

ผลกระทบของการปรับเปลี่ยนเกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น
The Effects of Changing Criteria for Academic Ranking Request of
The Lecturers in Khon Kaen University

[Received: November 27, 2022; Revised: January 5, 2023;
Accepted: January 6, 2023]

ณัฐณรี ชำกรม

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Natnaree Chumkrom

Master of Student of Public Administration
Program, College of Local Administration
Khon Kaen University

ศิริศักดิ์ เหล่าจันทาม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์,
วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Sirisak Laochankham

Assistant Professor,
College of Local Administration,
Khon Kaen University

CORRESPONDING AUTHOR

Natnaree Chumkrom, Master of Student of Public Administration, College of Local
Administration, Khon Kaen University.

E-mail : ch.natnaree@kkumail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มุ่งอธิบายเพื่ออธิบายผลกระทบจากการปรับเปลี่ยนเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการที่มีต่อการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 17 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารมหาวิทยาลัย 2) อาจารย์ และ 3) บุคลากรผู้รับผิดชอบด้านการขอตำแหน่งทางวิชาการทั้งระดับมหาวิทยาลัยและส่วนงาน ข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์โดยวิธีการค้นหาแก่นสาระและอธิบายความ ผลการวิจัยพบว่า การปรับเปลี่ยนเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการส่งผลกระทบต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขอตำแหน่งทางวิชาการเฉพาะด้าน โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้ 1) หลักเกณฑ์มีการปรับเปลี่ยนบ่อยและกะทันหัน ทำให้อาจารย์เกิดความสับสน อีกทั้งอาจารย์ไม่ได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการเฉพาะด้านเพราะคุ้นชินกับการทำงานวิจัยมากกว่า 2) มหาวิทยาลัยมีโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง มีระบบที่เลี้ยงให้ค่าปรึกษา มีกองทุนผลิตผลงานทางวิชาการ แต่ยังคงขาดกลไกส่งเสริมการขอตำแหน่งทางวิชาการเฉพาะด้าน และ 3) ผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการขาดแรงจูงใจในการขอตำแหน่งทางวิชาการเฉพาะด้าน เนื่องจากกังวลต่อหลักเกณฑ์และคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ขาดตัวอย่างผลงานทางวิชาการเฉพาะด้านให้ศึกษา เพื่อแก้ไขประเด็นดังกล่าวมหาวิทยาลัยและกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม ควรส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเฉพาะด้านและสื่อสารให้ชัดเจน

คำสำคัญ: การปรับเปลี่ยน; ผลกระทบ; การขอตำแหน่งทางวิชาการ; อาจารย์มหาวิทยาลัย

Abstract

This study intends to analyze how changes to the academic title request criteria have affected professors' requests for academic titles at Khon Kaen University. Focus groups and in-depth interviews were used to gather data. 17 people made up the major informant group, including 1) university administrators, 2) professors, and 3) staff members in charge of submitting applications for academic jobs at both the departmental and university levels. By extracting the essence and elucidating the meaning, the information was studied. The results showed that the change in the academic raking request's criteria affected the university lecturers, especially the request for a specific academic field. The effects can be described in 3 issues as follows: 1) the criteria and procedures were changed frequently and suddenly, this caused confusion to the lecturers. In addition, the lecturers did not pay attention to the change of criteria for a specific academic field because they are familiar with requesting academic ranking by using research works; 2) the university continuously provided workshops, mentoring system, and academic promotion fund for supporting the lecturers to request academic raking, but still lacking a mechanism to promote the request for a specific academic field; and 3) the lecturers lacked of motivation to request for a specific academic field because they concerned about the new criteria and the blinded peer-review committees as well as academic ethics for academic raking request. Importantly, the examples of a request for a specific academic field are still lacking. To improve the effects of this policy, the university and the Ministry of Higher Education, Science, Research, and Innovation should promote the academic raking request, especially the specific academic field and regularly enhance the understanding of the university's lecturer for the new criteria and procedures.

Keywords: Changing; Effect; Academic Raking; Request; University's Lecturer

บทนำ

การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่เป็นตัวยืนยันให้เห็นถึงศักยภาพของอาจารย์ผู้สอน และสะท้อนถึงคุณภาพมาตรฐานทางด้านการศึกษ และเป็นตัวบ่งชี้ถึงความเป็นเลิศทางด้านวิชาการของมหาวิทยาลัย (ชนิตา รักษ์พลเมือง, 2556) สำหรับการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของประเทศไทยนั้น มุ่งพัฒนาและส่งเสริมให้อาจารย์ผลิตผลงานวิจัยและเผยแพร่ในระดับนานาชาติมากขึ้นเพื่อให้การจัดอันดับสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทยมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ ตลอดจนเพื่อให้อาจารย์นำความรู้ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์สาขาวิชาของตนเองมาใช้ในการแก้ไขปัญหาพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศ (บวรศักดิ์ อุวรรณโณ, 2561) กระบวนการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) ในระยะที่ผ่านมาได้มีการออกประกาศหลักเกณฑ์สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยหลายฉบับ โดยปรับเปลี่ยนตามบริบทและนโยบายอุดมศึกษาของรัฐบาลแต่ละสมัย

มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่อยู่ในการกำกับดูแลของกระทรวง อว. และเป็นส่วนงานที่ดำเนินการตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามประกาศที่ออกโดย ก.พ.อ. ว่าด้วยเรื่องการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งในปัจจุบันมหาวิทยาลัยขอนแก่นมีบุคลากรที่เป็นข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ ทั้งสิ้น 1,840 คน ประกอบด้วยอาจารย์ จำนวน 635 คน คิดเป็นร้อยละ 34.51 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 763 คน คิดเป็นร้อยละ 41.47 รองศาสตราจารย์ จำนวน 395 คน คิดเป็นร้อยละ 21.47 และศาสตราจารย์ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 2.55 (ข้อมูลจากกองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2565) มหาวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรประเภทวิชาการเป็นอย่างมาก เห็นได้จากการกำหนดสัดส่วนจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการที่ต้องได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภายในระยะเวลา 7 ปี นับตั้งแต่วันบรรจุเป็นอาจารย์ และหากไม่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนดจะทำให้ได้รับการเลิกจ้างเหตุจากการสิ้นสุดสัญญาจ้าง (ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัย, 2558) นอกจากนั้น มหาวิทยาลัยได้กระตุ้นและส่งเสริมผ่านการจัดกิจกรรมโครงการขับเคลื่อนและพัฒนาอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่เป็นระบบที่เลี้ยงให้คำแนะนำต่าง ๆ สะท้อนถึงการให้ความสำคัญกับตำแหน่งทางวิชาการ

