



ทัศนะในการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

จิราวรรณ บุญคำภา *

(วันรับบทความ : 20 ตุลาคม 2561 /วันแก้ไขบทความ : 15 พฤศจิกายน 2561 /วันตอบรับบทความ : 15 พฤศจิกายน 2561)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์คือ เพื่อศึกษาทัศนะของคณาจารย์วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคามเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและศึกษาเปรียบเทียบทัศนะ พร้อมทั้งศึกษาข้อเสนอแนะการเข้าสู่ตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ คณาจารย์วิทยาลัยการเมืองการปกครอง จำนวน 25 คน ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป และข้อมูลด้านทัศนะในการขอตำแหน่งทางวิชาการ โดยการแจกแบบสอบถาม จำนวน 25 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย การคำนวณค่าสถิติพื้นฐาน ผลการศึกษา พบว่าโดยคณาจารย์วิทยาลัยฯ แบ่งเป็นตำแหน่งอาจารย์จำนวน 20 คน และผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 5 คน ด้านความคิดเห็นทางด้านการพัฒนางานวิชาชีพการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ซึ่งอยู่ในระดับมาก เช่น แนวทางหนึ่งในการพัฒนาด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่องตลอดชีพ สะท้อนให้เห็นความก้าวหน้าทางวิชาการและความสามารถ และการพัฒนาทักษะทางวิชาการและความเชี่ยวชาญโดยอาศัยมาตรฐานหลักเกณฑ์พิจารณาจากความรู้ความสามารถ ทัศนะการขอตำแหน่งทางวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง พบว่าภาระงานในปัจจุบันส่งผลต่อการทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งวิทยาลัยฯมีการสนับสนุนงบประมาณในการทำงานวิจัย และทัศนะที่ไม่ควรนำมาเกี่ยวข้องกับการประเมินผลงานทางตำแหน่งวิชาการ คือ การประเมินจากประสบการณ์โดยไม่จำเป็นต้องเสนอผลงานทางวิชาการ ภาพรวมการเปรียบเทียบ การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของระหว่างอาจารย์และผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ พบว่า ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์จะมีความรู้ความเข้าใจในเกณฑ์ ระเบียบการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเป็นส่วนใหญ่ในทุกๆข้อกำหนด ด้วยมีประสบการณ์ในการขอตำแหน่งมาแล้ว เพียงศึกษาเกณฑ์เพิ่มเติมที่จาก ก.พ.อ. มีประกาศปรับเปลี่ยนแต่ละปี

คำสำคัญ: ทัศนะการขอตำแหน่งทางวิชาการ/ คณาจารย์วิทยาลัยการเมืองการปกครอง

* นักวิชาการศึกษา, วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, chirawan.b@msu.ac.th.



Attitude on Academic Promotion of academics staff at College of Politics and Governance, Mahasarakham University

Chirawan Bunkhampha *

(Received Date : October 20, 2018, Revised Date : November 15, 2018, Accepted Date : November 15, 2018)

Abstract

The purposes of this research are (1) to examine attitude of academic staff at College of Politics and Governance (COPAG), Mahasarakham University on academic promotion and (2) to propose recommendations for academic promotion of those academic staff. In this study, both general and academic promotion data was collected from 25 participants of COPAG through questionnaires. The statistical methods were employed for data analysis. The 25 participants include 20 lectures and 5 assistant professors. Results show that their attitude on professional development is at a high level, for example, a continuous professional development for a lifetime of the academic staff reflects an academic progressing, ability; and the development of academic skills and expertise. Attitude on academic promotion is at moderate level. It is found that the current workloads affect an academic performance. COPAG has financial support in conducting research. In addition, the attitude considered for academic promotion should be evaluated on lecturer's experiences, but not on academic work presentation. Overall, compared to the lecturers, the assistant professors have better understanding of rules regarding academic promotion. Only they need is to consider an additional rules being adjusted each year. This is due to the assistant professors have extensive experience on the academic promotion procedures.

Keywords: Attitude on Academic Promotion/ Academic Staff of College of Politics and Governance

* Educator, College of Politics and Governance, Mahasarakham University, chirawan.b@msu.ac.th.



