การยกระดับและพัฒนาผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

Raising and Developing Academic Performance to Apply for Academic Positions at Surin Rajabhat University

นิชกานต์ ทันวัน[1], เสาวณีย์ ดีมั่น[2], และ อธิมาตร เพิ่มพูน[3*]

Nitchakarn Tunwan[1], Saowanee Deeman[2], and Athimat Permpoon[3*]

[1-3]กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์; Human Resources Management Division, Office of the President, Surin Rajabhat University, Thailand.

*Corresponding Author; e-mail : Atimat-1@hotmail.com

DOI : 10.14456/jasrru.2025.23

Received : March 31, 2025; **Revised :** May 6, 2025; **Accepted :** May 4, 2025

บทคัดย่อ (Abstract)

การยกระดับและพัฒนาผลงานทางวิชาการเป็นสิ่งสำคัญในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เพราะช่วยแสดงถึงความเชี่ยวชาญและความสามารถในการสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งเป็นเกณฑ์หลักในการประเมินคุณสมบัติสำหรับการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการอย่างเป็นทางการ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะในการผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research) โดยผสานวิธีเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ แบ่งเป็น 4 ระยะ ได้แก่ การวางแผน การปฏิบัติ การตรวจสอบ และการปรับปรุง กลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรสายวิชาการ ใช้เครื่องมือเก็บข้อมูลหลากหลาย เช่น แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม เพื่อตรวจสอบผลกระทบและข้อควรปรับปรุงจากการดำเนินงาน ผลการวิจัย พบว่า 1) การเข้าร่วมของกลุ่มเป้าหมาย พบว่า มีผู้เข้าร่วมทั้งหมด 35 คน ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 100% 2) การมีส่วนร่วมจากหน่วยงานภาคี ซึ่งช่วยให้โครงการดำเนินไปอย่างมีทิศทาง 3) ผลการดำเนินงานในแต่ละระยะ พบว่า มีการอบรมและให้คำปรึกษาเชิงลึกเพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการ และ 4) การปรับปรุง โดยการสรุปผลและประเมินประสิทธิภาพเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผลงานทางวิชาการในอนาคต ผลการดำเนินงานยังสามารถพัฒนาผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดหลักของยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย และสร้างนวัตกรรมทั้งในด้านการพัฒนาผลงานทางวิชาการและระบบการบริหารจัดการผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในการพัฒนาผลงานทางวิชาการและการยกระดับตำแหน่งทางวิชาการผ่านการร่วมมือจากหลายภาคส่วน พร้อมทั้งการสร้างนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ (Keywords) : การยกระดับผลงานทางวิชาการ, การพัฒนาผลงานวิจัย, การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

Abstract

Academic performance enhancement and development are important in applying for academic positions because they help demonstrate expertise and the ability to create new knowledge, which are the main criteria for evaluating qualifications for formal academic

Citation : Tunwan, N., Deeman, S., & Permpoon, A. (2025). Raising and Developing Academic Performance to Apply for Academic Positions at Surin Rajabhat University. *Journal of Academic Surindra Rajabhat, 3*(3), 15–26. https://doi.org/10.14456/jasrru.2025.23

promotion. This research aims to develop skills in producing academic performance in order to apply for higher academic positions This research used a mixed methods research methodology by combining qualitative and quantitative methods, divided into 4 stages: planning, implementation, monitoring and improvement. The target group was academic personnel. Various data collection tools were used, such as questionnaires, interviews and focus groups, to examine the impact and improvements from the operations The research results found that 1) the target group's participation was 35 people, 100% of which was the set target. 2) The participation of partner agencies helped the project proceed in the right direction. 3) The results of operations in each phase found that there was in-depth training and consultation to develop academic work. 4) Improvements were made by summarizing the results and evaluating efficiency to be used as a guideline for developing academic work in the future The results of the operation can also develop results according to the main indicators of the university's strategy and create innovations in both academic work development and research management systems, demonstrating success in academic work development and academic position elevation through collaboration from many sectors, as well as creating innovations that can be effectively applied as future practices.

