

นักกฎหมายเล่าเรื่อง (Storytelling from Lawyer)

มุมมอง หลักคิด และแนวทางเกี่ยวกับการ ขอตำแหน่งทางวิชาการ*

Perspective, Notion, and Guideline of the Applying for the
Academic Position

เกรียงไกร เจริญนาวัฒน์**

ศาสตราจารย์ประจำคณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Kriengkrai Charoenthanavat

Professor, Faculty of Law, Chulalongkorn University

วันที่รับบทความ 18 สิงหาคม 2566; วันที่แก้ไขบทความ 4 กันยายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ 5 กันยายน 2566

* ถอดเทปและเรียบเรียงคำบรรยาย โครงการส่งเสริมความก้าวหน้าทางตำแหน่งทางวิชาการ ภายใต้หัวข้อเรื่อง “มุมมอง หลักคิด และแนวทางเกี่ยวกับการขอตำแหน่งทางวิชาการ” ในวันจันทร์ที่ 19 มิถุนายน พ.ศ. 2566 เวลา 09.00 – 16.00 น. ณ ห้องประชุมคำมอกหลวง ชั้น 5 ตึก E-Park อาคาร M-Square มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง จัดโดย คณะกรรมการบริหารกลางและพัฒนาบุคลากร สำนักวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

** นิติศาสตรบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; นิติศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; Diplôme d'Études Approfondies de Droit Public, Université Robert Schuman de Strasbourg; Doctorat en droit (Très honorable), Université Strasbourg III; อีเมลติดต่อ tham38@hotmail.com

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของบทความนี้ต้องการศึกษา 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ได้แก่ ปัจจัยภายใน เช่น ทักษะคิด แรงจูงใจ และการพัฒนาตนเองของอาจารย์ และปัจจัยภายนอก เช่น นโยบาย กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ และกระบวนการของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวกับการขอตำแหน่งทางวิชาการ ผู้เขียนพบว่า ปัจจัยภายในเป็นอุปสรรคในการขอตำแหน่งทางวิชาการมากกว่าปัจจัยภายนอก เพราะขาดกลไกที่ส่งเสริมปัจจัยภายใน ส่วนปัจจัยภายนอกเป็นปัจจัยที่สถิติ จึงเป็นอุปสรรคน้อยกว่า ดังนั้น เพื่อบรรลุเป้าหมายในด้านการจัดการเรียนการสอนด้านงานวิจัยทางวิชาการและการสร้างนวัตกรรม มหาวิทยาลัยจะต้องใช้กลไกที่เป็นการส่งเสริมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกไปกระตุ้นให้อาจารย์ขอตำแหน่งทางวิชาการ

คำสำคัญ: การขอตำแหน่งทางวิชาการ; ปัจจัยภายใน; ปัจจัยภายนอก

Abstract

The purpose of this article is to examine two factors influencing lecturers' applying for an academic position: internal factors, such as lecturers' attitudes, motivations, and personal development, and external factors being relevant university's policies, rules, regulations, and processes with respect to academic position applications. The author found that the formers post greater hindrance than the latter due to the lack of mechanisms stimulating the internal factors. Since the external factors remain fixed, they are generally less problematic than the internal factors. In striving for successful courses management, and academic research creation and innovation, universities are advised to employ mechanisms capable of promoting both internal and external factors to encourage lecturers to apply for academic positions.

Keywords: Applying for an Academic Position; Internal Factor; External Factor

1. บทนำ

เมื่อแรกเริ่มของการเข้ามาสวมนาบทบาทของความเป็น “ครู อาจารย์” นั้น อาจคาดการณได้ว่าบุคคลนั้นจะต้องมีความสนใจทางด้านวิชาการ การเรียนการสอน การถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ได้ร่ำเรียนมาแก่ผู้อื่นเป็นจุดเป้าหมายสำคัญของการเริ่มต้นอาชีพดังกล่าว แต่เหนือสิ่งอื่นใดไม่ว่าอาชีพสุจริตใด ๆ บุคคลที่ประกอบอาชีพนั้น ๆ ก็ต้องมีความสำนึกถึงความผิตชอบชั่วดีเป็นสำคัญเช่นกัน อาชีพของ “ครู อาจารย์” ที่เปรียบเสมือนเป็น “เรือจ้าง” ก็ต้องมีจิตสำนึกนี้เช่นกัน ด้วยความเป็นครู อาจารย์ต้องสอนสั่งลูกศิษย์ให้มีความรู้และมีความเป็นมนุษย์เพื่อไปประกอบสัมมาชีพในอนาคต ถ้าทำเช่นนี้ได้เท่ากับครู อาจารย์ได้พัฒนาลูกศิษย์ของตนเอง ดังนั้น การที่ครู อาจารย์จะไปพัฒนาลูกศิษย์ได้นั้นก็ควรจะพัฒนาตนเองเช่นกัน ทั้งด้านองค์ความรู้ที่ตนเองมีอยู่ให้ทันต่อยุคสมัย เหตุการณ์บ้านเมือง และผู้คน โดยเฉพาะลูกศิษย์รุ่นใหม่ นอกจากนี้ ครู อาจารย์ยังต้องตระหนักถึงศีลธรรม จริยธรรมของอาชีพ และหลักธรรมาภิบาลอีกด้วย และยังมีอีกหนทางหนึ่งของการพัฒนาตนเองก็คือ “การขอตำแหน่งทางวิชาการ” เพื่อแสดงให้เห็นถึงศักยภาพทางวิชาการของตนเอง ความเชื่อถือ และการยอมรับทางวิชาการจากผู้อื่น อีกทั้งเป็นการช่วยส่งเสริมเพิ่มคุณค่าแก่องค์กรหน่วยงานที่ครู อาจารย์นั้นสังกัดอยู่อีกด้วย

