

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

Factors Influencing Faculty Members' Success in Obtaining Academic Ranks at Prince of Songkla University, Pattani Campus

วาสนา สีสากเกื้อ^{1*}

Vassana Seelapkuea^{1*}

วันที่รับบทความ : 27/08/2567
วันแก้ไขบทความ : 08/10/2567
วันตอบรับบทความ : 11/11/2567

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการ และ 2) ปัจจัยที่ส่งผลและสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคณาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จำนวน 178 คน เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนพฤษภาคมถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2567 รวมเวลา 3 เดือน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ ผลการวิจัยสรุปได้ 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาระดับคณะ ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.66) และ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ปัจจัยด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาระดับคณะ (X_1) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร (X_2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก (X_4) และปัจจัยด้านการพัฒนานตนเอง (X_5) ทั้ง 4 ปัจจัยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 43.50

คำสำคัญ: ตำแหน่งทางวิชาการ คณาจารย์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ การส่งเสริมตำแหน่งทางวิชาการ

Abstract

This study examined 1) the extent to which various factors influence faculty members' success in obtaining academic ranks and 2) the factors that significantly affect and form the predictive equation for such success at Prince of Songkla University, Pattani Campus. A survey research design was employed using a questionnaire administered to 178 faculty members. Data were collected over a three-month period, from May to July 2024, and analyzed using statistical methods. The results showed that 1) the extent to

¹ นักวิชาการอุดมศึกษาชำนาญการ, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

Academic Officer, Professional Level, Faculty of Humanities and Social Sciences, Prince of Songkla University, Pattani Campus

* Corresponding author: E-mail: vassana.pea@psu.ac.th

which factors influence faculty members' success in obtaining academic ranks was rated at a high level overall, with support and encouragement from faculty administrators receiving the highest mean score ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.66$); and 2) the factors that significantly affected the success in obtaining academic ranks were (X_1) support and encouragement from faculty administrators, (X_2) organizational culture and values, (X_4) working environment and facilities, and (X_5) self-development. These four factors jointly accounted for 43.50% of the variance in success in obtaining academic ranks.

Keywords: Academic Rank, University Faculty, Prince of Songkla University, Academic Rank Promotion

บทนำ

คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนให้มหาวิทยาลัยดำเนินกิจกรรมในด้านต่าง ๆ ที่สอดคล้องตามพันธกิจ วิสัยทัศน์ขององค์กร นอกจากนี้แล้วคณาจารย์ยังมีบทบาทที่สำคัญในการดำเนินกิจกรรมด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการแก่พื้นที่ชุมชน (Strategic Policy and Planning Division, Prince of Songkla University, 2023) ซึ่งภาระงานในด้านต่าง ๆ ล้วนจำเป็นต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญทางวิชาการที่มาจากประสบการณ์ส่วนบุคคล ประสบการณ์จากกระบวนการวิจัย หรือกระบวนการจากการลงพื้นที่ให้บริการวิชาการ ซึ่งประสบการณ์ต่าง ๆ แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเชิงพื้นที่ การเพิ่มมูลค่าให้กับงานวิจัย พัฒนาและผลิตนวัตกรรม รวมถึงการนำไปสู่การขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2566 และมาตรฐานหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยภารกิจงานปฏิบัติงานของคณาจารย์มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาวิชาการและนวัตกรรมของประเทศ สามารถนำความรู้ความเชี่ยวชาญของตนมาใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชน สังคม หรือประเทศ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (Office of the Civil Service Commission (OCSC). Criteria and Procedures for Appointing Individuals to the Positions of Assistant Professor, Associate Professor, and Professor, 2021) นอกจากนี้ ตำแหน่งทางวิชาการยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงศักยภาพในการพัฒนาตนเองตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของคณาจารย์ ซึ่งส่งผลต่อความเชื่อมั่นและความศรัทธาของผู้ที่เกี่ยวข้องและสะท้อนถึงประสิทธิภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารระดับองค์กรอีกด้วย

สำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีคุณค่าและมีประสิทธิภาพนั้น กระบวนการ ขั้นตอน และความสำเร็จในการได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการถือเป็นเครื่องหมายการันตีประสิทธิภาพ อย่างหนึ่งที่เป็นที่ยอมรับกันในแวดวงและสังคมทางการศึกษาระดับประเทศและระดับโลก ทั้งนี้กระบวนการพิจารณาการได้มาซึ่งตำแหน่งทางวิชาการในระดับต่าง ๆ ทั้งตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ หรือศาสตราจารย์ ได้มาโดยการนำผลงานวิจัยหรือผลงานประเภทอื่น มายื่นขอรับการประเมินซึ่งล้วนแล้วแต่ใช้พื้นฐานงานวิจัยเป็นสาระสำคัญ เนื่องจากงานวิจัยเป็นหลักฐานสำคัญที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถของบุคคลในการค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ สร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ ๆ และสามารถสื่อสารองค์ความรู้เหล่านั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงกล่าวได้ว่างานวิจัยมีบทบาทและความสำคัญต่อการพัฒนาวงการวิชาการและการต่อยอดไปสู่การสร้างสรรคและพัฒนาวัตกรรมของประเทศ ดังนั้น กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์

และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยกำหนดให้ผลงานวิจัยเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการตัดสินตำแหน่งทางวิชาการ ((OCSC). Criteria and Procedures for Appointing Individuals to the Positions of Assistant Professor, Associate Professor, and Professor, 2021) และบังคับใช้กับหน่วยงานระดับมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานอื่นที่เทียบเท่า

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นมหาวิทยาลัยกลุ่มที่ 1 กลุ่มพัฒนาการวิจัย ซึ่งติดอันดับ 1 ใน 10 ของประเทศและจัดอยู่ในกลุ่มวิจัยระดับแนวหน้าของโลก (Global and Frontier Research) โดยได้รับการสนับสนุนจากกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) โดยการจัดลำดับ Top 10 อันดับมหาวิทยาลัยไทย 2024 ข้อมูลคะแนนจาก Times Higher Education World University Rankings 2024 ภายใต้วิสัยทัศน์ “มหาวิทยาลัยแห่งคุณค่าเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาที่ยั่งยืนระดับแนวหน้าของโลก” ซึ่งมีพันธกิจที่สำคัญด้วยกัน 3 พันธกิจ ได้แก่ 1) สร้างความเป็นผู้นำทางวิชาการและนวัตกรรม โดยมีการวิจัยเป็นฐานเพื่อการพัฒนาภาคใต้และประเทศ เชื่อมโยงสู่สังคมและเครือข่ายสากล 2) สร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีสมรรถนะทางวิชาการและวิชาชีพ ชื่อสัตย์ มีวินัย ใฝ่ปัญญา จิตสาธารณะ และมีทักษะในศตวรรษที่ 21 สามารถประยุกต์ความรู้บนพื้นฐานประสบการณ์จากการปฏิบัติ และ 3) พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นสังคมฐานความรู้บนพื้นฐานพหุวัฒนธรรม และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อการพัฒนาสู่ความยั่งยืนและร่วมสร้างสังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม ซึ่งจะกล่าวได้ว่ามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติด้วยงานวิจัยเป็นพื้นฐานสำคัญ เพื่อการสร้างคน สร้างงานที่มีคุณค่าและมีคุณภาพสู่สังคม