ภายในระยะเวลา 5 ปี นับตั้งแต่ พ.ศ. 2561 - 2565 ก.พ.อ. ได้ออกประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2560 ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2563 และประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2564 โดยสาระสำคัญในหัวข้องการปรับเปลี่ยนดังกล่าวจะค่อนข้างชัดเจนในประกาศ ก.พ.อ. 2564 คือ นอกจากการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการทั่วไปแล้ว ก.พ.อ ได้เพิ่มช่องทางการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเฉพาะด้าน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านรับใช้ท้องถิ่นและสังคม 2) ด้านสร้างสรรค์สุนทรียะศิลป์ 3) ด้านการสอน 4) ด้านนวัตกรรม และ 5) ด้านศาสนา เพื่อให้มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น โดยอาจารย์ไม่ต้องใช้งานวิจัย หรือตำรา หนังสือ (ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้ง

บุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์, 2564) ถือว่าเป็นปรากฏการณ์การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการในรูปแบบใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน

จากปรากฏการณ์ที่กล่าวมาข้างต้น จึงนำไปสู่คำถามการวิจัยที่ว่า การปรับเปลี่ยนเกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการส่งผลกระทบต่อการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น หรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่ออธิบายผลกระทบจากการปรับเปลี่ยนเกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่มีต่อการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น

แนวคิดและทฤษฎี

แนวคิดการเลื่อนตำแหน่ง (Promotion)

การเลื่อนตำแหน่งเป็นกระบวนการส่วนหนึ่งของระบบบริหารงานบุคคล หลายองค์กรใช้วิธีการเลื่อนตำแหน่งให้แก่บุคลากรเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ การเลื่อนตำแหน่งถือเป็นการสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรเป็นส่วนช่วยให้การบริหารองค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ประสิทธิชัย เดชชา (2555) และเป็นพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีบทบาทความสอดคล้องกับงาน ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง สมชาย หิรัญภิตติ (2542) ได้แบ่งการเลื่อนตำแหน่งสามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ การเลื่อนตำแหน่งในแนวดิ่ง (Vertical) และแนวนอน (Horizontal) การเลื่อนตำแหน่งแนวดิ่งเป็นการเลื่อนจากตำแหน่งเดิมไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงาน ส่วนการเลื่อนตำแหน่งในแนวนอนเป็นการพัฒนาแต่ละบุคคลโดยเป็นการย้ายตำแหน่งในระดับเดียวกันเพื่อมุ่งหวังให้บุคลากรได้โอกาสเรียนรู้งานใหม่ และฝึกฝนทักษะใหม่ ตลอดจนฝึกความท้าทาย

หลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง jobsdb (2018)

การเลื่อนตำแหน่งเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความสามารถของตัวบุคคล การที่องค์กรจะคัดเลือกและแต่งตั้งผู้ที่มีความเหมาะสมที่สุดไปสู่ตำแหน่งงานที่มีความรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้น และให้ได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มสูงขึ้นตามปริมาณและความยุ่งยากของงาน องค์กรพิจารณาจากหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1) ความสามารถ องค์กรจะพิจารณาจากความสามารถในการทำงานและศักยภาพของบุคคลนั้น โดยพิจารณาจากความสามารถในการรับมือกับความท้าทายของงานได้มากขึ้น เนื่องจากการเลื่อนตำแหน่งบุคลากรต้องเผชิญกับการแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องคัดเลือกผู้ที่มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้ดีและมีความพร้อมมากที่สุด เพื่อไม่ให้งานเกิดความผิดพลาดหรือล้มเหลว

2) อายุงานและประสบการณ์ การที่บุคลากรมีประสบการณ์ในการทำงานมาเป็นเวลานาน สะท้อนได้ว่าบุคคลนั้นมีเป็นผู้ที่ความรู้ความสามารถ และรับมือกับปัญหาจากการทำงานได้ อีกทั้งยังมีความสามารถที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นกว่าเดิมได้ ซึ่งการเลื่อนตำแหน่งจึงเป็นอีกวิธีที่องค์กรให้การตอบแทนแก่บุคลากรที่มีความจงรักภักดีและทำงานมาอย่างยาวนาน

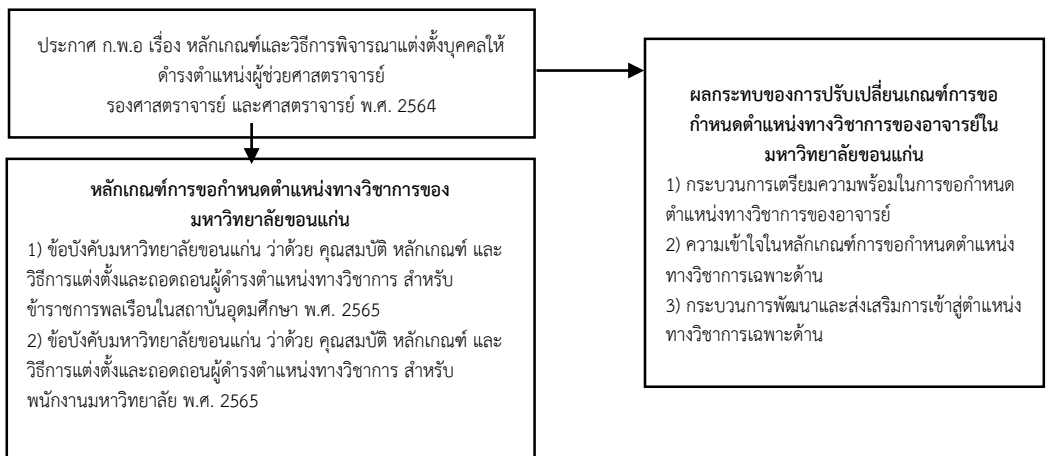
3) ผลงาน เกณฑ์การพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งโดยดูจากผลงาน เป็นวิธีที่นิยมนำมาใช้มากที่สุด ในองค์กร แม้ว่าบางคนจะทำงานให้กับองค์กรได้ไม่นานนัก แต่หากมีผลงานที่โดดเด่นเป็นเชิงประจักษ์ สามารถ

