

ปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการตามหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณา
แต่งตั้งบุคคลให้ดำรง ตำแหน่งทางวิชาการ: กรณีศึกษา ตำแหน่ง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ*

**Problems of obtaining an academic position by criteria and
methods of appointing a person to an academic position: A case
study of the Assistant Professor position in the public university**

ลักษณา สุทธนะ¹ & วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี²

Laksana Sutthana & Vongpak Poopunsri

6414832066@rumail.ru.ac.th

Received: 25/07/66 Revised:01/08/66 Accepted: 01/08/66

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจของบุคลากรและคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ศึกษาปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการตามหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ กรณีศึกษา ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ รวมทั้งแนวทางการแก้ไขปัญหาในการขอตำแหน่งทางวิชาการตามหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้ง

*บทความนี้เรียบเรียงจากการศึกษาอิสระเรื่อง ปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการตามหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรง ตำแหน่งทางวิชาการ กรณีศึกษา ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยใช้การวิจัยจากเอกสารและการสัมภาษณ์
ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากผู้อำนวยการกองส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญา
เจ้าหน้าที่กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาตำแหน่งวิชาการ รวมทั้งบุคลากรหรือคณาจารย์
ผู้ขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รวมจำนวน 10 คน ผลการวิจัย พบว่า ปัญหา
การขอตำแหน่งทางวิชาการเกิดจากบุคลากรและคณาจารย์ขาดความรู้ความ
เข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ขั้นตอนการขอตำแหน่งทางวิชาการ และเอกสาร
หลักฐานที่ใช้ประกอบการขอตำแหน่งทางวิชาการ จึงส่งผลทำให้การขอตำแหน่ง
ทางวิชาการเกิดการผิดพลาดอยู่บ่อยครั้ง ยังทำให้การดำเนินการขอตำแหน่ง
ทางวิชาการเกิดความล่าช้า วิธีการแก้ไขปัญหาคือ กระทรวงการอุดมศึกษา
ต้องเข้ามาเป็นส่วนร่วมกับทางมหาวิทยาลัยในการหารือถึงข้อผิดพลาดของ
หลักเกณฑ์เดิม มีการจัดสัมมนาซักซ้อมความรู้ความเข้าใจให้บุคลากรหรือ
คณาจารย์ที่ขอตำแหน่งทางวิชาการได้เข้าร่วมรับฟังหลักเกณฑ์การขอตำแหน่ง
ทางวิชาการ

คำสำคัญ: คณาจารย์; ตำแหน่งทางวิชาการ; ผู้ช่วยศาสตราจารย์

Abstract

This research is a qualitative research. The purpose of this study was to study the knowledge and understanding of personnel and faculty members in public universities in applying for academic positions. It is a study of the problem of applying for an academic position according to the criteria and methods for appointing a person for an academic position; a

case study of the position of assistant professor. in the state university Including guidelines for solving problems in requesting academic positions according to criteria and procedures for appointing persons to academic positions. By using data from documents and interviews with key informants from the Director of the Division of Intellectual Capital Promotion and Development, Academic Rank Promotion and Development Officer and personnel or faculty members applying for the position of Assistant Professor, totaling 10 people. The results of the research found that the problem of applying for an academic position arises from personnel and faculty lacking knowledge and understanding about the criteria. Procedure for applying for an academic position and supporting documents for applying for an academic position As a result, the request for an academic position is often wrong. It also delayed the process of applying for academic positions. The solution to the problem is that the Ministry of Higher Education must be involved with the university in discussing the errors of the original criteria. There should be a seminar to rehearse knowledge and understanding for personnel or faculty applying for an academic position to attend and listen to the criteria for applying for an academic position.

Keywords: faculty members; academic position; Assistant Professor

บทนำ

ปัจจุบันสังคมโลกในช่วงศตวรรษที่ 21 แต่ละประเทศ ต้องการขับเคลื่อนให้ประเทศของตนมีการพัฒนาให้เกิดความเจริญก้าวหน้า รวมทั้งอยากให้ประเทศนั้นก้าวหน้าทันประเทศที่พัฒนามากกว่า จนไปถึงการแข่งขันสู่ความเป็นเลิศ และเป็นที่ยอมรับของนานาชาติ ทั้งด้านการเมือง การปกครอง สังคม เศรษฐกิจ รวมถึงการศึกษา เพราะการศึกษาทุกวันนี้เปลี่ยนแปลงจากเดิมไปมาก เนื่องจากอดีตจนถึงปัจจุบันการศึกษามีการพัฒนาต่อยอดและมีการปรับเปลี่ยนแก้ไขตามวิทยาการต่างๆ ให้เกิดความรู้ใหม่และเป็นที่ประจักษ์เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาและยกระดับประเทศชาตินั้น การศึกษาค้นคว้าวิจัยในด้านต่างๆ เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่สามารถทำให้ประเทศชาติเจริญก้าวหน้าได้และเพื่อให้เกิดผลระยะยาวจึงต้องมีการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาด้านวิชาการ

