

ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในตำแหน่งทางวิชาการ “ศาสตราจารย์”
ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา (ประเทศไทย)
Factors Promoting Success in Academic Position “Professor”
of Lecturers at Higher Education Institutions (Thailand)

ธานินทร์ สิทธิวิรัชธรรม*

Thanin Sitthiwiratttham

สุขุม เฉลยทรัพย์**

Sukum Chaleysub

พิทักษ์ จันทรเจริญ***

Pitauk Chancharoen

สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์*

Supaporn Tungdamnernsawad

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการศึกษา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต, ประเทศไทย

Doctor of Education, Program in Educational Leadership, Suan Dusit University, Thailand

E-mail: supapornpolitical@gmail.com

Received: December 22, 2024

Revised: January 16, 2025

Accepted: January 18, 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในตำแหน่งทางวิชาการ “ศาสตราจารย์” ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา (ประเทศไทย) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ ศาสตราจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน ๕ ท่าน เลือกแบบเจาะจงจำนวน ๑ ท่าน และแบบกึ่งบังเอิญอีก ๔ ท่าน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง ใช้เทคนิคการเล่าเรื่อง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาและการวิเคราะห์แก่นสาระ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จประกอบด้วย ๔ ด้านหลัก ได้แก่ (๑) ด้านคุณสมบัติ และผลงานทางวิชาการ ประกอบด้วย การสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน การเขียนตำรา

* ศ.ธานินทร์ สิทธิวิรัชธรรม Prof.Thanin Sitthiwiratttham

** รศ.ดร.สุขุม เฉลยทรัพย์ Assoc.Prof.Dr.Sukum Chaleysub

*** ผศ.ดร.พิทักษ์ จันทรเจริญ Asst.Prof.Dr.Pitauk Chancharoen

**** ผศ. ดร.สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์ Asst.Prof.Dr.Supaporn Tungdamnernsawad หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการศึกษา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต Doctor of Education, Program in Educational Leadership, Suan Dusit University

และหนังสือที่มีความถูกต้องทางวิชาการ และการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง (๒) ด้านวิถีชีวิต ประกอบด้วย การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ (๓) ด้านความสำเร็จในวิชาชีพ ประกอบด้วย การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การสร้างผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพสูง และการมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรและการสอน (๔) ด้านปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ประกอบด้วย การสนับสนุนจากองค์กร การสร้างเครือข่ายทางวิชาการ การมีต้นแบบที่ดี และการได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว สำหรับข้อค้นพบสำคัญคือ ความสำเร็จในตำแหน่งศาสตราจารย์ เกิดจากการผสมผสานของปัจจัยภายในตัวบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง และปัจจัยภายนอก ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กร เครือข่ายทางวิชาการ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน โดยทุกปัจจัยต้องดำเนินไปอย่างสอดคล้องและส่งเสริมกันและกัน

คำสำคัญ: ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จ; ตำแหน่งทางวิชาการ; ศาสตราจารย์; สถาบันอุดมศึกษา

Abstract

This research article aimed to study factors promoting success in academic position “Professor” of lecturers at higher education institutions (Thailand). Using qualitative research methodology, key informants were 5 professors from higher education institutions, selected through purposive sampling for 1 person and snowball sampling for 4 persons. Data were collected through semi-structured in-depth interviews using storytelling technique. Content analysis and thematic analysis were employed for data analysis.

The research findings revealed four main success factors: (1) Academic qualifications and works, including quality research production, academic textbook writing, and continuous work development (2) Way of life, including work-life balance, clear goal setting, and effective time management (3) Professional success, including continuous self-development, quality academic work production, and significant roles in curriculum and teaching development (4) Social interaction, including organizational support, academic networking, good role models, and family support. The key finding indicated that success in professorship results from a combination of internal factors, including achievement motivation and self-development commitment, and external factors,

including organizational support, academic networks, and supportive work environment. All factors must operate in harmony and promote each other.

Keywords: Success Factors; Academic Position; Professor; Higher Education Institutions

บทนำ

ตำแหน่งทางวิชาการเป็นเครื่องแสดงถึงความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะตำแหน่งศาสตราจารย์ซึ่งเป็นตำแหน่งสูงสุดทางวิชาการสะท้อนถึงความสามารถในการสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ในสาขาวิชา รวมถึงการมีผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ การก้าวสู่ตำแหน่งศาสตราจารย์จึงไม่เพียงเป็นความสำเร็จในระดับบุคคล แต่ยังมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและความก้าวหน้าทางวิชาการของประเทศ

ปัจจุบัน การข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการในระดับศาสตราจารย์มีกรอบมาตรฐานที่ชัดเจนตามกฎหมายกระทรวงมาตรฐานการขอตำแหน่งทางวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๕^๑ และประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. ๒๕๖๔^๒ โดยกำหนดทั้งด้านคุณสมบัติ ผลการสอน ผลงานทางวิชาการ และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ อย่างไรก็ตาม การก้าวสู่ตำแหน่งศาสตราจารย์ยังคงมีความท้าทายหลายประการ

ความท้าทายประการแรกคือการสร้างผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพสูง ทั้งงานวิจัย ตำรา และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ซึ่งต้องแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ในศาสตร์ของตน มีความลุ่มลึกทางวิชาการ และได้รับการยอมรับในระดับชาติหรือนานาชาติ ความท้าทายประการที่สองคือการบริหารจัดการเวลาระหว่างภาระงานสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ ซึ่งต้องดำเนินไปพร้อมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และความท้าทายประการที่สามคือการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและยั่งยืน

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าความสำเร็จในการก้าวสู่ตำแหน่งศาสตราจารย์เกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายประการ ทั้งปัจจัยภายในตัวบุคคลและปัจจัยภายนอก ในด้านปัจจัย

^๑ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, “กฎกระทรวงมาตรฐานการขอตำแหน่งทางวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๕”, **ราชกิจจานุเบกษา**, (กรุงเทพมหานคร: กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, ๒๕๖๕), หน้า ๑๙-๒๖.

