

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการ
ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน**
**Factors Affecting the Success for Academic Promotion
of Instructors in Private Universities**

ภุชญา วัฒนศักดิ์¹ กรองทิพย์ นาควิเชตร² วรสิทธิ์ รัตนวราหะ³
มานะ สิ้นธุวงษานนท์⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนและ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์ ในมหาวิทยาลัยเอกชน ปีการศึกษา 2560 โดยผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแบบเจาะจง ได้จำนวนอาจารย์ 419 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.60-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ 0.981วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติกส์แบบทวิ ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ตัวแปรระดับองค์การด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านวัฒนธรรมองค์การรองลงมาคือด้านค่านิยมในการทำงานของผู้บริหาร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านบรรยากาศองค์การ ส่วนตัวแปรระดับบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ รองลงมาคือด้านความมุ่งมั่นในการขอตำแหน่งทางวิชาการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านความผูกพันต่อองค์การ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ปัจจัยด้านเจตคติต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ และปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

² (รองศาสตราจารย์ ดร.) ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

³ (อาจารย์ ดร.) ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

⁴ (อาจารย์ ดร.) ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

คำสำคัญ: ปัจจัย, การขอตำแหน่งทางวิชาการ, มหาวิทยาลัยเอกชน

Abstract

The purposes of this research were as follows: 1) to study level factors affecting the success for academic promotion of instructors in private universities 2) to study factors affecting the success for academic promotion of instructors in private universities. The sample by using purposive sampling method consisted of 419 instructors in 2017. The research instrument used in this study was questionnaire with rating scales, those questions were arranged in 4 aspects; organization factors and personnel Factors, outcome of success for academic promotion, The content validity of the questionnaire was evaluated by 5 experts to find its validity and the index item-objective congruence (IOC) value ranking from 0.60 - 1.00, and had high internal reliability, with Cronbach's alpha as 0.981. The statistical methods used to analyze the quantitative data were frequency, percentage, mean score and standard deviation, pearson's product moment correlation, binary Logistic Regression.

The results finding follows;

1. The study showed that the overall organizational factors was at high level. The highest mean organizational factors was organization culture aspects, the second highest mean was organizational culture, the second highest mean was work values of administrators aspects, and the lowest mean was organization climate aspects. The study showed that the overall personal factors was at high level, The highest mean of personnel factors was the self-development aspects, the second highest mean was passion toward academic promotion, and the lowest mean was organizational commitment aspects.

2. Factors affecting the success for academic promotion of instructors in private Universities were 2 factors with statistical significantly at the 0.05 level, that were attitude toward academic promotion, and attitude toward academic promotion aspect, and personnel factors was the self-development aspect.

Keywords: Factors, Academic Promotion, Private Universities.

บทนำ

สถาบันอุดมศึกษาไทยทั้งรัฐและเอกชนจึงมีความจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาทั้งการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต การขับเคลื่อนของมหาวิทยาลัยจะเกิดได้ต้องอาศัยอาจารย์ที่มีขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน สมรรถนะของอาจารย์คือ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factor) และสามารถปรับตัวสู่ความเป็นเลิศตามเป้าหมายของสถาบันได้ (ศรุดา ชัยสุวรรณ, 2559)

การประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2557 องค์กรประกอบที่ 4 องค์กรประกอบด้านอาจารย์ ในตัวบ่งชี้ที่ 4.2 คุณภาพของอาจารย์สำหรับใช้ในปีการศึกษา 2557 เป็นต้นมา หนึ่งในประเด็นที่นำมาใช้ในการพิจารณาคือ ประเด็นผลงานทางวิชาการของอาจารย์ประจำหลักสูตร ดังนั้นความก้าวหน้าในการผลิตผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่องของอาจารย์จึงเป็นสิ่งสะท้อนการปฏิบัติงานสิ่งหนึ่งของอาจารย์ที่ได้สร้างสรรค์ขึ้นเพื่อแสดงถึงความก้าวหน้าทางวิชาการและการพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2558) และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริการวิชาการสังคมและพัฒนากิจการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนได้ แต่จากสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน พบว่า สถาบันอุดมศึกษาจำนวนมาก โดยเฉพาะสถาบัน อุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย มีจำนวนงานวิจัยค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ซึ่งสาเหตุสำคัญมาจากขาดนโยบายที่ชัดเจน ขาดแคลนนักวิจัยที่มีคุณภาพ ขาดงบประมาณและทรัพยากรในการวิจัย (สินธวะว ความดิษฐ์, 2554) อาจารย์ ขาดความรู้และประสบการณ์การวิจัย และงานวิจัยของอาจารย์ไม่เป็นที่ต้องการของสังคม ด้วยเหตุนี้จึงต้องแก้ไขและพัฒนาคุณภาพงานวิจัย และแก้ปัญหาเรื่องบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและ วัฒนธรรมในการวิจัยที่เป็นปัญหาในภาพรวม เพื่อให้อาจารย์มีขวัญและกำลังใจที่ดี นอกจากนี้ยังต้องพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการทำวิจัย สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศรุดา ชัยสุวรรณ (2550) พบว่า นโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุนนั้น มหาวิทยาลัยเอกชนส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ แต่มีเพียงบางแห่งเท่านั้นที่ส่งเสริมสนับสนุนให้อาจารย์ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไป โดยการให้เงินเดือนสูงกว่าการให้ค่าตอบแทนตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ส่วนใหญ่จึงสนใจที่จะศึกษาต่อในระดับสูงมากกว่าการผลิตผลงานทางวิชาการหรือการขอตำแหน่งทางวิชาการ

