# รายงานการวิจัยเรื่อง

# กลยุทธ์การสร้างศักยภาพการทำผลงานทางวิชาการของคณาจารย์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร


โดย

ผศ.ดร.เกษสุนีย์ บำรุงจิตต์

ผศ.ชัยชนะ มิตรสัมพันธ์

นายกิจทวีสิน วิชัยดิษฐ



คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

2558

# Strategy to Build the Capacity to Do Academic Work of Faculty of Liberal Arts Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

BY

ASST. PROF.DR.KATESUNEE BUMRUNGJIT
ASST.PROF. CHAICHANA MITSAMPAN
MR.KITTAWEESIN WICHATDIT

RAJAMANGJARA PRANAKHON OF INSTITUTE UNIVERSITY
ART FACULTY
2015

# บทคัดย่อ


การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา อุปสรรคในการทำผลงานวิชาการของคณาจารย์ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อศักยภาพการทำผลงานวิชาการของคณาจารย์และเพื่อกำหนดกลยุทธ์การสร้างศักยภาพการทำผลงานวิชาการของคณาจารย์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งเป็นวิจัยแบบผสม วิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล จากคณาจารย์ ผู้บริหาร คณะศิลปศาสตร์ จำนวน 60 คน และใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกทำการสัมภาษณ์ เป็นรายบุคคล แก่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน แล้วนำข้อมูล มาตรวจสอบความถูกต้อง และวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล ด้วยคอมพิวเตอร์ เพื่อคำนวณหาค่าสถิติ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้ตรวจความถูกต้องด้วยวิธีการสามเส้า แล้ววิเคราะห์เชิงเนื้อหา ด้วยการอ่านจับใจความ แล้วสรุปเพื่อตอบวัตถุประสงค์วิจัย

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันในการทำผลงานทางวิชาการ คณาจารย์ ได้กล่าวถึงปัญหาและอุปสรรคคือ มีปัญหาความสำเร็จในการทำผลงานวิชาการ ร้อยละ 83.33 รองลงมาข้อ 3 คุณภาพของผลงานวิชาการ ร้อยละ 80.00 และข้อ 4 ที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการทำผลงานวิชาการ ร้อยละ 76.67 และข้อ 2 ภาระงานสอน ร้อยละ 75.00 ส่วนปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อศักยภาพการทำผลงานวิชาการของคณาจารย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.48, SD = 0.65) พบว่า ปัจจัยข้อที่ 5 ความสำเร็จในการทำผลงานวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.81, SD = 0.40) รองลงมาคือ เวลาในการทำผลงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.79, SD = 0.47) และคุณภาพของผลงานวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.64, SD = 0.52) และที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการทำผลงานวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.56, SD = 0.80) ส่วนกลยุทธ์การสร้างศักยภาพการทำผลงานวิชาการของคณาจารย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.43, SD = 1.13) ควรกำหนดกลยุทธ์ที่ 1 คือผู้บริหารระดับสูงต้องมีนโยบายสนับสนุนอย่างจริงจัง และให้ความเป็นธรรมกับผู้ส่งผลงานทางวิชาการ กลยุทธ์ที่ 2 ควรลดภาระงานสอนและงานอื่น ๆ ให้กับคณาจารย์ด้วย เพื่อจะได้มีเวลาทำผลงานทางวิชาการ กลยุทธ์ที่ 3 ต้องจัดหารางวัลสนับสนุนสำหรับผู้จัดทำผลงานวิชาการได้สำเร็จอย่างเหมาะสมและให้ขั้นเงินเดือนพิเศษด้วย กลยุทธ์ที่ 4 จัดห้องสำหรับทำผลงานวิชาการ ที่มีวัสดุอุปกรณ์พร้อมทั้งเครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพริ้นเตอร์ กระดาษสำหรับพิมพ์งาน และกลยุทธ์ที่ 5 ควรหาผู้ประเมินที่มีความยุติธรรม โปร่งใส ประเมินโดยยุติธรรม โดยมีหลักธรรมาภิบาลในการประเมิน โปร่งใสตรวจสอบได้ ไม่ใช้อคติในการประเมิน ต้องให้โอกาสอาจารย์ได้แก้ไขข้อมูลให้สามารถผ่านเกณฑ์ประเมินทุกครั้ง

และกลยุทธ์ที่ 6 ควรจัดหาที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการทำผลงานวิชาการในแต่ละสาขา โดยเลือกท่านที่มีความยินดี และมีเวลาที่จะให้คำปรึกษาแนะนำอย่างเป็นกันเอง และควรมีการประสานงานกับผู้ประเมินผลงานวิชาการ หรือตรวจสอบผลงานทางวิชาการใน การขอผลงานโดยใช้เกณฑ์ในการประเมินผล ในลักษณะเดียวกันและให้ความยุติธรรม มีหลักธรรมาภิบาล

**คำสำคัญ** 1. กลยุทธ์ 2. การทำผลงานทางวิชาการ 3. ปัจจัยที่ส่งผลทำผลงานวิชาการสำเร็จ
4. แนวทางการสร้างผลงานวิชาการ

# ABSTRACTS

This research study is Study of Current Problems Obstacles to the work of the academic faculty. To analyze the factors that affect the potential success of the work of the academic faculty. And to formulate a strategy to build the capacity to do the work of the academic faculty. Faculty of Liberal Arts Rajamangala University of Technology Phra Nakhon. The researchers mixed Quantitative and Qualitative Research Questionnaires were used to collect data from administrators, faculty, the Faculty of Arts. The researchers mixed Quantitative and Qualitative Research Questionnaires were used to collect data from administrators, faculty, the Faculty of Arts. 60 people and the depth interview interviewed individually to provide a significant number of 10 people. The data were then checked for accuracy. And data analysis and processing computer To calculate the statistical. Frequency, percentage, mean and standard deviation. And qualitative data Checked for accuracy by means of triangulation. And content analysis With reading comprehension The purpose was to research.

The results showed that Current conditions in the academic faculty have discussed the barriers. Have success in the academic performance of 83.33. The lower third of the academic performance of 80.00. And four consultants to advise on the Academic Performance 76.67 percent. And the two taught 75.00 percent. The factors that affect the potential success of the work of the academic faculty. Overall, the high level (= 4.48, SD = 0.65).The five factors that make success in academic performance. Situated at the highest level (= 4.81, SD = 0.40). The second is the time to do academic work at the highest level (= 4.79, SD = 0.47) and quality of academic performance. Situated at the highest level (= 4.64, SD = 0.52). And a consultant to advise on the Academic Performance. Situated at the highest level (= 4.56, SD = 0.80). The strategic potential of the academic performance of students. Overall, the moderate level (= 3.43, SD = 1.13). The strategy should define one's executives must have a policy seriously. And to be fair to the sender academic performance. The second strategy should reduce the workload for faculty teaching and other work with. In order to have time to do academic work. Strategy three awards to supply support for the preparation of the appropriate academic achievement and extra salary. And strategies for the five should

be evaluated on a fair, transparent, fair assessment. The main good governance in the assessment. Transparency, accountability Without prejudice to rate Teachers have the opportunity to make changes to the criteria at all times. 6 and strategy should provide consultants to advise on the academic performance of each branch. The guests were delighted. And it is time to provide advice in a friendly and should be coordinated with the technical evaluation. Or monitoring academic performance in applying the criteria in the evaluation. In the same manner, and justice. There are good governance.

**Keywords** : 1. Strategy 2. The academic performance.
3. Factors affecting the results of academic achievement
4. Guidelines for Building Research.

# ประกาศคุณูปการ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ซึ่งคณะผู้วิจัยได้รับความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก ดร.ธเนศ ต่วนชะเอม อดีตผู้อำนวยการกองส่งเสริมโครงการวิจัยและกองประสานงานวิจัย สภาวิจัยแห่งชาติ และปัจจุบันเป็นที่ปรึกษาสถาบันพัฒนานักวิจัยแห่งประเทศไทย และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัญญา ธีระวิทยเลิศ ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยจันทรเกษม ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนช่วยตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อีกทั้งให้การสนับสนุนและให้กำลังใจตลอดมา ทำให้คณะผู้วิจัยสามารถทำงานวิจัยนี้ได้สำเร็จ จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณกำลังใจจากเพื่อนๆ ของคณะผู้วิจัย ที่เป็นกำลังใจและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์ใดๆ ที่พึงมีจากงานวิจัยฉบับนี้ ขอมอบให้กับบิดา มารดา ครูอาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณของคณะผู้วิจัยทุกท่าน และหากว่างานวิจัยนี้มีข้อผิดพลาดประการใด คณะผู้วิจัยขอน้อมรับข้อเสนอแนะและยินดีปรับปรุงแก้ไขในโอกาสต่อไป

เกษสุนีย์ บำรุงจิตต์
ชัยชนะ มิตรสัมพันธ์
กิจทวีสิน วิชัยดิษฐ
30 กันยายน 2558

# สารบัญ


| | | หน้า |
|---|---|---|
| บทคัดย่อภาษาไทย | | ก |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | | ค |
| กิตติกรรมประกาศ | | จ |
| **บทที่** | บทนำ | 1 |
| 1 | ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย | 1 |
| | 1.1 วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย | 5 |
| | 1.2 ขอบเขตของโครงการวิจัย | 5 |
| | 1.3 กรอบแนวคิดการวิจัย | 6 |
| | 1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | 7 |
| 2 | เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 8 |
| | 2.1 ความหมายของผลงานทางวิชาการ | |
| | 2.2 การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ | |
| | 2.3 เกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ และตำแหน่งศาสตราจารย์ | 10 |
| | 2.4 หน้าที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) | 14 |
| | 2.5 แนวทางการประเมินผลงานทางวิชาการ | 15 |
| | 2.6 การเขียนผลงานวิจัย | 18 |
| | 2.7 จุดอ่อนของการทำวิจัย | 18 |
| | 2.8 ผลงานวิชาการ | 23 |
| | 2.9 การนำเสนอผลงานวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาการศึกษา | 24 |
| | 2.10 ผลงานวิชาการอื่น ๆ | 26 |
| | 2.11 ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ | 27 |
| | 2.12 ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom | 29 |
| | 2.13 ทฤษฎีการจูงใจ | 29 |
| | 2.14 หลักการและแนวคิดที่สำคัญ | 30 |
| | 2.15 องค์ประกอบทฤษฎีหลักการและเหตุผล | 31 |

# สารบัญ (ต่อ)


| บทที่ | | หน้า |
|---|---|---|
| 3 | วิธีการดำเนินการวิจัย | 34 |
| | 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 34 |
| | 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 35 |
| | 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย | 35 |
| | 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล | 36 |
| | 3.4 การตรวจความถูกต้องของข้อมูล | 36 |
| | 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล | 36 |
| | 3.6 การวัดค่าตัวแปร | 37 |
| 4 | ผลการวิจัย | 38 |
| | ส่วนที่ 1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | 39 |
| | ส่วนที่ 2 ตอนที่ 1 ผลวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาอุปสรรค | 40 |
| | ตอนที่ 2 ผลวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จในการทำผลงานทางวิชาการ | 42 |
| | ตอนที่ 3 ผลวิเคราะห์กลยุทธ์การสร้างศักยภาพการทำผลงานทางวิชาการ | 45 |
| | ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ | 46 |
| 5 | สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ | 49 |
| | 5.1 สรุปผลการวิจัย | 49 |
| | 5.2 อภิปรายผลการวิจัย | 51 |
| | 5.3 ข้อเสนอแนะ | 54 |
| บรรณานุกรม | | 56 |
| ภาคผนวก | | 60 |
| | ภาคผนวก ก : แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก | 61 |
| | ภาคผนวก ข : ประกาศ ก.พ.อ. | 68 |
| | ภาคผนวก ค : ประวัติคณะผู้วิจัย | 115 |

# บทที่ 1

# บทนำ

## ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

ในการสร้างผลงานทางวิชาการนั้นนับว่ามีความสำคัญต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครเป็นอย่างยิ่ง จึงทำให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และคณะศิลปศาสตร์ ต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมให้คณาจารย์สร้างผลงานทางวิชาการเพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์เพื่อนำไปถ่ายทอดใช้ในการเรียนการสอน โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพของคณาจารย์และผู้เรียน ตลอดจนเป็นการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม โดยถ่ายทอดเนื้อหาสาระในรูปแบบตำรา หนังสือ ผลงานวิจัย หรือบทความประเภทต่าง ๆ เพื่อขอดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งเป็นการเพิ่มดัชนีชี้วัดให้กับคณะและมหาวิทยาลัยด้วย เป็นการสร้างศักยภาพ เพิ่มขีดความสามารถให้กับตนเอง ทำให้คณะศิลปศาสตร์ต้องสร้างแรงบันดาลใจและต้องให้ความสนับสนับคณาจารย์ในคณะศิลปศาสตร์ทุกท่าน โดยต้องลดภาระงานสอน ภาระงานอื่น ๆ ให้กับบุคลากรที่ต้องการทำผลงานทางวิชาการ อย่างจริงจัง เพื่อที่จะให้คณาจารย์สามารถมีเวลาและมีแรงบันดาลใจในการทำผลงานวิชาการที่มีคุณภาพ ซึ่งการขอตำแหน่งทางวิชาการ ให้ถือเป็นภาระหน้าที่หนึ่งที่คณาจารย์ที่ทุกคนต้องให้ความสำคัญ เนื่องจากเป็นการสะท้อนถึงความตื่นตัวทางวิชาการ มีศักยภาพในการรวบรวม ประมวลความรู้ และวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวาง ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อวิชาชีพ และการพัฒนาองค์กร ให้มีศักยภาพในการแข่งขันทางด้านวิชาการ (คณะศิลปศาสตร์, 2557)

ในปัจจุบันคณาจารย์ในคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ยังมีสัดส่วนการดำรงตำแหน่งทางวิชาการค่อนข้างน้อย เมื่อเทียบกับจำนวนอาจารย์ของคณะศิลปศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อเป็นการเสริมความรู้ ความเข้าใจในรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการขอดำรงตำแหน่งทางวิชาการ วิธีการ ขั้นตอน และการพัฒนาผลงานวิชาการเพื่อขอดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และคณะศิลปะศาสตร์ต้องสนับสนุน ส่งเสริมคณาจารย์ทุก ๆ คน อย่างเสมอภาค เท่าเทียมกัน ให้ความยุติธรรม ในการสนับสนุนคณาจารย์ในระดับสูงขึ้น ทั้งในระดับศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพราะเท่าที่ผ่านมาแล้วนั้น คณาจารย์ในคณะศิลปศาสตร์ และคณะอื่น ๆ ได้พยายามตั้งใจทำผลงานทางวิชาการทั้งระดับรองศาสตราจารย์และระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทำส่งผลงานทางวิชาการไป แล้วนั้น ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน อย่างมีข้อสงสัยให้คิดว่าเกิดความไม่โปร่งใส ไม่มีความยุติธรรมในการประเมิน ทั้ง ๆ ที่

คณาจารย์เหล่านั้นได้ทุ่มเททั้งเวลาและแรงงานในการสร้างผลงานวิชาการเป็นปี ๆ ในการทำผลงานทางวิชาการในตำแหน่งนั้น ๆ ทำให้คณาจารย์และกลุ่มคณาจารย์ทั้งหลายได้ทราบ ทำให้เกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย และไม่สนใจที่จะทำผลงานทางวิชาการอีกต่อไป เพราะยังไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงและระดับคณะที่จะผลักดันให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำผลงานทางวิชาการ ทำให้ขาดขวัญกำลังใจในการทำผลงานวิชาการ ได้แต่ทำหน้าที่ของตนเองไปในแต่ละวันเท่านั้น ผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยและผู้บริหารระดับสูงต้องหาวิธีการ และช่วยให้คณาจารย์สามารถผ่านการประเมินหลังจากที่ได้ทุ่มเทเวลา แรงงานในการทำผลงานทางวิชาการส่ง เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับคณาจารย์คนอื่น ๆ ต่อไปด้วย เท่าที่ผ่านมาคณาจารย์ยังเบื่อหน่ายและเกิดความท้อ ที่ส่งผลงานทางวิชาการไป ทั้งระดับศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ โดยจัดโครงการอบรมการจัดทำผลงานทางวิชาการในทุกระดับอย่างสม่ำเสมอ โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขาวิชาชีพมาจัดฝึกอบรมการทำผลงานวิชาการอย่างไรให้ประสบผลสำเร็จ จึงจะทำให้เกิดแรงบันดาลใจ และต้องให้รางวัลกับผู้ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการเป็นเงินรางวัลและเลื่อนขั้นเงินเดือนได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ และสนับสนุน ผลักดันและสร้างแรงบันดาลใจให้กับคณาจารย์ในการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ภายในคณะศิลปศาสตร์และภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครอย่างจริงจัง เป็นรูปธรรม ต้องให้อิสระ ให้เวลาในการทำผลงานทางวิชาการด้วย เนื่องจากภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และคณะศิลปศาสตร์และคณะอื่น ๆ ยังมีสัดส่วน การดำรงตำแหน่งทางวิชาการค่อนข้างน้อย เมื่อเทียบกับจำนวนอาจารย์ของคณะฯ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการเสริมความรู้ ความเข้าใจในรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการ ขั้นตอน และการพัฒนาผลงานวิชาการเพื่อขอดำรงตำแหน่งทางวิชาการ จึงจัดโครงการการพัฒนาผลงานวิชาการอย่างไร จึงจะได้ตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อผลักดันการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ภายในคณะฯ และคณาจารย์จากหน่วยงานอื่นๆ ภายในมหาวิทยาลัยที่สนใจได้ทำผลงานวิชาการอย่างเต็มใจ อย่างมีแรงบันดาลใจในการทำผลงานทางวิชาการ เพราะสถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่และภารกิจหลักด้านการสร้างและการพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการ โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้คณาจารย์ทำผลงานทางวิชาการ มีผลงานทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น คณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษานั้นนับว่ามีบทบาทและหนาที่ของอาจารยในมหาวิทยาลัยที่มีตอศิษย ตอศาสตร ความเปนอาจารยและนักวิชาการตอภาควิชาตอคณะตอมหาวิทยาลัย ตอประเทศ ความเปนพนักงาน หรือขาราชการ ความเปนอาจารย์และนักวิชาการ (ปราณี กุลละวณิชย์, 2554) ทำให้คณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ต้องสร้างผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ ไว้สำหรับใช้ในการเรียนการสอนนิสิต นักศึกษา โดยการจัดทำเอกสารทางวิชาการที่เขียนจากความรูและประสบการณการศึกษา คนควา รวบรวมขอมูลจากแหลงตาง ๆ โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธี เชน การศึกษา คนควาจากเอกสาร การสำรวจ หรือหลายวิธี เช่น การศึกษาค้นคว้าจาก

