



สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์



โดย
นายสิทธิ กิจเจริญ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อข้อกำหนดตำแหน่งทาง
วิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์



โดย
นายสิทธา กิจเจริญ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2560
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

PROBLEMS AND GUIDELINES IN DEVELOPING ACADEMIC STAFF FOR
ACADEMIC RANK PLACEMENT OF RAJAMANGALA UNIVERSITY OF
TECHNOLOGY RATTANAKOSIN



By
MR. Sittha KITCHAROEN

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Business Administration (MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
PROGRAM)

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2017

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

หัวข้อ	สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนโกสินทร์
โดย	สิทธา กิจเจริญ
สาขาวิชา	หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ ดร. พิทักษ์ ศิริวงศ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร. จุไรรัตน์ นันทานิช)

พิจารณาเห็นชอบโดย

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร. ปริญา หรุ่นโพธิ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร. พิทักษ์ ศิริวงศ์)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(รองศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ วิไลนุช)

58602378 : หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2

คำสำคัญ : สภาพปัญหา, แนวทางการพัฒนาบุคลากร, บุคลากรสายวิชาการ

นาย สิทธิ กิจเจริญ: สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อขอ
กำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ อาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ ดร. พิทักษ์ ศิริวงศ์

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) สภาพปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อบุคลากรสาย
วิชาการ และ (2) แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการในการขอตำแหน่งทางวิชาการของ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ซึ่งใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์
แบบเชิงลึกและการสังเกตแบบมีส่วนร่วมกับบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 11 ราย จาก 6 คณะ 1
วิทยาลัย และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และรายงานผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนาวิเคราะห์
ผลการวิจัยพบว่า 1.สภาพปัญหาของบุคลากรสายวิชาการในการขอตำแหน่งทางวิชาการของ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ได้แก่ 1.1) ภาระงานสอนและภาระงานอื่น ๆ 1.2)การ
สนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในด้านแหล่งเงินทุน วัสดุอุปกรณ์ ที่เอื้อต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ
1.3) การสื่อสารระหว่างบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อเข้าสู่กระบวนการในการขอตำแหน่งทาง
วิชาการ 1.4) ความรู้ความเข้าใจระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องการเข้าสู่กระบวนการขอ
ตำแหน่งทางวิชาการ 1.5) การให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าชั้น
ของตำแหน่งหรือระดับที่ดำรงอยู่และการเลื่อนเงินเดือน และ 1.6) การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ
พิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ใหม่ 2.
แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการในการขอตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ 2.1) การจัดการเรียนการสอนและภาระอื่น ๆ ให้มีความเหมาะสม
กำหนดการเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย เฉพาะกิจกรรมที่สำคัญ 2.2) การสนับสนุนจาก
มหาวิทยาลัยด้านแหล่งเงินทุนในการสนับสนุนงานวิจัย มีการจัดเตรียมสื่อ วัสดุอุปกรณ์ เพื่ออำนวยความสะดวก
ในการทำผลงานทางวิชาการ 2.3) การจัดเครื่องมือ เทคนิคสำหรับพัฒนาบุคลากรสาย
วิชาการให้มีความเหมาะสมกับความต้องการของมหาวิทยาลัย 2.4) การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่
บุคลากรสายวิชาการ และ 2.5) การประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์แก่บุคลากรสายวิชาการ

58602378 : Major (MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM)

Keyword : Problems, Guidelines in Developing Staff, Academic Staff

MR. SITTHA KITCHAROEN : PROBLEMS AND GUIDELINES IN DEVELOPING ACADEMIC STAFF FOR ACADEMIC RANK PLACEMENT OF RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY RATTANAKOSIN THESIS ADVISOR : ASSOCIATE PROFESSOR PITAK SIRIWONG, Ph.D.

The Purposes of this study were to study 1) the problems that affected academic staff in applying for academic ranks; 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 academic staff from 6 faculties and 1 college. The question form used in the interview was open - ended questions created from the research objectives which covered points and issues of research. 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 of Rajamangala University of Technology Rattanakosin; 1.1) teaching loads and responsibilities disturbed the preparation and documentation of the placement process; 1.2) university support in terms of funding sources and materials that facilitate the preparation of academic works; 1.3) interpersonal communication impacted the entry process of academic rank placement; 1.4) knowledge, understanding, and the regulations to enter the acquirement process of academic ranking; 1.5) the determination that government officers in higher education institutes could be promoted higher salary than their position; and, 1.6) the criteria and procedures' regulations for the appointment of a person as a new either Assistant Professor, or Professor 2) the guidelines for developing academic staff in academic rank placement of Rajamangala University of Technology Rattanakosin; 2.1) teaching loads and other responsibilities arrangement should be appropriate while university activities should be scheduled only important and necessary ones; 2.2) providing research funding support, academic services, materials, and equipment that should be provided to facilitate academic achievement; 2.3) providing equipment as well as techniques for developing academic staff in order to meet the university's necessities; 2.4) creating morale for academic staff; and, 2.5) publicizing and giving lesson regarding useful knowledge for academic staff.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากรองศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคนิค และประสบการณ์เกี่ยวกับการทำวิจัยเชิงคุณภาพที่มีประโยชน์ต่อการจัดทำวิทยานิพนธ์ จนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เป็นอย่างสูง

กราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ปริญญา หรฺุ่นโพธิ์ ประธานกรรมการสอบ และรองศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ วิไลนุช กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่ให้ความอนุเคราะห์สละเวลาในการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์และทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

กราบขอบพระคุณผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ที่เปิดโอกาสให้ผู้วิจัยได้เข้ามาปฏิบัติงาน ทำให้รับรู้ถึงปัญหาและนำไปสู่การศึกษาเพื่อพัฒนาองค์กร ให้มีคุณภาพ เพิ่มศักยภาพแก่บุคลากร สร้างความก้าวหน้าแก่มหาวิทยาลัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่าน มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณความอนุเคราะห์ช่วยเหลือและสนับสนุนข้อมูลเป็นประโยชน์ โดยเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงาน ระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการ เจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย ตลิ่งชัน และวิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ทุกท่าน ตลอดจนพี่ๆ เพื่อนๆ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกคนที่ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือในทุกขั้นตอนของการทำวิทยานิพนธ์นี้

ความสำเร็จและความภาคภูมิใจในครั้งนี้ เกิดจากกำลังใจและการสนับสนุนที่ได้รับจากคุณพ่อคุณแม่ พี่ๆ เพื่อนๆ กองบริหารงานบุคคล เพื่อนๆ สาขาการบัญชีช่างกลสยาม รุ่น 40 ที่ทำให้มีกำลังใจในการต่อสู้ และสำเร็จลุล่วงด้วยดี

สิทธา กิจเจริญ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญรูปภาพ.....	ฌ
บทที่ 1	1
บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์.....	3
ขอบเขตการศึกษา.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
บทที่ 2	6
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร.....	6
แนวคิดการพัฒนาวิชาชีพ.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับสายทางความก้าวหน้าในงานอาชีพ.....	13
แนวทางการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.....	17
ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.....	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
บทที่ 3	39
ระเบียบวิธีวิจัย.....	39

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลหลัก	39
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	40
การเก็บรวบรวมข้อมูล	41
การตรวจสอบข้อมูล	41
การวิเคราะห์ข้อมูล	42
การพิทักษ์สิทธิ์ของผู้ให้ข้อมูล	43
การนำเสนอผลการศึกษา.....	43
บทที่ 4	44
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	44
สภาพปัญหาของบุคลากรสายวิชาการ ในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์	45
แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์	53
บทที่ 5	59
สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	59
สรุปผลการศึกษา.....	59
อภิปรายผลการวิจัย.....	67
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	75
รายการอ้างอิง	76
ภาคผนวก.....	78
ประวัติผู้เขียน	80

สารบัญรูปร่าง

หน้า

รูปภาพที่ 1 สรุปลผลการศึษาเกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการใน
การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์..... 66



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และยกระดับคุณภาพ การศึกษามาอย่างต่อเนื่อง จนถึงปัจจุบันภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ให้ความสำคัญกับการยกระดับคุณภาพทุนมนุษย์ของประเทศ โดยการพัฒนาค้นให้เหมาะสมตามช่วงวัย เพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ การหล่อหลอมให้คนไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม เป็นคน ดี มีสุขภาวะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย และมีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม การพัฒนา ทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการในตลาดแรงงานและทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ของคนในแต่ละช่วงวัยตามความเหมาะสม การเตรียมความพร้อมของกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีที่จะเปลี่ยนแปลงโลกในอนาคต ตลอดจนการยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็น เลิศ การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพดีที่เน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางสุขภาพและการลดปัจจัยเสี่ยง ด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อสุขภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ, 2560)

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 สะท้อนให้เห็นว่า ทรัพยากร มนุษย์ ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างและพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง และความ เจริญก้าวหน้าของประเทศ โดยการพัฒนาทักษะและปลูกฝังค่านิยมต่าง ๆ ให้แก่ประชากร ซึ่ง การศึกษาถือเป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพของประชากรให้มีศักยภาพ และเป็นกำลัง สำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความเข้มแข็ง มั่นคง และมีเสถียรภาพ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็น ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ถ้าทรัพยากรมนุษย์หรือประชากรของ ประเทศมีคุณภาพ คือมีความรู้ความสามารถ ขยัน ชื่นแข็ง มีสุขภาพดี มีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจน มีวิจรรณญาณในการปรับเปลี่ยนสิ่งต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์แล้ว ก็จะส่งผลให้การพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมของประเทศเจริญก้าวหน้าไปได้อย่างรวดเร็ว (เจษฎา นกน้อย, 2552)

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ในฐานะหน่วยงานที่กำกับดูแล สถาบันอุดมศึกษา มีภารกิจในการส่งเสริมการศึกษาระดับอุดมศึกษาโดยคำนึงถึงความเป็นอิสระและ ความเป็นเลิศทางวิชาการ จึงกำหนดมาตรฐานการอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงได้ กำหนดเกณฑ์มาตรฐานต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาได้พัฒนาด้านวิชาการและวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพและยกระดับมาตรฐานในการจัดการการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้มีความ เป็นเลิศทางด้านวิชาการและพัฒนามาตรฐานสู่สากล โดยมีเป้าหมายของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะ

ยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 คือ การยกระดับคุณภาพอุดมศึกษาไทย เพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพ สามารถปรับตัวสำหรับงานที่เกิดขึ้นตลอดชีวิต พัฒนาศักยภาพอุดมศึกษาในการสร้างความรู้และนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในโลกาภิวัตน์ สนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนของท้องถิ่นไทย โดยใช้กลไกของธรรมาภิบาล การเงิน การกำกับมาตรฐาน และเครือข่าย อุดมศึกษาบนพื้นฐานของเสรีภาพทางวิชาการ ความหลากหลาย และเอกภาพเชิงระบบ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2561)

สถาบันอุดมศึกษาถือเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญ มีหน้าที่ผลิตบัณฑิต วิจัย บริการ วิชาการตลอดจนทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ซึ่งการดำเนินการตามภารกิจดังกล่าว มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศทั้งระยะสั้นและระยะยาว ปัจจุบันมีปัจจัยหลายประการที่ทำให้การประกันคุณภาพการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องเร่งดำเนินการ (สำนักมาตรฐานและคุณภาพอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2557) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ซึ่งกำกับดูแลสถาบันอุดมศึกษา จึงได้กำหนดมาตรฐาน กลไกในการตรวจสอบและวัดคุณภาพการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพของอาจารย์ผู้สอน โดยกำหนดองค์ประกอบ แบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และการบริหารจัดการ และแยกย่อยในแต่ละองค์ประกอบ เพื่อตรวจสอบ และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ มาตรฐานของอุดมศึกษาที่ยั่งยืนต่อไป

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในฐานะสถาบันอุดมศึกษา ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอน และมีการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นประจำทุกปี โดยในปีที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีผลการตรวจประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับคณะ วิทยาลัย ทุกองค์ประกอบเมื่อถ่วงเฉลี่ยแล้วอยู่ในเกณฑ์ดี มีเพียงองค์ประกอบที่ 1 การผลิตบัณฑิต ตัวชี้วัดที่ 1.3 อาจารย์ประจำคณะที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งทุกคณะอยู่ในเกณฑ์ต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับองค์ประกอบด้านการวิจัยและองค์ประกอบอื่นซึ่งอยู่ในเกณฑ์ดี ซึ่งการดำรงตำแหน่งทางวิชาการนับเป็นสิ่งหนึ่งที่สะท้อนการปฏิบัติงาน เป็นตัวบ่งชี้วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป็นดัชนีคุณภาพความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษา (ศิริพัศตร์ ถาอ้าย, 2557)

จากผลการตรวจประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับคณะ วิทยาลัย สะท้อนให้เห็นว่าที่ผ่านมามหาวิทยาลัยฯ มุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนเป็นหลัก บุคลากรสายวิชาการไม่ให้ความสำคัญในพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ แม้ว่ามหาวิทยาลัยฯ จะส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น การจัดอบรม การเพิ่มพูนความรู้ การสร้างแรงจูงใจโดยการให้รางวัลแก่บุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งในแต่ละปีมีบุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการไม่มากเท่าที่ควร ทำให้มหาวิทยาลัยฯ ตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิใน

คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ และคณะกรรมการชุดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีข้อสังเกตว่าทำไมบุคลากรสายวิชาการจึงไม่ให้ความสำคัญกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ถือเป็นเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพอาจารย์ และเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จในวิชาชีพ

อย่างไรก็ตาม หากสถาบันอุดมศึกษามีปริมาณของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการสูง ก็จะสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการความน่าเชื่อถือความมีคุณภาพและศักยภาพของสถาบัน การดำรงตำแหน่งทางวิชาการนับเป็นการพัฒนาวิชาชีพของอาจารย์อย่างหนึ่ง ที่บ่งบอกถึงความเชี่ยวชาญ ความรู้ลึกทางวิชาการ วิสัยทัศน์ ความพากเพียรศึกษาหาความรู้ ความอดทนของอาจารย์ เนื่องจากการขอตำแหน่งทางวิชาการ ต้องใช้ระยะเวลาในการผลิตผลงานทางวิชาการ ตลอดจนศึกษาระเบียบและหลักเกณฑ์ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจึงเปรียบเสมือนหนึ่งรางวัลแห่งความก้าวหน้า และความสำเร็จในวิชาชีพ ของผู้ได้รับการแต่งตั้ง (ศิริพัศตร์ ถ่าอ้าย, 2557) ตลอดจนเป็นการสร้างชื่อเสียงให้แก่มหาวิทยาลัย และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ให้แก่ทางวิชาการ

ดังนั้น บุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาที่หลากหลาย และถูกต้อง เพื่อตอบสนองความต้องการของมหาวิทยาลัย ในฐานะที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จึงเล็งเห็นความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายวิชาการ โดยนำแนวคิดของ แนดเลอร์ (Nadler) ซึ่งนิยามการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) ว่าจะต้องมองบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และสามารถใช้ประโยชน์อย่างมากต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานขององค์กรประกอบด้วยแนวคิดและกิจกรรม 3 ประการ ได้แก่ 1) การฝึกอบรม (Training) 2) การศึกษา (Education) 3) การพัฒนา (Development) มาเป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ โดยศึกษาถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ เพื่อหาแนวทางการพัฒนา เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มบุคลากรสายวิชาการอย่างเป็นรูปธรรม และให้บุคลากรดังกล่าวได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับขั้นตอน วิธีการในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาถึงสภาพปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาค้างนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อเก็บข้อมูลและนำมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ โดยใช้แนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ และนำข้อมูลที่ได้มานำเสนอในรูปแบบเชิงพรรณนาวิเคราะห์ โดยมีขอบเขตการศึกษาดังนี้

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ ผู้วิจัยเลือกอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ในการศึกษาถึงสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เนื่องจากผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ซึ่งรับรู้ถึงปัญหาในภาพรวม และต้องการที่จะศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลให้คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยฯ ในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้ ซึ่งถือว่าเป็นความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการอย่างแท้จริง

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาข้อมูลในด้านปรากฏการณ์วิทยา เกี่ยวกับสภาพปัญหาที่ส่งผลต่อบุคลากรสายวิชาการในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ โดยนำข้อมูลมาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการ เกิดความสนใจในการจัดทำผลงานเพื่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการต่อไป

3. ขอบเขตด้านประชากร การศึกษาค้างนี้ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 6 คณะ 1 วิทยาลัย ประกอบด้วย คณะบริหารธุรกิจ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ และการออกแบบ คณะศิลปศาสตร์ คณะอุตสาหกรรมและการท่องเที่ยว คณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี และวิทยาลัยเพาะช่าง จำนวนคณะ วิทยาลัยละ 3 ราย รวมทั้ง 11 ราย

4. ขอบเขตด้านเวลา โดยระยะเวลาในการศึกษา 1 มกราคม 2560 จนถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2560

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ อย่างเป็นรูปธรรม และนำปัญหามาวิเคราะห์ เพื่อหาแนวทางการแก้ไข ตามบริบทของมหาวิทยาลัย

2. ทำให้ทราบถึงแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ โดยนำแนวทางการพัฒนาที่ได้รับมาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

3. นำผลที่ได้รับจากการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย และเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษา และนำปัญหา อุปสรรคที่ได้รับในแต่ละครั้งของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมาแก้ไขอย่างเป็นระบบ



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ผู้วิจัยต้องการทราบถึงปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ และหาแนวทางการส่งเสริมให้บุคลากรมีความตระหนักถึงการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งเป็นหนทางแห่งความก้าวหน้าในวิชาชีพ และพัฒนาศักยภาพของตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ประกอบด้วยแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

แนวคิดการพัฒนาวิชาชีพ

แนวคิดเกี่ยวกับสายทางความก้าวหน้าในงาน

แนวทางการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

รัตนโกสินทร์

ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร ถือเป็นกลไกสำคัญในการช่วยส่งเสริมให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ เพราะองค์การจะดีได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาศักยภาพบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการช่วยเสริมความแข็งแกร่งให้กับองค์กร ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพทัดเทียมคู่แข่งในโลกรธุรกิจของธุรกิจปัจจุบัน ดังเช่นนักวิชาการและนักบริหารหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

Jucius (1971) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยเพิ่มพูนความถนัด (aptitude) ความชำนาญ (skill) ความสามารถ (ability) ของบุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

Flippo (1984) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มทักษะด้วยการฝึกอบรมเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

Woolner (1992) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร คือ การพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) แนวคิดนี้จะเป็นการบูรณาการระหว่างการเรียนรู้และการทำงานเข้าด้วยกัน ซึ่งสามารถนำมารวมกันได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบใน 3 ส่วน คือ

ในระดับบุคคล (Individual) ระดับกลุ่มหรือทีมผู้ปฏิบัติงาน (Work Groups of Team) และระดับโดยรวม (The System)

Castetter (1992) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง องค์การที่ได้จัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับบุคลากร ซึ่งมีผลทำให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

Gilley and Egglund (1992) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร คือ การนำกิจกรรมที่มีการกำหนดและวางรูปแบบอย่างมีระบบมาใช้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของพนักงานให้ดีขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน 3 ส่วน คือ 1) การพัฒนาบุคคล (Individual Development) 2) การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) 3) การพัฒนาองค์การ (Organization Development) ทั้งนี้ องค์ประกอบทั้ง 3 ส่วน จะมีจุดมุ่งหมายร่วมกันคือ การปรับปรุงการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

Seiler (1970 อ้างถึงใน พิไลวรรณ อินทรักษา, 2550) ได้นำความคิดของการวิเคราะห์ระบบมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร โดยกล่าวถึงปัจจัยนำเข้า การปรับเปลี่ยนและผลผลิตประกอบด้วย

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) มีปัจจัยอยู่ 4 ปัจจัย คือ โครงสร้างสังคมขององค์การ วิธีการดำเนินงานขององค์การ บุคลากรขององค์การ และปัจจัยสุดท้ายคือองค์การเป็นที่รวมของโครงสร้างสังคม บุคลากร เทคนิค และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ
2. การปรับเปลี่ยน (Transforming System) หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดในการพัฒนาบุคลากร การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รวมทั้งความเข้าใจในความรู้ ทักษะต่าง ๆ
3. ผลผลิต (Output) หมายถึง ผลที่ได้ ความพึงพอใจ ตลอดจนได้รับการพัฒนาในด้านทักษะความรู้ต่าง ๆ

Scott and Mitshell (1972) อ้างถึงใน อัญชิสา ไกรสรนภาเนตร (2545) ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในเชิงพฤติกรรมว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยเสริมสร้างให้บุคคลแต่ละคนมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ดีกว่าเดิมยิ่งขึ้นมีความสัมพันธ์กับองค์กรที่ดีสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปได้อย่างดี

กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล (2556) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มศักยภาพของบุคคลในองค์การผ่านกระบวนการให้การศึกษา การฝึกอบรม การสร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การและบุคลากร

วราภรณ์ แต่งผล (2554) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ

ตลอดจนเปลี่ยนแปลงทัศนคติไปในทางที่ดี อันจะส่งผลให้งานของหน่วยงานปฏิบัติอยู่ สามารถบรรลุได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ธัญญาพันธ์ สิทธิพงษ์ (2553) ได้อธิบายความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการวางแผนล่วงหน้าเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงานให้แก่บุคลากรนั้นโดยองค์การเป็นผู้จัดขึ้นให้แก่บุคลากร

दनัย เทียมพุด (2540) ให้ความหมายว่าการพัฒนาบุคลากร เป็นการพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้นจนสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมที่จะรับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งนี้การพัฒนาบุคลากรมิได้มีวัตถุประสงค์เพียงเพื่อให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานปัจจุบัน แต่มุ่งหมายให้บุคลากรได้ก้าวหน้าและเติบโตต่อไปในอนาคตด้วย

สุริยา มนตรีภักดิ์ (2550) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรในองค์กรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรหมายถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะส่งเสริมและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย และวิธีการประเมินการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และเกิดชำนาญในสายงานที่ตนปฏิบัติ ตลอดจนเป็นการปรับปรุงพฤติกรรมของบุคคลให้มีความตระหนักในหน้าที่ และที่ส่วนร่วมสร้างสรรค์องค์การให้มีความเจริญก้าวหน้า สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้เต็มประสิทธิภาพ ซึ่งองค์การสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพได้ โดยวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร (กัลยารัตน์ ธีระธนชัยกุล, 2556) ประกอบด้วย 4 ประการดังนี้

1. การพัฒนาความรู้ (Knowledge development) ซึ่งการพัฒนาความรู้เป็นรูปแบบการพัฒนาที่ปรากฏอย่างดาษดื่นทั่วไป เนื่องจากเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปกันว่า “ความรู้” (Knowledge) เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการทำงานทุกระดับ ดังนั้น การพัฒนาความรู้เป็นสิ่งที่ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารได้โดยง่าย การพัฒนาความรู้มีหลายวิธีเช่น การส่งบุคลากรไปศึกษาในสถาบันการศึกษา การจัดอบรมภายในองค์กร การส่งบุคลากรเข้าการฝึกอบรมซึ่งจัดโดยองค์กรภายนอก การสอนงาน การโยกย้ายหน่วยงาน ทั้งหมดล้วนแล้วแต่เป็นตัวช่วยเสริมสร้างความรู้แก่บุคลากรได้ทั้งสิ้น อย่างไรก็ตามวิธีการที่ทำได้ง่ายและปฏิบัติกันแพร่หลายในเรื่องการพัฒนาความรู้คือการส่งบุคลากรไปอบรมภายนอกองค์กร (Outside Training)

2. การพัฒนาทักษะ (Skill development) ซึ่งทักษะคือความชำนาญ ดังนั้น การพัฒนาทักษะจึงมักจะพัฒนาโดยการทำงานจริง (On the job training) การฝึกแก้ปัญหา (Problem solving) หรือการแสดงบทบาทสมมติ (Role model)

3. การพัฒนาความสามารถ (Ability development) ซึ่งเป็นกระบวนการให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานที่แตกต่างไปจากเดิม การโยกย้ายเขตความรับผิดชอบของบุคลากรให้กว้างขึ้นกว่าเดิม มากขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าได้ทำงานที่สำคัญ ยากขึ้นกว่าเดิม ทำหายกว่าเดิม

4. การพัฒนาทัศนคติ (Attitude development) ซึ่งการพัฒนาทัศนคติคือ การพัฒนาความคิดเห็น มุมมอง วิธีคิดหรือความเชื่อของบุคลากรในเรื่องต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น ทัศนคติต่องานที่ทำ บุคลากรบางคนชอบทำงาน คนที่รู้สึกว่าการทำหายความรู้ ความสามารถ ในขณะที่บุคลากรบางคนชอบทำงานที่มีปัญหาน้อย ๆ ไม่ชอบการทำงานที่ต้องเผชิญหน้ากับลูกค้า ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ทัศนคติต่อผู้บริหารและองค์กร ดังนั้น การพัฒนาทัศนคติจึงเป็นภาระงานที่มีความสำคัญมากของผู้บริหารที่ต้องดูแลเอาใจใส่ และจัดให้มีการฝึกอบรมพัฒนาให้บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวก ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อหัวหน้างานและองค์กรโดยรวมด้วย

จากวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรทั้งร่างกายและสติปัญญา ตลอดจนทัศนคติ ถือเป็นส่วนสำคัญในการช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายตามพันธกิจที่องค์กรกำหนดได้ โดยการพัฒนาบุคลากรจะต้องศึกษา สืบค้นพฤติกรรมข้อบกพร่องของบุคลากรเพื่อให้สามารถพัฒนาได้ตรงตามความต้องการ ซึ่งรูปแบบของการพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้หลากหลายรูปแบบ เช่น การเป็นที่เลี้ยง การฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เป็นต้น ซึ่งทุกองค์การจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นแหล่งบ่มเพาะบุคลากรเพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการและประเทศชาติ ดังนั้นคณาจารย์จึงควรพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มศักยภาพ และเสริมสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพให้แก่ตนเอง ซึ่งการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ถือเป็นแนวทางในพัฒนาตนเอง และเสริมสร้างคุณประโยชน์ให้แก่ตนเองและวงวิชาการ กล่าวคือตัวคณาจารย์จะได้รับการยอมรับจากวิชาการ และวงวิชาการจะได้รับประโยชน์จากผลงานที่คณาจารย์ทำเพื่อเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ

แนวคิดการพัฒนาวิชาชีพ

ในยุคสมัยที่สังคมเข้าสู่โลกแห่งนวัตกรรมและเทคโนโลยี ส่งผลให้สถาบันอุดมศึกษาต้องเร่งพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรบุคคลให้สามารถแข่งขันกับสถานการณ์ที่มีความรุนแรงขึ้นตลอดเวลา มหาวิทยาลัยไทยจึงจะต้องเปลี่ยนสภาพจากการรับทางวิชาการเป็นการรุกให้ได้ และ

เปลี่ยนจากสภาพการเป็นผู้บริโภคมาเป็นผู้ผลิต และผู้จำหน่ายให้ได้ แต่สิ่งที่จำเป็นจะต้องทำก็คือการวิจัย และการสร้างตำราจากผลการวิจัย สิ่งทีครุณามาสอนจะต้องมีความใหม่ มีใช้สอนทฤษฎีฝรั่งและยกตัวอย่างจากสังคมฝรั่ง แต่ควรจะสอนทฤษฎีไทยตัวอย่างไทย หรือทฤษฎีไทยตัวอย่างฝรั่ง อย่างต่ำที่สุดก็คือสอนทฤษฎีฝรั่งตัวอย่างไทย (ปรีชา ขวัญยืน, 2556) ซึ่งแนวทางเหล่านี้ คณาจารย์ควรตระหนักถึงและให้ความสำคัญในการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้มีความทันสมัย และเป็นการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อสนับสนุนกระบวนการจัดการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับบริบทของสังคม และตอบสนองความต้องการนโยบายของรัฐ ที่ต้องการมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามวิชาชีพ ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ในพัฒนาประเทศอีกทางหนึ่ง ครู อาจารย์ ถือมีส่วนสำคัญในการบ่มเพาะทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรวิชาการ ให้มีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ ออกไปรับใช้สังคมและประเทศ ซึ่งมีนักวิชาการให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ ดังนี้

Mondy and Noe (1996) กล่าวว่า การพัฒนาอาชีพเป็นกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่องค์กรจัดขึ้น เพื่อที่จะช่วยให้แต่ละคนมีแผนสำหรับงานอาชีพของตัวเองในอนาคตภายในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ และขณะเดียวกันบุคลากรก็มีโอกาสจะบรรลุผลสำเร็จในการพัฒนาตนเองด้วย

