

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยเกื้อหนุนและอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยเกื้อหนุนและอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนจังหวัดเชียงใหม่ ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 274 คน โดยนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 5 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยเกื้อหนุนที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ตอนที่ 3 ปัจจัยอุปสรรคที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ตอนที่ 4 ความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยเกื้อหนุนและปัจจัยอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ตอนที่ 5 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

5.1 ผู้ทรงคุณวุฒิ

5.2 คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัย

5.3 อาจารย์ประจำผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยขอนำเสนอข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัย	จำนวน	ร้อยละ
พายัพ	140	51.09
นอร์ท-เชียงใหม่	87	31.75
ฟาร์อีสเทอร์น	47	17.16
รวม	274	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นอาจารย์จากมหาวิทยาลัยพายัพ จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 51.09 เป็นอาจารย์จากมหาวิทยาลัยนอร์ทเชียงใหม่ จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 31.75 และเป็นอาจารย์จากมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 17.16

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามคณะวิชาที่สังกัด

สังกัด	จำนวน	ร้อยละ
คณะบริหารธุรกิจ	80	29.20
คณะศิลปศาสตร์	35	2.77
คณะวิศวกรรมศาสตร์	29	10.58
คณะสังคมศาสตร์	21	7.66
คณะพยาบาลศาสตร์	20	7.30
คณะนิติศาสตร์	8	2.92
คณะวิทยาศาสตร์	15	5.47
คณะเศรษฐศาสตร์	15	.47
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	11	4.01
คณะเกษตรศาสตร์	9	3.28
คณะบัญชี	9	3.28
วิทยาลัยครูวิเชียรบุรี	8	2.92
คณะนิเทศศาสตร์	4	1.46
วิจัย ห้องสมุด และฝ่ายวิชาการ	3	1.09
คณะศึกษาศาสตร์	1	0.36
รวม	274	100.00

จากตารางที่ 4.2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นอาจารย์จากคณะบริหารธุรกิจ จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 29.20 รองลงมาเป็นอาจารย์จากคณะศิลปศาสตร์ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 12.77 และเป็นอาจารย์จากคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 10.58

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสาขาวิชาที่สังกัด

สาขาวิชา	จำนวน	ร้อยละ	สาขาวิชา	จำนวน	ร้อยละ
วิชาพยาบาล	20	7.30	การจัดการ	12	4.38
วิชาเทววิทยา	3	1.09	การโรงแรม	14	5.11
สาขาวิชาศาสนศาสตร์	3	1.09	ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร	9	3.28
IE	2	0.73	การจัดการอุตสาหกรรม	2	0.73
นิติศาสตร์	5	1.82	GE	11	4.01
เภสัชศาสตร์	9	3.28	วิจัย	1	0.36
เศรษฐศาสตร์	3	1.09	MBA	5	1.82
นิเทศศาสตร์	3	1.09	เครื่องกล	1	0.36
สถาบันดนตรีและดุริยศิลป์	8	2.92	การบัญชี	14	5.11
กนิเทศศาสตร์และสถิติ	5	1.82	รัฐประศาสนศาสตร์	8	2.92
วิทยาศาสตร์พื้นฐาน	9	3.28	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	5	1.82
วิทยาการคอมพิวเตอร์	1	0.36	เทคโนโลยีสารสนเทศ	8	2.92
วิทยาและเทคโนโลยีอาหาร	2	0.73	การจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ	2	0.73
ภูมิศาสตร์เทคโนโลยี	2	0.73	สื่อสารการตลาด	4	1.46
วิศวกรรมซอฟต์แวร์	8	2.92	ศึกษาศาสตร์	1	0.36
สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา	4	1.46	การสื่อสารภาษาอังกฤษ	2	0.73
จิตวิทยา	3	1.09	วิศวกรรมคอมฯ	3	1.09
ภาษาอังกฤษ	16	5.84	วิศวกรรมไฟฟ้า	7	2.55
ภาษาจีน	4	1.46	e-commerce	4	1.46
ภาษาญี่ปุ่น	1	0.36	พื้นฐานวิศวกรรม	5	1.82
ภาษาศาสตร์	2	0.73	เคมี	1	0.36
บริหารทรัพยากร	6	2.19	การบิน	3	1.09
การตลาด	15	5.47	เทคโนโลยีก่อสร้าง	3	1.09
ระบบสารสนเทศ	4	1.46	วิศวกรรมอุตสาหกรรม	4	1.46
รวม					
				274	100.00

จากตารางที่ 4.3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นอาจารย์จากสาขาวิชาพยาบาล จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 7.30 รองลงมาเป็นอาจารย์จาก 1) สาขาวิชาภาษาอังกฤษ 2) สาขาวิชาการตลาด 3) สาขาวิชาการโรงแรมและ 4) สาขาวิชาการบัญชี จำนวน 16, 15 และ 14 คน (คิดเป็นร้อยละ 5.84, 5.47 และ 5.11 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	106	38.69
หญิง	168	61.31
รวม	274	100.00

จากตารางที่ 4.4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 61.31 และ เป็นเพศชาย จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 38.69

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 30 ปี	29	10.58
31 – 40 ปี	136	49.64
41 – 50 ปี	75	27.37
มากกว่า 50 ปี	34	12.41
รวม	274	100.00

จากตารางที่ 4.5 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 49.64 รองลงมาอายุระหว่าง 41- 50 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 27.37 อายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 12.41 และอายุ น้อยกว่า 30 ปี มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 10.58

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	38	13.87
ปริญญาโท	206	75.18
ปริญญาเอก	30	10.95
รวม	274	100.00

จากตารางที่ 4.6 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 75.18 รองลงมาได้มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 13.87 และมีการศึกษาระดับปริญญาเอกมีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.95

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งบริหาร

ตำแหน่งบริหาร	จำนวน	ร้อยละ
มี	53	19.34
ไม่มี	221	80.66
รวม	274	100.00

จากตารางที่ 4.7 อาจารย์ส่วนใหญ่ไม่มีตำแหน่งบริหาร จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 80.66 ส่วนเป็นอาจารย์ที่มีตำแหน่งบริหาร จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 19.34

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามภาระการสอน ระหว่างปีการศึกษา 2552-2555

ภาระการสอน	จำนวน	ร้อยละ
มี	259	94.53
ไม่มี	15	5.47
รวม	274	100.00

จากตารางที่ 4.8 อาจารย์ส่วนใหญ่มีภาระการสอนจำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 94.53 ส่วนผู้ที่ไม่มีภาระการสอน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.47 คน

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	22	8.03
1 - 5 ปี	68	24.82
6 - 10 ปี	76	27.74
11 - 20 ปี	67	24.45
21 - 30 ปี	31	11.31
มากกว่า 30 ปี	10	3.65
รวม	274	100.00

จากตารางที่ 4.9 อาจารย์ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 27.74 รองลงมาคือ ประสบการณ์ฯ 1-5 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 24.82 และประสบการณ์ฯ 11-20 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 24.45 ส่วนประสบการณ์ฯ มากกว่า 30 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.65

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามภาระงานอื่น

(n = 274)

ภาระงานอื่นนอกเหนือจากภาระงานสอน	มี	
	จำนวน	ร้อยละ
งานวิจัย	167	60.95
งานบริการวิชาการสู่สังคม	178	64.96
งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	168	61.31
งานอื่น ๆ (ระบุ)	66	24.09

จากตารางที่ 4.10 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีงานบริการสู่ชุมชน จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 64.96 รองลงมาคืองานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 61.31 และงานวิจัยจำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 60.95 และภาระงานอื่น ๆ เช่น เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา เป็นบรรณารักษ์ เป็นผู้ประสานงาน โครงการวิจัย จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 24.09

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการผลิตผลงานวิชาการ

(n = 274)

การผลิตผลงานวิชาการ	มี	
	จำนวน	ร้อยละ
เอกสารประกอบการสอน	234	85.40
งานวิจัย	178	64.96
บทความวิชาการ	80	29.20
ตำรา	30	10.95
หนังสือ	17	6.20
งานแปล	14	5.11

จากตารางที่ 4.11 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ผลิตเอกสารประกอบการสอน จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 85.40 รองลงมาคือ ทำงานวิจัยจำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 64.96 ผลิตบทความทางวิชาการ จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 29.20 และผลิตตำรา จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.95

ตอนที่ 2 ปัจจัยเกื้อหนุนที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ผู้วิจัยขอเสนอข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุนต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการฯ ดังตารางที่ 4.12 ถึง ตารางที่ 4.16 ดังนี้

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยเกื้อหนุนจากสถาบันต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (n = 274)

