

วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2558)



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร สายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Factors Influencing the Academic Positions Accession of
the Academic Personnel, Rajabhat Maha Sara Kham
University

จันทน์นท์ จารุโณปถัมภ์*, สันยญา เคนาภภูมิ**

Janthanan Jarunopatham, Sanya Kenaphoom

* นักศึกษาปริญญาตรีรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์
และรัฐประศาสนศาสตร์, ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
e-mail : pepe2540@yahoo.com

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม e-mail : zumsa_17@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 2) วิเคราะห์อิทธิพลปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ และ 3) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้น กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 280 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามคณะที่สังกัด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แลการสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยเชิงเส้นตรง ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ดังต่อไปนี้ (1) ความมีวินัยและการพัฒนาตนเอง ($\bar{X}=4.53$) (2) ความผูกพันต่อองค์กร ($\bar{X}=4.52$) (3) เจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์ ($\bar{X}=4.50$) (4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.44$) (5) นโยบายสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัย ($\bar{X}=4.08$) กับ (6) การส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด ($\bar{X}=4.02$) และ (7) แรงกดดันจากสังคมรอบข้าง ($\bar{X}=2.29$) ตามลำดับ

2. การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ส่วนใหญ่เป็นผู้กำลังพัฒนา/ผลิตผลงานวิชาการ แต่ยังไม่ได้เข้าโครงการตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 85 คน (42.29%) สนใจตำแหน่งทางวิชาการ แต่ยังไม่ได้ทำอะไรเลย จำนวน 46 คน (22.89%) เข้าโครงการผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 30 คน (14.93%) เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 13 คน (6.47%) เข้าโครงการรองศาสตราจารย์ จำนวน 11 คน (5.47%) ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ เงินเดือน ระดับการศึกษา อายุราชการ และ เพศ โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถพยากรณ์ความแปรปรวนของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้ร้อยละ 33.60 ($R^2=0.336$, $F=24.797$)

3. แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้นมี 2 ปัจจัยหลัก ดังนี้ (1) ด้านผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการ มูลเหตุที่สำคัญที่จะผลักดันบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ แรงบันดาลใจของบุคลากร ความเข้าใจถึงกลไกการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ความกล้าที่จะยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการ และการวางกลยุทธ์การก้าวเดินเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของตนเอง (2) ด้านหน่วยงานสนับสนุน ควรดำเนินการ โดยการกำหนดกลยุทธ์การส่งเสริมและสนับสนุนที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ และพัฒนาระบบกลไกสนับสนุน เช่น ระบบพี่เลี้ยง ระบบการเสริมแรง เป็นต้น รวมทั้งการกำหนดมาตรการการกีดกัน เช่น การสร้างแรงกดดันทางการบริหารหรือทางสังคม เป็นต้นว่ากำหนดระยะเวลาของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งอาจจัดทำในรูปแบบเส้นทางความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ โดยการบูรณาการเข้ากับการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

คำสำคัญ : การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Abstract

This research aimed 1) to study the personnel's opinion about factors influence the academic positions accession, 2) to analyze the factors influence the academic positions accession, and 3) to study the approach for supporting the personnel access the academic positions. The sample was 280 academic personnel working at Rajabhat Maha Sara Kham University; they were selected by the stratified random sampling. The instruments were the rating scale questionnaire and the interview. The quantitative data was analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis, using the content analysis for analysis the qualitative data. The research results were found as follows;

1. The personnel's opinion about factors influence the academic positions accession namely; (1) the discipline and self-

development ($\bar{X}=4.53$), (2) the personnel's engagement ($\bar{X}=4.52$), (3) attitude towards the professional ($\bar{X}=4.50$), (3) the working motivation ($\bar{X}=4.44$), (5) the supporting policy of University ($\bar{X}=4.08$), (6) the promotion and supporting from superiors ($\bar{X}=4.02$), and (7) the social pressure ($\bar{X}=2.29$) respectively.

2. The academic positions accession of personnel of Rajabhat Maha Sara Kham University found that most of them are developing/producing the academic performance but they have not enroll the academic position project for 85 person (42.29%), 46 persons (22.89%) was interesting in the academic position but have not done anything yet, 30 persons(14.93%) joined the program of Assistant Professor, they are Assistant Professor for 13 persons (6.47%), and joined the program of Associated Professor 11 persons (5.47%) respectively. In addition, the factors influence the academic positions accession by statistical significant at .05 levels were the salary, the education level, the working experience and the gender; those variable could predict the academic positions accession of personnel for 33.60% ($R^2=0.336$, $F=24.797$).

3. The approach for supporting the personnel access the academic positions of Rajabhat Maha Sara Kham University found that; (1) concerning the personnel themselves, the major reason to push personnel access the academic positions were; the privacy inspired, the understanding about academic positions system, the courage to apply for academic positions, the ability to create an academic performance, and the strategy to access the academic positions. (2) The supporting organization; should provide the strategy based on results, they should have the positive strategy such as the mentor system and/or the reinforcement system etc. Moreover, the negative strategy for example to put pressure on the administration or social such as provide the timing for accessing an academic position which may prepared in the

วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2558)

career path of personnel and integrated to be the performance evaluation.

