

การศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่ง
ทางวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

A STUDY OF PROBLEMS AND GUIDELINES
FOR ACADEMIC STAFF PROMOTION
OF PHRANAKHON RAJABHAT UNIVERSITY

จิตราภา กุณฑลบุตร^{1*} ชันทนา สุรัสวดี² สุบัน บัวขาว³ สุไม บิลไบ⁴ อนันตกุล อินทรผดุง⁵
กาญจนา จินดานิล⁶ อูมาพร ยูวจิต⁷ ศรุดา นิตีวรการ⁸ และ อะเคื้อ กุลประสูติดิлок⁹

Chittrapa Kundalaputra^{1*}, Chantana surasawadee², Suban Buakhao³, Sumai Binbai⁴,
Anantakul Intarapadung⁵, Kanchana jindanil⁶, Umaporn Yuvajita⁷,
Saruda Nitiworakarn⁸ and Akua Kulprasutidilok⁹

วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย^{1,4}

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย^{2,7}

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย^{3,6}

คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย⁵

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย^{8,9}

College of Teacher Education Phranakhon Rajabhat University, Bangkok, Thailand^{1,4}

Faculty of Humanities and Social Sciences Phranakhon Rajabhat University, Bangkok, Thailand^{2,7}

Faculty of Management Science Phranakhon Rajabhat University, Bangkok, Thailand^{3,6}

Faculty of Industrial Technology Phranakhon Rajabhat University, Bangkok, Thailand²

Faculty of Science and Technology Phranakhon Rajabhat University, Bangkok, Thailand²

Email: akuakaew@gmail.com

Received: 2018-08-23

Revised: 2019-01-14

Accepted: 2019-03-11

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และ 2) เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาการพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร รวบรวมข้อมูลทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงคุณภาพผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ บุคลากรสายวิชาการ ผู้รับผิดชอบงานการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ และผู้บริหารมหาวิทยาลัย จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ และการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จำนวน 167 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของอาจารย์ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการคือ อาจารย์ส่วนใหญ่มีภาระงานสอนมาก รวมถึงงานที่ได้รับมอบหมายจากคณะและสาขาวิชา และภาระทางครอบครัว ปัญหาด้านอาคารสถานที่ขาดห้องปฏิบัติการทางวิชาชีพ ปัญหาด้านการไม่เข้าใจกฎระเบียบและเกณฑ์ต่าง ๆ ปัญหาเรื่องแรงจูงใจ ปัญหาจากการบริหารงานคณะและมหาวิทยาลัย ได้แก่ ปัญหาด้านการบริหารกำลังคนที่ขาดบุคลากรตรงสาขา ปัญหาเรื่องการประสานงานระหว่างหลักสูตร และปัญหาที่เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยคือ ปัญหาด้านธรรมาภิบาล ปัญหาด้านการสนับสนุนบุคลากรในการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการที่ยังไม่ดีพอ

แนวทางในการแก้ไขปัญหา ได้แก่ ด้านสถานที่ควรจัดให้มีระบบคอมพิวเตอร์และไวไฟ (Wi-Fi) ด้านการบริหารผู้บริหารระดับคณะและมหาวิทยาลัยควรให้ผลักดันให้อาจารย์ทำผลงานวิชาการอย่างเต็มที่ด้วยการให้กำลังใจ มีธรรมาภิบาลแบบเสมอภาค ด้านการแผนงานและงบประมาณควรมีระบบงานที่ให้อาจารย์สามารถทำงานได้อย่างเป็นระบบและคล่องตัว รวมถึงการจัดสรรงบประมาณที่สนับสนุนให้อาจารย์สามารถปรับปรุงรายวิชาที่สอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจัดทีมงานและผู้รับผิดชอบแต่ละโครงการโดยกระจายให้ชัดเจน

ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรมีโครงการจัดอบรมส่งเสริมวิชาการและอบรมด้านจริยธรรมอย่างจริงจัง ควรมีการทำระบบ KPI ที่ตามความต้องการของแต่ละรายบุคคล การกำหนดภารกิจนโยบายต่าง ๆ ของอาจารย์ให้สอดคล้องกับการทำผลงานวิชาการของอาจารย์ การสร้างระบบที่เลี้ยงที่ชัดเจนและต่อเนื่อง มีระบบประชาสัมพันธ์การขอตำแหน่งวิชาการเกี่ยวกับกฎ ระเบียบที่ชัดเจนและถูกต้อง