เอกสาร การสำรวจ การสังเกต การทดลอง เพื่อให ไดมาซึ่งความรูใหม ความรูเฉพาะ หรือเป็นขอเท็จจริง ที่เชื่อถือได แลวนำมาประมวลวิเคราะห รวบรวม และเรียบเรียงขอมูล โดยมีหลักฐานและการอางอิงประกอบ จัดทำขึ้นเพื่อใช้ประโยชนในการศึกษาคนควาอางอิง ผลงานทางวิชาการเปนสวนสำคัญที่แสดงความรู้ความชำนาญการ ความเชี่ยวชาญของแตละบุคคล (ชุติมา สัจจานันท์, 2554) โดยเฉพาะเอกสารประกอบการสอน เอกสารหรือสื่ออื่นๆ ที่ใชประกอบการสอนวิชาใด เอกสารหรือสื่ออื่นๆ ที่ใช้ประกอบการสอนวิชาใดวิชาหนึ่งตามหลักสูตรของมหาวิทยาลัย ที่สะทอนใหเห็นเนื้อหาวิชาและวิธีการสอนอยางเปนระบบ ส่วนเอกสารประกอบคำสอน เป็นเอกสารคำบรรยายหรือสื่ออื่นๆ ที่ใชสอนวิชาใดวิชาหนึ่งตามหลักสูตรของมหาวิทยาลัย ที่สะทอนใหเห็นเนื้อหาวิชาและวิธีการสอนอยางเปนระบบ ให้เห็นเนื้อหาวิชาและวิธีการสอนอย่างเป็นระบบและมีความสมบูรณกวาเอกสารประกอบการสอน นอกจากนี้ยังมีบทความทางวิชาการ ซึ่งเป็นงานเขียนซึงมีการกำหนดประเด็นทีชัดเจน มีการวิเคราะหประเด็นดังกลาวตามหลักวิชาการ มีการวิเคราะห์ประเด็นดังกล่าวตามหลักวิชาการและมีการสรุปประเด็น อาจเปนการนำความรูจากแหลงตางๆ มาสังเคราะห โดยที่ผูเขียนสามารถใหทัศนะทางวิชาการของตนได้อย่างชัดเจน และมีตำรา ซึ่งเป็นเอกสารทางวิชาการที่ เรียบเรียงอยางเปนระบบ อาจเขียนเพื่อตอบสนองเนื้อหาทั้งหมดของรายวิชา หรือเปนสวนหนึ่งของวิชาหรือหลักสูตรก็ได โดยมีการวิเคราะห ส่วนหนึ่งของวิชาหรือหลักสูตรก็ได้ โดยมีการวิเคราะห์และสังเคราะหความรูที่เกี่ยวของและสะทอนใหเห็นความสามารถในการถายทอดวิชาในระดับอุดมศึกษา ในบางกรณีผูเขียนอาจเสนอตำรามาในรูปของสื่ออื่นๆ ในบางกรณีผู้เขียนอาจเสนอตำรามาในรูปของสื่ออื่นๆ เชน ซีดีรอม หรืออาจใชทั้งเอกสารและสื่ออื่น ๆ ประกอบกันตามความเหมาะสม สำหรับหนังสือนั้น เอกสารทางวิชาการทีเขียนขึ้นเพื่อเผยแพร่ความรู้ไปสู่วงวิชาการ และ/หรือผูอานทั่วไป โดยไมจำเปน ตองเปนไปตามขอกำหนดของหลักสูตร หรือตองนำมาประกอบการเรียนการสอนในวิชาใดวิชาหนึ่ง ทั้งนี้จะตองเปนเอกสารที่เรียบเรียงขึ้นอยางมีเอกภาพ ที่มีมีรากฐานทางวิชาการที่มั่นคง และใหทัศนะของผูเขียนที่สรางเสริมปญญาความคิด และสรางความแข็งแกรงทางวิชาการใหแกคณาจารย์ เสริมปัญญาความคิดและสร้างความแข็งแกร่งทางวิชาการให้แก่สาขาวิชานั้นๆ และหรือสาขาวิชาที่เกี่ยวเนื่อง ในบางกรณีผูเขียนนั้นใช้สื่อ อาจเสนอหนังสือมาในรูปของสื่ออื่นๆ เช่น ซีดีรอม หรืออาจใช้ทั้งเอกสารหรือสื่ออื่นๆ ประกอบกันตามความเหมาะสม สำหรับงานวิจัยต้องเป็นผลงานวิจัยที่มีคุณภาพดี เป็นงานคนควาอยางมีระบบและมีวัตถุประสงคที่ชัดเจน เพื่อใหไดมาซึ่งขอมูล หลักการหรือขอสรุปรวม เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล หลักการหรือข้อสรุปรวมที่จะนำไปสูความกาวหนาทางวิชาการหรือเอื้อตอการนำวิชาการนั้นไปประยุกต มีลักษณะเปนเอกสารทีมีระเบียบวิธีวิจัยที่เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชา หรืออาจจะจะทำผลงานวิชาการที่มีลักษณะอื่น ๆ ที่ไม่เป็นผลงานอยางอื่นที่มิใชเอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน หนังสือ บทความทางวิชาการ ตำราหรืองานวิจัย โดยปกติ หมายถึง สิ่งประดิษฐหรือ

งานสรางสรรค อาทิ เครื่องทุนแรง ผลงานการสรางสิ่งที่มีชีวิตพันธุใหม วัคซีน หรือสิ่งกอสราง ผลงานดานศิลปะ ฯลฯ ผลงานทางวิชาการดังกลาวอาจบันทึก ศิลปะ ฯลฯ ผลงานทางวิชาการดังกล่าวอาจบันทึกเปนภาพยนตรหรือแถบเสียงก็ได รวมถึงงานแปลจากตัวงานตนแบบที่เปนงานวรรณกรรมหรืองานดานปรัชญา หรือประวัติศาสตร วรรณกรรมหรืองานด้านปรัชญา หรือประวัติศาสตร์ หรือวิทยาการสาขาอื่นบางสาขาที่มีความสำคัญและเป็นผลงานที่ทรงคุณค่าในสาขานั้นๆ ซึ่งเมื่อได้นำมาแปลแล้วจะเปน การเสริมความกาวหนาทางวิชาการที่เห็นไดประจักษชัด เป็นการแปลจากภาษาต่างประเทศเป็นภาษาไทยหรือจากภาษาไทยเปนภาษาตางประเทศ หรือแปลจากภาษาตางประเทศหนึ่งเปนภาษาตางประเทศอีกภาษาหนึ่ง ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นที่เสนอนั้น จะตองประกอบดวยคำอธิบายที่ชี้ใหเห็นวา ผลงานดังกลาว ทำใหประกอบด้วยคำอธิบายที่ชี้ให้เห็นว่างานดังกล่าวทำให้เกิดความกาวหน้าทางวิชาการหรือ เสริมสรางองคความรู หรือใหวิธีการที่จะเปนประโยชนตอสาขาวิชานั้น และแสดงถึงความสามารถในการบุกเบิกในสาขาวิชานั้น สำหรับผลงานที่มุงผลเชิงปฏิบัติจะตองผานการพิสูจนหรือมีหลักฐานรายละเอียดตางๆ ประกอบแสดงใหเห็นคุณคาของผลงานนั้น ๆ โดยมีขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ ดังนี้ คือ 1) การเลือกหัวขอเรื่อง 2) การสำรวจและเขาถึงแหลงขอมูล 3) การกำหนดโครงเรื่อง 4) การรวบรวมขอมูล และ 5) การเรียบเรียงเนื้อหาและการอางอิง จากความสำคัญดังกล่าว จึงควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้คณาจารย์ทำผลงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง แต่ปัญหาอุปสรรคในการทำผลงานทางวิชาการมีมาก คือ คณาจารย์ ไม่มีความพร้อม ไม่มีเวลาที่จะทำผลงานทางวิชาการมาก มีภาระงานสอนมาก และมีงานด้านอื่น ๆ จำนวนมาก นอกจากนี้ยังไม่มีแรงจูงใจ ไม่มีแรงผลักดัน การได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจัง เป็นรูปธรรมในการทำผลงานวิชาการ ไม่มีตัวอย่างที่ถูกต้อง ผู้บังคับบัญชาระดับสูงไม่ให้การสนับสนุนการทำผลงานวิชาการอย่างจริงจัง คณาจารย์ที่ส่งผลงานวิชาการ พบปัญหา ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน โดยให้เหตุผลที่ไม่ชัดเจน คลุมเครือ ใช้ระบบพรรคพวก ซึ่งไม่มีความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล เป็นสาเหตุให้คณาจารย์ส่วนใหญ่เบื่อหน่าย ท้อแท้และไม่มีขวัญกำลังใจที่จะทำผลงานทางวิชาการ จึงทำให้คณะผู้วิจัยสนใจทำวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การสร้างศักยภาพการทำผลงานทางวิชาการของคณาจารย์คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อจะนำผลงานวิจัยที่ได้นั้นมาเป็นแนวทางให้ผู้บริหารคณะศิลปะศาสตร์ กำหนดกลยุทธ์การสร้างผลงานทางวิชาการที่มีศักยภาพ ทำให้คณาจารย์มีขวัญกำลังใจและต้องการสร้างผลงานทางวิชาการมากยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งเป็นผลดีต่อคณะศิลปศาสตร์และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครต่อไปในอนาคต

**วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา อุปสรรคในการทำผลงานวิชาการของคณาจารย์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อศักยภาพการทำผลงานวิชาการของคณาจารย์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

3. เพื่อกำหนดกลยุทธ์การสร้างศักยภาพการทำผลงานวิชาการของคณาจารย์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

**ขอบเขตของโครงการวิจัย**

**ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

**ประชากร** ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คณาจารย์สังกัดคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 60 คน ที่ถึงเกณฑ์สามารถทำผลงานวิชาการในปี พ.ศ.2558

**กลุ่มตัวอย่าง** ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คณาจารย์สังกัดคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 60 คน ที่ถึงเกณฑ์สามารถทำผลงานวิชาการในปี พ.ศ.2558 และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ จำนวน 10 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling)

**ตัวแปรการวิจัย**

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอนในวิชาชีพ

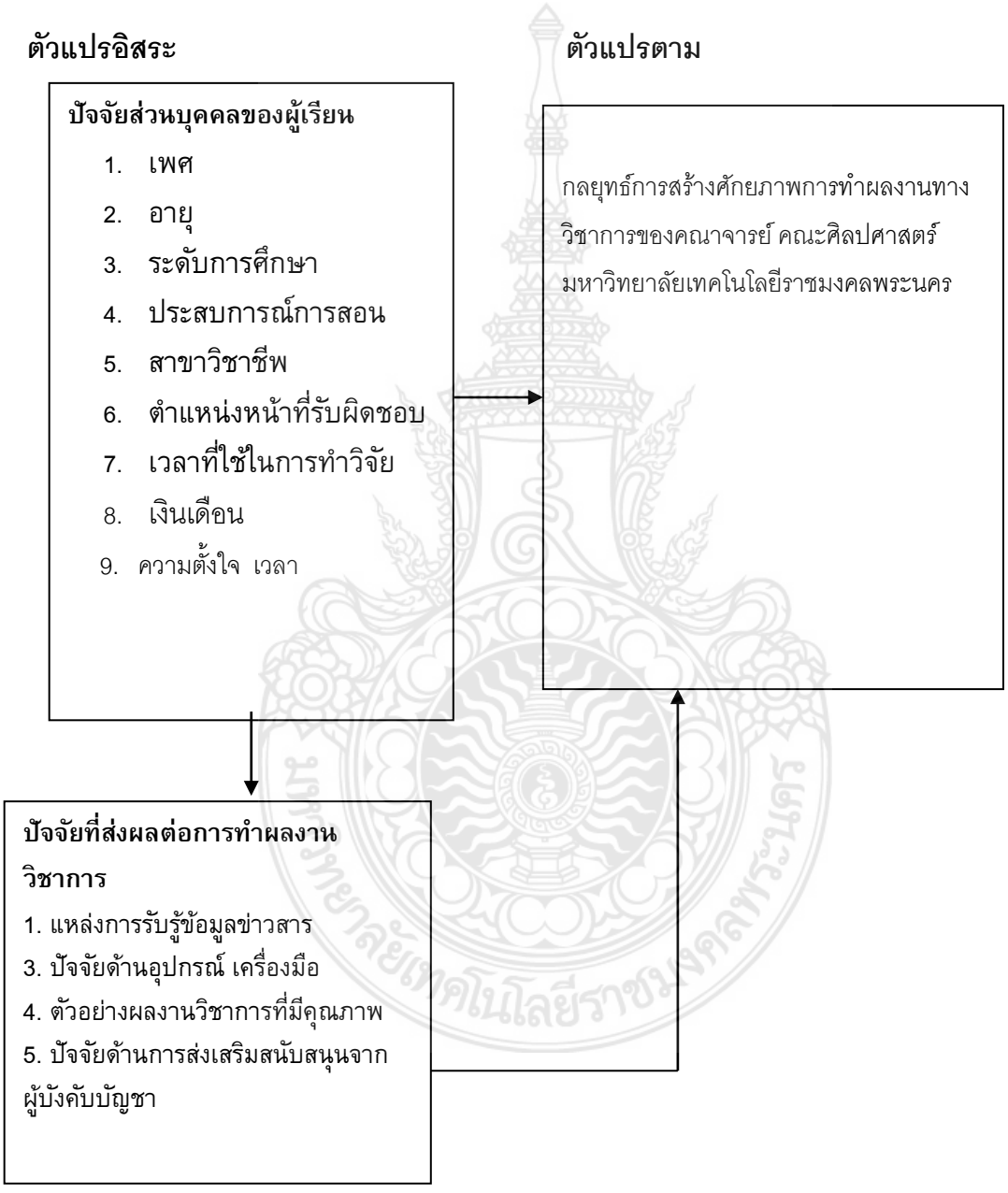
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ กลยุทธ์การสร้างศักยภาพการทำผลงานทางวิชาการของคณาจารย์สังกัดคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

**ระยะเวลาที่ใช้ในการ**ดำเนินงานวิจัย

ผู้วิจัยใช้เวลาในการดำเนินงานวิจัย เป็นเวลา 1 ปี คือ เดือนตุลาคม 2557 – กันยายน 2558

**กรอบแนวคิดการวิจัย**

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างศักยภาพในการทำผลงานทางวิชาการของคณาจารย์คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อกำหนดเป็นกลยุทธ์การสร้างศักยภาพในการทำวิจัยของคณาจารย์คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิด ดังภาพต่อไปนี้




**ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย**

**ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1. ได้รับทราบถึงสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคการทำผลงานวิชาการของคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

2. ได้รับทราบปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อศักยภาพในการทำผลงานทางวิชาการของคณาจารย์คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

3. ได้กลยุทธ์การสร้างศักยภาพการทำผลงานทางวิชาการของคณาจารย์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

4. ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประกอบการพิจารณากำหนดยุทธศาสตร์การสร้างผลงานทางวิชาการ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

5. สามารถเพิ่มดัชนีชี้วัด คณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มมากขึ้นให้กับคณะศิลปศาสตร์และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครในอนาคต

6. สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงการทำผลงานวิชาการของคณาจารย์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อคณาจารย์คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

# บทที่ 2

# เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิจัยเรื่องกลยุทธ์การสร้างศักยภาพการทำผลงานทางวิชาการของคณาจารย์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีหัวข้อสำคัญเรียงตามลำดับดังนี้

1. ความหมายและความสำคัญของผลงานทางวิชาการ
2. การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
3. แนวทางการประเมินผลงานทางวิชาการ
4. เกณฑ์การประเมินผลพิจารณาผลงานทางวิชาการ
5. การเขียนผลงานวิจัย
6. ประโยชนของผลงานทางวิชาการ
7. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ
8. ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom
9. หลักการและแนวคิดที่สำคัญ
10. ทฤษฎีหลักการและเหตุผล
11. องค์ประกอบทฤษฎีหลักการเหตุผล
12. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

**ความหมายของผลงานทางวิชาการ**

นภาดล วิภาวิน (2554) ได้ให้ความหมายของคำว่า ผลงานวิชาการ ไว้ดังนี้

ผลงานทางวิชาการ หมายถึง เอกสารหรือหลักฐานที่จัดทำขึ้นจากความรู ความสามารถ ทักษะและประสบการณของผูจัดทำ โดยการศึกษา คนควา วิเคราะห สังเคราะห วิจัย และไดนำไปใช ในการแกปัญหา หรือพัฒนางานในหนาที่ จนเกิดผลดีตอการพัฒนาคุณภาพการจัดการจัดการศึกษา และเปนประโยชนตอความกาวหนาทางวิชาการขอบขายของผลงานทางวิชาการ

1. ผลงานทางวิชาการของสายงานการสอน หมายถึง เอกสารหรือหลักฐานเกี่ยวกับการสอนที่แสดงถึงความชำนาญหรือเชี่ยวชาญในดานนั้นๆ รวมถึงผลงานในลักษณะอื่นซึ่งใชประโยชนในการสอนหรือการจัดการศึกษาไดเปนอยางดีโดยมีลักษณะดังนี้

1.1 ตรงกับสาขาวิชาที่ขอใหมี หรือเลื่อนวิทยฐานะ

1.2 เปนผลงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนในสาขาวิชาตางๆ และใชประโยชนในการเรียนการสอน

1.3 เกิดจากการปฏิบัติ งานตามหนาที่ ความรับผิดชอบทางดานการสอน

2. ผลงานทางวิชาการของสายงานบริหารสถานศึกษา หมายถึง เอกสารหรือหลักฐานเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ที่แสดงถึงความชำนาญหรือเชี่ยวชาญและเปนประโยชนในการบริหารสถานศึกษาหรือจัดการศึกษาไดเปนอยางดี โดยมีลักษณะขอใดขอหนึ่งหรือทั้งสองขอดังนี้

2.1 เปนผลงานที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ไดแก ดานวิชาการ บริหารแผนและงบประมาณ บริหารงานบุคคล และดานการบริหารทั่วไป

2.2 เปนผลงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน ในสาขาวิชาตางๆ แนวทางการประเมินและจัดทำผลงานทางวิชาการ

2.3 ผลงานทางวิชาการของสายงานบริหารการศึกษา หมายถึง เอกสารหรือหลักฐานเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษา การพัฒนางานดานวิชาการ การบริหารแผนและงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การเงินและทรัพยสิน การบริหารทั่วไป และงานประสาน สงเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาที่ แสดงถึงความชำนาญหรือเชี่ยวชาญ และเปนประโยชนตอการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2.4. ผลงานทางวิชาการของสายงานนิเทศการศึกษา หมายถึง เอกสารหรือหลักฐานเกี่ยวกับการนิเทศการเรียนการสอน การพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและพัฒนาเทคนิควิธีการนิเทศการศึกษาที่แสดงถึงความชำนาญหรือเชี่ยวชาญและเปนประโยชนตอการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

**การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ**

ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ผู้เสนอขอเข้าสู่ตำแหน่งจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะ ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด

**เกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ**

เกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ตามคณะกรรมการการอุดมศึกษา (ก.พ.อ.)

**1. ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์**

การแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการโดยวิธีปกติให้ดำเนินการดังนี้

**1.1 การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์**

1.1.1 คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

ในกรณีที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ดำรงตำแหน่งอาจารย์ และได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่าเก้าปี หรือในกรณีที่สำเร็จ

การศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า ดำรงตำแหน่งอาจารย์ และได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี หรือในกรณีที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่าดำรงตำแหน่งอาจารย์ และได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี หรือผู้ดำรงตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ผู้ใดได้โอนหรือย้ายมาบรรจุและแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษา หากผู้นั้นเคยได้รับการแต่งตั้งเป็นอาจารย์พิเศษ ในสถาบันอุดมศึกษาที่ ก.พ.อ. รับรอง และได้สอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่ง ซึ่งเทียบค่าได้ไม่น้อยกว่า สองหน่วยกิต/ทวิภาค อาจนำระยะเวลาระหว่างเป็นอาจารย์พิเศษในภาคการศึกษาที่สอนนั้น มาเป็นเวลาในการขอแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ โดยให้คำนวณเวลาในการสอนพิเศษให้สามในสี่ส่วน ของเวลาที่ทาการสอน กรณีที่อาจารย์ผู้ใดได้รับวุฒิเพิ่มขึ้น ให้นับเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ ในตำแหน่งอาจารย์ก่อนได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นและเวลาที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอาจารย์ หลังจากได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นรวมกัน เพื่อขอแต่งตั้งตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้ตามอัตราส่วน ของระยะเวลาที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

1.1.2 ผลการสอน มีชั่วโมงสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ของสถาบันอุดมศึกษาและมีความชำนาญในการสอน และเสนอเอกสารประกอบการสอนที่ผลิตขึ้น ตามภาระงานสอน ในกรณีที่ผู้ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้ทาการสอนหลายวิชาซึ่งแต่ละวิชานั้น มีผู้สอนร่วมกันหลายคน จะต้องเสนอเอกสารประกอบการสอนในทุกหัวข้อที่ผู้ขอกำหนดตำแหน่ง เป็นผู้สอนซึ่งมีคุณภาพดี และได้ใช้ประกอบการสอนมาแล้ว โดยผ่านการประเมินจากคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับของสภาสถาบัน

1.1.3 ผลงานทางวิชาการ ประกอบด้วยผลงาน ต่อไปนี้

1) ผลงานแต่งหรือเรียบเรียง ตำรา หนังสือ หรือบทความทางวิชาการ ซึ่งมีคุณภาพดีและได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือ

2) ผลงานวิจัย ซึ่งมีคุณภาพดี และได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด ทั้งนี้ไม่นับงานวิจัยที่ทาเป็นส่วนของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือ

3) ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ซึ่งมีคุณภาพดี และได้รับการเผยแพร่ ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือ

4) ผลงานวิชาการรับใช้สังคม ซึ่งมีคุณภาพดี โดยผลงานนั้นเป็นส่วนหนึ่ง ของการปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานซึ่งสถาบันอุดมศึกษาหรือคณะวิชาให้ความเห็นชอบ และได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด รวมทั้งได้รับการรับรองการใช้ประโยชน์ต่อสังคม โดยปรากฏผลที่สามารถประเมินได้เป็นรูปธรรมโดยประจักษ์ต่อสาธารณะ

1.1.4 จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ การพิจารณากำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ดังนี้

1) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาการ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนและไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ ในวารสารวิชาการมากกว่าหนึ่งฉบับ ในลักษณะที่จะทาให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

2) ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นามาใช้ ในผลงานทางวิชาการของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

3) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาการจนละเลยหรือละเมิดสิทธิ ส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน

1.1.2 ผลการสอน มีชั่วโมงสอนประจาวิชาใดวิชาหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ของสถาบันอุดมศึกษาและมีความชำนาญในการสอน และเสนอเอกสารประกอบการสอนที่ผลิตขึ้น ตามภาระงานสอน ในกรณีที่ผู้ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้ทาการสอนหลายวิชาซึ่งแต่ละวิชานั้น มีผู้สอนร่วมกันหลายคน จะต้องเสนอเอกสารประกอบการสอนในทุกหัวข้อที่ผู้ขอกำหนดตำแหน่ง เป็นผู้สอนซึ่งมีคุณภาพดี และได้ใช้ประกอบการสอนมาแล้ว โดยผ่านการประเมินจากคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับของสภาสถาบัน

1.1.3 ผลงานทางวิชาการ ประกอบด้วยผลงาน ต่อไปนี้

1) ผลงานแต่งหรือเรียบเรียง ตำรา หนังสือ หรือบทความทางวิชาการ ซึ่งมีคุณภาพดีและได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือ

2) ผลงานวิจัย ซึ่งมีคุณภาพดี และได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด ทั้งนี้ไม่นับงานวิจัยที่เป็นส่วนของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือ

3) ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ซึ่งมีคุณภาพดี และได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือ

4) ผลงานวิชาการรับใช้สังคม ซึ่งมีคุณภาพดี โดยผลงานนั้นเป็นส่วนหนึ่ง ของการปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานซึ่งสถาบันอุดมศึกษาหรือคณะวิชาให้ความเห็นชอบ และได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด รวมทั้งได้รับการรับรองการใช้ประโยชน์ต่อสังคม โดยปรากฏผลที่สามารถประเมินได้เป็นรูปธรรมโดยประจักษ์ต่อสาธารณะ

1.1.4 จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ การพิจารณากำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ดังนี้

1) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาการ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนและไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นาผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ ในวารสารวิชาการมากกว่าหนึ่งฉบับ ในลักษณะที่จะทาให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

2) ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นามาใช้ ในผลงานทางวิชาการของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

3) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาการจนละเลยหรือละเมิดสิทธิ ส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน

4) ผลงานทางวิชาการต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาการเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริงไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาการ

5) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

**2. ตำแหน่งรองศาสตราจารย์**

**2.1 การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์**

2.1.1 คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และปฏิบัติหน้าที่ ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี

2.1.2 ผลการสอน มีชั่วโมงสอนประจาวิชาหนึ่งวิชาใดที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของสถาบันอุดมศึกษา และมีความชำนาญพิเศษในการสอน และเสนอเอกสารคาสอนที่ผลิตขึ้น ตามภาระงานสอน ในกรณีที่ผู้ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้ทำการสอนหลายวิชาซึ่งแต่ละวิชานั้น มีผู้สอนร่วมกันหลายคน จะต้องเสนอเอกสารคาสอนในทุกหัวข้อที่ผู้ขอกำหนดตำแหน่งเป็นผู้สอน ซึ่งมีคุณภาพดี และได้ใช้ประกอบการสอนมาแล้ว

2.1.3 ผลงานทางวิชาการ ประกอบด้วยผลงาน ต่อไปนี้

1) ผลงานวิจัย ซึ่งมีคุณภาพดี และได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด ทั้งนี้ ไม่นับงานวิจัยที่ทำเป็นส่วนของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือ

2) ผลงานวิชาการรับใช้สังคม ซึ่งมีคุณภาพดี โดยผลงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานที่สถาบันอุดมศึกษาหรือคณะวิชาให้ความเห็นชอบ และได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด รวมทั้งได้รับการรับรองการใช้ประโยชน์ต่อสังคม โดยปรากฏผล ที่สามารถประเมินได้เป็นรูปธรรมโดยประจักษ์ต่อสาธารณะ ตามที่กำหนดไว้ในเอกสารแนบท้าย ประกาศ ก.พ.อ. นี้ หรือ

3) ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ซึ่งมีคุณภาพดี และได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ.กำหนด และ

4) ผลงานแต่งหรือเรียบเรียง ตำรา หรือหนังสือ ซึ่งมีคุณภาพดี และได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด

ผลงานทางวิชาการตามข้อ 2.1.3 1) และ 2) ต้องไม่ซ้ำกับผลงาน ที่ได้เคยใช้สำหรับการพิจารณาแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์มาแล้ว ทั้งนี้ ต้องมีผลงานทางวิชาการที่เพิ่มขึ้นหลังจากได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ด้วย

2.1.4 จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ในการพิจารณากำหนดตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการตามที่กำหนดไว้ในข้อ 1.1.4

**3. ตำแหน่งศาสตราจารย์**

**3.1 การแต่งตั้งให้ดารงตำแหน่งศาสตราจารย์**

3.1.1 คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์และได้ปฏิบัติหน้าที่ ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี

3.1.2 ผลการสอน มีชั่วโมงการสอนประจาวิชาหนึ่งวิชาใดที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ของสถาบันอุดมศึกษา และมีความชำนาญพิเศษในการสอน โดยผ่านการประเมินจากคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับของสภาสถาบัน

3.1.3 ผลงานทางวิชาการ ผู้ขออาจเสนอผลงานทางวิชาการได้ 2 วิธี ดังนี้

**วิธีที่ 1** ประกอบด้วยผลงาน ต่อไปนี้

1) ผลงานวิจัย ซึ่งมีคุณภาพดีมาก และได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด ทั้งนี้ ไม่นับงานวิจัยที่ทำเป็นส่วนของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือ

2) ผลงานวิชาการรับใช้สังคม ซึ่งมีคุณภาพดีมาก โดยผลงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานที่สถาบันอุดมศึกษาหรือคณะวิชาให้ความเห็นชอบและได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด รวมทั้งได้รับการรับรองการใช้ประโยชน์ต่อสังคมโดยปรากฏผลที่สามารถประเมินได้เป็นรูปธรรมโดยประจักษ์ต่อสาธารณะ ตามที่กำหนดไว้ ในเอกสารแนบท้ายประกาศ ก.พ.อ. นี้ หรือ

3) ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ซึ่งมีคุณภาพดีมาก และได้รับ การเผยแพร่ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด และ

4) ผลงานแต่งตำรา หรือหนังสือ ซึ่งมีคุณภาพดีมาก และได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด

**วิธีที่** 2 ประกอบด้วยผลงาน ต่อไปนี้

1) ผลงานวิจัย ซึ่งมีคุณภาพดีเด่น และได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด ทั้งนี้ไม่นับงานวิจัยที่ทาเป็นส่วนของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือ

2) ผลงานวิชาการรับใช้สังคม ซึ่งมีคุณภาพดีเด่น โดยผลงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานที่สถาบันอุดมศึกษาหรือคณะวิชาให้ความเห็นชอบ และได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด รวมทั้งได้รับการรับรองการใช้ประโยชน์ต่อสังคม โดยปรากฏผล ที่สามารถประเมินได้เป็นรูปธรรมโดยประจักษ์ต่อสาธารณะ ตามที่กำหนดไว้ในเอกสารแนบท้าย ประกาศ ก.พ.อ. นี้ หรือ

3) ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ซึ่งมีคุณภาพดีเด่น และได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือ

4) ผลงานแต่งตารา หรือหนังสือ ซึ่งมีคุณภาพดีเด่น และได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด

**หน้าที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.)**

1. เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

2. ประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม การอุทธรณ์ร้องทุกข์ การพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทาง

3. ออกกฎระเบียบหรือข้อบังคับตามพระราชบัญญัตินี้

4. กำหนดกรอบอัตรากำลัง และอัตราส่วนสูงสุดของวงเงินที่พึงใช้ในการบริหารบุคคลในสถาบันอุดดมศึกษา

5. กำหนดมาตรฐานการริหารบุคคล วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์

6. กำหนดมาตรฐานจรรยาบรรณในสถาบันอุดมศึกษา

7. กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

8. พิจารณารับรองวุฒิของผู้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือคุณวุฒิอย่างอื่น เพื่อประโยชน์ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

9. กำหนดค่าตอบแทนให้กับนายกสถาบันอุดมศึกษาและกรรมการสภาสถาบันอุดมศึกษา โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

**คณะกรรมการและคณะอนุกรรมการวิสามัญต่าง ๆ (อ.ก.พ.)**

คณะกรรมการและคณะอนุกรรมการวิสามัญต่าง ๆ (อ.ก.พ.) ในการดำเนินงานของ ก.พ. นั้น ก.พ. ได้อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา12 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ตั้งคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการวิสามัญต่าง ๆ เพื่อทำการแทนและรับผิดชอบภารกิจตามบทบาทหน้าที่ของ ก.พ.

1. อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้าราชการ
2. อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและการออกจากราชการ
3. อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน
4. อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับการสร้างประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
5. อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
6. อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการเตรียมกำลังคนภาครัฐ
7. อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาคุณภาพกำลังคนภาครัฐ
8. อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการสร้างระบบและมาตรฐานการสรรหาทรัพยากรบุคคล
9. อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ
10. อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด
11. อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการรับรองมาตรฐานนักกฎหมายภาครัฐ
12. คณะกรรมการแพทย์ของ ก.พ.

**แนวทางการประเมินผลงานทางวิชาการ**

นภาดล วิภาวิน (2554) ได้สรุปแนวทางการประเมินผลงานวิชาการ ประกอบดวยดานคุณภาพ และประโยชน ของผลงานทางวิชาการดังนี้

1. ดานคุณภาพของผลงานทางวิชาการ

1.1 ความสมบูรณของเนื้อหาสาระ พิจารณาจากความถูกตอง เหมาะสม ครบถวนตามหลักวิชาการและทันสมัย มีการคนควา อางอิงถูกตองเชื่อถือไดและเรียบเรียงเนื้อหาไดถูกตองตามหลักการใชภาษา จัดเรียงหัวขอเนื้อหาเปนระบบเดียวกัน

1.2 ความถูกตองตามหลักวิชาการ พิจารณาจากรูปแบบ ขั้นตอนในการนำเสนอตองถูกตองตามหลักวิชาการของผลงานประเภทนั้น ๆ

1.3 ความคิดริเริ่มสรางสรรค พิจารณาจากการแสดงความคิดริเริ่มสรางสรรคและประสบการณ ที่กอใหเกิดความรู้ใหม หรือเปนการนำสิ่งที่มีอยู แลวมาประยุกต ดวยเทคนิควิธีการใหม ๆ ที่กอใหเกิดนวัตกรรมและผลงานนั้นมีประโยชนต่อการจัดการศึกษา

**เกณฑ์การประเมินผลพิจารณาผลงานทางวิชาการ**

จักรพงศ์ สุวรรณรัศมี (2553) ได้เขียนเกณฑ์การประเมินผลพิจารณาผลงานทางวิชาการไว้ดังนี้

เกณฑ์การประเมิน 3 ด้าน รวมทั้งหมด 300 คะแนน ประกอบด้วย

1. วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (100 คะแนน)
2. ความรู้ ความสามารถ (100 คะแนน)

2.1 ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน (60 คะแนน)

2.2 การพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ (40 คะแนน)

2.3 ผลการปฏิบัติงาน (100 คะแนน)

2.3.1 ผลการพัฒนาผู้เรียน (60)

2.3.2 ผลงานทางวิชาการ (40)

3. ผลการปฏิบัติงาน ( 100 คะแนน)

ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

3.1 ผลการพัฒนาผู้เรียน (60)

3.1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (30)

3.1.2. ผลการพัฒนาผู้เรียนด้านอื่นๆ (20)

3.1.3. ปริมาณและสภาพของงาน (10)

กรณีผ่านการประเมิน

1. ศาสตราจารย์ ต้องได้คะแนนทั้ง 3 ด้านเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 80 %
2. รองศาสตราจารย์ ต้องได้คะแนนทั้ง 3 ด้านเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 80 %
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ต้องได้คะแนนทั้ง 3 ด้านเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 75 %

คณะกรรมการเห็นว่าสามารถพัฒนาได้ คะแนนเฉลี่ยกรรมการ 3 คน

กรณีไม่ผ่านการประเมิน ได้คะแนนต่ำกว่าเกณฑ์การประเมิน

**ด้านที่ 1 วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (100 คะแนน)**

มี 5 ตอน แต่ละตอนมี 5 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้ละ 4 คะแนน ดังนี้

1. การมีวินัย (20)

2. การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (20)

3. การดำรงชีวิตที่เหมาะสม (20)

4. ความรัก และศรัทธาในวิชาชีพ (20)

5. ความรับผิดชอบในวิชาชีพ (20)

**ด้านที่ 2 ความรู้ ความสามารถ (100 คะแนน)**

ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้ รวมทั้งหมด 4 ตัวบ่งชี้

1. การเป็นผู้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน (60)

1.1 หลักสูตร (10) 1 ตัวบ่งชี้

1.2 แผนการจัดการเรียนรู้ (30) 1 ตัวบ่งชี้

1.3 สื่อนวัตกรรม (10) 1 ตัวบ่งชี้

1.4 แฟ้มสะสมผลงานคัดสรร (10) 1 ตัวบ่งชี้

2. การพัฒนาตนเอง (40)

2.1. การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ (15) 1 ตัวบ่งชี้

2.2. การประมวลความรู้ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการ และวิชาชีพ (20) 1 ตัวบ่งชี้

2.3. การให้บริการทางวิชาการ และวิชาชีพ (5) 1 ตัวบ่งชี้

**ด้านที่ 3 ผลการปฏิบัติงาน ( 100 คะแนน)**

ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

1. ผลการพัฒนาผู้เรียน (60)

1.1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (30)

1.2 ผลการพัฒนาผู้เรียนด้านอื่นๆ (20)

1.3. ปริมาณและสภาพของงาน (10)

2. ผลงานทางวิชาการ (40)

2.1 คุณภาพของผลงานทางวิชาการ (20)

2.1.1 ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ (5)

2.1.2 ความถูกต้องตามหลักวิชาการ (5)

2.1.3 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (8)

2.1.4 การพิมพ์และการจัดทำรูปเล่ม (2)

2.2 ประโยชน์ของผลงานทางวิชาการ (20)

2.2.1 ประโยชน์ต่อผู้เรียน ครู บุคลากร หน่วยงาน และชุมชน (10)

2.2.2 ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ และการเผยแพร่ในวงวิชาชีพ (10)

**การเขียนผลงานวิจัย**

จักรพงศ์ สุวรรณรัศมี (2553) ได้สรุปการเขียนผลงานวิจัยนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมาก สำหรับการขอตำแหน่งทางวิชาการ งานวิจัยจะต้องมีลักษณะสำคัญ ๆ ดังนี้

1. เป็นปัญหาที่เกิดขึ้น หรือเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องทำการวิจัยเพื่อพัฒนาสถาบัน จึงเรียกว่า “การวิจัยสถาบัน” (Institutional Research) หรือ จะเรียกว่า (Administrative Research) นี่เป็นการวิจัยในระดับของผู้บริหาร แต่ถ้าในระดับของผู้สอนเรียกว่า “การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) การวิจัยที่เรียกว่า Evaluation Research ที่ทุกคณะชอบทำกันนั้น เป็นการวิจัยที่ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ขอ โดยเฉพาะระดับศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และผู้ช่วยศาสตราจารย์

**จุดอ่อนของการทำการวิจัย**

จักรพงศ์ สุวรรณรัศมี (2553) ได้สรุปจุดอ่อนของการทำวิจัยไว้ดังนี้

1. ไม่เข้าใจว่าอะไรคือ งานการวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้เรื่องงานวิจัยอย่างเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

2. ไม่เข้าใจว่า การวิจัยและพัฒนาคืออะไร ทำอย่างไร ส่วนใหญ่ทำการวิจัยด้วยการแบ่งขั้นตอนของการทำงานการวิจัยมี 3 ขั้นบ้าง 4 ขั้นบ้าง แล้วแต่ว่าต้องการกี่ขั้น

3. ความสำคัญและที่มาของปัญหา ไม่เป็นความสำคัญและปัญหาที่ต้องนำมาวิจัย

4. เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่ไม่เกี่ยวข้อง ต้องการอะไรที่ใกล้เคียงกับเรื่องที่นำมาวิจัยก็ไปเอามา

5. เอกสารที่เกี่ยวข้องเป็น Secondary Source มากกว่า Primary Source

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องใช้ Abstract เนื้อหาของการวิจัยไม่นำมาใช้ หากเป็นของต่างประเทศก็นำมาจาก Dissertation ไม่ได้มาจากเนื้อหาการวิจัยจริง

7. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คิดขึ้นมาเอง ไม่ได้นำมาจากเอกสารหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

8. สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยไม่ลึกซึ้งเหมาะสมกับงานวิจัยบางครั้งก็ใช้สถิติที่ไม่เป็นสากล

9. ระดับการวิจัยส่วนใหญ่เป็นงานที่เสนอเพื่อการทำวิทยานิพนธ์ (Thesis)

10. ความสำคัญของการทำการวิจัยในระดับนี้ คือ ผลการวิจัยต้องนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา ไม่ใช่การบริหารสถานศึกษาของตนเองเพียงเท่านั้น จะต้องนำไปใช้ในการจัดการในโรงเรียนอื่น ๆ ในเขตพื้นที่การศึกษา ในเขตการศึกษา ในภาคทางภูมิศาสตร์ ในระดับประเทศ แล้วแต่กรณี สำหรับระดับศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ขอให้ข้อเสนอแนะเพียงเรื่องเดียว คือ เรื่องการวิจัยและพัฒนา จะต้องสร้างความมั่นใจว่า วิจัยพัฒนาเป็นวิธีการที่สำคัญที่จะทำให้งานวิชาการ โดยเฉพาะงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา วิทยาศาสตร์ การอุตสาหกรรม และอีกหลายอาชีพ จำเป็นต้องใช้วิธีการวิจัยพัฒนาเป็นอย่างยิ่ง

**ผลงานวิชาการอื่น ๆ**

จักรพงศ์ สุวรรณรัศมี (2553) ได้เขียนสรุปผลงานวิชาการอื่น ๆ ไว้ดังนี้

1. ต้องสามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ได้เป็นอย่างดี เป็นตำราที่สามารถอ้างอิงได้ และใช้ได้อย่างแพร่หลายในวงวิชาการการศึกษา

2. ถ้าจะประเมินโครงการ โครงการนั้นต้องนำไปสู่การพัฒนาและเกิดการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา ไม่ใช่ทำเพื่อการรายงานผู้บังคับบัญชา

3. วงการศึกษาของเราต้องการมีตำราทางวิชาการ มีผลงานทางวิชาการเป็นอย่างมาก หากเปรียบเทียบกับหลาย ๆ ประเทศ เรามีตำราที่เป็นของเราน้อยมาก

4. การทำผลงานวิชาการ ต้องเข้าใจและระลึกเสมอว่า การทำผลงานการวิจัยเพื่อปรับปรุงตำแหน่งไม่ใช่เป็นการวิจัยเพื่อรับปริญญา จึงไม่ใช่เป็นวิทยานิพนธ์ หรือ ดุษฎีนิพนธ์ เพียงเท่านั้น การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยแบบมืออาชีพ นำเอาไปใช้ได้ ไม่ใช่นำเอาเก็บไว้ในห้องสมุด หรือเสนอเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทราบ และผู้บังคับบัญชาก็ไม่ได้สั่งการอะไรต่อไป

5. งานวิชาการอื่น เป็นงานเพื่อเป็นตำรา หรือเอกสารที่สามารถค้นคว้า อ้างอิงได้ ไม่ใช่ทำเพื่อให้ลูกน้อง หรือผู้ร่วมงานอ่านกันสนุก ๆ หรือเป็นหนังสือที่ระลึก

6. การอ้างอิงและบรรณานุกรมคัดลอกต่อ ๆ กันมา เมื่อคนหนึ่งผิดคนอื่นก็ผิดกันต่อ ๆ ไป

**ข้อสังเกตผลงานทางวิชาการ**

ดร. บุญลือ ทองอยู่

1. ผลงานวิจัย

1.1 ผลงานวิจัย ต้องตอบคำถาม What

1.2 ผลงานเชี่ยวชาญต้องตอบ What Why How

1.3 ผลงานวิชาการ 2 รายการต้องไม่เหมือนกัน ทั้งวิธีการวิจัย และเนื้อหา

1.4 ค้นหาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องน้อยเกินไป ค้นหาไม่ครอบคลุมเรื่องงานวิจัย

1.5 องค์ประกอบของงานที่ทำไม่ครบ (ต้องรู้ว่ามีองค์ประกอบอะไรบ้าง)

**องค์ประกอบของงานวิจัย**

จักรพงศ์ สุวรรณรัศมี (2553) สรุปองค์ประกอบของงานวิจัยไว้ดังนี้

**บทที่** 1 ทำไมต้องทำ เป็นเพราะอะไร อ้างอิงให้ชัดเจนประกอบด้วย (นโยบาย ปัญหา ภาระหน้าที่)

**บทที่** 2 เรื่องที่จะทำ มีใครทำไว้บ้างแล้ว มีแนวคิดทฤษฎีอย่างไร

**บทที่** 3 จะทำด้วยวิธีการอย่างไร (ทบทวนสร้างรูปแบบ) ทำไมต้องทำ แต่ละขั้นตอนต้องชัดเจน

**บทที่** 4 สิ่งที่ทำได้ผลอย่างไร

**บทที่** 5 จะนำไปใช้อย่างไร เสนอแนะการนำไปใช้ และเสนอแนะการทำวิจัยในครั้งต่อไป

**เขียนรายงานการวิจัยไม่ถูกต้องตามแนวทางวิชาการ**

จักรพงศ์ สุวรรณรัศมี (2553) สรุปการเขียนรายงานการวิจัยต้องมีลักษณะดังนี้ จึงจะผ่านเกณฑ์การประเมินผลงานทางวิชาการ

1. ถูกต้อง
2. สมบูรณ์
3. พอเพียง
4. ทันสมัย
5. มีความใหม่
6. มีจรรยาบรรณในการเขียน (ตำราไม่เกิน 10 ปี วิจัยไม่เกิน 5 ปี) แต่ถ้าเรื่องยังอยู่ในยุคสมัย ยังมีความทันสมัย ยังใช้อบรมถ่ายทอดต่อเนื่องตลอดมาตั้งแต่ปี พ.ศ. การทำวิจัยจนถึงปีปัจจุบัน สามารถใช้ส่งผลงานทางวิชาการได้
7. เวลาพิมพ์คำย่อ ไม่จำเป็นอย่าใช้ ให้ใช้ตัวเต็ม
8. รูปภาพ หรือกราฟต้องชัด ศึกษาแนวโน้มใช้กราฟเส้น เปรียบเทียบ ใช้กราฟแท่ง
9. เนื้อหาในแต่ละบท ต้องเชื่อมโยงสอดคล้องกัน

**ข้อสังเกตผลงานทางวิชาการ**

ดร. พลสัณห์ โพธิ์ศรีทอง (2557) ได้ให้ข้อสังเกตผลงานทางวิชาการ ไว้ดังนี้

1. คำถาม-คำตอบ ก่อนทำผลงานวิชาการ ฉันนั้นคือใคร? (ฉันคือครูผู้สอน, ฉันคือผู้บริหาร ฉันคือ.....)