Issacson อ้างใน ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการพัฒนาการทางอาชีพ (Career Development) เป็นกระบวนการอันเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตเป็นสิ่งที่สามารถพยากรณ์ได้ และแก้ไขเปลี่ยนแปลงได้ การพัฒนาการทางอาชีพเกิดจากความสามารถ ความสนใจ และบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากความแตกต่างทางพันธุกรรม และสิ่งแวดล้อม ในประเด็นความสำเร็จนั้น แต่ละอาชีพจะมีความต้องการความรู้ ความสามารถที่ต่างกันไปในแต่ละอาชีพ และการที่บุคลากรจะสามารถพัฒนาเติบโตไปได้มากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถ ความสนใจ เจตคติ แรงจูงใจ บุคลิกภาพ และสถานการณ์จริงภายนอก อันได้แก่โอกาส สถานภาพทางเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม ครอบครัว กลุ่มเพื่อน สังคม รวมทั้งประสบการณ์ในชีวิตประจำวัน ส่วนความพึงพอใจในงานอาชีพนั้น เป็นผลมาจากความต้องการได้รับการตอบสนองหรือบุคลากรมีโอกาสแสดงศักยภาพในงานอาชีพโดยเป็นที่ประจักษ์ และได้รับการยอมรับโดยทั่วไป

ณัฐพันธ์ เขจรันันท์ (2548) กล่าวว่า การพัฒนาอาชีพเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ซึ่ดความสามารถ ศักยภาพและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปตามทิศทางที่องค์กรต้องการ พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรที่มีศักยภาพและพัฒนาการได้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามสายอาชีพของตน

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2549) ได้นิยามการพัฒนาอาชีพ คือการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางที่องค์การต้องการอย่างต่อเนื่อง มีระบบและสัมพันธ์กัน ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีความก้าวหน้าและเติบโตในอาชีพนั้น ๆ อย่างไรก็ตาม มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การจะต้องแสดงให้บุคลากรเห็นถึงแนวทางการเจริญเติบโตของอาชีพ อีกทั้งผลตอบแทนที่จะได้รับจากการปฏิบัติงาน โอกาสที่จะได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์อย่างต่อเนื่องอันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสถานภาพที่สูงขึ้นในงานอาชีพที่ปฏิบัติ

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2551) กล่าวว่าการพัฒนาอาชีพ คือการพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถที่จะเติบโตตามสายงานนั้น โดยในแง่ขององค์การจะต้องพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น สามารถรับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นไปได้

จากความหมายเบื้องต้นสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาอาชีพ คือกระบวนการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่บุคลากรในการตอบสนองความต้องการขององค์การ และเพิ่มคุณค่าให้แก่ตนเอง ซึ่งส่งผลดีทั้งต่อองค์การและตนเอง นับว่าเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าในพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งคุณลักษณะของบุคลากรที่มีความก้าวหน้าในสายงานแต่ละอาชีพล้วนมีความแตกต่างกันออกไป การที่บุคคลจะพัฒนาอาชีพการงาน เพื่อให้ตนเองเติบโตในสายงานอาชีพ ซึ่งบุคลากรจะต้องมีทักษะ ความสามารถ ปฏิภาณไหวพริบ ตลอดจนความเอาใจใส่และแรงจูงใจ ที่จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความสนใจที่จะพัฒนาตนเองในสายงานอาชีพ ที่ตนเองปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งวัตถุประสงค์ของการพัฒนาอาชีพ (ณัฐพันธ์ เจริญนนท์, 2548) ได้อธิบายถึงวัตถุประสงค์ที่สำคัญของการพัฒนาอาชีพ ดังนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากประสบการณ์ ดังจะเห็นได้จาก วอร์เรน เบนนิส (Warren Bennis) ซึ่งกล่าวไว้ในหนังสือ “On Becoming a Leader” ว่า ประสบการณ์ที่หลากหลายมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาผู้นำหรือผู้บริหารขององค์การ เนื่องจากประสบการณ์ของบุคลากรจะก่อให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ ความเข้าใจในธรรมชาติของงาน และสภาพแวดล้อม ซึ่งจะทำให้บุคลากรและองค์การสามารถรองรับต่อปัญหาหรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ ตลอดจนสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม

2. สนับสนุนบุคลากรที่มีความสามารถ ศักยภาพและความตั้งใจ ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งการตอบแทนความดีความชอบจะมีส่วนช่วยส่งเสริมให้เกิดแนวปฏิบัติหรือวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และภารกิจขององค์การ องค์การที่ประสบความสำเร็จและความมุ่งมั่นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถ ศักยภาพ และความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน และสร้างประโยชน์ให้แก่องค์การ ย่อมจะสามารถจูงใจให้บุคลากรมีศักยภาพ และต้องการความสำเร็จในชีวิตเกิดความสนใจงานในองค์การ และมีความพึงพอใจในงาน

3. จัดทรัพยากรให้เหมาะสมกับงาน ทุกหน่วยงานย่อมต้องการทรัพยากรที่มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่เหมาะสมกับงาน ตามคำกล่าวที่ว่า “จัดคนให้เหมาะกับงาน” “put the right man on the right job” โดยระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องสามารถบ่งชี้ตัวบุคคลที่มีความสามารถขององค์กร หรือ “ดาวรุ่ง” (Rising Star) ได้ เพื่อทำการพัฒนาคนกลุ่มนี้ให้มีศักยภาพสูงขึ้น พร้อมทั้งจะทำงานในตำแหน่งหรือหน้าที่ที่ซับซ้อน และมีความรับผิดชอบสูงขึ้น

4. สร้างขวัญและกำลังใจ การที่บุคคลจะสามารถอยู่ร่วมกันบุคคลอื่นในองค์กรได้อย่างมีความสุข จะต้องได้รับการยอมรับ ความเสมอภาค และมีพัฒนาการในฐานะที่เป็นบุคคลอย่างสมบูรณ์ การพัฒนาอาชีพจึงถูกนำมาใช้กำหนดแนวทาง และเป้าหมายในอนาคตที่เป็นรูปธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร ซึ่งจะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองอย่างเต็มความสามารถ

5. เตรียมรับการเปลี่ยนแปลง ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในอัตราที่รวดเร็วมาก องค์กรจะต้องมีการวางแผนให้สามารถปรับตัวตอบสนองต่อโอกาสหรือปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องและทันเวลา ดังนั้นการพัฒนาอาชีพจึงเป็นกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางแก่ทั้งองค์กรและบุคลากรในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยลักษณะของการพัฒนางานอาชีพสามารถดำเนินการได้หลากหลายวิธี โดยพิจารณาจากตำแหน่งงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ดังนี้

5.1 การจัดเส้นทางอาชีพ (Career Path) คือ การวางลำดับขั้นตำแหน่งงานที่บุคลากรจะสามารถดำรงได้ในช่วงชีวิตการปฏิบัติงาน

5.2 การมอบหมายที่ท้าทายความสามารถ (Challenging Assignments) เป็นการมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติภายหลังจากการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว

5.3 การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เป็นการจัดให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ใหม่ซึ่งมีความท้าทายต่อทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์มากขึ้น

5.4 การแจ้งผลการปฏิบัติงานและสอนแนะ (Performance Feedback and Coaching) กระบวนการนี้ควรทำเป็นระยะ ๆ เนื่องจากจะช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเอง และปฏิบัติงานได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตาม องค์กรจะต้องกำหนดเป็นนโยบายเพื่อการปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

5.5 การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาอาชีพ (Career Development Workshop) หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาอาชีพแก่บุคลากรทุกคน พร้อมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมอภิปราย แสดงความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาองค์กรต่อไป และ

5.6 การลาเพิ่มพูนความรู้ (Sabbatical) คือการอนุญาตให้บุคลากรลาหยุดงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ทักษะการปฏิบัติงาน และศักยภาพในอันที่จะก้าวหน้าในอาชีพ โดยยังคงได้รับค่าตอบแทนจากองค์การ

สรุปได้ว่า การพัฒนางานวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญ ที่บุคคลต้องตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อองค์การมีประสิทธิภาพและตนเองมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับและน่าเชื่อถือ ซึ่งทุกสายอาชีพต้องมีการพัฒนาเพื่อให้เกิดความชำนาญในหน้าที่การงาน โดยเฉพาะบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา ที่ต้องให้ความสำคัญในการพัฒนางานวิชาชีพเป็นอย่างมาก เนื่องจากบุคลากรสายวิชาการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ และผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการและประเทศ ดังนั้นคณาจารย์จึงมีความจำเป็นอย่างมากในการพัฒนาตนเอง ซึ่งรูปแบบในการพัฒนาตนเองมีหลากหลายวิธีการ เช่น การเพิ่มพูนความรู้ การฝึกอบรม การศึกษาจากต้นแบบ เป็นต้น ซึ่งนำไปสู่การพัฒนางานวิชาชีพ และสถานภาพที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นหนทางแห่งความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพที่ตนเองปฏิบัติ

ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดดังกล่าวไปเป็นแนวทางในการตั้งคำถาม ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประกอบกับศึกษาหาวิธีการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ เพื่อแก้ปัญหาการเข้าสู่กระบวนการในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการจากการศึกษา และนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับสายทางความก้าวหน้าในงานอาชีพ

การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา นอกจากจะเป็นการพัฒนางานวิชาชีพ ยังมีความสัมพันธ์กับสายทางก้าวหน้าในงานอาชีพ เนื่องจากเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นการเสริมสร้างทักษะ ความรู้ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยยึดกฎเกณฑ์ แนวทาง และมาตรฐานที่องค์การได้กำหนด เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในอนาคต ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมาย รูปแบบและประโยชน์ของสายทางความก้าวหน้าในงานอาชีพ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2556) (ก.พ.) อธิบายถึงทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) หมายถึง เส้นทางความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการที่จะไปสู่ตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการ โดยมีการกำหนดและแสดงให้เห็นถึงเส้นทางการสั่งสมประสบการณ์และผลงานในแต่ละตำแหน่งที่ครองมาก่อนการเลื่อนไปดำรงตำแหน่งสำคัญ ซึ่งอาจจะเลื่อนจากตำแหน่งระดับล่างสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการย้ายตำแหน่งในระนาบเดียวกัน โดยยึดหลักการในการจัดทำทางก้าวหน้าในสายอาชีพ ดังนี้ 1) เป็นการวางแผนการพัฒนาเพื่อการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงาน เพื่อการเตรียมความพร้อม

กำลังคนคุณภาพของส่วนราชการ 2) เป็นการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อคัดกรองคนดีคนเก่ง โดยพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน จากประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงาน หรือพื้นที่ที่มีความจำเป็นสำหรับใช้เป็นประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่เมื่อจะดำรงตำแหน่งสำคัญของส่วนราชการนั้น 3) เป็นการจูงใจให้บุคลากรในส่วนราชการเกิดการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ โดยตั้งใจปฏิบัติการกิจที่ได้รับมอบหมาย และสร้างผลงานที่เป็นที่ยอมรับ พร้อมกับเสนอตนในการสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อให้ได้รับประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย 4) เป็นการส่งเสริมให้ส่วนราชการวางแผนและกำหนดหลักเกณฑ์สำหรับการแต่งตั้งข้าราชการภายในที่ดำเนินการได้สอดคล้องและตรงตามหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการที่ ก.พ. กำหนด

दनัย เทียมพุม (2540) อธิบายถึงสายทางก้าวหน้าในงานอาชีพ (Career Path) ว่าเป็นลำดับตำแหน่งภายในองค์การซึ่งบุคลากรสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการเติบโตในอาชีพได้ คือผังแสดงสายทางก้าวหน้าในอาชีพ เป็นความพยายามขององค์การในอันที่จะพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถของบุคลากร โดยอาศัยข้อกำหนด กฎเกณฑ์ของสายทางก้าวหน้าในอาชีพเพื่อส่งเสริมและพัฒนา สามารถสะท้อนให้เห็นพัฒนาการทางทักษะความสามารถ ประสบการณ์ การทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อก้าวสู่บันไดของสายอาชีพ ซึ่งเปรียบได้กับการเลื่อนตำแหน่งงาน เพราะฉะนั้นสายทางก้าวหน้าในงานอาชีพ จึงสามารถให้รางวัลตอบแทนที่สอดคล้องกับความสามารถและความรับผิดชอบที่เพิ่มสูงขึ้น และแนวทางในการสร้างความเจริญเติบโตในอาชีพคือสิ่งที่สามารถปฏิบัติได้ โดยการตรวจสอบเส้นทางก้าวหน้าสู่ตำแหน่งสูงสุดตามบุคลากรที่ประสบความสำเร็จ

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2556) กล่าวถึง เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ว่าเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งงาน ไม่ใช่ตัวบุคคล เป็นผังกำหนดความก้าวหน้าในอนาคตซึ่งระบุว่าจะไปตำแหน่งงานนี้จะมีเส้นทางเติบโตไปอย่างไร โดยแบ่งเป็น 2 ทาง ได้แก่ 1) ความก้าวหน้าในสายอาชีพในแนวตั้ง (Vertical Career Path) เน้นการเลื่อนตำแหน่งงาน และ 2) ความก้าวหน้าในสายอาชีพในแนวนอน (Horizontal Career Path) เน้นการโอนย้ายงานภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน ซึ่งนำไปใช้ในการจูงใจรักษานักงานในระยะยาว ทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจที่อยากจะทำงานอยู่กับองค์กร เนื่องจากพนักงานได้มองเห็นความก้าวหน้าของตนเองเมื่ออยู่ในองค์การ

Mondy and Noe (1996) กล่าวถึงรูปแบบการจัดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพจำแนกเป็น 3 รูปแบบ ดังนี้

1. การจัดทำเส้นทางอาชีพแบบดั้งเดิมหรือแบบปิด (Traditional Career Path) แสดงอาชีพในแนวตั้งโดยการเลื่อนขั้นจะดำเนินการในสายงานเดิมที่บุคลากรรับผิดชอบอยู่ ซึ่งจะทำให้รับรู้โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพของตนได้อย่างชัดเจนตามความชำนาญและประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น

2. การจัดทำเส้นทางอาชีพแบบเปิด (Network Career Path) คือ ยึดทั้งหลักการเลื่อนตำแหน่งงานซึ่งเป็นการแสดงสายอาชีพของบุคลากรในแนวดิ่ง และการโอนย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือการจัดในแนวนอน โดยมีความมุ่งหมายในอันที่จะส่งเสริมการเรียนรู้งาน ตลอดจนสร้างทักษะและประสบการณ์ใหม่แก่บุคลากร

3. การจัดทำเส้นทางอาชีพแบบกึ่งเปิด (Dual Career Path) คือการเลื่อนขั้นตามสายงานที่รับผิดชอบทั้งด้านบริหาร หรือสายงานที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทั้งนี้บุคลากรจะมีโอกาสเลือกสายอาชีพที่ตนถนัด ซึ่งอาจเป็นสายบริหาร หรือสายเทคนิคก็ได้ การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพรูปแบบนี้เหมาะกับตำแหน่งงานที่ต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะทางเทคนิคเฉพาะด้าน ความชำนาญพิเศษ เป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยตนเอง ไม่ต้องมีผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น งานในตำแหน่งนักวิชาการ นักวิเคราะห์ระบบ อาจารย์ นักวิจัย เป็นต้น การจัดทำเส้นทางอาชีพลักษณะนี้จะช่วยกำหนดทางเลือกให้บุคลากรที่ไม่ต้องการเลื่อนตำแหน่งทางการบริหาร สามารถมุ่งสายงานทางเทคนิคได้

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2551) ได้อธิบายการจัดทำสายทางความก้าวหน้าในอาชีพเป็นวิธีการที่ให้นักงานได้รู้ถึงเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตนและรู้ถึงความช่วยเหลือขององค์กรที่จะทำให้นักงานได้มีความก้าวหน้าขึ้นไป องค์กรสามารถรับพนักงานที่ดีอยู่กับองค์กร และสามารถให้ค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับความสามารถและรับผิดชอบงานที่สูงขึ้นได้ โดยในการพัฒนาความก้าวหน้าในการพัฒนางานอาชีพจำแนกได้ 3 ประเภท

1. ความก้าวหน้าในอาชีพแบบเดี่ยว (Single Career Path) คือการกำหนดแนวทางความก้าวหน้าตามวิชาชีพและประสบการณ์ในสายงานเดี่ยวที่ตนถนัด เป็นการเลื่อนระดับเพื่อไปปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนความรับผิดชอบที่สูงขึ้น

2. ความก้าวหน้าในอาชีพแบบคู่ (Dual Career Path) คือการก้าวหน้าเติบโตในงานอาชีพนั้น ๆ และยังมีสายงานอื่นให้เลือกอีกด้วย ซึ่งบุคลากรอาจได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งได้สองทาง เช่นการปฏิบัติงานตำแหน่งอาจารย์ และขณะเดียวกันก็มีตำแหน่งทางการบริหารด้วย

3. ความก้าวหน้าในอาชีพแบบหลากหลาย (Multiple Career Path) คือการจัดสายอาชีพที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เลือกเส้นทางพัฒนางานอาชีพที่หลากหลาย โดยขึ้นอยู่กับความสนใจของแต่ละบุคคล วิธีนี้เป็นวิธีการที่ยืดหยุ่น และสามารถช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญได้หลายมิติ

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2550) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ว่าการจัดทำจะมีประโยชน์ทั้งในระดับขององค์กร และในระดับพนักงาน โดยองค์กรจะได้รับประโยชน์คือ

1. เพื่อให้มีหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน หากองค์กรไม่มีหลักเกณฑ์หรือระบบที่เป็นมาตรฐานเดียวกันอย่างชัดเจนในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งงานและการโอนย้าย ทำให้หน่วยงานต่าง ๆ ต่างกำหนดหลักเกณฑ์ของตนเองตามใจชอบ เช่น บางหน่วยงานใช้อายุงานเป็นเกณฑ์ แต่บางหน่วยงานใช้สมรรถนะ (Competency) เป็นเกณฑ์ หรือบางหน่วยงานใช้งบประมาณเป็นเกณฑ์ ดังนั้นการ สร้างหลักเกณฑ์มาตรฐานเดียวกันในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งและการโอนย้ายงานจึงเป็นการสร้างความเท่าเทียมกันของความก้าวหน้าในสายอาชีพในการทำงานให้กับพนักงาน

2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารบุคลากร ซึ่งการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพมีประโยชน์ต่อการบริหารและจัดการกับบุคลากรภายในองค์กร (Human Resource Management) ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1 การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน ใช้เป็นแนวทางสำหรับเตรียมความพร้อมของกำลังคนโดยการสรรหาและคัดเลือกพนักงานในตำแหน่งงานที่ยังคงว่างอยู่ ภายหลังจากที่มีการเลื่อนตำแหน่ง หรือการโอนย้ายงานตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่กำหนดขึ้น

2.2 การวางแผนฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน ใช้เป็นแนวทางสำหรับวางแผนการจัดโปรแกรมหรือหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนาให้กับพนักงาน ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมในการพัฒนาความสามารถและศักยภาพให้กับพนักงานที่จะเลื่อนตำแหน่งงาน หรือโอนย้ายงานตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่กำหนดขึ้นสำหรับแต่ละตำแหน่งงาน

2.3 การพัฒนาศักยภาพของพนักงานรายบุคคล การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพจะทำให้ทราบว่าพนักงานมีคุณสมบัติและความสามารถปัจจุบันเหมาะสมสอดคล้องกับคุณสมบัติและความสามารถที่ถูกกำหนดขึ้นตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของแต่ละตำแหน่งงานหรือไม่ ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถวางแผนเพื่อการพัฒนาศักยภาพของพนักงานเป็นรายบุคคลต่อไป

2.4 การจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากร การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพจะใช้เป็นแนวทางสำหรับองค์กรในการจัดสรรงบประมาณเพื่อการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน การจัดฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานรวมทั้งการจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงาน นอกจากองค์กรจะได้รับประโยชน์จากการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพแล้ว ยังส่งผลดีต่อพนักงานในองค์กร กล่าวคือ การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพจะเป็นสิ่งจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานในการทำงานภายในองค์กร เพราะจะทำให้พนักงานทราบถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองไม่จะเป็นการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งงาน รวมทั้งการสร้างโอกาสให้กับพนักงานได้โอนย้าย หรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อให้พนักงานเกิดการเรียนรู้การทำงานและประสบการณ์ใหม่ ๆ ใด ๆ ก็ตามฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องเตรียมความพร้อมในการสื่อสารเส้นทางความก้าวหน้าใน

สายอาชีพที่กำหนดขึ้นให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานรับรู้และเข้าใจเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองอย่างชัดเจน

สรุปได้ว่าการวางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ หรือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) มีวัตถุประสงค์ที่จะสร้างโอกาสความก้าวหน้าให้กับบุคคลในองค์กร และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับรู้ถึงแนวทางที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพัฒนาตามสายทางก้าวหน้าในงานอาชีพของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การเตรียมพร้อมเข้าสู่กระบวนการทางวิชาการ ตลอดจนการพัฒนาทักษะในวิชาชีพของตน และส่งเสริมประสบการณ์ในการทำงาน จนนำไปสู่การผลิตผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพสอดคล้องตามระเบียบ มาตรฐานหรือหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยมหาวิทยาลัยมีส่วนสำคัญในการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ สนับสนุนกระบวนการทำผลงานทางวิชาการแก่อาจารย์ ตลอดจนส่งเสริมอาจารย์ให้ตระหนักถึงการพัฒนาตนเอง ให้มีคุณสมบัติในการขอตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการให้แก่ตนเอง มหาวิทยาลัย

แนวทางการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

จากแนวคิดการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาวิชาชีพ และการพัฒนาตามสายทางก้าวหน้าในงานอาชีพของบุคลากรสายวิชาการ ถือเป็นสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพให้แก่บุคลากรสายวิชาการเป็นอย่างมาก เนื่องจากบุคลากรกลุ่มดังกล่าวมีความจำเป็นอย่างมากที่จะต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อสถานการณ์ และเทคโนโลยีที่ก้าวล้ำอย่างต่อเนื่อง เพราะหน้าที่ของบุคลากรสายวิชาการ หรือที่ทุกคนเรียกว่า “อาจารย์” คือการถ่ายทอดความรู้ และทักษะให้กับนักศึกษา เพื่อนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาตนเองและประกอบอาชีพ จนนำไปสู่การพัฒนาประเทศ ดังนั้น รูปแบบในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการที่มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ คือการทำผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาความรู้และต่อยอดเกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ จนนำไปสู่การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งส่งผลดีทั้งต่อตนเองและมหาวิทยาลัย เพราะตนเองจะได้รับการยอมรับจากวงวิชาการและมหาวิทยาลัยจะได้รับชื่อเสียงจากผลงานทางวิชาการที่บุคลากรสายวิชาการใช้นำเสนอเพื่อพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ถือเป็นประโยชน์อย่างมาก การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ยึดการดำเนินการตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในการออกข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2559 เพื่อเป็นแนวทางในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของ

มหาวิทยาลัยฯ และเพื่อให้บุคลากรสายวิชาการมีความรู้ ความเข้าใจในการในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยมีหลักเกณฑ์และขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการโดยวิธีปกติ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ การขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ด้วยวิธีการปกติ อาจารย์ผู้ขอกำหนดตำแหน่งจะต้องมีองค์ประกอบของการเสนอตำแหน่ง ดังนี้

1.1 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และปฏิบัติงานสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 9 ปี หรือสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท และปฏิบัติงานสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก และปฏิบัติงานสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

ในกรณีที่อาจารย์เคยเป็นอาจารย์พิเศษในมหาวิทยาลัยที่ ก.พ.อ. รับรอง และสอนประจำในรายวิชาใดวิชาหนึ่ง ซึ่งเทียบได้ไม่น้อยกว่า 2 หน่วยกิต/ทวิภาค สามารถนำระยะเวลาในการเป็นอาจารย์ในภาคการศึกษาที่สอนมาคำนวณได้ 3 ใน 4 ของระยะเวลาที่ทำการสอน และในกรณีที่อาจารย์ลาศึกษาต่อให้ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานสอนที่มีคุณวุฒิเดิมและคุณวุฒิที่ศึกษาต่อมาคำนวณรวมกัน จะเสนอขอได้ โดยผลลัพธ์ต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 1

ตัวอย่าง วิธีการคำนวณ กรณีอาจารย์ที่ลาศึกษาต่อ

อาจารย์เอ บรรจุวุฒิ ปริญญาตรี ปฏิบัติงานสอนมาแล้ว 4 ปี ลาศึกษาต่อในระดับปริญญาโท และกลับมาปฏิบัติงานได้ 3 ปี (นับจากสภามหาวิทยาลัยอนุมัติคุณวุฒิปริญญาโท)

วิธีการคำนวณ

$$\frac{4}{9} + \frac{3}{5} = \frac{20+27}{45} = \frac{47}{45} = \geq 1$$

1.2 มีชั่วโมงสอนประจำวิชาหนึ่งวิชาใดที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของมหาวิทยาลัย มีความชำนาญในการสอน และมีเอกสารประกอบการสอนที่ผลิตขึ้นใช้ในการประกอบการสอน ซึ่งมีคุณภาพดี

1.3 มีผลงานทางวิชาการ ซึ่งมีคุณภาพดีและได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด ประกอบด้วย ตำรา หนังสือ บทความทางวิชาการ งานวิจัย ผลงานในลักษณะอื่นหรือผลงานทางวิชาการรับใช้สังคม

2. รองศาสตราจารย์ การขอกำหนดตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ด้วยวิธีปกติ ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งจะต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

2.1 ผู้เสนอขอ ต้องดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และปฏิบัติหน้าที่มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

2.2 มีชั่วโมงสอนประจำวิชาหนึ่งวิชาใดที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของมหาวิทยาลัย มีความชำนาญพิเศษในการสอน และมีเอกสารคำสอนที่ผลิตขึ้นตามภาระงานสอน และใช้ประกอบการสอนมาแล้ว ซึ่งมีคุณภาพดี

2.3 มีผลงานทางวิชาการ ซึ่งมีคุณภาพดี และได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด ประกอบด้วย งานวิจัย ผลงานทางวิชาการรับใช้สังคม ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ตำรา หรือหนังสือ

3. ศาสตราจารย์ การขอกำหนดตำแหน่งศาสตราจารย์ ด้วยวิธีปกติ ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งจะต้องมีองค์ประกอบในการเสนอขอ ดังนี้

3.1 ผู้เสนอขอต้องดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์และปฏิบัติหน้าที่ในฐานะรองศาสตราจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

3.2 มีชั่วโมงสอนประจำวิชาหนึ่งวิชาใดที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของมหาวิทยาลัย มีความเชี่ยวชาญในการสอน และมีเอกสารการสอนหรือสื่อการสอน โดยผ่านการประเมินจากคณะกรรมการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.อ. กำหนด

3.3 มีผลงานทางวิชาการ ซึ่งผู้เสนอขอสามารถเสนอผลงานได้ 2 วิธี ดังนี้
วิธีที่ 1 งานวิจัย ผลงานในลักษณะอื่นและตำรา หนังสือ ซึ่งได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด ซึ่งมีคุณภาพดีมาก วิธีที่ 2 งานวิจัย ผลงานในลักษณะอื่น ตำรา หนังสือ ซึ่งได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด ซึ่งมีคุณภาพดีเด่น

สำหรับผลงานทางวิชาการที่ใช้เสนอขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ จะต้องเป็นผลงานที่มีทิศทางการศึกษา หรือวิจัยตามกรณีในกรณีหนึ่งหรือหลายกรณี ตามความเหมาะสมของแต่ละสาขาวิชา ดังนี้

1. สอดคล้องกับศักยภาพหรือทรัพยากรของแต่ละพื้นที่ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์และการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ

2. เพื่อให้รู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลก

3. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

4. พัฒนาและส่งเสริมชุมชนหรือสังคมให้มีความเข้มแข็ง

5. ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อวงวิชาการ

อย่างไรก็ตาม การเสนอขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ นอกเหนือจากคุณสมบัติ และผลงานทางวิชาการที่ใช้ในการพิจารณา กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ผู้เสนอขอจะต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ดังนี้

1. ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาการ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น

2. ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูล ที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาการของตนเอง และแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

3. ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาการจนละเลย หรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน

4. ผลงานทางวิชาการต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาการเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติ และเสนอผลงานตามความเป็นจริง

5. ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการโดยวิธีพิเศษ หมายถึง การเสนอผู้ที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนอกเหนือจากหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด เช่น ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งน้อยกว่าที่กำหนด สาขาวิชาที่เสนอขอแตกต่างจากเดิม ซึ่งมีหลักเกณฑ์แตกต่างกับการเสนอขอกำหนดตำแหน่งโดยวิธีปกติ คือ ผลงานทางวิชาการที่ใช้เสนอขอจะต้องมีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก และระดับดีเด่น สำหรับการเสนอขอกำหนดตำแหน่งศาสตราจารย์ และแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณาผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ โดยใช้เกณฑ์ในการตัดสินจากที่ประชุม 4 ใน 5 ของจำนวนกรรมการ