คำสำคัญ: การพัฒนาอาจารย์ ตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ABSTRACT

This research aimed to study 1) conditions and problems related to academic promotion of Phranakhon Rajabhat University's instructors and 2) find the solution to develop and implementation of procedures for further professional pathways. The research was conducted using both quantitative and qualitative methods. In qualitative approach, the data was collected by interviewing 10 people who were academic personnel, officers who were responsible for academic promotion procedures, and university administrators. Additionally, the questionnaires were used in quantitative approach to collected data from 167 lecturers of PNRU. The findings were analyzed and described through frequency, percentage, mean, standard deviation. Also, content analysis was applied in the part of qualitative approach.

The results of problems related to academic promotion were separated into two categories: individual problems and administrative problems. For the individual problems, there were four main problems: the responsibilities of their duties or workload; a lack of motivation to produce their work as they had taken on more responsibilities by looking after their parents and families; a lack of a professional workplace that could not lead to the problem of developing their academic work; and a failure to understand rules, criteria, and procedures which was difficult to submit their work to the right track. The following issues were stated about the administrative problems: faculty and university. The faculty faced a shortage of instructors in some areas. Moreover, they still had a problem of inactive work coordinate systems among major courses. At the university level, some instructors indicated that the good governance brought them unfair circumstances related to academic promotion.

The solution to develop and implementing approaches were mentioned in several ways. The instructors needed convenient workplaces with computer systems and wifi to help them work effectively. Additionally, the university administrators should consider questions and implement good governance concepts into practice. This could lead to fair opportunities. As for policy and budget, the data revealed that instructors wanted to see good plans to help them work systematically. They also thought that the budget should be equally allocated to each major course. Therefore, the university should appoint supervisors to closely monitor the project.

Finally, staff development, it was also important for all. They said that the university

should support instructors both in academic knowledge and morals. The university should provide good KPI and determine KPI performance that harmonizes with its staff. They still needed a practical and continual mentor system. Moreover, effective distribution of good quality information and criteria in academic ranks were very necessary.

Keywords: academic staff development, academic ranks, Phranakhon Rajabhat University

บทนำ

การส่งเสริมคณาจารย์ให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเป็นองค์ประกอบสำคัญในการยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษา และเป็นตัวบ่งชี้ประการหนึ่งของความเป็นเลิศทางวิชาการ จำนวนคณาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ เป็นตัวบ่งชี้สำคัญในการประเมินคุณภาพการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (Chanita Rukspollmuang et.al., 2013) ผลการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพของมหาวิทยาลัย และคุณภาพของผู้สอนมหาวิทยาลัยของประเทศต่าง ๆ พบว่า ตัวชี้วัดหนึ่งในการจัดลำดับการพัฒนาทางด้านวิชาการของแต่ละประเทศได้แก่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยนั้น ๆ (Cashmore, 2018; Hayden, 2017; London: Mochizuki, 2017) การดำรงตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์จึงเป็นตัวชี้วัดคุณภาพที่สำคัญประการหนึ่งของผู้เป็นอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา อาจารย์ที่สร้างสรรคงานวิชาการอย่างเข้มแข็งมีคุณภาพจะมีความรู้ในเชิงวิชาการสูง ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากตำแหน่งทางวิชาการ สำหรับประเทศไทยนั้น ได้ให้

ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพของอาจารย์เช่นเดียวกัน โดยคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ได้ออกประกาศเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 และได้มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์ดังกล่าวเพื่อให้มีความเหมาะสมและมีความคล่องตัวมากขึ้น โดยได้ออกประกาศเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 9) ประกาศ ณ วันที่ 8 มีนาคม พ.ศ. 2556 (Office of the Higher Education Commission, 2014)

การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยมในการทำงานของผู้บริหาร การส่งเสริมสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย และปัจจัยด้านตัวอาจารย์ได้แก่ แรงจูงใจ เจตคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ (Chaisuwan et. al., 2007) ปัจจัยสำคัญที่ทำให้คณาจารย์ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ คือ เจตนาเข้าสู่ตำแหน่ง