2. ฉันมีหน้าที่อะไร? (ให้บอกหน้าที่แต่ละตำแหน่ง)

3. ในการทำหน้าที่ของฉันนั้น มีปัญหาที่สำคัญที่สุด คืออะไร (ระบุปัญหา)

4. มีหลักฐานอะไรบ้างที่แสดงว่าเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุด ในการทำหน้าที่ของฉันจริง (ต้องมีหลักฐานที่น่าเชื่อถือมาแสดง)

5. ปัญหาของฉันมีสาเหตุที่แท้จริงอย่างไร? (บอกสาเหตุของปัญหา)

6. จากสภาพปัญหา และสาเหตุที่ฉันพบ จะมีแนวทางในการแก้ปัญหา และพัฒนาอย่างไร? (หาแนวทางแก้ไขปัญหา และพัฒนา)

7. งานวิจัยขอเลื่อนวิทยฐานะตามว.17/ 2552 ต้องเป็นงานวิจัยทางการศึกษา

8. งานวิจัยต้องเน้นที่การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน หรือการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ของครู การบริหารจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

9. งานวิจัยต้องเน้นประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน หรือท้องถิ่นเป็นลำดับแรก และประโยชน์ความก้าวหน้าทางวิชาการเป็นลำดับต่อไป

10. งานวิจัยอาจเป็นงานวิจัยปฏิบัติการ การวิจัยเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพหรือแบบผสมผสาน ต้องออกแบบให้สอดคล้องกับปัญหาที่ต้องการศึกษา

**การวิจัยปฏิบัติการ**

จักรพงศ์ สุวรรณรัศมี (2553) ได้สรุปเกี่ยวกับการวิจัยไว้ดังนี้

1. การวิจัยในประเด็นวิจัยที่มุ่งเน้นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นขององค์กร

2. การนำปัญหาเป็นตัวตั้ง แล้วคิดหาวิธีการแก้ปัญหาไปทดลองปฏิบัติจริง

3. ได้คำตอบเป็นแนวทางการแก้ไขปัญหา ซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่ผ่านกระบวนการตรวจสอบด้วยวิธีการที่เป็นวิทยาศาสตร์

4. การวิจัยปฏิบัติการในสถานศึกษา ได้แก่ การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน การวิจัยปฏิบัติการแบบทำทั้งโรงเรียน

**การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น** (needs assessment research)

จักรพงศ์ สุวรรณรัศมี (2553) สรุปการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นไว้ดังนี้

1. การวิจัยที่ให้ข้อมูลสารสนเทศ เกี่ยวกับความต้องการจำเป็นของ ผู้เรียน ครู โรงเรียน ชุมชน

2. การวิจัยสภาพปัญหาที่ยังไม่บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

3. การวิจัยเพื่อวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็น

4. การวิจัยเพื่อกำหนดทางเลือก หรือแนวทางการสนองตอบความต้องการจำเป็น

**การวิจัยและพัฒนา** (research and development)

1. การวิจัยที่มีกระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรม หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ (R1)

2. นำสิ่งที่คิดค้นขึ้นนำสู่การพัฒนา (D1) แล้วติดตามผลการใช้สิ่งที่คิดค้นขึ้นใหม่

3. มีการวิจัยซ้ำในสิ่งที่คิดค้นขึ้น เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงชิ้นงานให้ดีขึ้น (R2)

4. นำสิ่งที่พัฒนาขึ้นจากการวิจัยไปใช้พัฒนางาน (D2) ต่อไป

5. เป็นการทำงานที่เป็นวงจรต่อเนื่องแบบ R1 D1, R2 D2

**การวิจัยสถาบัน** (institutional research)

จักรพงศ์ สุวรรณรัศมี (2553) สรุปการวิจัยที่มุ่งเน้นการวิจัยในประเด็นที่ให้ข้อมูลที่จำเป็นต่อการนำไปใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาสถาบัน ได้แก่

1. การวิจัยสถาบันของโรงเรียน เป็นการวิจัยที่เกี่ยวกับนักเรียน ครู และบุคลากรในโรงเรียน หลักสูตร งบประมาณ อาคาร สถานที่

2. การทำวิจัยสถาบันของโรงเรียน เป็นการสร้างฐานข้อมูลที่ใช้ในการวางแผนงาน

**การวิจัยประเมินผล** (evaluation research)

จักรพงศ์ สุวรรณรัศมี (2553) สรุปการวิจัยประเมินผลไว้ดังนี้

1. การวิจัยที่มุ่งตอบประเด็นคำถาม วิจัยที่เป็นคำถามเชิงประเมินหรือคำถามเชิงคุณค่า

2. การวิจัยที่ทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสัมฤทธิ์ผลของการดำเนินงานของสถานศึกษา หรือการจัดการศึกษาประเทศ

3. การวิจัยที่ผู้บริหารควรดำเนินการให้เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานปกติ หรือการดำเนินงานในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของระบบประกันคุณภาพ หรือตามวงจร PDCA

**การวิจัยนโยบาย** (policy research)

จักรพงศ์ สุวรรณรัศมี (2553) สรุปการวิจัยนโยบายไว้ดังนี้

1. การวิจัยที่เน้นการวิเคราะห์ด้วยนโยบาย
2. การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามนโยบาย
3. การวิจัยเพื่อพัฒนานโยบาย

**การวิจัยในสถานศึกษา**

**การวิจัยของอาจารย์**

1. การวิจัยกรณีศึกษา
2. การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

**การวิจัยของผู้บริหารสถานศึกษา**

จักรพงศ์ สุวรรณรัศมี (2553) สรุปการวิจัยของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. การวิจัยปฏิบัติการ
2. การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น
3. การวิจัยประเมินผล
4. การวิจัยนโยบาย

**การวิจัยในสถานศึกษา**

จักรพงศ์ สุวรรณรัศมี (2553) สรุปการวิจัยในสถาบันศึกษาเน้นที่การศึกษาความสำเร็จของการจัดการศึกษาแบบองค์รวมที่ครอบคลุมทั้งคุณภาพของการบริหารจัดการ การพัฒนาบุคลากร ผู้เรียน สื่อการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของชุมชน

**วิจัยพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา มาตรา** 67, 69

จักรพงศ์ สุวรรณรัศมี (2553) สรุปการวิจัยส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการทำวิจัย และพัฒนา และนำผลการวิจัยไปกำหนดนโยบาย วางแผนบริหารการจัดการศึกษา ติดตาม ตรวจสอบ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้งประเมินคุณภาพ และประสิทธิภาพของการผลิต และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

**บทบาทของผู้บริหารกับงานวิจัย**

จักรพงศ์ สุวรรณรัศมี (2553) สรุปบทบาทของผู้บริหารกับงานวิจัยๆว้ดังนี้

1. เกิดเจตคติที่ดีต่อการวิจัย และยอมรับในผลการวิจัย
2. ศึกษางานวิจัย และนำผลมาประยุกต์ใช้ตามภารกิจ
3. ส่งเสริม สนับสนุนการทำวิจัย
4. จัดทำงานวิจัย

**การนำผลงานวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาการศึกษา**

จักรพงศ์ สุวรรณรัศมี (2553) การนำผลงานวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาการศึกษาได้ดังนี้

1. เสริมประสิทธิภาพของงาน
   1.1 กำหนดนโยบาย
   1.2 วางแผนจัดการศึกษา
   1.3 แก้ปัญหา ปรับปรุงพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ การจัดการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร สื่อ นวัตกรรม ติดตาม ตรวจสอบ และการประเมินผล
2. ยกระดับคุณภาพของผู้เรียน

**กระบวนการพัฒนาคุณภาพ**

พลสัณห์ โพธิ์ศรีทอง (2557) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาคุณภาพของผลงานวิชาการใช้วิธีการดังนี้

1. Plan การวางแผน
2. Do การลงมือปฏิบัติการ
3. Check การตรวจสอบ
4. Act การนำไปปฏิบัติ

**การวิจัยและพัฒนา** (R&D)

จักรพงศ์ สุวรรณรัศมี (2553) ได้สรุปการวิจัยและพัฒนาไว้ดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพความต้องการจำเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ
2. สร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาการพัฒนา
3. สร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาการวิจัยเชิงทดลอง
4. นำนวัตกรรมไปทดลองใช้
5. วิเคราะห์ผลการทดลองใช้นวัตกรรม

6. สรุปผลแก้ปัญหาไม่สำเร็จ แก้ปัญหาได้สำเร็จ

7. เขียนรายงานการวิจัย

8. การเผยแพร่

9. เผยแพร่/ขยายผล

**ผลงานวิชาการ**

จักรพงศ์ สุวรรณรัศมี (2553) ได้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับผลงานวิชาการไว้ดังนี้

1. ผลงานวิจัย เป็นเรื่องที่สำคัญมากสำหรับการขอตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญและผู้เชี่ยวชาญพิเศษ งานวิจัยจะต้องมีลักษณะสำคัญ ๆ ดังนี้

เป็นปัญหาที่เกิดขึ้น หรือเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องทำการวิจัยเพื่อพัฒนาสถาบัน จึงเรียกว่า “การวิจัยสถาบัน” (Institutional Research) หรือ จะเรียกว่า (Administrative Research) นี่เป็นการวิจัยในระดับของผู้บริหาร แต่ถ้าในระดับของผู้สอนเรียกว่า “การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) การวิจัยที่เรียกว่า Evaluation Research เป็นการวิจัยที่ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ขอโดยเฉพาะระดับเชี่ยวชาญ กับเชี่ยวชาญพิเศษ

**จุดอ่อนของการทำการวิจัย**

จักรพงศ์ สุวรรณรัศมี (2553) ได้สรุปจุดอ่อนของการทำการวิจัยไว้ดังนี้

1. ไม่เข้าใจว่าอะไรคือ งานการวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้เรื่องงานวิจัยอย่างเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

2. ไม่เข้าใจว่า การวิจัยและพัฒนาคืออะไร ทำอย่างไร ส่วนใหญ่ทำการวิจัยด้วยการแบ่งขั้นตอนของการทำงานการวิจัยมี 3 ขั้นบ้าง 4 ขั้นบ้าง แล้วแต่ว่าต้องการกี่ขั้น

3. ความสำคัญและที่มาของปัญหา ไม่เป็นความสำคัญและปัญหาที่ต้องนำมาวิจัย

4. เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่ไม่เกี่ยวข้อง ต้องการอะไรที่ใกล้เคียงกับเรื่องที่นำมาวิจัยก็ไปเอามา ยังไม่ถูกต้อง ที่มักจะพบข้อผิดพลาดในการทำผลงานวิชาการ มีดังนี้

1) เอกสารที่เกี่ยวข้องเป็น Secondary Source มากกว่า Primary Source

2) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องใช้ Abstract เนื้อหาของการวิจัยไม่นำมาใช้ หากเป็นของต่างประเทศก็นำมาจาก Dissertation ไม่ได้มาจากเนื้อหาการวิจัยจริง

3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คิดขึ้นมาเอง ไม่ได้นำมาจากเอกสารหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4) สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยไม่ลึกซึ้งเหมาะสมกับงานวิจัย บางครั้งก็ใช้สถิติที่ไม่เป็นสากล

5) ระดับการวิจัยส่วนใหญ่เป็นงานที่เสนอเพื่อการทำ Thesis

สรุปความสำคัญของการทำการวิจัยในระดับนี้ คือ ผลการวิจัยต้องนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษา ไม่ใช่การบริหารสถานศึกษาของตนเองเพียงเท่านั้น จะต้องนำไปใช้ในการจัดการในโรงเรียนอื่น ๆ ในเขตพื้นที่การศึกษา ในเขตการศึกษา ในภาคทางภูมิศาสตร์ ในระดับประเทศ แล้วแต่กรณี สำหรับระดับผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ขอให้ข้อเสนอแนะเพียงเรื่องเดียว คือ เรื่องการวิจัยและพัฒนา จะต้องสร้างความมั่นใจว่า วิจัยพัฒนา เป็นวิธีการที่สำคัญที่จะทำให้งานวิชาการ โดยเฉพาะงานที่เกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษา วิทยาศาสตร์ การอุตสาหกรรม และอีกหลายอาชีพ จำเป็นต้องใช้วิธีการวิจัยพัฒนาเป็นอย่างยิ่ง

การวิจัยและพัฒนาไม่ใช่การติดตามผลการพัฒนาโครงการที่ตนเองได้ดำเนินการ

**ผลงานวิชาการอื่น ๆ**

จักรพงศ์ สุวรรณรัศมี (2553) ได้ให้ข้อสังเกตไว้ว่าผลงานวิชาการอื่น ๆ ต้องมีลักษณะดังนี้

1. ต้องสามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ได้เป็นอย่างดี เป็นตำราที่สามารถอ้างอิงได้ และใช้ได้อย่างแพร่หลายในวงวิชาการการศึกษา

2. ถ้าจะประเมินโครงการ โครงการนั้นต้องนำไปสู่การพัฒนาและเกิดการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษา ไม่ใช่ทำเพื่อการรายงานผู้บังคับบัญชา

3. วงการศึกษาต้องการมีตำราทางวิชาการ มีผลงานทางวิชาการเป็นอย่างมาก หากเปรียบเทียบกับหลาย ๆ ประเทศ ประเทศของเรายังมีตำราที่แต่งขึ้นน้อยมาก

4. การทำผลงานวิชาการ ต้องเข้าใจว่า การทำผลงานการวิจัยเพื่อปรับปรุงตำแหน่งไม่ใช่เป็นการวิจัยเพื่อรับปริญญา จึงไม่ใช่เป็นวิทยานิพนธ์ หรือ ดุษฎีนิพนธ์ เท่านั้น การวิจัยนี้ต้องเป็นงานวิจัยแบบมืออาชีพ สามารถนำเอาไปใช้ประโยชน์ได้ ไม่ใช่นำเอาเก็บไว้ในห้องสมุด หรือเสนอเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทราบ และผู้บังคับบัญชาก็ไม่ได้สั่งการอะไรต่อไป

5. งานวิชาการอื่น เป็นงานเพื่อเป็นตำรา หรือเอกสารที่สามารถค้นคว้า ต้องนำไปใช้อ้างอิงได้ ไม่ใช่ไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์จริง

6. การอ้างอิงและบรรณานุกรมคัดลอกต่อ ๆ กันมา เมื่อคนหนึ่งผิดคนอื่นก็ผิดต่อ ๆ ไป

**ข้อสังเกตผลงานทางวิชาการ**

บุญลือ ทองอยู่ (2557)

**ผลงานวิจัย**

1. ผลงานชำนาญการพิเศษ ต้องตอบคำถาม What
2. ผลงานเชี่ยวชาญต้องตอบ What Why How

3. ผลงานวิชาการ 2 รายการต้องไม่เหมือนกัน ทั้งวิธีการวิจัย และเนื้อหา

4. ค้นหาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องน้อยเกินไป ค้นหาไม่ครอบคลุมเรื่องงานวิจัย

5. องค์ประกอบของงานที่ทำไม่ครบ (ต้องรู้ว่ามีองค์ประกอบอะไรบ้าง)

6. เขียนรายงานการวิจัยไม่ถูกต้องตามแนวทางวิชาการ

7. เนื้อหาในแต่ละบท ต้องเชื่อมโยงสอดคล้องกัน

**องค์ประกอบของงานวิจัย**

ดร.บุญลือ ทองอยู่ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของงานวิจัยไว้ดังนี้

บทที่ 1 ทำไมต้องทำ เป็นเพราะอะไร อ้างอิงให้ชัดเจน (นโยบาย ปัญหา ภาระหน้าที่)

บทที่ 2 เรื่องที่จะทำ มีใครทำไว้บ้างแล้ว มีแนวคิดทฤษฎีอย่างไร

บทที่ 3 จะทำด้วยวิธีการอย่างไร (ทบทวนสร้างรูปแบบ) ทำไมต้องทำ แต่ละขั้นตอนต้องชัดเจน

บทที่ 4 สิ่งที่ทำได้ผลอย่างไร

บทที่ 5 จะนำไปใช้อย่างไร เสนอแนะการนำไปใช้ และเสนอแนะวิจัยต่อไป

**ประโยชนของผลงานทางวิชาการ**

ดร.บุญลือ ทองอยู่ ได้สรุปประโยชน์ของผลงานทางวิชาการไว้ดังนี้

1. ประโยชนต่อความกาวหนาทางวิชาการหรือวิชาชีพ พิจารณาจาก เปนผลงานที่เปนประโยชน์ตอความกาวหนาทางวิชาการหรือวิชาชีพ สามารถเปนแบบอยางใชเปนแหลงอางอิงหรือเปนแบบในการปฏิบัติไดเปนอยางดี

2. ประโยชนตอผูเรียน ครู อาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา หนวยงานการศึกษา การจัดการศึกษา และชุมชน พิจารณาจาก ผลที่ ปรากฏตอผูเรียน ครู อาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา การจัดการศึกษาและชุมชนอยางมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. การเผยแพรในวงวิชาการ พิจารณาจากมีการนำผลงานไปเผยแพรด้วยวิธีการตาง ๆ เช่น จัดพิมพในรายงานประจำป เอกสาร วารสาร การนำเสนอตอที่ประชุม การจัดนิทรรศการ การเผยแพรทางวิทยุ โทรทัศน หรือ Web Site เป็นต้น

**ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ**

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) นักจิตวิทยาเชื่อว่าพฤติกรรมของบุคคลเกิดจากแรงจูงใจภายในตัวเอง มนุษย์แต่ละคนมีเอกลักษณ์ของตนเองเพราะพฤติกรรมของมนุษย์เป็นผล

จากการรับรู้ที่บุคคลนั้นมีต่อโลก การแสดงเอกลักษณ์จึงเป็นการรับรู้ปรากฏการณ์ในโลกแห่งตน แรงจูงใจที่แตกต่างกันทำให้มีบุคลิกภาพที่ต่างกัน

Maslow สร้างทฤษฎีลำดับขั้นของแรงจูงใจ แรงจูงใจของบุคคลมีลำดับขั้นตอน 5 ขั้น ด้วยกัน ตั้งแต่ขั้นพื้นฐานคือ

1. แรงจูงใจปรารถนาด้านสรีระวิทยา
2. ขั้นความปลอดภัย
3. ขั้นการต้องการกลุ่ม สมาคม
4. ขั้นความต้องการชื่อเสียง ไปจนถึง
5. ขั้นสุดท้ายหรือขั้นสูงสุด คือแรงจูงใจที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง โดย Maslow กล่าว่าแรงจูงใจลำดับต้นต้องได้รับการตอบสนองก่อน แรงจูงใจลำดับสูงจึงจะพัฒนาไปตามลาดับขั้น และเขาเชื่อว่าบุคคลทุกคนมีพื้นฐานจิตใจที่ดีมาตั้งแต่แรกเกิด ต้องการทำสิ่งที่ดีจนถึงขั้นสูงสุดของความเป็นมนุษย์ คือขั้นสูงสุด