ปัจจัยเกื้อหนุนจากสถาบัน	ค่าเฉลี่ย	ส่วน	
		เบี่ยงเบน	การแปลผล
		มาตรฐาน	
1. มีการกำหนดนโยบายสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งอย่างชัดเจน	3.60	0.88	มาก
2. เปิดโอกาสให้เข้าร่วมอบรมเพิ่มพูนความรู้เรื่องการเข้าสู่ตำแหน่งอย่างทั่วถึง	3.48	0.89	ปานกลาง
3. มีการสนับสนุนการพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่	3.47	0.87	ปานกลาง
4. มีการวางแผนสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งอาจารย์อย่างชัดเจน	3.38	0.88	ปานกลาง
5. มีการจัดอบรมให้ความรู้ในการผลิตผลงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง	3.33	0.90	ปานกลาง
6. มีการสนับสนุนทุนวิจัยทุกประเภท	3.22	0.99	ปานกลาง
7. มีการนำแผนมาใช้ในการสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งอย่างชัดเจน	3.21	0.89	ปานกลาง
8. มีการติดตามความก้าวหน้าของการเข้าสู่ตำแหน่งอย่างชัดเจน	3.21	0.86	ปานกลาง
9. มีการสร้างเครือข่ายงานวิจัยกับหน่วยงานภายนอก	3.20	0.94	ปานกลาง
10. แสวงหาผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางมาเป็นที่ปรึกษาในการทำวิจัยและผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งฯ	3.18	0.92	ปานกลาง
11. มีการประเมินผลการเข้าสู่ตำแหน่งอย่างชัดเจน	3.17	0.91	ปานกลาง
12. มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการเข้าสู่ตำแหน่งอย่างชัดเจน	3.12	0.89	ปานกลาง
13. มีการสนับสนุนงบประมาณการนำเสนอผลงานและการตีพิมพ์วารสารในประเทศ	3.07	0.91	ปานกลาง
14. มีนโยบายมอบหมายภาระงานอื่นที่ไม่เกี่ยวกับการสอนตามความเหมาะสม	2.94	1.06	ปานกลาง
15. สนับสนุนให้มีทีมที่เลี้ยงนักวิจัย	2.92	1.11	ปานกลาง
16. มีการสนับสนุนงบประมาณการนำเสนอผลงานและการตีพิมพ์วารสารต่างประเทศ	2.92	0.98	ปานกลาง
17. สนับสนุนจัดตั้งโครงการตำราเพื่อส่งเสริมการผลิตผลงานฯอย่างต่อเนื่อง	2.90	0.97	ปานกลาง
18. มีการสนับสนุนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยอย่างเป็นรูปธรรม	2.86	1.03	ปานกลาง
19. มีการสนับสนุนทุนเขียนตำรา	2.61	1.10	ปานกลาง
20. มีนโยบายลดภาระการสอนเพื่อให้มีเวลาผลิตผลงานฯ	2.47	1.13	น้อย

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ปัจจัยเกื้อหนุนจากสถาบัน	ค่าเฉลี่ย	ส่วน	
		เบี่ยงเบน	การแปลผลมาตรฐาน
21. สนับสนุนการจัดตั้งคณะกรรมการจริยธรรมการทำวิจัยในคน/สัตว์ทดลอง	2.45	1.17	น้อย
22. มีนโยบายอนุญาตให้ลาหยุดเพื่อการผลิตผลงานวิชาการได้	2.44	1.17	น้อย
23. การให้การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในภาพรวม	3.14	0.87	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.06	0.98	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 แสดงระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยเกื้อหนุนจากสถาบันต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.06 และเมื่อพิจารณาแยกตามรายการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นส่วนใหญ่ ในระดับปานกลาง ส่วนรายการ มีการกำหนดนโยบายสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์อย่างชัดเจน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.60) แต่รายการที่มีความคิดเห็นระดับน้อย คือรายการ มีนโยบายลดภาระการสอนเพื่อให้มีเวลาผลิตผลงานทางวิชาการ รายการสนับสนุนการจัดตั้งคณะกรรมการจริยธรรมการทำวิจัยในคน/สัตว์ทดลอง และรายการมีนโยบายอนุญาตให้ลาหยุดเพื่อการผลิตผลงานวิชาการ ได้ ด้วยค่าเฉลี่ย 2.47, 2.45 และ 2.44 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยเกื้อหนุนจากตนเองต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

(n = 274)

ปัจจัยเกื้อหนุนจากตนเอง	ค่าเฉลี่ย	ส่วน	
		เบี่ยงเบน	การแปลผล
		มาตรฐาน	
1. มีการปรับตัวให้ทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อใช้ในการผลิตผลงานวิชาการ	3.58	0.83	มาก
2. มีทัศนคติที่ดีต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ	3.57	0.92	มาก
3. ศึกษาหลักเกณฑ์/ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ตำแหน่งฯ	3.28	0.91	ปานกลาง
4. มีการวางแผนเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งฯ ไว้อย่างชัดเจน	3.24	0.94	ปานกลาง
5. จัดสรรเวลาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการกับกลุ่มเพื่อนอาจารย์ในศาสตร์สาขาวิชาเดียวกัน	3.23	0.92	ปานกลาง
6. เข้าร่วมอบรม/สัมมนาเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งฯ	3.23	0.87	ปานกลาง
7. มีการวางแผนในการผลิตผลงานฯ ไว้อย่างเป็นระบบ	3.13	0.91	ปานกลาง
8. จัดสรรเวลาเพื่อการค้นคว้าข้อมูลเพื่อประกอบการผลิตผลงานฯ	3.05	0.97	ปานกลาง
9. จัดสรรเวลาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการกับกลุ่มเพื่อนอาจารย์ในศาสตร์อื่นนอกสาขาวิชาชีพ	3.01	0.96	ปานกลาง
10. ปัจจัยเกื้อหนุนจากตนเองในภาพรวม	3.23	0.84	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.25	0.91	ปานกลาง

จากตาราง 4.13 แสดงระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยเกื้อหนุนจากตนเองต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.25) และเมื่อพิจารณาแยกตามรายการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นส่วนใหญ่ในระดับปานกลาง ยกเว้นรายการ มีการปรับตัวให้ทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อใช้ในการผลิตผลงานวิชาการ และมีการปรับตัวให้ทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อใช้ในการผลิตผลงานวิชาการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากด้วยค่าเฉลี่ย 3.57 และ 3.58 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยเกื้อหนุนจากครอบครัวต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

(n = 274)

ปัจจัยเกื้อหนุนจากครอบครัว	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
		เบี่ยงเบน	การแปลผล
1. ให้กำลังใจเมื่อรู้สึกผิดหวังและท้อแท้ในการผลิตผลงานฯ	3.41	1.21	ปานกลาง
2. สมาชิกในครอบครัวดูแลและแบ่งเบาภาระทางบ้านเป็นอย่างดี	3.26	1.09	ปานกลาง
3. มีการกระตุ้นและให้กำลังใจในการผลิตผลงานฯอย่างสม่ำเสมอ	3.20	1.06	ปานกลาง
4. มีความพร้อมให้การช่วยเหลือและให้เวลาเต็มที่ในการผลิตผลงานฯ	3.17	1.08	ปานกลาง
5. มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	3.13	1.01	ปานกลาง
6. ให้ความช่วยเหลือในการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งอื่น ๆ	2.96	1.12	ปานกลาง
7. ให้ความช่วยเหลือในการสืบค้นข้อมูลออนไลน์	2.95	1.12	ปานกลาง
8. สนับสนุนเรื่องงบประมาณการผลิตผลงานฯ	2.94	1.10	ปานกลาง
9. ให้ความช่วยเหลือในการจัดพิมพ์เอกสาร/รายงาน	2.84	1.11	ปานกลาง
10. ปัจจัยเกื้อหนุนจากครอบครัวในภาพรวม	3.19	0.99	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.12	1.08	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 แสดงระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยเกื้อหนุนจากครอบครัวต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.12)

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อบังจักษ์เกื้อหนุนจากเพื่อนร่วมงานต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

(n = 274)

บังจักษ์เกื้อหนุนจากเพื่อนร่วมงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วน	
		เบี่ยงเบน	การแปลผล
		มาตรฐาน	
1. เพื่อนร่วมงานที่ดำรงตำแหน่งฯเป็นตัวอย่งที่ดีในการเข้าสู่ตำแหน่งฯ	3.36	1.01	ปานกลาง
2. เพื่อนร่วมงานที่ดำรงตำแหน่งฯแสดงความจริงใจในการให้ความช่วยเหลือเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งฯ	3.34	1.03	ปานกลาง
3. เพื่อนร่วมงานที่ดำรงตำแหน่งฯให้ความช่วยเหลือ/แนะนำในการผลิตผลงานวิชาการฯ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งฯ	3.27	1.04	ปานกลาง
4. เพื่อนร่วมงานที่ดำรงตำแหน่งฯเปิด โอกาสให้เข้าร่วมทีมวิจัยเพื่อเรียนรู้การทำวิจัยและการผลิตผลงานฯ	3.23	1.09	ปานกลาง
5. เพื่อนร่วมงานที่ดำรงตำแหน่งฯเปิด โอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการผลิตผลงานฯ	3.19	0.97	ปานกลาง
6. เพื่อนร่วมงานที่ดำรงตำแหน่งฯเปิด โอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการทำวิจัยและการเสนอขอทุนจากภายนอก	3.16	0.98	ปานกลาง
7. เพื่อนร่วมงานที่ดำรงตำแหน่งฯเปิด โอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ	3.09	1.01	ปานกลาง
8. เพื่อนร่วมงานที่ดำรงตำแหน่งฯเปิด โอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการเขียนตำรา/หนังสือ	3.05	0.99	ปานกลาง
9. เพื่อนร่วมงานที่ดำรงตำแหน่งฯเปิด โอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการเขียนบทความตีพิมพ์ระดับชาติ/นานาชาติ	3.03	0.99	ปานกลาง
10. บังจักษ์เกื้อหนุนจากเพื่อนร่วมงาน ในภาพรวม	3.17	0.99	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.19	1.11	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.15 แสดงระดับความคิดเห็นต่อบังจักษ์เกื้อหนุนจากตนเองต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.19)

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็น โดยสรุปต่อปัจจัย
 เกื้อหนุนต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

(n = 274)