^๒ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา, “ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๔”, **ราชกิจจานุเบกษา**, (กรุงเทพมหานคร: คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา, ๒๕๖๔), หน้า ๓๙-๗๑.

ภายใน McClelland^๓ อธิบายว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ ตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย และพยายามบรรลุเป้าหมายนั้นด้วยความเพียรพยายาม สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow^๔ ที่กล่าวถึงความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ในขั้นสูงสุด

ในด้านปัจจัยภายนอก House^๕ เน้นความสำคัญของการสนับสนุนทางสังคม ทั้งด้านอารมณ์ การประเมิน ข้อมูลข่าวสาร และเครื่องมือ ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ขณะที่ Guest et al. ชี้ให้เห็นความสำคัญของการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ทั้งด้านเวลา การมีส่วนร่วม และความพึงพอใจ นอกจากนี้ Greenhaus et al.^๖ ยังเน้นย้ำว่าความสำเร็จในวิชาชีพเกิดจากการผสมผสานระหว่างปัจจัยภายในและภายนอก

งานวิจัยของ Baker^๗ พบว่า การสนับสนุนจากองค์กร การมีที่ปรึกษาที่ดี และวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ มีผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Gardner and Blackstone^๘ ที่พบว่าความสำเร็จเกิดจากการผสมผสานระหว่างการทุ่มเทเวลา การสร้างผลงานที่มีคุณภาพ และการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ขณะที่งานวิจัยของ Youn and Price^๙ เน้นความสำคัญของการพัฒนาระบบสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพในระดับสถาบัน

การศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสำเร็จในการก้าวสู่ตำแหน่งศาสตราจารย์จึงมีความสำคัญ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับอาจารย์ที่มุ่งพัฒนาตนเองสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น และเป็นข้อมูลสำหรับสถาบันอุดมศึกษาในการพัฒนาระบบและกลไกสนับสนุนที่เหมาะสม อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพอาจารย์ และการยกระดับมาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศ การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในตำแหน่งทางวิชาการ “ศาสตราจารย์” ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ที่ประสบความสำเร็จในการดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์

^๓ McClelland, D. C., *The Achieving Society*, (NJ: Van Nostrand, 1961), pp. 10-13.

^๔ Maslow, A. H., *Motivation and Personality*, (NY: Harper & Row, 1970), pp. 370-396.

^๕ House, J. S., *Work Stress and Social Support*, (MA: Addison-Wesley, 1981), pp. 41-45.

^๖ Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M., *Career Management for Life*, (NY: Routledge, 2019), pp. 52-72.

^๗ Baker, M., “Career Confidence and Gendered Expectations of Academic Promotion”, *Journal of Sociology*, Vol.46 No.3 (2010) : 317-334.

^๘ Gardner, S. K., & Blackstone, A., “Putting in Your Time: Faculty Experiences in the Process of Promotion to Professor”, *Innovative Higher Education*, Vol.38 No.5 (2013) : 411-425.

^๙ Youn, T. I., & Price, T. M., “Learning from the Experience of Others: The Evolution of Faculty Tenure and Promotion Rules in Comprehensive Institutions”, *The Journal of Higher Education*, Vol. 80 No. 2 (2009) : 204-237.

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในตำแหน่งทางวิชาการ “ศาสตราจารย์” ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา (ประเทศไทย)

แนวคิดและทฤษฎี งานวิจัย และกรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งทางวิชาการเป็นตำแหน่งที่แสดงถึงความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะตำแหน่งศาสตราจารย์ซึ่งเป็นตำแหน่งสูงสุด ตามกฎกระทรวงมาตรฐานการขอตำแหน่งทางวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๕^{๑๐} และประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. ๒๕๖๔^{๑๑} ได้กำหนดคุณสมบัติและผลงานทางวิชาการสำหรับตำแหน่งศาสตราจารย์ไว้อย่างชัดเจน ทั้งด้านคุณภาพการสอน ผลงานวิจัย ตำรา หนังสือ และผลงานในลักษณะอื่น โดยการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ทางวิชาการ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน ไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่นการมีเสรีภาพทางวิชาการ การนำเสนอผลงานตามความเป็นจริงและความเชื่อของตน การยึดถือผลประโยชน์ทางวิชาการ ไม่นำผลงานไปใช้ประโยชน์ทางธุรกิจ การเคารพความคิดเห็นทางวิชาการของผู้อื่น และยอมรับฟังความคิดเห็นและคำวิจารณ์ของผู้อื่น

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland โดย McClelland^{๑๒} ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation Theory) โดยอธิบายว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความปรารถนาที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จ มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ดีที่สุด ชอบตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย และพยายามบรรลุเป้าหมายนั้นด้วยความเพียรพยายาม ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะของอาจารย์ที่ประสบความสำเร็จในการขอตำแหน่งศาสตราจารย์

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow โดย Maslow^{๑๓} ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) โดยอธิบายว่าบุคคลมีความต้องการเป็นลำดับขั้น โดยความต้องการ

^{๑๐} กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, “กฎกระทรวงมาตรฐานการขอตำแหน่งทางวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๕”, **ราชกิจจานุเบกษา**, (กรุงเทพมหานคร: กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, ๒๕๖๕), หน้า ๑๙-๒๖.

