

การประเมินประสิทธิภาพของการบริหารแนวปฏิบัติการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
สถาบันพระบรมราชชนก

An Evaluation of the Effectiveness of the Management Practices for
Academic Position Appointments at the Praboromarajchanok Institute

นิตสรา อินทร์เจริญ

Nitsara Incharoen

กองทรัพยากรบุคคล สถาบันพระบรมราชชนก

*Corresponding author, e-mail: Nitsara23@hotmail.com

Received: 12 April 2024; Revised: 30 April 2025; Accepted: 13 May 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยแบบภาคตัดขวางนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ประสิทธิภาพของการบริหารแนวปฏิบัติการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ 2) ความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ และ 3) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ สถาบันพระบรมราชชนก กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก 210 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อกับเนื้อหาระหว่าง 0.67 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และ Chi-square

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพแนวปฏิบัติการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.27$, $SD = 0.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านบุคลากรที่รับผิดชอบ ($M = 3.41$, $SD = 1.06$) รองลงมาคือ ด้านความชัดเจน ($M = 3.34$, $SD = 1.02$) ด้านลักษณะของแนวปฏิบัติ ($M = 3.24$, $SD = 0.96$) ด้านการนำไปใช้ ($M = 3.22$, $SD = 1.10$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความพึงพอใจต่อการดำเนินงาน ($M = 3.15$, $SD = 1.07$) และพบว่า ปัจจัยระดับการศึกษา ลักษณะของแนวปฏิบัติ การนำไปใช้ และความชัดเจนของแนวปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ สถาบันพระบรมราชชนก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ฉะนั้น สถาบันพระบรมราชชนกควรมีการกำหนดนโยบาย สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมทางวิชาการ และจัดหน่วยให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการให้กับอาจารย์ที่จะยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ

คำสำคัญ : การข้อกำหนดตำแหน่ง, ประสิทธิภาพ, แนวปฏิบัติ, ตำแหน่งทางวิชาการ, สถาบันพระบรมราชชนก

Abstract

This cross-sectional study aimed to examine: 1) the effectiveness of the implementation of academic rank appointment guidelines, 2) the desire of instructors to attain academic positions, and 3) the factors associated with instructors' desire to attain academic positions at the Praboromarajchanok Institute. The sample group consisted of 210 instructors engaged in teaching duties at colleges under the Praboromarajchanok Institute. The research instrument used was a questionnaire. The quality of the instrument was verified by three experts, with the item-content validity index ranging from 0.67 to 1.00. The reliability coefficient was 0.98. Data were analyzed using descriptive statistics and Chi-square tests.

The research findings revealed that the overall effectiveness of the academic rank appointment guidelines was at a moderate level ($M = 3.27$, $SD = 0.99$). When examined by aspect, the highest mean score was for the "responsible personnel" aspect ($M = 3.41$, $SD = 1.06$), followed by "clarity" ($M = 3.34$, $SD = 1.02$), "characteristics of the guidelines" ($M = 3.24$, $SD = 0.96$), "implementation" ($M = 3.22$, $SD = 1.10$), and the lowest was "satisfaction with the operation" ($M = 3.15$, $SD = 1.07$). It was also found that the factors of educational level, characteristics of the guidelines, implementation, and clarity were significantly associated with instructors' desire to attain academic positions at the Praboromarajchanok Institute at the 0.05 significance level.

Therefore, the Praboromarajchanok Institute should establish policies, foster an academic environment and culture, and set up advisory units to support instructors in the academic rank application process.

Keywords : Academic rank application, Effectiveness, Guidelines, Academic Position, Praboromarajchanok Institute

บทนำ

สถาบันพระบรมราชชนกเป็นสถาบันการศึกษาเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพที่จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ เป็นสถาบันที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นส่วนราชการอยู่ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2562 โดยกำหนดวัตถุประสงค์ให้สถาบันพระบรมราชชนกมีหน้าที่เพื่อการผลิตและพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของกระทรวงสาธารณสุข (ราชกิจจานุเบกษา, 2562) ซึ่งกำหนดให้สถาบันมีหน้าที่ 7 ประการ คือ 1) ผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวนโยบายของประเทศ เพื่อให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถทางวิชาการและทักษะในเชิงวิชาชีพ เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสำนึกต่อสังคม และพัฒนาเพื่อให้มีศักยภาพในการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) มีการจัดการศึกษา การวิจัย ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยเพื่อสร้างหรือพัฒนาองค์ความรู้และนำความรู้ไปใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ 3) พัฒนานักศึกษาทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพให้มีมาตรฐานและคุณภาพทางวิชาการให้เป็นที่ยอมรับในระดับประเทศและนานาชาติ 4) ส่งเสริมให้เกิดโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาตามความต้องการของชุมชน 5) ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมโดยเน้นความร่วมมือกับชุมชน 6) ให้บริการด้านการแพทย์และการสาธารณสุข 7) ส่งเสริมและทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม จากหน้าที่ซึ่งได้กำหนดไว้ในมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2562 นั้น การใด ๆ ก็ตามที่จะทำให้สถาบันพระบรมราชชนกบรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้นต้องดำเนินการโดยบุคลากรในระดับต่าง ๆ ของสถาบันพระบรมราชชนก โดยเฉพาะการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ซึ่งเป็นพันธกิจหลักที่สำคัญ 4 ประการของสถาบันการศึกษา

ในระดับอุดมศึกษา คือ 1) การผลิตบัณฑิต 2) การวิจัย 3) การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และ 4) การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ซึ่งโดยปกติบุคลากรที่ดำเนินงาน คือ คณาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาลัยต่าง ๆ สังกัดพระบรมราชชนก ภายใต้การบริหารจัดการของ 3 คณะ คือ คณะพยาบาลศาสตร์ จำนวน 30 แห่ง คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ จำนวน 9 แห่ง และคณะแพทยศาสตร์ จำนวน 3 แห่ง รวมทั้งสิ้น 42 แห่ง ที่ทำหน้าที่ในการผลิตและพัฒนาบุคลากรสุขภาพที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและประเทศ

โดยเฉพาะสังคมยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา และประทุมทอง ไตรรัตน์, 2566) การปฏิบัติงานของอาจารย์จึงต้องเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคปัจจุบันที่ต่อเนื่องไปอย่างรวดเร็วซึ่งเป็นสังคมที่เต็มไปด้วยเหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่พลิกผัน ไม่แน่นอน มีความซับซ้อนและคลุมเครือ อันส่งผลกระทบต่อทุกองค์ประกอบของสังคม รวมถึงอาจารย์ผู้สอนซึ่งเป็นบุคลากรหลักในสายวิชาการของสถาบันพระบรมราชชนกก็ได้รับผลจากการเปลี่ยนแปลงอันรวดเร็วและรุนแรงนั้นด้วยเช่นกัน ซึ่งผลที่เกิดขึ้นนั้นส่วนหนึ่งกระทบไปถึงประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของสถาบันพระบรมราชชนก จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและการเคลื่อนไหวของสังคมในรูปแบบใหม่ ดังนั้น สถาบันพระบรมราชชนกจึงจำเป็นต้องสร้างความพร้อมในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร และศักยภาพขององค์กรให้สามารถอยู่รอดได้

อาจารย์ผู้สอนเป็นบุคลากรหลักที่เป็นกลไกสำคัญที่มีบทบาท ภาระ และหน้าที่ (กมลวรรณจันทร์, 2564) โดยตรงในการบริหารและจัดการหลักสูตร รวมถึงการพัฒนานักศึกษาในด้านต่าง ๆ ให้

เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อให้ให้นักศึกษาได้เรียนรู้ มีความเท่าทัน ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นต่อการใช้ชีวิตของนักศึกษา ดังนั้น อาจารย์สายวิชาการที่ทำหน้าที่การสอนในวิทยาลัยต่าง ๆ จึงเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่ายิ่งของสถาบันพระบรมราชชนก (กรณีการ์ สุวรรณศรี, 2557) ทั้งนี้ การผลักดันให้สถาบันพระบรมราชชนกบรรลุพันธกิจและเป้าประสงค์ที่สำคัญทั้ง 4 ประการ ซึ่งเป็นเป้าหมายที่เน้นความต้องการหลายด้าน ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลในสายวิชาการของสถาบันพระบรมราชชนกจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงเป้าหมายในทุกด้าน ซึ่งประกอบด้วยการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่จะต้องดำเนินการควบคู่ไปกับเป้าหมายของอาจารย์สายการสอนด้วย ซึ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและเหมาะสมจึงเป็นข้อมูลสารสนเทศประกอบการบริหารองค์การที่สำคัญที่ผู้บริหารจะต้องมีความรู้และเข้าใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการของสถาบันพระบรมราชชนก (วิณา พิงวิวัฒน์ นิกุล, 2561) ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ 6 ด้าน คือ 1) การจัดหาคนที่เหมาะสมในตำแหน่ง 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) การจัดการค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ 4) แรงงานสัมพันธ์ 5) การจัดการด้านสุขภาพและความปลอดภัยในองค์การ และ 6) สภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบ องค์ประกอบสำคัญทั้ง 6 ด้านจะส่งผลต่อการพัฒนาสถาบันพระบรมราชชนก

สิ่งสำคัญมาสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรทางด้านวิชาการของสถาบันพระบรมราชชนก คือ การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ซึ่งสถาบันพระบรมราชชนกมีแนวทางการปฏิบัติในการขอตำแหน่งทางวิชาการ มีนโยบายในการส่งเสริม สนับสนุน และให้ความสำคัญในการปฏิบัติให้อาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งตำแหน่งทางวิชาการเป็นกลไกในการบ่งบอกลักษณะงานและประสบการณ์ของผู้สอนที่เป็นช่องทางในการ

พัฒนาคุณภาพวิชาการและนวัตกรรมของประเทศ รวมทั้งครอบคลุมผลงานที่อาจารย์ได้นำความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาของตนมาใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชน สังคม หรือประเทศ ตลอดจนผลักดันให้สถาบันพระบรมราชชนกได้ก้าวสู่ความเป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำระดับนานาชาติตามที่กำหนดไว้ คือ “World Class University for Primary Care”

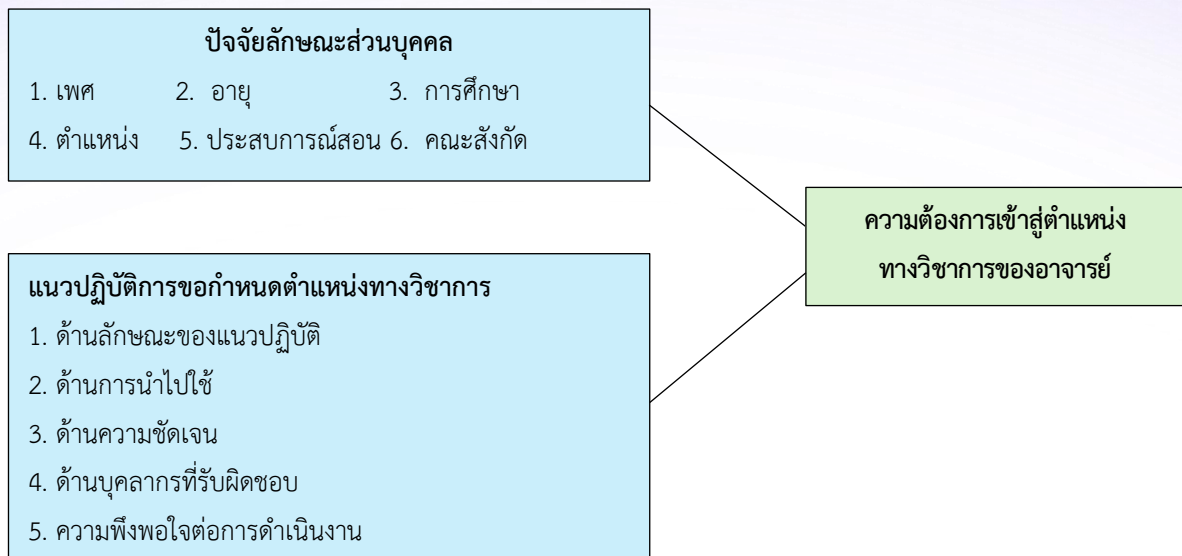
จากความสำเร็จและความเป็นมาของปัญหาการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของสถาบันพระบรมราชชนกจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการแนวปฏิบัติการขอตำแหน่งตำแหน่งทางวิชาการของสถาบันพระบรมราชชนก เพื่อจะนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาแนวปฏิบัติการขอตำแหน่งทางวิชาการ และเพื่อการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของการบริหารแนวปฏิบัติการขอตำแหน่งตำแหน่งทางวิชาการสถาบันพระบรมราชชนก
2. เพื่อศึกษาความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ สถาบันพระบรมราชชนก
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์สถาบันพระบรมราชชนก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จากการทบทวนวรรณกรรม และได้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพอาจารย์ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการขอตำแหน่งตำแหน่งทางวิชาการของสถาบันพระบรมราชชนก ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้เป็นวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional study)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ที่ขอตำแหน่งทางวิชาการในปีงบประมาณ 2568 จำนวน 446 คน

กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560) ได้กลุ่มตัวอย่าง 250 คน

การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

เกณฑ์การคัดกลุ่มตัวอย่างเข้า (Inclusion criteria) ดังนี้ 1) เป็นอาจารย์ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก 2) ส่งประเมินการขอเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และ 3) ยินยอมเข้าร่วมการวิจัยด้วยความสมัครใจ

เกณฑ์การคัดกลุ่มตัวอย่างออก (Exclusion criteria) ดังนี้ 1) กลุ่มตัวอย่างที่ไม่สมัครใจในการเข้าร่วมวิจัย 2) กลุ่มตัวอย่างไม่ส่งแบบสอบถามที่ส่งคืน และ 3) ข้อมูลในแบบสอบถามไม่ครบถ้วน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีเนื้อหาเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพอาจารย์ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการขอตำแหน่งทางวิชาการของสถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) การศึกษา 4) ตำแหน่ง 5) ประสบการณ์สอน และ 6) คณะสังกัด โดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดและปลายเปิด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการบริหารแนวปฏิบัติการขอตำแหน่งทางวิชาการสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 25 ข้อ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านลักษณะของแนวปฏิบัติ จำนวน 5 ข้อ 2) ด้านการนำไปใช้ จำนวน 5 ข้อ

3) ด้านความชัดเจน 5 ข้อ 4) ด้านบุคลากรที่รับผิดชอบ 5 ข้อ และ 5) ความพึงพอใจต่อการดำเนินงาน 5 ข้อ ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1967) ดังนี้

ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
มากที่สุด 5	1
มาก 4	2
ปานกลาง 3	3
น้อย 2	4
น้อยที่สุด 1	5

การแปลผล โดยผู้วิจัยแบ่งระดับประสิทธิภาพกำหนดออกเป็น 2 ระดับ ตามแนวคิดของสุริพันธุ์วรพงษ์ (2558) โดยคะแนนที่น้อยกว่าค่าเฉลี่ยหมายถึง มีความคิดเห็นระดับต่ำ และคะแนนที่มีตั้งแต่ค่าเฉลี่ยขึ้นไป หมายถึง มีความคิดเห็นระดับสูง แบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ระดับต่ำ (1.00–3.24) และระดับสูง (3.25–5.00)

ส่วนที่ 3 ความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1967) โดยพิจารณาข้อความในแต่ละข้อที่เกี่ยวกับความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการว่าอยู่ในระดับใด ซึ่งมีทั้งข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลผล ผู้วิจัยแปลงคะแนนความต้องการโดยจัดระดับความต้องการเป็น 2 ระดับ เพื่อนำไปทดสอบหาความสัมพันธ์ โดยใช้สถิติ Chi-square ดังนี้ ระดับคะแนน 4 และ 5 = มีความต้องการมาก ระดับคะแนน 1, 2 และ 3 = มีความต้องการน้อย

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาความสมบูรณ์ ความถูกต้อง และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำผลการพิจารณาวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ด้วยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC) ระหว่าง 0.67 – 1.00

จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาการท่าวิจัยไปทดลองใช้ (Try Out) กับสถานศึกษาที่มีบทบาทในการให้การศึกษาเฉพาะทางและมีความคล้ายคลึงในการบริหารงานกับสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990) ดังนี้

ด้านลักษณะของแนวปฏิบัติ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93

ด้านการนำไปใช้ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97

ด้านความชัดเจน มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96

ด้านบุคลากรที่รับผิดชอบ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95

ด้านความพึงพอใจต่อการดำเนินงาน มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96

ทั้งฉบับ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. หลังจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์อนุมัติรับรอง ผู้วิจัยประสานงานทำหนังสือถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยทุกแห่งที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัย

2. ผู้วิจัยจัดเตรียมแบบสอบถามและหนังสือยินยอมเข้าร่วมการวิจัยเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างลงนามแสดงความยินยอมก่อนการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมทั้งเอกสารข้อมูลสำหรับผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยและหนังสือยินยอมไปแต่ละวิทยาลัย โดยมีนักทรัพยากรบุคคล (ผู้ช่วยนักวิจัย) เป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลและทำหน้าที่อธิบายและชี้แจงรายละเอียด พร้อมทำความเข้าใจเกี่ยวกับแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง และทำการอธิบายรายละเอียดและสาระสำคัญของแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่าง

4. ผู้ช่วยวิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เมื่อครบตามจำนวน นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้

วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และตัวแปรที่ศึกษา

2. สถิติเชิงอ้างอิง ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติ Chi-square Test และ Fisher's Exact Test

จริยธรรมการวิจัย

การศึกษานี้ได้ผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา รหัสจริยธรรมการวิจัย SCPHYLIRB – 2567/037 เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2567

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าประมาณ 2 ใน 3 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 78.0) มีอายุเฉลี่ย 48.66 ปี มากกว่าครึ่งสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก (ร้อยละ 53.2) มากกว่า 4 ใน 5 ดำรงตำแหน่งในการปฏิบัติงานด้านการสอน (ร้อยละ 86.00) มีประสบการณ์การสอนโดยเฉลี่ย 20.15 ปี มากสุดที่ 40 ปี และประมาณ 2 ใน 3 ปฏิบัติงานในคณะพยาบาลศาสตร์ (ร้อยละ 76.8)

2. ประสิทธิภาพของการบริหารแนวปฏิบัติการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ สถาบันพระบรมราชชนก ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละ และประสิทธิภาพของการบริหารแนวปฏิบัติการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ สถาบันพระบรมราชชนก