ดังนั้น การบรรยายครั้งนี้จึงตั้งชื่อหัวข้อว่า “มุมมอง หลักคิด และแนวทางเกี่ยวกับการขอตำแหน่งทางวิชาการ” ซึ่งแต่แรกเริ่มที่มีการเชิญมาบรรยายนั้น ยังมิได้มีการกำหนดหัวข้อดังกล่าวอย่างเป็นทางการ เพียงแต่เป็นการกำหนดคร่าว ๆ ให้ทราบว่าจะให้บรรยายในเรื่องอะไรแบบกว้าง ๆ ไว้เท่านั้น กอปรกับทราบมาว่าจะมีการบรรยายเรื่องดังกล่าวอีกในภายหลังซึ่งระยะเวลาไม่ห่างกันมากนัก และน่าจะเป็นการบรรยายเรื่องกฎ เกณฑ์ และระเบียบต่าง ๆ ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ผู้บรรยายจึงเห็นว่าควรจะหลีกเลี่ยงในเรื่องดังกล่าว เพราะเกรงว่าจะเป็นการบรรยายซ้ำซ้อนและอาจไม่ก่อเกิดประโยชน์อันใดแก่บรรดาครู อาจารย์ที่มารับฟัง ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น หัวข้อการบรรยายจึงได้รับการกำหนดขึ้นให้เป็นเรื่องมุมมอง หลักคิด และแนวทางของการขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งจะถ่ายทอดมาจากประสบการณ์ผสมกับองค์ความรู้ทางวิชาการเท่าที่สามารถทำได้มานำเสนอได้ในระยะเวลาที่จำกัด โดยการบรรยายครั้งนี้จึงพยายามที่จะนำหลักระเบียบวิธีการวิจัย (Research Methodology) มาผสมผสานให้กลมกลืนอย่างเหมาะสมกับการบรรยาย เพื่อให้ทราบและเห็น

ภาพการขอตำแหน่งทางวิชาการ โดยนำกรณีของมหาวิทยาลัย M มาเป็นกรณีศึกษาประกอบการบรรยาย

โจทย์ หรือคำถาม หรือปัญหาของการบรรยายเรื่องนี้ก็คือ ทำไมและเหตุใดปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก มีอิทธิพลต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการของบรรดาคณาจารย์มหาวิทยาลัย M ทำให้มีอัตราปานกลางและยังไม่ได้สัดส่วนกับจำนวนของคณาจารย์ทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ (ถ้าเป็นงานวิจัยก็จะเป็นโจทย์ หรือคำถาม หรือปัญหาของงานวิจัยที่เรียกว่า Research Question) อันก่อให้เกิดเป็นอุปสรรคในการก้าวข้ามหรือก้าวผ่านแก่คณาจารย์จะไปขอตำแหน่งทางวิชาการ ดังนั้น ในหัวข้อแรกก็คือ “ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา” ต่อจากนั้นจะบรรยายถึง “วัตถุประสงค์ของการบรรยาย” “ขอบเขตของการบรรยาย” “สมมติฐาน” “กรอบแนวคิดการบรรยาย” “ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ” และ “บทสรุปและข้อเสนอแนะ” ตามลำดับ

2. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มหาวิทยาลัย M เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานด้านการดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจของสถาบันอุดมศึกษา 4 ด้าน ที่คอยขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยก้าวไปข้างหน้า และถือเป็นทิศทางการดำเนินการของคณะต่าง ๆ ด้วย คือ¹

1. ด้านการจัดการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยต้องมีนิสิต นักศึกษา โดยต้องการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพออกไปรับใช้สังคม ด้วยเหตุดังกล่าว อาจารย์ทั้งหลายก็ต้องมีคุณภาพทาง

¹ กฎกระทรวง มาตรฐานการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 ลงวันที่ 10 มีนาคม พ.ศ. 2565

ข้อ 11 มาตรฐานการดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจของสถาบันอุดมศึกษาเป็นมาตรฐานเพื่อให้การดำเนินการตามภาระหน้าที่หลักเป็นไปอย่างครบถ้วนและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ประกอบด้วย

- (1) ด้านการจัดการเรียนการสอน
- (2) ด้านการวิจัยและการสร้างนวัตกรรม
- (3) ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม
- (4) ด้านการทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

วิชาการ อันเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยพัฒนานิสิต นักศึกษาให้มีองค์ความรู้ทางวิชาการและทำให้เป็นบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาอย่างมีคุณภาพและมีศักยภาพออกไปรับใช้สังคม

2. ด้านการวิจัยและการสร้างนวัตกรรม อาจารย์ต้องทำงานวิจัยเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพองค์ความรู้ของอาจารย์แต่ละแขนง ทำให้อาจารย์มีมุมมอง องค์ความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น หลังจากสำเร็จการศึกษาขั้นสูงสุดของตน โดยงานวิจัยจะเป็นตัวบ่งชี้อันหนึ่งถึงการพัฒนาทางวิชาการของอาชีพอาจารย์ ถึงแม้อาจารย์แต่ละท่านจะมีงานวิจัยมากหรือน้อยแตกต่างกันไปก็ตาม องค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัยบางชิ้นอาจจะนำไปประกอบการสอนในห้องเรียน และงานวิจัยที่มีคุณภาพก็จะนำไปสู่การขอตำแหน่งทางวิชาการ

3. ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม เป็นภารกิจของมหาวิทยาลัยและแต่ละคณะ เช่น คณะนิติศาสตร์ คณาจารย์ออกภาคสนามไปให้ความรู้ในโรงเรียนภายในพื้นที่ หรือให้บริการบุคคลภายนอกเข้าใช้บริการปรึกษาปัญหาทางด้านกฎหมาย ซึ่งถือเป็นงานบริการวิชาการที่ทางคณะนิติศาสตร์ และมหาวิทยาลัยได้เชื่อมโยงนำองค์ความรู้เข้าสู่สังคม

4. ด้านทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ซึ่งเป็นกิจกรรมของมหาวิทยาลัยและคณะต่าง ๆ ได้ดำเนินการมาโดยตลอด

