

ทักษะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน  
เขตกรุงเทพมหานคร

ปริญญานิพนธ์  
ของ  
ศราวุธ สีดี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา  
ตุลาคม 2547  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วิจิตร  
วิจิตร  
วิจิตร

ทักษะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน  
เขตกรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ  
ของ  
ศรารุช สีดี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา  
ตุลาคม 2547

h 251981

ศราวุธ สีดี. (2547). ทักษะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : อาจารย์ ดร.สุพร ตั้งสมวรพงษ์, อาจารย์ ดร.จารุวรรณ สกุลกู.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาทักษะของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 4 ด้าน คือ ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านการสนับสนุนจากสถาบัน ด้านการพัฒนาตนเองของอาจารย์ และด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ กลุ่มตัวอย่าง คือ คณาจารย์ประจำที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 226 คน จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ระดับการศึกษา และตำแหน่งทางวิชาการ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน  $t$ -test ค่าความแปรปรวนทางเดียวและวิธีการของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า

1. คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครเห็นด้วยกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานครเห็นด้วยกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเกือบทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่เห็นด้วยในระดับมาก
2. คณาจารย์ชายและหญิงสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีทักษะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน
3. คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกัน มีทักษะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน
4. คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์การทำงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต่างกัน มีทักษะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน
5. คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีทักษะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารและด้านการสนับสนุนจากสถาบันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง
6. คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน มีทักษะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

OPINIONS ON ATTAINING ACADEMIC PROMOTION OF PRIVATE HIGHER EDUCATION  
INSTITUTIONS IN BANGKOK METROPOLIS

AN ABSTRACT  
BY  
SARAWUT SEEDEE

Presented in partial fulfillment of the requirements  
for the Master of Education degree in Higher Education  
at Srinakharinwirot University  
October 2004

Sarawut Seedee. (2004). *Opinions on Attaining Academic Promotion of Private Higher Education Institutions in Bangkok Metropolis*. Master thesis, M.Ed. (Higher Education).

Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee :

Dr.Suwaporn Tungsomworapongs, Dr.Jaruwan Skulkhu.

The purpose of this research was to study the opinions on attaining academic promotion of private higher education institutions in Bangkok Metropolis. There are four aspects in administrators' support, institutional support, self development and motivation in attaining academic promotion. The samples of this research, classified by gender, ages, working experiences in private university, educational backgrounds and academic ranks were 226 personnel from the private higher education institutions in Bangkok Metropolis. Five-rating scale questionnaires were used for data collection. Means, standard deviation, t – test, one way analysis of variance and Scheffe's method were statistically used in the study.

The results revealed that :

1. The academic staff expressed their opinions on all aspects of attaining academic promotion at a moderate level, except for the aspect of motivation in attaining academic promotion which was ranged at a high level.
2. There were no significant differences in the opinions of attaining academic promotion between male and female academic staff in each and overall aspects.
3. There were no significant differences in the opinions of attaining academic promotion between the academic staff with different ages in each and overall aspects.
4. There were no significant differences in the opinions of attaining academic promotion between the academic staff with different working experiences in each and overall aspects.
5. There were significant differences in the opinions of attaining academic promotion between the academic staff with different educational backgrounds in overall aspects. Considered in each aspect, it was found that there were significant differences in the aspects of administrators' support and institutional support.
6. There were no significant differences in the opinions of attaining academic promotion between the academic staff with different academic ranks in each and overall aspects.

ปริญญานิพนธ์  
เรื่อง

ทักษะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน  
เขตกรุงเทพมหานคร

ของ  
นายศราวุธ สีดี

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา  
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

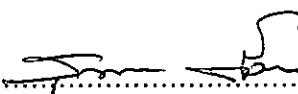


.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

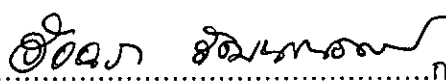
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญสิริ จีระเดชากุล)

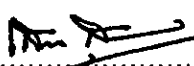
วันที่ 6 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2547

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

  
.....ประธาน  
(อาจารย์ ดร.สุพร ตั้งสมรพงษ์)

  
.....กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.จารุวรรณ สกุลคู)

  
.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา วัฒนานรงค์)

  
.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม  
(อาจารย์ ดร.เสนีย์ สุวรรณดี)

## ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเพราะได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก อาจารย์ ดร. สุวพร ตั้งสมวรพงษ์ ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ อาจารย์ ดร.จารุวรรณ สกุลคู กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา วัฒนานรงค์ และอาจารย์ ดร.เสนีย์ สุวรรณดี กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติมที่ได้ให้แนวคิด ข้อสังเกต และแก้ไขข้อบกพร่องในการจัดทำ ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพยิ่ง

ขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านในสาขาวิชาการอุดมศึกษาที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา สนับสนุนให้คำปรึกษา เสนอแนะ และใส่ใจดูแลกระทั่งผู้วิจัยสำเร็จการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้รับความอนุเคราะห์จากรองศาสตราจารย์ ดร.ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธุ์มณี ผู้ช่วยศาสตราจารย์อิงอร ตันพันธ์ อาจารย์ ดร.สุพร เข้มเฮง และอาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา ที่เสียสละเวลาตรวจสอบ ให้ข้อสังเกต และคำแนะนำจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากผู้บริหาร คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น วิทยาลัยรัชต์ภาคย์ และวิทยาลัยทองสุข ที่ให้ความร่วมมือในการหาคุณภาพของเครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ตลอดจนได้รับความกรุณาจาก อาจารย์ ดร.เสนีย์ สุวรรณดี เลขาธิการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยและเจ้าหน้าที่ของสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยที่ช่วยประสานงานกับสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทำให้ผู้วิจัยสามารถทำปริญญานิพนธ์จนสำเร็จ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงแด่พระคุณของบิดา มารดา และพี่สาวที่ได้สนับสนุน ส่งเสริมให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจด้วยดีตลอดมา

คุณประโยชน์ใด ๆ จากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาคุณบิดา มารดา และเป็นสิ่งระลึกถึงพระคุณของครู อาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัยตลอดมา

ศราวุธ สีดี

# สารบัญ

| บทที่                                                                         | หน้า |
|-------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1 บทนำ.....                                                                   | 1    |
| ภูมิหลัง.....                                                                 | 1    |
| ความมุ่งหมายของการวิจัย.....                                                  | 6    |
| ความสำคัญของการวิจัย.....                                                     | 6    |
| ขอบเขตของการวิจัย.....                                                        | 6    |
| ขอบเขตด้านเนื้อหา.....                                                        | 6    |
| ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....                                                  | 6    |
| ตัวแปรที่ศึกษา.....                                                           | 7    |
| นิยามศัพท์เฉพาะ.....                                                          | 7    |
| สมมติฐานของการวิจัย.....                                                      | 9    |
| 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....                                         | 10   |
| สถาบันอุดมศึกษาเอกชน.....                                                     | 10   |
| ผลงานทางวิชาการ.....                                                          | 14   |
| ความหมายของผลงานทางวิชาการ.....                                               | 14   |
| ความสำคัญของผลงานทางวิชาการ.....                                              | 15   |
| ประเภทของผลงานทางวิชาการ.....                                                 | 18   |
| ลักษณะของผลงานทางวิชาการ.....                                                 | 19   |
| ลักษณะผลงานทางวิชาการจำแนกตามคุณภาพ.....                                      | 21   |
| การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ.....                                         | 23   |
| หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์           |      |
| และศาสตราจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.....                                     | 24   |
| มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง.....                                                      | 24   |
| คุณสมบัติและหลักเกณฑ์การเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ.....                          | 26   |
| วิธีการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ.....                                          | 33   |
| วิธีดำเนินการกรณีทบวงมหาวิทยาลัยเป็นผู้พิจารณา.....                           | 33   |
| กรณีสถาบันอุดมศึกษาเอกชนรับมอบอำนาจและการพิจารณาแต่งตั้ง                      |      |
| ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์.....                                                | 34   |
| สถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ได้รับการมอบอำนาจพิจารณาแต่งตั้ง                       |      |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์.....                                                       | 38   |
| แนวคิดมาตรฐานภาระงานในการดำรงตำแหน่งอาจารย์                                   |      |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์.....                         | 39   |
| องค์ประกอบที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา..... | 41   |



## สารบัญ(ต่อ)

| บทที่                                                                 | หน้า |
|-----------------------------------------------------------------------|------|
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....                                             | 46   |
| การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....                          | 46   |
| การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....                               | 47   |
| ลักษณะของเครื่องมือ.....                                              | 47   |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล.....                                              | 48   |
| การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....                           | 48   |
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....                                           | 50   |
| การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....                                      | 50   |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....                                             | 51   |
| 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....                                   | 75   |
| ความมุ่งหมายของการวิจัย.....                                          | 75   |
| วิธีดำเนินการวิจัย.....                                               | 75   |
| การวิเคราะห์ข้อมูล.....                                               | 76   |
| สรุปผลการวิจัย.....                                                   | 76   |
| การอภิปรายผล.....                                                     | 77   |
| ข้อเสนอแนะ.....                                                       | 83   |
| บรรณานุกรม.....                                                       | 85   |
| ภาคผนวก.....                                                          | 92   |
| ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....                                              | 93   |
| ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม..... | 100  |
| ภาคผนวก ค หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....                         | 102  |
| ภาคผนวก ง คำอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม.....                        | 113  |
| ประวัติย่อผู้วิจัย.....                                               | 116  |

## บัญชีตาราง

| ตาราง                                                                                                                                                                                                                    | หน้า |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1 ภาพรวมการพิจารณาและการแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.....                                                                                                                                             | 3    |
| 2 เปรียบเทียบสถานภาพทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน.....                                                                                                                                               | 4    |
| 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....                                                                                                                                                                      | 46   |
| 4 จำนวนและคำร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา.....                                                                                                                                                           | 51   |
| 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติในการเข้าสู่ตำแหน่งทาง<br>วิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวม<br>และในแต่ละด้าน.....                                                      | 53   |
| 6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติในการเข้าสู่ตำแหน่งทาง<br>วิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร<br>ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร เป็นรายชื่อ.....                                    | 54   |
| 7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติในการเข้าสู่ตำแหน่งทาง<br>วิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร<br>ด้านการสนับสนุนจากสถาบัน เป็นรายชื่อ.....                                       | 56   |
| 8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติในการเข้าสู่ตำแหน่งทาง<br>วิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร<br>ด้านการพัฒนาตนเองของอาจารย์ เป็นรายชื่อ.....                                    | 58   |
| 9 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติในการเข้าสู่ตำแหน่งทาง<br>วิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร<br>ด้านการแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เป็นรายชื่อ.....                   | 59   |
| 10 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติในการเข้าสู่ตำแหน่งทาง<br>วิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร<br>โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ.....                                          | 61   |
| 11 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติในการเข้าสู่ตำแหน่งทาง<br>วิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร<br>โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามอายุ.....                                         | 62   |
| 12 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติในการเข้าสู่ตำแหน่งทาง<br>วิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร<br>โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานใน<br>สถาบันอุดมศึกษาเอกชน..... | 63   |

## บัญชีตาราง (ต่อ)

| ตาราง                                                                                                                                                                                                       | หน้า |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 13 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา.....                            | 64   |
| 14 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ.....                        | 65   |
| 15 การเปรียบเทียบทักษะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ.....                                                                   | 66   |
| 16 การเปรียบเทียบทักษะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามอายุ.....                                                                  | 67   |
| 18 การเปรียบเทียบทักษะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.....                              | 68   |
| 19 การทดสอบความแตกต่างของทักษะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน..... | 69   |
| 20 การเปรียบเทียบทักษะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา.....                                                         | 70   |
| 21 การเปรียบเทียบทักษะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ.....                                                     | 71   |
| 22 การรวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร.....                                                                               | 72   |

บัญชีภาพประกอบ

| ภาพประกอบ                                                                      | หน้า |
|--------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1 คุณสมบัติและหลักเกณฑ์การเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์.....                 | 30   |
| 2 คุณสมบัติและหลักเกณฑ์การเสนอขอตำแหน่งรองศาสตราจารย์.....                     | 31   |
| 3 คุณสมบัติและหลักเกณฑ์การเสนอขอตำแหน่งศาสตราจารย์.....                        | 32   |
| 4 เปรียบเทียบวิธีดำเนินการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน..... | 37   |

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

ท่ามกลางความรุดหน้าทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศที่กำลังพัฒนาถือว่าปัจจัยพื้นฐานที่มีส่วนสำคัญในการผลักดันให้เกิดการเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่องไม่หยุดยั้งคือทรัพยากรบุคคล ยิ่งประเทศมีการพัฒนามากขึ้นเท่าใด ความจำเป็นที่จะต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสูงก็ยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้นเท่านั้น (สุธรรม อารีกุล. 2540 : 2) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ซึ่งทำหน้าที่สร้างทรัพยากรบุคคลให้กับประเทศ โดยมุ่งผลิtgกำลังคนในระดับวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงในสาขาต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของประเทศ

การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศไทยนั้นในระยะแรกรัฐเป็นผู้รับภาระในการจัดมาโดยตลอด แต่เนื่องจากการขยายตัวในด้านต่าง ๆ ของประเทศ ส่งผลให้ความต้องการในการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษามีมากขึ้น รัฐจึงไม่อาจสนองตอบต่อความต้องการการศึกษาต่อไปได้อย่างเพียงพอและทั่วถึง จากปัญหาดังกล่าวรัฐจึงเปิดโอกาสให้เอกชนเข้าร่วมจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา โดยมีแนวคิดที่จะช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐในการจัดและให้บริการทางการศึกษาแก่ผู้ที่ต้องการศึกษาในระดับนี้ซึ่งมีเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ยังช่วยสงวนเงินตราต่างประเทศ โดยเฉพาะผู้ที่พลาดโอกาสจากการสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐให้สามารถเข้าศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้โดยไม่จำเป็นต้องไปศึกษาต่อต่างประเทศ (ประกอบ คุปรัตน์. 2533 : 3)

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนถูกจัดตั้งขึ้นโดยมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบเช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ คือการผลิตบัณฑิต (สอน) การแสวงหาความรู้ใหม่ (วิจัย) การให้บริการวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยที่ภารกิจการสอนและการวิจัยเป็นไปเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ส่วนภารกิจการบริการสังคมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเป็นไปเพื่อสอดคล้องและการตอบสนองต่อสังคม (สุชาติ สุธรรมรักษ์. ม.ป.ป. : 3) ในเรื่องของภารกิจหลักที่เกี่ยวกับการแสวงหาความรู้ใหม่โดยการวิจัยนั้นจะต้องทำควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอนและบริการทางวิชาการให้กับสังคม (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2544 : 25) ซึ่งในปัจจุบันหน่วยงานต่าง ๆ ได้เล็งเห็นความสำคัญของผลการศึกษาวิจัยทางวิชาการว่าเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การ สังคมและประเทศชาติเป็นอย่างยิ่ง จึงได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับทำการศึกษาวิจัยและผลิตผลงานทางวิชาการ เพื่อถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แพร่หลายโดยอาศัยผลงานทางวิชาการเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญในการพิจารณาเลื่อนขั้นและตำแหน่งทางวิชาการ (ปัญจะ กุลพงษ์. 2543 : 16) จากอาจารย์เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์(ผศ.) รองศาสตราจารย์(รศ.) และศาสตราจารย์(ศ.) ตามลำดับ ซึ่งผู้สอนในระดับอุดมศึกษามีหน้าที่ในการพัฒนาวิชาการไปสู่

ความเป็นเลิศ โดยการสร้างองค์ความรู้เพื่อถ่ายทอดให้กับผู้เรียนและประยุกต์ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาประเทศ ซึ่งการปฏิบัติการกิจดังกล่าวจะต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีความลุ่มลึกทางวิชาการมากขึ้นตามความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ของผู้สอนในแต่ละสาขาวิชา ซึ่งสามารถสะท้อนได้จากการดำรงตำแหน่งทางวิชาการในระดับต่าง ๆ (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2543 : 1) ตำแหน่งทางวิชาการเป็นเหมือนสถานภาพทางสังคมอย่างหนึ่งที่จะกำหนดบทบาทและภาระหน้าที่ของบุคคลผู้ครองตำแหน่งนั้น ซึ่งเป็นสิ่งที่ถูกกำหนดขึ้นมาเพื่อแบ่งลำดับชั้นทางสังคม (มนัส สุวรรณ, 2543 : 5) เป็นสิ่งสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาการและเสริมสร้างสถานภาพของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ทั้งยังเป็นปัจจัยให้อาจารย์ได้ปฏิบัติงานในบทบาททางวิชาการได้ครบถ้วน โดยเฉพาะการผลิตผลงานด้านการเขียนตำราและการวิจัย ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ในวงกว้างทั้งต่อตัวผู้เรียน สถาบันการศึกษา และสังคมโดยรวม (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2530 : 3) การขอตำแหน่งทางวิชาการเป็นมาตรฐานวัดอันหนึ่งที่จะแสดงออกถึงคุณภาพของอาจารย์ เพราะการขอตำแหน่งทางวิชาการนั้นได้ใช้ผลงานทางวิชาการเป็นหลักสำคัญ ซึ่งอาจารย์แต่ละท่านผลิตขึ้นมาเป็นเกณฑ์ ได้แก่ เอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน หนังสือ ตำรา ผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ และผลงานวิจัยในลักษณะอื่น โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับแต่งตั้ง 3 – 5 คน เป็นผู้พิจารณาคุณภาพตัดสินว่าผลงานเหล่านั้นว่าควรอยู่ในเกณฑ์ใด (สุธรรม อารีกุล, 2540 : 125)

เป้าหมายสำคัญของการมีตำแหน่งทางวิชาการก็เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการและเพื่อจูงใจให้คณาจารย์มีการพัฒนาผลงานทางวิชาการของตน ซึ่งผลงานทางวิชาการดังกล่าวอาจจะเป็นประโยชน์ในการที่จะแก้ไขปัญหาของประเทศได้อีกทางหนึ่งด้วย (ถวัลย์ วรเทพพุดพิงษ์, 2527 : 5) นอกจากนี้ผลงานทางวิชาการที่ไต่ยังแสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้รู้ความเป็นคนชั้นนำในวงวิชาการ เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความมีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นอาจารย์ระดับอุดมศึกษา เนื่องจากมหาวิทยาลัยมิใช่โรงเรียนชั้นสูงที่ผลิตคนตามหลักสูตรที่กำหนดไว้เท่านั้น แต่มีหน้าที่ในการพัฒนาหลักสูตรและพัฒนาวิชาการให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาทุกคนจึงต้องวิจัยเพื่อส่งสมวิชาการและเผยแพร่สิ่งใหม่ทางวิชาการในสาขาของตนต่อโลกวิชาการอยู่เสมอ (อุทัย บุญประเสริฐ, 2543 : 44)

ผลงานที่ถือเป็นเกณฑ์คุณภาพของผู้ช่วยศาสตราจารย์ซึ่งประกอบด้วยเอกสารประกอบการสอนในระดับดีและผลงานทางวิชาการซึ่งอาจจะเป็นการเรียบเรียงหนังสือ ตีพิมพ์ผลงานวิจัยหรือผลงานทางวิชาการอย่างอื่นที่อยู่ในระดับดีอย่างใดอย่างหนึ่งก็ผ่านเกณฑ์เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้ ส่วนรองศาสตราจารย์นั้นมีผลงานคือเอกสารคำสอนที่ดีและผลงานด้านเรียบเรียงหนังสือ ตำรา ผลงานวิจัยหรือผลงานวิชาการในลักษณะอื่นอย่างใดอย่างหนึ่งที่อยู่ในเกณฑ์ดีก็สามารถผ่านเกณฑ์ได้รับตำแหน่งรองศาสตราจารย์ได้ ผู้ที่ได้รับตำแหน่งรองศาสตราจารย์จึงอาจจะไม่เคยวิจัยเลยก็ได้ ส่วนผู้ที่ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์นั้นจะต้องมีผลงานแต่งตำราหรือหนังสือที่ดีมากและมีผลงานวิจัยหรือผลงานทางวิชาการลักษณะอื่นดีมาก หากมีเพียงอย่างใดอย่างหนึ่งผลงานนั้นจะต้องอยู่ในระดับดีเด่นจึงจะผ่านเกณฑ์เป็นศาสตราจารย์ (สุธรรม อารีกุล, 2540 : 125)

ในปัจจุบันประเทศไทยมีสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเกิดขึ้นแล้วจำนวน 51 แห่ง จำแนกเป็นมหาวิทยาลัย 23 แห่ง วิทยาลัย 28 แห่ง โดยมีการกระจายกันอยู่ตามภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศ มีจำนวนนักศึกษาทั้งในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก จำนวน 224,360 คน มีจำนวนอาจารย์ประจำทั้งสิ้น 9,519 คน (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2544ก : 1-2) อย่างไรก็ตามการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในช่วงที่ผ่านมา มีจำนวนน้อยมาก ดังจะเห็นได้จากรายงานสรุปผลการติดตามผลการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยสำนักกิจการสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทบวงมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2544 พบว่ามีจำนวนอาจารย์ประจำของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพียง 403 คนเท่านั้น ดังแสดงในตาราง

ตาราง 1 ภาพรวมการพิจารณาและการแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

| ตำแหน่ง            | วิธีการ              |                 |          |                       |          | รวมจำนวนที่<br>แต่งตั้งทั้งหมด |
|--------------------|----------------------|-----------------|----------|-----------------------|----------|--------------------------------|
|                    | เทียบ<br>ตำแหน่งเดิม | ทบวงมหาวิทยาลัย |          | สถาบัน<br>รับมอบอำนาจ |          |                                |
|                    |                      | พิจารณา         | แต่งตั้ง | พิจารณา               | แต่งตั้ง |                                |
| ศาสตราจารย์        | 21                   | 1               | 1        | -                     | -        | 22                             |
| รองศาสตราจารย์     | 61                   | 18              | 8        | -                     | -        | 69                             |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ | 27                   | 40              | 39       | 253                   | 246      | 312                            |
| รวม                | 109                  | 59              | 48       | 253                   | 246      | 403                            |

ที่มา : ทบวงมหาวิทยาลัย . สำนักกิจการสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.(2544ข). รายงานสรุปการติดตามผลการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน .ไม่ปรากฏเลขหน้า.

นอกจากนี้เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ.2544 คณะกรรมการสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (กสอ.) ได้มีมติให้ความเห็นชอบแต่งตั้งรองศาสตราจารย์ดำรง ขุมมงคล จากภาควิชาวิศวกรรมเคมี และสิ่งแวดล้อม คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต ให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ในสาขาวิศวกรรมเคมี ซึ่งถือได้ว่าเป็นนักวิชาการคนแรกของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นศาสตราจารย์ในขณะที่ยังดำรงตำแหน่งในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ([http://www.mua.go.th/~bphe/Other\\_Data/S\\_one.htm](http://www.mua.go.th/~bphe/Other_Data/S_one.htm))

ซึ่งหากเปรียบเทียบสถานภาพทางวิชาการของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนจะเห็นได้ว่าสถานภาพทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนยังมีสัดส่วนที่ต่ำกว่าสถาบันอุดมศึกษาของรัฐอยู่มาก ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 เปรียบเทียบสถานภาพทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน

| ตำแหน่ง            | สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ |            | สถาบันอุดมศึกษาเอกชน |            |
|--------------------|-----------------------|------------|----------------------|------------|
|                    | จำนวน (คน)            | ร้อยละ (%) | จำนวน (คน)           | ร้อยละ (%) |
| ศาสตราจารย์        | 310                   | 1.50       | 22                   | 0.23       |
| รองศาสตราจารย์     | 4,161                 | 20.10      | 69                   | 0.72       |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ | 5,406                 | 26.12      | 312                  | 3.28       |
| อาจารย์            | 10,823                | 52.28      | 9,116                | 95.77      |
| รวม                | 20,700                | 100        | 9,519                | 100        |

ที่มา : ทบวงมหาวิทยาลัย. สำนักกิจการสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. (2545). ข้อมูลสารสนเทศ  
อุดมศึกษาทบวงมหาวิทยาลัย ปี 2544. หน้า 27.

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างสัดส่วนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ  
ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน คือมีอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับศาสตราจารย์  
ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐจำนวน 310 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน  
จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 0.23 มีอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับรองศาสตราจารย์  
ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐจำนวน 4,161 คน คิดเป็นร้อยละ 20.10 ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน  
จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 0.27 มีอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์  
ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐจำนวน 5,406 คน คิดเป็นร้อยละ 26.12 ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน  
จำนวน 312 คน คิดเป็นร้อยละ 3.28 และมีผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในระดับอาจารย์ในสถาบัน  
อุดมศึกษาของรัฐจำนวน 10,823 คน คิดเป็นร้อยละ 52.28 ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจำนวน  
9,116 คน คิดเป็นร้อยละ 95.77 จากการเปรียบเทียบสถานภาพทางวิชาการระหว่างสถาบันอุดม -  
ศึกษาของรัฐและเอกชนแสดงให้เห็นว่าอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีสัดส่วนการเข้าสู่ตำแหน่ง  
ทางวิชาการน้อยกว่าสถาบันอุดมศึกษาของรัฐอย่างมากทีเดียว

จากการศึกษาของนักวิชาการหลายท่านที่ได้แสดงความคิดเห็นในการสัมมนาเรื่องเคล็ดลั  
สู่ความสำเร็จในตำแหน่งทางวิชาการ กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ  
ของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สรุปได้ดังนี้ (มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.  
2536 : 45-49)



1. สถาบันอุดมศึกษาเอกชนยังขาดความมีอิสระในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการต่าง ๆ ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยยังคงต้องยึดถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การพิจารณาที่ทบวงมหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนด ซึ่งหลักเกณฑ์บางประการที่ส่วนใหญ่จะยึดถือตามสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีสภาพไม่เหมาะสมกับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ส่งผลให้การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีปริมาณน้อย

2. อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีภารกิจด้านการสอนมากกว่าอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เป็นผลให้การปฏิบัติภารกิจในด้านอื่น ๆ ตลอดจนการจัดทำผลงานทางวิชาการมีปริมาณที่น้อยลง ในด้านความรู้ความเข้าใจในการจัดทำผลงานทางวิชาการอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนยังขาดการให้ความสำคัญถึงการจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยมีได้มีการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการมากเท่าที่ควร

3. ในปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องเผชิญกับผลพวงที่เกิดขึ้นจากภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำ ส่งผลให้งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมีจำนวนลดน้อยลง ตลอดจนขาดการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องในด้านการกำหนดนโยบายสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่มีความชัดเจน การจัดอบรมให้ความรู้ การอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ตลอดจนทุนสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาการ

จากรายงานการสัมมนาเรื่องการพัฒนาศักยภาพในการวิจัยของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่จัดขึ้นโดยสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2540 : 55-73) พบว่าปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพการวิจัยของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติภารกิจหลักในการสอน อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องรับผิดชอบภาระงานสอนมาก ซึ่งเป็นภารกิจที่อาจารย์ทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎของทบวงมหาวิทยาลัย โดยต้องมีหน้าที่สอนสัปดาห์ละไม่เกิน 12 ชั่วโมง ต้องทำการเตรียมการสอน ส่งผลให้ไม่มีเวลาในการทำวิจัย

2. ด้านการจัดสรรงบประมาณ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการวิจัยค่อนข้างน้อย เพราะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ด้วยตนเองทั้งหมด จึงทำให้มีการวิจัยเกิดขึ้นน้อย

3. ด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากสถาบัน ไม่มีการกำหนดนโยบายการส่งเสริมและสนับสนุนในนโยบายหลักของแต่ละสถาบัน ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการทำวิจัย

4. ด้านแรงจูงใจในการทำวิจัย อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่มีสิ่งจูงใจในการทำวิจัย มองข้ามความสำคัญของภารกิจด้านการวิจัยด้วยการออกไปรับงานพิเศษนอกสถาบัน

นอกจากนี้จากการศึกษาของบุปผา เบ็ดทิพย์ (2543 : 88-89) ในเรื่องปัญหาและความต้องการในการทำวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพและปริมณฑล พบว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการมีความต้องการที่จะทำการวิจัย เพื่อต้องการที่จะมีความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัย ซึ่งเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งของการเป็นอาจารย์และนอกจากนี้ยังสามารถนำผลงานวิจัยที่ได้ไปขอตำแหน่งทางวิชาการได้อีกด้วย โดยในการทำวิจัยมักจะมีปัญหา

ในด้านการเงิน เวลา เครื่องมืออุปกรณ์ และบุคลากรช่วยงานวิจัย ยกเว้นด้านความรู้ที่มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงได้สนใจศึกษาหาคำตอบเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยได้ทำการศึกษาถึงทัศนะของคณาจารย์ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ผลการศึกษาอาจสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในการปรับปรุงและสนับสนุนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ อันจะนำไปสู่การสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทัศนะของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยรวมและในแต่ละด้าน คือ ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านการสนับสนุนจากสถาบัน ด้านการพัฒนาตนเองของอาจารย์ และด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

2. เพื่อเปรียบเทียบทัศนะของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ระดับการศึกษา และตำแหน่งทางวิชาการ

### ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการบริหารจัดการเพื่อประโยชน์ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ อันจะนำไปสู่การสร้างขวัญและกำลังใจ และยังสามารถนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นกรอบเพื่อกำหนดทิศทางการที่จะพัฒนาบุคลากรระดับอุดมศึกษาให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพื่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

### ขอบเขตของการวิจัย

#### ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่เปิดสอนตั้งแต่ปีการศึกษา 2530 ถึงปีการศึกษา 2537 เนื่องจากถือได้ว่าเป็นสถาบันที่มีระยะเวลาการดำเนินงานครบตามเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการซึ่งจะสามารถทำการศึกษาได้อย่างครอบคลุม

#### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ ที่ปฏิบัติงานประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น วิทยาลัยรัชต์ภาคย์ และวิทยาลัยทองสุข

## ตัวแปรที่ศึกษา

### 1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

#### 1.1 เพศ

1.1.1 ชาย

1.1.2 หญิง

#### 1.2 อายุ

1.2.1 21 – 30 ปี

1.2.2 มากกว่า 30 – 40 ปี

1.2.3 มากกว่า 40 – 50 ปี

1.2.4 มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

#### 1.3 ประสบการณ์การทำงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

1.3.1 ต่ำกว่า 5 ปี

1.3.2 5 – 10 ปี

1.3.3 11 ปีขึ้นไป

#### 1.4 ระดับการศึกษา

1.4.1 ปริญญาตรี

1.4.2 ปริญญาโทและปริญญาเอก

#### 1.5 ตำแหน่งทางวิชาการ

1.5.1 อาจารย์

1.5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์

### 2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ทักษะของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนใน

กรุงเทพมหานครที่มีต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 4 ด้านคือ

2.1 ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร

2.2 ด้านการสนับสนุนจากสถาบัน

2.3 ด้านการพัฒนาตนเองของอาจารย์

2.4 ด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สถาบันอุดมศึกษาเอกชน หมายถึง สถานศึกษาของเอกชนในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยที่จัดการศึกษาชั้นอุดมศึกษาแก่นักศึกษา ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2522 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2535 ในการวิจัยนี้หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น วิทยาลัยรัชต์ภาคย์ และวิทยาลัยทองสุข

2. ตำแหน่งทางวิชาการ หมายถึง ตำแหน่งที่ผู้เป็นอาจารย์ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือเข้าสู่ตำแหน่งโดยผ่านการประเมินผลงานทางวิชาการตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษา ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ตามลำดับ ในการวิจัยนี้แบ่งเป็นผู้ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ อาจารย์ และผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์

3. ผลงานทางวิชาการ หมายถึง เอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน บทความทางวิชาการ หนังสือ ตำรา ผลงานวิจัย งานแปลและสิ่งประดิษฐ์หรืองานสร้างสรรค์ต่าง ๆ ซึ่งอาจารย์เป็นผู้ผลิตหรือทำขึ้นใช้ในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ

4. คณาจารย์ หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่สอนประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครทั้ง 4 แห่ง ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ ขณะปฏิบัติหน้าที่ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

5. ทักษะ หมายถึง ความรู้ลึก ความคิดเห็นของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอันเป็นผลมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ และความเชื่อมั่น ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ในการวิจัยนี้หมายถึง ความคิดเห็นของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านการสนับสนุนจากสถาบัน ด้านการพัฒนาตนเองของอาจารย์ และด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

5.1 ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ในการวิจัยนี้หมายถึง พฤติกรรมการประพฤติปฏิบัติของหัวหน้าหน่วยงานภายในสถาบัน ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้อำนวยการศูนย์ สถาบัน สำนัก คณบดี และหัวหน้าภาควิชา ในลักษณะของการส่งเสริมให้ความช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำแก่อาจารย์ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งการประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกมาจะมีผลทำให้อาจารย์เกิดขวัญและกำลังใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ การให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบาย การสนับสนุนด้านเงินทุนสำหรับการจัดทำผลงานทางวิชาการ การพัฒนาอาจารย์ให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

5.2 ด้านการสนับสนุนจากสถาบัน ในการวิจัยนี้หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อความสะดวกสบาย คล่องตัว และพึงพอใจต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่ได้รับจากหน่วยงานต่าง ๆ ภายในสถาบัน ได้แก่ การมีตำราและเอกสารทางวิชาการ มีบริการจัดพิมพ์ผลงานทางวิชาการ การได้รับความสะดวกในการใช้อุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องมือที่ใช้ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ การจัดสถานที่เฉพาะสำหรับการศึกษาค้นคว้าของอาจารย์

