Articles

Received: 2023-06-23 Revised: 2023-06-27 Accepted: 2023-06-28

# ปัจจัยที่เอื้อต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

# Factors Contributing to Academic Position Application at Mahachulalongkornrajavidyalaya University

**ราตรี วงศ์เครา**

**Ratee Wongkhrao**

**มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่**

**Mahachulalongkornrajavidyalaya University Chiang Mai Campus**

Corresponding Author, E-mail: watashiwa@gmail.com

## บทคัดย่อ

ปัจจัยที่เอื้อต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ ประกอบด้วย 2 ปัจจัยสำคัญ คือ 1) ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย เจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ การพัฒนาตนเอง 2) ปัจจัยแวดล้อม ประกอบด้วย นโยบายมหาวิทยาลัยและระเบียบกฎเกณฑ์ นอกจากนั้นแล้ว อาจารย์ต้องมีการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย สร้างแรงบันดาลใจ การพัฒนาตนอย่างต่อเนื่อง และปราศจากความกลัว พร้อมทั้งมีความกล้าหาญทางวิชาการในการขอเข้าสู่กระบวนการดังกล่าว อันเกิดจากการเสริมแรงทั้งสองด้าน คือ 1) การส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การกำหนดเส้นทางก้าวหน้าในการทำงาน (Career path) บูรณาการเข้ากับการประเมิน และ 2) การเสริมและสนับสนุนจากหน่วยงาน ในการมีมาตรการเชิงบวกและมาตรการเชิงลบ

**คำสำคัญ:** ปัจจัยที่มีผล, การเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ, บุคลากรสายวิชาการ

## Abstract

The factors contributing to applications for academic positions consist of two important aspects: 1) internal factors, which include attitude

towards the teaching profession, achievement motivation, relationship motivation, power motive, and self-development; and 2) environmental factors, such as university policies and regulations. In addition, teachers must focus on their personal growth, continuously inspire self-improvement, and overcome any fears they may have, while also possessing the academic courage to apply for these positions. The results of these factors are reinforced by two aspects: 1) promotion and support from supervisors, which involves establishing a career path integrated with assessments; and 2) supplementation and support from departments, which encompass both positive and negative measures.

**Keywords:** Factors affecting, Towards the Academic Position, Academic Personnel

## บทนำ

สถาบันอุดมศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างพื้นฐานของการพัฒนากำลังคนของประเทศและขับเคลื่อนประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า หน้าที่ในการจัดการศึกษา การวิจัยและการสร้างนวัตกรรม การบริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และหน้าที่ด้านอื่นๆ ทั้งนี้ สถาบันอุดมศึกษาต้องดำเนินการให้ คณาจารย์และบุคลากรอื่นมีความรู้ที่ทันต่อความก้าวหน้า พัฒนาการเรียนการสอน การวิจัยให้ทันสมัยสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านวิชาการ ตามการเปลี่ยนแปลงของโลก สังคม และเทคโนโลยี และส่งเสริมสนับสนุนการผลิตผลงานทางวิชาการในระดับชาติและระดับนานาชาติ (ราชกิจจานุเบกษา, 2562: 10) ซึ่งผู้ที่มีบทบาทสำคัญนั้น ก็คือเหล่าคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งเป็นผู้บ่มเพาะ นิสิต นักศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในทางเชิงวิชาการ หรือวิชาชีพ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประเทศและความเจริญก้าวหน้าของประเทศ ซึ่งมาตรฐานด้านดำเนินการตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน คือ ด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และด้าน การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยจะทำหน้าที่ทั้ง 4 ด้านนี้ ได้สมบูรณ์มากน้อยเพียงใด ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการบริหารบุคลากรของมหาวิทยาลัย ซึ่งก็คือ คณาจารย์ที่จะสร้างเสริมบรรยากาศทางวิชาการและขับเคลื่อนสู่ความเลิศ

ทางวิชาการ ทั้งยังเป็นดัชนีชี้วัดศักยภาพมาตรฐานการศึกษาของมหาวิทยาลัยที่สำคัญตัวหนึ่ง คือ ตำแหน่งทางวิชาการที่อาจารย์มหาวิทยาลัยได้รับซึ่งประกอบด้วยตำแหน่งศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์