ภารกิจหลัก 4 ด้านนี้ ล้วนแต่เป็นภารกิจที่ช่วยขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้ก้าวไปข้างหน้า สิ่งเหล่านี้จะสำเร็จลุล่วงไปได้ก็ต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรของมหาวิทยาลัย ซึ่งก็คือ คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนิสิต นักศึกษาที่มีส่วนในการดำเนินการและเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการทั้งสิ้น อีกทั้งเป็นตัวดัชนีชี้วัดศักยภาพมาตรฐานทางด้านวิชาการของมหาวิทยาลัย และในบรรดาหลาย ๆ ปัจจัยที่ส่งผลต่อมาตรฐานทางวิชาการของมหาวิทยาลัยหนึ่งในนั้นก็คือ **“การขอตำแหน่งทางวิชาการ (Applying for an Academic Position) ของบรรดาคณาจารย์ในแต่ละคณะ”** โดยการได้มาซึ่งตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์นั้น ล้วนสะท้อนถึงความสามารถ ความเพียรพยายาม ความอดทน ความรู้ การสั่งสมประสบการณ์ทางวิชาการมานานจนสามารถผลิตผลงานทางวิชาการที่ได้มาตรฐานและได้รับการยอมรับทางวิชาการสมกับตำแหน่งทางวิชาการที่ได้รับมา ซึ่งสามารถดูจากสถิติของแต่ละคณะได้ว่ามีคณาจารย์เท่าไร และมีผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเท่าไร สถิติเหล่านี้จะเป็นตัวสะท้อนถึงจำนวนคณาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการและผู้ที่ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการอย่างชัดเจนว่ามีมากน้อยแค่ไหน อย่างไรก็ตาม คุณภาพของคณาจารย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญอันหนึ่งใน

การขับเคลื่อนความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย และคณะต่าง ๆ คุณภาพเหล่านี้ ได้แก่ คุณวุฒิ ประสพการณ์ จรรยาบรรณ ศีลธรรม จริยธรรม ธรรมภิบาล ความรับผิดชอบในหน้าที่ของ ความเป็น “ครู อาจารย์” ที่มีต่อทั้งตนเอง ลูกศิษย์ ผู้อื่น และสังคมโดยรวม สิ่งเหล่านี้หล่อ หลอมรวมเป็นพันธกิจอันหนึ่งของครู อาจารย์

นอกจากนี้ การขอตำแหน่งทางวิชาการยังมีกระบวนการ ขั้นตอน ระเบียบและ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่บ่อยครั้ง ดังนั้น ผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการจำต้องศึกษา อย่างละเอียดและถี่ถ้วนถึงสิ่งเหล่านี้เพื่อป้องกันความผิดพลาดอันอาจนำมาซึ่งความล่าช้า การแก้ไขให้ถูกต้องตามกระบวนการ ขั้นตอน ระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เหล่านั้น ในส่วนของ มหาวิทยาลัยก็ต้องช่วยสนับสนุนและผลักดันคณาจารย์ทั้งหลายในการขอตำแหน่งทางวิชาการ เช่น การจัดอบรมทำความเข้าใจกระบวนการ ขั้นตอน ระเบียบและกฎเกณฑ์ในการขอ ตำแหน่งทางวิชาการ หรือการอบรมการเขียนบทความ หนังสือนำ และการทำงานวิจัย การสนับสนุนทุนในการเขียนบทความ หนังสือนำ และงานวิจัย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะเป็น แรงผลักดันให้ทั้งคณาจารย์และมหาวิทยาลัยไปสู่มาตรฐานทางวิชาการที่ได้รับการยอมรับทั้ง ในระดับชาติและนานาชาติต่อไปในอนาคต

มหาวิทยาลัย M มีนโยบายเด่นชัดในการสร้างแรงผลักดันให้บรรดาคณาจารย์ของแต่ละคณะผลิตผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพไม่ว่าจะเป็นการจัดอบรมทำความเข้าใจแก่บรรดา คณาจารย์ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ และมีระเบียบ กฎเกณฑ์ กระบวนการ ขั้นตอน ที่ ชัดเจน สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยภายนอกทั้งสิ้น อย่างไรก็ตาม การขอตำแหน่งทางวิชาการยัง ขึ้นอยู่กับอาจารย์แต่ละท่านอีกด้วยว่าพร้อมที่จะขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการหรือไม่ ความ พร้อมหรือไม่พร้อมนี้ขึ้นอยู่กับตัวตนของผู้ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการทั้งสิ้น ซึ่งล้วนแต่เป็น เรื่องของปัจจัยภายในของผู้ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเอง เช่น ความเกรงกลัวที่จะขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ความเป็นบุคคลสมบูรณ์แบบอย่างไม่มีที่ตำหนิ (Perfectionist Human-Being) ทำให้คิดเอาเองว่าจะต้องผลิตผลงานทางวิชาการอย่างไม่มีที่ตำหนิ แล้วจึงจะ ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการภายหลัง การขาดความมั่นใจในตนเอง ความขลาดในการขอ ตำแหน่งทางวิชาการอันเนื่องมาจากความล้มเหลวในการขอตำแหน่งทางวิชาการในครั้งก่อนหน้านั้น เป็นต้น ดังนั้น ปัจจัยดังกล่าวข้างต้น ล้วนส่งผลต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการซึ่งเห็น ว่ามีอยู่ 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยภายใน คือ ตัวตนของผู้ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และ

2) ปัจจัยภายนอก คือ นโยบายของมหาวิทยาลัยและกระบวนการ ขั้นตอน ระเบียบ และ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

ด้วยเหตุนี้ ผู้บรรยายจึงสนใจที่จะบรรยายให้เห็นภาพอย่างคร่าว ๆ ภายในระยะเวลาที่กำหนดถึงสองปัจจัยที่อาจมีอิทธิพลต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบรรดาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัย M เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้พัฒนาคณาจารย์เข้าสู่การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และเป็นการตอบสนองต่อสองพันธกิจจากสี่พันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย คือ ด้านที่ 1 ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านที่ 2 ด้านงานวิจัยและการสร้างนวัตกรรม ดังที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น

3. วัตถุประสงค์ของการบรรยาย

อันที่จริงแล้วตามระเบียบวิธีการวิจัยหัวข้อนี้คือ วัตถุประสงค์ของการวิจัย แต่ในกรณีนี้เป็นการนำเสนอโดยการบรรยาย จึงขอเปลี่ยนหัวข้อเป็น “วัตถุประสงค์ของการบรรยาย” ซึ่งมีดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจากสองปัจจัย คือ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก
2. เพื่อศึกษาแนวคิดหรือทฤษฎีที่รองรับต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

