

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอภาพรวมของการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยเกื้อหนุนและอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่” ตามลำดับต่อไปนี้

- 5.1 บทย่อของการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย วัตถุประสงค์ และวิธีดำเนินการวิจัย
- 5.2 สรุป และอภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย
- 5.4 ข้อเสนอแนะ
 - 5.4.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้
 - 5.4.2 ปัญหาอุปสรรคในการทำวิจัยครั้งนี้
 - 5.4.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.1 บทย่อของการวิจัย

5.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเกื้อหนุนต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาปัจจัยอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่

5.1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 2 วิธี คือ

1. กลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัย ใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง 2 วิธี ดังนี้
 - 1.1 ใช้วิธีการเปิดตารางของ Darwin Hendel ระดับความเชื่อมั่น 95%
 - 1.2 ใช้วิธีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะเจาะจง

การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 วิธีทำให้ได้กลุ่มตัวอย่าง คือ

มหาวิทยาลัยพายัพ จำนวน 172 คน มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่ จำนวน 87 คน และมหาวิทยาลัย

ฟาร์อีสเทอร์นจำนวน 65 คน รวมทั้งสิ้น 324 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับแบบสอบถามคืน
ทั้งสิ้น 274 คน คิดเป็นร้อยละ 84.56 ได้แก่ มหาวิทยาลัยพายัพ จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ
81.39 มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่ จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 และมหาวิทยาลัยฟาร์
อีสเทอร์นจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 72.30

2. ผู้ทรงคุณวุฒิ (Reader) ใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการกำหนด
คุณสมบัติเฉพาะเจาะจง ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างมหาวิทยาลัยละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 3 คน

3. คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยที่ได้รับการแต่งตั้ง
โดยคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยเอกชนแต่ละแห่งของจังหวัดเชียงใหม่
ใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการกำหนดคุณสมบัติ คือ ประธานคณะกรรมการฯ และ
เลขานุการ ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างมหาวิทยาลัยละ 2 คน รวมทั้งสิ้น 6 คน

4. อาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นผู้ดำรง
ตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ คิดเป็นร้อยละ 10 ของผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ
ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ มหาวิทยาลัยพายัพ จำนวน 4 คน มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่ จำนวน
2 คน และมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 7 คน

หมายเหตุ:- มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์นมีจำนวนอาจารย์ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วย
ศาสตราจารย์เพียงคนเดียว ผู้วิจัยจึงเลือกใช้เกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างกลุ่มนี้เป็นร้อยละ 10

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร ทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัย
ที่เกี่ยวข้อง แล้วนำข้อมูลมาสร้างแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น

1. แบบสอบถามสำหรับอาจารย์ประจำที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ
2. แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ
3. แบบสัมภาษณ์สำหรับกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ
4. แบบสัมภาษณ์สำหรับอาจารย์ประจำผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

5.2 สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมดมีจำนวน 274 คน พบว่า เป็นอาจารย์เพศชาย
จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 38.69 และอาจารย์เพศหญิง จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 61.31 ซึ่ง
เป็นอาจารย์ประจำที่ไม่มีตำแหน่งบริหาร จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 80.66 เป็นอาจารย์ที่มี
ภาระการสอน จำนวน 259 คน คิดเป็นร้อยละ 94.53 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาโท

จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 75.18 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 49.64 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 27.74 ส่วนการผลิตผลงานวิชาการส่วนใหญ่มุ่งงานบริการวิชาการสู่สังคม จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 64.96 และมีเอกสารประกอบการสอน จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 85.40

ด้วยภาระกิจการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ระดับอุดมศึกษา ที่อาจารย์ส่วนใหญ่เน้นความสำคัญของภารกิจด้านการสอน และด้านบริการวิชาการสู่สังคม และอาจารย์ส่วนใหญ่มีศึกษาระดับปริญญาโท หรือเทียบเท่าดำรงตำแหน่งอาจารย์และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอาจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี แม้ว่าอาจารย์ส่วนใหญ่ได้จัดทำเอกสารประกอบการสอนแล้ว แต่ยังคงขาดผลงานวิจัยและบทความทางวิชาการ แต่อาจารย์ก็สามารถยื่นขอดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้ตามระเบียบคณะกรรมการการอุดมศึกษาว่าด้วยมาตรฐานหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2550