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีจำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งสิ้น 2,558 คน จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ จำแนกเป็นตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 1,209 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 871 คน รองศาสตราจารย์ จำนวน 433 คน และศาสตราจารย์ จำนวน 45 คน (Strategic Policy and Planning Division, Prince of Songkla University, 2023) มีจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ รวมเป็น 1,349 คน หรือ คิดเป็นร้อยละ 52.73 จากจำนวนคณาจารย์ทั้งหมด ทั้ง 5 วิทยาเขต ทั้งนี้จากจำนวนบุคลากรสายวิชาการวิทยาเขตปัตตานี ประกอบไปด้วย 8 คณะ 1 สำนักงาน ได้แก่ สำนักงานวิทยาเขตปัตตานี คณะศึกษาศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิทยาการอิสลาม คณะวิทยาการสื่อสาร คณะรัฐศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาเขตปัตตานี มีจำนวน 503 คน โดยจำแนกออกเป็น ตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 242 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 209 คน รองศาสตราจารย์ จำนวน 48 คน และศาสตราจารย์ จำนวน 4 คน มีจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการจำนวน 261 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 48.11 ของจำนวนบุคลากรสายวิชาการ วิทยาเขตปัตตานี

จากข้อมูลสถิติดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่ รับผิดชอบงานด้านการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ วิทยาเขตปัตตานี ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการดำเนินการเกี่ยวกับการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ภายในคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จากการพิจารณาจากข้อมูลสถิติระดับคณะ พบว่า คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เป็นคณะที่มีความโดดเด่นทางด้านภาษาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการประยุกต์งานวิจัย บริการวิชาการ และการจัดการเรียนการสอนทั้งในระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษาทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ในการพัฒนาเชิงพื้นที่พื้นที่ แต่เมื่อพิจารณาสัดส่วนการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า ยังคงมีจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่สูงมากนัก คิดเป็นสัดส่วน 53.02 (Personnel Division, Faculty of Humanities and Social Sciences, Prince of Songkla University, Pattani Campus, 2024)

นอกจากนี้ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ รวมถึงคณะต่าง ๆ ภายในวิทยาเขตปัตตานี ได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของมหาวิทยาลัย และเพื่อเป็นการส่งเสริมกระบวนการวิจัย การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ รวมถึงการตีพิมพ์ทั้งในระบบชาติและนานาชาติ และการพัฒนาตนเองเพื่อเข้าสู่การพิจารณาการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องนั้น แต่ทั้งนี้การได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์แต่ละคนอาจมีปัจจัยที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจส่งผลต่อการได้รับการแต่งตั้งหรือไม่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตามที่ต้องการ

จากความเป็นมาและความสำคัญของการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ รวมถึงสภาพปัญหาและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ที่ได้กล่าวมาข้างต้น รวมถึงการศึกษาและทบทวนงานวิจัยและกรอบแนวคิดของนักวิชาการในประเทศไทย พบว่า ความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์อาจไม่เท่ากันสืบเนื่องจาก ปัจจัยด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาระดับคณะ (Talaphong, 2022; Chungthanatakul, 2021; Thongchai, 2019; Songthong, & Trikasem, 2018; Wattanasak et al., 2018; Jarunopatham & Kenaphoom, 2015; Denoi & Phutthaprasert, 2014; Chaisuwan et al., 2007; Jumpasri, 2018) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร (Talaphong, 2022; Chungthanatakul, 2021; Songthong & Trikasem, 2018; Wattanasak et al., 2018; Jarunopatham & Kenaphoom, 2015; Chaisuwan et al., 2007; Jumpasri, 2018) ปัจจัยด้านนโยบายมหาวิทยาลัยและการบริหารงานของหน่วยงาน (Chungthanatakul, 2021; Thongchai, 2019; Songthong & Trikasem, 2018; Jarunopatham & Kenaphoom, 2015; Denoi & Phutthaprasert, 2014; Chaisuwan et al., 2007; Jumpasri, 2018) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก (Talaphong, 2022; Chungthanatakul, 2021; Thongchai, 2019; Wattanasak et al., 2018; Huttasin & Choorasee, 2017; Denoi & Phutthaprasert, 2014) ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง (Talaphong, 2022; Thongchai, 2019; Wattanasak et al., 2018; Jarunopatham & Kenaphoom, 2015; Denoi & Phutthaprasert, 2014; Chaisuwan et al., 2007; Jumpasri, 2018) ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ/แรงจูงใจ (Talaphong, 2022; Thongchai, 2019; Songthong & Trikasem, 2018; Wattanasak et al., 2018; Chaisuwan et al., 2007; Jumpasri, 2018) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและการเติบโตในอาชีพ (Wattanasak et al., 2018; Huttasin & Choorasee, 2017; Jarunopatham & Kenaphoom, 2015; Denoi & Phutthaprasert, 2014; Chaisuwan et al., 2007) ปัจจัยด้านภาระงานในปัจจุบัน (Songthong & Trikasem, 2018; Huttasin & Choorasee, 2017; Jarunopatham & Kenaphoom, 2015; Denoi & Phutthaprasert, 2014 ; Jumpasri, 2018) ปัจจัยด้านความรู้สึทางจิตใจ (Talaphong, 2022; Huttasin & Choorasee, 2017; Jarunopatham & Kenaphoom, 2015; Denoi & Phutthaprasert, 2014; Jumpasri, 2018) ในขณะที่เดียวกันคณาจารย์ที่มีความพร้อมทั้งในด้านบุคคล ผลงาน ระยะเวลาหรือได้รับการสนับสนุนที่เพียงพออาจมีความเชื่อมโยงกับความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระดับคุณภาพของผลงานทางวิชาการและองค์ประกอบอื่น ๆ ด้วย

ดังนั้น จากสาเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พร้อมทั้งสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยคาดว่าผลการวิจัยน่าจะได้ชุดความรู้ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปจัดการ วางแผน กำหนดกลยุทธ์การส่งเสริม และเป็นแนวทางในการสนับสนุน