อาจารย์ระดับอุดมศึกษาไม่ค่อยทำวิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพเพื่อพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งจากสภาพดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อ คุณภาพการจัดการเรียนการสอน เนื่องด้วยการที่คณาจารย์มีงานวิจัย จะมีส่วนถ่ายทอดนวัตกรรมความรู้ใหม่สู่ศิษย์ และมีส่วนพัฒนาความสามารถในการวิจัยให้ศิษย์ และคุณภาพการศึกษา อาจารย์ส่วนใหญ่เมื่อถึงจุดหนึ่งก็จะหยุดการทำผลงานต่อหลังได้ตำแหน่งทางวิชาการไปแล้ว (ไทยโพสต์, 2560) โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยเอกชนมีความตื่นตัวที่จะต้องพัฒนาคุณภาพทางด้านวิชาการ งานวิจัย เพื่อเพิ่มคุณภาพด้านการศึกษา การบริหารจัดการ และการวางแผนกลยุทธ์ระยะยาว รวมทั้งการประชาสัมพันธ์ เพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์และแบรนด์ของ

สถาบันให้มีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น (วิทวัส สัตยารักษ์, 2552) อันอยู่ในระบบพัฒนาอาจารย์ของสถาบัน

ระบบการกำหนดตำแหน่งวิชาการ (Academic Position) เป็นเครื่องมือในการพัฒนา และเป็นเครื่องบ่งชี้ความรู้ความสามารถ และ ความเชี่ยวชาญทางวิชาการของอาจารย์ตำแหน่งทางวิชาการเป็นเครื่องบ่งชี้ความเชี่ยวชาญทางวิชาการในสาขาวิชาแล้ว ยังแสดงถึงการได้รับการได้รับการยอมรับในสังคมของอาจารย์มหาวิทยาลัยและวงการวิชาการ ทั้งภายในและต่างประเทศ ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องใช้การสร้างแรงจูงใจอาจารย์ในการดำเนินงานดังกล่าวซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของค่าตอบแทน รางวัล เงินเดือน สวัสดิการ สำหรับอาจารย์ที่ผลิตผลงานทางวิชาการ ตลอดจนการส่งผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ

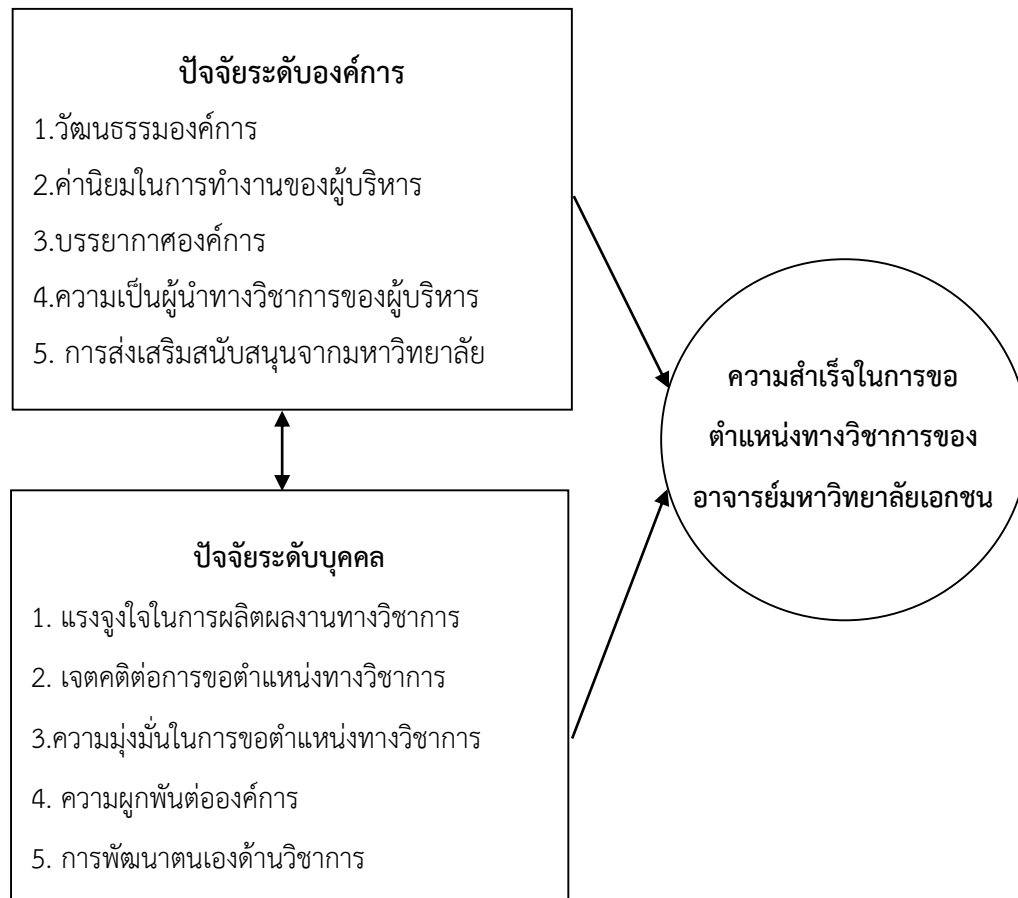
จากสภาพและปัญหาดังกล่าว อาจารย์ไม่ประสบผลสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการเป็นปัญหาสำคัญที่สถาบันอุดมศึกษาหรือผู้มีส่วนรับผิดชอบจะต้องหาแนวทางพัฒนาปรับปรุงต่อไป ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานให้สถาบันผู้บริหาร หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้นำไปดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน และ กำหนดมาตรการและแผนการดำเนินงานให้อาจารย์ประจำเร่งขอตำแหน่งทางวิชาการให้ประสบความสำเร็จตามมาตรฐานดังกล่าวข้างต้นอีกทั้งเป็นการแสดงศักยภาพของอาจารย์ประจำด้านวิชาการและภาพลักษณ์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรระดับองค์การและตัวแปรระดับบุคคลจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ Hoy and Miskel (2005), Slocum & Hellriegel (2011), Houlfort, Donahue & Vallerand (2010), Zigarmi et al. (2011), ศรุตา ชัยสุวรรณ (2550), ปาริชาติ ขำเรือง และกระมล ทองธรรมชาติ (2555), ปรรณนา อเนกปัญญากุล และศศิณีภา ศรีกัลยานิวัต (2557), จันทนันท์ จารุโณปถัมภ์ และสัญญา เคนาภูมิ (2558), โสริยา สุภาพล และวรรณภา ลือกิตินันท์ (2560) ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ อาจารย์ ในมหาวิทยาลัยเอกชน ปีการศึกษา 2560 ทั้งหมด 43 แห่ง จำนวน 9,324 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2560)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์ ในมหาวิทยาลัยเอกชน ปีการศึกษา 2560 โดยผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นมหาวิทยาลัยเอกชนที่เป็นสมาชิกสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จำนวน 41 แห่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) โดยมีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 95% ได้จำนวนอาจารย์ 500 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 การสร้างเครื่องมือผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามปัจจัยความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน เป็นแบบสอบถามการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) และคำถามปลายเปิด (Open End)

2.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือดังต่อไปนี้

2.2.1 การหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาได้โดย การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.6-1.00

2.2.2 การความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach' s alpha coefficient) โดยได้นำไปทดลองใช้กับอาจารย์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.98

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยทางไปรษณีย์ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 419 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 83.8 ของแบบสอบถามที่แจกไป 500 ฉบับโดยมีมหาวิทยาลัยที่ส่งแบบสอบถามกลับคืนมา ดังต่อไปนี้

- 1) มหาวิทยาลัยรังสิต
- 2) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- 3) มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
- 4) มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
- 5) มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต
- 6) มหาวิทยาลัยนอร์ท เชียงใหม่
- 7) มหาวิทยาลัยพิษณุโลก
- 8) มหาวิทยาลัยปทุมธานี
- 9) มหาวิทยาลัยราชธานี
- 10) มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) , สอนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