ปัจจัยเกื้อหนุน	ค่าเฉลี่ย	ส่วน	
		เบี่ยงเบน	การแปลผล
		มาตรฐาน	
ตนเอง	3.25	0.90	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงาน	3.19	1.11	ปานกลาง
ครอบครัว	3.11	1.08	ปานกลาง
สถาบัน	3.06	0.97	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.16 แสดงระดับความคิดเห็น โดยสรุปต่อปัจจัยเกื้อหนุนต่อ
 ความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าทุกปัจจัยอยู่ใน
 ระดับปานกลาง แต่ตนเองเป็นปัจจัยเกื้อหนุนสำคัญที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยจากเพื่อนร่วมงาน
 ครอบครัว และจากสถาบัน

ตอนที่ 3 ปัจจัยอุปสรรคที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ผู้วิจัยขอเสนอข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยอุปสรรคที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ ดังตารางที่ 4.17 ถึง ตารางที่ 4.21 ดังนี้

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยอุปสรรคจากสถาบันต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

(n = 274)

ปัจจัยอุปสรรคจากสถาบัน	ค่าเฉลี่ย	ส่วน	
		เบี่ยงเบน	การแปลผล
		มาตรฐาน	
1. มีภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากภาระการสอน	4.19	0.76	มาก
2. ขั้นตอนการเสนอขอดำรงตำแหน่งฯ ก่อนข้างใช้เวลานาน	3.96	0.77	มาก
3. ไม่มีนโยบายการลดภาระงานสอนเพื่อให้เวลาในการผลิตผลงานฯ	3.95	0.88	มาก
4. มีระบบและกลไกในการเข้าสู่ตำแหน่งฯ ก่อนข้างยุ่งยาก	3.84	0.82	มาก
5. ไม่มีบรรยากาศทางวิชาการภายในมหาวิทยาลัย	3.70	0.92	มาก
6. ไม่มีมาตรการในกรณีที่อาจารย์ไม่พัฒนาตำแหน่งฯ ตามระยะเวลาที่กำหนด	3.61	0.89	มาก
7. ไม่มีการสรรหาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางเพื่อให้คำปรึกษาด้านวิชาการ	3.54	0.93	มาก
8. ไม่มีการประชาสัมพันธ์/กระตุ้นการพัฒนาตำแหน่งฯ อย่างต่อเนื่อง	3.46	0.94	ปานกลาง
9. ไม่มีนโยบายกำหนดให้อาจารย์ต้องพัฒนาตำแหน่งฯ อย่างเป็นรูปธรรม	3.44	0.96	ปานกลาง
10. อุปสรรคจากสถาบันในภาพรวม	3.62	0.82	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.73	0.87	มาก

จากตารางที่ 4.17 แสดงระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยอุปสรรคจากสถาบันต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งฯ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.73) และเมื่อพิจารณาแยกตามรายการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นส่วนใหญ่ในระดับมาก ยกเว้น ไม่มีนโยบายกำหนดให้อาจารย์ต้องการพัฒนาตำแหน่งฯ อย่างเป็นรูปธรรมและไม่มีการประชาสัมพันธ์/กระตุ้นการพัฒนาตำแหน่งฯ อย่างต่อเนื่อง ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.44 และ 3.46 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยอุปสรรคจากตนเองต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

(n = 274)

ปัจจัยอุปสรรคจากตนเอง	ค่าเฉลี่ย	ส่วน	
		เบี่ยงเบน	การแปลผล มาตรฐาน
1. ขาดแรงจูงใจในการผลิตผลงานทางวิชาการ	2.99	1.29	ปานกลาง
2. มีความพอเพียงในหน้าที่การงานจึงไม่ต้องการเข้าสู่ตำแหน่งฯ	2.52	1.03	ปานกลาง
3. มีอายุมากใกล้เกษียณจึงไม่ต้องการเข้าสู่ตำแหน่งฯ	2.22	1.09	น้อย
4. มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ/งานสร้างสรรค์	2.22	1.09	น้อย
5. มีบุคลิกภาพที่ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง	2.22	1.13	น้อย
6. มีปัญหาสุขภาพ	2.05	1.15	น้อย
7. อุปสรรคจากตนเองในภาพรวม	2.64	1.06	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.41	1.18	น้อย

จากตารางที่ 4.18 แสดงระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยอุปสรรคจากตนเองต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย = 2.41) และเมื่อพิจารณาแยกตามรายการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นส่วนใหญ่ในระดับน้อย ยกเว้นรายการ มีความพอเพียงในหน้าที่การงานจึงไม่ต้องการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ รายการขาดแรงจูงใจในการผลิตผลงานทางวิชาการ และรายการอุปสรรคจากตนเองในภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.52, 2.99 และ 2.64 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยอุปสรรคจาก
ครอบครัวต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

(n = 274)

ปัจจัยอุปสรรคจากครอบครัว	ค่าเฉลี่ย	ส่วน	
		เบี่ยงเบน	การแปลผล
		มาตรฐาน	
1. สมาชิกในครอบครัวไม่ให้คำปรึกษาช่วยเหลือด้านวิชาการได้	2.76	1.30	ปานกลาง
2. มีภาระหนักในการดูแลสมาชิกในครอบครัว	2.56	1.21	ปานกลาง
3. สมาชิกในครอบครัวไม่ต้องการให้เพิ่มภาระงานรับผิดชอบ	2.25	1.15	น้อย
4. มีทัศนคติไม่ดีต่อการผลิตผลงานวิชาการจึงไม่ให้การสนับสนุน	1.97	1.07	น้อย
5. อุปสรรคจากครอบครัวในภาพรวม	2.32	1.04	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.37	1.16	น้อย

ตารางที่ 4.19 แสดงระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยอุปสรรคจากครอบครัวต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย = 2.37) และเมื่อพิจารณาแยกตามรายการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย ในรายการ อุปสรรคจากครอบครัวในภาพรวม รายการสมาชิกในครอบครัวไม่ต้องการให้เพิ่มภาระงานรับผิดชอบและ รายการมีทัศนคติไม่ดีต่อการผลิตผลงานวิชาการจึงไม่ให้การสนับสนุน ค่าเฉลี่ย 2.32, 2.25 และ 1.97 ตามลำดับ) ส่วนรายการสมาชิกในครอบครัวไม่สามารถให้คำปรึกษา/ช่วยเหลือด้านวิชาการได้ และรายการมีภาระหนักในการดูแลสมาชิกในครอบครัว ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.76 และ 2.56

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยอุปสรรคจากเพื่อนร่วมงานต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

(n = 274)

ปัจจัยอุปสรรคจากเพื่อนร่วมงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วน	
		เบี่ยงเบน	การแปรผล
		มาตรฐาน	
1. เพื่อนร่วมงานที่ดำรงตำแหน่งฯ ไม่ให้ความช่วยเหลือ/แนะนำในการผลิตผลงานฯ เพื่อพัฒนาตำแหน่งฯ	2.34	1.11	น้อย
2. เพื่อนร่วมงานที่ดำรงตำแหน่งฯ ไม่เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการเขียนบทความวิชาการเพื่อตีพิมพ์ระดับชาติ/นานาชาติ	2.33	1.11	น้อย
3. เพื่อนร่วมงานที่ดำรงตำแหน่งฯ ไม่เปิดโอกาสให้เข้าร่วมทีมวิจัยเพื่อเรียนรู้การทำวิจัยและการผลิตผลงานฯ	2.31	1.09	น้อย
4. เพื่อนร่วมงานที่ดำรงตำแหน่งฯ ไม่เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการผลิตผลงานฯ	2.31	1.09	น้อย
5. เพื่อนร่วมงานที่ดำรงตำแหน่งฯ ไม่เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการทำวิจัยและการเสนอขอทุนจากภายนอกสถาบัน	2.29	1.09	น้อย
6. อุปสรรคจากเพื่อนร่วมงานในภาพรวม	2.33	1.08	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม	2.32	1.09	น้อย

ตารางที่ 4.20 แสดงระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยอุปสรรคจากเพื่อนร่วมงานต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย = 2.32)

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็น โดยสรุปต่อปัจจัยอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

(n = 274)

ปัจจัยอุปสรรค	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
1. สถาบัน	3.73	0.87	มาก
2. ตนเอง	2.41	1.18	น้อย
3. ครอบครัว	2.37	1.16	น้อย
4. เพื่อนร่วมงาน	2.32	1.09	น้อย

จากตารางที่ 4.21 แสดงระดับความคิดเห็น โดยสรุปต่อปัจจัยอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ปัจจัยอุปสรรคจากสถาบัน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.73) ส่วนปัจจัยจากตนเอง ครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับ น้อย มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.41, 2.37 และ 2.32 ตามลำดับ

สรุปข้อเสนอแนะจากอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม

1. สาเหตุที่ไม่ผลิตผลงานวิชาการระหว่างปีการศึกษา 2552-2555 ได้แก่
 - 1.1 ต้องเตรียมสอนใหม่
 - 1.2 ไม่มีความสามารถในการทำวิจัยที่ดีเพราะว่าต้องใช้เวลามาก
 - 1.3 มีภาระในการดูแลครอบครัวที่บ้าน
2. ปัจจัยอุปสรรคของตนเองต่อการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ
 - 2.1 เจื่อนใจในการเสนอขอไม่ชัดเจน
 - 2.1 เป็นครูใหม่ขาดประสบการณ์
 - 2.3 โทกเกียมียณจึงไม่มีความต้องการที่จะพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ
3. ปัจจัยเกื้อหนุนจากสถาบันต่อการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับมากแล้ว

ส่วนที่ 4 ความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัยเกื้อหนุนและปัจจัย
อุปสรรคต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์
มหาวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่