Keywords : Academic Performance Improvement, Research Performance Development, Academic Position Determination, Surin Rajabhat University

บทนำ (Introduction)

ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2564 ซึ่งประกาศในราชกิจกานุเบกษาเมื่อวันที่ 7 มกราคม 2565 โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 8 มกราคม 2565 เป็นต้นไป (สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2565) โดยมีเป้าประสงค์มุ่งเป็นช่องทางในการพัฒนาคุณภาพวิชาการและนวัตกรรมของประเทศให้มีความหลากหลายเพิ่มขึ้นสอดคล้องกับความหลากหลายของศาสตร์ทั้งปวง รวมทั้งครอบคลุมผลงานที่คณาจารย์ได้นำความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาของตนมาใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาประเทศ ชุมชน หรือสังคม โดยเน้นการนำไปใช้จริงที่สามารถประเมินผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดขึ้นได้ ตลอดจนเร่งรัดให้สถาบันอุดมศึกษาไทยก้าวสู่ความเป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำระดับนานาชาติและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ประกอบกับมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ที่กำหนดวิสัยทัศน์มุ่งให้เป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ 4.0 เป็นเสาหลักทางวิชาการ ส่งมอบบุคลากรสมรรถนะสูงและนวัตกรรมสร้างคุณค่าและมูลค่าพร้อมทั้งเป็นสถาบันแห่งความภูมิใจของจังหวัดสุรินทร์และภูมิภาค โดยมีพันธกิจหลักในการผลิตบัณฑิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเป็นหลักในการขับเคลื่อน และพัฒนา ท้องถิ่น ทำการวิจัยและสร้างนวัตกรรมที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับและตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น พัฒนาท้องถิ่นตามศักยภาพ สภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของท้องถิ่น โดยการถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยีและน้อมนำพระบรมราโชบายและแนวพระราชดำริสู่การปฏิบัติ สืบสาน อนุรักษ์ ส่งเสริม เพื่อเพิ่มคุณค่าและมูลค่าด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และการบริหารจัดการที่มีคุณภาพโดยใช้เทคโนโลยี และหลักธรรมาภิบาล (มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2565)

Citation : นิชกานต์ ทันวัน, เสาวณีย์ ดีมั่น, และ อธิมาตร เพิ่มพูน. (2568). การยกระดับและพัฒนาผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. *วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ*, *3*(3), 15–26.
https://doi.org/10.14456/jasrru.2025.23

โดยการพิจารณาแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ให้พิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ผลการสอน ผลงานทางวิชาการ และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ตามที่กำหนดในประกาศ ก.พ.อ. ฯ และที่มหาวิทยาลัยกำหนด ซึ่งผลงานทางวิชาการ ประกอบด้วย 3 กลุ่มหลัก คือ กลุ่ม 1 งานวิจัย กลุ่ม 2 ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น อีกจำนวน 12 ลักษณะ ได้แก่ 1) ผลงานวิชาการเพื่ออุตสาหกรรม 2) ผลงานวิชาการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการเรียนรู้ 3) ผลงานวิชาการเพื่อพัฒนานโยบายสาธารณะ 4) กรณีศึกษา (case study) 5) งานแปล 6) พจนานุกรม สารานุกรม นามานุกรม และงานวิชาการในลักษณะเดียว 7) ผลงานสร้างสรรค์ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 8) ผลงานสร้างสรรค์ด้านสุนทรียะ ศิลปะ 9) สิทธิบัตร 10) ซอฟต์แวร์ 11) ผลงานรับใช้ท้องถิ่นและสังคม และ 12) ผลงานนวัตกรรม และกลุ่ม 3 จำนวน 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) ตำรา 2) หนังสือ 3) บทความทางวิชาการ นอกจากการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการทั่วไป ตามหมวด 1 ข้อ 3 ถึงข้อ 5 ตามประกาศ ก.พ.ว. ฯ แล้ว ผู้ขออาจเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเฉพาะด้านด้านหนึ่งด้านใดใน 5 ด้าน คือ 1) ด้านรับใช้ท้องถิ่นและสังคม 2) ด้านสร้างสรรค์สุนทรียะ ศิลปะ 3) ด้านการสอน 4) ด้านนวัตกรรม และ 5) ด้านศาสนา

ดังนั้น เพื่อให้บรรลุยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนานวัตกรรมสู่สากล ตามยุทธศาตสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ที่ฝ่ายยุทธศาสตร์การยกระดับคุณภาพการศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบ โดยมุ่งการบูรณาการพันธกิจร่วมระหว่างหน่วยงานเพื่อเพิ่มโอกาสการเข้าถึงพื้นคุณภาพการให้บริการของกลุ่มคนทุกช่วงวัย และเป็นศูนย์กลางความร่วมมือทางวิชาการและงานวิจัย จึงเห็นความสำคัญที่จะยกระดับและพัฒนาผลงานทางวิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ในการดำเนินงาน “Intensive Academic Course (IAC) : การยกระดับและพัฒนาผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น” เพื่อเป็นเวทีในการแลกเปลี่ยนความคิด ประสบการณ์ด้านวิชาการ และการพัฒนาผลงานทางวิชาการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ คณาจารย์และบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้เรียนรู้ เสริมสร้างประสบการณ์ มีผลงานทางวิชาการสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพตนเอง พัฒนาชุมชน สังคม และประเทศสืบไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

เพื่อพัฒนาทักษะในการผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น

การทบทวนวรรณกรรม (Literature Review)

ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมโดยมีแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในประเด็นดังต่อไปนี้

ทฤษฎีการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development Theory)

ทฤษฎีการพัฒนาวิชาชีพมุ่งเน้นการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในสาขาวิชาต่าง ๆ โดยเฉพาะในแวดวงการศึกษาและสถาบันอุดมศึกษา การพัฒนาวิชาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยครอบคลุมการเพิ่มพูนทักษะด้านการสอน การวิจัย และการผลิตผลงานวิชาการ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขอตำแหน่งทางวิชาการ (Guskey, 2002) แนวคิดของ Guskey (2000) ได้เสนอว่า การพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพควรอยู่บนพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการปฏิบัติจริง โดยผู้สอนต้องได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากร องค์ความรู้ และการสะท้อนผลลัพธ์จากการพัฒนาเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในระดับโครงสร้างและวัฒนธรรมขององค์กร นอกจากนี้ Knowles (1980) ได้กล่าวถึงแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) ซึ่งเป็นหลัก

Citation : Tunwan, N., Deeman, S., & Permpoon, A. (2025). Raising and Developing Academic Performance to Apply for Academic Positions at Surin Rajabhat University. *Journal of Academic Surindra Rajabhat, 3*(3), 15–26. https://doi.org/10.14456/jasrru.2025.23

สำคัญของการพัฒนาวิชาชีพที่อาจารย์มหาวิทยาลัยสามารถใช้ในการพัฒนาตนเองผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความต้องการและความสนใจเฉพาะบุคคล

แนวทางการประเมินผลงานทางวิชาการ และนโยบายและเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการ

การประเมินผลงานทางวิชาการเป็นกระบวนการสำคัญในการพิจารณาคุณภาพของงานวิจัยและการขอตำแหน่งทางวิชาการในมหาวิทยาลัย โดยเกณฑ์การประเมินมักพิจารณาจากคุณภาพของวารสารที่ตีพิมพ์ อิทธิพลของงานวิจัยต่อสังคม และความสอดคล้องกับนโยบายของสถาบัน (Brew, 2010) สำหรับประเทศไทย สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (2565) ได้กำหนดหลักเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการที่เน้นการผลิตผลงานที่มีคุณภาพสูง รวมถึงผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติและได้รับการอ้างอิงอย่างกว้างขวาง ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ยังมีนโยบายสนับสนุนอาจารย์ให้พัฒนางานวิชาการผ่านการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การส่งเสริมการวิจัย และการสนับสนุนทุนพัฒนาศักยภาพนักวิจัยเพื่อให้สามารถขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นโยบายและเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการ

นโยบายและเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถาบัน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพและการยกระดับมาตรฐานการวิจัยภายในองค์กร ในประเทศไทย มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ได้กำหนดเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการที่ชัดเจน โดยมักพิจารณาจากหลายปัจจัย เช่น การผลิตผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ ความมุ่งมั่นในการพัฒนาวิชาการ รวมถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนการสอนในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง (The Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation, 2020) การประเมินตำแหน่งทางวิชาการมักจะพิจารณาจากการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ และสามารถเผยแพร่ไปสู่สังคมวิชาการในระดับสากล

สำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ นโยบายการขอตำแหน่งทางวิชาการจะเน้นไปที่การสร้างผลงานวิจัยที่มีความหมายต่อการพัฒนาท้องถิ่นและสังคม รวมถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาผ่านกิจกรรมการอบรม การเผยแพร่ผลงานวิจัยและการเข้าร่วมประชุมวิชาการต่าง ๆ การประเมินการขอตำแหน่งทางวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์จะพิจารณาผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ และเป็นที่ยอมรับในวงการวิชาการ พร้อมกับการยืนยันถึงการมีผลงานที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงการพัฒนาทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ (มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2021)

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

กรอบแนวคิดการวิจัยนี้ ประกอบด้วย 4 ระยะสำคัญ โดยมีวัตถุประสงค์ในการยกระดับและพัฒนาผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ผ่านกิจกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาผลงานทางวิชาการและการสร้างกลไกการให้คำปรึกษาในแต่ละขั้นตอน ซึ่งเริ่มต้นจากการวางแผนการดำเนินงาน การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐาน การตรวจสอบผลลัพธ์ และการปรับปรุงผลกระทบในอนาคต โดยมีตัวชี้วัดความสำเร็จทั้งในด้านกิจกรรม ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบที่สามารถวัดได้เพื่อประเมินผลการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ระยะที่ 1 การวางแผนการดำเนินงาน ในระยะนี้จะมีการกำหนดเป้าหมายและวางแผนการดำเนินงานอย่างชัดเจน โดยจะต้องพิจารณาถึงทรัพยากรที่มีอยู่และความต้องการในการพัฒนาผลงานทางวิชาการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