ขั้นตอนการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

สำหรับขั้นตอนการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สามารถอธิบายขั้นตอนได้ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยรับเรื่องการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการโดยผ่านระบบสารบรรณ เจ้าหน้าที่ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการว่าเป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ หรือ ซึ่งในระหว่างตรวจสอบคุณสมบัติ เจ้าหน้าที่จะดำเนินการแจ้งเวียนรายชื่ออนุกรรมการประเมินผลการสอนให้คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการเห็นชอบ

2. นำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการเพื่อแต่งตั้งอนุกรรมการ และเลือกสรรผู้ทรงคุณวุฒิฯ เพื่อจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการสอน และนำส่งคำสั่งพร้อมเอกสารให้ต้นสังกัดประเมินผลการสอน

3. หลังจากต้นสังกัดรับทราบคำสั่ง คณะอนุกรรมการประเมินผลการสอนให้ดำเนินการประเมินผลการสอนของผู้เสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และส่งผลประเมินการสอนให้กองบริหารงานบุคคลดำเนินการทาบตามผู้ทรงคุณวุฒิและประเมินผลงานทางวิชาการ

4. เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิตอบรับ ให้เจ้าหน้าที่จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและส่งผลงานให้ผู้ทรงคุณวุฒิดำเนินการประเมิน ซึ่งในกรณีผู้ทรงคุณวุฒิตอบปฏิเสธให้ทาบตามผู้ทรงคุณวุฒิที่เลือกสรรสำรองไว้จนกว่าจะได้ครบ สำหรับกรณีเลือกจากนอกบัญชีรายชื่อ

ต้องทำหนังสือขอความเห็นชอบจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) โดยระหว่างนี้
เจ้าหน้าที่จะต้องติดตามผลการประเมินอยู่ตลอดจนกว่าจะได้รับผลการประเมินครบ

5. เมื่อผลการประเมินผลงานระบุว่า “ผ่าน” เอกฉันท ให้ดำเนินการประชุม
คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินผลการ
สอนและผลการประเมินผลงานทางวิชาการ แต่ถ้าผลการประเมินผลงานระบุว่า “ไม่ผ่าน” เอกฉันท
หรือผลการประเมินไม่เป็นเอกฉันท ให้ดำเนินการประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่
ประเมินผลงานทางวิชาการฯ และเมื่อคณะกรรมการฯลงความเห็นว่าเป็น “ปรับปรุง” “ผ่าน” หรือ
“ไม่ผ่าน”

6. ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการเพื่อพิจารณา
ให้ความเห็นชอบ “ผลการประเมินผลการสอน” และ “ผลการประเมินผลงานทางวิชาการ” เมื่อ
คณะกรรมการฯ พิจารณาแล้วว่า “ผ่าน” หรือ “ไม่ผ่าน” ให้ดำเนินการเสนอที่ประชุมสภา
มหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาอนุมัติ ในกรณีที่สภามหาวิทยาลัยมีมติอนุมัติ ให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการจัดทำ
คำสั่งแต่งตั้งและหนังสือส่งสำเนาคำสั่งให้ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และศิษย์
ข้อมูลขึ้นทำเนียบผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตามระบบของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
(สกอ.) และจัดเก็บข้อมูล สำหรับกรณีที่สภามหาวิทยาลัยมีมติไม่อนุมัติ ให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการจัดทำ
หนังสือแจ้งผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งและหน่วยงานต้นสังกัด และจัดเก็บข้อมูล นอกจากนี้ในกรณีที่
คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการพิจารณาให้นำผลงานกลับไปปรับปรุง โดยสามารถ
ปรับปรุงได้ 2 ครั้ง ครึ่งละ 3 เดือน ซึ่งเจ้าหน้าที่จะต้องดำเนินการจัดทำหนังสือแจ้งผู้เสนอขอกำหนด
ตำแหน่งนำกลับไปปรับปรุงผลงานภายในระยะเวลา 3 เดือน โดยนับระยะเวลาจากวันที่ผู้เสนอขอ
กำหนดตำแหน่งเซ็นรับทราบผลการประเมิน และเมื่อผู้เสนอขอดำเนินการเรียบร้อยแล้ว ให้ผู้เสนอขอ
ส่งผลงานที่ปรับปรุงแล้วให้เจ้าหน้าที่ เพื่อให้ดำเนินการส่งผลงานที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิ
ประเมินอีกครั้งหนึ่งและดำเนินการตามกระบวนการต่อไปขั้นตอนในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทาง
วิชาการ

ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล (2559) ได้ดำเนินงานด้านการจัดการเรียนการ
สอนมากกว่า 40 ปี เกิดจากการเรียกร้องการศึกษาของนักเรียนอาชีวศึกษาในสมัยย้อนไปเมื่อ 40
ปีก่อน ซึ่งถูกสังคมมองว่าเป็นนักเรียนชั้นสองของสังคม จัดการศึกษาได้เพียงแค่ระดับประกาศนียบัตร
วิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และการก้าวสู่ระดับปริญญาตรีนั้นจะต้องผ่านการสอบแข่งขันกับนักเรียน สาย
สามัญ เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2518 วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา จึงได้ถือกำเนิดขึ้นตาม
พระราชบัญญัติวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา พุทธศักราช 2518 ประกาศใช้ในราชกิจจา

นุเบกษาและมีผลบังคับใช้เป็นต้นมาโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อผลิตครูอาชีวศึกษาระดับปริญญาตรี ให้การศึกษาทางด้านอาชีพทั้งระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และประกาศนียบัตรชั้นสูง ทำการวิจัยส่งเสริมการศึกษาทางด้านวิชาชีพและให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ต่อมา เปลี่ยนชื่อจาก วิทยาลัยมาเป็น วิทยาเขต ตามลำดับ วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาได้พัฒนาระบบการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานการศึกษาที่มีคุณภาพและศักยภาพ มีความพร้อมในหลายๆด้าน จนกระทั่งในปี 2531 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อใหม่ว่า สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ซึ่งมีความหมายว่า สถาบันเทคโนโลยีอันเป็นมิ่งมงคลแห่งพระราชธา เมื่อวันที่ 15 กันยายน พุทธศักราช 2531 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล มีภารกิจหลักคือ จัดการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรีและระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต ทำการวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม

สืบเนื่องจากแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจ การบริหารจัดการสู่สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาของรัฐดำเนินการโดยอิสระ และมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถาบันศึกษา ดังนั้น สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลจึงได้ปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติฉบับเดิมและยกฐานะเป็นพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยมีการรวมวิทยาเขต จัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 9 แห่ง ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคล พุทธศักราช 2548 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 122 ตอนที่ 6 ก เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2548 โดยมีวัตถุประสงค์ให้ 9 มหาวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่สามารถจัดการศึกษาวิชาการ และวิชาชีพชั้นสูงที่เน้นการปฏิบัติทั้งในระดับปริญญาตรี โท และ เอก เพื่อรองรับการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอาชีวศึกษาเป็นหลัก รวมถึงให้โอกาสแก่ผู้เรียนจากวิทยาลัยชุมชน และการศึกษาขั้นพื้นฐานในการศึกษาต่อวิชาชีพระดับปริญญาตรี ซึ่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 9 แห่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ทั้ง 9 แห่ง ได้ครอบคลุมพื้นที่ทั่วทุกภาคของประเทศ จึงนับได้ว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เป็นอาณาจักรทางการศึกษาที่มีขนาดใหญ่เป็นลำดับต้น ๆ ของประเทศไทย ซึ่งมีศักยภาพในการผลิตบัณฑิตมากกว่าหลายหมื่นคนต่อปี เป็นเครื่องบ่งชี้ได้ว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เน้นการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพออกสู่ตลาดแรงงานอย่างแท้จริง โดยที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ได้ดำรงภารกิจในการผลิตบัณฑิตที่อยู่บนพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และผลิตบัณฑิตในสายวิชาชีพเพื่อออกมารับใช้ประเทศชาติ พัฒนาประเทศมานานกว่าสามทศวรรษแล้ว สมดังคำนิยามที่ให้ไว้กับ

บัณฑิตจากมหาวิทยาลัยแห่งนี้ว่า “บัณฑิตนักปฏิบัติ” ซึ่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ถือเป็นหนึ่งในแก้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ดำเนินการจัดการเรียนการสอน ออกเป็น 6 คณะ 3 วิทยาลัย ได้แก่ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ คณะศิลปศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ คณะอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี คณะอุตสาหกรรม การโรงแรมและการท่องเที่ยว วิทยาลัยเพาะช่าง วิทยาลัยพลังงานและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน รัตนโกสินทร์ และวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ โดยมีหน่วยงานสนับสนุนการเรียนการสอน 8 หน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานสภามหาวิทยาลัย สำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานอธิการบดี สำนักงานวิทยาเขตวังไกลกังวล สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน และสำนักบริหารบพิตรพิมุขจักรวรรดิ โดยมีสถานที่ตั้ง/ วิทยาเขต 4 พื้นที่ ดังนี้

1. พื้นที่ศาลายา เกิดจากการที่รัฐบาลมีแนวนโยบายสำคัญที่จะกระจายความเจริญ ไปสู่ชนบทและส่วนภูมิภาค โดยกระจายระบบบริการพื้นฐานทางเศรษฐกิจและการบริการพื้นฐาน ทางสังคม ซึ่งการบริการสังคมที่สำคัญที่สุด คือ การศึกษาเพื่อเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สนอง ความต้องการกำลังคนในการพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมของประเทศ รัฐบาลได้วาง แนวนโยบายด้านสังคมที่ได้แถลงต่อสภา เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม พ.ศ. 2535 โดยเร่งรัดการจัด การศึกษาเพื่ออาชีพทั้งในระบบโรงเรียนและนอกโรงเรียน ให้ผู้เรียนได้มีความรู้และทักษะที่ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการซึ่งมีภารกิจรับผิดชอบในการผลิต กำลังคนทุก ๆ ระดับ จึงได้มอบหมายให้ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลพิจารณาดำเนินการจัดตั้งวิทยา เขตศาลายาขึ้น ในจังหวัดนครปฐม เดิมโครงการจัดตั้งวิทยาเขตศาลายา คือ โครงการ ขยายวิทยาเขต อุเทนถวายศาลายา เนื่องจากสถานที่เดิมมีเนื้อที่จำกัดเพียง 25 ไร่ ต่อมาใน พ.ศ. 2534 โดยเช่าพื้นที่ ของวัดบวรนิเวศวิหาร ซึ่งตั้งอยู่ ณ ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม มีเนื้อที่ ประมาณ 111 ไร่ ทั้งนี้เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาในสาขาต่าง ๆ ทางด้านโยธาและสถาปัตยกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน และสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของ ประเทศ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 โดยได้ดำเนินการก่อสร้างอาคารเรียน อาคารปฏิบัติงานและระบบสาธารณูปโภคต่างๆ เสร็จเรียบร้อยเป็นบางส่วน เมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2538 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลได้ประกาศจัดตั้ง วิทยาเขตศาลายา ให้เป็น วิทยาเขตที่จัดการ เรียนการสอนหลากหลายสาขาวิชา (Multi – Technology Campus) ซึ่งเป็นวิทยาเขตแห่งใหม่ นับเป็นวิทยาเขตที่ 35 ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล โดยเริ่มรับนักศึกษาครั้งแรก เมื่อปีการศึกษา 2538 เป็นต้นมา

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ศาลายา ตั้งอยู่เลขที่ 96 หมู่ที่ 3 ถนนพุทธมณฑลสาย 5 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170 เป็นศูนย์กลางการจัดการศึกษาระดับปริญญา ประกอบด้วย คณะบริหารธุรกิจ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ และเพื่อขยายการศึกษาในระดับบัณฑิต ในปี 2552 จึงจัดตั้งวิทยาลัยพลังงานและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนรัตนโกสินทร์ และวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ เพื่อสอดคล้องกับนโยบายในการพัฒนาประเทศ และเป็นที่ตั้งของสำนักงานอธิการบดีและหน่วยงานสนับสนุนการศึกษา

2. พื้นที่เพาะช่าง วิทยาลัยเพาะช่าง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ก่อตั้งมาเป็นเวลากว่า 100 ปี ตั้งอยู่เลขที่ 86 ถนนตรีเพชร แขวงวังบูรพาภิรมย์ เขตพระนคร กรุงเทพฯ 10200 วิทยาลัยเพาะช่าง เดิมเรียกว่า “โรงเรียนเพาะช่าง” เป็นสถาบันการศึกษาทางด้านศิลปหัตถกรรมแห่งแรกของประเทศไทย ที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องมาตลอดระยะเวลาอันยาวนาน เพื่อการทำนุบำรุงศิลปะการช่างของไทยให้คงอยู่สืบไป มิให้เสื่อมสูญ ซึ่งพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวฯ ทรงโปรดเกล้าให้จัดตั้งขึ้น และพระราชทานนามว่า “โรงเรียนเพาะช่าง” และเสด็จพระราชดำเนินเปิดโรงเรียนเป็นสวัสดิมงคล เมื่อวันที่ 7 มกราคม พุทธศักราช 2456 ปัจจุบันวิทยาลัยเพาะช่าง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จัดการเรียนการสอนทางศิลปะโดยแบ่งออกเป็น 3 ภาควิชา ประกอบด้วย ภาควิชาศิลปะประจำชาติและศิลปหัตถกรรม ภาควิชาวิจิตรศิลป์ ภาควิชาออกแบบ ตลอดจนสอดแทรกความรู้พื้นฐานโดยมีคณะศิลปศาสตร์ ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนทางด้านวิทยาศาสตร์ ภาษา โดยมีสำนักงานผู้อำนวยการวิทยาลัยเพาะช่างทำหน้าที่ในการสนับสนุนการศึกษา และงานอื่น ๆ ของวิทยาลัยเพาะช่าง

3. พื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิ เป็นพื้นที่ที่เก่าแก่ที่สุด ก่อตั้งมาเป็นระยะเวลากว่า 129 ปี ตั้งอยู่เลขที่ 264 ถนนจักรวรรดิ แขวงจักรวรรดิ เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพฯ 10100 พื้นที่บพิตรพิมุข จักรวรรดิ เดิมเรียกว่า “โรงเรียนวัดบพิตรพิมุข” หรือ “โรงเรียนวัดเชิงเลน” เป็นสถานศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอนมาช้านานตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 5 โดยมีพระภิกษุสามเณรเป็นครูสอน และใช้กุฎิ ศาลาการเปรียญ หรือศาลาภายในวัดเป็นสถานที่เรียน ในครั้งนั้นมีผู้นิยมส่งบุตรหลานมาฝากเป็นศิษย์เรียนหนังสือในสำนักเรียนวัดบพิตรพิมุขกันมาก นักเรียนยุคนั้น เช่น พระยาภิรมย์ภักดี (บุญรอด ภิรมย์ภักดี) พระยาภักดีวรเศรษฐ (เลิศ เศรษฐบุตร) และพระยาธรรมาภัยชยาธิบดี (สุขโชติเสถียร) เป็นต้น ครั้นถึงเดือนเจ็ด ปีระกา สัปตศก 1247 หรือเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2428 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวฯ (รัชกาลที่ 5) ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ประกาศตั้งโรงเรียนวัดบพิตรพิมุขขึ้นเป็นโรงเรียนหลวงรุ่นแรกสำหรับให้ราษฎรได้ศึกษาเล่าเรียน โดยมีขุนอนุกิจวิธูร (น้อย จุล

วิจิตร) เป็นอาจารย์คนแรกและมีนักเรียนเพียง 34 คน ในปีแรกที่เปิดสอนอย่างเป็นทางการ ได้เปิดสอน มูลสามัญชั้นต่ำประโยค 1 ก่อนและได้ปรับเปลี่ยนการศึกษาเรื่อยๆ ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่บึงพระพิรุณ จักรวรรดิ จัดการเรียนการสอน จำนวน 2 คณะ คือ คณะ บริหารธุรกิจ และคณะศิลปศาสตร์ โดยมีสำนักบึงพระพิรุณ จักรวรรดิ ทำหน้าที่สนับสนุนการศึกษา และดูแลงานอื่น ๆ ของพื้นที่

4. พื้นที่วิทยาเขตวังไกลกังวล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ พื้นที่ วิทยาเขตวังไกลกังวล ก่อตั้งมาเป็นระยะเวลา 24 ปี ตั้งอยู่ที่ถนนเพชรเกษม กม.242 ตำบลหนองแก อำเภอบางละมุง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 77110 วิทยาเขตวังไกลกังวล ซึ่งเป็นชื่อที่ได้รับพระราชทาน จากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2533 เป็นวิทยา เขตที่ 30 ของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลเดิม เพื่อเป็นการเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทราบ รมราชชนนี เนื่องในโอกาสที่สมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี มีพระชนมายุ 90 พรรษา ทั้งเป็น การขยายการศึกษาวิชาชีพพระดับสูงให้แก่ประชาชนในส่วนภูมิภาค เพื่อจะได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความคิดในการดำรงชีวิต ทั้งเป็นการผลิตและพัฒนากำลังคนสำหรับการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจใน บริเวณพื้นที่ตามโครงการพัฒนาชายฝั่งทะเลภาคใต้ (Southern Seaboard) ของรัฐบาล เหตุผล สำคัญอีกประการหนึ่งในการจัดตั้งวิทยาเขตวังไกลกังวล คือ การเกิดวาทภัยพายุไต้ฝุ่นเกย์ ในบริเวณ 3 จังหวัดภาคใต้ ได้แก่ ชุมพร ระนอง ประจวบคีรีขันธ์ เมื่อปี พ.ศ. 2532 ทำให้ประชาชนบางส่วนใน พื้นที่ดังกล่าวได้รับความเดือดร้อน รัฐบาลจึงได้เร่งดำเนินการให้ความช่วยเหลือ โดยให้ส่วนราชการ ร่วมกันแก้ไขปัญหาและให้ความช่วยเหลือเป็นการเร่งด่วน ภายใต้ “แผนฟื้นฟูบูรณะและพัฒนา จังหวัดชุมพรและจังหวัดใกล้เคียง” หน่วยงานและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ได้นำเสนอโครงการเข้า แผน เช่น โครงการจัดตั้งวิทยาลัยการประมงชุมพรของกรมอาชีวศึกษา ในส่วนของสถาบันเทคโนโลยี ราชมงคลนั้น กระทรวงศึกษาธิการได้เสนอให้จัดตั้งวิทยาเขตวังไกลกังวลขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของ แผนงานดังกล่าวด้วย วิทยาเขตวังไกลกังวลได้สนองนโยบายของรัฐบาลโดยเร่งด่วนจนสามารถ ดำเนินการได้ภายในระยะเวลาอันรวดเร็ว โดยเปิดรับสมัครนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นสูง (ปวส.) รุ่นแรกจำนวน 2 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาคณะอุตสาหกรรมการโรงแรมและการ ท่องเที่ยว สาขาละ 30 คน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2533 และได้เปิดเรียนเมื่อวันที่ 12 สิงหาคม พ.ศ. 2533 ซึ่งตรงกับวันเฉลิมพระชนพรรษาของสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์พระบรมราชินีนาถ และในปี 2533 เป็น ปีครบรอบ 90 พรรษา ของสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าการเริ่มต้นของ วิทยาเขตวังไกลกังวลมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับเหตุการณ์ที่สำคัญของชาติ หลังจากนั้น วิทยาเขตวังไกลกังวลก็ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล รัตนโกสินทร์ พื้นที่วิทยาเขตวังไกลกังวล จัดการเรียนการสอนในคณะ 4 คณะวิชา ประกอบด้วย คณะ

อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี คณะอุตสาหกรรมการโรงแรมและการท่องเที่ยว คณะบริหารธุรกิจ และ คณะวิศวกรรมศาสตร์ และสำนักงานการศึกษาทางไกล ซึ่งเกิดจากการขยายโอกาสทางการศึกษาให้ผู้เรียนสามารถศึกษาหาความรู้ได้ด้วยตนเอง โดยมีสำนักงานวิทยาลัยเขตวังไกลกังวล ทำหน้าที่สนับสนุนทางการศึกษา

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เป็นผู้นำด้านการจัดการเรียนการสอน ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยมุ่งผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ ภายใต้วิสัยทัศน์เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำแห่งสังคมประกอบการ (The leading University of Entrepreneurs) โดยมีคำจำกัดความ “SMART Entrepreneur” ที่ต้องการผลิตบัณฑิตด้านศิลปวิทยาที่มีคุณภาพ สามารถก้าวสู่สังคมการประกอบ สร้างงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม และงานสร้างสรรค์ที่มีคุณค่า สามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและสังคม เป็นศูนย์กลางบริการวิชาการแก่สังคมที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนในเขตท้องถิ่น ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และรักษาสิ่งแวดล้อม และให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาไทย บริหารจัดการเพื่อพัฒนาองค์กรคุณภาพ พัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีระดับนานาชาติ เป็นพันธกิจที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์มุ่งสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นกับสังคมและประเทศ นอกจากนี้มหาวิทยาลัยยังมุ่งสร้างค่านิยม (Core Values) ให้แก่องค์กร โดยต้องการบุคลากรใฝ่รู้ ใฝ่รักบริการ รู้รักสามัคคี มีธรรมาภิบาล จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) โดยปลูกฝังให้ทุกคนในองค์กรใฝ่ใจเป็นผู้นำ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนร่วม มีคุณธรรม และจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อนำพามหาวิทยาลัยไปสู่การเป็นผู้นำการจัดการศึกษาวิชาชีพสู่ความเป็นเลิศ และเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำด้านนวัตกรรมมุ่งสู่สังคมการประกอบการที่ยั่งยืนของประเทศ ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุด

การสะท้อนเจตนารมณ์

เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำด้านนวัตกรรม : เป็นมหาวิทยาลัยที่จัดการศึกษาด้านวิชาชีพ ด้าน วิจัย และด้านนวัตกรรมที่เป็นเลิศมีกิจกรรมทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับ ความ ต้องการของประเทศและเอื้อต่อการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติ

ที่บูรณาการศิลปวิทยาสู่สังคมการประกอบการที่ยั่งยืน : ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติการศึกษาที่เชื่อมโยงความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศิลปกรรม การบริการ และบริหารธุรกิจที่มี คุณลักษณะ ในการแสวงหาโอกาส มีแรงขับเคลื่อน บริหารความเสี่ยงได้ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตวิญญาณของผู้ประกอบการ

เอกลักษณ์มหาวิทยาลัยฯ (RMUTR Uniqueness) (เอกลักษณ์ หมายถึง ความสำเร็จตามจุดเน้นและ จุดเด่นที่สะท้อนให้เห็นเป็นลักษณะโดดเด่นเป็นหนึ่งของสถาบัน)

“ ศิลปวิทยาการสู่สังคม ” (ศิลปวิทยาการ สู่สังคม หมายถึงความสามารถในการนำความรู้ทางวิชาการและทักษะทางศิลปะไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพื่อพัฒนาสังคม ชุมชน และประเทศชาติ)

อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยฯ (RMUTR Identity) (อัตลักษณ์ หมายถึง ผลผลิตของผู้เรียนตาม ปรัชญา ปณิธาน พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของสถาบันอุดมศึกษา ที่ได้รับความเห็นชอบจากสภาสถาบัน)

“ บัณฑิตนักปฏิบัติ ” (บัณฑิตนักปฏิบัติ หมายถึง การปฏิบัติที่จะต้องได้รับการฝึกฝนทั้งใจและกาย และทั้งจะต้องเป็นนักปฏิบัติงานที่มีหลักวิชาดีด้วย และที่สำคัญต้องมีการปรับปรุงตัวเองให้มีการพัฒนาให้มี การพัฒนาก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา ใฝ่ใจศึกษาทั้งทางลึกและทางกว้าง เพื่อให้บัณฑิตใช้วิชาชีพความสามารถ ความบริสุทธิ์ใจความฉลาดรอบคอบ สามารถสร้างสรรค์ประโยชน์ส่วนตน และประโยชน์ส่วนรวมได้สัมฤทธิ์ผล)

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. พัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีและการสร้างสรรค์สู่สังคมการ ประกอบการ
2. สร้างงานวิจัย นวัตกรรม และงานสร้างสรรค์ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
3. บริการวิชาการ/การจัดการรายได้ ส่งเสริมชุมชน/สังคมมีความเข้มแข็งและมีศักยภาพ เพิ่มขึ้น
4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม รักษาสิ่งแวดล้อมและให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาไทย
5. ส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการเชิงธรรมาภิบาล และพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความ ชำนาญการในสาขาที่เกี่ยวข้อง
6. พัฒนาขีดความสามารถของมหาวิทยาลัยเพื่อก้าวสู่สากล

เป้าประสงค์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีและการสร้างสรรค์สู่สังคมการประกอบ

1. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญเชื่อมั่นต่อการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย
2. บัณฑิตมีอัตลักษณ์เป็นที่ยอมรับของสังคมการประกอบ
3. บัณฑิตมีงานทำและมีรายได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน
4. คณาจารย์มีคุณวุฒิทางการศึกษา ทักษะวิชาชีพและตำแหน่งทางวิชาการตามเกณฑ์มาตรฐาน
5. มีการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นเทคโนโลยีและการสร้างสรรค์

6. มีเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างงานวิจัย นวัตกรรม และงานสร้างสรรค์ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

1. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญเชื่อมั่นต่อการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย
2. มหาวิทยาลัยมีผลงานเชิงพาณิชย์และเชิงสังคมที่มีความคุ้มค่า
3. องค์ความรู้ใหม่และนวัตกรรมมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับในระดับสากล/และเผยแพร่ผลงานมากขึ้น

4. การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมสอดคล้องกับยุทธศาสตร์/กลยุทธ์
5. มีความร่วมมือ/แลกเปลี่ยนทรัพยากรร่วมกันกับเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 บริการวิชาการ/การจัดหารายได้ ส่งเสริมชุมชน/สังคมมีความเข้มแข็งและมีศักยภาพ เพิ่มขึ้น

1. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญเชื่อมั่นต่อการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย
2. การบริการวิชาการมีศักยภาพและมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ
3. การสื่อสารและประชาสัมพันธ์เชิงรุกอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม รักษาสิ่งแวดล้อมและให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาไทย

1. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญเชื่อมั่นต่อการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย
2. มหาวิทยาลัยมีผลงานเชิงพาณิชย์และเชิงสังคมที่มีความคุ้มค่า
3. ผลงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และภูมิปัญญาไทยมีคุณภาพได้รับการยอมรับ
4. การบูรณาการทุนทางศิลปวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมและภูมิปัญญาไทย สอดคล้องกับยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการเชิงธรรมาภิบาล และพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความ ชำนาญการในสาขาที่เกี่ยวข้อง

1. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญเชื่อมั่นต่อการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย
2. มหาวิทยาลัยมีความมั่นคงทางการเงินที่ต่อเนื่องและยั่งยืน
3. มหาวิทยาลัยผ่านเกณฑ์คุณภาพในระดับสากล
4. โครงสร้างและกระบวนการเข้าสู่มหาวิทยาลัยในกำกับมีประสิทธิภาพ
5. มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลทั่วทั้งองค์กร
6. มีกระบวนการสนับสนุนและช่วยเหลือนักศึกษา

จุดเน้น-จุดเด่นของมหาวิทยาลัย

พื้นที่ศาลายา – ด้านพลังงาน นวัตกรรม วิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์

พื้นที่บึงพิตรพิมุข จักรวรรดิ – ด้านภาษาและบริหารธุรกิจ

พื้นที่ไพฑูริย์ – ด้านศิลปะและวัฒนธรรม

พื้นที่วิทยาเขตวังไกลกังวล – ด้านเทคโนโลยีและการจัดการ

การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis)

จุดแข็ง

1. มหาวิทยาลัยมีหลักสูตรระดับปริญญาตรีหลากหลายทำให้สามารถเลือกเรียนได้ตามที่ ต้องการและหลักสูตรที่เปิดสอนตอบสนองต่อตลาดแรงงาน

2.บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษามีงานทำร้อยละ 80 ภายในระยะเวลา 1 ปี

3. ได้รับจัดสรรงบประมาณด้านการวิจัยเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

วิจัย

4. มหาวิทยาลัยมีนโยบายและระเบียบที่เอื้อต่อการบริการวิชาการ

5. มีกระบวนการในการดึงศักยภาพของนักวิจัยสู่การวิจัยและบริการวิชาการสู่ชุมชน

6. ส่งเสริมให้คณาจารย์ทำงานวิจัย ออกแบบ สร้างสรรค์ งานศิลปวัฒนธรรมร่วมกับองค์กร ภายนอกในระดับชาติและนานาชาติ

7. มีผลงานและชื่อเสียงที่ได้รับการยอมรับอย่างต่อเนื่อง ทำให้มหาวิทยาลัยเป็นแหล่ง รวบรวมผลงานสร้างสรรค์ด้านศิลปวัฒนธรรมในระดับชาติและนานาชาติ

8. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญหลากหลายในสายวิชาชีพ ทำให้สามารถผลิตบัณฑิตได้ตรงตาม ความต้องการของตลาดแรงงาน