มาสโลว์ (Maslow, 1970, pp. 80-91) เน้นว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่จะบรรลุถึงขีดสูงสุดของศักยภาพ (Potentia) ความต้องการสูงสุดนั้น มาสโลว์ เรียกว่า ความเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self Actualization)

ทฤษฎีการจูงใจ (Motivation Theory) ได้อธิบายเกี่ยวกับสภาวะของบุคคลที่พร้อมที่จะสนองความต้องการ หากสิ่งนั้นมีอิทธิพลสำหรับความต้องการของเขา

ทฤษฎีการจูงใจที่สำคัญคือ ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Theory of Growth Motivation) ทฤษฎีนี้ได้อธิบายความต้องการของบุคคลที่พยายามแสวงหาวิธีการสนองความต้องการให้กับตนเอง และคนเรามีความต้องการหลายด้าน มาสโลว์ ได้จัดลำดับความต้องการไว้เป็นลำดับ 5 ขั้น มีดังนี้คือ

1. ความต้องการทางสรีรวิทยา ทางด้านร่างกาย (Physiological Need) เช่น อาหาร การพักผ่อน การรักษาสภาวะสมดุลภายในร่างกาย (Homeostasis)

2. ความต้องการเกี่ยวกับความปลอดภัย ความมั่งคง สวัสดิการ การคุ้มครอง การช่วยเหลือจากผู้อื่น (Safety Need)

3. ความต้องการเกี่ยวกับการเป็นเจ้าของ การเข้าหมู่การเข้าพวก ครอบครัว เพื่อนผู้ร่วมงาน (Belongingness Needs)

4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง ( Esteem needs

5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง ( Self-actualization needs)

ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ( The Need –Hierarchy Conception of Human Motivation ) Maslow เรียงลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต้นไปสู่ความต้องการขั้นสูงสุด

**ทฤษฎีความต้องการ (Need Theories)**

เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นโดย อับราฮัม มาสโลว์ (Abrahum Maslow) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยแบรนดีส์ เป็นทฤษฎีที่รู้จักกัน มากที่สุด ทฤษฎีหนึ่งซึ่งระบุว่า บุคคลมีความต้องการเรียงลำดับจากระดับพื้นฐานที่สุดไปยังระดับสูงสุด กรอบความคิดที่สำคัญ ของทฤษฎีนี้ มีสามประการ

1. ความต้องการทางสรีรวิทยา ทางด้านร่างกาย (Physiological Need) เช่น อาหาร การพักผ่อน การรักษาสภาวะสมดุลภายในร่างกาย (Homeostasis)

2. ความต้องการเกี่ยวกับความปลอดภัย ความมั่งคง สวัสดิการ การคุ้มครอง การช่วยเหลือจากผู้อื่น (Safety Need)

3. ความต้องการเกี่ยวกับการเป็นเจ้าของ การเข้าหมู่การเข้าพวก ครอบครัว เพื่อน ผู้ร่วมงาน (Belongingness Needs)

4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง ( Esteem needs)

5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง ( Self-actualization needs)

**ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (Vroom's Expectacy Theory)**

ทฤษฎีความคาดหวังถูกนำเสนอโดย (Victor Vroom, 1964, pp. 91-103) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงานโดย (Vroom, 1964, pp. 91-103) มีความเห็นว่าการที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อน โดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติเขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้นหรือการคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้นเมื่อเขาได้แสดงพฤติกรรมบางอย่างในกรณีของการทำงาน

**ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer**

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (อ้างอิงใน สมศิริ ยังเฟื่องมนต์, 2549, หน้า 71-79) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลายๆอย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลาดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence Needs (E)) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดารงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs (R)) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs (G)) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุดประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความมต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

4. ความต้องการเกี่ยวกับเกียรติยศ ชื่อเสียง การยกย่องนับถือและการยอมรับจากสังคม (Esteem Needs)

5. ความเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self Actualization) ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ประพฤติปฏิบัติในแนวทางที่เหมาะสม กระทำสิ่งต่างๆตามความสามารถของตน

มาสโลว์ ได้อธิบายให้เห็นเพิ่มเติมว่า ความต้องการของคนเราตั้งแต่ลำดับที่ 1 ถึง 4 นั้นเป็นความต้องการที่จำเป็น ซึ่งคนเราจะขาดไม่ได้และทุกคนจะพยายามแสวงหาเพื่อสนองความต้องการนั้นๆ ส่วนลาดับความต้องการที่ 5 ถึง 7 นั้น เป็นแรงจูงใจที่มากระตุ้นให้บุคคลแสวงหาต่อๆ ไป เมื่อสามารถสนองความต้องการพื้นฐานได้สำเร็จเป็นลำดับแล้ว

**หลักการและแนวคิดที่สำคัญ**

การจูงใจเป็นเครื่องมือสำคัญที่ผลักดันให้บุคคลปฏิบัติ กระตือรือร้น และความปรารถนาที่จะร่วมกิจกรรมต่างๆ เพราะการตอบสนองใดๆ จะเป็นผลเพื่อลดความตึงเครียดของบุคคลที่มีต่อ

ความต้องการนั้นๆ ดังนั้นคนเราจึงดิ้นรน เพื่อให้สมกับความต้องการที่เกิดขึ้นแล้วเกิดขึ้นอีก โดยที่การเรียนรู้เป็นผลจากการตอบสนองต่อสิ่งเร้า สิ่งเร้าในกิจกรรมการเรียนการสอนจึงต้องอาศัยการจูงใจ

**ทฤษฎีหลักการและเหตุผล** (The Rational- Comprehensive Theory)

ทฤษฎีนี้มีทัศนะพื้นฐานมาจากแนวความคิดของนักเศรษฐศาสตร์เกี่ยวกับเหตุผลในการตัดสินใจของบุคคลและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจที่พิจารณาจากความสมเหตุสมผล ซึ่งพัฒนาโดยนักคณิตศาสตร์ (mathematicians) นักจิตวิทยา(psychologists) และนักสังคมศาสตร์อื่นๆ (social scientists) ซึ่งแตกต่างจากทฤษฎีการเลือกอย่างมีเหตุผล (Downs, 1957)เพราะทฤษฎีการเลือกอย่างมีเหตุผลมุ่งเน้นการตัดสินใจเพื่อประโยชน์ตนเองของปัจเจกบุคคล แต่ทฤษฎีหลักการเหตุผลมุ่งเน้นการตัดสินใจเพื่อการบรรลุเป้าประสงค์สูงสุด ไม่ว่าจะเป็นของบุคคลหรือขององค์การ (Anderson, 1994, 122)

**องค์ประกอบทฤษฎีหลักการเหตุผล**

ทฤษฎีหลักการเหตุผลประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้ (Anderson, 1994, 112)

**ประการแรก** ผู้ตัดสินใจต้องเผชิญกับปัญหาที่สามารถจำแนกออกจากปัญหาอื่นได้หรืออย่างน้อยที่สุดก็สามารถพิจารณาเปรียบเทียบกับปัญหาอื่นได้อย่างมีความหมาย

**ประการที่สอง** ผู้ตัดสินใจมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าประสงค์ (goals) ค่านิยม (values) หรือวัตถุประสงค์ (objectives)ที่ผู้ตัดสินใจจะต้องคำนึง และสามารถทำให้การพิจารณาปัญหามีความชัดเจนและจัดลำดับตามความสำคัญของแต่ละกรณี

**ประการที่สาม** การตรวจสอบทางเลือกต่างๆ ในการแก้ไขปัญหาอย่างชัดเจน

**ประการที่สี่** การตรวจสอบผลลัพธ์ทั้งด้านต้นทุน(cost) ผลประโยชน์ (benefits) ข้อได้เปรียบ (advantages)และข้อเสียเปรียบ (disadvantages)ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่ง

**ประการที่ห้า** การเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่อาจจะเกิดขึ้นของทางเลือกแต่ละทางเลือก

**ประการสุดท้าย** ผู้ตัดสินใจจะเลือกทางเลือกและผลลัพธ์ของแต่ละทางเลือกที่จะต้องตอบสนองเป้าประสงค์ ค่านิยม หรือวัตถุประสงค์สูงสุดขององค์การ

คิตด์ (Kiss 1973, 101 อ้างถึงในสุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2553, 102) กล่าวว่าแรงจูงใจ (Motives) มาจากคำว่ากริยาในภาษาละตินว่า “Movere” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “to move” มีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือมักจะชักนำให้บุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ” แรงจูงใจใช้

กันมากในวางการศึกษาผู้ใหญ่ทุกๆ โครงการ เพราะทีชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ” แรงจูงใจใช้กันมากในวางการศึกษาผู้ใหญ่ทุกๆ โครงการเพราะเชื่อว่าจะกระทำให้การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ได้ผลดี นอกจากนี้แรงจูงใจยังเป็นกระบวนการทีชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายาม เพื่อสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จได้ (Lovell 1980, 109 อ้างถึงใน สุวัฒน์ วัฒนวงศ์, 2553, 103)

# บทที่ 3

## วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ เป็นการวิจัยผสมวิธี (Mixed Methods Researches) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยการสอบถามความคิดเห็นและความเป็นจริงที่บุคลากรประสบอยู่เกี่ยวกับกลยุทธ์การสร้างศักยภาพการทำผลงานทางวิชาการของคณาจารย์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคลากรที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อนำข้อมูลเชิงคุณภาพมาสนับสนุนส่งเสริมข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งจะเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่น่าเชื่อถือ และนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างถูกต้อง ซึ่งมีขั้นตอนและวิธีการในการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

**ประชากร ที่วิจัย**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเรื่องนี้ ได้แก่ บุคลากรของคณะศิลปศาสตร์ ที่เป็นสายวิชาการ ได้แก่ ผู้บริหารคณะ และคณาจารย์สังกัดคณะศิลปศาสตร์ จำนวน 80 คน (จากฐานข้อมูลบุคลากรของคณะศิลปศาสตร์ ปี 2558)

**กลุ่มตัวอย่าง**

กลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรของคณะศิลปศาสตร์ ที่สังกัดปี พ.ศ.2558 จำนวน 70 คน ที่มีคุณสมบัติพร้อมทำผลงานทางวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ซึ่งสามารถคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง ด้วยของทาโรยามาเน่ ดังนี้ (Yamane, 1970 : 886 - 887)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย n = ขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้

N = จำนวนประชากรที่ทราบคือ 70 คน

n = ค่าความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% หรือ 0.05

n = 70/ 1+ ( 70x 0.05) $^2$

n = 70/ 1+ 0.175

n = 70/ 1.175

n = 59.57 = 60 คน

สรุปได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 60 คน โดยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ Systematic random sampling) จากบัญชีรายชื่อ โดยได้ random เริ่มจากคนที่ 2 แล้วสุ่มมาอีก 3 คน เว้นคนที่ 7 ทำเช่นนี้ไปจนครบ 60 คน

ส่วนบุคลากรที่เป็นผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ ที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จำนวน 10 คน

**ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย**

ในการวิจัยเรื่องนี้ มีข้อมูลที่นำมาใช้ 2 ประเภทคือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ Primary Data) ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ที่ได้จากการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ ตำรา เอกสาร งานวิจัย แผนพัฒนาบุคลากรของคณะ รายงานการวิจัย เอกสารอื่นๆ รวมทั้ง ค้นคว้าจาก website

**เครื่องมือวิจัย**

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีเครื่องมือวิจัย ที่จำเป็นต้องใช้คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ( In dept interview)

การสร้างและตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

คณะผู้วิจัยได้วางแผนและดำเนินการวิจัย สร้างและตรวจสอบเครื่องมือวิจัยไว้ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีและ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสอบถามผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัยทั้งสองประเภท

2. ใช้ประเภทคำถาม คือ คำถามแบบปลายปิด (Close ended questions) เป็นคำถาม . ให้เลือกตอบและเป็นคำถามประมาณค่า แบบ (rating scale) เป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยกำหนดคะแนน เป็น 5 4 3 2 1

3. ส่วนแบบสัมภาษณ์ใช้คำถามแบบปลายเปิด (Open ended questions) ด้วยการสร้างคำถามแล้วเว้นที่ว่างไว้ เพื่อการจดบันทึกอย่างละเอียด

4. นำนิยามปฏิบัติการมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม

5. สร้างข้อคำถาม เพื่อตอบโจทย์วิจัย และวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

6. เมื่อสร้างเสร็จแล้ว ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา (Content virility) แล้วนำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข

7. นำเครื่องมือวิจัยไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรที่มีคุณลักษณะคล้ายกันที่คณะอื่นๆ ที่มีลักษณะคล้ายกัน จำนวน 30 คน

7. นำข้อบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไข และคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสหสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Cronbrach ได้ค่าทั้งฉบับ .913 ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือวิจัย ที่มีคุณภาพ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

**การเก็บรวบรวมข้อมูล**

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้ง 2 ประเภท ดังนี้

1. ได้ติดต่อประสานงานกับคณาจารย์โดยตรงในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. คณะผู้วิจัย เป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลเองด้วยแบบสอบถาม ตามบุคลากรที่เป็นตัวอย่าง

3. ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ทุกฉบับ เพื่อให้ข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์บริบูรณ์

4. ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คณะผู้วิจัยได้เลือกสัมภาษณ์ ผู้ที่ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน ด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นรายบุคคล แล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง ด้วยวิธีสามเส้า (triangulation methods) คือความแตกต่างของผู้ให้ข้อมูลของเวลาที่ให้ข้อมูล และความแตกต่างของสถานที่ที่ให้ข้อมูล ปรากฏว่าข้อมูลมีความถูกต้องสมบูรณ์ในลักษณะเดียวกัน

**การวิเคราะห์ข้อมูล**

1. ข้อมูลที่เป็นเชิงปริมาณ มาวิเคราะห์และประมวลผล ด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรม R ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูปด้วยวิธีการกำหนดรหัส คีย์ข้อมูลเข้าคอมพิวเตอร์ ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติต่างๆ ในการตอบโจทย์วิจัยและวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. ข้อมูลที่เป็นเชิงคุณภาพ เมื่อได้ตรวจสอบแล้ว จึงนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ด้วยวิธีการอุปนัย (Inductive Analysis) โดยวิธีการอ่านจับใจความด้วยการจำแนกออกเป็นส่วนๆ ที่มีลักษณะคล้ายกันแล้วนำมาสังเคราะห์ เพื่อหาข้อสรุป ในการตอบโจทย์วิจัยและวัตถุประสงค์ของการวิจัย

**สถิติที่ใช้**

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณนั้น ได้ใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

**การวัดค่าตัวแปร**

ในแบบสอบถามที่เป็นความคิดเห็น โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับนั้น ในการแปรผลของข้อมูลได้นำมาคำนวณหาค่าเฉลี่ย โดยบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย คณะผู้วิจัยอาศัยเกณฑ์ในการแปลผลคาเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

| | | |
|---|---|---|
| คาเฉลี่ย | 1.00 - 1.50 | เห็นดวยกับขอความในระดับนอยที่สุด |
| คาเฉลี่ย | 1.51 - 2.50 | เห็นดวยกับขอความในระดับนอย |
| คาเฉลี่ย | 2.51 - 3.50 | เห็นดวยกับขอความในระดับปานกลาง |
| คาเฉลี่ย | 3.51 - 4.50 | เห็นดวยกับขอความในระดับมาก |
| คาเฉลี่ย | 4.51 - 5.00 | เห็นด้วยกับขอความในระดับมากที่สุด |

**การนำเสนอผลการวิจัย**

คณะผู้วิจัยแปลผลข้อมูลเชิงปริมาณ โดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลให้อยู่ในรูปของตาราง แล้วแปลผลใต้ตาราง ส่วนข้อมูลที่เป็นเชิงคุณภาพ ก็จะนำเสนอเป็นการบรรยายแบบวิเคราะห์ ตามความเป็นจริง เพื่อสนับสนุนคำตอบที่ได้จากแบบสอบถาม

**การสรุป การเขียนรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์**
**การนำผลงานวิจัยไปเผยแพร่**

# บทที่ 4

# ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องเป็นการวิจัยประยุกต์ (Applied Research) ที่จะนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย โดยใช้รูปแบบการวิจัย ใช้รูปแบบเป็นการวิจัยผสมวิธี (Mixed Method) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา อุปสรรคในการทำผลงานวิชาการของคณาจารย์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร 2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อศักยภาพการทำผลงานวิชาการของคณาจารย์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียง เพื่อนำมาเป็นปัจจัยกำหนดกลยุทธ์การทำผลงานวิชาการ คณะศิลปศาสตร์ และ 3) เพื่อกำหนดกลยุทธ์การสร้างศักยภาพการทำผลงานวิชาการของคณาจารย์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ เพื่อคำนวณหาค่าสถิติต่างๆ ส่วนข้อมูลที่เป็นเชิงคุณภาพได้ทำการตรวจสอบความถูกต้อง ด้วยวิธีการสามเส้า (Triangulation Method) แล้วได้นำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ด้วยวิธีการอ่านจับใจความสำคัญนำมาสังเคราะห์และวิเคราะห์ พร้อมทั้งสรุปเพื่อตอบโจทย์วิจัยและวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ซึ่งแบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ได้ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพปัจจุบันและปัญหา อุปสรรคในการทำผลงานวิชาการของคณาจารย์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อศักยภาพการทำผลงานวิชาการของคณาจารย์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียง เพื่อนำมาเป็นปัจจัยกำหนดกลยุทธ์การทำผลงานวิชาการคณะศิลปศาสตร์

ตอนที่ 3 กำหนดกลยุทธ์การสร้างศักยภาพการทำผลงานวิชาการของคณาจารย์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ซึ่งแต่ละตอนมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

ประชากรที่ใช้ในการทำวิจัยเรื่องนี้ ได้แก่ คณาจารย์ ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งมีข้อมูลส่วนบุคคลดังตารางต่อไปนี้

**ตารางที่** 1 จำนวนร้อยละ ข้อมูลส่วนบุคคลของคณาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อมูลส่วนบุคคล | จำนวน | ร้อยละ |
|---|---|---|
| เพศ | | |
| ชาย | 25 | 41.66 |
| หญิง | 35 | 58.33 |
| | | |
| อายุ | | |
| อายุระหว่าง 25-40 ปี | 20 | 33.33 |
| อายุระหว่าง 41-50 ปี | 21 | 35.00 |
| อายุระหว่าง 51-60 ปี | 19 | 31.66 |
| | | |
| ระดับการศึกษา | | |
| ปริญญาโท | 50 | 83.33 |
| ปริญญาเอก | 10 | 16.67 |
| | | |
| ตำแหน่งผู้รับผิดชอบ | | |
| บริหาร | 15 | 25.00 |
| อาจารย์ | 45 | 75.00 |
| **รวม** | **60** | **100.00** |

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 60 คน เป็นเพศหญิง ร้อยละ 58.33 ส่วนที่เป็นเพศชาย ร้อยละ 41.66 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 35.00 รองลงมา คือ 25-40 ปี ร้อยละ 33.33 ส่วนที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี ร้อยละ 31.66 มีวุฒิทางการศึกษา ระดับปริญญาโท ร้อยละ 83.33 ส่วนที่เป็นการศึกษาระดับปริญญาเอก ร้อยละ 16.67 ตำแหน่งที่รับผิดชอบเป็นอาจารย์ ร้อยละ 75.00 ที่เป็นผู้บริหาร ร้อยละ 25.00

**ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำผลงานวิชาการ**

**ตอนที่ 1 สภาพปัจจุบันและปัญหา อุปสรรคในการทำผลงานวิชาการของคณาจารย์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร**

คณะผู้วิจัยได้ตั้งคำถาม แบบปิด (Closed ended Questions) เพื่อวัดสภาพการมีปัญหาหรือไม่มีปัญหาในการทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

**ตารางที่ 2** จำนวนร้อยละ สภาพปัจจุบันและปัญหา อุปสรรคในการทำผลงานวิชาการของคณาจารย์

| ข้อที่ | สภาพปัจจุบันและปัญหา อุปสรรคในการทำผลงานวิชาการของคณาจารย์ | มีปัญหา | | ไม่มีปัญหา | | รวม | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| 1 | ความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาที่ทำผลงานวิชาการ | 25 | 41.67 | 35 | 58.33 | 60 | 100.00 |
| 2 | เวลาในการทำผลงานวิชาการ | 44 | 73.33 | 16 | 26.67 | 60 | 100.00 |
| 3 | ภาระงานสอน | 45 | 75.00 | 15 | 25.00 | 60 | 100.00 |
| 4 | ที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการทำผลงานวิชาการ | 46 | 76.67 | 14 | 23.33 | 60 | 100.00 |
| 5 | ความสำเร็จในการทำผลงานวิชาการ | 50 | 83.33 | 10 | 16.67 | 60 | 100.00 |
| 6 | คุณภาพของผลงานวิชาการ | 48 | 80.00 | 12 | 20.00 | 60 | 100.00 |
| 7 | งบประมาณที่ใช้ในการทำผลงานวิชาการ | 37 | 61.66 | 23 | 38.33 | 60 | 100.00 |
| 8 | นโยบายสนับสนุนคณาจารย์ในการทำผลงานวิชาการ | 39 | 65.00 | 21 | 35.00 | 60 | 100.00 |
| 9 | อื่น ๆ โปรดระบุ..... | - | | - | | - | |