ประสิทธิภาพของการบริหาร	ระดับต่ำ		ระดับสูง	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ด้านลักษณะแนวปฏิบัติ	127	50.8	123	49.2
ด้านการนำไปใช้	126	50.4	124	49.6
ด้านความชัดเจน	121	48.4	129	51.6

ประสิทธิภาพของการบริหาร	ระดับต่ำ		ระดับสูง	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ด้านบุคลากรที่รับผิดชอบ	122	48.8	128	51.2
ด้านความพึงพอใจต่อการดำเนินงาน	127	50.8	123	49.2

จากตารางที่ 1 พบว่า ทุกด้านของประสิทธิภาพของการบริหารสัดส่วนระหว่างระดับต่ำและสูงใกล้เคียงกัน โดยด้านที่มีประสิทธิภาพส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง คือ ด้านความชัดเจน และด้านบุคลากรที่รับผิดชอบ (ร้อยละ 51.6 และ 51.2) ส่วนด้าน

ลักษณะแนวปฏิบัติ ด้านการนำไปใช้ และด้านความพึงพอใจ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำ (ร้อยละ 50.8, 50.4 และ 50.8) ตามลำดับ

3. การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ สถาบันพระบรมราชชนก ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวน ร้อยละ และระดับของความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์สถาบันพระบรมราชชนก

ระดับความต้องการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับต่ำ	28	11.2
ระดับสูง	237	94.8
รวม	250	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า มากกว่าร้อยละ 90 มีความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์สถาบันพระบรมราชชนก อยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 94.8)

3. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ สถาบันพระบรมราชชนก ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ สถาบันพระบรมราชชนก โดยใช้สถิติ Chi-square

ปัจจัย	ความต้องการน้อย		ความต้องการมาก		χ^2	p-value
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ		
อายุ					0.357	.550
น้อยกว่า 45 ปี	10	13.0	67	87.0		
มากกว่า 45 ปี	18	10.4	155	89.6		
ระดับการศึกษา					38.456	<.001
ปริญญาตรี	7	70.0	3	30.0		
ปริญญาโท	13	12.1	94	87.9		
ปริญญาเอก	8	6.0	125	94.0		

ปัจจัย	ความต้องการน้อย		ความต้องการมาก		χ^2	p-value
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ		
ตำแหน่ง					1.445	.245
การบริหาร	6	17.1	29	82.9		
ผู้สอน	22	10.2	19.3	89.9		
คณะที่สังกัด					0.056	.814
พยาบาลศาสตร์	22	11.50	170	88.5		
สาธารณสุขศาสตร์	6	10.3	52	89.7		
ลักษณะของแนวปฏิบัติ					5.369	.021
ระดับต่ำ	20	15.7	107	84.3		
ระดับสูง	8	6.5	115	93.5		
การนำไปใช้					3.844	.049
ระดับต่ำ	19	15.1	107	84.9		
ระดับสูง	9	7.3	115	92.7		
ความชัดเจน					3.186	.074
ระดับต่ำ	18	14.9	103	85.1		
ระดับสูง	10	7.8	119	92.2		
บุคลากรที่รับผิดชอบ					0.287	.689
ระดับต่ำ	15	12.3	107	87.7		
ระดับสูง	13	10.2	115	89.8		
ความพึงพอใจต่อการดำเนินงาน					5.369	.021
ระดับต่ำ	20	15.7	107	84.3		
ระดับสูง	8	6.5	115	93.5		

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ สถาบันพระบรมราชชนก ได้แก่ ตัวแปรระดับการศึกษา ลักษณะของแนวปฏิบัติ การนำไปใช้ และความชัดเจนของแนวปฏิบัติ ส่วนตัวแปรอายุ ตำแหน่งคณะที่สังกัด ความชัดเจน บุคลากรที่รับผิดชอบ และความพึงพอใจต่อการดำเนินงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์สถาบันพระบรมราชชนก

อภิปรายผลการวิจัย

1. ประสิทธิภาพของการบริหารแนวปฏิบัติการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ สถาบันพระบรมราชชนก สามารถอภิปรายเรียงตามลำดับได้ดังนี้

1.1 ด้านความชัดเจนของแนวปฏิบัติ ส่วนใหญ่มีความเห็นอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 51.6) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แนวปฏิบัติแสดงวิธีการใช้งานอย่างมีลำดับขั้นตอน ภาษาที่ใช้ในแนวปฏิบัติเข้าใจง่าย การใช้ภาพประกอบการอธิบายกระบวนการต่าง ๆ อย่างชัดเจน มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติที่ส่งผล

ต่อการมีความมั่นใจว่าอาจารย์ผู้ขอตำแหน่งสามารถปฏิบัติตามแนวปฏิบัติการขอตำแหน่งทางวิชาการของสถาบันพระบรมราชชนกได้ ทั้งนี้ ด้านความชัดเจนของแนวปฏิบัติการขอตำแหน่งทางวิชาการเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการนำไปสู่การเตรียมความพร้อมของตนเองและการเตรียมผลงานทางวิชาการ หรือการเตรียมเอกสารประกอบการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ดังนั้น ระบบในการขอตำแหน่งทางวิชาการของสถาบันพระบรมราชชนกจึงควรต้องมีการจัดกิจกรรมที่สร้างความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติที่มีความชัดเจนที่สูงขึ้นให้กับอาจารย์ผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการในรุ่นต่อ ๆ ไป เช่น การจัดอบรม การปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ การสัมมนาเพื่อส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มีส่วนเอื้อประโยชน์ต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งระบบหรือกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นตัวช่วยเหลือ สนับสนุน และดูแลอาจารย์ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจันทน์ จารุโณปถัมภ์ และสัญญา เคนาภูมิ (2558) ที่กล่าวว่า แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจากหน่วยงาน โดยการพัฒนากระบวนการกลไกสนับสนุน เช่น ระบบพี่เลี้ยง หรือการนิเทศเพื่อส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการสำหรับผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการ (มนูญวัฒน์ เศรษฐพงศ์, 2556) เช่น วิธีการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ เนื่องจากต้องการให้มีผู้เชี่ยวชาญหรือผู้บริหารช่วยในการกระตุ้น สอน และให้คำแนะนำในการจัดทำผลงานทางวิชาการ (จิตรภาณุ ฤกษ์ และคณะ, 2562) ให้ทำงานเป็นไปตามขั้นตอนจนกระทั่งสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความชัดเจนของแนวปฏิบัติการขอตำแหน่งทางวิชาการของสถาบันพระบรมราชชนก