Citation : นิชกานต์ ทันวัน, เสาวณีย์ ดีมั่น, และ อธิมาตร เพิ่มพูน. (2568). การยกระดับและพัฒนาผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. *วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ*, *3*(3), 15–26.
https://doi.org/10.14456/jasrru.2025.23

ระยะที่ 2 การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐาน เมื่อมีการวางแผนแล้ว จะต้องมีการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานเป็นไปตามที่วางไว้ โดยจะต้องมีการตรวจสอบและประเมินผลในระยะนี้

ระยะที่ 3 การตรวจสอบผลลัพธ์ ในระยะนี้จะมีการตรวจสอบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน โดยจะต้องมีการวัดผลที่ชัดเจน ทั้งในด้านกิจกรรม ผลผลิต และผลลัพธ์ เพื่อให้สามารถประเมินความสำเร็จของโครงการได้

ระยะที่ 4 การปรับปรุงผลกระทบในอนาคต สุดท้ายจะมีการปรับปรุงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน โดยจะต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลและผลลัพธ์ที่ได้ เพื่อให้สามารถพัฒนาผลงานทางวิชาการในอนาคตได้อย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ในการประเมินผลการดำเนินงาน จะมีตัวชี้วัดความสำเร็จที่สามารถวัดได้ในด้านกิจกรรม ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบ ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและสามารถปรับปรุงได้ตามความต้องการ เอกสารนี้จึงเป็นแนวทางในการพัฒนาผลงานทางวิชาการที่มีระบบและสามารถนำไปใช้ในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยกำหนดวิธีดำเนินการวิจัย เป็น 4 ระยะ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

Citation : Tunwan, N., Deeman, S., & Permpoon, A. (2025). Raising and Developing Academic Performance to Apply for Academic Positions at Surin Rajabhat University. *Journal of Academic Surindra Rajabhat, 3*(3), 15–26. https://doi.org/10.14456/jasrru.2025.23

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายของการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 35 คน ที่ได้รับการคัดเลือกจาก 6 คณะภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ได้แก่ คณะครุศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม และคณะเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร

2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามความพึงพอใจ ใช้เพื่อประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 35 คน 2) การสนทนากลุ่ม ใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถอดบทเรียนจากบุคคลากรสายวิชาการ โดยมีผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินรายการ ควบคุมการประชุมและตั้งคำถาม ไปยังผู้เข้าร่วมการประชุมได้สนทนาให้ความคิดเห็น จำนวน 4 ครั้ง 3) รายงานการประชุม ใช้เพื่อรายงานผลการดำเนินงานและการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 4) เอกสารประกอบการสัมมนา ใช้เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับผลงานทางวิชาการ และ 5) การสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้ในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากโครงการ

3. ขั้นตอนการดำเนินการ

การวิจัยครั้งนี้จะดำเนินการตามขั้นตอน 4 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การวางแผน (Plan) ได้แก่ 1) จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน 2) สำรวจและคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติ และ 3) ประกาศรายชื่อผู้เข้าร่วม

ระยะที่ 2 การปฏิบัติ (Do) ได้แก่ 1) จัดสัมมนาวิชาการเข้มข้นหลายชุดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผลงานทางวิชาการ 2) การให้คำปรึกษาและการฝึกปฏิบัติการเขียนผลงานทางวิชาการ และ 4) สร้างระบบและกลไกพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา (Coaching & Mentoring)

ระยะที่ 3 การตรวจสอบ (Check) ได้แก่ 1) ถอดบทเรียนและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการยกระดับผลงานทางวิชาการ และ 2) การเตรียมเอกสารหลักฐานเพื่อยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

ระยะที่ 4 การปรับปรุง (Act) ได้แก่ 1) สรุป วิเคราะห์ และประเมินผลการดำเนินงาน และ 2) รายงานผลการดำเนินงาน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจะดำเนินการตามกระบวนการดังนี้

4.1 การวิเคราะห์เชิงสถิติ โดยใช้แบบสอบถามความพึงพอใจและข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของการดำเนินการต่อผู้เข้าร่วม

4.2 การวิเคราะห์เนื้อหา จากการสนทนากลุ่มและการถอดบทเรียน เพื่อสรุปข้อดีและข้อควรพัฒนาในการดำเนินงาน