5.3 ด้านการพัฒนาตนเองของอาจารย์ ในการวิจัยนี้หมายถึง การตระหนัก และประพฤติปฏิบัติตนของอาจารย์ในการแสวงหาความสำเร็จ สุขและความสำเร็จก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ด้วยการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ตลอดจนความสามารถในการที่จะใช้ศักยภาพของตนเองให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างเต็มที่ ได้แก่ การเข้าร่วมฝึกอบรม สัมมนา การติดตามข่าวสารต่าง ๆ การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ และการแสวงหาแหล่งข้อมูล

5.4 ด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ในการวิจัยนี้หมายถึง สิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นที่มีผลทำให้อาจารย์เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ และกำลังสติปัญญาในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน เงินประจำตำแหน่ง และค่าตอบแทน โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคง

### สมมติฐานของการวิจัย

1. อาจารย์ชายและหญิงมีทัศนคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน
2. อาจารย์ที่มีอายุต่างกันมีทัศนคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน
3. อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีทัศนคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน
4. อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน
5. อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกันมีทัศนคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำเสนอตามลำดับสาระ ดังนี้ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผลงานทางวิชาการ หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน องค์ประกอบที่มีผลต่อการเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา

#### สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นสถานการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่จัดตั้งขึ้นโดยภาคเอกชน เพื่อช่วยรัฐจัดการศึกษาให้กับนักศึกษาที่จบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า โดยการจัด การศึกษาในระยะเริ่มต้นจะอยู่ในช่วงของแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ระยะที่ 2 และ 3 (พ.ศ. 2513-2519) ซึ่งมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยเอกชน พ.ศ. 2512 ในการอนุญาตให้จัดตั้ง วิทยาลัยเอกชนได้ก็ต่อเมื่อคณะกรรมการวิทยาลัยเอกชนให้ความเห็นชอบข้อกำหนดของวิทยาลัยที่ จะจัดตั้งและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการพิจารณาออกใบอนุญาตให้จัดตั้งวิทยาลัยเอกชน (อรทัย โพธิสุข, 2530 : 149-159)

ในวันที่ 9 เมษายน พ.ศ. 2513 คณะกรรมการวิทยาลัยเอกชนได้เริ่มการพิจารณาการขอ จัดตั้งวิทยาลัยเอกชน โดยมีผู้ยื่นขอจัดตั้งวิทยาลัยเอกชนจำนวน 8 แห่ง คือ

1. วิทยาลัยรามมา
2. วิทยาลัยนิติธรรม
3. วิทยาลัยการพาณิชย์
4. วิทยาลัยเกริก
5. วิทยาลัยกรุงเทพ
6. วิทยาลัยไทยสุริยะ
7. วิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
8. วิทยาลัยพัฒนา

ผลการพิจารณาปรากฏว่าผู้ขอจัดตั้งวิทยาลัยรามมา ขอถอนคำร้องการจัดตั้งเพื่อไปดำเนินการเตรียมงานให้พร้อมและมีผู้ขอจัดตั้ง 2 ราย คือวิทยาลัยนิติธรรมและวิทยาลัยการพาณิชย์ที่ขาด คุณสมบัติบางรายการของข้อกำหนดของมาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติวิทยาลัยเอกชน พ.ศ. 2512 จึงเห็นสมควรให้รอการจัดตั้งไว้ก่อน ดังนั้นจึงมีผู้ขอจัดตั้งวิทยาลัยเอกชน จำนวน 5 แห่งที่สมควร ได้รับอนุมัติให้จัดตั้งเมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2513 คือ

1. วิทยาลัยเกริก
2. วิทยาลัยกรุงเทพ
3. วิทยาลัยไทยสุริยะ
4. วิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
5. วิทยาลัยพัฒนา

และในวันที่ 10 มิถุนายน 2513 คณะกรรมการวิทยาลัยเอกชนก็ลงมติให้ความเห็นชอบอนุญาตให้จัดตั้งวิทยาลัยการพาณิชย์ ต่อมารัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการวิทยาลัยเอกชนมีคำสั่งเพิกถอนใบอนุญาตจัดตั้งวิทยาลัยพัฒนา ตามประกาศทบวงมหาวิทยาลัย ลงวันที่ 31 พฤษภาคม 2520 เนื่องจากมีปัญหาเกี่ยวกับที่ดินที่มีได้เป็นกรรมสิทธิ์ของวิทยาลัยตามกฎหมายและผู้ดำเนินการที่มีปัญหาทางการเงิน

ในระยะเริ่มแรกของการจัดตั้งวิทยาลัยเอกชนทั้ง 6 แห่งนี้ หลักสูตรที่เปิดสอนส่วนใหญ่จะเน้นหนักไปทางด้านบริหารธุรกิจ บัญชีและเศรษฐศาสตร์ โดยดำเนินการสอนในระดับไม่เกิน 3 ปีแรกของมหาวิทยาลัยของรัฐบาลคือ ระดับประกาศนียบัตรเท่านั้น ต่อมาในวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2514 คณะรัฐมนตรีได้ลงมติรับหลักการให้วิทยาลัยเอกชนดำเนินการสอนเกิน 3 ปี ได้ถึงขั้นปริญา ซึ่งถือว่าได้เปิดกว้างให้เอกชนสามารถดำเนินการสอนด้วยหลักสูตรปริญาตรี 4 ปี ได้

ในวันที่ 25 เมษายน 2515 คณะกรรมการวิทยาลัยเอกชนได้ลงมติให้ความเห็นชอบในการจัดตั้งวิทยาลัยอัสสัมชัญบริหารธุรกิจ และในปลายปี พ.ศ. 2515 ได้มีการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ โดยรัฐบาลมีนโยบายที่จะปรับปรุงระเบียบบริหารราชการของประเทศให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงได้ทำการจัดตั้ง “ทบวงมหาวิทยาลัย” สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี เพื่อควบคุมและส่งเสริมการศึกษา ระดับอุดมศึกษาของรัฐและได้ยกฐานะของกองโรงเรียนราษฎร์ กระทรวงศึกษาธิการ เป็นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน โดยมีหน้าที่ควบคุมและส่งเสริมการศึกษาเอกชนทั้งระดับต่ำกว่าอุดมศึกษาและระดับอุดมศึกษา

ในปี พ.ศ. 2516 ได้มีวิทยาลัยเอกชนที่ได้รับอนุญาตให้จัดตั้งเพิ่มขึ้น คือ วิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ เมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2516 และวิทยาลัยเทคนิคสยาม เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2516

ในปี พ.ศ. 2517 ได้จัดตั้งวิทยาลัยพายัพ ขึ้นที่จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อวันที่ 21 มีนาคม 2517

ในปี พ.ศ. 2519 ได้จัดตั้งวิทยาลัยแสงธรรม ขึ้นเมื่อวันที่ 19 เมษายน 2519

ในปี พ.ศ. 2520 ได้จัดตั้งวิทยาลัยคณาวัสต์ ขึ้นเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2520

ต่อมาในปี 2522 ได้มีการยกเลิกพระราชบัญญัติวิทยาลัยเอกชน พ.ศ. 2512 และได้ทำการตราพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2522 ขึ้นใช้แทนเมื่อวันที่ 22 เมษายน 2522 เพื่อเปิดโอกาสให้เอกชนได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น ซึ่งมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้ (ราชกิจจานุเบกษา. 2522 : 1-39)

1. สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีวัตถุประสงค์ในการให้การศึกษา ส่งเสริมวิทยาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ

2. สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมี 3 ประเภท คือ มหาวิทยาลัย สถาบันและวิทยาลัย มีฐานะเป็นนิติบุคคล การจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องได้รับอนุญาตจากรัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัย โดยคำแนะนำของคณะกรรมการสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในการนี้ผู้รับใบอนุญาตจะต้องเป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์ในที่ดินซึ่งใช้เป็นที่จัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และต้องโอนสิทธิ์ในที่ดินให้แก่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้นภายใน 1 เดือน นับแต่วันที่ได้รับอนุญาตให้จัดตั้ง

ที่ดินที่ใช้ในการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่จะเปิดสอนในสาขาวิชาที่ไม่ต้องมีห้องทดลอง ห้องปฏิบัติการ หรือโรงฝึกงาน ต้องมีเนื้อที่ไม่น้อยกว่า 6 ไร่ สาขาวิชาที่ต้องมีห้องทดลอง ห้องปฏิบัติการ หรือโรงฝึกงาน ต้องมีเนื้อที่ไม่น้อยกว่า 8 ไร่ สาขาวิชาเกษตรกรรมที่ต้องมีที่ดินสำหรับฝึกงานต้องมีเนื้อที่ไม่น้อยกว่า 158 ไร่

3. คณะกรรมการสถาบันอุดมศึกษาเอกชนประกอบด้วยปลัดทบวงมหาวิทยาลัยเป็นประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และบุคคลซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งอีกไม่น้อยกว่าเจ็ดคน แต่ไม่เกินสิบสองคนเป็นกรรมการ และให้อยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี

4. คณะกรรมการสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีหน้าที่พิจารณาหลักสูตรให้ความเห็นชอบในการพิจารณามาตรฐานการศึกษา แต่งตั้งผู้สอนและผู้บริหารสถาบัน และพิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการเสนอให้ปริญญาติดต่อกับของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

5. การดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีสภาสถาบันทำหน้าที่วางนโยบายและควบคุมดูแลกิจการทั่วไป รวมถึงการปรับปรุงหลักสูตรการสอน แต่งตั้งและถอดถอนผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยความเห็นของคณะกรรมการสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

6. ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีหน้าที่ปกครองบังคับบัญชาและรับผิดชอบการบริหารงานของสถาบันให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย ระเบียบ ข้อกำหนดและข้อบังคับของสถาบัน

7. คณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีตำแหน่งทางวิชาการดังต่อไปนี้

- ก. ศาสตราจารย์ ซึ่งอาจเป็นศาสตราจารย์ประจำหรือศาสตราจารย์พิเศษ
- ข. รองศาสตราจารย์
- ค. ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- ง. อาจารย์ ซึ่งอาจเป็นอาจารย์ประจำหรืออาจารย์พิเศษ

8. ปริญญาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีสามชั้น คือ ดุษฎีบัณฑิต มหาบัณฑิตและบัณฑิต สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะทำการสอนเพื่อให้ปริญญาชั้นใดในสาขาวิชาใดได้ เมื่อรัฐมนตรีโดยคำแนะนำของคณะกรรมการสถาบันได้รับรองวิทยฐานะสถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้นแล้ว



สถาบันอุดมศึกษาเอกชนใดประสงค์จะขอไปรับรองวิทยฐานะเพื่อจะทำการสอนเพื่อให้ปริญญาในสาขาวิชาหนึ่ง ๆ จะต้องจัดให้มีอาจารย์ซึ่งมีคุณวุฒิปริญญาโทในสาขาวิชานั้น ๆ เป็นอย่างน้อยเป็นหัวหน้าสาขาวิชา และอัตราส่วนคณาจารย์ประจำสาขาวิชาต่อนักศึกษาไม่น้อยกว่า 1 : 20

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะให้ประกาศนียบัตร อนุปริญญา ปริญญาหรือประกาศนียบัตรบัณฑิต ในสาขาวิชาที่มีการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้เมื่อรัฐมนตรีโดยคำแนะนำของคณะกรรมการสถาบันได้รับรองมาตรฐานการศึกษาในสาขาวิชาที่มีการสอนนั้น

หลังจากประกาศใช้พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2522 แล้วมีการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเพิ่มขึ้นอีกหลายแห่ง ดังนี้ (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2544 ก : 1-2)

พ.ศ. 2524 จัดตั้งวิทยาลัยหัวเฉียว

พ.ศ. 2526 จัดตั้งวิทยาลัยคริสเตียน

พ.ศ. 2527 จัดตั้งวิทยาลัยวงศ์สวัสดิกุล และวิทยาลัยศรีโสภณ

พ.ศ. 2528 จัดตั้งวิทยาลัยสยามบัณฑิต วิทยาลัยรังสิต และวิทยาลัยพยาบาลเซนต์หลุยส์

พ.ศ. 2529 จัดตั้งวิทยาลัยภาคกลาง วิทยาลัยบัณฑิตพิษณุโลก และวิทยาลัยมิชชั่น

พ.ศ. 2530 จัดตั้งวิทยาลัยเกษมบัณฑิต และวิทยาลัยบัณฑิตสกลนคร

พ.ศ. 2531 จัดตั้งวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

พ.ศ. 2532 จัดตั้งวิทยาลัยเซนต์จอห์น

พ.ศ. 2533 จัดตั้งวิทยาลัยมหานคร

พ.ศ. 2536 จัดตั้งวิทยาลัยรัชภาควัย และวิทยาลัยเทคโนโลยีราชธานี

พ.ศ. 2537 จัดตั้งวิทยาลัยทองสุข

พ.ศ. 2538 จัดตั้งวิทยาลัยนานาชาติแสดมฟอร์ด

พ.ศ. 2539 จัดตั้งมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย และวิทยาลัยดุสิตธานี

พ.ศ. 2540 จัดตั้งมหาวิทยาลัยนิวัฒนา มหาวิทยาลัยเว็บสเตอร์(ประเทศไทย) วิทยาลัยรัตนบัณฑิต วิทยาลัยลุ่มน้ำปิง มหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งเอเชีย และวิทยาลัยเมืองหาดใหญ่

พ.ศ. 2541 จัดตั้งวิทยาลัยเทคโนโลยีชนบุรี มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา วิทยาลัยเทคโนโลยีราชธานีอุดรธานี วิทยาลัยสันตพล และวิทยาลัยอิสลามยะลา

พ.ศ. 2542 จัดตั้งวิทยาลัยเซาธ์อีสตบางกอก วิทยาลัยปทุมธานี วิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่ วิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย วิทยาลัยโปลีเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยาลัยดาปี วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้ และมหาวิทยาลัยชินวัตร

พ.ศ. 2543 จัดตั้งวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

พ.ศ. 2544 จัดตั้งวิทยาลัยเซนต์เทเรซา-อินดี

พ.ศ. 2545 จัดตั้งวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี วิทยาลัยบัณฑิตบริหารธุรกิจ

## ผลงานทางวิชาการ

ปัจจุบันผลงานทางวิชาการได้รับการสนับสนุนให้มีการผลิตกันมากขึ้น อันเป็นผลมาจากความเจริญทางด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและความก้าวหน้าของวิทยาการด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสังคมในปัจจุบัน หน่วยงานต่าง ๆ จึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการสร้างผลงานทางวิชาการจึงได้หาทางสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการแข่งขันกันในการผลิตผลงานทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ โดยการนำเอากฎระเบียบเพื่อการส่งเสริมมาใช้ในการบริหารงานบุคคลในองค์การด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ทั้งนี้ก็เพื่อกระตุ้นให้มีการผลิตผลงานทางวิชาการกันมากขึ้น ส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์การตลอดจนประเทศชาติโดยรวม (เชาว์ โรจนแสง, 2535 : 26)

### ความหมายของผลงานทางวิชาการ

มีผู้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการไว้ต่าง ๆ ดังนี้

บ้างจะ กุลพงษ์ (2543 : 16) ให้ความหมายของผลงานทางวิชาการว่าหมายถึง สื่อทางวิชาการทุกประเภทที่สามารถถ่ายทอดสาระความรู้และประสบการณ์ในศาสตร์ต่าง ๆ ให้แพร่หลายออกไปได้ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของสื่อสิ่งพิมพ์ ได้แก่ ตำราเรียน ผลงานวิจัย หนังสือวิชาการ คู่มือการปฏิบัติการ หนังสืออ่านประกอบ เอกสารคำสอน เอกสารประกอบการสอน งานแปล บทความทางวิชาการ และรายงาน เป็นต้น ซึ่งถือเป็นผลงานทางวิชาการที่นิยมใช้กันมากที่สุดและสื่อที่อยู่ในรูปแบบอื่น เช่น วีดีโอ เทปบันทึกเสียง บทเรียนคอมพิวเตอร์ (CAI) รายการโทรทัศน์ รายการวิทยุ หุ่นจำลอง ภาพถ่าย ภาพวาด ปฏิมากรรมและสถาปัตยกรรม เป็นต้น ส่วนชุดิมา สัจจามันท์ (2542 : 1) มีความเห็นว่าผลงานทางวิชาการหมายถึง เอกสารทางวิชาการที่เขียนจากความรู้และประสบการณ์ การศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธี เช่น การศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร การสำรวจ การสังเกต การทดลอง เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ใหม่ ความรู้เฉพาะหรือข้อเท็จจริงที่เชื่อถือได้แล้วนำมาประมวล วิเคราะห์ รวบรวมและเรียบเรียงข้อมูลโดยมีหลักฐานและการอ้างอิงประกอบเพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า อ้างอิง ผลงานทางวิชาการเป็นส่วนสำคัญที่แสดงความรู้ ความชำนาญการ ความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคล

สำหรับบุญเรือง สมประจบ (2542 : 7) ได้ให้ความหมายของผลงานทางวิชาการว่าหมายถึง ผลงานในลักษณะต่าง ๆ ที่มีผู้จัดทำขึ้นจากการศึกษา ค้นคว้า รวบรวม เรียบเรียง วิเคราะห์ สังเคราะห์หรือประดิษฐ์ขึ้นเป็นความรู้ เทคนิคและนวัตกรรมใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับเทพฤทธิ์ ศรีปัญญา (2537 : 40-41) ที่มีความเห็นว่าผลงานทางวิชาการหมายถึง เอกสารหรือหลักฐานต่าง ๆ ที่สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้า คิดค้น รวบรวม เรียบเรียง วิเคราะห์ สังเคราะห์ขึ้นเป็นองค์ความรู้ใหม่ ทำให้วิทยาการด้านนั้น ๆ เจริญก้าวหน้าและสามารถนำไปพัฒนางานหรือการเรียนการสอน ตลอดจนพัฒนาการศึกษาของประเทศให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งผลงานทางวิชาการอาจเป็นเอกสาร สิ่งพิมพ์ อุปกรณ์หรือสื่อการเรียนการสอนหรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ๆ ก็ได้ และยัง

สอดคล้องกับ วิเชียร ประยูรชาติ (2536 : 11) ที่กล่าวว่าผลงานทางวิชาการหมายถึง เอกสารหรือหลักฐานใด ๆ ที่สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้า คิดค้น รวบรวม เรียบเรียง วิเคราะห์หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงถึงความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญของผู้จัดทำ

นอกจากนี้ชวนพิศ สุขันสนีย์ (2537 : 7) ได้ให้ความหมายของผลงานทางวิชาการหมายถึง ผลงานซึ่งเกิดจากการศึกษาค้นคว้าวิจัยอย่างมีระบบในแขนงวิชาใดวิชาหนึ่งอย่างกว้างขวางหรือเฉพาะเจาะจงในแง่ใดแง่หนึ่ง มีหลักฐานอ้างอิงที่เชื่อถือได้และมีความประณีตในการเขียน จัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า อ้างอิง โดยจัดทำในรูปหนังสือ ตำรา เอกสารประกอบการเรียน เอกสารทางวิชาการ บทความวิชาการ คู่มือปฏิบัติงาน ผลงานวิจัย ผลงานประดิษฐ์และผลงานอื่น ๆ ที่เทียบเท่าผลงานนี้ ส่วนศักกรินทร์ สุวรรณโรจน์ (2536 : 6) กล่าวว่าผลงานทางวิชาการหมายถึง ผลงานต่าง ๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้น อาจเป็นลักษณะของเอกสารหรือสิ่งประดิษฐ์รวมทั้งงานที่เกี่ยวข้องกับศิลปะทั้งหลาย ทำนองเดียวกับเชาว์ โรจนแสง (2535 : 26) ที่เห็นว่าผลงานทางวิชาการหมายถึง สื่อทุกประเภททางวิชาการที่ใช้ถ่ายทอดเนื้อหาสาระและประสบการณ์ของศาสตร์ด้านต่าง ๆ ไปยังนักศึกษาหรือผู้ที่สนใจ ซึ่งผลงานทางวิชาการนั้นประกอบด้วย สื่อสิ่งพิมพ์ เทปเสียง ภาพทัศน บทเรียนคอมพิวเตอร์ รายการวิทยุ รายการโทรทัศน์และอื่น ๆ

ดังนั้นผลงานทางวิชาการจึงหมายถึง ผลงานที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า รวบรวม เรียบเรียง วิเคราะห์จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียนหรือผู้ที่มีความสนใจในศาสตร์แขนงต่าง ๆ ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของสื่อประเภทต่าง ๆ ตามความเหมาะสมของการใช้งาน

### ความสำคัญของผลงานทางวิชาการ

ปัญญา กุลพงษ์ (2543 : 17) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผลงานทางวิชาการ ดังนี้

1. ความสำคัญต่อตัวผู้ผลิตผลงาน นอกจากจะมีความรู้และประสบการณ์สูงขึ้นแล้วยังสามารถถ่ายทอดความรู้เหล่านี้ให้แก่นักศึกษาและได้รับความนับถือจากนักวิชาการ มีโอกาสได้รับการพิจารณาปรับขึ้นและตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้น ทำให้มีกำลังใจศึกษาและผลิตผลงานทางวิชาการที่ลึกซึ้งเป็นประโยชน์ยิ่งขึ้น นอกเหนือจากผลประโยชน์ทางทรัพย์สินและลิขสิทธิ์

2. ความสำคัญต่อตัวผู้อ่านและผู้ใช้ประโยชน์ นอกจากจะทำให้ผู้อ่านได้รับความรู้แล้วยังอาจจะช่วยหนุนแรงให้นักวิชาการอื่นนำไปใช้เป็นพื้นฐานเพื่อศึกษาเพิ่มเติมได้ทันทีหรือช่วยจุดประกายความคิดให้ผู้อ่านมีแนวทางในการวิจัยของตนเอง

3. ความสำคัญต่อองค์กรและสังคม ทั้งในด้านการพัฒนาบุคลากรและองค์กรทำให้ทุกคนมีกำลังใจและแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ศึกษาวิจัยและผลิตผลงานเพิ่มขึ้น สร้างชื่อเสียงและความเชื่อถือให้กับองค์กรและนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสังคม

เช่นเดียวกับเชาว์ โรจนแสง (2535 : 27-28) ที่กล่าวว่า ผลงานทางวิชาการมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาสังคมและการพัฒนาประเทศ ผลงานวิชาการเป็นการสั่งสมความรู้เพื่อการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์เพื่อการอ้างอิงศึกษาค้นคว้าต่อไป หากปราศจากผลงานทางวิชาการเสียแล้ว

ความเจริญของสังคมทั้งในด้านวัตถุ ศิลธรรม และวัฒนธรรมคงจะไม่ดำเนินมาได้ด้วยปัจจุบันนี้  
 ความสำคัญของงานวิชาการอาจจำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ความสำคัญต่อผู้เขียน ผลงานทางวิชาการมีความสำคัญต่อผู้ผลิตหรือผู้เขียนทั้งทางตรง  
 และทางอ้อมผู้ผลิตเป็นเจ้าของผลงานนั้นและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ส่วนตนได้ โดยเฉพาะใช้เพื่อ  
 การประเมินเพื่อปรับตำแหน่งทางวิชาการเลื่อนระดับและเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานบริหาร  
 การสร้างผลงานทางวิชาการด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้จึงมีความสำคัญต่อผู้สร้างหรือผู้ผลิตผลงาน  
 วิชาการโดยตรง แม้จะเกิดจากแรงจูงใจในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งก็ตาม นอกจากความสำคัญ  
 ที่มีต่อผู้เขียนโดยตรงดังกล่าวแล้วยังมีความสำคัญโดยทางอ้อมหรือจะเรียกว่าเป็นความสำคัญที่  
 รองลงมา ก็คือเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ผลิตหรือผู้เขียนงานวิชาการได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มพูนความรู้ให้  
 กว้างไกลและแตกฉาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เกิดจากพื้นฐานของข้อมูลที่ค้นพบ ซึ่งเป็นการ  
 เพิ่มพูนความรู้โดยไม่มีการหยุดนิ่ง สามารถสร้างผลงานที่ตนเองภาคภูมิใจที่ได้มีโอกาสริเริ่ม  
 แนวทางการค้นคว้า ถ่ายทอดเผยแพร่ความรู้และประสบการณ์ให้กับผู้อื่นและชนรุ่นหลังต่อไป

นอกจากความสำคัญที่มีต่อผู้ผลิตงานวิชาการดังที่ได้กล่าวมาแล้วแล้วยังมีความสำคัญต่อผู้ผลิต  
 ในด้านเศรษฐกิจอีกด้วยคือ ผลงานดังกล่าวเป็นทรัพย์สินของผู้ผลิตที่สามารถนำรายได้มาสู่ผู้ผลิตอีก  
 ทางหนึ่ง แม้จะด้วยความจงใจหรือไม่ก็ตาม อีกทั้งผลงานวิชาการอาจนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ไม่ใช่เป็นตัว  
 เงิน คือนำชื่อเสียงมาสู่ผู้เขียนในวงการทางวิชาการจนเป็นที่ยอมรับของหมู่นักวิชาการและสังคมโดย  
 ทั่วไปอีกด้วย อีกทั้งผลสะท้อนจากการวิพากษ์วิจารณ์ผลงานยังช่วยให้ผู้เขียนได้เกิดการพัฒนาดตนเอง  
 มากยิ่งขึ้นไปทุกที

2. ความสำคัญต่อผู้อ่านและผู้ใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษา ค้นคว้าอ้างอิง ผลงานวิชาการมี  
 ความสำคัญต่อผู้อ่านและผู้ค้นคว้าอ้างอิงเป็นอย่างมาก คือทำให้ผู้อ่านได้อ่านผลงานวิชาการที่ตน  
 ต้องการจะอ่าน ผู้ใช้ประโยชน์สามารถนำไปค้นคว้าเพื่อการใช้ปฏิบัติและค้นคว้าอ้างอิงได้โดยไม่ต้อง  
 เริ่มต้นที่ศูนย์ ซึ่งเปรียบเสมือนเครื่องทุ่นแรงในการค้นคว้า และนอกจากนั้นผลงานวิชาการยังม  
 ความสำคัญต่อผู้อ่านในการเสนอแนวคิดและทฤษฎีใหม่ ๆ ให้ผู้อ่านได้ค้นคว้าได้สานต่อและพิสูจน์ต่อ  
 ไปยิ่งไปกว่านั้นยังเป็นเชื้อที่จะจุดให้เกิดแนวความคิดสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นแนวความคิดแปลกใหม่  
 อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในสิ่งแปลกใหม่ที่ไม่คาดคิดมาก่อนได้

3. ความสำคัญต่อองค์กร สังคม และประเทศชาติ การผลิตผลงานวิชาการนำมาซึ่ง  
 ความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ในอันที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กร สังคม และประเทศชาติ  
 องค์กรต่าง ๆ จึงได้พยายามที่จะส่งเสริมผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้า และให้เกิดความคิด  
 สร้างสรรค์ในองค์กร ทำให้องค์กรสามารถดำเนินการไปในแนวทางที่ถูกต้อง สามารถใช้ทรัพยากร  
 ขององค์กรและของประเทศชาติที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและยิ่งไปกว่านั้นการสร้างผลงาน  
 วิชาการยังมีความสำคัญต่อหน่วยงานและองค์กรในด้านชื่อเสียงและความเชื่อถือในองค์กรอีกด้วย  
 คือทำให้องค์กรดำเนินการอย่างมีหลักเกณฑ์และเป็นหน่วยงานที่ทันสมัย อีกทั้งผลงานวิชาการที่  
 ผลิตโดยบุคลากรขององค์กรยังสามารถเผยแพร่ให้เป็นแบบอย่างที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและ  
 ประเทศชาติโดยส่วนรวมอีกด้วย ฉะนั้นหน่วยงานต่าง ๆ จึงพยายามส่งเสริมโดยหาวิธีจูงใจบุคลากร

ของหน่วยงานให้แข่งขันกันสร้างผลงานวิชาการด้วยการนำผลงานวิชาการมาใช้ประกอบในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และในแต่ละปีหน่วยงานต่าง ๆ จะจัดสรรงบประมาณเพื่อการสนับสนุนให้มีการสร้างผลงานวิชาการกันทุกปี

ในทำนองเดียวกันปรีชา ทิชนพงศ์ (2535 : 4-5) กล่าวถึงความสำคัญของผลงานทางวิชาการพอสรุปได้ดังนี้

#### 1. คุณค่าต่อตนเอง

1.1 เป็นเครื่องมือทดสอบความสามารถของมนุษย์โดยแท้ เนื่องจากจะต้องใช้ความรู้ ความคิดและความอดสาหะอย่างยิ่งยวดจึงจะสำเร็จ

1.2 เป็นกระบวนการพัฒนาความรู้จากการค้นคว้า รวบรวม วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่จะเขียนนั้น ๆ อย่างกว้างขวางและทะลุปรุโปร่ง

1.3 เป็นอนุสาวรีย์วิชาการ เพราะผลงานดังกล่าวจะปรากฏหลักฐานให้ลูกหลานได้ชื่นชมต่อไปในอนาคต

1.4 เป็นอาชีพเพิ่มพูนรายได้ให้แก่ตนเองและครอบครัว

1.5 เป็นเครื่องมือส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพ โดยการได้รับการเลื่อนยศเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

#### 2. คุณค่าต่อส่วนรวม

2.1 ช่วยให้มีเอกสารวิชาการที่เป็นภาษาไทยเพิ่มขึ้น

2.2 ช่วยพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้ก้าวหน้า

2.3 ช่วยให้ประเทศชาติพัฒนา

สำหรับเด่นศิริ สีนสืบผล (2540 : 24) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเขียนผลงานทางวิชาการดังนี้

1. เพื่อฝึกให้ตนเองสามารถศึกษาได้ด้วยตนเอง โดยมีโอกาสได้เห็นแนวทางหลาย ๆ ด้านในการศึกษาวิชาหนึ่ง ๆ

2. เพื่อฝึกให้ตนเองได้ศึกษาอย่างกว้างขวางและลึกซึ้ง จะได้เกิดความรู้ ความคิด ความสามารถที่จะนำไปถ่ายทอดให้แก่ผู้เรียน ยิ่งกว่าที่จะได้ศึกษาจากตำราเล่มเดียวหรือแบบเรียนเพียงเล่มเดียว

3. เพื่อฝึกตนเองให้มีนิสัยและความสามารถในการศึกษา ค้นคว้าและเรียบเรียงความรู้ลำดับความคิดอย่างมีระบบและเป็นระเบียบ

4. เพื่อฝึกตนเองในการจัดทำเอกสารประกอบการสอนได้ด้วยตนเองและใช้เป็นสื่อในการเผยแพร่ความรู้ความคิดให้กว้างขวางออกไป

5. เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนทั้งด้านเนื้อหาสาระและกระบวนการเรียนรู้

6. เพื่อรวบรวมผลงานการค้นคว้าและผลการแก้ปัญหาในการเรียนการสอน ซึ่งเป็นผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานและอัตราเงินเดือนให้สูงขึ้น

### ประเภทของผลงานทางวิชาการ

สำนักกิจการสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทบวงมหาวิทยาลัย (2545 : 37-38) ได้แบ่งประเภทของผลงานทางวิชาการออกเป็น 8 ประเภท ดังนี้