จากการศึกษาปัจจัยเกื้อหนุนจากสถาบันคือความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ พบว่ามหาวิทยาลัยเอกชนในจังหวัดเชียงใหม่ มีนโยบายสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก แต่มีนโยบายลดภาระงานสอนและการสนับสนุนการจัดตั้งกรรมการจริยธรรมการทำวิจัยในคนและสัตว์ทดลองทั้ง และมีนโยบายให้ลาหยุดเพื่อผลิตผลงานวิจัยได้ อยู่ในระดับน้อย การสนับสนุนในภาพรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง มหาวิทยาลัยมีนโยบายสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยที่ผู้บริหารมีค่านิยมในการทำงานด้านการผลิตผลงานวิชาการงานสร้างสรรค์ และสร้างค่านิยมให้เกิดแก่อาจารย์ทุกคน เพื่อให้อาจารย์เห็นคุณค่าของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และสร้างความมุ่งมั่นให้กับตนเองจนประสบความสำเร็จเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ได้ตามลำดับของการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของพงษ์พัชรินทร์ พุทธิวัฒน์ (2545) พบว่า สถาบันอุดมศึกษาของรัฐมุ่งพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยให้อาจารย์เกิดทัศนคติและค่านิยมที่ดีในการวิจัย มีแรงจูงใจในการใฝ่รู้พัฒนากระบวนการเรียนการสอน ให้การทำวิจัยเป็นส่วนหนึ่งในวิถีชีวิตของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของศรดา ชัยสุวรรณ (2550) พบว่า ในระดับมหาวิทยาลัยมีนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุน ตลอดจนให้ความสำคัญต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ในระดับคณะวิชามีการกระตุ้นและให้กำลังใจแก่อาจารย์ ระดับสาขาวิชามีการจัดและลดภาระงานสอนให้แก่อาจารย์ ระดับอาจารย์ใช้ระยะเวลาในขั้นตอนการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ และอาจารย์ขาดความรู้และความชัดเจนในระเบียบ กฎเกณฑ์ของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ส่วนปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ คือ ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยมในการทำงานของผู้บริหาร การ

ส่งเสริมสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย ส่วนปัจจัยด้านอาจารย์ ได้แก่ แรงจูงใจ เจตคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและการพัฒนาตนเองด้านวิชาการของอาจารย์ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจิระวรรณ จันทร์ปรางค์ (2550) พบว่า อาจารย์มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมากใน 5 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา ด้านการวิจัย ด้านการเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ และด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยเฉพาะด้านการวิจัยและการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการนั้น อาจารย์ต้องการให้มีการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ มีการจัดสรรงบประมาณ การอำนวยความสะดวก รวมทั้งการให้คำปรึกษาแนะนำและอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างสรรค์ผลงาน ตลอดจนกฎ ระเบียบเกี่ยวกับการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับอาจารย์ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการว่า “มหาวิทยาลัยและคณะฯ มีแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานในการสนับสนุนการการทำวิจัยและผลิตผลงานวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ มีสำนักวิจัยที่เป็นแหล่งสนับสนุนการทำวิจัยและผลิตผลงานวิชาการและมีทุนอุดหนุนการทำวิจัยของอาจารย์”