4.3 การเปรียบเทียบผลลัพธ์ เพื่อดูผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการฝึกปฏิบัติและการให้คำปรึกษาจากพี่เลี้ยง

Citation : นิชกานต์ ทันวัน, เสาวณีย์ ดีมั่น, และ อธิมาตร เพิ่มพูน. (2568). การยกระดับและพัฒนาผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. *วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ*, *3*(3), 15–26.
https://doi.org/10.14456/jasrru.2025.23

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการวิจัยสามารถสรุปตามประเด็นสำคัญ โดยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ ดังต่อไปนี้

1. ผลการเข้าร่วมของกลุ่มเป้าหมาย/ผู้ได้รับผลประโยชน์ จากการดำเนินงาน พบว่า มีผู้เข้าร่วมทั้งหมด 35 คน ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ โดยการเข้าร่วมทั้งหมดเป็นไปตามเป้าหมาย 100% แสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมที่สูงและการวางแผนโครงการที่มีประสิทธิภาพ

2. หน่วยงานและองค์กรภาคีที่มีส่วนร่วมดำเนินงาน พบว่า การดำเนินงานได้รับความร่วมมือจากคณะกรรมการติดตามผลการดำเนินงานจาก 6 คณะของมหาวิทยาลัย รวมถึงหน่วยงานภาคีเครือข่ายจากศูนย์ สำนัก และสถาบันที่เกี่ยวข้อง ซึ่งทำให้ดำเนินงานไปอย่างมีทิศทางและสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

3. ผลการวิจัยสรุปตามประเด็นสำคัญ ได้แก่ ระยะที่ 1 การวางแผน (Plan) การดำเนินงานเริ่มต้นด้วยการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานจากหลากหลายหน่วยงาน เพื่อร่วมกำหนดแนวทางและแผนงานอย่างเป็นระบบ มีการคัดเลือกผู้เข้าร่วม จำนวน 35 คนจาก 6 คณะ โดยยึดตามเกณฑ์ที่กำหนด พร้อมแจ้งข้อมูลให้ทุกคณะทราบเพื่อประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ ระยะที่ 2 การดำเนินการ (Do) มีการจัดกิจกรรมอบรมและให้คำปรึกษาเชิงลึก (Coaching & Mentoring) ครอบคลุมนโยบาย หลักเกณฑ์ และการออกแบบผลงานทางวิชาการ ส่งผลให้เกิดกลุ่มพัฒนาผลงาน 6 กลุ่ม ครอบคลุมตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ถึงศาสตราจารย์ และช่วยให้ผู้เข้าร่วมสามารถพัฒนาผลงานตามมาตรฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระยะที่ 3 การตรวจสอบ (Check) ดำเนินการถอดบทเรียนผ่านกิจกรรมสนทนากลุ่ม วิเคราะห์จุดแข็ง-จุดที่ควรปรับปรุง และจัดเตรียมเอกสารสำหรับการขอตำแหน่งทางวิชาการ ส่งผลให้ได้แผนพัฒนาผลงานที่ชัดเจนและเอกสารที่ครบถ้วนตรงตามเกณฑ์ และระยะที่ 4 การปรับปรุง (Act) มีการสรุป วิเคราะห์ และประเมินผลกิจกรรม พร้อมจัดทำรายงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผลงานทางวิชาการในอนาคต ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดหลักของยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

4.1 ด้านการผลิตและพัฒนาครู มีการปรับปรุงหลักสูตรและพัฒนาเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบัณฑิตครูและผู้ทรงคุณวุฒิ

4.2 ด้านการยกระดับคุณภาพการศึกษา มีการปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย, ผลงานนักศึกษาและอาจารย์ได้รับการเผยแพร่ และมีมาตรฐานทางภาษาอังกฤษตาม CEFR

4.3 ด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการ ผลการสำรวจการรับรู้ข่าวสารของบุคลากรอยู่ในระดับสูง และมีการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

5. นวัตกรรมที่เกิดขึ้นภายใต้การดำเนินงาน

5.1 นวัตกรรมเฉียบพลัน (Radical Innovation) การพัฒนาผลงานทางวิชาการคุณภาพสูง 35 ผลงาน และการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น 35 ราย

5.2 นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ (Product Innovation) การพัฒนาระบบและกลไกการพัฒนาผลงานทางวิชาการที่มีมาตรฐาน

5.3 นวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation) แผนปฏิบัติการแบบมุ่งเป้าที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพในอนาคต

กล่าวโดยสรุป การดำเนินงานครั้งนี้มีผู้เข้าร่วมทั้งหมด 35 คน ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วน ซึ่งสะท้อนถึงความสำเร็จในการดำเนินงานและการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การ