Keyword; the academic positions accession, Rajabhat Maha Sara Kham University

บทนำ

สถาบันอุดมศึกษามีพันธกิจสำคัญ 4 ประการคือ พัฒนาคุณภาพบัณฑิต พัฒนางานวิจัยและงานสร้างสรรค์ บริการวิชาการ ตลอดจนทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม เนื่องจากเป็นแหล่งวิทยาการชั้นสูง การอุดมศึกษาจึงเป็นความหวังของชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภารกิจในด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ อย่างไรก็ตาม จากรายงานการประเมินของ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาปี พ.ศ. 2549 (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2551) พบว่า อาจารย์ในระดับอุดมศึกษาของไทยทำวิจัยน้อยกว่า 0.01 เรื่อง ต่อคนต่อปี ซึ่งส่งผลให้มีจำนวนอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการน้อยตามไปด้วย โดยมหาวิทยาลัยเอกชนทั่วประเทศ มีจำนวนอาจารย์ 10,784 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 28,410 คน รองศาสตราจารย์ 682 คน และศาสตราจารย์ 156 คน ส่วนมหาวิทยาลัยของรัฐ มีจำนวนอาจารย์ 28,410 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 10,252 คน รองศาสตราจารย์ 5,317 คน และศาสตราจารย์ 406 คน

จากวิกฤตทางการศึกษาดังกล่าว ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาระเบียบวาระแห่งชาติ พ.ศ. 2551 - 2555 โดยกระทรวงศึกษาธิการ (สยามรัฐ. 2551) ได้กำหนดนโยบายที่มีสาระสำคัญว่าด้วยการพัฒนาคุณภาพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา กำหนดภาระงานครูให้ชัดเจน สร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. 2545) คุณภาพการศึกษานวมมหาวิทยาลัยไทย โดยเฉพาะปัญหาด้านการผลิตผลงานทางวิชาการ ขาดผู้ช่วย ขาดอุปกรณ์สนับสนุนที่ดี และปัจจัยอื่นๆ เช่น การรับงานนอกระบบ และการเน้นภาระงานสอนเป็นหลัก จึงทำให้อาจารย์ไม่สามารถทุ่มเทเพื่อการพัฒนาวิชาการให้ก้าวหน้าได้อย่างเต็มที่ เมื่อผลงานทางวิชาการได้รับการกำหนดให้ใช้เพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ จึงทำให้เกิดความขัดแย้งใน

แนวคิดเกี่ยวกับการให้ความสำคัญระหว่างภาระงานกับการผลิตผลงานทางวิชาการ ตลอดจนคุณภาพของงานทางวิชาการที่ผลิตนั้น อย่างไรก็ตามพบว่า ในบางครั้งการผลิตผลงานทางวิชาการทำเพียงเพื่อมุ่งขอตำแหน่งทางวิชาการเท่านั้น ไม่ได้เน้นคุณภาพอย่างแท้จริง ในบางกรณี มีการลดเกณฑ์และมาตรฐานในการวัดผลงานทางวิชาการลง อันเป็นผลให้ความเป็นเลิศทางวิชาการลดลงด้วยเช่นกัน ค่านิยมทางวิชาการจึงสูญเสียไปพร้อมๆ กับระบบคุณธรรม และความยุติธรรมในแวดวงวิชาชีพอาจารย์

คุณภาพของอาจารย์จึงเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพตรงตามพันธกิจและเป้าหมาย คุณภาพของอาจารย์ ได้แก่ คุณวุฒิ ประสบการณ์ จรรยาบรรณ ความรับผิดชอบหน้าที่ การอุทิศตนต่อภารกิจที่ได้กำหนด การปลูกฝังจริยธรรม แบบแผนพฤติกรรมอันงดงามเพื่อสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ และมีบทบาทสำคัญในการวิจัยสร้างสรรค์ความรู้ใหม่เพื่อพัฒนาสู่สังคม แวดวงวิชาการ และแก่ประเทศอย่างต่อเนื่อง การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการนับเป็นการพัฒนาวิชาชีพของอาจารย์อย่างเป็นทางการหนึ่ง ซึ่งสะท้อนให้เห็นความเชี่ยวชาญ ความรู้ลึกทางวิชาการ วิสัยทัศน์ ความพากเพียรอีกทั้งความอดทน เนื่องจากต้องใช้ระยะเวลาในการผลิตผลงานทางวิชาการยาวนาน และขั้นตอนการขอตำแหน่งทางวิชาการที่มีระเบียบ กฎเกณฑ์ที่ซับซ้อน ใช้เวลานาน ผลงานทางวิชาการอันได้แก่ การวิจัย เอกสารคำสอน เอกสารประกอบการสอน บทความทางวิชาการ ตำราเรียน หนังสือ นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ จะต้องผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบันโดยละเอียด ผ่านขั้นตอนตามแนวทางการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ แล้วจึงจะได้รับการกำหนดตำแหน่ง ดังนั้น การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ จึงเป็นเสมือนหนึ่งรางวัลแห่งความก้าวหน้า และความสำเร็จในวิชาชีพ ผู้ที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นย่อมได้รับความคาดหวังว่าจะต้องทำการศึกษาและผลิตผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ และยังเป็นสิ่งบ่งชี้วิสัยทัศน์ขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำนักงานฝ่ายวิชาการที่มีขอบข่ายพันธกิจในการนำพามหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศและการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการด้วยวิธีที่หลากหลาย เช่น การกำหนดมาตรฐานภาระงานสอนขั้นต่ำการเตรียมความพร้อมแก่อาจารย์โดยการจัดการอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการในหัวข้อที่เกี่ยวกับการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย การทำวิจัย การผลิตตำรา การเขียนบทความทางวิชาการเพื่อลงตีพิมพ์ในวารสาร และเสนอที่ประชุมทั้งในและต่างประเทศ การเตรียมตัวในการทำ

วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2558)

ผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ การเสนอขอแต่งตั้งตำแหน่ง วิธีการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างนักวิจัยอาวุโส และนักวิจัยใหม่ ส่งเสริมทักษะและประสบการณ์แก่นักวิจัยรุ่นใหม่โดยเปิดโอกาสให้เป็นผู้ช่วยวิจัย ส่งเสริมระบบที่เลี้ยงด้านการวิจัย การเผยแพร่ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการ พิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ การสนับสนุนการทำวิจัย และผลิตผลงานทางวิชาการ จัดหาทุนเพื่อสนับสนุนการทำวิจัย และผลิตผลงานทางวิชาการ ตลอดจนเผยแพร่งานวิจัยและผลงานทางวิชาการ ดังนั้นการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจึงเป็นดัชนีคุณภาพและความสำเร็จของมหาวิทยาลัย กล่าวคือ หากมหาวิทยาลัยมีปริมาณของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการสูง ก็จะสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ ความน่าเชื่อถือ ตลอดจนเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงควมมีคุณภาพ และศักยภาพของสถาบัน

