

กลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของ
มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

*Strategies of Developing the Instructors to the Academic Position
of Mahachulalongkornrajavidyalaya University*

พระครูสังฆรักษ์ สมจิต เดชคุณรัมย์*

somchitkorat@hotmail.co.th

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ การดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาการกำหนดกลยุทธ์ วิธีการพัฒนากลยุทธ์ และแนวคิดการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ ขั้นตอนที่ 2 กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 6 รูป/คน ขั้นตอนที่ 3 การพิจารณาความเหมาะสมของกลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดำเนินการโดยการจัดกลุ่มสนทนา (Focus Group) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับศาสตราจารย์ และเป็นกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 9 คน และขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดำเนินการโดยสอบถามความเป็นไปได้จากผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน 30 รูป/คน แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเป็นไปได้ต่อไป

ผลการวิจัย พบว่า

1. กลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ กลยุทธ์การพัฒนาความรู้เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ กลยุทธ์การพัฒนาเจตคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และกลยุทธ์พัฒนาความสามารถเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยกลยุทธ์แต่ละ

*นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

**ศาสตราจารย์ ดร. ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ด้านมีการดำเนินการใน 3 ระดับ คือ 1) ระดับมหาวิทยาลัย มี 3 กลยุทธ์หลัก 12 กลยุทธ์ขับเคลื่อน 5 โครงการ/กิจกรรม 2) ระดับคณะ/ภาควิชา/สาขาวิชา มี 3 กลยุทธ์หลัก 11 กลยุทธ์ขับเคลื่อน 7 โครงการ/กิจกรรม และ 3) ระดับบุคคล (อาจารย์) มี 3 กลยุทธ์หลัก 5 กลยุทธ์ขับเคลื่อน 4 โครงการ/กิจกรรม

2. กลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากทุกด้าน และทุกระดับ

คำสำคัญ : กลยุทธ์ / ตำแหน่งทางวิชาการ / มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Abstract

The purposes of the research were to develop strategies of developing instructors to the academic position of Mahachulalongkornrajavidyalaya University and to investigate the propriety and the possibility of those strategies.

The research procedures were divided into 4 steps. Step 1 : Studying on strategic setting, strategic development, and developing the personnel to the academic position. Step 2 : Setting strategies of developing instructors to the academic positions by synthesizing the related literatures and interviewing the 6 experts. Step 3 : Checking the propriety of the strategies of developing instructors to the academic position by organizing items of the 3 contents and making the evaluation form. Then the 9 experts. And Step 4 : Validating the possibility of the strategies of developing the instructors to the academic positions by building the 5 rating scale questionnaire to collect the data from 30 educational personnel of Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

The results were :

1. The strategies of developing instructors to the academic positions of Mahachulalongkornrajavidyalaya University were divided into 3 aspects. They were the strategy of developing the instructors' knowledges on the academic position, the strategy of developing the instructors' attitude to the academic position, and the strategy of developing the instructors' capacities. Those 3 aspects could provide in 3 levels of the organizational components : In the Faculty level, there were three major strategies, 12 sub- strategies and 5 projects/activities. In the Department one, there were also three major strategies, 11 sub- strategies, and 7 activities/projects . In the Individual level, there were three 3 main strategies, 5 sub- strategies, and 4 activities/projects .

2. The strategies of developing the instructors to the academic position of Mahachulalongkornrajavidyalaya University were proprietary accepted and possibility validated in the high level both as in each aspect and in each level.

Keywords : Strategies / Academic positions / Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