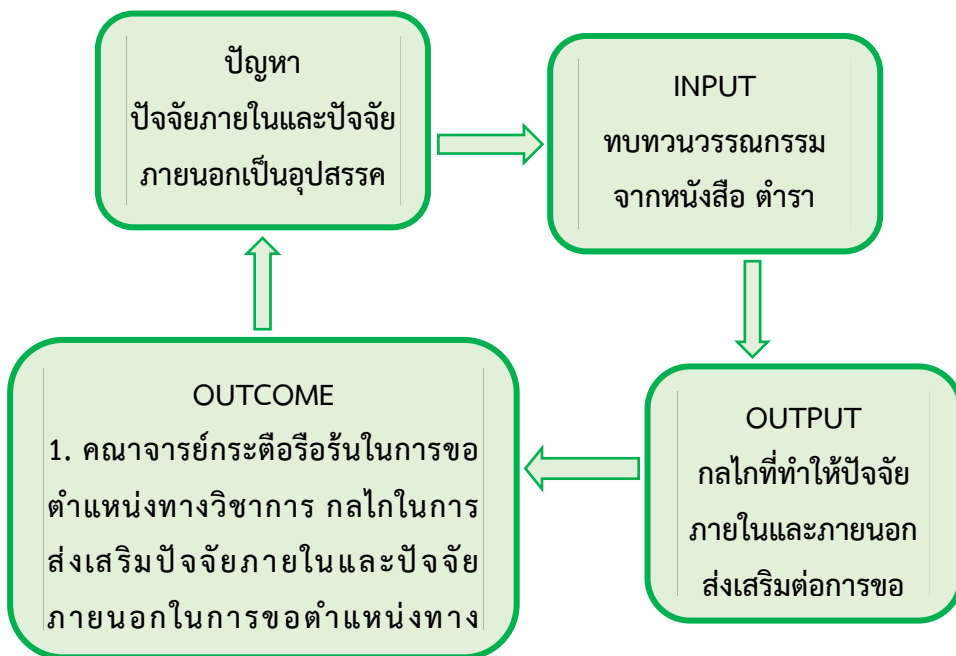
4. ขอบเขตของการบรรยาย (วิจัย)

1. ขอบเขตทางด้านเนื้อหา การบรรยายครั้งนี้จะทำการศึกษาปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ที่มีผลต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
2. ขอบเขตทางด้านประชากร (ถ้ามีก็คือ บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัย M)
3. ขอบเขตด้านพื้นที่ (ถ้ามีก็คือ การนำเสนอกำหนดการศึกษา คณาจารย์แห่งมหาวิทยาลัย M)

5. สมมติฐาน

การขอตำแหน่งทางวิชาการของบรรดาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย M ยังมีอัตราปานกลางและยังไม่ได้สัดส่วนกับจำนวนของคณาจารย์ทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ ทั้งนี้เนื่องมาจาก 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ซึ่งควรเป็นปัจจัยที่สนับสนุน มากกว่าที่จะเป็นอุปสรรคในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ดังนั้น จึงต้องทำให้กลไกในทั้งสองปัจจัยสามารถสนับสนุนในการขอตำแหน่งทางวิชาการ

6. กรอบแนวคิดการบรรยาย (วิจัย)



7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. การประยุกต์แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการขอตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อสร้างกลไกในปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก เพื่อส่งเสริมคณาจารย์ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ

2. การยกระดับและสร้างมาตรฐานทางวิชาการ และการศึกษาของมหาวิทยาลัย
3. การส่งเสริมศักยภาพของคณาจารย์
4. การผลิตบทความ หนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่มีคุณภาพ
5. การสร้างองค์ความรู้ให้บัณฑิต นักศึกษาจากคณาจารย์ที่มีศักยภาพ

ถ้าพิจารณาจากข้อความทั้งหมดตั้งแต่บทนำจนมาถึงประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ผู้บรรยายจะบรรยายภายใต้กรอบข้อความข้างต้นเท่าที่สามารถจะกระทำได้ เพื่อให้ผู้อ่านคำบรรยายนี้ได้เข้าใจกรอบความคิดของการบรรยายได้ง่ายขึ้น โดยนำมหาวิทยาลัย M มาเป็นตัวอย่างของการบรรยายการขอตำแหน่งทางวิชาการมาผสมผสานกับระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology) อย่างง่าย ๆ เมื่อพิจารณาจากปัญหาจากหัวข้อการบรรยายจะพบว่า ทำไมการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัย M ยังมีอัตราปานกลางและยังไม่ได้สัดส่วนกับจำนวนของคณาจารย์ทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ ทั้งนี้อันเนื่องมาจากสองปัจจัย คือ ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก² ซึ่งควรเป็นปัจจัยที่สนับสนุนมากกว่าที่จะเป็นอุปสรรคในการขอตำแหน่งทางวิชาการ เมื่อพิจารณาข้อแรกของขอบเขตการวิจัยจะพบว่า การขอตำแหน่งทางวิชาการขึ้นอยู่กับปัจจัยทั้งภายในและภายนอก ซึ่งเป็นตัวแปรต้น (Initial Variable) หรือตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ซึ่งก็คือ ตัวแปรที่ผู้บรรยายเป็นผู้กำหนด ปัจจัยภายใน ได้แก่ 1. ทศนคติ (Attitude) ของอาจารย์ที่มีต่ออาชีพของตน 2. แรงจูงใจ (Motivation) 3. การพัฒนาตนเอง (Self-Development) ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ นโยบายของมหาวิทยาลัย M และกระบวนการ ระเบียบ กฎเกณฑ์ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน ส่วนตัวแปรตาม (Dependent Variable) เป็นตัวแปรที่มีการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ กล่าวคือ

² ฐิตาภา ทองไชย, รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (กรุงเทพมหานคร, 2562), หน้า 4-5. จากงานวิจัยใช้คำว่า “ปัจจัยภายใน” และ “ปัจจัยแวดล้อม” แต่ผู้บรรยายใช้คำว่า “ปัจจัยภายใน” หมายถึง ปัจจัยภายในที่มีผลกระทบและมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของอาจารย์ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ และ “ปัจจัยภายนอก” หมายถึง ปัจจัยอื่น ๆ เช่น นโยบายมหาวิทยาลัย ระเบียบ กฎเกณฑ์ ที่มีผลกระทบและมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของอาจารย์ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ

ตัวแปรต้นเป็นตัวแปรที่เป็นสาเหตุของปัญหา ส่วนตัวแปรตามเป็นตัวแปรที่เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการมีปัญหาที่สืบเนื่องมาจากตัวแปรต้น ดังนั้น ตัวแปรต้นจะต้องเป็นสาเหตุให้เกิดผลในตัวแปรตามเสมอไป ในกรณีนี้ ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกเป็นตัวแปรต้นที่เป็นสาเหตุของปัญหา หรือปัจจัยของหัวข้อการบรรยาย กล่าวคือ ทั้งสองปัจจัยเป็นต้นเหตุของอุปสรรคในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์แทนที่จะเกื้อหนุนหรือสนับสนุน ส่วนตัวแปรตามในกรณีนี้ก็คือ เมื่อทั้งสองปัจจัยเป็นอุปสรรคต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ จึงก่อให้เกิดผลที่ว่าอาจารย์ส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย M ไม่ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ดังนั้น คำตอบของการแก้โจทย์ หรือปัญหาของการบรรยายก็คือ ต้องทำให้ทั้งสองปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการขอตำแหน่งทางวิชาการนั้นเปลี่ยนมาเป็นสิ่งสนับสนุน ซึ่งก็ต้องทำให้กลไกในปัจจัยทั้งสองนั้นขับเคลื่อนไปในทางบวกมากกว่าในทางลบ ทางออกหรือคำตอบของปัญหาก็คือ คำตอบที่คาดคะเนดังที่ปรากฏในสมมติฐาน และจะปรากฏในบทสรุปและข้อเสนอแนะของการบรรยายในตอนท้าย

เมื่อบรรยายมาถึงตรงจุดนี้ คงต้องกล่าวถึงปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกนั้นคืออะไร และมีรายละเอียดอย่างไรบ้าง เพราะทั้งสองปัจจัยมีส่วนสำคัญต่อการที่อาจารย์จะขอตำแหน่งทางวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยภายใน จะเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของอาจารย์ว่าจะขอตำแหน่งทางวิชาการหรือไม่ ซึ่งเห็นได้ว่าปัจจัยภายในดังกล่าวเป็นเรื่อง “อัตตา” (Ego) ของตัวอาจารย์เอง ด้วยความเป็นและการมีอัตตา จึงทำให้เกิดอุปสรรคในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์

ในขณะที่ปัจจัยภายนอกนั้นเป็นปัจจัยที่คงที่ในระดับหนึ่ง เพราะเป็นเรื่องของนโยบายของมหาวิทยาลัย กระบวนการ ขั้นตอน ระเบียบ และกฎเกณฑ์ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ สิ่งเหล่านี้มีความสถิตหรือความนิ่งในระดับหนึ่งจนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงจากผู้บริหารของมหาวิทยาลัย หรือรัฐ (กระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม) ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่ผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการต้องยอมรับ ตรงนี้ไม่ใช่เรื่องอัตตา แต่เป็นหลักการและหลักเกณฑ์ที่เกิดขึ้นจากมหาวิทยาลัยและรัฐเป็นผู้กำหนด ดังนั้น โดยทั่วไปแล้ว ปัจจัยภายนอกเหล่านี้มักไม่ก่อให้เกิดปัญหาหรืออุปสรรคในการขอตำแหน่งทางวิชาการแก่อาจารย์ทั้งหลายที่จะขอตำแหน่งทางวิชาการ เพราะอย่างไรก็ตามก็ต้องยอมรับไปโดยปริยายและต้อง

ทำตามที่ปัจจัยภายนอกกำหนด (ถึงแม้บางครั้ง อาจารย์ผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการ อาจจะมองว่าเป็นอุปสรรคและไม่เอื้ออำนวยก็ตาม ในที่สุดก็ต้องทำตามปัจจัยภายนอกอยู่ดี)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น การบรรยายครั้งนี้จึงให้ความสำคัญกับปัจจัยภายใน มากกว่าปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายในที่กล่าวถึง คือ³

1. ทักษะของอาจารย์ที่มีต่ออาชีพของตนเอง ทักษะหรือเจตคติ หมายถึง ท่าที หรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด (เช่น บุคคล สถาบัน วัตถุ และสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นต้น) และส่งผลให้เห็นถึงการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ในทางที่จะไม่ขอ ตำแหน่งทางวิชาการ เพราะอาจเกิดความเบื่อหน่าย ความกลัว หรือความไม่มั่นใจในตนเอง ทักษะมีหลายประเภท เช่น ทักษะทางด้านอารมณ์ ทักษะทางด้านปัญญา ทักษะ ทางด้านการกระทำ ทักษะทางด้านความสมดุล (ระหว่างปัญญาและการกระทำ) และทักษะ ในการปกป้องตนเอง (จากความขัดแย้งภายในใจที่เกิดจากความรู้สึก อารมณ์ ปัญญา และ การกระทำ) เป็นต้น การที่คน ๆ หนึ่งจะมีทักษะต่อสิ่งใด เรื่องใดก็ตามต้องมียุทธศาสตร์ประกอบทั้ง สามด้าน คือ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านความรู้สึกและอารมณ์ และด้านพฤติกรรม ดังนั้น การที่อาจารย์จะขอตำแหน่งทางวิชาการ จะต้องมีความมั่นใจในเชิงบวกไม่ว่าจะเป็น ทักษะประเภทใดก็ตาม และในทักษะทุก ๆ ประเภทก็จะต้องประกอบทั้งสามด้านอีกด้วย ความยากอยู่ตรงที่จะเปลี่ยนแปลงทักษะในเชิงลบต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการอย่างไรให้ เป็นทักษะในเชิงบวก การเปลี่ยนแปลงทักษะไปในทางเดียวกันไม่ว่าเชิงบวกหรือลบจะง่าย กว่า เช่น อาจารย์ท่านหนึ่งมีทักษะในเชิงลบต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ ปรากฏว่ามีผู้เห็น ด้วยและสนับสนุนทักษะของอาจารย์ท่านนั้น จนทำให้อาจารย์ท่านนั้นเปลี่ยนทักษะในเชิง ลบของตนเองที่มีอยู่แต่เดิมให้เพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม เท่ากับเป็นการเพิ่มน้ำหนักทักษะที่ไม่เห็น ด้วยกับการขอตำแหน่งทางวิชาการมากยิ่งขึ้นไปอีก เป็นต้น หรืออีกกรณี การเปลี่ยนแปลง ทักษะไปในทิศทางที่แตกต่างจากเดิม กล่าวคือ การเปลี่ยนแปลงจากชั่วช้าไปสู่ชั่วช้า เช่น อาจารย์ท่านหนึ่งมีทักษะต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการในแง่ลบ ต่อมาอาจารย์ท่านนี้ได้ ปรับเปลี่ยนทักษะต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการไปในแง่บวก อันเนื่องมาจากมีกลไก