ตำแหน่งทางวิชาการของสายวิชาการ มีด้วยกัน 4 ประเภท คือ อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์ ตำแหน่งอาจารย์เป็นตำแหน่งแรกเข้าของสายวิชาการที่สายวิชาการ ทุกคนเข้าสู่ตำแหน่งนี้โดยอัตโนมัติในวันแรกที่เข้ามาทำหน้าที่ในสายวิชาการ ในการจะเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์ มีเงื่อนไขที่สำคัญๆ 2 เรื่อง คือ “เวลา” และ “ผลงาน” (ณัฐยา ชูถึงและคณะ. 2557) หรือ ณัฐยา ชูถึงและคณะ (2557) ที่วิเคราะห์ไปในทางเดียวกันว่างานวิจัยเป็นภาระงานหนึ่งของการเป็นอาจารย์ซึ่งมีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ทำได้ยากเนื่องจากภาระการสอนที่เกินตัว บางคนแทบไม่มีเวลาพักจึงไม่มีเวลาทำวิจัย ดังนั้นหน้าที่ของผู้บริหารมหาวิทยาลัย ต้องทำทุกวิถีทางที่จะให้อาจารย์มีความเป็นเลิศทางวิชาการสูงสุด และทำงานให้แก่มหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่ โดยอำนวยความสะดวกทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นอุปกรณ์หรือโอกาส และสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในแวดวงวิชาการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามเป็นสถาบันที่เน้นการผลิตบัณฑิต และพัฒนาสังคมจึงทำให้สถาบันยึดถือภารกิจดังกล่าวเป็นสำคัญนับแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน จากรายงานผลการประเมินภายนอกรอบสอง โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ (2554) ได้ประเมินคุณภาพพระดับสถาบันและระดับหลักสูตร สาขาวิชา พบว่า มีคุณภาพในระดับที่น่าพอใจ อย่างไรก็ตาม ด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์มีความเข้มแข็งน้อยที่สุด จึงทำให้มีผลต่ออัตราการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ดังนั้นการศึกษาครั้งนี้จึงเป็นการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับสถาบัน

การอุดมศึกษาโดยใช้กรณีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามเป็นกรณีศึกษา ซึ่งผลที่ได้จะนำไปสู่การให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์ความรู้ทางการวิจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาผลงานทางวิชาการ จะทำให้อาจารย์สามารถพัฒนาผลงานทางวิชาการได้อย่างเต็มศักยภาพมากขึ้นด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงได้ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อจะนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น อันเป็นการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศทางหนึ่ง อีกทั้งเป็นการสนับสนุนการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยด้านงานวิจัย และการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการให้สัมฤทธิ์ผลในพันธกิจที่กำหนด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
3. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้น

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ การศึกษา ประเภทของบุคลากร สถานภาพสมรส ที่พักอาศัย คณะที่สังกัด อายุ อายุราชการ เงินเดือน รายได้ ภาระรับผิดชอบครัว และประสบการณ์การอบรมตำแหน่งทางวิชาการ) ปัจจัยภายใน (เจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์ ความทุ่มเทให้กับองค์กร ความภาคภูมิใจ และจงรักภักดีต่อองค์กร การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพัทธ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ และวินัยและการพัฒนาตนเอง) และ ปัจจัยแวดล้อม

วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2558)

(นโยบายของมหาวิทยาลัย การส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และ ปัจจัยกีดกันจากสังคมรอบข้าง)

ขอบเขตของการวิจัย

1. **พื้นที่** การวิจัยในระยะนี้ศึกษาในพื้นที่มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2. **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ได้แก่

ประชากร ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม แบ่งเป็น ดังนี้ (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 2557 : 9) ได้แก่ ข้าราชการ จำนวน 173 คน, พนักงานงบแผ่นดิน จำนวน 182 คน, พนักงานรายได้ จำนวน 573 คน รวมจำนวน 928 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 280 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร ยามาเน (Taro Yamane. 1973 : 727) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยจำแนกบุคลากรออกเป็น ข้าราชการ พนักงานงบแผ่นดิน และ พนักงานรายได้

3. **ระยะเวลา** ทำการศึกษาระหว่าง เดือน เมษายน ถึง พฤษภาคม พ.ศ. 2557

4. **ขอบเขตตัวแปร** ประกอบด้วย

4.1 **ตัวแปรอิสระ** หมายถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ การศึกษา ประเภทของบุคลากร สถานภาพสมรส ที่พักอาศัย คณะที่สังกัด อายุ อายุราชการ เงินเดือน รายได้ ภาระรับผิดชอบครอบครัว และประสบการณ์การอบรมตำแหน่งทางวิชาการ (2) ปัจจัยภายใน ได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์ ความทุ่มเทให้กับองค์กร ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ และวินัยและการพัฒนาตนเอง และ (3) ปัจจัยแวดล้อม ได้แก่ นโยบายของมหาวิทยาลัย การส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และ ปัจจัยกีดกันจากสังคมรอบข้าง

4.2 **ตัวแปรตาม** หมายถึง การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีลักษณะดังนี้

1.1. แบบสอบถามซึ่งให้กลุ่มตัวอย่างตอบด้วยตนเอง (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 6 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 บัณฑิตส่วนบุคคล ตอนที่ 2 บัณฑิตภายในตนของบุคลากร ตอนที่ 3 บัณฑิตสนับสนุนจากองค์กรเกี่ยวข้อง ตอนที่ 4 บัณฑิตกีดกันจากสังคมรอบข้าง ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม และตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาตนเองเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เป็นชนิดปลายเปิด (Opened Questionnaire) เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามอย่างอิสระ