คุณภาพของอาจารย์จึงเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพตรงตามพันธกิจและเป้าหมาย คุณภาพของอาจารย์ ได้แก่ คุณวุฒิ ประสบการณ์ จรรยาบรรณ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การอุทิศตนต่อภารกิจที่ได้กำหนด การปลูกฝังจริยธรรม แบบแผนพฤติกรรมอันงดงามเพื่อสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ และมีบทบาทสำคัญในการวิจัยสร้างสรรค์ความรู้ใหม่เพื่อพัฒนาสู่สังคม แวดวงวิชาการ และแก่ประเทศอย่างต่อเนื่อง การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการนับเป็นการพัฒนาวิชาชีพของอาจารย์อย่างเป็นรูปธรรมแนวทางหนึ่ง ซึ่งสะท้อนให้เห็นความเชี่ยวชาญ ความลุ่มลึกทางวิชาการ วิสัยทัศน์ ความพากเพียรอีกทั้งความอดทน เนื่องจากต้องใช้ระยะเวลาในการผลิตผลงานทางวิชาการยาวนาน และขั้นตอนการขอตำแหน่งทางวิชาการที่มีระเบียบ กฎเกณฑ์ที่ซับซ้อน ใช้เวลานาน ผลงานทางวิชาการอันได้แก่ การวิจัย เอกสารคาสอน เอกสารประกอบการสอน บทความทางวิชาการ ตำราเรียนหนังสือ นวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ จะต้องผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบันโดยละเอียด ผ่านขั้นตอนตามแนวทางการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ แล้วจึงจะได้รับการกำหนดตำแหน่ง ดังนั้น การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ จึงเป็นเสมือนหนึ่งรางวัลแห่งความก้าวหน้า และความสำเร็จในวิชาชีพ ผู้ที่ได้รับการกำหนดตำแหน่ง และระดับตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นย่อมได้รับความคาดหวังว่าจะต้องทาการศึกษา และผลิตผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ และยังเป็นสิ่งบ่งชี้วิสัยทัศน์ขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำนักงานฝ่ายวิชาการที่มีขอบข่ายพันธกิจในการนาพามหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศและการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการด้วยวิธีที่หลากหลาย เช่น การกำหนดมาตรฐานภาระงานสอนขั้นต่ำการเตรียมความพร้อมแก่อาจารย์โดยการจัดการอบรมประชุมเชิงปฏิบัติการในหัวข้อที่เกี่ยวกับการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย การทำวิจัย การผลิตตำรา การเขียนบทความทางวิชาการเพื่อลงตีพิมพ์ในวารสาร และเสนอที่ประชุมทั้งในและต่างประเทศ การเตรียมตัวในการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ การเสนอขอแต่งตั้งตำแหน่ง วิธีการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างนักวิจัยอาวุโส และนักวิจัยใหม่ ส่งเสริมทักษะและประสบการณ์แก่นักวิจัยรุ่นใหม่โดยเปิดโอกาสให้เป็นผู้ช่วยวิจัย ส่งเสริมระบบพี่เลี้ยงด้านการวิจัย การเผยแพร่ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ การสนับสนุนการทาวิจัย และผลิตผลงานทางวิชาการ จัดหาทุนเพื่อสนับสนุนการทำวิจัย และผลิตผลงานทางวิชาการ ตลอดจนเผยแพร่งานวิจัยและ

ผลงานทางวิชาการ ดังนั้นการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจึงเป็นดัชนีคุณภาพและความสำเร็จของมหาวิทยาลัย กล่าวคือ หากมหาวิทยาลัยมีปริมาณของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการสูงก็จะสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ ความน่าเชื่อถือ ตลอดจนเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงความมีคุณภาพ และศักยภาพของสถาบัน

