

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
The Career Paths of Faculty Members in Private Higher Education Institutions

ประสิทธิ์ชัย เดชขำ*
Prasittachai Dechkham*

*อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยอินเตอร์เทคโนโลยีลำปาง

*Lecturer of Human Resources Management, Faculty of Business Administration, Lampang Inter-Tech College

*E-mail prasitchai23@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์ผู้สอนที่มีต่อระดับความสำคัญและระดับการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ 2) เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติในการส่งเสริมและสนับสนุนและระดับความสำเร็จ/บรรลุผลในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสำคัญของความก้าวหน้าในอาชีพอาจารย์กับระดับการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการปฏิบัติในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์กับระดับความสำเร็จ/บรรลุผลในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 2 ชุด ชุดแรกเป็นแบบสอบถามสำหรับฝ่ายทรัพยากรบุคคล ส่วนชุดที่สองสำหรับอาจารย์ผู้สอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคืออาจารย์และผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าฝ่ายบุคคลส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท มีประสบการณ์ทำงานในสถาบันอุดมศึกษา 5-10 ปี สำหรับข้อมูลทั่วไปของอาจารย์ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท เงินเดือนอยู่ในช่วง 15,001-20,000 บาท มากที่สุด และส่วนใหญ่อาจารย์ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ

2. การส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

2.1 ระดับความสำคัญและระดับการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอาจารย์เห็นว่าการส่งเสริมอาชีพมีระดับความสำคัญต่อความก้าวหน้าของอาจารย์อยู่ในระดับมาก แต่ในการปฏิบัติจริงมีการส่งเสริมอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ระดับการปฏิบัติและระดับความสำเร็จหรือบรรลุผลการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสำเร็จ/บรรลุผลอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

3. ความสำคัญของความก้าวหน้าในสายอาชีพสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ระดับการปฏิบัติในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพอาจารย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความสำเร็จ/บรรลุผลในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : เส้นทางอาชีพ อาจารย์มหาวิทยาลัย อาชีพอาจารย์

Abstract

The research entitled “TheCareerPathsofFaculty MembersinPrivateHigher EducationInstitutions” was a survey research with the objectives are to 1. study the faculty members’ opinions towards levels of significance and advantage in career paths, 2. study the levels of action in supporting and promoting success and advantage in career paths, 3. relationship between the advantage and supporting in career paths of the faculty members, and 4. relationship between the action in supporting and promoting success and advantage in career paths of faculty members in private higher education institutions. The research instruments were 2 sets of questionnaires; one for the faculty operating staff and the other for teaching staff. The samplings used in the study were teaching staff and personnel administrators of private higher education institutions. The results of the study found that:

1. The majority of personnel administrators held a Master Degree and worked for those institutions from 5 to 10 years. The majority of teaching staff had a Master Degree and their salary was between 15,000 baht and 20,000 baht. Most of them had no academic ranks and titles.

2. Promoting and supporting the advantage in career paths of teaching staff in private higher education institutions;

2.1 The level of promoting and supporting the advantage in career paths of teaching staff was high, but the level of action in promoting and supporting the advantage in career paths was moderate.

2.2 The levels of action and achievement in the advantage in career paths were both moderate.

3. The advantage of career paths were positively related to promoting and supporting with a significantly figure at 0.05

4. The level of action in promoting and supporting the advantage in career paths of teaching staff were positively related to level of achievement in career paths with a significant figure at 0.05.

Keywords: Career paths, university teaching staff, teaching profession

บทนำ

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วก้าวสู่ยุคเศรษฐกิจที่เน้นองค์ความรู้ (Knowledge Economy) องค์การต่างๆ เผชิญภาวะการแข่งขันที่รุนแรงและเข้มข้น เพื่อความอยู่รอดขององค์กรจะต้องตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องของ “การบริหารจัดการคนในองค์กร” มากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างคนในองค์กรให้สร้างคุณค่า (Value Creation) และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) ให้กับองค์กร ทั้งนี้เพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร บุคลากรจึงควรได้รับโอกาสให้พัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพอยู่ตลอดเวลา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2554) โดยเฉพาะในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาบุคลากรยิ่งมีความสำคัญเพราะอุดมศึกษามีหน้าที่สอนและถ่ายทอดความรู้ให้แก่เยาวชนและผู้เรียนพร้อม ๆ กับทำหน้าที่รวบรวมสังเคราะห์ วิเคราะห์ สร้าง และเผยแพร่ “ความรู้” ผ่านกระบวนการศึกษาวิจัย (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2550, น.12) รวมทั้งมีหน้าที่ในการบริการวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อุดมศึกษาจึงเป็นแหล่งรวมวิทยาการหลากหลายแขนงและเป็นศูนย์รวมของนักวิชาการที่มีความรู้ความสามารถเป็นจำนวนมาก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับปริญญาตรี, 2542)

กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญในสถาบันอุดมศึกษาโดยเฉพาะในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเพราะจะต้องสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ รวมทั้งการรักษาคนดีและคนเก่งไว้กับองค์กร หรือลดอัตราการเข้าออกของบุคลากร

แนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานนั้น ไม่ใช่เฉพาะการจูงใจด้วยเงินโดยวิธีการอีกวิธีหนึ่งที่ใช้ได้ผลก็คือการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรแต่ละตำแหน่งงาน เพราะเส้นทางสายอาชีพ (Career Path) คือเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงานซึ่งบุคลากรจะสามารถก้าวหน้าได้ภายในองค์กรโดยเส้นทางสายอาชีพเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างเป้าหมายและแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าให้กับบุคลากร เส้นทางสายอาชีพจะแสดงให้เห็นถึงแนวทางการเลื่อนตำแหน่งจากระดับล่างสุดไปจนถึงสูงสุด เช่นการเลื่อนตำแหน่งจากอาจารย์ไปจนถึงระดับคณบดีหรือสูงกว่านั้นคือไปเป็นรองอธิการบดี อธิการบดี หรือการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการจากอาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ ไต่ระดับไปเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ในที่สุดด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์ผู้สอนที่มีต่อระดับความสำคัญและระดับการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
2. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนและระดับความสำเร็จ/บรรลุผลในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสำคัญของความก้าวหน้าในอาชีพอาจารย์

กับระดับการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการปฏิบัติในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์กับระดับความสำเร็จ/บรรลุผลในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ระดับความสำคัญของความก้าวหน้าในอาชีพอาจารย์ส่งผลต่อระดับการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
2. ระดับการปฏิบัติในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ส่งผลต่อระดับความสำเร็จ/บรรลุผลในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ระเบียบวิธีวิจัย

ขอบเขตของงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งขอบเขตการวิจัยออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

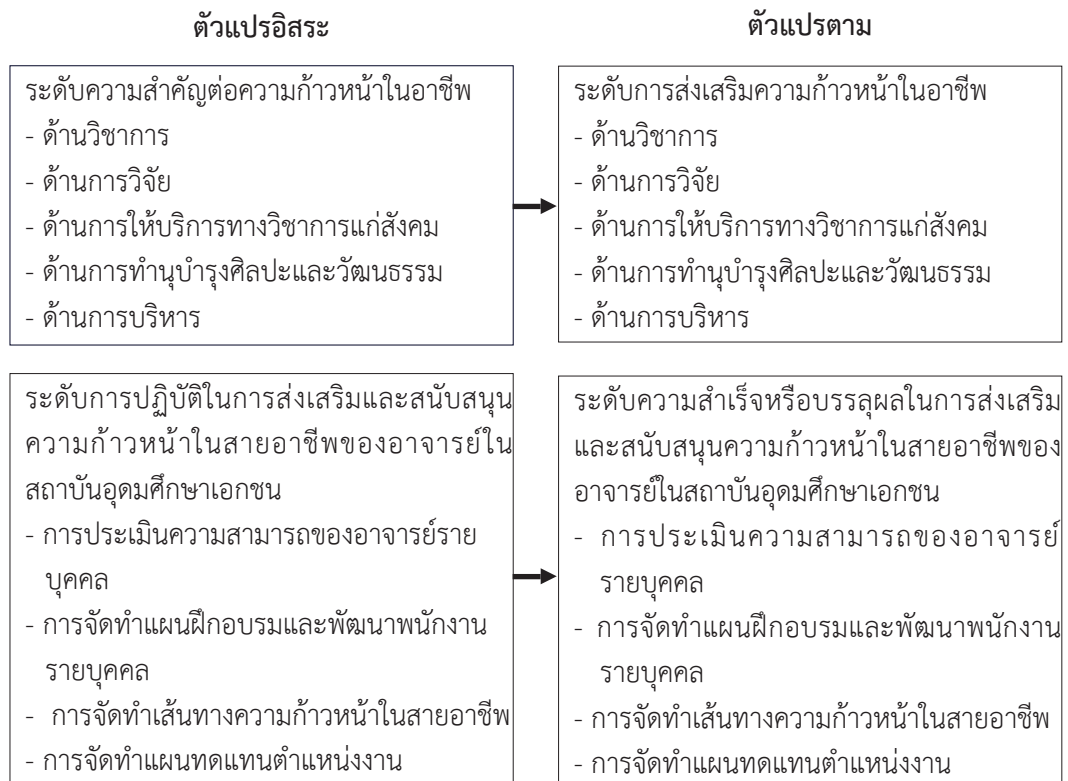
1. ขอบเขตด้านประชากรและพื้นที่ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคืออาจารย์ผู้สอนและผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคล ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 59 แห่ง
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา จะศึกษาใน 2 ประเด็น คือ
 - 2.1 ระดับความสำคัญและระดับการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของอาจารย์ใน

