



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7
The 7th STOU National Research Conference

สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
Problems and Guidelines in Developing Academic Staff for Academic Rank Placement of
Rajamangala University of Technology Rattanakosin

สิทธา กิจเจริญ (Sittha Kitcharoen)¹ พิทักษ์ ศิริวงศ์ (Phitak Sirivom)²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา (1) สภาพปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อบุคลากรสายวิชาการ และ (2) แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการในการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ซึ่งใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์แบบเชิงลึกและการสังเกตแบบมีส่วนร่วมกับบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 7 ราย จาก 6 คณะ 1 วิทยาลัย และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และรายงานผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนาวิเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัญหาของบุคลากรสายวิชาการในการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ได้แก่ 1.1) ภาระงานสอนและภาระงานอื่น ๆ 1.2) การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย ในด้านแหล่งเงินทุน วัสดุ อุปกรณ์ ที่เอื้อต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ 1.3) การสื่อสารระหว่างบุคคล ส่งผลกระทบต่อ การเข้าสู่กระบวนการในการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ 1.4) ความรู้ ความเข้าใจระเบียบ กฎหมาย 1.5) การกำหนดให้ข้าราชการตำแหน่งสายวิชาการที่เงินเดือนเต็มขั้น สามารถเลื่อนเงินเดือนสูงกว่าระดับตำแหน่งที่ตนครองอยู่ 2. แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการในการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ 2.1) การจัดภาระงานสอนและภาระอื่น ๆ ให้มีความเหมาะสม กำหนดการเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย เฉพาะกิจกรรมที่สำคัญ 2.2) การสนับสนุนแหล่งเงินทุนในการสนับสนุนงานวิจัย มีการจัดเตรียมสื่อ วัสดุอุปกรณ์ เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำผลงานทางวิชาการ 2.3) การจัดอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ 2.4) การเรียนรู้จากต้นแบบ การจัดเวทีเสวนา คลินิกวิชาการ

คำสำคัญ สภาพปัญหา แนวทางการพัฒนาบุคลากร บุคลากรสายวิชาการ

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร Kitcharoen988@gmail.com

² รองศาสตราจารย์ ดร. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร Phitak@ms.su.ac.th



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7
The 7th STOU National Research Conference

Abstract

The purposes of this study were to study 1) the problems affected academic staff; and 2) the guidelines for developing academic staff in academic rank placement of Rajamangala University of Technology Rattanakosin. This study was qualitative research in which the in – depth interview and the participant observation were being used with 7 staff from 6 faculties and 1 college. The data were analyzed and reported in descriptive form. The results of this study found that 1) the problems that affected academic staff in applying for academic ranks were 1.1) teaching loads and responsibilities; 1.2) university support in funding sources and materials; 1.3) interpersonal communication impacted the placement process; 1.4) knowledge, understanding, and regulations; and 1.5) the determination that officers at full salary could get higher salary; 2) the guidelines for developing academic staff in the placement were; 2.1) teaching loads, other responsibilities and university activities should be appropriate; 2.2) funding for research support, academic services, materials, and equipment should be provided; 2.3) trainings and workshop seminars; 2.4) learning from prototypes, organizing the forum, and academic clinic.



Keywords: Problems, Guidelines in developing staff, Academic staff



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7 The 7th STOU National Research Conference

บทนำ

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง จนมาถึงปัจจุบันภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ที่มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพทุนมนุษย์ของประเทศ โดยพัฒนาคนให้เหมาะสมตามช่วงวัย เพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ การหล่อหลอมให้คนไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม เป็นคนดี มีสุขภาวะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย และมีจิตสำนึกที่ติดต่อสังคมส่วนร่วม การพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงานและทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ของคนในแต่ละช่วงวัยตามความเหมาะสม การเตรียมความพร้อมของกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่จะเปลี่ยนแปลงโลกในอนาคต ตลอดจนการยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพดีที่เน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางสุขภาพและการลดปัจจัยเสี่ยงด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อสุขภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) ซึ่งเป็นการวางรากฐานด้านกำลัง เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้สามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้อย่างเต็มศักยภาพ ตลอดจนสร้างความเข้มแข็งให้กับประเทศและทำให้ประชากรในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามลำดับ

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 สะท้อนให้เห็นว่า ทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างและพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง และความมีเสถียรภาพของประเทศ โดยประชากรจะต้องได้รับการพัฒนาและปลูกฝังค่านิยมต่าง ๆ ซึ่งการศึกษาเป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพของประชากรให้มีศักยภาพ และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความเข้มแข็ง มั่นคง มั่นคั่ง และมีอำนาจในการต่อรอง ซึ่งหน่วยงานทุกภาคส่วนจะต้องให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาศักยภาพคนในทุกช่วงวัย เพื่อตอบสนองความต้องการการพัฒนาประเทศในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยสนับสนุนการเรียนรู้แก่ผู้เรียน ได้แก่ ครูผู้สอน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้น ครู อาจารย์ จึงต้องมีทักษะในการถ่ายทอดความรู้ มีการเรียนรู้และพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพของประเทศ เพื่อเป็นการรองรับยุทธศาสตร์ของประเทศในการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ และรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคตหน่วยงานที่กำกับดูแลด้านการศึกษาที่ทุกภาคส่วนต่างก็ตื่นตัวและตอบสนองความต้องการตามนโยบายของประเทศ เช่นเดียวกับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งมีภารกิจในการส่งเสริมการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาได้พัฒนาด้านวิชาการและวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพและยกระดับมาตรฐานในการจัดการการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้มีความทัดเทียมกันและพัฒนาสู่สากล ซึ่งทำให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างยืดหยุ่น คล่องตัว และต่อเนื่องในทุกระดับการศึกษา ตลอดจนสะท้อนให้เห็นถึงมาตรฐานคุณภาพการจัดการการศึกษาในระดับอุดมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2557) เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษามีมาตรฐานเดียวกันภายใต้ภารกิจหลัก 4 ประการ คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จึงได้กำหนดองค์ประกอบและตัวชี้วัดในการประเมินคุณภาพการศึกษาในระดับอุดมศึกษา เพื่อเป็นการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานตั้งแต่ระดับหลักสูตร คณะวิชาหรือหน่วยงานเทียบเท่าและสถาบันอุดมศึกษาในภาพรวมว่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่ โดยนำข้อมูลที่ได้รับไปพัฒนาการดำเนินการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ในการผลิตพัฒนาบุคลากรระดับวิชาชีพให้กับประเทศชาติ และมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การเรียนรู้ให้กับประชากรของประเทศ ทั้งในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก มีบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน จำนวนทั้งสิ้น 1,127 คน บุคลากรทุกระดับไม่ว่าจะเป็น คณาจารย์หรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนวิชาการ ล้วนมีส่วนสำคัญในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ตามพันธกิจหลักของการ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7 The 7th STOU National Research Conference