ปัจจัยอุปสรรคจากสถาบันต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า มีระบบและกลไกในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการค่อนข้างยุ่งยาก ขั้นตอนการขอตำแหน่งใช้เวลานาน ไม่มีนโยบายลดภาระงานสอน มีภาระงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ไม่มีบรรยากาศทางวิชาการในมหาวิทยาลัย ไม่มีมาตรการชัดเจนในกรณีที่อาจารย์ไม่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการตามระยะเวลาที่กำหนด ไม่มีการสรรหาผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้คำปรึกษาด้านวิชาการ อยู่ในระดับมาก และอุปสรรคในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุบผา เป็ดทิพย์ พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนมีปัญหาและความต้องการในการทำวิจัย คือ ด้านการเงิน ด้านเครื่องมือวัสดุ อุปกรณ์ และบุคลากรช่วยงานวิจัยในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของจำรูญ สมบูรณ์ และนิวัฒน์ สิริกุล (2546) พบว่า ปัญหาอาจารย์ที่เป็นอุปสรรคในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ได้แก่ ภาระงาน ขาดความรู้ ความเข้าใจในแนวทางปฏิบัติเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ขาดแหล่งศึกษาค้นคว้า ขาดการสนับสนุนอย่างแท้จริง เป็นต้น ส่วนแนวทางแก้ไขปัญหาของอาจารย์ ได้แก่ การจัดสรรเวลา การลดภาระงานสอนและงานอื่น การแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเอง ปรึกษาผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ศึกษาและเรียนรู้จากผลงานของผู้อื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของอำนวยพร มโนวงศ์ (2552) พบว่าอาจารย์ มีภาระงานสอนมาก ขาดแรงจูงใจที่จะสร้างผลงาน ขั้นตอนในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมีมากและใช้เวลายาวนาน จึงควรสนับสนุน โดยลดภาระงานสอนลง สร้างแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิชาการ รวมทั้งสร้างบรรยากาศด้านการวิจัยขึ้นภายในมหาวิทยาลัย และลดขั้นตอนด้านเอกสาร และสอดคล้องกับข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์อาจารย์

ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการว่า “ควรมีระบบการสนับสนุนเป็นรูปธรรม ชัดเจน จริงใจ รวดเร็ว และต่อเนื่อง สามารถกระตุ้นให้เกิดแรงงูใจในการดำเนินการจนแล้วเสร็จอย่างมีประสิทธิภาพ” “มีหน่วยงานที่คอยช่วยเหลือ (เป็นพี่เลี้ยง) แก่ผู้ที่ตั้งใจจะขอตำแหน่งทางวิชาการ” และ

ปัจจัยเกื้อหนุนจากตนเองต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ พบว่ามีทัศนคติที่ดีต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ และมีกรปรับตัวให้ทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีแฉนวัตกรรมเพื่อใช้ในการผลิตผลงานทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวันนา ทองสีสุกใส และคณะ (2540) พบว่า อาจารย์มีเหตุผลที่ผลิตผลงานทางวิชาการเรียงตามลำดับ คือ การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ การเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการและติดตามความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และการตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของผลงานทางวิชาการต่อการพัฒนางานทางวิชาการและการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของอำนวยพร มโนวงศ์ (2552) พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเป็นการพัฒนาทักษะทางวิชาการ เป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถของอาจารย์และต้องผลิตผลงานทางวิชาการตามเกณฑ์ที่กำหนด เป็นการพิจารณาจากความเชี่ยวชาญและการสร้างสรรค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรี เทียงทัศน (2542) พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานด้านวิชาการ ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น .05

ปัจจัยอุปสรรคจากตนเองต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ พบว่ามีอายุมากใกล้เกษียณจึงไม่ต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ/งานสร้างสรรค์ มีปัญหาสุขภาพ มีบุคลิกที่ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับน้อย อุปสรรคในภาพรวม อยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวันนา ทองสีสุกใส และคณะ (2540) พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ที่พบมากที่สุด คือ ปัญหาด้านเวลา รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานให้การสนับสนุนปัจจัยพื้นฐานไม่เพียงพอ ในด้านบุคลากร ด้านเอกสารข้อมูล ส่วนปัญหาด้านการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการที่พบมากที่สุดสามอันดับแรก คือ ด้านงบประมาณ ด้านการตลาด และด้านแหล่งเผยแพร่ และสอดคล้องกับความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์อาจารย์ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ “...ปัญหาที่เกิดขึ้นมักเกิดจากผู้เสนอขอไม่ทำความเข้าใจระเบียบและกฎเกณฑ์ให้ชัดเจน ดังนั้นจึงเห็นว่าสิ่งที่สำคัญและจำเป็นจะพัฒนาอาจารย์ คือให้อาจารย์ตรวจสอบคุณสมบัติของตนเอง และศึกษากฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ อย่างรอบคอบ และเตรียมผลงานให้มีคุณภาพเพียงพอต่อการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ”