ระบบการกำหนดตำแหน่งวิชาการ (Academic Position) เป็นเครื่องมือในการพัฒนา และเป็นเครื่อง บ่งชี้ความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญทางวิชาการของอาจารย์ ยังคงแสดงถึงการได้รับการยอมรับในสังคมของอาจารย์มหาวิทยาลัยและวงการวิชาการทั้งภายในและต่างประเทศ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องใช้หลักการดำเนินการในการสร้างแรงจูงใจอาจารย์ดังกล่าว ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของค่าตอบแทน เงินเดือน สวัสดิการ รางวัล สำหรับอาจารย์ที่ผลิตผลงานทางวิชาการ ตลอดจนการส่งผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ จากความสำคัญของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 ที่ได้ให้ความหมายของ “ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา” หมายความว่าบุคคลที่ได้รับบรรจุและแต่งตั้งให้รับราชการตามพระราชบัญญัติ

โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณประเภทเงินเดือนในสถาบันอุดมศึกษา “คณาจารย์” หมายความว่า อาจารย์ อาจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์พิเศษ ซึ่งทำหน้าที่หลักด้านการสอนและการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษารัฐและเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2546, หน้า 2) ผู้ได้ตำแหน่งทางวิชาการต้องผ่านกระบวนการตามกฎหมายและระเบียบที่มีอยู่เกิดความภาคภูมิใจว่าได้มาอย่างถูกต้องเป็นเกียรติและศักดิ์ศรีตลอดจนความก้าวหน้าในอาชีพของอาจารย์อีกด้วย (มนัส สุวรรณ, 2543, หน้า 5-6) เพื่อให้หลักเกณฑ์การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ เป็นช่องทางในการพัฒนาคุณภาพวิชาการและนวัตกรรมของประเทศให้มีความหลากหลาย เพิ่มขึ้นสอดคล้องกับความต้องการหลายของศาสตร์ทั้งปวง รวมทั้งครอบคลุมผลงานที่คณาจารย์ได้นำความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาของตนมาใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาประเทศ ชุมชน หรือสังคม โดยเน้นการนำไปใช้จริงที่สามารถประเมินผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดขึ้นได้ ตลอดจนเร่งรัดให้สถาบันอุดมศึกษาไทยก้าวสู่ความเป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำระดับนานาชาติและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และมีความเข้าใจในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาทั่วประเทศ

ในการวิจัยครั้งนี้จะทำการศึกษาเกี่ยวกับ ปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการตามเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ กรณีศึกษาผู้ช่วยศาสตราจารย์ จากหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และ

ศาสตราจารย์ที่กำหนดนั้น โดยจะศึกษาปัญหาเพื่อที่จะเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการขอตำแหน่งทางวิชาการต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

1. ความรู้ความเข้าใจของบุคลากรและคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐในการขอตำแหน่งทางวิชาการ
2. ปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการตามหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ กรณีศึกษา ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ
3. ข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการขอตำแหน่งทางวิชาการตามหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา: การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการตามเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ กรณีศึกษา ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. ขอบเขตด้านพื้นที่: พื้นที่ในการศึกษาครั้งนี้ คือ กองส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญา สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

3. ขอบเขตด้านประชากร: บุคคลที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 10 คน ดังนี้

- ผู้อำนวยการกองส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญา 1 คน
- เจ้าหน้าที่กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาตำแหน่งวิชาการกองส่งเสริม

และพัฒนาทุนทางปัญญา 4 คน

- บุคลากรหรืออาจารย์ผู้ขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ 5 คน

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา : ตั้งแต่ เดือนพฤษภาคม ถึง เดือน

กรกฎาคม 2566

นิยามศัพท์เฉพาะ

“ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา” หมายความว่า บุคคลที่ได้รับบรรจุและแต่งตั้งให้รับราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2547 โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณประเภทเงินเดือนในสถาบันอุดมศึกษา