9. มีผลงานของอาจารย์และนักศึกษาที่ได้รับรางวัลระดับชาติและนานาชาติที่สร้างชื่อเสียง ให้กับมหาวิทยาลัย

10. มีกระบวนการในการบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถ ตรวจสอบได้

11. อาคารสถานที่ และภูมิทัศน์ ทันสมัยและสวยงาม

12. มีห้องปฏิบัติการที่เพียงพอและหลากหลายในแต่ละสาขา พร้อมสำหรับการใช้งาน

จุดอ่อน

1. การเรียนการสอนเพื่อพัฒนานักศึกษาให้เป็นผู้ประกอบการยังไม่ได้คุณภาพและยังขาด ความเป็นมืออาชีพ
2. ฐานข้อมูลศิษย์เก่ายังไม่เป็นระบบ จึงไม่สามารถดึงข้อมูลของศิษย์เก่ามาใช้ประโยชน์ได้
3. สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ (ห้องสมุด แหล่งสืบค้นข้อมูล) และการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย
4. สัดส่วนของอาจารย์ที่มีคุณวุฒิในระดับปริญญาเอกและอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน
5. กิจกรรมเสริมหลักสูตรการเรียนการสอนขาดการพัฒนาาระบบที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ
6. ผลงานการวิจัยและงานสร้างสรรค์ ที่ได้รับการตีพิมพ์ เผยแพร่ จดสิทธิบัตรหรือการนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงสร้างสรรค์ยังมีจำนวนน้อย
7. อาจารย์มีหลายบทบาทหน้าที่ มีภาระงานเกินเกณฑ์ ทำให้ภาระงานของอาจารย์/นักวิจัยไม่สมดุล
8. ความสามารถในการเขียนบทความวิชาการในระดับนานาชาติยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่มี Impact Factor ในระดับสูง
9. จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการยอมรับหรือได้รับการตีพิมพ์ ผลลัพธ์ของงานวิจัย (ตีพิมพ์ การเผยแพร่ การนำไปใช้ประโยชน์) ยังมีจำนวนน้อย
10. มีศักยภาพในการเข้าถึงแหล่งทุนสนับสนุนจากภายนอกน้อย
11. การใช้ประโยชน์จากอาคารสถานที่ได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ

โอกาส

1. แนวโน้มประชากรสูงวัยเพิ่มขึ้นเป็นโอกาสในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อรองรับผู้สูงวัย
2. การเกิดขึ้นของธุรกิจประเภทใหม่ๆ เช่น การขนส่งระบบราง การขนส่งทางอากาศ พลังงาน อุตสาหกรรมสร้างสรรค์ และดิจิทัล การบริการ สุขภาพ และความงามเป็นโอกาสในการพัฒนา หลักสูตรใหม่ๆ เพื่อรองรับธุรกิจประเภทใหม่ๆ
3. การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทำให้สามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น
4. ภาครัฐให้การส่งเสริมด้านอุตสาหกรรมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ และศิลปวัฒนธรรม ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนในสายศิลปะ และสถาปัตยกรรม มีการพัฒนาที่ดีขึ้น
5. นโยบายให้กู้เงินเพื่อการศึกษาของรัฐบาล ทำให้มีผู้สนใจเข้าศึกษาต่อมากขึ้น

6. มีเครือข่ายเป็นผู้ประกอบการขนาดกลางที่หลากหลาย ทำให้นักศึกษาและอาจารย์เข้าถึง ได้มากขึ้น

7. มีเวทีการประกวดผลงานวิจัยในระดับชาติ/นานาชาติ ที่เปิดกว้างมากขึ้น ทำให้สามารถ พัฒนาผลงานเพื่อเข้าร่วมแข่งขันได้มากขึ้น

8. การคุ้มครองงานลิขสิทธิ์และทรัพย์สินทางปัญญาที่ชัดเจน ทำให้นักวิจัยมีแรงจูงใจในการ คิดค้นนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ใหม่ๆ

9. สถาบันศิลปวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย เป็นแหล่งรวบรวมผลงานด้านศิลปวัฒนธรรม ไทยให้เป็นที่รู้จักทั้งในประเทศและต่างประเทศ

10. ความก้าวหน้าทาง ICT ส่งเสริมให้การบริหารจัดการในองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

11. นโยบายความร่วมมือของรัฐสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และการบริหาร จัดการที่ดีขึ้น

อุปสรรค

1. ระเบียบราชการมีข้อจำกัดทำให้ความคล่องตัวและความยืดหยุ่นของการบริหารงบประมาณมีน้อย

2. จำนวนประชากรในวัยศึกษา มีจำนวนลดลง เนื่องจากค่านิยมการมีบุตรน้อยลง ส่งผลให้ ตัวป้อนมีจำนวนลดลงและสถาบันอุดมศึกษามีการแข่งขันที่สูงขึ้น

3. การกำกับดูแลด้านมาตรฐานการจัดการศึกษา (สกอ. ,สมศ. ,กพร.) และสภาวิชาชีพ มีกฎเกณฑ์มากขึ้นไปและมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้มหาวิทยาลัยต้องปรับตัวตาม และก่อให้เกิด การสิ้นเปลืองทรัพยากรมากขึ้นความจำเป็น

4. การเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านการศึกษาของรัฐส่งผลต่อนโยบายการบริหารจัดการของ มหาวิทยาลัย

โครงสร้างองค์กร และโครงสร้างการบริหารงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ได้มีการแบ่งส่วนราชการอย่างชัดเจน ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจใหม่ๆ ของมหาวิทยาลัย

จากการข้อมูลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ทำให้ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เกิดความตระหนัก และต้องการเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนและร่วมกันพัฒนามหาวิทยาลัย เพื่อให้มหาวิทยาลัยก้าวสู่การเป็นผู้นำทางด้านการจัดการการเรียนการสอน เพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ และนโยบายประเทศ ซึ่งแนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ คือการมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร ซึ่งในมหาวิทยาลัยนั้น ทรัพยากรบุคคลที่สำคัญในการขับเคลื่อนมหา

วิทยาลัยให้สามารถเดินตามเป้าหมายที่วางไว้ คือ บุคลากรสายวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่หลักภายใต้ภารกิจหลัก 4 ด้าน ซึ่งกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ให้ความสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรกลุ่มดังกล่าว ตั้งแต่การปฐมนิเทศบุคลากรสายวิชาการ เพื่อให้ทราบถึงแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ และทราบถึงระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้ในมหาวิทยาลัย จนนำไปสู่การเพิ่มพูนความรู้ให้แก่บุคลากรสายวิชาการ เช่น การส่งไปฟังตัวในสถานประกอบการ การให้ทุนอาจารย์เพื่อลาศึกษาต่อ หรือลาไปเพิ่มพูนความรู้ และการจัดอบรมในหัวข้อต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรสายวิชาการ เป็นต้น ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมานี้จะเป็นแนวทางให้บุคลากรสายวิชาการได้สั่งสมประสบการณ์ และพัฒนาเทคนิคการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้สามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผลิตบัณฑิตที่มีศักยภาพ สามารถออกไปรับใช้สังคมและประเทศได้ นอกจากการพัฒนาบุคลากร และพัฒนาวิชาชีพให้บุคลากรสายวิชาการมีความรู้ ความสามารถ อีกสิ่งหนึ่งที่สำคัญคือการจัดสายทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการ รับรู้และตระหนักถึงความก้าวหน้าของตนเองในอนาคต ซึ่งความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากรสายวิชาการ คือการทำผลงานทางวิชาการ และนำไปสู่การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งเป็นความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากรสายวิชาการ เพราะบุคลากรสายวิชาการจะได้รับการยอมรับจากวงวิชาการต่อผลงานที่ถูกนำเสนอ และมหาวิทยาลัยได้รับการยอมรับในคุณภาพ ว่ามีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ กำลังประสบปัญหาจากากรที่มีบุคลากรสายวิชาการ ไม่ทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ โดยผลการประเมินประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับคณะ วิทยาลัย องค์กรประกอบที่ 1 การผลิตบัณฑิตตัวบ่งชี้ที่ 1.3 อาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ อยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำ โดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์มีอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในจำนวนที่น้อย เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งมหาวิทยาลัย โดยปัจจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ทำไมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ถึงมีอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการอยู่จำนวนไม่มาก ประกอบกับในแต่ละปีมีผู้ได้รับรางวัลจากสภามหาวิทยาลัยเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจำนวนน้อย ด้วยเหตุนี้ ทำให้ผู้วิจัยมีความสงสัย ทำไมบุคลากรสายวิชาการถึงไม่ให้ความสำคัญกับการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ จึงได้ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เพื่อนำปัญหาและแนวทางการพัฒนาที่ได้รับ ไปประยุกต์ใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณรงค์ฤทธิ ประสานตรี (2558) ได้ศึกษาถึงรูปแบบการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัย ราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการการพัฒนา อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาพัฒนาอาจารย์ของ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ด้านที่มีสภาพปัญหาสูงที่สุด คือ ด้านการเขียนตำราและบทความทาง วิชาการ รองลงมา คือ ด้านการวิจัย ด้านศิลปวัฒนธรรมเท่ากันกับด้านการบริการวิชาการ และต่ำ ที่สุด คือ ด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ส่วนความต้องการการพัฒนาของอาจารย์ พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความต้องการการพัฒนาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีความต้องการสูงที่สุด คือ ด้านการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ รองลงมา คือ ด้าน การวิจัย และต่ำที่สุด คือ ด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา 2) รูปแบบการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัย ราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ประกอบด้วย 2 กิจกรรม ดังนี้ 2.1) กิจกรรมหลัก ซึ่งมี 3 มิติ และแต่ละมิติ องค์กรประกอบอยู่ 2 ด้าน ได้แก่ 2.1.1) มิติการสร้างองค์ความรู้และถ่ายทอดความรู้สู่ท้องถิ่น มี องค์กรประกอบที่สำคัญ คือ ด้านการวิจัยและการเขียนตำรา บทความทางวิชาการ 2.1.2) มิติการผลิต บันญัติ มีองค์ประกอบที่สำคัญคือ ด้านการสอนและการผลิตครู และด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และ 2.1.3) มิติการพัฒนา มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ด้านการบริการวิชาการและโครงการ พระราชดำริ และด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม 2.2) กิจกรรมสนับสนุน ประกอบด้วย 4 กิจกรรมย่อย ได้แก่ 2.2.1) การเตรียมการ 2.2.2) การสร้างกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ 2.2.3) การ ติดตามสะท้อนผลอย่างต่อเนื่อง และ 2.2.4) การบริหารทรัพยากรดำเนินการ 3) ผลการประเมิน รูปแบบการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ในภาพรวม พบว่า มีความเหมาะสม และเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการประเมินองค์ประกอบของรูปแบบในภาพ รวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผลการประเมินอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการสอน รองลงมา คือ ด้านการวิจัยและด้านการบริการวิชาการ ด้านการ เขียนตำราและบทความทางวิชาการ ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และต่ำที่สุด คือด้านการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ปิยวรรณ ศิริเดชจร (2558) ได้ศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนา อาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า 1. อาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหงมีปัญหาในการ พัฒนาอาจารย์โดยรวมและรายด้าน ในระดับปานกลาง และความต้องการในพัฒนาอาจารย์ พบว่า ด้านการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ ที่อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่น ๆ อาจารย์มีความ

ต้องการอยู่ในระดับปานกลาง 2. อาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่แตกต่างกันในด้านวุฒิการศึกษา มีปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ส่วนความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ พบว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท มีความต้องการในการพัฒนาในด้านการสอน มากกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน 3. อาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่สังกัดคณะต่างกันมีปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ ในด้านการสอนและการวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบ ความแตกต่างกัน และอาจารย์ที่แตกต่างกันในด้านคณะที่สังกัดมีความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ ทั้ง 5 ด้านไม่แตกต่างกัน 4. อาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นรองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์ มีปัญหาและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ ทั้ง 5 ด้านไม่แตกต่างกัน 5. อาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหงที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี 5 - 10 ปี 11 - 16 ปี และมากกว่า 16 ปี มีปัญหาและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ทั้ง 5 ด้านไม่แตกต่างกัน

ศิริพัศตร์ ถาอ้าย (2557) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการความรู้เพื่อพัฒนากระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการ วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งผลการศึกษาพบว่าการบูรณาการพันธกิจหลักของอาจารย์สายวิชาการ ได้แก่ การสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ แก่สังคมต้องให้มีความสอดคล้องกับสาขาวิชาที่ยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อกำหนดแนวทางในการสร้างผลงานทางวิชาการได้ง่ายและตรงตามคุณวุฒิที่จะยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการในสาขาที่จะยื่นขอ ที่จะต้องผลิตผลงานทางวิชาการแล้วใช้ประกอบการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และผู้ยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการควรมีขีดแนวทางในแบบ ก.พ.อ.03 เป็นแนวทางหลักในการรวบรวมผลงานทางวิชาการ โดยผู้ยื่นขอสามารถเตรียมความพร้อมของผลงานทางวิชาการ ได้ตามความต้องการของการประเมินผลงานทางวิชาการ และการกำหนดกรอบเวลาในการสร้างผลงานทางวิชาการยังมีความสำคัญในการสร้างผลงานทางวิชาการให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ โดยผู้ยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการควรมีการวางแผนและกำหนดช่วงเวลาในการผลิตผลงานทางวิชาการให้แน่นอน เนื่องจากการสร้างผลงานทางวิชาการแต่ละประเภทต้องใช้ระยะเวลาที่แตกต่างกัน

โสภณ เจริญ (2557) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยแบ่งขั้นตอนการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพโดยทั่วไปและปัญหาการพัฒนาอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการพัฒนาอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ได้แก่ การกำหนดให้อาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ดำรงตำแหน่งอาจารย์และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 9 ปี จึงมีสิทธิขอ

กำหนดตำแหน่งดังกล่าว ซึ่งเป็นเงื่อนไขระยะเวลาที่ยาวนานเกินไป สำหรับปัญหาการเข้าสู่ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ได้แก่ องค์ประกอบของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ถึง 5 คน มีความยืดหยุ่นอย่างมาก ทำให้ผู้ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ได้รับการปฏิบัติในมาตรฐานที่แตกต่างกัน ส่วนปัญหาการเข้าสู่ตำแหน่งศาสตราจารย์ ได้แก่ หลักเกณฑ์คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งซึ่งกำหนดให้รองศาสตราจารย์และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี จึงมีสิทธิขอกำหนดตำแหน่งดังกล่าว ซึ่งเป็นเงื่อนไขระยะเวลาที่น้อยเกินไป ทั้งกรรมการผู้ประเมินตำแหน่งทางวิชาการประจำสถาบันมีตำแหน่งทางวิชาการต่ำกว่าและมีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่าผู้ขอحددตำแหน่งศาสตราจารย์

ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพิจารณาแต่งตั้งให้บุคคลดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์มีหลักเกณฑ์เช่นเดียวกัน ประกอบด้วย 6 หลักเกณฑ์ ได้แก่ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ผลการสอน ผลงานทางวิชาการ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ วิธีการแต่งตั้ง และองค์ประกอบของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ส่วนตำแหน่งศาสตราจารย์ ประกอบด้วย 7 หลักเกณฑ์ ได้แก่ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ผลการสอน ผลงานทางวิชาการ แบบที่ 1 ผลงานทางวิชาการแบบที่ 2 จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการวิธีการแต่งตั้ง และองค์ประกอบของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ สำหรับปัจจัยที่ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนมี 14 ปัจจัย เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ 1) มหาวิทยาลัยมีเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการให้ 2) มหาวิทยาลัยมีบริการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ 3) มหาวิทยาลัยมีเครือข่ายความร่วมมือในการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ 4) มหาวิทยาลัยมีเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการให้ไม่น้อยกว่ามหาวิทยาลัยของรัฐ 5) มหาวิทยาลัยมีการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ และกระบวนการในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 6) มหาวิทยาลัยมีการลดภาระงานสอนในเวลาทำงาน 7) มหาวิทยาลัยมีการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ เช่น การจัดประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการ 8) มหาวิทยาลัยมีทุนสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ เกินกว่าร้อยละ 50 ของค่าใช้จ่าย 9) มหาวิทยาลัยมีอาจารย์อาวุโสสำหรับเป็นที่ปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 10) มหาวิทยาลัยมีหน่วยงานบริการ ให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 11) มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกที่ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 12) มหาวิทยาลัยมีการลดภาระงานเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพการศึกษา 13) มหาวิทยาลัยมีทุนสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการไม่เกินร้อยละ 50 ของค่าใช้จ่าย และ 14) มหาวิทยาลัยมีการลดภาระงานเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบการพัฒนาอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง

ทางวิชาการในมหาวิทยาลัยเอกชน ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยทั้งหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ และปัจจัยที่ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน

พระครูสังฆรักษ์ (สมจิต เดชคุณรัมย์) (2557) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า 1. การพัฒนารูปแบบอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาความรู้เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ การพัฒนาเจตคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และกลยุทธ์การพัฒนาความสามารถเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยกลยุทธ์แต่ละด้านมีการดำเนินการใน 3 ระดับ คือ 1) ระดับมหาวิทยาลัย มี 3 กลยุทธ์หลัก 12 กลยุทธ์ขับเคลื่อน 5 โครงการ/กิจกรรม 2) ระดับคณะ/ภาควิชา/สาขาวิชา มี 3 กลยุทธ์หลัก 11 กลยุทธ์ขับเคลื่อน 7 โครงการ/กิจกรรม และ 3) ระดับบุคคล (อาจารย์) มี 3 กลยุทธ์หลัก 5 กลยุทธ์ขับเคลื่อน 4 โครงการ/กิจกรรม 2. กลยุทธ์การพัฒนารูปแบบอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากทุกด้าน และทุกระดับ

สมพิศ สุขแสน (2556) ได้ศึกษาถึงสภาพปัญหา และความต้องการทำวิจัยและผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาการทำวิจัย และผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินการทำวิจัยและผลงานทางวิชาการ ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย ด้านบรรยากาศในการทำวิจัยและผลงานทางวิชาการ มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านกระบวนการเสนอผลงานทางวิชาการมีปัญหาอยู่ในระดับมาก ส่วนความต้องการทำวิจัยและผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ พบว่าทุกด้านมีความต้องการอยู่ในระดับมาก

ฉันทนา อินทกุล (2555) ได้ศึกษาถึงปัญหาการเตรียมความพร้อมในการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการพบว่า ผลการประเมินด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยมีคะแนนค่าเฉลี่ย 5 อันดับแรก คือ 1. มีความรู้ในหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม 2. มีความรู้ในกระบวนการและขั้นตอนในการนำเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ 3. เกี่ยวกับความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้

ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม 4. มีความเข้าใจในกระบวนการและขั้นตอนในการนำเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ และ 5. ความเข้าใจในประกาศ ก.พ.อ. หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาฯ (ฉบับที่ 6) และ (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2555 ลงวันที่ 17 กันยายน ส่วนผลการประเมินด้านความเหมาะสมของเกณฑ์และวิธีการพิจารณาการขอตำแหน่งทางวิชาการ โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3 อันดับแรก 1. เกณฑ์คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งการเข้าสู่การขอตำแหน่งทางวิชาการ 2. แนวทางการประเมินผลการสอนและเอกสารที่ใช้ประเมินผลการสอนตามประกาศ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ลงวันที่ 20 ธันวาคม 2554 และ 3. ประกาศ ก.พ.อ. หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาฯ (ฉบับที่ 6) และ (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2555 ลงวันที่ 17 และผลการประเมินความพร้อมในการขอตำแหน่งทางวิชาการ คะแนนค่าเฉลี่ย 5 อันดับแรก ดังนี้ 1. มีแผนการสอนจากรายวิชาที่ระบุเป็นภาระงานสอนตามแบบ มคอ.3 หรือ มคอ.4 ไม่น้อยกว่า 2 หน่วยกิต 2. มีบทความทางวิชาการ/งานวิจัยที่ได้รับการเผยแพร่ 3. มีผลงานทางวิชาการที่เป็นผู้วิจัยหลัก (ไม่น้อยกว่า 50%) 4. เอกสารคำสอน/เอกสารประกอบการสอนซึ่งมีคุณภาพดี และได้ใช้ประกอบการเรียนการสอนมาแล้วหนึ่งภาคการศึกษา และ 5. มีผลงานทางวิชาการได้รับการเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.พ.อ. กำหนด และมีผลงานทางวิชาการอยู่บนฐานข้อมูล ISI หรือ TCI

พรทิพย์ พุ่มศิริ (2554) ศึกษาสภาพปัญหาในการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ ตามความคิดเห็นของคณาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ผลการวิจัยพบว่า คณาจารย์ประจำ ตำแหน่งอาจารย์ โดยรวมมีความคิดเห็นสอดคล้องกับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความคิดเห็นสอดคล้องกับปัญหาอยู่ในระดับมาก คือ ด้านเวลาว่างเพื่อทำผลงานทางวิชาการ และมีความคิดเห็นสอดคล้องกับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำผลงานทางวิชาการ ด้านการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ด้านการนำเสนอผลงานทางวิชาการ ด้านแหล่งเงินทุน ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ ด้านการเตรียมการและวางแผนการจัดทำผลงานทางวิชาการ ด้านที่ปรึกษาในการทำผลงานทางวิชาการตามลำดับ

อำนวยการ มโนวงศ์ (2552) ได้ศึกษาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ เพื่อศึกษาสภาพการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วย ว่าขึ้นอยู่กับภาระงานประจำ ส่วนแนวคิดสายทางก้าวหน้าในงานอาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถามเกินครึ่งเห็นด้วยมาก ว่าเป็นการพัฒนาทักษะทางวิชาการ เป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถของอาจารย์โดยอาศัยมาตรฐานหลักเกณฑ์ และเป็นการ

เลื่อนตำแหน่งจากอาจารย์ผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ตามลำดับ อีกทั้งตามแนวคิดการเลื่อนขั้นตำแหน่งงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเกินครึ่ง ก่อนข้าง เห็นด้วยว่า ต้องผลิตผลงานทางวิชาการตามเกณฑ์ที่กำหนด เป็นการพิจารณาจากความเชี่ยวชาญและการสร้างสรรค์ ในการแต่งตั้งอาจารย์ให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และวิธีการแต่งตั้งอาจารย์ประจำเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการนั้นพบว่า ส่วนใหญ่ได้ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการการอุดมศึกษา ว่าด้วยมาตรฐานหลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2550 ทุกประการ นอกจากนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนน้อยได้เสนอปัญหาไว้ดังนี้คือ มีภาระงานสอนมาก ขาดแรงจูงใจที่จะสร้างผลงาน ขั้นตอนในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมีมากและใช้เวลายาวนาน จึงควรสนับสนุนโดยลดภาระงานสอนลง สร้างแรงจูงใจในการผลิตผลงานทางวิชาการ รวมทั้งสร้างบรรยากาศด้านการวิจัย ขึ้นภายในมหาวิทยาลัย และลดขั้นตอนด้านเอกสาร



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ เพื่อขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์นี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ร่วมกับการสังเกตพฤติกรรม เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยที่มุ่งเน้นการศึกษาทัศนคติ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ต่อการเข้าสู่กระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นซึ่งส่งผลกระทบต่อ การเข้าสู่กระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยฯ และหาแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมต่อการสนับสนุนการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรสายวิชาการในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งผู้วิจัยจำเป็นต้องได้ข้อมูลที่เจาะลึกจากบุคลากรสายวิชาการ เพื่อนำมาอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น จึงเลือกการวิจัยเชิงคุณภาพแนวปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenology) ในการรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณสมบัติในการเข้าสู่กระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการ แต่ไม่ประสงค์เข้าสู่กระบวนการดังกล่าว โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเจาะจง (purposive sampling) เพื่อให้ทราบถึงสาเหตุของปัญหาอย่างตรงจุด โดยเลือกศึกษาจากกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ ทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย โดยแบ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ที่มีคุณสมบัติเฉพาะตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 และกลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยทั้ง 2 กลุ่มมีทั้งผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนเพียงด้านเดียว และผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้บริหารและทำหน้าที่สอน จาก 6 คณะ 1 วิทยาลัย จำนวน 11 ราย โดยการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการได้ข้อมูลเจาะลึกจากบุคลากรสายวิชาการหลายด้าน ซึ่งการศึกษาจากบุคลากรสายวิชาการตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพื่อศึกษาประสบการณ์จากกลุ่มดังกล่าวว่าก่อนการเข้าสู่กระบวนการขอตำแหน่งนั้นมีปัญหาและอุปสรรคอย่างไร ทัศนคติที่มีต่อการขอตำแหน่ง และระหว่างกระบวนการมีปัญหา อุปสรรคอย่างไร ตลอดจนศึกษาถึงแนวโน้มการเข้าสู่กระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการในระดับต่อไป นำข้อมูลที่ได้รับมาเป็นแนวทางในการศึกษาบุคลากรสายวิชาการตำแหน่งอาจารย์ที่ยังไม่ขอ กำหนดตำแหน่ง ควบคู่กับการหาแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยเลือกใช้เครื่องมือต่าง ๆ ที่สำคัญเพื่อช่วยให้ผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลได้ครบถ้วนถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประกอบด้วย สมุดบันทึก เครื่องบันทึกเสียง แนวคำถามสัมภาษณ์ และผู้วิจัย

1. ผู้วิจัย ถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่ศึกษา มีความสามารถในการถามและฟังอย่างตั้งใจ สามารถซักถามเพิ่มเติมจากประเด็นคำตอบที่น่าสนใจเพื่อขยายความและสรุปประเด็นเชิงทฤษฎีได้ นอกจากนี้ผู้วิจัยต้องมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตอบเพื่อให้เกิดความร่วมมือกันอย่างแข็งขันทั้ง 2 ฝ่าย (active interviewing)

2. สมุดบันทึกข้อมูลในภาคสนาม (Field Notebook) ใช้บันทึกข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล เพื่อใช้ในการอ้างอิงและใช้บันทึกสิ่งที่ผู้วิจัยสังเกตเห็น สมุดบันทึกจะบันทึกข้อมูลในภาคสนามที่ไม่ได้ถูกบันทึกโดยเครื่องบันทึกเสียงเพื่อนำรายละเอียดต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยสังเกต เช่น ปฏิกริยาขณะสัมภาษณ์ ท่าทาง เพื่อไปวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ อีกทั้งสามารถช่วยบันทึกประเด็นที่น่าสนใจเพิ่มเติม นอกจากแนวคำถามที่เตรียมไว้ และสามารถเชื่อมโยงข้อมูลและบันทึกเพิ่มเติม ช่วยเตือนความจำระหว่างการสัมภาษณ์

3. เครื่องบันทึกเสียง (Audio Recorder) สำหรับรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ให้ได้ใจความที่ละเอียดครบถ้วนสมบูรณ์ และสะดวกต่อการนำมาถอดความเพื่อใช้ในการศึกษาควบคุมไปกับการจดบันทึกโดยเครื่องบันทึกเสียงนี้เป็นเครื่องมือช่วยอำนวยความสะดวกในเก็บข้อมูลได้ทันทีและครบถ้วน

4. แนวคำถามสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยกำหนดคำถามการวิจัยจากวัตถุประสงค์ของการศึกษาตลอดจนแนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น ส่วนที่ 1 ประวัติตัวประสบการณ์การทำงาน เพื่อศึกษาภูมิหลังของผู้ให้ข้อมูล ส่วนที่ 2 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับสภาพปัญหาของบุคลากรสายวิชาการในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ โดยศึกษาถึงสภาพปัญหาในการเข้าสู่กระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และส่วนที่ 3 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ โดยการสัมภาษณ์เป็นลักษณะกึ่งโครงสร้าง (semi-structured) กล่าวคือใช้แนวคำถามเป็นหลัก ขณะเดียวกันก็เปิดกว้างสำหรับประเด็นที่อาจจะเกิดขึ้นจากการสนทนาทุกรูปแบบ โดยผู้วิจัยใช้วิธีการทะลอม (Probe) เพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างละเอียด สามารถสะท้อนแนวความคิด ความรู้สึก ประสบการณ์ มุมมองและความหมายที่หน่วยงานได้สร้างขึ้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แหล่งข้อมูลเชิงเอกสาร

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร หนังสือ บทความทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต ซึ่งผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลไปกำหนดกรอบการดำเนินการในการจัดทำ และการวิเคราะห์ข้อมูลให้ตรงกับวัตถุประสงค์ในการศึกษาครั้งนี้

2. แหล่งข้อมูลภาคสนาม

ในการเก็บข้อมูลภาคสนาม ผู้วิจัยลงภาคสนามสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยใช้รูปแบบการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In – Depth Interviews) โดยเป็นการสัมภาษณ์ พูดคุยถึงประเด็นต่าง ๆ ที่ส่งผลให้อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ไม่ข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ในบรรยากาศการพูดคุยแบบตามอัธยาศัย โดยเจาะลึกลงในประเด็นต่าง ๆ ที่น่าสนใจและมีความสำคัญ ในการหาแนวทางแก้ไขอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งใช้วิธีตะล่อมถามและคอยเชื่อมโยงคำตอบให้เกี่ยวเนื่องกับสิ่งที่ทำการศึกษา แล้วรวบรวมและวิเคราะห์ตามประเด็นต่าง ๆ จากรายละเอียดข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลัก เพื่อความสมบูรณ์ครบถ้วนในประเด็นต่าง ๆ ที่มีผลต่อการศึกษาวิจัยมากที่สุด