1.2. **ขั้นการสร้างเครื่องมือ** ทำการศึกษาเอกสารและงานศึกษาต่างๆ ที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และวิธีสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จากนั้นได้ร่างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดในการวิจัย นำแบบสอบถามนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเครื่องมือ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ในครั้ง จำนวน 40 คน เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม และจัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บข้อมูล

1.3 **การหาคุณภาพเครื่องมือ** การหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับกรอบแนวคิดการวิจัย โดยการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ เป็นการนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญให้พิจารณา และทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและ ภาษา โดยพิจารณาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence หรือ IOC) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญจะใช้ดุลยพินิจพิจารณาค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เกณฑ์การพิจารณาข้อคำถามที่มีค่า IC (Index of Consistency) ตั้งแต่ 0.66 ขึ้นไป หากข้อใดมีค่าไม่ถึงเกณฑ์ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงข้อความของคำถามจากนั้นก็เข้าสู่กระบวนการตรวจสอบอีกครั้ง จนกว่าข้อคำถามทุกข้อจะมีค่าผ่านเกณฑ์ ดังกล่าวข้างต้น ส่วนการหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น โดยการนำแบบสอบถามไปทดสอบกับบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ

วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2558)

มหาสารคามที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 40 คน แล้วนำมาหาอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Item Total Correlation) ได้ค่าระหว่าง 0.255 - 0.718 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ทั้งฉบับโดยใช้การวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด. 2543 : 100) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 จากนั้นจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2. แบบสัมภาษณ์

ขั้นการสร้างเครื่องมือ ทำการศึกษาเอกสารและงานศึกษาต่างๆ ที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และวิธีสร้างแบบสัมภาษณ์ ร่างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดในการวิจัย นำแบบสอบถามนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเครื่องมือ และจัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยใช้แบบสอบถามแจกไปตามรายชื่อของกลุ่มตัวที่ได้รับคัดเลือกหลังจากการใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างเรียบร้อยแล้ว นอกจากนั้นยังได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามจากโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ระหว่างวันที่ 21 -23 กรกฎาคม พ.ศ.2557 ณ อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา โดยการสัมภาษณ์และการสังเกตกลุ่มตัวอย่าง

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามจะนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามขั้นตอน ดังนี้ โดยการตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนในการวัดระดับความคิดเห็นในแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามที่ใช้มาตราวัดแบบสเกลทัศนคติ (Likert Scale) โดยให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น

5 ระดับ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการให้คะแนน เป็นมาตรวัดแบบลิเคอร์ท (ซูกรี วงศ์รัตน์. 2530 : 85)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัว ดังนี้ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพล และการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร ใช้ Multiple Regression analysis

การวิจัยเชิงคุณภาพ

การเก็บข้อมูลภาคสนามเมื่อดำเนินโครงการเชิงปฏิบัติการการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ระหว่างวันที่ 21 -23 กรกฎาคม พ.ศ.2557 ณ อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม และการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยการจัดกลุ่มประเด็นสำคัญ (Grouping) แล้ว Coding ถ้อยคำสำคัญ จากนั้นสรุปเรียบเรียงถ้อยคำใหม่ โดยการอธิบายขยายความ (Explanation) เพื่อให้เกิดความชัดเจนรายละเอียดได้เรียงลำดับจากความสำคัญมากไปหาน้อย

ผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ดังนี้ (1) เจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) (2) ความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) (3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$) (4) ความมีวินัยและการพัฒนาตนเอง (การครองตนเอง) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) (5) นโยบายสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับ

วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2558)

มาก ($\bar{X}=4.08$) (6) การส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$) (7) แรงกดดันจากสังคมรอบข้างในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.29$)

2. การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 201 คน ส่วนใหญ่เป็นผู้กำลังพัฒนา/ผลิตผลงานวิชาการ แต่ยังไม่เข้าโครงการตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 85 คน (42.29%) สนใจตำแหน่งทางวิชาการ แต่ยังไม่ทำอะไรเลย จำนวน 46 คน (22.89%) เข้าโครงการผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 30 คน (14.93%) เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 13 คน (6.47%) เข้าโครงการรองศาสตราจารย์ จำนวน 11 คน (5.47%) และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ เงินเดือน ระดับการศึกษา อายุราชการ และ เพศ โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถพยากรณ์ความแปรปรวนของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้ร้อยละ 33.60 ($R^2=0.336$, $F=24.797$) อธิบายได้ว่า (1) เงินเดือนมากขึ้นบุคลากรก็จะมีโอกาสในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมาก (2) บุคลากรจบการศึกษาที่สูงขึ้นก็จะมีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมากขึ้น (3) บุคลากรทำงานที่อายุงานมากขึ้นก็มีโอกาสที่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมากขึ้น และ (4) เพศชายมีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมากกว่าเพศหญิง เขียนเป็นสมการมาตรฐาน ดังนี้ Z (**การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ**) = 0.196 (**เงินเดือน**) + 0.248 (**ระดับการศึกษา**) + 0.258 (**อายุราชการ**) - 0.166 (**เพศ**) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ตัวแปรพยากรณ์ของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ

ลำดับตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	S.E.	Beta		
(Constant)	.874	.587		1.488	.138
เงินเดือน	3.247	.000	.196	2.127	.035*
ระดับการศึกษา	.925	.237	.248	3.898	.000*
อายุราชการ	.048	.016	.258	2.975	.003*
เพศ	-.508	.178	-.166	-2.855	.005*