1.2 ด้านบุคลากรที่รับผิดชอบ ส่วนใหญ่มีความเห็นอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 51.2) เมื่อพิจารณา

รายละเอียดของด้านบุคลากรที่รับผิดชอบ พบว่า ในเรื่องของความเต็มใจในการแนะนำ การดูแลช่วยเหลือ ปัญหาของผู้ขอประเมินเป็นสิ่งที่อาจารย์ประเมินและให้ความสำคัญสูงสุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($M = 3.58$, $SD = 1.18$) ทั้งนี้ เนื่องจากการส่งเอกสารเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันพระบรมราชชนกเป็นสิ่งที่เพิ่งเกิดขึ้นในองค์การนี้ การช่วยเหลือสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการดูแลและแนะนำในประเด็นต่าง ๆ จึงเป็นสิ่งที่สนับสนุนที่สำคัญ การได้รับข้อมูล คำแนะนำที่เอื้อประโยชน์ต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันพระบรมราชชนกจึงมีส่วนช่วยในการเสนอขอตำแหน่งได้สำเร็จ ซึ่งแสดงให้เห็นได้ว่าการมีการสนับสนุนช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานที่ดีก็สามารถทำให้การยื่นเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้สำเร็จ สอดคล้องกับการศึกษาของเกศริน ธารีเทียน และศศิธร ลบล้ำเลิศ (2557) ที่พบว่า แนวทางการปฏิบัติในการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการนั้น นอกจากอาจารย์ผู้ขอตำแหน่งจะต้องเริ่มต้นจากการศึกษาระเบียบ คู่มือ แนวปฏิบัติการขอตำแหน่งทางวิชาการที่ดีแล้ว อาจารย์ผู้ขอตำแหน่งควรจะต้องมีการศึกษา สืบค้นข้อมูลหรือแนวทางเพิ่มเติมโดยการสอบถามจากบุคลากรที่มีประสบการณ์โดยตรงจากการขอตำแหน่งทางวิชาการที่ผ่านมาทั้งอาจารย์ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ และจากเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเพื่ออำนวยความสะดวก สร้างความถูกต้องและความรวดเร็วในการดำเนินงาน ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยในการขอตำแหน่งทางวิชาการให้สำเร็จได้ อีกทั้งแนวปฏิบัติการขอตำแหน่งทางวิชาการควรจะต้องมีการอธิบาย ชี้แจงรายละเอียด ขั้นตอนแนวปฏิบัติที่ชัดเจนที่สามารถทำให้อาจารย์ขอตำแหน่งมีความรู้ความเข้าใจในแนวทางการปฏิบัติการเพื่อขอตำแหน่ง

และสามารถปฏิบัติงานตามขั้นตอนของแนวปฏิบัติการข้อกำหนด

1.3 ด้านลักษณะแนวปฏิบัติ มีความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำ (ร้อยละ 50.8) อาจจะเป็นเพราะว่า ถึงแม้ว่าแนวปฏิบัติจะมีความน่าสนใจ และมีความสัมพันธ์กับการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่ตรงกับความต้องการของบุคคล โดยแนวปฏิบัติดังกล่าวจะต้องใช้ความทุ่มเทและมุ่งมั่นในการทำงานอย่างจริงจัง เนื่องจากเป็นสิ่งใหม่ (วรรณภา อารณ, 2557) แต่ในการปฏิบัติจริง อาจารย์จะต้องมีการศึกษาแนวปฏิบัติ เพราะการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเป็นการสร้างความก้าวหน้าที่เป็นแนวใหม่ ลักษณะงานจึงเป็นความท้าทายต่อความสามารถและ เป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อความสำเร็จของงานหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำเสร็จสมบูรณ์ในตัวเอง (อิสริ ยานะตร, 2558) ทั้งนี้ เพื่อทำให้เกิดความคิดเห็นของแนวปฏิบัติการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของสถาบันพระบรมราชชนก จึงจะต้องออกแบบระบบและกลไกในการปฏิบัติที่สอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์ จึงอาจจะทำให้มีค่าเฉลี่ยของคะแนนที่เพิ่มขึ้น

จากผลการวิจัยพบว่า มีบางประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง คือ การออกแบบแนวปฏิบัติมีความเข้าใจง่ายต่อการปฏิบัติ ($M = 3.54$, $SD = 0.97$) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงขั้นตอนของการทำงานที่มีความชัดเจน เป็นขั้นเป็นตอน ง่าย และสะดวกต่อการปฏิบัติ เพื่อยื่นเอกสารขอตำแหน่งทางวิชาการ รองลงมาคือ การจัดรูปแบบแนวปฏิบัติง่ายต่อการใช้งาน ($M = 3.54$, $SD = 1.00$) ซึ่งในส่วนนี้ยังมีขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติที่สะท้อนถึงลักษณะของแนวปฏิบัติที่ดีที่ประกอบด้วยรายการงานความก้าวหน้าที่มีความรวดเร็ว และมีความทันสมัย รวมทั้งการแสดงผลข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในแต่ละขั้นตอนของการปฏิบัติงาน และการประชาสัมพันธ์แนวปฏิบัติ

1.4 ด้านความพึงพอใจต่อการดำเนินงาน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ (ร้อยละ 50.8) อาจจะเป็นเพราะว่า การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการสำหรับสถาบันพระบรมราชชนกในช่วงแรกอาจยังมีความยุ่งยากหรือความไม่ชัดเจน ฉะนั้น ในการดำเนินงานที่ถูกต้อง อาจจะต้องมีการปรับขั้นตอนในการปฏิบัติ ซึ่งอาจจะทำให้ผู้ที่ข้อกำหนดเห็นว่ามีความยุ่งยาก บางประเด็นเข้าใจยาก การกำหนดระยะเวลาในแต่ละขั้นตอนยังมีความไม่ชัดเจน และอาจจะทำให้ยังไม่เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งอาจจะเป็นการสะท้อนถึงความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการขอตำแหน่งทางวิชาการของสถาบันพระบรมราชชนก แตกต่างกับการศึกษาของฐิตาภา ทองไชย (2564) ที่พบว่า ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อการให้บริการของงานกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับการศึกษาของศรีวิสา ตลับทอง (2565) ที่พบว่า สภาพปัจจัยด้านการดำเนินการมีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก สภาพปัจจัยด้านกระบวนการมีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง สภาพปัจจัยด้านหลักเกณฑ์มีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง สภาพปัจจัยด้านการเตรียมการมีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง สภาพปัจจัยด้านบรรยากาศมีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง และสภาพปัจจัยด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยมีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง

1.5 ด้านการนำไปใช้ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ (ร้อยละ 50.4) อาจจะเป็นเพราะว่า ถึงแม้จะมีคู่มือในการให้คำแนะนำการปฏิบัติที่ชัดเจน และเป็นสิ่งที่อาจารย์ในสถาบันพระบรมราชชนกที่มีความประสงค์ขอเข้ารับการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการมีความต้องการ แต่การนำไปใช้ของอาจารย์

อาจจะยังไม่ได้นำไปใช้อย่างกว้างขวาง เนื่องจากจะเห็นได้ว่า เอกสารหรือคู่มือที่ออกมาจะมีการปรับปรุง อีกทั้ง การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องยังจัดประชุมชี้แจงเป็นประจำ จึงทำให้ส่วนใหญ่มิมีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำ

แต่ทั้งนี้ อาจารย์ที่มีข้อสงสัยเบื้องต้นสามารถที่จะศึกษาด้วยตนเองจากแนวปฏิบัติการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของสถาบันพระบรมราชชนก ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการขอตำแหน่งทางวิชาการ (ลักษณะสุทธนะ และวงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี, 2566) ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า ปัญหาของการขอตำแหน่งทางวิชาการเกิดจากบุคลากรและคณาจารย์ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ขั้นตอนการขอตำแหน่งทางวิชาการ และเอกสารหลักฐานที่ใช้ประกอบการขอตำแหน่งทางวิชาการ จึงส่งผลทำให้การขอตำแหน่งทางวิชาการเกิดการผิดพลาดอยู่บ่อยครั้ง ทำให้การดำเนินการขอตำแหน่งทางวิชาการเกิดความล่าช้า

วิธีการแก้ไขปัญหา คือ กระทรวงการอุดมศึกษา ฯ จะต้องเข้ามาเป็นส่วนร่วมกับทางมหาวิทยาลัยในการหารือถึงข้อผิดพลาดของหลักเกณฑ์เดิม โดยมีการจัดสัมมนาเพื่อซักซ้อมความเข้าใจให้บุคลากรและคณาจารย์ที่ขอตำแหน่งทางวิชาการให้เข้าใจในหลักเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการที่ถูกต้องและครอบคลุมทั้งในส่วนเนื้อหาของ วิธีการ ขั้นตอน และอาจารย์ที่ต้องการขอตำแหน่งทางวิชาการ

2. การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการนี้ของอาจารย์สถาบันพระบรมราชชนกในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์พบว่า อาจารย์ในสถาบันพระบรมราชชนกที่มีความประสงค์ขอเข้ารับการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการมีความต้องการตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 94.8) ทั้งนี้ การขอตำแหน่งทางผลงานทางวิชาการของอาจารย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพของอาจารย์ผู้ปฏิบัติ

หน้าที่ด้านการสอนและของสถาบันการศึกษา การพัฒนาขีดความสามารถของอาจารย์ในสถาบันพระบรมราชชนกโดยการให้มีการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจึงมีความสำคัญต่อสถาบันพระบรมราชชนกในหลากหลายแง่มุม เช่น การจัดลำดับมหาวิทยาลัยสู่ World Ranking โดย Times Higher Education (THE) ซึ่งมี 3 ด้านที่มีการนำเอาจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเข้ามาเกี่ยวข้องและส่งผลทางตรงต่อการจัดลำดับ ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ของสถาบันพระบรมราชชนกมีความตระหนักถึงการทำผลงานทางวิชาการอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นการแสดงถึงศักยภาพและความน่าเชื่อถือทางด้านวิชาการของสถาบันพระบรมราชชนก อีกทั้งการมีคณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการจะมีผลกระทบต่อการบริหารหลักสูตรการศึกษาของสถาบันพระบรมราชชนก โดยเฉพาะเรื่องของคุณสมบัติการเป็นอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรต่าง ๆ ด้วยเช่นกัน อาทิ ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2565 ที่กำหนดให้อาจารย์ประจำหลักสูตรมีคุณวุฒิขั้นต่ำปริญญาโทหรือเทียบเท่า หรือมีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือเทียบเท่า รวมทั้งอาจารย์ผู้สอนอาจเป็นอาจารย์ประจำหรืออาจารย์พิเศษที่มีคุณวุฒิขั้นต่ำปริญญาโทหรือเทียบเท่า หรือมีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือเทียบเท่า ในสาขาวิชานั้น หรือสาขาวิชาที่สัมพันธ์กัน หรือในสาขาวิชาของรายวิชาที่สอน และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2565 (ราชกิจจานุเบกษา, 2565) ที่กำหนดให้อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรจำนวนอย่างน้อย 3 คน มีคุณวุฒิปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือขั้นต่ำปริญญาโทหรือเทียบเท่าที่มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์ หรือเทียบเท่า ซึ่งสถาบันพระบรมราชชนกได้มีการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นสูงในระดับ

บัณฑิตศึกษาในหลากหลายหลักสูตร จึงเป็นการแสดงให้เห็นถึงความตระหนัก ความใส่ใจ และความรับผิดชอบของอาจารย์ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

3. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความต้องการในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ สถาบันพระบรมราชชนก พบว่า ปัจจัยระดับการศึกษา ลักษณะของแนวปฏิบัติ การนำไปใช้ และความชัดเจนของแนวปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ สถาบันพระบรมราชชนก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อภิปรายผลดังนี้