1. เอกสารประกอบการสอน หมายถึง เอกสารหรือสื่ออื่น ๆ ที่ใช้ประกอบการสอนวิชาใดวิชาหนึ่งตามหลักสูตรของมหาวิทยาลัย ที่สะท้อนให้เห็นเนื้อหาวิชาและวิธีการสอนอย่างเป็นระบบ
2. เอกสารคำสอน หมายถึง เอกสารคำบรรยายหรือสื่ออื่น ๆ ที่ใช้สอนวิชาใดวิชาหนึ่งตามหลักสูตรของมหาวิทยาลัย ที่สะท้อนให้เห็นเนื้อหาวิชาและวิธีการสอนอย่างเป็นระบบ และมีความสมบูรณ์กว่าเอกสารประกอบการสอน
3. บทความทางวิชาการ หมายถึง งานเขียนซึ่งมีการกำหนดประเด็นที่ชัดเจน มีการวิเคราะห์ประเด็นดังกล่าวตามหลักวิชาการ และมีการสรุปประเด็น อาจเป็นการนำความรู้จากแหล่งต่าง ๆ มาสังเคราะห์ โดยที่ผู้เขียนสามารถให้ทัศนะทางวิชาการของตนได้อย่างชัดเจน
4. ตำรา หมายถึง เอกสารทางวิชาการที่เรียบเรียงอย่างเป็นระบบ อาจเขียนเพื่อตอบสนองเนื้อหาทั้งหมดของรายวิชาหรือส่วนหนึ่งของวิชาหรือหลักสูตรก็ได้ โดยมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้ที่เกี่ยวข้องและสะท้อนให้เห็นความสามารถในการถ่ายทอดวิชาในระดับอุดมศึกษา ในบางกรณีผู้เขียนอาจเสนอตำราในรูปของสื่ออื่น ๆ เช่น ซีดีรอม หรืออาจใช้ทั้งเอกสารและสื่ออื่น ๆ ประกอบกันตามความเหมาะสม
5. หนังสือ หมายถึง เอกสารทางวิชาการที่เขียนขึ้นเพื่อเผยแพร่ความรู้ไปสู่วงวิชาการและ/หรือผู้อ่านทั่วไป โดยไม่จำเป็นต้องเป็นไปตามข้อกำหนดของหลักสูตร หรือต้องนำมาประกอบการเรียนการสอนในวิชาใดวิชาหนึ่ง ทั้งนี้จะต้องเป็นเอกสารที่เรียบเรียงขึ้นอย่างมีเอกภาพมีรากฐานทางวิชาการที่มั่นคงและให้ทัศนะของผู้เขียนที่สร้างเสริมปัญญาความคิดและสร้างความแข็งแกร่งทางวิชาการให้แก่สาขาวิชานั้น ๆ และ/หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง ในบางกรณีผู้เขียนอาจเสนอหนังสือมาในรูปของสื่ออื่น ๆ เช่น ซีดีรอมหรืออาจใช้ทั้งเอกสารหรือสื่อประเภทอื่น ๆ ประกอบกันตามความเหมาะสม
6. งานวิจัย หมายถึง งานค้นคว้าอย่างมีระบบและมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล หลักการหรือข้อสรุปรวม ที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาการหรือเอื้อต่อการนำวิชาการนั้นไปประยุกต์ มีลักษณะเป็นเอกสารที่มีระเบียบวิธีวิจัยที่เหมาะสมกับธรรมชาติของวิชา
7. ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น หมายถึง ผลงานอย่างอื่นที่มีใช้เอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน หนังสือ บทความทางวิชาการ ตำราหรืองานวิจัย โดยปกติหมายถึง สิ่งประดิษฐ์หรืองานสร้างสรรค์ อาทิ เครื่องทุนแรง ผลงานการสร้างสิ่งมีชีวิตพันธุ์ใหม่ วัคซีน หรือสิ่งก่อสร้าง ผลงานด้านศิลปะ ฯลฯ ผลงานทางวิชาการดังกล่าวอาจบันทึกเป็นภาพยนตร์หรือแถบเสียงก็ได้ โดยผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นนั้นจะต้องประกอบด้วยคำอธิบายที่ชี้ให้เห็นว่างานดังกล่าวทำให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการหรือเสริมสร้างองค์ความรู้หรือให้วิธีการที่จะเป็นประโยชน์ต่อสาขาวิชานั้น สำหรับผลงานที่มุ่งผลเชิงปฏิบัติจะต้องผ่านการพิสูจน์หรือมีหลักฐานรายละเอียดต่าง ๆ ประกอบการแสดงให้เห็นคุณค่าของผลงาน

8. งานแปล หมายถึง เป็นงานแปลจากตัวงานต้นแบบที่เป็นงานวรรณกรรมหรืองานด้านปรัชญา หรือประวัติศาสตร์ หรือวิทยาการสาขาอื่นบางสาขาที่มีความสำคัญและทรงคุณค่าในสาขานั้น ๆ ซึ่งเมื่อได้นำมาแปลแล้วจะเป็นการเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการที่เห็นได้ประจักษ์ชัด เป็นการแปลจากภาษาต่างประเทศเป็นภาษาไทย หรือจากภาษาไทยเป็นภาษาต่างประเทศ หรือแปลจากภาษาต่างประเทศหนึ่งเป็นภาษาต่างประเทศอีกภาษาหนึ่ง

### ลักษณะของผลงานทางวิชาการ

อุทัย บุญประเสริฐ (2543 : 44-49) กล่าวว่า ผลงานทางวิชาการของนักวิชาการหรือของอาจารย์มหาวิทยาลัยนั้น สามารถแบ่งเป็นกลุ่มใหญ่ที่สำคัญได้ 2 กลุ่ม คือ

1. ผลงานในลักษณะที่เป็นผลจากการศึกษา ค้นคว้าและวิจัย ประกอบด้วยผลงานที่ได้มาจากการตีความหรือนำเสนอในรูปแบบใหม่แนวใหม่หรือด้วยกระบวนการค้นคว้าใหม่และผลงานจากการวิจัยโดยตรง ทั้งจากการวิจัยที่เป็นการวิจัยบริสุทธิ์และการวิจัยเชิงประยุกต์

2. ผลงานในลักษณะอื่นที่อาจเป็นสิ่งพิมพ์หรือผลงานในรูปแบบอื่น ๆ เป็นการรวมผลงานที่เป็นงานเขียนหรือการจัดทำรายงานของผลงานในกลุ่มแรกกับงานเขียน งานเอกสาร สิ่งตีพิมพ์ทางวิชาการ ผลการออกแบบ งานประดิษฐ์หรือผลงานวิชาการในลักษณะอื่น ๆ เฉพาะสาขาอีกหลายรูปแบบด้วยกัน

ส่วนสุนันทา ฟาเบร (2542 : 2-3) กล่าวว่า ลักษณะของงานเขียนทางวิชาการควรมีลักษณะดังนี้

1. มีความแปลกใหม่และลึกซึ้ง ให้คิดว่างานเขียนทางวิชาการเป็นงานที่สื่อความคิดความรู้ไปยังผู้อ่านเกิดจากความจริง หลักการ ข้อมูลต่าง ๆ ส่วนหนึ่งบวกกับความคิดเห็น ความรู้สึก ข้อสังเกตของผู้เขียนรวมทั้งมีการให้เหตุผลเพื่อให้ผู้อ่านยอมรับ กระตุ้นให้ผู้อ่านคิดและอยากค้นคว้าศึกษาเรื่องนั้นให้กว้างขวางหรือลึกซึ้งยิ่งขึ้นต่อไป

2. ไม่มีลักษณะแบบสุกเอาเผากิน ผู้เขียนที่อ่านและค้นคว้าไม่เพียงพอานมักจะออกมาในลักษณะสุกเอาเผากิน ทำให้ผู้อ่านไม่สามารถทำความเข้าใจกับเนื้อเรื่องได้อย่างรวดเร็ว

3. นึกถึงผู้อ่าน เช่น ระดับการศึกษา ความสามารถ ประสบการณ์และความสนใจของผู้อ่าน เพื่อจะได้เลือกใช้ภาษาได้เหมาะสมที่จะช่วยให้ผู้อ่านสามารถเข้าใจได้อย่างดี รวดเร็วและง่าย ปราศจากความคลุมเครือ ผู้เขียนควรระบุไว้ในคำนำด้วยว่าเขียนให้คนกลุ่มใดอ่าน ทั้งนี้เพื่อป้องกันข้อสงสัยว่าทำไมปราชญ์ระดับนี้จึงใช้ภาษาแบบนี้หรือมีเนื้อหาเพียงเท่านี้

4. มีเอกสาร ข้อมูลอ้างอิงที่เป็นปัจจุบันและมีการระบบแหล่งอ้างอิงในการเขียนอย่างพอเพียงและถูกต้อง

5. ให้ประโยชน์ สามารถนำความรู้ที่ได้จากการเขียนไปใช้ได้

นอกจากนี้แล้วเชาว์ โรจนแสง (2535 : 28-30) กล่าวว่า ผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพนั้น ควรประกอบด้วยข้อควรพิจารณาดังนี้

1. ความสามารถในการถ่ายทอดเนื้อหาสาระและประสบการณ์ที่มีลักษณะเป็นนามธรรมได้สูง ซึ่งหมายถึงความสามารถในการถ่ายทอดแนวคิด เนื้อหา สาระและประสบการณ์ให้ผู้อ่านเข้าใจได้ สามารถนำไปปฏิบัติได้หรือพิสูจน์ได้โดยไม่มีเนื้อหาสาระและข้อมูลที่ขาดหายไปหรืออธิบายไม่ได้ ซึ่งโดยสรุปก็คือการมีเนื้อหาที่สมบูรณ์และมีขั้นตอนในการเสนอดีทำให้ผู้อ่านเข้าใจได้ง่ายไม่สับสน
2. การสร้างความสนใจของผู้อ่าน หมายถึง เรื่องที่เขียนและสไตล์การเขียนดึงดูดความสนใจของผู้อ่านและเมื่ออ่านไปแล้วสามารถเร้าผู้อ่านให้อยากรู้และอยากติดตาม
3. มีเค้าโครงเรื่องดี คือ มีการลำดับเนื้อหาสาระอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดหัวเรื่องเป็นลำดับขั้นตอนให้สามารถอ่านและติดตามได้ง่าย ซึ่งหมายถึงผู้เขียนจะต้องมีการวางแผนการเขียนเป็นอย่างดีโดยคำนึงถึงความต่อเนื่องของเนื้อหาสาระ
4. สามารถเข้าใจได้ง่าย งานวิชาการที่ดีจะต้องเขียนแล้วให้ผู้อ่านเข้าใจได้ง่าย ซึ่งหมายถึงความสามารถของผู้เขียนในการเสนอเนื้อหาสาระได้ชัดเจน สามารถแปลงนามธรรมให้เป็นรูปธรรมได้ ผู้อ่านอ่านแล้วเข้าใจได้เหมือนกับที่ผู้เขียนต้องการเสนอโดยไม่ต้องตีความอีก การใช้ภาษาเหมาะกับระดับของผู้อ่านกลุ่มเป้าหมาย
5. การเปิดโอกาสให้ผู้อ่านได้แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ผลงานวิชาการที่ดีเป็นผลงานที่ให้ความรู้และประสบการณ์ที่หายากกับผู้อ่านและผู้สนใจให้ได้เรียนรู้ด้วยตนเองจากการอ่านผลงานวิชาการ ซึ่งเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนในการให้โอกาสกับสังคม เช่น วิชาการด้านอาชีพการเจียรไนเพชรพลอย ในอดีตมีความรู้แต่เฉพาะในครอบครัว ผลงานเขียนเกี่ยวกับการเจียรไนเพชรพลอยจึงนับว่าเป็นการเปิดโอกาสให้กับผู้อ่าน ได้แสวงหาความรู้ด้วยตนเองตามที่ตนปรารถนาที่จะรู้ เพื่อประโยชน์ของผู้อ่านในสังคม
6. การเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อผู้อ่าน ผู้อ่านแต่ละคนจะมีประสบการณ์หรือพื้นเพเดิมอยู่แล้ว การได้อ่าน ได้เห็น ได้ฟังผลงานวิชาการที่น่าสนใจใหม่ ๆ จะเสริมความคิดเดิมให้เกิดเป็นความคิดสร้างสรรค์ได้เป็นอย่างดี และในบางครั้งการเสนอเนื้อหาสาระที่เป็นแนวความคิดใหม่ ๆ จะเป็นชนวนจุดให้ผู้อ่านเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในสิ่งแปลกใหม่
7. การใช้ภาษาดี หมายถึง การใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายถูกต้อง และเป็นภาษาที่เป็นภาษาวิชาการคือมีความเป็นทางการ และเป็นที่ยอมรับว่าเป็นภาษาที่ถูกต้อง แต่ไม่เป็นภาษาที่ผู้อ่านอ่านแล้วต้องเปิดพจนานุกรมเพื่อหาคำแปลไทยเป็นไทย การยอมรับและความเข้าใจง่ายเราจะเน้นที่ผู้อ่านกลุ่มเป้าหมายเป็นสำคัญ เช่น ผลงานวิชาการทางการแพทย์ที่ดี แพทย์อ่านแล้วจะต้องเข้าใจเพราะคำภาษาที่ใช้จะเป็นภาษาที่ผู้ที่อยู่ในวงการแพทย์ยอมรับและเข้าใจได้ดี ภาษาที่ใช้กับงานวิชาการจะต้องเป็นภาษาที่เป็นปัจจุบัน สุกภาพ คำบางคำอาจเป็นคำที่มาจากภาษาอังกฤษควรเป็นคำที่แปลมาแล้วเข้าใจได้ง่าย



8. ความถูกต้องของเนื้อหาสาระที่น่าเสนอ ผลงานวิชาการที่ดีจะต้องมีเนื้อหาสาระและข้อมูลที่ถูกต้อง มีเหตุผลสนับสนุนที่เชื่อถือได้ เช่น การแสดงตัวเลข และแหล่งที่มาของข้อมูล ต้องมีความแม่นยำและชัดเจน

9. มีแหล่งอ้างอิงและที่มาอย่างชัดเจน ผลงานทางวิชาการจะต้องเป็นความจริง มีความชัดเจนในข้อมูลไม่ว่าจะเป็นข้อมูลปฐมภูมิหรือทุติยภูมิก็ตาม จะต้องมีการแสดงแหล่งที่มาอย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้อ่านสามารถค้นคว้าเพิ่มเติมได้ และที่สำคัญคือเป็นการหลีกเลี่ยงการละเมิดสิทธิของผู้เขียนรายอื่นที่เป็นเจ้าของลิขสิทธิ์ในข้อมูลนั้น ๆ

10. มีรูปแบบการเขียนและการพิมพ์ที่เหมาะสมกับการเป็นผลงานทางวิชาการ ผลงานทางวิชาการที่ดีจะต้องมีรูปแบบการเขียนที่ชวนอ่าน น่าสนใจ เพราะตำราวิชาการโดยทั่วไปมักจะเป็นเรื่องหนักไม่ชวนอ่าน ผู้เขียนควรวางรูปแบบของการเขียนโดยการจัดหัวข้อที่ต่อเนื่องกันดี มีเทคนิคการเขียนที่ดึงดูดความสนใจของผู้อ่าน เช่น การยกตัวอย่าง การเปรียบเทียบ การมีรูปภาพตารางผังประกอบ ส่วนวนภาษาและอื่น ๆ ที่น่าสนใจ และนอกจากนี้รูปแบบการพิมพ์ผลงานวิชาการก็เป็นส่วนหนึ่งที่ควรได้นำมาพิจารณา คือ บางครั้งผลงานวิชาการจะน่าอ่านน่าสนใจหรือไม่อยู่ที่รูปแบบการพิมพ์ด้วยเช่นกัน เช่น รูปเล่มกะทัดรัด สีส้มิกอ่านแล้วสบายตา ขนาดตัวอักษรน่าอ่านเหมาะกับสายตา การแสดงจุดเน้นและอื่น ๆ ที่สร้างบรรยากาศให้กับผู้อ่านมีความต้องการที่จะอ่าน

#### ลักษณะผลงานทางวิชาการจำแนกตามคุณภาพ

สำนักกิจการสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทบวงมหาวิทยาลัย (2545 : 39-43) ได้กำหนดลักษณะของผลงานทางวิชาการโดยจำแนกตามคุณภาพ ดังนี้

##### 1. ตำรา

1.1 ระดับดี เป็นตำราที่มีเนื้อหาสาระทางวิชาการถูกต้องสมบูรณ์และทันสมัย มีแนวคิดและการนำเสนอที่ชัดเจนเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา

1.2 ระดับดีมาก ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดี โดยมีข้อกำหนดด้านคุณภาพเพิ่มเติม ดังนี้

1.2.1 มีการสังเคราะห์และเสนอความรู้หรือวิธีการที่ทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการและเป็นประโยชน์ต่อวงวิชาการ

1.2.2 มีการสอดแทรกความคิดริเริ่มและประสบการณ์หรือผลงานวิจัยที่เป็นการแสดงให้เห็นถึงความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน

1.2.3 สามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้

1.3 ระดับดีเด่น ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมาก โดยมีข้อกำหนดด้านคุณภาพเพิ่มเติม ดังนี้

1.3.1 มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกทางวิชาการในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

1.3.2 มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าต่อเนื่อง

1.3.3 เป็นที่น่าเชื่อถือและยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องในระดับชาติ และ/หรือระดับนานาชาติ

## 2. หนังสือ

2.1 ระดับดี เป็นหนังสือที่มีเนื้อหาสาระทางวิชาการถูกต้องสมบูรณ์และทันสมัย มีแนวคิดและการนำเสนอที่ชัดเจนเป็นประโยชน์ต่อวงวิชาการ

2.2 ระดับดีมาก ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดี โดยมีข้อกำหนดด้านคุณภาพเพิ่มเติม ดังนี้

2.2.1 มีการสังเคราะห์และเสนอความรู้หรือวิธีการที่ทันสมัย ความก้าวหน้าทางวิชาการและเป็นประโยชน์ต่อวงวิชาการ

2.2.2 มีการสอดแทรกความคิดริเริ่มและประสบการณ์หรือผลงานวิจัย ที่เป็นการแสดงให้เห็นถึงความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อวงวิชาการ

2.2.3 สามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้

2.3 ระดับดีเด่น ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมาก โดยมีข้อกำหนดด้านคุณภาพเพิ่มเติม ดังนี้

2.3.1 มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกทางวิชาการในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

2.3.2 มีการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าต่อเนื่อง

2.3.3 เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องในระดับชาติและ/หรือระดับนานาชาติ

## 3. งานวิจัย

3.1 ระดับดี เป็นงานวิจัยที่มีความถูกต้องเหมาะสมทั้งในระเบียบวิธีวิจัย การวิเคราะห์ผลและการนำเสนอผล ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าทางวิชาการหรือนำไปประยุกต์ได้ ทั้งนี้ต้องได้รับการตีพิมพ์และเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

3.2 ระดับดีมาก ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดี โดยมีข้อกำหนดด้านคุณภาพเพิ่มเติม ดังนี้

3.2.1 เป็นผลงานที่แสดงถึงความรู้ใหม่ที่ลึกซึ้งกว่างานเดิมที่เคยมีผู้ศึกษาแล้ว

3.2.2 เป็นประโยชน์ด้านวิชาการอย่างกว้างขวางหรือสามารถนำไปประยุกต์ได้อย่างแพร่หลาย

3.3 ระดับดีเด่น ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมาก โดยมีข้อกำหนดด้านคุณภาพเพิ่มเติม ดังนี้

3.3.1 เป็นงานบุกเบิกที่มีคุณค่ายิ่งทำให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการในระดับสูง

3.3.2 เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องในระดับชาติและ/หรือระดับนานาชาติ

## 4. งานแปล

4.1 ระดับดี เป็นงานแปลที่แสดงให้เห็นถึงความเข้าใจในดวับท แบบแผนทางความคิดและ/หรือวัฒนธรรมต้นกำเนิดและบ่งชี้ความสามารถในการสื่อความหมายได้อย่างดี มีการศึกษาวิเคราะห์และตีความ ทั้งดวับทและบริบทของดวังาน ในลักษณะที่เทียบได้กับงานวิจัย มีการให้อรรถาธิบายเชิงวิชาการในรูปแบบต่าง ๆ อันเหมาะสมทั้งในระดับมหภาคและจุลภาค

4.2 ระดับดีมาก เป็นงานแปลที่แสดงให้เห็นถึงความเข้าใจอันลึกซึ้งในตัวบทแบบแผนทางความคิดและ/หรือวัฒนธรรมต้นกำเนิดและบ่งชี้ถึงความสามารถในการสื่อความหมายในระดับสูงมาก มีการศึกษาวิเคราะห์และตีความทั้งตัวบทและบริบทของตัวงานอย่างละเอียดลึกซึ้ง ในลักษณะที่เทียบได้กับงานวิจัยของผู้สันตติกรรม มีการให้รรถาธิบายเชิงวิชาการในรูปแบบต่าง ๆ อันเหมาะสมทั้งในระดับมหภาคและจุลภาค รวมทั้งให้ข้อสรุปในด้านของวิธีการแปลและทฤษฎีการแปล

4.3 ระดับดีเด่น ใช้หลักเกณฑ์เดียวกับระดับดีมาก โดยมีข้อกำหนดด้านคุณภาพเพิ่มเติม ดังนี้

4.3.1 เป็นงานที่แปลมาจากต้นแบบที่มีความสำคัญในระดับที่ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในทางวิชาการ

4.3.3 เป็นงานแปลที่อยู่ในระดับที่พึงยึดถือเป็นแบบฉบับได้

4.3.4 มีการใช้ข้อสรุปในด้านของวิธีการแปลและทฤษฎีการแปลที่มีลักษณะเป็นการบุกเบิกทางวิชาการ

## 5. ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น

5.1 ระดับดี เป็นผลงานใหม่หรือเป็นการนำสิ่งที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ด้วยวิธีการใหม่ ๆ และผลงานนั้นก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านใดด้านหนึ่ง

5.2 ระดับดีมาก ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดี โดยมีข้อกำหนดด้านคุณภาพเพิ่มเติม ดังนี้

5.2.1 ได้รับการรับรองโดยองค์กรทางวิชาการหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในสาขาที่เสนอหรือได้รับการเผยแพร่ในวงวิชาการอย่างกว้างขวาง

5.2.2 เป็นผลงานสร้างสรรค์ต้องเป็นที่ยอมรับของผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้น ๆ

5.3 ระดับดีเด่น ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมาก และต้องเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปในวงวิชาการและ/หรือวงวิชาชีพทั้งในระดับชาติและ/หรือระดับนานาชาติ

## การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

สำนักกิจการสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทบวงมหาวิทยาลัย (2545 : 44) ได้กำหนดการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการในแต่ละประเภทไว้ดังนี้

1. เอกสารประกอบการสอน ได้รับการตีพิมพ์หรือถ่ายสำเนาเย็บเล่ม
2. เอกสารคำสอน ได้รับการตีพิมพ์หรือถ่ายสำเนาเย็บเล่ม
3. ตำรา ได้รับการพิมพ์เป็นรูปเล่มจากโรงพิมพ์หรือสำนักพิมพ์หรือถ่ายสำเนา เย็บเล่มหรือจัดทำในรูปของสื่ออื่น ๆ ที่เหมาะสม ซึ่งได้นำไปใช้ในการเรียนการสอนและได้รับการเผยแพร่มาแล้ว
4. บทความทางวิชาการ ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการในสาขาวิชาชีพที่เผยแพร่ โดยสม่ำเสมอหรือในหนังสือรวมบทความทางวิชาการ
5. หนังสือ ได้รับการพิมพ์เป็นรูปเล่มจากโรงพิมพ์หรือสำนักพิมพ์ โดยได้รับการเผยแพร่มาแล้ว

## 6. งานวิจัย เผยแพร่ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งต่อไปนี้

6.1 ตีพิมพ์เผยแพร่ในรูปของบทความวิจัยในวารสารทางวิชาการ

6.2 ตีพิมพ์ในหนังสือรวมงานวิจัยระดับนานาชาติ ซึ่งเป็นงานที่ได้รับเชิญให้เขียนและ/หรือมีกองบรรณาธิการตรวจสอบคุณภาพ

6.3 นำเสนอในรูปของเอกสารวิชาการต่อที่ประชุมทางวิชาการ ซึ่งเป็นที่ยอมรับของนักวิชาการในสาขานั้น ๆ โดยมีการนำไปรวมเล่มเผยแพร่ในรูปของหนังสือรวมเอกสารวิชาการจากการประชุมครั้งนั้น (Proceedings)

6.4 กรณีที่งานวิจัยฉบับสมบูรณ์มีความยาวขนาดเล่มหนังสือ จะต้องผ่านการประเมินคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิก่อนนำไปเผยแพร่ยังสถาบันทางวิชาการในสาขาที่เกี่ยวข้อง

## หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

### มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

เพื่อให้เป้าหมายความเป็นเลิศทางวิชาการบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นที่จะต้องมีการในการควบคุมคุณภาพ (Quality Control) ผลงานทางวิชาการในปัจจุบันได้ใช้มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งประกอบด้วยคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งและผลงานทางวิชาการเป็นเครื่องมือในการควบคุมคุณภาพของความเป็นเลิศในทางวิชาการ (ถวัลย์ วรเทพพุฒพงษ์. 2527 : 5) มาตรฐานกำหนดตำแหน่งสามารถแบ่งได้เป็น 4 ระดับ ดังนี้ (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2545 : 2-5)

#### 1. อาจารย์

##### 1.1 หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียน การสอน การศึกษา การอบรม การวิจัยค้นคว้าในสาขาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง การให้คำแนะนำปรึกษาแก่นักศึกษา การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม การทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

##### 1.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

สอนวิชาการหรือวิชาชีพในสาขาวิชาต่าง ๆ ตามแนวคิดมาตรฐานภาระงานในการดำรงตำแหน่งอาจารย์ตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นที่ปรึกษาของนักศึกษาทางด้านวิชาการและกิจกรรมนักศึกษา ค้นคว้าและวิจัยทางวิชาการชั้นสูง ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

##### 1.3 คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

1.3.1 ได้รับปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ในสาขาวิชาที่มีการสอนในระดับอุดมศึกษาของรัฐ/สถาบันอุดมศึกษาเอกชนอื่น หรือ

1.3.2 ได้รับปริญญาโทหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ในสาขาวิชาที่มีการสอนในระดับอุดมศึกษาของรัฐ/สถาบันอุดมศึกษาเอกชนอื่น หรือ

1.3.3 ได้รับปริญญาเอกหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ในสาขาวิชาที่มีการสอนในระดับอุดมศึกษาของรัฐ/สถาบันอุดมศึกษาเอกชนอื่น

## 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์

### 2.1 หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียน การสอน การศึกษา การอบรม การวิจัยค้นคว้าในสาขาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง การให้คำแนะนำปรึกษาแก่นักศึกษา การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม การทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

### 2.2 ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ

สอนวิชาการหรือวิชาชีพชั้นสูงในสาขาวิชาต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย ควบคุมและตรวจสอบการวิจัยค้นคว้าอันเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาของนิสิตนักศึกษา เป็นที่ปรึกษาของนิสิตนักศึกษาทางด้านวิชาการและกิจกรรมนักศึกษา ค้นคว้าและวิจัยทางวิชาการชั้นสูง ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ เกี่ยวข้อง

### 2.3 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

2.3.1 มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอาจารย์ ตามข้อ 1 และได้ดำรงตำแหน่งอาจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่า 9 ปี มีความรู้ความสามารถและความชำนาญในการสอน มีผลงานทางวิชาการโดยได้ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด หรือ

2.3.2 มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอาจารย์ ตามข้อ 2 และได้ดำรงตำแหน่งอาจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี มีความรู้ความสามารถและความชำนาญในการสอน มีผลงานทางวิชาการโดยได้ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด หรือ

2.3.3 มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอาจารย์ ตามข้อ 2 และได้ดำรงตำแหน่งอาจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี มีความรู้ความสามารถและความชำนาญในการสอน มีผลงานทางวิชาการโดยได้ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด

## 3. รองศาสตราจารย์

### 3.1 หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียน การสอน การศึกษา การอบรม การวิจัยค้นคว้าในสาขาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง การให้คำแนะนำปรึกษาแก่นักศึกษา การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม การทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

### 3.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

สอนวิชาการหรือวิชาชีพชั้นสูงในสาขาวิชาต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย ควบคุม และตรวจสอบการวิจัยค้นคว้าอันเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาของนิสิตนักศึกษา เป็นที่ปรึกษาของนิสิต นักศึกษาทางด้านวิชาการและกิจกรรมนักศึกษา ค้นคว้าและวิจัยทางวิชาการชั้นสูง ให้บริการทาง วิชาการแก่สังคมและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

### 3.3 คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

ได้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี มีความรู้ความสามารถ และความชำนาญพิเศษในการเรียนการสอน และมีผลงานทางวิชาการ โดยได้ผ่านการประเมินตาม หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด

## 4. ศาสตราจารย์

### 4.1 หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียน การสอน การศึกษา การอบรม การวิจัยค้นคว้าใน สาขาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง การให้คำแนะนำปรึกษาแก่นักศึกษา การให้บริการทางวิชาการแก่ สังคม การทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

### 4.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

สอนวิชาการหรือวิชาชีพชั้นสูงในสาขาวิชาต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย ควบคุม และตรวจสอบการวิจัยค้นคว้าอันเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาของนิสิตนักศึกษา เป็นที่ปรึกษาของนิสิต นักศึกษาทางด้านวิชาการและกิจกรรมนักศึกษา ให้คำแนะนำปรึกษาทางด้านวิชาการแก่คณาจารย์ ค้นคว้าและวิจัยทางวิชาการชั้นสูง ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

### 4.3 คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

ได้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี มีความรู้ความสามารถ และความชำนาญพิเศษในการเรียนการสอน และมีผลงานทางวิชาการโดยได้ผ่านการประเมินตาม หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด

### คุณสมบัติและหลักเกณฑ์การเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 7 และมาตรา 43 แห่งกฎทบวง ฉบับที่ 15 (พ.ศ.2517) ออกตามความในพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2522 (ราชกิจจานุเบกษา. 2527 : 1-7) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ ไว้ดังนี้

#### 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์

ผู้ขอดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จะต้องมียุทธศาสตร์เฉพาะสำหรับตำแหน่ง ผลการสอน และผลงานทางวิชาการ ดังนี้

### 1.1 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

บุคคลดังกล่าวจะต้องเป็นอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิและระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ประจำ คือ

- ได้รับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าโดยจะต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์และได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 9 ปี
- ได้รับปริญญาโทหรือเทียบเท่าโดยจะต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์และได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี
- ได้รับปริญญาเอกหรือเทียบเท่าโดยจะต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์และได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

การนับระยะเวลาที่เคยเป็นอาจารย์รวมเป็นเวลาในการเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ให้คำนวณนับ ดังนี้

กรณีเคยเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ/สถาบันอุดมศึกษาเอกชนอื่น

- อาจารย์ประจำและได้สอนวิชาใดวิชาหนึ่ง ให้คำนวณนับรวมได้เต็มเวลาที่สอน หากได้รับวุฒิสูงขึ้นในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ ให้คำนวณนับรวมเวลาก่อนกับหลังจากได้รับวุฒิสูงขึ้นตามอัตราส่วนของระยะเวลาที่ทำการสอน

- อาจารย์พิเศษและได้สอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่ง ซึ่งเทียบเท่าได้ไม่น้อยกว่า 2 หน่วยกิต ในระบบทวิภาค ให้คำนวณนับรวมเวลาได้สามในสี่ของเวลาที่สอน

กรณีเคยเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย/สถาบันในต่างประเทศ ที่คณะกรรมการสถาบันอุดมศึกษาเอกชนรับรอง

- อาจารย์ประจำ ให้คำนวณนับรวมได้เต็มเวลาที่สอน
- อาจารย์พิเศษและได้สอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่ง ซึ่งเทียบเท่าได้ไม่น้อยกว่า 2 หน่วยกิต ในระบบทวิภาค ให้คำนวณนับรวมเวลาได้สามในสี่ของเวลาที่สอน

### 1.2 ผลการสอน

บุคคลดังกล่าวจะต้องมีชั่วโมงสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และได้ทำการสอนได้ผลดีสมตามความมุ่งหมายสามารถประเมินได้

### 1.3 ผลงานทางวิชาการ ประกอบด้วย

1.3.1 มีเอกสารประกอบการสอนที่ผลิตขึ้นไม่น้อยกว่า 1 รายวิชา ซึ่งมีคุณภาพดีและได้ใช้ประกอบการสอนมาแล้ว และ

1.3.2 งานแต่ง เรียบเรียง แปลหนังสือ หรือเขียนบทความทางวิชาการ ซึ่งมีคุณภาพดีและได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนดมาแล้ว หรือ

1.3.3 ผลงานวิจัยซึ่งมีคุณภาพดีและได้ตีพิมพ์เผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนดมาแล้ว โดยไม่นับงานวิจัยที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือ

1.3.4 ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นที่สามารถประเมินคุณค่าเทียบได้กับข้อ หรือข้อ 1.3.3

## 2. รองศาสตราจารย์

ผู้ขอตำแหน่งรองศาสตราจารย์จะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ผลการสอน และ ผลงานทางวิชาการ ดังนี้

### 2.1 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

บุคคลดังกล่าวจะต้องดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และได้ปฏิบัติหน้าที่ใน ตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี

### 2.2 ผลการสอน

บุคคลดังกล่าวจะต้องมีชั่วโมงสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และได้ทำการสอนได้ผลดีตามความมุ่งหมาย สามารถประเมินได้

### 2.3 ผลงานทางวิชาการ ประกอบด้วย

2.3.1 มีเอกสารคำสอนที่ผลิตขึ้นไม่น้อยกว่า 1 รายวิชา ซึ่งมีคุณภาพดีและได้ใช้ ประกอบการสอนมาแล้ว และ

2.3.2 มีงานแต่ง เรียบเรียง แปล ตำราหรือหนังสือที่ใช้ประกอบการศึกษาใน ระดับอุดมศึกษา ซึ่งมีคุณภาพดีและได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด มาแล้ว หรือ

2.3.3 มีผลงานวิจัยซึ่งมีคุณภาพดีและได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่มาแล้วตามเกณฑ์ที่ ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด ทั้งนี้ ไม่นับงานที่วิจัยที่ทำเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือ ประกาศนียบัตรใด ๆ หรือ

2.3.4 มีผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นที่สามารถประเมินคุณค่าเทียบได้กับข้อ 2.3.2 หรือข้อ 2.3.3

ผลงานทางวิชาการตามข้อ 2.3.2 ข้อ 2.3.3 และข้อ 2.3.4 จะต้องไม่ซ้ำกับ ผลงานที่ได้เคยใช้สำหรับการพิจารณาแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์มาแล้ว ทั้งนี้ จะต้องมีความ ผลงานทางวิชาการที่เพิ่มขึ้นหลังจากได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ด้วย

## 3. ศาสตราจารย์

ผู้ขอตำแหน่งศาสตราจารย์จะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ผลการสอน และ ผลงานทางวิชาการ ดังนี้

### 3.1 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

บุคคลดังกล่าวจะต้องดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ และได้ปฏิบัติหน้าที่ใน ตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี



### 3.2 ผลการสอน

บุคคลดังกล่าวจะต้องมีชั่วโมงสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีความเชี่ยวชาญในการสอนและได้ทำการสอนได้ผลดี สมความมุ่งหมายสามารถประเมินได้

### 3.3 ผลงานทางวิชาการ

ผู้ขอตำแหน่งศาสตราจารย์อาจเสนอผลงานทางวิชาการได้ 2 วิธี ดังนี้  
วิธีที่ 1

1.1 เสนองานแต่ง เรียบเรียง ตำรา หรือหนังสือที่ใช้ประกอบการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยไม่น้อยกว่า 1 เล่ม ซึ่งมีคุณภาพดีมาก และได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่มาแล้วตามเกณฑ์ที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนดมาแล้ว และ

1.2 ผลงานวิจัยซึ่งมีคุณภาพดีมากและได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนดมาแล้ว ทั้งนี้ ไม่นับงานวิจัยที่ทำเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือ

1.3 มีผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นที่สามารถประเมินคุณค่าเทียบได้กับผลงานทางวิชาการตามข้อ 1.2

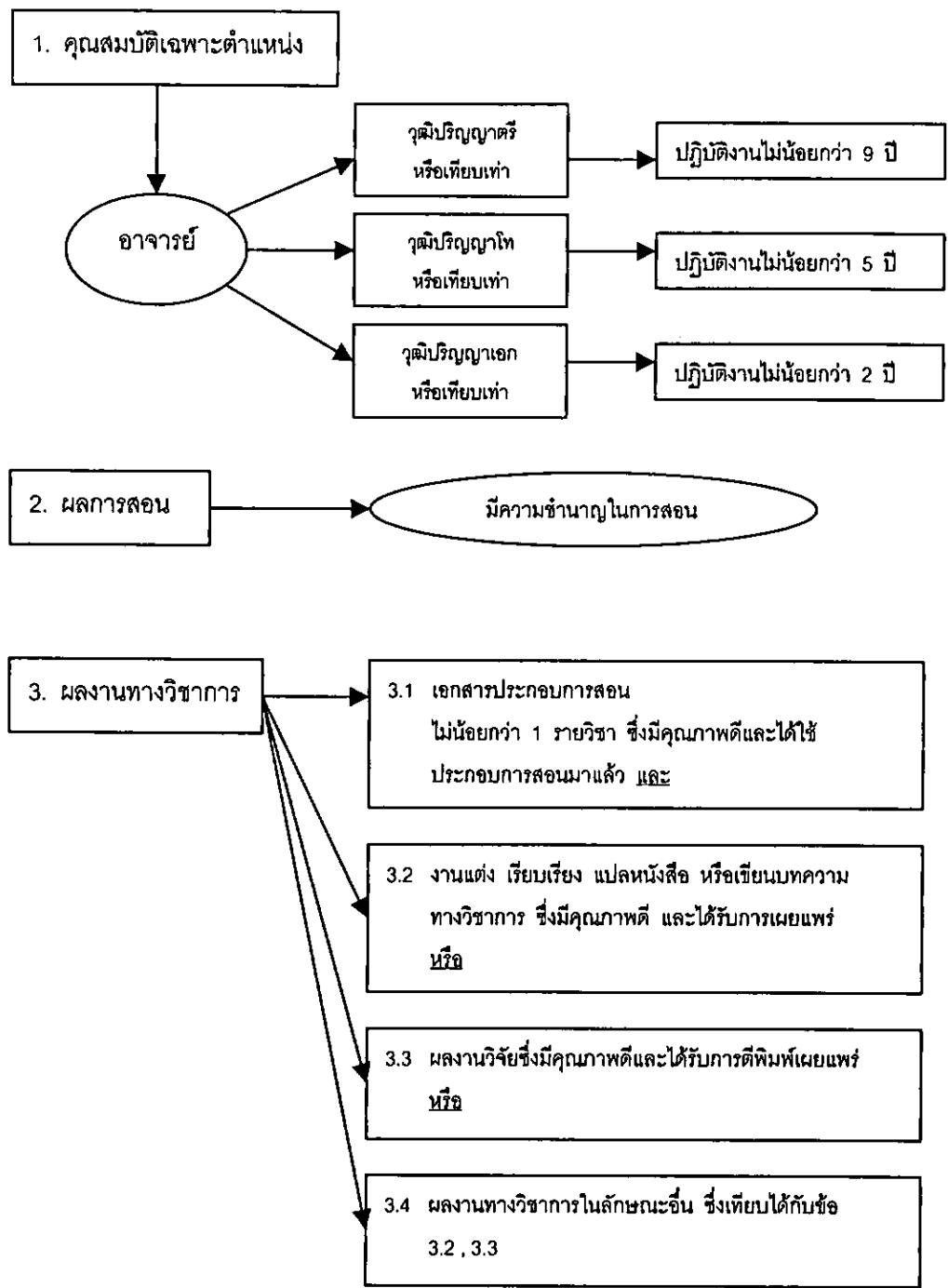
#### วิธีที่ 2

1.1 เสนองานแต่ง เรียบเรียง ตำรา หรือหนังสือที่ใช้ประกอบการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยไม่น้อยกว่า 1 เล่ม ซึ่งมีคุณภาพดีเด่น และได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนดมาแล้ว หรือ

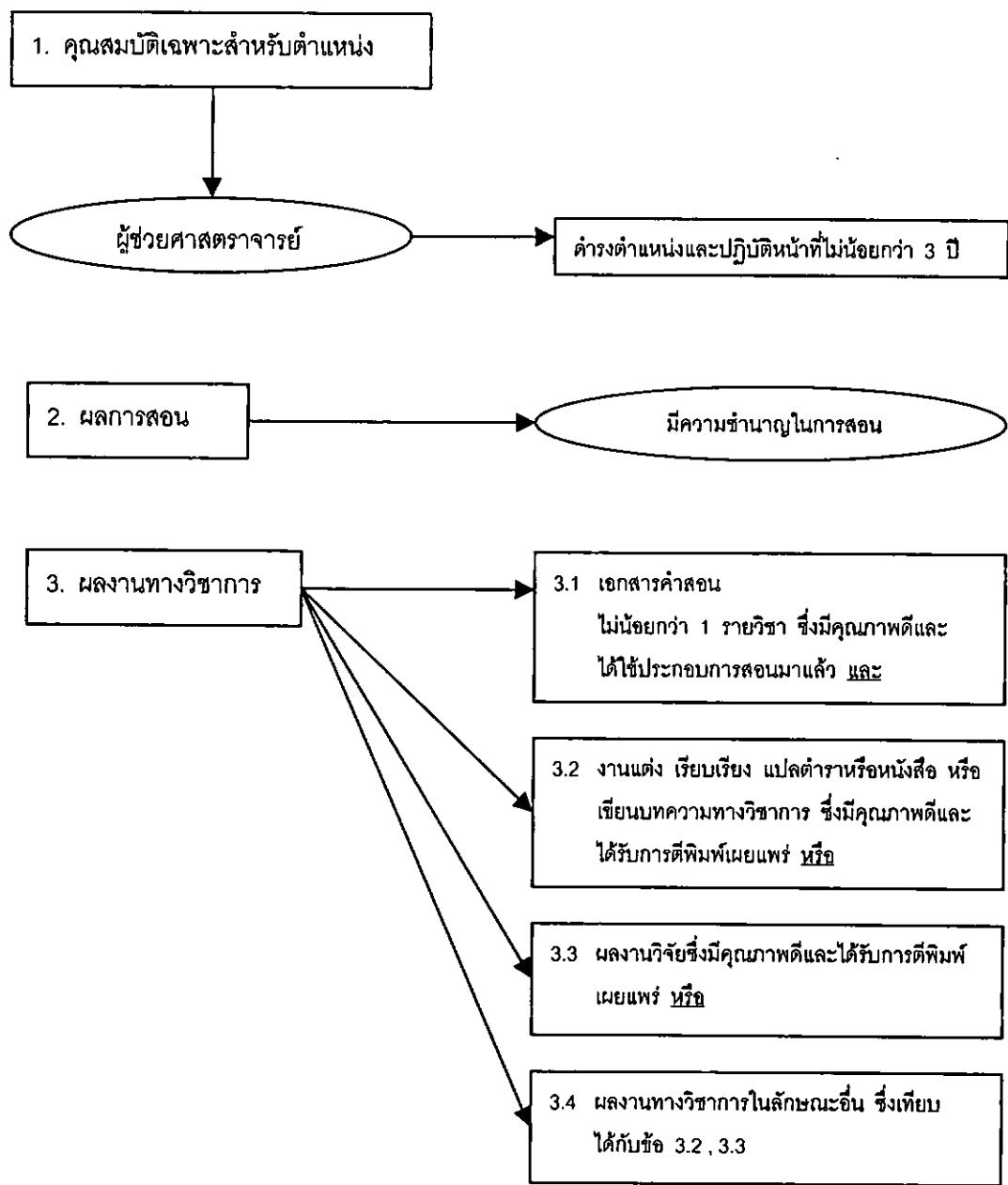
1.2 ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพดีเด่น ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนดมาแล้ว ทั้งนี้ ไม่นับงานวิจัยที่ทำเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือ

1.3 มีผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ที่มีคุณภาพอยู่ในระดับดีเด่น

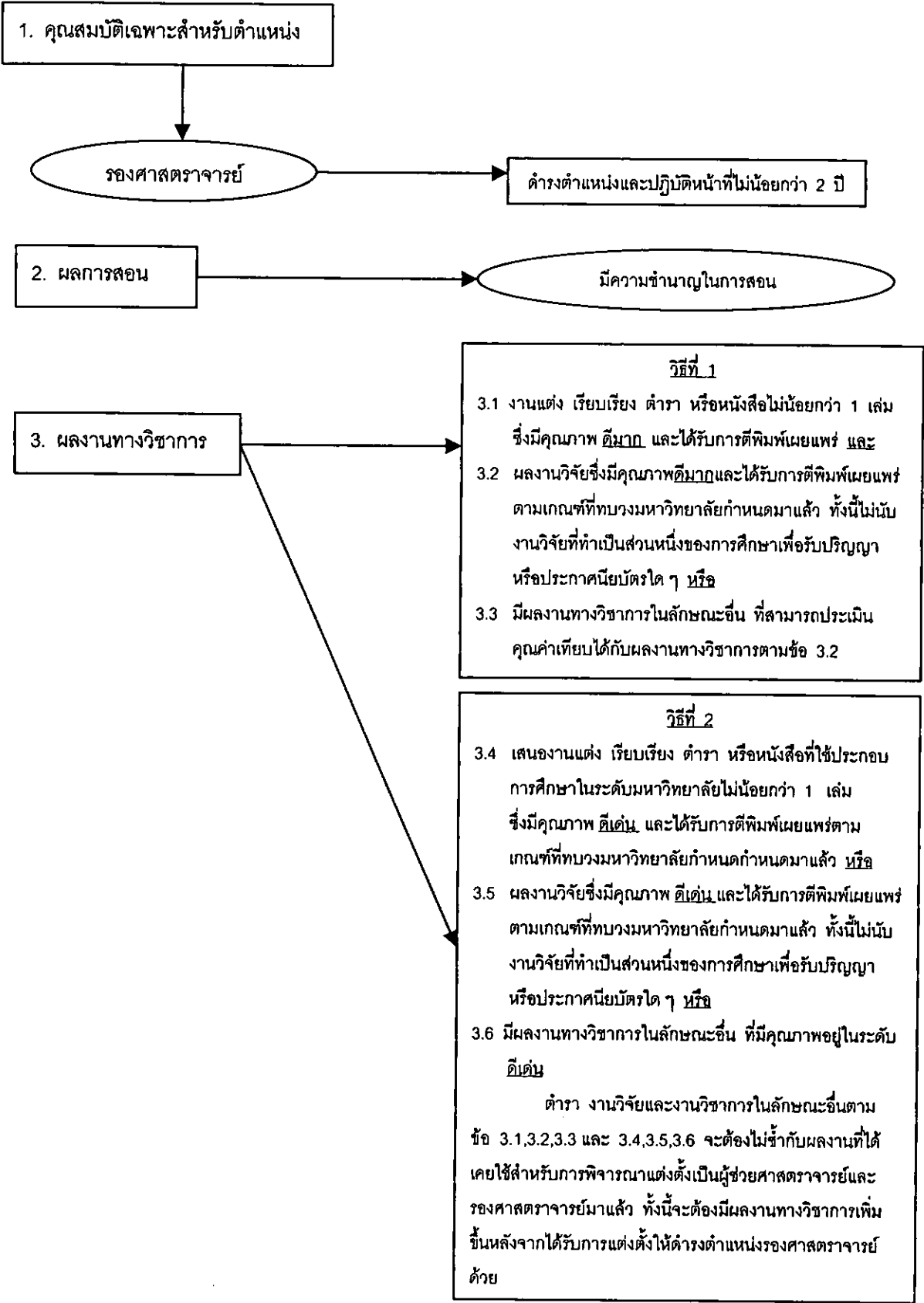
ตำรา งานวิจัยและงานวิชาการในลักษณะอื่นตามข้อ 1.1 ข้อ 1.2 ข้อ 1.3 และ ข้อ 2.1 ข้อ 2.2 ข้อ 2.3 จะต้องไม่ซ้ำกับผลงานที่ได้เคยใช้สำหรับการพิจารณาแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์มาแล้ว ทั้งนี้ จะต้อง มีผลงานทางวิชาการที่เพิ่มขึ้น หลังจากได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ด้วย



ภาพประกอบ 1 คุณสมบัติและหลักเกณฑ์การเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์  
ที่มา : สมชาย พันธเสน. (2546). แนวทางการจัดทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ.  
หน้า 22



ภาพประกอบ 2 คุณสมบัติและหลักเกณฑ์การเสนอขอตำแหน่งรองศาสตราจารย์  
ที่มา : สมชาย พันธเสน. (2546). แนวทางการจัดทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ.  
หน้า 23



ภาพประกอบ 3 คุณสมบัติและหลักเกณฑ์การเสนอขอตำแหน่งศาสตราจารย์

ที่มา : สมชาย พันธเสน. (2546). แนวทางการจัดทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ.

### วิธีการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

การพิจารณาแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสามารถดำเนินการได้ 2 กรณี คือ (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2545 : 10-19)

1. ทบวงมหาวิทยาลัย โดยคณะกรรมการสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบการขอแต่งตั้งบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
2. สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเสนอขอรับมอบอำนาจการพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

### วิธีดำเนินการกรณีทบวงมหาวิทยาลัยเป็นผู้พิจารณา

การเสนอขอดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยการพิจารณาเห็นชอบจากทบวงมหาวิทยาลัยให้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ให้ผู้ขอดำรงตำแหน่งส่งแบบ กสอ.01 (แบบประวัติส่วนตัวและผลงานเพื่อขอดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์) พร้อมทั้งผลงานทางวิชาการต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น
2. ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนลงนามรับรองความถูกต้องท้ายแบบ กสอ.01 แล้วเสนอแบบ กสอ.01 และผลงานทางวิชาการต่อคณะกรรมการสภาสถาบัน
3. สภาสถาบันพิจารณาให้ความเห็นชอบให้สถาบันนำเสนอแบบ กสอ.01 และผลงานทางวิชาการต่อทบวงมหาวิทยาลัยเป็นผู้พิจารณา

การพิจารณาผลงานทางวิชาการของทบวงมหาวิทยาลัยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ทบวงมหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ (Readers) และส่งแบบ กสอ.01 (แบบประวัติของผู้เสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์) หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ พร้อมด้วยผลงานทางวิชาการ (จำนวน 3-5 ชุด) ให้คณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการเป็นผู้พิจารณา
  2. คณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการประชุมพิจารณาผลงานทางวิชาการของผู้เสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ หลังจากให้เวลาคณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการอ่านประมาณ 30 - 45 วัน
  3. คณะกรรมการพิจารณาการขอตำแหน่งทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทบวงมหาวิทยาลัยพิจารณาผลการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการ
- คณะกรรมการพิจารณาการขอตำแหน่งทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนพิจารณาความเห็นของคณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการโดย

1. ถ้าผลการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการ ปรากฏว่าผลงานทางวิชาการทั้ง 2 ประเภทมีคุณภาพเข้าเกณฑ์ดี จะทำการเสนอกับกรรมการสถาบันให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์
2. ถ้าผลการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการ ปรากฏว่าผลงานทางวิชาการทั้ง 2 ประเภทมีคุณภาพไม่อยู่ในเกณฑ์ดี จะเสนอกรรมการสถาบันไม่ให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์
3. ถ้าผลการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการ ปรากฏว่าผลงานทางวิชาการประเภทใดประเภทหนึ่งมีคุณภาพเข้าเกณฑ์ดี ส่วนอีกประเภทหนึ่งไม่อยู่ในเกณฑ์ดี จะแจ้งผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการดังกล่าว ทำการปรับปรุงผลงานหรือให้ส่งผลงานส่วนที่ยังไม่เข้าเกณฑ์เพิ่มเติมมาให้พิจารณาใหม่ภายในกำหนดเวลา 3 เดือนหรืออาจยื่นคำร้องขอขยายเวลาอีก 1 ครั้ง รวมเป็นเวลา 6 เดือน ในกรณีที่มีความจำเป็นไม่อาจจะทำให้เสร็จได้ภายในเวลา 3 เดือน

เมื่อคณะกรรมการพิจารณาการขอตำแหน่งทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเสนอผลการพิจารณาผลงานทางวิชาการของคณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการ ต่อกรรมการสถาบันเพื่อให้ความเห็นชอบผลการพิจารณาเพื่อแจ้งสถาบัน กรณีให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งผู้ที่ผลงานทางวิชาการมีคุณภาพเข้าเกณฑ์ให้เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ เมื่อคณะกรรมการสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอนุมัติแต่งตั้งแล้ว จะทำการแจ้งให้ผู้บริหารสถาบันออกคำสั่งแต่งตั้ง แล้วส่งคำสั่งพร้อมเอกสารหลักฐานต่าง ๆ มายังทบวงมหาวิทยาลัยภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ออกคำสั่งแต่งตั้ง

### **กรณีสถาบันอุดมศึกษาเอกชนรับมอบอำนาจและการพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์**

เพื่อเป็นการส่งเสริมพัฒนาการศึกษา การบริหารและการสร้างเสริมศักยภาพทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทบวงมหาวิทยาลัยจึงได้มอบอำนาจในการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการไว้ดังนี้

1. หลักเกณฑ์การมอบอำนาจ
  - 1.1 มอบอำนาจให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนดำเนินการได้เฉพาะการพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ โดยวิธีปกติ
  - 1.2 สถาบันที่ได้รับมอบอำนาจจะต้องเป็นสถาบันที่มีศักยภาพความพร้อมทางด้านวิชาการ กล่าวคือ เป็นสถาบันที่ได้รับอนุญาตให้จัดตั้งและเปิดดำเนินการมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี ได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 3 สาขาวิชาและเมื่อมีการติดตามประเมินมาตรฐานการศึกษาภายหลังยังคัมภีษาระดับมาตรฐานไม่ต่ำกว่าที่เคยรับรองไว้แล้ว

1.3 ทบวงมหาวิทยาลัยพิจารณาสถาบันที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ข้อ 2 จะเสนอคณะกรรมการสถาบันพิจารณามอบอำนาจการพิจารณาให้สถาบันนั้น ๆ พิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

## 2. การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการขอตำแหน่งทางวิชาการของสถาบัน

สถาบันที่ได้รับมอบอำนาจจากทบวงมหาวิทยาลัยทำการเสนอสภาสถาบันแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการขอตำแหน่งทางวิชาการของสถาบัน จำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน ประกอบด้วย

- ผู้บริหารสถาบันหรือรองผู้บริหารสถาบันหรือผู้ทรงคุณวุฒิจากสภาสถาบันเป็นประธานกรรมการ

- ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาต่าง ๆ ที่สถาบันเปิดดำเนินการและได้รับรองมาตรฐานการศึกษาแล้ว โดยเป็นบุคคลภายนอกไม่น้อยกว่าบุคคลภายในหรือเป็นบุคคลภายนอกทั้งหมดเป็นกรรมการ

ให้สถาบันส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการขอตำแหน่งทางวิชาการให้ทบวงมหาวิทยาลัยทราบ

## 3. การเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

3.1 ให้ผู้ขอดำรงตำแหน่งส่งแบบ กสอ.01 (แบบประวัติส่วนตัวและผลงานเพื่อขอดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์) พร้อมทั้งผลงานทางวิชาการต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

3.2 ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นลงนามรับรองความถูกต้องท้ายแบบ กสอ.01 แล้วเสนอแบบ กสอ.01 และผลงานทางวิชาการต่อผู้บริหารสถาบันเพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาการขอตำแหน่งทางวิชาการของสถาบัน

## 4. การแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ (Readers)

4.2 ให้คณะกรรมการพิจารณาการขอตำแหน่งทางวิชาการของสถาบันเสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิต่อสภาสถาบัน เพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานทางวิชาการในแต่ละสาขาวิชา จำนวน 3 – 5 คน โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นบุคคลภายนอกสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง และจะต้องมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอให้พิจารณา ทั้งนี้ การตัดสินใจต้องได้รับคะแนนเสียงจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานทางวิชาการไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง

4.3 ผู้บริหารสถาบันออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ

5. การพิจารณาผลงานทางวิชาการของคณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการส่งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ (Readers) แบบ กสอ.01 (แบบประวัติของผู้เสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์) หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ พร้อมด้วยผลงานทางวิชาการ (จำนวน 3 – 5 ชุด) ให้คณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการพิจารณา

5.1 คณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการประชุมพิจารณาผลงานทางวิชาการของผู้เสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ หลังจากให้คณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการอ่านผลงานทางวิชาการประมาณ 30 – 45 วัน

5.2 ส่งความเห็นของคณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการ ให้คณะกรรมการพิจารณาการขอตำแหน่งทางวิชาการของสถาบัน

6. คณะกรรมการพิจารณาการขอตำแหน่งทางวิชาการของสถาบันพิจารณาความเห็นของคณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการ

6.1 ถ้าผลการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการ ปรากฏว่าผลงานทางวิชาการทั้ง 2 ประเภทมีคุณภาพเข้าเกณฑ์ดี ให้พิจารณาเสนอสภาสถาบันให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์

6.2 ถ้าผลการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการ ปรากฏว่าผลงานทางวิชาการทั้ง 2 ประเภทมีคุณภาพไม่อยู่ในเกณฑ์ดี ให้พิจารณาเสนอสภาสถาบันไม่ให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์

6.3 ถ้าผลการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการ ปรากฏว่าผลงานทางวิชาการประเภทใดประเภทหนึ่งมีคุณภาพเข้าเกณฑ์ดี ส่วนอีกประเภทหนึ่งคุณภาพไม่อยู่ในเกณฑ์ดี ให้แจ้งผู้เสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ดังกล่าวทราบเพื่อปรับปรุงผลงานหรือให้ส่งผลงานส่วนที่ยังไม่เข้าเกณฑ์เพิ่มเติมมาให้พิจารณาใหม่ภายในกำหนดเวลา 3 เดือน ซึ่งอาจขยายเวลาให้อีก 1 ครั้ง รวมเป็นเวลา 6 เดือน ในกรณีที่ผู้ขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์มีความจำเป็นไม่อาจทำให้เสร็จได้ภายในเวลา 3 เดือน

7. การแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

เมื่อคณะกรรมการพิจารณาการขอตำแหน่งทางวิชาการของสถาบันเสนอผลการพิจารณาผลงานทางวิชาการของคณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการมายังสภาสถาบันแล้วให้ดำเนินการดังนี้

7.1 สภาสถาบันพิจารณาให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งผู้ที่มีผลงานทางวิชาการมีคุณภาพเข้าเกณฑ์ให้เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์

7.2 ผู้บริหารสถาบันลงนามรับรองมติสภาสถาบันท้ายแบบ กสอ.01

7.3 ผู้บริหารสถาบันออกคำสั่งแต่งตั้ง แล้วส่งคำสั่งพร้อมเอกสารหลักฐานต่าง ๆ มายังทบวงมหาวิทยาลัยภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ออกคำสั่งแต่งตั้ง ดังนี้

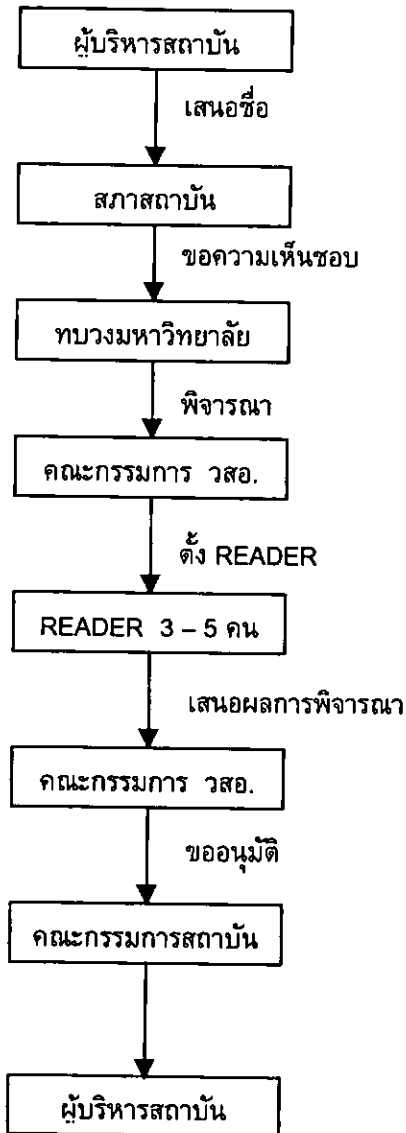
7.3.1 สำเนาคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 1 ฉบับ ขพร้อมมติสภาสถาบัน

7.3.2 สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ (READERS) จำนวน 1 ฉบับ

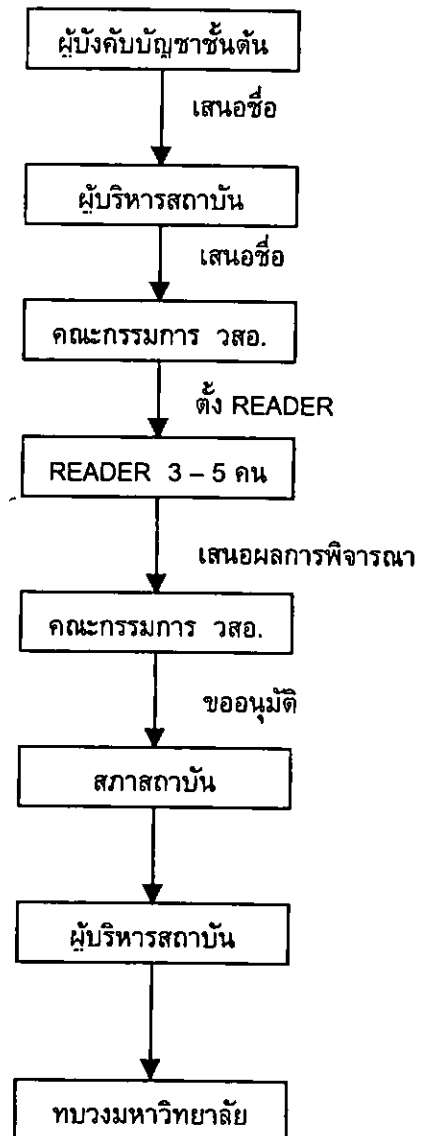
7.3.3 แบบ กสอ.01 จำนวน 1 ชุด



กรณีทบวงมหาวิทยาลัยเป็นผู้พิจารณา  
(ผศ.,รศ.,ศ.)



กรณีสถาบันอุดมศึกษาเอกชนรับมอบอำนาจ  
(ผศ.)



ภาพประกอบ 4 เปรียบเทียบวิธีดำเนินการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน  
ที่มา : จุมพล หนีมพานิชและคนอื่น ๆ. (2532). รายงานผลการวิจัยเรื่อง ความเป็นอิสระทาง  
วิชาการและวิชาชีพในระดับอุดมศึกษา. หน้า 27.

**สถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ได้รับการมอบอำนาจพิจารณาตำแหน่งผู้ช่วย  
ศาสตราจารย์**

คณะกรรมการสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทบวงมหาวิทยาลัยได้ทำการพิจารณามอบ  
อำนาจให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดให้สามารถทำการพิจารณาตำแหน่ง  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้ ดังนี้ (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2545 : 56)

|                                        |                                |
|----------------------------------------|--------------------------------|
| 1. มหาวิทยาลัยรังสิต                   | เมื่อวันที่ 16 พฤศจิกายน 2537  |
| 2. มหาวิทยาลัยศรีปทุม                  | เมื่อวันที่ 16 พฤศจิกายน 2537  |
| 3. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย              | เมื่อวันที่ 16 พฤศจิกายน 2537  |
| 4. มหาวิทยาลัยสยาม                     | เมื่อวันที่ 16 พฤศจิกายน 2537  |
| 5. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ                  | เมื่อวันที่ 16 พฤศจิกายน 2537  |
| 6. มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ  | เมื่อวันที่ 16 พฤศจิกายน 2537  |
| 7. มหาวิทยาลัยพายัพ                    | เมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2538  |
| 8. มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ                | เมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2538  |
| 9. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร          | เมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2538  |
| 10. มหาวิทยาลัยเกริก                   | เมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2538  |
| 11. มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ   | เมื่อวันที่ 17 เมษายน 2539     |
| 12. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต            | เมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2539    |
| 13. มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล            | เมื่อวันที่ 9 กรกฎาคม 2540     |
| 14. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต              | เมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2540     |
| 15. มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น              | เมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2540     |
| 16. มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์           | เมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2541 |
| 17. มหาวิทยาลัยคริสเตียน               | เมื่อวันที่ 9 พฤษภาคม 2544     |
| 18. วิทยาลัยเทคโนโลยีราชธานี           | เมื่อวันที่ 9 พฤษภาคม 2544     |
| 19. วิทยาลัยมิชชัน                     | เมื่อวันที่ 9 พฤษภาคม 2544     |
| 20. วิทยาลัยภาคกลาง                    | เมื่อวันที่ 9 พฤษภาคม 2544     |
| 21. วิทยาลัยดุสิตธานี                  | เมื่อวันที่ 9 พฤษภาคม 2544     |
| 22. วิทยาลัยนานาชาติซิลเลอร์-แสดมฟอร์ด | เมื่อวันที่ 9 พฤษภาคม 2544     |
| 23. วิทยาลัยโยนก                       | เมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2544   |

## แนวคิดมาตรฐานภาระงานในการดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

การกำหนดมาตรฐานภาระงานเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความก้าวหน้าทางวิชาการและการพัฒนาองค์ความรู้ที่เหมาะสมต่อการดำรงสถานะของตำแหน่งทางวิชาการ ทบวงมหาวิทยาลัย จึงได้กำหนดให้มีมาตรฐานภาระงานเพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานสำหรับสถาบันอุดมศึกษาและผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ดังนี้ (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2545 : 50-53)

### 1. ตำแหน่งอาจารย์

1.1 กรอบภาระงาน (Work Load) จำนวน 30 – 35 ชั่วโมงทำการ/สัปดาห์/ภาค การศึกษาปกติ

1.2 ภาระงานสอน (Teaching Load) อาจารย์ทุกคนมีหน้าที่หลักคือ การสอน จึงเห็นควรกำหนดภาระงานสอนขั้นต่ำที่ทุกคนต้องปฏิบัติ คือ ภาระงานสอนระดับปริญญาตรีต้องไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมง/สัปดาห์/ภาคการศึกษาปกติ หรือ 12 หน่วยชั่วโมง/สัปดาห์/ 2 ภาคการศึกษาปกติ ทั้งนี้กำหนดให้ 1 หน่วยชั่วโมงของระดับบัณฑิตศึกษาเท่ากับ 1.5 หน่วยชั่วโมงของระดับปริญญาตรี และ 1 หน่วยชั่วโมงเท่ากับ 3 ชั่วโมงทำการ โดยมีวิธีการคิดภาระงานสอน ดังนี้

1.2.1 รายวิชาภาคทฤษฎี 1 หน่วยกิต ใช้เวลาบรรยายหรืออภิปรายปัญหา 1 ชั่วโมง/สัปดาห์ หรือไม่น้อยกว่า 15 ชั่วโมง ตลอดหนึ่งภาคการศึกษาปกติ คิดเป็นภาระงานสอน 1 หน่วยชั่วโมง/สัปดาห์/ภาค การศึกษาปกติ

1.2.2 รายวิชาภาคปฏิบัติ 1 หน่วยกิต ใช้เวลาฝึกหรือทดลอง 2 ถึง 3 ชั่วโมง/สัปดาห์ หรือตั้งแต่ 30 ถึง 45 ชั่วโมง ตลอดหนึ่งภาคการศึกษาปกติ คิดเป็นภาระงานสอน 1 หน่วยชั่วโมง/สัปดาห์/ภาคการศึกษาปกติ

1.2.3 การฝึกงานหรือฝึกภาคสนาม 1 หน่วยกิต ใช้เวลาฝึก 3 ถึง 6 ชั่วโมง/สัปดาห์ หรือตั้งแต่ 45 ถึง 90 ชั่วโมง ตลอดหนึ่งภาคการศึกษาปกติ คิดเป็นภาระงานสอน 1 หน่วยชั่วโมง/สัปดาห์/ภาคการศึกษาปกติ