ทางวิชาการ ส่วนปัญหาและอุปสรรคมีประเด็นเกี่ยวกับประกาศ ก.พ.อ. กระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และการดำเนินการของผู้เกี่ยวข้อง (Rukspollmuang, & et.al., 2013) ส่วนการศึกษาของ จันทน์ทิพย์ จารุโณปถัมภ์ และ สัญญา เคนาภูมิ (Jarunopatham & Kenaphoom, 2015) พบว่า แนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ประกอบด้วย 2 ประเด็นหลัก คือ ด้านผู้ขอตำแหน่ง เช่น แรงบันดาลใจ ความเข้าใจกลไกการกำหนดตำแหน่ง ความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงาน ด้านหน่วยงานสนับสนุน เช่น ระบบพี่เลี้ยง ระบบเสริมแรง และมาตรการการกวดขัน

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มีบุคลากรสายวิชาการ จำนวนทั้งสิ้น 420 คน แบ่งเป็นอาจารย์จำนวน 324 คน คิดเป็นร้อยละ 77.14 มีผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 27.47 และดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับรองศาสตราจารย์ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.78 ซึ่งยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ประกันคุณภาพภายใน (Personnel Division of Phranakhon Rajabhat University, 2016) จากข้อมูลเหล่านี้จะเห็นได้ว่าการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้มหาวิทยาลัยต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วนในการพัฒนาอาจารย์ทั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัยที่จะต้องรับผิดชอบมหาวิทยาลัยแห่งนี้ให้อยู่ต่อไปอย่างมีศักยภาพ

จากประเด็นปัญหาดังกล่าวเป็นสาเหตุให้มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรคและแนวทางการพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและหาแนวทางในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการให้เป็นไปตามเกณฑ์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
2. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
2. ได้แนวทางในการพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการสำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประกอบด้วย บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ได้แก่ 1) บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครทุกคณะ / วิทยาลัย ที่มีสิทธิ์ขอตำแหน่งทางวิชาการตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พ.ศ. 2556

ระหว่างปี พ.ศ. 2557 – 2559 แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้ อาจารย์ที่ยื่นขอกำหนดตำแหน่งทาง อาจารย์ที่ยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ แล้ว 2) ผู้รับผิดชอบงานการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ 3) ผู้บริหารมหาวิทยาลัย จำนวน 420 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ คณะวิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แนวคิดการพัฒนาอาจารย์ระดับอุดมศึกษา หลักเกณฑ์และข้อบังคับของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร เรื่อง การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

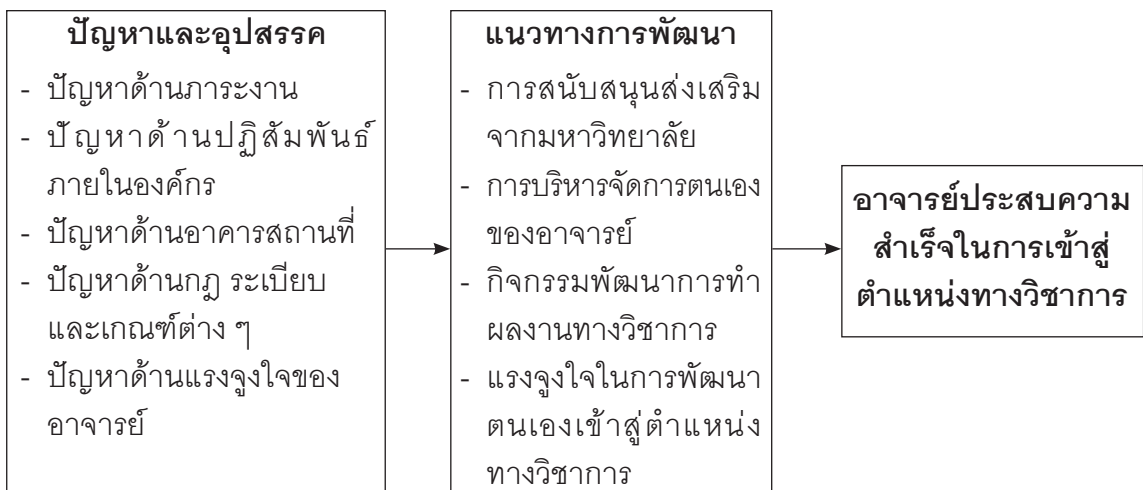
ขอบเขตด้านตัวแปร

ในการวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรที่ใช้คือ ปัญหา อุปสรรค การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งหมายถึง ข้อขัดข้องต่าง ๆ หรือเหตุที่มาขัดขวางทำให้อาจารย์ที่ขอตำแหน่งตำแหน่ง

