

The Development of the Appointment Process for Academic Titles of Faculty Members in Higher Education Institutions

Chanita Rukspollmuang¹

Nuttaporn Lawthong²

Kamonwan Tangdhanakanond³

Fuangarun Preededilok⁴

Sumit Suwan⁵

ABSTRACT

The present study aimed to explore the state, problems, and obstacles and to propose guidelines for the development of the procedure for the conferral of academic titles of faculty members in higher education institutions. A mixed methods approach was used in this study. That is, quantitatively, the descriptive study employed survey forms, questionnaires, and tests based on Icek Ajzen's Theory of Planned Behavior (TPB); qualitatively, the study employed document research, interviews, case studies, and focus groups. Data were collected from six categories of Thai higher education institutions, i.e., public universities, autonomous universities, Rajabhat Universities, Rajamangala Universities of Technology, open universities, and private universities through university administrators, faculty members, and experts in four academic disciplines, i.e., health science, science and technology, humanities, and social sciences. Forty-three higher education institutions responded to the survey. In this regard, 1,014 questionnaires were completed by faculty members. Twenty-six experts gave interviews, and thirty participated in the focus group discussion.

The findings from the survey forms and the questionnaires revealed that the academic titles of most faculty members were lecturer. Data regarding the conferral of academic titles from the past five years (2007-2011) also showed that faculty members in public universities applied for academic titles the most, especially for the rank of assistant professor, whereas those of associate professor and full professor were relatively fewer respectively. It was noted that while the number of faculty members applying for the academic title of professor was the fewest, the number being declined was the most. More than half of the faculty members indicated that they had a plan to apply for the rank of assistant professor during the next five years; however, their intention was at the moderate level. The point was important because the result of the TPB model analysis showed that the intention to apply for and attitude towards academic titles were the direct factors of the application for academic titles. Administrative and clerical workloads of the faculty members were pointed out as the main obstacles in the procedure for the conferral of academic titles. Policy recommendations, proposed revisions of the Office of Higher Education Commission (OHEC) regulations, and guidelines for the development of the procedure for the conferral of academic titles of faculty members in higher education institutions were then reported.

Keywords: Academic Titles, Higher Education Institutions, Faculty Members

¹ Department of Educational Policy, Management, and Leadership, Faculty of Education, Chulalongkorn University, Bangkok 10330. Email: chanita.r@chula.ac.th

² Department of Educational Research and Psychology, Faculty of Education, Chulalongkorn University, Bangkok 10330. Email: Nuttaporn.L@chula.ac.th

³ Department of Educational Research and Psychology, Faculty of Education, Chulalongkorn University, Bangkok 10330. Email:tkamonwan@hotmail.com

⁴ Department of Educational Policy, Management, and Leadership, Faculty of Education, Chulalongkorn University, Bangkok 10330. Email: Fuangarun.P@chula.ac.th

⁵ Department of Human and Community Resource Development, Faculty of Education and Development Sciences, Kasetsart University, Kamphaeng Saen Campus, Nakhon Pathom 73140. Email: sumit.s@ku.ac.th

การพัฒนากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

ชนิตา รัชทรัพย์เมือง¹
ณัฐฐภรณ์ หลาวทอง²
กมลวรรณ ตังธนากานนท์³
เฟื่องอรุณ ปริดีติลิก⁴
สุमितร์ สุวรรณ⁵

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรค ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และนำเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (mixed method research) โดยระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณใช้การวิจัยเชิงบรรยายด้วยการใช้แบบสำรวจ แบบสอบถาม และแบบวัดตามทฤษฎีการกระทำตามแผน (theory of planned behavior: TPB) ของ Icek Ajzen ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การวิจัยเอกสาร การสัมภาษณ์ การศึกษารายกรณี และการประชุมสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากสถาบันอุดมศึกษา 6 กลุ่ม คือ มหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มหาวิทยาลัยไม่จำกัดรับ มหาวิทยาลัยเอกชน โดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหาร คณาจารย์ และผู้ทรงคุณวุฒิใน 4 กลุ่มสาขาวิชา ได้แก่ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กลุ่มมนุษยศาสตร์ และกลุ่มสังคมศาสตร์ มีสถาบันอุดมศึกษาที่ตอบแบบสำรวจจำนวน 43 แห่ง คณาจารย์ที่ตอบแบบสอบถาม 1,014 คน ผู้ทรงคุณวุฒิที่สัมภาษณ์จำนวน 26 คน และเข้าร่วมการประชุมสนทนากลุ่ม 30 คน

