อาจต้องมีการเปลี่ยนอาชีพ (นวลศิริ เปาโรหิตย์, 2552) บุคคลพบกับงานที่ถนัดและเหมาะสมกับตนเองมากขึ้น ภาระกิจอยู่ในขั้นตอนนี้ คือ อายุ 25-30 ปี (Trial) บุคคลลงหลักปักฐาน และเริ่มดูแลตัวเองและครอบครัว พัฒนาวิถีชีวิตจากความสามารถและการฝึกอบรมที่ผ่านมา และเริ่มมีส่วนร่วมในความสนใจที่มีความหมายสำหรับตนเอง อายุ 31-43 ปี (Advancement) เริ่มสนใจในอาชีพของตนเองมากขึ้น ทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ บุคคลจะคาดหวังความมั่นคงทางการเงิน และก้าวไปสู่ความรับผิดชอบที่ท้าทาย ภาระกิจสำคัญในขั้นนี้คือมีความมั่นคงในอาชีพที่เลือก, ความก้าวหน้าในอาชีพ

4. **ขั้นการสร้างความมั่นคง (Maintenance)** ในช่วงอายุ 45-65 ปี (Hartung, 2013; Zacher et al., 2019) เป็นช่วงเปลี่ยนผ่านระหว่างการวางรากฐานและขั้นการสร้างความมั่นคง โดยการใช้คำถามที่เกี่ยวกับ “ทิศทางและเป้าหมายในอนาคต” บุคคลจะถามตัวเองว่าพวกเขาต้องการที่จะดำเนินการต่อในตำแหน่งจนถึงเกษียณหรือไม่ ถ้าไม่พวกเขากลับมาทบทวนภารกิจก่อนการสำรวจ (exploration) และการวางรากฐาน (establishment) เพื่อเปลี่ยนอาชีพหรือองค์กร การสร้างความมั่นคงมุ่งเน้นไปที่เป้าหมายสำคัญของการสร้างแนวความคิดเกี่ยวกับอาชีพที่ได้รับการพัฒนาและขั้นตอนการทำงาน เนื่องจากบุคคลจัดการกับรูปแบบต่างๆกับเป้าหมายในระยะยาวของงาน บุคคลปรับปรุงและพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างสรรค์วิธีการใหม่ในการทำงาน เพื่อสร้างรูปแบบหรือกลยุทธ์ในการทำงาน

5. **ขั้นการเสื่อมถอย, การเกษียณ (Disengagement, Decline)** ในช่วงอายุ 65 ปี ขึ้นไป (Hartung, 2013; Zacher et al., 2019) ช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนปลายที่มีการเปลี่ยนผ่านชีวิตที่สำคัญ การเปลี่ยนแปลงนี้เปลี่ยนความสนใจจากการพัฒนาแนวความคิดการดำเนินงาน ไปเตรียมตัวสู่การเกษียณอายุ เป็นช่วงวัยที่ชะลอตัวในการทำงาน มีการวางแผนจัดระเบียบทางการเงินและกิจกรรมประจำวันของการเกษียณอายุ

ในการศึกษาครั้งนี้ซึ่งได้อยู่ในขั้นการวางรากฐาน (Establishment) อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 25-44 ปี เป็นช่วงการเริ่มต้นในอาชีพ เมื่อได้เลือกอาชีพจะมีการปรับตัวและกลายเป็นสมาชิกจะสะสมวัฒนธรรมการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ และพบกับงานที่ถนัดและเหมาะสมกับตนเองมากขึ้น ภาระกิจย่อยในระยะนี้บุคคลลงหลักปักฐาน และเริ่มดูแลตัวเองและครอบครัว พัฒนาวิถีชีวิตจากความสามารถและการฝึกอบรมที่ผ่านต่อมาจะเริ่มสนใจในอาชีพของตนเองมากขึ้น ทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ คาดหวังความมั่นคงทางการเงิน และก้าวไปสู่ความรับผิดชอบที่ท้าทาย ซึ่งส่วนที่สำคัญในการกิจขั้นนี้คือมีความมั่นคงในอาชีพที่เลือก, ความก้าวหน้าในอาชีพ

จากทฤษฎีพัฒนาการทางด้านอาชีพกับช่วงชีวิต The Life-Span, Life-Space Theory of Careers ที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น นำมาทำความเข้าใจและอธิบายเกี่ยวกับกระบวนการการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเนื่องจากการช่วงวัยแต่ละช่วงมีขั้นตอนและกระบวนการการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่และยังสอดคล้องกับความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษานั้นและได้มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของอาจารย์ (Career Path) ได้แบ่งออกเป็น 3 ช่วง (ไพฑูริย์ สีนลาร์ตน์, 2553) ดังนี้

	Early Career (26 → 35)	Mid Career (36 → 45)	Late Career (46 → 60)
คุณลักษณะ (Characteristics)	<ul style="list-style-type: none"> - กระตือรือร้น - รั้นรู้เรียนรู้อยู่ - คาดหวัง(สูง) - ไม่ตระหนกในระบบงาน - ละเลยปัญหาขององค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> - สร้างอัตลักษณ์ - มั่นใจในการทำงาน - มุ่งงาน - เข้าใจระบบ - มีเป้าหมาย - ผลិតภาพสูง 	<ul style="list-style-type: none"> - ฟังพอใจในวิชาชีพ - จุดอิมตัว/สับสน - ลดความกระตือรือร้น - อาจไม่ได้ติดตามความก้าวหน้า (Avoiding Dead word)
ความต้องการ (Needs)	<ul style="list-style-type: none"> - เรียนรู้อย่าง - เข้าใจระบบงาน - พัฒนาทักษะ - ความมั่นใจ - การสนับสนุน - ระบบรางวัล 	<ul style="list-style-type: none"> - ความสำเร็จ - การยอมรับ - นักวิชาการ - เครือข่าย - ชื่อเสียง 	<ul style="list-style-type: none"> - การยอมรับในฐานะอาวุโส - ทบทวนเป้าหมายในวิชาชีพ - จัดลำดับความสำคัญในชีวิต
ขั้นของการพัฒนา (Dev. Tasks)	<ul style="list-style-type: none"> - มุ่งสอน/เรียนรู้อยู่ - พัฒนาทักษะ/การวิจัย 	<ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาความชำนาญ - พัฒนาการสอนใหม่ 	<ul style="list-style-type: none"> - ทบทวนเป้าหมาย - พัฒนาทักษะอื่นๆ

	Early Career	Mid Career	Late Career
	(26 → 35)	(36 → 45)	(46 → 60)
ชั้นของการพัฒนา (Dev. Tasks) (ต่อ)	<ul style="list-style-type: none"> - เรียนรู้นโยบาย - ทำความเข้าใจ - รู้จักตัวเอง - พัฒนาตนเอง/ป.เอก 	<ul style="list-style-type: none"> - ผลงานเด่น (นวัตกรรม) - มีส่วนร่วม 	<ul style="list-style-type: none"> - เรียนรู้บทบาทใหม่เป็น การเป็นที่ปรึกษาออก สถาบันบทบาทในวิชาชีพ

ภาพประกอบ 5 เส้นทางการก้าวหน้าในอาชีพของอาจารย์ (Career Path)

ที่มา : ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน, 2553 p.43

ในช่วงวัยที่มีความแตกต่างกัน อย่างเช่นในช่วงแรก Early Career ช่วงอายุ 26 - 35 ปี เป็นช่วงที่อาจารย์จะพยายามพัฒนาตัวเองในเชิงวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกหรือเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพราะเนื่องจากมีความกระตือรือร้นสูง พัฒนาทักษะต่างๆ ในช่วงวัยต่อมา Mid Career ช่วงอายุ 36 - 45 ปี ได้ผ่านระยะการเตรียมตัวมาในระยะแรกแล้ว เนื่องจากเข้าใจระบบการทำงาน มีความเชื่อมั่นในการทำงานของตนเอง ได้รับการยอมรับ มีเครือข่าย ช่วงนี้ น่าจะเป็นรองศาสตราจารย์ และช่วงวัย Late Career ช่วงอายุ 46 - 60 ปี มีความชำนาญและเชี่ยวชาญมาแล้ว ในช่วงวัยนี้มักจะเป็นศาสตราจารย์ (ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน, 2553) เพราะฉะนั้นจะเห็นได้ว่าถ้ามีการเตรียมตัวในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่เริ่มต้นเป็นอาจารย์ใหม่ในมหาวิทยาลัย จะทำให้มีการวางแผนเตรียมตัวเพื่อความก้าวหน้าสูงสุดทางวิชาชีพของตนเองได้และภายในระยะเวลาที่เหมาะสม เนื่องจากการได้รับตำแหน่งทางวิชาการเป็นการบ่งบอกถึงความก้าวหน้าในวิชาชีพของอาจารย์

2.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

2.3.1 ความหมายของแรงจูงใจ

คำว่าแรงจูงใจ (Motivation) ซึ่งเป็นคำที่มาจากภาษาละตินคือคำว่า "Movere" ซึ่งหมายถึงการเคลื่อนไหว (to move) Luthans (2011) ได้ให้ความหมายของคำว่าแรงจูงใจเป็นกระบวนการที่เริ่มต้นด้วยทางด้านร่างกายหรือทางจิตวิทยา หรือความต้องการที่กระตุ้นพฤติกรรมหรือแรงขับเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายหรือสิ่งจูงใจ และมีความหมายที่สอดคล้องกับ ปิติดา สันนหักดี (2550) ว่าเป็นสภาวะภายในที่เป็นพลังกระตุ้น ในการกระทำของมนุษย์ให้ไปในทิศทางหรือช่องทางที่จะทำให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ และยังมี ความคล้ายกับ ไชติกา ระโส (2555) ที่ได้ให้ความหมายของคำว่าแรงจูงใจ ว่าความปรารถนาภายในตนเอง ปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่ผลักดัน

ให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์หรือสิ่งที่ตนเองต้องการ หรือมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้ ยิ่งไปกว่านั้นยังสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้นพฤติกรรมภายในตัวบุคคลให้แสดงออกซึ่งความต้องการ หรือโน้มน้าวโดยสิ่งจูงใจเพื่อให้บุคลากรในองค์กรให้ความร่วมมือ ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อผลลัพธ์ขององค์กรในที่สุด (วรรณ อารณ, 2557; อิศรี ยานทร, 2558) นอกจากนี้แรงจูงใจยังมีความสำคัญกับองค์กรตามที่ ไชติกา ระไล (2555) ได้กล่าวไว้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานยังมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับทุกองค์กร ถ้าผู้บริหารสามารถจูงใจให้บุคคลในองค์กรได้ตรงกับเรื่องที่บุคคลต้องการ แล้วนั้นก็ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจ ส่งผลให้เขาใช้ความพยายามอย่างเต็มที่และเต็มใจในการให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร

ดังนั้นการทำความเข้าใจของกระบวนการแรงจูงใจได้ให้ความหมายของคำว่า ความต้องการ (Needs), แรงขับ (Drives), และเป้าหมาย (Incentives, Goals) (Luthans, 2011; ปทิตตา สันหมักดี, 2550)

1. ความต้องการ (Needs) คือเมื่อเกิดความไม่สมดุลทางร่างกายหรือจิตใจ ความต้องการก็จะถูกสร้างขึ้น เช่น เมื่อเซลล์ร่างกายขาดน้ำหรือขาดอาหาร เราต้องการอาหารและน้ำ (Luthans, 2011; ปทิตตา สันหมักดี, 2550)

2. แรงขับ (Drives) แรงขับจะผลักดันให้สิ่งมีชีวิตมีพฤติกรรมเพื่อตอบสนองของความ ต้องการและบรรเทาความต้องการให้ลดน้อยลง ซึ่งถือเป็นกระบวนการที่สำคัญในการแรงจูงใจ เช่น ตัวอย่าง ความต้องการอาหารและน้ำจะถูกแปลเปลี่ยนเป็นในรูปแบบของแรงขับของความหิวและความกระหาย ความต้องการเพื่อนซึ่งถูกแปลเปลี่ยนมาเป็นในรูปแบบของการติดต่อ (Luthans, 2011; ปทิตตา สันหมักดี, 2550)

3. เป้าหมาย (Incentives, Goals) สิ่งจูงใจในตอนท้ายของวงจรแรงจูงใจ คือเป้าหมายซึ่งหมายถึงสิ่งใดก็ตามที่จะบรรเทาความต้องการและลดแรงขับ ดังนั้นการไปถึงเป้าหมายจะทำให้เกิดความสมดุลทางร่างกายหรือจิตใจและจะลดหรือขจัดแรงขับ เช่นการดื่มน้ำการกินอาหารและการได้มีเพื่อนมีแนวโน้มที่จะคืนสมดุลและลดแรงขับที่เป็นเป้าหมายในตัวอย่งที่ยกมา (Luthans, 2011; ปทิตตา สันหมักดี, 2550)

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยภายในตัวบุคคลที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมทั้งการตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิตใจเพื่อให้บรรลุสิ่งที่ตนเองปรารถนาหรือวัตถุประสงค์ของตนเองที่ตั้งไว้และยังมีความสำคัญต่อองค์กรอีกด้วย ถ้าเมื่อ

ผู้บริหารขององค์กรสามารถทราบถึงแรงจูงใจภายในของบุคคลในองค์กรแล้วนั้น ก็จะทำให้บุคคลใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรอีกด้วย

2.3.2 กลุ่มทฤษฎีแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจสามารถแบ่งได้ตามกลุ่มออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มทฤษฎีเนื้อหา (Content Theories) และ กลุ่มทฤษฎีกระบวนการ (Process Theories) (ไซติกา ระไล, 2555; ฅนุฎฐ์พัชร์ ลากบ่ารุงวงศ์, 2562; อรพินทร ชูชม, 2555)

กลุ่มทฤษฎีเนื้อหา (Content Theories)

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องถึงคุณลักษณะความต้องการภายในของบุคคล เน้นไปที่การศึกษาปัจจัยภายในความต้องการของบุคคลที่เป็นสิ่งจูงใจและจะกระทำพฤติกรรมต่างๆ ให้เกิดขึ้นซึ่งทฤษฎีสำคัญในกลุ่มนี้ ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์, ทฤษฎี ERG ของ แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory), ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์ก (The Motivation Hygiene Theory) และ ทฤษฎีความมต้องการความสำเร็จของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory)

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of need)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of need)(Maslow, 1943) ซึ่งเกี่ยวกับการจูงใจโดยเชื่อว่าพฤติกรรมที่มนุษย์แสดงออกมานั้น เกิดจากความต้องการของมนุษย์ซึ่งมีความต้องการอยู่เสมอและความต้องการไม่มีสิ้นสุด และความต้องการของมนุษย์เป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจ (สุพรรณษา แสนทวิสุข, 2557) โดยมนุษย์มีความต้องการตามลำดับ (นพมาศ อู่พระ(ธีรเวคิน), 2556) มีเนื้อหาทฤษฎี คือ

1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) (Spector, 2011; ไซติกา ระไล, 2555; สุพรรณษา แสนทวิสุข, 2557; อรพินทร ชูชม, 2555) ถือว่าเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ความต้องการทางเพศ ฯลฯ

1.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security and Safety Needs) (Spector, 2011; ไซติกา ระไล, 2555; สุพรรณษา แสนทวิสุข, 2557; อรพินทร ชูชม, 2555) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายแล้วนั้น ในขั้นต่อมามนุษย์ต้องการความต้องการด้านความปลอดภัยจากภัยอันตรายจากสิ่งต่างๆ สภาพแวดล้อมที่มั่นคงปลอดภัยจากภัยคุกคามทางกายภาพ และสิ่งที่เป็นอันตรายต่อจิตใจ

1.3 ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) (โชติกา ระไล, 2555; อรพินทร์ ชูชม, 2555) หรือความต้องการทางสังคมและความรัก (Belongingness and Love Needs) (Spector, 2011; สุพรรณษา แสันทวีสุข, 2557) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองของความต้อการใน 2 ขั้นที่ผ่านมาแล้ว นั่นคือความต้องการทางด้านร่างกาย และ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยแล้ว ขั้นต่อมาคือความต้องการทางด้านสังคมคือต้องการความรักและความผูกพันกับผู้อื่น ความต้องการเป็นที่ยอมรับในสังคม ความต้องการมิตรภาพ

1.4 ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองของความต้อการทางสังคมและความรักแล้ว ขั้นต่อไป คือ ความต้องการการยกย่องนับถือ หมายถึง ความต้องการให้คนอื่นเห็นคุณค่า ซึ่งการเห็นคุณค่าทั้งการเคารพยอมรับต่อตนเองและเคารพยอมรับผู้อื่น ทั้งด้านความรู้ความสามารถ การได้รับตำแหน่งสูงขึ้นซึ่งจะทำให้ได้รับการยกย่องนับถือ ได้รับคำสรรเสริญ มีเกียรติ มีชื่อเสียงในสังคม (Spector, 2011; โชติกา ระไล, 2555; สุพรรณษา แสันทวีสุข, 2557; อรพินทร์ ชูชม, 2555)

1.5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) หลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองของความต้อการในขั้นต่างๆ แล้ว ความต้อการนี้เป็นความต้อการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้อการให้บรรลุศักยภาพของตนเอง เกิดความสำเร็จในทุกด้านตามเป้าหมายในชีวิตส่วนตัว (Spector, 2011; สุพรรณษา แสันทวีสุข, 2557; อรพินทร์ ชูชม, 2555) ตามคำกล่าว Maslow, 1943, p.382, as cited in Spector (2011) ที่กล่าวว่า “ความปรารถนาที่จะเป็น ... ทุกสิ่งที่เราสามารถเป็นได้” (“the desire to become . . . everything that one is capable of becoming”)

2. ทฤษฎี ERG ของ แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)

ทฤษฎี ERG ของ แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory) เป็นทฤษฎีที่พัฒนาโดย Clayton P. Alderfer ซึ่งเน้นการทำให้เกิดความพึงพอใจตามความต้อการของมนุษย์โดยไม่ได้สนใจว่าขั้นตอนการเกิดความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลายๆอย่างสามารถเกิดขึ้นพร้อมกันได้ (ชูติภาศ แก้วเพชร & สิญญาธร นาคพิน, 2562; ญัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์, 2562; สุพรรณษา แสันทวีสุข, 2557) แบ่งออกได้เป็น 3 ด้าน ดังนี้

2.1 ความต้องการในการดำรงชีวิตอยู่รอด (Existence Needs) เป็นความต้อการของบุคคลในระดับล่างสุดที่ต้อการการตอบสนองทางร่างกายและความปลอดภัยในชีวิตความเป็นอยู่ (เป็นการรวมขั้นความต้องการในระดับขั้นที่ 1 และ ขั้นที่ 2 ของ Maslow) (โชติกา ระไล, 2555; ชูติภาศ แก้วเพชร & สิญญาธร นาคพิน, 2562; ญัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์, 2562; สุพรรณษา แสันทวีสุข, 2557)

2.2 ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) คือ ความต้องการทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในสถานที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมต่างๆ (ซึ่งตรงกับขั้นที่ 3 ของ Maslow) (โชติกา ระไล, 2555; ชูติภาค แก้วเพชร & สติญาธร นาคพิน, 2562; ฌ็องส์พัทธ์ ลาภบำรุงวงศ์, 2562; สุพรรณษา แสนทวีสุข, 2557)

2.3 ความต้องการด้านการเติบโตก้าวหน้า (Growth Needs) คือ เป็นความต้องการภายในตนเอง เพื่อการพัฒนามีความเจริญเติบโตก้าวหน้า ทั้งพัฒนาตนเองโดยใช้ความสามารถของตัวเองได้เต็มที่เพื่อแสวงหาโอกาสในการเอาชนะความท้าทายใหม่ๆ (ซึ่งตรงกับ ขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ของ Maslow) (โชติกา ระไล, 2555; ชูติภาค แก้วเพชร & สติญาธร นาคพิน, 2562; ฌ็องส์พัทธ์ ลาภบำรุงวงศ์, 2562; สุพรรณษา แสนทวีสุข, 2557)

3. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (The Motivation Hygiene Theory) หรือ ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two Factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (The Motivation Hygiene Theory), ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two Factor Theory) เป็นอีกหนึ่งการสนับสนุนที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานคือทฤษฎีเนื้อหาของ Frederick Herzberg ซึ่งแตกต่างจาก Maslow Herzberg ได้ทำการศึกษาแรงบันดาลใจที่เกี่ยวกับนักบัญชีและวิศวกรประมาณ 200 คน ในเมือง Pittsburgh, Pennsylvania ผลการศึกษาได้สรุปว่าความพึงใจในงานกับแรงจูงใจในการทำงานมีความแตกต่างกัน ถ้าเมื่อมีบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานบุคคลคนนั้นจะตั้งในทำงานให้ออกมาดี แต่ถ้าการบุคคลมีความพึงพอใจในงานไม่ได้หมายความว่าบุคคลคนนั้นมีแรงจูงใจในงานเสมอไปสามารถจัดเป็น 2 กลุ่มของปัจจัยได้ 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivators Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) (Luthans, 2011; โชติกา ระไล, 2555; วรธนา อวารธน์, 2557; สุพรรณษา แสนทวีสุข, 2557) โดยมีรายละเอียดที่พอสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ หรือ ปัจจัยตัวกระตุ้น (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ (satisfies) ที่สัมพันธ์กับงานโดยตรง สร้างความรู้สึกที่ดีกับงาน และยังเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของตัวบุคคลได้อีกด้วย ได้แก่ การประสบความสำเร็จในงานหรือความสำเร็จในการก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ จากอาชีพการงานนั้นๆ การได้รับผิดชอบในงาน (โชติกา ระไล, 2555; วรธนา อวารธน์, 2557; สุพรรณษา แสนทวีสุข, 2557; อิศรี ยาเนตร, 2558) ประกอบไปด้วย 5 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จเสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จและมีหลักฐานยืนยัน มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิด

ความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ทำให้มีกำลังใจในการทำงานอื่นต่อไป (โชติกา ระไล, 2555; วรณา อวรณ์, 2557; สุพรรณษา แสนทวีสุข, 2557; อิศรี ยาเนตร, 2558)

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากเพื่อนร่วมงาน จากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน หรือมาขอรับคำปรึกษา เมื่อทำงานได้ประสบผลสำเร็จหรือสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน การยอมรับนี้จะแสดงออกในรูปแบบของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใด ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถ จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลถึงในการกระตุ้นจิตใจให้ทำงานได้ดียิ่งขึ้น (โชติกา ระไล, 2555; วรณา อวรณ์, 2557; สุพรรณษา แสนทวีสุข, 2557; อิศรี ยาเนตร, 2558)

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) หมายถึง ลักษณะของงานที่น่าสนใจ มีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถต้องใช้ความทุ่มเทและมุ่งมั่นในการทำงาน หรือเป็นลักษณะงานที่สามารถทำได้เองเพียงลำพังซึ่งท้าทายต่อความสามารถและเป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อความสำเร็จของงานหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำเสร็จสมบูรณ์ในตัวเอง ทำให้เกิดความพึงพอใจงาน (โชติกา ระไล, 2555; วรณา อวรณ์, 2557; สุพรรณษา แสนทวีสุข, 2557; อิศรี ยาเนตร, 2558)

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง 1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่บุคคลมีความรับผิดชอบในงาน ตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่โดยผู้บังคับบัญชาให้ออกโอกาสในการทำงานโดยอิสระไม่ควบคุมในการทำงานมากจนเกินไป หรือมีโอกาที่จะได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาให้หน้าที่เพิ่มมากขึ้นและรวมไปถึงการให้ไว้วางใจที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ (โชติกา ระไล, 2555; วรณา อวรณ์, 2557; สุพรรณษา แสนทวีสุข, 2557; อิศรี ยาเนตร, 2558)

1.5 ความก้าวหน้าในงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคล เพราะการที่บุคคลมีโอกาได้เลื่อนตำแหน่งจะช่วยทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และรวมไปถึงการส่งเสริมให้บุคคลมีโอกาได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การสร้างเสริมประสบการณ์ต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงานจนสามารถนำความรู้ที่ได้ศึกษามาไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่ตนเอง การได้รับสิ่งเหล่านี้จะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลเกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงาน แต่กรณีการย้ายไปอีกแผนกโดยที่ไม่มีมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน เป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความ

รับผิดชอบในงานแต่ไม่ได้หมายความถึงความก้าวหน้าในงานที่แท้จริง (ไซติกา ะใส, 2555; วรรณ อาวรรณ, 2557; สุพรรณา แสนทวีสุข, 2557; อิศรี ยาเนตร, 2558)

2. ปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (surrounding condition) ถ้าไม่มีหรือมีไม่สอดคล้องกับบุคคลแล้ว อาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจต่องานนั้นได้ ปัจจัยค่าจ้างเป็นปัจจัยที่ทำหน้าที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ ซึ่งจะไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง แต่เป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่องาน (ไซติกา ะใส, 2555; วรรณ อาวรรณ, 2557; สุพรรณา แสนทวีสุข, 2557; อิศรี ยาเนตร, 2558) ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึงวิธีการจัดการบริหารขององค์กร ที่มีผลต่อบุคลากรให้ความมั่นคง และดำรงรักษา รวมไปถึงการเจริญเติบโตขององค์กร (ไซติกา ะใส, 2555; วรรณ อาวรรณ, 2557; สุพรรณา แสนทวีสุข, 2557; อิศรี ยาเนตร, 2558)

2.2 วิธีการปกครองการบังคับบัญชา (Supervision-technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถและวิธีการต่างๆของผู้บังคับบัญชาที่ใช้ในการบริหารจัดการในงานอย่าง ยุติธรรม (ไซติกา ะใส, 2555; วรรณ อาวรรณ, 2557; สุพรรณา แสนทวีสุข, 2557)

2.3 เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานและการ เลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานที่ได้รับการพิจารณาอย่างเหมาะสมกับงานที่ได้ทำ เงินเดือนนั้นเป็น ปัจจัยที่ช่วยรักษาบุคคลให้อยู่ในองค์กร แต่ไม่ได้มีส่วนช่วยในการสร้างแรงจูงใจมากนักถ้าไม่มี ปัจจัยด้านอื่นมาช่วย (ไซติกา ะใส, 2555; วรรณ อาวรรณ, 2557; สุพรรณา แสนทวีสุข, 2557; อิศรี ยาเนตร, 2558)

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Inter Personal Relations, Superior) หมายถึง การติดต่อสื่อสารกันระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมปฏิบัติงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ แสดงออกถึงการติดต่อสื่อสารด้วยกริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดี สามารถร่วมทำงาน กัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี (ไซติกา ะใส, 2555; วรรณ อาวรรณ, 2557; สุพรรณา แสนทวีสุข, 2557; อิศรี ยาเนตร, 2558)

2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น ท่าเลที่ตั้ง ความสว่าง เสียง อากาศ ซึ่งรวมถึง อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ รวมไปถึงความปลอดภัยในการทำงาน การป้องกันอันตรายที่มาจาก การทำงาน เมื่อมีการให้ความสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพ ถ้ามีการจัด สภาพแวดล้อมไม่ดีนักจะทำให้คนงานท้อแท้ในที่สุดจะทำให้เบื่อหน่ายในการทำงาน แต่เมื่อมีการ

จัดองค์ประกอบในการทำงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นทางสภาพแวดล้อมกายภาพ จิตใจ หรือ สภาพแวดล้อมในการทำงานอื่นๆ ลักษณะต่างๆเหล่านี้ล้วนมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจเป็นอย่างมาก (ไซติกา ระไล, 2555; วรณนา อวารณ, 2557; สุพรรณษา แสนทวีสุข, 2557; อิศรี ยานะตร, 2558)

4. ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory)

ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory) ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่ดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จของงาน ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ หมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อบุคคลทำสิ่งใดสำเร็จได้จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำสิ่งอื่นสำเร็จต่อไป ในช่วงปี ค.ศ. 1940 ได้ทำการทดลองการวิจัยและผลจากการศึกษาวิจัยได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีความจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการ ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ (ไซติกา ระไล, 2555; กรองกาญจน์ ทองสุข, 2554; วรณนา อวารณ, 2557) คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ, ความต้องการผลสัมฤทธิ์ (Need for Achievement) บุคคลมีความต้องการกระทำการต่างๆให้เต็มที่เพื่อความสำเร็จ โดยมีความปรารถนาที่จะได้รับความสำเร็จ โดยบุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงนั้นชอบงานที่มีความท้าทาย และได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อใช้ในการประเมินของตนเอง กล้าเผชิญความล้มเหลว มีความรับผิดชอบสูง ชำนาญในการวางแผน มีการแก้ไขปัญหาเพื่อเอาชนะต่ออุปสรรค และสามารถพัฒนาวิธีการการทำงานที่ดีขึ้น (เถลิงศักดิ์ อินทรสร, 2554; ไซติกา ระไล, 2555; กรองกาญจน์ ทองสุข, 2554; วรณนา อวารณ, 2557; สุพรรณษา แสนทวีสุข, 2557)

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Need for Affiliation) บุคคลต้องการการยอมรับและการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น โดยบุคคลที่มีความต้องการความสัมพันธ์นั้นจะชอบสถานการณ์ที่มีความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความเป็นมิตรและให้ความร่วมมือที่ดี หลีกเลี้ยงสถานการณ์ที่มีความขัดแย้ง (เถลิงศักดิ์ อินทรสร, 2554; ไซติกา ระไล, 2555; กรองกาญจน์ ทองสุข, 2554; วรณนา อวารณ, 2557; สุพรรณษา แสนทวีสุข, 2557)

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) ครอบคลุมถึงความต้องการที่สามารถมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นได้ บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาทางเพื่อให้ตนเองมีอิทธิพลและได้รับการยกย่อง ต้องการเป็นผู้นำเพื่อที่จะสามารถควบคุมกำกับคนและงานได้ ตามแนวความคิดของ McClelland ความต้องการอำนาจแยกเป็น 2 แนวทาง คือ ความต้องการในอำนาจเชิงบวก เป็นไป

ในเชิงสร้างสรรค์ สามารถเชิญชวนและคลอบคลุมคนอื่นให้ร่วมมือ ยอมรับได้ และความต้องการในอำนาจเชิงลบ คือ ความต้องการอำนาจเพื่อควบคุมและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น หาประโยชน์จากการใช้อำนาจเพื่อเอาผลประโยชน์จากคนอื่น (เกลิงส์คัลด์ อินทรสร, 2554; โซติกา ะไล, 2555; กรองกาญจน์ทองสุข, 2554; วรรณภา อารวรรณ์, 2557; สุพรรณษา แสนทวีสุข, 2557)

กลุ่มทฤษฎีกระบวนการ (Process Theories)

ทฤษฎีกระบวนการจะมุ่งที่แรงจูงใจเกิดขึ้นได้อย่างไร แนวคิดนี้จะศึกษาวิเคราะห์และพยายามอธิบายขั้นตอนหรือกระบวนการที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจของบุคคลซึ่งทำให้ความเข้าใจในความคิดหรือกระบวนการภายในจิตใจที่มีอิทธิพลต่อบุคคล มากกว่าจะอธิบายถึงว่าปัจจัยอะไรที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ (โซติกา ะไล, 2555; สุพานี สฤษฎ์วานิช, 2552; อรพินทร์ ชูชม, 2555) โดยทฤษฎีกระบวนการที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีความคาดหวัง ทฤษฎีความเสมอภาค และทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย

1. ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) นำเสนอโดย Victor Vroom ทฤษฎีนี้มองว่าบุคคลจะเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลความหวังหรือเห็นถึงความสัมพันธ์ของสิ่งที่ได้รับจากการปฏิบัติสิ่งนั้น จะส่งผลถึงพฤติกรรมในการแสดงออก มีองค์ประกอบ 3 ส่วน (โซติกา ะไล, 2555; ไสริยา สุภาผล & วรรณภา ลีอกิตินันท์, 2560; ัญญามาส โฉจนานนท์, 2557; สุพานี สฤษฎ์วานิช, 2552; อรพินทร์ ชูชม, 2555) คือ

1.1 ความคาดหวัง (Expectancy) คือความเชื่อต่อการรับรู้ของความสามารถของตนเองหรือเห็นโอกาสที่จะเป็นไปได้ (Probability) โดยมองที่ว่าความพยายามของตนเองกับผลสำเร็จต่อการปฏิบัติงานเมื่อเพิ่มความพยายามจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติที่สูงขึ้นได้ (โซติกา ะไล, 2555; ัญญามาส โฉจนานนท์, 2557; สุพานี สฤษฎ์วานิช, 2552; อรพินทร์ ชูชม, 2555)

1.2 เครื่องมือที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (Instrumentality) คือ ความเชื่อของบุคคลว่าผลจากการกระทำ/การปฏิบัติงาน จะทำให้ได้รับผลตอบแทนหรือรางวัลจากการกระทำ/การปฏิบัติงาน และมองที่ความเป็นไปได้เกี่ยวกับเมื่อผลการกระทำ/ผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นจะนำไปสู่หนทางแห่งการได้รับรางวัลจากองค์กร (เมทินี อัครพินท์, 2555; โซติกา ะไล, 2555; สุพานี สฤษฎ์วานิช, 2552; อรพินทร์ ชูชม, 2555)

1.3 การมองเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ (Valence) คือการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับคุณค่าของรางวัลที่ได้ซึ่งตรงกับเป้าหมายส่วนตัวที่ตั้งไว้ (Personal Goal) และคุณค่าของรางวัลจะขึ้นอยู่กับที่ตั้งเป้าหมายไว้ (โซติกา ะไล, 2555; สุพานี สฤษฎ์วานิช, 2552; อรพินทร์ ชูชม, 2555)

2. ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ของ J. STACY Adams (Luthans, 2011) ได้พัฒนาทฤษฎีความเป็นธรรม ทฤษฎีนี้มองว่าบุคคลจะเปรียบเทียบสิ่งที่ให้กับองค์กร (Inputs) เช่น ทักษะ, ความตั้งใจและความพยายาม, ประสบการณ์, การศึกษา, การฝึกอบรม, เวลา, ผลผลิต/ผลงาน กับ สิ่งที่ได้รับจากองค์กร (Outputs) เช่น ค่าตอบแทน, โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่, ผลประโยชน์ที่ได้รับและสวัสดิการต่างๆ, ความพึงพอใจในงาน, ชื่อเสียง เกียรติยศ ของตนเองกับของบุคคลอื่น และมีการตัดสินใจว่ามีความเป็นธรรมหรือไม่กับสิ่งที่ได้รับ ถ้าเชื่อว่าจะได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและยุติธรรมบุคคลนั้นก็ยังคงดำรงพฤติกรรมไว้ แต่ถ้ารู้สึกว่าจะได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เสมอภาคและไม่เป็นธรรมจะขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเกิดความเครียดขึ้น ซึ่งจะต้องหาวิธีลดความเครียดทันที โดยเฉพาะคนที่มีความรู้ความสามารถและบุคคลที่ยอมรับในตัวเองสูง เพราะไม่มีบุคคลใดสามารถทนต่อการปฏิบัติอย่างไม่เสมอภาคได้ (เมทินี อัครพินท์, 2555; โชติกา ระไล, 2555; ชุตินาถ แก้วเพชร & สิญาธร นาคพิน, 2562; สุพานี สฤกษ์วานิช, 2552; อรพินทร์ ชูชม, 2555)

3. ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting Theory)

ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting Theory) ถูกพัฒนาโดย Edwin Locke ทฤษฎีนี้มองว่าแรงจูงใจที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมการทำงานออกมานั้นขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งใจ แล้วในการปฏิบัติงานของมนุษย์ก็เช่นเดียวกันจึงต้องมีเป้าหมายและต้องมีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) เป้าหมายมีความเฉพาะเจาะจง (Specific) ไม่เลื้อยลอยและคลุมเครือ 2) เป้าหมายมีความท้าทาย (Challenging) 3) มีความสามารถที่ไปถึงได้ (Reachable) 4) เป้าหมายเป็นที่ยอมรับ (Accepted) 5) มีกรอบระยะเวลา (Time Frame) 6) ได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) จากการความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามเป้าหมาย 7) การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายของผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (โชติกา ระไล, 2555; ภาคภูมิ ทะนุดี, 2557; สุพานี สฤกษ์วานิช, 2552; อรพินทร์ ชูชม, 2555)

สรุปได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ สามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ 1. กลุ่มเชิงเนื้อหา ซึ่งจะศึกษาที่เกี่ยวข้องถึงคุณลักษณะความต้องการภายในของบุคคล เน้นไปที่การศึกษาปัจจัยภายในความต้องการของบุคคลที่เป็นสิ่งจูงใจและจะกระทำพฤติกรรมต่างๆ ทฤษฎีในกลุ่มนี้จะได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์, ทฤษฎี ERG ของ แอลเดอร์เฟอร์, ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก และทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคเคลแลนด์ เป็นต้น และกลุ่มที่ 2 คือกลุ่มทฤษฎีกระบวนการ ซึ่งประกอบไปด้วยทฤษฎีความคาดหวัง, ทฤษฎีความเสมอภาค และทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย เป็นแนวคิดนี้จะศึกษาวิเคราะห์และพยายามอธิบายขั้นตอนหรือกระบวนการที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจของบุคคลซึ่งทำให้ความเข้าใจในความคิดหรือ

กระบวนการภายในจิตใจที่มีอิทธิพลต่อบุคคลซึ่งส่งผลทำให้แสดงพฤติกรรมบางสิ่งบางอย่างออกมา