การศึกษาค้นคว้าความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยเกื้อหนุนและปัจจัย
อุปสรรคต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ใช้การวิเคราะห์ด้วย T-test สำหรับ
ปัจจัยที่มีตัวแปร 2 ตัวแปร และ ANOVA สำหรับปัจจัยที่มีตัวแปรมากกว่า 2 ตัว เพื่อทดสอบความ
แตกต่างดังกล่าว ผลการวิจัยศึกษาแสดงตามตารางที่ 4.22 – 4.25 ดังนี้

ตารางที่ 4.23 แสดงความแตกต่างระหว่างเพศกับปัจจัยเกื้อหนุนและปัจจัยอุปสรรคต่อ
ความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนใน
จังหวัดเชียงใหม่

(n = 274)				
ปัจจัย	t	df	Sig. (2-tailed)	
ปัจจัยเกื้อหนุนต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ				
สถาบัน	-0.558	270	0.577	
ตนเอง	1.759	270	0.080	
ครอบครัว	0.660	270	0.510	
เพื่อนร่วมงาน	0.475	270	0.635	
ปัจจัยอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ				
สถาบัน	1.152	270	0.251	
ตนเอง	-1.262	270	0.208	
ครอบครัว	-0.489	269	0.626	
เพื่อนร่วมงาน	-1.254	270	0.211	

ตารางที่ 4.22 แสดงผลความแตกต่างระหว่างเพศและปัจจัยเกื้อหนุนและปัจจัย
อุปสรรคต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์เพศชาย กับอาจารย์เพศหญิงมี
ความคิดเห็นต่อปัจจัยเกื้อหนุนและปัจจัยอุปสรรคฯ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 แสดงความแตกต่างระหว่างคณะวิชาที่สังกัดและปัจจัยเกื้อหนุนต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

(n = 274)

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	F	Sig.
ปัจจัยเกื้อหนุนต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจากสถาบัน	Between Groups	4.86	2	5.251**	0.006
	Within Groups	125.54	271		
	Total	130.40	273		
ปัจจัยเกื้อหนุนต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจากตนเอง	Between Groups	2.18	2	2.255	0.107
	Within Groups	131.10	271		
	Total	133.28	273		
ปัจจัยเกื้อหนุนต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจากครอบครัว	Between Groups	0.89	2	0.546	0.580
	Within Groups	222.16	271		
	Total	223.05	273		
ปัจจัยเกื้อหนุนต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจากเพื่อนร่วมงาน	Between Groups	5.29	2	3.144*	0.045
	Within Groups	227.82	271		
	Total	233.10	273		

* ระดับนัยสำคัญที่ .05

** ระดับนัยสำคัญที่ .01

ตารางที่ 4.23 แสดงผลความแตกต่างระหว่างคณะวิชาที่สังกัดและปัจจัยเกื้อหนุนต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ คณะวิชาที่สังกัดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยเกื้อหนุนจากสถาบันและจากเพื่อนร่วมงานความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ยกเว้นความคิดเห็นต่อปัจจัยเกื้อหนุนจากตนเองและจากครอบครัวต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการกับคณะวิชาที่สังกัดไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 แสดงความแตกต่างระหว่างอายุกับปัจจัยเกื้อหนุนต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

(n = 274)

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	F	Sig.
ปัจจัยเกื้อหนุนต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจากสถาบัน	Between Groups	1.80	2	1.893	0.153
	Within Groups	128.61	271		
	Total	130.41	273		
ปัจจัยเกื้อหนุนต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจากตนเอง	Between Groups	0.68	2	0.692	0.501
	Within Groups	132.61	271		
	Total	133.28	273		
ปัจจัยเกื้อหนุนต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจากครอบครัว	Between Groups	7.05	2	4.425*	0.013
	Within Groups	216.00	271		
	Total	223.05	273		
ปัจจัยเกื้อหนุนต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจากเพื่อนร่วมงาน	Between Groups	9.02	2	5.459**	0.005
	Within Groups	224.08	271		
	Total	233.10	273		

* ระดับนัยสำคัญที่ .05

** ระดับนัยสำคัญที่ .01

ตารางที่ 4.24 แสดงผลความแตกต่างระหว่างอายุและปัจจัยเกื้อหนุนต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ กลุ่มอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยเกื้อหนุนจากครอบครัวและปัจจัยเกื้อหนุนจากเพื่อนร่วมงานต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.26 แสดงความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาและปัจจัยเกื้อหนุนต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

(n = 274)

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	F	Sig.
ปัจจัยเกื้อหนุนต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจากสถาบัน	Between Groups	7.01	2	7.695**	0.001
	Within Groups	123.40	271		
	Total	130.40	273		
ปัจจัยเกื้อหนุนต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจากตนเอง	Between Groups	2.50	2	2.590	0.077
	Within Groups	130.78	271		
	Total	133.28	273		
ปัจจัยเกื้อหนุนต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจากครอบครัว	Between Groups	1.75	2	1.073	0.344
	Within Groups	221.30	271		
	Total	223.05	273		
ปัจจัยเกื้อหนุนต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจากเพื่อนร่วมงาน	Between Groups	2.95	2	1.739	0.178
	Within Groups	230.15	271		
	Total	233.10	273		

* ระดับนัยสำคัญที่ .05

** ระดับนัยสำคัญที่ .01

ตารางที่ 4.25 แสดงผลความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาและปัจจัยเกื้อหนุนต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยเกื้อหนุนต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการไม่แตกต่างกัน ยกเว้นความคิดเห็นต่อปัจจัยเกื้อหนุนจากสถาบันต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.27 แสดงความแตกต่างระหว่างประสพการณ์ในการทำงานกับปัจจัยเกื้อหนุนต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

(n = 274)

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	F	Sig.
ปัจจัยเกื้อหนุนต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจากสถาบัน	Between Groups	1.39	3	0.973	0.406
	Within Groups	129.01	270		
	Total	130.40	273		
ปัจจัยเกื้อหนุนต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจากตนเอง	Between Groups	3.25	3	2.248	0.083
	Within Groups	130.04	270		
	Total	133.28	273		
ปัจจัยเกื้อหนุนต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจากครอบครัว	Between Groups	4.84	3	1.995	0.115
	Within Groups	218.21	270		
	Total	223.05	273		
ปัจจัยเกื้อหนุนต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจากเพื่อนร่วมงาน	Between Groups	1.44	3	0.561	0.641
	Within Groups	231.66	270		
	Total	233.10	273		

ตารางที่ 4.26 แสดงผลความแตกต่างระหว่างประสพการณ์ในการทำงานและปัจจัยเกื้อหนุนต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ประสพการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยเกื้อหนุนต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 แสดงความแตกต่างระหว่างคณะวิชาที่สังกัดและปัจจัยอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

(n = 274)

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	F	Sig.
ปัจจัยอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจากสถาบัน	Between Groups	0.07	2		0.906
	Within Groups	100.46	271		
	Total	100.53	273		
ปัจจัยอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจากตนเอง	Between Groups	4.65	2	2.815	0.062
	Within Groups	223.93	271		
	Total	228.58	273		
ปัจจัยอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจากครอบครัว	Between Groups	5.93	2	3.161*	0.044
	Within Groups	253.07	270		
	Total	259.00	272		
ปัจจัยอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจากเพื่อนร่วมงาน	Between Groups	3.37	2	1.523	0.220
	Within Groups	299.85	271		
	Total	303.22	273		

* ระดับนัยสำคัญที่ .05

ตารางที่ 4.27 แสดงผลความแตกต่างระหว่างคณะวิชาที่สังกัดและปัจจัยอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ คณะวิชาที่สังกัดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยอุปสรรคต่อการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นความคิดเห็นต่อปัจจัยอุปสรรคจากครอบครัวต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.29 แสดงความแตกต่างระหว่างอายุกับปัจจัยอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

(n = 274)

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	F	Sig.
ปัจจัยอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจากสถาบัน	Between Groups	0.86	2	1.164	0.314
	Within Groups	99.68	271		
	Total	100.53	273		
ปัจจัยอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจากตนเอง	Between Groups	6.68	2	4.077*	0.018
	Within Groups	221.90	271		
	Total	228.58	273		
ปัจจัยอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจากครอบครัว	Between Groups	3.83	2	2.028	0.134
	Within Groups	255.17	270		
	Total	259.00	272		
ปัจจัยอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจากเพื่อนร่วมงาน	Between Groups	6.26	2	2.855	0.059
	Within Groups	296.96	271		
	Total	303.22	273		

*ระดับนัยสำคัญที่ .05

ตารางที่ 4.28 แสดงผลความแตกต่างระหว่างอายุและปัจจัยอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ กลุ่มอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยอุปสรรคต่อการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นความคิดเห็นต่อปัจจัยอุปสรรคจากตนเองต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.30 แสดงความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาและปัจจัยอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

(n = 274)

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	F	Sig.
ปัจจัยอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจากสถาบัน	Between Groups	0.17	2	0.234	0.791
	Within Groups	100.36	271		
	Total	100.53	273		
ปัจจัยอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจากตนเอง	Between Groups	15.56	2	9.897**	0.000
	Within Groups	213.02	271		
	Total	228.58	273		
ปัจจัยอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจากครอบครัว	Between Groups	18.99	2	10.681**	0.000
	Within Groups	240.01	270		
	Total	259.00	272		
ปัจจัยอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจากเพื่อนร่วมงาน	Between Groups	13.48	2	6.306**	0.002
	Within Groups	289.74	271		
	Total	303.22	273		

**ระดับนัยสำคัญที่ .01

ตารางที่ 4.29 แสดงผลความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษาและปัจจัยอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นความคิดเห็นต่อปัจจัยอุปสรรคจากสถาบันต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 แสดงความแตกต่างระหว่างประสพการณ์ในการทำงานกับปัจจัยเกี่ยวหนุนและปัจจัยอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