4.2 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

4.3 การวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติกส์แบบทวิ (Binary Logistic Regression) ในการพยากรณ์ความน่าจะเป็นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน

ผลการวิจัย

1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ตัวแปรระดับองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. =0.59) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านวัฒนธรรมองค์การ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. =0.66) รองลงมาคือด้านค่านิยมในการทำงานของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.22$, S.D. =0.70) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.07$, S.D. =0.73) ส่วนตัวแปรระดับบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. =0.54) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. =0.59) รองลงมาคือด้านความมุ่งมั่นในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. =0.68) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านความผูกพันต่อองค์การ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. =0.64)

2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้แบบจำลอง Binary Logistic Model ในการพยากรณ์ความน่าจะเป็นในการเลือกความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการโดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาแบบจำลองรวมทั้งการพิจารณาความเหมาะสมของตัวแปรตลอดจนความสามารถในการพยากรณ์ของแบบจำลองรูปแบบหรือทางเลือกในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งหมด 2 รูปแบบได้แก่อาจารย์ได้รับตำแหน่งทางวิชาการแล้ว และอาจารย์ที่ยังไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการโดยผู้วิจัยได้กำหนดให้อาจารย์ได้รับตำแหน่งทางวิชาการแล้ว เป็นตัวแปรตามที่สนใจทำการศึกษา (กำหนดค่าเท่ากับ 1)

ตารางที่ 1 ตารางทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยโลจิสติกในรูปแบบค่าสถิติไคสแควร์เพื่อทดสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน

Omnibus Tests of Model Coefficients

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	42.613	10	.000
	Block	42.613	10	.000
	Model	42.613	10	.000

จากตารางที่ 1 ได้ค่าสถิติไคสแควร์เท่ากับ 42.613 (sig. = 0.000) นั่นคือปัจจัยด้านต่างๆ มีส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนอย่างน้อยหนึ่งปัจจัย

จากตารางพบว่าค่า Model Chi-Square ใช้ทดสอบสมมติฐาน

H_0 : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนไม่ขึ้นกับตัวแปรอิสระทั้ง 10 ตัว

H_1 : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนขึ้นกับตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวสถิติทดสอบ Model Chi-Square = 42.613 และค่า Sig. = .000 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.1 นั่นคือปฏิเสธ

H_0 แสดงว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนขึ้นกับตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว

ตารางที่ 2 แสดงการวัดความเหมาะสมของ Logistic model ด้วยค่า -2 Log Likelihood และ Nagelkerke R Square

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	287.402 ^a	.099	.179

a. Estimation terminated at iteration number 6 because parameter estimates changed by less than .001.

สำหรับค่า Nagelkerke หรือเรียกว่า Pseudo 2 R เป็นค่าที่บอกสัดส่วนหรือเปอร์เซ็นต์ที่สามารถอธิบายความผันแปรใน Logistic Regression model นั่นคือสำหรับ Nagelkerke 2 R = 0.179 หรือกล่าวได้ว่าร้อยละ 17.9 ของความผันแปรอธิบายได้ด้วยสมการโลจิสติก

ตารางที่ 3 ผลการพยากรณ์ของแบบจำลองด้านประชากรศาสตร์ (%)

Classification Table^a

ผลการพยากรณ์ของแบบจำลองด้านประชากรศาสตร์ (%)				
ความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการ				พยากรณ์ ถูกต้อง
Observed	อาจารย์ที่ยังไม่ได้ ตำแหน่งทางวิชาการ	อาจารย์ที่ได้ตำแหน่งทาง วิชาการแล้ว		
Step	อาจารย์ที่ยังไม่ได้			
1	ตำแหน่งทางวิชาการ	3	54	5.3

Classification Table^a

		ผลการพยากรณ์ของแบบจำลองด้านประชากรศาสตร์ (%)		
		ความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการ		พยากรณ์ ถูกต้อง
Observed		อาจารย์ที่ยังไม่ได้ ตำแหน่งทางวิชาการ	อาจารย์ที่ได้ตำแหน่งทาง วิชาการแล้ว	
ความสำเร็จใน การขอตำแหน่ง ทางวิชาการ	อาจารย์ที่ได้รับตำแหน่ง ทางวิชาการแล้ว		2	349
Overall Percentage				99.4
				86.3

a. The cut value is .500

หากพิจารณาผลการจำแนกค่าเฉลี่ยของตัวแปรตามจากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างหรือค่าความน่าจะเป็นของความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ถ้ามีค่ามากกว่า 0.50 จะถูกจำแนกว่าเป็นความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการแล้ว และค่าที่น้อยกว่า 0.50 จะถูกจำแนกว่าเป็นความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการแล้วจากตารางพบว่าตัวแบบสามารถทำนายความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการแล้วได้ร้อยละ 99.40 ในขณะที่สามารถทำนายความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ที่ยังไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการได้ร้อยละ 5.30 แต่หากดูในภาพรวมจะเห็นได้ว่าตัวแบบดังกล่าวสามารถพยากรณ์ได้ถูกต้องร้อยละ 86.3