พัฒนา และสะท้อนปัญหาไปยังผู้บริหารของมหาวิทยาลัย ทั้งในระดับคณะ ส่วนงาน ที่เกี่ยวข้องต่อไป นอกจากนี้ยังสามารถนำไปขยายผลสู่การปฏิบัติ หรือการกำหนดและพัฒนาแนวทางในการพัฒนา คณาจารย์และส่งเสริมกระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการ นำไปสู่การพัฒนางานประจำงานวิจัยอย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ประกอบกับการนำผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนเพื่อสะท้อนภาพจริงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันอันส่งผลกระทบต่อสำคัญในภาพรวมทั้งมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นข้อมูลสำคัญที่จะนำมาสนับสนุนให้กับผู้บริหารในการวางแผนการพัฒนาและส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของ อาจารย์ในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลและสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการศึกษาและการทบทวนวรรณกรรมไว้เป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จยังอาจแตกต่างกันไปตามบริบทที่แตกต่างกัน เช่น ความสำเร็จในการทำงาน ความสำเร็จในชีวิตส่วนตัว หรือความสำเร็จในการศึกษา ตัวอย่างเช่น แนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงานอาจมุ่งเน้นไปที่ปัจจัยต่าง ๆ เช่น ประสิทธิภาพในการทำงาน ทักษะการแก้ปัญหา และการทำงานเป็นทีม (Boonsupa, 2024) ในขณะที่แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสำเร็จในชีวิตส่วนตัวอาจมุ่งเน้นไปที่ปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความสุข ความพึงพอใจในชีวิต และความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น อย่างไรก็ตาม แนวคิดและทฤษฎีเหล่านี้เป็นเพียงแนวทางในการเข้าใจความสำเร็จเท่านั้น ความสำเร็จของแต่ละบุคคลอาจแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ มากมาย ดังนั้น สิ่งสำคัญคือต้องค้นหาแนวทางที่เหมาะสมกับตนเองและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อบรรลุเป้าหมาย (Boonsupa, 2022) และปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือความมุ่งมั่นตั้งใจ การวางแผนชีวิต และรักษามาตรฐานให้มีความสม่ำเสมอ ดังคำกล่าว ของ ดร.สุรินทร์ พิศสุวรรณ ในบทความเรื่อง ความสำเร็จไม่มีชื่อยกเว้น “โอกาสไม่ว่าจะบินสูงแค่ไหนวันหนึ่งโอกาสจะบินลงมาหาเราเองถ้าเราไม่หยุดที่ระเรี่ยรู้และมองหาสิ่งที่ดีกว่า และเราต้องเตรียมตัวเองให้พร้อมอยู่เสมอ” (Chinfuk & Lalitsasivimol, 2020; Onura, 2020) ซึ่งความหมายของความสำเร็จ Dockthaisong (1995) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสำเร็จ คือ พฤติกรรมการทำงาน โดยใช้ความพยายามของบุคคล มีพื้นฐานพลังใจของมนุษย์ที่มีสมรรถภาพ (มนุษย์+ปัญญา) ซึ่งบุคคลที่เดินทางไปสู่ความสำเร็จนั้นจะต้องมีความมุ่งมั่นที่มีสมรรถนะทางภูมิปัญญา พุฒทำงานอย่างต่อเนื่อง มีวิสัยทัศน์ ความรับผิดชอบ ประสานงาน ความคิดสร้างสรรค์ ความซื่อสัตย์สุจริต และความมีวินัย ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการเดินทางไปสู่ความสำเร็จในเส้นทางอาชีพที่ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้ จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการว่าเป็นกระบวนการที่คณาจารย์ยื่นเอกสารและผลงานตามเกณฑ์คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษากำหนดเพื่อเข้าสู่กระบวนการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการในระดับมหาวิทยาลัย

2. ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ของ Talapthong (2022); Chungthanatakul (2021); Thongchai (2019); Songthong and Trikasem (2018); Wattanasak et al. (2018); Huttasin and Choorasee (2017); Jarunopatham and Kenaphoom (2015); Denoi and Phutthaprasert (2014); Chaisuwan et al. (2007); Jumpasri (2018) และ Seelapkuea (2023) จากการศึกษาและสังเคราะห์เอกสารงานวิจัย ผู้วิจัยสามารถสรุปแนวคิดเกี่ยวกับการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการได้ 9 ปัจจัย ดังนี้ 1) ด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาระดับคณะ 2) ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร 3) ด้านนโยบายมหาวิทยาลัยและการบริหารงานของหน่วยงาน 4) ด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก 5) ด้านการพัฒนาตนเอง 6) ด้านขวัญกำลังใจ/แรงจูงใจ 7) ด้านความก้าวหน้าและการเติบโตในอาชีพ 8) ด้านภาระงานในปัจจุบัน และ 9) ด้านความรู้สึกทางจิตใจ และสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อนำไปใช้ในการวิจัยได้ดัง Figure 1