R = 0.580 , R² = 0.336, Adjusted R² = 0.322 S.E. = 1.33011, F = 24.797

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้น พบว่า มี 2 ปัจจัยหลัก ได้แก่ (1) ด้านผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการ มูลเหตุที่สำคัญที่จะผลักดันบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ แรงบันดาลใจของบุคลากร ความเข้าใจถึงกลไกการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ความกล้าที่จะยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ความสามารถในการสร้างสรรค์ผลการวิชาการ และการวางกลยุทธ์การก้าวเดินเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของตนเอง และ (2) ด้านหน่วยงานสนับสนุน ควรดำเนินการ โดยการกำหนดกลยุทธ์การกลยุทธ์ส่งเสริมและสนับสนุนให้ชัดเจนหวังผล (Strategy based on Results) โดยอาจมีทั้งเชิงบวก (Positive) เช่น ระบบพี่เลี้ยง ระบบการเสริมแรง เป็นต้น นอกจากนั้นอาจมีระบบกดดัน (Negative) เช่น การสร้างแรงกดดันทางการบริหารหรือทางสังคม เป็นต้นว่ากำหนดระยะเวลาของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งอาจจัดทำในรูปแบบเส้นทางความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ (Career Path) โดยการบูรณาการเข้ากับการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ส่วนใหญ่เป็นผู้กำลังพัฒนา/ผลิตผลงานวิชาการ แต่ยังไม่ได้เข้าโครงการตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 85 คน (42.29%) สนใจตำแหน่งทางวิชาการ แต่ยังไม่ทำอะไรเลย จำนวน 46 คน (22.89%) เข้าโครงการผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 30 คน (14.93%) เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 13 คน (6.47%) เข้าโครงการรองศาสตราจารย์ จำนวน 11 คน (5.47%) จากข้อมูลที่ได้พบว่า อัตราส่วนของบุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการกับบุคลากรทั้งหมดของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อยู่ในเกณฑ์ที่ยังไม่ได้มาตรฐานการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

1.1 บุคลากรขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการทั้งที่จะเห็นได้ว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามได้ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง เช่น ให้เงินสนับสนุนการผลิตผลงานทางวิชาการ จัดโครงการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการผลิตผลงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผลการวิจัยพบว่า บุคลากรให้ความคิดเห็นว่ามีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีนโยบายสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X} = 4.00-4.12$) เช่น การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน การจัดอบรมสัมมนาสำหรับบุคลากรเพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการ การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพของอาจารย์ไว้อย่างชัดเจน การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรเพื่อพัฒนาผลงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง การให้เงินทุนสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง การแสวงหาทุนสนับสนุนและจัดสรรงบวิจัยสำหรับบุคลากรเป็นประจำ พร้อมทั้งปรับปรุงกลไกสนับสนุนการวิจัยอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมให้บุคลากรทำงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง และการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชายังให้การส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) และพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากทั้งหมด เช่น การส่งเสริมและสนับสนุนให้วางแผนพัฒนาผลงานวิชาการ

เพื่อให้ได้ตำแหน่งที่สูงขึ้น การสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากร เมื่อประสบปัญหาสามารถปรึกษาหารือได้ เป็นต้น สอดคล้องกับ คณะกรรมการฝ่ายกิจการอาจารย์ สภาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (2547) ได้สรุปผลโครงการ “การพัฒนาคณาจารย์ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ” พบว่า คณาจารย์บางส่วนไม่สนใจการสอน แต่ใช้เวลาส่วนใหญ่ทำวิจัยเพื่อเสนอขอตำแหน่ง อย่างไรก็ดีตามในบางกรณีอุปสรรคเกิดจากสภาพแวดล้อมด้านวิชาชีพที่มุ่งเน้นลักษณะการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวิจัยเชิงทดลองมากกว่าการวิจัยเชิงคุณภาพจึงทำให้อาจารย์ระงับการเสนอผลงานทางวิชาการ เนื่องจากเกรงว่าจะไม่ได้รับการพิจารณา นอกจากนั้น ยังพบอีกว่าอาจารย์ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในระเบียบขั้นตอนการเสนอขอการนับเวลาการสอน การเตรียมตัวเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เกณฑ์การพิจารณาในปัจจุบัน และความรู้ทางเทคโนโลยีใหม่ที่ใช้ในการพัฒนาผลงานทางวิชาการ

1.2 ขาดแรงกดดันทางสังคมที่จะส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร บุคลากรอาจไม่ได้รับแรงกดดันบีบคั้นทางสังคมมากนัก เช่น หากไม่พัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ หรือไม่ขอตำแหน่งทางวิชาการ ก็ไม่ผลใดๆ ต่อการปฏิบัติงาน ดังเช่น ผลการวิจัยที่พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่า แรงกดดันจากสังคมรอบข้างในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.29$) พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 4 ข้อ และ อยู่ในระดับน้อยจำนวน 2 ข้อ เช่น คนในครอบครัวกระตุ้นให้ขอตำแหน่งทางวิชาการ อยู่เสมอ ($\bar{X}=3.08$) กระแสค่านิยมสังคมที่เชิดชูคนที่โดดเด่นเป็นแรงผลักดันให้ต้องขอตำแหน่งทางวิชาการ ($\bar{X}=3.04$) ขอตำแหน่งทางวิชาการเพราะกลัวการประเมินผลการปฏิบัติงานต่ำ ($\bar{X}=2.81$) บิดา/มารดาโน้มน้าวให้ขอตำแหน่งทางวิชาการอยู่เสมอ ($\bar{X}=2.77$) องค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่คาดหวังไว้หากไม่ขอตำแหน่งทางวิชาการ ($\bar{X}=2.58$) และ ขอตำแหน่งทางวิชาการเพราะต้องการจะให้เป็นคนเด่นกว่าคนอื่นในองค์กร ($\bar{X}=2.23$) ตามลำดับ

1.3 บุคลากรขาดแรงบันดาลใจในการมุ่งมั่นพัฒนาตนเองให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งอาจเป็นเพราะความไม่เข้าใจอย่างถ่องแท้ในกระบวนการและวิธีการผลิตผลงานวิชาการ ดังจะเห็นได้จากการสำรวจของสภาคณาจารย์ เกี่ยวกับการเข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรพบว่า มีบุคลากรสนใจเป็นจำนวนมาก จากที่กำหนดให้โควตาหลักสูตรสาขาวิชาละ 2 คน