การตรวจสอบข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งจากเอกสาร และจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ร่วมกับการสังเกต ผู้วิจัยได้เปรียบเทียบข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้จากแหล่งต่าง ๆ ประกอบกัน โดยพิจารณาความเป็นไปได้และความน่าเชื่อถือของเอกสาร นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยทดสอบความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือของแนวการสัมภาษณ์ (Interview Guide) โดยนำบทสัมภาษณ์เชิงลึกไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาเป็นผู้ตรวจสอบ เพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลที่ได้มีความถูกต้องเชื่อถือได้นั้น ผู้ศึกษาต้องดำเนินการตรวจสอบไปพร้อม ๆ กับการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการเก็บข้อมูลภาคสนาม โดยนำข้อมูล ดังกล่าวมาตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้วยวิธีการ (สุภางค์ จันทวานิช, 2540)

1. การตรวจสอบข้อมูลสามเส้า (Triangulation) Denzin 1970 (อ้างใน สุภางค์ จันทวานิช, 2540) เพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มีความถูกต้องหรือไม่ด้วยวิธีการตรวจสอบข้อมูลในด้านเวลา สถานที่ และบุคคล พิจารณาว่าถ้าต่างเวลา ต่างสถานที่แล้ว ข้อมูลยังเหมือนเดิมหรือไม่และถ้าบุคคลที่ให้ข้อมูลเปลี่ยนไป ข้อมูลจะเหมือนเดิมหรือไม่ และเป็นการนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาเก็บให้เป็นระเบียบ ให้ความหมายกับข้อมูล จัดหมวดหมู่ ความหมายของข้อมูล

วิเคราะห์และสรุปรวบรวมความหมาย ซึ่งก่อนวิเคราะห์ควรมีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภท

1.1 การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) คือการตรวจสอบยืนยันข้อมูลโดยการตรวจสอบแหล่งข้อมูลในด้านแหล่งเวลา การตรวจสอบแหล่งข้อมูลในด้านสถานที่ และการตรวจสอบแหล่งข้อมูลในด้านบุคคล ซึ่งจะเน้นการตรวจสอบข้อมูลที่ได้มาจากแหล่งต่าง ๆ นั้นมีความเหมือนกันหรือไม่ หากได้ข้อค้นพบมาเหมือนกันแสดงว่าข้อมูลมีความถูกต้อง

1.2 การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological triangulation) คือ การใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลต่างกัน เพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยการสังเกต ควบคู่กับการสัมภาษณ์ และการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร แล้วนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบยืนยันกัน

2. การตรวจสอบความครบถ้วนและคุณภาพของข้อมูล

2.1 การตรวจสอบความสอดคล้องกันของข้อมูลจากการบอกเล่า ซึ่งเป็นความคิดเห็นหรือทัศนคติของผู้ให้ข้อมูลหลัก ซึ่งเป็นข้อมูลประเภทที่ผู้ให้ข้อมูลได้แสดงความรู้สึกต่อประเด็นคำถาม ข้อมูลชนิดดังกล่าวได้แก่ สภาวะทางอารมณ์ ค่านิยม ทัศนคติ และความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลต่อประเด็นดังกล่าวที่กำลังพูดถึง ซึ่งการตรวจสอบข้อมูลทำโดยการเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมกับความเห็นของผู้พูดที่ปรากฏว่าสอดคล้องกันหรือไม่ และตรวจสอบถึงการแสดงออกถึงข้อมูลด้านนี้มีความต้องการอย่างอื่นแอบแฝงอยู่หรือไม่ เช่น ความกลัวที่จะมีผลกระทบที่ไม่ดีต่อตนเอง จึงบิดเบือนข้อมูล เป็นต้น

2.2 ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของผู้ให้ข้อมูล ว่าข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลมีความโน้มเอียง หรืออคติต่อการให้สัมภาษณ์ในประเด็นต่าง ๆ อย่างไร บุคลิกภาพเป็นอย่างไรและเรื่องที่ถ่ายทอดมีความสอดคล้องหรือแตกต่างจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงหรือไม่อย่างไร โดยการเปรียบเทียบเรื่องเล่าของผู้ให้ข้อมูลหลายคน ๆ และจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง

3. การตรวจสอบอคติ ความลำเอียงของผู้วิจัย เป็นวิธีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือได้ของข้อมูลที่สำคัญ เพราะผู้วิจัยเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล จึงต้องตรวจสอบว่ามีความอคติ หรือมีความคิดเห็นโน้มเอียงไปทางใดทางหนึ่ง ที่เกี่ยวกับกลุ่มที่ศึกษาตั้งแต่เริ่มต้นศึกษาระหว่างที่มีการพัฒนา และเมื่อสิ้นสุดการศึกษา เพื่อให้ผลการวิจัยมีความถูกต้อง จึงต้องดำเนินการตรวจสอบความรู้สึกโน้มเอียงและความคิดเห็นของตนเองที่มีต่อการวิจัย เพื่อรักษาความเป็นกลางของผู้วิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และการสังเกตพฤติกรรมของผู้ถูกสัมภาษณ์ ไปวิเคราะห์พร้อมกับการเก็บข้อมูล โดยในแต่ละครั้งที่สัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการจดบันทึกและการบันทึกเสียง มาเรียบเรียงให้เป็นหมวดหมู่ตามประเด็นต่าง ๆ และพิจารณาข้อมูลที่ได้แต่ละครั้งว่ามีความสมบูรณ์เพียงพอหรือไม่ และหาข้อมูลเพิ่มเติมต่อไป เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย

2. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และสังเกตพฤติกรรม ที่เรียบเรียงและจัดหมวดหมู่ตามประเด็นต่าง ๆ อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน ชัดเจน แล้วนำมาเขียนบรรยายเพื่อนำเสนอในบทที่ 4 ต่อไป

3. นำข้อสรุปที่ได้จากการศึกษาไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทบทวนความถูกต้อง แล้วจึงนำเสนอในรายงานฉบับสมบูรณ์ต่อไป

การพิทักษ์สิทธิของผู้ให้ข้อมูล

การศึกษาคั้งนี้ มีความเกี่ยวข้องกับภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยฯ และผู้ให้ข้อมูลหลัก ผู้วิจัยจึงต้องระมัดระวังการเก็บข้อมูล การสังเกตพฤติกรรม ไม่ให้ส่งผลกระทบต่อมหาวิทยาลัยฯ ซึ่งเป็นพื้นที่ในการศึกษา โดยการศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยได้ขออนุญาตผู้บังคับบัญชา โดยจัดทำเป็นหนังสือขออนุญาตเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล และระหว่างเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้แจ้งต่อผู้ให้ข้อมูลถึงวัตถุประสงค์ในการศึกษาคั้งนี้ โดยขออนุญาตสัมภาษณ์และได้รับการยินยอมจากผู้ให้ข้อมูลก่อนการสัมภาษณ์ สำหรับการบรรยายในบทที่ 4 ผู้วิจัยใช้นามแฝงและรหัสชื่อข้อมูลแทนตัวผู้ให้ข้อมูล เพื่อเป็นการรักษาสิทธิให้กับผู้ให้ข้อมูลหลัก

การนำเสนอผลการศึกษา

การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยนำเสนอผลการศึกษาในรูปแบบงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) ด้วยวิธีวิทยาปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenology) โดยใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In depth interviews) ร่วมกับการสังเกตและนำข้อมูลมาสรุปด้วยการพรรณนาวิเคราะห์ โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 บท ดังนี้

บทที่ 1 บทนำ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตการวิจัย และประโยชน์ที่ได้รับ

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาพฤติกรรม ทักษะ ทักษะ วัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมทางสังคมของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ต่อสภาพปัญหาในการเข้าสู่กระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ที่ส่งผลกระทบต่อในการเข้าสู่กระบวนการดังกล่าว และศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ เพื่อเข้าสู่กระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ จากการสัมภาษณ์เชิงลึก สังเกตพฤติกรรม นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาวิเคราะห์ ตีความเพื่ออธิบายถึงสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริม พัฒนาบุคลากรสายวิชาการ และยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลรัตนโกสินทร์ให้มีศักยภาพทัดเทียมสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำของประเทศ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการทราบถึงสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยศึกษาจากบุคลากรสายวิชาการตำแหน่งอาจารย์ที่มีคุณสมบัติตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 และบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยทั้ง 2 กลุ่มมีทั้งผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนเพียงด้านเดียว และผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้บริหารร่วมกับงานสอน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการพัฒนา และยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนให้มีประสิทธิภาพทัดเทียมมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศ นำไปสู่การตอบคำถามการวิจัย คือ

1. สภาพปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อบุคลากรสายวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ว่าบุคลากรกลุ่มดังกล่าว มีทัศนคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอย่างไร ตลอดจนศึกษาปัญหา อุปสรรคที่ส่งผลในการเข้าสู่กระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการในด้านใดบ้าง

2. แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จากทัศนคติของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัย รวมไปถึงเหตุผล และที่มาของรูปแบบการพัฒนาดังกล่าว เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยฯ อย่างมีประสิทธิภาพ

สภาพปัญหาของบุคลากรสายวิชาการ ในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

จากการสัมภาษณ์บุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการ และบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณสมบัติตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 สามารถเข้าสู่กระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้ โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยเริ่มจากการสัมภาษณ์บุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อศึกษาแนวคิด ทักษะคิดก่อนและหลังการเข้าสู่กระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการมาเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์บุคลากรสายวิชาการที่ยังไม่เข้าสู่กระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อ การเข้าสู่กระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยสามารถสรุปประเด็นของสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจากการสัมภาษณ์บุคลากรสายวิชาการ ได้ดังนี้

1. ภาระหน้าที่ในฐานะบุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์) และภาระหน้าที่อื่น ๆ มีจำนวนมาก ส่งผลต่อการทำผลงานทางวิชาการและการเตรียมความพร้อมเข้าสู่กระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตามระเบียบมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ว่าด้วย การกำหนดมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำ และการประเมินประสิทธิภาพของคณาจารย์ พ.ศ.2550 ข้อ.6 กำหนดให้ภาระงานสอนและงานวิจัยเป็นหน้าที่ที่สำคัญที่สุดของคณาจารย์ โดยมหาวิทยาลัยฯ กำหนดให้บุคลากรสายวิชาการต้องปฏิบัติการสอนจำนวน 14 ชั่วโมงทำการ ต่อสัปดาห์ ต่อภาคการศึกษาปกติ เป็นเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ นอกจากภาระงานสอนแล้วบุคลากรสายวิชาการยังมีภาระงานวิจัย งานบริการวิชาการ งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งถือเป็นภารกิจหลักของบุคลากรสายวิชาการ

นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมอื่นๆ ของมหาวิทยาลัยที่บุคลากรสายวิชาการ ต้องผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนเข้าร่วมกิจกรรม เนื่องจากเป็นตัวชี้วัดหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้างของบุคลากรสายวิชาการทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ประกอบกับบุคลากรสายวิชาการได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร เช่น รองอธิการบดี คณบดี รองคณบดี หรือการรักษาราชการแทนในตำแหน่งผู้อำนวยการกองต่างๆ ของสายสนับสนุนวิชาการ โดยในแต่ละวันบุคลากรสายวิชาการต้องทำหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน โดยเริ่มตั้งแต่การเตรียมเอกสารประกอบการสอน ตำรา เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน การวางแผนการสอนให้เหมาะสมกับนักศึกษา เนื่องจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์เป็นมหาวิทยาลัยทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมุ่งเน้นการปฏิบัติ โดยรับนักศึกษาจากสายสามัญและสายวิชาชีพ ซึ่งมีพื้นฐานที่แตกต่างกัน ทำให้ผู้สอนต้องปรับการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับนักศึกษาที่เข้ามา

ศึกษา นอกจากนี้ บุคลากรสายวิชาการบางท่านต้องทำหน้าที่เป็นผู้บริหาร ทั้งผู้บริหารระดับสูง ที่ต้องรับผิดชอบงานของมหาวิทยาลัย และผู้บริหารระดับกลางที่ต้องรับผิดชอบงานของคณะ วิทยาลัย เพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของประเทศ ทำให้บุคลากรสายวิชาการบางท่านไม่มีเวลา เนื่องจากภาระงานด้านบริหาร ก็มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าภาระงานด้านอื่น ๆ และยังไม่รวมถึงภาระงานที่บุคลากรสายวิชาการได้รับมอบหมาย เช่น การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา การบริการวิชาการ งานประกันคุณภาพ เป็นต้น ดังมีผู้ให้ข้อมูลหลักกล่าวสอดคล้องในประเด็นดังกล่าวว่า

“จริงแล้วหลักๆ ภาระงานอาจารย์ หลักๆก็คือสอน มันมีสอนเยอะอยู่แล้วทุกวันนี้ คือแบบสอนกันประมาณ 22 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อันนี้คือเหตุผลหลักๆ ที่เราไม่มีเวลาที่จะต้องทำวิจัย หรือผลงานทางวิชาการ” (อาจารย์ A. นามสมมุติ, 2560)

“ภาระงานสอนมีผล เพราะว่า มหาวิทยาลัยเราเป็นสายปฏิบัติ บางทีพอเราไปเจอเด็ก ซึ่งเด็กในแต่ละปีมีพื้นฐานที่แตกต่างกัน ทำให้การสอนของเราต้องมีการปรับหน้างานตลอดเวลา คือบางทีเราเขียนแผนการสอนไว้หุเลย แต่เด็กที่เข้ามาจับไม่ได้กับแผนที่เราเขียนไว้ เราก็ต้องมีการปรับให้เข้ากับเด็กตลอดเวลา” (อาจารย์ B. นามสมมุติ, 2560)

“มันต้องแบ่งเวลา เพราะว่าภาระงานบริหารมีทุกวัน และก็มีการสอน ซึ่งภาระงานสอนมันได้ลดโหดไป 3 ชั่วโมงต่อสัปดาห์เอง แต่ว่างานบริหารมันใช้มากกว่านั้น วันหนึ่งใช้เวลา มากกว่า 3 ชั่วโมง ก็อาศัยช่วงเย็น ตั้งแต่ 5 โมงเย็นไปแล้วนั่งทำงาน หรือใช้เวลาช่วงเสาร์อาทิตย์มาทำ แล้วก็อีกอย่างหนึ่งก็คือ มันมีข้อมูลด้านเอกสารประกอบการสอนที่เรารวบรวมไว้แล้วบ้าง แต่ยังไม่เป็นระบบก็นำมาทำให้เป็นระบบ หลักๆ มันจะมีแค่เรื่องเวลาเพียงอย่างเดียว” (อาจารย์ C. นามสมมุติ, 2560)

“นอกจากงานสอน ที่เป็นหน้าที่ของอาจารย์ เรายังมีงานบริการวิชาการ งานประกันคุณภาพ และเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งเป็นงานที่เราจะต้องทำในฐานะอาจารย์ ทำให้เราไม่มีเวลาที่จะรวบรวมเอกสาร เพื่อขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และต้องมีการเข้าร่วมกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยจัดที่เป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลอีก” (อาจารย์ D. นามสมมุติ, 2560)

“ตอนนี้อาจารย์มีครอบครัว แต่ก็ไม่ได้มีผลอะไร ก็ยังทำงานได้เหมือนเดิม เพราะยังไม่ได้มีน้อง ยังไม่รุ่นวายมาก แต่ถ้าอาจารย์บางท่านที่มีน้อง มีลูก ถือเป็นเหตุผลหลักเลย เพราะเวลาด้านการสอนว่าเยอะแล้ว แต่เวลาที่หลังจากกลับบ้านไปแล้ว คือก็ต้องอยู่กับลูกทั้งวัน ซึ่งหลายๆ คนก็เจอปัญหาแบบนี้ ทำให้เราไม่มีเวลาคิดที่จะขอ ผศ. เพราะมีการะโนแต่วัน ไม่สามารถจัดสรรเพื่อไปเตรียมข้อมูล เอกสารสำหรับขอ ผศ. (อาจารย์ E. นามสมมุติ, 2560)

“หน้าที่อาจารย์คือต้องปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก 4 ด้าน ซึ่งจริงๆแล้ว แคนงานสอนในแต่เทอมก็เยอะมาก และยังคงเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา มีงานบริการวิชาการ ซึ่งตอนนี้มหาวิทยาลัยก็มีศูนย์บริการวิชาการที่ต้องจัดหารายได้เข้ามา และยังมีงานอีกเยอะ ซึ่งถ้าเราจะทำตำแหน่ง เราจะต้องแบ่งเวลาส่วนหนึ่งเพื่ออุทิศให้กับการเตรียมเอกสาร” (อาจารย์ F. นามสมมติ, 2560)

2. การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย การที่บุคลากรสายวิชาการจะพัฒนาองค์ความรู้เพื่อตอบสนองความต้องการของมหาวิทยาลัยนั้น มหาวิทยาลัยมีส่วนสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากรสายวิชาการเกิดในตัวที่จะพัฒนาตนเอง เพิ่มศักยภาพในการทำงาน พัฒนามหาวิทยาลัย ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานแก่ตนเอง โดยการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และมีผลงานทางวิชาการเผยแพร่ออกสู่สังคม สร้างความเข้มแข็งด้านวิชาการแก่มหาวิทยาลัย

จากการที่มหาวิทยาลัยกำหนดตัวชี้วัดในแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการสัมภาษณ์บุคลากรสายวิชาการ พบว่ามหาวิทยาลัยมีการสนับสนุน และส่งเสริมด้านการฝึกอบรม และพัฒนาทักษะ แต่มหาวิทยาลัยยังขาดความพร้อมของเครื่องมือ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการจัดทำงานวิจัย หรือผลิตตำราของบุคลากรสายวิชาการ โดยอาจารย์ส่วนใหญ่ใช้ทุนส่วนตัวในการทำผลงาน และมีต้นทุนสูง ซึ่งมหาวิทยาลัยยังจัดหาปัจจัยดังกล่าวไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรสายวิชาการ และอาจารย์หลายๆ ท่านแก้ปัญหาดังกล่าว ด้วยการสร้างเครือข่าย จากหน่วยงานใกล้เคียงที่สามารถขอใช้บริการได้ หรืออาศัยจากเพื่อนที่รู้จักในการขอบริการดังกล่าว ซึ่งการขอใช้บริการดังกล่าว อาจารย์ต้องไปรบกวนคนอื่นที่มาก่อนใช้เสร็จ จึงสามารถใช้ต่อได้ ซึ่งใช้ระยะเวลาานาน

นอกจากความพร้อมของเครื่องมือในการทำงานวิจัย ตำรา การเสนอขอทุนวิจัยเพื่อสนับสนุนงบประมาณของบุคลากรสายวิชาการในการทำงานวิจัย ที่มีความล่าช้าในกระบวนการขออนุมัติ ซึ่งสวนทางกับความต้องการของมหาวิทยาลัยที่ต้องการให้บุคลากรสายวิชาการผลิตงานวิจัย ผลงานทางวิชาการ แต่ผลการพิจารณากลับมีความล่าช้า โดยเจ้าหน้าที่ที่ดูแลให้เหตุผลว่างบประมาณยังไม่ได้รับการอนุมัติ แต่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรสายวิชาการเสนอขอทุนวิจัยในปีงบประมาณใหม่ โดยงานวิจัยชิ้นเดิมยังไม่ได้รับการอนุมัติทุนวิจัย ส่งผลให้บุคลากรสายวิชาการเกิดความรู้สึกไม่ติดต่อกับกระบวนการของมหาวิทยาลัยในด้านการสนับสนุนทุนวิจัย สอดคล้องกับผู้ใช้ข้อมูลหลักดังกล่าวว่า

“การสนับสนุนงานจากมหาวิทยาลัยมีผลมาก ในส่วนของงานวิจัย เวลาที่เราจะไปขอเสนองานวิจัย ถ้าสมมติเรามีแรงจูงใจ มันจะทำให้คนเรามีความมุ่งมั่นในการทำงาน แม้มันจะเหนื่อยมันก็จะกระตุ้นให้เรามีความมุ่งมั่น เพราะมีรางวัลเป็นแรงจูงใจ แต่บางครั้งเราขอไปนำเสนองานวิจัย กลับตอบว่ามันไม่ได้ หรือว่าเรื่องเวลาของการประกาศทุนวิจัย บางครั้งมันใช้ระยะเวลาานาน

เกินไป ของเก่ายังไม่ประกาศเลยของใหม่ให้ส่งแล้ว ทำให้แผนงานที่เราวางไว้มันเสียหาย คือกระบวนการวิจัยยังช้าอยู่ อ้างว่าทาง วช. ช้า เพราะวช. ช้า มหาวิทยาลัยก็ช้าตาม คือถ้า วช. ช้า เราก็ต้องทำในส่วนของเราให้เร็ว เพื่อชดเชยให้อาจารย์สามารถเตรียมทำงานก่อน” (อาจารย์ A นามสมมุติ, 2560)

“มหาวิทยาลัยมีการโครงการพัฒนาอาจารย์มากมาย มีการสนับสนุนทุนวิจัยให้แก่บุคลากร แต่ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ เนื่องด้วยระยะเวลาในการเสนอขอที่ดี กระบวนการในการขอที่ดี ซึ่งระยะเวลาที่นานเกินไปและกระบวนการยุ่งยากอาจทำให้เราเกิดความรู้สึกเบื่อ และไม่ยอมเสนอขอทุนสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย” (อาจารย์ B นามสมมุติ, 2560)

“มหาวิทยาลัยยังไม่มีแหล่งค้นคว้าที่มีคุณภาพ อย่างเวลาที่เราต้องการจะดูตัวอย่างผลงานของอาจารย์ที่ผ่านการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการแล้ว ถ้าเราไม่สะดวกที่จะไปติดต่อหน่วยงานที่รับผิดชอบ จะสามารถไปค้นได้จากที่ไหนบ้าง หรือการผลิตตำรามหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนเกี่ยวกับแหล่งพิมพ์ตำราใหม่ เพื่อลดต้นทุนให้แก่อาจารย์ในการผลิตตำรา” (อาจารย์ C นามสมมุติ, 2560)

3. การสื่อสารระหว่างบุคคล การสื่อสาร พูดคุย ถือเป็นกระบวนการสร้างความเข้าใจที่สำคัญ มีทั้งผลดีและผลเสีย หากการสื่อสารนั้นเกิดความผิดพลาด ทำให้เกิดความเสียหายระหว่างบุคคล ในการทำความเข้าใจ ซึ่งการสื่อสารและการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่มีประสบการณ์เชิงลบในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ส่งผลให้อาจารย์ผู้รับฟังมีทัศนคติเบื้องต้นในการขอตำแหน่งทางวิชาการเชิงลบ เป็นการบั่นทอนความรู้สึกของตนเองที่มีความมุ่งมั่นในการขอตำแหน่งทางวิชาการเป็นอย่างมาก จากการสัมภาษณ์บุคลากรสายวิชาการพบว่าการสื่อสารและการรับฟังข้อมูลจากบุคคลที่มีทัศนคติเชิงลบต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ ถือเป็นสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ส่งผลเสียต่อจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เพราะมีความเข้าใจว่ากระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการ มีความยุ่งยากและเข้มงวด ในประเด็นนี้มีผู้ให้ข้อมูลหลักกล่าวสอดคล้องดังนี้

“เคยได้ยินจากอาจารย์ท่านอื่น ที่เค้าเคยส่งผลงานขอตำแหน่งทางวิชาการ บอกว่าขอยากมาก ไม่ว่าจะเป็วิจัย ตำรา ถ้าไม่ได้คุณภาพจริง ๆ มันขอยากมาก ซึ่งกระบวนการไม่ยาก แต่ผลลัพธ์ที่ได้ทำให้ดูยาก อย่างอาจารย์ท่านหนึ่งที่เคยส่งผลงาน ซึ่งผลออกมาไม่ผ่าน มันทำให้เรารู้สึกว่า ผลงานเค้าก็ดีทำไม่ผ่าน แล้วถ้าเป็นผลงานของเราจะผ่านไหม คือกลัวไปครั้งหนึ่งแล้ว ทำให้เรารู้สึกว่ามันยาก และไม่กล้าส่งผลงานเสนอขอตำแหน่ง” (อาจารย์ A. นามสมมุติ, 2560)

“มีปรึกษาอาจารย์หนึ่ง ที่เคยยื่นงานวิจัย ซึ่งตอนนั้นเข้าใจว่าเป็นการทำตำแหน่งทางวิชาการ เพราะอาจารย์ท่านนั้นบอกว่ายากมาก ต้องอย่างนั้น ต้องอย่างนี้ แต่พอฟังไปฟังมาสรุปไม่ใช่

การขอตำแหน่งทางวิชาการ แต่กลายเป็นการยื่นงานวิจัยเพื่อขอรับเงินเพิ่มพิเศษของอาจารย์วุฒิ
ปริญญาเอก ซึ่งมันทำให้เรารู้สึกสับสนมาก” (อาจารย์ B. นามสมมุติ, 2560)

“ส่วนตัวได้มีการพูดคุยและปรึกษากับอาจารย์หลายท่านๆ ที่มีประสบการณ์
เกี่ยวกับการขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งพอเรารับฟังมาแล้ว ส่วนหนึ่งก็ต้องมีการหาข้อมูลเพิ่มเติม
เนื่องจากอาจารย์หลายๆ ท่าน ก็น่าจะขอตำแหน่งมานานพอสมควรแล้ว โดยส่วนตัวได้มีศึกษาข้อมูล
จากบุคคลด้วย และศึกษาหาข้อมูลด้วยตนเอง การรับฟังจากคนอื่นอาจมีปัญหาบ้าง แต่เราก็ต้องวิจารณ์
ญาณของตัวเองด้วยเหมือนกัน” (อาจารย์ C. นามสมมุติ, 2560)

4. ความรู้ความเข้าใจระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่กระบวนการขอ
กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ การเข้าสู่กระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการจำเป็นต้องมีข้อมูลที่
บุคลากรสายวิชาการจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมาย เพื่อใช้สำหรับเตรียมความ
พร้อม และวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง ดังนั้น บุคลากรสายวิชาการจะต้องทราบถึง
คุณสมบัติ และกระบวนการในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งมหาวิทยาลัยจะต้องมีการ
ประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้แก่บุคลากรสายวิชาการ ตั้งแต่คุณสมบัติของผู้ขอตำแหน่งทาง
วิชาการ เอกสารที่ใช้สำหรับขอตำแหน่ง ประเภทของผลงาน วิธีการเสนอขอตำแหน่ง
ตลอดจนกระบวนการตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ แต่จากการสัมภาษณ์บุคลากรสายวิชาการ
พบว่าอาจารย์หลายท่าน มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมายพอสมควร แต่ยังไม่ชัดเจน
เนื่องจากอาจารย์หลายท่านกล่าวว่า ในช่วงที่เข้าอบรมก็มีความรู้ความเข้าใจพอสมควร แต่หลังจาก
นั้นได้เข้าไปปฏิบัติงาน และถึงเวลาจะเข้าสู่กระบวนการจริงแล้ว อาจารย์หลายท่านเกิดข้อสงสัยใน
กระบวนการ เพราะไม่แน่ใจว่ากระบวนการหรือข้อระเบียบ กฎหมายที่เคยศึกษามานั้น มีการ
ปรับเปลี่ยนในส่วนใดบ้าง บางครั้งอาจารย์หลายท่านก็ศึกษาจากบุคคลที่มีประสบการณ์ ที่เคยผ่าน
กระบวนการขอตำแหน่งมาแล้ว แต่ด้วยระยะเวลาที่ผ่านมา ระเบียบ ข้อบังคับที่อาจารย์
ท่านนั้นผ่านมาอาจยกเลิกไปแล้ว อาจารย์ก็ต้องไปศึกษาเพิ่มเติม และอาจารย์บางท่านมีบุคคลที่รู้จักที่
ปฏิบัติงานในส่วนงานที่ดูแลด้านทรัพยากรบุคคล ก็อาศัยสอบถามจากเพื่อน ซึ่งบุคคลนี้อาจให้
ข้อมูลที่ไม่กระจ่าง เนื่องจากไม่ได้ปฏิบัติงานในด้านการขอตำแหน่งโดยตรง ซึ่งทางออกสุดท้าย
คือการศึกษาหาข้อมูลด้วยตนเอง ซึ่งบุคลากรสายวิชาการอาจมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นบางส่วน แต่
อย่างไรก็ตามวิธีที่ดีที่สุด คือการสอบถามจากผู้ปฏิบัติงานด้านการขอตำแหน่งทางวิชาการ
โดยตรง เพื่อซักถามข้อสงสัย ในประเด็นที่อาจารย์ไม่เข้าใจ และทำความเข้าใจจากผู้ดูแลในส่วนงาน
ดังกล่าวโดยตรง ดังมีผู้ให้ข้อมูลหลักกล่าวสอดคล้องดังความว่า