ตารางที่ 4 ปัจจัยที่มีผลต่อสมการพยากรณ์ความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1a	X1	.461	.517	.796	1	.372	1.586
	X2	-.366	.491	.556	1	.456	.694
	X3	-.818	.460	3.165	1	.075	.441
	X4	.722	.373	3.753	1	.053	2.058
	X5	.064	.398	.026	1	.872	1.066
	X6	-.139	.515	.073	1	.787	.870
	X7	-1.143	.563	4.113	1	.043*	.319

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
X8	.959	.522	3.378	1	.066	2.610
X9	-.268	.525	.260	1	.610	.765
X10	-1.481	.551	7.230	1	.007*	.228
Constant	10.837	1.966	30.379	1	.000	.000

a. Variable(s) entered on step 1: X1, X2, X3, X4, X5, X6, X7, X8, X9, X10.

จากตารางที่ 4 พบว่ามีตัวแปรอิสระจำนวน 2 ตัวแปรที่มีความสามารถในการพยากรณ์ความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนได้อย่างมีนัยสำคัญอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ปัจจัยด้านเจตคติต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ (X7) และปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ (X10) โดยปัจจัยที่ส่งผลทั้ง 2 ด้านนั้นมีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระเป็นเครื่องหมายลบซึ่งหมายถึงถ้าปัจจัยที่ส่งผลทั้ง 2 ด้านมีค่ามากจะส่งผลให้ค่า Y น้อยลงและจะทำให้โอกาสความน่าจะเป็นที่ความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนน้อยลงด้วยสำหรับปัจจัยที่ส่งผลอีก 8 ด้านนั้นมีความสามารถในการพยากรณ์แต่ไม่มีนัยสำคัญ

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ตัวแปรระดับองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านวัฒนธรรมองค์การ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของนพวรรณ บุญธรรม (2553) ที่ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไทยสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยพบว่าปัจจัยความสำเร็จที่จะนำไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย เช่น โครงสร้างพื้นฐานขององค์กรและเทคโนโลยีที่ทันสมัย วัฒนธรรมองค์การที่มีอิสระทางวิชาการ สภาพแวดล้อม และสิ่งสนับสนุนต่างๆ ที่เอื้อต่อการผลิตผลงานวิจัย เช่น งบประมาณ อาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือในการวิจัย ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อความสำเร็จสูงสุด คือมีอาจารย์และนักศึกษาที่มีศักยภาพในการทำวิจัย มีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สร้างสรรค์ ที่สำคัญที่สุด คือ มีแผนกลยุทธ์เป็นแผนที่นำทางสู่การพัฒนาเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกิตติ ศศิวิมลลักษณ์ และจิราพร วงศ์วุฒิ (2558) ที่พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตภาพเหนือมากที่สุดคือปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ นอกจากนี้ผลงานวิจัยของกัลยารัตน์ ธีระชนชัยกุล และภัทราทิพย์ ทรงบุญญา (2558) ยังพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยคือ

องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมองค์การ ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การจึงมีคุณค่าที่สามารถเป็นพลังส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จได้มากตลอดจนปัจจัยอันเกิดจากนโยบายระบบการบริหารงานจะก่อให้เกิดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เป็นแรงกระตุ้นให้อาจารย์สร้างความรู้ใหม่อันมีคุณค่าและเป็นประโยชน์ทั้งตัวอาจารย์มหาวิทยาลัยและสังคมอย่างแท้จริงดังนั้นการมีแนวคิดร่วมกันของอาจารย์ในการสร้างงานวิจัยจึงเป็นพลังอย่างหนึ่งที่จะผลักดันให้อาจารย์ได้พัฒนาตนเองให้สามารถผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพได้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านบรรยากาศองค์การอาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมองเห็นความสำคัญของพันธกิจด้านการสอนมากกว่าการผลิตผลงานทางวิชาการ จึงมอบหมายภาระงานสอนให้แก่อาจารย์ สอดคล้องกับ กรองทิพย์ นาควิเชตร (2552) ที่ได้กล่าวอีกว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการนั้นเป็นความสามารถในการเป็นผู้นำในการส่งเสริมสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน และในการวางแผนและนำโปรแกรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถจัดกระบวนการเรียนการสอนเพื่อยกระดับการเรียนรู้ เป็นมาตรฐานสากลอีกทั้ง ศรุดา ชัยสุวรรณ (2550) ยังได้กล่าวอีกว่า บทบาทและภารกิจของคณบดี คือการบริหารคณะวิชาในด้านการบริหารงานวิชาการและการบริหารงานทั่วไป คณบดีจึงต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ มีค่านิยมทางวิชาการและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพื่อการพัฒนาคณะวิชาให้มีการจัดการศึกษาที่ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม และที่สำคัญของการบริหารคณะวิชา ก็คือการบริหารคนภายในคณะให้มีการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ได้พัฒนาตนเองด้านวิชาการทั้งในการให้ศึกษาต่อในระดับสูง การพัฒนาการเรียนการสอน การวิจัย การขอตำแหน่งทางวิชาการและ บุคคลที่จะทำให้วิชาการก้าวหน้าก็คือหัวหน้าภาควิชา หรือหัวหน้าสาขาวิชา ฉะนั้นมหาวิทยาลัยจึงควรให้เกียรติและยกย่องหัวหน้าสาขาวิชาเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในการดำเนินงานและความเจริญก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย

ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัย เอกชน ตัวแปรระดับบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จันทนันท์ จารุโณปถัมภ์ และสัญญา เคนาภูมิ (2558) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการด้านความมีวินัยและการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ สมทรง นุ่มนวล (2560) ที่กล่าวว่า ความก้าวหน้าในการผลิตงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง เป็นเกณฑ์การประเมินในการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาของประเทศ ซึ่งมีความรับผิดชอบที่จะต้องส่งเสริมให้อาจารย์ในสถาบันทำการศึกษาวิจัยเพื่อแสวงหาและพัฒนาองค์ความรู้ในศาสตร์สาขาวิชาต่างๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอน และการดำรงตำแหน่งทางวิชาการเป็นสิ่ง

สะท้อนการปฏิบัติงานของอาจารย์ตามพันธกิจของสถาบันด้วยส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้าน ความผูกพันต่อองค์กร

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัย เอกชน ได้แก่ ปัจจัยด้านเจตคติต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ และปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองด้าน วิชาการสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประภาพร ถึกกวย (2556) ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการ ขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ผลการวิจัย พบว่า อาจารย์ มีเจตคติในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ภาพรวมทุก ด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ มีเจตคติเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการขอตำแหน่งทางวิชาการที่ใช้อยู่ใน ปัจจุบันมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่แรงจูงใจในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ภาพรวมอยู่ใน ระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เมื่ออาจารย์มีความรู้สึกเชิงบวกต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ การ เห็นคุณค่า การให้ความสำคัญ ความสุขที่ได้ผลิตผลงานทางวิชาการ การเสียสละและอุทิศเวลาซึ่งเป็น ลักษณะของพลังแห่งความตั้งใจผลิตผลงานทางวิชาการให้สำเร็จจนสามารถส่งผลงานในการขอ ตำแหน่งทางวิชาการ

นอกจากนี้การพัฒนาตนเองด้านวิชาการของอาจารย์ในหลักสูตรให้มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ มาตรฐานหลักสูตรของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ตลอดจนเกณฑ์การประกันคุณภาพ การศึกษาระดับอุดมศึกษาที่เหมาะสมและเพียงพอ สอดคล้องกับแนวคิดของ สมทรง นุ่มนวล (2560) ที่กล่าวว่า การที่อาจารย์มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางสาขาที่เปิดให้บริการ และมีประสบการณ์ที่ เหมาะสมกับการผลิตบัณฑิต อันสะท้อนจากวุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และความก้าวหน้าใน การผลิตงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง เป็นเกณฑ์การประเมินในการประกันคุณภาพการศึกษาของ สถาบันอุดมศึกษาของประเทศ ซึ่งมีความรับผิดชอบที่จะต้องส่งเสริมให้อาจารย์ในสถาบัน ทำการศึกษาวิจัยเพื่อแสวงหาและพัฒนาองค์ความรู้ในศาสตร์สาขาวิชาต่างๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอน และการดำรงตำแหน่งทางวิชาการเป็นสิ่งสะท้อนการปฏิบัติงานของ อาจารย์ตามพันธกิจของสถาบันด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยปัจจัยที่เอื้อต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้ คือ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ระดับองค์กร