จากตารางที่ 2 พบว่า คณาจารย์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีปัญหาความสำเร็จในการทำผลงานวิชาการ ร้อยละ 83.33 ส่วนที่ไม่มีปัญหาในการทำผลงานวิชาการ ร้อยละ 16.67 รองลงมา ข้อ 3 คุณภาพของผลงานวิชาการ ร้อยละ 80.00 ส่วนที่ไม่มีปัญหา ร้อยละ 20.00 และข้อ 4 ที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการทำผลงานวิชาการ ร้อยละ 76.67 ส่วนที่ไม่มีปัญหา ร้อยละ 23.33 และข้อ 3 ภาระงานสอน ร้อยละ 75.00 ส่วนที่ไม่มีปัญหา ร้อยละ 25.00

สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นรายบุคคล ที่เป็นผู้ให้ข้อทูลสำคัญ (Key informant) จำนวน 10 คน ได้ให้ข้อมูลในลักษณะเดียวกัน

พบว่า สภาพปัจจุบัน ที่เป็นปัญหาและอุปสรรค ในการทำผลงานวิชาการให้ประสบผลสำเร็จและมีคุณภาพ ได้แก่

1. ผู้บริหารต้องสนับสนุนเรื่องเวลาในการผลงานวิชาการ โดยให้ลดภาระงานสอนในแต่ละสัปดาห์ โดยให้ถือว่า การทำผลงานวิชาการ เป็นส่วนหนึ่งของคณาจารย์ ที่จำเป็นจะต้องทำ เพื่อความเป็นเลิศในทางวิชาการ และเป็นการสร้างศักยภาพให้กับคณาจารย์ คณะศิลปศาสตร์ และเป็นการสร้างชื่อเสียงให้กับคณะศิลปศาสตร์ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยให้เหตุผลประกอบ ต่อไปว่า ในการทำผลงานวิชาการ ต้องศึกษาค้นคว้าเอกสาร ข้อมูล รวมทั้ง ศึกษาค้นคว้าจากผลงานวิชาการที่มีผู้เขียนไว้แล้ว และเป็นเอกสารที่มีคุณภาพ ที่ต้องเดินทางไปศึกษาค้นคว้า ตามห้องสมุดต่างๆ และบางครั้งไปค้นคว้า ในที่บางแห่ง ก็ไม่มีข้อมูล ดังที่ต้องการ จึงทำให้เสียเวลา ทั้งในการเดินทาง ทั้งในการค้นคว้า รวมทั้งเสียค่าใช้จ่าย ในการเดินทางไปและกลับด้วย ซึ่งถือว่าเวลาเป็นส่วนสำคัญ ที่ต้องใช้สมาธิและความตั้งใจ ในการที่จะค้นคว้าและเขียน ที่เป็นวิชาการ ซึ่งเมื่อเขียนแล้วจำเป็นจะต้องมีการตรวจสอบ มีการทบทวนเนื้อหาสาระ ที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อวิชาการ ส่วนปัญหาและอุปสรรคอีกประการหนึ่ง 2) ที่ปรึกษาแนะนำการทำผลงานวิชาที่ถูกต้องและมีคุณภาพ ที่ปรึกษานับว่ามีความสำคัญในการให้คำแนะนำและให้แนวทางในการเขียน ผลงานวิชาการที่ถูกต้อง มีรูปแบบที่ถูกต้อง ที่เป็นสากล มีการอ้างอิง ผลงานวิชาการ ที่เป็นระบบและเป็นที่ยอมรับทั่วไป ในวงการวิชาการ ดังนั้นที่ปรึกษาจึงมีส่วนสำคัญ ในการทำผลงานวิชาการ และต้องเป็นที่ปรึกษาที่ใจดี ยอมเสียสละเวลาและมีคุณธรรมสูง โดยไม่เห็นแก่ค่าตอบแทนที่จะได้รับ และเงินงบประมาณในการจัดทำงบประมาณค่อนข้างสูง เพราะจะต้องซื้ออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ต่างๆ เอกสารตำราเพิ่มเติม ทั้งที่เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ รวมทั้งต้องเดินทางไปสอบถามผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ สิ่งทั้งหลายเหล่านี้ จำเป็นจะต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน เพราะเงินเดือนที่ได้รับจะต้องใช้จ่ายในการดำรงชีวิต ไม่เพียงพอ ทำให้ไม่มีโอกาสทำผลงานวิชาการ ซึ่งถ้านำเงินเดือนไปใช้จ่ายในการทำผลงานวิชาการ ก็จะมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ เพราะค่าครองชีพในปัจจุบัน ในทุกๆด้านมีแนวโน้มที่สูงขึ้นทุกๆวัน ดังนั้นการขาดงบประมาณสนับสนุน จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ในการจัดทำผลงานวิชาการที่ดีและมีคุณภาพ และปัญหาอุปสรรคในการทำผลงานวิชาการ เมื่อจัดทำผลงานวิชาการแล้ว เกรงว่ายังไม่ได้คุณภาพมาตรฐานที่จะผ่านเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กำหนดไว้ เท่าที่ทราบ เมื่อผลงานวิชาการไปแล้ว ไม่ผ่านเกณฑ์ ทำให้ตัดทอนกำลังใจของผู้จัดทำผลงานวิชาการ ทำให้เสียเลาทั้งเงินงบประมาณ เพราะเมื่อเห็นคณาจารย์ที่ส่งผลงานวิชาการแล้วไม่ผ่าน เท่ากับองค์กรไม่ได้ช่วยเหลือและสนับบุคลากรอย่างแท้จริง จึงเป็นสาเหตุ

ที่คณาจารย์ไม่มีแรงจูงใจในการทำผลงานวิชาการ เท่าที่ควรจะเป็น นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญก็ยังได้กล่าวถึงปัญหาและอุปสรรคอื่นๆ เช่น การสนับสนุนของผู้บริหาร ความยุติธรรม ในการตรวจผลงานวิชาการ ขาดการส่งเสริมสนับสนุนในการทำผลงานวิชาการอย่างแท้จริง รวมทั้งความกระตือรือร้นของคณาจารย์ ที่จะทำผลงานวิชาการด้วย เป็นต้น

**ตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อศักยภาพการทำผลงานวิชาการของคณาจารย์**

คณะผู้วิจัยได้ตั้งคำถามแบบปิด (Closed ended questions) เพื่อวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อศักยภาพการทำผลงานวิชาการของคณาจารย์ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อศักยภาพการทำผลงานวิชาการของคณาจารย์

| ข้อที่ | วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อศักยภาพการทำผลงานวิชาการของคณาจารย์ | ระดับความคิดเห็น | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | $\bar{x}$ | SD | แปลผล | ลำดับที่ |
| 1 | ความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาที่ทำผลงานวิชาการ | 4.53 | 0.86 | มากที่สุด | 5 |
| 2 | เวลาในการทำผลงานวิชาการ | 4.79 | 0.47 | มากที่สุด | 2 |
| 3 | ภาระงานสอน | 4.46 | 0.65 | มาก | 6 |
| 4 | ที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการทำผลงานวิชาการ | 4.56 | 0.80 | มากที่สุด | 4 |
| 5 | ความสำเร็จในการทำผลงานวิชาการ | 4.81 | 0.40 | มากที่สุด | 1 |
| 6 | คุณภาพของผลงานวิชาการ | 4.64 | 0.52 | มากที่สุด | 3 |
| 7 | งบประมาณที่ใช้ในการทำผลงานวิชาการ | 4.21 | 0.64 | มาก | 7 |
| 8 | นโยบายสนับสนุนคณาจารย์ในการทำผลงานวิชาการ | 3.87 | 0.90 | มาก | 8 |
| | รวม | 4.48 | 0.65 | มาก | |

จากตารางที่ 3 พบว่าคณาจารย์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความคิดเห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อศักยภาพการทำผลงานวิชาการของคณาจารย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.48, SD = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยข้อที่ 5 ความสำเร็จในการทำผลงานวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.81, SD = 0.40) รองลงมาคือ เวลาในการทำผลงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.79, SD = 0.47) และคุณภาพของผลงาน

วิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.64, SD = 0.52) และที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการทำผลงานวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.56, SD = 0.80) และนโยบายสนับสนุนคณาจารย์ในการทำผลงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.87, SD = 0.90)

ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน ได้กล่าวถึงปัจจัย ที่ส่งเสริมให้การทำผลงานวิชาการสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ได้แก่

ปัจจัยที่ 1 ที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในแต่ละสาขา ให้คำแนะนำปรึกษา ต้องมีเวลาและเสียสละเวลา มีความยินดีที่จะให้คำแนะนำทางด้านการทำผลงานวิชาการ โดยไม่คำนึงถึงค่าตอบแทน มีความเป็นกันเอง และมีจรรยาบรรณของการเป็นที่ปรึกษา มีความรู้ประสบการณ์ และมีผลงานวิชาการที่มีคุณภาพหรือได้รับรางวัลต่างๆ เพราะในการเขียนในการทำผลงานวิชาการจะต้องพบกับปัญหาและอุปสรรคอยู่เสมอ ทั้งในการค้นคว้า ในการกำหนดเรื่องในการทำผลงานวิชาการ ให้มีคุณภาพ โดยต้องมีการวางแผน outline โครงสร้างในการทำผลงานวิชาการ โดยที่ปรึกษาจะต้องตรวจดูและให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไขผลงานวิชาการ ให้มีเนื้อหาที่ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์บริบูรณ์ในสาขาวิชาการที่ทำผลงานวิชาการนั้น ๆ เป็นอย่างดีที่สุด เพื่อให้ผลงานวิชาการออกมามีคุณภาพมากที่สุด

ปัจจัยที่ 2 ความรู้ความเชี่ยวชาญของผู้จัดทำวิชาการ นั้นจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่จะทำผลงานวิชาการ จะต้องเคยเรียนรู้วิชานี้มาดั้งเดิมหรือเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในศาสตร์นั้นๆ อย่างมากที่สุด และเป็นผู้ที่รับผิดชอบในวิชานั้น เป็นผู้สอนและบรรยาย หรือเคยเขียนเอกสารประกอบการสอนได้เป็นอย่างดี ถูกต้อง ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นพื้นฐานในการจัดทำผลงานวิชาการที่สำคัญในการเขียนเอกสารวิชาการ โดยจะต้องเขียนตามความเป็นจริงและมีการอ้างอิงแทรกในเนื้อหา เขียนบรรณานุกรม ที่ถูกต้อง โดยไม่มีอคติหรือเพิ่มเติมเสริมแต่ง ให้มากไปกว่าความเป็นจริง แต่ถ้ายังขาดความรู้ยังไม่มีความเชี่ยวชาญ ก็ต้องเป็นผู้ที่แสวงหาความรู้เพิ่มเติมตลอดเวลา ในการจัดทำผลงานวิชาการที่มีคุณภาพ เพื่อสามารถเขียนผลงานวิชาการได้อย่างถูกต้องและมีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับในสาขาวิชาการนั้นๆ ในสาขาวิชานั้น ๆ

ปัจจัยที่ 3 เวลาในการจัดทำผลงานวิชาการ นับวามีความสำคัญในการที่จะทำผลงานวิชาการได้สำเร็จอย่างมีคุณภาพ นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่ง เพราะถ้าไม่มีเวลาเพียงพอ จะไม่สามารถทำผลงานวิชาการได้สำเร็จ ถูกต้องและมีคุณภาพ เพราะผลงานวิชาการมีความละเอียด ต้องมีคุณภาพ และมีความถูกต้องตามสาขาวิชานั้นๆ ซึ่งคณาจารย์จะต้องค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมและ

หาตัวอย่างที่ดีในสาขาวิชานั้นๆ ที่มีคุณภาพ เพื่อจะได้นำมาเป็นต้นแบบหรือแนวทางในการดำเนินการ โดยไม่คัดลอกหรือ นำผลงานของคนอื่นมาเป็นของตนเอง หรือถ้านำต้องมีการอ้างอิงที่ถูกต้อง เพื่อให้เกียรติแก่เจ้าของผลงานนั้น ๆ เพราะถ้าไม่ทำให้ถูกต้อง ก็จะถือว่าผิดจรรยาบรรณ หรือขาดจริยธรรม ในการเขียนผลงานวิชาการ ดังนั้นการใช้เวลาจึงมีส่วนสำคัญ ที่คณาจารย์ แต่ละท่านจะต้องใช้เวลา เป็นเวลายาวนาน เช่น 1 ปี หรือ 2 ปี หรืออาจมากกว่านั้นก็ได้

ปัจจัยข้อที่ 4 ภาระงานสอน จำนวนมาก ทำให้ไม่มีเวลามาทำผลงานวิชาการ เพราะต้องมีการเตรียมการสอนและดูแลเอาใจใส่นักศึกษา ในแต่ละสัปดาห์ก็ไม่เพียงพอ ที่สำคัญนักศึกษาจำนวนมากในแต่ละห้อง มีข้อสงสัยและสอบถามผู้สอนตลอดสัปดาห์ทั้งในเวลาเรียนและนอกเวลาเรียน ที่อาจารย์จำเป็นต้องตอบข้อสงสัยและอธิบายให้กับนักศึกษาจำนวนมาก ในแต่ละรายบุคคลอย่างละเอียด จนนักศึกษา เข้าใจ ซึ่งมีนักศึกษาจำนวนมากในแต่ละภาคเรียน ทำให้ไม่มีเวลาทำผลงานวิชาการ เพราะการสอนถือเป็นภาระงานหรือเป็นพันธกิจหลักของอาจารย์ ก็คือการสอนนักศึกษาให้เข้าใจและเป็นคนดีของสังคม แม้จะป่วยไม่สบายก็ต้องมีการสอนชดเชยให้กับนักศึกษาให้เป็นไปตามหลักสูตร ดังนั้นภาระงานการสอน จึงต้องมีความสำคัญกับคณาจารย์ คณาจารย์ทุกท่านจะต้องรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมายให้สอนนักศึกษาในแต่ละภาคเรียน เมื่อภาระการสอนมีจำนวนมากดังกล่าวแล้ว จึงไม่มีเวลาที่จะคิดทำผลงานวิชาการ ให้สำเร็จและมีคุณภาพ จึงต้องให้ผู้บริหารสนับสนุนคณาจารย์ โดยลดภาระงานสอนและให้เวลาคณาจารย์ มีเวลาจัดทำผลงานวิชาการด้วย

ปัจจัยข้อที่ 5 เงินงบประมาณในการจัดทำผลงานวิชาการ ค่อนข้างสูง ซึ่งเงินเดือนที่ได้รับยังมีน้อยไม่พอเพียงในการใช้ดำรงชีพ ทำให้มีภาระมากยิ่งขึ้น ทำให้ยังไม่สามารถคิดและจัดทำผลงานวิชาการได้ อาจารย์บางท่านมาจากต่างจังหวัด ต้องมีค่าใช้จ่าย ที่ต้องรับผิดชอบหลายประการ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าเลี้ยงดูบิดามารดา ค่าใช้จ่ายในครอบครัว และค่ากิจกรรมในสังคม เช่น งานศพ งานแต่ง งานบวช งานวันสำคัญๆ เป็นต้น จึงไมเงินมาใช้จ่ายในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ดังนั้นงบประมาณจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งที่จะเป็นแรงกระตุ้นในการเขียนผลงานวิชาการให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพต่อไป นอกจากนี้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญยังกล่าวถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนคณาจารย์ในการเขียนหรือจัดทำผลงานวิชาการให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพ เช่น ปัจจัยสนับสนุนจากผู้บริหาร จากเพื่อนร่วมงาน หรือคนใกล้ชิด ต้องให้กำลังใจสนับสนุนในทุกๆ ด้านด้วย

**ตอนที่ 4 กลยุทธ์การสร้างศักยภาพการทำผลงานวิชาการของคณาจารย์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร**

คณะผู้วิจัยได้ตั้งคำถามแบบปิด (Closed ended questions) เพื่อวัดกลยุทธ์การสร้างศักยภาพการทำผลงานวิชาการของคณาจารย์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กลยุทธ์การสร้างศักยภาพการทำผลงานวิชาการของคณาจารย์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

| ข้อที่ | กลยุทธ์การสร้างศักยภาพการทำผลงานวิชาการของคณาจารย์ | ระดับความคิดเห็น | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | $\bar{X}$ | SD | แปลผล | ลำดับที่ |
| 1 | มีนโยบายสนับสนุนการทำผลงานวิชาการที่เป็นรูปธรรม สามารถปฏิบัติได้จริง | 4.46 | 0.65 | มาก | 1 |
| 2 | มีการประชุมปรึกษาให้คำแนะในการกำหนดกลยุทธ์การเขียนผลงานวิชาการ | 4.32 | 0.76 | มาก | 2 |
| 3 | มีเงินงบประมาณสนับสนุน | 4.21 | 0.90 | มาก | 3 |
| 4 | มีผู้เชี่ยวชาญแต่ละสาขาให้คำแนะนำในการทำผลงานวิชาการ | 3.90 | 1.10 | มาก | 4 |
| 5 | มีตัวอย่างผลงานวิชาการที่มีคุณภาพหรือได้รับรางวัล | 3.34 | 1.65 | ปานกลาง | 7 |
| 6 | มีรางวัล แรงจูงใจในการทำผลงานวิชาการ | 3.79 | 1.54 | มาก | 6 |
| 7 | มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาต่างๆ | | | | |
| 8 | มีการให้ความรู้ในการจัดทำผลงานวิชาการ มีการอบรม ประชุมสัมมนาหรือไปศึกษาดูงานวิชาการที่อื่นๆ ที่มีชื่อเสียง | 3.31 | 1.18 | ปานกลาง | 8 |
| 9 | มีกฎเกณฑ์ลงโทษให้ออกถ้าไม่ทำผลงานวิชาการภายใน 5 ปี หรือไม่ขึ้นเงินเดือนให้กับข้าราชการพนักงานมหาวิทยาลัย | 3.10 | 2.02 | ปานกลาง | 9 |
| 10 | มีวัสดุอุปกรณ์ในการทำผลงานวิชาการ | 3.87 | 1.45 | มาก | 5 |
| | **รวม** | **3.43** | **1.13** | **ปานกลาง** | |

จากตารางที่ 4 พบว่าคณาจารย์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีความคิดเห็นว่ากลยุทธ์การสร้างศักยภาพการทำผลงานวิชาการของคณาจารย์ของคณาจารย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.43, SD = 1.13) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีนโยบายสนับสนุนการทำผลงานวิชาการที่เป็นรูปธรรม สามารถปฏิบัติได้จริง ($\bar{x}$ = 4.46, SD = 0.65) รองลงมาคือ มีการประชุมปรึกษาให้คำแนะในการกำหนดกลยุทธ์การเขียนผลงานวิชาการ ($\bar{x}$ = 4.32, SD = 0.76) และมีเงินงบประมาณสนับสนุน ($\bar{x}$ = 4.21, SD = 0.90)

**ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ**

**ส่วนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหา อุปสรรคในการทำผลงานวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร**

ผู้บริหารต้องสนับสนุนเรื่องเวลาในการผลงานวิชาการ โดยให้ลดภาระงานสอนในแต่ละสัปดาห์ โดยให้ถือว่า การทำผลงานวิชาการ เป็นส่วนหนึ่งของคณาจารย์ ที่จำเป็นจะต้องทำเพื่อความเป็นเลิศในทางวิชาการ และเป็นการสร้างศักยภาพให้กับคณาจารย์ คณะศิลปศาสตร์ และเป็นการสร้างชื่อเสียงให้กับคณะศิลปะศาสตร์ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

**ตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อศักยภาพการทำผลงานวิชาการของคณาจารย์**

ปัจจัยที่ 1 ที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในแต่ละสาขา ให้คำแนะนำปรึกษา ต้องมีเวลาและเสียสละเวลา มีความยินดีที่จะให้คำแนะนำทางด้านการทำผลงานวิชาการ โดยไม่คำนึงถึงค่าตอบแทน มีความเป็นกันเอง และมีจรรยาบรรณของการเป็นที่ปรึกษา มีความรู้ประสบการณ์ และมีผลงานวิชาการที่มีคุณภาพหรือได้รับรางวัลต่างๆ โดยสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำผลงานวิชาการ ไว้ดังนี้