สร้างชื่อเสียงให้กับองค์กรได้อย่างโดดเด่น ย่อมทำให้ผู้บริหารเกิดความประทับใจและต้องการที่จะเลื่อนตำแหน่งให้ ถือเป็นหลักเกณฑ์ที่พิจารณาจากความสามารถของตัวบุคคลเป็นหลัก

สรุปได้ว่า การเลื่อนตำแหน่ง เป็นสิ่งที่องค์กรตอบแทนให้กับบุคลากร โดยอาจเป็นการแต่งตั้งบุคคลไปสู่ตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งเพื่อให้ความก้าวหน้าในอาชีพ ให้ค่าตอบแทนและเงินเดือนเพิ่มขึ้น รวมถึงสะท้อนให้เห็นว่าที่บุคคลนั้นได้รับความไว้วางใจของผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และการเลื่อนตำแหน่งเป็นการมอบหมายภาระงานให้กับบุคลากรต้องรับผิดชอบกับงาน และเผชิญกับความท้าทายต่าง ๆ ที่เพิ่มมากขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา : ผู้วิจัย, 2565

ระเบียบวิธีวิจัย

พื้นที่และหน่วยในการวิจัย

ผู้วิจัยเลือกศึกษาบริบทการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น เนื่องจากมหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่มีบทบาทสำคัญในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีอายุในการก่อตั้งยาวนานที่สุดในภูมิภาค เป็นมหาวิทยาลัยที่เป็นศูนย์กลางของสหวิทยาการ (comprehensive university) ซึ่งมีอาจารย์ขอตำแหน่งทางวิชาการในหลากหลายศาสตร์ อีกทั้งมหาวิทยาลัยขอนแก่นได้ดำเนินการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ตามประกาศ ก.พ.อ. ทุกฉบับที่ผ่านมา

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลหลักของงานวิจัยครั้งนี้มาจากการเลือกแบบเจาะจงเฉพาะเจาะจง จำนวน 17 คน ประกอบด้วย

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่รับผิดชอบด้านการขอตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 3 คน ได้แก่ ระดับรองอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้างานที่รับผิดชอบงานด้านการขอตำแหน่ง

ตำแหน่งทางวิชาการระดับมหาวิทยาลัย เป็นผู้ที่มีความสำคัญและมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวข้องโดยตรงกับกระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เช่น การออกข้อบังคับ ประกาศ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติต่าง ๆ รวมถึงการออกแบบกลไกการสนับสนุนและส่งเสริมการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยขอนแก่นทั้งหมด

กลุ่มที่ 2 คณาจารย์ จำนวน 10 คน คัดเลือกจากผู้ที่อยู่ในห้วงระยะเวลาที่ประกาศ ก.พ.อ. พ.ศ. 2564 และข้อบังคับที่มหาวิทยาลัยกำหนดมีผลใช้บังคับ โดยมีทั้งอาจารย์ที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการด้วยหลักเกณฑ์ใหม่และอยู่ระหว่างเตรียมความพร้อม แบ่งเป็น 3 กลุ่มสาขาวิชาตามที่มีมหาวิทยาลัยขอนแก่นมีการจัดการเรียนการสอน ได้แก่

- (1) กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 3 คน
- (2) กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ จำนวน 3 คน
- (3) กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 4 คน

กลุ่มที่ 3 บุคลากรผู้รับผิดชอบด้านการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการทั้งระดับมหาวิทยาลัยและส่วนงาน จำนวน 4 คน ได้แก่ กองทรัพยากรบุคคล คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ และคณะแพทยศาสตร์ โดยระดับส่วนงานถือเป็นด่านแรกที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นผู้ที่ให้คำแนะนำอธิบายหลักเกณฑ์และขั้นตอนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ช่วยเหลือจัดเตรียมเอกสารต่าง ๆ แก้ไขปัญหาและอุปสรรคของอาจารย์ที่อยู่ส่วนงาน และระดับมหาวิทยาลัยเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการออกข้อบังคับและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.อ. และมหาวิทยาลัยกำหนดไว้ให้ถูกต้องและครบถ้วนสมบูรณ์เพื่อเสนอ ก.พ.ว. และสภามหาวิทยาลัยเพื่อเสนอขออนุมัติแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ (Interview guide) ที่พัฒนามาจากคำถามการวิจัย เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการและกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างสำหรับกลุ่มผู้บริหารที่รับผิดชอบด้านการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งแนวคำถามในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับประเด็นมุมมองของอาจารย์ที่อยู่ฝ่ายการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการในห้วงเวลาที่ประกาศ ก.พ.อ. พ.ศ. 2564 ออกบังคับใช้ โดยจะเจาะลึกในประเด็นความยากง่ายของเกณฑ์ที่ออกมาใหม่และกระบวนการขั้นตอนที่หลักเกณฑ์ใหม่กำหนด และลักษณะกลไกที่ทางมหาวิทยาลัยและส่วนงานพัฒนาขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ที่ยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ทั้งนี้ ผู้วิจัยให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจทานความถูกต้องและความเหมาะสมก่อนนำไปใช้ในการสัมภาษณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) จากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key informants) จำนวน 17 คน ให้ครอบคลุมทุกกลุ่ม เก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) สำหรับบุคลากรผู้รับผิดชอบด้านการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการทั้งระดับมหาวิทยาลัยและส่วนงาน ผู้วิจัยใช้วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จำนวน 1 ครั้ง โดยใช้แนวคำถามในการสัมภาษณ์ และดำเนินการส่งหนังสือขออนุญาตนัดหมายวัน เวลา และสถานที่เพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักทุกคน ซึ่งก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ขออนุญาตบันทึกเสียงและจัดบันทึกข้อมูลระหว่างการสนทนา รวมถึงการแจ้งผู้ให้ข้อมูลทราบว่าจะไม่มีการเปิดเผยรายชื่อของผู้ให้ข้อมูลเพื่อเป็นการรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูล ดังนั้น ผู้ให้ข้อมูลจึงสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำข้อมูลวิทยุจากเอกสารมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อค้นหาประเด็นสำคัญและนำไปสู่การอธิบายความเกี่ยวกับการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น และข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการค้นหาแก่นสาระ (Thematic Analysis) ข้อมูลในแต่ละประเด็นนำมาสรุปจัดหมวดหมู่ข้อมูล (Classifying) เพื่อหาความเชื่อมโยงของข้อมูล และจัดกลุ่มรหัสคำ (Coding) ที่ผู้ให้ข้อมูลมีการกล่าวถึงมากที่สุดนำไปสู่การค้นหาแก่นสาระ (Theme) และตีความหมายของข้อค้นพบต่าง ๆ