1.1.1 มหาวิทยาลัยเอกชนควรมีการนำนโยบายมาปฏิบัติและเอื้อให้อาจารย์ผลิต และพัฒนาผลงานทางวิชาการ ตลอดจนควรได้มีการจูงใจด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้อาจารย์เห็น ความสำคัญของการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งต้องสร้างบรรยากาศขององค์กรในมหาวิทยาลัย

ตลอดจนสภาพแวดล้อมทางวิชาการภายในมหาวิทยาลัยให้เอื้อต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์

1.1.2 ผู้บริหารตั้งแต่ระดับหัวหน้าสาขาวิชา คณบดีต้องมีความเป็นผู้นำในศาสตร์ของตนเอง และต้องปกครองดูแลนักวิชาการ นอกจากนี้คณบดีควรต้องได้รับการยอมรับและศรัทธาจากนักวิชาการทั้งในระดับคณะ ระดับมหาวิทยาลัยและในสังคม การเป็นผู้นำทางวิชาการจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ กว้างขวาง มีความสามารถมากกว่าตำแหน่งทางวิชาการที่ตนมีอยู่ โดยมีภารกิจที่สำคัญในการสร้างองค์ความรู้ใหม่จากการศึกษาค้นคว้า การวิจัย โดยการจัดตั้งโครงการที่เลี้ยง (Mentor's Project) โดยการจัดหาพี่เลี้ยงที่มีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในการวิจัย เพื่อเป็นที่ปรึกษาและให้ความรู้แก่อาจารย์ที่ยังขาดความรู้ด้านการวิจัย

1.1.3 คณบดีในฐานะที่เป็นผู้นำคณะวิชา จึงต้องมีความสามารถจนเป็นที่ยอมรับนับถือของสมาชิกในคณะ การสานสัมพันธ์ให้ทุกคนทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มอย่างต่อเนื่อง นับเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารคณะ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันและความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของ ซึ่งจะส่งผลต่อการผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ

1.2 ระดับบุคคล

1.2.1 อาจารย์ควรมีการตั้งเป้าหมายและวางแผนในการขอตำแหน่งทางวิชาการ การเข้าใจและปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้ กระตือรือร้นในการผลิตผลงานทางวิชาการ

1.2.2 ควรมีการสร้างวัฒนธรรมสาขาวิชา (Culture of the Discipline) สาขาวิชาเป็น “ภูมิลำเนา” ของนักวิชาการ เนื่องจาก เป็นตัวบ่งบอกความเป็นมาของอาจารย์ในเบื้องต้น แม้แต่การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ก็จะต้องระบุว่าเป็นรองศาสตราจารย์หรือศาสตราจารย์ในสาขาวิชาใด สาขาวิชาจึงเป็นทั้งแหล่งแรกและที่อยู่ถาวรที่สร้างและถ่ายทอดวัฒนธรรมให้กับอาจารย์ วัฒนธรรมของสาขาวิชาจึงมีพลังมากที่สุดที่จะทำให้อาจารย์รู้สึกผูกพันและจงรักภักดีต่อสาขาวิชาที่ตนศึกษาและปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยเห็นว่าควรจะมีการศึกษาวิจัยต่อเนื่องจากผลการวิจัยครั้งนี้คือ

2.1 ควรมีการศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยวิธีการเจาะลึกหรือการศึกษาแบบวิธีผสมผสาน (Mix Method Research) เนื่องจากจะทำให้ได้ผลการวิจัยทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

2.2 ควรมีการศึกษาความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนที่ส่งผลต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ เนื่องจากหากผู้บริหารที่มุ่งมั่นในการสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ ก็จะส่งผลลัพธ์เชิงบวกที่ได้จากการผลิตผลงานทางวิชาการ

2.3 ควรมีการศึกษาความผูกพันของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนที่ส่งผลต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ เนื่องจากการแสดงความจงรักภักดีของอาจารย์คือความคงอยู่ มีความภาคภูมิใจ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ อาจารย์ก็จะปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ยอมรับวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์การเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์เชิงวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชนต่อไป

