

ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยเอกชน

Factors Conducing to Academic Promotion of Instructors in Private Universities

ศรดา ชัยสุวรรณ

ศ.ดร. วิชัย วงษ์ใหญ่*, ศ.ดร. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ราชบัณฑิต**, ผศ.ดร. สุดา ทัพสุวรรณ**

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นการนำเสนอผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน วิธีการวิจัยแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์และสังเคราะห์ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน ขั้นตอนที่ 4 ตรวจสอบและยืนยันปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน และขั้นตอนที่ 5 นำเสนอปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทาง

วิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน ผู้วิจัยศึกษาและเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยการศึกษาเอกสารการสัมภาษณ์ จากผู้มีส่วนร่วมในการศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยเลือกแบบเจาะจง ซึ่งได้แก่ รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการหรือผู้ที่มีตำแหน่งเทียบเท่า คณบดี หัวหน้าสาขาวิชา อาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม และมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ จำนวน 45 คน ผู้มีส่วนร่วมในการตรวจสอบและยืนยันปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยการสนทนากลุ่มอาจารย์ประจำ ซึ่งได้แก่ อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการและอาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 9 คน

*นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

**คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 5 คน

ผลการศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยการสัมภาษณ์พบว่า ระดับมหาวิทยาลัย มีนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุนตลอดจนให้ความสำคัญต่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ระดับคณะได้มีการกระตุ้นและให้กำลังใจอาจารย์ในคณะวิชา ระดับสาขาวิชามีการจัดและลดภาระงานสอนให้กับอาจารย์ ส่วนระดับอาจารย์ที่ผ่านมามีต้องใช้ระยะเวลาในขั้นตอนการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ และอาจารย์ขาดความรู้และความชัดเจนในระเบียบและกฎเกณฑ์ ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน คือ ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยมในการทำงานของผู้บริหาร การส่งเสริมสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย และปัจจัยด้านอาจารย์ ได้แก่ แรงจูงใจ เจตคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ

ผลจากการตรวจสอบและยืนยันปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยการจัดสนทนากลุ่มอาจารย์ประจำและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการพบว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน คือ ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยมในการทำงานของผู้บริหาร การส่งเสริมสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย และปัจจัยด้านตัวอาจารย์ ได้แก่ แรงจูงใจ เจตคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ

ผลการศึกษาพบว่าการพิจารณาผลงานทางวิชาการ ของผู้ทรงคุณวุฒิระหว่างกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกับกลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์อยู่ภายใต้ระเบียบและวิธีการเดียวกันคือจากสำนักงานคณะกรรมการ

การอุดมศึกษา (สกอ.) การพิจารณาผลงานทางวิชาการของกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจะพิจารณาจากบทความ ซึ่งเป็นการสรุปผลสุดท้ายของการศึกษาวิจัย ลักษณะตามธรรมชาติของวิชาเป็นกายภาพ ผลงานทางวิชาการเป็นรูปธรรม ส่วนการพิจารณาผลงานทางวิชาการของกลุ่มสาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์จะพิจารณาจากรายงานการศึกษาวิจัยที่ได้มีรูปแบบซึ่งเป็นรูปเล่ม ผลงานทางวิชาการส่วนใหญ่จะมีลักษณะเป็นนามธรรม

ABSTRACT

This article reported the results of factors conducing to academic promotion of instructors in private universities, by qualitative research extended about the factors conducing to academic promotion of instructors in private universities. The method of the study followed five steps. First, review of literature ; second, study of factors conducing to academic promotion of instructors in private universities ; third, factors conducing to academic promotion of instructors in private universities analysis and synthesis ; fourth, factors conducing to academic promotion of instructors in private universities validity and confirmation ; fifth, factors conducing to academic promotion of instructors in private universities presentation. The researcher conducted the study and collected data by using the related of literature, interviews from Vice President for Academic Affairs or Work position as, Deans, Head of Branch, Instructors by using purposive sampling method, They are in University of the Thai Chamber of Commerce, Assumption University, Kasembandit University, Siam University and Southeast Asia University, amount 45 persons. In focus group discussion from participants for factors conducing to academic

promotion of instructors in private universities validity and confirmation interviews by using purposive sampling method in instructors from the instructors had academic titles and instructors who do not have academic titles, amount 9 persons. In interview from participants for factors conducing to academic promotion of instructors in private universities validity and confirmation interviews by using purposive sampling method in the committees on academic titles, amount 5 persons.

The findings of the study of factors conducing to academic promotion of instructors in private universities from Interviews were as follows : the university levels had policies for promotion as well as supporter the importance of academic promotion. The faculty levels are motivated toward teaching ; The branch level had managed and reduced work loads. In the instructor levels, the instructors took long time for processing. They lacked the information about the criteria and procedures and criteria of academic promotions, factors conducing to academic promotion of instructors in private universities were factors in organization like organizational culture, work value of the administrators , promotion and support from universities, and factors related to instructors profile like motivation, attitude toward academic promotion, as well as academic development.