ผลการวิจัย

ผลกระทบจากการปรับเปลี่ยนเกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่มีต่อการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น

ผลการศึกษาพบว่า การปรับเปลี่ยนเกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการส่งผลกระทบต่อการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ดังจะอธิบายต่อไปนี้

1.1 ผลกระทบต่อกระบวนการเตรียมความพร้อมในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์

หลักเกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการมีการปรับเปลี่ยนบ่อยจนเกินไป นับตั้งแต่ประกาศ ก.พ.อ. พ.ศ. 2560 ประกาศ ก.พ.อ. พ.ศ. 2563 และประกาศฉบับล่าสุดคือ ประกาศ ก.พ.อ. พ.ศ. 2564 ซึ่งแต่ละฉบับมีการปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ขาดความมั่นใจและมีความรู้สึกท้อ และทำให้อาจารย์เสียเวลาในการแก้ไขเอกสารและผลงานทางวิชาการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ใหม่ บางท่านอยู่ระหว่างเตรียมผลงานทางวิชาการเพื่อจะเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเกิดความสับสน เนื่องจากผลงานที่เตรียมไว้ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของประกาศฉบับใหม่ เช่น แบบลงนามการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการทุกประเภทจากเดิมที่ผู้ร่วมวิจัยหรือผู้มีส่วนร่วมในผลงานต้องตกลงแบ่งร้อยละการมีส่วนร่วมพร้อมทั้งระบุบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้ครบทุกคน ต้องแก้ไขแบบฟอร์มใหม่ให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ใหม่ ดังผู้ให้ข้อมูลที่แสดงว่าเห็นดังนี้เช่นความเห็นที่ว่า

“...การปรับเปลี่ยนเกณฑ์จาก 60,63 เป็น 64 ทำให้เกิดความท้อและหยุดทำไปเลยช่วงหนึ่ง เพราะเรากำลังเตรียมผลงานอยู่ แล้วเราต้องเตรียมวางแผนมานานอยู่ดี ๆ มีประกาศออกมาโดยมีผลทันทีทำให้ใช้เกณฑ์ใหม่ ทำให้งานวิจัยที่เราเตรียมอยู่ไม่เข้าตามหลักเกณฑ์ใหม่ แต่พอภายหลังมีประกาศขยายระยะเวลาให้สามารถยื่นเกณฑ์ 60 ได้ถึงวันที่ 23 มิถุนายน 2565 ทำให้เราต้องกลับมาเริ่มเตรียมผลงานกับเอกสารใหม่อีกรอบ...” (ผู้ช่วยศาสตราจารย์กลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, ตุลาคม 6, 2565)

“...เกณฑ์มีการปรับเปลี่ยนบ่อย อาจารย์ก็ขาดความมั่นใจว่าจะยื่นได้ไหม เพราะเอกสารกับผลงานทางวิชาการที่อาจารย์เตรียมไว้เพื่อรอยื่นขอตำแหน่ง ต้องแก้ไขเอกสารใหม่หมดเลย แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงานอาจารย์เห็นกันไว้ครบแล้วก็ต้องติดต่อมาเห็นกันใหม่ เพราะบางท่านก็ทำร่วมกับนักศึกษา แต่นักศึกษาเรียนจบแล้ว...” (บุคลากรด้านการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการระดับส่วนงาน, สิงหาคม) 5, 2565)

1.2 ผลกระทบต่อความเข้าใจในหลักเกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเฉพาะด้าน

(1) ขาดความเข้าใจในหลักเกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเฉพาะด้าน¹

อาจารย์ส่วนใหญ่ทราบว่าประกาศ ก.พ.อ. พ.ศ. 2564 มีการเพิ่มทางเลือกในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้อีก 5 ด้าน และเห็นว่าเป็นหลักเกณฑ์เอื้อประโยชน์ให้กับอาจารย์ที่จะสามารถผลิตผลงานทางวิชาการได้ตามความถนัดของตนเอง เพราะเห็นว่าอาจารย์แต่ละท่านมีศักยภาพและความสามารถ ความถนัดที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามแม้ว่าอาจารย์จะเห็นว่าการมีช่องทางเฉพาะด้านเพิ่มขึ้นมาเป็นสิ่งที่ประโยชน์แก่อาจารย์ แต่อาจารย์ส่วนใหญ่กลับไม่ได้ให้ความสนใจกับเกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเฉพาะด้านมากนักจะสนใจศึกษาเฉพาะเกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการทั่วไปมากกว่า เนื่องจากเห็นว่าเกณฑ์เฉพาะด้านทั้ง 5 ด้าน เป็นหลักเกณฑ์ใหม่ที่ไม่เคยมีผู้ที่เคยทำมาก่อน ไม่มีตัวอย่างผลงานทางวิชาการแต่ละประเภทให้ศึกษา และเห็นว่าการทำผลงานวิจัยมีความง่ายมากกว่าการทำผลงานทางวิชาการเฉพาะด้าน เพราะเกณฑ์การประเมินคุณภาพผลงานวิจัยมีความชัดเจนและสามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรมมากกว่าผลงานทางวิชาการเฉพาะด้าน และอาจารย์มีพื้นฐานการทำผลงานวิจัยมาต่อเนื่องและคุ้นชินกับงานวิจัยมากกว่า ดังผู้ให้ข้อมูลที่แสดงความเห็นที่สอดคล้องกันดังนี้

“...เกณฑ์ใหม่ที่เป็นเฉพาะด้านยังไม่ค่อยมีคนเข้าใจว่าคืออะไร พอไม่มีใครรู้ก็เลยไม่มีใครจับมาทำ มองไปเหมือนเป็นทางโล่ง ๆ ที่ไม่จำเป็นต้องเดินไปทางไหน ไม่รู้จะต้องไปปรึกษากับใคร...” (อาจารย์กลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), สิงหาคม 8, 2565)