ปัจจัยที่ 2 เวลาในการทำผลงานวิชาการ เพราะเนื่องจากในปัจจุบัน คณาจารย์มีภาระงานสอน งานบริหารและงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ มาก ทำให้ไม่มีเวลาทำผลงานทางวิชาการ

ปัจจัยที่ 2 ไม่มีตัวอย่างผลงานวิชาการ ที่ถูกต้องชัดเจน ที่ผ่านการประเมินอย่างมีคุณภาพทั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

ปัจจัยที่ 3 ผู้บริหารไม่สนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการอย่างแท้จริง เพราะมีผู้ส่งผลงานทางวิชาการ ทั้งตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์แล้วไม่ผ่านการประเมิน ทำให้ขาดขวัญ

กำลังใจในการทำผลงานทางวิชาการ เบื่อหน่าย เพราะไม่มีความโปร่งใสในการพิจารณา ประเมินเท่าที่ควร

ปัจจัยที่ 4 ขาดเงินทุนงบประมาณในการจัดทำผลงานวิชาการ ต้องลงทุนสูง เพราะคณาจารย์ ยังมีค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ ทำให้มีเงินพอที่จะทำผลงานวิชาการได้สำเร็จ

ปัจจัยที่ 5 ไม่มีที่ปรึกษาให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด ทำให้เกรงว่าถ้าทำผลงานทางวิชาการ จะไม่มีคุณภาพ และไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

**ตอนที่ 3 กลยุทธ์การสร้างศักยภาพการทำผลงานวิชาการของคณาจารย์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร**

ในภาพรวมที่สัมภาษณ์มา 10 คน ส่วนใหญ่ได้ให้ความเห็นไว้ว่า ผู้บริหารควรกำหนดกลยุทธ์ในการทำผลงานวิชาการได้สำเร็จอย่างมีคุณภาพ ไว้ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 ผู้บริหารระดับสูงต้องมีนโยบายสนับสนุนอย่างจริงจัง และให้ความเป็นธรรมกับผู้ส่งผลงานทางวิชาการ และสนับสนุนให้สามารถผ่านเกณฑ์การประเมินโดยไม่ยาก เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

กลยุทธ์ที่ 2 ต้องลดภาระงานสอนและงานอื่น ๆ ให้กับคณาจารย์ด้วย เพื่อจะได้มีเวลาทำผลงานทางวิชาการ

กลยุทธ์ที่ 3 ต้องจัดหาที่ปรึกษาแต่ละสาขาวิชา ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญมาให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อกระตุ้นให้คณาจารย์ทำผลงานทางวิชาการ

กลยุทธ์ที่ 4 ต้องจัดหารางวัลสนับสนุนสำหรับผู้จัดทำผลงานวิชาการได้สำเร็จอย่างเหมาะสมและให้ขั้นเงินเดือนพิเศษด้วย

กลยุทธ์ที่ 5 จัดห้องสำหรับทำผลงานวิชาการ ที่มีวัสดุอุปกรณ์พร้อมทั้งเครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพริ้นเตอร์ กระดาษสำหรับพิมพ์งาน

กลยุทธ์ที่ 6 ควรหาผู้ประเมินที่มีความยุติธรรม โปร่งใส ประเมินโดยยุติธรรม ไม่มีเล่นพรรคพวก ต้องให้โอกาสอาจารย์ได้แก้ไขข้อมูลให้สามารถผ่านเกณฑ์ประเมินทุกครั้ง โดยชี้แนะและให้ปรับปรุงในเวลาที่กำหนดและต้องให้ผ่านการประเมิน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้จัดทำผลงานทางวิชาการ

นอกจากนั้น คณาจารย์ยังให้ความเห็นว่า ควรมีเงินงบประมาณสนับสนุนในการทำผลงานวิชาการบางส่วนอย่างเป็นรูปธรรม ที่ชัดเจน และมีกลยุทธ์อื่น ๆ สรุปรวมๆ ได้ดังนี้

ที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้กล่าวในลักษณะเดียวกันว่า

กลยุทธ์ที่ 7 คือ มีการประชุมปรึกษาให้คำแนะนำ ปรึกษาร่วมกัน เพื่อกำหนดเป็นกลยุทธ์ที่ยอมรับกันในการประชุมร่วมกัน เพื่อให้ทุกฝ่ายนำไปใช้ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ นั่นคือ ร่วมคิด ร่วมกำหนดปัญหา ร่วมดำเนินการ ร่วมประเมินผล และร่วมได้รับประโยชน์ ร่วมกันในทุกขั้นตอน ของการจัดทำกลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 8 ควรมีการกำหนดเป็นกลยุทธ์ที่เป็นรูปธรรม แล้วประกาศให้คณาจารย์ นำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำผลงานวิชาการ ที่คณาจารย์ จะต้องดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้อย่างยุติธรรมและเสมอภาค โดยผู้บริหารให้การสนับสนุนทั้งในด้านงบประมาณ ในด้านอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ที่จำเป็นต้องใช้ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

กลยุทธ์ที่ 9 ควรมีการให้ความรู้ความเข้าใจในการจัดทำผลงานวิชาการ ที่เป็นรูปธรรมและเป็นสากล ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น จัดให้มีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่เน้นภาคปฏิบัติ โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ลงมือเขียนบทความวิชาการ ในสาขาที่แต่ละคนรับผิดชอบ โดยจัดในต่างจังหวัด มีวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในศาสตร์นั้นๆเป็นอย่างดี โดยคณะศิลปะศาสตร์ เป็นผู้รับผิดชอบในค่าใช้จ่ายทุกชนิด รวมทั้งพาไปศึกษาดูงานในมหาวิทยาลัยที่ประสบผลสำเร็จในการจัดทำผลงานวิชาการ

กลยุทธ์ที่ 10 ควรจัดการที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการทำผลงานวิชาการในแต่ละสาขา โดยเลือกท่านที่มีความยินดี และมีเวลาที่จะให้คำปรึกษาแนะนำอย่างเป็นกันเอง ในเทคนิคและวิธีการเขียนวิชาการที่ถูกต้อง มีการกำหนดรูปแบบการอ้างอิง ที่เป็นสากล รวมทั้งมีการวางเค้าโครงการเขียนผลงานวิชาการที่เป็นรูปธรรมและเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการของแต่ละสาขา

กลยุทธ์ที่ 11 ควรมีการประสานงานกับผู้ประเมินผลงานวิชาการ หรือตรวจสอบผลงานทางวิชาการใน การขอผลงาน โดยใช้เกณฑ์ในการประเมินผล ในลักษณะเดียวกันและให้ความยุติธรรม มีหลักธรรมาภิบาล โปร่งใสตรวจสอบได้ เพื่อให้คณาจารย์สามารถผ่านเกณฑ์การประเมิน ได้ไม่ยากจนเกินไป ทั้งนี้เพื่อสร้างขวัญกำลังใจของคณาจารย์ คณะศิลปศาสตร์สืบต่อไป

# บทที่ 5

## สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีปรากฏการณ์ที่เกิดมาแล้วในอดีต กำลังเกิดอยู่ในปัจจุบันและคาดว่า จะเกิดมีในอนาคต ก็คือ ปัญหาเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการไม่ประสบผลสำเร็จตามเกณฑ์ที่สำนักงานการอุดมศึกษา (สกอ.) ได้กำหนดไว้ ดังนั้นผู้วิจัย จึงได้ตัดสินใจร่วมกันทำวิจัยเรื่องกลยุทธ์การสร้างศักยภาพการทำผลงานทางวิชาการของคณาจารย์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งเป็นการวิจัย ประยุกต์ (Applied Research) ซึ่งเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ ได้ใช้ค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่าง หาขนาดตัวอย่างด้วยสูตรของทาโรยามาเน่ ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 60 คน และได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ทั้งผู้บริหารและคณาจารย์ โดยใช้แบบสอบถาม ที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ( Content Varilidity) ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพได้เลือก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จำนวน 20 คน ซึ่งมีทั้งผู้บริหารและคณาจารย์ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำผลงานทางวิชาการ โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ Copy 1-3 ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาสรุปอภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะตามลำดับได้ดังต่อไปนี้

### สรุปผลการวิจัย

1. คณาจารย์ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 60 คน เป็นเพศหญิง ร้อยละ 58.33 ส่วนที่เป็นเพศชาย ร้อยละ 41.66 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 35.00 รองลงมา คือ 25-40 ปี ร้อยละ 33.33 ส่วนที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี ร้อยละ 31.66 มีวุฒิทางการศึกษา ระดับปริญญาโท ร้อยละ 83.33 ส่วนที่เป็นการศึกษาระดับปริญญาเอก ร้อยละ 16.67 ตำแหน่งที่รับผิดชอบเป็นอาจารย์ ร้อยละ 75.00 ที่เป็นผู้บริหาร ร้อยละ 25.00

2. คณาจารย์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประสบปัญหาในการทำผลงานทางวิชาการ พบว่า มีปัญหาความสำเร็จในการทำผลงานวิชาการ ร้อยละ 83.33 ส่วนที่ไม่มีปัญหาในการทำผลงานวิชาการ ร้อยละ 16.67 รองลงมา ข้อ 3 คุณภาพของผลงานวิชาการ ร้อยละ 80.00 ส่วนที่ไม่มีปัญหา ร้อยละ 20.00 และข้อ 4 ที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการทำผลงานวิชาการ ร้อยละ 76.67 ส่วนที่ไม่มีปัญหา ร้อยละ 23.33 และข้อ 3 ภาระงานสอน ร้อยละ 75.00 ส่วนที่ไม่มีปัญหา ร้อยละ 25.00

3. คณาจารย์ได้แสดงความคิดเห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อศักยภาพการทำผลงานวิชาการของคณาจารย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.48, SD = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยข้อที่ 5 ความสำเร็จในการทำผลงานวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.81, SD = 0.40) รองลงมาคือ เวลาในการทำผลงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.79, SD = 0.47) และคุณภาพของผลงานวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.64, SD = 0.52) และที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการทำผลงานวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.56, SD = 0.80) และนโยบายสนับสนุนคณาจารย์ในการทำผลงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 3.87, SD = 0.90)

4. คณาจารย์ได้แสดงความคิดเห็นว่า กลยุทธ์การสร้างศักยภาพการทำผลงานวิชาการของคณาจารย์ของคณาจารย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.43, SD = 1.13) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีนโยบายสนับสนุนการทำผลงานวิชาการที่เป็นรูปธรรม สามารถปฏิบัติได้จริง ($\bar{x}$ = 4.46, SD = 0.65) รองลงมาคือ มีการประชุมปรึกษาให้คำแนะในการกำหนดกลยุทธ์การเขียนผลงานวิชาการ ($\bar{x}$ = 4.32, SD = 0.76) และมีเงินงบประมาณสนับสนุน ($\bar{x}$ = 4.21, SD = 0.90)

ส่วนผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพคณาจารย์ที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ได้ให้ความคิดเห็นอย่างละเอียดและลึกซึ้ง ซึ่งได้ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้วยการสรุปที่สำคัญได้ดังต่อไปนี้

สภาพปัจจุบัน ปัญหา และอุปสรรคในการทำผลงานทางวิชาการนั้น ผู้บริหารต้องสนับสนุนเรื่องเวลาในการผลงานวิชาการ โดยให้ลดภาระงานสอนในแต่ละสัปดาห์ โดยให้ถือว่า การทำผลงานวิชาการ เป็นส่วนหนึ่งของคณาจารย์ ที่จำเป็นจะต้องทำ เพื่อความเป็นเลิศในทางวิชาการ และเป็นการสร้างศักยภาพให้กับคณาจารย์ คณะศิลปศาสตร์

ด้านปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จในการทำผลงานวิชาการสำเร็จ ประกอบด้วย

ปัจจัยที่ 1 ที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในแต่ละสาขา ให้คำแนะนำปรึกษา ต้องมีเวลาและเสียสละเวลา มีความยินดีที่จะให้คำแนะนำทางด้านการทำผลงานวิชาการ โดยไม่คำนึงถึงค่าตอบแทน มีความเป็นกันเอง และมีจรรยาบรรณของการเป็นที่ปรึกษา มีความรู้ประสบการณ์ และมีผลงานวิชาการที่มีคุณภาพหรือได้รับรางวัลต่างๆ โดยสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำผลงานวิชาการ ไว้ดังนี้

ปัจจัยที่ 2 เวลาในการทำผลงานวิชาการ เพราะเนื่องจากในปัจจุบัน คณาจารย์มีภาระงานสอน งานบริหารและงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ มาก ทำให้ไม่มีเวลาทำผลงานทางวิชาการ

ปัจจัยที่ 2 ไม่มีตัวอย่างผลงานวิชาการ ที่ถูกต้องชัดเจน ที่ผ่านการประเมินอย่างมีคุณภาพ ทั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

ปัจจัยที่ 3 ผู้บริหารไม่สนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการอย่างแท้จริง เพราะมีผู้ส่งผลงานทางวิชาการ ทั้งตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์แล้วไม่ผ่านการประเมิน ทำให้ขาดขวัญกำลังใจในการทำผลงานทางวิชาการ เบื่อหน่าย เพราะไม่มีความโปร่งใสในการพิจารณา ประเมินเท่าที่ควร

ปัจจัยที่ 4 ขาดเงินทุนงบประมาณในการจัดทำผลงานวิชาการ ต้องลงทุนสูง เพราะคณาจารย์ ยังมีค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ ทำให้มีเงินพอที่จะทำผลงานวิชาการได้สำเร็จ

แนวทางกลยุทธ์กลยุทธ์ที่ 1 ผู้บริหารระดับสูงต้องมีนโยบายสนับสนุนอย่างจริงจัง และให้ความเป็นธรรมกับผู้ส่งผลงานทางวิชาการ และสนับสนุนให้สามารถผ่านเกณฑ์การประเมินโดยไม่ยาก เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

กลยุทธ์ที่ 2 ต้องลดภาระงานสอนและงานอื่น ๆ ให้กับคณาจารย์ด้วย เพื่อจะได้มีเวลาทำผลงานทางวิชาการ

กลยุทธ์ที่ 3 ต้องจัดหาที่ปรึกษาแต่ละสาขาวิชา ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญมาให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อกระตุ้นให้คณาจารย์ทำผลงานทางวิชาการ

กลยุทธ์ที่ 4 ต้องจัดหารางวัลสนับสนุนสำหรับผู้จัดทำผลงานวิชาการได้สำเร็จอย่างเหมาะสมและให้ขั้นเงินเดือนพิเศษด้วย

กลยุทธ์ที่ 5 จัดห้องสำหรับทำผลงานวิชาการ ที่มีวัสดุอุปกรณ์พร้อมทั้งเครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพริ้นเตอร์ กระดาษสำหรับพิมพ์งาน

กลยุทธ์ที่ 6 ควรหาผู้ประเมินที่มีความยุติธรรม โปร่งใส ประเมินโดยยุติธรรม

**อภิปรายผลการวิจัย**

จากข้อค้นพบของงานวิจัยเรื่องนี้ มีคุณค่าและมีประโยชน์ทางวิชาการ จึงนำมาอภิปรายผลโดยใช้หลักตรรกะวิทยา ได้ดังต่อไปนี้

สภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรคในการทำผลงานวิชาการ ของคณาจารย์ คณะศิลปศาสตร์ ได้พบ คือ ปัญหาในเรื่องเวลา ภาระการสอนและที่ปรึกษาให้คำแนะนำที่มีความผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขาวิชา ส่วนผู้ให้ข้อมูลสำคัญก็ได้แสดงความคิดเห็นในทำนองเดียวกันว่า ในแนวทางเดียวกันว่า 1) ผู้บริหารต้องสนับสนุนเรื่องเวลาในการผลงานวิชาการ โดยให้ลดภาระงานสอนในแต่ละสัปดาห์

โดยให้ถือว่า การทำผลงานวิชาการ เป็นส่วนหนึ่งของคณาจารย์ ที่จำเป็นจะต้องทำ เพื่อความเป็นเลิศในทางวิชาการ และเป็นการสร้างศักยภาพให้กับคณาจารย์ คณะศิลปศาสตร์ ที่เป็นเช่นนี้สามารถอธิบายได้ว่าผู้บริหารระดับสูงยังไม่เล็งเห็นความสำคัญในการทำผลงานทางวิชาการอย่างแท้จริง เพราะบุคลากรมีไม่พอเพียงต้องมีภาระงานสอนจำนวนมาก ในแต่ละสัปดาห์ทำให้คณาจารย์ไม่มีเวลาทำผลงานวิชาการ เพราะมีภาระงานมาก จนทำให้ไม่มีเวลาทำผลงานวิชาการทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ**จักรพงศ์ สุวรรณรัศมี** (2553) ได้สรุปจุดอ่อนของการทำวิจัยไว้ดังนี้ 1) ไม่เข้าใจว่าอะไรคืองานการวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้เรื่องงานวิจัยอย่างเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ 2) ไม่เข้าใจว่าการวิจัยและพัฒนาคืออะไร ทำอย่างไร ส่วนใหญ่ทำการวิจัยด้วยการแบ่งขั้นตอนของการทำงานการวิจัยมี 3 ขั้นบ้าง 4 ขั้นบ้าง แล้วแต่ว่าต้องการกี่ขั้น 3) ความสำคัญและที่มาของปัญหา ไม่เป็นความสำคัญและปัญหาที่ต้องนำมาวิจัย 4) เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่ไม่เกี่ยวข้องต้องการอะไรที่ใกล้เคียงกับเรื่องที่นำมาวิจัยก็ไปเอามา 5) เอกสารที่เกี่ยวข้องเป็น Secondary Source มากกว่า Primary Source 6) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องใช้ Abstract เนื้อหาของการวิจัยไม่นำมาใช้ หากเป็นของต่างประเทศก็นำมาจาก Dissertation ไม่ได้มาจากเนื้อหาการวิจัยจริง 7) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคิดขึ้นมาเอง ไม่ได้นำมาจากเอกสารหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 8) สถิติที่นำมาใช้ในการวิจัยไม่ลึกซึ้งเหมาะสมกับงานวิจัยบางครั้งก็ใช้สถิติที่ไม่เป็นสากล 9) ระดับการวิจัยส่วนใหญ่เป็นงานที่เสนอเพื่อการทำวิทยานิพนธ์ (Thesis)

ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จในการทำผลงานวิชาการสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ได้แก่ ที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในแต่ละสาขา ให้คำแนะนำปรึกษา ต้องมีเวลาและเสียสละเวลา มีความยินดีที่จะให้คำแนะนำทางด้านการทำผลงานวิชาการ โดยไม่คำนึงถึงค่าตอบแทน มีความเป็นกันเอง และมีจรรยาบรรณของการเป็นที่ปรึกษา มีความรู้ประสบการณ์ และมีผลงานวิชาการที่มีคุณภาพหรือได้รับรางวัลต่างๆ โดยสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำผลงานวิชาการ ไว้ดังนี้

ปัจจัยที่ 1 เวลาในการทำผลงานวิชาการ เพราะเนื่องจากในปัจจุบัน คณาจารย์มีภาระงานสอน งานบริหารและงานธุรการ หรืองานอื่น ๆ มาก ทำให้ไม่มีเวลาทำผลงานทางวิชาการ

ปัจจัยที่ 2 ไม่มีตัวอย่างผลงานวิชาการ ที่ถูกต้องชัดเจน ที่ผ่านการประเมินอย่างมีคุณภาพทั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

ปัจจัยที่ 3 ผู้บริหารไม่สนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการอย่างแท้จริง

ปัจจัยที่ 4 ขาดเงินทุนงบประมาณในการจัดทำผลงานวิชาการ ต้องลงทุนสูง เพราะคณาจารย์ ยังมีค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพ ทำให้มีเงินพอที่จะทำผลงานวิชาการได้สำเร็จ

ปัจจัยที่ 5 ไม่มีที่ปรึกษาให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด ทำให้เกรงว่าถ้าทำผลงานทางวิชาการ จะไม่มีคุณภาพ และไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

ที่เป็นเช่นนี้สามารถอธิบายได้ว่า ผู้บริหารระดับสูงต้องจัดหาบุคลากรหรือที่ปรึกษาที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในแต่ละสาขาให้ครบถ้วน เพื่อให้ความรู้ ให้คำแนะนำในการทำผลงานวิชาการของคณาจารย์ คณะศิลปศาสตร์ ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของอับราฮัม มาสโลว์ (Abrahum Maslow) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยแบรนดีส์ เป็นทฤษฎีที่รู้จักกัน มากที่สุด ทฤษฎีหนึ่งซึ่งระบุว่า บุคคลมีความต้องการเรียงลำดับจากระดับพื้นฐานที่สุดไปยังระดับสูงสุด กรอบความคิดที่สำคัญ ของทฤษฎีนี้มีสามประการ 1) ความต้องการทางสรีรวิทยา ทางด้านร่างกาย (Physiological Need) 2) ความต้องการเกี่ยวกับความปลอดภัย ความมั่งคง สวัสดิการ การคุ้มครอง การช่วยเหลือจากผู้อื่น (Safety Need) 3) ความต้องการเกี่ยวกับการเป็นเจ้าของ การเข้าหมู่การเข้าพวก ครอบครัว เพื่อนผู้ร่วมงาน (Belongingness Needs) 4) ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง ( Esteem needs) เป็นที่น่านับถือ เชื่อถือของบุคคลอื่น จะทำให้สามารถทำผลงานวิชาการได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