2.3.3. การสร้างและประเมินคู่มือ

ความหมายของคู่มือ

เอกวุฒิ บุตรประเสริฐ (2559) ได้ให้ความหมายของคำว่าคู่มือ หมายถึงเอกสารที่สร้างขึ้นเพื่อให้ความรู้และใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตามขั้นตอนของการทำงาน เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง ใกล้เคียงที่สุด ซึ่งได้สอดคล้องกับ สิทธิพันธ์ โปธิศรี (2561) ที่ได้ให้ความหมายว่า คู่มือ คือหนังสือที่รวบรวมความรู้และแนวทางปฏิบัติ ได้นำมาศึกษาทำความเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้ ซึ่งสามารถดำเนินกิจกรรมได้อย่างถูกต้องและบรรลุเป้าหมายของคู่มือ และสอดคล้องกับ สุเนตรา แสงรัตนกุล (2558) ที่ได้ให้ความหมายของคำว่าคู่มือ คือ เอกสารที่สร้างขึ้นมาเพื่อให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อนำมาใช้ศึกษาและเป็นกรอบในการปฏิบัติได้ จนบรรลุตามเป้าหมายได้

กล่าวโดยสรุป คู่มือ คือเอกสารที่จัดทำเพื่อรวบรวมข้อมูลที่เป็นประโยชน์ให้แก่ผู้ปฏิบัติที่จะสามารถดำเนินงานให้ได้บรรลุเป้าหมายได้

องค์ประกอบของคู่มือ

สิทธิพันธ์ โปธิศรี (2561) ได้สรุปองค์ประกอบของคู่มือว่าประกอบด้วยหัวข้อหลักๆ คือ ชื่อคู่มือ วัตถุประสงค์ ขอบเขตและผู้ใช้งานคู่มือ คำจำกัดความ คำชี้แจงของคู่มือ สอดคล้องกับ สุเนตรา แสงรัตนกุล (2558) ที่ได้ให้ความหมายว่าการจัดทำคู่มือมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ คำชี้แจงหรือคำแนะนำในการใช้คู่มือ เนื้อหาสาระ ขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงาน จะมีส่วนที่เพิ่มเติมมาคือ การวัดผลและประเมินผล แหล่งอ้างอิงเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้เพื่อการค้นคว้าและศึกษาเพิ่มเติมรวมทั้งแบบฝึกหัดและแบบปฏิบัติเพื่อใช้ในการทบทวนความรู้ ความเข้าใจ เพื่อสามารถดำเนินการบรรลุตามวัตถุประสงค์ และได้สอดคล้องกับ เอกวุฒิ บุตรประเสริฐ (2559) ได้ให้ลักษณะของคู่มือที่ดีว่า ควรระบุว่าการมุ่งเป้าหมายในการใช้คู่มือคือใคร กำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ประโยชน์ของคู่มือ คำแนะนำแก่ผู้ใช้ ทั้งการเตรียมตัว ขั้นตอน และกระบวนการ เนื้อหาที่มีความถูกต้อง ภาษาที่เขียนต้องสามารถสื่อความได้ชัดเจน มีการชี้แจงว่าสิ่งใดควรทำ สิ่งใดไม่ควรทำ เคล็ดลับหรือเทคนิควิธีที่กระชับ มีคำถามหรือกิจกรรมให้ผู้ใช้คู่มือเพื่อตรวจสอบความเข้าใจในการอ่าน เพื่อทวนความเข้าใจในการอ่าน เว้นที่ว่างไว้สำหรับผู้ใช้คู่มือในการเขียนคำตอบ มีคำถามหรือแนวคำตอบหรือคำเฉพาะไว้ ควรมีคำตอบอะไรถูกผิด ก็จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้ และยังได้พบว่า จากงาน เอกวุฒิ ไกลมาก, 2541, อ้างถึงใน รัตถากร ทองนุ่น (2564) ที่กล่าวไว้ว่าองค์ประกอบของคู่มือของครูนั้นประกอบไปด้วย 1) คำ

ชี้แจงการใช้คู่มือ (ที่ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ ความรู้พื้นฐานที่จำเป็น วิธีการใช้ คำแนะนำ) 2) เนื้อหาสาระ 3) การเตรียมการสอน 4) กระบวนการ วิธีการ และกิจกรรม 5) การวัดผลประเมินผล 6) ความรู้เสริม 7) ปัญหาและคำแนะนำ และ 8) แหล่งข้อมูลและแหล่งอ้างอิง และพบจากว่าได้สอดคล้องกับ ชูติมา สัจจามันท์, 2550, อ้างถึงในชยาภรณ์ กองสมบัติ (2561) ที่กล่าวไว้ว่าลักษณะสำคัญของคู่มือคือ 1) ใช้คู่กับการทำการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง 2) ให้แนวทางการปฏิบัติ แสดงกระบวนการหรือขั้นตอนการปฏิบัติ 3) ให้คำแนะนำ รายละเอียด เพื่อสามารถศึกษาด้วยตนเองได้ 4) เป็นการแนะนำ การศึกษาด้วยตนเอง และสอดคล้องกับ ลัดดาวรรณ นวลสงค์ (2558) โดยพบว่าส่วนมากคู่มือนั้นประกอบไปด้วย 1) คำชี้แจงหรือคำแนะนำการใช้คู่มือ 2) สาระสำคัญของคู่มือ 3) แหล่งข้อมูลที่อ้างอิง

จากองค์ประกอบคู่มือผู้วิจัยได้สรุปว่าองค์ประกอบที่สำคัญของคู่มือ คือ ชื่อคู่มือ วัตถุประสงค์ ขอบเขตผู้ใช้ คำแนะนำ แนวทางการปฏิบัติแก่ผู้ใช้ คำจำกัดความ เนื้อหาสาระ ที่เป็นเนื้อหาที่กระชับ การอ้างอิงที่ผู้ใช้ข้อมูลสามารถไปสืบค้นข้อมูลต่อได้ หรือเป็นการแนะนำ เพื่อสามารถนำไปศึกษาด้วยตนเองได้ คำถามหรือกิจกรรมเพื่อทวนความเข้าใจในการอ่านจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้งานในคู่มือ

กระบวนการสร้างและประเมินคู่มือ

สิทธิพันธ์ โภธิศรี (2561) มีกระบวนการสร้างและประเมินคู่มือซึ่งประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง 2) ยกร่างคู่มือ 3) การนำร่างคู่มือไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ 4) การปรับปรุงแก้ไข ซึ่งสอดคล้องกับ ประพันธ์ศักดิ์ สุขสะอาด (2551) ที่ศึกษาเรื่องการสร้างคู่มือเรียนรู้ด้วยตนเอง เรื่อง การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 : กรณีศึกษาวัดพระเชตุพนวิมลมังคลารามมีกระบวนการสร้างคู่มือ โดยมีกระบวนการสร้างคู่มือ คือ 1) ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ 2) ยกร่างการสร้างคู่มือ 3) นำร่างคู่มือให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข และมีแนวทางเดียวกันกับของ เครือวัลย์ เฝ้าผึ้ง (2548) ที่ศึกษาเรื่องการประเมินคู่มือการจัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่าน คิด วิเคราะห์และเขียนสื่อความสำหรับครูภาษาไทย มีกระบวนการประเมินคู่มือ คือ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) สร้างคู่มือฉบับร่าง และนำคู่มือฉบับร่างระยะแรก เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงคู่มือฉบับร่าง 3) ทดลองใช้คู่มือ 4) ประเมินผลและปรับปรุงคุณภาพของคู่มือ สอดคล้องกับ ชลธิรา ศรีสดีใส (2557) ที่กล่าวว่าขั้นตอนการจัดทำคู่มือที่สำคัญ คือ 1) ศึกษาหาข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการจัดทำคู่มือโดยนำความรู้พื้นฐานมาจัดทำ 2) ทดสอบและประเมินคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ และ 3) นำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์

จากกระบวนการสร้างและประเมินคู่มือประกอบด้วยข้อมูลที่คล้ายคลึงกันโดยประกอบด้วย 4 ขั้นตอนจะอยู่ที่ผู้สร้างและวัตถุประสงค์ของคู่มือนั้นๆ ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าวิจัยมีขั้นตอนกระบวนการสร้างและประเมินคู่มือ 3 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) สังเคราะห์ผลการศึกษาเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน 2) ยกร่างคู่มือและนำร่างคู่มือไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญทำการตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ และ 3) ปรับปรุงแก้ไขคู่มือและจัดทำคู่มือ

ส่วนที่ 3 วิธีการศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study)

3.1 ความหมายและลักษณะของการศึกษาเฉพาะกรณี

ชาย โพธิ์สีตา (2554) ได้ให้ความหมายของการศึกษาเฉพาะกรณี คือ การวิจัยที่มุ่งศึกษาในกรณีที่เฉพาะเจาะจง จุดสำคัญอยู่ที่สิ่งที่ถูกศึกษา ซึ่งมีขอบเขตที่กำหนดไว้ชัดเจน มีความสมบูรณ์ในตัวเอง โดยใช้วิธีการศึกษาใดๆที่เป็นมาตรฐานที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ก็นำมาใช้กับการวิจัยแบบกรณีศึกษาได้ โดยมีความหมาย 2 ประการ ประการแรก หมายถึงเรื่องราว ปรัชญาการณ์ หรือบุคคล ฯลฯ ที่เจาะจงเลือกมาเพื่อเป็นตัวอย่างสำหรับแสดงประเด็นใดประเด็นหนึ่งในหัวข้อวิจัยทั่วไปให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ประการที่สอง หมายถึงการศึกษาปรัชญาการณ์ เรื่องราว หรือบุคคลที่มีสิ่งที่น่าสนใจ น่ารู้ และความรู้ในเรื่องนั้นๆที่ยังไม่มีการเปิดเผยมาก่อน ในความหมายนี้ การศึกษาเฉพาะกรณีมีลักษณะเป็นการวิจัยที่เบ็ดเสร็จในตัวเอง กรณีที่เข้าข่ายสำหรับการศึกษาแบบนี้จะต้องมีความสมบูรณ์ในตัวเอง สามารถทำการศึกษาเป็นกรณีที่สมบูรณ์ในตัวเองได้ ดังนั้นจึงต้องเป็นกรณีที่มีขอบเขตชัดเจนทั้งในแง่ของเนื้อหา เวลา และสถานที่ ประเด็นสำคัญในการศึกษาเฉพาะกรณี อยู่ที่การศึกษาย่างละเอียด เพื่อทำความเข้าใจกรณีนั้นในหลายมิติ นักวิจัยเลือกกรณีใดกรณีหนึ่งมาศึกษา ก็เพราะเห็นว่ากรณีนั้นเป็นเรื่องที่น่ารู้และยังไม่มีเปิดเผยมาก่อน อาจเป็นเรื่องอะไรก็ได้ จะมีขอบเขตเพียงระดับบุคคล เรื่องราวของคนคนเดียว หรือระดับองค์กร โครงการ ชุมชน หรือท้องถิ่น ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับการนำไปใช้ปฏิบัติงาน โดย Richard M. Jaeger, 1997 & Jame H. McMillan (2000) อ้างใน ยาใจ พงษ์บริบูรณ์ (2553) ได้ให้ความหมายของการศึกษาเฉพาะกรณี ไว้ว่าเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่เน้นปรากฏการณ์หนึ่งๆ (One Phenomenon) ซึ่งนักวิจัยได้เลือกที่จะศึกษาในเชิงลึกโดยไม่คำนึงถึงสถานที่หรือแหล่ง (Sites) ผู้มีส่วนร่วม (Participants) เอกสาร (Document) ของหนึ่งเดียวที่จะศึกษา แต่เป้าหมายเป็นการศึกษาเพียงหนึ่งปรากฏการณ์ไม่ได้เน้นการเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มต่างๆ ด้วยวิธีการทางสถิติ แต่เน้นความชัดเจนเกี่ยวกับคุณลักษณะที่สามารถให้ข้อมูลตอบคำถามของการวิจัยได้ และยังสามารถคล้อยกับ ดิซซิงส์ พงศ์ภัทรชัย (2556) ที่กล่าวว่า การวิจัยเชิงคุณภาพเหมาะสำหรับการตอบ

คำถามที่มุ่งเน้นหาเหตุผล (Why) ของผลลัพธ์ หรือวิธีการ กระบวนการ (How) ในการก่อให้เกิดผลลัพธ์ ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่เป็นจริง

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นจึงสามารถสรุปได้ว่าการศึกษาเฉพาะกรณี เป็นกระบวนการที่ศึกษาถึงเรื่องราว บุคคล ชุมชน ปรากฏการณ์ หรือองค์กร ที่มีความน่าสนใจที่ยังไม่ได้มีการเปิดเผยข้อมูลมาก่อนการศึกษาแบบเฉพาะกรณีจะต้องมีความสมบูรณ์ในตัวเองทั้งในแง่เนื้อหา เวลา และสถานที่ เพื่อทำความเข้าใจของเรื่องราวได้อย่างลึกซึ้ง โดยมีความเหมาะสมกับการศึกษาครั้งนี้เนื่องจากเป็นการศึกษาถึงกระบวนการเตรียมตัวการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อทำความเข้าใจได้อย่างลึกซึ้งในกระบวนการเหล่านี้ ซึ่งบริบทที่ศึกษานั้นมีขอบเขตที่เฉพาะเจาะจงในวิชาชีพของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

3.2 การเลือกกรณีตัวอย่าง

การเลือกกรณีตัวอย่างต้องพิจารณาว่าสิ่งที่จะเลือกมาเป็นกรณีศึกษาจะต้องเป็นสิ่งที่สามารถกำหนดขอบเขตได้ชัดเจน คือมีความสมบูรณ์ในตัวเอง มีเวลา สถานที่แน่นอน (Creswell, 1998; Stake, 2000 (อ้างใน ชาย โพธิสิตา, 2554) โดยการเลือกกรณีตัวอย่างสามารถจำแนกได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. การศึกษาเฉพาะกรณีแบบ Intrinsic Case เป็นการเลือกกรณีศึกษาเพราะความสนใจอยากรู้ อยากทำความเข้าใจ อยากเปิดเผยรายละเอียดของกรณีศึกษานั้น ไม่ได้มีจุดประสงค์อื่นเลือกมาเพื่อตอบสนองในสิ่งที่อยากรู้เป็นหลัก ซึ่งเป็นกรณีที่น่ารู้และมีความสมบูรณ์ในตัว

2. การศึกษาเฉพาะกรณีแบบ Instrumental Case เป็นการเลือกกรณีศึกษาเพื่อเป็นตัวแทนของกรณีอื่นๆ และต้องการแสดงอะไรบางอย่างให้ชัดเจนมากขึ้น หรือใช้เพื่อแสดงหรือสนับสนุนข้อสรุปบางอย่าง

3. การศึกษาเฉพาะกรณีแบบ Collective Case เป็นการศึกษาค้นคว้าความรู้ความจริงที่เกี่ยวกับปรากฏการณ์หรือประเด็นปัญหาใดๆที่สนใจจากกรณีศึกษาหลายๆรายเพื่อสนับสนุน แนวคิด ข้อสรุป หรือข้อโต้แย้งในเรื่องเดียวกัน กล่าวคือ การเลือกกรณีแบบ Collective Case คือการเลือกศึกษา Instrumental case หลายๆราย

3.3 รูปแบบการทำวิจัย

การวิจัยแบบกรณีศึกษาทำได้ 3 รูปแบบ และในแต่ละรูปแบบนักวิจัยจะเลือกกรณีศึกษามาเพียงกรณีเดียวหรือหลายกรณีได้ Yin (1993 อ้างใน ชาย โพธิสิตา (2554)

3.3.1 ศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive) มุ่งแสดงรายละเอียดพร้อมทั้งบริบทอย่างสมบูรณ์ของปรากฏการณ์ที่เลือกมาศึกษา นำเสนอเนื้อหาด้วยเทคนิคการบรรยาย สิ่งสำคัญอยู่ที่การให้รายละเอียด พร้อมด้วยบริบทของกรณีศึกษา ซึ่งจะไม่นำการวิเคราะห์

3.3.2 ศึกษาแบบมุ่งการค้นหา (Exploratory) การศึกษาแบบนี้ใช้กันแพร่หลาย เพื่อหาคำนิยามสำหรับมโนทัศน์ที่ยังไม่ชัดเจน หรือเพื่อสร้างสมมติฐานสำหรับงานวิจัยแบบสำรวจที่จะตามมา นอกจากนี้อาจทำเพื่อค้นหาประเด็นปัญหาที่แท้จริงของปรากฏการณ์ หรือหาว่าประเด็นที่ควรได้รับการศึกษาให้ลึกลงไปเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งคืออะไร ซึ่งข้อค้นพบของในรูปแบบนี้จะได้เป็นข้อค้นพบชั่วคราว เพื่อรอการวิเคราะห์เจาะลึกมาเขียน

3.3.3 ศึกษาแบบมุ่งหาคำอธิบาย (Explanatory) ในการศึกษาในรูปแบบนี้กรณีที่ถูกเลือกมาศึกษาอาจจะเป็นที่รู้จักหรือคุ้นเคย มุ่งที่จะเปิดเผยทำความเข้าใจกับปรากฏการณ์หรือสิ่งที่เลือกมาเป็นกรณีศึกษา และหาคำอธิบายให้สิ่งที่เลือกมาศึกษา

รูปแบบการทำกรณีศึกษาทั้ง 3 รูปแบบไม่จำเป็นต้องเป็นอิสระจากกันเสมอไป กรณีศึกษาเรื่องหนึ่งอาจจะใช้ทั้งรูปแบบเชิงพรรณนาและเชิงวิเคราะห์เพื่อหาคำอธิบายไปพร้อมกัน (ชาย โพธิสิตา, 2554) โดยในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้การศึกษาแบบมุ่งหาคำอธิบาย ถึงกระบวนการเตรียมตัวเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ร่วมกับการศึกษาเชิงพรรณนา ซึ่งจะเน้นถึงการบรรยายเพื่อแสดงรายละเอียดอย่างครอบคลุมของกระบวนการและแนวทางที่เลือกต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

3.4 วิธีการดำเนินการวิจัยแบบการศึกษาเฉพาะกรณี

การวิจัยแบบการศึกษาเฉพาะกรณีมีวิธีการศึกษา Creswell, 1998 อ้างในชาย โพธิสิตา (2554) (ณัฐพงษ์ ธรรมรักษาสีทธิ, 2557; พรพรรณ มีฤทธิ์, 2559; สิทธิพันธ์ โพธิ์ศรี, 2561; สุภชัย สุริยะกมล, 2559) ดังนี้

1. การกำหนดคำถามหลักในการวิจัย คือการถามคำถามทั่วไปที่เกี่ยวข้องถึงการรับรู้ ความเข้าใจ กระบวนการหรือการดำเนินไปของสิ่งที่เกิดขึ้นมีความหมายต่อผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างไรบ้าง โดยเนื้อหาของคำถามหลักในแต่ละข้อที่เขียนขึ้นมานั้นจะต้องมีลักษณะชวนน่าสงสัย เพื่อให้มีการสืบหาคำตอบและมีความน่าสนใจ

2. การเลือกกรณี กรณีศึกษาที่ได้ทำการเลือกมาต้องมีความชัดเจนและสมบูรณ์ในตัวเอง ทั้งในด้านเนื้อหา เวลา สถานที่ ซึ่งอาจเป็นบุคคล เหตุการณ์ ปรากฏการณ์ กลุ่มที่มีลักษณะเฉพาะ ส่วนใหญ่จะเลือกกรณีศึกษาแบบเจาะจง คือจะคัดเลือกกรณีศึกษาที่สามารถให้ข้อมูล

ได้หลากหลายและครอบคลุมประเด็นที่ต้องการศึกษาเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมากในการวิจัยในรูปแบบนี้

3. การใช้เทคนิคหลายรูปแบบเพื่อรวบรวมข้อมูลหลายชนิด เนื่องจากจุดสำคัญของกรณีศึกษาอยู่ที่การให้ภาพชัดเจนและความสมบูรณ์ของสิ่งที่ทำการศึกษา ข้อมูลที่หลากหลายจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ นักวิจัยอาจจะรวบรวมข้อมูลโดยการสังเกต การสัมภาษณ์ การค้นคว้าจากเอกสาร หรือจากไลตัทศนูปกรณ์อื่นๆ

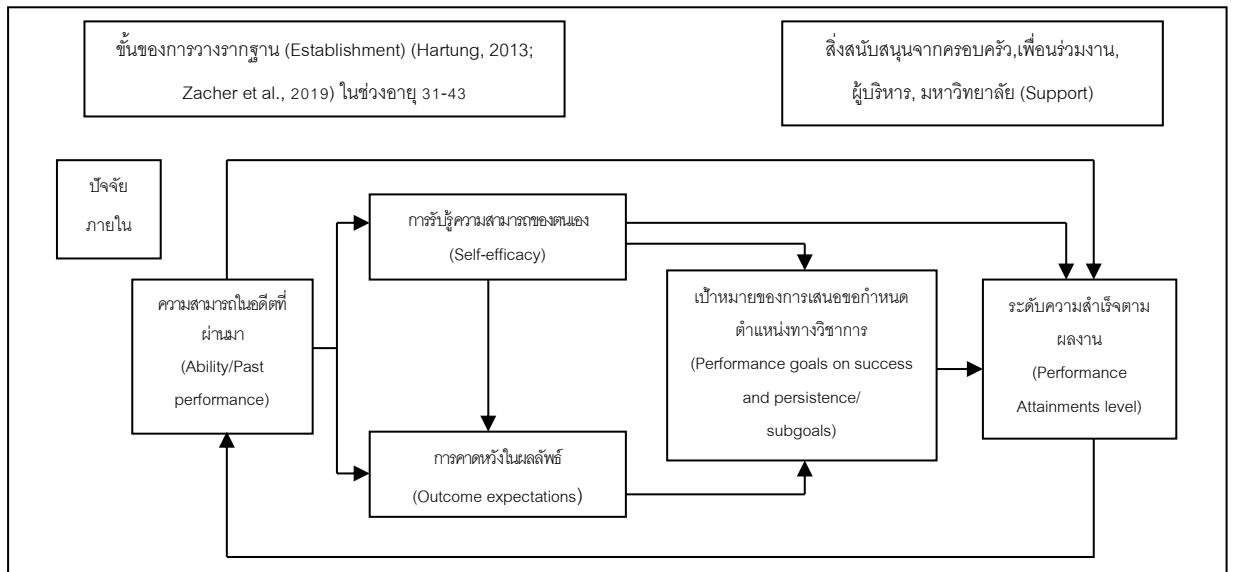
4. การพรรณนา บรรยายรายละเอียดของสิ่งที่ทำการศึกษา ในลักษณะนี้มีความจำเป็นที่จะต้องพรรณนา บรรยายกรณีศึกษาอย่างละเอียด เพื่อให้เห็นภาพอย่างชัดเจน การพรรณนาบรรยาย เล่าเรื่องต้องมีการนำเสนออย่างมีจุดมุ่งหมายชัดเจน

5. การวิเคราะห์และตีความข้อมูล เป็นสิ่งที่ต้องมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า ถึงวิธีการวิเคราะห์แบบไหนถึงจะเหมาะสมที่สุด จะเตรียมข้อมูลสำหรับวิเคราะห์อย่างไร ซึ่งข้อมูลที่ได้มาจากการสัมภาษณ์ต้องมีการถอดออกมาอย่างละเอียด หรืออาจจะใช้วิธีการสรุปใจความเพียงเท่านั้น การบริหารจัดการข้อมูลที่ได้จากการจัดบันทึกที่มาจากภาคสนามซึ่งมีปริมาณเป็นจำนวนมาก และการให้รหัสข้อมูลอย่างไร หลักและวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ต้องเหมาะสมกับลักษณะข้อมูล โดยการใช้การเปรียบเทียบและการตีความที่เหมาะสม และสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงคือจุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ และคำถามของงานวิจัยรวมไปถึงบริบทของกรณีศึกษาด้วยเสมอ

การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ : กรณีศึกษากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ ถือว่าเป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อนและอาจารย์ถือว่าเป็นกลุ่มที่มีความสมบูรณ์ในตัวเองและมีขอบเขตที่ชัดเจน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพโดยอาศัยแนวทางของการศึกษาเฉพาะกรณีซึ่งจะเป็นวิธีการที่ทำให้ผู้วิจัยสามารถทำความเข้าใจอธิบายกระบวนการและปัจจัยที่เอื้อในการเตรียมตัวการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในทุกรายละเอียด ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ซึ่งเลือกการเก็บข้อมูลผ่านรูปแบบ Instrumental Case คือเลือกผู้ให้ข้อมูลเพื่อเป็นตัวแทนของกรณีอื่นๆ และต้องการแสดงอะไรบางอย่างให้ชัดเจนมากขึ้น หรือใช้เพื่อแสดงหรือสนับสนุนข้อสรุปบางอย่าง โดยการวิจัยในรูปแบบนี้จะทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลเชิงลึกจากกรณีศึกษาที่เป็นประสบการณ์ของผู้ที่ผ่านกระบวนการการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการมาแล้ว อีกทั้งการศึกษาในรูปแบบนี้ยังจะช่วยค้นหาข้อเสนอนะ หรือแนวทางที่สำคัญเพื่อเป็นประโยชน์ต่อกระบวนการที่เอื้อต่อการเตรียมตัวเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการต่อไป

ส่วนที่ 4 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ : กรณีศึกษากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ นั้นซึ่งถือได้ว่าเป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อนดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาซึ่งเป็นวิธีการที่ทำให้สามารถศึกษาและทำความเข้าใจกระบวนการและปัจจัยที่เอื้อในการเตรียมตัวเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ ได้อย่างละเอียดลึกซึ้ง ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาคือ 1. เพื่ออธิบายกระบวนการและปัจจัยที่เอื้อในการเตรียมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ และ 2. เพื่อสร้างและประเมินคู่มือในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ โดยแนวคิดครั้งนี้ผู้วิจัยประยุกต์มาจากแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้อาชีพทางสังคม (Social Cognitive Career Theory : SCCT) ร่วมกับทฤษฎี Life-Span, Life-Space Theory ที่ได้ประมวลไว้ โดยผู้วิจัยมีกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาว่าคณาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ เมื่อครั้งที่ยังดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหม่และขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ที่ประสบความสำเร็จ การเป็นอาจารย์ใหม่นั้น ต้องมีการเผชิญกับสภาพปัญหาต่างๆ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับทั้งจากกับนิสิต เพื่อนร่วมงาน ฯลฯ และต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร ดังนั้นอาจารย์ใหม่จึงต้องมีการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อสามารถเป็นอาจารย์ใหม่ได้อย่างมีความสุข โดยปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลทั้งเจตคติ ทฤษฎีแรงจูงใจ และมีการนำแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้อาชีพทางสังคม โดยนำโมเดลการดำเนินการด้านอาชีพ (Performance Model) ซึ่งเป็นโมเดลที่อธิบายแนวคิดความสำเร็จในอาชีพของผู้ที่ประสบความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการแล้วนั้น มาปรับใช้เพื่อศึกษากระบวนการและปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ จากทฤษฎีการเรียนรู้อาชีพทางสังคม แสดงให้เห็นถึงการเชื่อมโยงปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล, สภาพแวดล้อม, การรับรู้ความสามารถของตนเอง ที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติอาชีพของแต่ละบุคคล ดังนั้นทฤษฎีนี้ช่วยในการเข้าใจกระบวนการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ผ่านทางประสบการณ์ในการขอตำแหน่งทางวิชาการที่ส่งผลลัพธ์ทางด้านอาชีพ ร่วมกับทฤษฎี Life-Span, Life-Space Theory ที่มีการกล่าวถึงพัฒนาการทางอาชีพตามช่วงวัยของมนุษย์ จากนั้นเมื่อได้เมื่อได้ข้อค้นพบว่ามีกระบวนการและปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการแล้วนั้น จะนำข้อมูลทั้งหมดมาสังเคราะห์ และนำมาสร้างและพัฒนาเป็นในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ แต่อย่างไรก็ตามกรอบการศึกษานี้เป็นเพียงกรอบการศึกษาชั่วคราวซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดระยะเวลาในการศึกษา จึงสร้างเป็นกรอบการศึกษาชั่วคราวขึ้นมา เพียงเพื่อใช้เป็นแนวทางคร่าวๆในการศึกษา แต่เติมไปด้วยประเด็นหลักในการศึกษาของครั้งนี้



คู่มือในการเข้าสู่ตำแหน่ง
ทางวิชาการของอาจารย์ใหม่

ภาพประกอบ 6 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ : กรณีศึกษากระบวนการสู่ความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในรูปแบบการศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study) เพื่อที่จะทำความเข้าใจและมุ่งแสดงรายละเอียดพร้อมกับบริบทอย่างสมบูรณ์ โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้เพื่ออธิบายกระบวนการและปัจจัยที่เอื้อในการเตรียมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่จนนำไปสู่ความสำเร็จได้ และเพื่อสร้างและประเมินคู่มือในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ ผู้วิจัยเลือกรูปแบบ Instrumental Cases เนื่องจากว่าจุดสำคัญของสิ่งที่ผู้วิจัยจะศึกษานั้น ผู้วิจัยต้องการแสดงกระบวนการที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลอย่างชัดเจน (Information Rich Case) เพื่อตอบคำถามในการวิจัยในการค้นหากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจากผู้ที่มีประสบการณ์การขอตำแหน่งทางวิชาการที่ประสบความสำเร็จโดยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินงานวิจัยดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. การตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูล
7. การพิทักษ์สิทธิของผู้ให้ข้อมูล

1. ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ : กรณีศึกษากระบวนการสู่ความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในรูปแบบการศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study) ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มที่ 1 (เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของงานวิจัยข้อที่ 1) คือ ผู้ที่สามารถขอตำแหน่งทางวิชาการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด ว่ามีกระบวนการอย่างไรในการเตรียมความ

พร้อมในการขอตำแหน่งถึงจะประสบความสำเร็จ และเพื่อความเข้าใจสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในการขอตำแหน่งทางวิชาการ โดยพิจารณาทั้งปัจจัยภายในตัวบุคคล และปัจจัยภายนอกของตัวบุคคลจากบริบทแวดล้อมและเพื่อความเข้าใจกระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการ ทั้งก่อนที่จะเสนอขอตำแหน่งจนถึงประสบความสำเร็จผ่านการเล่าประสบการณ์ถึงคุณลักษณะที่ดี ทั้งทางด้านเนื้อหา

เกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการเลือกกรณีศึกษาโดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยแบ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มแรก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญสำหรับตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 โดยทำการศึกษาเอกสารจากข้อมูลคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประกอบกับแบบคำขอรับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ก.พ.อ. 03) ซึ่งเป็นเอกสารหลักฐานที่มีคุณภาพ และกลุ่มที่ 2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญสำหรับตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มที่ 1 พิจารณาจากผู้ที่มีคุณสมบัติต่อไปนี้ คือ

- 1) เป็นอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง
- 2) อาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาเอกหรือเทียบเท่า
- 3) มีประสบการณ์การในการขอตำแหน่งทางวิชาการ
- 4) สามารถยื่นเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการในระดับการเสนอขอตำแหน่ง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ผศ.) ภายใน 2-3 ปี นับตั้งแต่วันที่เข้ามาบรรจุเป็นอาจารย์ เนื่องจากผู้วิจัยต้องการหาประสบการณ์ของผู้ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหม่ในการเสนอขอครั้งนั้น เพื่อค้นหากระบวนการและปัจจัยที่เอื้อในการเตรียมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ ในการนำมาอธิบายและต้องการสร้างและประเมินคู่มือในการเข้าสู่ตำแหน่งต่อไป

- 5) ในปัจจุบันยังเป็นคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งอยู่

เกณฑ์การคัดออก (Exclusion Criteria)

- 1) ไม่สามารถจดจำเรื่องราวในการขอตำแหน่ง
- 2) ไม่สะดวกในการให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกลุ่มที่ 2 (เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของงานวิจัยข้อที่ 2) สำหรับการสร้างและประเมินคู่มือในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ พิจารณาจากคุณสมบัติสำคัญคือ เป็นผู้บริหารที่มีความเกี่ยวข้องกับงานขอตำแหน่งทางวิชาการ หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ในระดับตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้าน

การศึกษา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากมีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการศึกษา พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร เพื่อสามารถ ประเมินคู่มือที่ผู้วิจัยได้จัดทำ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

แนวคำถามในการสัมภาษณ์ จากการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการอธิบายกระบวนการ และ ปัจจัยที่เอื้อในการเตรียมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิง ลึก (In-Depth Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนทุกประเด็นที่ต้องการศึกษา และความลึกใน การสัมภาษณ์ จึงต้องมีการสร้างแนวคำถามแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) ใน การสัมภาษณ์ เพื่อเป็นแนวทางในการเก็บข้อมูล และแนวคำถามอาจมีการปรับเปลี่ยนตามความ เหมาะสม ซึ่งสามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ ที่เกี่ยวข้องของกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการ และสามารถยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งก่อนที่จะเก็บ ข้อมูลผู้วิจัยได้นำแนวคำถามในการสัมภาษณ์ให้อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท และอาจารย์ที่ ปรึกษาปริญญาโทร่วม เป็นผู้ตรวจทานและแก้ไขถึงความสอดคล้องและความเหมาะสมของ คำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ แล้วจึงนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ในการพิจารณาถึง ความเหมาะสมของข้อคำถามในการสัมภาษณ์อีกครั้ง เพื่อตรวจสอบถึงความตรงเชิงเนื้อหา แล้ว ได้ดำเนินการหาค่าความสอดคล้อง (IOC) โดยในข้อคำถามจะต้องมีค่าดัชนีความสอดคล้อง มากกว่า .05 จึงจะถือได้ว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับเนื้อหาที่เหมาะสมสำหรับงานวิจัยนี้ และนำไปสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูล โดยระหว่างการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะทำการจดบันทึกภาคสนาม และทำการบันทึกเทป (ในกรณีที่ได้รับอนุญาตจากผู้ให้ข้อมูล) และสังเกตบริบทต่างๆที่เกี่ยวข้อง ทั้งกิริยาท่าทางของผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถตอบได้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ อย่างครบถ้วน โดยผู้วิจัยได้เตรียมความพร้อมของเครื่องมือต่างๆ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปประกอบด้วยอายุ, ระดับการศึกษาและสาขาที่จบการศึกษา, อาชีพที่ ก่อนจะมาประกอบอาชีพอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ, ระยะเวลาในการปฏิบัติ จนถึง ณ ปัจจุบัน, สาขาที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

2. แนวการสัมภาษณ์เพื่อค้นหากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ก่อนที่จะ ประสบความสำเร็จจนถึงการได้รับตำแหน่งทางวิชาการ ว่ามีการเตรียมตัวอย่างไรบ้าง โดยคำถาม สำหรับการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) จะเป็นลักษณะคำถามปลายเปิด โดย

คำถามจะเป็นประเด็นเรื่องที่คุณวิจัยที่ต้องการศึกษา เพื่อที่จะเน้นให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถถ่ายทอดเรื่องราวได้อย่างเป็นอิสระและสามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม โดยมีตัวอย่างประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ ตามตาราง 3 ดังนี้

ตาราง 3 ตัวอย่างแนวคำถามสัมภาษณ์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย	แนวคิดทฤษฎี	จุดประสงค์ของคำถาม	ตัวอย่างแนวคำถามการสัมภาษณ์
เพื่อศึกษากระบวนการและปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	ทฤษฎีการเรียนรู้ อาชีพทางสังคม (Social Cognitive Career Theory : SCCT)	กระบวนการเตรียมตัว การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	1. ท่านได้มีการเตรียมตัวอย่างไรในการขอตำแหน่งทางวิชาการ 2. ท่านได้ศึกษาข้อมูลการขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์อย่างไร เป็นต้น
เพื่อศึกษากระบวนการและปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่	ทฤษฎี The Life-Span, Life-Space Theory of Careers	การเข้าสู่อาชีพอาจารย์	1. เพราะเหตุใดทำให้ท่านอยากมาเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย 2. ท่านเข้าสู่อาชีพอาจารย์ได้อย่างไร เป็นต้น

อุปกรณ์ภาคสนาม เป็นสิ่งที่จะช่วยให้ผู้วิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างสะดวก และรวบรวมข้อมูลได้อย่างครบถ้วน ได้แก่

1. เครื่องบันทึกเสียง ผู้วิจัยได้ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลในการสัมภาษณ์ ช่วยบันทึกรายละเอียดในทุกครั้งที่มีการสัมภาษณ์ ในกรณีที่ได้รับอนุญาตจากผู้ให้ข้อมูล เพื่อไม่ให้เกิดตกบกพร่องในรายละเอียดของข้อมูล

2. สมุดบันทึก เป็นอุปกรณ์สิ่งจำเป็นในการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยจะทำการบันทึกเก็บข้อมูลในทุกครั้ง ทั้งจากการสัมภาษณ์และการสังเกต

3. กล้องถ่ายภาพ ผู้วิจัยจะใช้บันทึกภาพที่มีความเกี่ยวข้องกับข้อมูล

การสร้างและประเมินคู่มือในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ เมื่อผู้วิจัยได้ข้อมูลที่มาจากการตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เป็นที่เรียบร้อยแล้ว จะนำมาสู่การวิเคราะห์ผลการศึกษาที่ได้มาสร้างร่างคู่มือ โดยนำร่างคู่มือที่ได้มานั้นเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ในการพิจารณาถึงความตรงเชิงเนื้อหา แล้วได้ดำเนินการหาค่าความสอดคล้อง (IOC) โดยในร่างคู่มือจะต้องมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า .05 จึงจะถือได้ว่าข้อนั้นมีความสอดคล้องกับเนื้อหา