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และด้านการบริหารจัดการ

- 2.2 ระดับการปฏิบัติในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และระดับความสำเร็จ/บรรลุผลในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการประเมินความสามารถของอาจารย์รายบุคคล ด้านการจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานรายบุคคล ด้านการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และด้านการจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งงาน
- 2.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา เริ่มดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน 2554 – มกราคม 2556

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้จะมุ่งศึกษาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งกรอบแนวคิดในการวิจัยเป็นดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นอาจารย์ผู้สอนจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 59 แห่ง จำนวน 10,274 คน (www.mua.go.th) และผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนและพัฒนาเส้นทางอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 59 คน

ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

- 1) อาจารย์ผู้สอน ซึ่งจะให้ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญและระดับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ใช้วิธีการหาขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ขนาดความคลาดเคลื่อน +5% จากประชากรทั้งสิ้น 10,274 คน ได้ตัวอย่าง 385 คน
- 2) ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนและพัฒนาเส้นทางสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบัน

อุดมศึกษาเอกชน ซึ่งจะให้ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และระดับความสำเร็จ/บรรลุผลในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยเลือกผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนและพัฒนาเส้นทางสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สถาบันละ 1 คน รวมเป็น 59 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งทางไปรษณีย์และเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ซึ่งขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎีจากเอกสาร และศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ร่างแบบสอบถามซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ชุด คือ ชุดสำหรับอาจารย์ผู้สอน และชุดสำหรับฝ่ายทรัพยากรบุคคล
- 2.1 แบบสอบถามสำหรับอาจารย์ผู้สอน ประกอบด้วย 3 ตอน โดยตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ระดับความสำคัญและระดับการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ใน

สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

- 2.2 แบบสอบถามสำหรับฝ่ายทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย 3 ตอน โดยตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 การส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
3. ปรีกษาผู้เชี่ยวชาญและแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
4. นำแบบสอบถามทั้งสองฉบับเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายหรือไม่ ซึ่งการวิเคราะห์หาค่าตรรกษีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามของแบบสอบถามกับจุดมุ่งหมายโดยใช้สูตร IOC (Index of Item Objective Congruence) ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามของแบบสอบถามพบว่าข้อคำถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.66-1.00
5. ทดลองใช้แบบสอบถาม (Try out) กลุ่มละ 30 ชุด จากนั้นหาค่าความเชื่อมั่นโดยผลการหาค่าความเชื่อมั่นเป็นดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามสำหรับอาจารย์

ระดับความสำคัญและระดับการส่งเสริม ความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์	ค่าความเชื่อมั่น	
	ระดับความสำคัญต่อ ความก้าวหน้าในอาชีพ	ระดับการส่งเสริมของ สถาบันอุดมศึกษา
ด้านวิชาการ	.956	.956
ด้านการวิจัย	.958	.944
ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม	.963	.975
ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม	.961	.972
ด้านการบริหารจัดการ	.979	.957
ภาพรวม	.979	.974

ตารางที่ 2 ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามสำหรับฝ่ายทรัพยากรบุคคล

การส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของอาจารย์	ค่าความเชื่อมั่น	
	ระดับการปฏิบัติ	ระดับความสำเร็จ
การประเมินความสามารถของอาจารย์รายบุคคล	.848	.905
การจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานรายบุคคล	.872	.913
การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	.944	.982
การจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งงาน	.938	.947
ภาพรวม	.961	.979