ประกันคุณภาพการศึกษา ที่สถาบันอุดมศึกษาต้องปฏิบัติ คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการวิชาการแก่สังคมและ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2560)

จากที่กล่าวมาทำให้ทราบว่า การศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถพัฒนาประเทศไปสู่ความเจริญ และทัดเทียมกับนานาชาติอารยประเทศ ซึ่งมนุษย์จะสามารถพัฒนาได้นั้น จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในสาขานั้น ๆ และทักษะในการถ่ายทอดความรู้ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ ควบคู่กับการมีคุณธรรม จริยธรรม และมีความซื่อสัตย์ในวิชาชีพของตน ตลอดจนช่วยเสริมสร้างการพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสถาบันอุดมศึกษาซึ่งเป็นชุมปัญญาของประเทศในการพัฒนา วิจัย และผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพในทุกแขนงวิชา และเป็นไปตามมาตรฐาน ตลอดจนสามารถตอบสนองตามนโยบายของประเทศได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษามีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา สถาบันอุดมศึกษาจึงต้องเร่งพัฒนาบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาให้มีความแข็งแกร่งทางด้านวิชาการ เชี่ยวชาญงานวิจัย ตลอดจนมีการพัฒนาเทคนิคการสอนให้มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ จนนำไปสู่การเขียนผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และเพื่อประโยชน์ในวงวิชาการ ซึ่งเป็นความก้าวหน้าของบุคคลที่ทำหน้าที่ ประสิทธิภาพประสาวิชาความรู้ และสร้างคนให้เป็นที่ยอมรับในสังคม แต่ในปัจจุบันบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา ยังไม่ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเองมากนัก ซึ่งสะท้อนมาถึงตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัยในการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาที่ผลการประเมิน ถึงแม้จะบรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด แต่ก็ไม่เพียงพอต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยเพื่อแข่งขันกับมหาวิทยาลัยชั้นนำหลายแห่งที่ตระหนักในการพัฒนาตนเองตามวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน ด้วยเหตุดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจในการศึกษาถึงสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

วัตถุประสงค์การวิจัย (และกรอบแนวคิดการวิจัย ถ้ามี)

1. เพื่อศึกษาถึงสภาพปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในการขอตำแหน่ง

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In – Depth Interviews) ร่วมกับการสังเกตแบบมีส่วนร่วม ซึ่งผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเจาะจง (purposive sampling) ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ ทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยที่ทำหน้าที่สอน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 7 ราย ซึ่งแบบคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เป็นคำถามปลายเปิดที่สร้างขึ้นจากวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งครอบคลุมประเด็นและปัญหาของการวิจัย โดยก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ส่งคำถามให้อาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำถามก่อนลงพื้นที่สัมภาษณ์ และนำข้อมูลที่ได้อาจารย์ที่ปรึกษาได้เรียบเรียงให้เป็นหมวดหมู่ตามประเด็นต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ มีการตรวจสอบข้อมูลสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) และตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) เพื่อความถูกต้อง และมีความน่าเชื่อถือของข้อมูลมากขึ้น และนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนาวิเคราะห์



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7 The 7th STOU National Research Conference

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีปรากฏการณ์วิทยา ซึ่งใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In – Depth Interviews) ร่วมกับการสังเกตแบบมีส่วนร่วม ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. สภาพปัญหาของบุคลากรสายวิชาการในการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบด้วยประเด็นปัญหาหลัก ดังนี้