## หลักการขอตำแหน่งทางวิชาการ

ความหมายของ “คณาจารย์” หมายถึง ศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์พิเศษ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ อาจารย์ และอาจารย์พิเศษ ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและการวิจัยใน สถาบันอุดมศึกษาเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2546 : 2) ผู้ที่ได้ตำแหน่งทางวิชาการต้องผ่านกระบวนการตามกฎและระเบียบที่มีอยู่ และเกิดความภาคภูมิใจว่าได้มาอย่างถูกต้อง เป็นเกียรติและศักดิ์ศรี ตลอดจนความก้าวหน้าในอาชีพของอาจารย์อีกด้วย (มนัส สุวรรณ, 2543 : 5 - 6) การสอนและการผลิตผลงานทาง วิชาการเป็นสิ่งสำคัญของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนที่จะต้องได้รับการแก้ไขปรับปรุงโดยเริ่มตั้งแต่การจูงใจให้อาจารย์รักงานและมีจิตสำนึกในการทุ่มเทความรู้ ความสามารถ เนื่องจากต้องใช้ความมุ่งมั่น ความเพียรพยายามและความมานะอดทน การพัฒนาอาจารย์ให้เกิดทัศนคติ ความรู้ ความสามารถ ด้านการผลิตผลงานทางวิชาการจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่ง เกิดจากปัจจัยที่สำคัญ 2 ส่วน คือ ปัจจัยส่วนที่หนึ่ง คือ ตัวอาจารย์เองส่วนที่สองคือ การสนับสนุนของสถาบัน (เกริกเกียรติ พิพัฒน์เสรีธรรม, 2541 : 8) อย่างไรก็ตาม เหตุที่ไม่จูงใจอย่างหนึ่งในการขอตำแหน่ง รองศาสตราจารย์นั้นยากเกินไปกว่าจะได้จะต้องผ่านกระบวนการหลายขั้นตอน (อุไรวรรณ ธนสถิต, 2540 : 53-54) อาจารย์ในมหาวิทยาลัยบางคน ขาดความเข้าใจถึงความสำคัญและความจำเป็นในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ นโยบายและการส่งเสริมสนับสนุนเงินทุนควรชัดเจนมากกว่านี้ (กล้า ทองขาว, 2546 : 52) อาจารย์ขาดแรงจูงใจในการผลิตผลงานทางวิชาการ การใช้จ่ายเพื่อการวิจัยและพัฒนามีสัดส่วนที่ต่ำมาก เกือบจะต่ำที่สุดแห่งหนึ่งในโลก ผลงานทางวิชาการที่ผลิตไม่ได้นำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ (อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ, 2542 : 30)

ดังนั้น องค์ประกอบของการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ จะประกอบไปด้วยองค์ประกอบสำคัญ คือ เกณฑ์มาตรฐานการกำหนดตำแหน่งนี้ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การศึกษา การอบรมและการวิจัยค้นคว้าในสาขาวิชา การใช้คำปรึกษา แนะนำแก่นิสิต การให้บริการ

ทางวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังนี้ 1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ สอนวิชาการหรือวิชาชีพในสาขาวิชาต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย ค้นคว้า วิจัยทางวิชาการ เป็นที่ปรึกษาของนิสิตนักศึกษาทางด้านวิชาการและกิจกรรมนักศึกษา ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง 2) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง คือ มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอาจารย์และได้ดำรงตำแหน่งอาจารย์มาแล้ว ไม่น้อยกว่า 5 ปี 3) มีความรู้ความสามารถและความชำนาญพิเศษในการสอน 4) มีผลงานทางวิชาการ โดยได้ผ่านการประเมินตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณา แต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง และข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยเรื่องดังกล่าวด้วย และที่สำคัญผลงานวิชาการ

โดยสรุป 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” ที่วิเคราะห์ไปในทางเดียวกันว่างานวิจัยเป็นภาระงานหนึ่งของการเป็นอาจารย์ซึ่งมีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ทำได้ยากเนื่องจากภาระการสอนที่เกินตัว บางคนแทบไม่มีเวลาพักจึงไม่มีเวลาทำวิจัย ดังนั้นหน้าที่ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยต้องทำทุกวิถีทางที่จะให้อาจารย์มีความเป็นเลิศทางวิชาการสูงสุด และทำงานให้แก่มหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่ โดยอำนวยความสะดวกทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นอุปกรณ์หรือโอกาส และสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในแวดวงวิชาการ

## หลักเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

### 1. ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการผู้ช่วยศาสตราจารย์

**คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง**

วุฒิปริญญาตรี เป็นอาจารย์และปฏิบัติงานมาแล้ว 6 ปี

วุฒิปริญญาโทเป็นอาจารย์และปฏิบัติงานมาแล้ว 4 ปี

วุฒิปริญญาเอก เป็นอาจารย์และปฏิบัติงานมาแล้ว 1 ปี

**ผลการสอน**

ผลประเมินคุณภาพการสอนของผู้ขอ ด้านความสามารถในการถ่ายทอดความ

รู้เพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้สามารถประเมินการเรียนรู้ได้ผลถูกต้องที่สุด และสอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง

**ผลงานวิชาการระดับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มี 5 เกณฑ์**

**เกณฑ์ที่ 1** ผลงานวิชาการประกอบด้วย 1) เอกสารประกอบการสอน 2) งานวิจัย 2 เรื่อง

**เกณฑ์ที่ 2** ผลงานวิชาการประกอบด้วย 1)เอกสารประกอบการสอน 2) งานวิจัย 1 เรื่อง และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น 1 รายการหรือบทความทางวิชาการ ระดับ A