The findings on factors conducing to academic promotion of instructors in private universities validity and confirmation from focus group discussion among Instructors and interviews from committees on academic titles were as follows : factors conducing to academic promotion of instructors in private universities were factors in organization like organizational culture, work value of the administrators , promotion and supporting

from Universities, and factors related to instructors profile like motivation, attitude toward academic promotion, as well as academic development.

The consider for academic works between science and technology, and social science and humanities under procedures and methods from commission on higher education, to consider for academic works of science and technology group from article of result of research, characteristic of natural science were concrete but consider for academic work of Social science and Humanities from full papers of report a study, there were abstract .

คำสำคัญ : ตำแหน่งทางวิชาการ
ปัจจัยที่เอื้อ อาจารย์ มหาวิทยาลัยเอกชน

Key words : Academic Promotion,
Factors Conducing, Instructors, Private
Universities

บทนำ

ความเป็นเลิศทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาจะเกิดขึ้นได้ต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาอาจารย์ อันจะส่งผลไปสู่การเรียนรู้ของผู้เรียน ผลที่ตามมาคือการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น (Guskey, 2000 ; เสริมศักดิ์ วิชากรณ์, 2545 : 5) อาจารย์ที่มีคุณภาพจะช่วยชี้นำบัณฑิตให้คิดได้อย่างมีเหตุผล มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีในการประกอบอาชีพ จึงกล่าวได้ว่า “คุณภาพอาจารย์สะท้อนคุณภาพบัณฑิต” (เพ็ญดา สาครักษ์, 2543 : 7 ; กฤษณา สิกขมาน, 2545 : 74)

มหาวิทยาลัยเอกชนเป็นองค์กรที่ได้รับมอบหมาย และความเชื่อถือไว้วางใจจากสังคม ให้ไปปฏิบัติภารกิจหลักเช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยของรัฐ 4 ประการ คือ การสอน การวิจัย

การบริหารวิชาการ แก่สังคม และการทำนุศิลป-วัฒนธรรม (จรัส สุวรรณเวลา, 2546 : 197 - 198) แต่เท่าที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยจะเน้นในด้านการสอนเป็นหลัก ไม่มุ่งเน้นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการค้นคว้าวิจัย อาจารย์จำนวนไม่น้อยที่คิดว่าการสอนและการถ่ายทอดความรู้เป็นหน้าที่หลักเพียงอย่างเดียว โดยในภาพรวมมีเพียงร้อยละ .073 ของอาจารย์ ทั้งหมดในระดับอุดมศึกษาที่ทำงานวิจัย (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2545 : 24) ดังนั้นจึง ต้องมีการกระตุ้นให้อาจารย์สร้างความรู้ใหม่แล้ว นำไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน จึงต้อง มีการสนับสนุนให้อาจารย์ผลิตผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพสูง อันจะส่งผลต่อตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งปัจจุบัน ในมหาวิทยาลัยเอกชนมีน้อยมาก (Kerr, 1982 ; Arends, 1994 ; วิจารย์ พนิช, 2540 : 40 ; ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2546 : 13)

จากความสำคัญของพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 ที่ได้ให้ความหมายของ “คณาจารย์” ว่าหมายถึงคณาจารย์ศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์พิเศษ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ อาจารย์และอาจารย์พิเศษ ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2546 : 2) ผู้ที่ได้ตำแหน่งทางวิชาการต้องผ่านกระบวนการตามกฎและระเบียบที่มีอยู่และเกิดความภาคภูมิใจว่าได้มาอย่างถูกต้อง เป็นเกียรติและศักดิ์ศรี ตลอดจนความก้าวหน้าในอาชีพของอาจารย์อีกด้วย (มนัส สุวรรณ, 2543 : 5-6) อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเอกชนที่ผ่านมาพบว่า อาจารย์ไม่มีเวลาในการทำผลงานทางวิชาการ ผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่องการผลิตผลงานทางวิชาการน้อย (ทววง มหาวิทยาลัย, 2544 : 22-23 ; ศราวุธ สิริ, 2547 : 78-80)

เหตุที่ไม่มุ่งใจอย่างหนึ่งในการขอตำแหน่ง รองศาสตราจารย์นั้นยากเกินไปกว่าจะได้จะต้องผ่านกระบวนการหลายขั้นตอน (อุไรวรรณ ธนสถิต, 2540 : 53-54) อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนบางคน ขาดความเข้าใจถึงความสำคัญและความจำเป็นในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ นโยบายและการส่งเสริมสนับสนุนเงินทุนควรจัดเจนมากกว่านี้ (กล้าทองขาว, 2546 : 52) อาจารย์ขาดแรงจูงใจในการผลิตผลงานทางวิชาการ การใช้จ่ายเพื่อการวิจัยและพัฒนา มีสัดส่วนที่ต่ำมาก เกือบจะต่ำที่สุดแห่งหนึ่งในโลก ผลงานทางวิชาการที่ผลิตไม่ได้ นำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ (อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ, 2542 : 30)