“...เท่าที่ผมฟังคลิปปร่ำยจากท่านศาสตราจารย์ผดุงศักดิ์ รัตนเดโช ที่บรรยายเกี่ยวกับเกณฑ์ใหม่เฉพาะด้าน ของ ม.ธรรมศาสตร์จัด ฟังดูเกณฑ์มันเอื้อ แต่มันไม่ได้ง่ายมันมีรายละเอียดที่ต้องศึกษา มีหลายอย่างที่เขากำหนดว่าในเอกสารผลงานเฉพาะด้านนั้น คุณจะต้องแสดงให้เห็นอะไรบ้าง เราต้องมานั่งถอดข้อกำหนดว่าต้องแสดงให้เห็นอะไรบ้าง อีกอย่างคณะกรรมการประจำคณะเองก็ยังไม่ทราบในหลักเกณฑ์ ไม่เข้าใจเกณฑ์...” (รองศาสตราจารย์กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ), ตุลาคม 28, 2565)

(2) มีความกังวลด้านผลงานทางวิชาการ การเผยแพร่ และลักษณะคุณภาพของผลงานทางวิชาการเฉพาะด้านและคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำหน้าที่พิจารณาประเมินผลงานทางวิชาการและจรรยาบรรณและจริยธรรม

อาจารย์มีความกังวลเกี่ยวกับเกณฑ์ของผลงานทางวิชาการเฉพาะด้าน เพราะหลักเกณฑ์เป็นเรื่องใหม่ อาจารย์ขาดความเข้าใจว่าผลงานทางวิชาการตามหลักเกณฑ์เป็นอย่างไร และต้องเตรียมเอกสารแบบใดเผยแพร่ในรูปแบบใด หากเตรียมผลงานทางวิชาการเฉพาะด้านแล้ว ใครจะทำหน้าที่ในการกลั่นกรองความถูกต้องให้เพื่อทำให้เกิดความมั่นใจว่าสามารถนำมาขอตำแหน่งทางวิชาการได้ อาจารย์ส่วนใหญ่จึงเห็นว่าเกณฑ์ของผลงานทั่วไป มีความง่ายและชัดเจนมากกว่าเฉพาะด้าน ผู้ให้ข้อมูลได้กล่าวว่า

¹ หลักเกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามประกาศ ก.พ.อ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2564 มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านรับใช้ท้องถิ่นและสังคม 2) ด้านสร้างสรรค์สุนทรียะ ศิลปะ 3) ด้านการสอน 4) ด้านนวัตกรรม และ 5) ด้านศาสนา

“...งานวิจัยมันชัดเจน ไม่ว่าจะเป็น impact Q1 , Q2 แต่่นวัตกรรมอะไรคือสิ่งที่จะทำให้ผ่านเกณฑ์...” (ผู้ช่วยศาสตราจารย์กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี), ตุลาคม 26, 2565)

“...ผลงานรับใช้สังคมและท้องถิ่นเท่าที่อ่านศึกษาเกณฑ์เขาเน้นสิ่งที่จะต้องออกมาเป็นผลลัพธ์ เป็นรูปธรรมที่สามารถวัดได้ เน้นหนักไปทางนั้น รู้สึกว่ายาก อยากเห็นตัวอย่างว่าแบบไหนที่เป็นรูปธรรมและเป็นเชิงประจักษ์ ต้องในระดับไหน เช่น ยกตัวอย่างด้านวิทยาศาสตร์จะได้ผลลัพธ์ออกมาเป็นนวัตกรรมที่เห็นได้ชัด แต่ในทางสายสังคมต้องเราต้องทำขนาดไหนถึงจะเรียกว่าเห็นผลลัพธ์ขนาดนั้น...” (อาจารย์กลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), สิงหาคม 8, 2565)

อีกทั้งนับตั้งแต่มีการประกาศหลักเกณฑ์ออกมาและมีผลใช้บังคับแล้วแต่ไม่สามารถทราบและสืบค้นจากฐานข้อมูลรายชื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่อยู่ในฐานที่ ก.พ.อ. กำหนดได้ว่าใครคือผู้ที่ทำหน้าที่ในการประเมินผลงานในแต่ละด้าน ซึ่งแตกต่างจากเกณฑ์ทั่วไปที่มีบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องชัดเจน ดังผู้ให้ข้อมูลที่แสดงความเห็นว่า

“...มหาวิทยาลัยก็ยังไม่มีการประกาศที่ชัดเจนว่าถ้าเราจะขอแบบด้านศาสนาว่าจะแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิอย่างไร เพราะเกณฑ์ผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อย 1 คน เป็นปราชญ์ชาวบ้านก็ได้ ซึ่งเขาจะเข้าใจบริบทงานเราไหม เราก็ไม่แน่ใจ หรือแม้แต่รายชื่อ reader ที่อยู่ในฐานที่ ก.พ.อ. ไปค้นดูก็ไม่เจอว่าเป็นใคร มันไม่ชัดเจนเหมือนวิธีแบบเดิม...” (อาจารย์กลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), สิงหาคม 22, 2565)

“...สอบถามไปที่ อว. ว่ามีมหาวิทยาลัยไหนยื่นเฉพาะด้านบ้างไหม เจ้าหน้าที่ก็บอกว่ายังไม่มีการขอร้องที่เสนอเข้าไปที่ อว. เพราะ อว. ก็อยู่ระหว่างทำบัญชีรายชื่อ reader เฉพาะด้านอยู่...” (บุคลากรด้านการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการระดับมหาวิทยาลัย), สิงหาคม 4, 2565)

1.3 ผลกระทบต่อกระบวนการพัฒนาและส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเฉพาะด้าน

เนื่องจากหลักเกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเฉพาะด้านที่มีการกำหนดประกาศใช้บังคับเป็นครั้งแรก มหาวิทยาลัยจึงต้องใช้ระยะเวลาในการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบของผลงานทางวิชาการแต่ละประเภท ส่งผลให้มหาวิทยาลัยจึงยังขาดระบบการสนับสนุนและส่งเสริมอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเฉพาะด้าน ดังจะอธิบายต่อไปนี้

(1) ขาดระบบพี่เลี้ยง (Mentor) เฉพาะด้าน

มหาวิทยาลัยขอนแก่น ไม่มีระบบพี่เลี้ยงเฉพาะด้านคอยให้คำปรึกษา โดยจะมีเฉพาะระบบพี่เลี้ยงทั่วไป คือ เน้นการแนะนำ ช่วยเหลือการทำผลงานวิจัย ตำรา หนังสือมากกว่า ดังผู้ให้ข้อมูลที่แสดงความเห็นในประเด็นนี้ว่า