^{๑๑} คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา, “ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๔”, **ราชกิจจานุเบกษา**, (กรุงเทพมหานคร: คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา, ๒๕๖๔), หน้า ๓๙-๗๑.

^{๑๒} McClelland, D. C., **The achieving society**, (NJ: Van Nostrand, 1961), pp. 10-13.

^{๑๓} Maslow, A. H., **Motivation and personality**, (NY: Harper & Row, 1970), pp. 370-396.

ขั้นสูงสุดคือความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ (Self-actualization) ซึ่งรวมถึงความต้องการประสบความสำเร็จในวิชาชีพ การได้รับการยอมรับ และการพัฒนาตนเองให้ถึงขั้นสูงสุด

แนวคิดเกี่ยวกับวิถีชีวิตและการทำงาน Guest^{๑๔} วิถีชีวิตของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความสำเร็จในอาชีพ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ๑) ความสมดุลด้านเวลา ได้แก่ การจัดสรรเวลาระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และการใช้เวลาอย่างมีคุณค่าและมีประสิทธิภาพ ๒) ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วม ได้แก่ การให้ความสำคัญกับทั้งงานและครอบครัว และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และ ๓) ความสมดุลด้านความพึงพอใจ ได้แก่ ความพึงพอใจในงานและชีวิตส่วนตัว และการมีความสุขในการทำงานและการใช้ชีวิต

แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพ Greenhaus et al.^{๑๕} ความสำเร็จในวิชาชีพเกิดจากปัจจัยหลายประการ ทั้งปัจจัยภายในตัวบุคคล เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และปัจจัยภายนอก เช่น โอกาสในการพัฒนา การสนับสนุนจากองค์กร เครือข่ายทางวิชาการ การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จในวิชาชีพ

แนวคิดปฏิสัมพันธ์ทางสังคม House^{๑๖} ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จในอาชีพ ทั้งการมีต้นแบบที่ดี การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การสร้างเครือข่ายทางวิชาการ การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว รวมถึงสถาบันทางการศึกษานับสนับสนุนให้มีความสำคัญกับการส่งเสริมทักษะชีวิตให้สังคมมากขึ้น การส่งเสริมการมองเห็นคุณค่าของตนเอง การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การจัดการอารมณ์และความเครียด ตลอดจนการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น ซึ่งล้วนส่งผลต่อการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในอาชีพ^{๑๗}

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง Baker^{๑๘} ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความมั่นใจในอาชีพและความคาดหวังทางเพศในการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน เก็บข้อมูลจากอาจารย์มหาวิทยาลัยในออสเตรเลีย ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์หญิงมีความมั่นใจในการขอตำแหน่งทางวิชาการ

^{๑๔} Guest, D. E., "Perspectives on the study of work-life balance", *Social Science Information*, Vol.41 No. 2 (2002) : 255-279.

^{๑๕} Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M., *Career management for life*, (NY: Routledge, 2019), pp. 52-72.

^{๑๖} House, J. S., *Work stress and social support*, (MA: Addison-Wesley, 1981), pp. 41-45.

^{๑๗} ยุติติชน บุญเทศ, ชนาศึก นิชานนท์, และสุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์, "การพัฒนาทักษะชีวิตในเด็กวัยเรียน", *วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต*, ปีที่ ๒๐ ฉบับที่ ๒ (๒๕๖๗) : ๑๕๓-๑๖๙.

^{๑๘} Baker, M., "Career confidence and gendered expectations of academic promotion", *Journal of Sociology*, Vol. 46 No. 3 (2010) : 317-334.