3.1 ระดับการศึกษา อธิบายได้ว่า อาจารย์ที่สังกัดสถาบันพระบรมราชชนกส่วนใหญ่ที่ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก (ร้อยละ 53.2) ซึ่งเป็นระดับการศึกษาขั้นสูง รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท (ร้อยละ 42.8) จึงส่งผลให้อาจารย์ส่วนใหญ่มีความรู้และความสามารถในการทำวิจัยและผลงานทางวิชาการ และส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งในการปฏิบัติงานด้านการสอนเป็นหลัก (ร้อยละ 86.0) และมีประสบการณ์สอนเฉลี่ยอยู่ที่ 20.15 ปี ซึ่งเป็นประสบการณ์ด้านเวลาที่ใช้ในการสอนที่มาก จึงทำให้อาจารย์มีทั้งผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยที่พร้อมสำหรับการขอตำแหน่งทางวิชาการ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ตามที่ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเพื่อให้มีผลบังคับใช้ตามกฎหมาย (ประกาศ ก.พ.อ.ฯ, 2565) ที่มีหลักเกณฑ์ว่า อาจารย์ทุกคนสามารถขอตำแหน่งทางวิชาการได้ทุกคนเมื่อครบคุณสมบัติตามประกาศ

3.2 ลักษณะของแนวปฏิบัติ อธิบายได้ว่า ในการจัดทำแนวปฏิบัติในการกำหนดตำแหน่งทาง

วิชาการ หากกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องได้จัดทำแนวปฏิบัติให้กับอาจารย์ที่ชัดเจน เข้าใจง่าย พร้อมทั้งมีการประชาสัมพันธ์ให้อาจารย์ที่ต้องการกำหนดตำแหน่งรับรู้ตลอดเวลา จะทำให้อาจารย์มีความต้องการที่จะส่งผลงานทางวิชาการ ซึ่งจากการดำเนินงานของสถาบันพระบรมราชชนกที่ผ่านมา ทั้งนี้ กระบวนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการของสถาบันพระบรมราชชนก เริ่มต้นขึ้นเมื่ออาจารย์มีความพร้อมที่จะยื่นเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ทั้งในด้านคุณสมบัติและด้านผลงานทางวิชาการที่ได้ผลิตและเผยแพร่ไว้ อาจารย์สามารถที่จะเข้าไปศึกษาหรือขั้นตอนในเว็บไซต์ของสถาบันพระบรมราชชนกได้

นอกจากจะมีการแจ้งให้กับวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกได้ทราบ ยังมีการจัดประชุม/อบรมอย่างต่อเนื่อง ทำให้อาจารย์ทราบสถานการณ์หรือเงื่อนไขที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งของสถาบันพระบรมราชชนก และดำเนินการภายใต้ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ตามที่ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเพื่อให้มีผลบังคับใช้ตามกฎหมาย (ประกาศ ก.พ.อ.ฯ, 2565) ดังผลการวิจัยที่พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ การออกแบบแนวปฏิบัติมีความเข้าใจง่ายต่อการปฏิบัติ ($M = 3.54, SD = 0.97$) รองลงมา คือ การจัดรูปแบบแนวปฏิบัติง่ายต่อการใช้งาน ($M = 3.54, SD = 1.00$) และการรายงานความก้าวหน้ามีความทันสมัย ($M = 2.96, SD = 1.19$) จะเห็นได้ว่า หากสถาบันพระบรมราชชนกมีการจัดทำคู่มือที่ชัดเจนและเข้าใจง่ายจะทำให้อาจารย์มีความต้องการในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ สอดคล้องกับการศึกษาของแสงทอง ศรีประภา, ดร.วรรณ ทอดทอง และมัทนา บัวศรี (2567) ที่พบว่า เมื่อบุคลากรสายวิชาการของคณะศึกษาศาสตร์มีแนวปฏิบัติในการขอตำแหน่งทางวิชาการ จะทำให้บุคลากรสายวิชาการได้

ศึกษาระเบียบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการ เพื่อพิจารณาจัดทำผลงาน ส่งผลต่อความต้องการในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เช่นเดียวกับการศึกษาของลักษณะ สุทธนะ และวงพิศตร ภูพันธ์ศรี (2566) ที่พบว่า ปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการเกิดจากคณาจารย์ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ขั้นตอนการขอตำแหน่งทางวิชาการ และเอกสารหลักฐานที่ใช้ประกอบการขอตำแหน่งทางวิชาการ จึงส่งผลทำให้การขอตำแหน่งทางวิชาการเกิดการผิดพลาดอยู่บ่อยครั้งและลดลง

3.3 การนำไปใช้ อธิบายได้ว่า อาจารย์ในสถาบันพระบรมราชชนกที่มีความประสงค์ขอเข้ารับ การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ สามารถศึกษา เอกสารที่สถาบันพระบรมราชชนกได้จัดทำขึ้น ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียด คำแนะนำของแต่ละ ขั้นตอนอย่างชัดเจน สามารถที่จะนำแนวปฏิบัติ เพื่อที่จะศึกษาและปฏิบัติตามได้ ดังผลการวิจัยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ มีคู่มือแนะนำ การปฏิบัติที่ชัดเจน ($M = 3.33$, $SD = 1.15$) รองลงมา คือ มีการแนะนำการเตรียมเอกสารที่ครบถ้วนชัดเจน ($M = 3.33$, $SD = 1.20$) และแนวปฏิบัติมีรายละเอียด คำแนะนำในแต่ละขั้นตอน ($M = 3.24$, $SD = 1.19$)

จะเห็นได้ว่า หากสถาบันพระบรมราชชนกมี การจัดทำคู่มือที่ตรงต่อความต้องการของอาจารย์ และอาจารย์สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ จะทำให้ อาจารย์มีความต้องการในการเข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการ สอดคล้องกับการศึกษาของนฤมล สุขเสาร์ และพจนา พิชิตปัจจา (2566) ที่พบว่า การพัฒนา เครื่องมือเพื่อสนับสนุนกระบวนการสร้างความรู้ความ เข้าใจควรมีความหลากหลาย และผู้ที่เข้าไปเรียนรู้ สามารถเข้าถึงและนำไปใช้ได้โดยง่าย จะทำให้อาจารย์ มีความต้องการที่จะทำผลงานทางวิชาการมากขึ้น

3.4 ความชัดเจนของแนวปฏิบัติ อธิบายได้ว่า ถึงแม้การขอตำแหน่งทางวิชาการจะเป็นเรื่อง