ผลการวิจัยจากแบบสำรวจและแบบสอบถาม พบว่าคณาจารย์ส่วนใหญ่ยังดำรงตำแหน่งอาจารย์ จากข้อมูลการขอตำแหน่งทางวิชาการย้อนหลัง 5 ปี (พ.ศ. 2550-2554) พบว่าคณาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการมากที่สุด โดยตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีผู้เสนอขอมากที่สุด รองลงมาคือ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ตามลำดับ ที่น่าสังเกต คือ ผู้ขอตำแหน่งศาสตราจารย์มีจำนวนน้อยที่สุด แต่กลับมีผู้ไม่ผ่านการพิจารณามากที่สุด สำหรับการขอตำแหน่งทางวิชาการในอีก 5 ปี ข้างหน้า พบว่าคณาจารย์มากกว่าครึ่งหนึ่งวางแผนเพื่อขอตำแหน่งจากอาจารย์เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ แต่โดยภาพรวม กลับพบว่าคณาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามมีความตั้งใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญเพราะผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุตามทฤษฎีการกระทำตามแผน (TPB) พบว่า เจตนาเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและเจตคติต่อตำแหน่งทางวิชาการเป็นตัวแปรซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ ในส่วนปัญหาพบว่าภาระงานบริหารและภาระงานธุรการเป็นอุปสรรคที่สำคัญ ผลการวิจัยมีข้อเสนอในเชิงนโยบาย การแก้ไขหลักเกณฑ์ที่ประกาศโดย สกอ. รวมทั้งได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

คำสำคัญ: ตำแหน่งวิชาการ สถาบันอุดมศึกษา คณาจารย์

¹ ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร 10330. อีเมล: chanita.r@chula.ac.th

² ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร 10330. อีเมล: Nuttaporn.L@chula.ac.th

³ ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร 10330. อีเมล: tkamonwan@hotmail.com

⁴ ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร 10330. อีเมล: Fuangarun.P@chula.ac.th

⁵ ภาควิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน นครปฐม 73140. อีเมล: sumit.s@ku.ac.th

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การส่งเสริมคณาจารย์ให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเป็นองค์ประกอบสำคัญในการยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษา และเป็นตัวบ่งชี้ประการหนึ่งของความเป็นเลิศทางวิชาการ จำนวนคณาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์รวมกันจึงเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญในการประเมินคุณภาพการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยในกรณีมหาวิทยาลัยที่เน้นวิจัยต้องมีสัดส่วนมากกว่าร้อยละ 30 ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมด อย่างไรก็ตามจากรายงานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2555e) พบว่าใน พ.ศ. 2552 มีบุคลากรทางการสอนที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไปเพียงร้อยละ 15.43 ของบุคลากรทางการสอนทั้งหมด จึงควรมีการวิเคราะห์พฤติกรรมกรขอตำแหน่งทางวิชาการ เมื่อทบทวนทฤษฎีที่เกี่ยวข้องพบว่าพฤติกรรมดังกล่าวอาจอธิบายได้จากทฤษฎีการกระทำตามแผน (theory of planned behavior: TPB) ซึ่งอธิบายว่าการกระทำของบุคคลเกิดจากองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ ความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรม (behavioral beliefs) ความเชื่อเกี่ยวกับทัศนคติของสังคม (normative beliefs) และการควบคุมพฤติกรรม (control beliefs) โดยองค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนส่งผลโดยตรงต่อเจตนาในการกระทำพฤติกรรม และเจตนาในการกระทำพฤติกรรมนี้จะยิ่งเป็นเครื่องบ่งชี้ว่าบุคคลจะใช้ความพยายามมากน้อยเพียงใดที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น ซึ่งเจตนาในการกระทำพฤติกรรมส่งผลโดยตรงต่อการกระทำพฤติกรรมที่สนใจ ผู้วิจัยจึงได้นำทฤษฎีดังกล่าวมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการศึกษาสภาพ ปัญหา อุปสรรคในการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา แล้วนำเสนอแนวทางพัฒนากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยเฉพาะการเข้าสู่ตำแหน่งโดยวิธีปกติเพื่อประโยชน์ในการยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาในระดับอุดมศึกษา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา” เป็นการวิจัยเชิงพัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) สัมภาษณ์ปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา (2) ศึกษากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทยและต่างประเทศ และ (3) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา บทความที่นำเสนอในครั้งนี้เป็นการนำเสนอผลการวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทย โดยแบ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยที่ศึกษาเป็น 6 กลุ่ม คือ มหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล มหาวิทยาลัยไม่จำกัดรับ มหาวิทยาลัยเอกชน และศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องใน 4 กลุ่มสาขา