การสอนและการผลิตผลงานทางวิชาการเป็นสิ่งสำคัญของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนที่จะต้องได้รับการแก้ไขปรับปรุงโดยเริ่มตั้งแต่การจูงใจให้อาจารย์รักงานและมีจิตสำนึกในการทุ่มเทความรู้ ความสามารถ เนื่องจากต้องใช้ความมุ่งมั่น ความเพียรพยายามและความมานะอดทน การพัฒนาอาจารย์ให้เกิดทัศนคติความรู้ความสามารถด้านการผลิตผลงานทางวิชาการจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งเกิดจากปัจจัยที่สำคัญ 2 ส่วน คือ ปัจจัยส่วนที่หนึ่ง คือ ตัวอาจารย์เอง ส่วนที่สองคือ การสนับสนุน ของสถาบัน (เกริกเกียรติ พิพัฒน์เสรีธรรม, 2541 : 8)

จากสภาพการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการดังกล่าวข้างต้นนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน

คำถามการวิจัย

มีปัจจัยอะไรบ้างที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบถึงปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาและบริหารงานเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์

2. สาขาวิชา คณะวิชา และมหาวิทยาลัยเอกชนสามารถนำปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการไปใช้ในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานการบริหารจัดการ และสนับสนุนให้อาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ อันจะส่งผลต่อคุณภาพของอาจารย์และคุณภาพการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยต่อไป

3. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนได้แนวทางในการสร้างกลุ่ตุนในการพัฒนาอาจารย์ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ สร้างมาตรฐานการจูงใจให้อาจารย์รักและมุ่งผลิตผลงานทางวิชาการ และเอื้ออำนวยต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพื่อตอบสนองของเจตปารมณและนโยบายของมหาวิทยาลัยให้ทัดเทียมมาตรฐานสากลสืบไป

ผู้มีส่วนร่วมในการศึกษาวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการเลือกผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยดังนี้

1. การเลือกมหาวิทยาลัยเอกชนที่เป็นกรณีศึกษา

ผู้วิจัยทำการเลือกมหาวิทยาลัยเอกชนที่เป็นกรณีศึกษาแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 แห่ง จากมหาวิทยาลัยเอกชนทั้งหมด 30 แห่ง โดยมหาวิทยาลัยเอกชนดังกล่าวเป็นมหาวิทยาลัยเอกชนที่ตอบรับข้อมูลที่สมบูรณ์ ตลอดจนผู้มีส่วนร่วมในการศึกษาวิจัยสามารถให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยได้ ซึ่งได้แก่

มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม และมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

2. การเลือกผู้มีส่วนร่วมในการศึกษาวิจัย

การเลือกผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

2.1 ผู้มีส่วนร่วมในการศึกษาวิจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยการสัมภาษณ์ผู้วิจัยดำเนินการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากมหาวิทยาลัยเอกชนที่เป็นกรณีศึกษาทั้ง 5 แห่ง ะละ 9 คน รวมทั้งสิ้น 45 คน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1.1 รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ จากมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต มหาวิทยาลัยสยาม และผู้อำนวยการสำนักวิชาการและวางแผน จากมหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ แห่งละ 1 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 5 คน

2.1.2 คณบดี ที่เป็นอาจารย์ประจำ และเป็นผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ แห่งละ 2 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 10 คน

2.1.3 หัวหน้าสาขาวิชา ที่เป็นอาจารย์ประจำและเป็นผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ แห่งละ 2 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 10 คน

2.1.4 อาจารย์ประจำ ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในมหาวิทยาลัยเอกชนที่เป็นกรณีศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ

1) อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ โดยการพิจารณาแต่งตั้งจากมหาวิทยาลัยเอกชน แห่งละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 10 คน

2) อาจารย์ที่มีคุณสมบัติตามระเบียบ คณะกรรมการการอุดมศึกษา ว่าด้วยมาตรฐานหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งคณาจารย์ ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2547 แต่ยังไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ แห่งละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 10 คน

ผู้มีส่วนร่วม ในการศึกษาปัจจัยที่เอื้อ ต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการของอาจารย์ใน มหาวิทยาลัยเอกชน	คณะวิชา											รวม
	นิเทศศาสตร์	นิติศาสตร์	มนุษยศาสตร์	วิทยาศาสตร์	เศรษฐศาสตร์	บัญชี	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	บริหารธุรกิจความเสี่ยง	วิศวกรรมศาสตร์	พยาบาลศาสตร์	บริหารธุรกิจ	
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ / ผู้อำนวยการสำนักวิชาการ และวางแผน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
คณบดี	3	1				1	1		1	1	1	10
หัวหน้าสาขาวิชา		1	1		1		1	1	2		3	10
อาจารย์ประจำที่มี ตำแหน่งทางวิชาการ	2			1					4	1	1	10
อาจารย์ประจำที่มีคุณสมบัตินิติ	1	2		1			1		3		1	10
รวม												45

รายละเอียดของผู้มีส่วนร่วมในการศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์
ในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยการสัมภาษณ์ จำแนกตามคณะวิชา

2.2 ผู้มีส่วนร่วมในการตรวจสอบและ
ยืนยันปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน ผู้วิจัยดำเนินการ
เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยแบ่ง
ตามขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