บทนำ

สถาบันอุดมศึกษามีพันธกิจสำคัญ 4 ประการคือ พัฒนาคุณภาพบัณฑิต พัฒนางานวิจัยและงานสร้างสรรค์ บริการวิชาการ ตลอดจนทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม เนื่องจากเป็นแหล่งวิทยาการขั้นสูง การอุดมศึกษาจึงเป็นความหวังของชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภารกิจในด้านงานวิจัยและงานสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ อย่างไรก็ตาม จากรายงานการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาปี พ.ศ. 2549 (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2551) อ้างอิงในงานวิจัย อำนวยพร มโนวงศ์ม, (2552) พบว่า อาจารย์ในระดับอุดมศึกษาของไทยทำวิจัยน้อยกว่า 0.01 เรื่อง ต่อคนต่อปี ซึ่งส่งผลให้มีจำนวนอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการน้อยตามไปด้วย จากวิกฤตทางการศึกษาดังกล่าว ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระเบียบวาระแห่งชาติ พ.ศ. 2551 - 2555 โดยกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดนโยบายที่มีสาระสำคัญด้วยการพัฒนาคุณภาพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา กำหนดภาระงานครูให้ชัดเจน สร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สร้างกลไกการวิจัยและถ่ายทอดความรู้ระหว่างภาคธุรกิจเอกชนและอุดมศึกษา วิกฤติการณ์สถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาลในประเทศไทยมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของคณาจารย์มหาวิทยาลัย (สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย, 2545) คุณภาพการศึกษาในมหาวิทยาลัยไทยให้ความสำคัญกับเนื้อหาวิชาที่ต้องใช้การจำ และมีการสร้างความเข้าใจอยู่บ้าง มากกว่าการมุ่งสร้างวิจรณ์ญาณ และความคิดสร้างสรรค์ หากบัณฑิตไม่ชวนชววยสร้างคุณลักษณะ และความสามารถนี้ขึ้นเองภายหลังสำเร็จการศึกษา ก็ย่อมจะส่งผลให้บัณฑิตมีความแข็งแกร่งทางวิชาการต่ำกว่ามาตรฐานสากล ยิ่งกว่านั้น ยังขาดคุณลักษณะที่จำเป็น เช่น วิจรณ์ญาณ การรู้รอบ การรู้สึก และความสามารถในการแสวงหาความรู้ใหม่ด้วยตนเอง ส่วนบัณฑิตที่จบการศึกษาจากการเปิดและขยายบัณฑิตศึกษาในประเทศ โดยมีความเข้มข้นทางวิชาการน้อยย่อมส่งผลให้คุณภาพของบัณฑิตลดลงในหลายๆด้าน และหากบัณฑิตเหล่านี้เข้าเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย ก็จะทำให้คุณภาพของอาจารย์ลดลงเช่นกัน ประกอบกับปัญหาด้านการผลิตผลงานทางวิชาการ ขาดผู้ช่วย ขาดอุปกรณ์สนับสนุนที่ดี และปัจจัยอื่นๆ เช่น การรับงานนอกระบบ และการเน้นภาระงานสอนเป็นหลัก จึงทำให้อาจารย์ไม่สามารถทุ่มเทเพื่อการพัฒนาวิชาการให้ก้าวหน้าได้อย่างเต็มที่ เมื่อผลงานทางวิชาการได้รับการกำหนดให้ใช้เพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ จึงทำให้เกิดความขัดแย้งในแนวคิดเกี่ยวกับการให้ความสำคัญระหว่างภาระงานกับการผลิตผลงานทางวิชาการ ตลอดจนคุณภาพของงานทางวิชาการที่ผลิตนั้น

อย่างไรก็ตามพบว่า ในบางครั้งการผลิตผลงานทางวิชาการทำเพียงเพื่อมุ่งขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเท่านั้น ไม่ได้เน้นคุณภาพอย่างแท้จริง ในบางกรณี มีการลดเกณฑ์และมาตรฐานในการวัดผลงานทางวิชาการลง อันเป็นผลให้ความเป็นเลิศทางวิชาการลดลงด้วยเช่นกัน ค่านิยมทางวิชาการจึงสูญเสียไปพร้อม ๆ กับระบบคุณธรรม และความยุติธรรมในวิชาชีพอาจารย์ดังนั้นคุณภาพของอาจารย์จึงเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพตรงตามพันธกิจและเป้าหมาย คุณภาพของ



อาจารย์ ได้แก่ คุณวุฒิ ประสบการณ์ จรรยาบรรณ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การอุทิศตนต่อภารกิจที่ได้กำหนด การปลูกฝังจริยธรรม แบบแผนพฤติกรรมอันงดงามเพื่อสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ และมีบทบาทสำคัญในการวิจัยสร้างสรรค์ความรู้ใหม่เพื่อพัฒนาสู่สังคม วิชาการ และแก่ประเทศอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ จึงเป็นเสมือนหนึ่งรางวัลแห่งความก้าวหน้า และความสำเร็จในวิชาชีพ ผู้ที่ได้รับการกำหนดตำแหน่ง และระดับตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นย่อมได้รับความคาดหวังว่าจะต้องทำการศึกษา และผลิตผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพนอกจากนั้น ยังเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นนโยบายของสถาบัน ปัจจัยสนับสนุน แนวทางส่งเสริมและวิสัยทัศน์ของผู้นำที่ตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตามประเด็นทิศทางและนโยบายของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) ที่มีสาระสำคัญคือ แนวทางการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยต้องคำนึงถึงการพัฒนาหลายมิติ อันได้แก่ การบริหารจัดการแหล่งทุนเพื่อพัฒนาอาจารย์ การเพิ่มสมรรถนะให้กับอาจารย์ประจำการด้านวิชาการ ความเป็นครู ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ความสามารถด้านวิจัย ตลอดจน การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพและสังคม ให้เป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์ สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้สู่อาจารย์ระดับอื่นๆได้ รวมทั้ง การเชื่อมโยงกับองค์กรภายนอก เช่น สมาคมวิชาชีพวิชาการ และภาคประชาสังคม นอกจากนี้ การพัฒนาอาจารย์ยังมีความอยู่รอดของอุดมศึกษา ดังนั้น การวางแผนกำลังคนทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่ง การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการยังเป็นสิ่งบ่งชี้วิสัยทัศน์ขององค์กร