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลในการตอบคำถามงานวิจัยได้ตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ผู้วิจัยลงพื้นที่เก็บข้อมูลด้วยตนเอง เพื่อให้ได้ทำความเข้าใจถึงกระบวนการและปัจจัยที่เอื้อในการเตรียมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ของงานวิจัย ผู้วิจัยได้มีการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มที่ 1 เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล คือเอกสารคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในระดับตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประกอบกับแบบคำขอรับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ก.พ.อ. 03) ซึ่งเป็นเอกสารหลักฐานที่มีคุณภาพ และผู้วิจัยศึกษาหลักฐานเหล่านั้นอย่างรอบคอบ และหลังจากนั้น ผู้วิจัยจึงติดต่อขอเข้าสัมภาษณ์ด้วยตนเอง แจ้งถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยชิ้นนี้ และจะสัมภาษณ์โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) และเพื่อค้นหาแนวทาง เพื่อนำไปสู่การสร้างและประเมินคู่มือในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ต่อไป ในประเด็นคำถามสามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม โดยผู้วิจัยจะเตรียมประเด็นคำถามสำหรับการสัมภาษณ์เพื่อที่ได้ครบทุกประเด็น เมื่อมีการสัมภาษณ์ได้สักระยะหนึ่งผู้วิจัยจะมีการสรุปประเด็นเป็นระยะเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้รับจากผู้ถูกสัมภาษณ์ เมื่อสิ้นสุดการสัมภาษณ์ผู้วิจัยให้ผู้ถูกสัมภาษณ์สามารถซักถามในประเด็นที่มีข้อสงสัย รวมถึงการสังเกตเพื่อนำข้อมูลมาประกอบการวิเคราะห์ด้วย

2. การตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ของงานวิจัยที่ต้องการสร้างและประเมินคู่มือในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ ผู้วิจัยนำร่างคู่มือที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล เสนอให้

ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรงตามเกณฑ์ตามที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ในกลุ่มผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 2 ตรวจสอบร่างคู่มือ

4. ขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เมื่อหลังจากที่หัวข้อการวิจัยผ่านคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แล้วจึงทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้ให้ข้อมูลทั้ง 2 กลุ่ม เพื่อขออนุญาตเป็นกรณีศึกษาในการวิจัยครั้งนี้

2. ทำการนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูล

3. เมื่อถึงในวันนัดหมายผู้วิจัยจะเริ่มจากการแนะนำตัวเองกับผู้ให้ข้อมูลและบอกถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้ผู้ให้ข้อมูลทราบ และขออนุญาตบันทึกเสียง และบันทึกภาพที่เกี่ยวข้องกับบริบทต่างๆ

4. เริ่มเก็บข้อมูลเกี่ยวกับประวัติของผู้ที่มีประสบการณ์การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ครั้งเมื่อที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ และได้เสนอขอกำหนดตำแหน่งในระดับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ของผู้ที่เป็นกรณีศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ทราบข้อมูลเบื้องต้น และในระยะแรกของการสัมภาษณ์จะเป็นการพูดคุยในลักษณะทั่วไป เพื่อสร้างความคุ้นเคย แล้วจึงทำการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้แนวคำถามในแบบสัมภาษณ์ที่ได้เตรียมไปเพื่อศึกษาถึงกระบวนการและปัจจัยที่เอื้อในการเตรียมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ และจะมีการสรุปข้อมูลเป็นระยะๆ กับผู้ให้ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง โดยการสัมภาษณ์กรณีศึกษาผู้วิจัยจะดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเองทุกราย

5. เมื่อผู้วิจัยนำข้อมูลกลับมาลงบันทึกและจัดระบบข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยต้องนำข้อมูลกลับไปให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลทุกครั้ง เพื่อเป็นการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล

6. หลังจากที่ได้ข้อมูลถึงกระบวนการและปัจจัยที่เอื้อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จะนำมาวิเคราะห์เพื่อจัดทำร่างคู่มือต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยทำไปพร้อมๆ กับการเก็บรวบรวมข้อมูลและต้องดำเนินการต่อไปภายหลังจากเก็บข้อมูลสิ้นสุดลง คือผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลไปพร้อมๆ กับการวิเคราะห์ข้อมูล และสร้างข้อสรุปเทียบเคียงกับแนวคิดทฤษฎีต่อไปสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุปซึ่งหลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลและมีการตรวจสอบข้อมูลแล้ว จึงนำข้อมูลที่

ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งจะเป็นข้อความบรรยาย ซึ่งได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกซึ่งผู้วิจัยมีแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ Mile และ Huberman (1994 อ้างใน ชาย โพธิ์สิตา, 2548)

1. การจัดระเบียบข้อมูล (Data Organizing) โดยผู้วิจัยจะจัดระเบียบของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกที่ถูกจดบันทึกด้วยลายมือและการบันทึกเสียง การถอดคำให้สัมภาษณ์ออกมาพิมพ์ในรูปแบบของเอกสารและบันทึกไว้ในคอมพิวเตอร์เพื่อความปลอดภัยและสะดวกต่อการอ่านและวิเคราะห์และการเรียกมาใช้ภายหลัง จากนั้นผู้วิจัยทำการอ่านทวนข้อมูลที่จัดระเบียบแล้วหลายครั้งและทำการสรุปข้อมูลไว้เพื่อง่ายต่อการเรียกใช้ข้อมูลอีกครั้ง โดยการจัดระเบียบข้อมูล ผู้วิจัยจะเข้าไปพร้อมๆ กับการเก็บข้อมูลในทุกๆ ครั้ง

2. การให้รหัสข้อมูล และการแสดงข้อมูล (Coding; & Data Display) หลังจากผู้วิจัยได้อ่านข้อมูลที่จัดระเบียบอย่างละเอียดหลายครั้ง เพื่อค้นหาข้อความที่มีความหมายตรงประเด็นกับคำถามการวิจัย เมื่อพบข้อความที่มีความหมายตรงประเด็นกับคำถามการวิจัยตามที่จะต้องการศึกษา ผู้วิจัยจะกำหนดรหัสแทนความหมายของกลุ่มข้อความเหล่านั้น ซึ่งเป็นการลงรหัสแบบอุปนัย (Inductive Coding) ซึ่งไม่ได้มีการกำหนดรหัสไว้ล่วงหน้าเนื่องจากการกำหนดรหัสไว้ล่วงหน้าจะสร้างข้อจำกัดของข้อมูลที่ค้นพบใหม่และมีความน่าสนใจ โดยข้อความที่ให้ความหมายในลักษณะเดียวกันจะใช้รหัสที่เหมือนกัน หลังจากนั้นผู้วิจัยจัดแสดงข้อมูลโดยการนำหน่วยของข้อความที่ให้รหัสเรียบร้อยแล้วนำมาเชื่อมโยงและหาความสัมพันธ์รวมเป็นกลุ่มของประเด็นในการวิเคราะห์ซึ่งการแสดงข้อมูลจะจัดกลุ่มประเภทของข้อความที่มีความสัมพันธ์กันทางความหมาย

3. การหาข้อสรุป การตีความและการยืนยัน (Conclusion, Interpretation and Verification) ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่มีรหัสเดียวกันมาทำการ สรุปและให้ความหมาย ข้อค้นพบของการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งในการวิเคราะห์ผู้วิจัยจะใช้แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่ทบทวนไว้ในบทที่ 2 มาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์และอภิปรายผลการวิจัยโดยผู้วิจัยได้นำรายละเอียดของแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวมาเทียบเคียงกับข้อค้นพบที่ได้จากมุมมองผู้ให้ข้อมูล สุดท้ายเมื่อได้ข้อสรุปของผลการวิเคราะห์และอภิปรายผลแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อสรุปนั้นเพื่อยืนยันความถูกต้องของข้อสรุปจากการวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงรายงานสิ่งที่เป็นข้อค้นพบใหม่ที่เกิดขึ้นในการวิจัยครั้งนี้ นอกเหนือจากแนวคิดทฤษฎีที่ได้ประมวลไว้

6. การตรวจสอบความเชื่อถือได้ของข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความเชื่อถือได้ของข้อมูลโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การตรวจสอบโดยผู้ให้ข้อมูลการวิจัย (Members Checking) เพื่อให้ข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือจากการเก็บรวบรวม ผู้วิจัยใช้การสอบถามข้อมูลโดยให้ผู้ถูกสัมภาษณ์เป็นผู้ตรวจสอบ เมื่อทุกครั้งเมื่อจบประเด็นคำถาม ผู้วิจัยจะสรุปและกล่าวให้ผู้ให้ข้อมูลฟังเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลได้ตรวจสอบ ทวนคำตอบ และยืนยันความถูกต้องของข้อมูล ก่อนที่จะเปลี่ยนประเด็นคำถาม

2. การตรวจสอบข้อมูลจากการใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลมากกว่าหนึ่งวิธี (Methodological Triangulation) คือ การที่ผู้วิจัยใช้วิธีในการเก็บข้อมูลที่หลากหลายเพื่อยืนยันความสอดคล้องของข้อมูลที่ได้จากวิธีการเก็บรวบรวมที่แตกต่างกัน ซึ่งในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเก็บรวบรวม คือ การสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบกับการศึกษาเอกสาร

3. การตรวจสอบการดำเนินการวิจัยจากผู้เชี่ยวชาญ (Peer Debriefing) โดยอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท และอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทร่วม เป็นผู้ร่วมตรวจสอบการดำเนินการวิจัยในทุกขั้นตอน

4. การยืนยันผลการวิจัย (Confirm Ability) มีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ และสามารถตรวจสอบได้ จากการบันทึกภาคสนาม (Field note), การสรุปข้อมูลในขั้นตอนต่างๆ

7. การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้เนื่องจากเป็นกรณีศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาที่มีรายละเอียดและลึกซึ้ง ดังนั้น ผู้วิจัยมีการพิทักษ์สิทธิของผู้ให้ข้อมูล โดยหัวข้อการวิจัยได้ผ่านการอนุมัติหรือรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ตามจริยธรรม เลขที่ SWUEC-G-041/2563E และก่อนที่จะมีการเก็บข้อมูลจะสอบถามถึงความสมัครใจของผู้ให้ข้อมูลก่อน และจะขออนุญาตก่อนการเก็บข้อมูลทุกครั้งในการบันทึกภาพ บันทึกเสียง แจ้งให้ทราบทุกครั้งว่ามีอิสระในการให้ข้อมูล และมีสิทธิที่จะตอบหรือไม่ตอบคำถามในกรณีที่ไม่ต้องการเปิดเผยข้อมูล ผู้ให้ข้อมูลมีสิทธิที่จะบอกเลิกการเข้าร่วมโครงการในการวิจัยครั้งนี้ได้ตลอดเวลา และในการเก็บรักษาความลับผู้วิจัยทำการเก็บรักษาความลับของข้อมูล จะนำไปเก็บไว้ในที่ปลอดภัย จะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลแก่ผู้อื่น ถึงแม้ว่าผู้ให้ข้อมูลจะอนุญาตให้นำไปเปิดเผยได้ ทั้งนี้เพื่อเป็นการพิทักษ์สิทธิของผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยจะละเว้นที่จะระบุถึงกรณีศึกษาอย่างเฉพาะเจาะจง รวมถึงชื่อของกรณีศึกษาที่ปรากฏอยู่ในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้เป็นชื่อนามสมมติทั้งหมด และผู้ให้ข้อมูลมีสิทธิที่จะซักถามข้อสงสัย และมีเวลาในการคิดทบทวนก่อนจะให้ข้อมูลก่อนการตัดสินใจให้คำตอบด้วยความสมัครใจ

บทที่ 4

ผลการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ : กรณีศึกษากระบวนการสู่ความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในรูปแบบการศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study) โดยที่จะทำความเข้าใจและมุ่งแสดงรายละเอียดพร้อมกับบริบทอย่างสมบูรณ์ผ่านการถ่ายทอดเรื่องราวที่มีความเกี่ยวข้องกับแนวทางที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ ณ ครั้งนั้น จนนำไปสู่ความสำเร็จในการยื่นเสนอขอได้ โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการบรรยายข้อมูลสำคัญจากผู้ให้ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่เอื้อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่

ส่วนที่ 3 กระบวนการที่เอื้อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่

ส่วนที่ 4 คู่มือในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นการบรรยายถึงข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มที่ 1 ซึ่งเป็นการอธิบายกระบวนการและปัจจัยที่เอื้อในการเตรียมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ จึงเป็นอาจารย์ที่สามารถยื่นเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภายในระยะเวลา 2-3 ปี ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ ผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นเพศชาย จำนวน 5 ราย เป็นเพศหญิง จำนวน 2 ราย โดยมีอายุเฉลี่ยขณะที่ยื่นเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ อายุ 35 ปี ซึ่งได้ทำการสอนและได้รับการดำรงตำแหน่งทางสายสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ โดยรายละเอียดและบริบทจะนำเสนอสอดคล้องในส่วนที่สำคัญกับการตอบวัตถุประสงค์ของส่วนที่ทำการศึกษา ดังตาราง 4

ตาราง 4 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลหลัก ในการสัมภาษณ์

ลำดับ	นาม สมมติ	เพศ	อายุ ปัจจุบัน	อายุที่ยืน เสนอขอ	ดำรง ตำแหน่ง อ.เมื่อปี	เสนอขอ ผศ. เมื่อปี	รวม ระยะเวลา	สาขาที่ได้รับ การแต่งตั้ง
1	อาจารย์ รายชื่อ 1	ชาย	39	37	ก.ย. 2559	ก.พ. 2562	2 ปี	จิตวิทยา
2	อาจารย์ รายชื่อ 2	หญิง	39	31	ก.ย. 2553	มิ.ย. 2556	2 ปี	ภาษาฝรั่งเศส
3	อาจารย์ รายชื่อ 3	ชาย	42	36	เม.ย. 2555	พ.ย. 2558	3 ปี	การอุดมศึกษา
4	อาจารย์ รายชื่อ 4	ชาย	46	43	เม.ย. 2558	ม.ค. 2561	2 ปี	การอุดมศึกษา
5	อาจารย์ รายชื่อ 5	ชาย	40	34	เม.ย. 2555	ม.ค. 2558	2 ปี	การจัดการ สิ่งแวดล้อม
6	อาจารย์ รายชื่อ 6	ชาย	40	31	ก.ย. 2553	ก.ย. 2555	2 ปี	ชีววิทยา
7	อาจารย์ รายชื่อ 7	หญิง	45	36	ต.ค. 2552	ก.ย. 2555	2 ปี	ประชากรศาสตร์

ส่วนที่ 2 กระบวนการสู่ความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่

กระบวนการสู่ความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ จากการวิจัยครั้งนี้ได้พบว่ามีกระบวนการหลายประการที่ทำให้สามารถยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการของผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้สำเร็จในครั้งที่เป็นอาจารย์ใหม่ ซึ่งสามารถสรุปดังตาราง 5 ดังต่อไปนี้

ตาราง 5 กระบวนการสู่ความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

กระบวนการเข้าสู่ความสำเร็จในการสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	ข้อค้นพบ
1. การเตรียมความพร้อมก่อนขอเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	1.1 การตั้งเป้าหมายในอาชีพอาจารย์ 1.2 การประเมินศักยภาพเดิมของอาจารย์ 1.3 การวางแผนต่างๆ เพื่อเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ - การวางแผนเรื่องการสอนและเอกสารประกอบการสอน - การศึกษาหาข้อมูลเกี่ยวกับเอกสารประกอบการสอน - การค้นหาคำแนะนำในการทำเอกสารประกอบการสอน - วางแผนการวิจัยในการขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์
2. การดำเนินการและจัดทำเอกสาร	2.1 การจัดทำเอกสารประกอบการสอน 2.2 การดำเนินการลงมือทำงานวิจัยที่ใช้ยื่นเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ 2.3 การดำเนินการจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้อง 2.4 การบริหารจัดการเวลา 2.5 สุขภาพ

จากตารางกระบวนการสู่ความสำเร็จในการสู่ตำแหน่งทางวิชาการ สามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

1. การเตรียมความพร้อมก่อนขอเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่าการเตรียมความพร้อมก่อนการเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ในครั้งนั้น ประกอบด้วย 1.1 การตั้งเป้าหมายในอาชีพอาจารย์ 1.2 การประเมินศักยภาพเดิมของอาจารย์เองโดยได้มีรับรู้ความสามารถเดิมของอาจารย์เอง 1.3 การวางแผนต่างๆ เพื่อเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

1.1 การตั้งเป้าหมายในอาชีพ เมื่ออาจารย์เมื่อก้าวเข้าสู่ตำแหน่งหน้าที่แล้ว การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเป็นเส้นทางหนึ่งของการก้าวหน้าในสายอาชีพนี้ และเป้าหมายของอาจารย์ที่เสนอขอตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ โดยจะพบว่าเป้าหมายในอาชีพนี้คือต้องการไปยังตำแหน่งสูงสุดในอาชีพนี้ เท่าที่อาจารย์เหล่านั้นจะสามารถทำได้ และยังแสดงถึงความก้าวหน้าในอาชีพโดยขั้นแรกของการจะไปตำแหน่งสูงสุดได้นั้น สามารถเริ่มต้นจากตำแหน่งทางวิชาการด้วย

การมีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์เพื่อเป็นขั้นแรก แล้วยังเป็นการแสดงถึงการพัฒนาในสายอาชีพที่มีการพัฒนาจากจุดตั้งต้นไปสู่จุดที่สูงขึ้นในอาชีพนี้ได้

“เป้าหมาย...ก็อยากได้ตำแหน่งทางวิชาการสูง สูง คือถ้าเกิดว่าสมมติว่าสามารถไปถึง ศ.ได้ ก็อยากที่จะไป จริงแล้วก็วางแผนเอาไว้เหมือนๆกัน เพราะว่าตอนนี้ ในขณะที่เรารอตำแหน่ง ผศ. เราก็อำนาจ. ไปด้วย” (อาจารย์รายที่ 1)

“เป้าหมายในการที่ก้าวไปข้างหน้ามากขึ้น ก็คือตำแหน่งวิชาการ คืออยากทำ” (อาจารย์รายที่ 2)

“ฐานสำคัญเป้าหมายของการทำงาน อย่างน้อย น้อย ในการทำงาน ต้องได้ ผศ.ขึ้นไปเนอะ ซึ่งตอนนี้เราทำได้และ แต่เราก็ไม่หยุดนะ การที่ได้มาซึ่งสิ่งเหล่านี้ เราต้องมีความรู้สึก ว่า เราต้องก้าวต่อ...” (อาจารย์รายที่ 4)

“ผมคิดว่าวก่อนเกษียณนี้ก็ต้องให้ได้ตำแหน่งทางวิชาการสูงสุด” (อาจารย์รายที่ 5)

“สมมติทำงานมา 5 ปี 10 ปี ควรไปอีกจุดหนึ่ง เพราะว่าการทำงานเป็นอาจารย์ต้องเก่งขึ้นเรื่อยๆ ไม่ใช่ drop เพราะฉะนั้นก็ควรขอในตำแหน่งที่สูงขึ้น” (อาจารย์รายที่ 7)

1.2 การประเมินศักยภาพเดิมของอาจารย์ในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ จากการสัมภาษณ์แล้วพบว่า อาจารย์ที่สามารถยื่นเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการในขณะที่ยังเป็นอาจารย์ใหม่ได้สำเร็จนั้น เป็นบุคคลที่มีการรับรู้ศักยภาพเดิมของตนเองในการยื่นเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ โดยอาจารย์เหล่านั้นรับรู้ความสำเร็จเดิมที่เคยได้รับมาจากการการทำงานวิจัยที่ใช้ในการศึกษาระดับปริญญาเอก

“ปริญญาเอกผ่านได้ด้วยคะแนนที่ดีเป็น achievement มาตลอด” (อาจารย์รายที่ 1)

“เหมือนที่เรียนอยู่ต่างประเทศตอนนั้น คือถูกคนอื่นค่อนข้างมองว่าทำไม่ได้หรอก...แล้วมาถึง ณ วันหนึ่งที่ได้คะแนนเยอะที่สุด คือว่าภาคภูมิใจ ดังนั้นคิดว่า ทำได้ ก็เราทำได้ก็ทำต่อมาเรื่อยๆ...สิ่งที่ทำได้ ทำออกมามันสำเร็จ อะไรที่ทำมันสำเร็จ เราารู้สึกว่ามันก็ไปต่อได้ และชอบ” (อาจารย์รายที่ 2)

“คืออาจารย์ทำวิจัยต่อเนื่องมาอยู่แล้ว ตั้งแต่ปริญญาเอกและมองว่ามันเป็นเรื่องสนุก” (อาจารย์รายที่ 5)

1.3 การวางแผนและการเตรียมความพร้อมในการเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทั้งนี้จะพบว่าผู้เสนอขอได้มีการวางแผนและการเตรียมความพร้อมในการทำเอกสารประกอบการสอน ศึกษาหาข้อมูลเกี่ยวกับเอกสารประกอบการสอน และยังมี การวางแผน และการเตรียมการทำงานวิจัยอีกด้วย โดยเริ่มต้นจากการวางโครงเรื่อง ออกแบบงานวิจัย เพื่อเป็นระบบในการทำงานวิจัยได้ทันภายในระยะเวลาการเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

1.3.1 การวางแผนเรื่องการสอนและเอกสารประกอบการสอน เป็นการวางแผนว่า ควรใช้วิชาใดเพื่อเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ โดยวางแผนตั้งแต่เริ่มต้นว่าจะใช้วิชาใด ถ้ามีผู้ร่วมสอนจะมีการบริหารจัดการอย่างไร ทั้งนี้รวมถึงมีการวางแผนในระดับหลักสูตรเพื่อที่จะให้อาจารย์สามารถมีวิชาที่สามารถนำมาเสนอตำแหน่งได้ นอกจากนี้ยังพบว่าคณะที่เปิดใหม่มักยังไม่มีอาจารย์รายใดเป็นเจ้าของรายวิชา จึงทำให้บริหารจัดการภายในคณะได้อย่างสะดวก อาจารย์ใหม่ที่เข้ามาจึงสามารถเป็นเจ้าของรายวิชาและสามารถนำวิชารายดังกล่าวมาเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการได้

“วางแผนตั้งแต่ต้นว่าจะใช้วิชาอะไร วางแผนเกี่ยวกับเรื่องเอกสารประกอบการสอนสำหรับวิชาถ้ามีผู้ร่วมสอน ก็ต้องใส่ชื่อเราไปทุกหัวข้อ ให้ครบ 15 ครั้ง” (อาจารย์รายที่ 1)

“มันจะมีบางวิชาที่เราต้องทำขึ้นมาเอง เราก็ต้องไปจับจองวิชาที่จะสอน ว่าพี่น้องขอสอนวิชานี้ เพราะต้องทำเอกสารประกอบการสอน เราก็ต้องวางแผน” (อาจารย์รายที่ 2)

“เอกสารประกอบการสอน เราจะใช้วิชาอะไร จริงๆก็ไม่ได้กำหนดว่าต้องเป็นปริญญาตรี โท เอก ก็แล้วแต่ เราก็หยิบขึ้นมาวิชาไหนก็ได้ที่เราสอนจริง ที่เรามีชั่วโมงจริง...” (อาจารย์รายที่ 3)

“มีการวางแผนในระดับหลักสูตร มีการพูดคุยคุยกันว่าจะใช้วิชาที่ขอ ผมจะต้องสอน 50% และอาจารย์อีกท่านหนึ่งก็ 50% เหมือนกัน” (อาจารย์รายที่ 5)

“คณะที่ผมเข้ามาใหม่ ไม่มีอาจารย์ประจำรายวิชาอยู่ก่อน เหมือนตอนที่ผมมาก็มานั่งเขียนวิชาตัวเอง เพราะฉะนั้นจะรู้ว่าจะได้วิชาอะไรที่จะไปขอตำแหน่ง อาจารย์ทุกคนจะมีวิชาที่สอน แต่ที่ว่าอยู่ที่จะขอเมื่อไหร่” (อาจารย์รายที่ 6)

1.3.2 การศึกษาหาข้อมูลเกี่ยวกับเอกสารประกอบการสอน ในที่นี้ผู้ที่เตรียมเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ เป็นส่วนหนึ่งของเอกสารที่จะต้องมีการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการก็คือเอกสารประกอบการสอน ผู้เสนอขอได้ศึกษาหาข้อมูลของนิยาม คำจำกัด

ความ จากทั้งกฎเกณฑ์ของ สกอ. และศึกษาผ่านจากหน้า Website ของมหาวิทยาลัย ของเอกสาร ประกอบการสอนว่ามีส่วนประกอบในเอกสารประกอบการสอน เพื่อให้เป็นไปตามรูปแบบที่ถูกต้อง ตามกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้

“ตอนที่ทำเอกสารประกอบการสอน อ่าน definition อ่านว่ามันคือ อะไร อ่านแล้วทำตาม definition นั้น” (อาจารย์รายที่ 2)

“เอกสารประกอบการสอน มหาวิทยาลัยเองพอจะมีโครงไว้ให้บ้าง ที่อยู่ในwebsite ได้ศึกษาและทำเอง” (อาจารย์รายที่ 3)

“ศึกษาข้อมูลเอกสารประกอบการสอน จากกฎเกณฑ์สกอ. คือ ศึกษาอ่าน นิยาม คำจำกัดความของเอกสารประกอบการสอนคืออะไร ต้องประกอบไปด้วยอะไร ทำอย่างไร ศึกษาอ่านแบบละเอียด” (อาจารย์รายที่ 7)

1.3.3 การค้นหาคำแนะนำในการทำเอกสารประกอบการสอน พบว่าอาจารย์ที่ เตรียมเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีการค้นหาคำแนะนำเกี่ยวกับเอกสารประกอบการสอนทั้ง จากอาจารย์รุ่นพี่ และอาจารย์ที่เคยยื่นเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์มาก่อนหน้านี้เพื่อนำมา เป็นตัวอย่างในการทำตามรูปแบบเอกสารประกอบการสอน

“เอกสารประกอบการสอน ถ้ามจากอาจารย์รุ่นพี่ ว่าเอกสาร ประกอบการสอนเขียนอย่างไร จึงขอเล่มมาศึกษา แต่เนื่องจากว่าเป็นคนละเอียด คนละเอียดหา จึงเอามาปรับ Format แล้วใส่ content เข้าไป” (อาจารย์รายที่ 1)

“อย่างแรกเลยรูปแบบการเขียนเอกสารประกอบการสอน การ จัดรูปแบบ ลักษณะการเขียน เขียนรูปแบบไหน สไตลไหน อันนี้คือได้รับคำแนะนำการคนที่ขอมา ก่อนส่วนสำคัญมาก” (อาจารย์รายที่ 5)

“เอกสารประกอบการสอนได้ไปขอตัวอย่างจากอาจารย์ที่เคยยื่น เสนอขอตำแหน่งมาก่อน แล้วจึงนำมาทำตาม” (อาจารย์รายที่ 6)

1.3.4 วางแผนการวิจัยในการขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ที่เตรียมเสนอ ขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์จะมีการวางแผนเป็นการวางแผนในการทำวิจัย ตั้งแต่การวางเรื่องและ หัวข้อแบบไหนที่จะเสนอขอ การตั้งเป้าหมายการขอทุนในการทำวิจัยเพื่อขอผลงาน การออกแบบการ วิจัยให้มีความชัดเจนเพื่อวางแผนในการเสนอขอทุนการวิจัย และในทีนี้ยังพบว่าอาจารย์บางท่านที่มี ผลงานวิจัยที่ทำงานมาอย่างต่อเนื่อง จึงสามารถนำผลงานเหล่านั้นมาเสนอขอตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้ภายในระยะเวลา

“มีการวางแผนว่าจะทำวิจัยหัวข้อแบบไหน เรื่องอะไร แล้วจะขอทุนวิจัยเรื่องนี้ด้วย...เริ่มทำจากเรื่องที่เรามีความสนใจที่ต่อเนื่องจากปริญญาเอก...” (อาจารย์รายที่ 1)

1)

“จุดเริ่มต้นในปีแรกที่มาทำงาน ตั้งเป้าหมายว่าขอทุนงานวิจัย ถ้าได้ทุนงานวิจัยจะใช้เรื่องนี้ในการขอผลงานตำแหน่งทางวิชาการ และใช้เวลาอยู่ 2 ปี เพราะงานวิจัยใช้เวลา ก็คิดว่าถ้าทำแล้วต้องไม่เหนื่อยฟรี” (อาจารย์รายที่ 3)

“พอปีที่สองตั้งแต่ต้นปีมองดูว่าจะทำวิจัยเรื่องไหน จะเกิดประโยชน์ความรู้เรา และกับมหาวิทยาลัย คณะเปิดทุนเราก็ขอทุน วางแผนในการขอทุน ขอทุน design ต่าง ๆ ของเราไว้ ออกแบบการวิจัยไว้ให้มีความชัดเจน...” (อาจารย์รายที่ 4)

2. การดำเนินการและจัดทำเอกสารเพื่อเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ การดำเนินการลงมือทำเพื่อเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประกอบได้ด้วยการทำเอกสารต่างๆ ที่มีส่วนประกอบในการยื่นเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ทั้งเอกสารประกอบการสอน ผลงานทางวิชาการที่ใช้ยื่นเสนอขอ และเอกสารประกอบต่างๆ

2.1 การจัดทำเอกสารประกอบการสอน เนื่องจากการมีรายวิชาที่ใช้สอนนั้นเป็นส่วนประกอบสำคัญอย่างหนึ่งในการยื่นขอผลงานทางวิชาการได้ ที่มีทั้งมิติทางด้านการสอนเป็นส่วนประกอบหนึ่ง การจัดวางโครงสร้างรูปแบบต่างๆก็มีส่วนสำคัญที่ทำให้ผลิตเอกสารประกอบการสอนที่ใช้ประกอบการสอนมาแล้วนั้น ได้ทันตามระยะเวลาที่จะสามารถยื่นเสนอขอตำแหน่งให้ทันตามระยะเวลาที่อาจารย์แต่ละรายกำหนดไว้ ทั้งการรวบรวมข้อมูลประกอบการสอนให้ได้มากที่สุด ตั้งแต่ปีแรกที่ทำการสอน และการที่ได้นำเอกสารประกอบการสอนมาทดลองใช้กับนิสิต

“เรื่องของรายวิชา เรื่องรายวิชาก็เป็นตัวสำคัญเหมือนกัน ... ปีแรกเป็นที่ต้องแสวงหาเก็บองค์ความรู้ มารวบรวมเป็นข้อมูลของเอกสารประกอบการสอนให้ได้มากที่สุดที่ตั้งไว้ พอปีที่สองก็มาทดลองใช้ เอาเอกสารประกอบการสอนเล่มแรกมาทดลองมาใช้สอนกับนิสิต ป.โท นี้คือ ในมิติของการสอน และมั่นใจว่าพอหมดปีที่สองอยากจะขอตำแหน่งได้

เพราะมีเอกสารประกอบการสอนไว้แล้ว” (อาจารย์รายที่ 4)

“...วางบทในการเขียนซึ่งต้องสัมพันธ์กับ มคอ. 3 ด้วย และในช่วงปิดเทอม คือช่วงที่นักศึกษาชั้นยังไม่มา เป็นช่วงที่ต้องเร่งทำเอกสารประกอบการสอนให้เสร็จ พอเสร็จก็นำมาสู่การสอนแล้ว เทอมต่อเทอมและที่นี้ ...พอหมดเด็กรุ่นแรกได้ใช้เอกสารประกอบการสอนพอดี ก็ผ่าน 1 เกณฑ์แล้วคือการใช้เอกสารประกอบการสอนมาแล้ว และที่สำคัญ มันง่ายเพราะเด็ก proof คำถูกคำผิดให้ด้วยและก็เอามาพัฒนารูปเล่มต่อ...” (อาจารย์รายที่ 5)

2.2 การดำเนินการลงมือทำงานวิจัยที่ใช้ยื่นเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ

พบว่าอาจารย์ผู้เสนอขอที่สามารถยื่นเสนอขอได้สำเร็จมีกลยุทธ์ในการลงมือทำในรูปแบบการทำวิจัย ทั้งการวางอย่างเป็นขั้นเป็นตอน ในการทำวิจัยตั้งเข้าต้นปีที่สอง การดูถึงความสอดคล้องของงานวิจัยที่อาจารย์มีอยู่กับสาขาวิชาที่ต้องการเสนอขอเนื่องจากมีผลงานวิจัยที่ทำมาอย่างต่อเนื่องอยู่แล้ว จึงทำให้สะดวกรวดเร็วต่อการยื่นเสนอขอ การนำผลงานไปตีพิมพ์เผยแพร่ในมาตรฐานที่เพียงพอต่อการยื่นเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

“เราต้องวางแผนนิดหนึ่งว่าวิจัยเราจะทำหัวข้อแบบไหน เออ คือมันต้องวางแผนให้มันเป็น step เป็นระบบ อันนี้มันเป็นความยากตรงนี้นั้นแหละ ยากที่แบบทุกอย่าง

ที่ต้องทำให้มันเป็นระบบ และไปด้วยกันได้” (อาจารย์รายที่ 1)

“ตั้งแต่ต้นปีที่สอง มองดูว่าจะทำวิจัยเรื่องอะไร และทางคณะเปิดให้ขอทุน วางแผนในการขอทุนออกแบบการวิจัยไว้ให้มีความชัดเจน แต่ระหว่างที่กำลังทำทบทวนวรรณกรรม ทำต่อเนื่องไปโดยต้องไปขายตัวแปร ด้วยการไปทำบทความทางวิชาการก่อน เพื่อที่จะทำให้ตัวแปรได้รับการยอมรับ และตัวแปรมี Impact สูงหน่อย (อาจารย์รายที่ 4)

“ตอนนั้นมึงงานวิจัยที่เขียนมาอยู่แล้ว เอาตรงนั้นมาประกอบมีประมาณเกือบ 30 เรื่อง...เอามาเรียงกันมาดูอันไหนมันเกี่ยวข้องกับบ้างกับสาขาที่เสนอขอและวิชาที่สอน” (อาจารย์รายที่ 5)

“มึงงานวิจัยอยู่ที่ดูว่า เอางานไปตีพิมพ์วารสารอยู่ในฐาน ก.พ.อ. อันนี้คือการวางแผน และก็อย่างที่บอก ...คือดูวารสารใช้เวลาอันใหม่และก็เรียกว่าการปฏิเสธที่จะไม่รับตีพิมพ์มันสูงหรือเปล่า คือบางทีผศ. มาตรฐานมันอยู่ประมาณหนึ่ง” (อาจารย์รายที่ 6)

2.3 การดำเนินการจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วย

ศาสตราจารย์ ซึ่งการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน เช่น ตัวอย่างเอกสารที่ใช้ยื่นเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการจากอาจารย์ที่เคยเสนอขอมาก่อนหน้า จะเป็นประโยชน์ต่อการนำมาเป็นตัวอย่างในการเขียนเอกสารประกอบการสอน การจัดรูปแบบในการเรียงเอกสาร เพื่อลดโอกาสของความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้น หรือเสียเวลาจากการแก้ไขไปมาในส่วนที่ไม่ถูกต้อง

“ถามอาจารย์รุ่นพี่ว่าเอกสารประกอบการสอนเขาเขียนอย่างไร ก็ขอเล่มอาจารย์รุ่นพี่มา เราก็เอามาปรับ Format แล้วเราก็ใส่ content ของเราเข้าไป” (อาจารย์รายที่ 1)

“คำแนะนำจากคนที่ขอมาก่อนมีส่วนสำคัญมาก ทั้งรูปแบบการเขียนเอกสารคำสอน การจัดรูปแบบให้ ... เขียนรูปแบบไหน สไตลไหน และก็การจัดหมวดหมู่งานวิจัย เพราะว่าการเรียงเอกสาร เรียงอย่างไร” (อาจารย์รายที่ 5)

“เพราะสมัยตอนที่ผมเขียน รายละเอียดมันจะเป็นกว้างๆ ห้วนๆ มันกว้างแต่ว่าผมก็ไปขอตัวอย่างจากอาจารย์ที่เขาเคยยื่นมา ก็ต้องมาทำตาม” (อาจารย์รายที่ 6)

2.4 การบริหารจัดการเวลาและการแบ่งเวลา ที่นอกเหนือจากเวลางานประจำ จากการสัมภาษณ์พบว่าอาจารย์ที่จะเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการในตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ได้สำเร็จในครั้งนั้น ทั้งด้านการเตรียมการสอน และการเตรียมเอกสารประกอบการเสนอขอตำแหน่ง จะมีการบริหารจัดการสรรเวลาและการแบ่งเวลา ที่นอกเหนือจากภาระงานหลัก โดยใช้เวลาในการทุ่มเทเพื่อทำผลงาน และเอกสารประกอบต่างๆ เพื่อเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

“อาศัยช่วงเวลาที่หลากหลาย แต่เป็นคนที่ไม่ค่อยนอนดึก คือใช้เวลา กลางค้ำกลางคืนประมาณ 2,3 ทุ่ม 4 ทุ่มเต็มๆ และใช้วิธีการสมัยเรียนหนังสือกับอาจารย์ อาจารย์บอกไว้เลยเขียนวันละ 5 หน้า” (อาจารย์รายที่ 3)