2.2.1 ขั้นตอนการจัดสนทนากลุ่ม

ผู้วิจัยดำเนินการเลือกจากอาจารย์
ประจำ จากมหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งได้แก่
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
มหาวิทยาลัยสยาม และมหาวิทยาลัยรังสิต
ซึ่งเป็นกลุ่มที่ผู้วิจัยไม่ได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดย
การสัมภาษณ์ รวมทั้งสิ้น 9 คน ดังนี้

2.2.1.1 อาจารย์ที่มีตำแหน่งทาง
วิชาการโดยการพิจารณาแต่งตั้งจากมหาวิทยาลัย
เอกชน จำนวน 5 คน

2.2.1.2 อาจารย์ที่มีคุณสมบัติตาม
ระเบียบคณะกรรมการการอุดมศึกษา ว่าด้วย
มาตรฐานหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งคณาจารย์
ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ให้ดำรงตำแหน่ง
ทางวิชาการ พ.ศ. 2547 แต่ยังไม่ได้รับตำแหน่งทาง
วิชาการ จำนวน 4 คน

2.2.2 ขั้นตอนการจัดสนทนากลุ่ม

ผู้วิจัยดำเนินการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ
รวมจำนวนทั้งสิ้น 5 คน ที่มีเกณฑ์คุณสมบัติดังนี้

2.2.2.1 เป็นผู้มีประสบการณ์ใน
การเป็นกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ
และเป็นบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งจากมหาวิทยาลัย
เอกชนให้มีหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสถาบัน
อุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546

2.2.2.2 มีตำแหน่งทางวิชาการ
ระดับศาสตราจารย์

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการในลักษณะการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) รายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกได้เป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

จุดมุ่งหมายของการดำเนินการวิจัย

เพื่อสร้างแนวประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนร่วมในการศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยการสัมภาษณ์อาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐจำนวน 3 ท่าน เกี่ยวกับปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และ สังเคราะห์ให้ได้ข้อสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย และนำสาระสำคัญมาใช้ในการสร้างและร่างแนวประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน

จุดมุ่งหมายของการดำเนินการวิจัย

เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยผู้วิจัยได้ใช้การสัมภาษณ์ (Interview) จากผู้มีส่วนร่วมในการศึกษาการศึกษปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน จากมหาวิทยาลัยเอกชน ที่เป็นกรณีศึกษา จำนวน 45 คน ซึ่งได้แก่ รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการหรือผู้ที่มีตำแหน่งเทียบเท่าคณบดี หัวหน้าสาขาวิชา และอาจารย์ประจำ

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์และสังเคราะห์ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน

จุดมุ่งหมายของการดำเนินการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากการสัมภาษณ์ในขั้นตอนที่ 2 มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ถอดคำสัมภาษณ์เป็นลายลักษณ์อักษร แล้วสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาเขียนเป็นแนวประเด็นคำถามในการจัดสนทนากลุ่ม หลังจากนั้นนำแนวประเด็นคำถามที่เตรียมไว้ไปศึกษาขณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบภาษา เนื้อหาที่จะนำมาเป็น ประเด็นในการจัดสนทนากลุ่ม

ขั้นตอนที่ 4 ตรวจสอบและยืนยันปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน

จุดมุ่งหมายของการดำเนินการวิจัย

เพื่อตรวจสอบและยืนยันปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยผู้วิจัยดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) อาจารย์ประจำจำนวน 9 คน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการจดบันทึกคำสนทนาของผู้จดบันทึกและจากบทสนทนาที่ถอดเทปออกมา (Transcription) แล้วนำข้อมูลที่ได้มาสรุปวิเคราะห์ปัจจัยที่ได้เพื่อที่จะตรวจสอบและยืนยันปัจจัยอีกครั้งโดยการสัมภาษณ์ (Interview) จากผู้ทรงวุฒิซึ่งเป็นกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการวิชาการและได้รับการแต่งตั้งจากมหาวิทยาลัยเอกชนที่สามารถให้ข้อมูลที่ตรงประเด็นและสามารถตอบวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยสนใจศึกษามากที่สุด



ขั้นตอนที่ 5 นำเสนอปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน

จุดมุ่งหมายของการดำเนินการวิจัย

เพื่อนำเสนอปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน ผู้วิจัยนำสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการจัดสนทนากลุ่มอาจารย์ประจำและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จากนั้นจึงสรุปผลและนำเสนอรายงานการวิจัยในลักษณะพรรณนาวิเคราะห์โดยแยกเป็นกลุ่มสาขาวิชาดังนี้

1. กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
2. กลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

ผลการศึกษา

ผลจากการศึกษาปัจจัยโดยการ สัมภาษณ์รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการหรือผู้ที่มีตำแหน่งเทียบเท่า คณบดี หัวหน้าสาขาวิชา และอาจารย์ประจำพบว่า ระดับมหาวิทยาลัยมีนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุน ตลอดจนให้ความสำคัญ

ต่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ระดับคณะได้มีการกระตุ้นและให้กำลังใจอาจารย์ในคณะวิชา ระดับสาขาวิชามีการจัดและลดภาระงานสอนให้กับอาจารย์ ส่วนระดับบุคคลคือ อาจารย์ซึ่งได้แก่ อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการแล้วที่ผ่านมามีต้องใช้ระยะเวลาในขั้นตอนการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ และอาจารย์ที่ยังไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการแต่มีคุณสมบัติยังขาดความรู้และความชัดเจนในระเบียบและกฎเกณฑ์ของการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ

ผลจากการตรวจสอบและยืนยันปัจจัยโดยการ จัดสนทนากลุ่มอาจารย์ประจำและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการและได้รับการแต่งตั้งจากมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่าปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ คือ ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยมในการทำงานของผู้บริหาร และการส่งเสริมสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย ส่วนปัจจัยด้านตัวอาจารย์ ได้แก่ แรงจูงใจเจตคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ

ผลการศึกษาพบว่า การพิจารณาผลงานทางวิชาการของผู้ทรงคุณวุฒิระหว่างกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกับกลุ่มสาขา

วิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์จะอยู่ภายใต้ระเบียบและวิธีการเดียวกันจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา(สกอ.) การพิจารณาผลงานทางวิชาการของกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจะพิจารณาจากบทความซึ่งเป็นการสรุปผลสุดท้ายของการศึกษาวิจัย ลักษณะของธรรมชาติวิชาจะเป็นกายภาพ ผลงานทางวิชาการจะเป็นรูปธรรม ส่วนการพิจารณาผลงานทางวิชาการของกลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ จะพิจารณาจากรายงานการศึกษาวิจัยที่เต็มรูปแบบซึ่งเป็นรูปเล่ม ผลงานทางวิชาการจะมีลักษณะเป็นนามธรรม

อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาปัจจัยโดยการสัมภาษณ์รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการหรือผู้ที่มีตำแหน่งเทียบเท่า คณบดี หัวหน้าสาขาวิชา และอาจารย์ประจำพบว่าระดับมหาวิทยาลัยมีนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุน ตลอดจนให้ความสำคัญต่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ระดับคณะได้มีการกระตุ้นและให้กำลังใจอาจารย์ในคณะวิชา ระดับสาขามีการจัดและลดภาระงานสอนให้กับอาจารย์ ดังนั้นผู้บริหารทุกระดับในมหาวิทยาลัยเอกชนจึงมีบทบาทสำคัญในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ดังผลการวิจัยของ สจิวรรณ ทรรพสุ (2540 : 178-179) ที่พบว่าผู้บริหารจะต้องสนับสนุนภารกิจด้านการวิจัยอย่างจริงจังโดยการกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจนสนับสนุนเงินอุดหนุนงานวิจัยให้มีจำนวนเพียงพอ นอกจากนี้ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับแนวคิดของ อาทิตยา ดวงมณี (2540 : 2) ที่กล่าวว่า ภาควิชาหรือสาขาวิชาถือได้ว่าเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติการที่สำคัญของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ดังนั้นการวางแผนและการกำหนดบทบาทของตนเองในแต่ละภาควิชาและสาขาวิชาจะต้องสะท้อนความสำเร็จและความเป็นเลิศทางด้านวิชาการของภาควิชาและสาขา

วิชานั้น ๆ ส่วนระดับอาจารย์ ซึ่งได้แก่อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการแล้ว ที่ผ่านมาต้องใช้ระยะเวลาในขั้นตอนการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการและอาจารย์ที่ยังไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการแต่มีคุณสมบัติยังขาดความรู้และความชัดเจนในระเบียบและกฎเกณฑ์ของการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ดังที่ นภาพร หะวานนท์ (2549) ได้กล่าวถึงตัวอย่างปัญหาของการขอตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ กระบวนการดำเนินการล่าช้า อาจารย์ไม่ทราบว่าควรส่งผลงานมากน้อยแค่ไหนและผลงานไม่ปฏิบัติตามเกณฑ์ที่สภาวิชาการกำหนด ดังนั้นแต่ละมหาวิทยาลัยจึงควรได้มีการจัดตั้งหน่วยงานให้คำปรึกษาและแนะแนวเกี่ยวกับขั้นตอนหรือกระบวนการของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพื่อให้อาจารย์ได้รับทราบระเบียบ กฎเกณฑ์และวิธีการที่ชัดเจนมากขึ้น

ผลจากการตรวจสอบและยืนยันปัจจัยโดยการจัดสนทนา กลุ่มอาจารย์ประจำและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นกรรมการพิจารณาคำแหน่งทางวิชาการและได้รับการแต่งตั้งจากมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ คือ ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมในการทำงานของผู้บริหาร และการส่งเสริมสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย ดังแนวคิดของ คลาร์ก (พงษ์พัชรินทร์ พุทธวัฒนธรรม, 2545 : 43 อ้างอิง Clark, 1983) ที่กล่าวว่าวัฒนธรรมในระบบอุดมศึกษาที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ตลอดจนเป็นปัจจัยหนึ่งส่งผลต่อรูปแบบการประพฤติปฏิบัติตนในการดำเนินงานด้านวิชาการของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาผลการวิจัยยังสอดคล้องกับแนวคิดของ วินัย คำสุวรรณ (2542 : 9) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศและจิตใจให้อาจารย์ทำงานวิจัย หากคณะผู้บริหารมีนโยบายชัดเจนที่จะส่งเสริมงานวิจัยเพื่อพัฒนาสู่ความ