1.1 ภาระงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อการทำวิจัย ผลงานทางวิชาการและเตรียมเอกสารในการเข้าสู่กระบวนการข้อกำหนดตำแหน่ง เนื่องจากบุคลากรสายวิชาการจะต้องปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การศึกษา อบรม และการวิจัย การให้คำปรึกษา แนะนำ แก่นิสิตนักศึกษา การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม จากการสัมภาษณ์พบว่า บุคลากรสายวิชาการแต่ละคนมีภาระงานสอนสูงกว่าภาระงานขั้นต่ำตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด นอกจากภาระงานสอนแล้ว บุคลากรสายวิชาการจะต้องปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากภาระงานสอน เช่น การเตรียมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน เป็นต้น เนื่องจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นมหาวิทยาลัยที่รับนักศึกษาที่จบการศึกษาทั้งสายสามัญและสายอาชีวศึกษา ที่มีพื้นฐานที่แตกต่างกัน ทำให้อาจารย์ต้องเตรียมความพร้อมในการสอนอย่างสม่ำเสมอ และยังมีภาระด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งบุคลากรทุกคนในหน่วยงานจะต้องร่วมกันดำเนินการที่บรรลุเป้าหมายรวมถึงบุคลากรสายวิชาการด้วย ตลอดจนการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย เพื่อใช้ในการประกอบการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละรอบ และยังไม่รวมถึงภารกิจส่วนตัวในแต่ละวัน อาจารย์บางคนก็พยายามจัดตารางเวลาในทำงาน แต่ด้วยภาระงานที่มาก ทำให้ไม่มีเวลาในการเตรียมตัว ถึงแม้ว่าเอกสารบางอย่าง เช่น เอกสารประกอบการสอนซึ่งอาจารย์ต้องทำเป็นประจำ แต่ก็ยังเอกสารอีกมากมายที่ต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการเพื่อให้กระบวนการในการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการมีความก้าวหน้าในสายงานของตน โดยสังเกตจากการกำหนดตัวชี้วัดในแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาในตัวชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมหาวิทยาลัยมีการกระตุ้นและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง แต่จากการสัมภาษณ์บุคลากรสายวิชาการพบว่า มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุน และส่งเสริมด้านการฝึกอบรม และพัฒนาทักษะ แต่ยังขาดการสนับสนุนด้านแหล่งเงินทุน วัสดุ อุปกรณ์ ที่เอื้อต่อการจัดทำ ผลงานของบุคลากรสายวิชาการ ซึ่งมหาวิทยาลัยยังขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ในการผลิตหนังสือ ตำรา และงานวิจัย ซึ่งอาจารย์บางท่านก็แก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยการหาเครือข่าย หรือหน่วยงานใกล้เคียงที่สามารถใช้บริการ แต่ต้องไปรบกวนบุคคลที่มาก่อนใช้เสร็จ จึงจะสามารถใช้ได้ ซึ่งใช้ระยะเวลานาน และในการเสนองานวิจัยเพื่อขอสนับสนุนงบประมาณของบุคลากรสายวิชาการ พบว่า มีความล่าช้าในกระบวนการขออนุมัติ ซึ่งสวนทางกับความต้องการของมหาวิทยาลัยที่ต้องการให้บุคลากรสายวิชาการทำวิจัย และผลงานทางวิชาการ แต่ผลการพิจารณากลับมีความล่าช้า และยังแจ้งให้อาจารย์เสนองานวิจัยในปีงบประมาณถัดไป โดยที่ผลการพิจารณางานวิจัยขึ้นเก่ายังไม่อนุมัติ ทำให้อาจารย์เกิดความรู้สึกที่ไม่ดี ต่อมหาวิทยาลัยในด้านของการสนับสนุน

1.3 การสื่อสารระหว่างบุคคล ส่งผลกระทบต่อการเข้าสู่กระบวนการในการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งการสื่อสารจากบุคคลหนึ่งถึงอีกบุคคลส่งผลกระทบต่อการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ จากการสัมภาษณ์อาจารย์พบว่า อาจารย์ที่ต้องการทำผลงานและข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการส่วนหนึ่งสอบถามข้อมูลและวิธีการจากบุคคลรอบข้างที่มีประสบการณ์ในการเข้าสู่กระบวนการในการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งบางท่านที่มีประสบการณ์ในการเข้าสู่กระบวนการมีทั้งที่ผ่านและไม่ผ่านกระบวนการ โดยบุคคลที่ผ่านกระบวนการและได้รับการแต่งตั้ง ก็มีทั้งผู้ที่ผ่านกระบวนการเก่าและผู้ที่ไม่ผ่านในลักษณะของกระบวนการใหม่ นอกจากนี้ยังมีอาจารย์หลายท่านที่ไม่เข้าใจว่า การข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการกับการส่งผลงานเพื่อขอจ่ายเพิ่มพิเศษของบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก กระบวนการแตกต่างกัน



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7 The 7th STOU National Research Conference

แต่นำปัญหาจากการเสนองานวิจัยเพื่อขอจ่ายเงินเพิ่มพิเศษของบุคลากรสายวิชาการปริญญาเอก ไปสื่อสารกับบุคคลที่ต้องการความรู้เกี่ยวกับการเข้าสู่กระบวนการขอกำหนดตำแหน่ง ส่งผลให้บุคลากรสายวิชาการมีทัศนคติที่ไม่กล้าเข้าสู่กระบวนการขอกำหนดตำแหน่ง และในขณะเดียวกันก็มีอาจารย์หลายท่านที่รับฟังและนำข้อมูลที่ได้ไปศึกษาต่อ อาจสอบถามจากเจ้าหน้าที่ที่ดูแลในส่วนดังกล่าว หรือศึกษาจากระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัยฯ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน

1.4 ความรู้ ความเข้าใจระเบียบ กฎหมาย ในการเข้าสู่กระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่ง ต้องมีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมาย เพราะอาจารย์ต้องวางแผนความก้าวหน้าในอนาคต ดังนั้นอาจารย์ต้องทราบถึงคุณสมบัติ และกระบวนการในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ โดยมหาวิทยาลัยมีการประชาสัมพันธ์และให้ความรู้แก่บุคลากรสายวิชาการ ตั้งแต่เริ่มต้นเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยในการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ เพื่อเป็นกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าให้แก่บุคลากรสายวิชาการได้ทราบ และเมื่อเสร็จสิ้นจากการอบรม อาจารย์ทุกท่านก็ยังมีความรู้ ความเข้าใจในตัวระเบียบ กฎหมาย แต่ด้วยระยะเวลาการปฏิบัติงานจนถึงระยะเวลาที่อาจารย์มีคุณสมบัติครบถ้วนสามารถเข้าสู่กระบวนการได้ ระเบียบ กฎหมายอาจมีการปรับเปลี่ยนให้มีความเหมาะสมตามสถานการณ์ ทำให้อาจารย์ซึ่งรับทราบระเบียบ กฎหมายในตอนที่เป็นนิเทศและไม่ได้ศึกษาเพิ่มเติม อาจารย์หลายคนก็ยอมรับว่าไม่ได้ศึกษาระเบียบ กฎหมายอย่างละเอียดจนกว่าจะเข้าสู่กระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ทำให้เกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน

1.5 การกำหนดให้ข้าราชการตำแหน่งสายวิชาการที่มีเงินเดือนเต็มขั้น สามารถเลื่อนเงินเดือนสูงกว่าระดับตำแหน่งที่ตนครองอยู่ จากการที่คณะรัฐมนตรี มีมติเห็นชอบร่างกฎ ก.พ.อ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้รับเงินเดือน (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2558 โดยสาระสำคัญกำหนดให้ข้าราชการที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงในตำแหน่งที่ตนครองอยู่ สามารถเลื่อนเงินเดือนและไปเต็มขั้นในตำแหน่งถัดไป ยกตัวอย่าง ข้าราชการ ตำแหน่ง อาจารย์ อัตราเงินเดือนสูงสุด 43,600 บาท เมื่อเต็มขั้นแล้วสามารถเลื่อนเงินเดือนและไปเต็มขั้นในตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ในอัตราเงินเดือน 59,500 บาท ซึ่งจากการสัมภาษณ์ในประเด็นดังกล่าวกับบุคลากรสายวิชาการที่เป็นข้าราชการ ว่ามีผลต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการหรือไม่ พบว่าบุคลากรสายวิชาการที่เป็นข้าราชการ ที่มีอายุราชการมากและใกล้เกษียณอายุราชการ คิดว่าจะไม่ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ แต่ในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการที่เป็นข้าราชการที่มีอายุราชการไม่มาก คิดว่าจะขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เพราะถือว่าเป็นความก้าวหน้าในวิชาชีพของตน ซึ่งจากการสัมภาษณ์ถึงว่าจะส่งผลกระทบไม่มาก แต่ก็ยังเป็นปัญหาที่มหาวิทยาลัยต้องหาแนวทางในการส่งเสริม แม้ว่าในปัจจุบันข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาจะลดน้อยลง แต่ก็ข้าราชการดังกล่าวถือเป็นส่วนหนึ่งมหาวิทยาลัย ที่หน่วยงานควรให้การสนับสนุน

2. แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ดังนี้

2.1 การจัดการเรียนการสอนและภาระอื่นๆ ให้มีความเหมาะสม จากสภาพปัญหาที่กล่าวมา ซึ่งส่งผลกระทบต่อการจัดทำงานวิจัย ผลงานทางวิชาการ และเข้าสู่กระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ โดยจากการสัมภาษณ์บุคลากรสายวิชาการ พบว่าอาจารย์มีความต้องการที่จะเข้าสู่กระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ แต่ติดที่ระยะเวลาในการจัดเตรียมผลงาน เพราะระยะเวลาส่วนใหญ่ได้หมดไปกับการเตรียมการเรียนการสอน การสอน และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากคณะ วิทยาลัย จึงมีความเห็นว่า การที่บุคลากรสายวิชาการจะเข้าสู่กระบวนการขอกำหนดตำแหน่งได้นั้น สิ่งสำคัญคือระยะเวลา เนื่องจากการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ จำเป็นจะต้องใช้เวลาละเอียด รอบคอบในการศึกษาค้นคว้าข้อมูล เพื่อจัดทำวิจัย ตำรา หรือผลงานอื่น ๆ ที่อาจารย์ต้องการที่จะใช้ในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ควบคู่กับเอกสารประกอบการสอน และเพื่อให้ผลงานอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้น การกำหนดภาระสอนให้มีความเหมาะสม และการลดภาระงานบางอย่าง เช่น กิจกรรมของมหาวิทยาลัย โดยให้เข้าร่วมตามความเหมาะสม หรือไม่กำหนดเป็นตัวชี้วัดบังคับในการประเมินความดีความชอบ หรือกำหนดตามความเหมาะสม โดยศึกษาตามบริบทของคณะ วิทยาลัย

2.2 การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ได้รับการพัฒนาตามความเหมาะสมในสาขาวิชาชีพ และเพื่อให้มหาวิทยาลัยมีศักยภาพเป็นมหาวิทยาลัยที่ได้รับ



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7 The 7th STOU National Research Conference

การยอมรับจากสถานประกอบการ และผู้รับบริการ โดยทรัพยากรสำคัญของมหาวิทยาลัยคือ บุคลากรสายวิชาการทำหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน ดังนั้น การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยจึงเป็นจำเป็น โดยจากการสอบถามบุคลากรสายวิชาการพบว่า มหาวิทยาลัยควรให้การสนับสนุน และส่งเสริม ตลอดจนอำนวยความสะดวกในกระบวนการจัดทำงานวิจัย ผลงานทางวิชาการ ตำรา เช่น มีแหล่งเงินทุนในการสนับสนุนงานวิจัย งานบริการวิชาการ การเตรียมแหล่งค้นคว้าและวัสดุอุปกรณ์ให้แก่บุคลากรสายวิชาการ เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องสแกน เครื่องปริ้น มีหน่วยงานให้บริการในการจัดทำรูปเล่ม การจัดมุมห้องสมุดที่เป็นแหล่งรวบรวมเอกสาร ตำรา งานวิจัยของอาจารย์ที่ผ่านพิจารณา และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อเป็นตัวอย่างให้บุคลากรสายวิชาการได้ศึกษาต่อไป

2.3 การจัดอบรม สัมมนาเชิงปฏิบัติการ ถือเป็นแนวทางหนึ่งในการส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ โดยเริ่มต้นตั้งแต่การปฐมนิเทศพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ซึ่งเป็นการอบรม และแนะนำมหาวิทยาลัย และระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรสายวิชาการ โดยสอดแทรกเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพอาจารย์ เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการมีความรู้ ความเข้าใจ นอกจากการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ มหาวิทยาลัยยังมีการจัดโครงการอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ เช่น โครงการนักวิจัยรุ่นใหม่ เพื่อส่งเสริมและพัฒนานักวิจัยให้มีทักษะทางด้านการเขียนเสนอขออนุมัติงบประมาณ และกระบวนการวิจัย โครงการการเขียนผลงานทางวิชาการ เป็นโครงการที่มุ่งเน้นให้บุคลากรสายวิชาการ สามารถเขียนผลงานทางวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถเสนอขอตำแหน่งได้อย่างถูกต้องตามกระบวนการ ซึ่งโครงการส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรสายวิชาการและสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ได้จริง