“คณาจารย์” หมายความว่า อาจารย์ อาจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์พิเศษ

“ตำแหน่งทางวิชาการ” หมายถึง ตำแหน่งที่แสดงถึงความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสูง มีคุณธรรมและมีจรรยาบรรณในการสอน การวิจัยและวิชาการ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการพิจารณา จากคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ความรู้ความสามารถด้านการสอน ผลงานทางวิชาการ และจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการ

“หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ” หมายถึง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขสำหรับการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตามประกาศ ก.พ.อ.เรื่องหลักเกณฑ์

และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

“ความรู้ความเข้าใจ” หมายถึง ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ของบุคลากรและคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการตามหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ กรณีศึกษา ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ ผู้วิจัยได้นำเสนอวิธีการวิจัย 2 วิธี ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร เป็นการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารประกอบการบรรยายการเรียนการสอน ตำรา เอกสารทางวิชาการ งานวิจัยวิทยานิพนธ์ ประกาศ พระราชบัญญัติต่างๆ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการขอตำแหน่งทางวิชาการตามหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ กรณีศึกษา ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

2. การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยมีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้าและเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อการวิเคราะห์และสรุปผลตามความเป็นจริง

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากร มีการกำหนดขอบเขตประชากร คือ บุคลากรที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการขอตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ ผู้อำนวยการกองส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญา และเจ้าหน้าที่กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาตำแหน่งวิชาการ รวมทั้งบุคลากรหรือคณาจารย์ผู้ขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง รวมทั้งหมดจำนวน 10 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีในการเข้าถึงข้อมูลที่หลากหลาย โดยเฉพาะการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยมีการกำหนดหัวข้อการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า เป็นคำถามตายตัว การสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ซึ่งจะวิเคราะห์ถึงแนวทางที่จะทราบถึงปัญหาที่แท้จริง และหาแนวทางแก้ไขปัญหามาจากตัวบุคลากรและคณาจารย์ โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ผู้วิจัยได้เลือกใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างที่มีการกำหนดคำถามในการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้าซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อที่จะให้ผู้ให้ข้อมูลได้เสนอความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่และเพื่อให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการกองส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญา และเจ้าหน้าที่กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาตำแหน่งวิชาการ รวมทั้งบุคลากรหรือคณาจารย์ผู้ขอตำแหน่งผู้ช่วย

ศาสตราจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยผู้วิจัยได้สร้างแนวคำถามสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างจากกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยประเด็นคำถาม 3 ประเด็น

2. การสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วมของผู้วิจัย เนื่องจาก ผู้วิจัยได้ทำงานอยู่ในกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กองส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญา ในตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ซึ่งทำงานเกี่ยวกับการลงรับเอกสารที่มาจากภายนอกกระทรวง ตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารรวมไปถึงการขอตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยทั้งรัฐและเอกชน ดังนั้นจึงเข้าถึงข้อมูลและสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วมได้ โดยเฉพาะในการตรวจสอบเอกสารหลักฐานการขอตำแหน่งทางวิชาการ และการประชุมเพื่อพิจารณาให้บุคคลได้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะดำเนินการ เก็บรวบรวมข้อมูล 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ประกอบการบรรยายการเรียนการสอน ตำรา คู่มือ เอกสารทางวิชาการ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ ประกาศ คำสั่ง ระเบียบ พระราชบัญญัติต่างๆ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ทำการวิจัย

2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม เป็นการเก็บข้อมูลตามประเด็นที่ศึกษามีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมก่อนการเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ประสานกับผู้อำนวยความสะดวกส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญา และเจ้าหน้าที่กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาตำแหน่งวิชาการไว้เบื้องต้น รวมทั้งการทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 การเก็บข้อมูลโดยเข้าไปมีส่วนร่วมในการประชุมเพื่อพิจารณาให้บุคคลได้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการทำให้ได้รู้ถึงประเด็นปัญหาอื่น ๆ ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ โดยการสังเกตและประกอบกับผู้วิจัยได้มีโอกาสในการพูดคุยกับบุคลากรและคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยของรัฐ จึงทำให้ทราบปัญหาต่างๆ ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ทั้งผู้อำนวยการกองส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญา เจ้าหน้าที่กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาตำแหน่งวิชาการกองส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญา และบุคลากรหรือคณาจารย์ รวมทั้งการสังเกตร่วมด้วยในระหว่างการศึกษาข้อมูลจะมีการจดบันทึกข้อมูลและมีการใช้เครื่องมือในการช่วยเก็บข้อมูล เช่น กล้องถ่ายรูป เทปบันทึกเสียง เป็นต้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้จึงเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยมีลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยตรวจสอบข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญว่ามีความถูกต้อง ชัดเจน ครบคลุม และนำมาแยกประเด็นข้อมูลออกเป็นประเด็นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้งสามข้อ

2. นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ที่มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์

3. นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ที่มาแยกประเด็นคำถาม จากนั้นนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลทางเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อที่จะทราบถึงลักษณะที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของข้อมูล ก่อนนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์

4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันเพื่อสรุปผลการวิจัยให้เห็นถึง ปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการตามหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ กรณีศึกษาดำเนินการผู้ช่วยศาสตราจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยใช้นาเสนอผลการวิจัยในรูปแบบของการพรรณนา

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาและใช้แบบสัมภาษณ์ในรูปแบบการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 10 คน ซึ่งผลการวิจัยได้แยกแบบสัมภาษณ์ออกเป็น 2 กลุ่ม และเป็นการนำเสนอการบรรยายที่เรียงลำดับตามข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์และการตอบคำถามของผู้ให้สัมภาษณ์ตามประเด็นคำถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเด็นหลักๆ ประกอบด้วย

ประเด็นที่ 1 ปัญหาทั่วไปของการขอตำแหน่งทางวิชาการ

ประเด็นที่ 2 แนวทางแก้ไขปัญหาของการขอตำแหน่งทางวิชาการ

ประเด็นที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการขอตำแหน่งทางวิชาการ
จากการสัมภาษณ์กลุ่มที่ 1 ผู้อำนวยการกองส่งเสริมและพัฒนาทุนทาง
ปัญญาและเจ้าหน้าที่กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ กองส่งเสริมและ
พัฒนาทุนทางปัญญา สามารถข้อมูลการสัมภาษณ์ 3 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ปัญหาทั่วไปของการขอตำแหน่งทางวิชาการ

ปัญหาที่พบเกี่ยวกับการขอตำแหน่งทางวิชาการ ส่วนใหญ่แล้วจะเป็น
การขาดความรู้ความเข้าใจ และการส่งเอกสารหลักฐานการขอตำแหน่งทาง
วิชาการ ซึ่งจะเห็นได้ว่ามหาวิทยาลัยหลายแห่งยังขาดความรู้ความเข้าใจ และ
ขาดความรอบคอบในการจัดทำเอกสารการขอตำแหน่งทางวิชาการ ทาง
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ในส่วนของเจ้าหน้าที่ที่
ทำเกี่ยวกับการขอตำแหน่งทางวิชาการนั้น จึงมีข้อเสนอแนะให้
มหาวิทยาลัยควรจัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารฝ่ายวิชาการ คณะกรรมการ
ชุดต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และเจ้าหน้าที่สถาบันอุดมศึกษาผู้รับผิดชอบการพิจารณา
กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อซักซ้อมความเข้าใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น
ความรู้ ประสบการณ์ และผลการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.อ.
กำหนด เกี่ยวกับการขอตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็น
มาตรฐานเดียวกัน และในเรื่องของความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดส่งเอกสารด้วย

ประเด็นที่ 2 แนวทางแก้ไขปัญหาของการขอตำแหน่งทางวิชาการ

มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งควรมีการอบรมสัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับ
หลักเกณฑ์และวิธีการให้กับบุคลากรและคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยของตนเอง
หรือจัดทำคู่มือในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ทั้งสำหรับบุคลากรและ
คณาจารย์ และควรมีการเผยแพร่เอกสารความรู้ ขั้นตอนเกี่ยวกับหลักเกณฑ์

การดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารหลักฐานและวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลผ่านทางเว็บไซต์ขององค์กรและทุกคนสามารถดาวน์โหลดเอกสารเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาได้ตลอดเวลา

ประเด็นที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการขอตำแหน่งทางวิชาการ

ควรจัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารฝ่ายวิชาการ คณะกรรมการชุดต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และเจ้าหน้าที่สถาบันอุดมศึกษาผู้รับผิดชอบการพิจารณา กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อซักซ้อมความเข้าใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ ประสบการณ์ กันในมหาวิทยาลัย