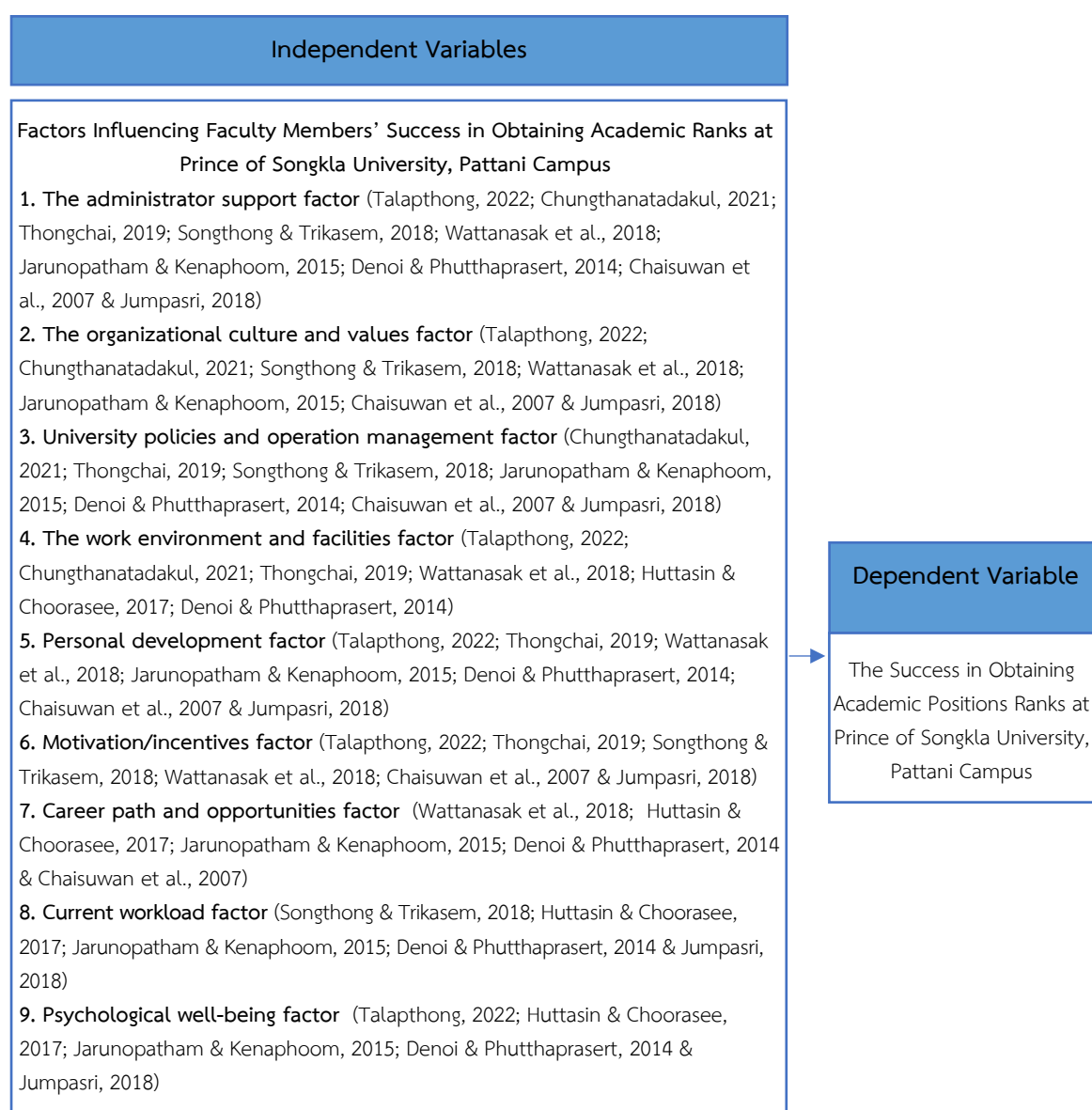


Figure 1 Research Framework

ระเบียบวิธีการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ ประกอบด้วย ตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ จาก 8 คณะวิชา ประกอบด้วย สำนักงานวิทยาเขตปัตตานี คณะศึกษาศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิทยาการอิสลาม คณะวิทยาการสื่อสาร คณะรัฐศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ วิทยาเขตปัตตานี โดยพิจารณาและกำหนดคุณสมบัติของคณาจารย์ที่ปฏิบัติงานภายในวิทยาเขตปัตตานี และที่ทำการสอนในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 503 คน (Strategic Policy and Planning Division, Prince of Songkla University, 2023)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ทำการคัดเลือกโดยการประมาณค่าสัดส่วนขนาดกลุ่มตัวอย่างตาม Krejcie and Morgan (1970) ด้วยความเชื่อมั่น 95% (Leekijwattana, 2014) โดยการเทียบบัญญัติไตรยางศ์และผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากหยิบบัตรเดียวให้ครบตามจำนวนต้องการจากกลุ่มประชากร โดยใช้เกณฑ์ คือ เป็นผู้มีคามยินยอมสมัครใจในการเข้าร่วมโครงการวิจัย จำนวน 218 คน ทั้งนี้กลุ่มที่ไม่ต้องถูกคัดเลือก คือ กลุ่มคณาจารย์ที่ลาศึกษาต่อ ลาปฏิบัติงาน ณ ต่างประเทศ ไม่สามารถเข้าร่วมกระบวนการวิจัย หรือมีภารกิจอื่นใดไม่สามารถให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยได้และไม่สมัครใจในการเข้าร่วมโครงการวิจัย เป็นต้น

2. ตัวแปรที่ศึกษา แบ่งตัวแปรเป็น 2 ประเภท ได้แก่

2.1 ตัวแปรต้น (Independent Variables) ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาระดับคณะ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ปัจจัยด้านนโยบายมหาวิทยาลัย และการบริหารงานของหน่วยงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ/แรงจูงใจ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและการเติบโตในอาชีพ ปัจจัยด้านการะงานในปัจจุบัน และปัจจัยด้านความรู้สึกทางจิตใจ

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นสำหรับศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี จำนวน 1 ชุด แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Selected Response) และเติมคำในช่องว่าง จำนวน 9 ข้อ

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี มีลักษณะเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 117 ข้อ ถามเกี่ยวกับประเด็นแต่ละปัจจัย

ผลการหาคุณภาพของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

3.1 การนำเครื่องมือวิจัยให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความถูกต้องและความน่าเชื่อถือ จำนวน 3 ท่าน เพื่อประเมินด้านเนื้อหาและด้านภาษาให้มีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำมาพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างประเด็นข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือ IOC (Index of Congruence) โดยข้อคำถามที่จะเลือกไว้ใช้มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (IOC $\geq$ 0.50) (Leekijwattana,

2014) ผลการคำนวณค่า IOC ปรากฏว่าข้อคำถามส่วนใหญ่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 – 1.00 ยกเว้นปัจจัยที่ 1 ข้อคำถามที่ 12 มีความหมายใกล้เคียงกับข้อคำถามที่ 7 และปัจจัยที่ 9 ข้อคำถามที่ 1 มีความใกล้เคียงกับข้อคำถามที่ 3 ผู้วิจัยดำเนินการปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วทำให้มีการปรับจำนวนข้อคำถามจากเดิม 115 ข้อ เป็น 113 ข้อ

3.2 การนำเครื่องมือวิจัยไปทดลองใช้กับบุคลากรสายวิชาการจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี และวิทยาเขตตรัง (Tryout) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน รวมทั้งสอบถามความชัดเจนด้านเนื้อหา ด้านสำนวนภาษา เพื่อให้ตรงกับวัตถุประสงค์การวิจัยแล้ว นำผลมาดำเนินการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ตามวิธีของ Cronbach โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) มากกว่า 0.70 ขึ้นไป มีระดับความเชื่อถือได้ในระดับสูงถึงสูงมาก ถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น (Leekijwattana, 2014) ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยง พบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเที่ยงภาพรวมเท่ากับ 0.766 – 0.956

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมโดยแจกแบบสอบถาม จำนวน 218 ฉบับด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พร้อมแนบหนังสือให้ความยินยอมและสมัครใจเข้าร่วมโครงการวิจัยในการขอเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณาจารย์สายวิชาการ ในช่วงเดือนพฤษภาคมถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2567 รวมเวลา 3 เดือน ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 178 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 81.28 และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป (โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขา สังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ หนังสือรับรอง PSU IRB 2024 – ST – Huso – 001 (Internal) เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2567)

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

5.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ และค่าเฉลี่ยร้อยละ

5.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผล และสร้างสมการพยากรณ์ต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบคัดเลือกเข้า (Enter)

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ประเภทบุคลากร อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งทางวิชาการ การดำรงตำแหน่งบริหาร สังกัด(ส่วนงาน) กลุ่มศาสตร์สาขาวิชา และแนวโน้มในการยื่นพิจารณาตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต แสดงดัง Table 1