“เรื่องการทำผลงานขอตำแหน่งผศ. ก็แบ่งเวลาทำทุกวันจันทร์ถึงศุกร์ ตอนเย็นๆ หลังจากไม่มีสอนก็นั่งทำไปเรื่อยๆ ตอนเย็น จนกระทั่งถึงค่ำๆ ทุกวัน บางทีก็เที่ยงคืน นั่งพิมพ์ นั่งหา นั่ง search นั่งหาไปเรื่อยๆ” (อาจารย์รายที่ 4)

“แบ่งเวลาเป็นเรื่องสำคัญ เหมือนความคิดจะไปทางขอตำแหน่งผศ. คิดว่าช่วงเวลาที่คนอื่นเขาทำอย่างอื่น ก็มานั่งทำ คือส่วนใหญ่ในช่วงที่จะขอตำแหน่งผศ. ไม่ค่อยได้ไปไหน คิดว่าเอาเวลามาจัดการตรงนี้...พยายามอย่างเช่นปกติวันหยุด หรืออะไรอย่างเนี่ย ก็ลุกขึ้นมาทำ” (อาจารย์รายที่ 6)

“คืออย่างสอน คือปกติแล้ว มันก็จะเป็นวัน วันให้เราใช้ใหม่คะ คือสอนวันจันทร์สอนวิชานี้ วันอังคารสอนอีกวิชาหนึ่ง พี่จะเหลืออีก 2 วัน อย่างเนี่ยอะคะ พี่ก็จะให้เวลากับในเรื่องของการวิจัย ของการเขียนบทความ (คะ เราสามารถจัดการเวลาได้) ใช่ คืออีกอย่างหนึ่งคืองานอาจารย์มันค่อนข้างอิสระ” (อาจารย์รายที่ 6)

2.5 สุขภาพ อาจารย์ผู้เสนอขอที่สามารถยื่นเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการได้สำเร็จ คือดูแลสุขภาพจิต สุขภาพกายให้สมบูรณ์ ไม่เคร่งเครียดจนเกินไป หาวิธีการผ่อนคลายให้กับตนเอง เมื่อได้ยื่นเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ไปแล้วนั้นก็ถือว่าเป็นความสำเร็จในขั้นแรกของผู้เสนอขอตำแหน่งแล้ว

“รักษาสุขภาพตนเอง ดูแลตัวเอง แต่เราก็ต้องทำงาน เราก็จะไม่หัก
โหม สิ่งที่สำคัญที่สุดคือสุขภาพ” (อาจารย์รายที่ 2)

“เรื่องของการบำรุงสุขภาพจิตตัวเองให้อยู่ในสภาวะที่เป็นปกติ ก็คือ
ไม่เครียด หาความสุขให้กับตัวเอง ทุกครั้งที่ผลงานออกไปจากมือเราไปแล้ว นั่นคือสิ่งที่เราทำแล้ว
นั่นคือความสำเร็จแรกที่เราสามารถทำได้” (อาจารย์รายที่ 3)

“เรื่องขอตำแหน่งทางวิชาการ แบ่งเวลาในตอนเย็น หลังจากที่ไม่ได้
สอนนั่งทำไปเรื่อยๆ จนกระทั่งถึงค่ำๆทุกวัน...คือแต่ถามว่าชีวิตบางทีก็มี relax บ้าง...” (อาจารย์
รายที่ 4)

“ตอนเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการคิดว่าทำให้สุขภาพดีขึ้นอีก เมื่อ
เวลาคิดอะไรไม่ออก ... ผมเป็นคนนอนเยอะ ถ้านอนอิ่มและตื่นมา ผมว่ามันทำต่อได้ สำหรับผม
ต้องนอนให้พอ” (อาจารย์รายที่ 5)

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่เอื้อในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่

ปัจจัยที่เอื้อในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ จากการวิจัยครั้งนี้ได้พบว่า
มีปัจจัยหลายประการที่ทำให้สามารถยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของผู้ช่วยศาสตราจารย์
ได้สำเร็จในครั้งที่เป็นอาจารย์ใหม่ ซึ่งสามารถสรุปดังตาราง 6 ดังต่อไปนี้

ตาราง 6 ปัจจัยที่เอื้อในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่

ปัจจัยที่เอื้อในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่	ข้อค้นพบ
1. ปัจจัยภายในบุคคล	1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล - ความรู้สึกเชิงบวกต่อการวิจัย - ความมุ่งมั่นตั้งใจ - การมองโลกในแง่ดี 1.2 การตระหนักรู้ถึงบทบาทในหน้าที่อาจารย์ 1.3 การได้รับการยอมรับนับถือในอาชีพอาจารย์ 1.4 ความต้องการรายได้
2. ปัจจัยภายนอก	2.1 การมีตัวแบบ 2.2 สิ่งสนับสนุนจากครอบครัว 2.3 สิ่งสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน 2.4 สิ่งสนับสนุนจากผู้บริหาร 2.5 สิ่งสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย 2.6 ระบบการขอตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัย

จากตารางปัจจัยที่เอื้อในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ สามารถอธิบายได้ดังต่อไปนี้

1. **ปัจจัยภายในบุคคล** เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลของอาจารย์ผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่ภายในของตัวอาจารย์ ที่มีส่วนช่วยให้อาจารย์สามารถขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ครั้งนั้นได้สำเร็จ ประกอบไปด้วย 1) คุณลักษณะส่วนบุคคลของอาจารย์ผู้เสนอขอเอง 2) การตระหนักรู้ถึงบทบาทในหน้าที่อาจารย์ 3) การได้รับการยอมรับนับถือในอาชีพอาจารย์ 4) ความต้องการรายได้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 **คุณลักษณะส่วนบุคคล** คุณลักษณะของอาจารย์ที่เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญเฉพาะตัวบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการแสดงออกในการดำเนินการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการซึ่งผลการวิจัยพบว่าหากอาจารย์มีคุณลักษณะพึงประสงค์อันได้แก่ ความรู้สึกเชิงบวกต่อการวิจัย ความมุ่งมั่นตั้งใจ ความมีระเบียบวินัยในตัวเอง ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และการตระหนักรู้ถึงบทบาทในหน้าที่อาจารย์ จะช่วยเอื้อให้อาจารย์นั้นสามารถยื่นเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการได้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น

1.1.1 ความรู้สึกเชิงบวกต่อการวิจัย การที่อาจารย์ผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการมีความสนุก รู้สึกชอบ มีความสุขในการทำงานวิจัยและการได้นำเสนอผลการวิจัยด้วยการเขียนจะเป็นการเติมเต็มความอยากรู้ และองค์ความรู้ใหม่ๆ ของอาจารย์ผู้เสนอขอตำแหน่งเอง อีกทั้งยังช่วยขัดเกลาความเชี่ยวชาญในเรื่องที่ทำวิจัย มาถ่ายทอดให้กับนิสิต หรือผู้อื่นให้ได้มีความรู้เหล่านั้นได้รับฟัง เพราะเมื่ออาจารย์ได้ทำวิจัยด้วยตัวเองก็ส่งผลให้เกิดการสั่งสมความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่ศึกษา สามารถนำมาถ่ายทอดเรื่องราวที่ได้ศึกษามาแก่ผู้เรียนได้อย่างไม่มีเบื่อ

“พอได้ทำวิจัย เมื่อได้ผลวิจัยออกมาแล้วเติมเต็มตัวเอง ว่าสิ่งที่เรา
อยากรู้คืออะไร ทำให้เรารู้สึก Happy” (อาจารย์รายที่ 1)

“การทำวิจัยมันคือความสุข ถ้าเราอยู่ในสิ่งที่เรามีความสุข มันก็ไม่ได้
รู้สึกว่ามันคืองานอะ” (อาจารย์รายที่ 2)

“การทำวิจัยและการเขียน paper สนุก เป็นการได้เล่าให้คนอื่นฟังที่
เขายังไม่รู้” (อาจารย์รายที่ 5)

“รู้สึกสนุก รู้สึกชอบ ...เพราะว่ามันเป็นงานวิจัยที่เราทำด้วยมือของ
ตัวเราเองสามารถพูดได้ไม่มีเบื่อ” (อาจารย์รายที่ 7)

1.1.2 ความมุ่งมั่นตั้งใจ เป็นสิ่งที่อาจารย์ที่เสนอตำแหน่งทางวิชาการแสดงออกถึงความสามารถในการขอตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ ด้วยการมีความมานะอดทนในการลงมือทำ ความตั้งใจที่จะขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ด้วยความมุ่งมั่นปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพ โดยความมุ่งมั่นเหล่านี้จะช่วยผลักดันในอาจารย์มีการวางแผนและการกำหนดช่วงเวลาส่วนหนึ่งจากภาระงานที่มากมาย มาเพื่อจัดทำเอกสาร ตำรา งานวิจัย ที่จำเป็นต้องใช้ในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการจนสามารถยื่นเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการได้สำเร็จ

“ด้วยใจที่ achieve อยากมุ่งสำเร็จ จึงเอาเวลาส่วนหนึ่งเพื่อมาทำ
ตำแหน่งทางวิชาการ” (อาจารย์รายที่ 1)

“มีวินัย มีความรักและอดทนกับสิ่งที่ทำเพื่อให้เป็นไปตามแผนการขอ
ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์” (อาจารย์รายที่ 4)

“ความตั้งใจ ตั้งใจจะขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ถ้าเมื่อมีการ
วางแผน มีเป้าหมาย ต้องทำให้ได้” (อาจารย์รายที่ 7)

1.1.3 การมองโลกในแง่ดี เมื่ออาจารย์ที่เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น การปรับมุมมองต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในการขอตำแหน่งเป็นสิ่งที่ทำให้อาจารย์มีพลังในการก้าวผ่านอุปสรรคเหล่านั้น โดยการเปลี่ยนมุมมองที่มีต่อทั้งบุคคลและ

สถานการณ์ที่ทำให้เกิดบรรยากาศความกดดัน เป็นโอกาสหรือพลังในการผลักดันในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ เช่น การได้โอกาสแก้ไขปรับปรุงเอกสารประกอบการสอน

“มองว่าบางครั้งบรรยายภาคกระแสดความกดดันเป็นแรงผลักดันเหมือนกันที่ทำให้เราต้องขอตำแหน่ง ทั้งคณะได้มีการตั้งเป้าหมายจำนวน ผศ.” (อาจารย์รายที่ 4)

“ไม่รู้ลึกท้อ เพราะว่าให้แก้เอกสารประกอบการสอนจำนวนเยอะ กรรมการไม่ได้ปฏิเสธ กรรมการยังให้โอกาส...ไม่ใช่ว่าอ่านแล้วไม่ผ่านอันนั้นน่าจะหนัก” (อาจารย์รายที่ 6)

“มองว่าเป็นเรื่องที่ดี มีคนมาเร่งรัด ทำให้กลับไปนั่งทำเอกสารการขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์” (อาจารย์รายที่ 7)

2. การตระหนักถึงบทบาทอาจารย์ เมื่ออาจารย์เข้ามาเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาแล้วนั้น การที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเป็นหนึ่งในเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพนี้ และตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์เป็นฐานเริ่มต้นลำดับแรกที่จะทำให้ไปสู่การก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ รวมทั้งยังเป็นหน้าที่และการพัฒนาศักยภาพในตัวอาจารย์ ซึ่งมีความสำคัญและความจำเป็นต่ออาชีพอาจารย์อีกด้วย

“การจะหยุดอยู่ตรงแค่ อาจารย์ ด็อกเตอร์ไม่ได้ มีลู่วางที่จะต้องไปต่อ ก็ต้องไป ถ้าอยู่ในอาชีพ ถ้าต้องทำคือก็ต้องทำ” (อาจารย์รายที่ 2)

“เป้าหมายของการเมื่อเป็นอาจารย์แล้ว career path ของอาจารย์แน่นอน คือการต้องเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ” (อาจารย์รายที่ 3)

“การเป็นอาจารย์อยู่ในมหาวิทยาลัยของรัฐ แล้วเลือกเส้นทางอาชีพนี้ ต้องมีการพัฒนาต้องขอตำแหน่งผศ. ไม่ขอตำแหน่งผศ. ไม่ได้” (อาจารย์รายที่ 4)

“ในลักษณะตัวตำแหน่ง ผศ.จำเป็นต่อการทำงาน มีความสำคัญต่อการทำงานที่ทำอยู่ ถ้าเกิดจะไปข้างหน้า หรือคืออันเนี่ยเขาเรียกว่าจะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน อันเนี่ยจำเป็น” (อาจารย์รายที่ 6)

3. การได้รับการยอมรับนับถือในอาชีพอาจารย์ สิ่งที่บ่งบอกและแสดงถึงความน่าเชื่อถือ ความเชื่อมั่นในอาชีพนักวิชาการหรืออาจารย์นี้คือการได้รับตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งแสดงออกถึงความเชี่ยวชาญของอาจารย์เหล่านั้นว่าได้มีประสบการณ์การทำงานทางด้านวิชาการ ความเชี่ยวชาญในสาขานั้นๆ การมีประวัติการทำงานด้านต่างๆ รวมไปถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่ง

ถือได้ว่าเป็นการประสบความสำเร็จทางการเป็นนักวิชาการได้อีกทางหนึ่ง และการมีตำแหน่งทางวิชาการยังเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือให้กับอาจารย์ได้อีกด้วย

“ถ้าเกิดเป็นอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ มีที่มีทางในการที่จะพูด ทำให้อาจารย์และนิสิตเหมือนฟังเพิ่มมากขึ้น จึงเป็นเป้าหมายที่อยากจะได้ตำแหน่งทางวิชาการ”

(อาจารย์รายที่ 1)

“เรื่องของการทำตำแหน่งทางวิชาการที่ประสบความสำเร็จ เรื่องของการได้รับการยอมรับในแวดวงวิชาการ อันในเรื่องของความเป็นที่นับถือของลูกศิษย์ เรื่องของมีตำแหน่งวิชาการ” (อาจารย์รายที่ 3)

“การเป็นอาจารย์อย่างเดียวกันก็ไม่ได้การยอมรับเหมือนกัน เพราะการที่เราจะทำให้คนยอมรับได้ ในบางครั้งต้องทำข้อมูลเบื้องต้นให้คนยอมรับก่อน profile ก่อน”

(อาจารย์รายที่ 4)

“พอมีคำว่า ผศ. ทุกอย่างจากข้างนอกเหมือนกับว่า พอทำงานวิจัยอะไร พุดอะไรอย่างเนี่ย คนเชื่อถือ ... ถ้าตอนนั้น อ.ดร.ก็ยังไม่เชื่อมั่น แต่มีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นมา มันดูดีเลย หน่วยงานภาครัฐ เอกชนเชิญเราไป talk เชิญเราไปทำงานวิจัยร่วม เขารู้สึกเชื่อมั่นมากขึ้น ไม่เหมือนกับเป็นอ.ดร. ภาพต่างกัน” (อาจารย์รายที่ 7)

4. ความต้องการรายได้ อาชีพอาจารย์เงินเดือนค่าตำแหน่งของอาจารย์ที่ได้รับนั้น อาจจะไม่เพียงพอ และเป็นปัจจัยในการดำรงชีพ ส่วนหนึ่งจึงทำให้อาจารย์เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการเพื่อที่ได้รับเงินที่เพิ่มมากขึ้น ภายหลังจากการที่ได้รับตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้อาจารย์เสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และเป็นแรงขับเคลื่อนในการขอกำหนดตำแหน่งดังกล่าว

“คือเงินเดือนน้อยมาก อยู่ได้ด้วยเงินตำแหน่งวิชาการ ถ้าตำแหน่งเราสูงขึ้น ก็จะมีค่าตำแหน่งเยอะ เราก็ต้องขอตำแหน่งถ้าเราอยากได้เงิน” (อาจารย์รายที่ 2)

“เรื่องของค่าตอบแทนก็เป็นส่วนสำคัญในการที่จะทำให้ คนทำตำแหน่งทางวิชาการ” (อาจารย์รายที่ 3)

“เพราะฉะนั้นสิ่งสำคัญที่สุดคือ เราเองก็ต้องหารายได้ตรงนี้มาด้วยนี่ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เรา ที่มีแรงจูงใจ มีแรงเสริมทางบวกว่ามีสองเต็ง สองเท่าอะไรบ้าง”

(อาจารย์รายที่ 4)

“เงินอาจารย์ ถ้าดูตัวเลขหลายคนจะคิดว่ามันเยอะ แต่ถามว่ามันคือ cost ที่เราใช้ไป เหมือนกับงานวิจัยบางงานผมใช้เงินส่วนตัวแทบทั้งหมดเลย เพราะด้วยความที่ ผมอยากรู้” (อาจารย์รายที่ 5)

2. ปัจจัยภายนอก เป็นลักษณะของบริบทแวดล้อมในการทำงานของอาจารย์ผู้เสนอขอ ตำแหน่งทางวิชาการ มีส่วนช่วยส่งเสริมให้อาจารย์สามารถขอตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วย ศาสตราจารย์ได้สำเร็จ การวิจัยครั้งนี้ได้ค้นพบว่า การที่อาจารย์มีตัวแบบ โดยเป็นตัวแบบที่ สามารถสังเกตได้และใกล้ตัว จะมีผลทำให้อาจารย์รับรู้ว่าคุณเองก็สามารถที่จะขอตำแหน่งผู้ช่วย ศาสตราจารย์ได้เช่นเดียวกัน หรือการได้รับการช่วยเหลือจากครอบครัว จากเพื่อนอาจารย์ ผู้บริหาร และทางมหาวิทยาลัย ก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ช่วยผลักดันให้อาจารย์สามารถขอ ตำแหน่งทางวิชาการได้อย่างรวดเร็ว รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การมีตัวแบบ อาจารย์ที่เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการที่ได้เห็นแบบอย่างจาก อาจารย์ท่านอื่นหรืออาจารย์ที่อาวุโสกว่า ที่ประสบความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ทำให้ อาจารย์ผู้ที่จะยื่นเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการเกิดการรับรู้ว่าคุณเองนั้นก็สมารถที่จะขอ ตำแหน่งทางวิชาการได้เช่นเดียวกัน รวมถึงการรับรู้ความสำคัญของตำแหน่งทางวิชาการ ทำให้ตัว อาจารย์เองก็สามารถขอตำแหน่งทางวิชาการได้เช่นเดียวกัน และการที่อาจารย์ที่เสนอขอตำแหน่ง ทางวิชาการมีตัวแบบที่เป็นอาจารย์อาวุโสที่ยังมีการผลิตผลงานทางวิชาการออกมาอย่าง สม่ำเสมอ ก็มีผลทำให้อาจารย์ที่เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการเห็นถึงความสำคัญของการมี ตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นอีกด้วย

“การมีตัวแบบที่ดี ตัวแบบเช่นอาจารย์คนอื่นเขาก็เป็นผศ. เหมือน เป็นแรงจูงใจให้เราจะต้องขอผศ.” (อาจารย์รายที่ 1)

“ยุคสมัยนั้นการที่อาจารย์ในคณะหนึ่งคนได้ตำแหน่งผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ได้ตำแหน่งทางวิชาการก็จะคล้ายๆ เป็นดารา เป็นเพชรเม็ดงาม เราก็มองและก็คิด ว่าเราก็ทำได้ เราทำทุกอย่างว่าต้องทำอะไรบ้าง” (อาจารย์รายที่ 3)

“อาจารย์ advisor ของอาจารย์เองอายุท่าน 67 ยังทำงานวิชาการ อยู่ แล้วออกหนังสือทุกปีมี public อย่างน้อย 3 ชิ้น ท่านเป็น ศ.11 ยังทำงานพวกนี้ ผลิตงานอยู่ ทำให้อาจารย์รู้สึกว่าจะไม่ทำเราจะผิด” (อาจารย์รายที่ 7)

2. สิ่งสนับสนุนจากครอบครัว โดยส่วนใหญ่แล้วจะพบว่าอาจารย์ที่เสนอขอ ตำแหน่งทางวิชาการได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวทั้งการได้รับกำลังใจ ทางด้านการช่วยเหลือ

ด้านค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปนำเสนอผลงานยังต่างประเทศ ยังรวมไปถึงการแบ่งบทบาทหน้าที่ในครอบครัวที่มีความชัดเจน จึงทำให้ผู้เสนอขอตำแหน่งสามารถมีเวลาในการทำผลงานทางวิชาการ รวมไปถึงความเข้าใจถึงบริบทการทำงานจึงมีส่วนช่วยการสนับสนุนในการขอตำแหน่งทางวิชาการ

“สมมติจะไปต่างประเทศ จะต้อง present งาน เดียวมา (แม่) เดียว
ป้า (พ่อ) จ่ายให้” (อาจารย์รายที่ 2)

“ครอบครัวอาจารย์มีส่วนสำคัญ ไม่ต้องไปพะวัภพะวงเรื่องหลังบ้าน
เพราะว่าภรรยาเขาเป็นคนจัดการทุกอย่างได้หมด ผมจึงมีเวลาในการทำผลงาน” (อาจารย์รายที่ 3)

“อาจารย์โชคดีที่มีภรรยาเป็นอาจารย์มีมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ภรรยา
จึงมีส่วนผลักดันและเข้าใจบริบทของการทำงานในมหาวิทยาลัย ภรรยามีส่วนช่วยคนช่วยค้น ช่วย
หาข้อมูล” (อาจารย์รายที่ 4)

“จากที่บ้าน คือมันเป็นกำลังใจลักษณะแนวกระตุ้นว่าสิ่งนี้มันสำคัญ
ตำแหน่งวิชาการ มันติดตัวเราไม่มีใครเอาไปจากเราได้” (อาจารย์รายที่ 6)

3. สิ่งสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ในเรื่องของการให้คำแนะนำ การให้กำลังใจ ปรีกษาหารือ หรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์การขอตำแหน่ง รวมทั้งตัวอย่างเอกสารที่เป็นประโยชน์ต่อการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการจากอาจารย์ที่เคยเสนอขอมาก่อนหน้า จะเอื้อประโยชน์ต่อการนำมาเป็นตัวอย่างในการเขียนเอกสารประกอบการสอน ลดโอกาสของความผิดพลาดที่จะเกิดขึ้น หรือการเสียเวลาจากการแก้ไขไปมา

“ถามอาจารย์รุ่นพี่ว่าเอกสารประกอบการสอนเขาเขียนอย่างไร ก็ขอ
เล่มอาจารย์รุ่นพี่มา เราก็เอามาปรับ Format แล้วเราก็ใส่ content ของเราเข้าไป”
(อาจารย์รายที่ 1)

“มองดูว่าเพื่อนร่วมงาน ครอบครัว ลูกศิษย์ก็มีส่วนให้กำลังใจ ... คือ
แบบว่าเขาก็จะมีไอแรงเสริมให้กับตัวเราเอง” (อาจารย์รายที่ 4)

“คำแนะนำจากคนที่ขอมาก่อนมีส่วนสำคัญมาก ทั้งรูปแบบการ
เขียนเอกสารคำสอน การจัดรูปแบบให้ ... เขียนรูปแบบไหน สไลด์ไหน และก็การจัดหมวดหมู่
งานวิจัย เพราะว่าการเรียงเอกสาร เรียงอย่างไร” (อาจารย์รายที่ 5)

4. สิ่งสนับสนุนจากผู้บริหาร มุมมองของผู้บริหารต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการเป็นส่วนช่วยและสนับสนุนผลักดันให้อาจารย์ภายในสังกัดสามารถขอตำแหน่งทางวิชาการครั้งนั้นได้สำเร็จ โดยมีผลต่อการบริหารจัดการภายในของคณะ ซึ่งการบริหารจัดการภายในของคณะจะมีส่วนช่วยส่งเสริมในการขอเช่นเดียวกัน เช่นการเอื้ออำนวยให้อาจารย์สามารถเข้าถึงอุปกรณ์ที่มีส่วนสำคัญในการทำวิจัยออกมาได้สำเร็จ การให้ข้อมูลคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่ออาจารย์ที่อยู่ภายในสังกัด

“คณะที่ตนเองสังกัดมีส่วนสำคัญมากที่จะหนุนเสริม กระตุ้น ให้กำลังใจ หาแนวทาง ...และก็มีกระบวนการต่างๆ ให้ขวัญกำลังใจ” (อาจารย์รายที่ 3)

“ผู้บริหารกลไกในการจัดการคือ ช่วงที่จะขอตำแหน่งทางวิชาการพอคุยกันเสร็จ เหมือนกับว่าช่วงนั้นงานหลายอย่างมันจะรู้สึกเบาลง” (อาจารย์รายที่ 5)

“ทัศนคติของ อาจารย์ผู้ใหญ่ คิดว่างานวิจัยเป็นสิ่งจำเป็นไม่ใช่เรื่องส่วนตัว ...พอมาเป็นผู้บริหารจึงผลักดันเต็มที่เรื่องการขอตำแหน่ง” (อาจารย์รายที่ 6)

นอกจากนี้ ยังมีวิธีการบริหารจัดการภายในของคณะที่น่าสนใจที่ช่วยสนับสนุนให้อาจารย์สามารถขอตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นั่นคือระบบพี่เลี้ยง ซึ่งจากการสัมภาษณ์พบว่าจากการสัมภาษณ์พบว่าระบบพี่เลี้ยง เป็นกระบวนการภายในของคณะที่มีส่วนสำคัญในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ที่สังกัดภายในคณะ

“เอาคนที่ประสบความสำเร็จแล้วขึ้นเวที แต่ไม่ได้เป็นพี่เลี้ยงเป็นกระบวนการภายในของคณะ ถือว่าเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การขอตำแหน่งวิชาการ มันประสบความสำเร็จของคณะ” (อาจารย์รายที่ 3)

5. สิ่งสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย อาจารย์ที่เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการได้รับการสนับสนุนจากทางด้านอุปกรณ์ ทรัพยากรต่างๆ ทั้งด้านห้องสมุด ซึ่งมีฐานข้อมูลที่จำเป็นและเป็นประโยชน์สามารถใช้เป็นแหล่งค้นคว้าหาข้อมูล เพื่อสืบค้นในการทำเอกสารและผลงานทางวิชาการ ยังมีการให้ทุนสนับสนุนในการทำวิจัยและการเผยแพร่ผลงาน รวมไปถึงเงินรางวัลพิเศษที่จะได้รับเมื่อได้รับตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

“ห้องสมุดเป็นแหล่งที่ค้นคว้าที่ดีที่สุด ห้องสมุดที่นี้เป็นทรัพยากรสารสนเทศซึ่งมีมากที่สุด ในสาขาการศึกษาอยู่แล้วไม่ต้องไปที่ไหน” (อาจารย์รายที่ 3)

“ของมหาวิทยาลัยมีทุนรายได้แผ่นดิน อย่างสถาบันยุทธศาสตร์มีทุนนำเสนองาน

ผลงาน

ก็ขอยุ่เรื่อยๆ หลังมีส่นับสนุนค่าตีพิมพ์ แล้วสมมติว่าเราตีพิมพ์ ได้เงินอีกจากสถาบันยุทธ”
(อาจารย์รายที่ 6)

“พอได้ ผศ. จะมีเบี้ยพิเศษให้อีก 25,000 ก็เป็นแรงผลักดันเหมือนกัน”
(อาจารย์รายที่ 4)

6. ระบบการขอตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัย ระบบต่างๆของมหาวิทยาลัยที่สนับสนุนต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ การจัดอบรม สัมมนาที่เกี่ยวข้องกับการขอตำแหน่งทางวิชาการที่มีการจัดให้อาจารย์ผู้สนใจเข้าร่วมฟัง ระบบการปฐมนิเทศของอาจารย์ใหม่ที่มีความสำคัญมากกว่าเรื่องการขอตำแหน่งเพียงอย่างเดียว ทำให้อาจารย์ที่เข้ามาใหม่ได้ทราบถึงระเบียบที่ถูกต้องในการทำงานในมหาวิทยาลัยอีกด้วย

“ระบบกลไกก็สำคัญ ระบบการกลั่นกรอง ระบบการดูแล มองดูว่ากระบวนการในการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย พี่มองดูว่าดี” (อาจารย์รายที่ 4)

“กระบวนการแรกที่น่าสนใจคือปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่จะพูดถึงขั้นตอนในการขอตำแหน่งทางวิชาการ คือกระบวนการปฐมนิเทศสำคัญมาก จะต้องเข้าร่วมผมว่าเพราะว่ามันไม่ใช่เรื่องของทุน เรื่องขอตำแหน่ง แต่มันเป็นเรื่องของระเบียบที่ถูกต้องในการทำงานของมหาลัยด้วย” (อาจารย์รายที่ 5)

“ตอนที่ก่อนที่จะเป็นผศ. ไปฟังอบรมอยู่หลายที่เหมือนกัน...คือสนใจจึงเข้าฟังเรื่อยๆ” (อาจารย์รายที่ 6)

ส่วนที่ 4 คู่มือในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่

การตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยในส่วนของ การสร้างและประเมินคู่มือในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ การประเมินคู่มือในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่เป็นการใช้ข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสู่ความสำเร็จและปัจจัยที่เอื้อรวมไปถึงจากความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิในการพัฒนา เพื่อเป็นการประเมินคู่มือในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ที่สามารถนำไปปรับใช้ได้จริง โดยมีการนำเสนอ 2 ประเด็น คือ ขั้นตอนการสร้างและประเมินคู่มือในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ และคู่มือในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ขั้นตอนการสร้างและประเมินคู่มือในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่

ผู้วิจัยได้ข้อสรุปเกี่ยวกับขั้นตอนที่สำคัญในการสร้างและประเมินคู่มือในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ ได้แก่ 1) ผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อเป็น

พื้นฐานในการสร้างคู่มือ 2) ผู้วิจัยสร้างร่างคู่มือ ตั้งแต่การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดขอบเขต การสร้างคำจำกัดความ การสร้างคำชี้แจงและเนื้อหาการปฏิบัติ 3) นำเสนอร่างคู่มือต่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ และนำคำแนะนำเพื่อมาพัฒนาร่างคู่มือ และ 4) ปรับปรุงร่างคู่มือ โดยแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดดังนี้

ผู้วิจัยวิเคราะห์ผลการศึกษาที่ได้มาจากส่วนปัจจัยและกระบวนการที่มีผลเกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ เพื่อประโยชน์ในการสร้างคู่มือในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ โดยเริ่มจากการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนปัจจัยและกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ ของผู้ที่มีประสบการณ์การขอตำแหน่งทางวิชาการทั้งช่วงเตรียมความพร้อมก่อนการขอตำแหน่งทางวิชาการ ระหว่างการขอ และการยื่นเสนอขอ (ช่วงดำเนินการและการลงมือทำ) ซึ่งทำการรวบรวม วิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อแสดงถึงการนำไปสู่การปฏิบัติของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ ไม่ว่าจะเป็นอาจารย์ผู้เตรียมตัวจะยื่นเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อนอาจารย์ร่วมงาน หน่วยงาน และส่วนต่างๆที่มีความเกี่ยวข้อง ที่มีผลส่งผลให้การยื่นเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ โดยเมื่อได้ผลการรวบรวมแล้วดังตาราง 7 จึงพบว่าสิ่งที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่นั้นมาจากการอาจารย์ผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ และจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ ซึ่งในส่วนที่เป็นโครงสร้างหลักที่ผู้วิจัยใช้เป็นแนวทางในการสร้างร่างคู่มือในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ โดยคู่มือเป็นแนวทางการปฏิบัติสำหรับอาจารย์ใหม่เพื่อในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการตนเอง และเป็นแนวทางขององค์กรเพื่อสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ด้วย

ตาราง 7 การวิเคราะห์ปัจจัยและกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่

การเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	ผลที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
ช่วงเตรียมความพร้อมก่อนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการของผู้เสนอขอ	การกำหนดเป้าหมายในอาชีพ	ตั้งเป้าหมายในเส้นทางอาชีพนี้
	การประเมินศักยภาพตนเองก่อนการเสนอขอ	รับรู้ถึงศักยภาพตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมในการขอตำแหน่งทางวิชาการ
	การวางแผนในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	วางแผนทั้งเรื่องการสอน และผลงานทางวิชาการ
ช่วงดำเนินการและจัดทำเอกสาร	เพื่อนร่วมงานให้ข้อมูล คำแนะนำที่เกี่ยวข้องกับการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	ได้รับข้อมูลและตัวอย่างเอกสารที่มีส่วนเกี่ยวข้องจากเพื่อนร่วมงาน
	การจัดการเวลาได้อย่างเหมาะสมเพื่อสามารถดำเนินการขอตำแหน่งทางวิชาการได้	บริหารจัดการเวลาได้อย่างเหมาะสม
	การดูแลสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ	สามารถจัดการดูแลสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม
	มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนทางด้านต่างๆ เช่น อุปกรณ์ ทรัพยากรที่มีจำเป็นต่อการเสนอขอ ฯลฯ	อาจารย์ผู้เสนอขอได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย เช่น การเข้าถึงข้อมูลอุปกรณ์ที่มีจำเป็นต่อการเสนอขอ

2. ผู้วิจัยดำเนินการร่างคู่มือ

ในการร่างคู่มือการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ ผู้วิจัยได้ข้อสรุปที่สำคัญในการสร้างร่างคู่มือ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ 2) การกำหนดขอบเขต 3) การเลือกคำจำกัดความ 4) การปฏิบัติ และ 5) รูปแบบของคู่มือ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) การกำหนดวัตถุประสงค์

ผู้วิจัยเริ่มการกำหนดวัตถุประสงค์ โดยการกำหนดวัตถุประสงค์ที่แสดงให้เห็นถึงแนวทางการปฏิบัติและขั้นตอนในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ได้อย่างเข้าใจง่าย เนื่องจากผู้วิจัยได้เสนอวัตถุประสงค์ในการสร้างคู่มือในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่

2) การกำหนดขอบเขต

การสร้างร่างคู่มือในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ เพื่อการเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ของอาจารย์ใหม่นั้น มีการกำหนดขอบเขตให้มีความชัดเจน โดยชี้แจงให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงขอบเขตของกระบวนการในคู่มือว่าครอบคลุมถึงส่วนใด เหมาะสมกับกลุ่มใด และมีรายละเอียดเป็นอย่างไร

3) การเลือกคำจำกัดความ

การสร้างร่างคู่มือในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ เพื่อการเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ควรมีการระบุคำจำกัดความเพื่อเป็นการชี้แจงให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงคำสำคัญ เพื่อให้เป็นความเข้าใจที่ตรงกัน โดยที่คู่มือนี้มีคำสำคัญ ได้แก่ 1) การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (ในงานวิจัยนี้ คือการเสนอขอในระดับตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ โดยวิธีปกติ) 2) อาจารย์ผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ (ในงานวิจัยนี้ คือ อาจารย์ผู้เตรียมตัวเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ โดยวิธีปกติ)

4) การปฏิบัติ

การสร้างร่างคู่มือในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ เพื่อการเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์โดยวิธีปกติ มีการระบุขั้นตอนการใช้ในร่างคู่มือ โดยนำผลการวิเคราะห์จากส่วนที่ 1 ถึง 3 เป็นแนวทางในการสร้าง แนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้ที่ได้นำร่างคู่มือไปใช้ เพื่อเกิดประโยชน์สูงสุด

5) รูปแบบคู่มือ

การสร้างร่างคู่มือในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ เพื่อการเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จัดทำเป็นขนาดกะทัดรัด มีการอธิบายรายละเอียดด้วยตาราง การใช้ตัวหนังสือไม่มากจนเกินไปเพื่อให้มีความน่าสนใจ และการใช้งาน

3. นำเสนอร่างคู่มือต่อผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 2 ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ และผู้วิจัยได้รับข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาร่างคู่มือต่อไป จากการศึกษาที่ได้นำเสนอร่างคู่มือต่อผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้รับข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา (ร่าง) คู่มือในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ ซึ่งมีรายละเอียดการให้ข้อเสนอแนะของแต่ละส่วนคู่มือดังนี้

3.1 ชื่อคู่มือ วัตถุประสงค์ ขอบเขตและผู้ใช้ของคู่มือ

ซึ่งส่วนนี้เป็นการเสนอถึงชื่อคู่มือ วัตถุประสงค์ ขอบเขตและผู้ใช้ของคู่มือ เป็นการให้เห็นถึงภาพรวมของคู่มือและให้รายละเอียดเกี่ยวกับผู้ใช้งานคู่มือ เพื่อให้ใครได้นำไปใช้ประโยชน์ในด้านใด โดยผู้ทรงคุณวุฒิได้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับชื่อคู่มือ วัตถุประสงค์ ขอบเขตและผู้ใช้ของคู่มือ แต่ในบางประเด็นควรมีการปรับ เช่น การใช้ชื่อของคู่มือ วัตถุประสงค์ของคู่มือ เป็นต้น

“ควรปรับชื่อเป็น คู่มือการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของอาจารย์: กรณีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์” (ผู้ทรงคุณวุฒิรายชื่อที่ 3)

“บททวนการเขียนวัตถุประสงค์ควรมีความชัดเจน” (ผู้ทรงคุณวุฒิรายชื่อที่ 2)

3.2 คำจำกัดความ และคำชี้แจง

ในส่วนนี้เป็นการเสนอถึงคำจำกัดความ และคำชี้แจงของคู่มือซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงวิธีการใช้คู่มือ โดยผู้ทรงคุณวุฒิได้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคำจำกัดความ และคำชี้แจงของคู่มือในบางประเด็นควรมีการปรับให้มีความเหมาะสม