บทนำ

มหาวิทยาลัยและอาจารย์มีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาความรู้ พัฒนาบัณฑิต และพัฒนาสังคม ทำให้อาจารย์ในมหาวิทยาลัย ต้องพัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญทางวิชาการของตนเพิ่มขึ้น การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (Academic Position) จึงเป็นเครื่องมือในการพัฒนา และเครื่องบ่งชี้ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญทางวิชาการของอาจารย์ (เพทาย เย็นจิตโสมนัส, 2553 : 1) ตำแหน่งทางวิชาการ มีความสำคัญต่อวิชาชีพของอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นตำแหน่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพของอาจารย์ ส่งผลให้อาจารย์ได้รับเกียรติและศักดิ์ศรีต่อวิชาชีพของการสอน เนื่องจากมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพ ย่อมบ่งบอกถึงอาจารย์ที่มีคุณภาพเช่นเดียวกัน (สรุดา ชัยสุวรรณ, 2550 : 32) การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มีความสำคัญมากขึ้นสำหรับชีวิตการเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย ผู้ต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการดังกล่าวจะต้องทำ ความเข้าใจในระเบียบและกฎเกณฑ์ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอย่างดีพอจึงจะประสบความสำเร็จได้ (ไพฑูริย์ สินลาร์ตัน, 2553 : 1-4) การส่งเสริมศักยภาพการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ เป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะส่งผลให้บัณฑิตที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ เพราะว่าคุณภาพบัณฑิตขึ้นอยู่กับอาจารย์ที่มีคุณภาพ และอาจารย์ที่มีคุณภาพ ถือเป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ ทำให้มหาวิทยาลัยสามารถดำรงไว้ซึ่งความเป็นเลิศทางวิชาการ (ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์, 2555 : 13-16)

จากการสำรวจข้อมูลอาจารย์ ทุกมหาวิทยาลัยทั่วประเทศในปี 2556 พบว่า มหาวิทยาลัยมีอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ คิดเป็นร้อยละ 22.85 : 11.38 : 1.56 รวมทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 34.89 เพิ่มขึ้นจากปี 2554

คิดเป็นร้อยละ 1.12 ซึ่งถือว่าน้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับสัดส่วนมาตรฐานที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) กำหนดไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2556 : ออนไลน์) นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2555) ได้ทำการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำนวน 45 แห่ง ประกอบด้วย กลุ่มมหาวิทยาลัยของรัฐเดิม กลุ่มมหาวิทยาลัย ราชภัฏ และกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชวมงคล ในช่วงปี พ.ศ. 2551-2553 พบว่า ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ใช้ระยะเวลาดำเนินการเฉลี่ย 1 ปี 2 เดือน ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ ใช้ระยะเวลาดำเนินการเฉลี่ย 1 ปี 3 เดือน และตำแหน่ง ศาสตราจารย์ ใช้ระยะเวลาดำเนินการเฉลี่ย 1 ปี 5 เดือน

จากผลการตรวจสอบและประเมินคุณภาพ การศึกษาภายใน ปีการศึกษา 2555 ของมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา พบว่า ผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ รวมทั้งสิ้น 138 รูป/คน โดยมีอาจารย์ จำนวน 665 รูป/คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 118 รูป/คน รองศาสตราจารย์ จำนวน 19 รูป/คน และศาสตราจารย์ จำนวน 1 รูป จากคณาจารย์ทั้งหมด 803 รูป/คน คิดเป็นร้อยละ 14.69 : 2.37 : 0.12 ตามลำดับไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) กำหนดไว้ (มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กองวิชาการ, 2556 : 12) การสอนและการผลิตผลงานทางวิชาการเป็นสิ่งสำคัญของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ มหาวิทยาลัยต้องสร้างแรงจูงใจให้อาจารย์รักงานและมีจิตสำนึกในการทุ่มเทความรู้ ความสามารถ ความมุ่งมั่น ความเพียรพยายาม และความมานะอดทน การพัฒนาอาจารย์ให้เกิดทัศนคติ ความรู้ ความสามารถด้านการผลิตผลงานทางวิชาการ จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง

ในการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ ซึ่งเกิดจากตัวอาจารย์เอง และการสนับสนุนจากสถาบัน (เกริกเกียรติ พิพัฒน์เสรีธรรม, 2541 : 8) การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ยังเป็นสิ่งบ่งชี้วิสัยทัศน์ขององค์กร เป็นดัชนีชี้คุณภาพ และความสำเร็จของมหาวิทยาลัย กล่าวคือ หากมหาวิทยาลัยมีปริมาณของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการสูง ก็จะสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ ความน่าเชื่อถือ ตลอดจนเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึง ความมีคุณภาพ และศักยภาพของสถาบัน เป็นรางวัล ความก้าวหน้าและความสำเร็จในวิชาชีพ (อานวยพร มโนวงศ์, 2552 : 2-3)

ดังนั้น หากมหาวิทยาลัย มีการกำหนดกลยุทธ์ ในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาให้คณาจารย์ สร้างผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ และขอตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา โดยการพัฒนาความรู้ เจตคติ และความสามารถเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่เหมาะสมก็จะทำให้บรรลุ เป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งในเรื่องนี้ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2556 : 1-3) ได้เสนอกระบวนการพัฒนากลยุทธ์ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือการวิเคราะห์สิ่งแวดล้อม