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีวิเคราะห์ข้อมูลและวิธีทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติวิเคราะห์ข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

1. การส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสำคัญและระดับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาพรวม

ระดับความสำคัญและระดับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์	ระดับความสำคัญต่อความก้าวหน้าในอาชีพ			ระดับการส่งเสริมของสถาบันอุดมศึกษา		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
ด้านวิชาการ	3.66	1.03	มาก	3.11	1.15	ปานกลาง
ด้านการวิจัย	3.62	1.13	มาก	2.98	1.15	ปานกลาง
ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม	3.53	1.07	มาก	3.08	1.21	ปานกลาง
ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม	3.48	1.11	มาก	3.26	1.26	ปานกลาง
ด้านการบริหารจัดการ	3.52	1.29	มาก	2.75	1.19	ปานกลาง
ภาพรวม	3.56	0.98	มาก	3.03	1.06	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 อาจารย์ผู้สอนเห็นว่าระดับความสำคัญและระดับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์มีความสำคัญต่อความก้าวหน้าของอาจารย์อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความสำคัญอยู่ในระดับมากทั้งด้านวิชาการ ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการ แก่สังคม ด้านการบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และด้านการบริหารจัดการ ส่วนระดับการส่งเสริมของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้นอาจารย์ผู้สอนเห็นว่า

สถาบันฯ ให้การส่งเสริมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ทั้งด้านวิชาการ ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ด้านการบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และด้านการบริหารจัดการ

2. ระดับการปฏิบัติและระดับความสำเร็จหรือบรรลุผลการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติและระดับความสำเร็จหรือบรรลุผลการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบัน อุดมศึกษาเอกชน ในภาพรวม

การส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์	ระดับการปฏิบัติ			ระดับความสำเร็จ/บรรลุผล		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
การประเมินความสามารถของอาจารย์รายบุคคล	3.27	0.94	ปานกลาง	3.01	0.98	ปานกลาง
การจัดทำแผนปี กอปร้มและพัฒนาพนักงานรายบุคคล	3.49	0.98	มาก	3.22	1.07	ปานกลาง
การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.15	0.96	ปานกลาง	3.07	1.09	ปานกลาง
การจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งงาน	2.85	1.17	ปานกลาง	2.72	1.03	ปานกลาง
ภาพรวม	3.13	0.91	ปานกลาง	3.01	0.99	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 ระดับการปฏิบัติและระดับความสำเร็จหรือบรรลุผลการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาพรวม พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือการจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานรายบุคคล อยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านการประเมินความสามารถของอาจารย์รายบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับความสำเร็จ/บรรลุผลของการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางในทุกด้าน

- ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสำคัญของความก้าวหน้าในอาชีพอาจารย์กับระดับการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสำคัญกับระดับการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสำคัญของความก้าวหน้าในอาชีพอาจารย์กับระดับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ความสำคัญของความก้าวหน้าในอาชีพอาจารย์	การส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของอาจารย์		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
ด้านวิชาการ	.651	.000*	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ด้านการวิจัย	.596	.000*	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม	.679	.000*	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม	.747	.000*	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ด้านการบริหารจัดการ	.614	.000*	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ภาพรวม	.697	.000*	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสำคัญของความก้าวหน้าในอาชีพอาจารย์กับระดับการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนพบว่าความสัมพันธ์ของความก้าวหน้าในอาชีพอาจารย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของอาจารย์ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าด้านวิชาการ ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ด้านการทุนบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และด้านการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการวิจัยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง

4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการปฏิบัติในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์กับระดับความสำเร็จ/บรรลุผลในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระดับการปฏิบัติในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์กับระดับความสำเร็จ/บรรลุผลในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