วิชา คือ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กลุ่มมนุษยศาสตร์ และกลุ่มสังคมศาสตร์*

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดหลักที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ทฤษฎีการกระทำตามแผน (TPB) ที่ Ajzen พัฒนาขึ้นใน ค.ศ. 1985 จากทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (theory of reasoned action) ของ Ajzen และ Fishbein ทฤษฎีนี้อธิบายว่า การแสดงพฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากการขึ้นนำโดยความเชื่อ 3 ประการ ได้แก่ ความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรม ความเชื่อเกี่ยวกับปทัสถานของสังคมหรือกลุ่มอ้างอิง (subjective norm) และความเชื่อเกี่ยวกับความสามารถในการควบคุม ซึ่งความเชื่อแต่ละตัวจะส่งผลต่อตัวแปรต่างๆ (Ajzen, 1991) สาระสำคัญของทฤษฎี TPB สรุปได้ว่า (1) ถ้าบุคคลมีความเชื่อว่าการทำพฤติกรรมนั้นแล้วจะได้รับผลทางบวก ก็จะมีแนวโน้มที่จะมีเจตคติ (attitude) ที่ดีต่อพฤติกรรมนั้น และเมื่อมีเจตคติทางบวกก็จะเกิดเจตนาหรือตั้งใจ (intention) ที่จะแสดงพฤติกรรมนั้น ในทางตรงข้ามหากมีความเชื่อว่าการทำพฤติกรรมนั้นจะได้รับผลทางลบ ก็จะมีแนวโน้มที่จะมีเจตคติที่ไม่ดีต่อพฤติกรรมนั้น และไม่เกิดเจตนาที่จะแสดงพฤติกรรม (2) ถ้าบุคคลได้เห็นหรือรับรู้ว่าคุณค่าที่มีความสำคัญต่อเขาหรือกลุ่มอ้างอิงได้ทำพฤติกรรมนั้น ก็มีแนวโน้มที่จะคล้อยตามและทำตามด้วย ซึ่งบุคคลหรือกลุ่มอ้างอิงที่สำคัญแต่ละเรื่องจะขึ้นอยู่กับประเด็นเรื่องหรือพฤติกรรมที่สอดคล้องกับกลุ่มอ้างอิงนั้น และ (3) ถ้าบุคคลเชื่อว่ามีความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมในสภาพการณ์นั้นได้ และสามารถควบคุมให้เกิดผลดังตั้งใจ เขาก็มีแนวโน้มที่จะทำพฤติกรรมนั้น

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methods research) การวิจัยเชิงปริมาณใช้การวิจัยเชิงบรรยายโดยใช้แบบสำรวจ แบบสอบถาม และแบบวัดตามทฤษฎีการกระทำตามแผน (TPB) ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การวิจัยเอกสาร การสัมภาษณ์ การศึกษารายกรณี และการประชุมสนทนากลุ่ม (รัตนะ บัณฑิต, 2552) สรุปได้ดังนี้

* กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ ได้แก่ แพทยศาสตร์ ทันตแพทยศาสตร์ สัตวแพทยศาสตร์ สหเวชศาสตร์ เกษตรศาสตร์ พยาบาลศาสตร์ สุขภาพและสวัสดิการ

กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้แก่ วิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ และเกษตรศาสตร์

กลุ่มมนุษยศาสตร์ ได้แก่ มนุษยศาสตร์ อักษรศาสตร์/ศิลปศาสตร์ และศิลปกรรมศาสตร์

กลุ่มสังคมศาสตร์ ได้แก่ ครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังคมศาสตร์ บริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์ กฎหมาย และบริการ