ทางวิชาการไม่ประสบความสำเร็จและแนวทางการพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งหมายถึง กระบวนการส่งเสริมอาจารย์เพื่อขอตำแหน่งตำแหน่งทางวิชาการให้ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วยกิจกรรมที่ส่งเสริมในรูปแบบต่าง ๆ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทางด้านวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัย ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ได้แก่ การสนับสนุนส่งเสริมจากมหาวิทยาลัย ค่านิยมในการทำงานของผู้บริหาร การบริหารจัดการตนเองของอาจารย์ ภาระงาน อายุมาน และประสบการณ์สอนเจตคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากร ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครทุกคณะ / วิทยาลัย ที่มีสิทธิ์ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครพ.ศ. 2556 ระหว่างปีพ.ศ. 2557 - 2559 แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) อาจารย์ที่ไม่ยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ 2) อาจารย์ที่ยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ 3) อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการแล้ว จำนวน 420 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม

การสร้างเครื่องมือและการตรวจคุณภาพเครื่องมือ

คณะผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือโดยศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากตำรา เอกสาร บทความ วารสาร และรายงานการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนามาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวิจัย โดยให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ และนำแบบสอบถามที่ได้ปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาเนื้อหาและโครงสร้างของข้อคำถามที่ต้องนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำไปทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยทดสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ กับประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน เพื่อนำผลไปวิเคราะห์

หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค โดยได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.945 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป

การรวบรวมข้อมูล คณะผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามแจกบุคลากรสายวิชาการทุกคณะ/วิทยาลัย จำนวน 420 คน และสามารถเก็บแบบสอบถามได้กลับคืน จำนวน 167 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ ผู้รับผิดชอบงานการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ผู้บริหารระดับคณะและระดับมหาวิทยาลัย จำนวน 10 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์ โดยมีแนวคำถามเกี่ยวกับ การประเมินสภาพและคุณภาพของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรในหน่วยงานมหาวิทยาลัยในภาพรวม โดยประเมินสถานการณ์ว่าเป็นไปตามเป้าหมายหรือนโยบายมากน้อยเพียงไร และความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางแนวทางในการแก้ปัญหาการพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา นำข้อมูลทั้งหมดมาสังเคราะห์และแปลผลตามวัตถุประสงค์

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

สภาพปัญหาของการทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ส่วนใหญ่เป็นเรื่องภาระงานของอาจารย์ที่ไม่สอดคล้องกับการทำผลงานวิชาการเนื่องจากอาจารย์ต้องรับผิดชอบภาระงานสอน ทำเอกสารประกอบหรือเอกสารคำสอน การดำเนินการวิจัยที่มีขั้นตอนยุ่งยาก และมีภาระทางครอบครัวและการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก การขาดขวัญกำลังใจในการทำผลงาน และนโยบาย กฎ ระเบียบที่ไม่ชัดเจนของการขอกำหนดตำแหน่งวิชาการ

ปัญหาที่พบ คือ มาจากปัญหาเกี่ยวกับรายบุคคล ได้แก่ ปัญหาด้านอาคารสถานที่ขาดห้องปฏิบัติการทางวิชาชีพ ส่งผลให้การผลิตผลงานวิชาการไม่ได้ ปัญหาด้านการไม่เข้าใจกฎระเบียบและเกณฑ์ต่าง ๆ เพราะไม่ทราบทิศทางที่ชัดเจนในเรื่อง กฎ ระเบียบที่เปลี่ยนไปของเกณฑ์ใหม่ จึงทำให้การยื่นเอกสารขอผลงานเป็นไปด้วยความยากลำบากเพราะไม่มีผู้ที่ให้คำแนะนำที่ถูกต้องได้ ปัญหาเรื่องแรงจูงใจ เหตุเพราะความไม่พร้อมส่วนตัว ต้องมีความรับผิดชอบทางครอบครัว และที่สำคัญคือภาระที่ต้องรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และการเรียนต่อในระดับปริญญาเอก

ปัญหาขาดความกระตือรือร้นและปัญหาเฉพาะตัวเองและปัญหาจากภายนอก เนื่องจากระบบมีการปรับเปลี่ยนบ่อยและไม่ชัดเจนทำให้อาจารย์สับสนขาดระบบที่เลี้ยงที่ให้คำปรึกษาอาจารย์ในการทำผลงานวิชาการ และเห็นปัญหาจากรุ่นพี่ที่เคยปฏิบัติ ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการทำผลงานวิชาการ

ปัญหาจากการบริหารงานคณะและมหาวิทยาลัย ซึ่งปัญหาเกี่ยวกับคณะ ได้แก่ ปัญหาด้านการบริหารกำลังคนที่ขาดบุคลากรตรงสาขาจึงทำให้การทำผลงานวิชาการเป็นไปได้อย่างลำบาก ปัญหาเรื่องการประสานงานระหว่างหลักสูตร และปัญหาที่เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยคือ ปัญหาด้านธรรมาภิบาล เพราะมีอาจารย์บางส่วนยังไม่ได้รับความยุติธรรมในเรื่อง ความโปร่งใสในการแต่ละขั้นตอนการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ เช่น ความล่าช้าในการได้รับการประเมินจากผู้ทรงทั้งภายในและภายนอก และการเอื้อต่อการเสนอตำแหน่งวิชาการ ปัญหาด้านการสนับสนุนบุคลากรในการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการที่ยังไม่ดีพอ เช่น การมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อการให้บริการของเจ้าหน้าที่ดูแลงานด้านนี้

ผลการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมวิชาการพบว่าปัญหาเรื่องแบบฟอร์ม กพอ.03 มีรายละเอียดไม่ตรงกับสาขาที่อาจารย์ต้องการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ทำให้มีการทำผิดพลาดและต้องแก้ไขกลับไปกลับมาบ่อย คณะอนุกรรมการประเมินไม่ประชุมกันทำให้ข้อมูลที่ได้ไม่ตรงกัน ผู้ทรงคุณวุฒิติดต่อยากส่งผลล่าช้า รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในทำเนียบของ สกอ.ไม่เป็นไปตามปัจจุบันและถูกต้อง ดังนั้นแนวทางแก้ไขควรเสนอให้มีการปรับปรุงแบบ กพอ. 03 ให้มีรายละเอียดครอบคลุมทุกสาขาวิชาและควรเสนอชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเพิ่มชื่อในระบบของเว็บของ สกอ. ด้วย

ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับคณะและมหาวิทยาลัยพบว่า สภาพจำนวนตัวเลข

ของอาจารย์ควรได้รับตำแหน่งวิชาการไม่เป็นไปตามแผนหรือเป้าหมายของประกันคุณภาพ ทั้งนี้เนื่องจากการเพิ่มเติมอาจารย์ใหม่เข้ามาในระยะ 2-3 ปีที่ผ่านมาเพื่อเป็นไปตามสัดส่วนของจำนวนอาจารย์และนักศึกษาทำให้อาจารย์ใหม่ที่เพิ่งเข้ามาขาดประสบการณ์ในการทำ และเวลาที่เอื้อต่อการทำผลงานวิชาเนื่องจากอาจารย์ต้องมีภาระงานสอนที่ต้องสร้างสื่อการสอนใหม่ขึ้นมา การเดินทางไปนิเทศนักศึกษา การรับภาระดำเนินงานตามคำสั่งมหาวิทยาลัย และภาระส่วนตัวของอาจารย์เอง

ส่วนในแนวทางแก้ไขสามารถสรุปได้ตามประเด็นดังนี้ ด้านสถานที่ควรจัดให้มีระบบคอมพิวเตอร์และไวไฟ (Wi-Fi) ให้พร้อมที่อาจารย์สามารถทำผลงานได้ดี ด้านการบริหารผู้บริหารระดับคณะและมหาวิทยาลัยควรให้ผลักดันให้อาจารย์ทำผลงานวิชาการอย่างเต็มที่ด้วยการให้กำลังใจ มีธรรมาภิบาลแบบเสมอภาค และให้ความสำคัญต่อการทำผลงานของอาจารย์อย่างเท่าเทียมและเสมอภาค

ด้านการแผนงานและงบประมาณควรมีการระบบงานที่ให้อาจารย์สามารถทำงานได้อย่างเป็นระบบและคล่องตัว วางแผนและปรับลดกิจกรรมที่สอดคล้องให้อาจารย์มีเวลาผลงานวิชาการรวมถึงการจัดสรรงบประมาณที่สนับสนุนให้อาจารย์สามารถปรับปรุงรายวิชาที่สอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจัดทีมงานและผู้รับผิดชอบแต่ละโครงการโดยกระจายให้ชัดเจน