ปัจจัยเกื้อหนุนจากครอบครัวต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า ระดับความคิดเห็นรายด้านทุกรายการอยู่ในระดับปานกลาง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑามาศ สนกกน (2554) พบว่า องค์กรประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบรรยากาศทางวิชาการ ด้านความภูมิใจในผลงาน ด้านผลตอบแทนและความพอใจ ด้านผลตอบแทนและความพึงพอใจ ด้านการได้รับการสนับสนุน ด้านความรักสถาบัน ด้านบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงาน ด้านการได้รับกำลังใจเพื่อนร่วมงานและครอบครัว และด้านการมีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

ปัจจัยอุปสรรคจากครอบครัวต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า มีทัศนคติไม่คิดต่อการผลิตผลงานวิชาการจึงไม่ให้การสนับสนุน สมาชิกในครอบครัวไม่ต้องการให้เพิ่มภาระงานรับผิดชอบ อยู่ในระดับน้อย และอุปสรรคจากครอบครัวในภาพรวม อยู่ในระดับน้อย

ปัจจัยเกื้อหนุนจากเพื่อนร่วมงานต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า ระดับความคิดเห็นรายด้านทุกรายการอยู่ในระดับปานกลาง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑามาศ สนกกน (2554) พบว่า องค์กรประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบรรยากาศทางวิชาการ ด้านความภูมิใจในผลงาน ด้านผลตอบแทนและความพอใจ ด้านผลตอบแทนและความพึงพอใจ ด้านการได้รับการสนับสนุน ด้านความรักสถาบัน ด้านบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงาน ด้านการได้รับกำลังใจเพื่อนร่วมงานและครอบครัว และด้านการมีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

ปัจจัยอุปสรรคจากเพื่อนร่วมงานต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า ระดับความคิดเห็นรายด้านทุกรายการอยู่ในระดับน้อย ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรี เทียงทัศน์ (2542) พบว่า ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการ ได้แก่ การคาดหวังความสำเร็จทางวิชาการ สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยเกื้อหนุนต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า ปัจจัยเกื้อหนุนจากตนเอง จากเพื่อนร่วมงาน จากครอบครัว และจากสถาบัน อยู่ในระดับปานกลาง และ

ปัจจัยอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า ปัจจัยอุปสรรคจากสถาบัน อยู่ในระดับมาก จากตนเอง จากครอบครัว และจากเพื่อนร่วมงาน