Citation : Tunwan, N., Deeman, S., & Permpoon, A. (2025). Raising and Developing Academic Performance to Apply for Academic Positions at Surin Rajabhat University. *Journal of Academic Surindra Rajabhat, 3*(3), 15–26. https://doi.org/10.14456/jasrru.2025.23

ดำเนินงานยังได้รับความร่วมมือจากคณะกรรมการติดตามผล 6 คณะของมหาวิทยาลัย รวมถึงหน่วยงานภาคีเครือข่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้การดำเนินงานสามารถดำเนินไปตามทิศทางที่วางไว้ โดยใช้แนวทางการดำเนินงานแบบ PDCA (Plan-Do-Check-Act) ซึ่งช่วยให้เกิดการพัฒนาและยกระดับคุณภาพผลงานทางวิชาการของผู้เข้าร่วม ในด้านผลลัพธ์ การดำเนินงานมีส่วนช่วยส่งเสริมยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยในหลายมิติ ทั้งการพัฒนาท้องถิ่น การปรับปรุงคุณภาพการศึกษา การพัฒนาครู และการเสริมสร้างระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การดำเนินงานยังก่อให้เกิดนวัตกรรมใน 3 ด้าน ได้แก่ นวัตกรรมเชิงผลงานวิชาการ (Radical Innovation) นวัตกรรมระบบพัฒนาผลงาน (Product Innovation) และนวัตกรรมแผนปฏิบัติการที่เป็นมาตรฐาน (Process Innovation) ซึ่งสามารถนำไปต่อยอดและพัฒนาในอนาคตเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ยั่งยืนต่อสถาบันการศึกษาและชุมชน

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผลการดำเนินงานที่มีผู้เข้าร่วมทั้งหมด 35 คน แสดงให้เห็นถึงความสามารถของการดำเนินงานในการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จของการดำเนินงาน โดยการวางแผนและดำเนินงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้เป็นปัจจัยที่ช่วยให้เกิดผลลัพธ์ที่ชัดเจน (Kotler & Keller, 2016) นอกจากนี้ การได้รับความร่วมมือจากคณะกรรมการติดตามผล 6 คณะของมหาวิทยาลัยและหน่วยงานภาคีเครือข่ายอื่น ๆ ช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับการดำเนินงาน ทำให้สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องและมีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ (Kerzner, 2017)

การนำแนวทาง PDCA (Plan-Do-Check-Act) มาใช้ในการดำเนินงานช่วยให้เกิดกระบวนการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ โดยระยะการวางแผน (Plan) ช่วยให้เกิดการกำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจน ระยะดำเนินการ (Do) ทำให้สามารถนำแผนไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ระยะตรวจสอบ (Check) มีบทบาทสำคัญในการวิเคราะห์ข้อดีข้อเสียของกระบวนการ และระยะปรับปรุง (Act) ช่วยให้สามารถพัฒนาปรับปรุงกระบวนการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (Deming, 1986) จากผลการดำเนินงาน พบว่า แนวทางนี้ช่วยให้การพัฒนาผลงานทางวิชาการของผู้เข้าร่วมเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การดำเนินงานนี้ยังมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การปรับปรุงคุณภาพการศึกษา การพัฒนาครู และการเสริมสร้างระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรการศึกษา (UNESCO, 2020) โดยการพัฒนาหมู่บ้านโรงเรียน และเครือข่ายครู ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้แบบองค์รวมและความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและชุมชน (Fullan, 2016)

นอกจากนี้ การดำเนินงานยังนำไปสู่การเกิดนวัตกรรมใน 3 ด้าน ได้แก่ นวัตกรรมเชิงผลงานวิชาการ (Radical Innovation) นวัตกรรมระบบพัฒนาผลงาน (Product Innovation) และนวัตกรรมแผนปฏิบัติการที่เป็นมาตรฐาน (Process Innovation) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาสถาบันการศึกษาและชุมชนในระยะยาว (Tidd & Bessant, 2018) การพัฒนาแนวทางเหล่านี้ช่วยให้การดำเนินงานสามารถนำไปต่อยอดและพัฒนาในอนาคตได้อย่างต่อเนื่อง

จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า การดำเนินงานนี้มีความสำเร็จในระดับสูง ไม่เพียงแต่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่ยังส่งผลกระทบในเชิงบวกต่อระบบการศึกษาและชุมชน โดยมีการบริหารจัดการที่

Citation : นิชกานต์ ทันวัน, เสาวณีย์ ดีมั่น, และ อธิมาตร เพิ่มพูน. (2568). การยกระดับและพัฒนาผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. *วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ*, *3*(3), 15–26.
https://doi.org/10.14456/jasrru.2025.23