ด้านการพัฒนาบุคลากรควรส่งเสริมให้อาจารย์ได้พัฒนาผลงานตัวเองอย่างจริงจัง

และมีโครงการจัดอบรมส่งเสริมวิชาการและอบรมด้านจริยธรรมอย่างจริงจัง ควรมีการทำให้ระบบ KPI ที่ตามความต้องการของแต่ละรายบุคคล และที่สำคัญคือการสร้างแรงจูงใจของนโยบายมหาวิทยาลัยต้องให้มีการสนับสนุนเป็นรูปธรรม และมีธรรมาภิบาลตั้งแต่การคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ และการกำหนดภารกิจนโยบายต่าง ๆ ของอาจารย์ให้สอดคล้องกับการทำผลงานวิชาการของอาจารย์ การสร้างระบบพี่เลี้ยงที่ชัดเจนและต่อเนื่อง จัดระบบพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์และจัดอบรมร่วมกับสถาบันอื่นๆ ที่เน้นตามศาสตร์และสาขามีนโยบายที่สนับสนุนทั้งงบประมาณและระบบติดตามที่เสริมกำลังใจให้อาจารย์ได้ทำผลงานวิชาการได้อย่างชัดเจนมีระบบประชาสัมพันธ์การขอตำแหน่งวิชาการเกี่ยวกับกฎ ระเบียบที่ชัดเจนและถูกต้อง

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัญหาของการทำงานผลงานของอาจารย์ ภาระงานของอาจารย์ไม่สอดคล้องการทำผลงานวิชาการเนื่องจาก อาจารย์ต้องรับผิดชอบภาระงานสอน ทำเอกสารประกอบหรือเอกสารคำสอน การดำเนินการวิจัยที่มีขั้นตอนยุ่งยาก และมีภาระทางครอบครัวและการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก การขาดขวัญกำลังใจในการทำผลงาน และนโยบาย กฎ ระเบียบที่ไม่ชัดเจนของการขอกำหนดตำแหน่งวิชาการ สอดคล้องกับการศึกษาของ ชนิตา รักษ์พลเมือง และคณะ (Rukspollmuang et.al., 2013) ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคขัดขวางการขอตำแหน่งทางวิชาการ คือ ภาระงานบริหาร และภาระงาน

ธุรการ ส่วนปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับประกาศ ก.พ.อ คือ รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในบัญชีรายชื่อของ ก.พ.อ ไม่เป็นปัจจุบันและไม่ครอบคลุม ส่วนปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานของผู้เกี่ยวข้อง ในส่วนของผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการบางส่วนไม่ศึกษาระเบียบข้อบังคับ ส่วนประเด็นที่สำคัญ คือ การขาดระบบธรรมาภิบาลในการขอตำแหน่งวิชาการ ซึ่งการดำเนินงานการขอตำแหน่งวิชาการควรยึดหลักการบริหารงานที่สร้างความโปร่งใส สร้างความเป็นธรรม การมีส่วนร่วม ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า ตลอดจนรับผิดชอบต่อผลการกระทำ เพราะเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้อาจารย์ประสบผลสำเร็จในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ

2. แนวทางแก้ไขมหาวิทยาลัยควรมีการประกาศ กฎ ระเบียบการขอตำแหน่งวิชาการ รวมถึงการแบบ กพอ.03 ที่ถูกต้องชัดเจน และครอบคลุมทุกเนื้อหาและทุกสาขาวิชา มีระบบกลไกที่สนับสนุนการทำผลงานวิชาการในเรื่องสถานที่ ระบบคอมพิวเตอร์ ระบบไวไฟเพื่อใช้ระบบอินเทอร์เน็ตในการสืบค้นการทำเอกสารวิชาการ มีงบประมาณสนับสนุนการทำวิจัยของอาจารย์ที่ทั่วถึง รวมถึงการสร้างระบบติดตามและระบบพี่เลี้ยงที่เชื่อถือได้และต่อเนื่อง สอดคล้องกับการศึกษาของ จันทน์ จารุณปถัมย์ และสัญญา เคนาภูมิ (Jarunopatham & Kenaphoom, 2015) แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้นมี 2 ปัจจัยหลัก ดังนี้ (1) ด้านผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการ มูลเหตุที่