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สำนักงานฝ่ายวิชาการที่มีขอบข่ายพันธกิจในการนำพามหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศและการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการด้วยวิธีที่หลากหลาย เช่น การกำหนดมาตรฐานภาระงานสอนขั้นต่ำการเตรียมความพร้อมแก่อาจารย์โดยการจัดการอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการในหัวข้อที่เกี่ยวกับการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย การทำวิจัย การผลิตตำรา การเขียนบทความทางวิชาการเพื่อลงตีพิมพ์ในวารสาร และเสนอที่ประชุมทั้งในและต่างประเทศ การเตรียมตัวในการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ การเสนอขอแต่งตั้งตำแหน่ง วิธีการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างนักวิจัยอาวุโส และนักวิจัยใหม่ ส่งเสริมทักษะและประสบการณ์แก่นักวิจัยรุ่นใหม่โดยเปิดโอกาสให้เป็นผู้ช่วยวิจัย ส่งเสริมระบบพี่เลี้ยงด้านการวิจัย การเผยแพร่ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ การสนับสนุนการทำวิจัย และผลิตผลงานทางวิชาการ จัดหาทุนเพื่อสนับสนุนการทำวิจัย และผลิตผลงานทางวิชาการ ตลอดจนเผยแพร่งานวิจัยและผลงานทางวิชาการ ดังนั้นการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจึงเป็นดัชนีคุณภาพและความสำเร็จของมหาวิทยาลัย กล่าวคือ หากมหาวิทยาลัยมีปริมาณของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการสูง ก็จะสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ ความน่าเชื่อถือ ตลอดจนเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงควมมีคุณภาพ และศักยภาพของสถาบัน นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยมหาสารคามเป็นสถาบันที่เน้นการผลิตบัณฑิต และพัฒนาสังคมจึงทำให้สถาบันยึดถือภารกิจดังกล่าวเป็นสำคัญนับแต่



อดีตจนถึงปัจจุบัน จากรายงานผลการประเมินภายนอกรอบสอง โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ (2554) ได้ประเมินคุณภาพ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สนใจศึกษาหาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษา โดยได้ทำการศึกษาถึงทัศนะของคณาจารย์ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ผลการศึกษาอาจจะสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยการเมืองการปกครอง ในการปรับปรุงและสนับสนุน ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ อันจะนำไปสู่การสร้างขวัญกำลังใจเพื่อการพัฒนาองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทัศนะของคณาจารย์วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
2. เพื่อเปรียบเทียบทัศนะของคณาจารย์วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคามเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการเป็นผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพื่อมุ่งสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น แจกแบบสอบถามคณาจารย์วิทยาลัยการเมืองการปกครอง ประชากรทั้งหมดจำนวน 36 คน โดยทางผู้วิจัยจำเป็นต้องเลือกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 25 คน เนื่องจากมีคณาจารย์ที่ลาศึกษาต่อและไม่รวม ผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน (หมายเหตุ จำนวนกลุ่มตัวอย่างอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงได้)

สัมภาษณ์คณาจารย์รายบุคคล เพิ่มเติมส่วนที่ 5 ในแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อแสดงความคิดเห็นของคณาจารย์วิทยาลัยการเมืองการปกครอง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ทัศนะ หมายความว่า ความคิดเห็นที่ประกอบด้วยเหตุผล ซึ่งแม้จะแตกต่างหรือขัดแย้งกันก็นับว่ามีประโยชน์ เพราะจะเป็นแนวทางให้ผู้อื่นได้มีโอกาสใช้ดุลพินิจตัดสินใจเลือกวิถีทางแก้ปัญหาได้หลายทางด้วยความสุขุมรอบคอบ
2. คณาจารย์ หมายความว่า เป็นผู้ที่มีตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานวิชาการมหาวิทยาลัย มีหน้าที่สอนหรือวิจัย หรือหน้าที่อื่นที่มีลักษณะการปฏิบัติทางวิชาการ
3. การขอตำแหน่งทางวิชาการ หมายความว่า ตำแหน่งของบุคคลในแวดวงวิชาการสำหรับนักวิชาการ อาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัย และการสอนในสถาบันอุดมศึกษา โดยมีตำแหน่งดังนี้
 - 2.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 - 2.2 อาจารย์



การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัย เรื่อง ทักษะในการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณาจารย์วิทยาลัยการเมืองการปกครอง จำนวน 25 ชุด โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ตอน ซึ่งจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ของแต่ละตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เป็นคณาจารย์วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดการพัฒนางานวิชาชีพ การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะการขอตำแหน่งทางวิชาการ

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์ ระเบียบการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะแนวทางการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) โดยหาร้อยละ (Percentage) แทน ค่าเฉลี่ย (Mean) และ S.D. แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์

4.51-5.00	มากที่สุด	3.51-4.50	มาก
2.51-3.50	ปานกลาง	1.51-2.50	น้อย
1.00-1.50	น้อยที่สุด		

สรุปผลการวิจัย

1. จากคณาจารย์วิทยาลัยการเมืองการปกครอง ประจำปี 2558 เป็นเพศชายและเพศหญิงมีสัดส่วนไม่แตกต่างกัน โดยเป็นคณาจารย์สาขารัฐประศาสนศาสตร์ (PA) จำนวน 10 คน รองลงมาเป็นสาขาการเมืองการปกครอง (PO) จำนวน 9 คน ซึ่งสาขาสิทธิมนุษยชนศึกษาเป็นสาขาวิชาใหม่ที่วิทยาลัยจะทำการเปิดการเรียนการสอน ในปีการศึกษา 2559 ด้วยคณาจารย์มีช่วงอายุ 30 – 40 ปี เป็นส่วนใหญ่ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 เป็นผลให้อายุงานจึงไม่มากอยู่ในช่วง 5 – 10 ปี ทางด้านคุณวุฒิทางการศึกษาของคณาจารย์วิทยาลัยฯ อยู่ในระดับปริญญาโท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 68.0 และทางวิทยาลัยการเมืองการปกครองได้สนับสนุนและส่งเสริมให้คณาจารย์ได้ศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศจำนวนหลายท่านและอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาศักยภาพทางวิชาการในการสอนนิสิตวิทยาลัยฯ ในอนาคต ส่วนใหญ่มีตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 80.0 ซึ่งเป็นร้อยละที่สูงมากจึงทำให้วิทยาลัยฯ ผลักดันให้คณาจารย์เร่งผลิตผลงานวิชาการและสนับสนุน