สถาบันอาจต้องพิจารณาเพิ่มกลยุทธ์เพื่อลดปัจจัยอุปสรรคและเพิ่มปัจจัยเกื้อหนุนซึ่งสอดคล้องกับสมชาย สุวิชาวรพันธ์ (2548) กล่าวว่าปัจจัย 9 ประการที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันระหว่างคนกับองค์กร ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในงาน 2) การมีเพื่อนร่วมงานดี 3) ความผูกพันกับกลุ่มเพื่อนสนิท 4) ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน 5) ความศรัทธา เลื่อมใส ความสามารถ และความคึกของนาย 6) ชื่อเสียงและภาพพจน์ขององค์กร 7) ผลตอบแทนต่อการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน 8) วัฒนธรรมองค์กร และ 9) การยอมรับนับถือทั้งในและนอกองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของวินัย คำสุวรรณ (2542) พบว่า ตัวแปรภายนอกที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ คือ ค่านิยมในการทำงาน ตัวแปรภายในที่ส่งผลทางตรงต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ คือ ความผูกพันกับเป้าหมายและความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัทรสจี สายวงศ์ผืน (2546) พบว่า ปัจจัยงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพาพันธ์ ศศิธรเวชกุล (2538) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์โดยยึดหลักตามทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์ก พบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ลักษณะของงานและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นกลุ่มตัวทำนายที่ดีที่สุดที่สามารถทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 61.57 สอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาดา ปภากจน์ (2539) พบว่า อาจารย์มีแรงจูงใจภายในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือสูง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ในขั้นที่ 4 และ 5 จากทั้งหมด 8 ขั้น (จิราภรณ์ คั้งกิตติภรณ์, 2556) ระบุมทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ไว้ 8 ขั้น กล่าวคือ ... 4) ความต้องการเกียรติและศักดิ์ศรี (Self-esteem Needs) และ 5) ความต้องการพัฒนาตนเองอย่างแท้จริง (Self - Actualization).... และนอกจากนี้การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเป็นรางวัลแห่งชีวิตของการทำงาน และความภาคภูมิใจของตนเอง ครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน โดยวรูม (Vroom) เสนอไว้ว่า การที่จะกระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ (Motive) ในการทำงานนั้น จะต้องคำนึงถึงการเชื่อมโยงระหว่างปัจจัย 3 อย่าง คือ 1) ระดับความเข้มข้นของความต้องการรางวัล (Valence) เป็นระดับความชื่นชอบรางวัล หากรางวัลที่ได้รับมีความคุณค่าและความสำคัญมาก บุคคลก็จะมี ความชื่นชอบและต้องการให้ได้มาซึ่งรางวัลนั้นสูง 2) ความหมายของผลลัพธ์ (Instrumentality) เป็นการรับรู้ถึงคุณค่าของผลลัพธ์ข้อที่ 1 จึงเป็นเครื่องนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่พึงปรารถนาตามมา เมื่อบุคคลรับรู้ว่าจะผลการกระทำของตนจะนำไปสู่รางวัล บุคคลนั้นย่อมมีความอยาก หรือมีความพยายามในการกระทำสูง และ 3) ความคาดหวังของบุคคล (Expectancy) เป็นระดับความเชื่อที่มีต่อความเป็นไปได้ของการได้รับรางวัล

จากข้อเสนอของผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ สรุปได้ ดังนี้
คุณภาพของผลงานทางวิชาการที่จะได้รับการรับรองว่ามีคุณภาพเป็นไปตามเกณฑ์ ดี ดีมาก หรือดีเด่น
ได้นั้นอาจารย์ผู้เสนอขอดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและตั้งสม
ประสงค์มากเพียงพอที่จะแสดงศักยภาพตนเองให้เป็นที่ประจักษ์ โดยการเสนอผลงานทาง
วิชาการที่มีคุณภาพ และสอดคล้องกับเกณฑ์ที่กำหนด อาจารย์ต้องทำการศึกษา และทำความเข้าใจ
กับเกณฑ์ของการพิจารณาคุณภาพของผลงานทางวิชาการให้มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง และผลิต
ผลงานทางวิชาการที่ดีมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่ระบุไว้ เช่น คุณภาพของผลงานวิชาการจะต้องมีความ
สอดคล้องกันตั้งแต่งานวิจัย บทความวิจัย บทความวิชาการ หรือผลงานอื่น ๆ ในทิศทางที่ใกล้เคียง
กัน เนื่องจากจะเป็นน้ำหนักของผลการประเมินคุณภาพผลงานทางวิชาการว่ามีความเชี่ยวชาญในตำ
แหน่งทางวิชาการของสาขาวิชาที่ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการอย่างแท้จริง เป็นต้น ส่วนขั้นตอน
การเสนอขอ เป็นกระบวนการที่ต้องเป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการการอุดมศึกษาว่าด้วย
มาตรฐานหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้ดำรงตำแหน่งทาง
วิชาการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2550 ส่วนวิธีการปฏิบัติทั้งนี้ขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้บริหารมหาวิทยาลัย