“...ตอนนี้ที่คณะก็ยังไม่มีการที่ทีมพี่เลี้ยงเฉพาะด้าน มีแต่ทีมพี่เลี้ยงแบบเดิม...” (บุคลากรด้านการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการระดับส่วนงาน), สิงหาคม 4, 2565)

(2) ขาดตัวอย่างและการนำร่องการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเฉพาะด้าน

มหาวิทยาลัยยังขาดการรวบรวมผลงานทางวิชาการเฉพาะด้านทั้ง 5 ด้าน มาให้อาจารย์ได้ใช้ศึกษาเป็นแนวทางในการจัดทำผลงานทางวิชาการ และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมไม่มีฐานข้อมูลสำหรับให้อาจารย์หรือผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถสืบค้นดูตัวอย่างของผลงานทางวิชาการเฉพาะด้านได้นอกจากนี้มหาวิทยาลัยยังไม่มีกลุ่มนาร่องหรืออาจารย์ที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเฉพาะด้าน ดังผู้ให้ข้อมูลที่แสดงความเห็นสอดคล้องกันที่ว่า

“...ตอนนี้ยังไม่เห็นมีอาจารย์ที่คณะเสนอขอด้วยวิธีเฉพาะด้านนะ หลักเกณฑ์นี้ใหม่มาก แนวทางต่าง ๆ จาก อว. ก็ยังไม่ค่อยชัดเจน หรือเพราะไม่มีตัวอย่างของคนที่เคยเสนอด้วยวิธีนี้มาก่อนให้อาจารย์ได้ดู ได้ศึกษา...” (ผู้ช่วยศาสตราจารย์กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ), สิงหาคม 5, 2565)

“...งานสร้างสรรค์ สุนทรียะ ศิลปะ ไม่มีแพลตฟอร์ม หรือฟอร์แมตที่ตายตัว เราก็ต้องค้นคว้าเอง ศึกษาเองว่าต้องทำแบบไหน ไม่มีตัวอย่างให้ดูถือเป็นความยากของด้านนี้...” (ผู้ช่วยศาสตราจารย์กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), ตุลาคม 6, 2565

(3) บุคลากรด้านการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของส่วนงานและมหาวิทยาลัยขาดความเข้าใจในหลักเกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเฉพาะด้าน

คณะกรรมการประจำส่วนงานและบุคลากรด้านการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของส่วนงาน และมหาวิทยาลัยยังขาดความรู้ ความเข้าใจในหลักเกณฑ์เฉพาะด้าน ดังผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่า

“...เราไม่รู้หลักเกณฑ์ใหม่ที่มี 5 ด้าน มันคืออะไร เลยไม่รู้จะแนะนำอาจารย์ให้มาขอแบบนี้ได้อย่างไร เพราะอาจารย์ในคณะบางท่านก็ชอบสอนอย่างเดียวจนถ้ามีคนที่ยเชี่ยวชาญด้านพวกนี้มาบอกเราก็ดินะ เราจะได้ไปแนะนำอาจารย์ต่อได้...” (บุคลากรด้านการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการระดับส่วนงาน), สิงหาคม 22, 2565)

(4) ขาดการประชาสัมพันธ์กระตุ้นและส่งเสริมการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเฉพาะด้านที่เป็นรูปธรรม

อัตราการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเฉพาะด้านของมหาวิทยาลัยขอนแก่น นับตั้งแต่มีการประกาศ ก.พ.อ. พ.ศ. 2564 และข้อบังคับของมหาวิทยาลัยมีผลใช้บังคับนั้นยังไม่มีอาจารย์ยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเฉพาะด้าน ขณะเดียวกันกลับมีอาจารย์ที่ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการทั่วไปอยู่ตลอดในแต่ละเดือน ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลได้ให้ความเห็นที่สะท้อนถึงสาเหตุที่ไม่มีผู้ยื่นเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเฉพาะด้าน ดังผู้ให้ข้อมูลที่ว่า

“...คณะยังเน้นขอรูปแบบเดิมมากกว่า ไม่ได้ห้ามที่จะขอเฉพาะด้านแต่ก็ไม่ได้มีการประชาสัมพันธ์เฉพาะด้าน ซึ่งตอนนี้ที่คณะยังไม่เห็นใครขอแบบด้านนี้นะ...” (ผู้ช่วยศาสตราจารย์กลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี), ตุลาคม 26, 2565)

“...อยู่ที่คณะไม่มีอาจารย์มาถามเกี่ยวกับการขอเฉพาะด้านเลย ปกติจะถามแต่เกณฑ์แบบเดิมที่ใช้งานวิจัย มีหนังสือ ตำรา อาจเพราะอาจารย์รุ่นพี่ก็พาอาจารย์รุ่นใหม่ ๆ ทำงานวิจัย...” (บุคลากรด้านการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการระดับส่วนงาน), สิงหาคม 4, 2565)

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาพบว่าผลกระทบจากการปรับเปลี่ยนเกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่มีต่อการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยขอนแก่นการปรับเปลี่ยนเกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามประกาศ ก.พ.อ. พ.ศ. 2564 ส่งผลกระทบต่อการเตรียมความพร้อมในการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ เนื่องจากหลักเกณฑ์มีการปรับเปลี่ยนบ่อยและเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว ทำให้อาจารย์ที่กำลังจะเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการต้องแก้ไขเอกสารต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ใหม่ เกิดความสับสน และอาจารย์ขาดความเข้าใจต่อหลักเกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเฉพาะด้าน แม้ว่าอาจารย์เห็นว่าเป็นช่องทางที่ดี เป็นประโยชน์กับอาจารย์ให้กับอาจารย์สามารถทำผลงานทางวิชาการในรูปแบบอื่น ๆ ตามความถนัดและสามารถนำผลงานด้านนั้น ๆ ไปใช้ประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาของเศรษฐกิจ สังคม และประเทศชาติได้ก็ตาม เนื่องจากเป็นเรื่องใหม่และไม่เคยมีผู้ได้ยื่นขอด้วยวิธีนี้มาก่อนในมหาวิทยาลัย ประกอบกับอาจารย์ได้เตรียมวางแผนในการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการโดยใช้งานวิจัยกับตำราหรือหนังสือมากกว่า เพราะเป็นวิธีการที่คุ้นชินและมีพื้นฐานทางด้านการวิจัยอยู่แล้ว อีกทั้งอาจารย์มีความกังวลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ผลงานทางวิชาการเฉพาะด้านและคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการเพราะเห็นว่าผลงานยังไม่ชัดเจนเหมือนกับงานวิจัยและไม่สามารถสืบค้นรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านที่อยู่ในฐานที่ ก.พ.อ. กำหนดได้เนื่องจาก อว. อยู่ระหว่างจัดทำรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้าน และผลงานทางวิชาการต้องมีคุณภาพมากน้อยเพียงใดจึงจะผ่านเกณฑ์ได้ ทำให้อาจารย์ตัดสินใจที่จะไม่เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเฉพาะด้าน