³ การบรรยายในครั้งนี้นำปัจจัยภายในจาก “รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” ของธิดา ภา ทองไชย มาปรับปรุงให้เหมาะสมกับการบรรยาย

ในปัจจัยภายนอกและภายในส่งเสริมต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ ประเด็นนี้ คือโจทย์หรือปัญหาของหัวข้อบรรยาย ว่าการที่จะทำให้อาจารย์ที่มีทัศนคติในเชิงลบต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการให้มาขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการนั้นจะอย่างไรซึ่งเป็นทัศนคติในเชิงบวก คำตอบก็คือ ต้องหากลไกในปัจจัยทั้งสองในการส่งเสริมและผลักดันให้อาจารย์เห็นคุณค่าในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งคำตอบนี้จะไปปรากฏในข้อสรุปของการบรรยาย (ถ้าเป็นงานวิจัย คือ บทสรุปและข้อเสนอแนะ)

2. แรงจูงใจ คือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความต้องการ ความปรารถนา การดิ้นรนของคนที่มีต่อความสำเร็จตามที่ตนเองตั้งใจมั่นเอาไว้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่คนนั้นมองว่าเป็นเป้าหมายชีวิตของเขา ความรู้สึกแบบนี้ก่อให้เกิดการกระตุ้นที่ไขว่คว้าหาสิ่งซึ่งสิ่งที่ตนเองวางไว้เพื่อให้บรรลุต่อความปรารถนาของตนเอง

ความปรากฏว่ามหาวิทยาลัย M ยังมีอัตราปานกลางในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ และยังไม่ได้กับสัดส่วนกับจำนวนของคณาจารย์ทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ ทั้งนี้เนื่องจากสองปัจจัย คือ ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ซึ่งควรเป็นปัจจัยที่สนับสนุนมากกว่าเป็นอุปสรรคในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ความต้องการหรือความปรารถนาที่นำไปสู่เป้าหมายนั้นก็คือ ต้องการความสำเร็จ ต้องการความรักและความผูกพัน และสุดท้ายคือ ต้องการอำนาจ ความต้องการเหล่านี้จะอยู่กับแรงบันดาลใจจนนำไปสู่แรงจูงใจ ดังนั้นแรงจูงใจต้องเกิดจากการตัดสินใจของตนเองโดยต้องพยายามสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดขึ้นก่อนในใจของตนจนนำไปสู่แรงจูงใจที่จะลงมือกระทำการสิ่งหนึ่งสิ่งใดเพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย ดังนั้น ในเรื่องดังกล่าว อาจารย์แต่ละท่านจะต้องหาแรงบันดาลใจเพื่อนำไปสู่แรงจูงใจที่เริ่มดำเนินการเตรียมความพร้อมของตนเองในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งในบางครั้งการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อนำไปสู่แรงจูงใจในการขอตำแหน่งทางวิชาการนั้นต้องอาศัยกลไกในปัจจัยทั้งสองปัจจัยมาเกื้อหนุนให้เกิดแรงบันดาลใจ แรงจูงใจจนนำไปสู่เป้าหมาย คือ การขอตำแหน่งทางวิชาการ ดังนั้น แรงจูงใจ จึงเกิดจากสิ่งเร้าภายนอกที่บันดาลใจหรือส่งผลต่อการกระตุ้นจิตใจให้เกิดพฤติกรรม การกระทำเพื่อไปสู่เป้าหมายตามที่ตนปรารถนา พฤติกรรมหรือการกระทำดังกล่าวจึงทำให้เกิดการเกิดขึ้นของประเภทต่าง ๆ ของแรงจูงใจ เช่น แรงจูงใจภายใน คือ แรงจูงใจที่เกิดจากอัตราในเชิงบวกของตัวเองที่ผลักดันให้เกิดแรงจูงใจ

และแรงจูงใจภายนอก คือ แรงจูงใจที่มาจากสภาวะแวดล้อมภายนอกที่ผลักดันให้เกิดแรงจูงใจเป็นต้น และแรงจูงใจมีองค์ประกอบทั้งทางด้านกายภาพ ด้านการเรียนรู้ และด้านความคิด

ดังนั้น กระบวนการในการสร้างแรงจูงใจเป็นหนึ่งในปัจจัยภายในซึ่งต้องเริ่มจากการสร้างแรงบันดาลใจจนไปสู่มีความปรารถนา ความต้องการซึ่งอาจเกิดจากต้องการความสำเร็จ หรือต้องการความรักและผูกพัน หรือต้องการอำนาจ ดังนั้น สิ่งเหล่านี้จะแปรเปลี่ยนจากความปรารถนา ความต้องการไปเป็นเป้าหมาย ซึ่งเมื่อกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนได้แล้ว ก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจที่ลงมือกระทำการเพื่อไปสู่เป้าหมายซึ่งก็คือ การขอตำแหน่งทางวิชาการ