การกำหนดทิศทางขององค์กร การกำหนดกลยุทธ์ การดำเนินกลยุทธ์ และ การกำกับติดตามและประเมิน กลยุทธ์ เพื่อปรับปรุงหรือแก้ไขให้การดำเนินงานตาม กลยุทธ์เพื่อปรับปรุงหรือแก้ไขให้การดำเนินงานตาม ผลกลยุทธ์บรรลุเป้าหมายขององค์กร

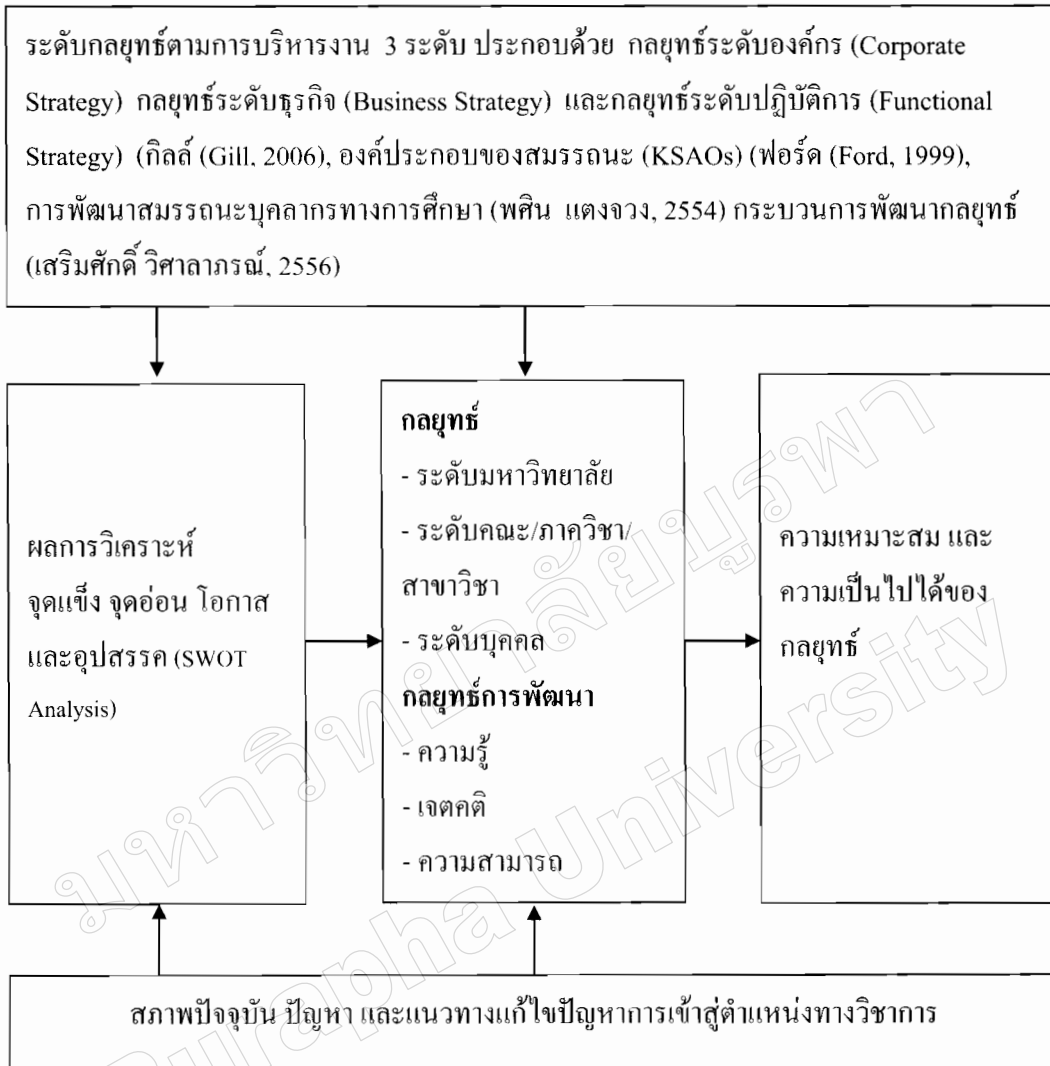
จากสภาพการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของ คณาจารย์ดังกล่าวข้างต้นนั้น ผู้วิจัยสนใจเป็นอย่าง ยิ่งว่าจะมีกลยุทธ์ในการพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัยอะไรบ้าง เพื่อสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ ความ น่าเชื่อถือ และคุณภาพการศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์ เข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย
2. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และความ เป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการของมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้มีดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้
 ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาการกำหนดกลยุทธ์ วิธี
 การพัฒนากลยุทธ์ และแนวคิดการพัฒนาตำแหน่งทาง
 วิชาการ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัย เอกสาร สิ่งพิมพ์ สื่อ
 อิเล็กทรอนิกส์และแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อกำหนดเป็น
 ประเด็นคำถามสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และการกำหนด
 กลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการ

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดกลยุทธ์การพัฒนา
 อาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัย
 มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัย
 เอกสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และแหล่งข้อมูล
 ต่าง ๆ และได้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหาร
 อาจารย์ ที่มีประสบการณ์ในการเป็นกรรมการพิจารณา
 ตำแหน่งทางวิชาการ และเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบใน
 การดำเนินการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการทั้ง
 มหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน เพื่อกำหนดเป็น

โครงร่างกลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความเหมาะสมของกลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ผู้วิจัยได้สร้างแบบตรวจสอบความเหมาะสมของกลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยความเห็นชอบกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์แล้ว จัดประชุมกลุ่มสนทนา (Focus Group) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของกลยุทธ์จากผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ และดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับศาสตราจารย์ และเจ้าหน้าที่ที่เป็นเลขานุการ/ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 9 คน

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ผู้วิจัยได้สร้างแบบตรวจสอบความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยความเห็นชอบกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ใช้ประเมินผู้บริหาร และอาจารย์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน 30 รูป/คน เป็นการประเมินเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ขับเคลื่อน และโครงการ/กิจกรรม ภายใต้กลยุทธ์ระดับมหาวิทยาลัย ระดับคณะ/ภาควิชา/สาขาวิชา และระดับบุคคล และผู้วิจัยได้สรุปผลแล้วเขียนรายงานผลการวิจัยและนำไปเผยแพร่ต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ และเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการดำเนินการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
2. แบบตรวจสอบมี 2 ฉบับ ดังนี้
ฉบับที่ 1 แบบตรวจสอบความเหมาะสมของกลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิเป็นกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ และเจ้าหน้าที่ที่เป็นเลขานุการ และผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ฉบับที่ 2 แบบตรวจสอบความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ สำหรับผู้บริหารและอาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. ขอนหนังสืออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ในการสัมภาษณ์เพื่อกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
2. ขอนหนังสืออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล เพื่อแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิในการประชุมกลุ่มสนทนา (Focus Group) จากผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของกลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
3. ขอนหนังสืออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล เพื่อขอความอนุเคราะห์ต่ออธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในการสอบถามผู้บริหาร และอาจารย์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ (Interview) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุปเป็นกลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

2. จัดประชุมกลุ่มสนทนา (Focus Group) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุปจากผลการตรวจสอบความเหมาะสมของกลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

3. นำแบบตรวจสอบความเป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการ มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้วยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

การพัฒนากลยุทธ์ การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า

1. การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ประกอบด้วย 1) ระดับมหาวิทยาลัย มี 3 กลยุทธ์หลัก 12 กลยุทธ์ขับเคลื่อน 5 โครงการ/กิจกรรม 2) ระดับคณะ/ภาควิชา/สาขาวิชา มี 3 กลยุทธ์หลัก 11 กลยุทธ์ขับเคลื่อน 7 โครงการ/กิจกรรม และ 3) ระดับบุคคล มี 3 กลยุทธ์หลัก 5 กลยุทธ์ขับเคลื่อน 4 โครงการ/กิจกรรม โดยกลยุทธ์ การพัฒนาอาจารย์แต่ละระดับ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ กลยุทธ์การพัฒนาความรู้เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ กลยุทธ์การพัฒนาเจตคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และกลยุทธ์ การพัฒนาความสามารถเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

1.1 กลยุทธ์ขับเคลื่อนระดับมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย 1) กำหนดนโยบายการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะ วิทยาเขต และวิทยาลัยสงฆ์ พัฒนาการสอน และการวิจัย เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และเลื่อนตำแหน่ง ทางวิชาการในสัดส่วนที่เพิ่มสูงขึ้น 2) จัดให้มีคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ

ประจำมหาวิทยาลัย ตามเกณฑ์ของคณะกรรมการอุดมศึกษา 3) เสริมสร้าง เจตคติ ความเชื่อมั่น และสร้างความตระหนักของอาจารย์ในคณะ วิทยาเขต และวิทยาลัยสงฆ์ ต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มมาก

1.2 กลยุทธ์ขับเคลื่อนระดับคณะ/ภาควิชา/สาขาวิชา ประกอบด้วย 1) สนับสนุนให้อาจารย์ในภาควิชา และสาขาวิชาสร้างผลงาน ทางวิชาการที่มีคุณภาพ และขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น 2) กำหนดกรอบการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ 3) ส่งเสริม และสนับสนุนให้ภาควิชา และสาขาวิชา มีอาจารย์อาวุโส/ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำช่วยเหลือในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

1.3 กลยุทธ์ขับเคลื่อน ระดับบุคคล (อาจารย์) 1) เสริมสร้างความสามารถในการเรียบเรียงเอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน บทความทางวิชาการ ตำรา หนังสือ และงานวิจัย 2) เสริมสร้างศักยภาพของตนเอง ในการปฏิบัติงานตามพันธกิจด้านการสอน วิจัย และบริการวิชาการแก่สังคม 3) เสริมสร้างศักยภาพตนเองให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น

2. ผลการตรวจสอบความเหมาะสม และความ เป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย การจัดกลุ่มสนทนาผู้ทรงคุณวุฒิ และสอบถามกลุ่มเป้าหมายแล้ว ผลการวิจัยพบว่า

2.1 กลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีความเหมาะสมทุกระดับ และ

2.2 กลยุทธ์ การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ทุกระดับ โดยกลยุทธ์ขับเคลื่อนระดับมหาวิทยาลัย มีความเป็นไปได้มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ กลยุทธ์ระดับบุคคล (อาจารย์) และกลยุทธ์ระดับ

คณะ/ภาควิชา/สาขาวิชา ส่วนโครงการ/กิจกรรม ระดับบุคคลมีความเป็นไปได้มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ระดับมหาวิทยาลัย และระดับคณะ/ภาควิชา/สาขาวิชา

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ประกอบด้วย ระดับกลยุทธ์ 3 ระดับ คือ ระดับมหาวิทยาลัย ระดับคณะ/ภาควิชา/สาขาวิชา และระดับบุคคล สอดคล้องกับ กิลล์ (Gill, 2006 : 179) ที่ได้เสนอแนะว่า กลยุทธ์สามารถจำแนกตามระดับการบริหารงานออกได้เป็น 3 ระดับ คือ 1) กลยุทธ์ระดับองค์กร (Corporate Strategy) 2) กลยุทธ์ระดับธุรกิจ (Business Strategy) และ 3) กลยุทธ์ระดับปฏิบัติการ (Functional Strategy) และสอดคล้องกับ ชีระ รุณเจริญ และวาสนา ศรีไพโรจน์. (2554 : 70-71) ที่ได้ให้ทัศนะว่ากลยุทธ์ทางการจัดการศึกษา แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ กลยุทธ์ระดับองค์กร ได้แก่ การกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร และกลยุทธ์ระดับแผนงาน ได้แก่ การพัฒนาความรู้ความเข้าใจในภารกิจด้านการเรียนการสอน และการพัฒนาคุณภาพของอาจารย์ให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งในเรื่องนี้ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2556) ได้ให้ทัศนะว่า กลยุทธ์ เป็นกุศโลบายในการทำงาน จัดกิจกรรม แผนงานหรือโครงการต่างๆ โดยกำหนดแผนการที่จะทำอย่างสมบูรณ์รอบคอบ กำหนดลำดับขั้นตอนของการกระทำให้มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ ตระหนักถึงปัจจัยแทรกซ้อน มุ่งให้สิ่งที่จะทำประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และสามารถเอาชนะคู่แข่งได้ สำหรับ เซอร์จิโอวานนีและคณะ(Sergiovanni & Others, 1999 : 56-58) ให้