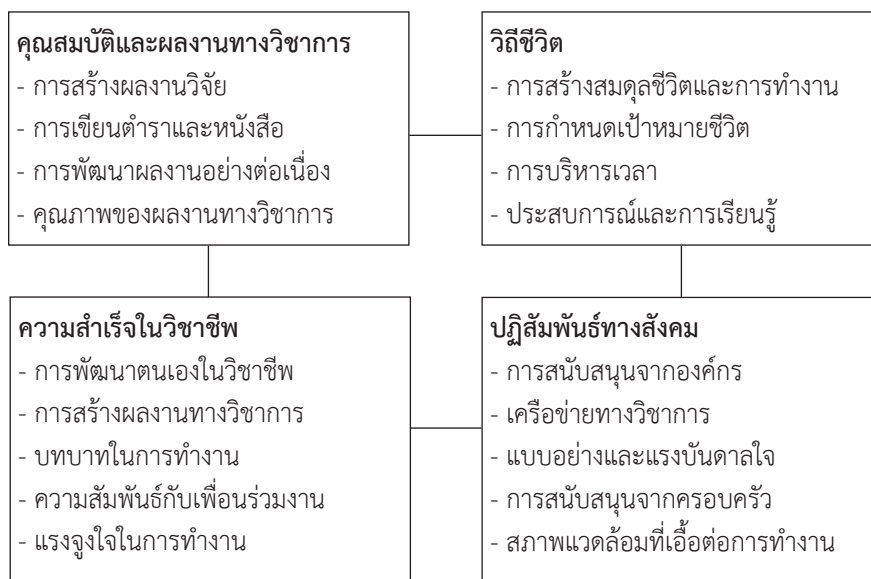
น้อยกว่าอาจารย์ชาย แม้จะมีคุณสมบัติและผลงานทางวิชาการใกล้เคียงกัน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมั่นใจ ประกอบด้วย การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน การมีที่ปรึกษาที่ดี และวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ นอกจากนี้ ยังพบว่าการรับรู้เกี่ยวกับบทบาททางเพศและความคาดหวังทางสังคมมีผลต่อการตัดสินใจยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ข้อเสนอแนะจากงานวิจัยเน้นการสร้างระบบสนับสนุนที่เท่าเทียม และการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างความมั่นใจให้กับอาจารย์เพศหญิง Gardner and Blackstone^{๑๙} ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ สัมภาษณ์อาจารย์ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งเป็นศาสตราจารย์จำนวน ๒๕ คน เพื่อศึกษาประสบการณ์ในกระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ความสำเร็จในการเลื่อนตำแหน่งเกิดจากการผสมผสานระหว่างการทุ่มเทเวลา การสร้างผลงานที่มีคุณภาพ และการได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยสำคัญประกอบด้วย การมีพี่เลี้ยงที่ดี การได้รับข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมิน และการมีเครือข่ายทางวิชาการที่เข้มแข็ง อุปสรรคที่พบบ่อย ได้แก่ ความไม่ชัดเจนของเกณฑ์ ภาระงานสอนที่มาก และการขาดการสนับสนุนในการทำวิจัย Youn and Price^{๒๐} ศึกษาวิวัฒนาการของกฎเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของสหรัฐอเมริกา โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน ทั้งการวิเคราะห์เอกสารนโยบายย้อนหลัง ๒๐ ปี และการสัมภาษณ์ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า กฎเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการมีการพัฒนาผ่านกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ของสถาบันอื่น โดยมีการปรับเปลี่ยนใน ๓ ด้านหลัก ได้แก่ (๑) การกำหนดมาตรฐานผลงานทางวิชาการที่ชัดเจนขึ้น ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ (๒) การพัฒนาระบบการประเมินที่โปร่งใสและเป็นธรรม มีเกณฑ์การพิจารณาที่เป็นรูปธรรม และ (๓) การสร้างกลไกสนับสนุนอาจารย์ในการพัฒนาผลงาน เช่น ระบบพี่เลี้ยง ทุนวิจัย

^{๑๙} Gardner, S. K., & Blackstone, A., “Putting in your time: Faculty experiences in the process of promotion to professor”, *Innovative Higher Education*, Vol.38 No. 5 (2013) : 411-425.

^{๒๐} Youn, T. I., & Price, T. M., “Learning from the experience of others: The evolution of faculty tenure and promotion rules in comprehensive institutions”, *The Journal of Higher Education*, Vol. 80 No. 2 (2009) : 204-637.

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ๔ ด้านหลัก ดังนี้



กรอบแนวคิดการวิจัยนี้แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในตำแหน่งทางวิชาการ “ศาสตราจารย์” โดยมีทั้งปัจจัยภายในตัวบุคคล เช่น ความมุ่งมั่น การพัฒนาตนเอง และปัจจัยภายนอก เช่น การสนับสนุนจากองค์กร เครือข่ายทางวิชาการ ซึ่งต้องดำเนินไปพร้อมกันอย่างสมดุลและต่อเนื่อง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Interviewing key informants) จำนวน ๕ ท่าน มีวิธีการเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้ (๑) การเลือกตัวอย่างแบบมีเกณฑ์ (Criterion Sampling) คือ เป็นผู้มีตำแหน่งทางวิชาการ “ศาสตราจารย์” ในสถาบันอุดมศึกษาด้านวิทยาศาสตร์หรือสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ (๒) การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ในท่านที่ ๑ และ (๓) การเลือกตัวอย่างแบบก้อนหิมะ (Snowball Sampling) โดยเมื่อได้ข้อมูลจากตัวอย่างแรกแล้ว ผู้วิจัยจึงสอบถามถึงตัวอย่างถัดไปจากตัวอย่างจากท่านที่ ๑ และท่านต่อ ๆ ไป และทำต่อเนื่องจนครบจำนวนที่ต้องการ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัย ใช้เทคนิคการเล่าเรื่องเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาและการวิเคราะห์แก่นสาระ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ที่พัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัย ครอบคลุม ๔ ด้านหลัก คือ (๑) ด้านคุณสมบัติและผลงานทางวิชาการ (๒) ด้านวิถีชีวิต (๓) ด้านความสำเร็จในวิชาชีพ และ (๔) ด้านปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และใช้เทคนิคการเล่าเรื่อง (Storytelling) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและครบถ้วน