2.4 การเรียนรู้จากต้นแบบ เป็นรูปแบบการพัฒนาตนเองอีกแบบหนึ่ง ที่เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ โดยอาจมีรูปแบบเป็นการจัดเวทีเสวนาจากบุคลากรสายวิชาการภายในมหาวิทยาลัย ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการทำงานวิจัย ผลงานวิชาการที่มีคุณภาพ และเข้าสู่กระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการ ควบคู่กับเจ้าหน้าที่ที่ดูแลในส่วนงานการขอตำแหน่งทางวิชาการ เพื่ออธิบายเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายการขอตำแหน่งทางวิชาการ เป็นการป้องกันปัญหาการสื่อสารที่ผิดพลาดจากการรับฟังการบอกเล่าจากบุคคลอื่น และเชิญผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่าง ๆ ที่อ่านผลงานและเป็นคณะกรรมการพิจารณาผลงานทางวิชาการ มาบรรยาย ถามตอบ โดยอาจแยกเป็นกลุ่มสาขาวิชา เพื่อให้การถามตอบมีประสิทธิภาพและแก้ปัญหาอย่างตรงจุด นอกจากการจัดเวทีเสวนาแล้ว มหาวิทยาลัยควรจัดคลินิกวิชาการในการให้คำแนะนำ หรือสอบถามประเด็นปัญหา โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ผลัดเปลี่ยนมาให้คำแนะนำแก่บุคลากรสายวิชาการ โดยอาจกำหนดระยะเวลาในการให้บริการเป็นสัปดาห์ละ 2 ครั้ง หรือจัดทำเป็นตารางระบุวัน เวลา และวิทยากรที่มาให้คำแนะนำในวัน เวลา ดังกล่าว เพื่อเป็นการกระตุ้นบุคลากรสายวิชาการให้ตื่นตัวในการทำงานวิจัย ผลงานวิชาการ และเข้าสู่กระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In – Cept Interview) ร่วมกับการสังเกตแบบมีส่วนร่วม โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเจาะจง (purposive sampling) ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ ทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยที่ทำหน้าที่สอน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จำนวน 7 ราย ซึ่งจากการลงพื้นที่สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล โดยสามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. สภาพปัญหาในการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

1.1 ภาระงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อการทำวิจัย ผลงานวิชาการและเตรียมเอกสารในการเข้าสู่กระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการ เนื่องจากบุคลากรสายวิชาการจะต้องปฏิบัติงานในด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การให้คำปรึกษา แนะนำแก่นิสิตนักศึกษา การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ซึ่งเป็นการกิจของบุคลากร



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7 The 7th STOU National Research Conference

สายวิชาการ นอกจากนี้ บุคลากรสายวิชาการจะต้องปฏิบัติงานนอกเหนือจากภารกิจหลักของสายวิชาการ เช่น งานประกันคุณภาพ การศึกษา และกิจกรรมนักศึกษา ตลอดจนการเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ เพราะในการประเมินกำหนดตัวชี้เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของมหาวิทยาลัย โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัดบังคับ นอกเหนือจากตัวชี้วัดด้านการเรียนการสอน การวิจัย บริการวิชาการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งถ้ามองจากภารกิจสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรสายวิชาการมีภาระงานที่เยอะมาก ประกอบกับภาระส่วนตัวของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับการวิจัยของ สมพิศ สุขแสน (2556) พบว่า อาจารย์ต้องปฏิบัติหน้าที่อื่นที่นอกเหนือจากงานสอน เช่น งานบริหาร งานบริการชุมชน งานกิจการนักศึกษา งานประกันคุณภาพ ทำให้ไม่มีเวลาทำวิจัยและผลงานทางวิชาการ และอานวยพร มโนวงศ์ (2554) พบว่า มีภาระงานสอนและภาระอื่น ๆ มาก ขาดแรงจูงใจที่จะสร้างผลงาน และขั้นตอนในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมีมากและใช้เวลานาน

1.2 การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีทักษะและประสิทธิภาพในการทำงาน และเสริมสร้างความก้าวหน้าในสายงาน ตลอดจนพัฒนาให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย และเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษา โดยเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรตระหนัก และรับรู้ถึงความก้าวหน้าในสายงาน แต่สภาพปัญหาในปัจจุบันของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า มหาวิทยาลัยยังขาดการสนับสนุนด้านแหล่งเงินทุน เป็นค่าใช้จ่ายในการวิจัย และงานบริการวิชาการ สอดคล้องกับการศึกษาของ พรทิพย์ พุ่มศิริ (2554) พบว่า ด้านแหล่งเงินทุน มีความคิดเห็นสอดคล้องกับปัญหาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีค่าใช้จ่ายในการนำเสนอผลงานทางวิชาการค่อนข้างสูง มีเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ น้อย ไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำหนังสือ ตำรา มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย จึงต้องหารายได้อื่น ๆ เสริม นอกจากแหล่งเงินทุน ที่บุคลากรสายวิชาการต้องการการสนับสนุนด้านสื่อ วัสดุอุปกรณ์ในการผลิตหนังสือ ตำรา ผลงานทางวิชาการ งานวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพิศ สุขแสน (2556) มหาวิทยาลัยเพิ่มแหล่งค้นคว้าและวัสดุอุปกรณ์ในการทำวิจัยและผลงานทางวิชาการแก่อาจารย์ให้เพียงพอ เช่น เอกสารตำรา เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ เครื่องสแกน