Table 1 General Information of Respondents

Personnel Category	Number (n)	Percentage (%)
1. Personnel Type		
1.1 Civil Servant in Higher Education Institution	9	5.10
1.2 University Staff (Changed Status)	18	10.10
1.3 University Staff on Government Budget/Revenue	147	82.60
1.4 Faculty Contract Staff	4	2.20
Total	178	100.00

Personnel Category	Number (n)	Percentage (%)
2. Age Group (Years Period)		
2.1 Aged 29-36	15	8.43
2.2 Aged 37-44	75	42.13
2.3 Aged 45-52	67	37.64
2.4 Aged 53-60	20	11.24
2.5 Aged 60 and above	1	0.56
Total	178	100.00
3. Years of Work Experience		
3.1 1-10 years	45	25.28
3.2 11-20 years	104	58.43
3.3 21-30 years	25	14.04
3.4 31-40 years	4	2.25
Total	178	100.00
4. Highest Level of Education		
4.1 Bachelor's degree	-	-
4.2 Master's degree	45	25.28
4.3 Doctoral degree	133	74.72
Total	178	100.00
5. Academic Rank		
5.1 Lecturer	87	48.88
5.2 Assistant Professor	77	43.26
5.3 Associate Professor	12	6.74
5.4 Professor	2	1.12
Total	178	100.00
6. Administrative Position		
6.1 Not in an administrative position	133	74.70
6.2 Vice President	1	0.60
6.3 Assistant Vice President	2	1.10
6.4 Dean	1	0.60
6.5 Associate Dean	10	5.60
6.6 Assistant Dean	5	2.80
6.7 Head of Department	3	1.70
6.8 Deputy Head of Department	1	0.60
6.9 Program Chair	22	12.40
Total	178	100.00
7. Affiliation (Faculty)		
7.1 Faculty of Nursing, Pattani Campus	8	4.49
7.2 Faculty of Humanities and Social Sciences	61	34.27
7.3 Faculty of Political Science	5	2.81
7.4 Faculty of Communication Sciences	8	4.49
7.5 Faculty of Islamic Sciences	15	8.43
7.6 Faculty of Science and Technology	35	19.66
7.7 Faculty of Fine Arts	4	2.25
7.8 Faculty of Education	41	23.03
7.9 Pattani Campus Office	1	0.56
Total	178	100.00

Personnel Category	Number (n)	Percentage (%)
8. Field of Study		
8.1 Humanities and Social Sciences	129	72.47
8.2 Science and Technology	41	23.03
8.3 Health Sciences	8	4.49
Total	178	100.00
9. Timeline for Considering Higher Positions		
9.1 Within 1-2 years	88	49.44
9.2 Within 3-4 years	42	23.60
9.3 Within 5-6 years	6	3.37
9.4 Not sure	42	23.60
Total	178	100.00

จาก Table 1 พบว่า บุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณแผ่นดิน/เงินรายได้ มีสัดส่วนสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 82.60 พนักงานมหาวิทยาลัย (เปลี่ยนสถานภาพ) มีสัดส่วนรองลงมา คิดเป็นร้อยละ 10.10 ประเภทข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานเงินรายได้คณะ มีสัดส่วนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 5.10 และร้อยละ 2.20 ตามลำดับ บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 37-44 ปี ซึ่งมีสัดส่วนสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 42.13 กลุ่มอายุ 45-52 ปี มีสัดส่วนรองลงมา คิดเป็นร้อยละ 37.64 สำหรับช่วงอายุระหว่าง 53-60 ปี และช่วงอายุระหว่าง 29-36 ปี มีสัดส่วนน้อย คิดเป็นร้อยละ 11.24 และ 8.43 ตามลำดับ โดยเฉพาะกลุ่มอายุ 60 ปีขึ้นไปมีเพียง 1 คนเท่านั้น

ประสบการณ์ทำงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์อยู่ระหว่าง 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.43 มีผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.28 และผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 16.31 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 74.72 และลำดับรองลงมาเป็นกลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 25.28

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งอาจารย์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ คิดเป็นร้อยละ 48.88 และ 43.26 สำหรับตำแหน่งรองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ มีสัดส่วนที่น้อยกว่า คิดเป็นร้อยละ 6.74 และ 1.12 ตามลำดับ และไม่ได้ดำรงตำแหน่งบริหาร คิดเป็นร้อยละ 74.70 และบางส่วนดำรงตำแหน่งบริหารระดับกลาง เช่น หัวหน้าสาขาวิชา รองหัวหน้าสาขาวิชา ประธานหลักสูตร มีสัดส่วนรวมกัน ประมาณ ร้อยละ 20.00 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มาจากคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีสัดส่วนสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 34.27 คณะศึกษาศาสตร์มีสัดส่วนรองลงมา คิดเป็นร้อยละ 23.03 และคณะ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีสัดส่วนรองลงมาในลำดับถัดไป คิดเป็นร้อยละ 19.66 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อยู่กลุ่มสาขาวิชาด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีสัดส่วนสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 72.47 ส่วนกลุ่ม สาขาวิชาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีสัดส่วนรองลงมา คิดเป็นร้อยละ 23.03 สำหรับแนวโน้มในการ ยื่นพิจารณาตำแหน่งที่สูงขึ้นภายใน 1 - 2 ปี มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.44 สำหรับผู้ที่มีแนวโน้มการยื่นขอตำแหน่งภายใน 3 - 4 ปี และที่ยังไม่แน่ใจเกี่ยวกับแผนการขอ ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนรองลงมา คิดเป็นร้อยละ 23.60 ในระดับที่เท่ากัน

2. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

Table 2 Mean, Standard Deviation, and Level of Agreement on Factors Affecting Faculty Application Success for Academic Positions at Prince of Songkla University, Pattani Campus

Key Factors	Level of attitude		
	Mean	S.D.	Level
1. The administrator support factor	4.16	0.66	High
2. The organizational culture and values factor	3.47	0.69	Moderate
3. University policies and operation management factor	3.82	0.74	High
4. The work environment and facilities factor	4.10	0.69	High
5. Personal development factor	4.00	0.57	High
6. Motivation/incentives factor	4.10	0.72	High
7. Career path and opportunities factor	3.73	0.70	High
8. Current workload factor	4.04	0.61	High
9. Psychological well-being factor	3.66	0.55	High