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อจัดหมวดหมู่ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์แก่นสาระ (Thematic Analysis) เพื่อค้นหาประเด็นสำคัญ และตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้วยวิธีการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในตำแหน่งทางวิชาการ ‘ศาสตราจารย์’ ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา” จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๕ ท่าน พบว่า มีปัจจัยสำคัญ ๔ ด้านหลักที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการก้าวสู่ตำแหน่งศาสตราจารย์ ดังนี้

ปัจจัยที่ ๑ คือ คุณสมบัติและผลงานทางวิชาการ

จากการศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๕ ท่านให้ความสำคัญกับการสร้างผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. การสร้างผลงานวิจัย พบว่า ควรมีกระบวนการสังเคราะห์งานวิจัยที่ผ่านมาและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอย่างลึกซึ้ง ออกแบบการวิจัยที่ทำให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการ มีกระบวนการวิจัยได้มาตรฐาน และผลการวิจัยต้องได้องค์ความรู้ใหม่ที่เป็นที่ยอมรับและได้รับการอ้างอิงในวงวิชาการ ดังที่ศาสตราจารย์ท่านที่สอง กล่าวว่า “สำหรับงานวิจัย ควรมีกระบวนการสังเคราะห์งานวิจัยที่ผ่านมาและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอย่างลึกซึ้งเพื่อออกแบบการวิจัยที่ทำให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการ กระบวนการวิจัยได้มาตรฐาน ผลการวิจัยได้องค์ความรู้ใหม่กว่างานเดิมที่เคยมีการศึกษาแล้ว ผลเป็นที่ยอมรับและได้รับการอ้างอิงในวงวิชาการ”

๒. การเขียนตำราและหนังสือ พบว่า ต้องอยู่บนพื้นฐานความถูกต้องทางวิชาการ มีการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้ เรียบเรียงอย่างเป็นระบบ องค์ความรู้มีความทันสมัยและก้าวหน้านวัตกรรมของศาสตร์ และอาจมีผลงานวิจัยของตนเองเป็นองค์ประกอบ ดังที่ศาสตราจารย์ท่านที่สอง กล่าวว่า “การเขียนตำรา ต้องมีความถูกต้องทางวิชาการ การเขียนผ่านการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้ เรียบเรียงอย่างเป็นระบบ องค์ความรู้มีความทันสมัยก้าวหน้านวัตกรรมของศาสตร์ อาจมีผลงานวิจัยของตนเองเป็นองค์ประกอบอยู่ด้วย”

๓. การพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง พบว่า ต้องทำงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอ ขอบทุนวิจัยจากแหล่งทุน สร้างเครือข่ายทางวิชาการ และพัฒนาคุณภาพผลงานอย่างต่อเนื่อง ดังที่ศาสตราจารย์ท่านที่สี่ กล่าวว่า “เรื่องทุนวิจัย ต้องขอทุนวิจัยจากหน่วยงานหลัก ๆ ของประเทศให้ได้ หากทำสำเร็จ ผลงานก็จะออกมาเรื่อย ๆ ไม่ต้องไปกังวล ทำแล้วยังสนุกยิ่งอยากทำต่อไปเรื่อย ๆ”

ปัจจัยที่ ๒ คือ วิธีชีวิต

จากการศึกษาพบว่า วิธีชีวิตเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในตำแหน่งทางวิชาการ โดยมีประเด็นสำคัญดังนี้

๑. การสร้างสมดุลชีวิตและการทำงาน พบว่า ต้องจัดสรรเวลาระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสม มีสติในการดำเนินชีวิต และรักษาสุขภาพกายและใจให้แข็งแรง ดังที่ศาสตราจารย์ท่านที่หนึ่ง กล่าวว่า “การสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ฝึกให้มีสติ จะทำให้มีปัญหาพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างรอบคอบ”

๒. การกำหนดเป้าหมายชีวิต พบว่า ต้องตั้งเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน มีแรงจูงใจในการทำงานและมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังที่ศาสตราจารย์ท่านที่ห้า กล่าวว่า “การเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องมีตำแหน่งทางวิชาการ กำหนดเป้าหมายความสำเร็จในวิชาชีพ งานสอนงานวิจัย และผลงานทางวิชาการ เพื่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ”

๓. การบริหารเวลา พบว่า ควรจัดสรรเวลาในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญกับการศึกษาค้นคว้า และทำงานวิชาการอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ดังที่ศาสตราจารย์ท่านที่ห้า กล่าวว่า “ควรให้ความสำคัญกับการบริหารเวลา หุ่บเวลาให้กับทั้งอาชีพการงานและชีวิตส่วนตัวของคุณอย่างเพียงพอ”

ปัจจัยที่ ๓ คือ ความสำเร็จในวิชาชีพ

จากการศึกษาพบว่า ความสำเร็จในวิชาชีพเกิดจากปัจจัยหลายประการ ดังนี้

๑. การพัฒนาตนเองในวิชาชีพ พบว่า ต้องพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง ติดตามความก้าวหน้าในศาสตร์ และเรียนรู้และปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลง ดังที่ศาสตราจารย์ท่านที่สาม กล่าวว่า “วางแผนการสอน การวิจัย การปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับความก้าวหน้าในศาสตร์สาขาวิชา และสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง”