“ควรมีการระบุว่าเสนอขอในระดับตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ โดยวิธีปกติ” (ผู้ทรงคุณวุฒิรายชื่อที่ 2)

“เมื่อมีการระบุว่า มีการปฏิบัติ เมื่อนำไปพิจารณาร่วมกับข้อคำถามพบว่า หลายข้อไม่แสดงถึงการปฏิบัติ ซึ่งหมายถึงการที่บุคคลผู้นั้นแสดงออกถึงการกระทำเช่นนั้น เช่น ท่านมีตัวแบบ..., ท่านรับรู้..., ท่านได้รับคำแนะนำ... เป็นต้น” (ผู้ทรงคุณวุฒิรายชื่อที่ 3)

3.3 เนื้อหาในการประเมิน และแนวทางการปฏิบัติ

ในส่วนนี้เป็นการเสนอถึงเนื้อหาในการประเมิน และแนวทางการปฏิบัติ โดยผู้ทรงคุณวุฒิได้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเนื้อหาในการประเมิน และแนวทางการปฏิบัติ ควรมีการปรับให้มีความเหมาะสม

“ควรเพิ่มการรับรู้ และความเข้าใจเกณฑ์การประเมินในการขอตำแหน่งเพื่อประเมินตนเองเบื้องต้นว่าผลงานและผลงานทางวิชาการมีปริมาณและคุณภาพเหมาะสมกับเกณฑ์หรือไม่” (ผู้ทรงคุณวุฒิรายชื่อที่ 2)

“การวางรูปแบบข้อคำถามไม่ชัดเจนว่า เป็นการแนะนำให้ปฏิบัติ
อย่างไร ขอแนะนำให้ปรับรูปแบบคำถามให้เป็นการถามเป็นรายข้อว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมี
ลักษณะดังกล่าวหรือไม่ โดยแบ่งออกเป็น พุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย จากนั้นหากผู้ตอบ
แบบสอบถามแสดงว่าไม่มีลักษณะดังกล่าว จึงเขียนข้อเสนอแนะหรือให้แนวทางในการทำให้ผู้ใช้
คู่มือ ปฏิบัติตามได้ต่อไป” (ผู้ทรงคุณวุฒิรายชื่อที่ 3)

จึงสรุปเป็นตาราง 8 ก่อนและหลังปรับปรุงจากการได้รับข้อเสนอแนะของ
ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

ตาราง 8 ตารางก่อนและหลังปรับปรุง

ก่อนปรับปรุง	หลังปรับปรุง
ชื่อคู่มือ	
“คู่มือการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ใหม่”	“คู่มือในการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของอาจารย์: กรณีตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์”
วัตถุประสงค์	
1. เพื่อให้อาจารย์ผู้เสนอขอสามารถเสนอขอ ตำแหน่งทางวิชาการได้อย่างเป็นระบบ 2. เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเสนอขอ ตำแหน่งทางวิชาการให้การสนับสนุนทางด้านต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	1. เพื่อให้อาจารย์ผู้เสนอขอสามารถเสนอขอตำแหน่งทาง วิชาการได้
ขอบเขตและผู้ใช้งานคู่มือ	
คู่มือในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ใหม่ เพื่อการเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ ขั้นตอนและแนว ทางการปฏิบัติที่เหมาะสม โดยเหมาะสำหรับ อาจารย์ที่มีความสนใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วย ศาสตราจารย์ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเสนอ ขอตำแหน่งทางวิชาการ	- ไม่ได้มีการปรับปรุงในส่วนนี้

ตาราง 8 (ต่อ)

ก่อนปรับปรุง	หลังปรับปรุง
คำจำกัดความ	
<p>1) การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ หมายถึง อาจารย์ใหม่ที่มีความประสงค์ในการเสนอขอในระดับตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์</p> <p>2) อาจารย์ผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ หมายถึง อาจารย์ใหม่ที่เตรียมตัวเพื่อเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์</p>	<p>1) การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ หมายถึง อาจารย์ใหม่ที่มีความประสงค์ในการเสนอขอในระดับตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ (โดยวิธีปกติ) 2) อาจารย์ผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ หมายถึง อาจารย์ใหม่ที่เตรียมตัวเพื่อเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ (โดยวิธีปกติ)</p>
คำชี้แจง	
<p>ให้ท่านประเมินตนเองว่าท่านมีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่หรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย <input checked="" type="checkbox"/> หน้าข้อความ ใช่ หรือ ไม่ใช่ โดยถ้าท่านตอบว่า "ไม่ใช่" ให้ท่านดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติที่ระบุไว้ในคู่มือ</p> <p>ในคู่มือแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ตามการใช้คู่มือ ส่วนที่ 1 เป็นส่วนสำหรับอาจารย์ใหม่ที่มีความสนใจในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ และ ส่วนที่ 2 เป็นสำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่</p>	<p>คู่มือนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ต่ออาจารย์ใหม่ที่เตรียมตัวเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ในตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ (โดยวิธีปกติ) ข้อมูลในคู่มือนี้เกิดขึ้นได้มาจากการทำวิจัยที่ศึกษาถึงกระบวนการและปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ และเป็นคำแนะนำและแนวทางที่สามารถยื่นเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้สำเร็จ</p> <p>โดยให้ท่านประเมินตนเองว่าถ้ามีสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมตัวเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ โดยทำเครื่องหมาย <input checked="" type="checkbox"/> หน้าข้อความที่ท่านประเมินว่าท่านมี หากท่านไม่มีตามข้อเหล่านั้นให้ดำเนินการตามคำแนะนำที่ได้ระบุไว้ในคู่มือฉบับนี้</p>
ส่วนที่ 1 สำหรับอาจารย์ใหม่ที่มีความสนใจในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	
<p>คำชี้แจงส่วนที่ 1 : อาจารย์ใหม่ผู้ที่มีความสนใจในการเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สามารถประเมินตนเองตามเนื้อหาการประเมิน และดำเนินการตามแนวทางการปฏิบัติเพื่อเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์</p>	<p>คำชี้แจง : อาจารย์ใหม่ผู้ที่มีความสนใจในการเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ (โดยวิธีปกติ) สามารถประเมินตนเองตามเนื้อหาการประเมินและหากไม่มีท่านสามารถดำเนินการตามคำแนะนำเพื่อเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์</p>

ตาราง 8 (ต่อ)

ก่อนปรับปรุง	หลังปรับปรุง
1. ช่วงเตรียมความพร้อมก่อนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	
เนื้อหาการประเมิน 1.1 ท่านมีการประเมินถึงศักยภาพตนเองในการขอตำแหน่งทางวิชาการ	ประเด็นการประเมิน 1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายในอาชีพ
1. ช่วงเตรียมความพร้อมก่อนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	
ผลการประเมินและแนวทางปฏิบัติ <input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ (หากท่านตอบว่า “ไม่ใช่” ให้ท่านดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติ) <ul style="list-style-type: none"> ➢ เปรียบเทียบประสบการณ์เดิมที่ผ่านมาจากการทำวิจัยมาในระดับปริญญาเอกได้สำเร็จ ➢ ทบทวนศักยภาพทางด้านต่างๆ ของตัวท่านเอง เช่น ทางด้านการวางแผนในการสอน การวางแผนในการทำงานวิจัย ฯลฯ ➢ ท่านมีทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานวิจัย ➢ ท่านไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในการเสนอขอ ผศ. ได้สำเร็จ ➢ ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการเสนอขอตำแหน่ง ผศ. ➢ เปรียบเทียบความสามารถที่คล้ายคลึงระหว่างอาจารย์ที่ขอตำแหน่งทางวิชาการได้สำเร็จกับตัวท่านเอง ➢ ท่านมีตัวแบบที่ทำให้ท่านรับรู้ถึงความสามารถที่คล้ายคลึงระหว่างตัวท่านกับอาจารย์ต้นแบบที่ขอตำแหน่งได้สำเร็จ 	ผลการประเมินตนเอง <input type="checkbox"/> ท่านกำหนดเป้าหมายในอาชีพอย่างชัดเจน <input type="checkbox"/> ท่านคิดว่าการทำตำแหน่งทางวิชาการ คือเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ <input type="checkbox"/> ท่านมีการกำหนดเป้าหมายในอาชีพพหุอาจารย์ คือ ตำแหน่งในสายวิชาการสูงสุดเท่าที่ท่านสามารถทำได้ หากท่านประเมินแล้วพบว่า <input type="checkbox"/> ท่านมี 1 - 3 ข้อ แสดงถึงว่าท่านได้มีการกำหนดเป้าหมายในอาชีพที่ชัดเจนเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ <input type="checkbox"/> หากไม่มี ให้ท่านดำเนินการตามคำแนะนำดังต่อไปนี้ ทบทวนถึงข้อดีของการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ เช่น การได้รับตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ เป็นหนึ่งในเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ, การเป็นที่ยอมรับในแวดวงวิชาการ, มีรายได้ที่เพิ่มมากขึ้นจากการได้รับตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

ตาราง 8 (ต่อ)

ก่อนปรับปรุง	หลังปรับปรุง
1. ช่วงเตรียมความพร้อมก่อนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	
เนื้อหาการประเมิน 1.2 ท่านทบทวนถึงข้อดีที่ได้จากการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	ประเด็นการประเมิน 1.2 ด้านการทบทวนถึงข้อดีที่ได้จากการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ
ผลการประเมินและแนวทางปฏิบัติ <input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ (หากท่านตอบว่า “ไม่ใช่” ให้ท่านดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติ) <ul style="list-style-type: none"> ➢ ท่านรับรู้ว่าการเข้าสู่ตำแหน่ง ผศ. คือหนึ่งในเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพอาจารย์ ➢ ท่านรับรู้ว่าการได้รับตำแหน่ง ผศ. แล้ว ทำให้เป็นที่ยอมรับนับถือในอาชีพมากยิ่งขึ้น ➢ ท่านรับรู้ว่าการได้รับตำแหน่ง ผศ. ทำให้มีรายได้เพิ่มมากขึ้น 	ผลการประเมินตนเอง <input type="checkbox"/> ท่านรับรู้ว่าการเข้าสู่ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คือหนึ่งในเส้นทางของความก้าวหน้าในอาชีพอาจารย์ <input type="checkbox"/> ท่านรับรู้ว่าการได้รับตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ แล้ว ทำให้เป็นที่ยอมรับนับถือในอาชีพมากยิ่งขึ้น <input type="checkbox"/> ท่านรับรู้ว่าการได้รับตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทำให้มีรายได้เพิ่มมากขึ้น <input type="checkbox"/> ท่านรับรู้ว่าการได้รับตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เป็นพื้นฐานในการก้าวสู่ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์ หากท่านประเมินแล้วพบว่า <input type="checkbox"/> ท่านมี 1- 4 ข้อ แสดงถึงว่าท่านได้มีรับรู้ถึงข้อดีของการเสนอขอตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ <input type="checkbox"/> หากไม่มี ให้ท่านดำเนินการตามคำแนะนำดังต่อไปนี้ 1. เมื่อท่านได้รับตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ท่านจะมีรายได้ที่เพิ่มมากขึ้น 2. เมื่อท่านได้รับตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทำให้ท่านเป็นที่ยอมรับนับถือในอาชีพมากยิ่งขึ้น 3. การได้รับตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ แสดงถึงศักยภาพของผู้เสนอขอตำแหน่งเอง ทางด้านการสอนและทางด้านผลงานทางวิชาการเป็นที่ประจักษ์

ตาราง 8 (ต่อ)

ก่อนปรับปรุง	หลังปรับปรุง
1. ช่วงเตรียมความพร้อมก่อนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	
เนื้อหาการประเมิน 1.3 ท่านมีการกำหนดเป้าหมายในอาชีพ	ประเด็นการประเมิน 1.3 ด้านการประเมินถึงศักยภาพตนเองในการขอตำแหน่งทางวิชาการ
ผลการประเมินและแนวทางปฏิบัติ <input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ (หากท่านตอบว่า “ไม่ใช่” ให้ท่านดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติ) ➤ มองถึงเป้าหมายในอาชีพอาจารย์ คือ ตำแหน่งสูงสุดเท่าที่ท่านสามารถทำได้ ➤ มองว่าการทำตำแหน่งทางวิชาการ คือ เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ	ผลการประเมินตนเอง <input type="checkbox"/> ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการเสนอขอตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ <input type="checkbox"/> ท่านรับรู้ว่าคุณมีศักยภาพในการขอตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้ <input type="checkbox"/> ท่านได้ทบทวนศักยภาพทางด้านต่าง ๆ ของตัวท่านเอง ได้แก่ ทางด้านการวางแผนในการสอน การวางแผนในการทำงานวิจัย ฯลฯ <input type="checkbox"/> ท่านได้มีการเปรียบเทียบประสบการณ์เดิมที่ผ่านการทำวิจัยในระดับปริญญาเอกได้สำเร็จ <input type="checkbox"/> ท่านมีทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานวิจัย <input type="checkbox"/> ท่านไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในการเสนอขอตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้สำเร็จ <input type="checkbox"/> ท่านมีตัวแบบที่ทำให้ท่านรับรู้ถึงความสามารถที่คล้ายคลึงกันระหว่างตัวท่านกับอาจารย์ต้นแบบที่ขอตำแหน่งได้สำเร็จ หากท่านประเมินแล้วพบว่า <input type="checkbox"/> ท่านมี 1- 4 ข้อ แสดงถึงว่าท่านได้มีรับรู้ถึงข้อดีของการเสนอขอตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ <input type="checkbox"/> หากไม่มี ให้ท่านดำเนินการตามคำแนะนำดังต่อไปนี้ 1. ท่านสามารถเปรียบเทียบความสามารถที่คล้ายคลึงกันระหว่างอาจารย์ที่ขอตำแหน่งทางวิชาการได้สำเร็จกับตัวท่านเอง 2. ท่านเปรียบเทียบประสบการณ์เดิมที่ผ่านจากการทำวิจัยในระดับปริญญาเอกได้สำเร็จ ทางด้านผลงานทางวิชาการ

ตาราง 8 (ต่อ)

ก่อนปรับปรุง	หลังปรับปรุง
1. ช่วงเตรียมความพร้อมก่อนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	
เนื้อหาการประเมิน 1.4 ท่านมีการวางแผนในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	ประเด็นการประเมิน 1.4 ด้านการวางแผนในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ
ผลการประเมินและแนวทางปฏิบัติ <input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ (หากท่านตอบว่า “ไม่ใช่” ให้ท่านดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติ) <ul style="list-style-type: none"> ➤ ท่านได้เตรียมและวางแผนในเรื่องการสอนและเอกสารประกอบการสอน ➤ ท่านมีรายวิชา และเอกสารประกอบการสอนที่สามารถนำมายื่นเสนอขอ ผศ. ได้ ➤ ท่านได้เตรียมและวางแผนในการทำงานวิจัยเพื่อเสนอขอตำแหน่ง ผศ. ➤ ท่านมีหัวข้อ เค้าโครงงานวิจัย เพื่อสามารถทำงานวิจัยเพื่อเสนอขอตำแหน่ง ผศ. ได้ 	ผลการประเมินตนเอง ด้านการสอน <input type="checkbox"/> ท่านมีการทบทวนถึงความรู้ความเข้าใจในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ <input type="checkbox"/> ท่านเข้าใจถึงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับฯ ที่ท่านจะใช้นำเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์เป็นอย่างดี <input type="checkbox"/> ท่านมีการศึกษาถึงรายละเอียดของรูปแบบการจัดทำเอกสารประกอบการสอน ตามข้อบังคับหรือประกาศที่ท่านจะเตรียมเสนอขอ <input type="checkbox"/> ท่านได้เตรียมและวางแผนในเรื่องการสอนและการทำเอกสารประกอบการสอน <input type="checkbox"/> ท่านมีรายวิชา และเอกสารประกอบการสอน ที่สามารถนำมายื่นเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้ หากท่านประเมินแล้วพบว่า <input type="checkbox"/> ท่านมี 1 - 4 ข้อ แสดงถึงว่าท่านได้มีการวางแผนด้านการสอนในการเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ <input type="checkbox"/> หากไม่มี ให้ท่านดำเนินการตามคำแนะนำดังต่อไปนี้ 1. ท่านควรมีการวางแผนเรื่องเอกสารประกอบการสอนในกรณีที่มีผู้สอนร่วมในรายวิชา ถึงการแบ่งสัดส่วนที่ชัดเจนเพื่อนำมาเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ 2. ท่านศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมรูปแบบการเขียนเอกสารประกอบการสอน จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้ที่มีประสบการณ์ในการขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์มาก่อน 3. ท่านศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมรูปแบบการเขียนเอกสารประกอบการสอนอย่างละเอียดตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับฯ ที่ท่านเตรียมเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

ตาราง 8 (ต่อ)

ก่อนปรับปรุง	หลังปรับปรุง
1. ช่วงเตรียมความพร้อมก่อนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	
เนื้อหาการประเมิน 1.4 ท่านมีการวางแผนในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ (ต่อ)	ประเด็นการประเมิน 1.4 ด้านการวางแผนในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ
	ผลการประเมินตนเอง ด้านผลงานทางวิชาการที่ใช้ยื่นเสนอขอ <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ท่านมีการทบทวนถึงความรู้ความเข้าใจในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ <input type="checkbox"/> ท่านเข้าใจถึงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับฯ ที่ท่านจะใช้ยื่นเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์เป็นอย่างดี <input type="checkbox"/> ท่านได้เตรียมและวางแผนในการทำงานวิจัยเพื่อเสนอขอตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ <input type="checkbox"/> ท่านมีหัวข้อ โครงการวิจัย เพื่อนำมาทำงานวิจัยในการเสนอขอตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้ <input type="checkbox"/> ท่านมีการเตรียมการเผยแพร่ผลงานตามแหล่งการเผยแพร่ที่ระเบียบได้กำหนดไว้ <input type="checkbox"/> ท่านมีผลงานทางวิชาการตามจำนวนที่กฎ ระเบียบ ข้อบังคับฯ ได้กำหนดไว้ หากท่านประเมินแล้วพบว่า <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ท่านมี 1 - 4 ข้อ แสดงถึงว่าท่านได้มีการวางแผนด้านผลงานทางวิชาการที่ใช้ยื่นเสนอขอในการเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ <input type="checkbox"/> หากไม่มี ให้ท่านดำเนินการตามคำแนะนำดังต่อไปนี้ <ol style="list-style-type: none"> 1. วางแผนเรื่องการทำวิจัย เริ่มต้นจากเรื่องที่มีความสนใจที่ต่อเนื่องมาจากปริญญาเอก 2. การทำวิจัย ศึกษาถึงเรื่องขอเรื่องทุนในการทำวิจัย ออกแบบงานวิจัยให้มีความชัดเจน เพื่อขอทุนการวิจัยได้ 3. ในกรณีที่มิได้มีผลงานวิจัยอยู่แล้ว สามารถดูถึงความเกี่ยวข้องของงานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว กับสาขาที่เสนอขอว่ามีความสอดคล้องกับสาขาที่เสนอขอหรือไม่

ตาราง 8 (ต่อ)

ก่อนปรับปรุง	หลังปรับปรุง
1. ช่วงเตรียมความพร้อมก่อนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	
เนื้อหาการประเมิน 1.4 ท่านมีการวางแผนในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ (ต่อ)	ประเด็นการประเมิน 1.4 ด้านการวางแผนในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ
	4. ในกรณีที่ผลงานจะต้องนำไปเผยแพร่ในวารสาร การคำนึงถึงวารสารที่ใช้เวลาในการตอบรับและฐานข้อมูลวารสาร ตามกฎเกณฑ์ประกาศ ขอบบังคับ ที่ท่านเตรียมเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์
เนื้อหาการประเมิน 1.5 เพื่อนอาจารย์ของท่านให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการได้	ได้ย้ายไปแทรกอยู่ในด้านข้อมูล คำแนะนำ ที่เกี่ยวข้องกับการขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์
ผลการประเมินและแนวทางปฏิบัติ <input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ (หากท่านตอบว่า “ไม่ใช่” ให้ท่านดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติ) <ul style="list-style-type: none"> ➤ ท่านได้รับคำแนะนำจากเพื่อนอาจารย์ของท่านในการขอตำแหน่ง ผศ. ➤ ท่านได้ข้อมูลจากเพื่อนอาจารย์ของท่านในการขอตำแหน่ง ผศ. ➤ ท่านได้ตัวอย่างเอกสารที่เป็นประโยชน์ จากเพื่อนอาจารย์ของท่าน ในการเสนอขอตำแหน่ง ผศ. 	

ตาราง 8 (ต่อ)

ก่อนปรับปรุง	หลังปรับปรุง
1. ช่วงเตรียมความพร้อมก่อนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	
เนื้อหาการประเมิน 1.6 ท่านได้รับข้อมูล คำแนะนำ และอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการจากหน่วยงานที่ท่านสังกัด	ประเด็นการประเมิน 1.6 ด้านข้อมูล คำแนะนำ ที่เกี่ยวข้องกับการขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์
ผลการประเมินและแนวทางปฏิบัติ <input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ (หากท่านตอบว่า “ไม่ใช่” ให้ท่านดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติ) ➤ สืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตเกี่ยวกับการเสนอขอตำแหน่ง ผศ. ➤ ค้นหาหรือสอบถามข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการใช้อุปกรณ์หรือสิ่งที่เป็นต่อการพัฒนางานวิจัยที่ท่านกำลังจะทำ	ผลการประเมินตนเอง <input type="checkbox"/> เมื่อท่านมีข้อสงสัย เพื่อนร่วมงานของท่านได้ให้ คำแนะนำ เรื่องการกรอกข้อมูลในเอกสารต่าง ๆ เช่น แบบประวัติ ก.พ.อ., การนับชั่วโมง การนับหน่วยกิต, การเขียนเอกสารประกอบการสอน การเตรียมเอกสารต่าง ๆ ในการยื่นเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ <input type="checkbox"/> เมื่อท่านมีข้อสงสัย เพื่อนร่วมงานของท่านได้ให้ตัวอย่างเอกสาร เช่น แบบประวัติ ก.พ.อ., ตัวอย่างเอกสารประกอบการสอน, ข้อมูลผู้ขอรับประเมิน, ตัวอย่างการเตรียมเอกสารเพื่อยื่นเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ หากท่านประเมินแล้วพบว่า <input type="checkbox"/> ท่านมี 1 - 2 ข้อ แสดงถึงว่าท่านได้มีการวางแผนด้านผลงานทางวิชาการที่ใช้อยู่เสนอขอในการเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ <input type="checkbox"/> หากไม่มี ให้ท่านดำเนินการตามคำแนะนำดังต่อไปนี้ 1. ท่านสามารถสอบถามกับเจ้าหน้าที่คณะหรือ เจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยเรื่องการขอตำแหน่งทางวิชาการ 2. ท่านสามารถศึกษาเพิ่มเติมจากแหล่งข้อมูลเว็บไซต์การขอตำแหน่งทางวิชาการ จากฝ่ายวิชาการของมหาวิทยาลัย ถึงรายละเอียดของข้อบังคับ, ประกาศ, ระเบียบที่กำหนดไว้

ตาราง 8 (ต่อ)

ก่อนปรับปรุง	หลังปรับปรุง
1. ช่วงเตรียมความพร้อมก่อนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	
เนื้อหาการประเมิน 1.7 ท่านได้รับข้อมูล คำแนะนำที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งทางวิชาการจากมหาวิทยาลัย เช่น หน้า website, การประชุมพิเศษ, การจัดอบรม ฯลฯ	ได้ย้ายไปแทรกในคู่มือของคณะ/สถาบัน/สำนัก และ ของมหาวิทยาลัย
ผลการประเมินและแนวทางปฏิบัติ <input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ (หากท่านตอบว่า “ไม่ใช่” ให้ท่านดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติ) ➤ สืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตเกี่ยวกับการเสนอขอตำแหน่ง ผศ.	
เนื้อหาการประเมิน 1.8 ท่านสามารถเข้าถึงอุปกรณ์ ทรัพยากร รวมไปถึงการสืบค้นข้อมูลในห้องสมุดได้อย่างสะดวก และสิ่งต่างๆที่จำเป็นต่อการเสนอขอ ฯลฯ	ได้ย้ายไปอยู่ในคู่มือของคณะ/สถาบัน/สำนัก และ ของมหาวิทยาลัย
ผลการประเมินและแนวทางปฏิบัติ <input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ (หากท่านตอบว่า “ไม่ใช่” ให้ท่านดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติ) ➤ สอบถามข้อมูลในการเข้าถึงอุปกรณ์ หรือสิ่งต่างๆที่จำเป็นต่อการเสนอขอจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้ที่มีประสบการณ์ในการขอตำแหน่ง ผศ. มาก่อน	

ตาราง 8 (ต่อ)

ก่อนปรับปรุง	หลังปรับปรุง
2. ช่วงดำเนินการและลงมือเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	
เนื้อหาการประเมิน 2.1 ท่านมีการทบทวนถึงความรู้ความเข้าใจในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	ได้ย้ายไปอยู่ในช่วงเตรียมความพร้อมก่อนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ
ผลการประเมินและแนวทางปฏิบัติ <input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ (หากท่านตอบว่า “ไม่ใช่” ให้ท่านดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติ) ➤ สืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตเกี่ยวกับการเสนอขอตำแหน่ง ผศ.	
เนื้อหาการประเมิน 2.2 ท่านมีการจัดเตรียมวิชาที่สอน และวางเค้าโครงการสอน เพื่อเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	ประเด็นการประเมิน 2.1 ด้านเอกสารที่ส่งประกอบการขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ตามเกณฑ์ข้อบังคับฯ และจำนวนที่ท่านได้เลือกเสนอขอ
ผลการประเมินและแนวทางปฏิบัติ <input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ (หากท่านตอบว่า “ไม่ใช่” ให้ท่านดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติ) ➤ สืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตเกี่ยวกับคำจำกัดความของเอกสารประกอบการสอน ➤ ศึกษาเพิ่มเติมจากรูปแบบการเขียนเอกสารประกอบการสอน จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้ที่มีประสบการณ์ในการขอตำแหน่ง ผศ. มาก่อน	ผลการประเมินตนเอง <input type="checkbox"/> ท่านได้กรอกแบบฟอร์ม ก.พ.อ. 03 <input type="checkbox"/> ท่านได้มีเอกสารประกอบการสอน, ข้อมูลผู้ขอรับการประเมิน, เอกสารรับรองภาระงานสอน <input type="checkbox"/> ท่านมีผลงานทางวิชาการที่ใช้นเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ <input type="checkbox"/> ท่านมีแบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมตามผลงานที่ใช้นเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ <input type="checkbox"/> ท่านมีเอกสารรับรองวารสารทางวิชาการ <input type="checkbox"/> ท่านมีแบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ <input type="checkbox"/> ท่านมีแบบรับรองจริยธรรมการวิจัยในคนและสัตว์

ตาราง 8 (ต่อ)

ก่อนปรับปรุง	หลังปรับปรุง
2. ช่วงดำเนินการและลงมือเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	
เนื้อหาการประเมิน 2.2 ท่านมีการจัดเตรียมวิชาที่สอน และวางเค้าโครงการสอน เพื่อเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ (ต่อ)	ประเด็นการประเมิน 2.1 ด้านเอกสารที่ส่งประกอบการขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ตามเกณฑ์ข้อบังคับฯ และจำนวนที่ท่านได้เลือกเสนอขอ
	หากท่านประเมินแล้วพบว่า <input type="checkbox"/> ท่านมี 1 - 7 ข้อ แสดงถึงว่าท่านได้มีการดำเนินการด้านเอกสารใช้ยื่นเสนอขอในการเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ <input type="checkbox"/> หากไม่มี ให้ท่านดำเนินการตามคำแนะนำดังต่อไปนี้ 1.ท่านสามารถสอบถามกับเจ้าหน้าที่คณะหรือ เจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยเรื่องการขอตำแหน่งทางวิชาการ 2. ท่านสามารถศึกษาเพิ่มเติมจากแหล่งข้อมูลหน้าเว็บไซต์การขอตำแหน่งทางวิชาการ จากฝ่ายวิชาการของมหาวิทยาลัย
เนื้อหาการประเมิน 2.3 เพื่อนท่านได้ให้คำแนะนำที่เกี่ยวข้องกับเอกสารประกอบการสอน เพื่อเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	ได้ย้ายไปแทรกอยู่ในช่วงเตรียมความพร้อมก่อนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ข้อที่ 1.6 ด้านข้อมูล คำแนะนำ ที่เกี่ยวข้องกับการขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์
ผลการประเมินและแนวทางปฏิบัติ <input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ (หากท่านตอบว่า “ไม่ใช่” ให้ท่านดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติ) ➤ สืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตเกี่ยวกับคำจำกัดความของเอกสารประกอบการสอน ➤ ศึกษาเพิ่มเติมจากรูปแบบการเขียนเอกสารประกอบการสอน จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้ที่มีประสบการณ์ในการขอตำแหน่ง ผศ. มาก่อน	

ตาราง 8 (ต่อ)

ก่อนปรับปรุง	หลังปรับปรุง
2. ช่วงดำเนินการและลงมือเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	
เนื้อหาการประเมิน 2.4 ท่านจัดเตรียมการวางแผนโครงการวิจัย เพื่อเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	ได้ย้ายไปแทรกอยู่ในช่วงเตรียมความพร้อมก่อนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ข้อที่ 1.4 ด้านการวางแผนในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ
ผลการประเมินและแนวทางปฏิบัติ <input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ (หากท่านตอบว่า “ไม่ใช่” ให้ท่านดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติ) <ul style="list-style-type: none"> ➢ ศึกษาเนื้อหาของเค้าโครงที่ท่านสนใจ ที่มีมาจากความชอบส่วนตัว หรือมาจากการศึกษาในระดับปริญญาเอก ➢ สอบถามผู้ที่มีประสบการณ์การขอตำแหน่ง ผศ. ที่สำเร็จมาก่อนถึงงานวิจัย ➢ สืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต ➢ เปรียบเทียบระหว่างงานที่เคยทำมาจากประสบการณ์ที่ผ่านมาจากงานวิจัย 	
เนื้อหาการประเมิน 2.5 ท่านมีการจัดการเวลาการทำงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อสามารถดำเนินการขอตำแหน่งทางวิชาการได้	ประเด็นการประเมิน 2.2 ด้านการจัดการเวลาที่เหมาะสม
ผลการประเมินและแนวทางปฏิบัติ <input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ (หากท่านตอบว่า “ไม่ใช่” ให้ท่านดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติ) สอบถามผู้ที่มีประสบการณ์การขอตำแหน่ง ผศ. สำเร็จมาก่อน ถึงเรื่องการบริหารจัดการเวลา	ผลการประเมินตนเอง <input type="checkbox"/> ท่านแบ่งเวลาที่ชัดเจนจากการทำงาน เช่น หลังเลิกงาน หรือในช่วงเวลาที่ท่านไม่มีภาระงานด้านอื่น เพื่อมาขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ หากท่านประเมินแล้วพบว่า <input type="checkbox"/> ท่านมี 1 ข้อ แสดงถึงว่าท่านได้มีการจัดการเวลาที่เหมาะสม <input type="checkbox"/> หากไม่มี ให้ท่านดำเนินการตามคำแนะนำดังต่อไปนี้ สอบถามจากผู้ที่มีประสบการณ์การขอตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ที่สำเร็จมาก่อนถึงการบริหารจัดการเวลา

ตาราง 8 (ต่อ)

ก่อนปรับปรุง	หลังปรับปรุง
2. ช่วงดำเนินการและลงมือเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	
เนื้อหาการประเมิน 2.6 ท่านมีการดูแลสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจอย่างเหมาะสม	ประเด็นการประเมิน 2.3 ด้านสุขภาพ
ผลการประเมินและแนวทางปฏิบัติ <input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ (หากท่านตอบว่า “ไม่ใช่” ให้ท่านดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติ) ➤ ออกกำลังกาย หรือหากิจกรรมเพื่อผ่อนคลายทั้งร่างกาย ➤ สอบถามผู้ที่มีประสบการณ์การขอตำแหน่ง ผศ. ที่สำเร็จมาก่อนถึงการดูแลสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ	ผลการประเมินตนเอง <input type="checkbox"/> ท่านมีการดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจอย่างเหมาะสมในระหว่างที่ขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ <input type="checkbox"/> ท่านมีกิจกรรมผ่อนคลายความเครียดจากการขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์อย่างเหมาะสม หากท่านประเมินแล้วพบว่า <input type="checkbox"/> ท่านมี 1 - 2 ข้อ แสดงถึงว่าท่านได้มีการดูแลสุขภาพที่เหมาะสม <input type="checkbox"/> หากท่าน ไม่มี ให้ท่านดำเนินการตามคำแนะนำดังต่อไปนี้ 1. ควรมีกิจกรรมผ่อนคลายความเครียดอย่างเหมาะสม 2. สอบถามการดูแลสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจจากผู้ที่มีประสบการณ์การขอตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ที่สำเร็จมาก่อน

ตาราง 8 (ต่อ)

ก่อนปรับปรุง	หลังปรับปรุง
ชื่อคู่มือ (ของคณะ/สถาบัน/สำนัก)	
ส่วนที่ 2 สำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	“คู่มือในการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของอาจารย์: กรณีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์” (ของคณะ/สถาบัน/สำนัก)
วัตถุประสงค์ (ของคณะ/สถาบัน/สำนัก)	
-ก่อนปรับปรุงไม่มี-	เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการให้การสนับสนุนทางด้านต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม
ขอบเขตและผู้ใช้งานคู่มือ(ของคณะ/สถาบัน/สำนัก)	
-ก่อนปรับปรุงไม่มี-	คู่มือนี้สำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อช่วยส่งเสริมและสนับสนุนอาจารย์ใหม่ ที่จะเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประกอบด้วยขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสม โดยเหมาะสำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ
คำจำกัดความ (ของคณะ/สถาบัน/สำนัก)	
-ก่อนปรับปรุงไม่มี-	<ol style="list-style-type: none"> 1) การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ หมายถึง อาจารย์ใหม่ที่มีความประสงค์ในการเสนอขอในระดับตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ (โดยวิธีปกติ) 2) อาจารย์ผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ หมายถึง อาจารย์ใหม่ที่เตรียมตัวเพื่อเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ (โดยวิธีปกติ)

ตาราง 8 (ต่อ)

ก่อนปรับปรุง	หลังปรับปรุง
คำชี้แจง (ของคณะ/สถาบัน/สำนัก)	
<p>คำชี้แจงส่วนที่ 2 : ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการขอตำแหน่งทางวิชาการ สามารถประเมินตัวท่านเองตามเนื้อหาการประเมินและดำเนินการตามแนวทางการปฏิบัติเพื่อเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ ได้ดังนี้</p>	<p>คู่มือนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ต่ออาจารย์ใหม่ที่เตรียมตัวเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ในตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ (โดยวิธีปกติ) ข้อมูลในคู่มือนี้เกิดขึ้นได้มาจากการทำวิจัยที่ศึกษาถึงกระบวนการและปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ และเป็นคำแนะนำและแนวทางเพื่อสามารถยื่นเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้สำเร็จ</p> <p>โดยให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องประเมินตนเองว่าถ้ามีสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมตัวเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ โดยทำเครื่องหมาย <input checked="" type="checkbox"/> หน้าข้อความที่ท่านประเมินว่าท่านมี หากท่านไม่มีตามข้อเหล่านั้นให้ดำเนินการตามคำแนะนำที่ได้ระบุไว้ในคู่มือฉบับนี้</p>
สำหรับอาจารย์ใหม่ที่มีความสนใจในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	
<p>คำชี้แจง : อาจารย์ใหม่ผู้ที่มีความสนใจในการเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ (โดยวิธีปกติ) สามารถประเมินตนเองตามเนื้อหาการประเมินและหากไม่มีท่านสามารถดำเนินการตามคำแนะนำเพื่อเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์</p>	
1. ช่วงเตรียมความพร้อมก่อนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ (ของคณะ/สถาบัน/สำนัก)	
<p>เนื้อหาการประเมิน</p> <p>3.1. ท่าน (ผู้บริหารจากคณะ/สถาบัน/สำนัก) ให้ข้อมูล และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ</p>	<p>ประเด็นการประเมิน</p> <p>- คณะ/สถาบัน/สำนัก มีการวางแผนและจัดเตรียมสิ่งที่สนับสนุนในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ</p>

ตาราง 8 (ต่อ)