ข้อมูลที่ได้จาก Table 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดและรองลงมา คือ ปัจจัยด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาระดับคณะ ($\bar{X}=4.16$, S.D.=0.66) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก ($\bar{X}=4.10$, S.D.=0.69) ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ/แรงจูงใจ ($\bar{X}=4.10$, S.D.=0.72) ปัจจัยด้านการภาระงานในปัจจุบัน ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.61) ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X}=4.00$, S.D.=0.57) ปัจจัยด้านนโยบายมหาวิทยาลัยและการบริหารงานของหน่วยงาน ($\bar{X}=3.82$, S.D.=0.74) และปัจจัยด้านความก้าวหน้าและการเติบโตในอาชีพ ($\bar{X}=3.73$, S.D.=0.70) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ($\bar{X}=3.47$, S.D.=0.69) และปัจจัยด้านความรู้สึกทางจิตใจ ($\bar{X}=3.66$, S.D.=0.55) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลและสร้างสมการพยากรณ์ต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี



Figure 2 Relationship Between Factors Affecting Success in Academic Promotion Applications for Faculty Members at Prince of Songkla University, Pattani Campus

จาก Figure 2 สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ พบว่า ปัจจัยส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในระดับสูง ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร (X_2) ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ/แรงจูงใจ (X_6) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและการเติบโตในอาชีพ (X_7) และปัจจัยด้านภาระงานในปัจจุบัน (X_8) ทั้งนี้ ในส่วนของปัจจัยด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาระดับคณะ (X_1) ปัจจัยด้านนโยบายมหาวิทยาลัยและการบริหารงานของหน่วยงาน (X_3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก (X_4) ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง (X_5) และปัจจัยด้านความรู้สึกทางจิตใจ (X_9) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

Table 3 Multiple Regression Analysis Results of Factors Predicting Faculty Success in Academic Position Applications (Enter Method) at Prince of Songkla University, Pattani Campus

Variable	B	SE of b	Beta	t	P value
1. The administrator support factor (X_1)	0.502	0.147	0.314	3.409	0.001**
2. The organizational culture and values factor (X_2)	0.397	0.152	0.262	2.610	0.010*
3. University policies and operation management factor (X_3)	0.046	0.145	0.032	0.315	0.753
4. The work environment and facilities factor (X_4)	0.521	0.128	0.345	4.065	0.000**
5. Personal development factor (X_5)	0.464	0.190	0.250	2.437	0.016*
6. Motivation/incentives factor (X_6)	0.043	0.148	0.029	0.292	0.771
7. Career path and opportunities factor (X_7)	-0.084	0.121	-0.057	-0.694	0.489
8. Current workload factor (X_8)	0.148	0.148	0.086	0.998	0.320
9. Psychological well-being factor (X_9)	-0.22	0.148	-0.012	-.0148	0.882
Constant (b)	3.801	0.829		4.586	0.000
R = 0.190		SE of the Estimate = 0.96967			
R Square = 0.435		F = 4.365			

statistically significant at the level of * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

จาก Table 3 พบว่า ปัจจัยด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาระดับคณะ (X_1) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร (X_2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก (X_4) และปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง (X_5) ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี และปัจจัยทั้ง 4 สามารถร่วมกันพยากรณ์ต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี (Y) ได้ร้อยละ 43.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยด้านปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก (X_4) ($\beta = 0.345$) เป็นปัจจัยที่มีน้ำหนักการพยากรณ์มากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาระดับคณะ (X_1) ($\beta = 0.0314$) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร (X_2) ($\beta = 0.262$) และสุดท้าย คือ ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง (X_5) ($\beta = 0.250$) ค่าสหสัมพันธ์ของความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ (Y) กับปัจจัยพยากรณ์ (X_4, X_1, X_2, X_5) เท่ากับ .190 และมีค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์ (SE_{est}) เท่ากับ .96967

สรุปและการอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบสอบถาม พบว่า บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณแผ่นดิน/เงินรายได้ นอกจากนี้พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 37-44 ปี มีประสบการณ์ทำงาน อยู่ระหว่าง 11-20 ปี ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก และมีตำแหน่งอาจารย์โดยไม่ได้ดำรงตำแหน่งบริหาร ทั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มาจากกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และมีแนวโน้มในการยื่นพิจารณาตำแหน่งที่สูงขึ้นภายใน 1-2 ปี

2. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในระดับคณะ เป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ/แรงจูงใจ ปัจจัยด้านภาระงานในปัจจุบัน ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง ปัจจัยด้านนโยบายมหาวิทยาลัยและการบริหารงานของหน่วยงาน และปัจจัยด้านความก้าวหน้าและการเติบโตในอาชีพ ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร และปัจจัยด้านความรู้สึทางจิตใจ ตามลำดับ

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในระดับคณะ (X_1) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร (X_2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก (X_4) และปัจจัยด้านการพัฒนาตนเอง (X_5) ส่งผลทางบวกต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี และปัจจัยทั้ง 4 สามารถร่วมกันพยากรณ์ต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการ (Y) ได้ร้อยละ 43.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผลการวิจัยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 3.801 + 0.502 (X_1) + 0.397 (X_2) + 0.521 (X_4) + 0.464 (X_5)$$

$$\hat{Z}_Y = 0.314 (X_1) + 0.262 (X_2) + 0.345 (X_4) + 0.250 (X_5)$$

การอภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในระดับคณะ ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ด้านนโยบายมหาวิทยาลัยและการบริหารงานของหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านขวัญกำลังใจ/แรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าและการเติบโตในอาชีพ ด้านภาระงานในปัจจุบัน และด้านความรู้สึทางจิตใจ ทั้งนี้ อาจสืบเนื่องมาจากปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยพื้นฐานของการบริหารจัดการองค์การ ซึ่งครอบคลุมทั้งในด้านผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร นโยบาย สภาพแวดล้อมการทำงาน สิทธิสวัสดิการ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และขวัญกำลังใจ ดังนั้น เมื่อพิจารณาแล้วปัจจัยดังกล่าวข้างต้นจึงส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ Kammaung (2022) ที่กล่าวว่าการทำงานในห้องทำงานที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี ไม่มีสิ่งรบกวน ได้รับการจัดสรรทรัพยากรในการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม ตลอดจนมีนโยบายที่ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ สร้างเป็นวัฒนธรรมและ

ค่านิยมภายในองค์กร ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน และเป็นไปตามกรอบการพัฒนาทางด้านทรัพยากรมนุษย์ซึ่งสอดคล้องกับ Akaraborworn (2022) ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร จากการฝึกอบรมงานสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง การบริหารและพัฒนาสายอาชีพ จากคุณค่าของประสบการณ์งานสู่การสั่งสมคะแนนเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ มีความเกี่ยวเนื่องสอดคล้องกับปัจจัยที่ได้กล่าวมาในข้างต้น