๒. การสร้างผลงานทางวิชาการ พบว่า ต้องทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง เขียนตำราและบทความวิชาการ และเผยแพร่ผลงานในระดับชาติและนานาชาติ ดังที่ศาสตราจารย์ท่านที่สี่ กล่าวว่า “ให้มีความรักในวิชาชีพ ความเป็นครู ที่จะต้องสร้างผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ ส่วนตำแหน่งทางวิชาการเป็นแค่ผลพลอยได้”

๓. บทบาทในการทำงาน พบว่า ควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร สอนและให้คำปรึกษา นักศึกษา และทำงานบริการวิชาการ ดังที่ศาสตราจารย์ท่านที่สี่ กล่าวว่า “เป็นอาจารย์ในหลักสูตร มีบทบาทสำคัญในการช่วยเหลือและทำงานหลักสูตร การสอน กลยุทธ์การจัดการเรียนการสอน วิธีการวัด และประเมินผล และส่งเสริมความรู้ทางวิชาการและการพัฒนาทักษะการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ให้กับ ผู้เรียน”

๔. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ควรทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี สร้างเครือข่ายทางวิชาการ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน ดังที่ศาสตราจารย์ท่านที่ห้า กล่าวว่า “ทำงานร่วมกับอาจารย์ ทุกคนและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี”

ปัจจัยที่ ๔ คือ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

จากการศึกษาพบว่า ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมมีความสำคัญต่อความสำเร็จ โดยมีประเด็นสำคัญดังนี้

๑. การสนับสนุนจากองค์กร พบว่า ควรได้รับโอกาสในการพัฒนา การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ดังที่ศาสตราจารย์ท่านที่สาม กล่าวว่า “การสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และโอกาสในการพัฒนาตนเอง”

๒. เครือข่ายทางวิชาการ พบว่า ควรสร้างความร่วมมือทางวิชาการ การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ และการขยายโอกาสในการเผยแพร่ผลงาน ดังที่ศาสตราจารย์ท่านที่สี่ กล่าวว่า “เครือข่ายขยายเปรียบเสมือนการมีเพื่อนฝูงเพิ่มมากขึ้น โอกาสที่จะส่งผลงานไปตีพิมพ์ก็เพิ่มมากขึ้น”

๓. แบบอย่างและแรงบันดาลใจ พบว่า ควรมีต้นแบบที่ดีในการทำงาน การได้รับแรงบันดาลใจจากผู้อื่น และการเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น ดังที่ศาสตราจารย์ท่านที่สี่ กล่าวว่า “ครูที่สอนเรื่องการเขียนให้แนะนำเรื่องการเขียนที่ดี ท่านเป็นที่ปรึกษาสมัยเรียนอยู่มหาวิทยาลัย ท่านเป็นปรมาจารย์ที่เขียนหนังสือได้สมบูรณ์แบบ และเป็นที่ยุ่จักในวงวิชาการ ถือว่าท่านเป็นต้นแบบที่ดีมาก”

๔. การสนับสนุนจากครอบครัว พบว่า ควรมีการเข้าใจและให้กำลังใจ การช่วยแบ่งเบาภาระ และการสนับสนุนด้านเวลาในการทำงาน ดังที่ศาสตราจารย์ท่านที่หนึ่ง กล่าวว่า “การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และครอบครัว เป็นกำลังใจที่สำคัญ”

๕. สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน พบว่า ต้องมีเทคโนโลยีและอุปกรณ์สนับสนุน การเข้าถึงแหล่งข้อมูลและทรัพยากร และบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานวิชาการ ดังที่ศาสตราจารย์ท่านที่ห้า กล่าวว่า “มีโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีช่วยอำนวยความสะดวกได้เป็นอย่างดี”

ข้อค้นพบสำคัญจากการวิจัย มีดังนี้

๑. แรงจูงใจและความมุ่งมั่น ผู้ให้ข้อมูลทุกท่านเน้นย้ำถึงความสำคัญของความมุ่งมั่นตั้งใจ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความต้องการพัฒนาตนเอง ดังที่ศาสตราจารย์ท่านที่สี่ กล่าวอธิบายโดยเชื่อมโยง

กับทฤษฎีของ McClelland และ Maslow ว่าเป็น “แรงผลักดันที่ทำให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของตน”

๒. การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การสร้างผลงานทางวิชาการต้องทำอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ดังที่ศาสตราจารย์ท่านที่ห้า กล่าวว่า “ต้องทำไปเรื่อย ๆ มองที่ละขั้นตอนของงานที่จะต้องทำ ตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน”

๓. การสนับสนุนจากองค์กรและเครือข่าย ความสำเร็จเกิดจากการได้รับการสนับสนุนจากหลายฝ่าย ทั้งองค์กร เพื่อนร่วมงาน และเครือข่ายทางวิชาการ ดังที่ศาสตราจารย์ท่านที่สาม กล่าวว่า “การสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน”

๔. การสร้างสมดุลชีวิต ความสำเร็จในตำแหน่งทางวิชาการต้องควบคู่ไปกับการมีชีวิตที่สมดุล ดังที่ศาสตราจารย์ท่านที่สี่ กล่าวว่า “ความเป็นอยู่ที่เป็นสุข ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพใจ”