1.2.4 การศึกษาค้นคว้าอิสระงานภาคนิพนธ์หรือวิทยานิพนธ์ 3 หน่วยกิต คิดเป็นภาระงานสอน 1 หน่วยชั่วโมง/สัปดาห์/ภาคการศึกษาปกติ กรณีวิชาที่มีการสอนร่วมกันหลายคน ให้แบ่งตามที่สอนจริง

ทั้งนี้งานวิทยานิพนธ์จะต้องเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด คือ อาจารย์ 1 คน รับผิดชอบทำวิทยานิพนธ์ได้ไม่เกิน 5 โครงการและในการคิดเป็นภาระงานสอน จะต้องเป็นโครงการที่ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้วในภาคการศึกษานั้น

1.3 ภาระหน้าที่อื่น ๆ นอกจากภาระงานสอนแล้วอาจารย์ทุกคนจะต้องปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการวิจัย การสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้สามารถพัฒนาการเรียนการสอนให้ก้าวหน้า ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ การบริการวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งภาระหน้าที่ดังกล่าวจะต้องกำหนดดัชนีชี้วัดที่ชัดเจน สามารถประเมินให้เป็นรูปธรรมและคำนวณเป็นภาระงาน

ที่ได้ เพื่อให้สามารถนำมาคำนวณร่วมกับภาระงานสอนให้ครบตามกรอบภาระงาน (Work Load) ที่กำหนดให้

## 2. ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

2.1 ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำในฐานะอาจารย์ผู้สอนในสถาบันมหาวิทยาลัย ตามที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด และ

2.2 มีบทความจากผลงานวิจัย ที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการที่มีกระบวนการตรวจสอบผลงานทางวิชาการโดยคณะกรรมการ (Peer Review) ก่อนตีพิมพ์และเป็นวารสารที่เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาการสาขานั้น ๆ หรือได้นำเสนอในการประชุมวิชาการในประเทศ พร้อมทั้งเสนอผลงานฉบับสมบูรณ์ หรือผลงานในลักษณะอื่นที่เทียบเท่าปีละ 1 เรื่อง หรือบทความวิชาการในลักษณะอื่น เช่น บทปริทรรศน์เฉลี่ยปีละ 2 เรื่อง

## 3. ตำแหน่งรองศาสตราจารย์

3.1 ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำในฐานะอาจารย์ผู้สอนในสถาบันมหาวิทยาลัยตามที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด และ

3.2 มีบทความจากผลงานวิจัยหรือผลงานในลักษณะอื่นที่เทียบเท่า ที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการที่มีกระบวนการตรวจสอบผลงานวิชาการโดยคณะกรรมการ (Peer Review) ก่อนตีพิมพ์และเป็นวารสารที่เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาการสาขานั้น ๆ หรือผลงานในลักษณะอื่นที่เทียบเท่าเฉลี่ยปีละ 2 เรื่อง

## 4. ตำแหน่งศาสตราจารย์

4.1 ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำในฐานะอาจารย์ผู้สอนในสถาบันมหาวิทยาลัยตามที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด และ

4.2 มีบทความจากผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารสาขาวิชาที่มีกระบวนการตรวจสอบผลงานทางวิชาการโดยคณะกรรมการ (Peer Review) ก่อนการตีพิมพ์และเป็นวารสารที่เป็นที่ยอมรับนับในวงการวิชาการสาขานั้น ๆ ในระดับนานาชาติ หรือผลงานลักษณะอื่นที่เทียบเท่าเฉลี่ยปีละ 1 เรื่อง

ในกรณีที่สาขาวิชาใดไม่มีวารสารระดับนานาชาติตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน ให้กรรมการวิชาการมหาวิทยาลัยกำหนดวารสารวิชาการเพื่อการตีพิมพ์เผยแพร่ รวมทั้งกำหนดผลงานในลักษณะอื่นที่เทียบเท่า

การกำหนดชื่อวารสารที่มีกระบวนการกลั่นกรองโดยคณะกรรมการ (Peer Review) ก่อนตีพิมพ์ และเป็นวารสารที่ได้รับการยอมรับในวงวิชาการแต่ละสาขานั้น ให้กรรมการวิชาการมหาวิทยาลัยเป็นผู้พิจารณากำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร และแจ้งให้ทบวงมหาวิทยาลัยทราบ

## องค์ประกอบที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา

ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการนั้นจำเป็นต้องมีองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งนับเป็นสิ่งที่มิอิทธิพลและเกี่ยวข้องกับความสำเร็จ องค์ประกอบดังกล่าวมีดังนี้

### 1. การสนับสนุนของผู้บริหาร

การบริหารจัดการสถาบันให้มีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดคือ ผู้บริหารที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารงานทุก ๆ ด้าน โดยจะต้องสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานของสถาบันมีประสิทธิภาพสูงสุดและประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถาบัน ขณะเดียวกันความสำเร็จของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการนั้น บุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการสนับสนุนคือผู้บริหารเช่นเดียวกัน ดังที่ มูมอ (Moomaw, 1984 : 22-28) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารงานอันจะนำไปสู่ความสำเร็จว่าผู้บริหารจะต้องมีความกระฉับกระเฉงในการปฏิบัติหน้าที่และการกำหนดเป้าหมายของสถาบัน พร้อมทั้งการกระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่ ๆ การสร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์ ตลอดจนการศึกษาทดลอง

การกำหนดนโยบายเพื่อสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งถือได้ว่าเป็นแผนงานที่เป็นแนวทางหรือข้อกำหนดที่วางไว้เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ปฏิบัติอย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยที่การกำหนดนโยบายจะต้องคำนึงถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องที่จะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนทางการกำหนดนโยบาย ดังที่ประชุม รอดประเสริฐ (2533 : 17-20) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณากำหนดนโยบาย 2 ประเภท คือ ปัจจัยองค์ประกอบพื้นฐาน เป็นสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงอยู่ตลอดเวลา หากมิได้คำนึงถึงแล้วนโยบายที่ได้จะไม่สามารถปฏิบัติได้ ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับผลประโยชน์ ปัจจัยเกี่ยวกับผู้กำหนดนโยบาย วิธีการหรือกระบวนการในการดำเนินนโยบายและปัจจัยเกี่ยวกับข้อมูลและเอกสารต่าง ๆ ส่วนอีกปัจจัย คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม เป็นสภาพแวดล้อมในสังคมที่ผู้กำหนดนโยบายต้องคำนึงถึง ได้แก่ ปัจจัยทางการเมือง ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ปัจจัยทางสังคม ปัจจัยทางภูมิศาสตร์และปัจจัยทางประวัติศาสตร์ อย่างไรก็ตามการกำหนดนโยบายเพื่อสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจะมีการนำไปปฏิบัติมากน้อยเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับการเล็งเห็นถึงคุณค่าในความสำเร็จของผู้บริหารสถาบันที่มีความแตกต่างกันออกไป ซึ่งการพิจารณาถึงบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาจะเป็นแนวทางหนึ่งที่จะสามารถแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นต่อการตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของการกำหนดนโยบายในการบริหารสถาบันอุดมศึกษา

ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเงินทุนสนับสนุนก็เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพราะการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการย่อมต้องมีค่าใช้จ่ายสูง เงินทุนสนับสนุนจึงกลายเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการจูงใจอาจารย์ให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (จุมพล สวัสดิยากร, 2533 : 236) ผู้บริหารจึงควรมีความยุติธรรมในการจัดสรรเงินทุนสนับสนุนด้วยความเสมอภาค เพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดในทำนองเดียวกัน หาญ รังสิมันต์ (2536 : 106-107) ยังพบว่า อาจารย์ในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ มีความเห็นเกี่ยวกับลักษณะปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการในด้านภาระหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านห้องสมุดและวัสดุอุปกรณ์และด้านความพึงพอใจในการทำงาน

มีปัญหาในระดับปานกลางและอาจารย์ส่วนใหญ่ได้เสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาในแต่ละด้านไว้ดังนี้ ด้านภาระหน้าที่ เห็นควรให้อาจารย์ลาไปจัดทำผลงานทางวิชาการไม่เกิน 1 ปี ด้านนโยบายและการบริหาร เห็นควรสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมทางวิชาการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เห็นควรให้แต่งตั้งผู้มีผลงานทางวิชาการดีเด่นเป็นที่ปรึกษาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ด้านห้องสมุดและวัสดุอุปกรณ์ เห็นควรให้มีผลงานทางวิชาการไว้ทุกชนิดเพื่อให้อาจารย์ได้ศึกษาและดูเป็นตัวอย่าง ด้านความพึงพอใจในการทำงาน เห็นควรกำหนดให้มีเงินเพิ่มพิเศษแก่อาจารย์ผู้มีตำแหน่งทางวิชาการ

## 2. การสนับสนุนของสถาบัน

เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งซึ่งช่วยให้อาจารย์สามารถเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและจัดทำผลงานทางวิชาการได้อย่างสะดวกยิ่งขึ้น โดยสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนมากจะมีการกำหนดนโยบายสนับสนุนให้อาจารย์ผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อใช้ประกอบการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ใหเวเวลาทำการศึกษาค้นคว้าโดยไม่ถือเป็นวันลา ให้ค่าใช้จ่ายในการอบรมดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ จัดอบรมให้ความรู้ในการเขียนตำรา มอบหมายภาระงานในหน้าที่ให้น้อยลง ทำการตรวจสอบคุณสมบัติและแจ้งให้อาจารย์ทราบเมื่ออยู่ในเกณฑ์ที่จะเสนอขอได้ จัดอบรมให้ความรู้ด้านระเบียบวิธีวิจัย ใหทุนในการผลิตผลงานทางวิชาการและเผยแพร่หลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพื่อให้อาจารย์ได้รับทราบ ซึ่งสมอัปสร นิมประเสริฐ (2538 : 114) ได้ทำการศึกษาพบว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนยังมีการสนับสนุนให้อาจารย์มีความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการน้อยเกินไป ซึ่งสอดคล้องกับที่ พัชรินทร์ จำรูญโรจน์ (2527 : 64-65) พบว่าผู้บริหารและอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนต่างมีความต้องการให้มีการจัดกิจกรรมเสริมความรู้ด้านการวิจัย แต่งตำราและเขียนบทความทางวิชาการอยู่ในเกณฑ์มาก นอกจากนี้ยังต้องการใหจัดกิจกรรมเสริมความรู้เรื่องแนวทางการค้นคว้าและการรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้ในการเขียนตำราและบทความทางวิชาการมากเป็นอันดับแรก ส่วนอันดับรองลงไปคือ การกำหนดโครงร่าง (Outline) ในการเขียนตำราและบทความทางวิชาการตลอดจนเรื่องการเขียนและเผยแพร่ผลงานวิจัย นอกจากนี้หาญ รังสิมันต์ (2536 : 106-107) ยังพบว่าอาจารย์มีความต้องการให้สถาบันทำการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมทางวิชาการด้านการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อให้ความรู้ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการต่อไปด้วย นอกจากนี้แล้ว สิริพันธ์ เดชพลกรัง (2544 : 317) ได้ศึกษาถึงเหตุผลที่คณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ไม่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เรียงตามลำดับดังนี้คือ หน่วยงานไม่เห็นความสำคัญ หน่วยงานไม่สนับสนุน มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ และนอกจากนี้ยังเห็นว่ายังมีผลงานทางวิชาการไม่มากพอและคิดว่ายังไม่เด่นพอที่จะเสนอขอ คุณวุฒิและประสบการณ์ยังไม่เพียงพอที่จะดำเนินการ มีขั้นตอนที่ยุ่งยากในการดำเนินการ ภาระงานมาก และสุดท้ายคือขาดความยุติธรรมในการพิจารณา

### 3. การพัฒนาตนเองของอาจารย์

สจิวรณ ทรรพสุ (2540 : 74) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองของอาจารย์ว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ของบุคคลที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งกิจกรรมการเรียนรู้อาจถูกจัดขึ้นอย่างเป็นทางการโดยหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน หรือเป็นกิจกรรมที่ดำเนินการอย่างไม่เป็นทางการ โดยตัวบุคคลผู้สนใจที่จะเรียนรู้เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของตนเอง ซึ่งเมื่อมีการสะสมมากขึ้นเรื่อย ๆ ก็จะกลายเป็นการได้รับการพัฒนาของแต่ละบุคคลนั่นเอง ดังที่ สดิส อัครวิไล (2524 : 159-164) ได้เสนอแนะถึงกิจกรรมการพัฒนาตนเองของอาจารย์ไว้ดังนี้ การอ่านวารสารและตำรา การค้นคว้าหรือการศึกษาทางด้านวิชาการและวิชาชีพ การทดลองและการวิจัย การเข้าร่วมกิจกรรมของสถาบัน การมีส่วนร่วมในการบริหารสถาบันและการลาศึกษาต่อ ซึ่งสอดคล้องกับ สิริพันธ์ เดชพลกรัง (2544 : 303-304) ที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกิจกรรมและวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร สามารถกระทำได้หลายวิธีดังนี้

1. การจัดและให้ความสำคัญกับห้องสมุด ซึ่งเป็นแหล่งความรู้ที่ดีที่สุดในการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ซึ่งจะช่วยให้สามารถปรับปรุงการเรียนการสอนได้ดีขึ้น
2. การฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่มีระเบียบแบบแผนซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ
3. การศึกษาต่อ อาจจะกระทำได้ทั้งการศึกษาต่อภายในประเทศและต่างประเทศ การพัฒนาบุคคลแบบนี้ทำให้บุคคลที่ได้ศึกษาต่อได้นำความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ มาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น
4. การศึกษาดูงาน เป็นการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำเอาประสบการณ์ใหม่ ๆ มาปรับปรุงการปฏิบัติงาน
5. การสัมมนา เป็นการประชุมร่วมกันเพื่อศึกษาค้นคว้าเรื่องราวต่าง ๆ ซึ่งอาจแบ่งกลุ่มศึกษาเรื่องที่กำหนดไว้แล้วนำผลการศึกษามาเสนอต่อที่ประชุมใหญ่ ดังนั้นการสัมมนาจึงเป็นการพัฒนาบุคคลอย่างหนึ่งที่ทำให้ได้ความรู้และประสบการณ์ใหม่ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง
6. การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการประชุมปรึกษาหารือกันเพื่อแก้ปัญหา จะมีการเชิญวิทยากรที่มีประสบการณ์เป็นผู้ให้การอบรมและดำเนินการ ในระหว่างประชุมเชิงปฏิบัติการก็จะมีกิจกรรมลงมือกระทำเพื่อแก้ปัญหาจริง ๆ ดังนั้นจึงถือว่าเป็นการพัฒนาบุคคลที่ทำให้ได้ความรู้และประสบการณ์ทั้งจากการบรรยายจากวิทยากรและการลงมือกระทำเพื่อแก้ปัญหา

วิจิตร วรุตบางกูร (2535 : 356-362) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมเพื่อการพัฒนาตนเองของอาจารย์ สรุปได้ดังนี้คือ การหาประสบการณ์ใหม่ คือการให้อาจารย์ได้สลับเปลี่ยนระหว่างคณะวิชาหรือหน่วยงานอื่นเพื่อหาประสบการณ์แปลกใหม่ การพัฒนาความเชี่ยวชาญ คือการให้อาจารย์ได้ทำการวิจัยเพื่อเสนอผลงานทางวิชาการ การเพิ่มพูนความรู้และทักษะใหม่ ๆ เพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน การสนับสนุนให้อาจารย์ได้หาประสบการณ์สอนใหม่ ๆ ในสาขาวิชาของตนหรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกัน การบริหาร คือการให้คำแนะนำปรึกษาหรือการปฏิสัมพันธ์กับนิสิต การมีส่วนร่วมในชุมชน การทำงานสำหรับคณะและมหาวิทยาลัย และการให้อาจารย์หาความรู้เพื่อ

พัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การสมัครเรียนวิชาที่เปิดสอนพิเศษ การหาประสบการณ์ทางวัฒนธรรม และการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพเสริมที่จะสนับสนุนงานประจำของตน

จิรนาวิ ทศศรี (2533 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการของอาจารย์ในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า อาจารย์มีการพัฒนาตนเองโดยการอ่านวารสารและรายงานการวิจัยทางการพยาบาลและสาขาที่เกี่ยวข้องมากที่สุด ส่วนผลการเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองจำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการสอนและภาควิชา ปรากฏว่าส่วนใหญ่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ วิธีการพัฒนาที่ต้องการมากที่สุดคือ การเขียนตำราทางวิชาการและคณะควรมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่จัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ ภาคการศึกษาละ 2 – 3 ครั้ง และจินตนา ยูนิพันธ์และคณะ (2530 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาตนเองของพยาบาลไทยในหน่วยงานของรัฐทั่วประเทศ ผลการวิจัยปรากฏว่าปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการไม่ได้ไปอบรมดูงานหรือศึกษาต่อ มีปัจจัยเรียงตามลำดับดังนี้ ไม่มีความพร้อม หน่วยงานไม่อนุมัติ ไม่มีผู้ทำงานแทน ไม่มีทุนการศึกษา สอบคัดเลือกเข้าศึกษาไม่ได้ ยังไม่ถึงคิดที่จะได้ไป และอายุมากเกินไป

ดังนั้นปัจจัยที่จะส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้นั้น ส่วนหนึ่งย่อมมาจากตัวของอาจารย์ที่ได้มีการพัฒนาตนเองด้วยการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ที่สถาบันหรือหน่วยงานภายนอกจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง รวมถึงการแสวงหาแนวทางในการพัฒนาตนเองต่อไปด้วย

#### 4. แรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

สจิวรรณ ทรรพวุธ (2540 : 65) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความเต็มใจในการใช้พลังและศักยภาพที่มีอยู่ทำงานให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีเป้าหมาย ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากการมองเห็นคุณค่าของการกระทำหรือเกิดขึ้นจากความต้องการสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มาเร้าจากภายนอก โดยแรงจูงใจจะมีลักษณะที่สำคัญ คือ การส่งเสริมให้การทำงานสำเร็จและกำหนดแนวทางของพฤติกรรมว่าควรเป็นไปในรูปใด ส่งผลให้พฤติกรรมที่แสดงออกมามีทิศทางของเป้าหมายที่ไว้วางไว้ (กฤษณา ศักดิ์ศรี. 2530 : 123) นอกจากนี้เฮิร์ซเบิร์กและคนอื่น ๆ (Herzberg and others. 1959 : 60-63) ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน คือ

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวงานและความสำเร็จก้าวหน้าในงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบซึ่งมีความสำคัญทำให้เกิดความสุขและเกิดความพึงพอใจในงานมี 5 องค์ประกอบ คือ

- 1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement)
- 1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition)
- 1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself)
- 1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement)



2. ปัจจัยค่าจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่พอใจหรือไม่พึงพอใจในงานขึ้นเมื่อคนได้รับการตอบสนอง ปัจจัยชนิดนี้เพียงพอ ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ คือ

- 2.1 เงินเดือน (Salary)
- 2.2 โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า (Possibility of Growth)
- 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations Subordinate)
- 2.4 สถานะของอาชีพ (Status)
- 2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations Superior)
- 2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations Peers)
- 2.7 การปกครองบังคับบัญชา (Technical Supervision)
- 2.8 นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน (Company Policy and Administration)
- 2.9 สภาพการทำงาน (Working Conditions)
- 2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life)
- 2.11 ความมั่นคงในงาน (Job Security)

ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการนั้นแรงจูงใจก็ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงผลักดันให้มีการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการกันมากขึ้น ซึ่งแรงจูงใจดังกล่าวสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ (จรัส สุวรรณเวลาและคนอื่น ๆ. 2534 : 134-138)

1. สิ่งจูงใจที่เป็นรูปธรรม เป็นสิ่งตอบสนองความต้องการของบุคคลได้อย่างชัดเจน ทำให้มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ตลอดจนได้รับการยอมรับและยกย่องจากสังคม ได้แก่ การมีรายได้ที่เพิ่มขึ้น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับการสนับสนุนในการจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ ผู้ช่วย ตลอดจนเงินทุนสนับสนุน
2. สิ่งจูงใจที่เป็นนามธรรม ถือเป็นสิ่งที่สามารถกระทำได้ยาก โดยอาจเริ่มต้นที่กลุ่มเล็ก ๆ เพื่อสร้างแกนนำแล้วจึงขยายแนวร่วมจนเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งหมด ได้แก่ การสร้างค่านิยมพื้นฐานและความเชื่อถือ การยอมรับในความสำเร็จของงาน การให้ข้อมูลข่าวสารของผลงานที่ประสบความสำเร็จ การจัดประชุมทางวิชาการ

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจัดดำเนินการตามขั้นตอนและสารดังนี้ การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ลักษณะของเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

#### การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นอาจารย์ประจำที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ประจำภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2546 จำนวน 4 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น วิทยาลัยรัชฎภาคย์ วิทยาลัยทองสุข รวม 665 คน

##### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นอาจารย์ประจำที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ประจำภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2546 ซึ่งได้มาโดยการใช้ตารางของเครจี้และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607-609) เป็นเกณฑ์ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วจึงดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของอาจารย์ในแต่ละสถาบันได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 245 คน ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

| สถาบัน                | จำนวนประชากร | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
|-----------------------|--------------|--------------------|
| มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต | 403          | 149                |
| มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น | 177          | 65                 |
| วิทยาลัยรัชฎภาคย์     | 50           | 18                 |
| วิทยาลัยทองสุข        | 35           | 13                 |
| รวม                   | 665          | 245                |

## การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือสำหรับการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา คู่มือ ระเบียบหลักเกณฑ์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อรวบรวมแนวคิดหลักการมาเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม
2. ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีการสร้างแบบสอบถามของไลเคิร์ต (Likert Scales)
3. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 และข้อ 2 มาสร้างแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโท เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง พิจารณาสอนข้อปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง ความถูกต้องของเนื้อหา ครอบคลุมเนื้อหา ตลอดจนภาษาที่ใช้แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุง
6. นำแบบสอบถามเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาปริญญาโท เพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งแล้วทำการแก้ไขปรับปรุง
7. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้กับคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 50 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อโดยใช้ร้อยละ 25 ของกลุ่มสูงและร้อยละ 25 ของกลุ่มต่ำ แล้วใช้ที-เทสต์ (t - test) วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ เลือกข้อคำถามที่มีค่าที่ตั้งแต่ 1.71 ขึ้นไปมาใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย (Ferguson.1981: 180) ได้ข้อคำถามทั้งสิ้นจำนวน 54 ข้อ
8. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการคำนวณจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1984 : 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98
9. เมื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วจึงทำการคัดเลือกข้อคำถามที่มีลักษณะเหมาะสม นำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมปริญญาโท จากนั้นจึงนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

## ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งทางวิชาการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของคณาจารย์ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัย กำหนดค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยมาก

คะแนน 3 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยน้อยที่สุด

เกณฑ์ในการแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย ผู้วิจัยกำหนดดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยน้อยที่สุด

และในตอนท้ายของแบบสอบถามจะมีคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตและขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากนายกสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย
2. ขออนุญาตและขอหนังสือแนะนำตัวและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากนายกสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยถึงอธิการบดีสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกให้กับอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนและเก็บข้อมูลด้วยตนเองตามกำหนดระยะเวลาที่นัดหมาย

### การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละและนำเสนอข้อมูลในรูปตารางเชิงบรรยาย

2. การศึกษาทักษะของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยรวมและในแต่ละด้าน วิเคราะห์โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. เปรียบเทียบทักษะของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งทางวิชาการ โดยการทดสอบที (t-test) ส่วนตัวแปรอายุ และประสบการณ์การทำงานในสถาบันอุดมศึกษา วิเคราะห์โดยการหาค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

4. รวบรวมข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นจากคำถามปลายเปิดด้วยวิธีจัดแบ่งเป็นหมวดหมู่ โดยการแจกแจงความถี่และจัดลำดับความถี่ของจำนวนคำตอบ เพื่อเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยายและนำไปประกอบในการอภิปรายผลการวิจัย

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

5.1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

5.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.3 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic Means) (Ferguson. 1981 : 201)

5.1.4 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) (Ferguson. 1981 : 68)

5.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของแบบสอบถาม

5.2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยใช้การทดสอบที (t-test) เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ

5.2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบที (t-test)

5.3.2 ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way Analysis of Variance) (Ferguson. 1981 : 240) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ในด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านการสนับสนุนจากสถาบัน ด้านการพัฒนาตนเองของอาจารย์ และด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยจำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ระดับการศึกษา และตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อให้การสื่อความหมายตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

|           |     |                                                                    |
|-----------|-----|--------------------------------------------------------------------|
| n         | แทน | จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง                                             |
| $\bar{x}$ | แทน | ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)                                              |
| S.D.      | แทน | ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)                       |
| t         | แทน | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t – distribution                           |
| F         | แทน | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F – distribution                           |
| SS        | แทน | ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)                             |
| MS        | แทน | ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)              |
| df        | แทน | ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)                    |
| p         | แทน | ค่าความน่าจะเป็นที่ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบจะตกอยู่ในช่วงปฏิเสธสมมติฐาน |
| *         | แทน | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05                                     |

#### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การศึกษาทักษะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานครโดยรวมและในแต่ละด้านได้แก่ ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านการสนับสนุนจากสถาบัน ด้านการพัฒนาตนเองของอาจารย์ และด้านการแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบทักษะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครโดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการโดยการทดสอบที สำหรับตัวแปรอายุ และประสบการณ์การทำงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ

ตอนที่ 4 การรวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของ คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านการสนับสนุนจากสถาบัน ด้านการพัฒนาตนเองของคณาจารย์ และด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจากแบบสอบถามปลายเปิด โดยวิธีการแจกแจงความถี่และนำเสนอในเชิงบรรยาย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา

| ตัวแปรที่ศึกษา                         | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|----------------------------------------|------------|--------|
| 1. เพศ                                 |            |        |
| 1.1 ชาย                                | 116        | 51.3   |
| 1.2 หญิง                               | 110        | 48.7   |
| รวม                                    | 226        | 100.00 |
| 2. อายุ                                |            |        |
| 2.1 21 ปี – 30 ปี                      | 92         | 40.7   |
| 2.2 มากกว่า 30 ปี – 40 ปี              | 98         | 43.4   |
| 2.3 มากกว่า 40 ปี – 50 ปี              | 26         | 11.5   |
| 2.4 มากกว่า 50 ปีขึ้นไป                | 10         | 4.4    |
| รวม                                    | 226        | 100.00 |
| 3. ประสบการณ์การทำงานในสถาบันอุดมศึกษา |            |        |
| 3.1 ต่ำกว่า 5 ปี                       | 98         | 43.4   |
| 3.2 5 ปี – 10 ปี                       | 102        | 45.1   |
| 3.3 11 ปีขึ้นไป                        | 26         | 11.5   |
| รวม                                    | 226        | 100.00 |

ตาราง 4 (ต่อ)

| ตัวแปรที่ศึกษา                          | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-----------------------------------------|------------|--------|
| 4. ระดับการศึกษา                        |            |        |
| 4.1 ปริญญาตรี                           | 55         | 24.3   |
| 4.2 ปริญญาโทและปริญญาเอก                | 171        | 75.7   |
| รวม                                     | 226        | 100.00 |
| 5. ตำแหน่งทางวิชาการ                    |            |        |
| 5.1 อาจารย์                             | 208        | 92.0   |
| 5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ | 18         | 8.0    |
| รวม                                     | 226        | 100.00 |

จากตาราง 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 51.3) มีอายุมากกว่า 30 ปี – 40 ปี (ร้อยละ 43.4) มีประสบการณ์การทำงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอยู่ระหว่าง 5 ปี – 10 ปี (ร้อยละ 45.1) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก (ร้อยละ 75.7) และมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ (ร้อยละ 92.0)



ตอนที่ 2 การศึกษาทักษะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ในสถาบัน  
อุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานครในด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านการสนับสนุนจาก  
สถาบัน ด้านการพัฒนาตนเองของอาจารย์ และด้านการแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ  
โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังแสดงในตาราง 5 - 14

ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ  
ของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมและในแต่ละด้าน

| ด้าน | การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ               | คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน (n = 226) |      |                  |
|------|-------------------------------------------|----------------------------------------|------|------------------|
|      |                                           | $\bar{X}$                              | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
| 1    | ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร               | 3.14                                   | 0.93 | ปานกลาง          |
| 2    | ด้านการสนับสนุนจากสถาบัน                  | 3.02                                   | 1.05 | ปานกลาง          |
| 3    | ด้านการพัฒนาตนเองของอาจารย์               | 3.23                                   | 0.80 | ปานกลาง          |
| 4    | ด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ | 3.72                                   | 0.82 | มาก              |
| รวม  |                                           | 3.28                                   | 0.90 | ปานกลาง          |

จากตาราง 5 แสดงว่า คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครเห็นด้วย  
กับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า  
คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครเห็นด้วยกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ  
เกือบทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่คณาจารย์  
เห็นด้วยในระดับมาก

ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารเป็นรายข้อ

| ข้อที่ | การสนับสนุนของผู้บริหาร                                                                                               | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|------------------|
| 1.     | มีการกำหนดนโยบายสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการขออาจารย์อย่างชัดเจน                                               | 3.65      | 1.00 | มาก              |
| 2.     | จัดประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการให้อาจารย์ทราบ                                 | 3.12      | 1.07 | ปานกลาง          |
| 3.     | ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งงบประมาณสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ                                                    | 2.96      | 1.18 | ปานกลาง          |
| 4.     | จัดตั้งคณะกรรมการจัดหาเงินกองทุนสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจากภายนอก                                          | 2.67      | 1.06 | ปานกลาง          |
| 5.     | ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การเบิกจ่ายเงินกองทุนสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเป็นไปอย่างคล่องตัว | 2.67      | 1.17 | ปานกลาง          |
| 6.     | สนับสนุนให้มีการเผยแพร่ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการให้อาจารย์ได้รับทราบอย่างทั่วถึง             | 3.32      | 1.08 | ปานกลาง          |
| 7.     | สนับสนุนให้อาจารย์จัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ                                                | 3.57      | 1.07 | มาก              |
| 8.     | สนับสนุนให้มีการจัดสัมมนาในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ                                      | 3.19      | 1.09 | ปานกลาง          |
| 9.     | เปิดโอกาสให้อาจารย์เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอย่างทั่วถึง                 | 3.34      | 1.13 | ปานกลาง          |
| 10.    | สนับสนุนให้อาจารย์มีการจัดทำแผนงานสำหรับการจัดทำผลงานทางวิชาการ                                                       | 3.26      | 1.09 | ปานกลาง          |
| 11.    | สนับสนุนให้มีเงินสำรองกรณีฉุกเฉินเพื่อให้อาจารย์ยืมใช้ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ                                       | 2.59      | 1.27 | ปานกลาง          |
| 12.    | แสวงหาผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพื่อแต่งตั้งให้ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา               | 2.99      | 1.20 | ปานกลาง          |

ตาราง 6 (ต่อ)

| ข้อที่ | การสนับสนุนของผู้บริหาร                                                                     | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|------------------|
| 13.    | สนับสนุนเงินทุนในการจัดทำผลงานทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอทุกปี                                  | 3.01      | 1.20 | ปานกลาง          |
| 14.    | สนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของอาจารย์                                            | 3.37      | 1.03 | ปานกลาง          |
| 15.    | สนับสนุนให้การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงาน | 3.35      | 1.08 | ปานกลาง          |
|        | รวม                                                                                         | 3.14      | 0.93 | ปานกลาง          |

จากตาราง 6 แสดงว่า คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานครเห็นด้วยกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารโดยรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อาจารย์เห็นด้วยในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อ 1 และข้อ 7 คือมีการกำหนดนโยบายสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอย่างชัดเจน และการสนับสนุนให้อาจารย์จัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่คณาจารย์เห็นด้วยในระดับมาก

ตาราง 7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ด้านการสนับสนุนจากสถาบันเป็นรายข้อ

| ข้อที่ | การสนับสนุนจากสถาบัน                                                           | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|------------------|
| 16     | จัดสรรตำราและเอกสารในปริมาณที่เพียงพอสำหรับการศึกษาค้นคว้าของอาจารย์           | 3.17      | 1.18 | ปานกลาง          |
| 17     | จัดสรรตำราและเอกสารที่มีความทันสมัย                                            | 3.09      | 1.22 | ปานกลาง          |
| 18     | อำนวยความสะดวกในการยืมตำราและเอกสาร                                            | 3.70      | 1.09 | มาก              |
| 19     | จัดบริการพิมพ์ผลงานทางวิชาการให้แก่อาจารย์                                     | 3.15      | 1.16 | ปานกลาง          |
| 20     | จัดหาบุคลากรให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูล                             | 2.88      | 1.88 | ปานกลาง          |
| 21     | อำนวยความสะดวกในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ  | 3.04      | 1.22 | ปานกลาง          |
| 22     | จัดสถานที่เฉพาะสำหรับการศึกษาค้นคว้าของอาจารย์                                 | 2.77      | 1.23 | ปานกลาง          |
| 23     | จัดทำคู่มือการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการให้แก่อาจารย์ ในสถาบัน                   | 3.12      | 1.23 | ปานกลาง          |
| 24     | บริการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นในการจัดทำผลงานทางวิชาการ                   | 2.73      | 1.25 | ปานกลาง          |
| 25     | จัดให้มีเจ้าหน้าที่ให้ความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ                   | 2.69      | 1.26 | ปานกลาง          |
| 26     | จัดให้มีจำนวนตัวอย่างของผลงานทางวิชาการครบทุกสาขาวิชาที่ดำเนินการเปิดสอน       | 2.78      | 1.28 | ปานกลาง          |
| 27     | มีการเผยแพร่และนำเสนอผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในการประชุมทางวิชาการต่าง ๆ      | 3.15      | 1.35 | ปานกลาง          |
| 28     | จัดการฝึกอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ       | 3.16      | 1.16 | ปานกลาง          |
| 29     | จัดบริการตรวจสอบคุณสมบัติของอาจารย์ที่มีความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ | 2.99      | 1.24 | ปานกลาง          |