แต่มีผู้สนใจที่จะเข้าร่วมจำนวนมากกว่า 5 คน จนต้องขยายกลุ่มเป้าหมายของการอบรมมากขึ้น แสดงว่าบุคลากรมีความสนใจที่จะพัฒนาผลงานทางวิชาการ อย่างไรก็ตาม ข้อมูลที่พบจากการสัมมนาโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ ดังกล่าว พบว่า แม้บุคลากรต้องการจะได้ตำแหน่ง แต่ยังขาดความเข้าใจในการวิธีการเขียนหรือผลิตผลงานทางวิชาการ เมื่อไม่เข้าใจก็เกิดความไม่กล้า หรือ กลัวว่าจะไม่ผ่าน เป็นเหตุให้ไม่ลงมือทำ ท้ายที่สุดก็ขาดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาผลงานทางวิชาการของตนเอง ผลการวิจัยสอดคล้องกับ การศึกษาของ ศรุดา ชัยสุวรรณ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า อาจารย์ยังขาดความรู้และความชัดเจนในระเบียบและกฎเกณฑ์ ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนคือ ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยมในการทำงานของผู้บริหาร การส่งเสริมสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย และปัจจัยด้านอาจารย์ ได้แก่ แรงจูงใจ เจตคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ ผลจากการตรวจสอบและยืนยันปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน โดยการจัดสนทนากลุ่มอาจารย์ประจำ และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยมในการทำงานของผู้บริหาร การส่งเสริมสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย และปัจจัยด้านตัวอาจารย์ ได้แก่ แรงจูงใจ เจตคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ ผลการศึกษาพบว่า การพิจารณาผลงานทางวิชาการระหว่างกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจะพิจารณาจากบทความ ซึ่งเป็นการสรุปผลสุดท้ายของการศึกษาวิจัย ลักษณะธรรมชาติวิชาจะเป็นกายภาพ ผลงานทางวิชาการจะเป็นรูปธรรม ส่วนการพิจารณาผลงานทางวิชาการของกลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ จะพิจารณาจากรายงานการศึกษาวิจัยที่ได้มีรูปแบบซึ่งเป็นรูปเล่มผลงานทางวิชาการจะมีลักษณะเป็นนามธรรม

1.4 บุคลากรขาดความมั่นใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความไม่เข้าใจอย่างทอ่งแท้เกี่ยวกับการผลผลงานวิชาการ ทั้งนี้โดยหลังการทุกคนล้วนมีความกลัวอย่างโดยนึ่งเกิดขึ้นในใจได้เสมอ จะว่าไปแล้ว ความกลัวถือเป็นสิ่งปกติในชีวิตเหมือนการหายใจ แต่ปัญหาอยู่ที่ว่า คนส่วนใหญ่มักยึดติดกับสิ่งที่กลัว จนไม่มีวิธีจัดการกับมัน ซึ่งทำให้บางครั้งไม่อาจเดินหน้าต่อไปได้ การเอาชนะความกลัว ต้องอาศัยการ

ปรับเปลี่ยนทัศนคติ เวลา และการฝึกฝน (นิตยสารธรรมลีลา ฉบับที่ 150 มิถุนายน 2556 โดย ประกายรุ่ง 2558)

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ เงินเดือน ระดับการศึกษา อายุราชการ และ เพศ โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถพยากรณ์ความแปรปรวนของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้ร้อยละ 33.60 ($R^2=0.336$, $F=24.797$) อธิบายได้ว่า (1) เงินเดือนมากขึ้นบุคลากรก็จะมีโอกาสในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมาก (2) บุคลากรจบการศึกษาที่สูงขึ้นก็จะมีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมากขึ้น (3) บุคลากรทำงานที่อายุงานมากขึ้นก็มีโอกาสที่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมากขึ้น และ (4) เพศชายมีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมากกว่าเพศหญิง

2.1 ตัวแปรที่มีอิทธิพล ได้แก่ เงินเดือน ระดับการศึกษา อายุราชการ และเพศ จำเห็นว่าตัวแปรดังกล่าวเป็นตัวแปรที่ยากต่อการส่งเสริมหรือพัฒนาได้ เช่น เงินเดือนก็เป็นข้อจำกัดของคุณสมบัติหลายประการ ตัวแปรอายุราชการ หมายถึงระยะของการทำงานหรือปฏิบัติหน้าที่อันนี้ก็เป็นไปตามกาลเวลา ตัวแปรเหล่านี้กลายเป็นปัจจัยธรรมดาที่อยู่ยากก็เลื่อนไหลอัตโนมัติ ยากต่อการพัฒนาให้ดีขึ้นภายในระยะเวลาอันสั้น นอกจากนั้นตัวแปรเพศ ก็ไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้ ส่วนระดับการศึกษามหาวิทยาลัยก็ทุ่มงบประมาณสนับสนุนทุนการศึกษาให้แก่บุคลากรมหาวิทยาลัยมาโดยตลอด ซึ่งถือว่าเป็นการลงทุนที่สูงพอสมควรเมื่อเทียบกับอัตราส่วนที่บุคลากรผู้ได้รับทุนการศึกษาแล้วจะมีตำแหน่งทางวิชาการ

2.2 ตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพล ได้แก่ ปัจจัยภายใน (เจตคติต่อวิชาชีพ อาจารย์ ความทุ่มเทให้กับองค์กร ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพัทธ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ และวินัยและการพัฒนาตนเอง) และ ปัจจัยแวดล้อม (นโยบายของมหาวิทยาลัย การส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และ ปัจจัยกดดันจากสังคมรอบข้าง) ซึ่งผลการวิจัยอธิบายได้ว่า ปัจจัยด้านจิตวิทยาส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการบริหาร ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคมไม่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ไม่มีผลใดๆ นั้น ตัวแปรเหล่านี้ไม่ได้กระตุ้นให้บุคลากรได้มีความทะเยอทะยานที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังจะเห็นจากผลการศึกษาของ ศรุดา ชัยสุวรรณ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน

พบว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์การ เช่น วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยมในการทำงานของผู้บริหาร การส่งเสริมสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย และปัจจัยด้านอาจารย์ เช่น แรงจูงใจ เจตคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และการพัฒนาตนเองด้านวิชาการผลจากการตรวจสอบและยืนยัน

อย่างไรก็ตามปัจจัยการบริหารของมหาวิทยาลัย (นโยบายของมหาวิทยาลัย การส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และ ปัจจัยกดดันจากสังคมรอบข้าง) แม้มหาวิทยาลัยจะมีโครงการส่งเสริมสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เช่น เมื่อบุคลากรยื่นเสนอเพื่อขอรับการสนับสนุนการผลิตผลงานวิชาการ มหาวิทยาลัยก็จะจ่ายเงินจำนวนหนึ่งสนับสนุน (ประมาณสามหมื่นกว่าบาท) จากนั้นบุคลากรก็จะไปผลิตผลงานจนกระทั่งสำเร็จ ซึ่งวิธีการที่มหาวิทยาลัยดำเนินการจะเกิดผลเฉพาะการสร้างแรงจูงใจเบื้องต้น แต่ไม่เต็มที่ถึงฝั่ง ทั้งนี้แม้ว่ามหาวิทยาลัยได้ใช้มาตรการเชิงบวก (Motivate strategy) เช่น ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยได้มีและดำเนินนโยบายสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$) และทุกข้อก็อยู่ในระดับมากทั้งหมด และ ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดก็ให้การส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$) ทุกข้ออยู่ในระดับมากทั้งหมด แต่ปัจจัยสองตัวนี้ไม่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเลย ส่วนมาตรการบังคับ เช่น คัดโทษ หรือ การใช้มาตรการพระเดช ไม่ได้นำมาใช้ (Compulsory strategy) ดังเช่นจะเห็นได้ว่า แรงกดดันจากสังคมรอบข้างในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.29$) พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 4 ข้อ และ อยู่ในระดับน้อยจำนวน 2 ข้อ และเมื่อนำเข้าสู่การวิเคราะห์อิทธิพลของแรงกดดันจากสังคมรอบข้างแล้วพบว่า ไม่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเลย

อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาโดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมดกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า มีตัวแปรจำนวน 7 ตัวแปร ได้แก่ อายุ อายุราชการ เงินเดือน รายได้ ความทุ่มเทให้กับองค์กร การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยผลการวิจัยสรุปได้เป็น 2 กลุ่มตัวแปร ได้แก่ กลุ่มตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ อายุราชการ เงินเดือน รายได้) และกลุ่มปัจจัยจิตวิทยา (ความทุ่มเทให้กับองค์กร การเป็น

ส่วนหนึ่งขององค์กร และ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์) ดังกล่าวมาแล้วว่า ปัจจัยอายุ อายุราชการ เงินเดือน และรายได้ สูงขึ้นก็จะทำให้โอกาสเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมากขึ้น ประเด็นนี้เป็นเรื่องสามัญธรรมดาที่เป็นไปตามกาลเวลา ซึ่งอาจไม่ได้เกิดจากผลทางการบริหาร ส่วนตัวแปรที่น่าสนใจคือ ความทุ่มเทให้กับองค์กร การเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะเห็นได้ว่า เป็นเรื่องของ ความผูกพันต่อองค์กร และ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยนำเสนอข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้และการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาโดยสรุปแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้น ได้แก่

มิติส่วนตัวของบุคลากร บุคลากรสายวิชาการ ควรจะดำเนินการพัฒนาผลงานวิชาการของตน ตนเป็นที่พึ่งของตนอยู่แล้ว ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงควรมีนโยบายส่งเสริมแรงบันดาลใจในตนเองของบุคลากรให้เห็นถึงความสำคัญของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้น และสนับสนุนการพัฒนาผลงานวิชาการของตนเองให้ต่อเนื่อง

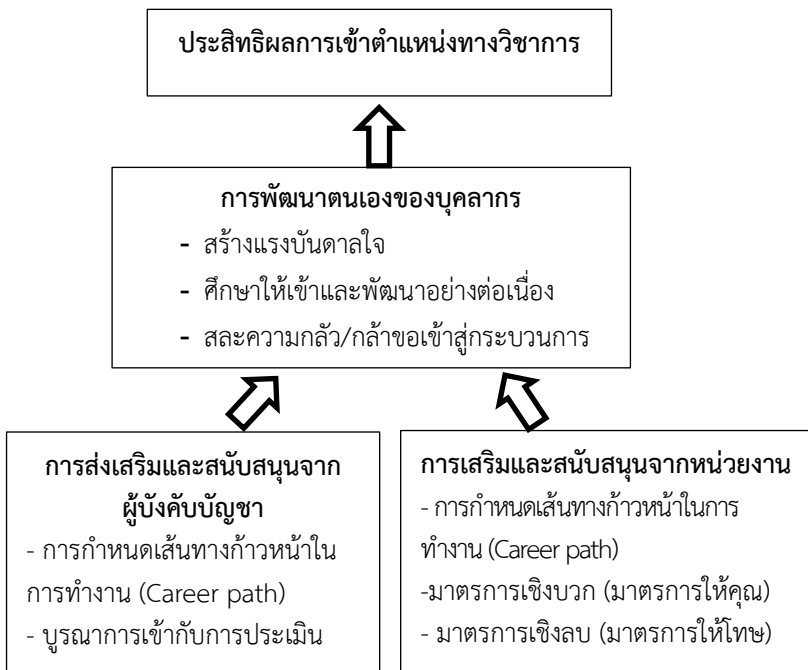
มิติของการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรสนองนโยบายมหาวิทยาลัยอย่างจริงจังในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร เช่น การผลิตผลงานทางวิชาการนำมาผูกติดกับเกณฑ์การประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของแต่ละวงรอบ ซึ่งปีหนึ่งมีจำนวนสองรอบ คล้ายกับส่งเสริมกึ่งบังคับในตัว ซึ่งบุคลากรที่ผลิตผลงานก็จะได้รับคะแนนการประเมินที่ดีเป็นในตัว