แนวทางการกำหนดกลยุทธ์ในการทำผลงานวิชาการได้สำเร็จอย่างมีคุณภาพ ไว้ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 ผู้บริหารระดับสูงต้องมีนโยบายสนับสนุนอย่างจริงจัง และให้ความเป็นธรรมกับผู้ส่งผลงานทางวิชาการ และสนับสนุนให้สามารถผ่านเกณฑ์การประเมินโดยไม่ยาก เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

กลยุทธ์ที่ 2 ต้องลดภาระงานสอนและงานอื่น ๆ ให้กับคณาจารย์ด้วย เพื่อจะได้มีเวลาทำผลงานทางวิชาการ

กลยุทธ์ที่ 3 ต้องจัดหาที่ปรึกษาแต่ละสาขาวิชา ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญมาให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อกระตุ้นให้คณาจารย์ทำผลงานทางวิชาการ

กลยุทธ์ที่ 4 ต้องจัดหารางวัลสนับสนุนสำหรับผู้จัดทำผลงานวิชาการได้สำเร็จอย่างเหมาะสมและให้ขั้นเงินเดือนพิเศษด้วย

กลยุทธ์ที่ 5 จัดห้องสำหรับทำผลงานวิชาการ ที่มีวัสดุอุปกรณ์พร้อมทั้งเครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพริ้นเตอร์ กระดาษสำหรับพิมพ์งาน

กลยุทธ์ที่ 6 ควรหาผู้ประเมินที่มีความยุติธรรม โปร่งใส ประเมินโดยยุติธรรม ไม่มีเล่นพรรคพวก ต้องให้โอกาสอาจารย์ได้แก้ไขข้อมูลให้สามารถผ่านเกณฑ์ประเมินทุกครั้ง โดยชี้แนะและให้ปรับปรุงในเวลาที่กำหนดและต้องให้ผ่านการประเมิน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้จัดทำผลงานทางวิชาการ ที่เป็นเช่นนี้สามารถอธิบายได้ว่า ผู้บริหารระดับสูงต้อง ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ

ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs (R)) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น 3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs (G)) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุดประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความมต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ 4) ความต้องการเกี่ยวกับเกียรติยศ ชื่อเสียงการยกย่องนับถือและการยอมรับจากสังคม (Esteem Needs) 5) ความเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self Actualization) ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ประพฤติปฏิบัติในแนวทางที่เหมาะสม กระทำสิ่งต่างๆตามความสามารถของตน เป็นแรงจูงใจในการทำผลงานวิชาการให้สำเร็จลุล่วงไปได้อย่างความคาดหวังสูงสุด ตามทฤษฎีแรงจูงใจและทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

**ข้อเสนอแนะ**

จากผลการวิจัยที่ได้ข้อค้นพบ (Fact Finding) ที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์โดยได้มีการอภิปรายเชิงตรรกะวิทยา ดังกล่าวมาแล้ว คณะผู้วิจัย จึงนำมาเสนอแนะเป็น 3 ระดับ ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ผลการวิจัยพบว่าคณาจารย์สรุปกลยุทธ์ที่ 3 ต้องจัดหาที่ปรึกษาแต่ละสาขาวิชา ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญมาให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อกระตุ้นให้คณาจารย์ทำผลงานทางวิชาการ จึงมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายว่า ผู้บริหารควรกำหนดเป็นนโยบายหรือแผนการพัฒนาบุคลากร ในการทำผลงานทางวิชาการทีเป็นรูปธรรม โดยผู้บริหารจัดหาที่ปรึกษาที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในแต่ละสาขาวิชามาให้คำแนะนำ ปรึกษาอย่างต่อเนื่อง และควรจัดสรรงบประมาณ อาคารสถานที่ ผู้เชี่ยวชาญที่ปรึกษาในการทำผลงานวิชาการที่ครอบคลุมทุกสาขา พร้อมทั้งกำหนดให้การทำผลงานวิชาการเป็นส่วนหนึ่งของภาระงานในการสอน ในการประเมินขั้นเงินเดือน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

คณาจารย์ต้องเตรียมเอกสารการสอน ให้พร้อม หาความรู้รูปแบบในการทำผลงานทางวิชาการ เตรียมหาที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในศาสตร์นั้นๆ ให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพ

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยต่อไป

ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเทคนิควิธีการหรือหลักการเขียนผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ โดยเฉพาะคือ ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ ที่ประสบผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพ

# บรรณานุกรม


คณะศิลปศาสตร์. 2557. **รายงานประจำปี**. กรุงเทพฯ : คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

จักรพงศ์ สุวรรณรัศมี. 2553. **เกณฑ์การประเมินผลพิจารณาผลงานทางวิชาการ**. ชลบุรี : โรงเรียนบางละมุง.

จุฑารัตน์ เอื้ออานวย. 2549. **จิตวิทยาสังคม (3).** กรุงเทพฯ: สานักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชุติมา สัจจานันท์. 2554. **การผลิตผลงานทางวิชาการ.** นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นภาดล วิภาวิน. 2554. **การประเมินผลงานทางวิชาการ.** กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

บุญลือ ทองอยู่. 2557. **ข้อสังเกตผลงานทางวิชาการ.** ชลบุรี : โรงเรียนบางละมุง.

ปราณี กุลละวณิชย์. 2554. **เทคนิคการทำผลงานทางวิชาการ.** กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. **การจูงใจจิตวิทยาการบริหารบุคคล.** กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

พลสัณห์ โพธิ์ศรีทอง. 2557. **กระบวนการพัฒนาคุณภาพผลงานวิชาการ**. ชลบุรี : โรงเรียนบางละมุง.

วรพจน์ บุษราคัมวดี. 2553. **วิชาองค์การและการจัดการ.**(ออนไลน์). เข้าถึงข้อมูลได้จาก : http://www.gotoknow.org/posts/352162

มหาวิทยาลัยศรีปทุม . 2552. **ความต้องการของมนุษย์.**(ออนไลน์). เข้าถึงข้อมูลได้จาก : http://blog.spu.ac.th/print.php?id=8443 : (27 กรกฎาคม 2552).

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548. **การจูงใจและการเสริมแรงพฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.

สมศิริ ยังเฟื่องมนต์. 2549. **ทฤษฎีแรงจูงใจ.** กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. 2547. **ประเภทของแรงจูงใจจิตวิทยาเพื่อการฝึกอบรมผู้ใหญ่.** พิมพ์ครั้งที่ 2 ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Anderson. 1994. **The Rational- Comprehensive Theory.** n.p. : n.p.

Alderfer. 1992. **Theories of Motivation.** Available :
motivation-srisupan.blogspot.com/2012/07/theories-of-motivation.html.

Alderfer. 2012. **Existence Relatedness Growth**. Available :
https://www.gotoknow.org/posts/208290

Victor Vroom. 1964. **Vroom's Expectacy Theory**. n.p. : n.p.

# ภาคผนวก

# ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

**แบบสอบถามโครงการวิจัยเรื่องกลยุทธ์การสร้างศักยภาพการทำผลงานทางวิชาการของคณาจารย์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร**

---

ขอความกรุณาท่านเป็นตัวอย่างได้สละเวลากรอกแบบสอบถามนี้ ตามความเป็นจริง โดยใส่เครื่องหมายกากบาท ลงใน ( ) หรือ เติมคำลงในช่องว่าง ซึ่งข้อมูลที่ได้จะปิดเป็นความลับ แต่จะนำมาวิเคราะห์ ในภาพรวม เชิงวิชาการ เพื่อนำผลการวิจัยมาส่งเสริมสนับสนุน หรือกำหนดเป็นนโยบาย ในการสร้างศักยภาพการทำผลงานทางวิชาการของคณาจารย์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

---

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

1. เพศ
   ( ) ชาย ( ) หญิง
2. อายุ……ปี
3. ประสบการณ์ในการทำงาน …….ปี
4. การศึกษาระดับ
   ( ) ปริญญาตรี
   ( ) ปริญญาโท
   ( ) ปริญญาเอก
5. สาขาที่มีความเชี่ยวชาญ……..
6. ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ……..
   ( ) ผู้บริหาร
   ( ) อาจารย์
   ( ) อื่นๆ…….

**ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและปัญหา อุปสรรคในการทำผลงานวิชาการของคณาจารย์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร**

ในการทำผลงานทางวิชาการ ท่านประสบกับปัญหาและอุปสรรค ดังต่อไปนี้หรือไม่

| ข้อที่ | สภาพปัจจุบันและปัญหา อุปสรรคในการทำผลงานวิชาการของคณาจารย์ | มีปัญหา | ไม่มีปัญหา |
|---|---|---|---|
| 1 | ความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาที่ทำผลงานวิชาการ | | |
| 2 | เวลาในการทำผลงานวิชาการ | | |
| 3 | ภาระงานสอนในการทำผลงานวิชาการ | | |
| 4 | ที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการทำผลงานวิชาการ | | |
| 5 | ความสำเร็จในการทำผลงานวิชาการ | | |
| 6 | คุณภาพของผลงานวิชาการ | | |
| 7 | งบประมาณที่ใช้ในการทำผลงานวิชาการ | | |
| 8 | นโยบายสนับสนุนคณาจารย์ในการทำผลงานวิชาการ | | |
| 9 | อื่น ๆ โปรดระบุ..... | | |

**ตอนที่ 3 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จต่อศักยภาพการทำผลงานวิชาการของคณาจารย์**

ท่านคิดว่า ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จในการทำผลงานวิชาการของคณาจารย์ ดังข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

| ข้อที่ | ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จในการทำผลงานวิชาการของคณาจารย์ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1 | มีนโยบายสนับสนุนการทำผลงานวิชาการที่เป็นรูปธรรม สามารถปฏิบัติได้จริง | | | | | |
| 2 | มีการประชุมปรึกษาให้คำแนะในการกำหนดกลยุทธ์การเขียนผลงานวิชาการ | | | | | |
| 3 | มีเงินงบประมาณสนับสนุน | | | | | |
| 4 | มีผู้เชี่ยวชาญแต่ละสาขาให้คำแนะนำในการทำผลงานวิชาการ | | | | | |
| 5 | มีตัวอย่างผลงานวิชาการที่มีคุณภาพหรือได้รับรางวัล | | | | | |
| 6 | มีรางวัล แรงจูงใจในการทำผลงานวิชาการ | | | | | |
| 7 | มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาต่างๆ | | | | | |
| 8 | มีการให้ความรู้ในการจัดทำผลงานวิชาการ มีการอบรม ประชุมสัมมนาหรือไปศึกษาดูงานวิชาการที่อื่นๆ ที่มีชื่อเสียง | | | | | |
| 9 | มีกฎเกณฑ์ลงโทษให้ออกถ้าไม่ทำผลงานวิชาการภายใน 5 ปี หรือไม่ขึ้นเงินเดือนให้กับข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย | | | | | |
| 10 | มีวัสดุอุปกรณ์ในการทำผลงานวิชาการสนับสนุนในแต่ละสาขาในมหาวิทยาลัยนั้นๆ | | | | | |
| 11 | อื่น ๆ โปรดระบุ..... | | | | | |

**ตอนที่ 4** กลยุทธ์การสร้างศักยภาพการทำผลงานวิชาการของคณาจารย์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ในการกำหนดกลยุทธ์การสร้างศักยภาพการทำผลงานทางวิชาการ ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

| ข้อที่ | กลยุทธ์การสร้างศักยภาพการทำผลงานวิชาการของคณาจารย์ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| 1 | มีนโยบายสนับสนุนการทำผลงานวิชาการที่เป็นรูปธรรม สามารถปฏิบัติได้จริง | | | | | |
| 2 | มีการประชุมปรึกษาให้คำแนะในการกำหนดกลยุทธ์การเขียนผลงานวิชาการ | | | | | |
| 3 | มีเงินงบประมาณสนับสนุน | | | | | |
| 4 | มีผู้เชี่ยวชาญแต่ละสาขาให้คำแนะนำในการทำผลงานวิชาการ | | | | | |
| 5 | มีตัวอย่างผลงานวิชาการที่มีคุณภาพหรือได้รับรางวัล | | | | | |
| 6 | มีรางวัล แรงจูงใจในการทำผลงานวิชาการ | | | | | |
| 7 | มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาต่างๆ | | | | | |
| 8 | มีการให้ความรู้ในการจัดทำผลงานวิชาการ มีการอบรม ประชุมสัมมนาหรือไปศึกษาดูงานวิชาการที่อื่นๆ ที่มีชื่อเสียง | | | | | |
| 9 | มีกฎเกณฑ์ลงโทษให้ออกถ้าไม่ทำผลงานวิชาการภายใน 5 ปี หรือไม่ขึ้นเงินเดือนให้กับข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย | | | | | |
| 10 | มีวัสดุอุปกรณ์ในการทำผลงานวิชาการสนับสนุนในแต่ละสาขาในมหาวิทยาลัยนั้นๆ | | | | | |
| 11 | อื่น ๆ โปรดระบุ..... | | | | | |

**แบบสัมภาษณ์เชิงลึกโครงการวิจัยเรื่องกลยุทธ์การสร้างศักยภาพการทำผลงานทางวิชาการของคณาจารย์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร**

---

ขอความกรุณาท่านในฐานะได้รับเลือกเป็นผู้แทนให้ข้อมูลสำคัญในการสร้างกลยุทธ์การทำผลงานวิชาการ ให้ประสบผลสำเร็จ มีอะไรบ้าง ให้ท่านตอบอย่างละเอียดในหัวข้อต่อไปนี้

1. ท่านคิดว่าการทำผลง่านทางวิชาการ มีประโยชน์และมีความจำเป็นอย่างไรบ้าง
   1.1 .....
   1.2 .....
   1.3 .....
   1.4 .....
   1.5 .....
2. ในการทำผลงานทางวิชาการ ท่านประสบกับปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง
   ปัญหาอุปสรรคลำดับที่ 1.....
   ปัญหาอุปสรรคลำดับที่ 1.....
   ปัญหาอุปสรรคลำดับที่ /2.....
   ปัญหาอุปสรรคลำดับที่ 3.....

3. ในการทำผลงานวิชาการ ท่านคิดว่า มีปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้ทำผลงานทางวิชาการประสบผลสำเร็จ
   ปัจจัย ลำดับที่ 1.....
อธิบาย.....
   ปัจจัย ลำดับที่ 2.....
อธิบาย.....
   ปัจจัย ลำดับที่ 3.....
อธิบาย.....
   ปัจจัย ลำดับที่ 4.....
อธิบาย.....

ปัจจัย ลำดับที่ 5.....

อธิบาย.....

4. การสร้างศักยภาพการทำผลงานวิชาการของคณาจารย์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ท่านคิดว่าควรมีกลยุทธ์อะไรบ้างที่สำคัญตามลำดับ

กลยุทธ์ ลำดับที่ 1.....

กลยุทธ์ ลำดับที่ 2.....

กลยุทธ์ ลำดับที่ 3.....

กลยุทธ์ ลำดับที่ 4.....

กลยุทธ์ ลำดับที่ 5.....

ความคิดเห็นเพิ่มเติมอื่นๆ.....

# ภาคผนวก ข

**ประกาศ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.)**

## ประวัติคณะผู้วิจัย

**<u>ส่วน ค</u> : ประวัติคณะผู้วิจัย**

**1. หัวหน้าโครงการวิจัย**

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เกษสุนีย์ บำรุงจิตต์ สัดส่วนทำวิจัย 60 %

Asst. Prof. Dr. Katesunee Bumrungjit

**หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน** 3260300521301

**ตำแหน่งปัจจุบัน** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ระดับ 8)

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ถนนพิษณุโลก แขวงจิตรลดา ดุสิต กรุงเทพฯ 10300

โทรศัพท์ 02-2829102 โทรสาร 02-2823718

e-mail : Wbumrungjit@yahoo.com

เวลาที่ใช้ในการทำวิจัยต่อสัปดาห์ (10 ชม. X 5 วัน) + (20 ชม. X 2 วัน) = 90 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

(นับหลังจากว่างจากการสอนประจำและการปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ แล้ว)

**ประวัติการศึกษา** ประกาศนียบัตรวิจัยทางการศึกษา ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2550

ศศ.ม. (บรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์) พ.ศ. 2543

ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (สาขาวิชาอุดมศึกษา การบริหารอุดมศึกษา หลักสูตรอุดมศึกษา) พ.ศ. 2554 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**สาขาวิชาที่ชำนาญเป็นพิเศษ** คอมพิวเตอร์ช่วยสอน การสืบค้นฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ การสร้างสื่อการสอนทางอิเล็กทรอนิกส์และการถ่ายทอดความรู้สู่เยาวชนและประชาชน

**ประสบการณ์งานวิจัย**

1. ความต้องการสารนิเทศของนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2541/ หัวหน้าโครงการวิจัยสัดส่วนทำวิจัย 100 %

2. ทักษะทางสารนิเทศของนักศึกษาศูนย์กลางสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2542/ หัวหน้าโครงการวิจัย 100 %

3. ความพึงพอใจในการใช้บริการห้องสมุดของคณาจารย์ บุคลากร นักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ พ.ศ. 2546/ หัวหน้าโครงการวิจัย 80%

4. การสร้างและพัฒนาเว็บเพื่อส่งเสริมการอ่านของเยาวชนไทยภาคกลางตอนล่าง พ.ศ. 2551/ หัวหน้าโครงการวิจัย 70% (งบประมาณแผ่นดิน 2551)

5. การพัฒนาเว็บเพื่อส่งเสริมนิสัยรักการอ่านของเยาวชนไทย : กรณีศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พ.ศ. 2552/ หัวหน้าโครงการวิจัย 60% (งบประมาณแผ่นดิน 2552)

6. การพัฒนารูปแบบความร่วมมือด้านการวิจัยทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสำหรับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ พ.ศ. 2553/ หัวหน้าโครงการวิจัย 100%

7. การศึกษาความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวต่อแหล่งท่องเที่ยวประเภทนันทนาการค่ายพักแรมศรีสวาท จังหวัดนครราชสีมา พ.ศ. 2554/ ผู้ร่วมวิจัย 50%
(งบประมาณจากเจ้าของค่ายพักแรมศรีสวาท 2554)

8. ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการเตรียมความพร้อมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสู่ประชาคมอาเซียนปี พ.ศ. 2558/ หัวหน้าโครงการวิจัย 50% (งบรายได้สถาบัน 2555)

9. การสร้างนวัตกรรมและเว็บไซต์เพื่อเสริมสร้างความปรองดองสมานฉันท์ของประชาชนไทยในจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก พ.ศ. 2556/ หัวหน้าโครงการวิจัย 70% (งบประมาณแผ่นดิน 2556)

**ผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่**

1. การพัฒนารูปแบบความร่วมมือด้านการวิจัยทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสำหรับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ พ.ศ. 2553/ เผยแพร่วารสารระดับชาติ วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร 2554

2. การศึกษาความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวต่อแหล่งท่องเที่ยวประเภทนันทนาการค่ายพักแรมศรีสวาท จังหวัดนครราชสีมา พ.ศ. 2554/ เผยแพร่วารสารระดับชาติ วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย กค.-ธค. 2555

3. ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการเตรียมความพร้อมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสู่ประชาคมอาเซียนปี พ.ศ. 2558/ เผยแพร่วารสารระดับชาติ วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย กค.-ธค. 2556 และเขียน Proceeding เพื่อเข้าร่วม present ในการประชุมนานาชาติที่ โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ กรุงเทพฯ ที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติจัด ผู้เข้าร่วมสัมมนา 300 คน ผู้เข้าร่วมประชุมนานาชาติ จาก 20 ประเทศ

ได้ประกาศนียบัตรเข้าร่วมประชุมนานาชาติ เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2555

ได้ผ่านการศึกษาดูงานวิจัย ที่มหาวิทยาลัยในต่างประเทศ ได้แก่ เยอรมัน อิตาลี ตุรกี ออสเตรีย สวิสเซอร์แลนด์ จีนและมาเลเซีย

ได้รับวุฒิบัตรการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “กลยุทธ์การบริหารโครงการวิจัยที่มีประสิทธิภาพกับจรรยาบรรณนักวิจัย” มหาวิทยาลัยจันทรเกษมจัดร่วมกับสภาวิจัยแห่งชาติ พ.ศ. 2555