ตารางที่ 6 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการปฏิบัติในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์กับระดับความสำเร็จ/บรรลุผลในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ระดับการปฏิบัติในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ระดับความสำเร็จ/บรรลุผลในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
การประเมินความสามารถของอาจารย์รายบุคคล	.925	.000*	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
การจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานรายบุคคล	.935	.000*	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	.959	.000*	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
การจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งงาน	.953	.000*	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
ภาพรวม	.955	.000*	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 6 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างระดับการปฏิบัติในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพอาจารย์กับระดับความสำเร็จ/บรรลุผลในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนพบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาในรายด้านก็พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับมากทุกด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยมีประเด็นที่สำคัญที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ระดับการปฏิบัติและระดับความสำเร็จหรือบรรลุผลการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนระดับการปฏิบัติในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนพบว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนยังไม่ได้จริงจังกับการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์อย่างจริงจังเท่าที่ควรซึ่งจะเห็นได้จากการประเมินความสามารถของอาจารย์รายบุคคล การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งงาน อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศรี ฉิรินัง (2550). ได้ศึกษาเรื่องพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทย : ศึกษาเปรียบเทียบมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชนผลการวิจัยพบว่ามหาวิทยาลัยผิดของรัฐบาลมหาวิทยาลัยเปิดของรัฐและ

มหาวิทยาลัยเอกชนมีแนวปฏิบัติในการพัฒนาอาจารย์ไม่แตกต่างกันโดยมหาวิทยาลัยปิดของรัฐมหาวิทยาลัยเปิดของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชนมีแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาอาจารย์เหมาะสมอยู่ในระดับปานกลางเหมือนกันซึ่งสอดคล้องกับที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนใหญ่เน้นไม่ได้ตั้งหน่วยงานสำหรับพัฒนาอาจารย์โดยเฉพาะมีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่มีหน่วยงานเพื่อทำหน้าที่พัฒนาอาจารย์โดยตรง การพัฒนาอาจารย์ส่วนใหญ่จะมอบหมายให้เป็นส่วนหนึ่งของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และอีกส่วนหนึ่งเป็นหน้าที่ของฝ่ายวิชาการหรือหน่วยงานอื่นๆ เช่น ศูนย์วิจัย ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา ฯลฯ ต่างคนต่างจัดอบรมในแต่ละประเด็นที่หน่วยงานของตนมีความเชี่ยวชาญและต้องการจะพัฒนาอาจารย์ เป็นการบริหารแบบแยกส่วนอาจจะทำให้พัฒนาอาจารย์ได้ไม่ครบตามขอบเขตหน้าที่ของอาจารย์เพราะไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรง แตกต่างกับในต่างประเทศที่มีกิจกรรมด้านการพัฒนาอาจารย์ก้าวหน้าไปมากทั้งในอเมริกา อังกฤษ และออสเตรเลีย มีความก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประโยชน์อย่างยิ่งแก่การเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา ผู้บริหารมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยต่างเห็นความสำคัญของงานด้านนี้และให้ความสำคัญสนับสนุนอย่างจริงจัง (ไพฑูริย์ สีนาร์ตน์, 2553, หน้า 112) สอดคล้องกับงานวิจัยของอิศเรศ พิพัฒน์มงคลพร (2542) ศึกษาแบบการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยขอนแก่นพบว่าการพัฒนาหน่วยงานพัฒนาอาจารย์ และหน่วยสนับสนุนควรมีนโยบาย

ที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติได้จริงทันต่อเหตุการณ์เช่น ห้องสมุดเน้นความทันสมัยระบบสืบค้นข้อมูลที่กว้างขวางรวดเร็วการสื่อสารภายในมหาวิทยาลัยเน้นความละเอียดชัดเจนและเพิ่มความหลากหลายของช่องทางในการสื่อสารมีความร่วมมือแลกเปลี่ยนความรู้กับสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ การให้รางวัลแก่อาจารย์ที่ปฏิบัติภารกิจดีเด่นการเขียนและพิมพ์เอกสารทางวิชาการความรวดเร็วในการให้บริการเครื่องโสตทัศนูปกรณ์และสนับสนุนการจัดประชุมทางวิชาการหรือการสัมมนาในระดับประเทศ ส่วนระดับความสำเร็จหรือบรรลุผลของการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการพัฒนาอาจารย์มักจะชนกับภาระงานสอนหรืองานวิจัยทำให้ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรและอีกสาเหตุก็อาจเนื่องมาจากไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง

2. ระดับความสำคัญและระดับการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนระดับความสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพมีผลต่อความก้าวหน้าของอาจารย์อยู่ในระดับมาก ทั้งด้านวิชาการ ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ด้านการบำรู้งศิลปะและวัฒนธรรม และด้านการบริหารจัดการ ทั้งนี้เพราะการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพของอาจารย์นั้นมีความสำคัญเป็นอย่างมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของวรวิษฐราช (2549) ศึกษาการวางแผนพัฒนา

เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของนักวิจัย : กรณีศึกษาสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย พบว่าเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของนักวิจัยมีความสำคัญมากเพราะช่วยให้มีการพัฒนาอาชีพให้นักวิจัยตั้งใจทำงานและสร้างแรงจูงใจและความผูกพันให้กับนักวิจัยมุ่งพัฒนางานวิจัยอย่างต่อเนื่อง ดังที่ อารณ ภูววิทยพันธุ์ (2548) กล่าวว่าความก้าวหน้าในงานอาชีพมีบทบาทสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจรวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ค้นหาตนเองว่ามีจุดแข็งจุดอ่อนในด้านใดทั้งนี้เพื่อการนำศักยภาพมาใช้อย่างเหมาะสมและเพื่อการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นนอกจากนี้ยังทำให้บุคลากรได้รับรู้ถึงโอกาสที่จะเจริญเติบโตในงานอาชีพซึ่งจะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ทางหนึ่งเนื่องจากบุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การจึงทำให้มีความรับผิดชอบต่อการดำเนินงานที่ตนเองมีส่วนในการวางแผนกำหนดเป้าหมายและรับรู้ทิศทางการทำงานขององค์การโดยองค์การต้องกำหนดมาตรฐานในการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนเพื่อนำมาเป็นเกณฑ์การปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพตลอดจนออกแบบผังความก้าวหน้าในอาชีพและระบบเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งงานเมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ สอดคล้องกับ Schwarzwald, Koslowsky & Shalit (1992) กล่าวว่าการพัฒนาอาชีพและจัดทำสายอาชีพเป็นกลยุทธ์หนึ่งในการจรรักษาบุคลากรไว้เพราะเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เลื่อนตำแหน่งและผูกพันกับ

องค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Pace, Smith & Mills (1991, pp 1-4) กล่าวว่า การจัดทำเส้นทางสายอาชีพจะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทำให้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มศักยภาพ ส่วนระดับการส่งเสริมของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้นอาจารย์ผู้สอนเห็นว่าสถาบันฯ ให้การส่งเสริมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งด้านวิชาการ ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ด้านการบำรู้งศิลปะและวัฒนธรรม และด้านการบริหารจัดการซึ่งถือว่ายังมีการส่งเสริมไม่มากเท่าที่ควร ทั้งๆ ที่เป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก ดังผลการวิจัยของ ศรดา ชัยสุวรรณ (2550) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนพบว่าปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนคือปัจจัยด้านองค์การได้แก่วัฒนธรรมองค์การค่านิยมในการทำงานของผู้บริหารและการส่งเสริมสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย

3. ความสำคัญของความก้าวหน้าในอาชีพ อาจารย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งการค้นพบนี้ชี้ให้เห็นชัดเจนว่าความก้าวหน้าในอาชีพของอาจารย์มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่สถาบันอุดมศึกษาจะต้องมีการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพไม่ว่าจะเป็น ด้านวิชาการ ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ด้านการบำรู้งศิลปะและวัฒนธรรม และด้าน

การบริหารจัดการ ซึ่งหากอาจารย์ได้รับการส่งเสริมอย่างอย่างดีและจริงจังจากสถาบันแล้วจะทำให้อาจารย์มีความรู้ความสามารถ ทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Mondy & Noe III, 1993) สอดคล้องกับ Hallinger, & Murphy. (1985, pp. 21 - 24) (อ้างถึงใน นิติยา กัญณิกภรณ์, 2553, น. 124) กล่าวว่า การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ (Promoting professional development) ผู้บริหารให้ควรโอกาสครู-อาจารย์ในการพัฒนาวิชาชีพโดยการจัดให้มีการฝึกอบรมระยะประจำการรวมทั้งการช่วยให้ได้เรียนรู้ถึงการผสมผสานทักษะต่างๆ ตามโครงการพัฒนาบุคลากรและช่วยให้ครู-อาจารย์สามารถนำไปใช้ในห้องเรียนได้ รวมถึงการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู (Providing incentives for teachers) เป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลในโรงเรียนร่วมมือกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่พึงปรารถนาเป็นการสร้างบรรยากาศเชิงบวกด้านการเรียนรู้

4. การปฏิบัติในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพอาจารย์สัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความสำเร็จ/บรรลุผลในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่ายังมีการปฏิบัติในการส่งเสริมมากจะทำให้มีความสำเร็จมากตามไปด้วย ทั้งในด้านการประเมินความสามารถของอาจารย์รายบุคคล การจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานรายบุคคล การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
- 1.1 จากผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์มีความสำคัญต่อความก้าวหน้าของอาจารย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านพบว่ามีความสำคัญอยู่ในระดับมากทั้งด้านวิชาการ ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ด้านการบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และด้านการบริหารจัดการ ส่วนระดับการส่งเสริมของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้นสถาบันฯ ให้การส่งเสริมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายด้านก็อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ทั้งด้านวิชาการ ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ด้านการบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และด้านการบริหารจัดการ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ด้านวิชาการมีความสำคัญมากแต่การส่งเสริมปานกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าสถาบันอุดมศึกษาควรมีการส่งเสริมด้านวิชาการให้มากขึ้น ทั้งในการกำหนดแผนพัฒนาอาจารย์ในด้านเทคนิคการสอน การดำเนินการตามแผนพัฒนาอาจารย์ในด้านเทคนิคการสอน การจัดทำแผนพัฒนาอาจารย์ด้านการเขียนตำรา/บทความ การดำเนินการตามแผนพัฒนาอาจารย์ด้านการเขียนตำรา/บทความ การจัดทำและดำเนินการตามแผนการส่งเสริมให้อาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ทั้งนี้ เพราะการส่งเสริมด้านวิชาการของอาจารย์จะเป็นตัวทำให้อาจารย์จัดการเรียนการสอนมีคุณภาพมากขึ้น สามารถเขียนตำรา เขียนบทความ ส่งผลให้อาจารย์สามารถก้าวเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้

ด้านการวิจัยมีความสำคัญมากแต่การส่งเสริมปานกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำเป็นอย่างยิ่งต้องมีแผนพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย และต้องดำเนินการตามแผนด้วย ต้องมีทุนวิจัยที่เพียงพอ มีแหล่งค้นคว้า/แหล่งข้อมูลสำหรับการวิจัย รวมถึงมีที่ปรึกษาด้านการวิจัยที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งจะเป็แรงผลักดันให้อาจารย์สามารถทำวิจัยได้ และสามารถนำงานวิจัยมาใช้ประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาในวิชาชีพ รวมทั้งการขอตำแหน่งทางวิชาการด้วย

ด้านการบริการวิชาการแก่สังคมมีความสำคัญมากแต่การส่งเสริมปานกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า สถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องให้ความสำคัญต่อการบริการวิชาการแก่สังคม โดยต้องมีการพัฒนาอาจารย์ในด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคม ดำเนินการตามแผนพัฒนาอาจารย์ในด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคม และผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการให้บริการวิชาการแก่สังคม ทั้งนี้ เพราะการให้บริการแก่สังคมเป็นภารกิจหลักที่จะทำให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถตอบสนองสังคมได้

ด้านการบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมมีความสำคัญมากแต่การส่งเสริมปานกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า สถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องมีแผนและดำเนินการตามแผนด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และสิ่งสำคัญต้องมีผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม การดำเนินการด้านการบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมจึงจะบรรลุผลได้ดี

ด้านการบริหารจัดการมีความสำคัญมากแต่การส่งเสริมปานกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนควรมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน กำหนดสัดส่วน

ของภาระงานเหมาะสม ผู้บังคับบัญชาหรือฝ่ายบุคคลแจ้งถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพให้อาจารย์รู้ที่ชัดเจน ส่งเสริมให้จัดทำแผนพัฒนาตนเอง และส่งเสริมให้อาจารย์ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพราะหากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่จริงจังในการส่งเสริมอาชีพของอาจารย์อาจจะทำให้เกิดภาวะสมองไหล เพราะในปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาของรัฐซึ่งมีความได้เปรียบในการแข่งขันแทบจะทุกด้านโดยเฉพาะในเรื่องของค่าตอบแทนที่อยู่ในยุคของค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท ผู้ที่จบปริญญาตรีได้เงินเดือนไม่ต่ำกว่า 15,000 บาท โดยสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาลส่วนใหญ่ได้ปรับอัตราเงินเดือนให้สอดคล้องกับแนวนโยบายของรัฐบาลแล้วในขณะที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ยังไม่ได้ปรับ ซึ่งถ้าหากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนยังไม่เอาใจจริงเอาใจในการส่งเสริมอาชีพทำให้อาจารย์มองไม่เห็นเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจนแนวนโยบายในการย้ายงานหรือการเกิดภาวะสมองไหลของอาจารย์จากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไปสู่สถาบันอุดมศึกษาของรัฐอาจจะมีมากขึ้น