(n = 274)

ปัจจัย	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	F	Sig.
ปัจจัยอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจากสถาบัน	Between Groups	0.66	3	0.593	0.620
	Within Groups	99.88	270		
	Total	100.53	273		
ปัจจัยอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจากตนเอง	Between Groups	10.40	3	4.289**	0.006
	Within Groups	218.18	270		
	Total	228.58	273		
ปัจจัยอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจากครอบครัว	Between Groups	10.00	3	3.602*	0.014
	Within Groups	249.00	269		
	Total	259.00	272		
ปัจจัยอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจากเพื่อนร่วมงาน	Between Groups	12.86	3.00	3.985**	0.008
	Within Groups	290.36	270.00		
	Total	303.22	273.00		

* ระดับนัยสำคัญที่ .05

** ระดับนัยสำคัญที่ .01

ตารางที่ 4.30 แสดงผลความแตกต่างระหว่างประสพการณ์ในการทำงานและปัจจัยอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ประสพการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นความคิดเห็นต่อปัจจัยอุปสรรคจากสถาบันต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ไม่มีความแตกต่างกัน

สรุปความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล

การศึกษาคความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยเกื้อหนุนและปัจจัยอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ดังนี้

คุณลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัยเกื้อหนุน พบว่า อาจารย์มีความคิดเห็นสอดคล้องกันในเรื่องของปัจจัยเกื้อหนุนต่อการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ที่สังกัดคณะวิชาต่างกัน มีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกันในเรื่องปัจจัยเกื้อหนุนจากสถาบันและจากเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยเกื้อหนุนจากตนเองและครอบครัวมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน อาจารย์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกันต่อปัจจัยเกื้อหนุนในเรื่องครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันต่อปัจจัยเกื้อหนุน แต่มีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกันต่อปัจจัยเกื้อหนุนจากสถาบัน ส่วนประสบการณ์การสอนของอาจารย์ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันต่อปัจจัยเกื้อหนุน

คุณลักษณะส่วนบุคคลกับปัจจัยอุปสรรค พบว่า อาจารย์มีความคิดเห็นสอดคล้องกันในเรื่องของปัจจัยอุปสรรคต่อการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ที่สังกัดคณะวิชาต่างกัน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันในเรื่องปัจจัยอุปสรรค แต่มีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกันต่อปัจจัยอุปสรรคจากครอบครัว อาจารย์ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยอุปสรรคมีความสอดคล้องกันแต่ตนเองเป็นปัจจัยอุปสรรคมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกัน อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยอุปสรรคไม่สอดคล้องกัน แต่มีความคิดเห็นว่าปัจจัยอุปสรรคจากสถาบันมีความสอดคล้องกัน ส่วนประสบการณ์การสอนของอาจารย์ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยอุปสรรคไม่มีความสอดคล้องกัน แต่ปัจจัยอุปสรรคจากสถาบันมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตอนที่ 5 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

ข้อมูลส่วนนี้เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัย และอาจารย์ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีรายละเอียด ดังนี้

5.1 ผู้ทรงคุณวุฒิ (Reader)

เป็นผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีชื่อในทำเนียบผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการแห่งชาติระดับศาสตราจารย์ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และมหาวิทยาลัยมีคำสั่งแต่งตั้งให้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประจำมหาวิทยาลัยเอกชนแต่ละแห่งในจังหวัดเชียงใหม่

ตามระเบียบการเสนอขอดำรงตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัย เมื่ออาจารย์ผู้เสนอขอดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ หรือศาสตราจารย์ ต้องเสนอผลงานทางวิชาการมายังกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัย ต่อจากนั้นกรรมการฯ จะส่งผลงานทางวิชาการของผู้เสนอขอดำรงฯ ให้กับผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ประเมินคุณภาพผลงานทางวิชาการเพื่อขอดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ผลการประเมิน คือ ผ่านหรือไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

สรุปผลการสัมภาษณ์ พบว่า การประเมินคุณภาพผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอขอดำรงตำแหน่งทางวิชาการ แบ่งผลงานฯ ออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่ 1) ผลงานวิจัย 2) ผลงานวิชาการ ด้านอื่นที่เสนอแทนงานวิจัย 3) งานแต่งหรือเรียบเรียง 4) งานแปล และ 5) บทความทางวิชาการ จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า มีความสอดคล้องกันทั้ง 3 ท่าน โดยผลการประเมินคุณภาพผลงานฯ แต่ละประเภท มีวิธีการประเมินตามเกณฑ์ฯ และมีข้อเสนอแนะ เพื่อให้ผลงานทางวิชาการ ได้ผ่านตามเกณฑ์รับการประเมินฯ อาจารย์ผู้เสนอผลงานฯ ควรต้องจัดทำผลงานฯ แต่ละประเภทให้สอดคล้องกับเกณฑ์ฯ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

การประเมินคุณภาพงานวิจัย ผู้เสนอขอดำรงตำแหน่งฯ ต้องศึกษาและทำความเข้าใจเกณฑ์การประเมินฯ ให้เป็นอย่างดี และผลิตผลงานวิจัยให้มีคุณภาพและเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินฯ ดังนี้ ต้องมีความสำคัญและความชัดเจนของปัญหาวิจัย มีการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องครบตามประเด็นที่ศึกษา มีความเหมาะสมสมของการออกแบบวิจัย มีความเหมาะสมของเทคนิคการเก็บข้อมูลและการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง มีการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยทุกรายการ มีการวิเคราะห์ข้อมูลที่ถูกต้องตามหลักวิชาการและเลือกใช้สถิติวิเคราะห์ผลที่

ถูกต้องและเหมาะสมกับกลุ่มประชากรหรือกลุ่มตัวอย่าง มีการสรุปและอภิปรายรายงานผลการวิจัยอย่างถูกต้องและครบทุกประเด็น มีความถูกต้องของรูปแบบการอ้างอิงที่เป็นรูปแบบเดียวกันทั้งฉบับ และผลงานวิจัยนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงวิชาการ และการนำไปใช้ด้านอื่น ๆ ได้จริง เช่น การเรียนการสอน การบริการวิชาการ พัฒนาวิชาชีพและองค์การ เป็นต้น

ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะว่า “ควรนำผลงานวิจัยตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการที่ได้รับการยอมรับในวงการวิชาชีพ การมีจริยธรรมในการวิจัย และจริยธรรมในการอ้างอิงผลงาน”

ตัวอย่างของงานวิจัยที่พบทำให้คุณภาพของงานวิจัยไม่เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพผลงานวิจัย คือ 1) รูปแบบวิจัยไม่ถูกต้องตามหลักวิชาการ 2) เนื้อหายังไม่มีความถูกต้องตามหลักวิชานั้น 3) ผลงานวิจัยไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย 4) การกำหนดปัญหาไม่น่าสนใจ ไม่มีคุณค่าทางวิชาการ หรือมีประโยชน์น้อย หรือปัญหานั้นทราบอยู่แล้วไม่ต้องทำวิจัย 5) ผู้วิจัยมีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องที่จะวิจัยน้อย ไม่ชัดเจนในประเด็นที่จะต้องทำวิจัย 6) จุดประสงค์ในการวิจัยไม่ชัดเจนพอที่จะนำไปสู่องค์ประกอบอื่น ๆ เช่น ตัวแปร หรือสถิติที่ใช้ เป็นต้น 7) เอกสารหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีน้อย หรือไม่ครอบคลุมเรื่องที่จะวิจัย 8) กลุ่มตัวอย่างน้อยเกินไป วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ 9) เครื่องมือ และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลขาดความเที่ยงและความเชื่อมั่น วิธีการเก็บข้อมูลยังไม่มีความถูกต้อง 10) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติไม่ถูกต้อง เหมาะสมกับลักษณะข้อมูลนั้น ๆ 11) การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลผิดพลาด หรือปรับข้อมูลให้ตรงกับสมมุติฐาน 12) การอ้างอิงข้อมูลส่วนใหญ่ อ้างอิงจากแหล่งปฐมภูมิ 13) บรรณานุกรมท้ายเล่ม ไม่ต้องกับอ้างอิงในบท 14) ขาด บทพร่องในการพิสูจน์อักษร 15) การใช้ภาษาไทย และภาษาอังกฤษยังมีข้อผิดพลาดค่อนข้างมาก และ 16) การตีพิมพ์เผยแพร่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

การประเมินคุณภาพผลงานวิชาการด้านอื่นที่เสนอแทนงานวิจัย ผู้เสนอขอดำรงตำแหน่งฯ ต้องทำความเข้าใจกับคำนิยามของ “ผลงานวิชาการที่เสนอแทนงานวิจัย หมายถึง สิ่งประดิษฐ์หรืองานสร้างสรรค์” และต้องศึกษาและทำความเข้าใจเกณฑ์การประเมินฯ ให้เป็นอย่างดี และผลิตผลงานวิชาการด้านอื่นที่เสนอแทนงานวิจัยให้มีคุณภาพและเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินฯ ดังนี้ ควรต้องมีรายละเอียด ดังนี้ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ และต้องประดิษฐ์หรือสร้างสรรค์ได้จริง และต้องมีประโยชน์ด้านความก้าวหน้าทางวิชาการและการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์

ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะว่า “เกณฑ์ของผลงานดังกล่าวต้องมีความเชื่อมโยงเชิง

วิชาการที่มีหลักการ”