สำคัญที่จะผลักดันบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ แรงบันดาลใจของบุคลากร ความเข้าใจถึงกลไกการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ความกล้าที่จะยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการ และการวางกลยุทธ์การก้าวเดินเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของตนเอง (2) ด้านหน่วยงานสนับสนุน ควรดำเนินการ โดยการกำหนดกลยุทธ์การส่งเสริมและสนับสนุนที่มุ่งเน้นผลลัพธ์และพัฒนาระบบกลไกสนับสนุน เช่น ระบบพี่เลี้ยง ระบบการเสริมแรง เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์

จากผลการวิจัยและข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขนั้น งานวิจัยนี้มีข้อเสนอแนะแบ่งออกเป็น 2 ระดับดังนี้

1. ระดับมหาวิทยาลัย

1) ควรให้การสนับสนุนทั้งด้านอาคาร สถานที่ งบประมาณให้มีความสำคัญ การทำผลงานวิชาการของอาจารย์อย่างจริงจัง และต่อเนื่อง

2) มีระบบธรรมาภิบาลในการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิในการอ่านผลงานและพิจารณาผลงานวิชาการของอาจารย์ที่เท่าเทียมกันเหมาะสมและตรงกับสาขาวิชา อีกทั้งผู้ทรงคุณวุฒิควรเป็นผู้ที่เป็นกัลยาณมิตรเพราะเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จ

3) มีระบบพี่เลี้ยงอาจารย์ที่ดี ด้วยการจัดหาพี่เลี้ยงที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญเพื่อเป็นที่ปรึกษา

4) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ สามารถที่จะให้คำปรึกษาที่ชัดเจน ตั้งแต่การเตรียมตัวขอตำแหน่งทางวิชาการ ระเบียบกฎเกณฑ์ในการยื่นเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ กระบวนการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ อีกทั้งเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานควรมีจิตบริการ (service mind)

5) มีโครงการอบรมที่สอดคล้องเสริมสร้างการทำผลงานวิชาการของอาจารย์ และควรมีการติดตามผู้ที่เข้าร่วมโครงการอย่างต่อเนื่อง

2. ระดับคณะ

1) ควรมีการจัดระบบงานโดยการกระจายภาระงานให้ทั่วถึงอาจารย์ทุกคน

2) มีระบบช่วยการสนับสนุนการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ

3) มีระบบกระตุ้นขวัญกำลังใจของอาจารย์ในการทำผลงานวิชาการของอาจารย์อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางในการกระตุ้นให้กลุ่มของอาจารย์ที่ไม่ขอตำแหน่งทางวิชาการ เห็นความสำคัญและขอตำแหน่งทางวิชาการ

2. ควรมีการศึกษาก่อนหน้าในการพิจารณาผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานทางวิชาการ (Readers)

REFERENCES

- Cashmore, A. et al. (2018). Rebalancing promotion in the HE sector: is teaching Excellence being rewarded? Retrieved June7, 2018, from <https://www.heacademy.ac.uk>
- Chaisuwan. S., Wongyai. W., Wisalaporn. S. & Thapsuwan. S. 2006. Factors Conducing to academic promotion of instructors in private university. **Journal of Education Burapha University**. 18(2), 85-98. (in Thai)
- Hayden, M. (2017). Academic staff promotion in Australia. In **Recalibrating Careers in Academia: Professional Advancement Policies and Practices in Asia-Pacific**. Bangkok: The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.
- Jarunopatham. J. & Kenaphoom. S. (2015). Factors influencing the academic positions accession of the academic personnel, Rajabhat Maha Sara Kham University. **Governance Journal of Kalasin University**. 4(2), 208-231. (in Thai)

- London: Mochizuki, T. (2017). **Academic Promotion of Higher Education Teaching Personnel in Japan**. In **Recalibrating Careers in Academia: Professional Advancement Policies and Practices in Asia-Pacific**. Bangkok: The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.
- Office of the Higher Education Commission. (2014). **Lecturer development scholarship project**. Retrieved June 18, 2017, from <http://www.research.mua.go.th> (in Thai)
- Personnel Division of Phranakhon Rajabhat University. (2016). **academic position document of academic personnel**, Phranakhon Rajabhat University. (in Thai)
- Rukspollmuang. C., Lawthong. N., Tangdhanakanond. K., Preededilok. F. & Suwan. S. (2013). The development of the appointment process for academic titles of faculty members in higher education institutions. **Journal of Research Methodology**. 26(3), 301-321. (in Thai)