1.2 ความสำคัญของความก้าวหน้าในอาชีพ อาจารย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และการปฏิบัติในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพอาจารย์สัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความสำเร็จ/บรรลุผลในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะต้องมีการส่งเสริมและการปฏิบัติเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

อย่างจริงจังเพราะมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของอาจารย์ นอกเหนือจากการฝ่ายบุคคลที่มีหน้าที่หลักในการสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรมในเรื่องต่างๆ ไป และอื่นๆ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนควรมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาอาจารย์โดยตรงเพื่อพัฒนาอาจารย์ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ ตลอดจนการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทั้งนี้เพื่อให้อาจารย์สามารถพัฒนาตนเองให้บรรลุเป้าหมายตามเส้นทางอาชีพ ซึ่งจะสามารถสร้างความเข้มแข็งให้แก่อาจารย์ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญ มีความรู้ความสามารถ และเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งการที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีชื่อเสียงด้านการพัฒนาสายอาชีพของอาจารย์จะส่งผลทำให้สามารถดึงดูดบุคคลภายนอกที่ต้องการจะเติบโตในสายอาชีพอาจารย์ให้เข้ามาสมัครงานกับสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป
 - 1) ควรศึกษาในประเด็นเดียวกันนี้แต่ควรศึกษาในเชิงคุณภาพร่วมด้วยจะทำให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งขึ้น เป็นประโยชน์มากขึ้น
 - 2) ควรศึกษารูปแบบการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเพื่อให้ทราบวิธีการต่างๆ ที่เหมาะสมในการจัดทำเส้นทางสายอาชีพ
 - 3) ควรศึกษารูปแบบการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพโดยเลือกศึกษาจากอาจารย์เฉพาะกลุ่ม เช่น คณะบริหารธุรกิจ คณะเดียว หรือคณะอื่นๆ คณะเดียวเพื่อจะทำให้ได้แนวทางในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ลุ่มลึกในแต่ละศาสตร์นั้นๆ

เอกสารอ้างอิง

- ฉลวยลักษณ์ สีนประเสริฐ. (2538). การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา. *วารสารการศึกษาแห่งชาติ*, 23 (5), หน้า 12-19.
- ดวงกมล ภาคเสมา. (2545). *การวางแผนสายอาชีพเพื่อพัฒนาบุคลากร : กรณีศึกษาพนักงานฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริรินทร์ (ภาคินพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เพ็ญศรี ฉิรินัง . (2550). *การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทย: ศึกษาเปรียบเทียบมหาวิทยาลัยของรัฐ และมหาวิทยาลัยเอกชน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน. (2553). *เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วริษฐา วรราช. (2549). *การวางแผนพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของนักวิจัย : กรณีศึกษาสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (ภาคินพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ศรุต ชัยสุวรรณ. (พฤศจิกายน 2549-มีนาคม 2550). ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 18(2), หน้า 85-98.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน .*การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ*. สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2554, จาก www.ocsc.go.th/ocsccms/uploads/File/HR.../hrcham51-5careerpath.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *แนวทางการปฏิรูปการศึกษาระดับอุดมศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. คณะกรรมการจัดทำ แนวทางการปฏิรูปอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565)*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- อาภรณ์ ภูววิทยพันธ์. (2548). *Career development in practice* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อาภรณ์ ภูววิทยพันธ์. (2550). *Career development in practice* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อิศเรศพัฒน์มงคลพร. (2542). *รูปแบบการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น*.
ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Mondy, R. Wayne, and Robert M. Noe III. (1993). *Human Resource Management*. 5th ed. Boston:Allyn and Bacon.
- Pace, W.R., Smith, P.C. & Mills, G.E. 1991. *Human resource development : The field*. NewJersey : Prentice Hall, Inc.
- Schwarzwald, J., Koslowsky, M., & Shalit, B. (1992). A field study of employees' attitudes and behaviors after promotion decisions. *Journal of Applied Psychology*, 77, 511-514.