เป็นเลิศทางวิชาการของมหาวิทยาลัย ส่วนแนวคิดของ ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2005 : 166) มีความเห็นว่า ค่านิยมเป็นวัฒนธรรมระดับกลางขององค์การทางการศึกษา และ วันทนา เมืองจันทร์ (2542 : 94) ได้ให้ความเห็นว่า ค่านิยมเป็นความเชื่อหรือวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่ควรประพฤติปฏิบัติที่สอดคล้องกับพฤติกรรมการสอนและการทำงาน ส่วน อุทัย บุญประเสริฐ, (2543 : 45) กล่าวว่าผู้สอนในระดับสูงโดยเฉพาะอาจารย์ จะต้องแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าและความก้าวหน้าในสาขาวิชาของตน มีความจำเป็นต้องดูแลให้วิชาการในแวดวงของตนก้าวหน้าอยู่เสมอ ส่วนปัจจัยด้านอาจารย์ ได้แก่ แรงจูงใจ เจตคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ เนื่องจากอาจารย์เป็นบุคลากรที่ต้องใช้เวลาส่วนหนึ่งในการค้นคว้าวิจัย และเตรียมการสอน มีความเต็มใจและทุ่มเทความรู้ความสามารถ ฉะนั้นควรจะได้มีการส่งเสริมสนับสนุน ให้ขวัญและกำลังใจ มหาวิทยาลัยควรจะมีระบบหรือวิธีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพได้เต็มที่ เพื่อให้เกิดความรู้สึกและเจตคติที่สัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ดังผลการวิจัยของ นพ ศรีบุญนาค (2540 : 188) ที่พบว่าการสนับสนุนและการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ทฤษฎีการจูงใจซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของค่าตอบแทน รางวัล เงินเดือนสวัสดิการ นอกจากนี้ กาญจนาคัยาคี (2538 : 41) ยังกล่าวว่าการตระหนักถึงความสำคัญของผลงานทางวิชาการเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่จะทำให้อาจารย์มีการค้นคว้าและผลิตผลงานทางวิชาการออกมามากขึ้น ซึ่งเจตคติต่อการผลิตผลงานทางวิชาการเป็นปัจจัยที่มีแนวโน้มจะเป็นลักษณะของอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ เนื่องจากอาจารย์ที่มีเจตคติต่อการผลิตผลงานทางวิชาการจะส่งผลให้อาจารย์เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญ

ตลอดจนอดทน อุทิศเวลาในการผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วัลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2543 : 55) ที่กล่าวว่าอาจารย์ต้องตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนด้วยการพัฒนาตนเอง พัฒนาบุคลิกภาพ มีความรับผิดชอบต่องาน และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้เข้าใจถึงวิชาชีพอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า การพิจารณาผลงานทางวิชาการของผู้ทรงคุณวุฒิระหว่างกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกับกลุ่มสาขาวิชาสังคม ศาสตร์และมนุษยศาสตร์จะอยู่ภายใต้ระเบียบและวิธีการเดียวกันจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) การพิจารณาผลงานทางวิชาการของกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจะพิจารณาจากบทความ ซึ่งเป็นการสรุปผลสุดท้ายของการศึกษาวิจัยลักษณะของธรรมชาติวิชาจะเป็นกายภาพ ผลงานทางวิชาการจะเป็นรูปธรรม ส่วนการพิจารณาผลงานทางวิชาการของกลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ จะพิจารณาจากรายงานการศึกษาวิจัยที่เต็มรูปแบบซึ่งเป็นรูปเล่ม ผลงานทางวิชาการจะมีลักษณะเป็นนามธรรม สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พงษ์พัชรินทร์ พุฒินะ (2545 : 214) ที่พบว่าอาจารย์ในสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์มีความเห็นว่าผลงานวิจัยทางมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์มักไม่ค่อยได้รับการยอมรับในวงการวิชาการในระดับสากล เนื่องจากผลงานส่วนใหญ่เป็นการศึกษาในวัฒนธรรมเฉพาะกลุ่ม ขาดการนำไปขยายองค์ความรู้ไปสู่ระดับสากล

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้พบข้อความจริงที่สำคัญจากการศึกษา กล่าวคือ มหาวิทยาลัยเอกชนเป็นนิติบุคคลที่เกิดจากการประกอบกิจการโดยการลงทุนของผู้ก่อตั้งที่เป็นเอกชนในหลายลักษณะ คือ เอกชนเจ้าของรายเดียว มูลนิธิ องค์กรทางศาสนา และหอการค้า ด้วยเหตุนี้เจ้าของหรือ ผู้ก่อตั้งมีอิสระในการใช้ดุลยพินิจของตนเองในการพิจารณา

แต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการให้แก่อาจารย์โดยผ่านการพิจารณาและประเมินจากคณะกรรมการต่าง ๆ ซึ่งการพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการนั้น จะมีผลต่อเงินค่าตอบแทนตำแหน่งทางวิชาการ ที่มหาวิทยาลัยเอกชนแต่ละแห่งจะต้องจ่ายให้แก่อาจารย์ตลอดไป ดังนั้นเจ้าของหรือผู้ก่อตั้ง ตลอดจนผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มองเห็นคุณค่าและความสำคัญของตำแหน่งทางวิชาการอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ระดับมหาวิทยาลัย