ก่อนปรับปรุง	หลังปรับปรุง
<p>เนื้อหาการประเมิน</p> <p>3.1. ท่าน (ผู้บริหารจากคณะ/สถาบัน/สำนัก) ให้ข้อมูล และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ</p>	<p>ประเด็นการประเมิน</p> <p>- คณะ/สถาบัน/สำนัก มีการวางแผนและจัดเตรียมสิ่งสนับสนุนในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ</p>
<p>ผลการประเมินและแนวทางปฏิบัติ</p> <p><input type="checkbox"/> ใช่</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่ใช่ (หากท่านตอบว่า “ไม่ใช่” ให้ท่านดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติ)</p> <p>➤ จัดหาผู้ให้ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับการเสนอขอตำแหน่ง ผศ.</p> <p>➤ จัดให้อาจารย์ใหม่ได้พบปะพูดคุยกับผู้ที่มีประสบการณ์ในการขอตำแหน่ง ผศ. ภายในคณะ/สถาบัน/สำนัก</p> <p>➤ จัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็นในการช่วยส่งเสริมพัฒนางานวิจัย</p>	<p>ผลการประเมินตนเอง</p> <p><input type="checkbox"/> ท่านจัดหารายวิชาที่ให้อาจารย์ใหม่ สามารถนำมายื่นเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ได้</p> <p><input type="checkbox"/> ท่านจัดให้อาจารย์ใหม่ได้พบปะพูดคุยกับผู้ที่มีประสบการณ์ในการขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภายในคณะ/สถาบัน/สำนัก</p> <p><input type="checkbox"/> ท่านจัดหาพี่เลี้ยงที่ให้คำปรึกษาด้านการขอตำแหน่งทางวิชาการโดยเฉพาะ</p> <p><input type="checkbox"/> ท่านจัดหาผู้ให้ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับการเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์</p> <p><input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่คณะของท่านได้ให้คำแนะนำในเรื่องของการขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์</p> <p><input type="checkbox"/> ท่านจัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็นในการช่วยส่งเสริมพัฒนางานวิจัย</p> <p><input type="checkbox"/> ท่านแจ้งถึงข้อมูลแหล่งทุนที่จำเป็นต่ออาจารย์เพื่อเตรียมยื่นเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์</p> <p><input type="checkbox"/> ท่านมีระบบการติดตามการเสนอขอภายในคณะ/สถาบัน/สำนักเพื่อให้ทราบถึงขั้นตอน</p> <p>หากท่านประเมินแล้วพบว่า</p> <p><input type="checkbox"/> มี 1- 2 ข้อ ท่านเตรียมความพร้อมให้กับอาจารย์ผู้เสนอขอในระดับที่น้อย ควรมีสิ่งสนับสนุนเตรียมความพร้อมให้กับผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ</p> <p><input type="checkbox"/> มี 1- 4 ข้อ ท่านได้เตรียมความพร้อมในระดับปานกลางให้กับผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ</p> <p><input type="checkbox"/> มี 1- 7 ข้อ ท่านได้เตรียมความพร้อมในระดับที่เหมาะสมให้กับผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ</p>

ตาราง 8 (ต่อ)

ก่อนปรับปรุง	หลังปรับปรุง
1. ช่วงเตรียมความพร้อมก่อนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ (ของคณะ/สถาบัน/สำนัก)	
<p>เนื้อหาการประเมิน</p> <p>3.2 ท่าน (มหาวิทยาลัย) ได้รับข้อมูล คำแนะนำ ที่เกี่ยวข้อง กับตำแหน่งทางวิชาการจาก มหาวิทยาลัย เช่น หน้า website, การประชุมพิเศษ , การจัดอบรม ฯลฯ</p>	<p>ได้ย้ายไปแทรกอยู่ในช่วงเตรียมความพร้อมก่อนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ของ คณะ/สถาบัน/สำนัก มีการวางแผน และจัดเตรียมสิ่งที่สนับสนุนในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ</p>
<p>ผลการประเมินและแนวทางปฏิบัติ</p> <p><input type="checkbox"/> ใช่</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่ใช่ (หากท่านตอบว่า “ไม่ใช่” ให้ท่าน ดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติ)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ จัดหาผู้ให้ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับการเสนอขอตำแหน่ง ผศ. ➢ มีการจัดอบรมเรื่องการขอตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจ ➢ จัดหาพี่เลี้ยง หรือคลินิกการให้คำปรึกษา ด้านการขอตำแหน่งทางวิชาการโดยเฉพาะ 	
1. ช่วงเตรียมความพร้อมก่อนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ (ของคณะ/สถาบัน/สำนัก)	
<p>เนื้อหาการประเมิน</p> <p>3.3 ท่าน (มหาวิทยาลัย) มีการสนับสนุน ทางด้านต่างๆ เช่น การเข้าถึงข้อมูลอุปกรณ์ที่มี จำเป็นต่อการเสนอขอ ฯลฯ</p>	<p>ได้ย้ายไปแทรกอยู่ในช่วงเตรียมความพร้อมก่อนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ของ คณะ/สถาบัน/สำนัก มีการวางแผน และจัดเตรียมสิ่งที่สนับสนุนในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ</p>
<p>ผลการประเมินและแนวทางปฏิบัติ</p> <p><input type="checkbox"/> ใช่</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่ใช่ (หากท่านตอบว่า “ไม่ใช่” ให้ท่าน ดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติ)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ จัดเตรียมอุปกรณ์ที่มีความจำเป็นต่อการเสนอขอ 	

ตาราง 8 (ต่อ)

ก่อนปรับปรุง	หลังปรับปรุง
ชื่อคู่มือ (ของมหาวิทยาลัย)	
-ก่อนปรับปรุงไม่มี-	"คู่มือในการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของอาจารย์: กรณีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์" (ของมหาวิทยาลัย)
วัตถุประสงค์ (ของมหาวิทยาลัย)	
-ก่อนปรับปรุงไม่มี-	เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการให้การสนับสนุนทางด้านต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม
ขอบเขตและผู้ใช้งานคู่มือ (ของมหาวิทยาลัย)	
-ก่อนปรับปรุงไม่มี-	คู่มือนี้สำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อช่วยส่งเสริมและสนับสนุนอาจารย์ใหม่ ที่จะเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประกอบด้วยขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสม โดยเหมาะสำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ
คำจำกัดความ (ของมหาวิทยาลัย)	
-ก่อนปรับปรุงไม่มี-	<ol style="list-style-type: none"> 1) การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ หมายถึง อาจารย์ใหม่ที่มีความประสงค์ในการเสนอขอในระดับตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ (โดยวิธีปกติ) 2) อาจารย์ผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ หมายถึง อาจารย์ใหม่ที่เตรียมตัวเพื่อเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ (โดยวิธีปกติ)

ตาราง 8 (ต่อ)

ก่อนปรับปรุง	หลังปรับปรุง
คำชี้แจง (ของมหาวิทยาลัย)	
-ก่อนปรับปรุงไม่มี-	<p>คู่มือนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ต่ออาจารย์ใหม่ที่เตรียมตัวเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ในตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ (โดยวิธีปกติ) ข้อมูลในคู่มือนี้เกิดขึ้นได้มาจากการทำวิจัยที่ศึกษาถึงกระบวนการและปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ และเป็นคำแนะนำและแนวทางเพื่อสามารถยื่นเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้สำเร็จ</p> <p>โดยให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องประเมินตนเองว่าถ้ามีสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมตัวเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ โดยทำเครื่องหมาย <input checked="" type="checkbox"/> หน้าข้อความที่ท่านประเมินว่าท่านมี หากท่านไม่มีตามข้อเหล่านั้นให้ดำเนินการตามคำแนะนำที่ได้ระบุไว้ในคู่มือฉบับนี้</p>
	<p>สำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ</p> <p>คำชี้แจง: ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการขอตำแหน่งทางวิชาการสามารถประเมินตามเนื้อหาการประเมินและสามารถดำเนินการตามแนวทางการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้สำเร็จ</p>

ตาราง 8 (ต่อ)

ก่อนปรับปรุง	หลังปรับปรุง
1. ช่วงเตรียมความพร้อมก่อนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ (ของมหาวิทยาลัย)	
เนื้อหาการประเมิน -ก่อนปรับปรุงไม่มี-	ประเด็นการประเมิน - มหาวิทยาลัย มีการวางแผนและจัดเตรียมสิ่งที่สนับสนุนในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ
	ผลการประเมินตนเอง <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ท่านมีการจัดโครงการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ เพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพอาจารย์ <input type="checkbox"/> ท่านมีการจัดอบรมเรื่องการขอตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจ <input type="checkbox"/> มีเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยได้ให้ คำแนะนำในเรื่องของการขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ <input type="checkbox"/> ท่านจัดหาพี่เลี้ยง หรือคลินิกการให้คำปรึกษาด้านการขอตำแหน่งทางวิชาการโดยเฉพาะ <input type="checkbox"/> ท่านมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพที่จำเป็นต่อการทำผลงานทางวิชาการ <input type="checkbox"/> ท่านจัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็นในการช่วยส่งเสริมพัฒนางานวิจัย <input type="checkbox"/> ท่านมีระบบการติดตามการเสนอขอเพื่อให้ทราบถึงขั้นตอน หากท่านประเมินแล้วพบว่า <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> มี 1- 2 ข้อ ท่านเตรียมความพร้อมให้กับอาจารย์ผู้เสนอขอในระดับที่น้อย ควรมีสิ่งสนับสนุนเตรียมความพร้อมให้กับผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ <input type="checkbox"/> มี 1- 4 ข้อ ท่านได้เตรียมความพร้อมในระดับปานกลางให้กับผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ <input type="checkbox"/> มี 1- 6 ข้อ ท่านได้เตรียมความพร้อมในระดับที่เหมาะสมให้กับผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ

4. การปรับปรุงร่างคู่มือตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เนื่องจากได้ข้อมูลคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ จึงนำมาพัฒนาจากคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเป็นคู่มือการเตรียมตัวความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ : กรณีศึกษากระบวนการสู่ความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในรูปแบบการศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study) โดยการนำเสนอในส่วนของบทนี้เพื่อที่จะทำความเข้าใจและมุ่งแสดงรายละเอียดพร้อมทั้งบริบทอย่างสมบูรณ์ ผ่านการถ่ายทอดเรื่องราวที่มีความเกี่ยวข้องกับแนวทางที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ ณ ครั้งนั้น จนนำไปสู่ความสำเร็จในการยื่นเสนอขอได้สำเร็จ ผู้วิจัยได้เลือกทำการเก็บข้อมูลผ่านรูปแบบ Instrumental Cases จากข้อมูลที่ได้มาจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ถูกเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 1 เป็นคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์คุณสมบัติที่สามารถตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยในการอธิบายกระบวนการและปัจจัยที่เอื้อในการเตรียมตัวเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 2 ที่เป็นผู้บริหารหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ในระดับตำแหน่งรองศาสตราจารย์ หรือตำแหน่งศาสตราจารย์ ในสาขาจิตวิทยา, พฤติกรรมศาสตร์ หรือ จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ เพื่อพิจารณาตรวจสอบและนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาและสร้างคู่มือในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ ทั้งนี้นำเสนอผลการศึกษา สรุป อภิปรายผลและให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอเป็น 2 ส่วนเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือส่วนที่ 1 เพื่ออธิบายกระบวนการและปัจจัยที่เอื้อในการเตรียมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ และส่วนที่ 2 เพื่อสร้างและประเมินคู่มือในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่

ส่วนที่ 1 กระบวนการและปัจจัยที่เอื้อในการเตรียมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ ในส่วนนี้จะแบ่งเป็น 2 ส่วนด้วยกัน คือ 1) กระบวนการ และ 2) ปัจจัยที่เอื้อในการเตรียมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่

1. กระบวนการในการเตรียมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่

จากผลการวิจัยพบว่ากระบวนการในการเตรียมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ ซึ่งสามารถทำให้อาจารย์สามารถยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของผู้ช่วย

ศาสตราจารย์ได้สำเร็จ คือสิ่งที่อาจารย์ผู้เสนอขอได้เตรียมความพร้อมก่อนการเสนอขอ การดำเนินการ และลงมือทำ ซึ่งประกอบไปด้วยรายละเอียดดังนี้

1.1 การเตรียมความพร้อมก่อนเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่

- การตั้งเป้าหมายในอาชีพอาจารย์ อาจารย์ผู้ที่สามารถยื่นเสนอขอตำแหน่งได้สำเร็จในครั้งนั้น ได้ตั้งเป้าหมายในอาชีพอาจารย์ของตนเองไว้ว่าต้องการไปยังตำแหน่งสูงสุดเท่าที่อาจารย์เหล่านั้นสามารถทำได้ และยังแสดงถึงความก้าวหน้าในอาชีพ

- การประเมินศักยภาพเดิมของอาจารย์ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นการรับรู้ความสามารถ ความสำเร็จของอาจารย์เองในการทำงานวิจัยที่ใช้ในการศึกษาระดับปริญญาเอก

- การวางแผนและการเตรียมความพร้อมในการเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทั้งเรื่องการสอน และเอกสารประกอบการสอน การวางแผนงานวิจัยเพื่อเตรียมเสนอขอตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์

1.2 การดำเนินการและการลงมือทำเอกสารเพื่อเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

- การดำเนินการลงมือทำเอกสารประกอบการสอน อาจารย์ผู้เสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้ทำการศึกษาหาข้อมูล การค้นหาคำแนะนำในการทำเอกสารประกอบการสอน และการจัดทำเอกสารประกอบการสอน

- การดำเนินการลงมือทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการขอตำแหน่งทางวิชาการ เป็นงานวิจัยที่ต้องมีการลงมือทำเพื่อเสนอขอตำแหน่ง

1.3 การบริหารจัดการเวลาและการแบ่งเวลาจากงานประจำ ซึ่งมีส่วนทำให้อาจารย์สามารถเสนอขอตำแหน่งได้สำเร็จในครั้งนั้น

1.4 สุขภาพ การดูแลสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจให้มีความพร้อมสมบูรณ์ หาวิธีที่ผ่อนคลายให้กับตัวอาจารย์เอง

2. ปัจจัยที่เอื้อในการเตรียมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่

จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่เอื้อในการเตรียมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ ซึ่งสามารถทำให้อาจารย์สามารถยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการของผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้สำเร็จ เป็นการกล่าวถึงความสัมพันธ์ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่แวดล้อมของอาจารย์เหล่านั้น ซึ่งมีส่วนสำคัญที่ทำให้อาจารย์เหล่านั้นยื่นขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้สำเร็จ ซึ่งประกอบไปด้วยรายละเอียดดังนี้

2.1 ปัจจัยภายในบุคคลที่เอื้อในการเตรียมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของ อาจารย์ใหม่

- คุณลักษณะส่วนบุคคลของอาจารย์ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งซึ่งในส่วน คุณลักษณะส่วนบุคคล จากผลการวิจัยครั้งนี้ได้พบว่าอาจารย์ผู้เสนอขอ กำหนดตำแหน่งในครั้งนั้น มีการรับรู้เชิงบวกต่อการทำการวิจัย ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะเสนอขอ กำหนดตำแหน่ง และการไม่ย่อท้อต่อ อุปสรรค

- การตระหนักถึงบทบาทในหน้าที่อาจารย์ นอกเหนือจากภาระหน้าที่อาจารย์ได้รับ แล้ว การตระหนักถึงบทบาทในส่วนของ การขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ อาจารย์ขอ กำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้สำเร็จ

- การได้รับการยอมรับนับถือในอาชีพอาจารย์ สิ่งที่จะตามมาหลังจากการที่ได้ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ คือการเป็นที่ได้รับการยอมรับในแวดวงอาชีพอาจารย์

- ความต้องการรายได้ ส่วนหนึ่งอาจารย์ผู้เสนอขอที่เสนอขอ กำหนดตำแหน่งทาง วิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทราบว่าการได้รับตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้รับเงินที่เพิ่ม มากขึ้น

2.2 ปัจจัยภายนอกบุคคลที่เอื้อในการเตรียมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของ อาจารย์ใหม่

- การมีตัวแบบ ตัวแบบมีส่วนช่วยสนับสนุนทำให้อาจารย์ผู้เสนอขอ กำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เมื่อการได้เห็นผู้ที่มีความสำเร็จที่มีประสบการณ์คล้ายคลึงกับอาจารย์เอง ทำให้ อาจารย์ผู้เสนอขอ ก็สามารถทำได้เหมือนตัวแบบที่มีความสำเร็จนั้น

- สิ่งสนับสนุนจากครอบครัว อย่างการได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนด้านการให้ กำลังใจ ด้านค่าใช้จ่าย ความเข้าใจที่มีให้ต่อหน้าที่อาจารย์

- สิ่งสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การได้รับข้อมูล คำแนะนำที่เอื้อประโยชน์ต่อการ ขอ กำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

- สิ่งสนับสนุนจากผู้บริหาร ผู้บริหารมีส่วนช่วยสนับสนุนการให้ข้อมูลที่เอื้อในการขอ กำหนดตำแหน่ง การบริหารจัดการภายใน การส่งเสริมการเข้าถึงอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการ ทำงานเพื่อ เสนอขอ กำหนดตำแหน่งก็มีความสำคัญไม่ต่างกัน

- สิ่งสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย ทั้งด้านการเข้าถึงสารสนเทศที่จำเป็นต่อการสืบค้น ข้อมูล การให้ทุนสนับสนุนในการทำการวิจัย รวมไปถึงการที่มีเงินรางวัลพิเศษเมื่อได้รับตำแหน่งผู้ช่วย ศาสตราจารย์

- ระบบการขอตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัย การจัดอบรม การประชุมพิเศษ อาจารย์ใหม่ การสัมมนาเพื่อส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมีส่วนเอื้อประโยชน์ต่อการขอ กำหนดตำแหน่ง

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ : กรณีศึกษากระบวนการสู่ความสำเร็จ ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่ามี ประเด็นสำคัญสำหรับการอภิปรายผล ดังนี้

ส่วนที่ 1. กระบวนการในการเตรียมความพร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ของอาจารย์ใหม่

1. กระบวนการในการเตรียมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่

จากงานวิจัยครั้งนี้พบว่า การตั้งเป้าหมายในอาชีพของอาจารย์ที่มีความต้องการไปสู่ ตำแหน่งสูงสุดเท่าที่อาจารย์เหล่านั้นสามารถทำได้ และยังเป็น การแสดงถึงความก้าวหน้าในอาชีพอีกด้วย ซึ่งทำให้อาจารย์ผู้เสนอขอคาดหวังในผลลัพธ์ที่จะตามมาจากการขอตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จึงทำให้มีเป้าหมายในการลงมือทำปฏิบัติ และดำเนินการลงมือทำให้เป็นตามเป้าหมายที่ตัวเองได้ กำหนดไว้ ซึ่งได้สอดคล้องกับ Locke and Latham (2006) ที่กล่าวไว้ว่าเนื่องจากเป้าหมาย คือผลลัพธ์ ที่มีคุณค่าในอนาคต การกำหนดเป้าหมายจึงเป็นสิ่งสำคัญอันดับแรกและมีความสำคัญที่สุดในการ สร้างความแตกต่าง เป้าหมายเป็นสิ่งที่บอกถึงความปรารถนาที่จะบรรลุจุดหมายหรือผลลัพธ์ที่บุคคล นั้นได้ตั้งไว้ และทั้งนี้ยังได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Krishnasree and Papori (2021) ที่กล่าวว่าการ ตั้งเป้าหมายมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลลัพธ์ของพนักงาน และทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของ Robert W Lent and Brown (2008) ที่พบว่าเป้าหมายและพฤติกรรมที่มุ่งเป้าหมาย เป็นหลัก สำคัญของการรับรู้และพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการทำงานและความพึงพอใจในชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การกำหนดที่มีความมุ่งมั่นต่อความก้าวหน้าในเป้าหมายการทำงานที่มีคุณค่าส่วนบุคคล (โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป้าหมายที่ใกล้เคียงความจริง และมีความท้าทายซึ่งสามารถบรรลุผลสำเร็จได้) มักจะนำไปสู่ งาน และความพึงพอใจในชีวิต เมื่ออาจารย์มีความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งได้สอดคล้องกับ แนวคิดทฤษฎีของ The Life-Span, Life-Space Theory of Careers (Hartung, 2013) ในขั้นของการ วางรากฐาน (Establishment) (Hartung, 2013; Zacher et al., 2019) เมื่อในช่วงอายุ 31-43 เริ่มมี ความสนใจในความก้าวหน้าในอาชีพ ความมั่นคงทางด้านการเงิน ความรับผิดชอบและความท้าทาย ในอาชีพ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยประภาพร ถีกกวย (2556) ที่พบว่าแรงจูงใจด้านความต้องการ

ความก้าวหน้าสูงสุดของการศึกษาแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัย ศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์

การประเมินศักยภาพเดิมของอาจารย์ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ คือการ รับรู้ความสามารถความสำเร็จของอาจารย์ในการทำงานวิจัยที่ใช้ในการศึกษาระดับปริญญาเอก การ วางแผนและการเตรียมตัวความพร้อมในการเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และนำไปสู่การ ดำเนินการและการลงมือทำเอกสารต่างๆ รวมไปถึงการบริหารจัดการเวลาและการแบ่งเวลาจากงาน ประจำเพื่อเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รวมไปถึงการดูแลสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจให้มี ความสมบูรณ์พร้อมก็มีส่วนที่ทำให้อาจารย์สามารถเสนอขอตำแหน่งได้สำเร็จในครั้งนั้น โดย จะพบว่ามีความสอดคล้องตามแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้อาชีพทางสังคม (Social Cognitive Career Theory : SCCT) ในโมเดลการดำเนินการด้านอาชีพ (Performance Model ของ R. W. Lent et al. (2002) ที่ได้อธิบายถึงความสำเร็จในอาชีพและความมั่นคงในอาชีพ ว่าการรับรู้ความสามารถของ ตนเองและการคาดหวังถึงผลลัพธ์ในเชิงบวก ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการบรรลุเป้าหมายในอาชีพ ดังนั้นเมื่อบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง และการคาดหวังในผลที่จะตามมาในเชิงบวกมี แนวโน้มที่จะสร้างเป้าหมายที่สูงขึ้นสำหรับตนเอง ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร ตู่ดำ (2557) ที่กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพ และ สอดคล้องกับผลงานวิจัยเชิงคุณภาพที่อธิบายถึงการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ กับความก้าวหน้าในอาชีพโดยการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านทั่วไป ทำให้บุคคลมีแนวทางใน การทำงานที่ชัดเจน มีความน่าเชื่อถือได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น มีความมั่นใจในการทำงานและ เชื่อว่าตนเองสามารถทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ ทั้งนี้ยังได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไสริยา สุภาพผล and วรรณภา ลือกิตินันท์ (2560) ที่พบว่าความเชื่อมั่นในตนเองเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความ มุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพอาจารย์ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล สุวรรณภูมิ

2. ปัจจัยที่เอื้อในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่าปัจจัยภายในที่เอื้อในการเตรียมการเข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการของอาจารย์ใหม่

2.1 ปัจจัยภายในบุคคลที่เอื้อในการเตรียมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของ อาจารย์ใหม่

คุณลักษณะส่วนบุคคลของอาจารย์ผู้เสนอขอตำแหน่งซึ่งใน ส่วน คุณลักษณะส่วนบุคคล จากผลการวิจัยครั้งนี้ได้พบว่าอาจารย์ผู้เสนอขอตำแหน่งในครั้งนั้น

มีการรับรู้เชิงบวกต่อการทำการวิจัย ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะเสนอขอกำหนดตำแหน่ง และการไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทน์นที จารุโณปถัมภ์ and สัจญา เคนาภูมิ (2558) ที่พบว่าความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการคือ ความมีวินัยและการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิชัย โกศัลยะวัฒน์ (2551) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้ก้าวหน้าในอาชีพอาจารย์ คือ ความมุ่งมั่นตั้งใจส่วนบุคคล เป็นแรงผลักดันให้มีการพัฒนาตนเองมากขึ้นเพื่อให้ประสบความสำเร็จในอาชีพอาจารย์ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุวัฒน์ กิตติกรวรรณ รัตนพิมลผลแสน, วันทนีย์ แสนภักดี, and สัจญา เคนาภูมิ (2564) ที่กล่าวว่าวินัยและการพัฒนาตนเอง เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ

การตระหนักรู้ถึงบทบาทในหน้าที่อาจารย์ นอกเหนือจากภาระหน้าที่อาจารย์ได้รับแล้ว การตระหนักรู้ถึงบทบาทในส่วนของการขอตำแหน่งทางวิชาการก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้อาจารย์ขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้สำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรุตาศัยสุวรรณ et al. (2550) ที่กล่าวว่าปัจจัยด้านอาจารย์ที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ แรงจูงใจ เจตคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ และยังสอดคล้องกับงานวิจัย จันทน์นที จารุโณปถัมภ์ and สัจญา เคนาภูมิ (2558) พบว่าเจตคติต่อวิชาชีพที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการของ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามอยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของ สมชาย พัทธเสน (2559) ที่พบว่าการสร้างเจตคติ การสร้างความเชื่อมั่น และความตระหนักในตนเองต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เป็นกลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ทั้งนี้ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุวัฒน์ กิตติกรวรรณ รัตนพิมลผลแสน et al. (2564) ที่พบว่าเจตคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการซึ่งเป็นปัจจัยภายในส่วนบุคคลสามารถนำมาสู่การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้

การได้รับการยอมรับนับถือในอาชีพอาจารย์ คือสิ่งที่จะตามมาหลังจากการที่ได้ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ คือการเป็นที่ได้รับการยอมรับในแวดวงอาชีพอาจารย์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of need) (Maslow, 1943) เกี่ยวกับแรงจูงใจโดยที่เชื่อว่าพฤติกรรมที่มนุษย์แสดงออกมานั้นเกิดจากความต้องการของมนุษย์ที่มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งหนึ่งในความต้องการเหล่านั้น มี

ความต้องการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) รวมอยู่ด้วย ความต้องการการยอมรับนับถือคือ ต้องการให้ผู้อื่นเห็นคุณค่า ซึ่งการเห็นคุณค่าเหล่านั้นรวมถึงการเคารพยอมรับต่อตนเองและผู้อื่น ทั้งด้านความรู้และความสามารถ และยังสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (The Motivation Hygiene Theory), ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Two Factor Theory) (Luthans, 2011; โชติกา ระไล, 2555; วรณา อารวรรณ์, 2557; สุพรรณษา แสนทวีสุข, 2557) ในปัจจัยจูงใจหรือ ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) ที่มีเรื่องของกรได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ไม่ว่าจะ เป็นจากเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลอื่นใด เมื่อทำงานได้ประสบผลสำเร็จ การยอมรับแสดงออกมา ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี หรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลนั้นเกิด ความรู้สึกภูมิใจ ส่งผลถึงในการกระตุ้นจูงใจให้ทำงานได้ดียิ่งขึ้น และสอดคล้องกับทฤษฎีความ ต้องการความสำเร็จของแมคเคลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory) (โชติกา ระไล, 2555; กรองกาญจน์ ทองสุข, 2554; วรณา อารวรรณ์, 2557) ที่กล่าวถึงความต้องการ ความสัมพันธ์ (Need for Affiliation) บุคคลต้องการการยอมรับ และการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม โดยสอดคล้องกับงานวิจัย ชนิตา รัชพลเมือง et al. (2556) ที่พบว่าคณาจารย์คิดเห็นว่าการเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการจะทำให้ได้รับการยอมรับนับถือในวงวิชาการ มีความก้าวหน้าในงาน และยังมี ส่วนที่สอดคล้องกับงานวิจัยวนิดา พิงสระน้อย (2556) ที่กล่าวถึงว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัย ของบุคลากรสายวิชาการ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำวิจัยคือการได้รับการยอมรับนับถือ การได้รับ เชิญเป็นวิทยากรในการประชุมอบรมสัมมนา ได้รับการยอมรับในด้านวิชาการจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชามาก ให้ความเชื่อถือและไว้วางใจผู้ที่มีผลงานวิจัย

ความต้องการรายได้เพื่อเป็นการตอบสนองต่อการดำรงชีพ รายได้ในอาชีพ อาจารย์ที่ยังไม่ได้มีตำแหน่งทางวิชาการอาจจะไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพได้ เมื่อได้ตำแหน่งผู้ช่วย ศาสตราจารย์จึงเป็นช่องทางหนึ่งในการเพิ่มรายได้ในอาชีพอาจารย์จึงเป็นแรงขับเคลื่อนเพื่อเสนอ ขอกำหนดตำแหน่งดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่กล่าวว่าปัจจัยนำในการขอตำแหน่งทาง วิชาการมีความสัมพันธ์ต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ โดยพิจารณาปัจจัยนำเข้าข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือการทราบว่าจะได้ตำแหน่งทางวิชาการจะได้รับเงินเดือนประจำตำแหน่ง จุฬาลงกรณ์ ติก and ปรัชญานันท์ เทียงจรรยา (2558) และยังสอดคล้องกับ จันทนันท์ จารุโณปถัมภ์ and สัณญา เคนาภูมิ (2558) ที่กล่าวว่าเงินเดือนเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการของบุคลากรสายวิชาการ

2.2 ด้านปัจจัยภายนอกที่เอื้อในการเตรียมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของ อาจารย์ใหม่ จากผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้พบว่าการมีตัวแบบ มีส่วนช่วยสนับสนุนทำให้อาจารย์ผู้เสนอขอ

กำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ เนื่องจากได้เห็นผู้ที่มีความสำเร็จที่มีประสบการณ์คล้ายคลึงกับ อาจารย์ผู้ที่จะเสนอขอ ทำให้อาจารย์เหล่านั้นก็สามารถทำได้เหมือนตัวแบบที่ประสบความสำเร็จคือ ขอ กำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้สำเร็จเช่นเดียวกับตัวแบบ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ของ อัลเบิร์ต แบนดูรา (Bandura, 1977) ที่ให้ความสำคัญของ อิทธิพลของตัวแบบ โดยบุคคลเรียนรู้ผ่านการสังเกตจากตัวแบบหรือบุคคลอื่น ซึ่งบุคคลนั้นมีความ ศรัทธา ซึ่งการเรียนรู้สิ่งใหม่เกิดจาก 2 ปัจจัย คือ 1) การได้รับประสบการณ์ตรง และ 2) การเรียนรู้ผ่าน จากการสังเกตบุคคลอื่น รวมไปถึงยังต้องอาศัยการรับรู้ความสามารถแห่งตนเองอีกด้วย Bandura 1982, อ้างอิงใน (มารุต พัฒนาผล, 2554)

สิ่งช่วยเหลือสนับสนุนจากครอบครัว จากผลงานวิจัยครั้งนี้การได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนด้านการให้กำลังใจ ด้านค่าใช้จ่าย ความเข้าใจที่มีให้ต่อหน้าที่อาจารย์มีส่วน ช่วยสนับสนุนให้อาจารย์ผู้เสนอขอ สามารถเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้สำเร็จ ซึ่งมี ส่วนสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้อาชีพทางสังคม (Social Cognitive Career Theory : SCCT) ของ R. W. Lent et al. (2002) ในโมเดลที่ 2 การเลือกอาชีพที่ให้ความสำคัญกับอิทธิพล ของสิ่งแวดล้อมรวมไปถึงการสนับสนุนและค่านิยมทางวัฒนธรรม เช่น การสนับสนุนทางการเงิน และทางอารมณ์ของครอบครัว ยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิตา รัชทรัพย์เมือง et al. (2556) โดยที่ผลการศึกษาก็กล่าวได้ว่า ครอบครัวและอาจารย์อาวุโสภายในสาขาวิชา เป็นบุคคลที่มี อิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการค่อนข้างมาก และได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉลอง สุขทอง and ศิริทิพย์ ไตรเกษม (2561) ที่พบว่า การสนับสนุนจากคนในครอบครัว เป็นปัจจัยด้าน สุขอนามัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

สิ่งช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนอาจารย์ จากผลงานวิจัยครั้งนี้ได้พบว่า การ ได้รับข้อมูล คำแนะนำที่เอื้อประโยชน์ต่อการขอ กำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์มีส่วนช่วยใน การเสนอขอตำแหน่งได้สำเร็จ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการมี การสนับสนุนช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ก็ สามารถทำให้ยื่นเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศริน ธารี เทียน and ศศิธร ลบล้ำเลิศ (2557) ที่พบว่าแนวทางการปฏิบัติในการขอตำแหน่งทางวิชาการของ บุคลากรสายวิชาการ นอกจากที่จะเริ่มจากการศึกษาจากระเบียบคู่มือแนวทางการปฏิบัติแล้ว ยังมีการสอบถามจากบุคลากรที่มีประสบการณ์โดยตรงจากการขอตำแหน่งทางวิชาการที่ผ่านมา เป็นส่วนช่วยในการขอตำแหน่งทางวิชาการ

สิ่งช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บริหาร ในผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าผู้บริหารมีส่วน ช่วยสนับสนุนในการให้ข้อมูลที่เอื้อในการขอ กำหนดตำแหน่ง การบริหารจัดการภายใน การ

ส่งเสริมการเข้าถึงอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการทำงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งก็มีความสำคัญไม่ต่างกัน ทั้งนี้ได้สอดคล้องกับ ศรุดา ชัยสุวรรณ et al. (2550) ซึ่งกล่าวว่าปัจจัยที่เอื้อในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ระดับคณะได้มีการกระตุ้นและให้กำลังใจอาจารย์ภายในคณะวิชา และในระดับสาขาวิชามีการจัดและลดภาระงานสอนให้กับอาจารย์ และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัญญาวัฒน์ เศรษฐพงศ์ (2556) ที่พบว่าปัญหาของการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น คือ การขาดการสนับสนุนด้านเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศริน ธารีเทียน and ศศิธร ल्पล้ำเลิศ (2557) ที่กล่าวไว้ว่า ภาระงานที่มีจำนวนมาก ส่งผลต่อการเตรียมเอกสารหรือการรวบรวมผลงานซึ่งปัญหานี้ส่งผลโดยตรงต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ โดยสอดคล้องกับในงานวิจัยของ จิตรภาภา กุณทลบุตร et al. (2562) ที่กล่าวไว้ว่าปัญหาของการทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ส่วนมากเป็นเรื่องภาระงานของอาจารย์ซึ่งไม่สอดคล้องกับการทำงานผลงานทางวิชาการ ซึ่งการจัดและลดภาระงานด้านการสอนเป็นส่วนที่สามารถช่วยสนับสนุนการขอตำแหน่งทางวิชาการได้สำเร็จ นอกจากนี้ยังพบว่าจากผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสิทธิ์ชัย เดชขำ (2556) ที่พบว่าความสำคัญของความก้าวหน้าในอาชีพอาจารย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพของอาจารย์ และยังได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุวัฒน์ กิตติกรวรรณท์ รัตนพิมลพลแสน et al. (2564) ที่พบว่าปัจจัยด้านองค์การ วัฒนธรรมองค์การ การส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเป็นรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ซึ่งช่วยเหลือสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย ทั้งด้านการเข้าถึงสารสนเทศที่จำเป็นต่อการสืบค้นข้อมูล การให้ทุนสนับสนุนในการทำวิจัย รวมไปถึงการที่มีเงินรางวัลพิเศษเมื่อได้รับตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทั้งนี้ได้สอดคล้องกับ ศรุดา ชัยสุวรรณ et al. (2550) ซึ่งได้กล่าวถึงปัจจัยที่เอื้อในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ด้านองค์การ อย่างเช่น วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยมในการทำงานของผู้บริหาร การส่งเสริมสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย ซึ่งก็สอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิตา พิงสระน้อย (2556) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยคือ เงินงบประมาณ สิ่งแวดล้อม วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการวิจัย มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และยังพบในงานวิจัยของ ภาควณภูมิ ทะนุดี (2557) ที่กล่าวไว้ว่าปัญหาด้านแหล่งข้อมูลวิชาการต่างๆในห้องสมุดของมหาวิทยาลัยยังไม่มี ความทันสมัย และไม่เพียงพอ รวมถึงความสะดวกทางด้านสารสนเทศผ่านระบบออนไลน์ จึงเป็นปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ประจำ และเช่นเดียวกับ

ในงานวิจัยของ จิตราภา กุณฑลบุตร et al. (2562) ที่กล่าวถึงว่าปัญหาที่พบของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ได้แก่ ปัญหาด้านอาคารสถานที่ขาดห้องปฏิบัติการส่งผลถึงการผลิตผลงานวิชาการ การสนับสนุนทางสารสนเทศที่จำเป็นต่อการสืบค้นข้อมูล ด้านทุนและทุนสนับสนุนในการวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าหากมีทุน อุปกรณ์ สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยความสะดวกต่อการทำผลงานทางวิชาการให้กับอาจารย์ก็สามารถเป็นส่วนช่วยเหลือและสนับสนุนในการขอตำแหน่งทางวิชาการได้ และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทร์เพ็ญ มินคร (2557) ที่กล่าวว่าปัจจัยในการทำนายที่มีความเข้มข้นสูงสุดนั้นในการพัฒนาทางด้านวิชาการของอาจารย์ด้านงานวิจัย โดยเฉพาะการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยส่งผลต่อการพัฒนาทางด้านวิชาการของอาจารย์เพิ่มขึ้น เช่น การจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัย สำหรับในด้านงานวิจัย การได้รับทุนสนับสนุนงานวิจัย การจัดทำบทความวิจัยลงในวารสาร ได้รับการนำเสนอผลงานวิจัยในที่ประชุมวิชาการ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย และพบว่ายังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Robert W Lent and Brown (2008) ที่กล่าวว่าการสนับสนุนและอุปสรรคด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายและประสิทธิภาพ เช่น การรับรู้ถึงการสนับสนุนขององค์กร การจัดเตรียมเงื่อนไข สามารถเป็นแหล่งสำคัญของความพึงพอใจในงานได้ ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยยุทธ กลีบบัว and ศุภมาส ชุมแก้ว (2020) ที่กล่าวว่าเมื่อบุคคลรู้สึกได้รับการสนับสนุน การจัดสรรทรัพยากรที่ช่วยให้เป้าหมายของบุคคลนั้นได้สำเร็จ นอกจากทำให้บุคคลเหล่านั้นมีความพึงพอใจแล้ว การสนับสนุนหรือทรัพยากรที่ได้รับก็สามารถเพิ่มความรู้สึกในการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำให้เรื่องใดเรื่องหนึ่งให้สำเร็จ และท้ายที่สุดส่งผลให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจในเรื่องที่ทำได้

ระบบการขอตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัย ระบบการขอตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัย การจัดอบรม การปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ การสัมมนาเพื่อส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมีส่วนเอื้อประโยชน์ต่อการขอกำหนดตำแหน่งซึ่งระบบเหล่านี้มีส่วนช่วยสนับสนุนในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทน์ท์ จารุโณปถัมภ์ and สัญญา เคนาภูมิ (2558) ที่กล่าวว่าแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจากหน่วยงาน โดยการพัฒนาระบบกลไกสนับสนุน เช่น ระบบพี่เลี้ยง และยังคงถูกพูดถึงในงานวิจัยของ มณญาวัดน์ เศรษฐพงศ์ (2556) ที่ว่ามหาวิทยาลัยควรมีการให้คำปรึกษากับอาจารย์ที่ขอดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เช่นการมีระบบพี่เลี้ยง ซึ่งมีส่วนที่สอดคล้องกับในงานวิจัยของลลิตา วัชรศิริธรรม and ปิยพงษ์ สุเมตติกุล (2016) ที่ได้ศึกษาความต้องการวิธีการให้การนิเทศเพื่อส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการสำหรับขอตำแหน่งทางวิชาการของ

อาจารย์มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิตที่พบว่า อาจารย์โดยส่วนใหญ่เลือกวิธีการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ เพราะเนื่องจากต้องการให้มีหัวหน้างาน หรือผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญในการทำวิจัย กระตุ้น และสอนให้ทำงานเป็นไปตามขั้นตอน จนกระทั่งสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรภา กุณทลบุตร et al. (2562) ที่กล่าวว่า การขาดผู้เชี่ยวชาญหรือวิทยากรที่ให้คำแนะนำ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ทำให้การยื่นเสนอขอผลงานเกิดความยากลำบากเนื่องจากไม่มี ผู้ให้คำแนะนำที่ถูกต้อง จึงส่งผลให้ผลงานที่ส่งไปต้องมีการปรับปรุงแก้ไขหลายครั้ง

3. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากงานวิจัย 2 ส่วน คือ ข้อเสนอแนะเพื่อการ ปฏิบัติ และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

1. จากผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่ากระบวนการและปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วย ศาสตราจารย์ของอาจารย์ใหม่ได้สำเร็จ พบว่ามีปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกที่ทำให้อาจารย์ สามารถยื่นเสนอขอตำแหน่งได้สำเร็จ ดังนั้นสำหรับอาจารย์ใหม่ที่กำลังจะเตรียมตัวในการยื่น เสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์สามารถนำข้อค้นพบจากงานวิจัยครั้งนี้นำไปสู่การปฏิบัติเพื่อ เพิ่มพูนคุณสมบัติที่จำเป็น ทั้งในด้านปัจจัยภายในของตนเอง เช่น ส่งเสริมความรู้สึกเชิงบวกต่อ การวิจัย ความมุ่งมั่นตั้งใจของตนเองที่มีต่อการเสนอขอตำแหน่ง การมองโลกในแง่ดี การ ตระหนักถึงบทบาทในหน้าที่อาจารย์ โดยอาจจะมองถึงความท้าทายและเป็นการแสดงถึง ศักยภาพของตนเอง และเช่นเดียวกันกับปัจจัยภายนอกที่ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมที่ไม่ว่าจะ เป็นครอบครัว เพื่อนอาจารย์ องค์กรระดับคณะ หรือระดับมหาวิทยาลัย หรือบุคคลที่มีความ เกี่ยวข้องกับการเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์เพื่อสนับสนุนหรือช่วยเหลือสนับสนุนในการ เสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้ โดยการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ให้ขวัญกำลังใจ สนับสนุนถึงวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ หรือการจัดสรรเวลาภายในคณะ สถาบัน สำนัก ที่มีส่วนสำคัญ ต่อการเตรียมความพร้อมในการเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

2. ในส่วนของคู่มือ อาจารย์ผู้เตรียมตัวเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์สามารถนำ คู่มือเพื่อใช้ในการประเมินทั้งตัวอาจารย์ หรือแม้กระทั่งกับภาควิชา หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง สามารถนำไปสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้กับอาจารย์ที่เตรียมตัวเสนอขอตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพื่อสามารถเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้อย่างสำเร็จ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการในศึกษาถึงกระบวนการและปัจจัยที่เอื้อในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพียงตำแหน่งเดียว ซึ่งการศึกษาครั้งต่อไปอาจดำเนินการศึกษาถึงกระบวนการและปัจจัยที่เอื้อในเข้าสู่ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ หรือศาสตราจารย์
2. การศึกษาครั้งต่อไปควรมีการนำคู่มือที่ได้ร่างขึ้นมานั้น นำไปสู่การปฏิบัติและติดตามผลของการใช้คู่มือในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ กรณีการเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์



บรรณานุกรม

- Arthur, M., Hall, D., & Lawrence, B. (1989). Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach.
- Arthur, M., Khapova, S., & Wilderom, C. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 177-202.
- Bandura, A. (1977). Social learning theory general Learning Press. *New York*.
- Hartung, P. J. (2013). The life-span, life-space theory of careers. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 83-113.
- Krishnasree, G., & Papori, B. (2021). Goal Setting: Its Impact on Employee Outcome. *SCMS journal of Indian management*, 18(1), 75-87.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2008). Social cognitive career theory and subjective well-being in the context of work. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 6-21.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. *Career Choice and Development (4th Ed.)*, 255-311.
- Lewis, R., & Zibarras, L. (2013). *Work and occupational psychology*: Thousand Oaks, CA : Sage Publications.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2006). New Directions in Goal-Setting Theory. *Current directions in psychological science : a journal of the American Psychological Society*, 15(5), 265-268.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach* Chapter Six: Motivational Needs, Process, and Applications (12th ed.): McGraw-Hill.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological review*, 50(4), 370.
- Spector, P. E. (2011). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice: Research and Practice* CHAPTER 8 Theories of Employee Motivation (6th ed.): Wiley Global Education.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298.
- Zacher, H., Rudolph, C. W., Todorovic, T., & Ammann, D. (2019). Academic career

development: A review and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 357-373.

- เกศรินทร์ ธารีเทียน, & ศศิธร ลบล้ำเลิศ. (2557). แนวปฏิบัติที่ดีในการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. *INTEGRATED SOCIAL SCIENCE JOURNAL, FACULTY OF SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES, MAHIDOL UNIVERSITY*, 1(2), 110-124.
- เครือวัลย์ เผ่าผึ้ง. (2548). การพัฒนาคู่มือการจัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่าน คิด วิเคราะห์ และเขียนสื่อความสำหรับครูภาษาไทย. (วิทยานิพนธ์ (ศศ.ม., หลักสูตรและการนิเทศ)-- มหาวิทยาลัยศิลปากร 2548). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เจษฎา อังกาบสี. (2554). การพัฒนาแบบวัดเจตคติและกลยุทธ์ด้านอาชีพและการนำไปใช้ในการให้คำปรึกษากลุ่มด้านอาชีพ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. (จิตวิทยาการให้คำปรึกษา)).
- เถลิงศักดิ์ อินทรสร. (2554). แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ. (ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ศศ.ม.(การบริหารการศึกษา)).
- เมทินี อัครพันธ์. (2555). ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจร่วมสมัยและประสิทธิภาพการทำงาน : กรณีศึกษา บริษัทบริการเชื้อเพลิง. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บธ.ม. (การจัดการทั่วไป)).
- เอกวุฒิ บุตรประเสริฐ. (2559). การพัฒนาคู่มือการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการอาชีวศึกษา. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. (การศึกษาระดับผู้ใหญ่) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2559.
- โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. (ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา)). บัณฑิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ไสรยา สุภาผล, & วรณภา ลือกิตินันท์. (2560). ความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. *Journal of Humanities and Social Sciences Thonburi University*, 11(25), 78-87.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2553). เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ : เกณฑ์และการเตรียมตัว: กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้จัดจำหน่าย.

- กรองกาญจน์ ทองสุข. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากร ในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี. (การค้นคว้าอิสระ, ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บธ.ม. (การจัดการทั่วไป)).
- จันทน์ จารุณปัทมภ์, & สัญญา เคนาภูมิ. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. *Governance Journal*, 4(2), 208-231.
- จันทร์เพ็ญ มีนคร. (2557). การพัฒนาทางด้านวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 6(3), 40-49.
- จารุวรรณ เมืองเจริญ, & ประสพชัย พสุนนท. (2018). ลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะของงานที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. *Panyapiwat Journal*, 10(2), 117-127.
- จิตตรี จิตแจ้ง, & จิตเจริญ ศรีขวัญ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อเจตคติวิชาชีพครูของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 13(1), 23-36.
- จิตราภา กุณทลบุตร, ฉันทนา สุรัสวดี, สุบัน บัวขาว, สุไม บิลใบ, อนันตกุล อินทรผดุง, กาญจนา จินดานิล, . . . อะเคื้อ กุลประสูติติลก. (2562). การศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. *Academic Journal Phranakhon Rajabhat University*, 10(1), 1-12.
- จุฬา แสงบรรณทีก, & ปรัญญานันท์ เทียงจรรยา. (2558). ปัจจัยนำ ปัจจัยเอื้อ และปัจจัยเสริมในการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. *วารสารพยาบาลสงขลานครินทร์*, 35(3), 157-174.
- ฉลอง สุขทอง, & ศิรินทิพย์ ไตรเกษม. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. *วารสารวิจัยวิทยาการจัดการ*, 2(2), 57-67.
- ชนิตา รักษ์พลเมือง, ณัฐภรณ์ หลาวทอง, กมลวรรณ ตังธนกันนท์, เพ็ญอรุณ ปรีดีติลก, & สมิตร์ สุวรรณ. (2556). การ พัฒนา กระบวนการ เข้า สู่ ตำแหน่ง ทาง วิชาการ ของ คณาจารย์ ในสถาบัน อุดมศึกษา. *วารสาร วิธี วิทยาการ วิจัย (Journal of Research Methodology: JRM)*, 26(3), 301-321.
- ชยาภรณ์ กองสมบัติ. (2561). การพัฒนาคู่มือป้องกันพฤติกรรมเสี่ยงต่อการใช้สารเสพติดสำหรับครูแนะแนว. *ปริญญาานิพนธ์ (กศ.ม. (การวิจัยและพัฒนาศักยภาพมนุษย์))* -- มหาวิทยาลัยศรี

- นครินทร์วิโรฒ, 2561. http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Res_Hum/Chayaporn_K.pdf
- ชลธิรา ศรีสดีไล. (2557). การพัฒนาคู่มือการสอนความคิดสร้างสรรค์สำหรับครูประถมโรงเรียน
อำนวยการศิลป์. สารนิพนธ์ (กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
2557. http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Ed_Adm/Chonthira_S.pdf
- http://ils.swu.ac.th:8991/F?func=service&doc_library=SWU01&local_base=SWU01&doc_number=000387293&sequence=000001&line_number=0001&func_code=DB_REC_ORDS&service_type=MEDIA
- ชัยยุทธ กลีบบัว, & ศุภมาส ชุมแก้ว. (2020). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความพึงพอใจในด้าน
เฉพาะเจาะจง: การประยุกต์โมเดลทฤษฎีการเรียนรู้ปัญญาทางสังคมในอาชีพ. *Journal of
Social Sciences in Measurement Evaluation Statistics and Research*, 1(2), 20-32.
- ชาย โพธิ์สิตา. (2554). ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 5, [ฉบับปรับปรุง]).
กรุงเทพฯ: กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จัดจำหน่าย.
- ชุตินาถ แก้วเพชร, & สนิทรา นาคพิน. (2562). การเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของ
พนักงานในอุตสาหกรรมโรงแรมระหว่างไทยและต่างประเทศ. *วารสารนักบริหาร*, 39(1), 36-
51.
- ณัฐพัชร์ ลากบัวรุ่งวงศ์. (2562). การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. *Valaya
Alongkorn Review*, 9(2), 161-171.
- ณัฐยาณี บุญทองคำ, พระครูกิตติชัยกาญจน์, พระครูอุดมธรรมจारी, & อติพล, พ. (2559). การ
ปรับตัวของบุคลากรใหม่สังกัดมหาวิทยาลัยรัฐ. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 4(sp1),
91-106.
- ณัฐพงษ์ ธรรมรักษาสีทิ. (2557). กระบวนการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพ : กรณีศึกษานัก
ออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมมืออาชีพเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. (ปริญญา
นิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์)). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
กรุงเทพฯ.
- ดิชพงศ์ พงศ์ภัทรชัย. (2556). วิธีวิจัยเชิงกรณีศึกษา อีกทางเลือกของวิธีวิจัย. *วารสารวิชาชีพบัญชี*,
9(24), 85-102.
- ธัญญามาส โฉมจันทน์. (2557). ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิด
สร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ซิลลิค ฟาร์มา จำกัด. บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บธ.ม.).

- นพมาศ อึ้งพระ(ธีรเวคิน). (2556). บทที่ 13 พฤติกรรมทางสังคม จิราภา เต็งไตรรัตน์, นพมาศ อึ้งพระ(ธีรเวคิน), รัชนี นพเกต, & รัตนา ศิริพานิช จิตวิทยาทั่วไป (พิมพ์ครั้งที่ 7, pp. 345-347). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นวลศิริ เปาโรหิตย์. (2552). เทคนิคการวางแผนอาชีพและบริการสนเทศ = *Techniques in career planning and information service : PC 333* (พิมพ์ครั้งที่ 7..): กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปัทมา สันหมักดี. (2550). ปัจจัยเชิงจิตวิทยาที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัท บีแอนดีอี จำกัด. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ. (สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ)).
- ประพันธ์ศักดิ์ สุขสะอาด. (2551). การสร้างคู่มือเรียนรู้ด้วยตนเอง เรื่อง การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 : กรณีศึกษาวัดพระเชตุพนวิมลมังคลาราม. ปริญญาานิพนธ์ (กศ.ม. (การสอนสิ่งแวดล้อม)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2551.
- ประภาพร ถีกกวย. (2556). แนวทางการพัฒนาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศิลปากรวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์. *Veridian E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and arts)*, 6(3), 92-109.
- ประสิทธิ์ชัย เดชขำ. (2556). เส้นทางการก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วิทยาลัยอินเตอร์ลำปาง. (คณะบริหารธุรกิจ).
- ปรีชา จรุงกิจอนันต์. (2561). มหาวิทยาลัยระดับโลก : มุมมองการบริหาร. วารสารบริหารธุรกิจนิด้า, 87-95.
- ปาริฉัตร ตู่ดำ. (2557). ตัวแบบความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์กรภาครัฐของไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พรพรรณ มีฤทธิ์. (2559). เงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับผู้ป่วยกลับบ้าน และแบบแผนพฤติกรรม การดูแลผู้ป่วย : กรณีศึกษาญาติผู้ป่วยจิตเวชที่กอดดีสมาบุคคลในครอบครัว. (ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์)). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ภาคภูมิ ทะนุดี. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ (นโยบายสาธารณะ)).
- ภาณุวัฒน์ กิตติกรวรรณท์ รัตนพิมลพลแสน, วันทนีย์ แสนภักดี, & สัจญา เคนาภูมิ. (2564).

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 6(3), 303-318.
 มนัญวักดิ์ เศรษฐพงษ์. (2556). สภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาในการขอตำแหน่งทาง
 วิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น. วารสารวิชาการ วารสารเซนต์จอห์น ปีที่ 16,
 ฉบับที่ 18 (ม.ค.-มิ.ย. 2556), 53-67.

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2559a). แผนปฏิบัติการ (Action Plan) ตามยุทธศาสตร์ 15 ปี
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2563.

https://swu.ac.th/information/pdf/actionplan_60_63.pdf

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2559b). ข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าด้วยการแต่งตั้ง
 บุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ 2559.

<http://academic.swu.ac.th/Portals/43/%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%95%E0%B8%B3%E0%B9%81%E0%B8%AB%E0%B8%99%E0%B9%88%E0%B8%87%E0%B8%97%E0%B8%B2%E0%B8%87%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%8A%E0%B8%B2%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%82%E0%B9%89%E0%B8%AD%E0%B8%9A%E0%B8%B1%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B8%B1%E0%B8%9A%20%E0%B8%95%E0%B8%B3%E0%B9%81%E0%B8%AB%E0%B8%99%E0%B9%88%E0%B8%87%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%8A%E0%B8%B2%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%202559.pdf?ver=2016-11-02-101243-037>

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2564). ประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เรื่อง หลักเกณฑ์
 และวิธีคิดภาระงานทางวิชาการของคณาจารย์.

<https://edocument.swu.ac.th/Officialdom/4/pdf/145018147802054.pdf>

มารุต พัฒผล. (2554). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการ
 เรียนรู้โดยใช้วิจัยเป็นฐาน : รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์: กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ยาใจ พงษ์บริบูรณ์. (2553). การศึกษาแบบกรณีศึกษา : Case Study. *JOURNAL OF
 EDUCATION KHON KAEN UNIVERSITY*, 33(4), 42-50.

รัฐพล พรหมสะอาด. (2547). การวิเคราะห์จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อการได้รับตำแหน่งทางวิชาการ
 ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. *ปริญญาานิพนธ์ (กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา))* --

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2547.

รัตถากร ทองนุ่น. (2564). การสร้างคู่มือการอิมโพรไวส์ทรม์เบ็ตในยุคนี้อบตามกระบวนการสอนของอาจารย์ศุภษฏ ต้นเป็นสุข. ปรินญยานิพนธ์ (กศ.ม.(ศิลปศึกษา)) --มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2564. [http://ir-](http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1117/1/g601130442.pdf)

[thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1117/1/g601130442.pdf](http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1117/1/g601130442.pdf)

ราเชนทร์ นพณัฐวงศกร, เฉลิมศรี สารสุวรรณ, & สุรศักดิ์ เสกกุล. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการศึกษาเฉพาะกรณี : สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ส่วนกลาง. Paper presented at the การประชุมวิชาการระดับชาติสหวิทยาการเอเชียอาคเนย์ 2559 ครั้งที่ 3, โรงแรมริชมอนด์ สไวดิซ คอนเวนชั่น.

ราชกิจจานุเบกษา. (2562). พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562. สืบค้นจาก

http://www.ratchakittha.soc.go.th/DATA/PDF/2562/A/057/T_0054.PDF

รานี วณิชย์เศรษฐ์. (2553). การวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษาที่ส่งผลต่อเจตคติต่อวิชาชีพครูของนักศึกษาต่างชั้น ปี : การวิเคราะห์บุคคลแบบข้ามช่วงเวลา. จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ. (ปรินญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (วิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา)).

ลลิตา วัชรศิริธรรม, & ปิยพงษ์ สุเมตติกุล. (2016). การศึกษาความต้องการวิธีการในการนิเทศเพื่อส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการสำหรับการขอตำแหน่งทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต. *Online Journal of Education*, 11(2), 178-188.

ลัดดาวรรณ นवलสงค์. (2558). การพัฒนาคู่มือปฏิบัติการการทำแผนที่ทุนมนุษย์เพื่อสุขภาพของเครือข่ายชุมชนแบบมีส่วนร่วม กรณีศึกษา เครือข่ายสัจจะลดรายจ่ายวันละ 1 บาท.

วิทยานิพนธ์ (วท.ม. (การจัดการระบบสุขภาพ)) -- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2558.

วณิชยา มีชัย, & วิชญ ฝาดิหัตถกร. (2559). ทศนะการได้รับตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. การประชุมวิชาการระดับ มศว วิจัย ครั้งที่ 9 วันที่ 28-29 กรกฎาคม 2559 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 874-886.

วนิดา พิงสระน้อย. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทาวิจัยของบุคลากรสายวิชาการกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (เทคโนโลยีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร)).

- วรรณภา อวารณ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา
ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. มหาวิทยาลัยเกริก. (สารนิพนธ์ รัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต).
- วรางคนา ชูเชิดรัตน์. (2558). แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพการรับรู้ความ
ยุติธรรมในองค์กรและความสามารถในการฟื้นฝ่าอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. (การค้นคว้าอิสระ
บธ.ม.).
- วันทนีย์ วงศ์ยัง. (2546). รูปแบบการพัฒนาอาจารย์คณะวิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏเชียงใหม่สู่
การเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพ. บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏเชียงใหม่.
(วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การวิจัยและพัฒนาท้องถิ่น)).
- วินัย ดำสุวรรณ. (2542). การศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของ
อาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ปริญญาานิพนธ์ (วท.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
ประยุกต์)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2542.
- ศราวุธ สีดี. (2547). ทักษะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน.
ปริญญาานิพนธ์ (กศ.ม. (การอุดมศึกษา))--มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2547.
- ศรุดา ชัยสุวรรณ, วิชัย วงษ์ใหญ่, เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, & ทักษสุวรรณ, ส. (2550). ปัจจัยที่เอื้อต่อ
การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน วารสารศึกษาศาสตร์,
18(2), 85-98.
- ศุภนิมิต ณ เชียงใหม่. (2541). การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่ เชียงใหม่. (การค้นคว้าอิสระ ศศ.ม. (สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา)).
- สมชาย พัทธเสน. (2559). กลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม, 12(2), 94-102.
- สมพิศ สุขแสน. (2556). สภาพปัญหาการทาวิจัยและผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง ทาง
วิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตรดิตต์. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตรดิตต์.
(หลักสูตรสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์).
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2550). ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ
พิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และ
ศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550.

[http://www.basd.mua.go.th/Files/Announcement/%e0%b8%89.2%20%e0%b8%9e.%e0%b8%a8.2550\(%e0%b8%81.%e0%b8%9e.%e0%b8%ad.\).pdf](http://www.basd.mua.go.th/Files/Announcement/%e0%b8%89.2%20%e0%b8%9e.%e0%b8%a8.2550(%e0%b8%81.%e0%b8%9e.%e0%b8%ad.).pdf)

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2556). ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2556.

[http://www.basd.mua.go.th/Files/Announcement/%e0%b8%89.9%20%e0%b8%9e.%e0%b8%a8.2556\(%e0%b8%81.%e0%b8%9e.%e0%b8%ad.\).pdf](http://www.basd.mua.go.th/Files/Announcement/%e0%b8%89.9%20%e0%b8%9e.%e0%b8%a8.2556(%e0%b8%81.%e0%b8%9e.%e0%b8%ad.).pdf)

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2561, สืบค้นเมื่อวันที่ 30 กรกฎาคม 2562). การปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งวิชาการ.

สิทธิพันธ์ โพธิ์ศรี. (2561). การปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย: กรณีศึกษาวิศวกรผู้มีประสบการณ์ในประเทศสมาชิกอาเซียน. (ปริญญาานิพนธ์ (วท.ม. การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์)). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

สุนตรา แสงรัตนกุล. (2558). การพัฒนาคู่มือการจัดทำแผนพัฒนาผู้ตรวจสอบภายในรายบุคคลโดยอิงเกณฑ์สมรรถนะหลักสำหรับผู้ตรวจสอบภายใน. ปริญญาานิพนธ์ (กศ.ด. (การศึกษาผู้ใหญ่)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2558.

สุพรรณษา แสนทวีสุข. (2557). แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในกรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ. (สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ)).

สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 2 [ฉบับปรับปรุงแก้ไข]). กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุภชัย สุริยะกมล. (2559). รูปแบบและกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศในการแกะสลักผักและผลไม้ : กรณีศึกษาผู้ได้รับรางวัลจากการแข่งขันงานศิลปหัตถกรรมระดับชาติ. (ปริญญาานิพนธ์ ปร.ด. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์)). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

สุวิชัย โกศัยยะวัฒน์. (2551). ความก้าวหน้าในอาชีพอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ความแตกต่างหญิงชาย ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านองค์กร. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์, 6(3), 65-115.

อรพินทร์ ชูชม. (2555). แรงจูงใจในการทำงาน ทฤษฎีและการประยุกต์. วารสารจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ปีที่ 2, ฉบับที่ 2 (ม.ค.-ธ.ค. 2555), หน้า 52-61.

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2557). *Career development in practice* (พิมพ์ครั้งที่ 4..): กรุงเทพฯ :

ปัญญามิตร การพิมพ์.

อำนาจพร มโนวงศ์. (2552). การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ. In:

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อิสรี ยานเนตร. (2558). แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำ


โรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,

กรุงเทพฯ. (สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ)).





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง)

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารยา เขียงของ คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์
มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมษย์ หนกหลัง บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. อาจารย์ ดร.ณภัทรรัตน์ ไชยอัศรศักดิ์ สำนักนวัตกรรมการเรียนรู้
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ





ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิ

วัตถุประสงค์ เพื่ออธิบายกระบวนการและปัจจัยที่เอื้อในการเตรียมการเข้าสู่ตำแหน่งทาง

วิชาการของอาจารย์ใหม่

ข้อ	ข้อความ	คะแนนรวม	IOC	แปลผล	คำถามที่ปรับปรุงใหม่
โดยนำแนวคิดทฤษฎี The Life-Span, Life-Space Theory of Careers					
คำถามหลัก คือ การเข้าสู่อาชีพอาจารย์					
1	รบกวนท่านช่วยเล่าให้ฟังถึงการเข้าสู่อาชีพอาจารย์	2	0.67	ใช้ได้	
2	เพราะเหตุใด ทำให้ท่านอยากมาเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย	1	0.33	ปรับปรุง	พิจารณาปรับข้อคำถามเป็น การเข้าสู่อาชีพอาจารย์ เป้าหมายในการทำงานของท่านคืออะไร
3	ท่านมีการวางแผนในอาชีพอาจารย์นี้อย่างไร	3	1.00	ใช้ได้	
4	ท่านมีการตั้งเป้าหมายในอาชีพอาจารย์นี้ อย่างไร	3	1.00	ใช้ได้	
โดยนำแนวคิดทฤษฎี The Life-Span, Life-Space Theory of Careers					
คำถามหลัก คือ การปรับตัวในอาชีพอาจารย์					
5	ในช่วงตอนที่มาปฏิบัติหน้าที่เป็นอาจารย์ใหม่ในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ บริบทและสภาพแวดล้อมในการทำงานของคุณะ/สถาบัน/สำนักเป็นอย่างไร	2	0.67	ใช้ได้	
6	ท่านมีการปรับตัวต่ออาชีพนี้ได้อย่างไร	1	0.33	ปรับปรุง	พิจารณาปรับข้อคำถามเป็น ช่วงที่ท่านเริ่มปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ใหม่ ท่านต้องปรับตัวในเรื่องอะไรบ้าง

ข้อ	ข้อความ	คะแนนรวม	IOC	แปลผล	คำถามที่ปรับปรุงใหม่
7	ท่านพบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานบ้างหรือไม่ และมีวิธีการจัดการกับปัญหาและอุปสรรคนั้นอย่างไร	2	0.67	ใช้ได้	
โดยนำแนวคิดทฤษฎี The Life-Span, Life-Space Theory of Careers คำถามหลัก คือ ความก้าวหน้าในอาชีพอาจารย์					
8	ความก้าวหน้าในอาชีพอาจารย์ใน ความหมายของท่านคืออะไร	1	0.33	ปรับปรุง	พิจารณาปรับข้อ คำถามเป็นท่านให้ ความหมายต่อ ความก้าวหน้าใน อาชีพอาจารย์คือ อะไร/อย่างไร
9	การยื่นขอผศ. ท่านอาจารย์คิดว่า ถ้าเทียบกับความสำเร็จในชีวิตแล้ว มันอยู่ในระดับใด ของชีวิต	0	0	ตัดออก	พิจารณาตัดข้อ คำถามนี้ออก
10	แล้วการที่ท่านอาจารย์ได้ ผศ. อาจารย์มอง ว่ามันเป็นความสำเร็จในวิชาชีพอาจารย์ อย่างไร	2	0.67	ใช้ได้	
โดยนำแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้อาชีพทางสังคม (Social Cognitive Career Theory : SCCT) คำถามหลัก คือ การเตรียมตัวอย่างไรในการขอตำแหน่ง ผศ.					
11	ท่านได้เตรียมตัวอย่างไรในการขอตำแหน่ง ผศ. ณ เวลานั้น	2	0.67	ใช้ได้	
12	ท่านได้ศึกษาหาข้อมูลการขอตำแหน่ง ผศ. อย่างไร	2	0.67	ใช้ได้	
13	เมื่อท่านจะขอตำแหน่ง ผศ. ท่านเตรียมตัว อย่างไรในขณะที่ท่านเป็นอาจารย์ใหม่	2	0.67	ใช้ได้	
14	ท่านดำเนินการอย่างไรในการขอตำแหน่ง ผศ.	2	0.67	ใช้ได้	

ข้อ	ข้อความ	คะแนนรวม	IOC	แปลผล	คำถามที่ปรับปรุงใหม่
โดยนำแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้อาชีพทางสังคม (Social Cognitive Career Theory : SCCT) คำถามหลัก คือ เป้าหมายในการดำเนินการ					
15	ในการตัดสินใจที่จะขอตำแหน่ง ผศ. สิ่งใด/หรืออะไรที่ทำให้ท่านขอตำแหน่งดังกล่าว	1	0.33	ปรับปรุง	พิจารณาเพิ่มคำถามในการซัก คือ สิ่งใดเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ตัดสินใจขอตำแหน่ง ผศ.
16	ท่านอาจารย์คิดว่าตำแหน่ง ผศ. แสดงถึงเป้าหมายในการทำงานของท่านหรือไม่อย่างไร	1	0.33	ปรับปรุง	พิจารณาข้อความคำถามเป็นการมีตำแหน่ง ผศ. ท่านอาจารย์คิดว่าแสดงถึงเป้าหมายของการทำงานของท่านอย่างไร
17	การได้รับตำแหน่ง ผศ. เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อท่านอย่างไร	2	0.67	ใช้ได้	
โดยนำแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้อาชีพทางสังคม (Social Cognitive Career Theory : SCCT) คำถามหลัก คือ การดำเนินการในการขอ ผศ. ครั้งนั้น					
18	ท่านอาจารย์ได้วางแผนอย่างไรในการขอ ผศ. ครั้งนั้น	2	0.67	ใช้ได้	
19	เมื่อท่านอาจารย์มีการวางแผนแล้ว ท่านทำอย่างไรให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้	3	1.00	ใช้ได้	
20	ท่านอาจารย์ได้รับการสนับสนุนทางด้านต่างๆอย่างไรบ้าง	3	1.00	ใช้ได้	
21	สิ่งใดที่เป็นอุปสรรค ที่ทำให้ท่านอาจารย์รู้สึกยากลำบากในการเตรียมตัวขอตำแหน่ง ผศ. มีอะไรบ้าง	3	1.00	ใช้ได้	
22	จากอุปสรรคที่ท่านอาจารย์เล่ามา ท่านอาจารย์มีวิธีการจัดการกับอุปสรรคนั้นอย่างไร	3	1.00	ใช้ได้	

ข้อ	ข้อความคำถาม	คะแนนรวม	IOC	แปลผล	คำถามที่ปรับปรุงใหม่
23	ในขณะที่ท่านอาจารย์ดำเนินการขอ ผศ. นั้น ท่านมีการกำกับติดตามอย่างไร	3	1.00	ใช้ได้	
โดยนำแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้อาชีพทางสังคม (Social Cognitive Career Theory : SCCT) คำถามหลัก คือ กระบวนการใดที่จะทำให้ผู้ที่ขอตำแหน่งทางวิชาการได้ประสบความสำเร็จ					
24	สิ่งใดทำให้ท่านอาจารย์สามารถยื่นขอ ผศ. ได้สำเร็จ	2	0.67	ใช้ได้	
25	ท่านอาจารย์คิดว่ากระบวนการใดที่ทำให้ท่านยื่นขอ ผศ. ได้สำเร็จ	0	0.00	ตัดออก	พิจารณาตัดข้อคำถามนี้ออก
26	ท่านอาจารย์ได้รับการสนับสนุนจากแหล่งใดบ้าง	2	0.67	ใช้ได้	
27	สิ่งสำคัญที่ทำให้ท่านสามารถขอตำแหน่ง ผศ. ได้สำเร็จคืออะไร	2	0.67	ใช้ได้	
28	ท่านอาจารย์ได้พบปัญหาและอุปสรรคระหว่างกระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการหรือไม่อย่างไร, และมีวิธีการจัดการกับอุปสรรคเหล่านั้นอย่างไร	1	0.33	ปรับปรุง	พิจารณาตัดข้อคำถามนี้เนื่องจากมีความซ้ำซ้อนของการถามอยู่ในหลายส่วน
โดยนำแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้อาชีพทางสังคม (Social Cognitive Career Theory : SCCT) คำถามหลัก คือ การประเมินตนเอง					
29	ท่านมีการประเมินตนเองในการขอตำแหน่ง ผศ. ครั้งนั้นอย่างไร	2	0.67	ใช้ได้	
โดยนำแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้อาชีพทางสังคม (Social Cognitive Career Theory : SCCT) คำถามหลัก คือ สิ่งใดภายในที่ทำให้ท่านขอตำแหน่ง ผศ. ได้สำเร็จ					
30	ท่านอาจารย์คิดว่าสิ่งใดภายในท่านอาจารย์เองที่ทำให้ขอตำแหน่ง ผศ. ได้สำเร็จ	2	0.67	ใช้ได้	


หมายเหตุ : ทั้งนี้ผู้วิจัยเรียงลำดับของข้อความคำถาม และปรับข้อความตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมมากขึ้น



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยดา สมบัติวัฒนา สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. นางสาวณัฐภาส ถาวรวงษ์ หัวหน้างานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ส่วนทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ





ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิ ของคู่มือ

ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิของคู่มือ

วัตถุประสงค์ : ในช่วงเตรียมความพร้อมก่อนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการให้
อาจารย์ผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการมีการประเมินศักยภาพตนเองก่อนการเสนอขอ

ข้อ	ข้อคำถาม	คะแนน รวม	IOC	แปลผล
1. ช่วงเตรียมความพร้อมก่อนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ				
	เนื้อหาการประเมิน 1.1 ท่านมีการประเมินถึงศักยภาพตนเองในการขอตำแหน่งทางวิชาการ	2	0.67	ใช้ได้
	ผลการประเมินและแนวทางปฏิบัติ			
	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ (หากท่านตอบว่า "ไม่ใช่" ให้ท่านดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติ) <ul style="list-style-type: none"> ➤ เปรียบเทียบประสบการณ์เดิมที่ผ่านมาจากการทำงานวิจัยมาในระดับปริญญาเอกได้สำเร็จ ➤ ทบทวนศักยภาพทางด้านต่างๆ ของตัวท่านเอง เช่น ทางด้านการวางแผนในการสอน การวางแผนในการทำงานวิจัย ฯลฯ ➤ ท่านมีทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานวิจัย ➤ ท่านไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในการเสนอขอ ผศ. ได้สำเร็จ ➤ ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการเสนอขอตำแหน่ง ผศ. ➤ เปรียบเทียบความสามารถที่คล้ายคลึงระหว่างอาจารย์ที่ขอตำแหน่งทางวิชาการได้สำเร็จกับตัวท่านเอง ➤ ท่านมีตัวแบบที่ทำให้ท่านรับรู้ถึงความสามารถที่คล้ายคลึงระหว่างตัวท่านกับอาจารย์ต้นแบบที่ขอตำแหน่งได้สำเร็จ 			

ข้อ	ข้อคำถาม	คะแนน รวม	IOC	แปลผล
1. ช่วงเตรียมความพร้อมก่อนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ				
	เนื้อหาการประเมิน 1.2 ท่านทบทวนถึงข้อดีที่ได้จากการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	2	0.67	ใช้ได้
	ผลการประเมินและแนวทางปฏิบัติ			
	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ (หากท่านตอบว่า “ไม่ใช่” ให้ท่านดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติ) <ul style="list-style-type: none"> ➤ ท่านรับรู้ว่าการเข้าสู่ตำแหน่ง ผศ. คือหนึ่งในเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพอาจารย์ ➤ ท่านรับรู้ว่าการได้รับตำแหน่ง ผศ. แล้ว ทำให้เป็นที่ยอมรับนับถือในอาชีพมากยิ่งขึ้น ➤ ท่านรับรู้ว่าการได้รับตำแหน่ง ผศ. ทำให้มีรายได้เพิ่มมากขึ้น 			
1. ช่วงเตรียมความพร้อมก่อนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ				
	เนื้อหาการประเมิน 1.3 ท่านมีการกำหนดเป้าหมายในอาชีพ	2	0.67	ใช้ได้
	ผลการประเมินและแนวทางปฏิบัติ			
	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ (หากท่านตอบว่า “ไม่ใช่” ให้ท่านดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติ) <ul style="list-style-type: none"> ➤ มองถึงเป้าหมายในอาชีพอาจารย์ คือ ตำแหน่งสูงสุดเท่าที่ท่านสามารถทำได้ ➤ มองว่าการทำตำแหน่งทางวิชาการ คือเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพท่านรับรู้ว่าการได้รับตำแหน่ง ผศ. ทำให้มีรายได้เพิ่มมากขึ้น 			

ข้อ	ข้อคำถาม	คะแนนรวม	IOC	แปลผล
1. ช่วงเตรียมความพร้อมก่อนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ				
	เนื้อหาการประเมิน 1.4 ท่านมีการวางแผนในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	2	0.67	ใช้ได้
	ผลการประเมินและแนวทางปฏิบัติ <input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ (หากท่านตอบว่า “ไม่ใช่” ให้ท่านดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติ) ➤ ท่านได้เตรียมและวางแผนในเรื่องการสอนและเอกสารประกอบการสอน ➤ ท่านมีรายวิชา และเอกสารประกอบการสอน ที่สามารถนำมาขึ้นเสนอขอ ผศ. ได้ ➤ ท่านได้เตรียมและวางแผนในการทำงานวิจัยเพื่อเสนอขอตำแหน่ง ผศ. ➤ ท่านมีหัวข้อ เค้าโครงงานวิจัย เพื่อสามารถทำงานวิจัยเพื่อเสนอขอตำแหน่ง ผศ. ได้			
1. ช่วงเตรียมความพร้อมก่อนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ				
	เนื้อหาการประเมิน 1.5 เพื่อนอาจารย์ของท่านให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการได้	2	0.67	ใช้ได้
	ผลการประเมินและแนวทางปฏิบัติ <input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ (หากท่านตอบว่า “ไม่ใช่” ให้ท่านดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติ) ➤ ท่านได้รับคำแนะนำจากเพื่อนอาจารย์ของท่านในการขอตำแหน่ง ผศ. ➤ ท่านได้ข้อมูลจากเพื่อนอาจารย์ของท่านในการขอตำแหน่ง ผศ. ➤ ท่านได้ตัวอย่างเอกสารที่เป็นประโยชน์ จากเพื่อนอาจารย์ของท่านในการเสนอขอตำแหน่ง ผศ.			