ตาราง 7 (ต่อ)

| ข้อที่ | การสนับสนุนของผู้บริหาร                                                                           | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|------------------|
| 30     | จัดวันและเวลาการสอนที่เอื้อต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์                                   | 2.90      | 1.29 | ปานกลาง          |
| 31     | อนุญาตให้อาจารย์ที่กำลังจัดทำผลงานทางวิชาการสามารถออกไปค้นคว้าหาข้อมูลภายนอกได้โดยไม่ถือเป็นวันลา | 2.98      | 1.34 | ปานกลาง          |
|        | รวม                                                                                               | 3.02      | 1.05 | ปานกลาง          |

จากตาราง 7 แสดงว่า คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานครเห็นด้วยกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านการสนับสนุนจากสถาบันโดยรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อาจารย์เห็นด้วยในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อที่ 18 คือการอำนวยความสะดวกในการยืมตำราและเอกสารที่คณาจารย์เห็นด้วยในระดับมาก

ตาราง 8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาดตนเองของอาจารย์เป็นรายข้อ

| ข้อที่ | การพัฒนาดตนเองของอาจารย์                                                        | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|------------------|
| 32     | เข้าร่วมกิจกรรมการอบรมสัมมนาทางวิชาการที่ทางสถาบันจัดขึ้น                       | 3.63      | 0.93 | มาก              |
| 33     | เข้าร่วมการประชุมทางวิชาการ เพื่อนำเสนอผลงานทางวิชาการ                          | 3.17      | 1.05 | ปานกลาง          |
| 34     | เขียนบทความทางวิชาการเพื่อเผยแพร่ทั้งในและนอกสถาบัน                             | 2.85      | 1.15 | ปานกลาง          |
| 35     | ติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ                 | 3.38      | 0.98 | ปานกลาง          |
| 36     | ศึกษาดูงานการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจากหน่วยงานภายนอก                          | 2.83      | 1.05 | ปานกลาง          |
| 37     | รับเชิญเป็นวิทยากรในการบรรยายพิเศษและแสดงปาฐกถาต่าง ๆ ในหัวข้อที่ตนเองเชี่ยวชาญ | 2.58      | 1.30 | ปานกลาง          |
| 38     | เพิ่มพูนความรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ      | 3.27      | 1.00 | ปานกลาง          |
| 39     | การไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิทางการศึกษาให้กับตนเอง                               | 3.45      | 1.14 | ปานกลาง          |
| 40     | การจัดทำตำราเรียนร่วมกันระหว่างคณาจารย์ภายในสถาบันและผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก        | 2.84      | 1.19 | ปานกลาง          |
| 41     | แสวงหาแหล่งข้อมูลในการค้นคว้าที่ทันสมัยอยู่เสมอ                                 | 3.68      | 1.02 | มาก              |
| 42     | พัฒนาเนื้อหาของรายวิชาที่ตนเองทำการสอนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในแต่ละยุคสมัย     | 3.88      | 0.95 | มาก              |
|        | รวม                                                                             | 3.23      | 0.80 | ปานกลาง          |

จากตาราง 8 แสดงว่า คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร เห็นด้วยกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านการพัฒนาดตนเองของอาจารย์โดยรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คณาจารย์เห็นด้วยในระดับปานกลางเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อที่ 32 การเข้าร่วมกิจกรรมการอบรมสัมมนาทางวิชาการที่ทางสถาบันจัดขึ้น ข้อ 41 การแสวงหาแหล่งข้อมูลในการค้นคว้าที่ทันสมัยอยู่เสมอและข้อ 42 การพัฒนาเนื้อหาของรายวิชาที่ตนเองทำการสอนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในแต่ละยุคสมัยที่คณาจารย์เห็นด้วยในระดับมาก

ตาราง 9 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ  
ของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่ง  
ทางวิชาการ เป็นรายข้อ

| ข้อที่ | แรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ                                                                                | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|------------------|
| 43     | เงินประจำตำแหน่งทางวิชาการเป็นส่วนสำคัญในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ                                                 | 3.64      | 1.28 | มาก              |
| 44     | การได้รับการยอมรับและยกย่องจากสถาบันเป็นส่วนหนึ่งที่ผลักดันให้มีการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ                          | 3.88      | 1.16 | มาก              |
| 45     | การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจะทำให้ได้ชื่อว่าเป็นอาจารย์ที่สมบูรณ์แบบ                                                 | 3.49      | 1.11 | ปานกลาง          |
| 46     | ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ                                                        | 3.27      | 1.19 | ปานกลาง          |
| 47     | เงินทุนสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาการจากแหล่งต่าง ๆ มีส่วนทำให้การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมีสัดส่วนเพิ่มมากขึ้น     | 3.50      | 1.15 | ปานกลาง          |
| 48     | การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการทำให้มีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพเพิ่มมากขึ้น                                  | 4.17      | 2.10 | มาก              |
| 49     | ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ | 3.64      | 1.10 | มาก              |
| 50     | ความมั่นคงในการทำงานส่งผลให้มีการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมากยิ่งขึ้น                                                 | 3.89      | 0.97 | มาก              |
| 51     | การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการทำให้ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา                                   | 3.71      | 1.06 | มาก              |
| 52     | การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้สามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ                             | 3.67      | 1.10 | มาก              |

ตาราง 9 (ต่อ)

| ข้อที่ | การสนับสนุนของผู้บริหาร                                                                          | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|------------------|
| 53     | การได้ใช้ประโยชน์จากผลงานทางวิชาการที่ได้จัดทำขึ้นเป็นแรงผลักดันที่ทำให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ | 3.92      | 0.93 | มาก              |
| 54     | การจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการทำให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่  | 3.89      | 1.05 | มาก              |
|        | รวม                                                                                              | 3.72      | 0.82 | มาก              |

จากตาราง 9 แสดงว่า คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร เห็นด้วยกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คณาจารย์เห็นด้วยในระดับมากเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อที่ 45 การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจะทำให้ได้ชื่อว่าเป็นอาจารย์ที่สมบูรณ์แบบ ข้อ 46 ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและ ข้อ 47 เงินทุนสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาการจากแหล่งต่าง ๆ มีส่วนทำให้การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมีสัดส่วนเพิ่มมากขึ้นที่คณาจารย์เห็นด้วยในระดับปานกลาง



ตาราง 10 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ  
ของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนก  
ตามเพศ

| ทัศนคติในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ      | ชาย (n = 116) |      | หญิง (n = 110) |      |
|-------------------------------------------|---------------|------|----------------|------|
|                                           | $\bar{X}$     | S.D  | $\bar{X}$      | S.D  |
| ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร               | 3.04          | 0.88 | 3.23           | 0.97 |
| ด้านการสนับสนุนจากสถาบัน                  | 3.00          | 1.00 | 3.04           | 1.11 |
| ด้านการพัฒนาตนเองของอาจารย์               | 3.27          | 0.67 | 3.20           | 0.92 |
| ด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ | 3.77          | 0.75 | 3.67           | 0.89 |
| รวม                                       | 3.23          | 0.67 | 3.28           | 0.90 |

จากตาราง 10 แสดงว่า คณาจารย์ชายและหญิงของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขต  
กรุงเทพมหานคร เห็นด้วยกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ  
พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คณาจารย์ชายและหญิงเห็นด้วยกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ  
ด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ คณาจารย์เห็นด้วย  
ในระดับปานกลาง

ตาราง 11 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามอายุ

| ทักษะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ        | อายุ          |      |               |      |               |      |             |      |
|-------------------------------------------|---------------|------|---------------|------|---------------|------|-------------|------|
|                                           | 21 ปี – 30 ปี |      | 30 ปี – 40 ปี |      | 40 ปี – 50 ปี |      | 50 ปีขึ้นไป |      |
|                                           | (n = 92)      |      | (n = 98)      |      | (n = 26)      |      | (n = 10)    |      |
|                                           | $\bar{X}$     | S.D  | $\bar{X}$     | S.D  | $\bar{X}$     | S.D  | $\bar{X}$   | S.D  |
| ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร               | 3.16          | 1.01 | 3.07          | 0.86 | 3.32          | 0.90 | 3.05        | 0.98 |
| ด้านการสนับสนุนจากสถาบัน                  | 3.10          | 1.21 | 2.86          | 0.88 | 3.31          | 1.07 | 2.98        | 0.88 |
| ด้านการพัฒนาตนเองของอาจารย์               | 3.28          | 0.85 | 3.14          | 0.79 | 3.14          | 0.71 | 3.30        | 0.62 |
| ด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ | 3.84          | 0.90 | 3.60          | 0.77 | 3.60          | 0.76 | 3.73        | 0.50 |
| รวม                                       | 3.31          | 0.87 | 3.14          | 0.71 | 3.43          | 0.78 | 3.23        | 0.58 |

จากตาราง 11 แสดงว่า คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกัน เห็นด้วยกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คณาจารย์ทุกกลุ่มอายุต่างก็เห็นด้วยกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ คณาจารย์เห็นด้วยในระดับปานกลาง

ตาราง 12 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามด้านประสบการณ์การทำงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

| ทัศนคติในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ          | ประสบการณ์การทำงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน |      |                           |      |                         |      |
|-----------------------------------------------|------------------------------------------|------|---------------------------|------|-------------------------|------|
|                                               | ต่ำกว่า 5 ปี<br>(n = 98)                 |      | 5 ปี – 10 ปี<br>(n = 102) |      | 11 ปีขึ้นไป<br>(n = 26) |      |
|                                               | $\bar{X}$                                | S.D  | $\bar{X}$                 | S.D  | $\bar{X}$               | S.D  |
| ด้านการสนับสนุนของ<br>ผู้บริหาร               | 3.11                                     | 1.02 | 3.17                      | 0.86 | 3.09                    | 0.81 |
| ด้านการสนับสนุนจาก<br>สถาบัน                  | 3.11                                     | 1.21 | 2.91                      | 0.97 | 3.11                    | 0.65 |
| ด้านการพัฒนาตนเองของ<br>อาจารย์               | 3.30                                     | 0.90 | 3.14                      | 0.77 | 3.31                    | 0.42 |
| ด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่<br>ตำแหน่งทางวิชาการ | 3.88                                     | 0.84 | 3.61                      | 0.82 | 3.54                    | 0.63 |
| รวม                                           | 3.35                                     | 0.84 | 3.21                      | 0.74 | 3.26                    | 0.48 |

จากตาราง 12 แสดงว่า คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์การทำงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต่างกัน เห็นด้วยกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คณาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต่างกันต่างก็เห็นด้วยกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ คณาจารย์เห็นด้วยในระดับปานกลาง

ตาราง 13 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

| ทักษะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ        | ระดับการศึกษา         |      |                                       |      |
|-------------------------------------------|-----------------------|------|---------------------------------------|------|
|                                           | ปริญญาตรี<br>(n = 55) |      | ปริญญาโท<br>และปริญญาเอก<br>(n = 171) |      |
|                                           | $\bar{X}$             | S.D  | $\bar{X}$                             | S.D  |
| ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร               | 3.51                  | 0.89 | 3.02                                  | 0.91 |
| ด้านการสนับสนุนจากสถาบัน                  | 3.36                  | 1.05 | 2.91                                  | 1.03 |
| ด้านการพัฒนาตนเองของอาจารย์               | 3.39                  | 0.84 | 3.18                                  | 0.78 |
| ด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ | 3.66                  | 0.81 | 3.74                                  | 0.82 |
| รวม                                       | 3.48                  | 0.85 | 3.17                                  | 0.75 |

จากตาราง 13 แสดงว่า คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาต่างกัน เห็นด้วยกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คณาจารย์ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี เห็นด้วยกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการด้านการสนับสนุนของผู้บริหารและด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ เห็นด้วยในระดับปานกลาง ส่วนคณาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอกเห็นด้วยกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ เห็นด้วยในระดับปานกลาง

ตาราง 14 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของทัศนคติในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

| ทัศนคติในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ      | ตำแหน่งทางวิชาการ    |      |                                                     |      |
|-------------------------------------------|----------------------|------|-----------------------------------------------------|------|
|                                           | อาจารย์<br>(n = 208) |      | ผู้ช่วยศาสตราจารย์<br>และรองศาสตราจารย์<br>(n = 18) |      |
|                                           | $\bar{X}$            | S.D  | $\bar{X}$                                           | S.D  |
| ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร               | 3.17                 | 0.92 | 2.79                                                | 0.98 |
| ด้านการสนับสนุนจากสถาบัน                  | 3.06                 | 1.07 | 2.60                                                | 0.70 |
| ด้านการพัฒนาตนเองของอาจารย์               | 3.24                 | 0.82 | 3.14                                                | 0.59 |
| ด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ | 3.74                 | 0.82 | 3.47                                                | 0.76 |
| รวม                                       | 3.28                 | 0.80 | 2.96                                                | 0.53 |

จากตาราง 14 แสดงว่า คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกันเห็นด้วยกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการระดับอาจารย์ เห็นด้วยกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ เห็นด้วยในระดับปานกลาง ส่วนคณาจารย์ที่มีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์เห็นด้วยกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการทุกด้านในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบทักษะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครโดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการโดยการทดสอบที สำหรับตัวแปรอายุ และประสบการณ์การทำงาน ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ ดังแสดงในตาราง 15 - 20

ตาราง 15 การเปรียบเทียบทักษะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ

| ทักษะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ        | ชาย (n = 116) |      | หญิง (n = 110) |      | t     | p    |
|-------------------------------------------|---------------|------|----------------|------|-------|------|
|                                           | $\bar{X}$     | S.D  | $\bar{X}$      | S.D  |       |      |
| ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร               | 3.04          | 0.88 | 3.23           | 0.97 | -1.54 | 0.13 |
| ด้านการสนับสนุนจากสถาบัน                  | 3.00          | 1.00 | 3.04           | 1.11 | -0.34 | 0.73 |
| ด้านการพัฒนาตนเองของอาจารย์               | 3.27          | 0.67 | 3.20           | 0.92 | 0.64  | 0.52 |
| ด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ | 3.77          | 0.75 | 3.67           | 0.89 | 0.85  | 0.39 |
| รวม                                       | 3.23          | 0.67 | 3.28           | 0.90 | -0.30 | 0.76 |

จากตาราง 15 แสดงว่า คณาจารย์ชายและหญิงสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีทักษะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 16 การเปรียบเทียบทัศนคติในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษา  
เอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามอายุ

| ทัศนคติในการเข้าสู่<br>ตำแหน่งทางวิชาการ      | แหล่งความแปรปรวน | df  | SS     | MS   | F    | p    |
|-----------------------------------------------|------------------|-----|--------|------|------|------|
| ด้านการสนับสนุนของ<br>ผู้บริหาร               | ระหว่างกลุ่ม     | 3   | 1.38   | 0.46 | 0.53 | 0.66 |
|                                               | ภายในกลุ่ม       | 222 | 192.40 | 0.87 |      |      |
|                                               | รวม              | 225 | 193.79 |      |      |      |
| ด้านการสนับสนุนจาก<br>สถาบัน                  | ระหว่างกลุ่ม     | 3   | 5.26   | 1.75 | 1.59 | 0.19 |
|                                               | ภายในกลุ่ม       | 222 | 244.19 | 1.10 |      |      |
|                                               | รวม              | 225 | 249.45 |      |      |      |
| ด้านการพัฒนาตนเองของ<br>อาจารย์               | ระหว่างกลุ่ม     | 3   | 1.64   | 0.55 | 0.85 | 0.47 |
|                                               | ภายในกลุ่ม       | 222 | 142.79 | 0.64 |      |      |
|                                               | รวม              | 225 | 144.43 |      |      |      |
| ด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่<br>ตำแหน่งทางวิชาการ | ระหว่างกลุ่ม     | 3   | 2.59   | 0.86 | 1.29 | 0.28 |
|                                               | ภายในกลุ่ม       | 222 | 148.93 | 0.67 |      |      |
|                                               | รวม              | 225 | 151.52 |      |      |      |
| รวม                                           | ระหว่างกลุ่ม     | 3   | 2.36   | 0.79 | 1.28 | 0.28 |
|                                               | ภายในกลุ่ม       | 222 | 136.39 | 0.61 |      |      |
|                                               | รวม              | 225 | 138.75 |      |      |      |

จากตาราง 16 แสดงว่า คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุ  
ต่างกัน มีทัศนคติในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 17 การเปรียบเทียบทักษะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษา  
เอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน  
ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

| ทักษะในการเข้าสู่<br>ตำแหน่งทางวิชาการ        | แหล่งความแปรปรวน | df  | SS     | MS    | F     | p    |
|-----------------------------------------------|------------------|-----|--------|-------|-------|------|
| ด้านการสนับสนุนของ<br>ผู้บริหาร               | ระหว่างกลุ่ม     | 2   | 0.24   | 0.12  | 0.14  | 0.87 |
|                                               | ภายในกลุ่ม       | 223 | 193.45 | 0.87  |       |      |
|                                               | รวม              | 225 | 193.79 |       |       |      |
| ด้านการสนับสนุนจาก<br>สถาบัน                  | ระหว่างกลุ่ม     | 2   | 2.17   | 1.08  | 0.98  | 0.38 |
|                                               | ภายในกลุ่ม       | 223 | 247.29 | 1.11  |       |      |
|                                               | รวม              | 225 | 249.45 |       |       |      |
| ด้านการพัฒนาตนเองของ<br>อาจารย์               | ระหว่างกลุ่ม     | 2   | 1.49   | 0.74  | 1.16  | 0.32 |
|                                               | ภายในกลุ่ม       | 223 | 142.94 | 0.64  |       |      |
|                                               | รวม              | 225 | 144.43 |       |       |      |
| ด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่<br>ตำแหน่งทางวิชาการ | ระหว่างกลุ่ม     | 2   | 4.68   | 2.347 | 3.56* | 0.03 |
|                                               | ภายในกลุ่ม       | 223 | 146.84 | 0.66  |       |      |
|                                               | รวม              | 225 | 151.52 |       |       |      |
| รวม                                           | ระหว่างกลุ่ม     | 2   | 1.03   | 0.51  | 0.88  | 0.42 |
|                                               | ภายในกลุ่ม       | 223 | 130.37 | 0.59  |       |      |
|                                               | รวม              | 225 | 131.40 |       |       |      |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 17 แสดงว่า คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครที่มี  
ประสบการณ์การทำงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต่างกัน มีทักษะในการเข้าสู่ตำแหน่ง  
วิชาการโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่ง  
ทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง  
เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่  
โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ดังแสดงในตาราง 18



ตาราง 18 การทดสอบความแตกต่างของทัศนคติในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์  
สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ  
จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

| ประสบการณ์   | $\bar{X}$ | ต่ำกว่า 5 ปี | 5 – 10 ปี | 11 ปีขึ้นไป |
|--------------|-----------|--------------|-----------|-------------|
|              |           | 3.88         | 3.61      | 3.54        |
| ต่ำกว่า 5 ปี | 3.88      | -            | 0.27      | 0.34        |
| 5 – 10 ปี    | 3.61      | -            | -         | 0.07        |
| 11 ปีขึ้นไป  | 3.54      | -            | -         | -           |

จากตาราง 18 แสดงว่า คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครที่มี  
ประสบการณ์การทำงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต่างกันมีทัศนคติในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ  
ด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการไม่แตกต่างกัน

ตาราง 19 การเปรียบเทียบทักษะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษา เอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

| ทักษะในการเข้าสู่<br>ตำแหน่งทางวิชาการ        | ระดับการศึกษา         |      |                                       |      | t     | p    |
|-----------------------------------------------|-----------------------|------|---------------------------------------|------|-------|------|
|                                               | ปริญญาตรี<br>(n = 55) |      | ปริญญาโท<br>และปริญญาเอก<br>(n = 171) |      |       |      |
|                                               | $\bar{X}$             | S.D. | $\bar{X}$                             | S.D. |       |      |
| ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร                   | 3.51                  | 0.89 | 3.02                                  | 0.91 | 3.58* | 0.00 |
| ด้านการสนับสนุนจากสถาบัน                      | 3.36                  | 1.05 | 2.91                                  | 1.03 | 2.76* | 0.01 |
| ด้านการพัฒนาตนเองของอาจารย์                   | 3.39                  | 0.84 | 3.18                                  | 0.78 | 1.60  | 0.11 |
| ด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่ง<br>ทางวิชาการ | 3.66                  | 0.81 | 3.74                                  | 0.82 | -0.61 | 0.55 |
| รวม                                           | 3.48                  | 0.85 | 3.17                                  | 0.75 | 2.32* | 0.02 |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 แสดงว่า คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทักษะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารและด้านการสนับสนุนจากสถาบันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบว่าแตกต่างกัน

ตาราง 20 การเปรียบเทียบทัศนคติในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษา  
เอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

| ทัศนคติในการเข้าสู่<br>ตำแหน่งทางวิชาการ      | ตำแหน่งทางวิชาการ    |      |                                                     |      | t    | p    |
|-----------------------------------------------|----------------------|------|-----------------------------------------------------|------|------|------|
|                                               | อาจารย์<br>(n = 208) |      | ผู้ช่วยศาสตราจารย์<br>และรองศาสตราจารย์<br>(n = 18) |      |      |      |
|                                               | $\bar{X}$            | S.D. | $\bar{X}$                                           | S.D. |      |      |
| ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร                   | 3.17                 | 0.92 | 2.79                                                | 0.98 | 1.56 | 0.13 |
| ด้านการสนับสนุนจากสถาบัน                      | 3.06                 | 1.07 | 2.60                                                | 0.70 | 1.77 | 0.08 |
| ด้านการพัฒนาตนเองของอาจารย์                   | 3.24                 | 0.82 | 3.14                                                | 0.59 | 0.50 | 0.61 |
| ด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่ง<br>ทางวิชาการ | 3.74                 | 0.82 | 3.47                                                | 0.76 | 1.37 | 0.17 |
| รวม                                           | 3.28                 | 0.80 | 2.96                                                | 0.53 | 1.67 | 0.10 |

จากตาราง 20 แสดงว่า คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่ง  
ทางวิชาการต่างกัน มีทัศนคติในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 การรวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร ในด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านการสนับสนุนจากสถาบัน ด้านการพัฒนาตนเองของคณาจารย์ และด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจากแบบสอบถามปลายเปิด โดยวิธีการแจกแจงความถี่และนำเสนอในเชิงบรรยาย

ตาราง 21 การรวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

| การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ                                                           | ความถี่ | ร้อยละ |
|---------------------------------------------------------------------------------------|---------|--------|
| <b>ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร</b>                                                    |         |        |
| 1. ลดภาระการสอนของอาจารย์ที่ต้องการทำงานวิจัย เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ           | 47      | 36.43  |
| 2. ขาดความชัดเจนด้านนโยบายและแนวทางการสนับสนุน                                        | 28      | 21.71  |
| 3. ผู้บริหารควรให้การส่งเสริมกิจกรรมในการทำผลงานทางวิชาการ                            | 20      | 15.50  |
| 4. ขาดการได้รับคำแนะนำ และกำลังใจจากผู้บริหารของสถาบัน                                | 18      | 13.95  |
| 5. ควรมีการกำหนดภาระงานและผลงานทางวิชาการที่ใช้ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการให้ชัดเจน | 14      | 10.85  |
| 6. ควรสนับสนุนให้นับเวลาค้นคว้าอิสระภายนอกสถานศึกษาเป็นเวลาการปฏิบัติงาน              | 2       | 1.55   |
| <b>ด้านการสนับสนุนจากสถาบัน</b>                                                       |         |        |
| 1. ขาดการประชาสัมพันธ์ในวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ                               | 38      | 29.46  |
| 2. ควรมีการหาอุปกรณ์สนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการให้เพียงพอและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน    | 27      | 20.93  |
| 3. ขาดความชัดเจนในด้านนโยบาย การสนับสนุนจากสถาบัน                                     | 26      | 20.16  |
| 4. ขาดการสนับสนุนทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย                                           | 18      | 13.95  |
| 5. สถาบันควรให้กำลังใจและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ให้มากขึ้น                   | 15      | 11.63  |
| 6. การสนับสนุนจากสถาบันน้อยกว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอื่น ๆ มาก                         | 5       | 3.88   |

ตาราง 21 (ต่อ)

| การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ                                                                                                                                              | ความถี่ | ร้อยละ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|--------|
| <b>ด้านการพัฒนาตนเองของอาจารย์</b>                                                                                                                                       |         |        |
| 1. อาจารย์มีภาระงานมาก มหาวิทยาลัยไม่มีนโยบายลดภาระงาน การหาข้อมูลภายนอกทำได้น้อย เพราะไม่มีเวลา                                                                         | 35      | 27.13  |
| 2. อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาควรพัฒนาตนเองด้านวิชาการอยู่เสมอ และมีผลงานต่อเนื่อง                                                                                            | 25      | 19.38  |
| 3. ควรมีการอบรมในเชิงปฏิบัติ ซึ่งสามารถนำไปสู่การทำผลงานทางวิชาการ                                                                                                       | 24      | 18.60  |
| 4. ศึกษาเพิ่มเติมความรู้และมีห้องปฏิบัติการที่ดีให้ทดสอบ ทฤษฎีที่เรียนรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่                                                                       | 23      | 17.83  |
| 5. พัฒนารูปแบบการเรียนการสอนให้น่าสนใจ โดยนำข่าวสาร ข้อมูลในปัจจุบันใช้ประกอบการสอนทั้งข้อมูลจากอาจารย์ ผู้สอน และจากนักศึกษา โดยการแลกเปลี่ยนทัศนคติและ แนวความคิดต่างๆ | 19      | 14.73  |
| 6. ขาดการสนับสนุนด้านการศึกษาต่อ                                                                                                                                         | 3       | 2.33   |
| <b>ด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ</b>                                                                                                                         |         |        |
| 1. มหาวิทยาลัยเอกชนควรตอบแทนเงินประจำตำแหน่งให้แก่ อาจารย์ตามตำแหน่งเท่ากับทางราชการ และให้สมำเสมอ ตลอดไปจนกว่าอาจารย์จะลาออกจากสถาบัน                                   | 59      | 43.74  |
| 2. ขาดแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ                                                                                                                              | 33      | 25.58  |
| 3. ศักดิ์ศรีของตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชน ควรจะเท่าเทียมกับของรัฐบาล                                                                                           | 19      | 14.73  |
| 4. ความยอมรับในตำแหน่งทางวิชาการ และปัจจัยเกื้อหนุน ต่างๆ ในการทำผลงานทางวิชาการ จะส่งผลให้มีการเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการมากขึ้น                                         | 16      | 12.40  |
| 5. ความรวดเร็วในการดำเนินการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของ แต่ละกระบวนการพิจารณา                                                                                               | 2       | 1.55   |

### ตาราง 21 คณาจารย์มีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ข้อที่คณาจารย์เสนอแนะมากที่สุด คือ ลดภาระการสอนของอาจารย์ที่ต้องการทำงานวิจัย เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ รองลงมา คือ ขาดความชัดเจนด้านนโยบายและแนวทางการสนับสนุน ผู้บริหารควรให้การส่งเสริมกิจกรรมในการทำผลงานทางวิชาการ ขาดการได้รับคำแนะนำ และกำลังใจจากผู้บริหารของสถาบัน ควรมีการกำหนดภาระงานและผลงานทางวิชาการที่ใช้ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการให้ชัดเจน และควรสนับสนุนให้ใช้เวลาค้นคว้าอิสระภายนอกสถานศึกษาเป็นเวลากการปฏิบัติงาน

ด้านการสนับสนุนจากสถาบัน ข้อที่คณาจารย์เสนอแนะมากที่สุด คือ ขาดการประชาสัมพันธ์ในวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ รองลงมา คือ ควรมีการหาอุปกรณ์สนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการให้เพียงพอและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ขาดความชัดเจนในด้านการสนับสนุนจากสถาบัน ขาดการสนับสนุนทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย สถาบันควรให้กำลังใจ และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ให้มากขึ้น และการสนับสนุนจากสถาบันน้อยกว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอื่นๆ มาก

ด้านการพัฒนาตนเองของอาจารย์ ข้อที่คณาจารย์เสนอแนะมากที่สุด คือ อาจารย์มีภาระงานมาก มหาวิทยาลัยไม่มีนโยบายลดภาระงาน การหาข้อมูลภายนอกทำได้น้อย เพราะไม่มีเวลา รองลงมา คือ อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาควรพัฒนาตนเองด้านวิชาการอยู่เสมอ และมีผลงานต่อเนื่อง ควรมีการอบรมในเชิงปฏิบัติ ซึ่งสามารถนำไปสู่การทำผลงานทางวิชาการ ศึกษาเพิ่มเติมความรู้และมีห้องปฏิบัติการที่ดีให้ทดสอบทฤษฎีที่เรียนรู้เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ พัฒนารูปแบบการเรียนการสอนให้น่าสนใจ โดยนำข่าวสารข้อมูลในปัจจุบันใช้ประกอบการสอนทั้งข้อมูลจากอาจารย์ผู้สอนและจากนักศึกษา โดยการแลกเปลี่ยนทัศนคติและแนวความคิดต่างๆ และขาดสนับสนุนด้านการศึกษาต่อ

ด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ข้อที่คณาจารย์เสนอแนะมากที่สุด คือ มหาวิทยาลัยเอกชนควรตอบแทนเงินประจำตำแหน่งให้แก่อาจารย์ตามตำแหน่งเท่ากับทางราชการ และให้สมำเสมอตลอดไปจนกว่าอาจารย์จะลาออกจากสถาบัน รองลงมา คือ ขาดแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ศักดิ์ศรีของตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนควรจะทำเทียมกับของรัฐบาล ความยอมรับในตำแหน่งทางวิชาการ และปัจจัยเกี่ยวพันต่างๆ ในการทำผลงานทางวิชาการจะส่งผลให้มีการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมากขึ้นและความรวดเร็วในการดำเนินการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของแต่ละกระบวนการพิจารณา

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาและเปรียบเทียบทักษะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร 4 ด้าน คือ ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านการสนับสนุนจากสถาบัน ด้านการพัฒนาตนเองของอาจารย์ และด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยรวมและในแต่ละด้าน คือ ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านการสนับสนุนจากสถาบัน ด้านการพัฒนาตนเองของอาจารย์ และด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ระดับการศึกษา และตำแหน่งทางวิชาการ

#### วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ อาจารย์ประจำที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ประจำภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2546 ซึ่งได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจิจและมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 607-609) แล้วจึงดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของอาจารย์ในแต่ละสถาบันได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 245 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร 4 ด้าน คือ ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร จำนวน 15 ข้อ ด้านการสนับสนุนจากสถาบัน จำนวน 16 ข้อ ด้านการพัฒนาตนเองของอาจารย์ จำนวน 11 ข้อ และด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 12 ข้อ รวมข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 54 ข้อ แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ
2. การศึกษาทัศนคติของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยรวมและในแต่ละด้าน วิเคราะห์โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. เปรียบเทียบทัศนคติของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งทางวิชาการ โดยการทดสอบที (t-test) ส่วนตัวแปร อายุ และประสบการณ์การทำงานในสถาบันอุดมศึกษา วิเคราะห์โดยการหาค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')
4. รวบรวมข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นจากคำถามปลายเปิดด้วยวิธีจัดแบ่งเป็นหมวดหมู่ โดยการแจกแจงความถี่และจัดลำดับความถี่ของจำนวนคำตอบ เพื่อเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยายและนำไปประกอบในการอภิปรายผลการวิจัย

## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ทัศนคติในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร สรุปได้ดังนี้

1. คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครเห็นด้วยกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครเห็นด้วยกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเกือบทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่เห็นด้วยในระดับมาก
2. คณาจารย์ชายและหญิงสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานครมีทัศนคติในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน
3. คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน
4. คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์การทำงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต่างกัน มีทัศนคติในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน



5. คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนคติในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารและด้านการสนับสนุนจากสถาบันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

6. คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกันมีทัศนคติในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

## การอภิปรายผล

จากการศึกษาทัศนคติในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร อภิปรายผลได้ดังนี้

1. คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานครเห็นด้วยกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานครเห็นด้วยกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเกือบทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่เห็นด้วยในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะคณาจารย์ต่างต้องการที่จะแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อนำผลงานทางวิชาการที่ค้นพบไปพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการ ตลอดจนนำไปพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของตนให้สูงขึ้นด้วย ดังที่สมชาย พันธเสน (2546 : 6) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการว่าแสดงถึงความสามารถทางวิชาการในตัวบุคคลซึ่งเป็นตัวแทนของพลังปัญญาและความสามารถของบรรดาคณาจารย์ในสถาบันที่เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงระดับคุณภาพและมาตรฐานของการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับวัฒนา นาวาเจริญ (2540 : 13-15) ที่กล่าวว่ามหาวิทยาลัยที่ดีน่าจะมีคณาจารย์ผู้สอนอยู่ในตำแหน่งระดับต่าง ๆ ในสัดส่วนที่พอกัน เพราะการที่มหาวิทยาลัยมีคณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการมากจะแสดงถึงคุณภาพของการเรียนการสอนและ การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพออกสู่สังคมด้วยและยังสอดคล้องกับศุภนิมิต ณ เชียงใหม่ (2541 : 42) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ตำแหน่งทางวิชาการสามารถสร้างความภูมิใจ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีต่อตัวอาจารย์ เป็นที่ยอมรับในสังคมทุกระดับและส่งผลต่อเนื่องไปยังการสร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงานและสถาบันของตน

1.1 ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร เห็นด้วยกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารโดยรวมในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากสาเหตุที่คณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเล็งเห็นถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานการสอนว่าเป็นภารกิจหลักของแต่ละสถาบันที่จะต้องดำเนินการเพื่อพัฒนานักศึกษาที่เป็นผลผลิตของสถาบันให้มีคุณภาพได้มาตรฐานทัดเทียมกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จึงส่งผลให้คณาจารย์ต้องแบกรับภาระงานสอนมากซึ่งแท้จริงแล้วการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะมีส่วนช่วยส่งเสริมภารกิจหลักทั้ง 4 ประการ คือ การสอน

การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น อันจะส่งผลดีต่อการเกื้อหนุนการดำเนินงานซึ่งกันและกันที่จะช่วยให้มาตรฐานทางวิชาการของสถาบันมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้อาจเป็นเพราะคณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนบางท่านยังขาดความเข้าใจที่แท้จริงถึงความจำเป็นในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ดังเช่นการมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและให้ความสำคัญกับนโยบายการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ การส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์มีโอกาสดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ การส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ได้มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถที่ตนมีอยู่อย่างเต็มที่ ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนเงินทุนอุดหนุนสำหรับการจัดทำผลงานทางวิชาการ รวมทั้งการลดภาระงานด้านการสอนของคณาจารย์ที่กำลังจัดทำผลงานทางวิชาการหรืองานวิจัยและควรจะกำหนดนโยบายลดจนแนวทางการสนับสนุนให้ชัดเจนมากกว่านี้ ดังที่มูตันและวิลเลียม (Mouton and Williams. 1981 : 30) ได้กล่าวถึงหน้าที่หลักที่สำคัญของผู้บริหารคือการสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการวิจัยภายในสถาบัน เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการบริหารงานทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับที่สจิวรณ ทรรพวุธ (2540 : 178-179) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับการทำวิจัยทางด้านการศึกษาของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏ เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารจะต้องให้การสนับสนุนภารกิจด้านการวิจัยอย่างจริงจังด้วยการกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจนสนับสนุนด้านเงินทุนอุดหนุนการวิจัยให้มีจำนวนเพียงพอต่อการทำวิจัยและเป็นไปอย่างทั่วถึงโดยไม่มีการกำหนดโควตาของการได้รับเงินทุนเป็นเกณฑ์ในการสมัครขอรับทุนอุดหนุนการวิจัยของอาจารย์แต่ละคน ซึ่งสอดคล้องกับหาญ รังสิมันต์ (2536 : 108) ที่ได้ทำการศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาเพื่อจัดทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ พบว่า งบประมาณที่ช่วยสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาการมีขอบเขตจำกัดไม่เพียงพอต่อความต้องการของอาจารย์

1.2 ด้านการสนับสนุนจากสถาบัน คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร เห็นด้วยกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านการสนับสนุนจากสถาบันโดยรวมในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากข้อจำกัดของการจัดหาเอกสาร ตำรา งานวิจัย วัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวกับงานวิชาการ งบประมาณในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เวลาสำหรับการจัดทำผลงานทางวิชาการและแหล่งบริการจัดพิมพ์ผลงานทางวิชาการ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้คณาจารย์สามารถจัดทำผลงานทางวิชาการได้สำเร็จ ตลอดจนสามารถเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของเชฟเฟอร์ (Shaeffer. 1979 : 10) ที่กล่าวว่า การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศในการวิจัยควรจะต้องมีปัจจัยหลายประการมาประกอบเข้าด้วยกัน ได้แก่ การมีข้อมูลพื้นฐานเพียงพอและเชื่อถือได้ มีเอกสารตำราเพียงพอในการศึกษาค้นคว้าทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการวิจัยและมีงบประมาณเพียงพอสำหรับการทำวิจัย ในทำนองเดียวกันสุมารค์ จันทวานิช (2528 : 48) ได้กล่าวว่าโครงสร้างของหน่วยงานที่พร้อมสำหรับการทำวิจัยจะต้องมีศูนย์ข้อมูลพื้นฐานที่ดีและพร้อมที่จะถูกหยิบขึ้นมาใช้ได้ตลอดเวลา มีเอกสารและวรรณคดีที่เกี่ยวข้องเพียงพอสำหรับการทำวิจัย มีที่ปรึกษาด้านการวิจัยที่มีความเชี่ยวชาญสูง มีอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกในการดำเนินการวิจัย ตลอดจนมีทุนสำหรับการทำวิจัย

ซึ่งสอดคล้องกับรัฐพล พรหมสะอาด (2547 : 35-36) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อการได้รับตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า แนวทางการสนับสนุนให้อาจารย์ปฏิบัติงานตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อให้ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ การจัดให้มีหน่วยงานรับผิดชอบการให้คำแนะนำในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์ในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ กำหนดนโยบายในการจัดทำผลงานทางวิชาการด้วยการให้เวลาแก่อาจารย์ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ การประสานกับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่ออ่านผลงานทางวิชาการ อำนวยความสะดวกเรื่องเงินทุนอุดหนุน วัสดุอุปกรณ์ และสื่อสิ่งพิมพ์ที่มีประโยชน์ต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ นอกจากนี้ หาญ รังสิมันต์ (2536 : 106-107) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับการทำวิจัยทางด้านการศึกษาของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏ เขตกรุงเทพมหานคร ยังพบว่าอาจารย์มีความต้องการให้สถาบันทำการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมทางวิชาการด้านการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อให้ความรู้ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการต่อไปด้วย

1.3 ด้านการพัฒนาตนเองของอาจารย์ คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขต กรุงเทพมหานคร เห็นด้วยการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านการพัฒนาตนเองของอาจารย์โดยรวมในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความจำเป็นทางด้านสภาพเศรษฐกิจ การแข่งขันและนโยบายของภาครัฐที่ต้องการผลักดันสถาบันอุดมศึกษาของรัฐออกนอกระบบราชการเป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับรัฐทำให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องเร่งหารายได้มาหล่อเลี้ยงตนเองด้วยการเปิดการเรียนการสอนในภาคสมทบ เปิดหลักสูตรใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นทั้งโครงการเดิมความรู้สำหรับผู้บริหาร หลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับผู้ประกอบการและหลักสูตรปริญญาโท โดยจะมีการเรียนการสอนกันในช่วงเย็นและวันหยุดราชการ จึงส่งผลให้คณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีภาระงานด้านการสอนในปริมาณที่มากกว่าภาระงานด้านอื่น ๆ ซึ่งส่งผลต่อเนื่องมาถึงเวลาที่ใช้ในการเข้าร่วมฝึกอบรม สัมมนา การติดตามข่าวสารต่าง ๆ การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อและการแสวงหาข้อมูลในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการลดน้อยลงลงไปด้วย ดังที่มิลเลอร์ (Miller, 1979 : 55) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองนั้นเกิดจากการเรียนรู้ด้วยการสะสมความรู้และประสบการณ์ประกอบกับบุคคลจะเรียนรู้โดยผ่านการกระทำและการใช้ทักษะความสามารถต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดประสบการณ์จนกลายเป็นบทเรียนสำหรับการปฏิบัติครั้งต่อไปในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับวัลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2543 : 55) ที่กล่าวว่าอาจารย์ต้องตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนด้วยการพัฒนาตนเอง พัฒนาบุคลิกภาพ มีความรับผิดชอบต่อบทบาทและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้เข้าใจถึงวิชาชีพอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาและสอดคล้องกับพัชรินทร์ จำรูญโรจน์ (2527 : จ) ที่ได้ทำการศึกษา ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า การพัฒนาตนเองของอาจารย์มีปัญหาอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ได้แก่ ปัญหาการดำเนินงานในการพัฒนา คณาจารย์ยังไม่กว้างขวางครอบคลุมในทุกเรื่อง ไม่มีบุคลากรที่รับผิดชอบในการดำเนินงานพัฒนา คณาจารย์ นโยบายของสถาบันไม่มีความชัดเจนและขาดความต่อเนื่อง และขาดงบประมาณสำหรับการพัฒนาอาจารย์

1.4 ด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานครเห็นด้วยกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยรวมในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเกิดการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในสังคมที่มีความจำเป็นในการดำรงชีวิตของคณาจารย์อยู่ตลอดเวลา คณาจารย์จึงต้องมีการปรับตัวให้มีความเข้มแข็งมากขึ้นพร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่ผันแปรอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการก็เป็นทางเลือกหนึ่งในการสร้างความเข้มแข็งให้กับตนเอง ส่งผลให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแต่ละแห่งสนองความต้องการของคณาจารย์ด้วยการใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้คณาจารย์มีการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น ดังเช่น การมีเงินประจำตำแหน่งสำหรับผู้เข้าสู่ตำแหน่งทางผู้ช่วยศาสตราจารย์และจะมากขึ้นอีกเมื่อดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ตามลำดับ การให้ความสำคัญและโอกาสกับผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารของสถาบัน ได้รับการยอมรับทั้งจากสังคมภายในและสังคมภายนอกถึงความลุ่มลึกและเชี่ยวชาญในศาสตร์แขนงนั้น ๆ การให้ทุนเพื่อเดินทางไปเสนอผลงานทางวิชาการในการประชุมวิชาการในต่างประเทศ การได้รับเกียรติในการตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการเผยแพร่สู่สาธารณะชนในรูปของวารสารทั้งในและต่างประเทศ ดังที่บีช (Beach, 1965 : 379) ได้กล่าวว่ารางวัลถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการเป็นตัวแรงและสร้างเสริมประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลในองค์กร เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งรางวัลไว้เป็นเป้าหมาย สอดคล้องกับนพ ศรีบุญนาท (2540 : 188) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารการพัฒนาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า การสนับสนุนและการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ทฤษฎีการจูงใจ ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของค่าตอบแทน รางวัล เงินเดือน สวัสดิการ และยังสอดคล้องกับสจิวรรณ ทรรพพสุ (2540 : 168) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับการทำวิจัยทางด้านการศึกษาของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏ กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมให้อาจารย์มีการทำวิจัยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2. คณาจารย์ชายและหญิงสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีทัศนคติในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคณาจารย์เพศชายและคณาจารย์หญิงปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มีสภาพแวดล้อมใกล้เคียงกัน โดยยึดถือหลักการและแนวทางปฏิบัติในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการฉบับเดียวกัน มีการได้รับข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในลักษณะเดียวกัน มีกิจกรรมและประสบการณ์ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการคล้ายคลึงกัน มีบทบาทการทำงานที่หักเหเหมือนกันและนอกจากนั้นแต่ละสถาบันยังได้ให้ความสำคัญต่ออาจารย์ชายและอาจารย์หญิงเท่าเทียมกัน อีกทั้งคณาจารย์ชายและคณาจารย์หญิงยังมีสิทธิและโอกาสตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ซึ่งได้บัญญัติไว้ว่าชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน โดยจะต้องได้รับการปฏิบัติในลักษณะเดียวกัน และนอกจากนี้อาจเป็นเพราะคณาจารย์ชายและหญิงต่างก็มีความต้องการสร้างองค์ความรู้ทางวิชาการและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีความทันสมัย เพื่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของตน ดังที่อาดัมส์ (Adams, 1975 : 89-112) ที่กล่าวถึง

ทฤษฎีความเท่าเทียมกัน (Equity Theory) ว่าหากบุคคลในองค์กรมี ความรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติ อย่างเท่าเทียมกันเมื่อเปรียบเทียบกับตนเองและบุคคลอื่น ๆ แล้วการทำงานจะสามารถดำเนินไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับพัทยา สายหนูและคณะ (2526 : 23-24) ที่ทำการศึกษารื่อง สภาพการวิจัยทางการศึกษาของประเทศไทย พบว่า นักวิจัยทางการศึกษาของไทยเป็นเพศหญิงและ เพศชายใกล้เคียงกัน และยังสอดคล้องกับสมใจ จิตพิทักษ์ (2532 : 186) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้อง กับผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า อาจารย์ที่ทำการวิจัยมี ความแตกต่างระหว่างเพศน้อยมาก

3. คณาจารย์ที่มีอายุต่างกันมีทัศนะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในสถาบัน อุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานครโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการไม่ได้เป็นไปตามลำดับขั้นของ ความอาวุโส แต่เป็นการแสดงถึงศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ให้ออกมาในรูปของความชำนาญการและ การจัดทำผลงานทางวิชาการ และยังอาจเนื่องมาจากคณาจารย์ทุกช่วงอายุได้มีการรับรู้ถึงบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมของในแต่ละสถาบันโดยรวมในทิศทางเดียวกันถึงแม้อาจารย์จะมีช่วงอายุแตกต่างกันก็อาจมีการปรับตัวให้ยอมรับในสิ่งที่แต่ละสถาบันได้กำหนดขึ้น และนอกจากนี้แต่ละสถาบันยังได้ เปิดโอกาสให้คณาจารย์ทุกช่วงอายุได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการ จัดทำผลงานทางวิชาการและการสนับสนุนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของแต่ละสถาบัน อย่างเท่าเทียมกัน ดังนั้นช่วงอายุจึงมีอาจเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ได้ ดังที่มุกดา ศรีรงค์และคณะ (2539 : 143) กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพ แวดล้อมได้ในทุกช่วงอายุตั้งแต่แรกเกิดและพัฒนาต่อเนื่องตามวัย ซึ่งสอดคล้องกับวาวอร์นตู (Waworunto. 1986 : 1213) ที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้าผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในประเทศอินโดนีเซีย ในด้านคุณสมบัติโดยกำเนิด พบว่า ตัวแปรด้านอายุมีความสำคัญมากที่สุดในการ ทำวิจัย

4. คณาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต่างกัน มีทัศนะใน การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมและในแต่ละ ด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการคำนึงถึงบทบาทและ หน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนทั้งที่เข้ามาใหม่และมีประสบการณ์ มานาน ต่างก็เห็นพ้องต้องกันถึงความสำคัญของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการซึ่งจะส่งผลกระทบต่อ ความก้าวหน้าของตนเองและบุคคลรอบข้าง ดังที่องค์การประสานงานและพัฒนาศูนย์ธุรกิจ (OECD. 1971 : 183) ได้กล่าวถึงหลักเกณฑ์การสรรหาคณาจารย์เพื่อทำการสอนในสถาบัน อุดมศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกาว่าในบางครั้งก็ไม่จำเป็นต้องคัดเลือกแต่ผู้ที่มีประสบการณ์ สูง ๆ เพียงแต่จะต้องได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในสาขาวิชาที่จะทำการสอนก็ เพียงพอแล้ว สอดคล้องกับโคเลอร์ (Kohler. 1947 : 47) ได้กล่าวว่าการที่บุคคลจะเกิดการหยั่งเห็นได้ เร็วหรือช้าย่อมขึ้นอยู่กับประสบการณ์เดิมของบุคคลในการแก้ปัญหาครั้งก่อน ๆ ผู้ที่เคยมีประสบการณ์ ย่อมสามารถนำความรู้เดิมมาใช้แก้ปัญหาในสถานการณ์ใหม่ที่คล้ายคลึงกันได้ และสอดคล้องกับ

บุปผา เป็ดทิพย์ ที่ได้ทำการศึกษาปัญหาและความต้องการในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า อาจารย์มีปัญหาและความต้องการในการทำวิจัยด้านประสบการณ์ในการสอนไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน (บุปผา เป็ดทิพย์. 2543 : 87-88) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับรัฐพล พรหมสะอาด (2547 : 24) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อการได้รับตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนพบว่า ความสามารถของบุคคลเป็นผลมาจากความสามารถทางสมอง ประสบการณ์ การศึกษาและการฝึกอบรม ซึ่งการมีประสบการณ์ในการทำงานใด ๆ ก็ตามย่อมส่งผลให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ดีด้วย

5. คณาจารย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านการสนับสนุนจากสถาบันและโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคณาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอกมีความพร้อมในทุก ๆ ด้านมากกว่าคณาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี เนื่องจากมีประสบการณ์ในการทำงานวิจัยมาแล้วจากการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา จึงทำให้คณาจารย์เหล่านี้มีความมั่นใจในการจัดทำผลงานทางวิชาการมากกว่าคณาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่งผลให้คณาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความต้องการการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ มากกว่าคณาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ดังที่เบลาช (Blauch. 1959 : 4) ที่กล่าวว่าคุณสมบัติของคณาจารย์เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้เรียนในการเลือกเข้าเรียนต่อในระดับสูงขึ้นและสอดคล้องกับรัฐพล พรหมสะอาด (2547 : 22) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อการได้รับตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า คณาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการมากกว่าคณาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่า ส่งผลให้การจัดทำผลงานทางวิชาการขาดประสิทธิภาพไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินหรือมีปริมาณเพียงพอสำหรับการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการได้ และสอดคล้องกับบุปผา เป็ดทิพย์ ที่ได้ทำการศึกษาปัญหาและความต้องการในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า คณาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรียังขาดความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ในการทำงานวิจัย จึงทำให้มีปัญหาในการทำงานวิจัยมากกว่าคณาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ซึ่งเคยผ่านการทำงานวิจัยระหว่างการศึกษาด้วยการทำวิทยานิพนธ์ (บุปผา เป็ดทิพย์. 2543 : 86-88) ส่วนด้านการพัฒนาตนเองของอาจารย์และด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ไม่พบความแตกต่างทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคณาจารย์เห็นความสำคัญของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการว่ามีความจำเป็นต่อการเสริมสร้างศักยภาพของคณาจารย์ให้มีความรู้ความสามารถที่ดีพร้อมอยู่เสมอ ดังที่เทอร์เนอร์ (Turner. 1959 : 153) กล่าวว่าในการสรรหาคณาจารย์ผู้สอนของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ รวมทั้งมหาวิทยาลัยทั่วโลกต่างก็พิจารณาคณาจารย์เป็นองค์ประกอบหนึ่งด้วย

6. คณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกันมีทักษะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์ต่างต้องการที่จะพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการซึ่งจะส่งผลต่อเนื่องไปถึงการพัฒนาระบบการเรียนการสอนให้มีความสอดคล้องกับยุคสมัย ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักที่สำคัญยิ่งของการเป็นอาจารย์ และนอกจากนี้ยังอาจเป็นเพราะการมีหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ การกำหนดประเภทและลักษณะของผลงานทางวิชาการ การตีพิมพ์เผยแพร่ตลอดจนมาตรฐานภาระงานในการดำรงตำแหน่งทางวิชาการไว้เป็นแนวทางให้ยึดถือปฏิบัติเช่นเดียวกัน จึง ส่งผลให้ทุกฝ่ายเล็งเห็นถึงข้อดีและประโยชน์ที่จะได้รับจากการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมชาย พันธเสน (2546 : 3) ที่กล่าวว่าตำแหน่งทางวิชาการเป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นถึงการเพิ่มสมรรถภาพสถานะของอาจารย์ทุกคนให้สูงขึ้น มีความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้นเป็นดัชนีที่สำคัญของการประกันคุณภาพในตัวอาจารย์ผู้สอนในแต่ละสถาบัน ซึ่งเปรียบเสมือนตัวแทนของพลังปัญญาและความสามารถของคณาจารย์ที่จะแสดงให้เห็นถึงคุณภาพและมาตรฐานในการพัฒนาวิชาการของสถาบันและยังสอดคล้องกับศุภนิมิต ณ เชียงใหม่ (2541 : ง) ที่ทำการศึกษากเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์มีความรู้ความเข้าใจในกฎเกณฑ์และระเบียบในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์และอาจารย์ตามลำดับ

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร เห็นด้วยกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านการสนับสนุนจากสถาบัน และด้านการพัฒนาตนเองของอาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่เห็นด้วยในระดับมาก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอให้ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนและผู้ที่เกี่ยวข้องได้พิจารณาดำเนินการในประเด็นต่อไปนี้

1. ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายสนับสนุนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการให้เป็นนโยบายหลักในการดำเนินงานของสถาบัน และจัดหาแหล่งเงินทุนสำหรับการจัดทำผลงานทางวิชาการให้แก่คณาจารย์ในสถาบัน สร้างทัศนคติค่านิยมและจิตสำนึกเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยการกระตุ้นให้เห็นว่าเป็นหน้าที่ที่คณาจารย์ทุกคนพึงจะต้องกระทำ

2. ด้านการสนับสนุนจากสถาบัน สถาบันควรจัดหาตำราและเอกสารทางวิชาการที่มีความจำเป็นจะต้องใช้ในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการจัดทำผลงานทางวิชาการ มีการอำนวยความสะดวกในลักษณะต่าง ๆ ดังเช่น มีผู้เชี่ยวชาญในการจัดทำผลงานทางวิชาการเป็นที่ปรึกษา บริการจัดพิมพ์ผลงานทางวิชาการ ตลอดจนการจัดสถานที่เฉพาะสำหรับการศึกษาค้นคว้าให้แก่คณาจารย์

3. ด้านการพัฒนาตนเองของอาจารย์ สถาบันควรจัดการฝึกอบรมสัมมนาในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ดังเช่น ระเบียบวิธีการวิจัย สถิติเพื่อการวิจัย การผลิตผลงานทางวิชาการและเส้นทางสู่ความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มีการจัดทำจดหมายข่าวเพื่อแจ้งข่าวคราวความเคลื่อนไหวในกระบวนการและหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการให้แก่คณาจารย์ในสถาบันเป็นระยะ ๆ มีการส่งเสริมสนับสนุนการให้ทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นแก่คณาจารย์ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในการเป็นผู้นำ

4. ด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ควรให้เวลาและโอกาสกับคณาจารย์ในการออกไปแสวงหาข้อมูลโดยไม่ถือเป็นวันลา สร้างความเชื่อมั่นเรื่องเงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนอื่น ๆ แก่คณาจารย์เพื่อให้เกิดความมั่นใจในตัวสถาบัน กำหนดนโยบายในด้านโอกาสและความก้าวหน้าของผู้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการให้ชัดเจนเพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงาน

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ในโอกาสต่อไปควรจะได้ทำการศึกษาในประเด็นอื่น ๆ ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาปัญหาและความต้องการในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน
3. ควรมีการศึกษาปัญหาในกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน
4. ควรมีการศึกษาข้อบกพร่องของผลงานทางวิชาการที่ใช้ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน
5. ควรมีการศึกษาติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
6. ควรมีการศึกษาทัศนคติในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนด้วยการจัดแบ่งกลุ่มสถาบันที่มีขนาดและสาขาวิชาที่เปิดสอนใกล้เคียงกัน ได้แก่ กลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเอกชนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก



## บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กฤษฎณา ศักดิ์ศรี. (2530). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยครูพระนคร.
- กิตติชัย วัฒนานิกร. (2543,กรกฎาคม-สิงหาคม). "ข้อคิดในการผลิตผลงานทางวิชาการ," ข่าวสารกองบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 11(86) : 13-15.
- ไกรยุทธ ธีรยาศินันท์. (2529). บรรทัดฐานสำหรับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริ สิบกระพันซ์. (2525). ประสบการณ์ทางวิชาการและการการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญาโท กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จรัส สุวรรณเวลาและคนอื่น ๆ. (2534). บนเส้นทางมหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุมพล หนีพานิชและคนอื่น ๆ. (2532). รายงานผลการวิจัย เรื่อง ความเป็นอิสระทางวิชาการและวิชาชีพในระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ทักษ์ แอนด์ เจอร์นอล.
- จินตนา ยูนิพันธ์และคณะ. (2530). รายงานการวิจัย เรื่องการพัฒนาดตนเองของพยาบาลไทย. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ..
- จิรเนาว์ ทศศรี. (2533). การพัฒนาดตนเองด้านวิชาการของอาจารย์ในคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สงขลา : คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชวนพิศ สุคันสนีย์. (2537,กุมภาพันธ์-เมษายน). "การเขียนผลงานทางวิชาการ," ข่าวสารสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยรามคำแหง . 16(4) : 7.
- เชาว์ โรจนแสง. (2535,กันยายน). "ความรู้ทั่วไปในการเขียนผลงานทางวิชาการ," ข่าวสารกองบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 3(27) : 26-32.
- เด่นศิริ สิบสืบผล. (2540). "การเขียนผลงานทางวิชาการ," รมไทรทอง. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จิรัช.
- ถวัลย์ วรเทพภูมิ. (2527). การได้มาซึ่งตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทบวงมหาวิทยาลัย. (2544ก). ข้อมูลสถานภาพสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. (แผ่นพับ). กรุงเทพฯ : สำนักกิจการสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทบวงมหาวิทยาลัย.
- \_\_\_\_\_. (2544ข). รายงานสรุปผลการติดตามผลการพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย.
- \_\_\_\_\_. (2543). ประมวลนโยบาย หลักเกณฑ์และแนวทางที่เกี่ยวกับการดำเนินการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย.
- \_\_\_\_\_. (2545). ศาสตราจารย์คนแรกของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. (Online). Available : [http://www.mua.go.th/bphe/Other\\_Data/S\\_one.htm](http://www.mua.go.th/bphe/Other_Data/S_one.htm)

- ทบวงมหาวิทยาลัย. (2545). *หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน*. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย.
- ทรง จิตประสาธ. (2543). *การเขียนผลงานทางวิชาการที่เป็นเอกสาร*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- เทพฤทธิ์ ศรีปัญญา. (2537). *การจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของข้าราชการครู สายผู้สอน สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.(บริหารการศึกษา).  
ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย. (ม.ป.ป.). *วิจัยการศึกษาเบื้องต้น*. พิษณุโลก : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- นพ ศรีบุญนาท. (2540). *การบริหารการพัฒนาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์ พณ.ด. (บริหารการพัฒนา). กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นพรัตน์ ดันประสิทธิ์. (2532). *ศักยภาพและการขยายตัวของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (อุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- บุญเรือง สมประจบ. (2542). *ปัญหา ความต้องการและเจตคติในการจัดทำผลงานทางวิชาการของ อาจารย์คณะศิลปกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล*. ปทุมธานี : สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.
- บุปผา เป็ดทิพย์. (2543). *ปัญหาและความต้องการในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ใน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประกอบ คูปรัดน์และคนอื่น ๆ. (2533). *โครงการวางแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2533). *นโยบายและการวางแผน : หลักการและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- ประยูร ยงค์อำนาจ. (2540). *ปัญหา ความต้องการและเจตคติในการจัดทำผลงานทางวิชาการของ อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสถาบันราชภัฏ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประสิทธิ์ ทองใส. (2537). *กลไกการควบคุมมาตรฐานทางวิชาการของมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปรีชา ทิชนพงศ์. (2535). *การเขียนผลงานทางวิชาการ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- ปัจจะ กุลพงษ์. (2543,กรกฎาคม-สิงหาคม). "การผลิตผลงานทางวิชาการ : วิทยาศาสตร์สุขภาพ," *ข่าวสารกองบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. 11(86) : 16-19.

- พรชูลี อาชาวำรุงและคนอื่น ๆ. (2543). รายงานการวิจัย เรื่อง แนวทางการปฏิรูปโครงสร้างและ  
การบริหารจัดการอุดมศึกษา : รูปแบบการจัดกลุ่มอุดมศึกษาที่สอดคล้องกับศักยภาพปัจจุบัน.  
กรุงเทพฯ : ศูนย์บริการวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- “พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2522,” (2527,4 กันยายน). ราชกิจจานุเบกษา.  
เล่ม 101 ตอนที่ 122. หน้า 1-7.
- พรชูลี คุณานุกร. (2532). *สู่การอุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัชรินทร์ จำรูญโรจน์. (2527). ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ใน  
สถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (อุดมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- พัทยา สายหู, สุภาภรณ์ จันทวานิชและอุทุมพร ทองอุไทย. (2526, สิงหาคม – กันยายน).  
“สภาพการวิจัยทางการศึกษาของประเทศไทย,” *ข่าวสารวิจัยการศึกษา*. 6(6) : 23 - 24.
- มนัส สุวรรณ. (2543,กรกฎาคม-สิงหาคม). “แนวทางสำหรับการผลิตผลงานและการขอกำหนดตำแหน่ง  
ทางวิชาการ,” *ข่าวสารกองบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. 11(86) : 5-12.
- มหาวิทยาลัยมหิดล. กองการเจ้าหน้าที่. (2539). *คู่มือการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ*. นครปฐม :  
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. (2536). รายงานการสัมมนา เรื่อง เคล็ดลับสู่ความสำเร็จใน  
ตำแหน่งทางวิชาการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ประชาชน.
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2544). *กรอบแนวคิดการร่างระเบียบ ขอบบังคับ ประกอบพระราชบัญญัติ  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. ....* กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มุกดา ศรีวงศ์และคณะ. (2539). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รัฐพล พรหมสะอาด. (2547). *การวิเคราะห์จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อการได้รับตำแหน่งทางวิชาการ  
ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา)  
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิจิตร วรุตบางกูร. (2535). *ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา อธิการบดี คณบดี หัวหน้าภาควิชา*. กรุงเทพฯ :  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิเชียร ประยูรชาติ. (2536). *เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการจัดทำผลงานทางวิชาการของ  
ข้าราชการครู*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู.
- วัฒนา นาวาเจริญ. (2540). “ตำแหน่งทางวิชาการคือ,” *สารสภากาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*.  
หน้า 13 – 15. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2543). *ความเป็นครูและจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์ระดับ  
อุดมศึกษา*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ศุภณิมิต ณ เชียงใหม่. (2541). การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. สารนิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- ศุภากร มนตรีพิศุทธิ์. (2544). ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายการบริหารพัสดุ มหาวิทยาลัยของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์. (2536, ตุลาคม-พฤศจิกายน). "แนวทางการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู," วารสารข้าราชการครู. 11(1) : 15-17.
- สจิวรรณ ทรรพสุ. (2540). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการทำวิจัยทางด้านการศึกษาของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏ เขตกรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สดใส อัครวิไล. (2524). "การพัฒนาคุณภาพของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย," เอกสารประกอบการอภิปรายเรื่อง การพัฒนาการสอนในระดับอุดมศึกษา. 152-171. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิริพันธ์ เดชพลกรัง. (2544). "การพัฒนาด้านวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี," วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. หน้า 301-322. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สุชาติ สุธรรมรักษ์. (ม.ป.ป.). ความแตกต่างระหว่าง Management and Administration. (เอกสารประกอบการสอน). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. อัดสำเนา
- สุธรรม อารีกุลและคนอื่น ๆ. (2540). โครงการศึกษาวิจัยเรื่อง อุดมศึกษาไทย : วิฤตและทางออก. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุนันทา ฟาเบร. (2542). แนวทางการเขียนงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2528). "บรรยากาศที่เกื้อกูลต่อการวิจัยทางการศึกษา," รวมบทความที่เกี่ยวกับการวิจัยทางการศึกษา. 47-50. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2538). จิตวิทยาการเรียนรู้ผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- สมชาย วงษ์เกษม. (2519). บทบาททางการสอน การวิจัยและการบริการสังคมของอาจารย์ในวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมชาย พันธเสน. (2546). แนวทางการจัดทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ. ชลบุรี : สำนักงานเลขาธิการ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมอัปสร นิมประเสริฐ. (2538). สภาพปัญหาการดำเนินงานเกี่ยวกับการบำรุงรักษาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในส่วนภูมิภาค. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- สมใจ จิตพิทักษ์. (2532). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เสถียร คามิศักดิ์. (2529). *หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการตามทัศนะของผู้บริหารและคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- หาญ รังสิมันต์. (2526). *ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาเพื่อการจัดทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ กรมการฝึกหัดครู*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2543). "การผลิตเอกสารและผลงานทางวิชาการสำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัย," *ครุศาสตร์*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรรถ โปธิสุข. (2530). *พัฒนาการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- Adams, J.S. (1975). "Inequity in Social Exchange," In R.M. Streners and L.W. Porter (Eds.) *Motivation and Work Behavior*. New York : McGraw-Hill.
- Beach, Leonard B. (1965). *Current Issues in Higher Education*. FEA : Association for Higher Education.
- Blauch, Lloyd E. (1959). *Accreditation in Higher Education*. Washington : Department of Health Education and Welfare.
- Cronbach, Lee J. (1984). *Essentials of Psychological Testing*. 4<sup>th</sup> ed. New York : Haper.
- Ferguson, George A. (1981). *Statistical Analysis in Psychology and Education*. 5<sup>th</sup> ed. New York : McGraw-Hill.
- Herzberg, F. and others. (1959). *The Motivation to Work*. New York : John Wiley and Sons.
- Kohler, Wolfgang. (1947). *Gestalt Psychology : An Introduction to New Concept in Modern Psychology*. New York : Liveright.
- Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. (1970, January). "Determining Sample Size for Research Activities," *Educational and Psychological Measurement*. 30(5) : 607-609.
- Miller, Donald E. (1979). *Working with People : Human Resources Management in Action*. Massachusetts : CBI Publishing Company, Inc.
- Moomaw, Edmund W. (1984). "Participation Leadership Strategy," *Leadership Roles of Chief Academic Officers*. San Francisco : Jossey Bas, Inc.
- Mouton and Williams. (1981). *The Academic Administrator Grid*. San Francisco : Jossey-Bass Inc., Publishers.