“ส่วนหนึ่งคือ การเข้าร่วมอบรม ซึ่งในตอนที่เราเข้าร่วมอบรม ก็ทราบระเบียบดี แต่สัก
พักหนึ่งก็ลืม ซึ่งเป็นปัญหาส่วนตัวมากๆ พอเราเริ่มคิดที่จะเริ่มทำ ผศ. ต้องมาเริ่มคิดแล้วว่า จะต้องใช้

วิจัยที่เล่ม คือทุกครั้งจะต้องมานั่งถามเพื่อนหรือคนที่รู้ โดยที่เราไม่รู้กฎ หรือข้อกำหนด ระเบียบ ซึ่งจริง ๆ แล้วมีอบรมแต่เราลืมเอง” (อาจารย์ A. นามสมมติ, 2560)

“เคยได้รับฟังระเบียบกฎหมาย แนวทางปฏิบัติตอนที่เข้ารับการปฐมนิเทศโครงการ อาจารย์ใหม่ จำได้ว่าตอนนั้นมีท่านรองอธิการบดีที่กำกับดูแลด้านบริหารงานบุคคล ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล และหัวหน้างานมาบรรยายเกี่ยวกับระเบียบที่เกี่ยวข้องกับอาจารย์ ซึ่งมีความเข้าใจพอสมควร แต่ด้วยระยะเวลาไม่แน่ใจว่าระเบียบข้อบังคับต่างๆ มีเปลี่ยนแปลงหรือไม่ ทำให้เราไม่แน่ใจ และต้องมาศึกษาใหม่ เมื่อถึงเวลาทำผลงานจริงๆ” (อาจารย์ B. นามสมมติ, 2560)

“สำหรับประกาศ ข้อบังคับหรือระเบียบที่เกี่ยวกับการทำตำแหน่งทางวิชาการ ยังไม่ได้ศึกษา ทราบเพียงแต่ระเบียบทั่วไปที่จำเป็น เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการลา เพราะได้อ่านตอนสอบเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย นอกจากนี้เคยได้ศึกษาจากการอบรมบ้าง” (อาจารย์ C. นามสมมติ, 2560)

5. การให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าชั้นของตำแหน่งหรือระดับที่ดำรงอยู่และการเลื่อนเงินเดือน ตามที่คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติร่างกฎ ก.พ.อ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้รับเงินเดือน (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2560 และร่างกฎ ก.พ.อ. ว่าด้วยการกำหนดบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2560 เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งวิชาการ ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ประเภททั่วไป และประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ เมื่อได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูง ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งหรือระดับที่ดำรงอยู่ โดยการคิดคำนวณเงินเดือนเพิ่มสำหรับการเลื่อนเงินเดือนนั้น ให้คิดจากฐานในการคำนวณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของประเภทและตำแหน่งหรือระดับที่ผู้นั้นดำรงอยู่ ยกตัวอย่าง นาย ก. ตำแหน่งอาจารย์เงินเดือนสูงสุดของตำแหน่งอาจารย์ 43,600 บาท แต่นาย ก. สามารถเลื่อนเงินเดือนได้จนถึง 59,500 บาท ซึ่งเป็นอัตราเงินเดือนสูงสุดของตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ซึ่งกฎหมายดังกล่าวส่งผลต่อบุคลากรสายวิชาการ ประเภทข้าราชการ เนื่องจากเงินเดือนผ่านที่บุคลากรจะได้รับจะทะลุเพดานไปอีกระดับตำแหน่งหนึ่ง แต่ส่งผลเสียต่อมหาวิทยาลัย เพราะมหาวิทยาลัยจะไม่มีบุคลากรสายวิชาการที่เข้าสู่กระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ หากบุคลากรประเภทดังกล่าวไม่เกิดการขึ้นตัว

จากการสัมภาษณ์บุคลากรสายวิชาการ ประเภทข้าราชการในประเด็นดังกล่าว พบว่ามีผลต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ของข้าราชการสายวิชาการที่มีอายุราชการมากและใกล้เกษียณอายุราชการ เพราะคิดว่ากฎ ก.พ.อ. ดังกล่าวเอื้อให้ข้าราชการสามารถเลื่อนเงินเดือนได้สูงกว่าตำแหน่งที่ตนครองอยู่ ซึ่งอาจารย์ที่เป็นข้าราชการไม่ต้องทำผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์) ก็สามารถเลื่อนเงินเดือนได้ถึงขั้นสูงสุดของตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

โดยใช้ฐานในการคำนวณตำแหน่งอาจารย์ จึงไม่จำเป็นต้องทำผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการก็ได้ แต่บุคลากรสายวิชาการหลายท่านลืมนองด้านอื่น นอกเหนือจากนี้ เช่น ได้รับการประกาศเกียรติคุณและรับเงินรางวัล เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจจากมหาวิทยาลัย การได้รับเงินประจำตำแหน่ง และค่าตอบแทนพิเศษรายเดือน หากท่านดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สามารถเลื่อนเงินเดือนได้ถึงขั้นสูงสุดของตำแหน่งรองศาสตราจารย์ สิ่งต่างๆ เหล่านี้ ล้วนเป็นผลดีกว่าการเป็นอาจารย์ธรรมดา ในประเด็นนี้มีผู้ให้ข้อมูลหลักกล่าวสอดคล้องดังนี้

“มันก็จะทำให้คนเราขี้เกียจมากขึ้น เพราะเห็นช่องแล้วว่าอย่างไรเงินเดือนฉันก็ไม่ตัน ผศ. มันสามารถเลื่อนไปได้ขั้นสุดท้ายของ รศ.” (อาจารย์ A. นามสมมุติ, 2560)

“ส่วนตัวมองว่าการออกระเบียบ ส่งผลดีต่อข้าราชการที่อายุราชการเหลือน้อยเต็มที และทำให้ข้าราชการหลายคนไม่คิดทำตำแหน่ง แต่ถ้ามองในมุมกลับ การทำตำแหน่งก็น่าจะส่งผลดีกว่าการเป็นอาจารย์ธรรมดา เพราะมีเงินประจำตำแหน่งเข้ามา ถ้ามองในมุมของตัวเงิน และอย่าลืมว่ามันสามารถเลื่อนเงินเดือนได้สูงกว่าชั้น ถ้าเราเป็น ผศ. ก็ขึ้นเงินเดือนได้ถึงขั้นสูงสุดของ รศ.” (อาจารย์ B. นามสมมุติ, 2560)

“การทำตำแหน่งทางวิชาการ นับเป็นความก้าวหน้าในสายงานอาจารย์ ซึ่งการที่ ก.พ.อ. ออกกฎให้ข้าราชการสามารถขึ้นเงินเดือนทะลุขั้นได้ ส่งผลดีต่อข้าราชการ และทำให้ข้าราชการหลายคนที่ทราบเกี่ยวกับระเบียบดังกล่าว อาจไม่ทำผลงานเพราะคิดว่าเงินเดือนไม่ตันเหมือนในอดีต เหมือนเป็นคาบสองคม ที่ส่งผลดีและผลเสียควบคู่กัน” (อาจารย์ C. นามสมมุติ, 2560)

6. การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ ใหม่ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ได้ออกประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๐ เพื่อให้ครอบคลุมผลงานที่คณาจารย์ได้นำความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาของตนมาใช้ในการแก้ไขปัญหา และพัฒนาชุมชน สังคมหรือประเทศ ตลอดจนผลักดันให้สถาบันอุดมศึกษาไทยก้าวสู่ความเป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำระดับนานาชาติ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศได้ จากการกำหนดหลักเกณฑ์ใหม่ ทำให้อาจารย์หลายท่านพยายามเร่งทำผลงาน ก่อนหลักเกณฑ์ใหม่จะมีผลบังคับใช้ ส่งผลดีต่อมหาวิทยาลัย เพราะมหาวิทยาลัยจะมีจำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น แต่ในส่วนของบุคลากรสายวิชาการถือเป็นอุปสรรคที่สำคัญ ด้วยระยะเวลาที่เหลือน้อยลง เพราะเกณฑ์ใหม่จะมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 1 พฤศจิกายน 2561 เป็นต้นไป

จากการสัมภาษณ์บุคลากรสายวิชาการที่มีประสบการณ์ในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งขณะนั้นเป็นช่วงปรับเกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งเช่นเดียวกัน พบว่าปัญหาจากการปรับเกณฑ์ใหม่ของบุคลากรสายวิชาการ คือการหนีเกณฑ์ เพราะบุคลากรสายวิชาการหลายคนเตรียมเอกสารสำหรับขอกำหนดตำแหน่งเรียบร้อยแล้ว มีเพียงข้อมูลอีกเล็กน้อยที่ต้องปรับเพิ่มให้สมบูรณ์ก็สามารถยื่นเสนอขอกำหนดตำแหน่งได้แล้ว ถ้าบุคลากรสายวิชาการส่งผลงานล่าช้าอาจทำให้ยื่นเสนอขอไม่ทัน และต้องเพิ่มงานวิจัยหรือเอกสารอื่นๆ ตามเกณฑ์ใหม่ จากปัญหาการยื่นเสนอขอมาสู่ระยะเวลาการพิจารณาผลงาน เนื่องจากเป็นช่วงเปลี่ยนเกณฑ์ใหม่ ทำให้มีอาจารย์ส่งผลงานเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการจำนวนมาก ส่งผลให้ระยะเวลาในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการใช้เวลานาน เนื่องจากมีจำนวนผลงานที่เสนอขอมากประกอบกับมีบุคลากรที่รับผิดชอบงานด้านขอกำหนดตำแหน่งเพียงคนเดียว ซึ่งไม่เพียงพอต่อจำนวนผลงานที่เสนอขอเข้ามา ในประเด็นนี้มีผู้ให้ข้อมูลหลักกล่าวสอดคล้องดังนี้

“ตอนนั้น พอดัดสินใจที่จะทำ ใช้เวลาแค่ประมาณ 6 เดือน เพราะว่าช่วงนั้นเป็นช่วงเวลาที่เปลี่ยนเกณฑ์ใหม่ เพราะว่าเราก็จะมีเวลาเพียงเท่านั้น มันก็เลยทำให้บังคับตัวเองให้ทำ (ช่วงหน้า) เพราะว่าถ้าเราหนีไม่ทัน เราก็จะต้องมีงานวิจัย ซึ่งมันเป็นปัจจัยภายนอกซึ่งเราไม่สามารถควบคุมได้ แต่ถ้าเป็นพวกหนังสือตำราธรรมดามันเป็นปัจจัยภายในของเราที่ว่า เราจะทำได้มาตรฐานแค่ไหน ส่วนวิจัยถ้าสมมุติว่าทำแล้วส่งไป อาจจะไม่ได้รับการตอบรับก็ได้ เนื่องจาก เวทีอาจจะมีจำกัด หรือคิวเยอะ ซึ่งเราควบคุมไม่ได้ ก็ทำให้ช่วงนั้นเรารีบส่ง” (อาจารย์ A. นามสมมุติ, 2560)

“ตอนนั้นมันก็ไม่ยุ่งยาก ก็ส่งเอกสารตามกระบวนการ เพียงแต่ว่าส่งแล้วใช้เวลาประมาณ 2 ปี จะได้ผลสะท้อนกลับมาว่าเราจะต้องแก้ไข ใช้เวลานาน ซึ่งเข้าใจว่าหลายคนก็หนีเกณฑ์ใหม่ เหมือนกัน ทำให้มีคนส่งเยอะ ก็อาจจะมีผลต่อผู้อ่านผลงาน ซึ่งมีงานอยู่ในมือเยอะ ก็เลยทำให้เกิดความล่าช้ากว่าจะทราบว่างานของเรานั้น ต้องมีการแก้ไขอะไร ใช้เวลาไปเกือบ 2 ปี” (อาจารย์ B. นามสมมุติ, 2560)

แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

1. การจัดการเรียนการสอนและภาระอื่นๆ ให้มีความเหมาะสม จากสภาพปัญหาดังกล่าว ส่งผลกระทบต่อบุคลากรสายวิชาการในด้านเวลาจัดทำงานวิจัย ตำรา เอกสารประกอบการสอน ผลงานทางวิชาการ เพื่อเข้าสู่กระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ จากการสัมภาษณ์บุคลากรสายวิชาการ พบว่าอาจารย์มีความต้องการที่จะเข้าสู่กระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ แต่ติดที่ระยะเวลาในการจัดเตรียมผลงาน เอกสารประกอบการสอนและอื่น ๆ เพราะระยะเวลาส่วนใหญ่หมดไปกับการเตรียมการสอน และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากคณะ วิทยาลัย ทั้งในฐานะอาจารย์ผู้สอน และฐานะอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางด้านบริหาร จึงมีความเห็นว่า การที่บุคลากรสายวิชาการจะเข้าสู่กระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้นั้น สิ่งสำคัญที่เป็นปัญหาหลักของบุคลากรสายวิชาการ คือระยะเวลา เนื่องจากการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ จำเป็นจะต้องใช้ความละเอียด รอบคอบในการเตรียมเอกสาร การศึกษาค้นคว้าข้อมูล เพื่อจัดทำวิจัย ตำรา เอกสารประกอบการสอน และเอกสารอื่นๆ ที่ใช้ในกระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อให้ผลงานอยู่ในเกณฑ์ ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานภาระงานขั้นต่ำตามประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เรื่อง เกณฑ์การเทียบมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำของคณาจารย์ เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการสามารถปฏิบัติงานอื่นๆ ได้ และมีเวลาในการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่กระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ดังมีผู้ให้ข้อมูลหลักกล่าวสอดคล้องดังความว่า

“การจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับประกาศของมหาวิทยาลัย เป็นอีกแนวทางหนึ่ง ช่วยให้เราสามารถมีเวลาในการเตรียมเอกสาร ข้อมูลในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เพราะปัญหาหลักๆ ที่เราไม่สามารถเข้ากระบวนการได้ คือเวลา” (อาจารย์ A. นามสมมุติ, 2560)

“การทำตำแหน่งทางวิชาการสิ่งสำคัญคือ เวลา ดังนั้น การกำหนดเวลาปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม ให้อาจารย์มีเวลาในการเตรียมเอกสาร ข้อมูลเพื่อใช้ในการขอกำหนดตำแหน่ง เป็นวิธีการในการช่วยให้อาจารย์ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการมากขึ้น” (อาจารย์ B. นามสมมุติ, 2560)

นอกจากการกำหนดภาระงานตามมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำแล้ว มหาวิทยาลัยควรมีการกำหนดการเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นตัวชี้วัดบังคับในการประเมินความดีความชอบ โดยอาจกำหนดให้บุคลากรสายวิชาการเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัยอย่างน้อยคนละ 1 กิจกรรมในแต่ละรอบการประเมิน และมีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนบุคคลเข้าร่วมกิจกรรม หรือในกรณีที่บุคลากรสายวิชาการในอยู่ขั้นตอนการเตรียมความพร้อมเข้าสู่กระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ให้ได้รับการยกเว้นไม่ต้องเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัด

“การเข้าสู่กระบวนการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ” โดยกำหนดค่าเป้าหมายในรูปแบบไมล์สโตน (Milestone) เพื่อติดตามความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการที่ใช้ตัวชี้วัดดังกล่าว โดยบุคลากรสายวิชาการสามารถใช้ตัวชี้วัดดังกล่าวไม่เกิน 4 รอบการประเมินตามค่าระดับ เพื่อเป็นการกระตุ้นบุคลากรสายวิชาการให้มีความมุ่งมั่นและใส่ใจในการเข้าสู่กระบวนการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งในประเด็นนี้มีผู้ให้ข้อมูลหลักกล่าวสอดคล้องดังนี้

“มหาวิทยาลัยอาจกำหนดตัวชี้วัดการประเมิน เช่น ยกเว้นการเข้าร่วมกิจกรรมมหาวิทยาลัย และใช้ตัวชี้วัดการเข้าสู่กระบวนการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ โดยมหาวิทยาลัยกำหนดค่าเป้าหมายเป็นค่าระดับ และสามารถประเมินได้ 4 รอบการประเมิน เพื่อติดตามว่าอาจารย์ที่เข้าสู่กระบวนการอยู่ในขั้นตอนไหนแล้ว และเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรสายวิชาการมีการตื่นตัว เมื่อเค้าเข้าสู่กระบวนการแล้ว” (อาจารย์ C. นามสมมุติ, 2560)

“ผมคิดว่าสิ่งสำคัญในการขอตำแหน่งทางวิชาการ นั้นคือเวลา เพราะผลงาน หรือเอกสารทุกอย่างที่ใช้เสนอขอ ต้องใช้เวลาในการทำ ตรวจสอบความถูกต้อง แม้ว่าเอกสารประกอบการสอนเราต้องทำสำหรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนก็ตาม ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรกำหนดภาระงานของอาจารย์ให้มีความเหมาะสม เพราะว่าอาจารย์ไม่ใช่แค่สอนหนังสือแล้วจบ แต่อาจารย์ต้องทำงานอื่นๆ นอกเหนือจากภาระงานสอน จึงกำหนดภาระงานให้สอดคล้องกับระเบียบที่มหาวิทยาลัยกำหนด” (อาจารย์ C. นามสมมุติ, 2560)

2. การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมีส่วนสำคัญในการส่งเสริม และสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการ ให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพของตนและสอดคล้องกับสาขาวิชาชีพ และเสริมสร้างการพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีศักยภาพได้รับการยอมรับจากสถานประกอบการ ผู้รับบริการ เพราะมีบุคลากรที่มีคุณภาพ ผลผลิตบัณฑิตที่มีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ ดังนั้น ทรัพยากรที่สำคัญของมหาวิทยาลัย คือ บุคลากรสายวิชาการที่ทำหน้าที่ ประสิทธิภาพสาขาวิชาความรู้ และเป็นผู้หล่อหลอมนักศึกษาให้เป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพแก่มหาวิทยาลัย ออกสู่สังคมและพัฒนาประเทศ มหาวิทยาลัยจึงควรให้การสนับสนุน และอำนวยความสะดวกอาจารย์ ในการประสานข้อมูล ติดต่อสอบถาม การเตรียมความพร้อมของเครื่องมือสำหรับทำงานวิจัย สนับสนุนจัดหาแหล่งเงินทุนในการทำวิจัย ปรับปรุงรูปแบบการทำงานให้มีความรวดเร็วในการติดตาม การอนุมัติทุนวิจัยจากหน่วยงานภายนอก มีหน่วยงานให้บริการจัดพิมพ์และทำรูปเล่มเอกสาร ตำรา เรียน หรือจัดหาแหล่งสำหรับตีพิมพ์ผลงานให้แก่อาจารย์ พัฒนาแหล่งสืบค้นคว้าข้อมูลให้มีความทันสมัย มีประสิทธิภาพ การจัดมุมห้องสมุดที่เป็นแหล่งรวบรวมเอกสาร ตำรา และงานวิจัยของอาจารย์ที่ผ่านกระบวนการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการและได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อเป็นตัวอย่างให้บุคลากรสายวิชาการได้เข้าไปศึกษา สิ่งเหล่านี้จะช่วยในการสนับสนุนให้

บุคลากรเกิดความสนใจในการเข้าสู่กระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการ เพราะมีช่องทางและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการพัฒนาของบุคลากรสายวิชาการ ซึ่งในประเด็นนี้มีผู้ให้ข้อมูลหลักกล่าวสอดคล้อง ดังนี้

“มหาวิทยาลัยควรมีการจัดวัสดุ อุปกรณ์สำหรับรองรับในการทำวิจัยของอาจารย์ หรือการจัดโรงพิมพ์สำหรับใช้พิมพ์หนังสือ ตำรา เพื่ออำนวยความสะดวกแก่อาจารย์ในมหาวิทยาลัย” (อาจารย์ A. นามสมมุติ, 2560)

“การขอตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยควรให้การสนับสนุน เช่น การจัดหาแหล่งสนับสนุนเงินทุนวิจัยให้อาจารย์ หรือการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการทำผลงาน มีโรงพิมพ์ให้อาจารย์สามารถตีพิมพ์ผลงาน ตำราได้ เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายในการทำผลงาน เพราะการทำผลงานในแต่ละครั้งมีต้นทุนสูง” (อาจารย์ B. นามสมมุติ, 2560)

“ผมคิดว่ามหาวิทยาลัยควรมีแหล่งค้นคว้าให้อาจารย์ในการทำงานวิจัย อาจจัดมุมในห้องสมุดสำหรับอาจารย์ในการค้นคว้า และรวบรวมผลงานของอาจารย์ที่ได้ผู้ช่วยศาสตราจารย์แล้ว เป็นตัวอย่างในการทำผลงาน” (อาจารย์ C. นามสมมุติ, 2560)

3. การจัดเครื่องมือ เทคนิคสำหรับพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีความเหมาะสมกับความต้องการของมหาวิทยาลัย การเข้าสู่กระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการจำเป็นต้องมีข้อมูลที่บุคลากรสายวิชาการจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมาย เพื่อใช้สำหรับเตรียมความพร้อม และวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง ดังนั้น บุคลากรสายวิชาการจะต้องทราบถึงคุณสมบัติ และกระบวนการในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งมหาวิทยาลัยจะต้องมีการประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้แก่บุคลากรสายวิชาการ ตั้งแต่คุณสมบัติของผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการ เอกสารที่ใช้สำหรับขอตำแหน่ง ประเภทยของผลงาน วิธีการเสนอขอตำแหน่ง ตลอดจนกระบวนการตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องทำหน้าที่เป็นส่วนกลางในประสานและให้ความรู้แก่บุคลากรสายวิชาการ โดยอาจจัดโครงการอบรม สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายในการขอตำแหน่งทางวิชาการ แนวทางการขอตำแหน่งทางวิชาการ นอกจากการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีศักยภาพในการพัฒนาองค์ความรู้ และพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนมีส่วนสำคัญต่อการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มหาวิทยาลัยมีส่วนสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ ดังนั้นการจัดเครื่องมือเพื่อพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ จึงเป็นหน้าที่สำคัญของมหาวิทยาลัย ซึ่งมหาวิทยาลัยสามารถทำได้แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การอบรม สัมมนาเชิงปฏิบัติการ การจัดเสวนาแลกเปลี่ยนความรู้จากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา และการขอตำแหน่งทางวิชาการ มาบรรยายเกี่ยวกับแนวทางการเข้าสู่กระบวนการขอ

กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ การจัดคลินิกทางวิชาการ โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาต่างๆ มาให้คำปรึกษาในประเด็นปัญหาที่อาจารย์มีข้อสงสัย หรือติดขัดในกระบวนการขอตำแหน่ง การจัดแหล่งค้นคว้าข้อมูลเพื่อให้อาจารย์ที่ต้องการศึกษาด้วยตนเอง หรือศึกษาจากบุคคลต้นแบบที่อาจารย์มีความสนใจ เป็นต้น ดังมีผู้ให้ข้อมูลหลักกล่าวสอดคล้องดังนี้

“นอกจากการจัดโครงการอบรม สัมมนาเชิงปฏิบัติการแล้ว มหาวิทยาลัยน่าจะมียุทธศาสตร์ติดตามความก้าวหน้าในการทำผลงานของอาจารย์ เช่น การจัดคลินิกทางวิชาการให้คำปรึกษาแก่อาจารย์ หรือผู้ที่สนใจ และคอยติดตามว่าอาจารย์นี้ทำผลงานไปถึงไหนแล้ว ผลงานเสร็จหรือยัง พร้อมเข้ากระบวนการใหม่” (อาจารย์ A นามสมมุติ, 2560)

“สำหรับผมคิดว่าการจัดอบรม ยังไม่ตอบโจทย์เท่าที่ควร เพราะบางครั้งอาจารย์หลายท่านไม่สามารถเข้าร่วมโครงการในวันเวลาที่จัด ด้วยเหตุอะไรก็แล้วแต่ มหาวิทยาลัยควรมีการพัฒนาอาจารย์นอกเหนือจากการจัดกิจกรรม เช่น การจัดคลินิกทางวิชาการซึ่งหลายๆ มหาวิทยาลัยมีแล้ว หรือมีตัวอย่างผลงานของอาจารย์ที่ผ่านการพิจารณาแล้ว โดยอาจจัดมุมเล็กไว้ในห้องสมุด เพื่อความสะดวกในการค้นหา” (อาจารย์ B นามสมมุติ, 2560)

4. การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรสายวิชาการ การเข้าสู่กระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ สิ่งหนึ่งที่สำคัญไม่น้อยไปกว่าการเตรียมเอกสาร ข้อมูลสำหรับยื่นเสนอขอตำแหน่ง คือขวัญและกำลังใจ เพราะสภาพจิตใจมีส่วนในการขอตำแหน่งทางวิชาการ การที่บุคลากรสายวิชาการมีกำลังใจที่ดี ถือเป็นพลังในการผลักดันให้บุคลากรสายวิชาการมีความมุ่งมั่นนอกเหนือจากความต้องการที่มีอยู่ในตัวตามหลักทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ที่มนุษย์มีความต้องการขั้นที่ 5 ระดับ จากการสัมภาษณ์บุคลากรสายวิชาการพบว่าสภาวะทางด้านจิตใจที่วิตกกังวลกลัวว่าตนเองจะไม่ผ่านการพิจารณาผลงาน จากการรับฟังประสบการณ์ของผู้เคยขอตำแหน่งว่ามีความยาก ทำให้อาจารย์หลายท่านเกิดการมโนภาพว่าตนเองอาจจะไม่ผ่าน ดังมีผู้ให้ข้อมูลหลักกล่าวสอดคล้องดังความว่า

“เคยได้ยินจากอาจารย์ท่านอื่น ที่เค้าเคยส่งที่จะขอตำแหน่งทางวิชาการ เค้าบอกว่าขอยากมาก ไม่ว่าจะป็นวิจัย ตำรา ถ้าไม่ได้คุณภาพจริง ๆ มันขอยากมาก ซึ่งกระบวนการไม่ยาก แต่ผลลัพธ์ที่ได้ทำให้ดูยาก อย่างอาจารย์ท่านหนึ่งที่เคยส่งผลงาน ซึ่งผลออกมาไม่ผ่าน มันทำให้เรารู้สึกว่า ผลงานเค้าก็ดีทำไม่ผ่าน แล้วถ้าเป็นผลงานของเราจะผ่านไหม คือกลัวไปครั้งหนึ่งแล้ว ทำให้เรารู้สึกว่ามันยาก” (อาจารย์ A นามสมมุติ, 2560)

แต่ในทางกลับกันก็มีอาจารย์หลายท่านที่ได้รับกำลังใจจากผู้มีประสบการณ์จากขอตำแหน่งทางวิชาการ ที่คอยติดตาม คอยสอบถามและแนะนำประสบการณ์ดี ทำให้บุคลากร

สายวิชาการหลายท่านมีกำลังใจและสามารถผ่านช่วงเวลาที่ยากที่สุดมาได้ นอกจากนี้มหาวิทยาลัยมีส่วนสำคัญในการกระตุ้น และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรสายวิชาการ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร

“ตอนนั้นมีอาจารย์หนึ่งที่ขอแล้ว ได้แล้ว ซึ่งท่านก็เป็นคนที่กระตุ้นได้อย่างดีเลย คอยถามว่า ทำถึงไหนแล้ว รีบทำได้แล้ว อะไรอย่างงี้ พอมีคนกระตุ้นเร้าแบบนี้ ทำให้เราจากที่เราไม่สนใจที่จะทำ ก็หันมาทำ” (อาจารย์ B นามสมมติ, 2560)

อย่างไรก็ตาม มหาวิทยาลัยได้มีการจัดให้มีการประกาศเกียรติคุณแก่ผู้ที่สามารถเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ โดยมอบเกียรติบัตรพร้อมเงินรางวัลแก่ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในการประชุมสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ และมีการประชาสัมพันธ์แสดงความยินดีแก่ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการผ่านทางเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย เพื่อชื่นชม แสดงความยินดี และเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรสายวิชาการที่จะเข้าสู่กระบวนการขอ กำหนดตำแหน่ง หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการ

5. การประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์แก่บุคลากรสายวิชาการ การประชาสัมพันธ์ถือช่องทางหนึ่ง ในการเข้าถึงบุคลากรสายวิชาการนอกเหนือจากการจัดกิจกรรมอบรม สัมมนา หรือคลินิกทางวิชาการ การประชาสัมพันธ์โดยการแนะนำถึงประโยชน์ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เป็นการสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจที่ดีให้แก่บุคลากร ทำให้บุคลากรสายวิชาการมีทัศนคติที่ดีต่อกระบวนการในการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ โดยกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการให้ความรู้ คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่บุคลากรสายวิชาการเกี่ยวกับการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ หรือเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ของบุคลากรสายวิชาการ เพื่อเป็นสร้างเครือข่ายที่ดีในองค์กร ซึ่งรูปแบบในการประชาสัมพันธ์สามารถทำได้หลายวิธี เช่น การประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็บไซต์มหาวิทยาลัย เว็บไซต์กองบริหารงานบุคคลที่บุคลากรสามารถเข้าไปศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่เป็นประโยชน์ โดยภายในเว็บไซต์กองบริหารงานบุคคลจะประกอบไปด้วย การให้คำแนะนำเกี่ยวกับการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ หนังสือแจ้งจากหน่วยงานภายนอก เช่น สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) เป็นต้น ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการขอ กำหนดทางวิชาการ นอกจากเว็บไซต์ บุคลากรสายวิชาการติดต่อสอบถามข้อมูลกับทางเจ้าหน้าที่ได้โดยตรงทั้งแฟนเพจกองบริหารงานบุคคล หรือโทรศัพท์ เพื่อซักถามประเด็นที่มีข้อสงสัย และเป็นการประชาสัมพันธ์ในเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล และเนื่องจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์มีการจัดการ

เรียนการสอน จำนวน 4 พื้นที่ กองบริหารงานบุคคลได้ลงพื้นที่เพื่อพูดคุยปัญหาเกี่ยวกับประเด็น ข้อสงสัยในเรื่องเกี่ยวกับการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

อย่างไรก็ตาม การสร้างช่องทางประชาสัมพันธ์ นับเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการ ทางด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติการเข้าสู่กระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ และเป็นการเตรียมความพร้อมในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าให้แก่บุคลากรสายวิชาการ ซึ่งบุคลากรจะทราบได้ว่าจะสามารถเข้าสู่กระบวนการขอกำหนดตำแหน่งเมื่อใด และการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการนั้น จะต้องมีเอกสารอะไรบ้าง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนทำงานวิจัย ผลิตตำรา และเอกสารประกอบการสอนให้มีคุณภาพ ถูกต้องตามระเบียบของมหาวิทยาลัย นำไปสู่การเข้าสู่กระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการต่อไป



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ได้นำเสนอทัศนคติของบุคลากรสายวิชาการที่เป็นปัญหา อุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อในการเข้าสู่กระบวนการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ และเสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากร โดยการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากทัศนคติ พฤติกรรมการแสดงออก และวัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมทางสังคมของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ และนำผลมาวิเคราะห์ โดยมีผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์

สรุปผลการศึกษา

การขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ ถือเป็นเส้นทางความก้าวหน้าของผู้ที่ประกอบวิชาชีพอาจารย์ นับเป็นความภาคภูมิใจสูงสุดของของที่ทำงานในวงวิชาการ ที่ทำหน้าที่ตั้งเรือจ้างที่ส่งลูกศิษย์ที่ฝั่งฝืน นับครั้งไม่ถ้วน แต่การได้มาซึ่งตำแหน่งทางวิชาการ มีปัญหาและอุปสรรคมากมายบุคลากรสายวิชาการประสบ และพยายามหาแนวทางที่จะไปสู่ความสำเร็จ การประสบความสำเร็จนั้น ต้องได้รับการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ทั้งตัวบุคคลและมหาวิทยาลัย ซึ่งมหาวิทยาลัยมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาของบุคลากรสายวิชาการ เพราะบุคลากรสายวิชาการเป็นกุญแจสำคัญในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้ไปสู่ความสำเร็จ กล่าวคือการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ สามารถออกไปรับใช้สังคม และพัฒนาเศรษฐกิจตามแผนยุทธศาสตร์ของประเทศได้อย่างยั่งยืน

การศึกษาสภาพปัญหา และแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เป็นการศึกษาด้านบุคลากรสายวิชาการที่มีประสบการณ์ในการเข้าสู่กระบวนการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณสมบัติตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 เพื่อศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อแก่บุคลากรสายวิชาการในการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ โดยมีสัมภาษณ์บุคลากรสายวิชาการที่มีประสบการณ์และผ่านกระบวนการในการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ มาเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์บุคลากรสายวิชาการที่มีคุณสมบัติและกำลังจะเข้าสู่กระบวนการ พร้อมศึกษาแนวทางการพัฒนาที่บูรณาการควบคู่กัน ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

สภาพปัญหาของบุคลากรสายวิชาการในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

1. ภาระหน้าที่ในฐานะบุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์) และภาระหน้าที่อื่นๆ มีจำนวนมาก แม้ว่ามหาวิทยาลัยจะออกระเบียบว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำ เพื่อกำหนดภาระงานของบุคลากรสายวิชาการ แต่สภาพความเป็นจริงด้วยจำนวนนักศึกษาที่มีจำนวนมากประกอบกับบางรายวิชาเป็นวิชาพื้นฐานที่นักศึกษาทุกคนต้องเรียน ทำให้ภาระงานสอนสูงกว่าภาระงานขั้นต่ำที่มหาวิทยาลัยกำหนด นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมอื่นๆ ของมหาวิทยาลัยที่บุคลากรสายวิชาการ ต้องผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนเข้าร่วมกิจกรรม เนื่องจากเป็นตัวชี้วัดหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้างของบุคลากรสายวิชาการทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ประกอบกับบุคลากรสายวิชาการได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ทำให้บุคลากรสายวิชาการบางท่านไม่มีเวลา เนื่องจากภาระงานด้านบริหาร ก็มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าภาระงานด้านอื่น ๆ และยังไม่รวมถึงภาระงานที่บุคลากรสายวิชาการได้รับมอบหมาย เช่น การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา การบริการวิชาการ งานประกันคุณภาพ เป็นต้น

2. การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย การที่บุคลากรสายวิชาการจะพัฒนาองค์ความรู้ มหาวิทยาลัยมีส่วนสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากรสายวิชาการเกิดตื่นตัวที่จะพัฒนาตนเอง และเพิ่มศักยภาพในการทำงาน พัฒนามหาวิทยาลัย ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานแก่ตนเอง โดยการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ถือเป็นการสร้างความเข้มแข็งด้านวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัย แต่มหาวิทยาลัยยังขาดความพร้อมของแหล่งเงินทุนสนับสนุนงานวิจัย เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการจัดทำงานวิจัย หรือผลิตตำราของบุคลากรสายวิชาการ โดยอาจารย์ส่วนใหญ่ใช้ทุนส่วนตัวในทำผลงาน และมีต้นทุนสูง ซึ่งมหาวิทยาลัยยังจัดหาปัจจัยดังกล่าวไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรสายวิชาการ

3. การสื่อสารระหว่างบุคคล การสื่อสาร พูดคุย ถือเป็นส่วนกระบวนการสร้างความเข้าใจที่สำคัญ มีทั้งผลดีและผลเสีย หากการสื่อสารนั้นเกิดความผิดพลาด ทำให้เกิดความเสียหายระหว่างบุคคล ในการทำความเข้าใจ ซึ่งการสื่อสารและการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่มีประสบการณ์เชิงลบในการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ส่งผลให้อาจารย์ผู้รับฟังมีทัศนคติเบื้องต้นในการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการเชิงลบ เป็นการบั่นทอนความรู้สึกของตนเองที่มีความมุ่งมั่นในการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการเป็นอย่างมาก จากการสัมภาษณ์บุคลากรสายวิชาการพบว่าการสื่อสาร และการรับฟังข้อมูลจากบุคคลที่มีทัศนคติเชิงลบต่อการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ถือเป็นสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ส่งผลเสียต่อจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เพราะมีความเข้าใจว่ากระบวนการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ มีความยุ่งยากและเข้มงวด

4. ความรู้ความเข้าใจระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่กระบวนการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ การเข้าสู่กระบวนการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ จำเป็นอย่างยิ่งที่ บุคลากรสายวิชาการจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมาย เพื่อใช้สำหรับเตรียมความพร้อม และวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง ดังนั้น บุคลากรสายวิชาการจะต้องทราบถึง คุณสมบัติ และกระบวนการในการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ จากการสัมภาษณ์อาจารย์ หลายท่าน มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมายพอสมควร แต่ยังไม่ชัดเจน เนื่องจากอาจารย์ หลายท่านกล่าวว่า ในช่วงที่เข้าอบรมก็มีความรู้ความเข้าใจพอสมควร แต่หลังจากนั้นได้เข้าไป ปฏิบัติงาน และถึงเวลาจะเข้าสู่กระบวนการจริงแล้ว อาจารย์หลายท่านเกิดข้อสงสัยในกระบวนการ เพราะไม่แน่ใจว่ากระบวนการหรือข้อระเบียบ กฎหมายที่เคยศึกษามานั้น มีการปรับเปลี่ยนในส่วน ใดบ้าง บางครั้งอาจารย์หลายท่านก็ศึกษาจากบุคคลที่มีประสบการณ์ ที่เคยผ่านกระบวนการขอ กำหนดตำแหน่งมาแล้ว แต่ด้วยระยะเวลาที่ผ่านมา ระเบียบ ข้อบังคับที่อาจารย์ท่านนั้นผ่าน มา อาจยกเลิกไปแล้ว อาจารย์ก็ต้องไปศึกษาเพิ่มเติม และบางท่านมีบุคคลที่รู้จักที่ปฏิบัติงานในส่วนงาน ที่ดูแลด้านทรัพยากรบุคคล ก็อาศัยสอบถามจากบุคคลที่รู้จัก ซึ่งบุคคลนี้อาจให้ข้อมูลที่ ไม่ กระจ่าง เนื่องจากไม่ได้ปฏิบัติงานในด้านการขอ กำหนดตำแหน่งโดยตรง ซึ่งทางออกสุดท้ายคือ การศึกษาหาข้อมูลด้วยตนเอง ซึ่งบุคลากรสายวิชาการอาจมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นบางส่วน แต่ อยากรู้ตามวิธีที่ดีที่สุด คือการสอบถามจากผู้ปฏิบัติงานด้านการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ โดยตรง เพื่อซักถามข้อสงสัย ในประเด็นที่อาจารย์ไม่เข้าใจ และทำความเข้าใจจากผู้ดูแลในส่วนงาน ดังกล่าวโดยตรง

5. การให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าชั้นของ ตำแหน่งหรือระดับที่ดำรงอยู่และการเลื่อนเงินเดือน ตามที่คณะรัฐมนตรีมีมติร่างกฎ ก.พ.อ. ว่า ด้วย การให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้รับเงินเดือน (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2560 และร่างกฎ ก.พ.อ. ว่าด้วยการกำหนดบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2560 เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งวิชาการ ตำแหน่ง ประเภทผู้บริหาร ประเภททั่วไป และประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ เมื่อได้รับเงินเดือน ถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูง ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งหรือระดับที่ดำรงอยู่ โดยการคิด คำนวณเงินเดือนเพิ่มสำหรับการเลื่อนเงินเดือนนั้น ให้คิดจากฐานในการคำนวณสำหรับการเลื่อน เงินเดือนของประเภทและตำแหน่งหรือระดับที่ผู้นั้นดำรงอยู่ ซึ่งกฎหมายดังกล่าวส่งผลต่อบุคลากร สายวิชาการ ประเภทข้าราชการ เนื่องจากเงินเดือนผ่านที่บุคลากรจะได้รับจะทะลุเพดานไปอีกระดับ ตำแหน่งหนึ่ง แต่ส่งผลเสียต่อมหาวิทยาลัย เพราะมหาวิทยาลัยจะไม่มีบุคลากรสายวิชาการที่เข้าสู่ กระบวนการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ หากบุคลากรประเภทดังกล่าวไม่เกิดการขึ้นตัว

จากการสัมภาษณ์บุคลากรสายวิชาการ พบว่ามีผลต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ของข้าราชการสายวิชาการที่มีอายุราชการมากและใกล้เกษียณอายุราชการ เพราะคิดว่ากฎ ก.พ.อ. ดังกล่าวเอื้อให้ข้าราชการสามารถเลื่อนเงินเดือนได้สูงกว่าตำแหน่งที่ตนครองอยู่ ซึ่งอาจารย์ที่เป็นข้าราชการไม่ต้องทำผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์) ก็สามารถเลื่อนเงินเดือนได้ถึงขั้นสูงสุดของตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จึงไม่จำเป็นต้องทำผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการก็ได้ แต่บุคลากรสายวิชาการหลายท่านลืมนองด้านอื่น นอกเหนือจากนี้ เช่น ได้รับการประกาศเกียรติคุณและรับเงินรางวัล เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจจากมหาวิทยาลัย การได้รับเงินประจำตำแหน่ง และค่าตอบแทนพิเศษรายเดือน หากท่านดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สามารถเลื่อนเงินเดือนได้ถึงขั้นสูงสุดของตำแหน่งรองศาสตราจารย์ สิ่งต่างๆ เหล่านี้ ล้วนเป็นผลดีกว่าการเป็นอาจารย์ธรรมดา

6. การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ ใหม่ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ได้ออกประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๐ เพื่อให้ครอบคลุมผลงานที่คณาจารย์ได้นำความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาของตนมาใช้ในการแก้ไขปัญหา และพัฒนาชุมชน สังคมหรือประเทศ ตลอดจนผลักดันให้สถาบันอุดมศึกษาไทยก้าวสู่ความเป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำระดับนานาชาติ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศได้ จากการกำหนดหลักเกณฑ์ใหม่ ทำให้อาจารย์หลายท่านพยายามเร่งทำผลงาน ก่อนหลักเกณฑ์ใหม่จะมีผลบังคับใช้ ส่งผลดีต่อมหาวิทยาลัย เพราะมหาวิทยาลัยจะมีจำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น แต่ในส่วนของบุคลากรสายวิชาการถือเป็นอุปสรรคที่สำคัญ ด้วยระยะเวลาที่เหลือน้อยลง เพราะเกณฑ์ใหม่จะมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 1 พฤศจิกายน 2561 เป็นต้นไป

จากการสัมภาษณ์บุคลากรสายวิชาการที่มีประสบการณ์ในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งขณะนั้นเป็นช่วงปรับเกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งเช่นเดียวกัน พบว่าปัญหาจากการปรับเกณฑ์ใหม่ของบุคลากรสายวิชาการ คือการหนีเกณฑ์ เพราะบุคลากรสายวิชาการหลายท่านเตรียมเอกสารสำหรับขอกำหนดตำแหน่งเรียบร้อยแล้ว มีเพียงข้อมูลอีกเล็กน้อยที่ต้องปรับเพิ่มให้สมบูรณ์ก็สามารถยื่นเสนอขอกำหนดตำแหน่งได้แล้ว ถ้าบุคลากรสายวิชาการส่งผลงานล่าช้าอาจทำให้ยื่นเสนอขอไม่ทัน และต้องเพิ่มงานวิจัยหรือเอกสารอื่น ๆ ตามเกณฑ์ใหม่

แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1. การจัดการเรียนการสอนและภาระอื่น ๆ ให้มีความเหมาะสม จากสภาพปัญหาดังกล่าว ส่งผลกระทบต่อบุคลากรสายวิชาการในด้านเวลาจัดทำงานวิจัย ตำรา เอกสารประกอบการสอน ผลงานทางวิชาการ เพื่อเข้าสู่กระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ จากการสัมภาษณ์บุคลากรสายวิชาการ พบว่าอาจารย์มีความต้องการที่จะเข้าสู่กระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ แต่ติดที่ระยะเวลาในการจัดเตรียมผลงาน เอกสารประกอบการสอนและอื่น ๆ เพราะระยะเวลาส่วนใหญ่หมดไปกับการเตรียมการสอน และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากคณะ วิทยาลัย ทั้งในฐานะอาจารย์ผู้สอน และอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางด้านบริหาร จึงมีความเห็นว่า การที่บุคลากรสายวิชาการจะเข้าสู่กระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้นั้น สิ่งสำคัญที่เป็นปัญหาหลักของบุคลากรสายวิชาการ คือระยะเวลา เนื่องจากการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ จำเป็นจะต้องใช้ความละเอียด รอบคอบในการเตรียมเอกสาร การศึกษาค้นคว้าข้อมูล เพื่อจัดทำวิจัย ตำรา เอกสารประกอบการสอน และเอกสารอื่น ๆ ที่ใช้ในกระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อให้ผลงานอยู่ในเกณฑ์ ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานภาระงานขั้นต่ำตามประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง เกณฑ์การเทียบมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำของคณาจารย์ เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการสามารถปฏิบัติงานอื่น ๆ ได้ และมีเวลาในการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่กระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยควรมีการกำหนดการเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นตัวชี้วัดบังคับในการประเมินความดีความชอบ โดยอาจกำหนดให้บุคลากรสายวิชาการเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัยอย่างน้อยคนละ 1 กิจกรรมในแต่ละรอบการประเมิน และมีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนบุคคลเข้าร่วมกิจกรรม หรือในกรณีที่บุคลากรสายวิชาการในอยู่ขั้นตอนการเตรียมความพร้อมเข้าสู่กระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ให้ได้รับการยกเว้นไม่ต้องเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัด “การเข้าสู่กระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ” โดยกำหนดค่าเป้าหมายในรูปแบบไมล์สโตน (Milestone) เพื่อติดตามความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการที่ใช้ตัวชี้วัดดังกล่าว โดยบุคลากรสายวิชาการสามารถใช้ตัวชี้วัดดังกล่าวไม่เกิน 4 รอบการประเมินตามค่าระดับ เพื่อเป็นการกระตุ้นบุคลากรสายวิชาการให้มีความมุ่งมั่นและใส่ใจในการเข้าสู่กระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

2. การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมีส่วนสำคัญในการส่งเสริม และสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการ ให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพของตนและสอดคล้องกับสาขาวิชาชีพ และเสริมสร้างการพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีศักยภาพได้รับการยอมรับจากสถานประกอบการ ผู้รับบริการ เพราะมีบุคลากรที่มีคุณภาพ ผลิตบัณฑิตที่มีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงควรให้การสนับสนุน และอำนวยความสะดวกอาจารย์ในการประสานข้อมูล ติดต่อสอบถาม การเตรียมความพร้อมของเครื่องมือสำหรับทำงานวิจัย สนับสนุนจัดหาแหล่งเงินทุนในการทำวิจัย ปรับปรุงรูปแบบการทำงานให้มีความรวดเร็วในการติดตามการอนุมัติทุนวิจัยจากหน่วยงานภายนอก มีหน่วยงานให้บริการจัดพิมพ์และทำรูปเล่มเอกสาร ตำราเรียน หรือจัดหาแหล่งสำหรับตีพิมพ์ผลงานให้แก่อาจารย์ พัฒนาแหล่งสืบค้นคว้าข้อมูลให้มีความทันสมัย มีประสิทธิภาพ การจัดมุมห้องสมุดที่เป็นแหล่งรวบรวมเอกสาร ตำรา และงานวิจัยของอาจารย์ที่ผ่านกระบวนการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการและได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อเป็นตัวอย่างให้บุคลากรสายวิชาการได้เข้าไปศึกษา สิ่งเหล่านี้จะช่วยในการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความสนใจในการเข้าสู่กระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เพราะมีช่องทางและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการพัฒนาของบุคลากรสายวิชาการ

3. การกำหนดรูปแบบสำหรับพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีความหลากหลาย การเข้าสู่กระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการจำเป็นต้องมีที่บุคลากรสายวิชาการจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมาย เพื่อใช้สำหรับเตรียมความพร้อม และวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง ดังนั้น บุคลากรสายวิชาการจะต้องทราบถึงคุณสมบัติ และกระบวนการในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งมหาวิทยาลัยจะต้องมีการประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้แก่บุคลากรสายวิชาการ ตั้งแต่คุณสมบัติของผู้ออกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เอกสารที่ใช้สำหรับขอกำหนดตำแหน่ง ประเภทของผลงาน วิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่ง ตลอดจนกระบวนการตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องทำหน้าที่เป็นส่วนกลางในการประสาน และให้ความรู้แก่บุคลากรสายวิชาการ โดยอาจจัดโครงการอบรม สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ แนวทางในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ นอกจากการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีศักยภาพในการพัฒนาองค์ความรู้ และพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนมีส่วนสำคัญต่อการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มหาวิทยาลัยมีส่วนสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ ดังนั้นการจัดเครื่องมือเพื่อพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ จึงเป็นหน้าที่สำคัญของมหาวิทยาลัย ซึ่งมหาวิทยาลัยสามารถทำได้แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การอบรม สัมมนาเชิงปฏิบัติการ การจัดเสวนาแลกเปลี่ยนความรู้จากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา และการขอตำแหน่งทางวิชาการ มาบรรยายเกี่ยวกับแนวทางการเข้าสู่กระบวนการขอกำหนดตำแหน่ง

ทางวิชาการ การจัดคลินิกทางวิชาการ โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาต่าง ๆ มาให้คำปรึกษาในประเด็นปัญหาที่อาจารย์มีข้อสงสัย หรือติดขัดในกระบวนการขอตำแหน่ง การจัดแหล่งค้นคว้าข้อมูล เพื่อให้อาจารย์ที่ต้องการศึกษาด้วยตนเอง หรือศึกษาจากบุคคลต้นแบบที่อาจารย์มีความสนใจ เป็นต้น

4. การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรสายวิชาการ การเข้าสู่กระบวนการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ สิ่งหนึ่งที่สำคัญไม่น้อยไปกว่าการเตรียมเอกสาร ข้อมูลสำหรับยื่นเสนอขอ กำหนดตำแหน่ง คือขวัญและกำลังใจ เพราะสภาพจิตใจมีส่วนในการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ การที่บุคลากรสายวิชาการมีกำลังใจที่ดี ถือเป็นพลังในการผลักดันให้บุคลากรสายวิชาการมีความมุ่งมั่น นอกเหนือจากความต้องการที่มีอยู่ในตัวตามหลักทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

โดยมหาวิทยาลัยมีส่วนสำคัญในการกระตุ้น และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรสายวิชาการ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร ซึ่งมหาวิทยาลัยได้มีการจัดให้มีการประกาศเกียรติคุณแก่ผู้ที่สามารถเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ โดยมอบเกียรติบัตรพร้อมเงินรางวัลแก่ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในการประชุมสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ และมีการประชาสัมพันธ์แสดงความยินดีแก่ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการผ่านทางเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย เพื่อชื่นชม แสดงความยินดี และเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรสายวิชาการที่จะเข้าสู่กระบวนการขอ กำหนดตำแหน่ง หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการ

5. การประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์แก่บุคลากรสายวิชาการ การประชาสัมพันธ์ถือช่องทางหนึ่ง ในการเข้าถึงบุคลากรสายวิชาการนอกเหนือจากการจัดกิจกรรมอบรมสัมมนา หรือคลินิกทางวิชาการ การประชาสัมพันธ์โดยการแนะนำถึงประโยชน์ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เป็นการสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจที่ดีให้แก่บุคลากร ทำให้บุคลากรสายวิชาการมีทัศนคติที่ดีต่อกระบวนการในการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ โดยกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการให้ความรู้ คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่บุคลากรสายวิชาการเกี่ยวกับการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ หรือเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ของบุคลากรสายวิชาการ เพื่อเป็นสร้างเครือข่ายที่ดีในองค์กร ซึ่งรูปแบบในการประชาสัมพันธ์สามารถทำได้หลายวิธี เช่น การประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็บไซต์มหาวิทยาลัย เว็บไซต์กองบริหารงานบุคคลที่บุคลากรสามารถเข้าไปศึกษา ค้นคว้าข้อมูลที่เป็นประโยชน์ โดยภายในเว็บไซต์กองบริหารงานบุคคลจะประกอบไปด้วย การให้คำแนะนำเกี่ยวกับการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ หนังสือแจ้งจากหน่วยงานภายนอก เช่น สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) เป็นต้น ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ นอกจากเว็บไซต์ บุคลากรสาย

วิชาการติดต่อสอบถามข้อมูลกับทางเจ้าหน้าที่ได้โดยตรงทั้งเฟสบุ๊คกองบริหารงานบุคคล หรือ โทรศัพท์ เพื่อซักถามประเด็นที่มีข้อสงสัย และเป็นการประชาสัมพันธ์ในเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล และเนื่องจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์มีการจัดการเรียนการสอน จำนวน 4 พื้นที่ กองบริหารงานบุคคลได้ลงพื้นที่เพื่อพูดคุยปัญหาเกี่ยวกับประเด็น ข้อสงสัยในเรื่องเกี่ยวกับการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

จากที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยได้นำเสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสายวิชาการ นำไปสู่การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม ดังแสดงในภาพที่ 1



รูปภาพที่ 1 สรุปผลการศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการในการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

อภิปรายผลการวิจัย

ในการอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยอภิปรายผลการศึกษา โดยยกประเด็นที่น่าสนใจ และเป็นข้อสังเกตมากล่าว โดยเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎีในบทที่ 2 ซึ่งมีประเด็นจากการศึกษาดังนี้

สภาพปัญหาของบุคลากรสายวิชาการ ในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

จากการศึกษาสภาพปัญหาการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสาย วิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผล กระทบในการเข้าสู่กระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งบุคลากรสายวิชาการได้อธิบายถึง สภาพปัญหาที่เป็นอุปสรรคในการเข้าสู่กระบวนการ ซึ่งผลที่ได้มีความแตกต่างกันตามบทบาทและ หน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

1. ภาระหน้าที่ในฐานะบุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์) และ ภาระหน้าที่อื่น ๆ มีจำนวนมาก ส่งผลต่อการทำผลงานทางวิชาการและการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ กระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ แม้มหาวิทยาลัยจะออกระเบียบว่าด้วยการกำหนด มาตรฐานภาระงานขั้นต่ำ เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศ ก.พ.อ. ก็ตาม แต่สภาพความเป็นจริงด้วย จำนวนนักศึกษาที่มีจำนวนมากประกอบกับบางรายวิชาเป็นวิชาพื้นฐานที่นักศึกษาทุกคนต้องเรียน ทำให้เกิดการสอนสูงกว่าภาระงานขั้นต่ำ

นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมอื่นๆ ของมหาวิทยาลัยที่บุคลากรสายวิชาการ ต้อง ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนเข้าร่วมกิจกรรม เนื่องจากเป็นตัวชี้วัดหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อ พิจารณาเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้างของบุคลากรสายวิชาการทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ประกอบกับบุคลากรสายวิชาการได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร เช่น รองอธิการบดี คณบดี รองคณบดี หรือการรักษาราชการแทนในตำแหน่งผู้อำนวยการกองต่างๆ ของสายสนับสนุน วิชาการ ทำให้บุคลากรสายวิชาการบางท่านไม่มีเวลา เนื่องจากภาระงานด้านบริหาร ก็มีความสำคัญ ไม่น้อยไปกว่าภาระงานด้านอื่น ๆ และยังไม่รวมถึงภาระงานที่บุคลากรสายวิชาการได้รับมอบหมาย เช่น การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา การบริการวิชาการ งานประกันคุณภาพ เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัย ของ (สมพิศ สุขแสน, 2556) พบว่า อาจารย์ต้องปฏิบัติหน้าที่อื่นที่นอกเหนือจากงานสอน เช่น งาน บริหาร งานบริการชุมชน งานกิจการนักศึกษา งานประกันคุณภาพ ทำให้ไม่มีเวลาทำวิจัยและผลงาน ทางวิชาการ และ(อำนวยการ มโนวงศ์, 2552) พบว่า มีภาระงานสอนและภาระอื่นๆ มาก ขาดแรงจูงใจที่จะสร้างผลงาน และขั้นตอนในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมีมากและใช้เวลานาน

2. การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย การที่บุคลากรสายวิชาการจะพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อตอบสนองความต้องการของมหาวิทยาลัยนั้น มหาวิทยาลัยมีส่วนสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากรสายวิชาการเกิดในตัวที่จะพัฒนาตนเอง เพิ่มศักยภาพในการทำงาน พัฒนามหาวิทยาลัย ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานแก่ตนเอง โดยการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และมีผลงานทางวิชาการ เผยแพร่ออกสู่สังคม สร้างความเข้มแข็งด้านวิชาการแก่มหาวิทยาลัย

แต่มหาวิทยาลัยยังขาดความพร้อมของเครื่องมือ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการจัดทำงานวิจัย หรือผลิตตำราของบุคลากรสายวิชาการ โดยอาจารย์ส่วนใหญ่ใช้ทุนส่วนตัวในทำผลงาน และมีต้นทุนสูง ซึ่งมหาวิทยาลัยยังจัดหาปัจจัยดังกล่าวไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรสายวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (พรทิพย์ พุ่มศิริ, 2554) พบว่า ด้านแหล่งทุน มีความคิดเห็นสอดคล้องกับปัญหาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีค่าใช้จ่ายการนำเสนอผลงานทางวิชาการค่อนข้างสูง มีเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ น้อย ไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการจัดทำหนังสือ ตำรามีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายจึงต้องหารายได้อื่นๆ เสริม อาจารย์หลายๆ ท่านแก้ปัญหาดังกล่าว ด้วยการสร้างเครือข่าย จากหน่วยงานใกล้เคียงที่สามารถขอใช้บริการได้ หรืออาศัยจากเพื่อนที่รู้จักในการขอบริการดังกล่าว ซึ่งการขอใช้บริการดังกล่าว อาจารย์ต้องไปรบกวนคนที่มาก่อนใช้เสร็จ จึงสามารถใช้ได้ ซึ่งใช้ระยะเวลานาน