งบประมาณเงินรายได้ประจำปีในการทำวิจัย เมื่อถึงช่วงเวลาที่จะสามารถขอตำแหน่งทางวิชาการ ได้จะมีความพร้อมและความเชี่ยวชาญเฉพาะมากขึ้น

2. คณาจารย์วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความคิดเห็นทางด้านแนวคิดการพัฒนางานวิชาชีพการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปี 2558 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ซึ่งอยู่ในระดับมาก เช่น แนวทางหนึ่งในการพัฒนาด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่องตลอดชีพ สะท้อนให้เห็นความก้าวหน้าทางวิชาการและความสามารถ และการพัฒนาทักษะทางวิชาการและความเชี่ยวชาญโดยอาศัยมาตรฐานหลักเกณฑ์พิจารณาจากความรู้ความสามารถ ส่วนประเด็นที่มีความคิดเห็นเชิงลบทำให้อาจารย์วิทยาลัยการเมืองฯ ไม่มีความกระตือรือร้นจะขอตำแหน่งทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าของวิชาชีพตน คือ ได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยฯ, รางวัลตอบแทนเหมาะสมกับความสามารถและวิทยาลัยฯ มีการเตรียมความพร้อมให้แก่อาจารย์ก่อนเข้าขอตำแหน่งทางวิชาการ และโดยภาพรวม แนวคิดการพัฒนางานวิชาชีพการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์วิทยาลัยการเมืองการปกครอง อยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างผู้ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์เห็นความสำคัญของค่าตอบแทนผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ มีความเหมาะสม แต่สำหรับผู้ช่วยศาสตราจารย์เห็นด้วยกับเป็นไปตามทิศทางเดียวกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยฯ

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นทางด้านแนวคิดการพัฒนางานวิชาชีพการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปี 2558

แนวคิดการพัฒนางานวิชาชีพการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. แนวทางหนึ่งในการพัฒนาด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่องตลอดชีพ	4.20	0.71	มาก
2. สะท้อนให้เห็นความก้าวหน้าทางวิชาการและความสามารถ	4.20	0.71	มาก
3. เป็นไปตามความต้องการ	3.92	0.70	มาก
4. ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจและโอกาส	3.72	0.74	มาก
5. ได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยฯ	3.16	0.80	ปานกลาง
6. ขึ้นอยู่กับภาระงานประจำ	4.08	0.76	มาก
7. เป็นการพัฒนาทักษะทางวิชาการและความเชี่ยวชาญโดยอาศัยมาตรฐานหลักเกณฑ์พิจารณาจากความรู้ความสามารถ	4.12	0.60	มาก
8. ผลิตผลงานทางวิชาการตามเกณฑ์ที่กำหนดและมีการผลิตผลงานทางวิชาการที่มีความหลากหลายเพิ่มมากขึ้น	4.08	0.70	มาก
9. รางวัลตอบแทนเหมาะสมกับความสามารถ	3.20	0.76	ปานกลาง
10. สิ่งสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจ นอกเหนือประเมินค่าการปฏิบัติงานทั้งในอดีตและปัจจุบัน	3.68	0.75	มาก
11. ความรับผิดชอบอื่นๆและการการสอนที่เพิ่มขึ้น	3.88	0.73	มาก



แนวคิดการพัฒนางานวิชาชีพการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
12. ความรับผิดชอบและความร่วมมือจาก 3 ฝ่าย คือ มหาวิทยาลัยฯ ผู้บริหาร อาจารย์	3.92	0.70	มาก
13. เป็นไปตามทิศทางเดียวกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยฯ	3.52	0.59	มาก
14. สร้างชื่อให้อาจารย์ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยฯ	3.76	0.88	มาก
15. ส่งเสริมให้อาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	3.76	0.78	มาก
16. สนับสนุนการลารูปแบบต่างๆเพื่อการศึกษาต่อหรือเพิ่มความรู้	3.68	0.99	มาก
17. มีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในระดับ คณะ	3.24	1.05	ปานกลาง
18. มีการประชาสัมพันธ์ให้อาจารย์เข้าใจถึงกระบวนการเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการ	3.56	1.04	มาก
19. มีการประชาสัมพันธ์และแจ้งต่ออาจารย์ที่เข้าเกณฑ์การขอตำแหน่ง ทางวิชาการ	3.48	1.08	มาก
20. วิทยาลัยฯมีการเตรียมความพร้อมให้แก่อาจารย์ก่อนเข้าขอ ตำแหน่งทางวิชาการ	3.20	1.00	ปานกลาง
รวม	3.72	0.80	มาก

3. คณาจารย์วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ด้านทัศนคติการขอตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปี 2558 จาก อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทัศนคติการขอตำแหน่งทางวิชาการ เช่น ภาระงานในปัจจุบันส่งผลต่อการทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งวิทยาลัยฯมีการสนับสนุนงบประมาณในการทำงานวิจัย และทัศนคติที่ให้อาจารย์วิทยาลัยการเมืองฯ ไม่ควรนำมาเกี่ยวข้องกับการประเมินผลงานทางตำแหน่งวิชาการ คือ ตำแหน่งทางวิชาการควรประเมินจากประสบการณ์โดยไม่จำเป็นต้องเสนอผลงานทางวิชาการ และโดยภาพรวม ทัศนคติการขอตำแหน่งทางวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเปรียบเทียบระหว่างผู้ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ได้มองว่า ควรต้องมีข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิในการเพิ่มเติมองค์ความรู้ของผลงานทางวิชาการของผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ และผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ตำแหน่งทางวิชาการสร้างความภูมิใจต่อตัวผู้ขอ, ผู้ได้รับตำแหน่งทางวิชาการในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับในวิทยาลัยฯ และในแวดวงวิชาการ, วิทยาลัยฯ มีการสนับสนุนงบประมาณในการทำงานวิจัย, การสนับสนุนค่าตอบแทนประจำตำแหน่งทางวิชาการเป็นแรงจูงใจให้คณาจารย์ขอตำแหน่งทางวิชาการ, หลักเกณฑ์และวิธีการต่างๆ ในการเขียนผลงานต่างๆ เพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ สมควรให้มีการสัมมนา และควรมีข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิในการเพิ่มเติมองค์ความรู้ของผลงานทางวิชาการของผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ



4. คณาจารย์วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์ ระเบียบการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ประจำปี 2558 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์ ระเบียบการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มากที่สุด เช่น เกณฑ์ ระเบียบการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่จะต้องสำเร็จการศึกษาปริญญาโทหรือเทียบเท่า และปฏิบัติงานตำแหน่งอาจารย์ประจำมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี, ต้องสำเร็จการศึกษาปริญญาเอกหรือเทียบเท่า และปฏิบัติงานตำแหน่งอาจารย์ประจำมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี, มีผลงานแต่งหรือเรียบเรียง ตำรา หนังสือ หรือบทความทางวิชาการ ซึ่งมีคุณภาพดี และได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด (หรือ) และมีผลงานวิจัย ซึ่งมีคุณภาพดีและได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด ทั้งนี้ ไม่นับงานวิจัยที่ทำเป็นส่วนของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใดๆ (หรือ) ส่วนประเด็นที่มีความรู้ความเข้าใจน้อยที่สุด คือ อาจารย์พิเศษในสถาบันอุดมศึกษาที่ ก.พ.อ.รับรอง และได้สอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่ง ซึ่งเทียบค่าได้ไม่น้อยกว่าสองหน่วยกิต/ทวิภาค อาจนำระยะเวลาการสอนพิเศษให้สามในสี่ส่วนของเวลาที่ทำการสอนมาเป็นเวลาในการขอตำแหน่งทางวิชาการ

ส่วนผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคามด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์ ระเบียบการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด คือ เกณฑ์ ระเบียบการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มีผลการสอน มีชั่วโมงสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของสถาบันอุดมศึกษาและมีความชำนาญในการสอน และเอกสารคำสอนที่ผลิตขึ้นตามภาระการสอน มีคุณภาพดีและได้ใช้ประกอบการสอนมาแล้ว ซึ่งถ้ามีการสอนหลายวิชาต้องเสนอเอกสารคำสอนให้ทุกหัวข้อเป็นผู้สอน, มีผลงานวิจัย ซึ่งมีคุณภาพดีและได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด ทั้งนี้ ไม่นับงานวิจัยที่ทำเป็นส่วนของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใดๆ (หรือ), มีผลงานวิชาการรับใช้สังคม ซึ่งมีคุณภาพดี โดยผลงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานซึ่งสถาบันอุดมศึกษาหรือคณะวิชาให้ความเห็นชอบ และได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด รวมทั้งได้รับการใช้ประโยชน์ต่อสังคม โดยปรากฏผลที่สามารถประเมินได้เป็นรูปธรรม โดยประจักษ์ต่อสาธารณะ และมีผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ซึ่งมีคุณภาพดีและได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด (และ), ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี, ผลงานแต่งหรือเรียบเรียง ตำรา หรือหนังสือ ซึ่งมีคุณภาพดีและได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด และผลงานวิชาการต้องไม่ซ้ำกับผลงานที่เคยได้ใช้สำหรับพิจารณาแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์มาแล้ว ด้วยผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์จะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์ ระเบียบการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเป็นพื้นฐานเดิมอยู่แล้ว



โดยภาพรวมการเปรียบเทียบมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์ ระเบียบการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของระหว่างผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า ผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จะมีความรู้ความเข้าใจในเกณฑ์ ระเบียบการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเป็นส่วนใหญ่ในทุกๆข้อกำหนด ซึ่งด้วยมีประสบการณ์ในการขอตำแหน่งมาแล้ว เพียงศึกษาเกณฑ์เพิ่มเติมที่จาก ก.พ.อ.มีประกาศปรับเปลี่ยนแต่ละปี

อภิปรายผล

1. คณาจารย์วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มีความคิดเห็นทางด้านแนวคิดการพัฒนางานวิชาชีพการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เห็นด้วยอยู่ในระดับมากกว่า แนวทางหนึ่งในการพัฒนาด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่องตลอดชีพและสะท้อนให้เห็นความก้าวหน้าทางวิชาการและความสามารถ ซึ่งผลการศึกษานี้ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของอานวยพร มโนวงศ์ (2552) ด้านการพัฒนางานวิชาชีพ การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยมากกว่า การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการนั้น ขึ้นอยู่กับภาระงานประจำ ผู้บริหารเกิณครังและอาจารย์ส่วนใหญ่เห็นด้วยมากกว่าเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาด้านอาชีพ และเกิณครังเห็นด้วยมากกว่าสะท้อนให้เห็นความก้าวหน้าทางวิชาการ

การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเป็นการพัฒนาทักษะทางวิชาการ รองลงมาของอาจารย์วิทยาลัยการเมืองการปกครอง คือ เป็นการพัฒนาทักษะทางวิชาการและความเชี่ยวชาญโดยอาศัยมาตรฐานหลักเกณฑ์พิจารณาจากความรู้ความสามารถ เป็นการพัฒนาความรู้ เห็นด้วยมาก สอดคล้องกับดนัย เทียนพุฒ (2540) ซึ่งได้อธิบายสายทางก้าวหน้าในงานอาชีพ (Career Path) ว่าเป็นลำดับตำแหน่งภายในองค์กร ซึ่งบุคลากรสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการเติบโตในอาชีพได้คือผังแสดงสายทางก้าวหน้าในอาชีพ เป็นความพยายามขององค์กรในอันที่จะพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถของบุคลากรโดยอาศัยข้อกำหนด

มีความคิดเห็นทางด้านแนวคิดการพัฒนางานวิชาชีพการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากนั้นระหว่างตำแหน่งอาจารย์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ของวิทยาลัยการเมืองการปกครองแตกต่างกัน ด้วยประเด็นที่ว่า ค่าตอบแทนผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการมีความเหมาะสมสำหรับตำแหน่งอาจารย์ และส่วนผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ เป็นไปตามทิศทางเดียวกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยฯ ซึ่งแตกต่างกับประเด็นที่มีทัศนคติเชิงลบทำให้คณาจารย์วิทยาลัยการเมืองฯ ต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าของวิชาชีพตน คือ ได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยฯ รางวัลตอบแทนเหมาะสมกับความสามารถและวิทยาลัยฯ มีการเตรียมความพร้อมให้แก่อาจารย์ก่อนเข้าขอตำแหน่งทางวิชาการ ขณะเดียวกันก็ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในอนาคต โดยทิศทางการพัฒนาจะเป็นไปในแนวทางเดียวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย



และกลยุทธ์ธุรกิจขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ ส่วนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเป็นความรับผิดชอบของ 3 ฝ่ายคือ มหาวิทยาลัยอาจารย์ และผู้บริหารนั้น ผู้บริหารค่อนข้างเห็นด้วย ในขณะที่อาจารย์เกือบครึ่งเห็นด้วยมากซึ่งเป็นไปตามแนวคิดสายทางก้าวหน้าในงานอาชีพ ที่ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2550) ได้กล่าวไว้ว่า เป็นกระบวนการพัฒนาที่ทั้ง 3 ฝ่าย คือ องค์กร บุคลากร และผู้บังคับบัญชาต้องรับผิดชอบและร่วมมือกัน

2. คณาจารย์วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มีทัศนคติการขอตำแหน่งทางวิชาการ เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ภาระงานในปัจจุบันส่งผลต่อการทำผลงานทางวิชาการ รองลงมาคือ วิทยาลัยฯ มีการสนับสนุนงบประมาณในการทำงานวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัย วัฒนา นาวาเจริญ (2540) คณะหรือมหาวิทยาลัยจากการกระตุ้นให้มีการผลิตผลงานวิชาการสำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยควรสนับสนุนงบประมาณหรืออนุญาตให้เบิกค่าใช้จ่ายในการทำงานวิจัยที่จำเป็นเท่านั้น จากผลการศึกษาพบว่า คณาจารย์ส่วนใหญ่ต้องการงบประมาณในการวิจัย โดยเฉพาะต้องการให้คณะ/ มหาวิทยาลัยจัดหาทุนอุดหนุนการทำวิจัยจากแหล่งทุนทั้งภายในและภายนอกประเทศให้มากขึ้น ต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดสรรเงินรางวัลให้แก่อาจารย์ที่มีผลงานวิจัยดีเด่น ต้องการให้มีการจัดเงินสำรองจ่าย สำหรับการวิจัยต้องการใช้ จัดระบบการจ่ายให้รวดเร็วขึ้น มีการจัดงบประมาณด้านการวิจัยให้เป็นสัดส่วนที่แน่นอนพอเหมาะ

ส่วนประเด็นที่มีทัศนคติการขอตำแหน่งทางวิชาการ ทำให้คณาจารย์วิทยาลัยการเมืองฯ ไม่น่าจะนำมาเกี่ยวข้องกับการประเมินผลงานทางตำแหน่งวิชาการ คือ ตำแหน่งทางวิชาการควรประเมินจากประสบการณ์โดยไม่จำเป็นต้องเสนอผลงานทางวิชาการ และเปรียบเทียบทัศนคติการขอตำแหน่งทางวิชาการระหว่างตำแหน่งอาจารย์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ซึ่งอาจารย์เห็นด้วยรายข้อที่เห็นด้วยมากนั้น ประกอบด้วยประเด็นที่ว่า ควรมีข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิในการเพิ่มเติมองค์ความรู้ของผลงานทางวิชาการของผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ

และผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ตำแหน่งทางวิชาการสร้างความภูมิใจต่อตัวผู้ขอ, ผู้ได้รับตำแหน่งทางวิชาการในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับในวิทยาลัยฯ และในแวดวงวิชาการ, วิทยาลัยฯ มีการสนับสนุนงบประมาณในการทำงานวิจัย, การสนับสนุนค่าตอบแทนประจำตำแหน่งทางวิชาการ เป็นแรงจูงใจให้คณาจารย์ขอตำแหน่งทางวิชาการ, หลักเกณฑ์และวิธีการต่างๆ ในการเขียนผลงานต่างๆ เพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ สมควรให้มีการสัมมนา และควรมีข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิในการเพิ่มเติมองค์ความรู้ของผลงานทางวิชาการของผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัย ศุภนิมิต ณ เชียงใหม่ (2541) เห็นด้วยมากกว่าตำแหน่งทางวิชาการสร้างความภาคภูมิใจต่อตัวผู้ขอมาก หมายความว่าตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยนั้น ถือเป็นเกียรติและศักดิ์ศรีของตัวผู้ขอหากได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้เข้าตำแหน่งแล้วย่อมจะเป็นที่ยอมรับของตนเอง และบุคลากรในทุกระดับและทำให้หน่วยงานที่ตนรับผิดชอบ มีชื่อเสียงด้านความรู้และวิชาการเป็นอย่างดี ส่งผลทำให้นักศึกษามีคุณภาพมากขึ้น