จากผลการศึกษา พบว่า อาจารย์เพศชาย กับอาจารย์เพศหญิง มีความคิดเห็นต่อปัจจัย
เกื้อหนุนและปัจจัยอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ไม่แตกต่างกัน

คณะวิชาที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยเกื้อหนุนจากสถาบันและจากเพื่อน
ร่วมงานฯ นั้นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ยกเว้น
ปัจจัยเกื้อหนุนจากตนเองและจากครอบครัว ที่ไม่มีความแตกต่างกัน

กลุ่มอายุที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยเกื้อหนุนจากครอบครัวและจากเพื่อน
ร่วมงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยเกื้อหนุนฯ ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นจาก
สถาบัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และประสิทธิผลในการทำงานที่
ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยเกื้อหนุนฯ ไม่แตกต่างกัน

นอกจากนี้ พบว่า คณะวิชาที่สังกัดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยอุปสรรคต่อ
ความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นจากครอบครัว มีความ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มอายุที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยอุปสรรคฯ ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นจากตนเอง
มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยอุปสรรคฯ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นจากสถาบันไม่มีความแตกต่างกัน และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยอุปสรรคฯ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นจากสถาบันที่ไม่มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทราวดี เรือรพิเชษฐ์ (2539) พบว่า ความเป็นนักวิชาการของอาจารย์ ได้แก่ วัฒนธรรมมุ่งพัฒนาศักยภาพทางวิชาการ และวัฒนธรรมเน้นผลงานทางวิชาการ และพบว่าอาจารย์ที่มีอายุ วุฒิการศึกษา และตำแหน่งทางวิชาการต่างก็มีวัฒนธรรมมุ่งพัฒนาศักยภาพทางวิชาการต่างกัน และอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการที่แตกต่างกันมีวัฒนธรรมเน้นผลงานวิจัยต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุวรี เทียงทัศน์ (2542) พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานด้านวิชาการ ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านสวัสดิการและประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการ ได้แก่ การคาดหวังความสำเร็จทางวิชาการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสรารุช สีดี (2547) พบว่า คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเห็นด้วยกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าคณาจารย์เห็นด้วยในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่เห็นด้วยในระดับมาก ทั้งนี้ คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทั้งเพศชายและหญิง ที่มีอายุ มีประสบการณ์การทำงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต่างกัน มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน มีทัศนคติในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน แต่คณาจารย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนคติในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะด้านการสนับสนุนของผู้บริหารและด้าน การสนับสนุนจากสถาบันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านอื่นๆ ไม่มีความแตกต่าง และสอดคล้องกับงานวิจัยของน้ำทิพย์ องอาจวานิชย์ (2550) พบว่า อาจารย์มีความต้องการในการผลิตผลงานทางวิชาการ ในด้านบทความทางวิชาการ ด้านหนังสือ และด้านงานวิจัยที่ควรได้รับการพัฒนามากกว่าด้านอื่นๆ ตัวแปรระดับอาจารย์ที่มีอิทธิพลทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือความต้องการจำเป็นในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ และการพัฒนาตนเอง ส่วนตัวแปรระดับมหาวิทยาลัยที่มีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือความต้องการจำเป็นในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ ได้แก่ แหล่งค้นคว้า ส่วนตัวแปรที่มี

อิทธิพลทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความต้องการจำเป็นในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ ได้แก่ งบประมาณและเงินทุน และวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก สอดคล้องกับ วิจารณ์ พานิช (2556) กล่าวว่า “ บทบาทของฝ่ายบริหารกับการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของอาจารย์ ในการประชุมสภามหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิท่านหนึ่งแนะนำว่า เรื่องการเข้าสู่ ตำแหน่งวิชาการของอาจารย์ ฝ่ายบริหารควรมีการจัดการแบบ proactive / supportive ไม่ใช่ดูเฉย ๆ ซึ่งผมเห็นด้วยอย่างยิ่งว่านี่คือระบบ Human Resources Development อย่างหนึ่ง และเป็นเรื่องที่ฝ่าย บริหารของทุกมหาวิทยาลัยควรถือเป็นหน้าที่ ที่จะจัดระบบที่เอื้อให้อาจารย์ขยัน และมีไฟในการทำงานตามหน้าที่ และเมื่อทำงานแล้ว ก็มีผลต่อความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการของตน ซึ่งก็จะมี ผลต่อความเจริญรุ่งเรืองของสถาบันด้วย กฎเกณฑ์กติกาในการนับเวลาการทำงาน ในการประเมิน คุณภาพของผลงานวิชาการ เป็นเรื่องที่ต้องมีการทบทวนครั้งใหญ่ เพราะการปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ มหาวิทยาลัยในศตวรรษที่ 21 ไม่เหมือนในศตวรรษที่ 20 บทบาทที่ต้องเปลี่ยนไปในลักษณะจาก หน้าที่มือเป็นหลังมือคือหน้าที่สอน ต้องเปลี่ยนไปเป็น ‘สอนแบบไม่สอน’ คือเปลี่ยนไปทำหน้าที่ ‘คุณอำนวย’ (Facilitator) ของการเรียนรู้ของนักศึกษา และอาจารย์ต้องจับกลุ่มกันฝึกฝนตนเอง เรียนรู้ร่วมกันผ่านการปฏิบัติ ในการทำหน้าที่ออกแบบการเรียนรู้ และเอื้ออำนวยหรือเป็นโค้ช ให้แก่การเรียนรู้ของศิษย์ จากกิจกรรมจับกลุ่มฝึกฝนกันเอง ที่ภาษาอังกฤษเรียกว่า PLC (Professional Learning Community) ควรมีผลงานวิจัยการเรียนรู้ออกมาเผยแพร่ และเป็นผลงาน วิชาการประเภท ‘วิชาการด้านการเรียนรู้’ และผู้บริหารพึงจัดกฎเกณฑ์กติกาให้มีวิธีประเมิน คุณภาพ และเกณฑ์การยอมรับผลงานวิชาการประเภทนี้”

5.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

5.3.1 ทราบปัจจัยเกื้อหนุนและอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนจังหวัดเชียงใหม่

5.3.2 ทราบความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยเกื้อหนุน และปัจจัยอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

5.3.3 คณาจารย์มีแนวทางในการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้อย่างเป็น รูปธรรม

5.3.4 นำผลการวิจัยเสนอต่อผู้บริหารระดับสูงของสถาบัน เพื่อส่งเสริมกระบวนการ พัฒนาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้อย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน

5.3.5 มีเครือข่ายการทำงานวิจัยและมีความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถาบันการศึกษา เอกชนในจังหวัดเชียงใหม่

5.4 ข้อเสนอแนะ

5.4.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

5.4.1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อผู้บริหารสถาบัน

(1) มหาวิทยาลัยควรจัดสัดส่วนภารกิจของอาจารย์ให้เหมาะสมกับการผลิตผลงานทางวิชาการ ได้แก่ การเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการสู่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพื่อนำไปสู่การผลิตผลงานทางวิชาการ และการเสนอขอดำรงตำแหน่งฯ

(2) มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายพัฒนาศักยภาพของสำนักวิจัยให้สามารถเป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือในการทำวิจัยจนเสร็จสมบูรณ์ได้อย่างเป็นรูปธรรม

(3) มหาวิทยาลัยควรจัดทำมาตรฐานในการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์เพื่อให้ความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้เป็นรูปธรรม โดยจัดระดับตามระยะเวลาของการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) ปฏิบัติงานช่วง 5 ปี 2) ปฏิบัติงานช่วง 6-10 ปี และ 3) ปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

(4) มหาวิทยาลัยควรนำผลการวิจัยต่อไปนี้ใช้เป็นข้อมูลในการไปพิจารณาตัดสินใจเพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพอย่างเป็นรูปธรรม ได้แก่