**เกณฑ์ที่ 3** ผลงานวิชาการประกอบด้วย 1)เอกสารประกอบการสอน 2)งานวิจัย 1 เรื่องและตำรา หรือหนังสือ 1 เล่ม

**เกณฑ์ที่ 4** ผลงานวิชาการประกอบด้วย 1)เอกสารประกอบการสอน 2)ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น คุณภาพระดับ B และ 3)ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น 1 รายการ

**เกณฑ์ที่ 5** ผลงานวิชาการประกอบด้วย 1)เอกสารประกอบการสอน 2) บทความทางวิชาการ คุณภาพระดับ A และตำราหรือหนังสือ 1 เล่ม

**2. ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการรองศาสตราจารย์**

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ผู้ขอต้องดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

**ผลการสอน**

ผลประเมินคุณภาพการสอนของผู้ขอ ด้านความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้สามารถประเมินการเรียนรู้ได้ผลถูกต้องที่สุด และสอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ที่คาดหวัง

**ผลงานวิชาการระดับ รองศาสตราจารย์ มี 2 วิธี**

**วิธีที่ 1 :** ผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพระดับ B 1)เอกสารประกอบคำสอน 2) งานวิจัย 2 เรื่อง หรืองานวิจัย 1 เรื่อง และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น และ ตำรา หรือหนังสือ 1 เล่ม

**วิธีที่ 2 :** ผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพระดับ A 1)เอกสารประกอบคำสอน 2) งานวิจัยระดับ A 2 เรื่อง และงานวิจัยระดับ B 1 เรื่อง หรือ 3) งานวิจัยระดับ A 2 เรื่อง และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น 1 เรื่อง ระดับ B

ผลงานวิชาการสำหรับการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการสาขาสังคมศาสตร์

และมานุษยศาสตร์ (เพิ่มเติม) 1) เอกสารคำสอน 2) ตำรา หรือ หนังสือ 2 เล่ม คุณภาพระดับ A 3) ตำรา หรือ หนังสือ 1 เล่ม คุณภาพระดับ B

**3. ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการรองสตราจารย์**

คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ผู้ขอต้องดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่าง 2 ปี

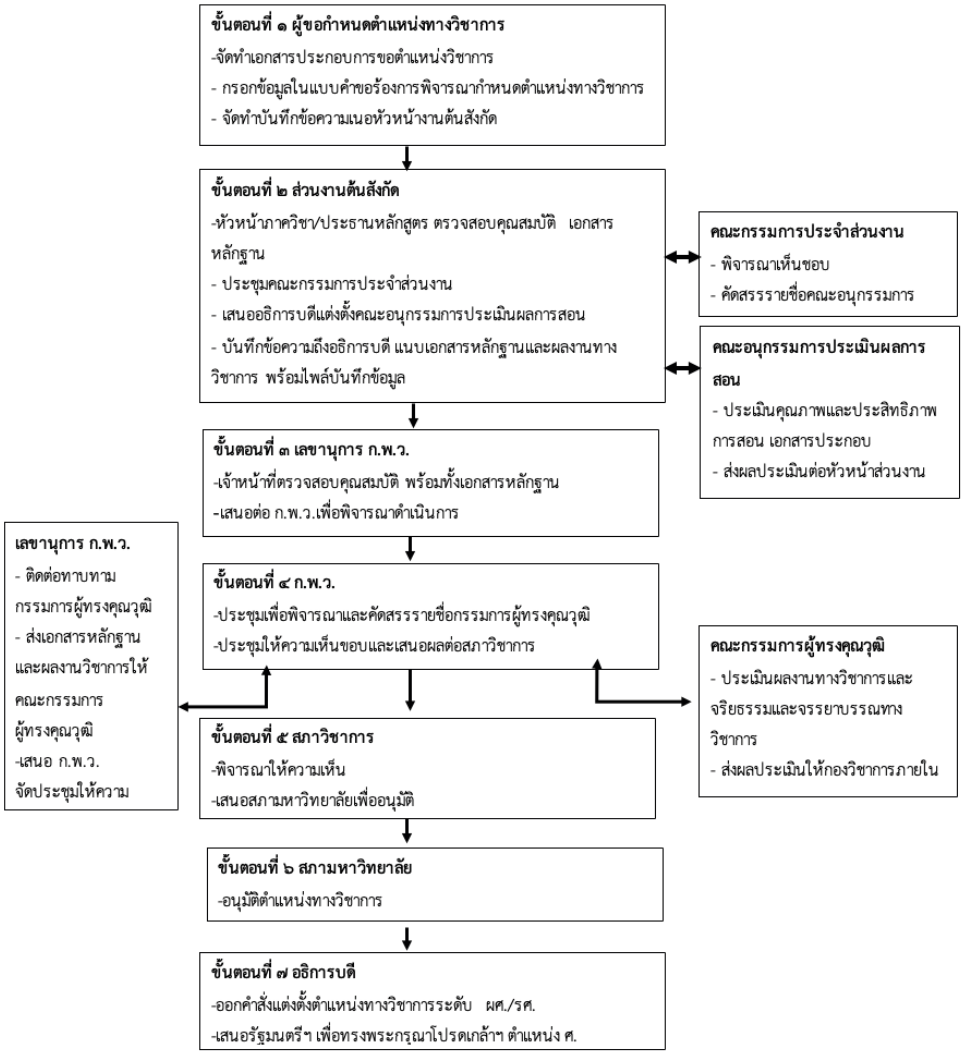
ผลการสอน ผู้สอนต้องมีชั่วโมงสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งที่กำหนดในหลักสูตรของมหาวิทยาลัย