บรรณานุกรม

- กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2552). **ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา**. กรุงเทพฯ : อีริสาส์น.
- กัลยารัตน์ อีระธนชัยกุล และภัทราทิพย์ ทรงบุญญา. (2558). “การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบัน อุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย”. **วารสารธุรกิจปริทัศน์**. 7(2) : 115-136.
- กิตติ ศศิวิมลลักษณ์ และ จิราพร วงศ์วุฒิ. (2558). “การพัฒนาตัวแบบการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตภาคเหนือ” **วารสารวิทยาการจัดการสมัยใหม่**, 8(1), 110-122.
- จันทน์ จารุโณปถัมภ์และสัญญา เคนาภูมิ. (2558). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม” **วารสารการบริหารปกครอง**. 4(2): 208-231.
- ไทยโพสต์. (2560). **หาสาเหตุอาจารย์หยุดทำวิจัย**. ฉบับวันที่ 31 กรกฎาคม พ.ศ.2560
- นพวรรณ บุญธรรม. (2553). **กลยุทธ์การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไทยสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร. บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประภาพร ถีกกวย. (2556). “แนวทางการพัฒนาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์” **วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ฉบับมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และวิทยาศาสตร์**. 6(3) : 92-109.
- ปรารณา อเนกปัญญากุล และศศิณีภา ศรีกัลยานิวาท. (2557). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร” **วารสารนเรศวรพะเยา**. 7(3) : 275-285.
- ปารีชาติ ข้าเรือ่ง และกระมล ทองธรรมชาติ (2555). “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ” **วารสารสมาคมนักวิจัย**. 17(1): 90-101.

- มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. (มปป.). **พัฒนามหาวิทยาลัยโดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง**. [ออนไลน์].
ค้นจาก <http://www.sru.ac.th/news-and-announcement/news-events/675-academic-staff-meeting.html>, (15 พฤษภาคม 2560).
- วิทวัส สัตยารักษ์. (2552). **กลยุทธ์การสร้างแบรนด์มหาวิทยาลัยเอกชน**. หลักสูตรปริญญาการศึกษา
ดุขฎฐิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศรุดา ชัยสุวรรณ. (2550). **ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใน
มหาวิทยาลัยเอกชน**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุขฎฐิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
_____. (2559). “การปรับตัวสู่ความเป็นเลิศเมื่อเกิดภาวะถดถอยของอุดมศึกษาเอกชนไทย.”
รายงานสืบเนื่องในการประชุมวิชาการระดับชาติ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่ง
ประเทศไทย ประจำปี 2559, มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดขอนแก่น วันที่
24 กรกฎาคม พ.ศ.2559. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- สมทรง นุ่มนวล. (2560). **มรส.เร่งเครื่องดันอาจารย์ทำผลงานวิชาการประกาศนโยบายชัด “เราจะ
ร่วมพัฒนามหาวิทยาลัยโดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง”**. [ออนไลน์]. ค้นจาก <http://www.sru.ac.th/news-and-announcement/news-events/675-academic-staff-meeting.html>, (15
พฤษภาคม 2560).
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2558). **คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน
ระดับอุดมศึกษาระดับปีการศึกษา 2557**. กรุงเทพฯ : สำนักมาตรฐานและประเมินผล
อุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2560). **ทำเนียบผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการแห่งชาติ**.
[ออนไลน์]. ค้นจาก <http://www.nap.mua.go.th/FacultyRecord/index.aspx>. (1 ตุลาคม
2560).
- สินธะวา คามดิษฐ์. (2554). “แนวทางการส่งเสริมการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน”. **วารสาร
สุทธิปริทัศน์**. 25(75): 29-44.
- โสรยาสุภาพผล และวรรณภาสือกิตินันท์. (พฤษภาคม – สิงหาคม 2560). “ความมุ่งมั่นในการพัฒนา
สายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ”
วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี. 11 (25): 68-87.
- Hoy, Wayne K. and Miskel, Cecil G. (2005). **Educational Administration Theory
Research Practice**. 7th ed. Singapore: McGraw-Hill.
- Lunenburg, F.C. and Ornstein, A. C. (2004). **Educational Administration Concepts and
Practices**. Newyork: Thomson Learning, Inc.

- Hellriegel, Don, Jackson, Susan E. & John W. Slocum. (2002). **Management: A Competency Based Approach**. 9th ed. Canada: South Western/Thomson Learning.
- Hellriegel, D., Slocum, J. W., & Jackson, S. E. (2005). **Management: A competency-based approach**. 10th ed.. Mason, OH: Thomson/South-Western
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities." **Educational and Psychological Measurement**. 30(3), pp. 607-610.
- Owens, S. (January-March 2004). "Sitting, Sustainable Development and Social Priorities," **Journal of Risk Research**. 7(2) : 61-63.
- Stephen P. Robbins. (2005). **Organizational Behavior**. Upper Saddle River, N.J. Pearson/Prentice Hall.