3. การพัฒนาตนเอง คือ การสร้างตนเองให้มีความสามารถหรือมีศักยภาพให้ดียิ่งขึ้น และรวมถึงการพัฒนาความสามารถ ศักยภาพที่ยังไม่มีอีกด้วย การพัฒนาตนเองนั้นจึงต้องพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา เพื่อตอบสนองต่อความปรารถนา ความต้องการ และเป้าหมายที่ตนเองกำหนดไว้เพื่อการดำรงอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขและสงบสุข เมื่อบุคคลหนึ่งตัดสินใจเข้ามาเป็นคนสอนหนังสือแล้ว ตามกฎระเบียบของมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกกำหนดการดำรงอยู่ครั้งแรกของบุคคลนั้นคือ สถานะ “อาจารย์” และในกฎระเบียบได้กำหนดสถานะของคนสอนหนังสือว่ามีสถานะ “ผู้ช่วยศาสตราจารย์” “รองศาสตราจารย์” และ “ศาสตราจารย์” ตามลำดับสูงต่ำลดหลั่นกันไป ดังนั้น จึงสะท้อนให้เห็นจากกฎ ระเบียบว่า ทางมหาวิทยาลัยและรัฐมีเจตนาที่ดีที่ต้องการให้คนสอนหนังสือที่มีสถานะ “อาจารย์” สามารถเลื่อนหรือขยับลำดับสถานะให้สูงขึ้นไปได้อีก ดังนั้น บุคลากรด้านวิชาการไม่ว่าดำรงตำแหน่งสถานะอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ก็สามารถขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้นไปได้อีก ด้วยเหตุดังกล่าว บุคลากรสายวิชาการจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อนำไปสู่การขอตำแหน่งทางวิชาการไปด้วยเช่นกัน

วิธีการพัฒนาตนเองอาจมีหลากหลายวิธีการ ดังนี้

1. การสำรวจและประเมินตนเองอย่างเป็นธรรม ไม่มีอคติ และไม่เข้าข้างตนเอง โดยสำรวจและประเมินด้านองค์ความรู้ทางศาสตร์ที่ตนร่ำเรียนมา ความสามารถและศักยภาพทางวิชาการ ทักษะคติของตนเองต่ออาชีพสอนหนังสือ บุคลิกภาพของตนในที่ทำงาน สิ่งเหล่านี้เป็น การนำกระจกเงามาสะท้อนภาพตนเองอย่างไม่มีมายาคติ

2. การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน หมายถึง การที่ต้องกำหนดเป้าหมายของชีวิตในการทำงานว่า มีเป้าหมายอย่างไร ทำงานไปเพื่ออะไร โดยต้องมีการสร้างแผนภูมิของการดำรงชีวิตในการทำงานของตนเองแล้วพยายามทำให้ได้เป็นไปตามแผนที่ตนเองวางไว้

3. ศึกษากฎหมาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับองค์กรต้นสังกัดที่ตนเองทำงานอยู่ให้ถี่ถ้วน การศึกษาเรียนรู้สิ่งเหล่านี้จะเป็นการสร้างความรู้รอบคอบในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามขั้นตอนที่กฎหมาย ระเบียบ กฎเกณฑ์กำหนดไว้ อันส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

4. การศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเพิ่มองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน

5. การเข้าร่วมประชุมสัมมนาเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติการทั้งในและนอกหน่วยงานของตน เพื่อแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ผลของการเข้าร่วมดังกล่าวจะเป็นการพัฒนาตนเองและต่อยอดทางความคิดที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานของตน

6. การเข้ารับการฝึกอบรมตามที่หน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐจัดขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ศักยภาพ ทักษะ ทศนคติ บุคลิกภาพในการทำงาน

7. การเขียนและตีพิมพ์บทความให้เป็นที่ประจักษ์ การแต่งหนังสือ ตำรา โดยมีการตีพิมพ์เผยแพร่ การทำงานวิจัย สิ่งเหล่านี้ถ้าทำได้เท่ากับเป็นการพัฒนาตนเองในทางวิชาการ และสามารถนำมาขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้

8. การศึกษาต่อ หมายถึง การให้โอกาสตนเองที่จะเรียนต่อในสถาบันการศึกษาทั้งในหรือนอกประเทศ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางด้านวิชาการ

9. การศึกษาการทำงาน ความคิด แนวทางการดำรงชีวิตของบุคคลต้นแบบที่ตนเองสนใจใช้เป็นแนวทางในการนำมาปรับเปลี่ยน ปรับปรุงในการดำรงชีวิตและการทำงานของ ตนเอง เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน การดำรงชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

10. การเผื่อแผ่ การให้ความรู้ ทักษะการทำงาน ประสบการณ์ต่าง ๆ และการมีน้ำใจแก่เพื่อนร่วมงาน

ทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้นเป็นเพียงตัวอย่างของวิธีการพัฒนาตนเอง สิ่งเหล่านี้ทั้งหมดเป็นการริเริ่มจากตนเองและให้โอกาสแก่ตนเองในการพัฒนาตนเอง ซึ่งถือว่าเป็นกลไกในปัจจัยภายในที่ช่วยกระตุ้นความต้องการ ความปรารถนาของคน ๆ หนึ่งให้มีกำลังใจและผลักดันไปสู่เป้าหมายที่ตนตั้งเอาไว้ และถ้ามองอีกมุมหนึ่งการพัฒนาตนเองถึงแม้จะเป็นการคิดริเริ่มจากตนเองที่ใฝ่ดีก็ตาม แต่ในอีกด้านหนึ่งมหาวิทยาลัย รัฐซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกก็สามารถมีบทบาทส่งเสริมให้บุคลากรของตนในการพัฒนาตนเองได้โดยมหาวิทยาลัย รัฐสามารถสร้างกลไกในปัจจัยภายนอกมาส่งเสริมและเปิดโอกาสแก่บุคลากรได้ เช่น การจัดอบรม การสัมมนาทางวิชาการและทางภาคปฏิบัติ การให้ทุนการศึกษา เป็นต้น

ด้วยเหตุดังกล่าวที่กล่าวถึงปัจจัยภายในไม่ว่าจะเป็นเรื่องทัศนคติ แรงจูงใจ จนมาถึงการพัฒนาตนเอง ถ้ามองมองในมุมของการขอตำแหน่งทางวิชาการจะทำให้เห็นได้ว่า ทั้งสามอย่างนั้นเกิดจากการริเริ่มของอาจารย์ที่จะขอตำแหน่งทางวิชาการทั้งสิ้น เพื่อเปิดโอกาสตนเองมีความคิดที่จะขอตำแหน่งทางวิชาการ

8. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

ปัญหาที่เกิดขึ้นดังที่กล่าวข้างต้น คือ จะทำอะไรให้ทั้งปัจจัยภายใน และภายนอกไม่เป็นอุปสรรคแต่กลับเป็นสิ่งที่สนับสนุนและส่งเสริมให้คณาจารย์ของมหาวิทยาลัย M ขอตำแหน่งทางวิชาการให้เพิ่มมากกว่าเดิม จากการศึกษาพบว่า อันที่จริงแล้วปัจจัยภายในเป็นหลักการหรือแนวคิดที่ดี ถ้านำมาใคร่ครวญและปฏิบัติตามได้ แต่ในทางตรงกันข้ามกลับคิดว่าเป็นอุปสรรคเสีย อุปสรรคเหล่านี้ล้วนเกิดจากตัวตนของอาจารย์ที่ไม่สามารถก้าวล่วงผ่านกำแพงที่ตนเองสร้างขึ้นในการขอตำแหน่งทางวิชาการเสียมากกว่า ดังนั้น การปิดโอกาสตนเองเท่ากับเป็นการสร้างอุปสรรคให้ตนเองในการขอตำแหน่งทางวิชาการ และนอกจากนี้พบว่า ปัจจัยภายนอกเป็นอุปสรรคน้อยกว่าและอยู่เหนือการควบคุมของอาจารย์ผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการ อย่างไรก็ตาม ถึงแม้จะมองว่าปัจจัยภายนอกไม่น่าจะมีปัญหาในการสร้างอุปสรรคในการขอตำแหน่งทางวิชาการ แต่กลับพบว่าต้องอาศัยกลไกในปัจจัยภายนอกมาช่วยในการเกื้อหนุนต่อปัจจัยภายในในการขอตำแหน่งทางวิชาการ

ดังนั้น ผู้บรรยายจึงมีข้อเสนอแนะอันเป็นทางออกของปัญหา โดยกำหนดกลไกในปัจจัยทั้งภายใน และภายนอก เพื่อผลักดันให้คณาจารย์ขอตำแหน่งทางวิชาการดังต่อไปนี้

1. จัดกิจกรรมกระตุ้นแรงบันดาลใจให้บุคลากรสายวิชาการเกิดความต้องการขอตำแหน่งทางวิชาการ อันเป็นหน้าที่ของหน่วยงานด้านวิชาการของแต่ละคณะของมหาวิทยาลัย M และบุคลากรสายวิชาการในแต่ละคณะก็ต้องให้ความสนใจด้วย

2. จัดตั้งโครงการพี่เลี้ยงและระบบพี่เลี้ยง ผู้ที่มีประสบการณ์ทางด้านการขอตำแหน่งวิชาการภายในแต่ละคณะ คอยให้คำปรึกษาให้คำแนะนำต่อการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ แนะนำอาจารย์รุ่นใหม่ เพื่อผลักดันให้อาจารย์ขอตำแหน่งทางวิชาการ หากภายในคณะไม่สามารถหาอาจารย์พี่เลี้ยงได้เพียงพอ อาจจะขอความร่วมมืออาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหลายจากองค์กรภายนอกมา หรือต่างมหาวิทยาลัย ช่วยทำหน้าที่เป็นอาจารย์พี่เลี้ยงให้คำปรึกษาในรูปแบบออนไลน์หรือออนไลน์ หรือมีช่องทางการให้คำปรึกษาในรูปแบบอื่น โดยจัดทำให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยอาจจะจัดทำในรูปแบบ MOU ที่จัดทำกับองค์กรภายนอก หรือต่างมหาวิทยาลัย ที่บุคลากรภายนอกมีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงมาเป็นอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมและแนะนำการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ

3. วางแผนการพัฒนารายบุคคล กำหนดระยะเวลาการพัฒนา การเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ผลักดันอาจารย์ตามแผนที่วางไว้ เมื่อมีแผนการพัฒนที่ชัดเจนทางคณะก็ต้องคอยสนับสนุนสนับสนุนต่อไปโดยให้มีการผลักดันตามแผนการพัฒนอย่างชัดเจนและให้เป็นรูปธรรม

4. ผู้บริหารของแต่ละคณะต้องตอบสนองต่อนโยบายมหาวิทยาลัยอย่างจริงจัง เพื่อให้อาจารย์ขอตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้น คือ ควรส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการทำผลงานทางวิชาการให้มากขึ้น และนำข้อมูลผลงานทางวิชาการผูกติดกับการประเมินสมรรถนะในการทำงาน (นำเกณฑ์การประเมินผูกติดกับผลงานทางวิชาการ)

5. จัดให้มีโครงการตำราในแต่ละคณะและมีแหล่งเงินทุนสนับสนุนบุคลากรทางวิชาการที่ผลิตผลงานทางวิชาการ (บทความ หนังสือ ตำรา) และมหาวิทยาลัยควรมีโรงพิมพ์หรือสำนักพิมพ์ของมหาวิทยาลัยในการจัดพิมพ์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการของคณาจารย์โดย

จัดรูปแบบ รูปเล่ม และการพิมพ์ให้ถูกต้องให้เป็นไปตามมาตรฐานของการนำผลงานทางวิชาการมาขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

6. จัดให้มีศูนย์วิจัยทางวิชาการในแต่ละคณะ เพื่อสนับสนุนผลงานวิจัยของคณาจารย์ และเพิ่มพูนเงินทุนให้แต่ละคณะ

7. มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนงบประมาณในการศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศ เพื่อก่อให้เกิดการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ แก่บุคลากรสายวิชาการ

การบรรยายหัวข้อนี้ในครั้งนี้อาจจะแตกต่างจากการบรรยายหัวข้อดังกล่าวที่เคยเป็นมา ซึ่งเป็นความตั้งใจของผู้บรรยายตั้งแต่เริ่มต้นที่ต้องการให้เกิดความแตกต่าง โดยนำวิธีระเบียบวิธีวิจัยมาผสมผสานให้เข้ากับหัวข้อดังกล่าวในระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ ผู้บรรยายหวังว่าคำบรรยายดังกล่าวน่าจะก่อให้เกิดประโยชน์และแรงกระตุ้นแก่คณาจารย์ไม่มากนักน้อยขอขอบพระคุณครับ

บรรณานุกรม

- ฐิตาภา ทองไชย, รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (กรุงเทพมหานคร, 2562).