ความเห็นว่าการวางแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วย การกำหนดพันธกิจ (Mission) และวัตถุประสงค์ทางกลยุทธ์(Strategic Objectives) และการกำหนดแผนงานหลัก (Major Plan) นโยบาย (Policies) และกลยุทธ์ย่อย (Sub-Strategic) ส่วนเฮนรี มินซ์เบิร์ก (Henry Mintzberg, 1994 : 23-32)ได้เสนอแนะว่า กลยุทธ์มีความแตกต่างกันไปตามสถานการณ์แวดล้อม ทั้งภายในและภายนอก โดยใช้หลักการ 5 Ps ได้แก่ แผน (Plan) รูปแบบ (Pattern) ตำแหน่ง (Position) ทัศนภาพ (Perspective) และกลวิธีในเดินหมาก หรือเดินเกมส์ (Ploy) เพื่อชนะฝ่ายตรงกันข้าม โดยนำหลักการต่าง ๆ มาเลือกใช้ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสถานการณ์ ในส่วนของ เซอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 2002 : 203) ได้ให้ทัศนะว่า กลยุทธ์ เป็นแผนแม่บทหรือแผนปฏิบัติการหลักสำคัญขององค์กร (Comprehensive Action Plan) ซึ่งองค์กรใช้เป็นตัวกำหนดทิศทางการดำเนินงานระยะยาว รวมทั้งใช้เพื่อเป็นแนวทางในการใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขันที่ยั่งยืน (Sustainable Competitive Advantage) นอกจากนี้ ฟอร์ด (Ford, 1999) ได้อธิบายเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า เป็นการพัฒนาพฤติกรรมการทำงานเพื่อให้สามารถแสดงให้เห็นสมรรถนะของบุคลากร ได้แก่ (KSAOs) ความรู้ (Knowledge) ความสามารถหรือทักษะ (Skills) คุณลักษณะ (Attributes) บุคลิกภาพ (Personality) ค่านิยม (Values) และวัฒนธรรมขององค์กร (Organization Culture) และในเรื่องนี้ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2554) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การที่จะได้เปรียบในการแข่งขันด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรองค์กร และทรัพยากรทางกายภาพแล้ว องค์กรต้องมี กุศโลบายในการทำงาน หรือวิธีการทำงานที่ แยกย่อย อีกรทั้งต้องเลือกกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับตนเอง และสอดคล้องกับองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

2. การตรวจสอบความเหมาะสมและความ เป็นไปได้ของกลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการ ผลการพิจารณา กลยุทธ์หลัก กลยุทธ์ ขั้วเคลื่อน และโครงการ/กิจกรรม ทั้ง 3 ระดับ ตาม โครงสร้างการพัฒนากลยุทธ์ โดยรวมมีความเหมาะสมทุกระดับ และมีความเป็นไปได้ในระดับมาก ทุกระดับ สอดคล้องกับ ปรีชา เต็งศิริวัฒนา (2543) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยี ราชมงคล วิทยาเขตตากพ่ายพ พบว่า มหาวิทยาลัย ควรสนับสนุนการผลิตผลงาน ทางวิชาการ โดยการ จัดฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการ สร้างผลงานทางวิชาการ การจัดผู้เชี่ยวชาญในการ ให้คำปรึกษา ผู้บริหารต้องเห็นความสำคัญของการ พัฒนา และส่งเสริม การพัฒนาอย่างจริงจังและต่อ เนื่อง สอดคล้องกับคณะกรรมการวิชาการปีที่ 31 สภาคณาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2546) ได้ ศึกษาปัจจัยสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของ คณาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า มหาวิทยาลัย ควรลดขั้นตอนการดำเนินการ ขอตำแหน่งทางวิชาการ ลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเอกสาร มหาวิทยาลัยควร มีบทบาทสำคัญในการเสนอรายชื่อคณาจารย์ที่เหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้น และควรมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เพื่อกระตุ้นให้ คณาจารย์มีแรงจูงใจที่จะผลิตผลงานทางวิชาการ และ เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น อย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับ ศรีดา ชัยสุวรรณ (2550 : 116-170) ได้ศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อ การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า ปัจจัยที่ เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ใน มหาวิทยาลัยเอกชน คือ ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยมในการทำงานของผู้บริหาร การส่งเสริมสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย สอดคล้อง กับ อำนาจพร มโนวงศ์ (2552 : 92) ได้ศึกษาการ เข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัย

พ่ายพ พบว่า มหาวิทยาลัยต้องกำหนดนโยบายและ แผนพัฒนาความรู้ ความสามารถของอาจารย์ แล้ว ทำการสื่อสารให้คณาจารย์เข้าใจถึงกระบวนการพัฒนา ดังกล่าว ดังนั้น มหาวิทยาลัย ควรสนับสนุนโดยลด ภาระงานสอนลง สร้างแรงจูงใจในการผลิตผลงานทาง วิชาการ รวมทั้งสร้างบรรยากาศด้านการวิจัยขึ้นภายใน มหาวิทยาลัย และลดขั้นตอนด้านเอกสาร

จากที่กล่าวมาข้างต้น สอดคล้องกับ มาณี ไชยธีรานุวัฒน์ศิริ (2537 : 81-136) ได้ศึกษาวิเคราะห์ ปัจจัยทุกระดับที่สัมพันธ์กับ ความมุ่งมั่นต่องาน วิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ความ มุ่งมั่นต่อ การผลิตผลงานทางวิชาการสัมพันธ์ทาง บวกกับปัจจัยระดับภาควิชา ได้แก่ บรรยากาศของ ภาควิชา และความผูกพันต่อภาควิชา สอดคล้องกับ คณะกรรมการฝ่ายกิจการอาจารย์ สภาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (2547) ได้สรุปผลโครงการ “การพัฒนาคณาจารย์ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ” พบว่า คณะ/วิทยาลัยควรแต่งตั้งอนุกรรมการเพื่อทำ หน้าที่พิจารณา พัฒนา และส่งเสริมการผลิตผลงานทาง วิชาการเบื้องต้นก่อนการพิจารณาของกรรมการคณะ/ วิทยาลัย และควรนำภาระงานด้านการเรียน การสอน การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หรือ การบริหารมาพิจารณาเพื่อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ด้วย สอดคล้องกับ อำนาจพร มโนวงศ์ (2552 : 92) ได้ศึกษา การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ มหาวิทยาลัยพ่ายพ พบว่า ผู้บังคับบัญชาระดับคณะ/ ภาควิชา/สาขาวิชาต้องส่งเสริม คอยกระตุ้น ให้คำแนะนำ ปรีกษา และทำการประเมิน สร้างแรงจูงใจในการผลิตผล งานทางวิชาการ รวมทั้งสร้างบรรยากาศด้านการวิจัยขึ้น ภายในคณะ/ภาควิชา/สาขาวิชา

จากที่กล่าวมา สอดคล้องกับ สอดคล้องกับ ศรีดา ชัยสุวรรณ (2550 : 116-170) ได้ศึกษาปัจจัย ที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่

เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่ง คือ ปัจจัยด้านอาจารย์ ได้แก่ แรงจูงใจ เจตคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ สอดคล้องกับ อำนวยพร มโนวงศ์ (2552 : 92) ได้ศึกษาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยแพทย์ พบว่า คณาจารย์เองต้องตระหนักถึงภาระหน้าที่ เพราะการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเป็นการพัฒนาทางวิชาการ พัฒนาความรู้ และความสามารถของอาจารย์ แสดงถึงความเป็นคนชั้นนำในวงวิชาการของผู้ที่มีอาชีพเป็นอาจารย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับผู้ที่เป็นอาจารย์ในระดับมหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะเพื่อการประยุกต์ใช้

ผลจากการวิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการประยุกต์ใช้ใน 3 ระดับ ดังนี้

1. มหาวิทยาลัย วิทยาเขต และวิทยาลัยสงฆ์ ควรมีการกำหนดนโยบายการส่งเสริม และสนับสนุนให้คณะวิทยาเขต และวิทยาลัยพัฒนาการสอน และการวิจัย เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ ในสัดส่วนที่เพิ่มสูงขึ้น และจัดทำโครงการ/กิจกรรมพัฒนาศักยภาพในการเขียนตำรา หนังสือ งานวิจัย และบทความวิชาการ

2. คณะ/ภาควิชา/สาขาวิชา ควรสนับสนุนให้อาจารย์ในภาควิชา และสาขาวิชา สร้างผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพและขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น และนอกจากนี้ควรจัดทำโครงการส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตตำรา และผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ

3. อาจารย์ผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการ ควรเสริมสร้างความสามารถในการเรียบเรียงเอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน บทความทางวิชาการ ตำรา หนังสือ และงานวิจัย และควรปฏิบัติตามแผนพัฒนาอาจารย์รายบุคคล เพื่อยกระดับวุฒิ/ ตำแหน่งทางวิชาการ และการเข้าร่วมประชุมการจัดทำตำรา บทความ ทางวิชาการ และผลงานทางวิชาการ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษากลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์ที่เป็นพระภิกษุเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยสงฆ์ไทย

2. ควรมีการศึกษากลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพด้านการผลิตบัณฑิตและการวิจัย คณะ วิทยาเขตและวิทยาลัยสงฆ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

3. ควรมีการศึกษากลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เป็นรายบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยไทย

เอกสารอ้างอิง

- เกริกเกียรติ พิพัฒน์เสรีธรรม. "มหาวิทยาลัยกับการสนับสนุนผลงานทางวิชาการ" *ข่าวสารสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย* 20(3) : 7-11 : กรกฎาคม 2541
- คณะกรรมการวิชาการ ปีที่ 31 สภาคณาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2546). *รายงานการวิจัย เรื่อง ปัจจัยสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ : สภาคณาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณะกรรมการฝ่ายกิจการอาจารย์ สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2547). *การพัฒนาคณาจารย์ ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ. รายงานสรุปผลโครงการ*. ขอนแก่น.
- ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์. "อุดมศึกษา วิฤต อาจารย์กว่า 3 หมื่น ไร้ตำแหน่งวิชาการ." *กรุงเทพธุรกิจ* : 13-16 : 14 กรกฎาคม 2555

- ธีระ รุญเจริญ, วาสนา ศรีไพโรจน์. (2554). *กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- ปรีชา เจริญกิจจขจร. "กลยุทธ์การจัดการรับเด็กฝากเข้าเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนยอดนิยมในเขตกรุงเทพมหานคร.". *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา* 22(3) : 86-99 : มิถุนายน-กันยายน 2554
- เพทาย เย็นจิตโสมนัส. (2553). *ตำแหน่งวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัย*. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2555. จาก www.researchers.in.th/blogs/posts/3928
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2553). *เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ : เกณฑ์และการเตรียมตัว*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2556). *รายงานผลการตรวจสอบและประเมินคุณภาพการศึกษาภายในปีการศึกษา 2555*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มาณี ไชยธีรานุกูลศิริ. (2537). *การวิเคราะห์ปัจจัยพระระดับที่สัมพันธ์กับความมุ่งมั่นต่องานวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (อุดมศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เมธี ธรรมวัฒนา. "กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพในชั้นเรียน : กรณีศึกษานิสิตปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.". *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา* 22(3) : 17-26 : มิถุนายน-กันยายน 2554
- ศรดา ชัยสุวรรณ. (2550). *ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) นครราชสีมา : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- สุนิษานันท์ ไกรคุ้ม. "การพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนครูไม่ครบชั้น.". *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา* 23(3) : 191-203 : มิถุนายน-กันยายน 2555
- สุเมธ งามกนก. "การวางแผนกลยุทธ์ : ตัวชี้วัดระดับบุคคล.". *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา* 22(2) : 1-12 : กุมภาพันธ์-พฤษภาคม 2554
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ. (2545). *รายงานการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์เครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู.
- _____. (2556). ใน *เอกสารประกอบการสอนวิชา ทฤษฎี วิจัย และการปฏิบัติในการบริหารการศึกษา ภาคเรียน 1 ปีการศึกษา 2556*. หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2553). *ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อให้การดำเนินการพิจารณา กำหนดตำแหน่งทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาเก่าซ้ำของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐกลุ่มเดิมและสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่*. *รายงานการวิจัย*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.

_____. (2555). *ทำเนียบผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการแห่งชาติ*. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อวันที่ 14 กรกฎาคม 2555. จาก www.nap.mua.go.th.

อำนวยการ มโนวงศ์. (2552). *การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ*. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Ford, Donald J. (1999). *Bottom-Line Training*. Houston, Texas : Gulf Publishing Company.

Gill, Roger. (2006). *Theory and Practice of Leadership*. London : SAGE Publications.

Mintzberg, H. (1994). *The Rise and Fall of Strategic Planning*. New York : Prentice-Hall, Inc.

Schemerhom, John R. (2002). *Management*. (7th ed.). New York : John Wiley & Sons, Inc.

Sergiovanni, Thomas J. and Others. (1999). *Educational Governance and Administration*.

(4th ed.). Needham Heights, MA : A Viacom Company.

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University