มิติการเสริมและสนับสนุนจากหน่วยงาน การที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดเป็นนโยบายแล้วนั้นนับเป็นสิ่งที่ดี แต่อย่างไรก็ตามหากระบบและหรือกลไก การให้การสนับสนุนทำงานอย่างเต็มที่ที่จะมีอิทธิพลต่อการผลิตผลงานทางวิชาการมากขึ้น

มาตรการเชิงบวก (มาตรการให้คุณ) มหาวิทยาลัยควรพัฒนาระบบที่ปรึกษาหรือระบบที่เลี้ยงอย่างจริงจัง เช่น การประยุกต์ใช้ระบบที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้คำตอบสูงขึ้น โดยหลักการรางวัลเป็นสิ่งจูงใจการทำงาน

มาตรการเชิงลบ (มาตรการให้โทษ) มหาวิทยาลัยควรพิจารณา กรณีที่บุคลากรเข้ารับการสนับสนุนการผลิตผลงานวิชาการแล้ว ไม่ได้ผลิต หรือผลิตไม่ตรงตามระยะที่ตกลงไว้กับมหาวิทยาลัย ควรจะดำเนินการอย่างไร ทั้งนี้จะเป็นการเร่งรัดหรือเพิ่มแรงกดดันให้กับบุคลากรพัฒนาผลงานวิชาการอีกทางหนึ่ง

แผนภาพที่ 1 : แสดงแนวทางการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ



ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ ในสถาบันอุดมศึกษาอื่นเพื่อนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบกันจะเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กร เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2) ควรมีการศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาการพัฒนาผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปปรับปรุงรูปแบบโครงสร้าง และการบริหารงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2551. การศึกษาวันนี้. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้

จาก:<http://www.kriengsak@kriengsak.com> (วันที่ค้นข้อมูล : 22 เมษายน 2551)

คณะกรรมการวิชาการ ปีที่ 31 สภาคณาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2546.

ปัจจัยสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. รายงานวิจัย. กรุงเทพมหานคร : สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัย.

คณะกรรมการฝ่ายกิจการอาจารย์ สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2547.

การพัฒนาคณาจารย์ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ. รายงานสรุปผลโครงการ. ขอนแก่น.

ชูศรี วงศ์รัตน์. 2530. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ:

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐยา ชูถึงและคณะ. 2557. บทวิเคราะห์การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของ

คณาจารย์มหาวิทยาลัย. สืบค้นเมื่อ 27 เมษายน 2556 จาก
<http://human.skru.ac.th/research/datafile/focus%20is%20on%20academic%20research.doc>

วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2558)

เดชา พริ้งลาภู. 2541. **การพัฒนาคณาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**. การค้นคว้า
แบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นิตยสารธรรมลีลา ฉบับที่ 150 มิถุนายน 2556 โดย ประกายรุ่ง. **ชวนคิดชวนทำ : 12
ทางลัด ขจัดความกลัวจากใจ**. [Online]

<http://www.manager.co.th/Dhamma/ViewNews.aspx?NewsID=956000066944>

ปรีชา เต็งศิริวัฒนา. 2543. **การพัฒนาบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
วิทยาเขตภาคพายัพ**. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม กองบริหารงานบุคคล. 2557. **การเสวนา เรื่อง
"การก้าวเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ"** [Online]

<http://www.gotoknow.org/posts/459598>

กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 2557. สถิติข้อมูลบุคลากร.

มหาสารคาม : กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

รังสรรค์ สิงห์เลิศ. 2552. **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์**. มหาสารคาม :
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

วิระยุทธ ชาตะกาญจน์. 2542. **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของ
อาจารย์ในสังกัด สำนักงานสถาบันราชภัฏ**. รายงานการวิจัย. สถาบัน
ราชภัฏนครศรีธรรมราช.

ศรุดา ชัยสุวรรณ. 2549 . **ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของ
อาจารย์ มหาวิทยาลัยเอกชน**. วารสารศึกษาศาสตร์. ปีที่ 18 ฉบับที่ 2 :
พฤศจิกายน - มีนาคม: 85-98.

ศุภนิมิตร ณ เชียงใหม่. 2541. **การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สยามรัฐ. 2551. **เว็บไซต์หนังสือพิมพ์สยามรัฐ**. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก:

<http://www.siamrath.co.th/UIFont/NewsDetail.aspx?cid=39&nid=4757> (วันที่ค้นข้อมูล : 9 เมษายน 2551)

สหทยา ดำรงเกียรติศักดิ์. 2541. **การพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้**.

วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สัญญา เคนาภูมิ. 2557ก. “การสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ โดยการศึกษาเชิงเหตุผล” **ราชภัฏเพชรบูรณ์สาร** ปีที่ 16 ฉบับที่ 1 : มกราคม-มิถุนายน 2557 หน้า 1-17

สัญญา เคนาภูมิ. 2557ข. “การสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยเชิงปริมาณทางรัฐประศาสนศาสตร์จากการทบทวนวรรณกรรม” **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี** ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 : มกราคม-มิถุนายน 2557 หน้า 1-22

สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. 2545. **วิกฤติอุดมศึกษาของไทยและทางออกของปัญหา**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ. 2554. **รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษายานนอก รอบที่ 2**. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ

สุวรรณา ชูโชติ และสุวรรณา สังสิทธิ์ยากร. 2547. **การศึกษาเพื่อกำหนดแนวทางส่งเสริม การเข้าสู่ตำแหน่ง “ศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาสาทรเกษตรศาสตร์ (สังคม)**. ปีที่ 25 ฉบับที่ 2 : กรกฎาคม – ธันวาคม : 196-205.

สุวันนา ทองสีสุไส และคณะ. 2540. **การศึกษาสภาพ ปัญหา และอุปสรรคในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น**. รายงานการวิจัย. ขอนแก่น.

Taro Yamane. 1973. **Statistics: An Introductory Analysis**. 3rd Ed. New York : Harper and Row