1.3 การสื่อสารระหว่างบุคคล ส่งผลกระทบต่อการเข้าสู่กระบวนการในการขอตำแหน่งทางวิชาการ เพราะการสื่อสารที่ผิดพลาด ย่อมส่งผลกระทบต่อการรับรู้ของผู้รับสาร ซึ่งจากการสัมภาษณ์บุคลากรสายวิชาการ พบว่าบุคลากรรับรู้ถึงกระบวนการในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ในแง่มุมที่ติดลบ เช่น ความยากของการพิจารณาผลงานทางวิชาการของผู้ทรงคุณวุฒิ สอดคล้องงานวิจัยของ อานวยพร มโนวงศ์ (2552) พบว่า อาจารย์มีทัศนคติลบเกี่ยวกับการขอตำแหน่งทางวิชาการ ตลอดจนขาดการจัดหมวดหมู่ ประเภท ระหว่างการขอตำแหน่งทางวิชาการกับการส่งผลงานวิจัยเพื่อขอรับเงินพิเศษของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ซึ่งอาจารย์บางคนที่ได้รับฟังมาก็มีการศึกษา หาข้อมูลเพิ่มเติมจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อยืนยันความถูกต้อง แต่บางคนก็รับฟังและจบที่การสนทนากับบุคคลที่ให้ข้อมูล เพราะยังไม่การวางแผนที่จะเข้าสู่กระบวนการขอตำแหน่ง ตำแหน่ง จนกว่าจะเข้าสู่กระบวนการจึงมีการศึกษา หาข้อมูล ซึ่งถือเป็นสภาพปัญหาเล็ก ๆ ที่ส่งผลกระทบไม่น้อย เพราะถ้ามองในภาพรวม ถือเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไข และชี้แจงให้ชัดเจน เพื่อให้การรับรู้ และดำเนินการมีประสิทธิภาพ

1.4 ความรู้ ความเข้าใจระเบียบ กฎหมายในการเข้าสู่กระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งการรับรู้และเข้าใจในระเบียบ กฎหมายเป็นสิ่งสำคัญในการเข้าสู่กระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพิศ สุขแสน (2556) พบว่า อาจารย์ที่เสนอผลงานทางวิชาการ ขาดความรู้และความชัดเจนในระเบียบและกฎเกณฑ์ของกระบวนการเสนอผลงานทางวิชาการ ดังนั้น การรับรู้และเข้าใจระเบียบ กฎหมาย จำเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นการเตรียมความพร้อมและให้การขอตำแหน่งทางวิชาการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมหาวิทยาลัยมีการดำเนินการในกระบวนการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่บุคลากรสายวิชาการทุกช่องทาง เพื่อให้การประชาสัมพันธ์เข้าถึงทุกกลุ่ม

1.5 การกำหนดให้ข้าราชการตำแหน่งสายวิชาการที่มีเงินเดือนเพิ่มขึ้น สามารถเลื่อนเงินเดือนสูงกว่าระดับตำแหน่งที่ครองอยู่ จากที่คณะรัฐมนตรี มีมติเห็นชอบร่างกฎ ก.พ.อ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้รับเงินเดือน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2558 โดยกำหนดข้าราชการตำแหน่งวิชาการที่มีเงินเดือนเพิ่มขึ้นในระดับของตน สามารถเลื่อนเงินเดือนและเพิ่มขึ้นในระดับถัดไป ซึ่งเป็นผลต่อข้าราชการตำแหน่งวิชาการที่มีอายุราชการใกล้เคียงเกษียณอายุราชการ แต่ผลกระทบต่อมหาวิทยาลัย เนื่องจาก มหาวิทยาลัยยังมีข้าราชการตำแหน่งวิชาการจำนวนไม่น้อย ที่มีอายุราชการอีกหลาย หากข้าราชการกลุ่มดังกล่าวไม่เข้าสู่



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7 The 7th STOU National Research Conference

กระบวนการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ย่อมส่งผลกระทบต่อมหาวิทยาลัยในแง่ของเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษา และแผนกลยุทธ์ ซึ่งหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องเร่งดำเนินการหาแนวทางในการส่งเสริม เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ข้าราชการตำแหน่งวิชาการที่มีอายุราชการไม่มากเกิดความสนใจ และตระหนักในการเข้าสู่กระบวนการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

2. แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการในการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ดังนี้

2.1 การจัดภาระงานสอนและภาระอื่น ๆ ให้มีความเหมาะสม จากสภาพปัญหาที่กล่าวมา สะท้อนให้เห็นว่า ภาระงานสอนที่มาก ตลอดจนภาระงานอื่น ๆ ทำให้บุคลากรสายวิชาการไม่มีเวลาที่จะศึกษา ค้นคว้า ทำงานวิจัย และผลงานทางวิชาการ มีเพียงเอกสารประกอบสอน ซึ่งอาจารย์จะต้องจัดทำเพื่อใช้ในการสอนอยู่แล้ว นอกจากภาระงานสอน และภาระงานอื่น ๆ บุคลากรสายวิชาการจะต้องเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการพิจารณาความดี ความชอบในรอบการประเมินต่าง ๆ การแก้ไขสามารถทำได้โดยการกำหนดภาระสอนให้มีความเหมาะสม ลดภาระงานบางอย่าง เช่น กิจกรรมของมหาวิทยาลัย โดยให้เข้าร่วมตามความเหมาะสม ตามบริบทของคณะ วิทยาลัย แนวทางการแก้ไขสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนวยพร มโนวงศ์ (2552) ที่เสนอแนะว่า ควรกำหนดภาระงานให้เหมาะสมและเอื้อต่อการทำผลงานทางวิชาการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพิศ สุขแสน (2556) พบว่า ความต้องการทำงานวิจัยและผลงานทางวิชาการ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ด้านการพัฒนาตนเอง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ลดภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากงานสอนให้อาจารย์ที่กำลังทำผลงานทางวิชาการ เช่นงานบริหาร งานธุรการ งานประกันคุณภาพ งานกิจกรรมนักศึกษา เพื่อเป็นการกระตุ้นให้อาจารย์พัฒนาตนเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภณ เจริญ (2557) พบว่า มหาวิทยาลัยมีการลดภาระงานสอนในเวลาทำงาน ลดภาระงานเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา

2.2 การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ได้รับการพัฒนาตามความเหมาะสมในสาขาวิชาชีพ และเพื่อให้มหาวิทยาลัยมีศักยภาพเป็นมหาวิทยาลัยที่ได้รับการยอมรับจากสถานประกอบการ และผู้รับบริการ ซึ่งบุคลากรสายวิชาการเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้เป็นที่ยอมรับในแวดวงวิชาการ ดังนั้น การสนับสนุนแหล่งทุนในการวิจัย และการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยถือเป็นสิ่งดี ซึ่งจัดซื้อ วัสดุอุปกรณ์ในการจัดทำหนังสือ ตำราเรียน งานวิจัย งานบริการวิชาการ ให้แก่บุคลากรสายวิชาการ ตลอดจนการจัดมุมห้องสมุดที่รวบรวมผลงานทางวิชาการของอาจารย์ที่ผ่านการพิจารณา ไว้เป็นตัวอย่างให้แก่บุคลากรสายวิชาการ บุคคลทั่วไปที่ต้องการศึกษา ได้เข้ามาค้นคว้า ซึ่งแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพิศ แสนสุข (2556) พบว่า ความต้องการทำวิจัยและผลงานทางวิชาการ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ มหาวิทยาลัยกำหนดเงินทุนวิจัยภายในมหาวิทยาลัย เพื่อสนับสนุนการทำวิจัยของอาจารย์ให้มากขึ้น และมหาวิทยาลัยเพิ่มแหล่งค้นคว้าและวัสดุอุปกรณ์ในการทำวิจัยและผลงานทางวิชาการแก่อาจารย์ให้เพียงพอ เช่น เอกสารตำรา เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ เครื่องสแกน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภณ เจริญ (2557) พบว่า มหาวิทยาลัยมีทุนสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการเกินกว่าร้อยละ 50 ของค่าใช้จ่าย อำนวยพร มโนวงศ์ (2552) พบว่า ควรให้งบประมาณแก่คณะ เพื่อซื้ออุปกรณ์เครื่องมือสำหรับงานวิจัย

2.3 การจัดอบรม สัมมนาเชิงปฏิบัติการ เป็นแนวทางหนึ่งในการส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายวิชาการ ซึ่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีการจัดอบรม สัมมนาให้แก่บุคลากรทุกประเภท โดยพิจารณาจากความ ต้องการ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเริ่มต้นตั้งแต่การจัดปฐมนิเทศพนักงานใหม่ เพื่อเป็นการแนะนำมหาวิทยาลัย ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และมีโครงการต่าง ๆ ที่จัดให้ตามความเหมาะสม สำหรับบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัย มีการวางแผนการจัดโครงการเพื่อเพิ่มทักษะให้แก่บุคลากรสายวิชาการ ได้แก่ โครงการนักวิจัยรุ่นใหม่ เพื่อส่งเสริม และพัฒนานักวิจัยให้มีทักษะทางด้านการเขียนเสนอของบวิจัย โครงการการเขียนผลงานทางวิชาการ ที่มุ่งเน้นให้บุคลากรสายวิชาการ สามารถเขียนผลงานทางวิชาการได้อย่างถูกต้องตามเกณฑ์ และเข้าสู่กระบวนการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภณ เจริญ (2557) พบว่า มหาวิทยาลัยมีการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ เช่น การจัดประชุม อบรม สัมมนา ทางวิชาการ สมพิศ แสนสุข (2556) มหาวิทยาลัยจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะหน้าที่เผยแพร่ผลงานวิจัยและ

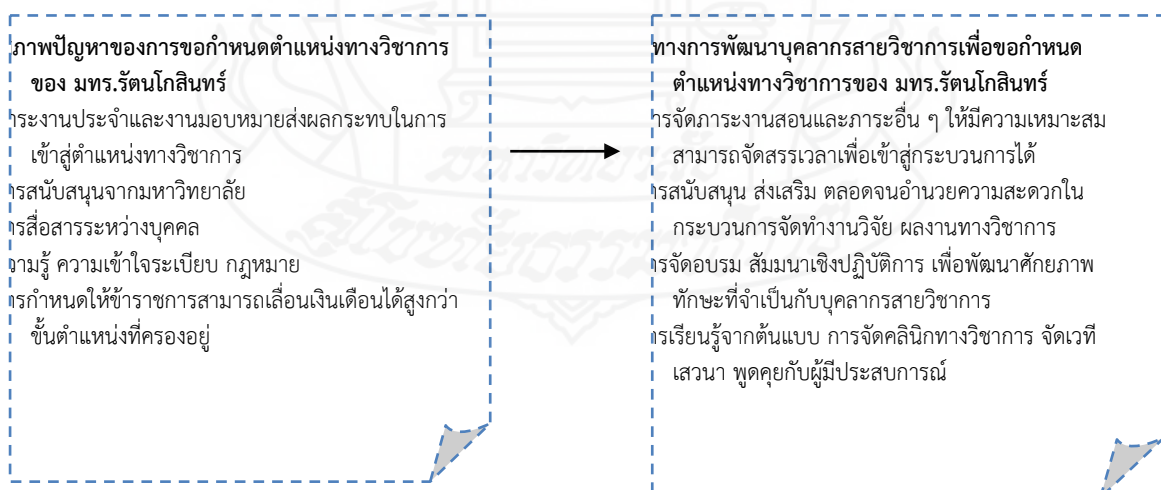


การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7 The 7th STOU National Research Conference

ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ที่กำลังเสนอผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและให้มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเฉพาะด้านแก่อาจารย์ที่กำลังดำเนินการทำวิจัยและทำผลงานทางวิชาการ เช่น การวิเคราะห์ข้อมูล การอธิบายผลการวิจัย การเขียนตำรา เอกสารประกอบการสอนและเอกสารคำสอน