1.1.1 มหาวิทยาลัยเอกชนควรมีการนำนโยบายที่ได้กำหนดไว้มาปฏิบัติและถือให้อาจารย์พัฒนาผลงานทางวิชาการ ตลอดจนควรได้มีการแจ้งด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้อาจารย์เห็นความสำคัญของการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ

1.1.2 มหาวิทยาลัยเอกชนในฐานะที่เป็นองค์ทางการศึกษาที่จะต้องปฏิบัติตามภารกิจที่สำคัญในการสร้างองค์ความรู้ใหม่จากการศึกษาค้นคว้าการวิจัย โดยการจัดตั้งโครงการพิเศษ (Majors Project) โดยการจัดหาพี่เลี้ยงที่มีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในการวิจัยเพื่อเป็นที่ปรึกษาและให้ความรู้แก่อาจารย์ที่ยังขาดความรู้ด้านการวิจัย

1.1.3 มหาวิทยาลัยเอกชนควรมีการจัดตั้งหน่วยงานในการให้คำปรึกษาที่ชัดเจนเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ตั้งแต่การเตรียมตัวขอตำแหน่งทางวิชาการ การศึกษาระเบียบการและกฎเกณฑ์ในการยื่นเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ กระบวนการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ตลอดจนเมื่อได้รับตำแหน่งทางวิชาการแล้วจะรักษาสถานภาพของตำแหน่งทางวิชาการและการขอตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอย่างไร

1.1.4 มหาวิทยาลัยเอกชน ตลอดจนผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ

ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ไม่ควรสร้างปัจจัยอื่นๆ ที่อาจทำให้การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์เป็นกระบวนการที่ยากขึ้นกว่าระเบียบมาตรฐานหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ทางสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ได้ระบุไว้ อีกทั้งควรเลือกผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานทางวิชาการ (Readers) ที่เหมาะสมและตรงกับสาขาวิชาของอาจารย์ที่ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวควรเป็นผู้ที่เป็นกัลยาณมิตร เนื่องจากส่วนหนึ่งที่ทำให้การเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการประสบผลสำเร็จหรือไม่ นั่นก็คือผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานทางวิชาการ (Readers) นั้นเอง

1.1.5 ผู้ก่อตั้งมหาวิทยาลัยเอกชน ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบใด ๆ ก็ตาม ควรเห็นความสำคัญและคุณค่าของตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ว่ากระบวนการได้มานั้น อาจารย์จะต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และความอดทนในการผลิตผลงานทางวิชาการและการวิจัย ตลอดจนการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการที่ต้องใช้ระยะเวลานาน อันเป็นเกียรติและศักดิ์ศรีของมหาวิทยาลัยและตัวอาจารย์เอง ดังนั้นผู้ก่อตั้งมหาวิทยาลัยจึงต้องยอมรับสภาพของการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่อาจารย์ที่สมควรได้รับค่าตอบแทนที่เป็นเงินค่าตำแหน่งทางวิชาการนี้

1.2 ระดับอาจารย์

1.2.1 อาจารย์ควรมีการตั้งเป้าหมายและวางแผนในการขอตำแหน่งทางวิชาการการเข้าใจและปฏิบัติตามให้สอดคล้องกับภารกิจของสถาบัน อุดมศึกษา ใช้ความรู้ความสามารถ กระตือรือร้นในการค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ ตลอดจนการศึกษาระเบียบ การและกฎเกณฑ์ในการยื่นเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ

1.2.2 อาจารย์ควรตระหนักและเห็นความสำคัญของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการว่ามี ความสำคัญและเชื่อมโยงกับการเรียนการสอนอย่างไร ตลอดจนมองเห็นความแตกต่างระหว่างตำแหน่งทางการบริหารและตำแหน่งทางวิชาการได้อย่างถูกต้อง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกณฑ์ในการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานทางวิชาการ (Readers)

2.2 มหาวิทยาลัยเอกชนเป็นองค์การทางการศึกษาที่มุ่งมั่นในการสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการอันเกิดจากการค้นคว้าวิจัยของอาจารย์องค์การแต่ละองค์การย่อมมีความแตกต่างกันตามวัฒนธรรมขององค์การ แต่จะอย่างไร มหาวิทยาลัยเอกชนจึงจะมีวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งสร้างและผลิตทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ความสามารถด้านการวิจัยอย่างจริงจัง เนื่องจากส่วนหนึ่งของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ [* Internal error: Invalid file format | In-line.EMF *] อาจารย์จะต้องมีผลงานวิจัยอย่างน้อย 1 เล่ม

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางที่จะสนับสนุน และ ส่งเสริมให้กลุ่มของอาจารย์ที่ไม่ขอตำแหน่งทางวิชาการ และกลุ่มของอาจารย์ที่อาวุโสเห็นความสำคัญและขอตำแหน่งทางวิชาการ