ผลงานวิชาการระดับ ศาสตราจารย์ มี 2 วิธี

**วิธีที่ 1** ผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพระดับ A 1) งานวิจัยอย่างน้อย 2 เรื่อง ที่ได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ หรือระดับชาติ หรือ 2) งานวิจัยอย่างน้อย 1 เรื่อง ที่ได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ หรือระดับชาติและผลงานวิชาการในลักษณะอื่น 2 เรื่องและตำรา หรือ หนังสือ อย่างน้อย 2 เล่ม

**วิธีที่ 2** ผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพระดับ A+ 1) งานวิจัยอย่างน้อย 3 เรื่อง ที่ได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ หรือระดับชาติ หรือ 2) งานวิจัยอย่างน้อย 1 เรื่อง ที่ได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ หรือระดับชาติและผลงานวิชาการในลักษณะอื่น 3 เรื่องและตำรา หรือ หนังสือ อย่างน้อย 3 เล่ม

**ขั้นตอนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ**




## ปัจจัยที่เอื้อต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ

ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีอยู่ 4 ด้าน ได้แก่ 1) มาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง 2) แรงจูงใจ 3) คุณลักษณะเชิงพุทธ 4) บุคลากรสายวิชาการยุคไทยแลนด์ 4.0 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย แยกเป็นรายด้านได้ดังนี้ 1) มาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่ (1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2) คุณสมบัติ

เฉพาะ (3) ผลการสอน (4) ผลงานวิชาการ 2) แรงจูงใจ ประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่ (1) ความต้องการ (2) ความสนใจพิเศษ (3) ทัศนคติ 3) คุณลักษณะเชิงพุทธ ประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่ (1) มีใจรัก (2) พากเพียรทำ (3) ใช้ปัญญาพิจารณา (4) นำใจฝักใฝ่ 4) บุคลากรสายวิชาการยุคไทยแลนด์ 4.0 ประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่ (1) สอนเก่ง (2) เน้นวิจัยและเทคโนโลยี (3) ให้บริการวิชาการ (4) สืบสานศิลปวัฒนธรรม โดยมีปัจจัย 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านลักษณะของงานความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สามารถทำนายการทำหรือไม่ทำวิจัยได้ เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวงานโดยตรง ประกอบกับงานวิจัยเป็นงานที่ท้าทายความสามารถของอาจารย์ เมื่อทำงานวิจัยแต่ละเรื่องลุล่วงไปแล้วก็จะทำให้เกิดความรู้สึกถึงความสำเร็จ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 3) จากผลที่ได้จากการวิจัยทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร ซึ่งผู้บริหารสามารถที่จะส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ เพื่อกระตุ้นให้อาจารย์มีความสนใจที่จะผลิตผลงานทางด้านการวิจัยให้มากขึ้น และให้มีคุณภาพดีขึ้น สำหรับในด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถาบันควรเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้ทำงานวิจัยอย่างอิสรเสรี และให้มีโอกาสรับผิดชอบในงานวิจัย โดยควรหาทางช่วยเหลือให้อาจารย์ที่ยังไม่เคยทำการวิจัยเลย หรือที่ทำมาบ้างเพียงเล็กน้อยได้มีโอกาสได้ทำวิจัยมากขึ้น แนะนำชักจูง ให้ร่วมรับผิดชอบงานวิจัยเป็นคณะกับเพื่ออาจารย์อื่น ๆ ที่มีความสามารถ เพื่อให้จะได้มีโอกาสฝึกฝนทำการวิจัยมากขึ้น หรืออาจมอบหมายให้รับผิดชอบ ควบคุมงานวิจัยของนิสิตควบคู่กับอาจารย์คนอื่น ๆ อีกทั้ง มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุนตลอดจนให้ความสำคัญต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ระดับคณะ มีการกระตุ้นและให้กำลังใจอาจารย์ในแต่ละคณะวิชา ระดับสาขาวิชามีการจัดและลดภาระงานสอนให้กับอาจารย์ ส่วนระดับอาจารย์ที่ผ่านมาต้องใช้ระยะเวลานาน ในขั้นตอนการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ และอาจารย์ขาดความรู้ ความชัดเจน ในระเบียบและกฎเกณฑ์ ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์การคือ วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยมในการทำงานของผู้บริหาร การส่งเสริมสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย ส่วนปัจจัยด้านอาจารย์ ได้แก่ แรงจูงใจ เจตคติ ต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ

จากผลการศึกษาของ จันทนันท์ จารุโณปถัมภ์ และสัญญา เคณาภูมิ (จันทนันท์ จารุโณปถัมภ์ และสัญญา เคณาภูมิ, 2558: 211) พบว่า แนวทางการส่งเสริมและ

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

ศรุดา ชัยสุวรรณ (ศรุดา ชัยสุวรรณ, 2560: 85 - 86) พบว่า ระดับมหาวิทยาลัยมีนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุนตลอดจนให้ความสำคัญต่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ระดับคณะได้มีการกระตุ้นและให้กำลังใจ อาจารย์ในคณะวิชา ระดับสาขาวิชามีการจัดและลดภาระงานสอนให้กับอาจารย์ ส่วนระดับอาจารย์ที่ผ่านมาต้องใช้ระยะเวลานานในขั้นตอนการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ และอาจารย์ขาดความรู้และความชัดเจนในระเบียบและกฎเกณฑ์ ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยเอกชน คือ ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยมในการทำงานของผู้บริหาร การส่งเสริมสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย และปัจจัยด้านอาจารย์ ได้แก่ แรงจูงใจ เจตคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ ผลจากการตรวจสอบและยืนยันปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยการจัดสนทนากลุ่มอาจารย์ประจำและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน คือ ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยมในการทำงานของผู้บริหาร การส่งเสริมสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย และปัจจัยด้านตัวอาจารย์ ได้แก่ แรงจูงใจ เจตคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ ผลการศึกษาพบว่าการพิจารณาผลงานทางวิชาการ ของผู้ทรงคุณวุฒิระหว่างกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกับกลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษย์ศาสตร์อยู่ภายใต้ระเบียบและวิธีการเดียวกันคือจากสำนักงานคณะ

กรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) การพิจารณาผลงานทางวิชาการของกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจะพิจารณาจากบทความ ซึ่งเป็นการสรุปผลสุดท้ายของการศึกษาวิจัย ลักษณะตามธรรมชาติของวิชาเป็นกายภาพ ผลงานทางวิชาการเป็นรูปธรรม ส่วนการพิจารณาผลงานทางวิชาการของกลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ จะพิจารณาจากรายงานการศึกษาวิจัยที่เต็มรูปแบบซึ่งเป็นรูปเล่ม ผลงานทางวิชาการส่วนใหญ่จะมีลักษณะเป็นนามธรรม

ฐิตาภา ทองไชย (ฐิตาภา ทองไชย, 2562: ก) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพล ทั้ง 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภายใน และปัจจัยแวดล้อม โดยภาพรวม ไม่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 0.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยภายใน ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ และการพัฒนาตนเอง ไม่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 2.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยแวดล้อม ทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ นโยบายมหาวิทยาลัย และระเบียบกฎเกณฑ์ ไม่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 0.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัณณวัฒน์ งามแสง และคณะ (ปัณณวัฒน์ งามแสง และคณะ, 2563: 24) พบว่า ปัจจัยประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) มาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง อาทิเช่นลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นต้น 2) แรงจูงใจ อาทิเช่น ความต้องการ ความสนใจพิเศษ ทัศนคติ 3) คุณลักษณะเชิงพุทธ เช่น มีใจรัก พากเพียรทำ 4) บุคลากรสายวิชาการยุคไทยแลนด์ 4.0 เช่น สอนเก่ง เน้นวิจัยและเทคโนโลยี ให้บริการวิชาการและ สืบสานศิลปวัฒนธรรม ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 105 คู่ มีค่าพิสัยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง 0.377 ถึง 0.819 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ทุกตัวมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $X^2$ = 35.09, df = 20, p = .05, GFI = .99, AGFI = .93, RMSEA = .038) สามารถอธิบายความแปรปรวนบุคลากรสายวิชาการยุคไทยแลนด์ 4.0 ได้ร้อยละ 100 และพิจารณาตัวแปรส่งผ่าน (Mediators) พบว่า แรงจูงใจและคุณลักษณะเชิงพุทธ มีอิทธิพลอ้อมสูงกว่าอิทธิพลตรง หมายความว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในยุคไทยแลนด์ 4.0 ที่พัฒนาขึ้นมีแรงจูงใจและคุณลักษณะเชิงพุทธเป็นตัวแปรส่งผ่าน (Mediators) ที่ดี