3. การสื่อสารระหว่างบุคคล การสื่อสาร พูดคุย ถือเป็นกระบวนการสร้างความเข้าใจที่สำคัญ มีทั้งผลดีและผลเสีย หากการสื่อสารนั้นเกิดความผิดพลาด ทำให้เกิดความเสียหายระหว่างบุคคล ในการทำความเข้าใจ ซึ่งการสื่อสารและการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่มีประสบการณ์เชิงลบในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ส่งผลให้อาจารย์ผู้รับฟังมีทัศนคติเบื้องต้นในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเชิงลบ เป็นการบั่นทอนความรู้สึกรู้สึกของตนเองที่มีความมุ่งมั่นในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเป็นอย่างมาก จากการสัมภาษณ์บุคลากรสายวิชาการพบว่า การสื่อสารและการรับฟังข้อมูลจากบุคคลที่มีทัศนคติเชิงลบต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ถือเป็นสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ส่งผลเสียต่อจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เพราะมีความเข้าใจว่ากระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ มีความยุ่งยากและเข้มงวด สอดคล้องกับงานวิจัยของ (อำนวยการ มโนวงศ์, 2552) พบว่า อาจารย์มีทัศนคติลบเกี่ยวกับการขอตำแหน่งทางวิชาการ

4. ความรู้ความเข้าใจระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่กระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ การเข้าสู่กระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการจำเป็นต้องเตรียมความพร้อม บุคลากรสายวิชาการจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมาย เพื่อใช้สำหรับเตรียมความ

พร้อม และวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง ดังนั้น บุคลากรสายวิชาการจะต้องทราบถึง คุณสมบัติ และกระบวนการในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ จากการสัมภาษณ์อาจารย์หลายท่าน มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมายพอสมควร แต่ยังไม่ชัดเจน เนื่องจากอาจารย์หลายท่านกล่าวว่า ในช่วงที่เข้าอบรมก็มีความรู้ความเข้าใจพอสมควร แต่หลังจากนั้นได้เข้าไปปฏิบัติงาน และถึงเวลาจะเข้าสู่กระบวนการจริงแล้ว อาจารย์หลายท่านเกิดข้อสงสัยในกระบวนการ เพราะไม่แน่ใจว่ากระบวนการหรือข้อระเบียบ กฎหมายที่เคยศึกษามานั้น มีการปรับเปลี่ยนในส่วนใดบ้าง บางครั้งอาจารย์หลายท่านก็ศึกษาจากบุคคลที่มีประสบการณ์ ที่เคยผ่านกระบวนการขอตำแหน่งมาแล้ว แต่ด้วยระยะเวลาที่ผ่านมา ระเบียบ ข้อบังคับที่อาจารย์ท่านนั้นผ่านมา อาจยกเลิกไปแล้ว อาจารย์ก็ต้องไปศึกษาเพิ่มเติม และบางท่านมีบุคคลที่รู้จักที่ปฏิบัติงานในส่วนงานที่ดูแลด้านทรัพยากรบุคคล ก็อาศัยสอบถามจากบุคคลที่รู้จัก ซึ่งบุคคลอาจารย์อาจให้ข้อมูลที่ไม่กระจ่าง เนื่องจากไม่ได้ปฏิบัติงานในด้านการขอตำแหน่งโดยตรง ซึ่งทางออกสุดท้ายคือการศึกษาหาข้อมูลด้วยตนเอง ซึ่งบุคลากรสายวิชาการอาจมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้นบางส่วน แต่อย่างไรก็ตามวิธีที่ดีที่สุด คือการสอบถามจากผู้ปฏิบัติงานด้านการขอตำแหน่งทางวิชาการ โดยตรง เพื่อซักถามข้อสงสัย ในประเด็นที่อาจารย์ไม่เข้าใจ และทำความเข้าใจจากผู้ดูแลในส่วนงานดังกล่าวโดยตรง สอดคล้องกับงานวิจัยของ(สมพิศ สุขแสน, 2556) พบว่า อาจารย์ที่เสนอผลงานทางวิชาการ ขาดความรู้และความชัดเจนในระเบียบและกฎเกณฑ์ของกระบวนการเสนอผลงานทางวิชาการ

5. การให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าชั้นของตำแหน่งหรือระดับที่ดำรงอยู่และการเลื่อนเงินเดือน ตามที่คณะรัฐมนตรีมีมติร่างกฎ ก.พ.อ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้รับเงินเดือน (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2560 และร่างกฎ ก.พ.อ. ว่าด้วยการกำหนดบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2560 เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งวิชาการ ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ประเภททั่วไป และประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ เมื่อได้รับเงินเดือนถึงอัตราเงินเดือนขั้นสูง ให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งหรือระดับที่ดำรงอยู่ โดยการคิดคำนวณเงินเดือนเพิ่มสำหรับการเลื่อนเงินเดือนนั้น ให้คิดจากฐานในการคำนวณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนของประเภทและตำแหน่งหรือระดับที่ผู้นั้นดำรงอยู่ ซึ่งกฎหมายดังกล่าวส่งผลต่อบุคลากรสายวิชาการ ประเภทข้าราชการ เนื่องจากเงินเดือนผ่านที่บุคลากรจะได้รับจะทะลุเพดานไปอีกระดับตำแหน่งหนึ่ง แต่ส่งผลเสียต่อมหาวิทยาลัย เพราะมหาวิทยาลัยจะไม่มีบุคลากรสายวิชาการที่เข้าสู่กระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการ หากบุคลากรประเภทดังกล่าวไม่เกิดการตื่นตัว

จากการสัมภาษณ์บุคลากรสายวิชาการ พบว่ามีผลต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ของข้าราชการสายวิชาการที่มีอายุราชการมากและใกล้เกษียณอายุราชการ เพราะคิดว่ากฎ ก.พ.อ. ดังกล่าวเอื้อให้ข้าราชการสามารถเลื่อนเงินเดือนได้สูงกว่าตำแหน่งที่ตนครองอยู่ ซึ่งอาจารย์ที่เป็นข้าราชการไม่ต้องทำผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์) ก็สามารถเลื่อนเงินเดือนได้ถึงขั้นสูงสุดของตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จึงไม่จำเป็นต้องทำผลงานเพื่อเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการก็ได้ แต่บุคลากรสายวิชาการหลายท่านลืมนึกถึงด้านอื่น นอกเหนือจากนี้ เช่น ได้รับการประกาศเกียรติคุณและรับเงินรางวัล เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจจากมหาวิทยาลัย การ ได้รับเงินประจำตำแหน่ง และค่าตอบแทนพิเศษรายเดือน หากท่านดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สามารถเลื่อนเงินเดือนได้ถึงขั้นสูงสุดของตำแหน่งรองศาสตราจารย์ สิ่งต่างๆ เหล่านี้ ล้วนเป็นผล ดีกว่าการเป็นอาจารย์ธรรมดา

6. การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วย ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ ใหม่ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ได้ออกประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. ๒๕๖๐ เพื่อให้ครอบคลุมผลงานที่คณาจารย์ได้นำความรู้ความเชี่ยวชาญใน สาขาวิชาของตนมาใช้ในการแก้ไขปัญหา และพัฒนาชุมชน สังคมหรือประเทศ ตลอดจนผลักดันให้ สถาบันอุดมศึกษาไทยก้าวสู่ความเป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำระดับนานาชาติ และเพิ่มขีด ความสามารถในการแข่งขันของประเทศได้ จากการกำหนดหลักเกณฑ์ใหม่ ทำให้อาจารย์หลายท่าน พยายามเร่งทำผลงาน ก่อนหลักเกณฑ์ใหม่จะมีผลบังคับใช้ ส่งผลดีต่อมหาวิทยาลัย เพราะ มหาวิทยาลัยจะมีจำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น แต่ในส่วนของบุคลากรสายวิชาการ ถือเป็นอุปสรรคที่สำคัญ ด้วยระยะเวลาที่เหลือน้อยลง เพราะเกณฑ์ใหม่จะมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 1 พฤศจิกายน 2561 เป็นต้นไป

จากการสัมภาษณ์บุคลากรสายวิชาการที่มีประสบการณ์ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งขณะนั้นเป็นช่วงปรับเกณฑ์การขอตำแหน่งเช่นเดียวกัน พบว่าปัญหาจากการ ปรับเกณฑ์ใหม่ของบุคลากรสายวิชาการ คือการหนีเกณฑ์ เพราะบุคลากรสายวิชาการหลายท่าน เตรียมเอกสารสำหรับขอตำแหน่งเรียบร้อยแล้ว มีเพียงข้อมูลอีกเล็กน้อยที่ต้องปรับเพิ่มให้ สมบูรณ์ก็สามารถยื่นเสนอขอตำแหน่งได้แล้ว ถ้าบุคลากรสายวิชาการส่งผลงานล่าช้าอาจทำให้ยื่นเสนอขอไม่ทัน และต้องเพิ่มงานวิจัยหรือเอกสารอื่น ๆ ตามเกณฑ์ใหม่

แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1. การจัดการเรียนการสอนและภาระอื่น ๆ ให้มีความเหมาะสม จากสภาพปัญหาดังกล่าว ส่งผลกระทบต่อบุคลากรสายวิชาการในด้านเวลาจัดทำงานวิจัย ตำรา เอกสารประกอบการสอน ผลงานทางวิชาการ เพื่อเข้าสู่กระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ จากการสัมภาษณ์บุคลากรสายวิชาการ พบว่าอาจารย์มีความต้องการที่จะเข้าสู่กระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ แต่ติดที่ระยะเวลาในการจัดเตรียมผลงาน เอกสารประกอบการสอนและอื่น ๆ เพราะระยะเวลาส่วนใหญ่หมดไปกับการเตรียมการสอน และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากคณะ วิทยาลัย ทั้งในฐานะอาจารย์ผู้สอน และอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางด้านบริหาร จึงมีความเห็นว่า การที่บุคลากรสายวิชาการจะเข้าสู่กระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้นั้น สิ่งสำคัญที่เป็นปัญหาหลักของบุคลากรสายวิชาการ คือระยะเวลา เนื่องจากการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ จำเป็นจะต้องใช้ความละเอียด รอบคอบในการเตรียมเอกสาร การศึกษาค้นคว้าข้อมูล เพื่อจัดทำวิจัย ตำรา เอกสารประกอบการสอน และเอกสารอื่นๆ ที่ใช้ในกระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อให้ผลงานอยู่ในเกณฑ์ ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานภาระงานขั้นต่ำตามประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง เกณฑ์การเทียบมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำของคณาจารย์ เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการสามารถปฏิบัติงานอื่นๆ ได้ และมีเวลาในการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่กระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยควรมีการกำหนดการเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นตัวชี้วัดบังคับในการประเมินความดีความชอบ โดยอาจกำหนดให้บุคลากรสายวิชาการเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัยอย่างน้อยคนละ 1 กิจกรรมในแต่ละรอบการประเมิน และมีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนบุคคลเข้าร่วมกิจกรรม หรือในกรณีที่บุคลากรสายวิชาการในอยู่ขั้นตอนการเตรียมความพร้อมเข้าสู่กระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ให้ได้รับการยกเว้นไม่ต้องเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย โดยกำหนดเป็นตัวชี้วัด “การเข้าสู่กระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ” โดยกำหนดค่าเป้าหมายในรูปแบบไมล์สโตน (Milestone) เพื่อติดตามความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการที่ใช้ตัวชี้วัดดังกล่าว โดยบุคลากรสายวิชาการสามารถใช้ตัวชี้วัดดังกล่าวไม่เกิน 4 รอบการประเมินตามค่าระดับ เพื่อเป็นการกระตุ้นบุคลากรสายวิชาการให้มีความมุ่งมั่นและใส่ใจในการเข้าสู่

กระบวนการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (อำนวยการ มโนวงศ์, 2552) ที่เสนอแนะว่า ควรกำหนดภาระงานให้เหมาะสมและเอื้อต่อการทำผลงานทางวิชาการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สมพิศ สุขแสน, 2556) พบว่า ความต้องการทำงานวิจัยและผลงานทางวิชาการ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ด้านการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ลดภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากงานสอนให้อาจารย์ที่กำลังทำผลงานทางวิชาการ เช่น งานบริหาร งานธุรการ งานประกันคุณภาพ งานกิจกรรมนักศึกษา เพื่อเป็นการกระตุ้นให้อาจารย์พัฒนาตนเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (โสภณ เจริญ, 2557) พบว่า มหาวิทยาลัยมีการลดภาระงานสอนในเวลาทำงาน ลดภาระงานเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา

2. การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมีส่วนสำคัญในการส่งเสริม และสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการ ให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพของตนและสอดคล้องกับสาขาวิชาชีพ และเสริมสร้างการพัฒนา มหาวิทยาลัยให้มีศักยภาพได้รับการยอมรับจากสถานประกอบการ ผู้รับบริการ เพราะมีบุคลากรที่มีคุณภาพ ผลิตภัณฑ์ที่มีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงควรให้การสนับสนุน และอำนวยความสะดวกอาจารย์ในการประสานข้อมูล ติดต่อสอบถาม การเตรียมความพร้อมของเครื่องมือสำหรับทำงานวิจัย สนับสนุนจัดหาแหล่งเงินทุนในการทำวิจัย ปรับปรุงรูปแบบการทำงานให้มีความรวดเร็วในการติดตามการอนุมัติทุนวิจัยจากหน่วยงานภายนอก มีหน่วยงานให้บริการจัดพิมพ์และทำรูปเล่มเอกสาร ตำราเรียน หรือจัดหาแหล่งสำหรับตีพิมพ์ผลงานให้อาจารย์ พัฒนาแหล่งสืบค้นคว้าข้อมูลให้มีความทันสมัย มีประสิทธิภาพ การจัดมุมห้องสมุดที่เป็นแหล่งรวบรวมเอกสาร ตำรา และงานวิจัยของอาจารย์ที่ผ่านกระบวนการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการและได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อเป็นตัวอย่างให้บุคลากรสายวิชาการได้เข้าไปศึกษา สิ่งเหล่านี้จะช่วยในการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความสนใจในการเข้าสู่กระบวนการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เพราะมีช่องทางและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการพัฒนาของบุคลากรสายวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ(สมพิศ สุขแสน, 2556) พบว่า ความต้องการทำวิจัยและผลงานทางวิชาการ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ มหาวิทยาลัยกำหนดเงินทุนวิจัยภายในมหาวิทยาลัย เพื่อสนับสนุนการทำวิจัยของอาจารย์ให้มากขึ้น และมหาวิทยาลัยเพิ่มแหล่งค้นคว้าและวัสดุอุปกรณ์ในการทำวิจัยและผลงานวิชาการแก่อาจารย์ให้เพียงพอ เช่น เอกสารตำรา เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ เครื่องสแกน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ(โสภณ เจริญ, 2557) พบว่า มหาวิทยาลัยมีทุนสนับสนุนการทำผลงานวิชาการเกินกว่าร้อยละ 50 ของค่าใช้จ่าย และ(อำนวยการ มโนวงศ์, 2552) พบว่า ควรให้งบประมาณแก่คณะเพื่อซื้ออุปกรณ์เครื่องมือสำหรับงานวิจัย

3. การกำหนดรูปแบบสำหรับพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีความหลากหลาย การเข้าสู่กระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการจำเป็นต้องมีที่บุคลากรสายวิชาการจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในระเบียบ กฎหมาย เพื่อใช้สำหรับเตรียมความพร้อม และวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง ดังนั้น บุคลากรสายวิชาการจะต้องทราบถึงคุณสมบัติ และกระบวนการในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งมหาวิทยาลัยจะต้องมีการประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้แก่บุคลากรสายวิชาการ ตั้งแต่คุณสมบัติของผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการ เอกสารที่ใช้สำหรับขอตำแหน่ง ประเภทของผลงาน วิธีการเสนอขอตำแหน่ง ตลอดจนกระบวนการตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องทำหน้าที่เป็นส่วนกลางในการประสาน และให้ความรู้แก่บุคลากรสายวิชาการ โดยอาจจัดโครงการอบรม สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายในการขอตำแหน่งทางวิชาการ แนวทางในการขอตำแหน่งทางวิชาการ นอกจากการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีศักยภาพในการพัฒนาองค์ความรู้ และพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนมีส่วนสำคัญต่อการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มหาวิทยาลัยมีส่วนสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ ดังนั้นการจัดเครื่องมือเพื่อพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ จึงเป็นหน้าที่สำคัญของมหาวิทยาลัย ซึ่งมหาวิทยาลัยสามารถทำได้แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การอบรม สัมมนาเชิงปฏิบัติการ การจัดเสวนาแลกเปลี่ยนความรู้จากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา และการขอตำแหน่งทางวิชาการ มาบรรยายเกี่ยวกับแนวทางการเข้าสู่กระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการ การจัดคลินิกทางวิชาการ โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาต่างๆ มาให้คำปรึกษาในประเด็นปัญหาที่อาจารย์มีข้อสงสัย หรือติดขัดในกระบวนการขอตำแหน่ง การจัดแหล่งค้นคว้าข้อมูล เพื่อให้อาจารย์ที่ต้องการศึกษาด้วยตนเอง หรือศึกษาจากบุคคลต้นแบบที่อาจารย์มีความสนใจ เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ(โสภณ เจริญ, 2557) พบว่า มหาวิทยาลัยมีการสร้างบรรยายภาคทางวิชาการ เช่น การจัดประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการ (สมพิศ สุขแสน, 2556) มหาวิทยาลัยจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะหน้าที่เผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานทางวิชาการของอาจารย์ที่กำลังเสนอผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และให้มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเฉพาะด้านแก่อาจารย์ที่กำลังดำเนินการทำวิจัยและทำผลงานทางวิชาการ เช่น การวิเคราะห์ข้อมูล การอภิปรายผลการวิจัย การเขียนตำรา เอกสารประกอบการสอนและเอกสารคำสอน

4. การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรสายวิชาการ การเข้าสู่กระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ สิ่งหนึ่งที่สำคัญไม่น้อยไปกว่าการเตรียมเอกสาร ข้อมูลสำหรับยื่นเสนอขอตำแหน่ง ตำแหน่ง คือขวัญและกำลังใจ เพราะสภาพจิตใจมีส่วนในการขอตำแหน่งทางวิชาการ การที่

บุคลากรสายวิชาการมีกำลังใจที่ดี ถือเป็นพลังในการผลักดันให้บุคลากรสายวิชาการมีความมุ่งมั่น นอกเหนือจากความต้องการที่มีอยู่ในตัวตามหลักทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

โดยมหาวิทยาลัยมีส่วนสำคัญในการกระตุ้น และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรสายวิชาการ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร ซึ่งมหาวิทยาลัยได้มีการจัดให้มีการประกาศเกียรติคุณแก่ผู้ที่สามารถเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ โดยมอบเกียรติบัตรพร้อมเงินรางวัลแก่ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในการประชุมสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ และมีการประชาสัมพันธ์แสดงความยินดีแก่ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการผ่านทางเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย เพื่อชื่นชม แสดงความยินดี และเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรสายวิชาการที่จะเข้าสู่กระบวนการขอ กำหนดตำแหน่ง หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการ

5. การประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์แก่บุคลากรสายวิชาการ การประชาสัมพันธ์สื่อช่องทางหนึ่ง ในการเข้าถึงบุคลากรสายวิชาการนอกเหนือจากการจัดกิจกรรมอบรมสัมมนา หรือคลินิกทางวิชาการ การประชาสัมพันธ์โดยการแนะนำถึงประโยชน์ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เป็นการสร้างองค์ความรู้ ความเข้าใจที่ดีให้แก่บุคลากร ทำให้บุคลากรสายวิชาการมีทัศนคติที่ดีต่อกระบวนการในการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ โดยกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการให้ความรู้ คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่บุคลากรสายวิชาการเกี่ยวกับการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ หรือเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ของบุคลากรสายวิชาการ เพื่อเป็นสร้างเครือข่ายที่ดีในองค์กร ซึ่งรูปแบบในการประชาสัมพันธ์สามารถทำได้หลายวิธี เช่น การประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็บไซต์มหาวิทยาลัย เว็บไซต์กองบริหารงานบุคคลที่บุคลากรสามารถเข้าไปศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่เป็นประโยชน์ โดยภายในเว็บไซต์กองบริหารงานบุคคลจะประกอบไปด้วย การให้คำแนะนำเกี่ยวกับการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ หนังสือแจ้งจากหน่วยงานภายนอก เช่น สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) เป็นต้น ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการขอ กำหนดทางวิชาการ นอกจากเว็บไซต์ บุคลากรสายวิชาการติดต่อสอบถามข้อมูลกับทางเจ้าหน้าที่ได้โดยตรงทั้งเฟสบุ๊กกองบริหารงานบุคคล หรือโทรศัพท์ เพื่อซักถามประเด็นที่มีข้อสงสัย และเป็นการประชาสัมพันธ์ในเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล และเนื่องจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์มีการจัดการเรียนการสอน จำนวน 4 พื้นที่ กองบริหารงานบุคคลได้ลงพื้นที่เพื่อพูดคุยปัญหาเกี่ยวกับประเด็น ข้อสงสัยในเรื่องเกี่ยวกับการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรจัดการเรียนการสอนและภาระอื่น ๆ ให้มีความเหมาะสม อาจกำหนดภาระอื่น ๆ นอกเหนือจากภาระงานสอน โดยการหมุนเวียนหน้าที่กันภายในสาขาวิชา ซึ่งมีบุคลากรสายสนับสนุน ทำหน้าที่ประสานกับอาจารย์ กำหนดการเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัยตามความเหมาะสม โดย กำหนดเฉพาะกิจกรรมที่มีความสำคัญ

2. มหาวิทยาลัยมีหน้าที่สนับสนุน และส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร และอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรสายวิชาการ เช่น การสนับสนุนแหล่งเงินทุน อำนวยความสะดวกด้าน กระบวนการของอนุมัติงบวิจัย มีสื่อ วัสดุอุปกรณ์ในการผลิตหนังสือ ตำราเรียน จัดมุมห้องสมุดที่ รวบรวมผลงานของบุคลากรสายวิชาการที่ผ่านการพิจารณา ไว้เป็นตัวอย่างให้อาจารย์ได้เข้าไปศึกษา

3. การจัดอบรม สัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำ ผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่กระบวนการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เช่น โครงการการเขียน ผลงานทางวิชาการ โดยแยกตามสาขา เช่น สาขาวิศวกรรมศาสตร์ สาขาบริหารธุรกิจ สาขาศิลป ศาสตร์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้ถาม และรับฟังประเด็นปัญหาอย่างตรงประเด็นตามสายของตนเอง

4. การเรียนรู้จากต้นแบบที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้น ๆ มีการจัดเวทีเสวนา จากผู้มีประสบการณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ และคณะกรรมการพิจารณาผลงานทางวิชาการ และเจ้าหน้าที่ที่ ดูแลในส่วนงานขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อบรรยาย และถามตอบประเด็นปัญหา

5. การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร โดยการมอบเงินรางวัลสนับสนุนแก่บุคคลที่รับ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ หรือบุคคลที่เสนองานวิจัยในระดับชาติ นานาชาติ มีการ ประกาศเกียรติคุณ ประชาสัมพันธ์ แสดงความยินดี เพื่อให้เกิดกำลังใจในการพัฒนาตนเองต่อไป

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาประสิทธิภาพ รูปแบบการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรสาย วิชาการอย่างตรงจุด

2. ควรศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 9 แห่งในการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อเปรียบเทียบ สภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาของบุคลากรสายวิชาการของแต่ละมหาวิทยาลัย นำไปสู่การ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

รายการอ้างอิง

Castetter, W. B. (1992). *The Personal Function in Education Administration*. New York: Macmillan Publishing Company.

Flippo, E. B. (1984). *Personal Management*. New York: McGraw - Hill Book Company.

Jucius, M. J. (1971). *Personal Management*. Homewood: Richard D, Lewin, Inc.

Mondy, R. W., & Noe, R. M. (1996). *Personal: The Management of Human Resources*. Boston: Allyn Bacon.

เจษฎา นกน้อย. (2552). แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โสภณ เจริญ. (2557). รูปแบบการพัฒนาอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในมหาวิทยาลัยเอกชน. (ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

กัลยารัตน์ อีระธนชัยกุล. (2556). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส.

ฉันทนา อินทกุล. (2555). ศึกษาปัญหาการเตรียมความพร้อมในการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. หน่วยบริหารทรัพยากรบุคคล คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ณรงค์ฤทธิ์ ประสานตรี. (2558). รูปแบบการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์. (ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาการพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ณัฐพันธุ์ เขจรนนท์. (2548). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

दनัย เทียมพุ่ม. (2540). การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

ธัญญาพันธ์ สิทธิพงษ์. (2553). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดตาก. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

ปรีชา ขวัญยืน. (2556). เทคนิคการเขียนและผลิตตำรา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม.

ปิยวรรณ ศิริเดชขจร. (2558). ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พรทิพย์ พุ่มศิริ. (2554). การศึกษาสภาพปัญหาในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการตามความคิดเห็นของคณาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. วารสาร *Engineering & Technical Education*, 465 - 468.

พระครูสังฆรักษ์ (สมจิต เดชคุณรัมย์). (2557). กลยุทธ์การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 25(2), 149 - 160.

- วารสารณ์ แต่งผล. (2554). การศึกษาแนวทางการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของ
สถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองแม่สอด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัย
ราชภัฏกำแพงเพชร.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2551). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกรรม.
- ศิริพัสตร์ ถ้าย้าย. (2557). การจัดการความรู้เพื่อพัฒนากระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และ
เทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมพิศ สุขแสน. (2556). สภาพปัญหาและความต้องการทำวิจัยและผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าตำแหน่งทางวิชาการ
ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. รัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2561). เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ. กรุงเทพฯ:
สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2556). การวางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ. นนทบุรี: บริษัท อักษร
ศรีเอทนิว จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564). Retrieved from
[http://www.nesdb.go.th/download/plan12/สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติฉบับที่12.pdf](http://www.nesdb.go.th/download/plan12/สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติฉบับที่12.pdf)
- สำนักมาตรฐานและคุณภาพอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2557). คู่มือการประกันคุณภาพ
การศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา ปีการศึกษา2557. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- สุรียา มนตรีภักดิ์. (2550). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของ
ข้อบังคับครุสภา 2548 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรีเขต 1. (การศึกษา
มหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2550). *Career Development in Practice*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2556). *101 HR Tool for Success*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อำนวยการ มโนวงศ์. (2552). การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ. (ศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ภาคผนวก



แนวคำถามสำหรับสัมภาษณ์บุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อ สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อขอ กำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

- 1.1 ประวัติส่วนตัว ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์การทำงาน
- 1.2 จุดเริ่มต้นของการเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย
- 1.3 เป้าหมายของการเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 สภาพปัญหาในการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

- 2.1 ท่านคิดว่าปัญหา หรืออุปสรรคอะไรบ้างที่ส่งผลให้ท่านเข้าสู่กระบวนการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัย
- 2.2 ตามที่คณะรัฐมนตรี มีมติเห็นชอบร่าง กฎ ก.พ.อ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษาได้รับเงินเดือน (ฉบับที่ 3) โดยให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งวิชาการที่ เงินเดือนเต็มขั้น ได้รับเงินเดือนสูงกว่าชั้น โดยใช้ฐานในการคำนวณของระดับตำแหน่งที่ตนเองดำรง ตำแหน่งอยู่ ในฐานะที่ท่านเป็นข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งวิชาการ ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร และ ส่งผลกระทบต่อ การขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ หรือไม่ เพราะเหตุใด (สำหรับข้าราชการ)
- 2.3 ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ออกประกาศฯ เกี่ยวกับ หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ ใหม่ ส่งกระทบอย่างไรในการเข้าสู่กระบวนการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
- 2.4 สภาพปัญหาอื่น ๆ เพิ่มเติม (ถ้ามี)

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

- 3.1 ท่านคิดว่า มหาวิทยาลัยควรมีระบบและกลไกในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร สายวิชาการ ในการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ อย่างไร
- 3.2 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี)

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	สีทธา กิจเจริญ
วัน เดือน ปี เกิด	25 พฤศจิกายน 2531
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลศิริราช บางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	ประถมศึกษา โรงเรียนวัดราชฎร์บำรุง (งามศิริวิทยาคาร) มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนปัญญาवरคุณ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขางานการบัญชี โรงเรียนเทคโนโลยีสยาม (ช่างกลสยาม) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาการบัญชี โรงเรียนเทคโนโลยีสยาม (ช่างกลสยาม) ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
ที่อยู่ปัจจุบัน	10. เพชรเกษม73 หนองค้างพลู หนองแขม กรุงเทพมหานคร