3. มีความรู้ความเข้าใจของคณาจารย์วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มีความรู้ความเข้าใจมากที่สุดว่า เกณฑ์ ระเบียบการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่จะต้องสำเร็จการศึกษาปริญญาหรือเทียบเท่า ในทุกระดับการศึกษาและระยะเวลาการปฏิบัติงานตำแหน่งอาจารย์ประจำ ส่วนประเด็นที่ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ วิทยาลัยการเมืองฯ มีความรู้ความเข้าใจน้อยที่สุดว่า การมีผลงานแต่งหรือเรียบเรียง ตำรา หนังสือ หรือบทความทางวิชาการ ซึ่งมีคุณภาพดีและได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด (หรือ) และมีผลงานวิจัย ซึ่งมีคุณภาพดีและได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด ทั้งนี้ ไม่นับงานวิจัยที่ทำเป็นส่วนของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใดๆ (หรือ) ส่วน ประเด็นที่มีความรู้ความเข้าใจน้อยที่สุด คือ อาจารย์พิเศษในสถาบันอุดมศึกษาที่ ก.พ.อ.รับรอง และ ได้สอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่ง ซึ่งเทียบค่าได้ไม่น้อยกว่าสองหน่วยกิต/ทวิภาค อาจนำระยะเวลาการ สอนพิเศษให้สามในสี่ส่วนของเวลาที่ทำการสอนมาเป็นเวลาในการขอตำแหน่งทางวิชาการ

โดยส่วนใหญ่ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์จะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์ ระเบียบการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเป็นอย่างดีเนื่องจากมีพื้นฐานเดิมในการเคยมีประสบการณ์การ ขอตำแหน่งทางวิชาการอยู่แล้ว

ภาพรวมการเปรียบเทียบมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์ ระเบียบการเข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการของระหว่างอาจารย์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัย มหาสารคาม พบว่า ผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์จะมีความรู้ความเข้าใจใน เกณฑ์ ระเบียบการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเป็นส่วนใหญ่ในทุกๆข้อกำหนด ซึ่งด้วยมีประสบการณ์ใน การขอตำแหน่งมาแล้ว เพียงศึกษาเกณฑ์เพิ่มเติมที่จาก ก.พ.อ. มีประกาศปรับเปลี่ยนแต่ละปี จะ แตกต่างกับความคิดเห็นของงานวิจัย สุภนิมิต ณ เชียงใหม่ (2541) ที่มีผู้เห็นด้วยน้อยที่สุดว่าการเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการจะต้องอาศัยกฎเกณฑ์และระเบียบของทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งจะต้องเป็นผลงาน ที่เด่นชัดและมีปริมาณตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้โดยไม่ถือเอาประสบการณ์ในการทำงานและการ ดำรงตำแหน่งบริหารในระดับคณะ มหาวิทยาลัยมาพิจารณาเป็นส่วนประกอบสำคัญเพิ่มเติม เพราะ ต้องอาศัยกฎเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัยมาเป็นตัวกำหนดทุกขั้นตอน

ข้อเสนอแนะ

การสอน

1. อาจารย์ที่ร่วมงาน ด้วยแต่ละคณะ/สาขามีความหลากหลายของความเชี่ยวชาญและ ชำนาญ จึงไม่ควรให้ร่วมในการประเมินผลงานทางวิชาการที่ความเชี่ยวชาญแตกต่างกัน เหมาะสมแค่ อ่านเพื่อแลกเปลี่ยนตามทัศนคติความรู้เท่านั้น

2. ภาระงานประจำที่มีเยอะเกินไปนั้น ขึ้นอยู่กับฝ่ายบริหารที่จะกำหนดและจัดสรรเพื่อ กระจายงานให้เท่าเทียมกัน ด้วยภาระการสอนนั้นมีค่าตอบแทนเทียบกับจำนวนหน่วยกิตและนิสิตที่ ลงทะเบียนในวิชานั้น เป็นประโยชน์ส่วนตนที่จะต้องยอมรับผลที่เกิดขึ้น

4. การตีความเรื่องเอกสารประกอบการสอนซึ่งอาจทำให้มีความยุ่งยากในการปฏิบัติ



การขอตำแหน่งทางวิชาการ

1. กระบวนการหาผู้ทรงคุณวุฒิและการอ่านผลงานใช้เวลานานเกินไป
2. การทำผลงานทางวิชาการนั้นปัจจุบันไม่ใช่แค่ปัญหาในการลอกเลียนผลงานผู้อื่นเท่านั้น แต่การว่าจ้างให้ผู้อื่นผลงานให้ก็มีเพิ่มมากขึ้น
3. ควรมีการสนับสนุนและแรงจูงใจ รวมถึงกระตุ้นให้คณาจารย์ส่งผลงานทางวิชาการ เพื่อประเมินการขอตำแหน่งสำหรับผู้ที่มีอายุครบกำหนดในการขอกำหนด
4. ผู้บริหารควรคำนึงถึงการแบ่งภาระงานให้แก่อาจารย์อย่างเหมาะสมและเปิดโอกาสให้ผู้ที่ต้องการผลิตผลงานเพื่อขอตำแหน่งสามารถทำงานการขอตำแหน่งได้อย่างเต็มที่
5. วิทยาลัยฯ ไม่มีกระบวนการที่ชัดเจนในการสนับสนุนในการทำผลงานวิชาการ จนกว่าจะทำผลงานเองและจึงค่อยนำมาอ้างเป็นผลงานของวิทยาลัยเองฯ