1. การสำรวจข้อมูลการขอตำแหน่งทางวิชาการ เป็นการศึกษาเอกสารและสร้างแบบสำรวจ ซึ่งแบ่งเป็น 4 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษา ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรสายวิชาการและการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการย้อนหลัง 5 ปี ตั้งแต่ พ.ศ. 2550-2554 ตอนที่ 3 กฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องที่สถาบันอุดมศึกษาใช้สำหรับข้าราชการและ/หรือพนักงานมหาวิทยาลัย ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงบรรยาย (descriptive statistics) ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ผู้วิจัยส่งแบบสำรวจไปยังมหาวิทยาลัยที่เป็นประชากร 142 แห่ง ได้แบบสำรวจคืนมา 43 แห่งคิดเป็นร้อยละ 30.28

2. การศึกษาและวิเคราะห์สภาพ ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไขการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ใช้แบบสอบถาม การศึกษารายกรณี และการสัมภาษณ์ โดยศึกษาข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล 3 กลุ่ม คือ คณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและคณาจารย์ที่ไม่ขอตำแหน่งทางวิชาการทั้ง 4 กลุ่มสาขาวิชา ผู้พิจารณาผลงานทางวิชาการที่มีรายชื่อในบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิของ สกอ. และผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษา 6 กลุ่มที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการดำเนินการสรุปได้ดังนี้

2.1 การวิจัยเชิงบรรยายโดยใช้แบบสอบถามและแบบวัด ผู้วิจัยพัฒนาเครื่องมือการวิจัยตามทฤษฎีการกระทำตามแผน (TPB) ของ Ajzen เพื่ออธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ ประกอบด้วยตัวแปรหลัก คือ ความเชื่อเชิงพฤติกรรม เจตคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ความเชื่อเชิงทัศนสังคม ทัศนสังคม ความเชื่อเชิงการควบคุม การรับรู้การควบคุม และเจตนาเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ นอกจากนี้ยังได้เพิ่มเติมตัวแปรที่พบจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คือ การรับรู้กฎระเบียบและขั้นตอนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ความพึงพอใจในงาน และบรรยากาศทางวิชาการ เครื่องมือที่พัฒนาขึ้นได้รับการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและตรวจสอบคุณภาพชุดข้อคำถามตัวแปรที่วัดพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา มีค่าอยู่ในช่วง 0.63 ถึง 0.92 ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าความเที่ยงจากการหาสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา

แบบวัดตัวแปรคุณลักษณะ	จำนวนข้อ	สัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา
1. ความพึงพอใจในงาน	20	0.92
2. การรับรู้ภาวะเบียดและขั้นตอนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	4	0.87
3. บรรยากาศทางวิชาการ	5	0.87
4. เจตนาการเข้าสู่ตำแหน่ง	3	0.63
5. เจตคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	8	0.77
6. ปทัสถานสังคม	10	0.90
7. ความเชื่อเชิงปทัสถานสังคม	8	0.84
8. ปัจจัยที่ส่งเสริมและอุปสรรคในการขอตำแหน่งทางวิชาการ	12	0.77

แบบสอบถามที่สร้างขึ้นแบ่งเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้รูปแบบข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ใช้รูปแบบข้อคำถามแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) ตอนที่ 3 ปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการพัฒนาอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยข้อคำถามเหล่านี้ใช้รูปแบบข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการและแบบปลายเปิด ทั้งนี้แบบสอบถามตอนที่ 2 ประกอบด้วยแบบวัดย่อย คือ แบบวัดความตั้งใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ แบบวัดความเชื่อเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ แบบวัดบุคคลที่มีความสำคัญต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการแบบวัดปัจจัยที่ส่งเสริมและอุปสรรคในการขอตำแหน่งทางวิชาการแบบวัดข้างต้นเป็นมาตราประมาณค่า 4, 5 และ 7 ระดับ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ส่วนข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงบรรยาย และใช้สถิติเชิงอ้างอิง (inferential statistics) ได้แก่ การทดสอบไคสแควร์ (chi-square test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (structural equation model: SEM)

ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) โดยแต่ละขั้นตอนมีการสุ่มที่ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ตามตัวแปรประเภทของมหาวิทยาลัย 6 กลุ่มสาขาวิชาที่สอน 4 กลุ่มสาขาวิชา และระดับตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ทั้งนี้ ได้กำหนดให้สรุปผลการวิจัยที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนที่ 10% ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ส่งไปยังมหาวิทยาลัยทั้งหมดมีจำนวน 3,070 ฉบับได้รับคืน 1,014 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 33.61

2.2 **การศึกษาายกรณีนี** เป็นการศึกษาดำเนินการจากสถาบันที่มีสัดส่วนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการสูง 5 ปี ย้อนหลัง ตั้งแต่ พ.ศ. 2550–2554 ตามข้อมูลจากเว็บไซต์สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ณ วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2555 ผู้วิจัยเลือกมหาวิทยาลัยที่เป็นตัวแทน 6 กลุ่มสถาบัน แต่สามารถติดต่อมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐได้ 2 แห่ง จึงมีกรณีศึกษา 7 แห่ง ดังนี้ มหาวิทยาลัยของรัฐ (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์) มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และ มหาวิทยาลัยมหิดล) มหาวิทยาลัยราชภัฏ (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี) มหาวิทยาลัยไม่จำกักรับ (มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาธิราช) มหาวิทยาลัยเอกชน (มหาวิทยาลัยรังสิต) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 16 กรกฎาคม 2555 ถึงวันที่ 17 กันยายน 2555 โดยการสัมภาษณ์ และจัดประชุมสนทนากลุ่ม (focus group discussion) กลุ่มบุคคลที่เก็บข้อมูลประกอบด้วย 3 กลุ่ม คือ กลุ่มคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและไม่ขอตำแหน่งทางวิชาการใน 4 กลุ่มสาขา กลุ่มคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบันอุดมศึกษาที่พิจารณาอนุมัติตำแหน่งทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาใน 4 กลุ่มสาขาวิชา และกลุ่มผู้สนับสนุน/ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในแต่ละมหาวิทยาลัย

2.3 **การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ** เลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำหน้าที่พิจารณาตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาจำแนกใน 4 กลุ่มสาขาวิชาจำนวน 26 คน โดยใช้การคัดเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการจากเว็บไซต์ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

3. **การนำเสนอแนวทางการพัฒนารูปแบบของกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา** ผู้วิจัยสังเคราะห์ข้อมูลข้างต้นแล้วนำเสนอ (ร่าง) ข้อเสนอแนะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ในการประชุมสนทนากลุ่มเมื่อวันที่ 18 กันยายน 2555 ณ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยมีผู้เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่มจำนวน 30 คน ประกอบด้วยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบันอุดมศึกษา ฝ่ายบริหารและสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย คณาจารย์ และผู้แทนจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ผลการวิจัย

1. สภาพ ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

1.1 หลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2550a) เป็นเอกสารสำคัญที่ใช้ในการดำเนินการ แม้ว่าจะมีการแก้ไขเพิ่มเติมอีกหลายครั้ง (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2550b, 2551, 2552, 2555a, 2555b, 2555c, 2555d, 2556) ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปสาระสำคัญของหลักเกณฑ์ไว้ในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 หลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ที่กำหนดไว้ในประกาศ ก.พ.อ.