จากการสัมภาษณ์กลุ่มที่ 2 บุคลากรหรือคณาจารย์ผู้ขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สามารถข้อมูลการสัมภาษณ์ 3 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ปัญหาทั่วไปของการขอตำแหน่งทางวิชาการ

มหาวิทยาลัยหลายแห่งมีความเข้าใจหลักเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการเป็นอย่างดี แต่สำหรับบางมหาวิทยาลัยแล้วอาจจะต้องทำความเข้าใจหลักเกณฑ์ใช้เวลาค่อนข้างนานพอสมควร หรืออาจมีการเข้าใจหลักเกณฑ์ที่คลาดเคลื่อน และไม่เข้าใจในการส่งเอกสารหลักฐานการขอตำแหน่งทางวิชาการ จึงอาจจะทำให้เกิดการผิดพลาด และทำให้การดำเนินการล่าช้า บางมหาวิทยาลัยไม่มีการอบรมหรือการจัดสัมมนาให้ความรู้แก่บุคลากรและเจ้าหน้าที่

ประเด็นที่ 2 แนวทางแก้ไขปัญหาของการขอตำแหน่งทางวิชาการ

ควรเรียบเรียงเนื้อหาในส่วนต่างๆ จากการศึกษาดังปัญหาที่เคยเกิดขึ้น และประโยชน์ที่เคยได้รับหรือคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และควรศึกษาโดยตรงกับกลุ่มที่ได้รับผลต่อเกณฑ์ต่างๆ เช่น คณาจารย์และบุคลากร

ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งทางวิชาการเพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่แท้จริง เพราะจะได้นำปัญหาที่เคยประสบมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการที่ตรงจุดมากขึ้น

ประเด็นที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการขอตำแหน่งทางวิชาการ

มหาวิทยาลัยอยากให้เห็นส่วนของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และมหาวิทยาลัยมีการหารือออกหลักเกณฑ์ที่สามารถเอื้ออำนวยให้แก่ผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการได้โดยเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดโดยไม่ผิดหลักเกณฑ์ จริยธรรมหรือจรรยาบรรณ และร่วมกันจัดสัมมนาเพื่อสร้างความเข้าใจในหลักเกณฑ์ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานทั้งผู้ขอตำแหน่งและบุคลากรเกี่ยวข้องกับการขอตำแหน่งทางวิชาการ

ผลการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาและสัมภาษณ์บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการขอตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า ปัญหาการส่งเอกสารหลักฐานนั้น จะเป็นปัญหาที่เกิดจากการขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการ และการส่งเอกสารหลักฐานการขอตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยหลายแห่งที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจ และขาดความรอบคอบของการจัดทำเอกสาร การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ทางกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม จึงมีข้อเสนอแนะมหาวิทยาลัยควรจัดให้มีการประชุมสัมมนา คณะกรรมการชุดต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และเจ้าหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาผู้รับผิดชอบการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อซักซ้อม ความเข้าใจแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ ประสบการณ์ และผล

การดำเนินงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.อ. กำหนด เกี่ยวกับการขอตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน และในเรื่องของความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดส่งเอกสารด้วย

จากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า แนวทางแก้ไขปัญหาของการขอตำแหน่งทางวิชาการ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้ ควรมีการจัดสัมมนาเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินการที่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการขอตำแหน่งทางวิชาการให้กับมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยอาจจะมีการสัมมนาเกิดขึ้นทุก ๆ ปี อาจจะจัดปีละ 1-2 ครั้ง หรือตามความเหมาะสมกับภาระงาน และมีบริการการให้คำปรึกษาแก่เจ้าหน้าที่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานตำแหน่งทางวิชาการทางโทรศัพท์ และเป็นการส่วนตัวสำหรับผู้ที่ไม่เข้าใจหลักเกณฑ์ หรือมีการจัดประชุมและ การจัดสัมมนาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาพร้อมกันทุกแห่ง