การประเมินคุณภาพงานแต่งหรือเรียบเรียง ผู้เสนอขอดำรงตำแหน่งฯ ต้องศึกษาและทำความเข้าใจเกณฑ์การประเมินฯ ให้เป็นอย่างดี และผลิตผลงานแต่งหรือเรียบเรียงให้มีคุณภาพ และเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินฯ ควรต้องมีรายละเอียด ดังนี้ มีความถูกต้องในด้านวิชาการ โดยมีข้อเท็จจริงมีหลักฐานอ้างอิงและข้อมูลที่นำมาใช้ มีความคิดค้นทางวิชาการ โดยมีแนวคิดและเป็นความรู้ใหม่ที่มีความลึกซึ้ง และมีความทันสมัยของเนื้อหาสาระ มีความสามารถในการแต่งหรือเรียบเรียงใช้ภาษาให้มีความสอดคล้องของเนื้อหาและมีความชัดเจน รูปแบบและลักษณะของผลงาน; รูปแบบการพิมพ์ การจัดทำเชิงอรรถ และการเขียนบรรณานุกรมต้องมีความประณีตเป็นระเบียบเรียบร้อยและมีความครบถ้วนสมบูรณ์ ต้องนำมาใช้ประโยชน์และสร้างความก้าวหน้าให้วงการการศึกษา

ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะว่า “เกณฑ์ทุกข้อควรเพิ่มการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ ไม่ใช่การรวบรวมแนวคิดหรือผลงานที่มีมาของคนอื่น”

ตัวอย่างของงานแต่ง เรียบเรียง หรือคำราที่พบทำให้คุณภาพของผลงานไม่เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพผลงาน คือ 1) ด้านเนื้อหาพบว่า (1) การวางโครงเรื่องไม่เหมาะสมตามหลักเหตุผลทางวิชาการ ควรจะกล่าวเรื่องอะไรก่อนหลังขาดความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน (2) เนื้อหาขาดความลึกซึ้งทางวิชาการ ไม่มีรายละเอียดเพียงพอในแต่ละเรื่อง (3) เนื้อหาขาดความทันสมัย ข้อมูลที่นำมาใช้เป็นข้อมูลเก่า และขาดการนำเสนอสิ่งใหม่ ๆ ในการเขียนผลงาน และ(4) สาระที่เขียนไม่ถูกต้องตามหลักวิชานั้น ๆ เน้นปริมาณมากกว่าคุณภาพ ขาดเนื้อหาสาระสำคัญ ในกรณีที่เขียนผลงานตามรายวิชาในหลักสูตรและมีเนื้อหาไม่ครอบคลุม ขาดการวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ข้อมูลที่นำมาใช้ในการเขียนคำรา และไม่มีความคิดเห็นของผู้เขียนแสดงไว้ด้วย 2) ด้านรูปแบบการพิมพ์ พบว่า (1) ใช้ภาษาพูดแทนภาษาเขียน ใช้ภาษาอังกฤษมากเกินไป ภาษาที่ใช้ไม่คงที่เหมือนกันทั้งฉบับ ใช้ภาษาที่ยาก และใช้คำฟุ่มเฟือย (2) รูปแบบการนำเสนอ; ขาดความเชื่อมโยงเนื้อหากับภาพหรือตาราง ไม่มีคำอธิบายภาพหรือตาราง ไม่บอกแหล่งที่มาข้อมูลที่นำเสนอ ขาดการอ้างอิงกรณีนำมาจากผู้อื่น ขาดดัชนี (Index) ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับคำรา ทั้งนี้เพื่อความสะดวกสำหรับผู้ค้นหาชื่อเฉพาะ (3) การอ้างอิง; การอ้างอิงไม่ถูกต้องสมบูรณ์ ไม่ทันสมัย ไม่เป็นระบบเดียวกันทั้งฉบับ และมีการอ้างอิงในเนื้อหา แต่ไม่มีในบรรณานุกรม 3) ด้านอื่น ๆ (1) ปกนอกไม่มีการพิมพ์สันปก ไม่มี ISBN และ(2) การตีพิมพ์เผยแพร่ไม่ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด

การประเมินคุณภาพงานแปล ผู้เสนอขอดำรงตำแหน่งฯ ต้องศึกษาและทำความเข้าใจเกณฑ์การประเมินฯ ให้เป็นอย่างดี และผลิตผลงานแปลให้มีคุณภาพและเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินฯ ควรต้องมีรายละเอียด ดังนี้ มีเนื้อหาสาระสำคัญครบถ้วนตามภาษาต้นฉบับ สื่อความหมายให้ผู้อ่านเข้าใจได้เป็นอย่างดีและถูกต้องตามความหมายของภาษาเดิมใช้สำนวนที่ สละสลวย กะทัดรัด รักษาบรรทัด และลีลาการเขียนของผู้เขียนต้นฉบับ และมีประโยชน์ในด้าน ความก้าวหน้าทางวิชาการ

ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะว่า “งานแปลจะมีคุณภาพดีผู้เสนอผลงานฯ ควรผลิตงาน แปลนั้นต้องเป็นเอกสารที่มีคุณค่าของต้นฉบับ”

การประเมินคุณภาพบทความวิชาการ ผู้เสนอขอดำรงตำแหน่งฯ ต้องศึกษาและทำ ความเข้าใจเกณฑ์การประเมินฯ ให้เป็นอย่างดี และผลิตบทความวิชาการให้มีคุณภาพและเป็นไป ตามเกณฑ์การประเมินฯ ควรต้องมีรายละเอียด ดังนี้ มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ มีความรัดกุม และความชัดเจนในแนวความคิด มีความเหมาะสมในรูปแบบการเขียนและความถูกต้องในการใช้ ภาษาการอ้างอิงและมีประโยชน์ในด้านความก้าวหน้าทางวิชาการ

ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะว่า “การผลิตบทความวิชาการควรเพิ่มเป็นแนวคิดของ ตนเองที่แสดงการตกผลึกขององค์ความรู้ไม่ใช่การรวมจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพียงอย่างเดียว หรือแนวคิดของผู้อื่นมาสรุปเพื่อการนำเสนอเรื่องใดเรื่องหนึ่ง”

นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะสำหรับอาจารย์ในการผลิตเอกสารประกอบการสอน และ เอกสารคำสอน ปัญหาที่พบ เกี่ยวกับเอกสารประกอบการสอนหรือเอกสารคำสอน ได้แก่

1. ปกนอกไม่มีการพิมพ์สันปก
2. แผนบริหารการสอนตามหลักสูตรรายวิชามีหัวข้อมีหัวข้อไม่ครบหรือไม่สมบูรณ์ เนื้อหามีแต่หัวข้อหลัก มีมีหัวข้อรองหรือหัวข้อย่อย การแบ่งเนื้อหาเกี่ยวกับกรกับการกำหนดเวลาสอน ไม่ครบตามหน่วยกิต/ชั่วโมง (ทฤษฎี/ปฏิบัติ)ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร
3. แผนบริหารการสอนประจำบท ไม่มีหรือมีแต่ไม่สมบูรณ์ วิธีสอนและกิจกรรม สื่อ การประเมินผล เสนอเหมือนกันทุกบท ซึ่งปกติต้องหลากหลายตามลักษณะเนื้อหา
4. ไม่มีแบบฝึกหัด บางฉบับมีแต่ไม่เพียงพอ
5. ไม่มีหนังสืออ้างอิง หรือบรรณานุกรมทำขบทุกแต่ละบท
6. การพิมพ์ผิดมากทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
7. การเรียงลำดับหน้าไม่ถูกต้อง

8. เขียน ไม่ครบคลุมตามคำอธิบายรายวิชา
9. เนื้อหาแต่ละบท มีเนื้อหาน้อยเกินไป
10. เอกสารคำสอน เนื้อหาขาดความลึกซึ้งและมีความลุ่มลึกน้อยกว่าเอกสาร

ประกอบการสอน

11. เนื้อหาที่เป็นส่วนของผู้เขียนมีน้อย มีลักษณะของเนื้อหาผู้อื่นมาเรียงติดต่อกัน
12. รูปภาพและตาราง ขาดการระบุแหล่งที่มา
13. ข้อมูลที่นำมาใช้ล้าสมัย ขาดความชัดเจน

ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะสำหรับอาจารย์ในภาพรวมไว้ ดังนี้

1. ขอให้ศึกษาข้อบกพร่องในการจัดทำเอกสารทางวิชาการ ได้แก่ เอกสาร

ประกอบการสอน เอกสารคำสอน งานแต่งเรียบเรียง บทความทางวิชาการ ตำรา หนังสือ งานวิจัย งานแปล และผลงานวิชาการในลักษณะอื่น ตามเอกสารแนบท้ายประกาศของก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 เพื่อประโยชน์ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

2. ขอให้ศึกษาคำนิยาม รูปแบบ การเผยแพร่ ลักษณะคุณภาพ (ดี ดีมาก ดีเด่น)

ของบทความวิชาการ ตำรา หนังสือ งานวิจัย ฯลฯ เพื่อประโยชน์ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

3. ในการจัดทำเอกสารทางวิชาการ ขอให้คำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทาง

วิชาการ เพราะจะมีผลต่อการพิจารณาคำแหน่งทางวิชาการ และการถอดถอนในภายหลังรวมทั้งอาจมีโทษทางวินัย

4. ขอให้ศึกษาแบบประเมินเอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน งานแต่ง

เรียบเรียง บทความทางวิชาการ ตำรา หนังสือ งานวิจัย งานแปล และผลงานวิชาการในลักษณะอื่น เพื่อประโยชน์ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะสำหรับคณบดีในภาพรวมไว้ ดังนี้