อื่นๆ

1. ด้วยการรับนิสิตเข้ามหาวิทยาลัย ไม่ได้มีขั้นตอนคัดสรรนิสิตที่จะเข้ามาเรียนในมหาวิทยาลัยทางพื้นฐานของการเรียนทางรัฐศาสตร์ ส่งผลให้พื้นฐานการเรียนไม่เท่ากันต้องปรับพื้นฐานเด็กที่ไม่มีความรู้ทางรัฐศาสตร์
2. อาจารย์มีภาระอื่นๆนอกจากการสอนและการวิจัยด้วย มีการประชุมบ่อย มีเรื่องเล็กน้อยที่รบกวนภาระการเตรียมตัวเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ งานบางอย่างไม่น่าจะเป็นภาระงานของอาจารย์ บางโครงการถูกยัดเยียดให้ทำ เช่น โครงการหนึ่งคณะหนึ่งศิลปวัฒนธรรม เป็นต้น ไม่ควรเอาผลงานทางวิชาการด้านการทำศิลปวัฒนธรรมและการบริการวิชาการมาพิจารณาประกอบการสอนและการวิจัยที่ต้องเป็นภาระงานประจำ
3. ปัญหาสำคัญคือการรักษาสมดุลระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานอื่นๆกับการพัฒนาตนเองเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
4. ไม่ควรเอาตำแหน่งบริหารมาพิจารณาเป็นคะแนนพิเศษเพื่อความเท่าเทียมแก่ผู้ที่ไม่ได้มีตำแหน่งบริหาร ผู้บริหารไม่มีรูปธรรมในการแรงงานที่ชัดเจน โดยเลือกเฉพาะบุคคลในช่วงเวลานั้นตามโอกาส ซึ่งในผลงานต่างๆจะต้องเป็นงานประจำที่ควรเกิดขึ้นเป็นประจำและอย่างต่อเนื่อง
5. การสร้างขวัญกำลังใจ โครงการ COPAG STAR นั้น ไม่ได้ให้ประโยชน์อะไรเลยกับผู้อ้างชื่อถึง ซึ่งมีการประกาศทางเว็บไซต์ของวิทยาลัยฯ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. เถลไถลคำตอบแทนตำแหน่งทางวิชาการระหว่างข้าราชการและพนักงานแตกต่างกัน อยากให้มีความเท่าเทียมกันเพราะเกณฑ์การประเมินก็ใช้เกณฑ์ตัวเดียวกัน
2. การให้คณาจารย์เขียนแผนการพัฒนาด้านตนเองและปฏิบัติตามแผนนั้นอย่างชัดเจน เพื่อประโยชน์ในการแบ่งภาระการสอนและการผลิตผลงานวิชาการตามกรอบเวลา



3. ควรลดภาระงานด้านการสอนลงโดยให้สอดคล้องกับการประเมินภาระงานในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เนื่องจากปัจจุบันภาระกิจการสอน คิดเป็น 50% ของภาระงานทั้งหมด ซึ่งจะได้คะแนนเต็มการสอนไม่น้อยกว่า 5 กลุ่มเรียนในรายวิชา 3 หน่วยกิต
4. ควรจำกัดงานของอาจารย์ให้เน้นการสอนและการวิจัยเป็นหลัก ส่วนงานบริการวิชาการและทำนุศิลปวัฒนธรรม ใช้เป็นงานที่อาจารย์แต่ละคนเลือกทำหรือไม่ทำก็ได้ตามความสนใจ
5. ควรมีรางวัลจูงใจในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการให้เป็นระบบโดยมีระเบียบทางมหาวิทยาลัยรองรับ
6. ควรมีเงื่อนไขด้านเวลาในการพิจารณาผลงานโดยผู้ทรงวุฒิ
7. มีหลักเกณฑ์ในการขอตำแหน่งทางวิชาการเผยแพร่อยู่เสมอ รวมทั้งอธิบายขั้นตอนกระบวนการในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการให้เข้าใจได้ง่ายและตัวผู้มีคุณสมบัติในการขอตำแหน่งทางวิชาการจะนำเกณฑ์ดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการขอตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป
8. ควรมีคู่มือสำหรับเตรียมตัวเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพื่อที่จะสามารถพร้อมทันเวลาสำหรับการขอตำแหน่งเมื่อครบกำหนด

บรรณานุกรม

- दनัย เทียนพุด. (2540). *การวางแผนอาชีพและแผนสืบทอดตำแหน่ง*. กรุงเทพฯ: สถาบันการจัดการงานบุคคล.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2550). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์: มุ่งอนาคต*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ตะวัน.
- วัฒนา นาวาเจริญ. (2540). *ตำแหน่งทางวิชาการคือ*. สารสภาอาจารย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ศุภนิมิต ณ เชียงใหม่. (2541). *การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ศูนย์พัฒนาและประกันคุณภาพการศึกษา. (2554). *รายงานการประเมินตนเองระดับสถาบัน (เพื่อรับรองการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม)*. มหาสารคาม: ศูนย์พัฒนาและประกันคุณภาพการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา. (2551). *กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (2551-2565)*. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนอุดมศึกษา.
- สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. (2545). *วิกฤติอุดมศึกษาของไทยและทางออกของปัญหา*. กรุงเทพฯ: ทบวงมหาวิทยาลัย.
- อำนาจพร มโนวงศ์. (2552). *การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.