2.4 การเรียนรู้จากต้นแบบ เป็นรูปแบบการพัฒนาตนเองอีกแบบหนึ่ง ที่สามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้อย่างตรงความต้องการของผู้ที่ต้องการการพัฒนาศักยภาพตนเอง เช่น การเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาของตน การจัดเวทีเสวนาให้ความรู้ พูดคุยประเด็นปัญหากับบุคลากรสายวิชาการที่มีประสบการณ์ผ่านการพิจารณากำหนดตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้อ่านผลงาน คณะกรรมการพิจารณาผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ ทำให้บุคลากรสายวิชาการตระหนักและรับรู้ถึงความสำคัญ การจัดคลินิกวิชาการในการให้คำแนะนำ สอบถามประเด็นปัญหาที่เกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ งานวิจัย และการเข้าสู่กระบวนการขอตำแหน่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภกา เจริญ (2557) มหาวิทยาลัยมีอาจารย์อาวุโสสำหรับเป็นที่ปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มีหน่วยงานบริการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ สมพิศ สุขแสน (2556) ความต้องการทำวิจัยและผลงานทางวิชาการ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ด้านการวางแผน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ จัดหาผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาแนะนำในการวางแผนทำวิจัยและผลงานทางวิชาการแก่อาจารย์ ด้านการดำเนินการทำวิจัยและผลงานทางวิชาการ ลำดับแรก ได้แก่ ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญหรืออาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการมาเป็นที่ปรึกษาแนะนำการทำวิจัยและผลงานทางวิชาการแก่อาจารย์อย่างเป็นทางการ และด้านบรรยากาศในการทำวิจัยและผลงานทางวิชาการ พบว่า มีการจัดตั้งคลินิกการวิจัยและการทำผลงานทางวิชาการภายในมหาวิทยาลัย เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำแก่นักวิจัยรุ่นใหม่และอาจารย์ที่กำลังทำผลงานทางวิชาการ และจัดเวทีให้อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการมาร่วมเสวนาทางวิชาการเกี่ยวกับการทำวิจัยและผลงานทางวิชาการทุกภาคเรียน เพื่อสร้างแรงกระตุ้นให้กับอาจารย์

ซึ่งจากที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยได้นำเสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสายวิชาการ และนำไปสู่การกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรอย่างรูปธรรม ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7 The 7th STOU National Research Conference

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ควรจัดการเรียนการสอนและภาระอื่นๆ ให้มีความเหมาะสม อาจกำหนดภาระอื่นๆ นอกเหนือจากภาระงานสอน โดยการหมุนเวียนหน้าที่กันภายในสาขาวิชา ซึ่งมีบุคลากรสายสนับสนุนทำหน้าที่ประสานกับอาจารย์ กำหนดการเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัยตามความเหมาะสม โดยกำหนดเฉพาะกิจกรรมที่มีความสำคัญ

1.2 มหาวิทยาลัยมีหน้าที่สนับสนุน และส่งเสริมการพัฒนาศูนย์กลาง และอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรสายวิชาการ เช่น การสนับสนุนแหล่งเงินทุน อำนวยความสะดวกด้านกระบวนการของอนุมัติงบวิจัย มีสื่อ วัสดุอุปกรณ์ในการผลิตหนังสือ ตำราเรียน จัดมุมห้องสมุดที่รวบรวมผลงานของบุคลากรสายวิชาการที่ผ่านการพิจารณา ไว้เป็นอย่างดีให้อาจารย์ได้เข้าไปศึกษา

1.3 การจัดอบรม สัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่กระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการ เช่น โครงการการเขียนผลงานทางวิชาการ โดยแยกตามสาขา เช่น สาขาวิศวกรรมศาสตร์ สาขาบริหารธุรกิจ สาขาศิลปศาสตร์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้ถาม และรับฟังประเด็นปัญหาโดยตรงประเด็นตามสายของตนเอง

1.4 การเรียนรู้จากต้นแบบที่มีความเชี่ยวชาญในสาขานั้นๆ มีการจัดเวทีเสวนาจากผู้มีประสบการณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ และคณะกรรมการพิจารณาผลงานทางวิชาการ และเจ้าหน้าที่ที่ดูแลในส่วนงานขอตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อบรรยาย และถามตอบประเด็นปัญหา

1.5 การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร โดยการมอบเงินรางวัลสนับสนุนแก่บุคคลที่รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ หรือบุคคลที่เสนองานวิจัยในระดับชาติ นานาชาติ มีการประกาศเกียรติคุณ ประชาสัมพันธ์ แสดงความยินดี เพื่อให้เกิดกำลังใจในการพัฒนาตนเองต่อไป

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาประสิทธิภาพ รูปแบบการพัฒนาศูนย์กลางสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาศูนย์กลางสายวิชาการอย่างตรงจุด

2.2 ควรศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาศูนย์กลางสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 9 แห่ง ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาของบุคลากรสายวิชาการของแต่ละมหาวิทยาลัย และนำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนาศูนย์กลางอย่างเป็นรูปธรรม



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7
The 7th STOU National Research Conference

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มยุทธศาสตร์ด้านการศึกษาและการเรียนรู้ สำนักยุทธศาสตร์และการวางแผนพัฒนาทางสังคม. (2557). คุณภาพการศึกษา : ความท้าทายการพัฒนาคนและสังคมไทย. วารสารเศรษฐกิจและสังคม, 15-20.
- ทวีศักดิ์ นพเกสร. (2551). วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เล่ม 1. นครราชสีมา: โชคเจริญมาร์เก็ตติ้ง.
- พรทิพย์ พุ่มศิริ. (2554). การศึกษาสภาพปัญหาในการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอตำแหน่งตำแหน่งทางวิชาการ ตามความคิดเห็นของคณาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วารสาร Engineering & Technical, 465-468.
- สมพิศ สุขแสน. (2556). สภาพปัญหาการทำวิจัยและผลงานทางวิชาการ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ รายงานการวิจัย. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์
- โสภา เจริญ. (2557). รูปแบบการพัฒนาอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในมหาวิทยาลัยเอกชน (ดัชนีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- สำนักมาตรฐานและคุณภาพอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2557). คู่มือการประกันคุณภาพภายใน ระดับอุดมศึกษา ฉบับปีการศึกษา 2557. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- อำนวยการ มโนวงศ์. (2552). การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ มหาวิทยาลัยพายัพ (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