๕. การมีต้นแบบที่ดี การมีแบบอย่างที่ดีในการทำงานวิชาการช่วยสร้างแรงบันดาลใจและแนวทางในการพัฒนาตนเอง ดังที่ศาสตราจารย์ท่านที่ห้า กล่าวว่า “เป็นแบบอย่างที่ดีในการเอาใจใส่การสอน การเป็นอาจารย์ที่ดี การให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์ การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ”

ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าความสำเร็จในตำแหน่งทางวิชาการ “ศาสตราจารย์” เกิดจากการผสมผสานของปัจจัยหลายด้าน ทั้งปัจจัยภายในตัวบุคคล เช่น ความมุ่งมั่นตั้งใจ การพัฒนาตนเอง และปัจจัยภายนอก เช่น การสนับสนุนจากองค์กร เครือข่ายทางวิชาการ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน โดยทุกปัจจัยต้องดำเนินไปอย่างสอดคล้องและต่อเนื่องจึงจะนำไปสู่ความสำเร็จ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในตำแหน่งทางวิชาการ ‘ศาสตราจารย์’ ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา” มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

ปัจจัยที่ ๑ คุณสมบัติและผลงานทางวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า การสร้างผลงานวิชาการที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐานเป็นปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จ ทั้งงานวิจัย ตำรา และผลงานวิชาการอื่น ๆ สอดคล้องกับกฎกระทรวงมาตรฐานการขอตำแหน่งทางวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่กำหนดให้ผลงานทางวิชาการต้องมีคุณภาพระดับดีมาก มีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ และเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Gardner and Blackstone ที่พบว่า ความสำเร็จในการเลื่อนตำแหน่งเกิดจากการทุ่มเทเวลา การสร้างผลงานที่มีคุณภาพ และการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการมีผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารที่มีมาตรฐานและได้รับการยอมรับในระดับชาติหรือนานาชาติ

ปัจจัยที่ ๒ วิถีชีวิต การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้ให้ข้อมูลทุกท่านให้ความสำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดของ Guest ที่เน้นองค์ประกอบสำคัญ ๓ ด้าน คือ ความสมดุลด้านเวลา การมีส่วนร่วม และความพึงพอใจ การจัดสรรเวลาที่เหมาะสมระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวช่วยให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Matthews และคณะ ที่พบว่า การสร้างสมดุลระหว่างงานและครอบครัวเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการ โดยเฉพาะการบริหารเวลาที่มีประสิทธิภาพและการได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว

ปัจจัยที่ ๓ ความสำเร็จในวิชาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และความมุ่งมั่นเป็นปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland ที่อธิบายว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความปรารถนาที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และชอบตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow โดยเฉพาะความต้องการขั้นสูงสุดคือการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ซึ่งรวมถึงความต้องการประสบความสำเร็จในวิชาชีพและการได้รับการยอมรับ

ปัจจัยที่ ๔ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม การสนับสนุนจากองค์กรและเครือข่ายวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ House เกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม ๔ ด้าน ได้แก่ การสนับสนุนด้านอารมณ์ การประเมิน ข้อมูลข่าวสาร และเครื่องมือ ซึ่งล้วนมีผลต่อความสำเร็จในอาชีพ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Baker ที่พบว่า การสนับสนุนจากหัวหน้างาน การมีที่ปรึกษาที่ดี และวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ มีผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการ รวมถึงงานวิจัยของ Youn และ Price ที่เน้นความสำคัญของการสร้างเครือข่ายและการเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น สำหรับการสร้างแรงบันดาลใจ การมีต้นแบบที่ดีช่วยสร้างแรงบันดาลใจและแนวทางในการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Gardner และ Blackstone ที่พบว่า การมีพี่เลี้ยงที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จ

สำหรับการพัฒนาระบบสนับสนุน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นความสำคัญของระบบสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Youn และ Price ที่เสนอให้สถาบันพัฒนาคลังสนับสนุนอาจารย์ในการพัฒนาผลงาน เช่น ระบบพี่เลี้ยง และทุนวิจัย การมีเทคโนโลยีและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมช่วยสนับสนุนการทำงานวิชาการ สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบันที่เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและเผยแพร่ผลงานวิชาการ

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่งเสริมความสำเร็จในตำแหน่งทางวิชาการ “ศาสตราจารย์” ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาสามารถสรุปประเด็นที่สำคัญได้ดังนี้

๑. คุณสมบัติและผลงานทางวิชาการ อาจารย์ต้องสร้างผลงานวิจัยที่มีการสังเคราะห์อย่างลึกซึ้ง มีกระบวนการที่ได้มาตรฐาน และสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นที่ยอมรับ การเขียนตำราและหนังสือต้องถูกต้องตามหลักวิชาการ มีการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้อย่างเป็นระบบและทันสมัย รวมถึงต้องพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่องผ่านการขอทุนวิจัยและสร้างเครือข่ายทางวิชาการ

๒. ด้านวิถีชีวิต อาจารย์ควรสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีการจัดสรรเวลาที่เหมาะสม รักษาสุขภาพกายและใจ มีการกำหนดเป้าหมายชีวิตที่ชัดเจน และบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้เวลากับการศึกษาค้นคว้าและทำงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอ

๓. ด้านความสำเร็จในวิชาชีพ อาจารย์ต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ติดตามความก้าวหน้าในศาสตร์ สร้างผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง มีบทบาทในการพัฒนาหลักสูตรและการสอน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

๔. ด้านปฏิสัมพันธ์ทางสังคม อาจารย์ควรได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ทั้งในด้านโอกาสการพัฒนาและความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีเครือข่ายทางวิชาการที่เข้มแข็ง มีต้นแบบที่ดีในการทำงาน ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว และมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน

ความสำเร็จในการก้าวสู่ตำแหน่งศาสตราจารย์เกิดจากการผสมผสานระหว่างปัจจัยภายในตัวบุคคล เช่น แรงจูงใจและความมุ่งมั่น การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และปัจจัยภายนอก เช่น การสนับสนุนจากองค์กร และเครือข่าย การสร้างสมดุลชีวิต และการมีต้นแบบที่ดี โดยทุกปัจจัยต้องดำเนินไปอย่างสอดคล้องและต่อเนื่องจึงจะนำไปสู่ความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

๑. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

๑.๑ ระดับบุคคล (สำหรับอาจารย์) มีดังนี้ ควรจัดพัฒนาแผนการทำงานระยะยาวที่ชัดเจน กำหนดเป้าหมายการสร้างผลงานทางวิชาการเป็นระยะ ฝึกทักษะการบริหารเวลาให้มีประสิทธิภาพ สร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และพัฒนาความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาอย่างต่อเนื่อง ติดตามความก้าวหน้าในศาสตร์

๑.๒ ระดับสถาบัน (สำหรับสถาบันอุดมศึกษา) มีดังนี้ ควรพัฒนาระบบพี่เลี้ยงที่มีประสิทธิภาพ จัดสรรทุนสนับสนุนการวิจัยและการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ สร้างบรรยากาศทางวิชาการที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และจัดหาเทคโนโลยีและทรัพยากรที่จำเป็นต่อการทำงานวิชาการ รวมถึงการสนับสนุน

ทางด้านจิตใจแก่อาจารย์ที่กำลังพัฒนาผลงานเพื่อขอตำแหน่งศาสตราจารย์ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าการสร้างสมดุลชีวิตเป็นปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จ

๑.๓ ระดับนโยบาย (สำหรับหน่วยงานกำกับดูแล) มีดังนี้ ควรพัฒนาระบบและกลไกสนับสนุนการขอตำแหน่งทางวิชาการที่ชัดเจนและเป็นธรรม สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดี และกำหนดมาตรการจูงใจที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ

๒. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

๒.๑ ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการก้าวสู่ตำแหน่งศาสตราจารย์ในแต่ละกลุ่มสาขาวิชา เนื่องจากแต่ละศาสตร์อาจมีบริบทและความท้าทายที่แตกต่างกัน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาแนวทางสนับสนุนที่เหมาะสมกับแต่ละสาขา

๒.๒ ควรทำการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาน้ำหนักความสำคัญของแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการก้าวสู่ตำแหน่งศาสตราจารย์ เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาระบบสนับสนุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงที่มีประสิทธิภาพในการสนับสนุนอาจารย์เพื่อก้าวสู่ตำแหน่งศาสตราจารย์ โดยวิเคราะห์รูปแบบ กระบวนการ และปัจจัยความสำเร็จของระบบพี่เลี้ยงที่ประสบความสำเร็จในสถาบันอุดมศึกษา

บรรณานุกรม

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. กฎกระทรวงมาตรฐานการขอตำแหน่งทางวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๕. **ราชกิจจานุเบกษา**. ๑๓๙ (พิเศษ ๖๘ ง), ๒๕๖๕.

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา. ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๔. **ราชกิจจานุเบกษา**. ๑๓๘ (พิเศษ ๓๐๘ ง), ๒๕๖๔.

ยุตติชน บุญเทศ, ชนະคឹก นิชานนท์, และสุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์. “การพัฒนาทักษะชีวิตในเด็กวัยเรียน”. **วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต**. ปีที่ ๒๐ ฉบับที่ ๒ (๒๕๖๗): ๑๕๓-๑๖๙.

Baker, M. “Career Confidence and Gendered Expectations of Academic Promotion”. **Journal of Sociology**, Vol.46 No.3 (2010): 317-334.

- Gardner, S. K., & Blackstone, A. "Putting in Your Time: Faculty Experiences in the Process of Promotion to Professor". **Innovative Higher Education**, Vol.38 No.5 (2013): 411-425.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. **Career Management for Life**. 5th ed. NY: Routledge, 2019.
- Guest, D. E. Perspectives on the Study of Work-Life Balance. **Social Science Information**, Vol. 41 No.2 (2002) : 255-279.
- House, J. S. **Work Stress and Social Support**. MA: Addison-Wesley, 1981.
- Maslow, A. H. **Motivation and Personality**. 2nd ed. NY: Harper & Row, 1970.
- McClelland, D. C. **The achieving Society**. NJ: Van Nostrand, 1961.
- Youn, T. I., & Price, T. M. "Learning from the Experience of Others: The Evolution of Faculty Tenure and Promotion Rules in Comprehensive Institutions". **The Journal of Higher Education**, Vol.80 No.2 (2009) : 204-237.