สำหรับผลกระทบด้านกระบวนการพัฒนาและการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเฉพาะด้าน พบว่า ขาดระบบพี่เลี้ยงเฉพาะด้าน (mentor) ให้คำปรึกษา ขาดตัวอย่างผลงานทางวิชาการและกลุ่มนาร่อง บุคลากรด้านการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการทั้งระดับส่วนงานและมหาวิทยาลัย ยังไม่มีประสบการณ์ ในการตรวจสอบและกลั่นกรองผลงานทางวิชาการเฉพาะด้าน และขาดการประชาสัมพันธ์แจ้งหลักเกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเฉพาะด้าน แต่เน้นการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการทั่วไปมากกว่า

อภิปรายผลการศึกษา

ข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ สามารถสรุปได้ว่าการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเฉพาะด้านเป็นหลักเกณฑ์ที่มีเอื้อให้อาจารย์สามารถผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการตามที่ตนเองถนัดได้ แต่มหาวิทยาลัยต้องมีกระบวนการในการส่งเสริมและสื่อสารสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเฉพาะด้านให้ชัดเจนมีระบบพี่เลี้ยงเฉพาะด้านให้คำปรึกษา ซึ่งข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตราภา गुณชลบุตร และคณะ (2562) ในประเด็นผลการศึกษาที่ พบว่า สภาพการณ์ปัจจุบันอาจารย์ขาดความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบ หลักเกณฑ์ ระบบการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยมีข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหา คือ ผู้บริหารระดับคณะและมหาวิทยาลัยควรส่งเสริมและผลักดันให้อาจารย์ผลิตผลงานทางวิชาการ มีระบบพี่เลี้ยงอย่างต่อเนื่อง และมีระบบประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการขอกำหนดตำแหน่งที่รวบรวมประกาศกฎ ระเบียบที่ถูกต้องชัดเจน อีกทั้งมหาวิทยาลัยควรมี

สำหรับกระบวนการพัฒนาและส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเฉพาะด้านนั้น อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่าหลักเกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเฉพาะด้านยังขาดความชัดเจน และยังไม่มีเข้าใจว่าผลงานทางวิชาการเฉพาะด้านคืออะไร มีรูปแบบ และการเผยแพร่อย่างไร มหาวิทยาลัยหรือส่วนงานไม่มีตัวอย่างของผลงานทางวิชาการแต่ละประเภทให้ได้ศึกษา แต่สำหรับผลงานวิจัยมีตัวอย่างและรูปแบบที่ชัดเจน และมีรุ่นพี่ที่สามารถให้คำปรึกษาได้ และส่วนใหญ่เห็นว่าการทำผลงานวิจัยมีความง่ายและชัดเจนกว่าผลงานทางวิชาการเฉพาะด้าน จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ไม่มีแรงจูงใจที่จะยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการด้วยช่องทางนี้ ซึ่งงานวิจัยเรื่องนี้มีข้อค้นพบจากเพิ่มเติมจาก สมจิตร ดวงจันทร์ (2560) พบว่ารูปแบบการบริหารจัดการการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของที่เหมาะสม คือ ต้องมีกระบวนการที่ชัดเจน กระชับ มหาวิทยาลัยต้องเสริมสร้างแรงจูงใจในการผลิตผลงานทางวิชาการให้กับคณาจารย์ สร้างบรรยากาศที่เอื้อให้เกิดการพัฒนาผลงานทางวิชาการให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สถานที่ต้องเอื้อในการทำผลงานทางวิชาการ ควรมีระบบฐานข้อมูลให้อาจารย์ใช้สำหรับค้นคว้าได้อย่างสะดวกและความทันสมัย

ข้อเสนอแนะ

จากการสรุปผลการศึกษาผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

- 1) มหาวิทยาลัยขอนแก่น ควรมีกองทุนจัดสรรงบประมาณสำหรับการส่งเสริมการผลิตผลงานทางวิชาการเฉพาะด้านให้มากขึ้น และมีรูปแบบผลงานทางวิชาการที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. และมหาวิทยาลัย
- 2) มหาวิทยาลัยขอนแก่นควรจัดกิจกรรมโครงการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเฉพาะด้าน (ค่าย ผศ. รศ. ศ. เฉพาะด้าน) นอกเหนือจากค่าย ผศ. รศ. ศ. ทัวไปที่มีอยู่แล้ว โดยเชิญผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในแต่ละด้านมาให้ความรู้ ความเข้าใจกับอาจารย์ และเพื่อเป็นการกระตุ้นและเสริมสร้างแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการให้กับอาจารย์
- 3) มหาวิทยาลัยขอนแก่นควรมีระบบพี่เลี้ยงเฉพาะด้าน (mentor) ของส่วนงานและมหาวิทยาลัย เพื่อให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเฉพาะด้าน
- 4) มหาวิทยาลัยขอนแก่นควรค้นหาและคัดเลือกอาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่มีความสนใจและมีความถนัดในแต่ละด้านเพื่อเข้าร่วมโครงการค่ายวิชาการให้ความรู้ ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และให้อาจารย์กลุ่มนี้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการนำร่องของกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเฉพาะด้าน (Role Model)
- 5) มหาวิทยาลัยขอนแก่นควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อชี้แจงหลักเกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเฉพาะด้านให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน ได้แก่ ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัยและส่วนงาน ก.พ.ว. คณะกรรมการประเมินผลการสอน คณะกรรมการกลั่นกรองประจำส่วนงาน บุคลากรที่รับผิดชอบด้านการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการระดับมหาวิทยาลัยและส่วนงาน และอาจารย์
- 6) มหาวิทยาลัยขอนแก่นควรมีแหล่งรวบรวมตัวอย่างผลงานทางวิชาการเฉพาะด้านทั้ง 5 ด้าน จากแหล่งต่าง ๆ ทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย เพื่อให้อาจารย์ที่มีความสนใจสามารถเข้ามาศึกษาหรือดูเป็นแนวทางในการผลิตผลงานทางวิชาการ
- 7) มหาวิทยาลัยขอนแก่นควรมีสื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาที่เกี่ยวข้องกับการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเฉพาะด้านในรูปแบบต่าง ๆ เช่น Infographic เป็นต้น

8) กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเฉพาะด้านให้กับมหาวิทยาลัย โดยเชิญผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่รับผิดชอบด้านการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ก.พ.ว. และบุคลากรด้านการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัย

9) กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม ควรจัดทำฐานข้อมูลรายชื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการเฉพาะด้านในฐานที่ ก.พ.อ. กำหนด ให้แล้วเสร็จก่อนที่จะมีการประกาศบังคับใช้หลักเกณฑ์ เพื่อไม่ให้เกิดกระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเฉพาะด้านเกิดความล่าช้า

10) กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม ควรมีแหล่งค้นคว้าสำหรับศึกษาตัวอย่างลักษณะของเอกสารและผลงานทางวิชาการเฉพาะด้านในแต่ละประเภทที่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด เพื่อให้มหาวิทยาลัยหรืออาจารย์ที่มีความสนใจสามารถเข้าไปสืบค้นและใช้เป็นตัวอย่างในการจัดทำผลงานทางวิชาการเฉพาะด้านได้

ข้อเสนอแนะการวิจัยในครั้งต่อไป

เนื่องจากงานวิจัยเรื่องนี้เป็นกรณีศึกษาเฉพาะมหาวิทยาลัยขอนแก่น และเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และแนวทางการส่งเสริมการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเฉพาะด้านเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่มีการกำหนดใช้หลักเกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเฉพาะด้านเหมือนกัน โดยศึกษาวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) เก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลสถิติที่เจาะลึกและมีกลุ่มตัวอย่างที่มีขอบเขตมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- _____. (2561). เกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่คนทำงานควรรู้. ค้นเมื่อ 22 เมษายน 2565, <https://th.jobsdb.com/th-th/articles>
- กองทรัพยากรบุคคล. (2565). สถิติจำนวนบุคลากรประเภทวิชาการของมหาวิทยาลัยขอนแก่น. สืบค้น 22 เมษายน 2565, จาก https://hr.kku.ac.th/wphrdkku/?page_id=2167
- จิตรภา ฤกษ์พลบุตร, ฉันทนา สุรัสวดี, สุบัน บัวขาว, สุไม บิลโบ, อนันตกุล อินทรผดุง, กาญจนา จินดานิล, อุมพร ยุวชิต, ศรดา นิตวีรการ, อะเคื้อ กุลประสูติติก. (2562). การศึกษาปัญหาอุปสรรคและแนวทางการพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*, 10(1), 1-12.
- ชนิตา รักษ์พลเมือง และคณะ. (2556). การพัฒนากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา. *วารสารวิธีวิทยาการวิจัย*, 26(3), 301- 321.
- บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2561). แนวคิดการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เอกสารประกอบการสัมมนาหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ.

- 2560 สืบค้น 25 เมษายน 2565, จาก [http://www.basd.mhesi.go.th/Files/เอกสารประกอบการสัมมนา_ลงเว็บ/23%20มี.ค.61/2. แนวคิดการพัฒนาเกณฑ์%2060%20\(23-03-61\).pdf](http://www.basd.mhesi.go.th/Files/เอกสารประกอบการสัมมนา_ลงเว็บ/23%20มี.ค.61/2. แนวคิดการพัฒนาเกณฑ์%2060%20(23-03-61).pdf)
- ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2564 (2565, 7 มกราคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 139 ตอนพิเศษ 4 ง. หน้า 22-50.
- ประสิทธิ์ชัย เดชขำ. (2557). เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วารสารสุทธิปริทัศน์. 28(85), 186–203.
- มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2558).ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ 5/2558) เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการจ้าง เงื่อนไขการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างมหาวิทยาลัย. 19 ธันวาคม 2558.
- สมจิตร ดวงจันทร์ และคณะ. (2562). การบริหารจัดการการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัย ราชภัฏพระนคร. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 10(1), 13-28.
- สมชาย ทิรัญกิตติ. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. ค้นเมื่อ 22 เมษายน 2565, จาก <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/career-path-planningrev25561209.pdf>

ภาษาอังกฤษ

- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). **Motivation to Work**. New York: John Willey and Sons.

Translated Thai References

- Duangchan, S. et al. (2019). Management on the Acquisition of Academic Position in Phranakhon Rajabhat University. Academic Journal Phranakhon Rajabhat University, 10(1), 13-28. (in Thai)
- Human Resources Division. (2 0 2 2) . Academic Position Document of Academic Personnel, Khon Kaen University. (in Thai).
- Khon Kaen University. (2015). Announcement of the Human Resources Management Committee of Khon Kaen University (No. 5/2015) Subject Criteria, Methods of Employment terms of employment University Staff and University Employees. (in Thai)
- Kundalaputra, J. et al. (2019). A Study of Problems and Guidelines for Academic Staff Promotion of Phranakhon Rajabhat University. Academic Journal Phranakhon Rajabhat University, 10(1), 1–12. (in Thai)
- Rukspollmuang, C. et al. (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)

Dechkham, P. (2014). **The Career Paths Of Faculty Members In Private Higher Education Institutions**. Suthiparithat, 28(85), 186-203. (in Thai)

The Civil Service Commission in Higher Education. (2021). **Announcement on Criteria and Procedures for Consideration of Appointment of Persons to be Assistant Professors Associate Professor and Professor**. (in Thai)

Uwanno, B. (2018). **Concept of developing criteria and methods for determining academic position**. Document of Academic for meeting.
[http://www.basd.mhesi.go.th/Files/เอกสารประกอบการสัมมนา_ลงเว็บ/23%20มี.ค.61/2.แนวคิดการพัฒนาเกณฑ์%2060%20\(23-03-61\).pdf](http://www.basd.mhesi.go.th/Files/เอกสารประกอบการสัมมนา_ลงเว็บ/23%20มี.ค.61/2.แนวคิดการพัฒนาเกณฑ์%2060%20(23-03-61).pdf) (in Thai)

Hirunkitti, S. (1999). **human resource management**.
<https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/career-path-planningrev25561209.pdf>