1. ควรมีคณะกรรมการกลั่นกรองขั้นต้นเกี่ยวกับข้อมูลผลงานทางวิชาการที่อาจารย์

ประจำในคณะเสนอ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการละเอียดเป็นไปตามเกณฑ์ที่ก.พ.อ. กำหนด กรณีผลงานไม่ถูกต้องควรส่งคืนเพื่อแก้ไขให้ถูกต้องก่อนส่งคณะกรรมการพิจารณาผลงานทางวิชาการ

2. ควรแต่งตั้งกรรมการกลั่นกรองรูปแบบเอกสาร

3. การประเมินผลการสอนขั้นต้นของคณะวิชา ควรแจ้งเกณฑ์ในการประเมินและ

สรุปผลการประเมินให้กรรมการพิจารณาคำแหน่งทางวิชาการด้วย

ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะสำหรับมหาวิทยาลัยในภาพรวมไว้ ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยควรแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองลักษณะผลงานทางวิชาการ เพื่อทำหน้าที่ตรวจรูปแบบ ความถูกต้องของภาษา การอ้างอิง ความเหมาะสมอื่น ๆ เพื่อให้คำแนะนำแก่อาจารย์ในการปรับปรุงเอกสารทางวิชาการให้ดียิ่งขึ้น

2. ตั้งคลินิกให้คำปรึกษา และแนะนำการทำวิจัย แก่อาจารย์ที่ขอตำแหน่งทางวิชาการ

3. จัดให้มีการประชุมชี้แจงอาจารย์ที่จะขอตำแหน่งทางวิชาการประจำทุกภาคการศึกษา

4. จัดทำคู่มือการเขียนผลงานวิชาการ การเผยแพร่ อาจารย์ในสังกัด

5. สนับสนุนให้อาจารย์สมัครเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพในสาขา

6. หาแหล่งฐานข้อมูลสมาคมวิชาการเพื่อให้อาจารย์ไปนำเสนอผลงานทางวิชาการ

7. จัดภาระงานให้เหมาะสมกับอาจารย์

5.2 คณะกรรมการพิจารณาคำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัย

เป็นคณะกรรมการซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากสภามหาวิทยาลัย โดยนายกสภามหาวิทยาลัย กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ประธานกรรมการและเลขานุการ ของแต่ละมหาวิทยาลัย มีรายละเอียด ดังนี้

สรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์ประธานคณะกรรมการพิจารณาคำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัย คุณภาพผลงานทางวิชาการไม่ผ่านเกณฑ์ (ดี ดีมาก ดีเด่น) แบ่งตามลักษณะผลงานทางวิชาการเพื่อพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ดังนี้

1. งานวิจัย ถ้าต้องการให้ผ่านเกณฑ์ก็ไม่ควรให้เกิดสิ่งเหล่านี้

1.1 ไม่เป็นไปตามลักษณะคุณภาพที่กำหนด

1.2 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องน้อยเกินไป

1.3 ผู้วิจัยขาดประเด็นความรู้พื้นฐานในเรื่องที่ทำวิจัย

1.4 ปัญหาการวิจัยไม่น่าสนใจ/ ซ้ำซ้อน/ ไม่ทันสมัย

1.5 วิจัย และ/หรือ ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

1.6 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลขาดความน่าเชื่อถือ

1.7 สถิติและวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลไม่เหมาะสม/ไม่ถูกต้อง

1.8 รายงานการวิจัยไม่อ้างอิงจากแหล่งปฐมภูมิ

1.9 บรรณานุกรมในรายงานไม่ตรง/ไม่ครบตามที่อ้างอิง

1.10 ไม่มีการเผยแพร่ตามเกณฑ์

ลักษณะคุณภาพงานวิจัย

ระดับดี เป็นงานวิจัยที่มีกระบวนการวิจัยทุกขั้นตอนถูกต้องเหมาะสมในระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าทางวิชาการหรือนำไปประยุกต์ได้

ระดับดีมาก ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดี และต้อง

1. เป็นผลงานที่แสดงถึงการวิเคราะห์และนำเสนอผลเป็นความรู้ใหม่ที่ลึกซึ้งกว่างานเดิมที่เคยมีผู้ศึกษาแล้ว

2. เป็นประโยชน์ด้านวิชาการอย่างกว้างขวางหรือสามารถนำไปประยุกต์ได้อย่างแพร่หลาย

ระดับดีเด่น ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมาก และต้อง

1. เป็นงานบุกเบิกที่มีคุณค่ายิ่ง และมีการสังเคราะห์อย่างลึกซึ้งจนทำให้เป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ (Body of Knowledge) ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ทำให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการอย่างชัดเจน

2. เป็นที่ยอมรับและได้รับการอ้างอิงถึงอย่างกว้างขวางในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องในระดับชาติ และ/หรือระดับนานาชาติ

2. งานแต่งหรือเรียบเรียงตำรา หรือ หนังสือ ถ้าต้องการให้ผ่านเกณฑ์ก็ไม่ควรให้เกิดสิ่งเหล่านี้

2.1 ไม่เป็นไปตามลักษณะคุณภาพที่กำหนด

2.2 เนื้อหาไม่ถูกต้อง/ไม่ทันสมัย(อ้างข้อมูลเก่า)/ไม่เป็นไปตามลำดับเหตุ-ผล

2.3 ขาดความลึกซึ้งทางวิชาการ/สาระสำคัญไม่มีความชัดเจน

2.4 คำราเขียนไม่ครบถ้วนตามคำอธิบายรายวิชา

2.5 ใช้ภาษาไม่เหมาะสม/วกวน/เข้าใจยาก

2.6 ไม่มีการยกตัวอย่าง/ไม่มีแบบฝึกหัด/ไม่มีข้อมูล แผนภาพ หรือกรณีศึกษา

ประกอบให้เข้าใจง่าย

2.7 ไม่มีดัชนี(Index)

2.8 การนำเสนอ/รูปแบบที่เขียนไม่ชวนอ่าน

2.9 การอ้างอิงไม่ถูกต้อง/ไม่ครบถ้วน/ไม่ได้อ้างอิง

2.10 ไม่มีการเผยแพร่ตามเกณฑ์

ลักษณะคุณภาพตำรา

ระดับดี เป็นตำราที่มีเนื้อหาสาระทางวิชาการถูกต้องสมบูรณ์และทันสมัย มีแนวคิดและการนำเสนอที่ชัดเจนเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา

ระดับดีมาก ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดี และต้อง

1. มีการวิเคราะห์และเสนอความรู้หรือวิธีการที่ทันสมัยต่อความก้าวหน้าทางวิชาการและเป็นประโยชน์ต่อวงวิชาการ

2. มีการสอดแทรกความคิดริเริ่มและประสบการณ์หรือผลงานวิจัยของผู้เขียนที่เป็นการแสดงให้เห็นถึงความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน

3. สามารถนำไปใช้อ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้

ระดับดีเด่น ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมาก และต้อง

1. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกทางวิชาการและมีการสังเคราะห์จนถึงระดับที่สร้างองค์ความรู้ใหม่ (Body of Knowledge) ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

2. มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าต่อเนื่อง

3. เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องในระดับชาติและ/หรือนานาชาติ

3. งานเขียนบทความวิชาการ ถ้าต้องการให้ผ่านเกณฑ์ก็ไม่ควรให้เกิดสิ่งเหล่านี้

3.1 ไม่เป็นไปตามลักษณะคุณภาพที่กำหนด

3.2 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องน้อยเกินไป

3.3 ผู้เขียนขาดความรู้ที่ลึกซึ้งในเรื่องที่เขียน

3.4 โจทย์ของเรื่องที่เขียนไม่น่าสนใจ/ ซ้ำซ้อน/ ไม่ทันสมัย

3.5 รายละเอียดที่เขียนไม่สอดคล้อง/ไม่ครอบคลุม/ไม่ถูกต้องและ/หรือไม่ลึกซึ้งทางวิชาการที่จะตอบวัตถุประสงค์ของโจทย์

3.6 การนำเสนอ/รูปแบบที่เขียนไม่ชวนอ่าน

3.7 การอ้างอิงไม่ถูกต้อง/ไม่ครบถ้วน/ไม่ได้อ้างอิง

3.8 ไม่มีการเผยแพร่ตามเกณฑ์

ลักษณะคุณภาพบทความวิชาการ

ระดับดี เป็นบทความทางวิชาการที่มีเนื้อหาสาระทางวิชาการถูกต้องสมบูรณ์และทันสมัย มีแนวคิดและการนำเสนอที่ชัดเจนเป็นประโยชน์ต่อวงวิชาการ

ระดับดีมาก ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดี โดยมีข้อกำหนดเพิ่มเติม ดังนี้

1. มีการวิเคราะห์และเสนอความรู้หรือวิธีการที่ทันสมัยต่อความก้าวหน้าทางวิชาการและเป็นประโยชน์ต่อวงวิชาการ

2. สามารถนำไปใช้อ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้

ระดับดีเด่น ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมาก โดยมีข้อกำหนดเพิ่มเติม ดังนี้

1. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกทางวิชาการและมีการสังเคราะห์จนถึงระดับที่สร้างองค์ความรู้ใหม่ (Body of Knowledge) ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

2. มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าต่อเนื่องเป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องในระดับชาติและ/หรือนานาชาติ

สรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์เลขานุการคณะกรรมการพิจารณาคำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัย พบว่า

1. คุณภาพของงานวิจัยที่เสนอขอดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี

2. ข้อเสนอแนะสำหรับคุณภาพของงานวิจัยที่เสนอขอดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