เป็นระบบและใช้แนวทางที่มีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในระยะยาว ควรมีการพัฒนากิจกรรมต่อเนื่องในลักษณะเครือข่ายความร่วมมือที่กว้างขึ้น และเน้นการเผยแพร่ผลงานในระดับนานาชาติ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการพัฒนาและติดตามผล

ความรู้ใหม่ (New Knowledge)

New Concept : “ Integrated Innovation and Sustainable Development Model for Educational Institutions” การวิจัยครั้งนี้เน้นการบูรณาการการพัฒนาหลายมิติในสถาบันการศึกษา ด้วยการใช้แนวทาง PDCA ที่มีการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดนวัตกรรมที่สามารถใช้ต่อยอดและพัฒนาได้ในอนาคต งานนี้สามารถเป็นโมเดลการพัฒนาในหลายมิติ โดยเน้นการเชื่อมโยงการพัฒนาคุณภาพทางวิชาการ การพัฒนาท้องถิ่น การเสริมสร้างระบบบริหารจัดการ และการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา พร้อมกัน

1. การบูรณาการการดำเนินงาน (Integrated Approach) การเชื่อมโยงการวางแผนและการปฏิบัติ โดยใช้แนวทาง PDCA ที่สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างครบถ้วนและมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลให้เกิดการพัฒนาในทุกมิติที่เกี่ยวข้อง การบูรณาการระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคีเครือข่ายต่างๆ เช่น คณะกรรมการติดตามผลและหน่วยงานภายนอกที่มีความสำคัญในการร่วมมือสร้างสรรค์ผลลัพธ์

2. การยกระดับคุณภาพทางวิชาการและการพัฒนาครู การใช้แนวทาง PDCA และการพัฒนาอย่างเป็นระบบช่วยยกระดับผลงานทางวิชาการ ซึ่งสามารถเพิ่มศักยภาพในการสอนและการเรียนรู้ของครู รวมถึงการสร้างนวัตกรรมด้านผลงานวิชาการ (Radical Innovation) ที่สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างยั่งยืน และการพัฒนาอาชีพครูและการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ

3. นวัตกรรมใน 3 ด้าน (Innovation Types) ได้แก่ 1) นวัตกรรมเชิงผลงานวิชาการ (Radical Innovation) งานวิจัยได้สร้างความคิดใหม่ในด้านการพัฒนาผลงานวิชาการ ที่สามารถสร้างผลลัพธ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ในระยะยาว 2) นวัตกรรมระบบพัฒนาผลงาน (Product Innovation) การพัฒนาระบบที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาผลงานวิชาการ และการสร้างเครื่องมือหรือเทคโนโลยีที่ช่วยให้งานวิจัยดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 3) นวัตกรรมแผนปฏิบัติการที่เป็นมาตรฐาน (Process Innovation) การจัดทำแผนปฏิบัติการที่มีมาตรฐาน ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับการดำเนินงานในอนาคตได้อย่างยั่งยืน

4. การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) งานวิจัยนี้ไม่ได้มุ่งเน้นแค่ผลลัพธ์ระยะสั้น แต่เน้นการสร้างโครงสร้างที่สามารถพัฒนาในระยะยาวได้ โดยมีการบูรณาการระบบและนวัตกรรมต่างๆ เพื่อรองรับการเติบโตและการพัฒนาในอนาคต

ทั้งนี้ ผลกระทบและการนำไปใช้ในอนาคต โมเดล Integrated Innovation and Sustainable Development นี้สามารถนำไปใช้ในสถาบันการศึกษาทั่วไป โดยเน้นการพัฒนาในหลายด้าน ซึ่งรวมถึงการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาผลงานทางวิชาการ และการพัฒนาท้องถิ่น พร้อมกับการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ เป็นเครื่องมือสำคัญในการต่อยอดและขยายผลต่อไปในอนาคต โดยสามารถปรับใช้ได้ทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ

Citation : Tunwan, N., Deeman, S., & Permpoon, A. (2025). Raising and Developing Academic Performance to Apply for Academic Positions at Surin Rajabhat University. *Journal of Academic Surindra Rajabhat, 3*(3), 15–26. https://doi.org/10.14456/jasrru.2025.23

ภาพที่ 2 โมเดลนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในสถาบันการศึกษา (Integrated Innovation and Sustainable Development Model for Educational Institutions)

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ส่งเสริมการใช้แนวทาง PDCA การดำเนินการวิจัยตามหลัก PDCA (Plan-Do-Check-Act) ได้แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นกรอบนโยบายในการพัฒนาผลงานทางวิชาการในอนาคต โดยเสนอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการฝึกอบรมและสนับสนุนการใช้ PDCA ในการบริหารผลงานทางวิชาการต่างๆ