ทั้งนี้ ปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัย คือ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาระดับคณะ ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านการพัฒนาตนเอง ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับมาก เนื่องจากเป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหารจัดการองค์การ โดยปัจจัยด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาระดับคณะ ซึ่งบ่งชี้ว่า คณาจารย์ส่วนใหญ่เชื่อว่าการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่ง นอกจากนี้แล้ว ผู้บริหารยังเป็นบุคคลสนับสนุนให้คณาจารย์เกิดการพัฒนาตนเอง สนับสนุนและส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในการผลิตและพัฒนาผลงานทางวิชาการ มากไปกว่านั้นผู้บริหารยังเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการปฏิบัติงานทั้งในส่วนของการมอบหมายภาระงาน การกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้อง การพิจารณาความดีความชอบ รวมถึงการกำหนดกฎเกณฑ์บางประการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์การ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thongchai (2019) ที่กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาควรให้การสนับสนุนและเพื่อเป็นการสนองตอบนโยบายมหาวิทยาลัยอย่างจริงจังในการพัฒนาบุคลากรให้มีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น นอกจากนี้แล้ว Huttasin and Choorasee (2017) กล่าวว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเป็นตัวแปรที่ชี้ให้เห็นถึงแรงจูงใจในการผลิตผลงานทางวิชาการ เพื่อให้ได้รับการยกย่องนับถือจากผู้บังคับบัญชาในส่วนของ Jarunopatham and Kenaphoom (2015) กล่าวว่า การส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและการพัฒนาตนเองของบุคลากร นอกจากนี้แล้ว Jumpasri (2018) กล่าวว่า การส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งนี้ เมื่อคณาจารย์ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่และทำงานในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา ก็จะมีโอกาสในการพัฒนาตนเองและสร้างผลงานวิชาการได้มากขึ้นและนำไปสู่ความสำเร็จการขอตำแหน่งทางวิชาการ ทั้งนี้ Huttasin and Choorasee (2017) กล่าวว่า การผลิตผลงานวิชาการนั้นมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการประเมินผลการทำงาน เช่น การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งเป็นไปตามจำนวนผลผลิตทางวิชาการ หรือการได้รับการพิจารณาโอกาสในการฝึกอบรม ศึกษาดูงานหรือนำเสนอผลงานในต่างประเทศ นำมาซึ่งความมั่นใจในความสามารถของการมีผลงานที่ประสบความสำเร็จ และกลายเป็นบุคคลสำคัญซึ่งได้รับการยกย่องนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น ๆ

ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร พบว่า องค์กรที่มีวัฒนธรรมและค่านิยมที่ส่งเสริมการเติบโตทางวิชาการจะมีโอกาสได้รับตำแหน่งสูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chungthanatadakul (2021) ที่กล่าวว่า การมีวัฒนธรรมและบรรยากาศในการทำงาน การสร้างบรรยากาศด้านการวิจัยขึ้นภายในองค์กร ส่งผลเป็นอย่างมากต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการ เช่นเดียวกับด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก ที่ส่งผลต่อความสำเร็จต่อกระบวนการปฏิบัติงานและเชื่อมโยงกับการมีบรรยากาศทางวิชาการในการผลิตและแสดงออกเชิงวิชาการของคณาจารย์ โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอ อาทิ การจัดสรรเจ้าหน้าที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน การสนับสนุนเครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน การใช้งานสื่อดิจิทัล ทัศนูปกรณ์ ความพร้อมของอุปกรณ์ และระบบสารสนเทศที่สนับสนุน เป็นต้น โดยสภาพแวดล้อมที่มีความพร้อมจะ

ส่งผลให้มีโอกาสได้รับตำแหน่งสูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Talapthong (2022) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยที่เอื้อต่อการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรทางวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นวัฒนธรรมในการวิจัย ความพร้อมของเครื่องมือ มีฐานข้อมูลที่สำคัญ มีหน่วยงานที่คอย สนับสนุน และทีมผู้ช่วยวิจัย โดยปัจจัยดังกล่าวเชื่อมโยงกับผลลัพธ์และผลผลิตของผลงาน ทั้งนี้ สอดคล้องกับ Wattanasak et al. (2018) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ องค์กรที่มี วัฒนธรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การแบ่งปันความรู้และการพัฒนาตนเอง จะช่วยให้บุคลากรมีโอกาส พัฒนาตนเองและมีความพร้อมในการรับผิดชอบงานที่สูงขึ้นและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี มีทรัพยากรที่เพียงพอและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย จะช่วยให้ บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการพัฒนาตนเอง เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาตนเองเป็นสิ่งสำคัญต่อ ความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการ จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาตนเอง เช่น การศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงาน การปฏิบัติงานวิจัย การเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ((OCSC). Criteria and Procedures for Appointing Individuals to the Positions of Assistant Professor, Associate Professor, and Professor, 2021) มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติกับการขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีที่กล่าวว่าการมีเครือข่ายและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ จะช่วยเพิ่ม โอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพ และการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นจะช่วยเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ร่วมกันทั้งในระดับบุคคลและระดับ สังคม (Arunchaiyaporn, 2016) และสอดคล้องกับ Akaraborworn (2006) ที่กล่าวว่าการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความสามารถให้กับพนักงานในองค์กร อย่างเป็นระบบ โดยผ่านกิจกรรมการฝึกอบรมพัฒนารูปแบบต่าง ๆ อีกทั้งใช้สภาพแวดล้อมและหรือ การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้พนักงานเกิดการพัฒนาตนเองและผู้อื่น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยด้านการส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในระดับคณะ ด้านวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร และด้านการพัฒนาตนเอง มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จในการขอ ตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งสามารถเป็นข้อมูลสะท้อนไปยังผู้บริหารระดับคณะ ระดับมหาวิทยาลัย รวมถึง คณาจารย์ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้รับทราบเพื่อให้เกิดความเข้าใจและร่วมกันขับเคลื่อนการพัฒนา และเพื่อพิจารณาและให้ความสำคัญกับปัจจัยดังกล่าว ทั้งนี้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูล พื้นฐานประกอบการปรับปรุงนโยบายและแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อส่งเสริม ให้คณาจารย์ประสบความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถสรุป ข้อเสนอแนะเพื่อกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ดังนี้

1. ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้บริหารระดับคณะ และการส่งเสริมด้านวัฒนธรรมและ ค่านิยมองค์กร โดยการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับคณะมีผลกระทบโดยตรงต่อความสำเร็จในการขอ ตำแหน่งทางวิชาการ ดังนั้น ควรมีการส่งเสริมให้ผู้บริหารระดับคณะมีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษา แนะนำ และสนับสนุนอาจารย์อย่างต่อเนื่อง การสื่อสารและการร่วมสร้างค่านิยมองค์กรที่เน้นคุณภาพและ ความเป็นเลิศในการทำงานวิจัย การสอน การบริการวิชาการอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้แล้วต้องให้ ความสำคัญต่อการกำหนดหรือปรับเปลี่ยนนโยบายที่เอื้อต่อการเติบโตในสายอาชีพ โดยการทบทวน

และปรับปรุงนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการขอตำแหน่งทางวิชาการให้มีความชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม รวมทั้งผู้บริหารและคณาจารย์ระดับสูงควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร

2. ด้านการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเติบโต และส่งเสริมด้านการพัฒนาตนเอง ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดโอกาสให้อาจารย์ได้พัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ การจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ เพื่อให้คณาจารย์ได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง เช่น การจัดอบรมสัมมนา การสนับสนุนการทำวิจัย การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันภายนอก รวมถึงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและการสร้างพื้นที่สำหรับการทำงานร่วมกันที่เอื้อต่อการทำงานวิจัย และการพัฒนาตนเอง การจัดหาอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคตหรือการวิจัยครั้งต่อไป

ขยายขอบเขตการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่อาจมีผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการ เช่น เครือข่ายทางวิชาการ ทักษะการสื่อสาร ความสามารถในการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ อาจมีการศึกษาเปรียบเทียบผลการวิจัยกับต่างวิทยาเขต หรือสถาบันอื่น ที่มีบริบทใกล้เคียงกัน เพื่อนำผลการวิจัยไปขยายผล หรือเปรียบเทียบการวิเคราะห์ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ ทั้งนี้ในระยะยาวอาจมีกระบวนการติดตามความก้าวหน้าหลังการส่งมอบหรือสะท้อนผลการวิจัยไปยังผู้บริหาร เพื่อพิจารณาการเปลี่ยนแปลงปัจจัยต่าง ๆ ที่ระบุในงานวิจัยนี้มีผลกระทบต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการ

เอกสารอ้างอิง

- Akaraborworn, C. (2006). *Empowering People, Delivering Results* (2nd ed.). Bangkok: Tao (2000).
- Akaraborworn, C. (2022). *HR 5.0: Digital HR System*. Bangkok: Kornkanokprinting.
- Arunchaiyaporn, G. (2016). Social Capital. *Nakhon Lampang Buddhist College's Journal*, 5(2), 13 - 20.
- Boonsupa, C. (2022). *Is it Necessary to Achieve Success Like Others?*. Retrieved from https://sircr.blogspot.com/2022/09/blog-post_3.html
- Boonsupa, C. (2024). *Secrets from Successful Leaders: Collaboration Skills of the 21st Century*. Retrieved from <https://sircr.blogspot.com/2024/07/collaboration-skills-21.html>, 2024.
- Chaisuwan, S., Wongyai, W., Raschabandij, S., & Thapsuwan, S. (2007). Factors Facilitating Academic Advancement of Faculty Members in Private Institutions of Higher Education. *Journal of Education Burapha University*, 18(2), 85 – 98.
- Chinfuk, N., Lalitsasivimol, W., & Onura, T. (2020). A Basic Review: No Limits to Success. *Economics and Business Administration Journal Thaksin University*, 13(2), 179 – 184.
- Chunghanatadaku, P. (2021). Organizational Factors Influencing the Success of Academic Promotions for Faculty in the Faculty of Architecture and Environmental Design, Maejo University. *Maejo Vision*, April 23, 2021. 1 - 5.
- Denoi, S., & Phutthaprasert, C. (2014). Factors Affecting Research Conducting of Social Sciences and Humanities Faculty Staff, Maejo University. *Journal of Liberal Arts, Maejo University*, 2(2). 50 – 79.
- Dockthaisong, B. (1995). *Behavior for Excellence*. Graduate School of Public Administration, National Institute of Development Administration. S & J Graphic. Bangkok.
- Huttasin, N., & Choorasee, V. (2017). Analysis of Lecturers' Motivation Factors to Publish Academic Work: A case of Ubon Ratchathani University. *Humanity and Social Science Journal, Ubon Ratchathani University*, 8(2), 19 – 36.
- Jarunopatham, J., & Kenaphoom, S. (2015). Factors Influencing the Academic Positions Accession of the Academic Personnel, Rajabhat Maha Sara Kham University. *Governance Journal, Kalasin University*, 4(2), 208 – 231.
- Jumpasri, P. (2018). Factors Affecting Access to Higher Positions of Supporting Staff Rajabhat Maha Sarakham University. *Journal of Research and Development Institute, Rajabhat Maha Sarakham University*, 5(1), 101 – 114.
- Kammaung, T. (2022). Factors Affecting the Work Achievements of Personnel's Bureau of Academic Administration and Development Khon Kaen University. *Journal of Humanities and Social Sciences Nakhon Pathom Rajabhat University*, 12(1), 17 - 30.

- Leekijwattana, P. (2014), Educational Research Methods (9th Ed.). Faculty of Industrial Education and Technology, School of Industrial Education and Technology.
- Office of the Civil Service Commission (OCSC). Criteria and Procedures for Appointing Individuals to the Positions of Assistant Professor, Associate Professor, and Professor, 2021. *Royal Gazette*, vol. 139, special part 4 Ng, 7 Jan. 2022, pp. 22–50.
- Personnel Division, Faculty of Humanities and Social Sciences, Prince of Songkla University, Pattani Campus. (2024). *Personnel Statistics of the Faculty of Humanities and Social Sciences*. Retrieved from <https://sites.google.com/psu.ac.th/sites-hr>
- Prince of Songkla University. (2022, June 17). *Announcement of Prince of Songkla University: Criteria, Methods, and Development of University Staff*, 2022.
- Seelapkuea, V. (2023). An Analysis of the Suggestions by the Committees of Experts Responsible for Academic Works Evaluation: A Case Study of the Academic Position Appointment Requests by Lecturers of Faculty of Humanities and Social Sciences. *Mahidol R2R e-journal*. 10(2), 115 – 129.
- Songthong, C., & Trikasem, T. (2018). Factors that Affect the Promotion of the Academic of Instructors in Surindra Rajabhat University. *Journal of Management Science Research, Surindra Rajabhat University*, 2(2), 57 – 67.
- Strategic Policy and Planning Division, Prince of Songkla University. (2023). *Strategic Development Plan of Prince of Songkla University, 2023–2027*. pp. 1–29.
- Strategic Policy and Planning Division, Prince of Songkla University. (2024). *Personnel Summary Data as of January 30, 2024*. Retrieved from <https://planning.psu.ac.th>
- Talaphong, S. (2022). *The factors that affect moving up to higher academic position of academic position staff in Suranaree University of Technology*. Suranaree University of Technology.
- Thongchai, T. (2019). *Factors Affecting the Accession to the Academic Position of the Academic Staff of Rajamangala University of Technology Thanyaburi*. Rajamangala University of Technology Thanyaburi.
- Wattanasak, K., Nakvichet, K., Rattanavaraha, W., & Sinthuwongsanont, M. (2018). Factors Affecting the Success for Academic Promotion of Instructors in Private Universities. *Journal of Nakhonratchasima College (Humanities and Social Sciences)*, 12(3), 150 - 165.