ผลงานวิจัยควรมีการนำเสนอในที่ประชุมวิชาการที่เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ และมีการตีพิมพ์เผยแพร่เอกสารประกอบการประชุม (Proceeding) ที่มีผู้ทรงคุณวุฒิประเมินคุณภาพผลงานนั้น หรือการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัย จากผลงานวิจัยที่มีการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานในวารสารวิชาการระดับชาติ หรือระดับสากลเป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพอยู่ในฐานข้อมูล TCI จะมีค่าน้ำหนักในการประเมินคุณภาพผลงานสูงกว่าในกรณีข้างต้น

3. คุณภาพของบทความวิชาการที่เสนอขอดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี

4. ข้อเสนอแนะสำหรับคุณภาพของบทความวิชาการที่เสนอขอดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

4.1 บทความวิชาการควรตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI หรือฐานข้อมูลสากล หรือในวารสารวิชาการในแวดวงวิชาชีพที่เป็นที่ยอมรับ

4.2 บทความวิชาการไม่ควรเป็นเนื้อหาวิชาการที่ซ้ำซ้อนกับบทความวิจัย เนื่องจากต้องเป็นผลงานทางวิชาการที่มีการพัฒนาองค์ความรู้ และนำทฤษฎีแนวคิดซึ่งเกิดจากความมุ่งมั่นทางวิชาการ สังเคราะห์และพัฒนาเป็นองค์ความรู้ใหม่

5. คุณภาพของผลงานอื่น ๆ ที่เสนอขอดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี

6. ข้อเสนอแนะสำหรับคุณภาพของผลงานอื่น ๆ ที่เสนอขอดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

การตีพิมพ์เผยแพร่ควรเป็นแหล่งพิมพ์ที่เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพและมีกระบวนการ (Peer Review) เพื่อกลั่นกรองและประเมินคุณภาพผลงานก่อนการยอมรับในการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานนั้น โดยเฉพาะตำราและหนังสือ

ข้อสังเกต คุณภาพของผลงานวิชาการส่วนใหญ่จะต้องมีความสอดคล้องกันตั้งแต่งานวิจัย บทความวิจัย บทความวิชาการ หรือผลงานอื่น ๆ ในทิศทางที่ใกล้เคียงกัน เนื่องจากจะเป็นน้ำหนักของผลการประเมินคุณภาพผลงานทางวิชาการว่ามีความเชี่ยวชาญในตำแหน่งทางวิชาการของสาขาวิชาที่กำหนดตำแหน่งทางวิชาการอย่างแท้จริง

5.3 อาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

5.3.1 ปัจจัยสนับสนุนที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่

5.3.1.1 ระดับสถาบัน

1) มหาวิทยาลัยและคณะฯ มีแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานในการสนับสนุนการการทำให้วิจัยและผลิตผลงานวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์

2) มหาวิทยาลัยมีสำนักวิจัยที่เป็นแหล่งสนับสนุนการทำให้วิจัยและผลิตผลงานวิชาการ

3) มหาวิทยาลัยมีทุนอุดหนุนการทำให้วิจัยของอาจารย์

4) มหาวิทยาลัยและคณะฯ เชิดชูเกียรตินักวิจัยและอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

5) มหาวิทยาลัยและคณะฯ มีเวทีเผยแพร่ผลงานวิจัยสู่องค์กรภายนอก
6) คณะฯมีคณะกรรมการวิจัยที่สนับสนุนและให้คำปรึกษาการทำวิจัยและ
ผลิตผลงานวิชาการของอาจารย์คณะฯ

7) คณะฯมีรางวัลสำหรับนักวิจัย

8) มหาวิทยาลัยมีหน่วยงานสนับสนุน (ฝ่ายวิชาการ) ที่คอยให้คำแนะนำเมื่อ
เกิดความไม่เข้าใจ

9) ระบบการบริหารจัดการภายในของคณะที่ช่วยทำให้การส่งงานเข้าไป
มหาวิทยาลัยได้ตามกำหนด

10) สาขาวิชาและคณะวิชาควรมีส่วนสนับสนุนในด้านการเปิดวิชาที่อาจารย์
สอนประจำวิชานั้น ๆ สามารถพัฒนาตำรา และใช้ประกอบการสอนแก่ผู้เรียนได้

5.3.1.2 ตมเอง

1) บังคับส่วนบุคคลในการแบ่งเวลาในการทำงานวิจัยและเอกสาร
ประกอบการสอนหรือตำรา

2) ความพร้อมด้านผลงานประกอบการขอตำแหน่ง (เอกสารประกอบการสอน
บทความวิชาการหรือหนังสือหรือตำรา และผลงานวิจัย)

5.3.1.2 เพื่อนร่วมงาน

เพื่อนร่วมงานในกลุ่มวิชาช่วยกันวางแผนร่วมกันว่าปีการศึกษาใด อาจารย์คน
ไหนจะขอตำแหน่งทางวิชาการ

5.3.1.3 อื่น ๆ

มีเงื่อนไขที่ไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน เป็นกลาง ยุติธรรม และโอกาสในการเข้าสู่
ตำแหน่งทางวิชาการ (การเตรียมเอกสารต่าง ๆ)

5.3.2 อุปสรรคที่มีผลต่อความก้าวหน้าในการเข้าผู้ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่

5.3.2.1 ระดับสถาบัน

- 1) ขั้นตอนในการยื่นขอทุนสนับสนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยจนเสร็จสิ้นการวิจัย ต้องใช้เวลานาน
- 2) มหาวิทยาลัยและคณะฯ ขาดระบบการเชื่อมโยงข้อมูลการวิจัย ในด้านการจัดเก็บ และการนำไปใช้
- 3) มหาวิทยาลัยและคณะฯ ไม่สามารถควบคุมเวลาที่ดำเนินการเสนอขอเพื่อดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ได้ตามที่กำหนด
- 4) มหาวิทยาลัยและคณะฯ ยังไม่กำหนดทิศทางและการสนับสนุนอย่างจริงจัง ซึ่งไม่เป็นรูปธรรมและชัดเจน ขาดมาตรการรองรับที่มุ่งสัมฤทธิ์ผลที่เป็นไปได้
- 5) มหาวิทยาลัยและคณะฯ ไม่มีระบบการสนับสนุน กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการดำเนินการอย่างเพียงพอ
- 6) คณะฯ ไม่จำเป็นต้องมีกรรมการพิจารณาผลงาน

5.3.2.2 ตนเอง

- 1) ขาดแรงจูงใจในการทำวิจัย เช่น งานสนับสนุน เป็นต้น
- 2) มีภาระงานส่วนกิจกรรมค่อนข้างมาก ทำให้ล่าต่อการทำวิจัย
- 3) ความสามารถจริงของผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการ
- 4) ไม่มี เวลา ความชอบ และความถนัดส่วนตัว
- 5) ไม่มีระบบการจัดสรรเวลาในการผลิตตำราและผลงานทางวิชาการต่าง ๆ ที่มีผลต่อการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ
- 6) วิชาที่อาจารย์สอนประจำมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและปรับปรุงจากเอกสารประกอบการสอนเป็นตำรา

5.3.2.3 อื่น ๆ

- 1) การกำหนดรูปแบบการพิมพ์รายงาน หรือการกำหนดรูปแบบเล่มหรือเกณฑ์ต่าง ๆ หากกำหนดแล้วควรกำหนดเลยว่าใครที่ขอ ณ วันนี้ใช้เกณฑ์นี้ หากมีการเพิ่มเกณฑ์ใหม่ก็ควรจะใช้กับกลุ่มคนที่เพิ่งเสนอขอ มิฉะนั้นคนที่เสนอขอและใช้เกณฑ์เก่าก็ต้องปรับเอกสารหรือปรับให้เข้ากับเกณฑ์ใหม่ ซึ่งทำให้ขั้นตอนล่าช้าออกไป

2) ผลงานที่ใช้ประกอบการขอตำแหน่งมีคุณภาพไม่ผ่านเกณฑ์ ขาดการประเมินคุณภาพก่อนการยื่นขอเสนอผลงาน

5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาระบบ/กลไกของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

5.3.3.1 ระดับสถาบัน

1) มหาวิทยาลัยควรพิจารณาการลดขั้นตอนในการขอตำแหน่งทางวิชาการ อาจจะทำให้ความเป็นไปได้ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการสะดวกมากขึ้น

2) มหาวิทยาลัย ควรมีระบบและกลไกที่ชัดเจน ปัญหาที่เกิดขึ้นมักเกิดจากผู้เสนอขอไม่ทำความเข้าใจระเบียบและกฎเกณฑ์ให้ชัดเจน

3) มหาวิทยาลัยและคณะฯ ควรมีระบบการสนับสนุนเป็นรูปธรรม ชัดเจน จริงใจ รวดเร็ว และต่อเนื่อง สามารถกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการดำเนินการจนแล้วเสร็จอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น มีหน่วยงานที่คอยช่วยเหลือ (เป็นที่ปรึกษา) แก่ผู้ที่ตั้งใจจะขอตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยและคณะฯ ควรต้องจัดคิวการพัฒนาอาจารย์ให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอย่างเป็นระบบ

4) มหาวิทยาลัยและคณะฯ ควรค้นหาอุปสรรคของการไม่สามารถดำเนินการตามระยะเวลาที่กำหนดได้และหาแนวทางแก้ไข

5) คณะฯ ไม่ควรมีกรรมการพิจารณาในคณะฯ เพราะต้องมีผู้ทรงคุณวุฒิ ภายนอกต้องประเมินคุณภาพผลงานอยู่แล้ว

5.3.3.2 ตามอง

1) อาจารย์ควรตรวจสอบคุณสมบัติของตนเอง และศึกษากฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ อย่างรอบคอบ และเตรียมผลงานให้มีคุณภาพเพียงพอต่อการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ

2) อาจารย์ต้องสร้างแรงจูงใจตนเอง (Empowerment)