อาจารย์เพศชายและอาจารย์เพศหญิงมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในเรื่องปัจจัยเกื้อหนุนและปัจจัยอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในการพัฒนาดำเนินทางวิชาการ อาจารย์ที่สังกัดคณะวิชาต่างกัน มีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกันในเรื่องปัจจัยเกื้อหนุนจากสถาบัน และจากเพื่อนร่วมงาน ส่วนปัจจัยจากตนเองและครอบครัวมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน อาจารย์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกันในเรื่องครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันในเรื่องปัจจัยเกื้อหนุนฯ แต่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันในเรื่องปัจจัยเกื้อหนุนจากสถาบัน ส่วนประสบการณ์การสอนของอาจารย์ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันในเรื่องปัจจัยเกื้อหนุนฯ

อาจารย์มีความคิดเห็นสอดคล้องกันในเรื่องปัจจัยอุปสรรคต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ที่สังกัดคณะวิชาต่างกัน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันในเรื่องปัจจัยอุปสรรค แต่มีความคิดเห็นว่าครอบครัวเป็นปัจจัยอุปสรรคไม่สอดคล้องกัน อาจารย์ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยอุปสรรคมีความสอดคล้องกันแต่ตนเองเป็น

ปัจจัยอุปสรรคมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกัน อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยอุปสรรคไม่สอดคล้องกัน แต่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าปัจจัยอุปสรรคจากสถาบัน ส่วนประสบการณ์การสอนของอาจารย์ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่สอดคล้องต่อปัจจัยอุปสรรค แต่ปัจจัยอุปสรรคจากสถาบันมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน

5.4.1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

(1) อาจารย์ควรตั้งเป้าหมายที่ทำทาบอย่างจริงจังในการพัฒนาศักยภาพตนเองด้วยการสร้างความก้าวหน้าทางวิชาการเพื่อการเสนอขอดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยระบุระยะเวลาที่แน่นอน

(2) อาจารย์ต้องตระหนักและเห็นความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่งของความก้าวหน้าทางวิชาการเพื่อการเสนอขอดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาจากสกอ. และการรับรองมาตรฐานสถาบันจากสมศ. และองค์การวิชาชีพ

5.4.1.3 อาจารย์ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ มีข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัยเพื่อนำไปพิจารณาดำเนินการต่อไป ดังนี้

(1) การยื่นขอทุนวิจัยจากมหาวิทยาลัยจนเสร็จสิ้นการวิจัยมีขั้นตอนมากและใช้เวลานาน มีข้อเสนอแนะว่าขอช่วยลดขั้นตอน หรือปรับกระบวนการให้ใช้เวลาลดลง

(2) อาจารย์ขาดแรงจูงใจในการผลิตผลงานทางวิชาการ ซึ่งระบบการสนับสนุนไม่สามารถกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการดำเนินการอย่างเพียงพอ และภาระงานส่วนกิจกรรมค่อนข้างมาก ทำให้ล่าต่อการทำวิจัย

(3) มหาวิทยาลัยไม่สามารถควบคุมเวลาที่ดำเนินการเสนอขอเพื่อดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ได้ตามที่กำหนด

(4) มหาวิทยาลัยควรพัฒนาศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถของอาจารย์ให้มีความสามารถจริงเพื่อยื่นเสนอขอดำรงตำแหน่งทางวิชาการฯ

5.4.2 ปัญหาอุปสรรคในการทำวิจัยครั้งนี้

เนื่องจากภาระงานความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน ทำให้การนัดประชุมอาจไม่คล่องตัว ทีมวิจัยจึงมีข้อเสนอแนะว่า การนัดประชุมตามแผนที่กำหนดไว้ควรส่งตัวแทนเข้าประชุม กรณีที่นักวิจัยไม่สามารถมาร่วมประชุมได้ อันเนื่องมาจากการกิจของมหาวิทยาลัย

5.4.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาปัจจัยเกื้อหนุนและปัจจัยอุปสรรคแต่ละตัวแปรว่ามีอิทธิพลมากน้อยอย่างไร และหาแนวทางแก้ไขอย่างเป็นรูปธรรม