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณา สิกขมาน. (มกราคม-มิถุนายน 2545). “มุ่งสู่เอกภาพทางวิชาการ : สถาบันอุดมศึกษาเอกชนใน สหพันธรัฐใหม่.” วารสารเกษมบัณฑิต. 3(1): 74)
- กล้า ทองขาว. (กรกฎาคม-ธันวาคม 2546). “มหาวิทยาลัยในอุดมคติ: แนวคิดและหลักการจัดโครงสร้าง การบริหาร.” วารสารสุโขทัยธรรมาธิราช. 16(2): 52.
- กาญจนา คำชาติ. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล บรรยาการทางวิชาการกับผลผลิต ทางวิชาการของอาจารย์พยาบาล สถานศึกษาพยาบาล เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การพยาบาลศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกริกเกียรติ พิพัฒน์เสรีธรรม. (กรกฎาคม 2541). “มหาวิทยาลัยกับการสนับสนุนผลงานทางวิชาการ.” ข่าวสารสำนักหอสมุดกลาง : มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. 20(3): 7-11.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2545). “คำนึงถึงการทำงานของคนไทยกับการเพิ่มขีดความสามารถในการ แข่งขันเชิงเศรษฐกิจ : ความสำคัญและตัวชี้วัดเบื้องต้น.” วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ของ คนไทย. รวมบทความในการนำเสนอการประชุมทางวิชาการประจำปี คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. กรุงเทพฯ : พี.เอ.อีฟวิ้ง. จำกัด.
- จรัส สุวรรณเวลา. (2546). กระบวนทัศน์ใหม่ในการบริหารจัดการอุดมศึกษาไทย. กรุงเทพฯ : คณะ ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทพวงมหาวิทยาลัย. (2544). สรุปผลการดำเนินโครงการส่งเสริมและพัฒนาทางวิชาการของสถาบัน อุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2535-2542. กรุงเทพฯ : ทพวงมหาวิทยาลัย.
- นพ ศรีบุญนาถ. (2540). การบริหารการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ พณ.ค. (การบริหาร การพัฒนา) คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นภาพร หะวานนท์. (2549). “ผลงานทางวิชาการ.... หนทางแห่งกลีบกุหลาบหรือขวากหนาม.” ในการ เสวนาทางวิชาการ วันพุธที่ 25 มีนาคม พ.ศ. 2549. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พงษ์พัชรินทร พุทธวณิช. (2545). กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์ สถาบันอุดมศึกษา ของรัฐ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (อุดมศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- เพ็ญดา สาตย์. (มกราคม-เมษายน 2543). “การตรวจสอบคุณภาพของมหาวิทยาลัย.” วารสารส่งเสริม ประสิทธิภาพการเรียนการสอน. 9(1): 7.
- ไพฑูริย์ สีนลรัตน์. (2546). กระบวนทัศน์ใหม่ในการบริหารจัดการอุดมศึกษาไทย. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มนัส สุวรรณ. (กรกฎาคม-สิงหาคม 2543). “แนวทางสำหรับการผลิตผลงานและการกำหนดตำแหน่งทาง วิชาการ.” ข่าวสารกองบริการการศึกษา. 11(86): 5-6.
- วันทนา เมืองจันทร์. (2542). วิสัยทัศน์ของผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : วันทิพย์.
- วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2543). ความเป็นครูและจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์ระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจารณ์ พานิช. (2546). การบริหารงานวิจัยแนวคิดจากประสบการณ์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักงาน กองทุนสนับสนุนการวิจัย.

- วินัย คำสุวรรณ. (2542). การศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ปรินญาณิพนธ์วิทยาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต (วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศราวุธ สีดี. (2547). ทักษะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การอุดมศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สัจจิวัน ทรรพวุธ. (2540). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการทำวิจัยทางด้านการศึกษาของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (การอุดมศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2546). พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2545). รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ. (พฤษภาคม 2542). “ความคาดหวังของสังคมที่มีต่อมหาวิทยาลัยในศตวรรษหน้า.” วารสาร สอ. ประเทศไทย. 3(1) : 23-34.
- อาทิตย์ ธรรมณี. (2540). การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมสำหรับความเป็นเลิศทางวิชาการ ของสาขาวิชาทางการวิจัยการศึกษาใน มหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (วิจัยการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (กรกฎาคม-ตุลาคม 2543). “การผลิตเอกสารและผลงานทางวิชาการสำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัย.” ครุศาสตร์. 29(1) : 44-50.
- อุไรวรรณ ธนสถิตย์. (มกราคม-เมษายน 2540). “ในแวดวงสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.” วารสาร มกค. 17(1) : 52-55.
- Arends, Richard I. (1994). *Learning to Teaching*. 3rd ed. United State of America : McGraw-Hill.
- Guskey, Thomas R. (2000). “Evaluating Professional Development”. [online]. The principle’s office with OSU/USI. Available : <http://urbanschools.osu.edu/principal/resource.htm>. [26/10/2000]. Thousand Oaks, California: Corwin Press, Inc.
- Hoy, Wayne K. and Miskel, Cecil G. (2005). *Educational Administration Theory Research Practice*. 7th ed. Singapore : McGraw-Hill.
- Kerr, Clark. (1982) *The Use of the University*. 3rd ed. Cambridge : Harvard University Press.