1.2 สนับสนุนการพัฒนาผลลัพธ์ที่ยั่งยืน นโยบายการส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมในทั้ง 3 ด้าน (Radical Innovation, Product Innovation, Process Innovation) ควรได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐและองค์กรต่าง ๆ เพื่อให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนในระยะยาว

1.3 สร้างพันธมิตรทางการศึกษา ส่งเสริมการสร้างความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยและภาคีเครือข่าย เช่น หน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และทรัพยากรในการพัฒนาการศึกษาระดับสูงและการสร้างนวัตกรรม

Citation : นิชกานต์ ทันวัน, เสาวณีย์ ดีมั่น, และ อธิมาตร เพิ่มพูน. (2568). การยกระดับและพัฒนาผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. *วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ*, *3*(3), 15–26.
https://doi.org/10.14456/jasrru.2025.23

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 เสริมสร้างระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ จากผลลัพธ์ที่ได้ การวิจัยได้แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพนั้นเป็นปัจจัยสำคัญในการนำพาการวิจัยไปสู่ความสำเร็จ ควรมีการสร้างระบบติดตามผลและประเมินผลการดำเนินงานที่มีความโปร่งใสและเป็นมาตรฐาน

2.2 พัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ควรเพิ่มการฝึกอบรมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะในด้านการใช้เทคโนโลยีและการพัฒนานวัตกรรมการสอน เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการในการศึกษาของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 กระจายการใช้แนวทาง PDCA ให้ครอบคลุมทุกระดับ ควรขยายการใช้แนวทาง PDCA ไปยังทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาตามหลักการ PDCA ทั้งในระดับการบริหารและการปฏิบัติการ

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ศึกษาผลกระทบของการใช้ PDCA การศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับผลกระทบของการใช้ PDCA ในการดำเนินงานต่างๆ ควรทำเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการพัฒนาและการดำเนินงานระหว่างกิจกรรมที่ใช้ PDCA และกิจกรรมที่ไม่มีการใช้ PDCA

3.2 การประเมินผลในระยะยาว ควรมีการติดตามผลลัพธ์ในระยะยาวของงานเพื่อวิเคราะห์ว่างานนี้ส่งผลในเชิงลึกต่อการพัฒนาท้องถิ่น การยกระดับคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาครูหรือไม่

3.3 การศึกษาการต่อยอดนวัตกรรมในระดับนานาชาติ ควรมีการศึกษาผลลัพธ์ที่เกิดจากการนำผลลัพธ์ของการพัฒนาผลงานทางวิชาการไปประยุกต์ใช้ในระดับนานาชาติ เพื่อทดสอบความสามารถในการขยายผลของนวัตกรรมที่พัฒนาและต่อยอดได้ในต่างประเทศ

เอกสารอ้างอิง (References)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. (2021). *นโยบายและเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. (2565). *วิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*. สืบค้นจาก https://www.sru.ac.th

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2565). *ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2564*. *ราชกิจจานุเบกษา, 139*(พิเศษ 4 ง), 1-18.

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2565). *หลักเกณฑ์และวิธีการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา*.

Brew, A. (2010). Transforming academic practice: Learning from the scholarship of teaching and learning. *Higher Education Research & Development, 29*(1), 45-56.

Deming, W. E. (1986). *Out of the crisis*. MIT Press.

Fullan, M. (2016). *The new meaning of educational change*. Teachers College Press.

Guskey, T. R. (2000). *Evaluating professional development*. Corwin Press.

Citation : Tunwan, N., Deeman, S., & Permpoon, A. (2025). Raising and Developing Academic Performance to Apply for Academic Positions at Surin Rajabhat University. *Journal of Academic Surindra Rajabhat, 3*(3), 15–26. https://doi.org/10.14456/jasrru.2025.23

Guskey, T. R. (2002). Professional development and teacher change. *Teachers and Teaching, 8*(3), 381-391.

Kerzner, H. (2017). *Project management: A systems approach to planning, scheduling, and controlling*. Wiley.

Knowles, M. S. (1980). *The modern practice of adult education: From pedagogy to andragogy*. Cambridge Books.

Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing management*. Pearson.

The Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation. (2020). *Academic position policy and criteria*.

Tidd, J., & Bessant, J. (2018). *Managing innovation: Integrating technological, market and organizational change*. Wiley.

UNESCO. (2020). *Education for sustainable development: A roadmap*. UNESCO Publishing.

Citation : นิชกานต์ ทันวัน, เสาวณีย์ ดีมั่น, และ อธิมาตร เพิ่มพูน. (2568). การยกระดับและพัฒนาผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์. *วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ*, *3*(3), 15–26.
https://doi.org/10.14456/jasrru.2025.23