ใหม่สำหรับอาจารย์ของสถาบันพระบรมราชชนก แต่ หากมีแนวปฏิบัติและอธิบายของแต่ละขั้นตอนที่ ชัดเจน สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของประกาศ ก.พ.อ. ฉบับล่าสุด ก็จะทำให้อาจารย์ในสังกัดสถาบันพระบรม ราชชนกมีความกระตือรือร้นที่จะจัดทำผลงานทาง วิชาการ ประกอบกับเป็นการดำเนินการตามนโยบาย ที่สนับสนุนให้เกิดการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทาง วิชาการด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาตำแหน่ง ทางวิชาการรูปแบบใหม่ ทั้งนี้ การผลิตผลงานทาง วิชาการที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์สถาบันพระบรม ราชชนกจะเป็นส่วนช่วยในการสนับสนุน ความก้าวหน้าแก่อาจารย์ในอีกรูปแบบหนึ่ง ให้ได้เข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการด้วยการผลิตผลงานทางวิชาการ ในประเภทที่ตนเองมีความเชี่ยวชาญ และเป็นการ ส่งเสริมให้อาจารย์ได้เข้าสู่กระบวนการของการได้มา ซึ่งตำแหน่งทางวิชาการที่รวดเร็วขึ้น

ดังเช่นผลการวิจัยที่พบว่า ภาษาที่ใช้ในแนว ปฏิบัติเข้าใจง่าย ($M = 3.44$, $SD = 1.07$) รองลงมา คือ แนวปฏิบัติแสดงวิธีการใช้งานอย่างมีลำดับขั้นตอน ($M = 3.35$, $SD = 1.15$) และมีความมั่นใจว่าสามารถ ปฏิบัติตามได้ ($M = 3.34$, $SD = 1.05$) จะเห็นได้ว่าเมื่อ แนวปฏิบัติมีความชัดเจนก็จะทำให้ความต้องการใน การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น สอดคล้อง กับการศึกษาของนฤมล สุขเสาร์ และพจนา พิชิตปัจจา (2567) ที่พบว่า การพัฒนาประสิทธิภาพ ของการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการจะต้องมีนโยบาย และมีความชัดเจนของคู่มือในการขอตำแหน่ง ทางวิชาการ

การนำผลการวิจัยไปใช้

1. สถาบันพระบรมราชชนก คณะ และ วิทยาลัยทุกแห่ง ควรสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรม ทางวิชาการให้มากขึ้น เช่น การสัมมนา การจัดประชุม การเสวนา ที่เกี่ยวกับการสร้างสรรค์ผลงานทาง

วิชาการ การเรียนการสอน และการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการระหว่างคณาจารย์

2. สถาบันพระบรมราชชนกควรจัดให้มีโครงการหรือหน่วยงานในการให้คำปรึกษา โดยมีบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ เป็นที่ปรึกษาในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการให้แก่อาจารย์ที่ประสงค์จะยื่นเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยและพัฒนาแนวทางและยกระดับกระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการของสถาบันพระบรมราชชนก

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ จันท. (2564). การบริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน ฉลาดรู้เท่าทันดิจิทัล. การประชุมวิชาการ นำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14. วันที่ 18 สิงหาคม 2564
- กรรณิการ์ สุวรรณศรี. (2557). เอกสารประกอบการสอนวิชา 9011106 การบริหารทรัพยากรมนุษย์. นครปฐม: ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- เกศริน ธารีเทียน และศศิธร ลบล้ำเลิศ. (2557). แนวปฏิบัติที่ดีในการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. *Integrated Social Science Journal, Faculty Of Social Sciences And Humanities, Mahidol University*, 1(2), 110-124.
- ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา และประทุมทอง ไตรรัตน์. (2566). สมรรถนะของผู้นำทางการศึกษาเพื่อการอยู่รอดและเติบโตในยุค BANI World.

วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก, 9(1), 16-28.

- จิตรภา กุณฑบุตร, ฉันทนา สุรัสวดี, สุบัน บัวขาว, สุไม บิลโบ, อนันตกุล อินทรผดุง, กาญจนา จินดานิล, และคณะ. (2562). การศึกษาปัญหาอุปสรรค และแนวทางการพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. *Academic Journal Phranakhon Rajabhat University*, 10(1), 1-12
- จันทน์ จารุโณปถัมภ์ และสัญญา เคนาภูมิ. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. *Governance Journal*, 4(2), 208-231.
- ฐิตาภา ทองไชย. (2564). ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อการให้บริการของงานกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. สืบค้นจาก <http://www.repository.rmutt.ac.th/xmlui/handle/123456789/3877>
- นฤมล สุขเสาร์ และพจนา พิชาติปัจจา. (2566). การพัฒนาแนวทางและยกระดับกระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 8(2), 195-208
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ ฯ: สุวีริยาสาส์น.
- มนัญญาวัลย์ เศรษฐพงศ์. (2556). สภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น. *วารสารวิชาการ วารสารเซนต์จอห์น*, 16(18), 53-67.

ราชกิจจานุเบกษา. (2562). พระราชบัญญัติสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. 2562. เล่ม 136 ตอนที่ 43 ก ลงวันที่ 5 เมษายน 2562 หน้า 40-65.

ราชกิจจานุเบกษา. (2565). ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2565. เล่ม 139 ตอนพิเศษที่ 212 ง ลงวันที่ 9 กันยายน 2565 หน้า 11-20.

ลักขณา สุทชนะ และวงพิกตร์ ภูพันธ์ศรี. (2566). ปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการตามหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณา แต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ: กรณีศึกษาตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ในมหาวิทยาลัยรัฐ. วารสารรวมคำแห่งฉบับรัฐประศาสนศาสตร์, 6(2) 320-343.

วรรณ อารณ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. มหาวิทยาลัยเกริก. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต).

วิณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2561). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.

ศรีวิสา ตลับทอง. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

สุรีพันธุ์ วรพงศธร. (2558). การวิจัยทางสุขศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิฑูรย์การปก.

แสงทอง ศรีประภา, ดร.วรรณ ทอดทอง และมัทนา บัวศรี. (2567). การพัฒนารูปแบบการขับเคลื่อนบุคลากรสายวิชาการเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งทาง

วิชาการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วารสารครุศาสตร์ปัญญา, 3(4), 47-60.

อิสรี ยาเนตร. (2558). แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต).

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

Likert, R. (1967). The Method of Constructing and Attitude Scale, in Attitude Theory and Measurement. New York : Wiley & Son.

Online Access

https://he05.tci-thaijo.org/index.php/J_PHR/article/view/5694