ฐิตาภา ทัพวงศ์ (2564) พบว่า เงื่อนไขการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพที่สำคัญสำหรับอาจารย์ใหม่ 2ประการ ได้แก่ ประการแรก กระบวนการที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งของอาจารย์ใหม่ (ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์) ประกอบด้วย การตั้งเป้าหมายในอาชีพอาจารย์ การประเมินศักยภาพเดิมของอาจารย์ในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ การวางแผนและการเตรียมตัวความพร้อมในการเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ การศึกษาหาข้อมูล การค้นหาคาแนะนำในการทำเอกสารต่างๆ บริหารจัดการเวลา การดูแลสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจให้มีความพร้อมสมบูรณ์ ประการที่สอง ปัจจัยที่เอื้อในการเตรียมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการประกอบด้วย ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่แวดล้อมของอาจารย์ ปัจจัยภายในของอาจารย์ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคลของอาจารย์ (เช่น มีการรับรู้เชิงบวกต่อการทาการวิจัย ความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะเสนอขอกำหนดตำแหน่ง และการไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค) การตระหนักรู้ถึงบทบาทในหน้าที่อาจารย์ การได้รับการยอมรับนับถือในอาชีพอาจารย์ ความต้องการรายได้ ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ การมีตัวแบบ สิ่งสนับสนุนจากครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร มหาวิทยาลัย และระบบการขอตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัย เช่น การจัดอบรม การปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ การสัมมนาเพื่อส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมีส่วนเอื้อประโยชน์ต่อการขอกำหนดตำแหน่ง ในส่วนของการสร้างและประเมินคู่มือสาหรับในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ได้นำข้อมูลที่ได้จากเนื้อหาจากอาจารย์ผู้ที่มีประสบการณ์การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ (โดยวิธีปกติ) และคำแนะนาจากผู้เชี่ยวชาญ ทาให้ได้คู่มือที่ผู้ใช้งานสามารถใช้เป็นแนวทางในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ (โดยวิธีปกติ) จากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า มีทั้งจากปัจจัยภายในที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อเพิ่มพูนคุณสมบัติ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่จาเป็นต่อการเสนอขอ และปัจจัยภายนอก ไม่ว่าครอบครัว เพื่อนอาจารย์ องค์กรระดับคณะ หรือระดับมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยเหลือและสนับสนุน ทำให้อาจารย์ใหม่สามารถเสนอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ (โดยวิธีปกติ) ได้สำเร็จ และคู่มือซึ่งอาจารย์ผู้ที่เตรียมตัวเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สามารถนำคู่มือเพื่อใช้ในการประเมินทั้งตัวอาจารย์ หรือแม้กระทั่งกับภาควิชา หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนาไปสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้กับอาจารย์ที่เตรียมตัวเสนอขอตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (โดยวิธีปกติ) ได้

ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของบุคลากรสายวิชาการของของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ จะประกอบไปด้วยองค์ประกอบสำคัญ คือ เกณฑ์มาตรฐานการกำหนดตำแหน่งนี้ ที่

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การศึกษา การอบรมและการวิจัยค้นคว้าในสาขาวิชา การใช้คำปรึกษา แนะนำแก่นิสิต การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังนี้ 1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ สอนวิชาการหรือวิชาชีพในสาขาวิชาต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย ค้นคว้า วิจัยทางวิชาการ เป็นที่ปรึกษาของนิสิตนักศึกษาทางด้านวิชาการและกิจกรรมนักศึกษา ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง 2) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง คือ มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอาจารย์ และได้ดำรงตำแหน่งอาจารย์มาแล้ว ไม่น้อยกว่า 5 ปี 3) มีความรู้ความสามารถและความชำนาญพิเศษในการสอน 4) มีผลงานทางวิชาการ โดยได้ผ่านการประเมินตามประกาศ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณา แต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง และข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยเรื่องดังกล่าวด้วย และที่สำคัญผลงานวิชาการ

ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย คือ ด้านการเรียนการสอน อาจารย์ไม่วางแผนในการพัฒนาตนเอง ควรวางแผนในการพัฒนาตนเองและปฏิบัติตามแผนการพัฒนาบุคลากร ด้านผลงานทางวิชาการ ผลงานทางวิชาการไม่สามารถจะช่วยสร้างองค์ความรู้ใหม่ ไม่ทำชื่อเสียงให้แก่สถาบันอุดมศึกษา นโยบายและแนวทางการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ควรมีนโยบายเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการที่ชัดเจน ด้านวางแผนทำผลงานทางวิชาการ การลาไปศึกษาต่อ การทำวิจัยเพื่อสังคม และการประยุกต์ใช้งานวิจัย ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ควรส่งเสริม การลาไปศึกษาต่อ การทำวิจัยเพื่อสังคม และการประยุกต์ใช้งานวิจัย และด้านความรับผิดชอบและพัฒนาตนเอง สถาบันควรจะสนับสนุนงบประมาณในงานวิจัย ความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นและงานวิจัยควรมีความหลากหลาย

## องค์ความรู้จากการศึกษา

องค์ความรู้จากการศึกษาครั้งนี้ สามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้

อธิบายได้ว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ ต้องเริ่มจากการเสริมแรงจากหน่วยงาน คือ การกำหนดเส้นทางก้าวหน้าในการทำงาน (Career path) โดยการออกมาตรการทั้งเชิงบวกและเชิงลบ และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อกำหนดเส้น

ทางก้าวหน้าในการทำงาน (Career path) ควบคู่กับการประเมิน ทั้งนี้ ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ด้าน คือ ปัจจัยภายใน ได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ และปัจจัยแวดล้อม ได้แก่ นโยบายมหาวิทยาลัย และระเบียบกฎเกณฑ์ที่เอื้ออำนวยต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น ประเด็นสุดท้าย คือ การพัฒนาตนเองของบุคลากร จากการสร้างแรงบันดาลใจ การพัฒนาตนอย่างต่อเนื่อง และสละความกลัวเพื่อสร้างความกล้าหาญที่จะขอเข้าสู่กระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการ

## สรุป

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจของบุคคลากรสายวิชาการจะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยแรงบันดาลใจหรือแรงจูงใจ เพราะการทำผลงานจะต้องใช้เวลาและประสบการณ์ในการทำผลงาน และที่สำคัญที่ขาดไม่ได้คือ บุคลากรสายวิชาการต้องมีความต้องการที่จะทำสิ่งนั้น ๆ พร้อมทั้งความสนใจพิเศษในเรื่องเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย และยังต้องเปิดรับข้อมูลใหม่ๆ ความคิดเห็นใหม่ของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะได้นำผลที่ได้ไปพัฒนาเป็นองค์ความรู้ทางการวิจัยที่มีประโยชน์ต่อวงการวิชาการต่อไป

## บรรณานุกรม

กล้า ทองขาว. (2546). มหาวิทยาลัยในอุดมคติ : แนวคิดและหลักการจัดโครงสร้างการบริหาร. **วารสารสุโขทัยธรรมาธิราช.** 16(2) : 52.

เกริกเกียรติ พิพัฒน์เสรีธรรม. (2541). มหาวิทยาลัยกับการสนับสนุนผลงานทางวิชาการ. **ข่าวสารสำนักหอสมุดกลาง : มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.** 20(3) : 7-11.

จันทนันท์ จารุโณปถัมภ์ และสัญญา เคณาภูมิ. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. **วารสารรัฐศาสตร์ และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.** 4 (2), 208 – 231.

ฐิตาภา ทองไชย. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. **รายงานวิจัย.** กองทุนส่งเสริมงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ฐิตาภา ทัพวงศ์. (2564). การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ : กรณีศึกษากระบวนการสู่ความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่. **ปริญญา**

**นิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.** สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปัณณวัฒน์ งามแสง และคณะ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในยุคไทยแลนด์ 4.0 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **วารสาร มมร วิชาการล้านนา.** 9(2), 24 – 32.

มนัส สุวรรณ. (2543). แนวทางสำหรับการผลิตผลงานและการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ. **ข่าวสารกองบริการการศึกษา.** 11(86) : 5-6.

ราชกิจจานุเบกษา. (2562). **พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562.**

ศรุดา ชัยสุวรรณ. (2560). ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน. **วารสารศึกษาศาสตร์.** 18(2), 85 – 98.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2546). **พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546.** กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.

อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ. (พฤษภาคม 2542). ความคาดหวังของสังคมที่มีต่อมหาวิทยาลัยในศตวรรษหน้า. **วารสาร สออ. ประเทศไทย.** 3(1), 23-34.

อุไรวรรณ ธนสถิต. (2540). ในแวดวงสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. **วารสาร มกค.** 17(1), 52-55.