OECD. (1971). *Study on Teachers : Quantitative Trend in Teaching Staff in Higher Education*.

USA : Organization for Economic Co-operation and Development.

Shaeffer, Sheldon F. (1979). *Increasing National Capacity for Education Research : Issue Dynamic and Alternatives Prepared for the Research Review and Advisory Group*.

Ottawa : International Development Research Centre.

Turner, Edward L. (1959). *Accreditation in Higher Education*. Washington : United States Government Printing Office.

Waworuntu, Bob. (1986). *The Research Productivity of Faculty in Indonesia Public Higher Education*. Dissertation Ed.D. (Education). Albany : Graduate School State University of New York at Albany.

## ภาคผนวก



**ภาคผนวก ก**  
**แบบสอบถาม**

**แบบสอบถาม**  
**เรื่อง ทศนะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน**  
**เขตกรุงเทพมหานคร**

\*\*\*\*\*

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านการสนับสนุนจากสถาบันด้านการพัฒนาตนเองของอาจารย์และด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้นอกจากจะเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษาแล้ว ผลการวิจัยยังสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
- ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามทศนะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกตอนและตรงตามสภาพความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน โดยข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะถือเป็นความลับอย่างเคร่งครัด

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่ง

(นายศราวุธ สีดี)  
นิสิตปริญญาโท สาขาการอุดมศึกษา  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

**ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย  $\checkmark$  ลงในช่องว่าง ( ) ที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

**1. เพศ**

( ) ชาย

( ) หญิง

**2. อายุ**

( ) 21 ปี – 30 ปี

( ) มากกว่า 30 ปี – 40 ปี

( ) มากกว่า 40 ปี – 50 ปี

( ) มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

**3. ประสบการณ์การทำงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน**

( ) ต่ำกว่า 5 ปี

( ) 5 ปี – 10 ปี

( ) 11 ปี ขึ้นไป

**4. ระดับการศึกษา**

( ) ปริญญาตรี

( ) ปริญญาโทและปริญญาเอก

**5. ตำแหน่งทางวิชาการ**

( ) อาจารย์

( ) ผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์

ตอนที่ 2 แบบสอบถามทัศนะของคณาจารย์ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อคำถามว่าท่านมีความคิดเห็นต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการทั้ง

4 ด้านในระดับใด โดยใช้เครื่องหมาย √ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยกำหนด

ค่าน้ำหนักในการพิจารณา 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยมาก

3 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยน้อยที่สุด

| ข้อ | การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ                                                                                           | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|     |                                                                                                                       | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1   | <u>ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร</u><br>มีการกำหนดนโยบายสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์อย่างชัดเจน        |                  |   |   |   |   |
| 2   | จัดประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการให้อาจารย์ทราบ                                 |                  |   |   |   |   |
| 3   | ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งงบประมาณสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ                                                    |                  |   |   |   |   |
| 4   | จัดตั้งคณะกรรมการจัดหาเงินกองทุนสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจากภายนอก                                          |                  |   |   |   |   |
| 5   | ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การเบิกจ่ายเงินกองทุนสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเป็นไปอย่างคล่องตัว |                  |   |   |   |   |
| 6   | สนับสนุนให้มีการเผยแพร่ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการให้อาจารย์ได้รับทราบอย่างทั่วถึง             |                  |   |   |   |   |
| 7   | สนับสนุนให้อาจารย์จัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ                                                |                  |   |   |   |   |
| 8   | สนับสนุนให้มีการจัดสัมมนาในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ                                      |                  |   |   |   |   |
| 9   | เปิดโอกาสให้อาจารย์เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอย่างทั่วถึง                 |                  |   |   |   |   |
| 10  | สนับสนุนให้อาจารย์มีการจัดทำแผนงานสำหรับการจัดทำผลงานทางวิชาการ                                                       |                  |   |   |   |   |
| 11  | สนับสนุนให้มีเงินสำรองกรณีฉุกเฉินเพื่อให้อาจารย์ยืมใช้ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ                                       |                  |   |   |   |   |
| 12  | แสวงหาผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพื่อแต่งตั้งให้ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา               |                  |   |   |   |   |

| ข้อ | การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ                                                                             | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|     |                                                                                                         | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13  | สนับสนุนเงินทุนในการจัดทำผลงานทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอทุกปี                                              |                  |   |   |   |   |
| 14  | สนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของอาจารย์                                                        |                  |   |   |   |   |
| 15  | สนับสนุนให้การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงาน             |                  |   |   |   |   |
| 16  | <u>ด้านการสนับสนุนจากสถาบัน</u><br>จัดสรรตำราและเอกสารในปริมาณที่เพียงพอสำหรับการศึกษาค้นคว้าของอาจารย์ |                  |   |   |   |   |
| 17  | จัดสรรตำราและเอกสารที่มีความทันสมัย                                                                     |                  |   |   |   |   |
| 18  | อำนวยความสะดวกในการยืมตำราและเอกสาร                                                                     |                  |   |   |   |   |
| 19  | จัดบริการพิมพ์ผลงานทางวิชาการให้แก่อาจารย์                                                              |                  |   |   |   |   |
| 20  | จัดหาบุคลากรให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูล                                                      |                  |   |   |   |   |
| 21  | อำนวยความสะดวกในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ                           |                  |   |   |   |   |
| 22  | จัดสถานที่เฉพาะสำหรับการศึกษาค้นคว้าของอาจารย์                                                          |                  |   |   |   |   |
| 23  | จัดทำคู่มือการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการให้แก่อาจารย์ในสถาบัน                                             |                  |   |   |   |   |
| 24  | บริการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นในการจัดทำผลงานทางวิชาการ                                            |                  |   |   |   |   |
| 25  | จัดให้มีเจ้าหน้าที่ให้ความช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ                                            |                  |   |   |   |   |
| 26  | จัดให้มีจำนวนตัวอย่างของผลงานทางวิชาการครบทุกสาขาวิชาที่ดำเนินการเปิดสอน                                |                  |   |   |   |   |
| 27  | มีการเผยแพร่และนำเสนอผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในการประชุมทางวิชาการต่าง ๆ                               |                  |   |   |   |   |
| 28  | จัดการฝึกอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ                                |                  |   |   |   |   |
| 29  | จัดบริการตรวจสอบคุณสมบัติของอาจารย์ที่มีความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ                          |                  |   |   |   |   |
| 30  | จัดวันและเวลาการสอนที่เอื้อต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์                                         |                  |   |   |   |   |
| 31  | อนุญาตให้อาจารย์ที่กำลังจัดทำผลงานทางวิชาการสามารถออกไปค้นคว้าหาข้อมูลภายนอกได้โดยไม่ถือเป็นวันลา       |                  |   |   |   |   |

| ข้อ | การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ                                                                                              | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|     |                                                                                                                          | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 32  | <u>ด้านการพัฒนาตนเองของอาจารย์</u><br>เข้าร่วมกิจกรรมการอบรมสัมมนาทางวิชาการที่ทางสถาบันจัดขึ้น                          |                  |   |   |   |   |
| 33  | เข้าร่วมการประชุมทางวิชาการ เพื่อนำเสนอผลงานทางวิชาการ                                                                   |                  |   |   |   |   |
| 34  | เขียนบทความทางวิชาการเพื่อเผยแพร่ทั้งในและนอกสถาบัน                                                                      |                  |   |   |   |   |
| 35  | ติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ                                                          |                  |   |   |   |   |
| 36  | ศึกษาดูงานการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจากหน่วยงานภายนอก                                                                   |                  |   |   |   |   |
| 37  | รับเชิญเป็นวิทยากรในการบรรยายพิเศษและแสดงปาฐกถาต่าง ๆ ในหัวข้อที่ตนเองเชี่ยวชาญ                                          |                  |   |   |   |   |
| 38  | เพิ่มพูนความรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ                                               |                  |   |   |   |   |
| 39  | การไปศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิทางการศึกษาให้กับตนเอง                                                                        |                  |   |   |   |   |
| 40  | การจัดทำตำราเรียนร่วมกันระหว่างคณาจารย์ภายในสถาบันและผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก                                                 |                  |   |   |   |   |
| 41  | แสวงหาแหล่งข้อมูลในการค้นคว้าที่ทันสมัยอยู่เสมอ                                                                          |                  |   |   |   |   |
| 42  | พัฒนาเนื้อหาของรายวิชาที่ตนเองทำการสอนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในแต่ละยุคสมัย                                              |                  |   |   |   |   |
| 43  | <u>ด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ</u><br>เงินประจำตำแหน่งทางวิชาการเป็นส่วนสำคัญในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ |                  |   |   |   |   |
| 44  | การได้รับการยอมรับและยกย่องจากสถาบัน เป็นส่วนหนึ่งที่ผลักดันให้มีการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ                             |                  |   |   |   |   |
| 45  | การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจะทำให้ได้ชื่อว่าเป็นอาจารย์ที่สมบูรณ์แบบ                                                     |                  |   |   |   |   |
| 46  | ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ                                                            |                  |   |   |   |   |
| 47  | เงินทุนสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาการจากแหล่งต่าง ๆ มีส่วนทำให้การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมีสัดส่วนเพิ่มมากขึ้น         |                  |   |   |   |   |

| ข้อ | การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ                                                                                          | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|     |                                                                                                                      | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 48  | การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการทำให้มีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพเพิ่มมากขึ้น                                  |                  |   |   |   |   |
| 49  | ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ |                  |   |   |   |   |
| 50  | ความมั่นคงในการทำงานส่งผลให้มีการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมากยิ่งขึ้น                                                 |                  |   |   |   |   |
| 51  | การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการทำให้ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชามากขึ้น                            |                  |   |   |   |   |
| 52  | การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้สามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ                             |                  |   |   |   |   |
| 53  | การได้ใช้ประโยชน์จากผลงานทางวิชาการที่ได้จัดทำขึ้นเป็นแรงผลักดันที่ทำให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ                     |                  |   |   |   |   |
| 54  | การจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการทำให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่                      |                  |   |   |   |   |

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

1. ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร

.....

.....

.....

2. ด้านการสนับสนุนจากสถาบัน

.....

.....

.....

3. ด้านการพัฒนาตนเองของอาจารย์

.....

.....

.....

4. ด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

.....

.....

.....

**ภาคผนวก ข**

**รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม**



## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา  
ตำแหน่ง รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
2. รองศาสตราจารย์ ดร.อารี พันธุ์มี  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการหลักสูตรจิตวิทยาเพื่อการพัฒนามนุษย์  
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อิงอร ตันพันธ์  
ตำแหน่ง ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
4. อาจารย์ ดร.สุพร เข้มแข็ง  
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5. อาจารย์ ดร.ราชนัย บุญธิมา  
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคผนวก ค  
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ที่ ศธ 0519.12/ 6 ๒๙๙



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๘ สิงหาคม 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายศราวุธ สีดี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ทักษะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์สุวพร ตั้งสมวรพงษ์ และ อาจารย์จรัสวรรณ สกุลฤ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ รองศาสตราจารย์อารี พันธุ์ณี ผู้อำนวยการหลักสูตรจิตวิทยาเพื่อการพัฒนามนุษย์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์อิงอร ตันพันธ์ ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวิชาการ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามทักษะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามให้ นายศราวุธ สีดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์อภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2185475 มือถือ 01-9882262



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ   บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่   ศร 0519.12/ 6244

วันที่ 28 สิงหาคม 2546

เรื่อง   ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน   คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นายศราวุธ สีดี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ทักษะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์สุวพร ตั้งสมวรพจน์ และ อาจารย์จรัสวรรณ สกุลฤดี เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์สุวพร เชมเฮง เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามทักษะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามให้ นายศราวุธ สีดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ    บัณฑิตวิทยาลัย มศว    โทร. 5731, 5618

ที่    ศธ 0519.12/6299

วันที่ ๕๘ สิงหาคม 2546

เรื่อง    ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน    ผู้อำนวยการสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา

เนื่องด้วย นายศราวุธ สีดี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ทักษะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์สุวพร ตั้งสมรพงษ์ และ อาจารย์จ้าวรรณ สกุลธู เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ราชนันท์ บุญธิมา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามทักษะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามให้ นายศราวุธ สีดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ 0519.12/76/9



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๔๘ พฤศจิกายน 2546

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายศราวุธ สีดี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “ทักษะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์สุวพร ตั้งสมวรพงษ์ และ อาจารย์จารุวรรณ สกฤตฤ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้อาจารย์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต จำนวน 50 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามทักษะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนธันวาคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายศราวุธ สีดี ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภกรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2185475 มือถือ 01-9882262



ที่ ศธ 0519.12/01.3 ๖

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุมนวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

8 มกราคม 2547

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน นายกสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายศราวุธ สีดี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “ทัศนะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์สุวพร ตั้งสมวรพงษ์ และอาจารย์จารุวรรณ สกุลกู เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้อาจารย์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น วิทยาลัยทองสุข และวิทยาลัยรัชต์ภาคย์ จำนวน 245 คน สังกัดสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย คอบแบบสอบถามทัศนะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร ในระหว่างเดือนมกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายศราวุธ สีดี ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์อภรณ์ หะวานนท์)

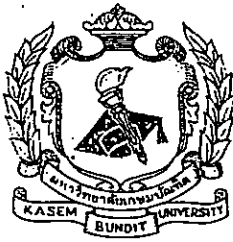
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-2185475 มือถือ 01-9882262



# มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต KASEM BUNDIT UNIVERSITY

ที่ มทบ.0100/0290

31 มกราคม 2547

เรื่อง ขอแจ้งผลการตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมของแบบสอบถาม

เรียน หัวหน้าสำนักงานสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย

ตามที่ นายศราวุธ สีดี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปฏิญานิพนธ์ เรื่อง “ทัศนะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์สุวพร ตั้งสมวรพงษ์ และ อาจารย์จ้าวรรณ สกุลสุข เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปฏิญานิพนธ์ พร้อมกันนี้ ได้ขอความอนุเคราะห์ ดร.เสนีย์ สุวรรณดี ในฐานะ เลขาธิการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย เป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมของแบบสอบถาม นั้น

ในการนี้ กระผมได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมของแบบสอบถามข้างต้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว มีความเห็นให้ นายศราวุธ สีดี ดำเนินการในขั้นต่อไปได้ และหากดำเนินการทำปฏิญานิพนธ์เสร็จสมบูรณ์แล้ว มหาวิทยาลัยขอความอนุเคราะห์ผลงาน จำนวน 1 ชุด เพื่อใช้ประโยชน์ในด้านการศึกษาคือไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เสนีย์ สุวรรณดี)

รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา

สำนักอธิการบดี

โทร. 0-2320-2777 ต่อ 1423

31/1/47  
ดร.สุวพร ตั้งสมวรพงษ์  
เลขาธิการ

31/1/47





# สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย<sup>109</sup>

## ASSOCIATION OF PRIVATE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS OF THAILAND

๗๓ ถนนพระราม ๖ กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐ โทร. ๐-๒๒๔๗-๖๗๖๒-๓ โทรสาร. ๐-๒๒๔๗-๖๗๖๒-๓ <http://www.apheit.co>  
73 Rama 6 Road, Bangkok 10400, Thailand Tel. 0-2247-6762-3 FAX. 0-2247-6762-3 E-mail. apheit1@ksc.th.co

ที่ สสอท. 30/2547

ปรึกษา

ภราดา ดร.ประทีป มโกลมค  
ดร.ธนุ กุลชล  
อาจารย์พรชัย มงคลวนิช  
ดร.วัลลภ สุวรรณดี  
อาจารย์สุรี บุรณธินดี  
อาจารย์สุรีย์ ล.สุภาพันธ์

6 กุมภาพันธ์ 2547

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์  
เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ายกสมาคมฯ

ผศ.ดร.จันทร์จิรา วงษ์ขมทอง  
นายกแฟ้มพันวาระ

ดร.บุญทอง ภูเจริญ

ปนายก (๑)

ดร.รัชนิพร พ.พุกกะมณ

ปนายก (๒)

รศ.ดร.จิรเดช อุสวัสถ์

ายกรับเลือก

ภราดา ดร.บัญชา แสงหิรัญ

ษาธิการ

ดร.เสนีย์ สุวรรณดี

ฎาคม

อาจารย์วิภา พาสพัฒนพานิชย์

ายทะเบียน

ดร.จินต์ วิชาตะกัลล

รวิทยุภิกและประธานฝ่ายพัฒนา

ดร.มานิต บุญประเสริฐ

ระธานฝ่ายหาทุน

อาจารย์บัญชา เกิดมณี

ระธานฝ่ายประชาสัมพันธ์

ดร.พรจิต อรัญยานนท์

ระธานฝ่ายวิชาการและ

รกันคุณภาพการศึกษา

ผศ.ดร.นิมิต ศรีจิต

ระธานฝ่ายกิจการนักศึกษา

อาจารย์กนกวรรณ นันทนมงคล

รรมการ

อาจารย์ปภาณี วงษ์ขวลิตกุล

ผศ.ดร.เลอเกียรติ วงศ์สารพิกุล

ดร.ศิริพร ตันติพิบูลวินัย

ดร.สมศักดิ์ รุ่งเรือง

ดร.สรายุภัสร์ ล.สุภาพันธ์

ดร.เลิศลักษณ์ ส.บุษพัฒน์

ภราดา ดร.วิศิษฐ์ ศรีวิชัยรัตน์

ดร.ชวลิต หมั่นนุช

ดร.เสาวนีย์ กานต์เดชาภิรักษ์

ผศ.ดร.ประดิษฐ์ เถกิงรังสฤษฎ์

ดร.พรพรรณ วรสิทธิ์ รัตนอมร

ดร.สิทธิพร ประวัตรุ่งเรือง

ด้วย นายศราวุธ สิตี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขณะนี้ อยู่ระหว่างดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ทัศนะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร" ทั้งนี้ ผู้ทำวิจัยจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 245 คน ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
2. มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
3. วิทยาลัยทองสุข
4. วิทยาลัยรัตนภาคย์

ในการนี้ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนฯ ได้รับความร่วมมือจาก ดร.เสนีย์ สุวรรณดี รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต เป็นผู้ตรวจแบบสอบถาม

สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนฯ จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผู้ทำวิจัยดังกล่าว ได้มีโอกาสเก็บรวบรวมข้อมูลในสถาบันของท่านได้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เสนีย์ สุวรรณดี)

เลขาธิการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย

ศูนย์ประสานงานสมาคมฯ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0-2354-5689-90



# สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย<sup>110</sup>

## ASSOCIATION OF PRIVATE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS OF THAILAND

๗๓ ถนนพระราม ๖ กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐ โทร. ๐-๒๒๔๗-๖๗๖๒-๓ โทรสาร. ๐-๒๒๔๗-๖๗๖๒-๓ <http://www.apheit.com>  
73 Rama 6 Road, Bangkok 10400, Thailand Tel. 0-2247-6762-3 FAX. 0-2247-6762-3 E-mail. [apheit1@ksc.th.com](mailto:apheit1@ksc.th.com)

ที่ สสอท. 30/2547

ปรึกษา

ภราดา ดร.ประทีป ม.โกลมมาต  
ดร.ธนุ กุลชล  
อาจารย์พรชัย มงคลวนิช  
ดร.วัลลภ สุวรรณดี  
อาจารย์สุรี บุรณนิต  
อาจารย์สุรีย์ ล.สุภาพันธุ์

ยกสมาคมฯ

ผศ.ดร.จันทร์จิรา วงษ์ชมทอง  
ยกเพียงพันวาระ

ดร.บุญทอง ภูเจริญ

นายก (๑)

ดร.รัชเณร พ.พุกกะมาน

นายก (๒)

รศ.ดร.จิรเดช อู่สวัสดิ์

ยกได้รับเลือก

ภราดา ดร.บัญชา แสงหิรัญ

ชาติการ

ดร.เสนีย์ สุวรรณดี

คม

อาจารย์วิภา พาสพัฒนพาณิชย์

ยกทะเบียน

ดร.จินต์ วิภาตะภักดิ์

บัญญัติและประธานฝ่ายพัฒนา

ดร.มานิต บุญประเสริฐ

ประธานฝ่ายหาทุน

อาจารย์บัญชา เกิดมณี

ประธานฝ่ายประชาสัมพันธ์

ดร.พรจิต อรรถกานนท์

ประธานฝ่ายวิชาการและ

ประกันคุณภาพการศึกษา

ผศ.ดร.นิมิต ตรีชาติ

ประธานฝ่ายกิจการนักศึกษา

อาจารย์กนกวรรณ ฉันทะมงคล

รมการ

อาจารย์ปราณี วงษ์สวัสดิกุล

ผศ.ดร.เลอเกียรติ วงศ์สารพิกุล

ดร.ศิริพร จันทิพลวินัย

ดร.สมศักดิ์ รุ่งเรือง

ดร.สรายุภักดิ์ ล.สุภาพันธุ์

ดร.เลิศลักษณ์ ส.บุรุษพัฒน์

ภราดา ดร.วิศิษฐ์ ศรีวิชัยรัตน์

ดร.ชวลิต หมื่นนุช

ดร.เสาวนีย์ กานต์เดชารักษ์

ผศ.ดร.ประติษฐ์ เกกิงรังสฤษดิ์

ดร.พรพรรณ วรสิทธิ์ รัตนอมร

ดร.สิทธิพร ประวัตรุ่งเรือง

6 กุมภาพันธ์ 2547

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

ด้วย นายศราวุธ สีดี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขณะนี้ อยู่ระหว่างดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ทัศนคติในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร" ทั้งนี้ ผู้ทำวิจัยจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 245 คน ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
2. มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
3. วิทยาลัยทองสุข
4. วิทยาลัยรัชต์ภาคย์

ในการนี้ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนฯ ได้รับความร่วมมือจาก ดร.เสนีย์ สุวรรณดี รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต เป็นผู้ตรวจแบบสอบถาม

สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนฯ จึงเขียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผู้ทำวิจัยดังกล่าว ได้มีโอกาสเก็บรวบรวมข้อมูลในสถาบันของท่านได้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เสนีย์ สุวรรณดี)

เลขาธิการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย

ศูนย์ประสานงานสมาคมฯ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0-2354-5689-90



# สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย<sup>11</sup>

## ASSOCIATION OF PRIVATE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS OF THAILAND

๗๓ ถนนพระราม ๖ กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐ โทร. ๐-๒๒๔๗-๖๗๖๒-๓ โทรสาร. ๐-๒๒๔๗-๖๗๖๒-๓ <http://www.apheit.com>  
73 Rama 6 Road, Bangkok 10400, Thailand Tel. 0-2247-6762-3 FAX. 0-2247-6762-3 E-mail. [apheit1@ksc.th.com](mailto:apheit1@ksc.th.com)

ที่ สลจท. 30/2547

รักษา

ภราดา ดร.ประทีป ม.โกลมกต  
ดร.ธนู กุลชล  
อาจารย์พรชัย มงคลวนิช  
ดร.วัลลภ สุวรรณดี  
อาจารย์สุรี บุรณณดี  
อาจารย์สุรีย์ ล.สุภาพันธ์

6 กุมภาพันธ์ 2547

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์  
เรียน อธิการบดีวิทยาลัยราชภัฏวชิร

ยกสมาคมฯ

ผศ.ดร.จันทร์จิรา วงษ์ชมทอง  
ยกเฟิงพันวาระ

ดร.บุญทอง ภูเจริญ

นายก (๑)

ดร.จันทิพร พ.พุททะมาน

นายก (๒)

รศ.ดร.จิรเดช อุสวัสต์

ยกรับเลือก

ภราดา ดร.บัญชา แสงหิรัญ

ชาธิการ

ดร.เสนีย์ สุวรรณดี

คุม

อาจารย์วิภา พาสพัฒนพาณิชย์

ยกทะเบียน

ดร.จินต์ วิภาตะภักดิ์

รณฎีกและประธานฝ่ายพัฒนา

ดร.มานิต บุญประเสริฐ

ประธานฝ่ายหาทุน

อาจารย์บัญชา เกิดมณี

ประธานฝ่ายประชาสัมพันธ์

ดร.พรจิต อรัญยานนท์

ประธานฝ่ายวิชาการและ

ประกันคุณภาพการศึกษา

ผศ.ดร.นิมิต ตรีจาด

ประธานฝ่ายกิจการนักศึกษา

อาจารย์กนกวรรณ จันทะมงคล

กรรมการ

อาจารย์ปราณี วงษ์สวัสดิกุล

ผศ.ดร.เลอเกียรติ วงศ์สารพิบูล

ดร.ศิริพร ตันติพิบูลย์

ดร.สมศักดิ์ รุ่งเรือง

ดร.สรานัทธ์ ล.สุภาพันธ์

ดร.เลิศลักษณ์ ส.บุรุษพัฒน์

ภราดา ดร.วิศิษฐ์ ศรีวัชรรัตน์

ดร.ชาลิต หมั่นนุช

ดร.เสาวนีย์ กานต์เดชารักษ์

ผศ.ดร.ประดิษฐ์ เกกิงรังสฤษดิ์

ดร.พรพรรณ วรสิทธิ์ รัตนอมร

ดร.สิทธิพร ประวัตรุ่งเรือง

ด้วย นายศราวุธ สีสี่ นิติระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขณะนี้ อยู่ระหว่างดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ทัศนะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร" ทั้งนี้ ผู้ทำวิจัยจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 245 คน ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
2. มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
3. วิทยาลัยทองสุข
4. วิทยาลัยราชภัฏวชิร

ในการนี้ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนฯ ได้รับความร่วมมือจาก ดร.เสนีย์ สุวรรณดี รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต เป็นผู้ตรวจแบบสอบถาม

สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนฯ จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผู้ทำวิจัยดังกล่าว ได้มีโอกาสเก็บรวบรวมข้อมูลในสถาบันของท่านได้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เสนีย์ สุวรรณดี)

เลขาธิการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย

ศูนย์ประสานงานสมาคมฯ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0-2354-5689-90



# สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย<sup>112</sup>

## ASSOCIATION OF PRIVATE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS OF THAILAND

๗๓ ถนนพระราม ๖ กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐ โทร. ๐-๒๒๔๗-๖๗๖๒-๓ โทรสาร. ๐-๒๒๔๗-๖๗๖๒-๓ <http://www.apheit.com>  
73 Rama 6 Road, Bangkok 10400, Thailand Tel. 0-2247-6762-3 FAX. 0-2247-6762-3 E-mail. [apheit1@ksc.th.com](mailto:apheit1@ksc.th.com)

ที่ สสอท. 30/2547

รักษา

ภราดา ดร.ประทีป ม.โกมลมาศ  
ดร.ธนุ กุลชล  
อาจารย์พรชัย มงคลวนิช  
ดร.วัลลภ สุวรรณดี  
อาจารย์สุรี บูรณธินิต  
อาจารย์สุรีย์ ล.สุภาพันธ์

6 กุมภาพันธ์ 2547

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์  
เรียน อธิการบดีวิทยาลัยทองสุข

ภกสมาคมฯ

ผศ.ดร.จันทร์จิรา วงษ์ชมทอง  
นายกเฟิงพันธ์วาระ

ดร.บุญทอง ภูเจริญ

นายก (๑)

ดร.รัชนิพร พ.พุกกะมาน

นายก (๒)

รศ.ดร.จิรเดช อุบลสวัสดิ์

นายกได้รับเลือก

ภราดา ดร.บัญชา แสงหิรัญ

ชาธิการ

ดร.เสนีย์ สุวรรณดี

สมาคม

อาจารย์วิภา พาสพัฒนพาณิชย์

ยทะเบียน

ดร.จันต์ นิมาตะกลัด

รณัญญิกและประธานฝ่ายพัฒนา

ดร.มานิต บุญประเสริฐ

ประธานฝ่ายหาทุน

อาจารย์บัญชา เกิดมณี

ประธานฝ่ายประชาสัมพันธ์

ดร.พรจิต อรัญยกานนท์

ประธานฝ่ายวิชาการและ

ประกันคุณภาพการศึกษา

ผศ.ดร.นันทวัล ศรีจาด

ประธานฝ่ายกิจการนักศึกษา

อาจารย์กนกวรรณ ฉันทะมงคล

กรรมการ

อาจารย์ปรานี วงษ์สวัสดิกุล

ผศ.ดร.เลอเกียรติ วงศ์สารพิกุล

ดร.ศิริพร ตันติพิบูลวินัย

ดร.สมศักดิ์ รุ่งเรือง

ดร.สรานุกัทร ล.สุภาพันธ์

ดร.เลิศลักษณ์ ส.บุรุษพัฒน์

ภราดา ดร.วิศิษฐ์ ศรีวิชัยรัตน์

ดร.ชาลิต หมั่นนุช

ดร.เสาวนีย์ กานต์เดชารักษ์

ผศ.ดร.ประดิษฐ์ เกกขิงรังษะ

ดร.พรพรรณ วรสีหะ รัตนอมร

ดร.สิทธิพร ประวัตรุ่งเรือง

ด้วย นายศราวุธ สีดี นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขณะนี้ อยู่ระหว่างดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ทัศนคติในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร" ทั้งนี้ ผู้ทำวิจัยจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 245 คน ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
2. มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
3. วิทยาลัยทองสุข
4. วิทยาลัยรัชต์ภาคย์

ในการนี้ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนฯ ได้รับความร่วมมือจาก ดร.เสนีย์ สุวรรณดี รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต เป็นผู้ตรวจแบบสอบถาม

สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนฯ จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผู้ทำวิจัยดังกล่าว ได้มีโอกาสเก็บรวบรวมข้อมูลในสถาบันของท่านได้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เสนีย์ สุวรรณดี)

เลขาธิการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย

ศูนย์ประสานงานสมาคมฯ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0-2354-5689-90

ภาคผนวก ง

คำอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถาม

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร

| ข้อที่ | ค่าอำนาจจำแนก (t) | ข้อที่ | ค่าอำนาจจำแนก (t) |
|--------|-------------------|--------|-------------------|
| 1      | 4.34              | 9      | 5.73              |
| 2      | 5.28              | 10     | 4.60              |
| 3      | 5.93              | 11     | 6.28              |
| 4      | 5.35              | 12     | 6.09              |
| 5      | 4.98              | 13     | 7.26              |
| 6      | 6.81              | 14     | 4.83              |
| 7      | 4.76              | 15     | 6.30              |
| 8      | 4.26              |        |                   |

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามด้านการสนับสนุนจากสถาบัน

| ข้อที่ | ค่าอำนาจจำแนก (t) | ข้อที่ | ค่าอำนาจจำแนก (t) |
|--------|-------------------|--------|-------------------|
| 16     | 8.33              | 24     | 9.13              |
| 17     | 10.10             | 25     | 7.74              |
| 18     | 6.87              | 26     | 8.14              |
| 19     | 6.54              | 27     | 10.65             |
| 20     | 9.47              | 28     | 11.29             |
| 21     | 7.64              | 29     | 10.65             |
| 22     | 11.24             | 30     | 7.93              |
| 23     | 7.75              | 31     | 9.46              |

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามด้านการพัฒนาตนเองของอาจารย์

| ข้อที่ | ค่าอำนาจจำแนก (t) | ข้อที่ | ค่าอำนาจจำแนก (t) |
|--------|-------------------|--------|-------------------|
| 32     | 4.60              | 38     | 4.58              |
| 33     | 5.26              | 39     | 5.40              |
| 34     | 6.40              | 40     | 5.40              |
| 35     | 4.42              | 41     | 3.41              |
| 36     | 4.91              | 42     | 4.06              |
| 37     | 2.67              |        |                   |

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

| ข้อที่ | ค่าอำนาจจำแนก (t) | ข้อที่ | ค่าอำนาจจำแนก (t) |
|--------|-------------------|--------|-------------------|
| 43     | 5.02              | 49     | 3.35              |
| 44     | 5.10              | 50     | 1.68              |
| 45     | 2.40              | 51     | 2.66              |
| 46     | 4.60              | 52     | 2.65              |
| 47     | 2.61              | 53     | 2.52              |
| 48     | 2.53              | 54     | 2.11              |

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

ประวัติย่อผู้วิจัย



ประวัติย่อผู้วิจัย

|                     |                                                                                                                |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ชื่อ – ชื่อสกุล     | นายศราวุธ สีดี                                                                                                 |
| วันเดือนปีเกิด      | 25 กรกฎาคม 2519                                                                                                |
| สถานที่เกิด         | เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร                                                                                        |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน | 25/50 ม.13 ถ.สุขสวัสดิ์ ตำบลในคลองบางปลากด<br>อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ 10290<br>โทร. 0-1988-2262 |
| ประวัติการศึกษา     |                                                                                                                |
| พ.ศ. 2547           | กศ.ม. (การอุดมศึกษา)<br>มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ                                                             |
| พ.ศ. 2542           | บธ.บ. (การจัดการ)<br>มหาวิทยาลัยกรุงเทพ                                                                        |
| พ.ศ. 2540           | ปวส. (การเงิน)<br>สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพณิชยการพระนคร                                                |
| พ.ศ. 2538           | ปวช. (การบัญชี) เกरिकวิทยาลัย                                                                                  |