ในส่วนของการสรุปผลการวิจัยที่ได้ศึกษาและสัมภาษณ์บุคลากรหรือคณาจารย์ผู้ขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ปัญหาทั่วไปของการขอตำแหน่งทางวิชาการ พบว่ามหาวิทยาลัยหลายแห่งที่มีความรู้ ความเข้าใจในหลักเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการเป็นอย่างดี แต่ก็มีบางมหาวิทยาลัยอาจจะต้องใช้เวลาทำความเข้าใจหลักเกณฑ์ หรืออาจมีการเข้าใจหลักเกณฑ์ที่คลาดเคลื่อน และอาจจะมีการลองผิดลองถูกในการส่งเอกสารหลักฐานการขอตำแหน่งทางวิชาการ โดยมิได้หารือ หรือปรึกษากับผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการ หรืออาจจะไม่ได้โทรสอบถามกับเจ้าหน้าที่กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ว่าเอกสารหลักฐานที่ส่งมานั้นถูกต้องตามหลักเกณฑ์การขอตำแหน่งหรือไม่ จึงอาจจะทำให้เกิดความผิดพลาด ทำให้การ

ดำเนินการล่าช้า และบางมหาวิทยาลัยได้มีการจัดสัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการ แต่ก็ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร แต่ในบางมหาวิทยาลัยนั้นไม่มีการจัดสัมมนาอบรมการให้ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการเลย โดยทางมหาวิทยาลัยได้ให้บุคลากรหรือคณาจารย์ศึกษาหลักเกณฑ์การขอตำแหน่งด้วยตนเอง ซึ่งในบางครั้งการศึกษาหลักเกณฑ์ด้วยตนเองโดยไม่มีผู้ที่มีประสบการณ์คอยแนะนำหรือให้คำปรึกษาอาจจะทำให้เกิดการเข้าใจหลักเกณฑ์ที่คลาดเคลื่อน จึงทำให้การส่งเอกสารหลักฐานผิดพลาดอยู่บ่อยครั้ง ในส่วนนี้จึงเป็นปัญหาที่สำคัญเป็นอย่างมากที่รอการปรับปรุงแก้ไข

แนวทางแก้ไขปัญหาของการขอตำแหน่งทางวิชาการในส่วนนี้พบว่าควรเรียบเรียงเนื้อหาต่างๆ จากการศึกษาถึงปัญหาที่เคยเกิดขึ้น และประโยชน์ที่เคยได้รับหรือคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และควรศึกษาโดยตรงกับกลุ่มที่ได้รับผลต่อเกณฑ์ต่าง ๆ เช่น คณาจารย์และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งทางวิชาการเพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่แท้จริง เพราะจะได้นำปัญหามาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหการขอตำแหน่งทางวิชาการที่ตรงจุดมากขึ้น

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการตามหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการกรณีศึกษา ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ ทั้งทางกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และบุคลากรหรือคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้พบประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัญหาทั่วไปของการขอตำแหน่งทางวิชาการคือการขาดความเข้าใจในหลักเกณฑ์ที่คลาดเคลื่อน หรือตีความหมายของหลักเกณฑ์เองโดยไม่ปรึกษาผู้มีประสบการณ์หรือผู้เคยทำงานเกี่ยวกับการขอตำแหน่งทางวิชาการมาก่อน จึงมีความเข้าใจที่ผิด และทำให้การดำเนินงานล่าช้า ซึ่งจะสอดคล้องกับแนวคิด ของนพวรรณ กาญจนะวรรณ (2540, หน้า 54) กล่าวว่าพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมาส่วนใหญ่เกิดขึ้นจากการตีความของบุคคล หรือเกิดจากการที่บุคคลรับรู้โลกรอบตัวของตน และตีความออกมาเป็นความคิด ความรู้สึก การตัดสินใจ และพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้นการเข้าใจเรื่องการรับรู้จะช่วยให้บุคคลเข้าใจกระบวนการต่าง ๆ ในองค์การทั้งทางด้านพฤติกรรมการทำงานและการสื่อสาร รวมทั้งความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อกันในขณะนั้น การได้ข้อมูลอย่างเที่ยงตรงมีผลต่อการทำความเข้าใจผู้อื่น ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัญหาทั่วไปของการขอตำแหน่งทางวิชาการส่วนใหญ่จะเกิดจากการที่ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการ อาจเกิดจากการเข้าใจที่คลาดเคลื่อน หลักเกณฑ์ยากต่อการทำความเข้าใจ ขาดการอบรม ให้ความรู้ และขาดการติดต่อสื่อสาร ขอคำปรึกษา หรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง ข้องทั้งในองค์กรและนอกองค์กร ซึ่งจะสอดคล้องกับแนวคิดของนายบารอน และ กรีนเบิร์ก (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล , 2565, หน้า 78-79) กล่าวว่า พฤติกรรมองค์การ หมายถึง การศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร โดยศึกษากระบวนการของปัจเจกบุคคล กลุ่ม และองค์การอย่างเป็นระบบ เพื่อนำความรู้ดังกล่าวไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ และทำให้บุคคลที่ทำงานในองค์การมีความสุข กล่าวคือ พฤติกรรมองค์การเป็น

การศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กรอย่างเป็นระบบ ทั้งพฤติกรรมระดับบุคคล กลุ่ม และองค์การ โดยใช้ความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งความรู้ที่ได้สามารถนำไปใช้ในการเพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจของบุคลากร อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผล ขององค์การในภาพรวม

ผลการศึกษายังพบว่า เมื่อทางกระทรวงและทางมหาวิทยาลัยมีการจัดสัมมนา แลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อจะได้รู้ว่าบุคลากรผู้รับผิดชอบมีความรู้เกี่ยวกับการขอตำแหน่งทางวิชาการมากน้อยเพียงใด และเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการกับบุคลากรและคณาจารย์ที่รับผิดชอบ ในส่วนงานตรงนี้ให้มีความรู้ความเข้าใจและมีการทำงานที่ผิดพลาดน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อลิศรา กฤษมา (2546, หน้า 20) ที่กล่าวว่า ความรู้ หมายถึง สิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ประสบการณ์ การรับรู้ ความคุ้นเคย ความเข้าใจ ตลอดจนข่าวสารซึ่งเป็นข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ที่ถูกต้องชัดเจน ซึ่งแต่ละคนอาจมีความรู้แตกต่างกันไปตามการรับรู้ ความเข้าใจ และความคุ้นเคยของแต่ละคน

ผลการศึกษาพบว่า การขอตำแหน่งทางวิชาการนั้นมหาวิทยาลัยหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการยังขาดความรู้ความเข้าใจอยู่ จึงทำให้การดำเนินการล่าช้า แต่ในความเป็นจริงแล้วแต่ละมหาวิทยาลัยจะต้องทราบหลักเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการในทุกระดับ เพื่อที่จะสื่อสารกับคณาจารย์ที่ประสงค์จะขอตำแหน่งทางวิชาการ และสื่อสารกับผู้ที่มีประสบการณ์ในการขอตำแหน่งทางวิชาการมาแล้วเพื่อที่จะเป็นแนวทางให้กับคณาจารย์ท่านอื่น เพราะในบางครั้งอาจารย์บางท่านอาจจะไม่ทราบหลักเกณฑ์เท่ากับบุคลากรที่ทำงานเกี่ยวกับการขอตำแหน่งทางวิชาการโดยตรง เพราะหลักเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการมีการเปลี่ยนแปลงเกือบทุกปี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ จีราวรรณ

รณ บุญคำภา (2561) ได้ศึกษา ทศนะในการขอตำแหน่งทางวิชาการของ คณาจารย์วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า ภาระงานในปัจจุบันส่งผลต่อการทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งวิทยาลัยฯ มีการสนับสนุนงบประมาณในการทำงานวิจัยและทศนะที่ไม่ควรนำมาเกี่ยวข้องกับการประเมินผลงานทางตำแหน่งวิชาการ คือ การประเมินจากประสบการณ์โดยไม่จำเป็นต้องเสนอผลงานทางวิชาการ ภาพรวมการเปรียบเทียบการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของระหว่างอาจารย์และผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ พบว่า ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์จะมีความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ ระเบียบการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเป็นส่วนใหญ่ในทุก ๆ ข้อกำหนดด้วยมีประสบการณ์ในการขอตำแหน่งมาแล้วเพียงศึกษาเกณฑ์เพิ่มเติมจาก ก.พ.อ. มีประกาศปรับเปลี่ยนแต่ละปี

อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยพบว่า ถ้าอยากให้บุคลากรและคณาจารย์มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการนั้น ทางกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมจะต้องมีการจัดสัมมนา เพื่อให้ความรู้ให้คำแนะนำรายละเอียด ขั้นตอนการส่งเอกสารให้แก่มหาวิทยาลัย เพื่อที่ทางมหาวิทยาลัยจะได้นำความรู้ที่ได้ไปเผยแพร่ให้กับบุคลากรและคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย เพื่อให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด และเมื่อมีการจัดสัมมนา แลกเปลี่ยนความรู้ แนะนำแนวทางแล้ว จะทำให้มหาวิทยาลัยมีความเข้าใจหลักเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการมากขึ้น และทำให้เกิดการดำเนินงานมีความผิดพลาดน้อยที่สุด และจะส่งผลทำให้ประสบความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการที่ถูกต้อง คณาจารย์ก็จะได้นำมาดำเนินการขอตำแหน่งทางวิชาการตามที่ตนเองต้องการได้

ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้เป็นประโยชน์สูงสุดต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ นโยบายของทางกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม จะต้องเป็นนโยบายที่ครอบคลุมทั้งในส่วนของวิชาการ และในส่วนของ การปฏิบัติ โดยนโยบายต้องตอบสนองต่อความต้องการของผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการ และสอดคล้องกับประกาศ ก.พ.อ. ดังนั้นควรมีนโยบายให้มหาวิทยาลัยทุกแห่งจัดสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ โดยมีเจ้าหน้าที่ทางกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เข้าไปมีส่วนร่วมเพื่อแนะแนวทางที่ถูกต้องของหลักเกณฑ์

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ข้อเสนอแนะกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ก่อนที่จะประกาศหลักเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการในปีต่อไป ทางกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ควรที่จะหารือกับทางมหาวิทยาลัยถึงความต้องการ หรือข้อผิดพลาดที่ผ่านมาของหลักเกณฑ์เดิม เพื่อที่จะได้ปรับปรุงให้เกิดความเข้าใจง่าย หรือง่ายต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการในการครั้งต่อไปเมื่อประกาศหลักเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการมาแล้ว ควรที่จะทำหนังสือเวียนเพื่อแจ้งไปทางมหาวิทยาลัยทุกแห่งเพื่อให้ทางมหาวิทยาลัยทำความเข้าใจหลักเกณฑ์ก่อน เพื่อที่ทางมหาวิทยาลัยได้ตอบคำถามคณาจารย์ที่ประสงค์ขอตำแหน่งทางวิชาการต่อไป

ข้อเสนอแนะต่อบุคลากรและคณาจารย์ของมหาวิทยาลัย

เมื่อมีการประกาศหลักเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการแล้ว ควรที่จะมีการจัดสัมมนาซักซ้อมความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากรและคณาจารย์ผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง หรือให้ลงพื้นที่สัมมนาในทุกมหาวิทยาลัย เพื่อให้คณาจารย์ที่ประสงค์จะขอตำแหน่งทางวิชาการเข้าร่วมรับฟังหลักเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการและแนวทางเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และการจัดเอกสารหลักฐานที่สำคัญต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อมิให้เกิดการผิดพลาดต่อการส่งเอกสารที่ผิด และไม่ครบถ้วนสมบูรณ์

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องด้วยการทำวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนั้นควรมีการทำวิจัยเชิงปริมาณเพิ่มเติมเพื่อนำมาสนับสนุนข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพ ควรทำการศึกษาเจาะลึกในเรื่องประเด็นจุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค และข้อบกพร่อง ของการขอตำแหน่งทางวิชาการ รวมทั้งแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ได้ผลจริง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการขอตำแหน่งทางวิชาการที่ถูกต้อง ตรงจุด ตรงประเด็น

เอกสารอ้างอิง

- จิราวรรณ บุญคามา. (2561). ทักษะในการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์
วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- นพวรรณ กาญจนวรรณ. (2540). การศึกษารูปแบบการบังคับบัญชาตามการรับรู้และ
ความต้องการของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา: ศึกษาเฉพาะกรณีการ
ไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มนัส สุวรรณ. (กรกฎาคม-สิงหาคม 2543). “แนวทางสำหรับการผลิตผลงานและการ
กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ.” ข่าวสารกองบริหารการศึกษ. 11(86).
- ราชบัณฑิตยสถาน, (2542). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542, กรุงเทพฯ :
อักษรเจริญการพิมพ์.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2565). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรม
ในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการ
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2546). พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษา
เอกชน พ.ศ. 2546. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- กองส่งเสริมและพัฒนาทุนทางปัญญา. ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ
พิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์
และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2564. (ประกาศเมื่อ วันที่ 7 มกราคม 2565).
กรุงเทพมหานคร : ผู้แต่ง.

อลิศรา กฤษมานิต. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติต่อเด็กตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็กของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาประชากรศึกษา, บัณฑิต
วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.