ข้อ	ข้อความ	คะแนนรวม	IOC	แปลผล
1. ช่วงเตรียมความพร้อมก่อนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ				
	เนื้อหาการประเมิน 1.6 ท่านได้รับข้อมูล คำแนะนำ และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ จากหน่วยงานที่ท่านสังกัด	2	0.67	ใช้ได้
	ผลการประเมินและแนวทางปฏิบัติ			
	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ (หากท่านตอบว่า "ไม่ใช่" ให้ท่านดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติ) ➤ สืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตเกี่ยวกับการเสนอขอตำแหน่ง ผศ. ➤ ค้นหาหรือสอบถามข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการใช้อุปกรณ์หรือสิ่งที่เป็นต่อการพัฒนางานวิจัยที่ท่านกำลังจะทำ			

ข้อ	ข้อคำถาม	คะแนนรวม	IOC	แปลผล
1. ช่วงเตรียมความพร้อมก่อนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ				
	เนื้อหาการประเมิน 1.7 ท่านได้รับข้อมูล คำแนะนำที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งทางวิชาการจากมหาวิทยาลัย เช่น หน้า website, การประชุมพิเศษ, การจัดอบรม ฯลฯ	2	0.67	ใช้ได้
	ผลการประเมินและแนวทางปฏิบัติ <input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ (หากท่านตอบว่า “ไม่ใช่” ให้ท่านดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติ) ➤ สืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตเกี่ยวกับการเสนอขอตำแหน่ง ผศ.			
	เนื้อหาการประเมิน 1.8 ท่านสามารถเข้าถึงอุปกรณ์ ทรัพยากร รวมไปถึงการสืบค้นข้อมูลในห้องสมุดได้อย่างสะดวก และสิ่งต่างๆที่จำเป็นต่อการเสนอขอ ฯลฯ	1	0.33	ตัดออก
	ผลการประเมินและแนวทางปฏิบัติ <input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ (หากท่านตอบว่า “ไม่ใช่” ให้ท่านดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติ) ➤ สอบถามข้อมูลในการเข้าถึงอุปกรณ์ หรือสิ่งต่างๆที่จำเป็นต่อการเสนอขอจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้ที่มีประสบการณ์ในการขอตำแหน่ง ผศ. มาก่อน			

วัตถุประสงค์ : ในช่วงดำเนินการและลงมือเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ผู้เสนอ
ขอมีการทบทวนถึงความรู้ความเข้าใจในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ

ข้อ	ข้อคำถาม	คะแนน รวม	IOC	แปลผล
2. ช่วงดำเนินการและลงมือเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ				
	เนื้อหาการประเมิน 2.1 ท่านมีการทบทวนถึงความรู้ความเข้าใจในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	2	0.67	ใช้ได้
	ผลการประเมินและแนวทางปฏิบัติ			
	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ (หากท่านตอบว่า “ไม่ใช่” ให้ท่านดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติ) ➤ สืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตเกี่ยวกับการเสนอขอตำแหน่ง ผศ.			
2. ช่วงดำเนินการและลงมือเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ				
	เนื้อหาการประเมิน 2.2 ท่านมีการจัดเตรียมวิชาที่สอน และวางเค้าโครงการสอน เพื่อเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	2	0.67	ใช้ได้
	ผลการประเมินและแนวทางปฏิบัติ			
	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ (หากท่านตอบว่า “ไม่ใช่” ให้ท่านดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติ) ➤ สืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตเกี่ยวกับคำจำกัดความของ เอกสารประกอบการสอน ➤ ศึกษาเพิ่มเติมจากรูปแบบการเขียนเอกสารประกอบการสอน จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้ที่มีประสบการณ์ในการขอตำแหน่ง ผศ. มาก่อน			

ข้อ	ข้อคำถาม	คะแนน รวม	IOC	แปลผล
2. ช่วงดำเนินการและลงมือเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ				
	เนื้อหาการประเมิน 2.3 เพื่อนท่านได้ให้คำแนะนำที่เกี่ยวข้องกับเอกสารประกอบการ สอน เพื่อเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	2	0.67	ใช้ได้
	ผลการประเมินและแนวทางปฏิบัติ			
	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ (หากท่านตอบว่า “ไม่ใช่” ให้ท่านดำเนินการตามแนวทาง ปฏิบัติ) <ul style="list-style-type: none"> ➢ สืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตเกี่ยวกับคำจำกัดความของ เอกสารประกอบการสอน ➢ ศึกษาเพิ่มเติมจากรูปแบบการเขียนเอกสารประกอบการสอน จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้ที่มีประสบการณ์ในการขอตำแหน่ง ผศ. มาก่อน 			
2. ช่วงดำเนินการและลงมือเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ				
	เนื้อหาการประเมิน 2.4 ท่านจัดเตรียมการวางแผนโครงการวิจัย เพื่อเสนอขอตำแหน่ง ทางวิชาการ	2	0.67	ใช้ได้
	ผลการประเมินและแนวทางปฏิบัติ			
	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ (หากท่านตอบว่า “ไม่ใช่” ให้ท่านดำเนินการตามแนวทาง ปฏิบัติ) <ul style="list-style-type: none"> ➢ ศึกษาเนื้อหาของเค้าโครงที่ท่านสนใจ ที่มีมาจากความชอบ ส่วนตัว หรือมาจากการศึกษาในระดับปริญญาเอก ➢ สอบถามผู้ที่มีประสบการณ์การขอตำแหน่ง ผศ. ที่สำเร็จมา ก่อนถึงงานวิจัย ➢ สืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต ➢ เปรียบเทียบระหว่างงานที่เคยทำมาจากประสบการณ์ที่ผ่าน มาจากงานวิจัย 			

ข้อ	ข้อคำถาม	คะแนน รวม	IOC	แปลผล
2. ช่วงดำเนินการและลงมือเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ				
	เนื้อหาการประเมิน 2.5 ท่านมีการจัดการเวลาการทำงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อสามารถดำเนินการขอตำแหน่งทางวิชาการได้	2	0.67	ใช้ได้
	ผลการประเมินและแนวทางปฏิบัติ			
	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ (หากท่านตอบว่า “ไม่ใช่” ให้ท่านดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติ) ➤ สอบถามผู้ที่มีประสบการณ์การขอตำแหน่ง ผศ. สำเร็จมาก่อน ถึงเรื่องการบริหารจัดการเวลา			

ข้อ	ข้อคำถาม	คะแนน รวม	IOC	แปลผล
2. ช่วงดำเนินการและลงมือเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ				
	เนื้อหาการประเมิน 2.6 ท่านมีการดูแลสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจอย่างเหมาะสม	2	0.67	ใช้ได้
	ผลการประเมินและแนวทางปฏิบัติ			
	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ (หากท่านตอบว่า “ไม่ใช่” ให้ท่านดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติ) ➤ ออกกำลังกาย หรือหากิจกรรมเพื่อผ่อนคลายทั้งร่างกาย ➤ สอบถามผู้ที่มีประสบการณ์การขอตำแหน่ง ผศ. ที่สำเร็จมาก่อนถึงการดูแลสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ			

ข้อ	ข้อคำถาม	คะแนน รวม	IOC	แปลผล
<p>ส่วนที่ 2 สำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ</p> <p>คำชี้แจงส่วนที่ 2 : ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการขอตำแหน่งทางวิชาการ สามารถประเมินตัวท่านเองตามเนื้อหาการประเมินและดำเนินการตามแนวทางการปฏิบัติเพื่อเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ ได้ดังนี้</p>				
<p>วัตถุประสงค์ : เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการให้การสนับสนุนทางด้านต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ในช่วงเตรียมความพร้อมก่อนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ในส่วนนี้ผู้บริหารจาก คณะ/สถาบัน/สำนัก ให้ข้อมูลและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ</p>				
<p>3. ช่วงเตรียมความพร้อมก่อนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ</p>				
<p>เนื้อหาการประเมิน</p> <p>3.1. ท่าน (ผู้บริหารจากคณะ/สถาบัน/สำนัก) ให้ข้อมูล และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ</p>	2	0.67	ใช้ได้	
<p>ผลการประเมินและแนวทางปฏิบัติ</p>				
<p><input type="checkbox"/> ใช่</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่ใช่ (หากท่านตอบว่า “ไม่ใช่” ให้ท่านดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติ)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ จัดหาผู้ให้ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับการเสนอขอตำแหน่ง ผศ. ➢ จัดให้อาจารย์ใหม่ได้พบปะพูดคุยกับผู้ที่มีประสบการณ์ในการขอตำแหน่ง ผศ. ภายในคณะ/สถาบัน/สำนัก ➢ จัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็นในการช่วยส่งเสริมพัฒนางานวิจัย 				

ข้อ	ข้อคำถาม	คะแนน รวม	IOC	แปลผล
3. ช่วงเตรียมความพร้อมก่อนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ				
	เนื้อหาการประเมิน 3.2.ท่าน (มหาวิทยาลัย) ได้รับข้อมูล คำแนะนำที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งทางวิชาการจากมหาวิทยาลัย เช่น หน้า website, การประชุมพิเศษ, การจัดอบรม ฯลฯ	2	0.67	ใช้ได้
	ผลการประเมินและแนวทางปฏิบัติ			
	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ (หากท่านตอบว่า “ไม่ใช่” ให้ท่านดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติ) <ul style="list-style-type: none"> ➢ จัดหาผู้ให้ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับการเสนอขอตำแหน่ง ผศ. ➢ มีการจัดอบรมเรื่องการขอตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจ ➢ จัดหาพี่เลี้ยง หรือคลินิกการให้คำปรึกษาด้านการขอตำแหน่งทางวิชาการโดยเฉพาะ 			
3. ช่วงเตรียมความพร้อมก่อนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ				
	เนื้อหาการประเมิน 3.3 ท่าน (มหาวิทยาลัย) มีการสนับสนุนทางด้านต่างๆ เช่น การเข้าถึงข้อมูลอุปกรณ์ที่มีจำเป็นต่อการเสนอขอ ฯลฯ	2	0.67	ใช้ได้
	ผลการประเมินและแนวทางปฏิบัติ			
	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ (หากท่านตอบว่า “ไม่ใช่” ให้ท่านดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติ) <ul style="list-style-type: none"> ➢ จัดเตรียมอุปกรณ์ที่มีความจำเป็นต่อการเสนอขอ 			

<p align="center">“คู่มือในการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของอาจารย์: กรณีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์”</p>
<p>วัตถุประสงค์</p>
<p>- เพื่อให้อาจารย์ผู้เสนอขอสามารถเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการได้</p>
<p>ขอบเขตและผู้ใช้งานคู่มือ</p>
<p>คู่มือในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ เพื่อการเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประกอบด้วยขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสม โดยเหมาะสำหรับอาจารย์ที่มีความสนใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ</p>
<p>คำจำกัดความ</p>
<p>1) การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ หมายถึง อาจารย์ใหม่ที่มีความประสงค์ในการเสนอขอในระดับตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ (โดยวิธีปกติ)</p> <p>2) อาจารย์ผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ หมายถึง อาจารย์ใหม่ที่เตรียมตัวเพื่อเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ (โดยวิธีปกติ)</p>
<p>คำชี้แจง</p>
<p>คู่มือนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ต่ออาจารย์ใหม่ที่เตรียมตัวเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ในตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ (โดยวิธีปกติ) ข้อมูลในคู่มือนี้เกิดขึ้นได้มาจากการทำวิจัยที่ศึกษาถึงกระบวนการและปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ และเป็นคำแนะนำและแนวทางเพื่อสามารถยื่นเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้สำเร็จ</p> <p>โดยให้ท่านประเมินตนเองว่าถ้ามีสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมตัวเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ โดยทำเครื่องหมาย <input checked="" type="checkbox"/> หน้าข้อความที่ท่านประเมินว่าท่านมี หากท่านไม่มีตามข้อเหล่านั้นให้ดำเนินการตามคำแนะนำที่ได้ระบุไว้ในคู่มือฉบับนี้</p>

สำหรับอาจารย์ใหม่ที่มีความสนใจในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	
คำชี้แจง : อาจารย์ใหม่ผู้ที่มีความสนใจในการเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ (โดยวิธีปกติ) สามารถประเมินตนเองตามเนื้อหาการประเมินและหากไม่มีท่านสามารถดำเนินการตามคำแนะนำเพื่อเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์	
1. ช่วงเตรียมความพร้อมก่อนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	
ประเด็นการประเมิน	ผลการประเมินตนเอง
1.1 ด้านการกำหนดเป้าหมายในอาชีพ	<input type="checkbox"/> ท่านกำหนดเป้าหมายในอาชีพอย่างชัดเจน <input type="checkbox"/> ท่านคิดว่าการทำตำแหน่งทางวิชาการ คือเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ <input type="checkbox"/> ท่านมีการกำหนดเป้าหมายในอาชีพอาจารย์ คือ ตำแหน่งในสายวิชาการสูงสุดเท่าที่ท่านสามารถทำได้
สรุปโดยรวมของการกำหนดเป้าหมาย	หากท่านประเมินแล้วพบว่า <input type="checkbox"/> ท่านมี 1 - 3 ข้อ แสดงถึงว่าท่านได้มีการกำหนดเป้าหมายในอาชีพที่ชัดเจนเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่การเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ <input type="checkbox"/> หากไม่มี ให้ท่านดำเนินการตามคำแนะนำดังต่อไปนี้ ทบทวนถึงข้อดีของการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ เช่น การได้รับตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ เป็นหนึ่งในเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ, การเป็นที่ยอมรับในแวดวงวิชาการ, มีรายได้ที่เพิ่มมากขึ้นจากการได้รับตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

1. ช่วงเตรียมความพร้อมก่อนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	
ประเด็นการประเมิน	ผลการประเมินตนเอง
1.2 ด้านการทบทวนถึงข้อดีที่ได้จากการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	<input type="checkbox"/> ท่านรับรู้ว่าการเข้าสู่ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คือหนึ่งในเส้นทางของความก้าวหน้าในอาชีพอาจารย์ <input type="checkbox"/> ท่านรับรู้ว่าการได้รับตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ แล้ว ทำให้เป็นที่ยอมรับนับถือในอาชีพมากยิ่งขึ้น <input type="checkbox"/> ท่านรับรู้ว่าการได้รับตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทำให้มีรายได้เพิ่มมากขึ้น <input type="checkbox"/> ท่านรับรู้ว่าการได้รับตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เป็นพื้นฐานในการก้าวสู่ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์
สรุปโดยรวมของการทบทวนถึงข้อดี	<p>หากท่านประเมินแล้วพบว่า</p> <input type="checkbox"/> ท่านมี 1- 4 ข้อ แสดงถึงว่าท่านได้มีรับรู้ถึงข้อดีของการเสนอขอตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ <input type="checkbox"/> หากไม่มี ให้ท่านดำเนินการตามคำแนะนำดังต่อไปนี้ 1. เมื่อท่านได้รับตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ท่านจะมีรายได้ที่เพิ่มมากขึ้น 2. เมื่อท่านได้รับตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทำให้ท่านเป็นที่ยอมรับนับถือในอาชีพมากยิ่งขึ้น 3. การได้รับตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ แสดงถึงศักยภาพของผู้เสนอขอตำแหน่งเอง ทางด้านการสอนและทางด้านผลงานทางวิชาการเป็นที่ประจักษ์

1. ช่วงเตรียมความพร้อมก่อนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	
ประเด็นการประเมิน	ผลการประเมินตนเอง
1.3 ด้านการประเมินถึงศักยภาพตนเองในการขอตำแหน่งทางวิชาการ	<input type="checkbox"/> ท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ <input type="checkbox"/> ท่านรู้ว่าท่านมีศักยภาพในการขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้ <input type="checkbox"/> ท่านได้ทบทวนศักยภาพทางด้านต่าง ๆ ของตัวท่านเอง ได้แก่ ทางด้านการวางแผนในการสอน การวางแผนในการทำงานวิจัย ฯลฯ <input type="checkbox"/> ท่านได้มีการเปรียบเทียบประสบการณ์เดิมที่ผ่านการทำวิจัยในระดับปริญญาเอกได้สำเร็จ <input type="checkbox"/> ท่านมีทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานวิจัย <input type="checkbox"/> ท่านไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในการเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้สำเร็จ <input type="checkbox"/> ท่านมีตัวแบบที่ทำให้ท่านรับรู้ถึงความสามารถที่คล้ายคลึงกันระหว่างตัวท่านกับอาจารย์ต้นแบบที่ขอตำแหน่งได้สำเร็จ
สรุปโดยรวมของการประเมินถึงศักยภาพตนเอง	หากท่านประเมินแล้วพบว่า <input type="checkbox"/> ท่านมี 1- 4 ข้อ แสดงถึงว่าท่านได้มีรับรู้ถึงข้อดีของการเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ <input type="checkbox"/> หากไม่มี ให้ท่านดำเนินการตามคำแนะนำดังต่อไปนี้ 1. ท่านสามารถเปรียบเทียบความสามารถที่คล้ายคลึงกันระหว่างอาจารย์ที่ขอตำแหน่งทางวิชาการได้สำเร็จกับตัวท่านเอง 2. ท่านเปรียบเทียบประสบการณ์เดิมที่ผ่านการจากการทำวิจัยในระดับปริญญาเอกได้สำเร็จ ทางด้านผลงานทางวิชาการ

1. ช่วงเตรียมความพร้อมก่อนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	
ประเด็นการประเมิน	ผลการประเมินตนเอง
1.4 ด้านการวางแผนในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	<p>ด้านการสอน</p> <p><input type="checkbox"/> ท่านมีการทบทวนถึงความรู้ความเข้าใจในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ</p> <p><input type="checkbox"/> ท่านเข้าใจถึงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับฯ ที่ท่านจะใช้ยื่นเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์เป็นอย่างดี</p> <p><input type="checkbox"/> ท่านมีการศึกษาถึงรายละเอียดของรูปแบบการจัดทำเอกสารประกอบการสอน ตามข้อบังคับหรือประกาศที่ท่านจะเตรียมเสนอขอ</p> <p><input type="checkbox"/> ท่านได้เตรียมและวางแผนในเรื่องการสอนและการทำเอกสารประกอบการสอน</p> <p><input type="checkbox"/> ท่านมีรายวิชา และเอกสารประกอบการสอนที่สามารถนำมายื่นเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้</p>
สรุปโดยรวมของการวางแผนด้านการสอน	<p>หากท่านประเมินแล้วพบว่า</p> <p><input type="checkbox"/> ท่านมี 1 - 4 ข้อ แสดงถึงว่าท่านได้มีการวางแผนด้านการสอนในการเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์</p> <p><input type="checkbox"/> หากไม่มี ให้ท่านดำเนินการตามคำแนะนำดังต่อไปนี้</p> <p>1. ท่านควรมีการวางแผนเรื่องเอกสารประกอบการสอนในกรณีที่มีผู้สอนร่วมในรายวิชา ถึงการแบ่งสัดส่วนที่ชัดเจนเพื่อนำมาเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์</p> <p>2. ท่านศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมรูปแบบการเขียนเอกสารประกอบการสอน จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้ที่มีประสบการณ์ในการขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์มาก่อน</p>

1. ช่วงเตรียมความพร้อมก่อนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	
ประเด็นการประเมิน	ผลการประเมินตนเอง
สรุปโดยรวมของการวางแผน ด้านการสอน	3. ท่านศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมรูปแบบการเขียน เอกสารประกอบการสอนอย่างละเอียดตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับฯ ที่ท่านเตรียมเสนอขอตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์

1. ช่วงเตรียมความพร้อมก่อนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	
ประเด็นการประเมิน	ผลการประเมินตนเอง
1.5 ด้านการวางแผนในการเสนอขอ ตำแหน่งทางวิชาการ	<p>ด้านผลงานทางวิชาการที่ใช้นเสนอขอ</p> <p><input type="checkbox"/> ท่านมีการทบทวนถึงความรู้ความเข้าใจในการ เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ</p> <p><input type="checkbox"/> ท่านเข้าใจถึงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับฯ ที่ท่านจะใช้ ยื่นเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์เป็นอย่างดี</p> <p><input type="checkbox"/> ท่านได้เตรียมและวางแผนในการทำงานวิจัยเพื่อ เสนอขอตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์</p> <p><input type="checkbox"/> ท่านมีหัวข้อ โครงการวิจัย เพื่อนำมาทำงานวิจัยใน การเสนอขอตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้</p> <p><input type="checkbox"/> ท่านมีการเตรียมการเผยแพร่ผลงานตามแหล่งการ เผยแพร่ที่ระเบียบได้กำหนดไว้</p> <p><input type="checkbox"/> ท่านมีผลงานทางวิชาการตามจำนวนที่กฎ ระเบียบ ข้อบังคับฯ ได้กำหนดไว้</p>
สรุปโดยรวมของการวางแผน ด้านผลงานทางวิชาการที่ใช้น เสนอขอ	<p>หากท่านประเมินแล้วพบว่า</p> <p><input type="checkbox"/> ท่านมี 1 - 4 ข้อ แสดงถึงว่าท่านได้มีการวางแผน ด้านผลงานทางวิชาการที่ใช้นเสนอขอในการ เสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์</p>

1. ช่วงเตรียมความพร้อมก่อนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	
ประเด็นการประเมิน	ผลการประเมินตนเอง
<p>สรุปโดยรวมของการวางแผน ด้านผลงานทางวิชาการที่ใช้ยื่น เสนอขอ</p>	<p><input type="checkbox"/> หากไม่มี ให้ท่านดำเนินการตามคำแนะนำ ดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. วางแผนเรื่องการทำวิจัย เริ่มต้นจากเรื่องที่มีความ สนใจที่ต่อเนื่องมาจากปริญญาเอก 2. การทำวิจัย ศึกษาถึงเรื่องขอเรื่องทุนในการทำ วิจัย ออกแบบงานวิจัยให้มีความชัดเจน เพื่อขอทุน การวิจัยได้ 3. ในกรณีที่มีผลงานวิจัยอยู่แล้ว สามารถดูถึง ความเกี่ยวข้องของงานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว กับสาขา ที่เสนอขอว่ามีความสอดคล้องกับสาขาที่เสนอขอ หรือไม่ 4. ในกรณีที่ผลงานจะต้องนำไปเผยแพร่ในวารสาร การค้ำนึ่งถึงวารสารที่ใช้เวลาในการตอบรับและ ฐานข้อมูลวารสาร ตามกฎเกณฑ์ ประกาศ ข้อบังคับ ที่ท่านเตรียมเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วย ศาสตราจารย์

1. ช่วงเตรียมความพร้อมก่อนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	
ประเด็นการประเมิน	ผลการประเมินตนเอง
1.6 ด้านข้อมูล คำแนะนำ ที่เกี่ยวข้องกับการขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์	<input type="checkbox"/> เมื่อท่านมีข้อสงสัย เพื่อนร่วมงานของท่านได้ให้คำแนะนำ เรื่องการกรอกข้อมูลในเอกสารต่าง ๆ เช่น แบบประวัติ ก.พ.อ., การนับชั่วโมง การนับหน่วยกิต, การเขียนเอกสารประกอบการสอน การเตรียมเอกสารต่าง ๆ ในการยื่นเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ <input type="checkbox"/> เมื่อท่านที่ข้อสงสัย เพื่อนร่วมงานของท่านได้ให้ตัวอย่างเอกสาร เช่น แบบประวัติ ก.พ.อ., ตัวอย่างเอกสารประกอบการสอน, ข้อมูลผู้ขอรับประเมิน, ตัวอย่างการเตรียมเอกสารเพื่อยื่นเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์
สรุปโดยรวมของด้านข้อมูล คำแนะนำ ที่เกี่ยวข้องกับการขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์	หากท่านประเมินแล้วพบว่า <input type="checkbox"/> ท่านมี 1 - 2 ข้อ แสดงถึงว่าท่านได้มีการวางแผนด้านผลงานทางวิชาการที่ใช้ยื่นเสนอขอในการเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ <input type="checkbox"/> หากไม่มี ให้ท่านดำเนินการตามคำแนะนำดังต่อไปนี้ 1. ท่านสามารถสอบถามกับเจ้าหน้าที่คณะหรือเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยเรื่องการขอตำแหน่งทางวิชาการ 2. ท่านสามารถศึกษาเพิ่มเติมจากแหล่งข้อมูลหน้าเว็บไซต์การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ จากฝ่ายวิชาการของมหาวิทยาลัย ถึงรายละเอียดของข้อบังคับ, ประกาศ, ระเบียบได้กำหนดไว้

2. ช่วงดำเนินการและลงมือเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	
ประเด็นการประเมิน	ผลการประเมินตนเอง
2.1 ด้านเอกสารที่ส่งประกอบการขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ตามเกณฑ์ข้อบังคับฯ และจำนวนที่ท่านได้เลือกเสนอขอ	<input type="checkbox"/> ท่านได้กรอกแบบฟอร์ม ก.พ.อ. 03 <input type="checkbox"/> ท่านได้มีเอกสารประกอบการสอน, ข้อมูลผู้ขอรับการประเมิน, เอกสารรับรองภาระงานสอน <input type="checkbox"/> ท่านมีผลงานทางวิชาการที่ใช้ยื่นเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ <input type="checkbox"/> ท่านมีแบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมตามผลงานที่ใช้ยื่นเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ <input type="checkbox"/> ท่านมีเอกสารรับรองวารสารทางวิชาการ <input type="checkbox"/> ท่านมีแบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ <input type="checkbox"/> ท่านมีแบบรับรองจริยธรรมการวิจัยในคนและสัตว์
สรุปโดยรวมของด้านเอกสารที่ส่งประกอบการขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์	หากท่านประเมินแล้วพบว่า <input type="checkbox"/> ท่านมี 1 - 7 ข้อ แสดงถึงว่าท่านได้มีการดำเนินการด้านเอกสารที่ใช้ยื่นเสนอขอในการเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ <input type="checkbox"/> หากไม่มี ให้ท่านดำเนินการตามคำแนะนำดังต่อไปนี้ 1. ท่านสามารถสอบถามกับเจ้าหน้าที่คณะหรือเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยเรื่องการขอตำแหน่งทางวิชาการ 2. ท่านสามารถศึกษาเพิ่มเติมจากแหล่งข้อมูลหน้าเว็บไซต์การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ จากฝ่ายวิชาการของมหาวิทยาลัย

2. ช่วงดำเนินการและลงมือเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	
ประเด็นการประเมิน	ผลการประเมินตนเอง
2.2 ด้านการจัดการเวลาที่เหมาะสม	<input type="checkbox"/> ท่านแบ่งเวลาที่ชัดเจนจากการทำงาน เช่น หลังเลิกงาน หรือในช่วงเวลาที่ท่านไม่มีภาระงานด้านอื่น เพื่อมาขอตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์
สรุปโดยรวมของด้านเอกสารที่ส่งประกอบการขอตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์	หากท่านประเมินแล้วพบว่า <input type="checkbox"/> ท่านมี 1 ข้อ แสดงถึงว่าท่านได้มีการจัดการเวลาที่เหมาะสม <input type="checkbox"/> หากไม่มี ให้ท่านดำเนินการตามคำแนะนำดังต่อไปนี้สอบถามจากผู้ที่มีประสบการณ์การขอตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ที่สำเร็จมาก่อนถึงการบริหารจัดการเวลา
2. ช่วงดำเนินการและลงมือเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	
ประเด็นการประเมิน	ผลการประเมินตนเอง
2.3 ด้านสุขภาพ	<input type="checkbox"/> ท่านมีการดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจอย่างเหมาะสมในระหว่างที่ขอตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ <input type="checkbox"/> ท่านมีกิจกรรมผ่อนคลายความเครียดจากการขอตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์อย่างเหมาะสม
สรุปโดยรวมของด้านสุขภาพ	หากท่านประเมินแล้วพบว่า <input type="checkbox"/> ท่านมี 1 - 2 ข้อ แสดงถึงว่าท่านได้มีการดูแลสุขภาพที่เหมาะสม <input type="checkbox"/> หากท่าน ไม่มี ให้ท่านดำเนินการตามคำแนะนำดังต่อไปนี้ 1. ควรมีกิจกรรมผ่อนคลายความเครียดอย่างเหมาะสม 2. สอบถามการดูแลสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจจากผู้ที่มีประสบการณ์การขอตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ที่สำเร็จมาก่อน

“คู่มือในการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของอาจารย์: กรณีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์” (ของคณะ/สถาบัน/สำนัก)
วัตถุประสงค์
เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการให้การสนับสนุนทางด้านต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม
ขอบเขตและผู้ใช้งานคู่มือ
คู่มือนี้สำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อช่วยส่งเสริมและสนับสนุนอาจารย์ใหม่ ที่จะเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประกอบด้วยขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสม โดยเหมาะสำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ
คำจำกัดความ
<p>1) การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ หมายถึง อาจารย์ใหม่ที่มีความประสงค์ในการเสนอขอในระดับตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ (โดยวิธีปกติ)</p> <p>2) อาจารย์ผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ หมายถึง อาจารย์ใหม่ที่เตรียมตัวเพื่อเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ (โดยวิธีปกติ)</p>
คำชี้แจง
<p>คู่มือนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ต่ออาจารย์ใหม่ที่เตรียมตัวเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ในตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ (โดยวิธีปกติ) ข้อมูลในคู่มือนี้เกิดขึ้นได้มาจากการทำวิจัยที่ศึกษาถึงกระบวนการและปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ และเป็นคำแนะนำและแนวทางเพื่อสามารถยื่นเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้สำเร็จ</p> <p>โดยให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องประเมินตนเองว่าถ้ามีสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมตัวเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ โดยทำเครื่องหมาย <input checked="" type="checkbox"/> หน้าข้อความที่ท่านประเมินว่าท่านมี หากท่านไม่มีตามข้อเหล่านั้นให้ดำเนินการตามคำแนะนำที่ได้ระบุไว้ในคู่มือฉบับนี้</p>
สำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ
คำชี้แจง: ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการขอตำแหน่งทางวิชาการ สามารถประเมินตามเนื้อหาการประเมินและสามารถดำเนินการตามแนวทางการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้สำเร็จ

ช่วงเตรียมความพร้อมก่อนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	
ประเด็นการประเมิน	ผลการประเมินตนเอง
<p>- คณะ/สถาบัน/สำนัก มีการวางแผน และจัดเตรียมสิ่งที่สนับสนุนในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ</p>	<p><input type="checkbox"/> ท่านจัดการรายวิชาที่ให้อาจารย์ใหม่ สามารถนำมา ยื่นเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ได้</p> <p><input type="checkbox"/> ท่านจัดให้อาจารย์ใหม่ได้พบปะพูดคุยกับผู้ที่มิ ประสพการณ์ในการขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภายในคณะ/สถาบัน/สำนัก</p> <p><input type="checkbox"/> ท่านจัดหาพี่เลี้ยงที่ให้คำปรึกษาด้านการขอตำแหน่ง ทางวิชาการโดยเฉพาะ</p> <p><input type="checkbox"/> ท่านจัดหาผู้ให้ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับการเสนอขอ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์</p> <p><input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่คณะของท่านได้ให้ คำแนะนำในเรื่องของ การขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์</p> <p><input type="checkbox"/> ท่านจัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็นในการช่วยส่งเสริม พัฒนางานวิจัย</p> <p><input type="checkbox"/> ท่านแจ้งถึงข้อมูลแหล่งทุนที่จำเป็นต่ออาจารย์เพื่อ เตรียมยื่นเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์</p> <p><input type="checkbox"/> ท่านมีระบบการติดตามการเสนอขอภายในคณะ/ สถาบัน/สำนักเพื่อให้ทราบถึงขั้นตอน</p>
<p>สรุปโดยรวมของการวางแผนและ จัดเตรียมของคณะ/สถาบัน/สำนัก</p>	<p>หากท่านประเมินแล้วพบว่า</p> <p><input type="checkbox"/> มี 1- 2 ข้อ ท่านเตรียมความพร้อมให้กับอาจารย์ ผู้เสนอขอในระดับที่น้อย ควรมีสิ่งสนับสนุนเตรียม ความพร้อมให้กับผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ</p> <p><input type="checkbox"/> มี 1- 4 ข้อ ท่านได้เตรียมความพร้อมในระดับปาน กลางให้กับผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ</p> <p><input type="checkbox"/> มี 1- 7 ข้อ ท่านได้เตรียมความพร้อมในระดับที่ เหมาะสมให้กับผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ</p>

“คู่มือในการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของอาจารย์: กรณีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์” (ของมหาวิทยาลัย)
วัตถุประสงค์
เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการให้การสนับสนุนทางด้านต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม
ขอบเขตและผู้ใช้งานคู่มือ
คู่มือนี้สำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อช่วยส่งเสริมและสนับสนุนอาจารย์ใหม่ ที่จะเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประกอบด้วยขั้นตอนและแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสม โดยเหมาะสำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ
คำจำกัดความ
<p>1) การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ หมายถึง อาจารย์ใหม่ที่มีความประสงค์ในการเสนอขอในระดับตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ (โดยวิธีปกติ)</p> <p>2) อาจารย์ผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ หมายถึง อาจารย์ใหม่ที่เตรียมตัวเพื่อเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ (โดยวิธีปกติ)</p>
คำชี้แจง
<p>คู่มือนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ต่ออาจารย์ใหม่ที่เตรียมตัวเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ในตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ (โดยวิธีปกติ) ข้อมูลในคู่มือนี้เกิดขึ้นได้มาจากการทำวิจัยที่ศึกษาถึงกระบวนการและปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ และเป็นคำแนะนำและแนวทางเพื่อสามารถยื่นเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้สำเร็จ</p> <p>โดยให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องประเมินตนเองว่าถ้ามีสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมตัวเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ โดยทำเครื่องหมาย <input checked="" type="checkbox"/> หน้าข้อความที่ท่านประเมินว่าท่านมี หากท่านไม่มีตามข้อเหล่านั้นให้ดำเนินการตามคำแนะนำที่ได้ระบุไว้ในคู่มือฉบับนี้</p>
สำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ
คำชี้แจง: ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการขอตำแหน่งทางวิชาการ สามารถประเมินตามเนื้อหาการประเมินและสามารถดำเนินการตามแนวทางการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้สำเร็จ

ช่วงเตรียมความพร้อมก่อนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	
ประเด็นการประเมิน	ผลการประเมินตนเอง
- มหาวิทยาลัย มีการวางแผนและจัดเตรียมสิ่งที่สนับสนุนในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ	<input type="checkbox"/> ท่านมีการจัดโครงการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ เพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพอาจารย์ <input type="checkbox"/> ท่านมีการจัดอบรมเรื่องการขอตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจ <input type="checkbox"/> มีเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยได้ให้ คำแนะนำในเรื่องของการขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ <input type="checkbox"/> ท่านจัดหาพี่เลี้ยง หรือคลินิกการให้คำปรึกษาด้านการขอตำแหน่งทางวิชาการโดยเฉพาะ <input type="checkbox"/> ท่านมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพที่จำเป็นต่อการทำผลงานทางวิชาการ <input type="checkbox"/> ท่านจัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็นในการช่วยส่งเสริมพัฒนางานวิจัย <input type="checkbox"/> ท่านมีระบบการติดตามการเสนอขอเพื่อให้ทราบถึงขั้นตอน
สรุปโดยรวมของการวางแผนและจัดเตรียมของมหาวิทยาลัย	หากท่านประเมินแล้วพบว่า <input type="checkbox"/> มี 1- 2 ข้อ ท่านเตรียมความพร้อมให้กับอาจารย์ผู้เสนอขอในระดับที่น้อย ควรมีสิ่งสนับสนุนเตรียมความพร้อมให้กับผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ <input type="checkbox"/> มี 1- 4 ข้อ ท่านได้เตรียมความพร้อมในระดับปานกลางให้กับผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ <input type="checkbox"/> มี 1- 6 ข้อ ท่านได้เตรียมความพร้อมในระดับที่เหมาะสมให้กับผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	จิตาภา ทัพวงศ์
วัน เดือน ปี เกิด	29 มกราคม 2532
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่อยู่ปัจจุบัน	เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