คุณวุฒิ	เวลา*	ตำแหน่ง วิชาการ	ประเมินการสอน	ผลงานวิจัยหรือ ผลงานวิชาการอื่น	ผลงานแต่ง เรียบเรียง หนังสือ ตำราฯ	จริยธรรม จรรยาบรรณ
ป.ตรี	9 ปี	ผศ.	ประเมินการสอน เอกสารประกอบการสอน	วิจัย/อื่น ๆ/เผยแพร่ (คุณภาพดี)	ตำรา/หนังสือ/บทความ/เผยแพร่ (คุณภาพดี)	5 ข้อ
	3 ปี	รศ.	ประเมินการสอน เอกสารคำสอน	วิจัย/อื่น ๆ/เผยแพร่ (คุณภาพดี)	ตำรา/หนังสือ/เผยแพร่ (คุณภาพดี)	5 ข้อ
	2 ปี	ศ. (วิธี 1)	ประเมินการสอน	วิจัย/อื่น ๆ/เผยแพร่ (คุณภาพดีมาก)	ตำรา/หนังสือ/เผยแพร่ (คุณภาพดีมาก)	5 ข้อ
		ศ. (วิธี 2)	ประเมินการสอน	วิจัย หรือ อื่น ๆ หรือหนังสือ หรือตำรา (คุณภาพดีเด่น)		5 ข้อ
ป.โท	5 ปี	ผศ.	ประเมินการสอน เอกสารประกอบการสอน	วิจัย/อื่น ๆ/เผยแพร่ (คุณภาพดี)	ตำรา/หนังสือ/บทความ/เผยแพร่ (คุณภาพดี)	5 ข้อ
	3 ปี	รศ.	ประเมินการสอน เอกสารคำสอน	วิจัย/อื่น ๆ/เผยแพร่ (คุณภาพดี)	ตำรา/หนังสือ/เผยแพร่ (คุณภาพดี)	5 ข้อ
	2 ปี	ศ. (วิธี 1)	ประเมินการสอน	วิจัย/อื่น ๆ/เผยแพร่ (คุณภาพดีมาก)	ตำรา/หนังสือ/เผยแพร่ (คุณภาพดีมาก)	5 ข้อ
		ศ. (วิธี 2)	ประเมินการสอน	วิจัย หรือ อื่น ๆ หรือหนังสือ หรือตำรา (คุณภาพดีเด่น)		5 ข้อ
ป.เอก	2 ปี	ผศ.	ประเมินการสอน เอกสารประกอบการสอน	วิจัย/อื่น ๆ/เผยแพร่ (คุณภาพดี)	ตำรา/หนังสือ/บทความ/เผยแพร่ (คุณภาพดี)	5 ข้อ
	3 ปี	รศ.	ประเมินการสอน เอกสารคำสอน	วิจัย/อื่น ๆ/เผยแพร่ (คุณภาพดี)	ตำรา/หนังสือ/เผยแพร่ (คุณภาพดี)	5 ข้อ
	2 ปี	ศ. (วิธี 1)	ประเมินการสอน	วิจัย/อื่น ๆ/เผยแพร่ (คุณภาพดีมาก)	ตำรา/หนังสือ/เผยแพร่ (คุณภาพดีมาก)	5 ข้อ
		ศ. (วิธี 2)	ประเมินการสอน	วิจัย หรือ อื่น ๆ หรือหนังสือ หรือตำรา (คุณภาพดีเด่น)		5 ข้อ

* เวลา หมายถึง ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งวิชาการเดิมก่อนขอแต่งตั้งตำแหน่งที่สูงขึ้น

ประกาศฉบับดังกล่าวเป็นประกาศที่ ก.พ.อ. กำหนดขึ้นตามนัยของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 เป็นเกณฑ์กลางที่ใช้บังคับกับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และเป็นแนวทางที่สถาบันอุดมศึกษาโดยเฉพาะมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และมหาวิทยาลัยเปิด จะใช้ออกประกาศ/ข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่ง เช่น ในกรณีพนักงานมหาวิทยาลัย ส่วนสถาบันอุดมศึกษาเอกชนก็ได้ดำเนินการตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 โดยสภาสถาบันมีอำนาจออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลในลักษณะเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ปัจจุบันใช้ระเบียบคณะกรรมการการอุดมศึกษาว่าด้วยมาตรฐานหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2550 ซึ่งมีหลักเกณฑ์และวิธีการในลักษณะเดียวกับประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550

1.2 สภาพการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

ผลการสำรวจมหาวิทยาลัย 43 แห่ง พบว่า บุคลากรสายวิชาการมีสถานะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตั้งแต่เริ่มบรรจุจำนวนมากที่สุด (8,978 คน) รองลงมาคือ ข้าราชการ (7,954 คน) และพนักงานมหาวิทยาลัย (เปลี่ยนสถานภาพ) (707 คน) ตามลำดับ เมื่อจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการพบว่า อาจารย์มีจำนวนมากที่สุด (4,383 คน) รองลงมาคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (2,516 คน) รองศาสตราจารย์ (1,020 คน) ศาสตราจารย์ (34 คน) และศาสตราจารย์ ระดับ 11 (1 คน) ตามลำดับ ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยเอกชนมีพนักงานมหาวิทยาลัยที่เริ่มบรรจุในระดับศาสตราจารย์พิเศษระดับ 11 เพียงกลุ่มเดียว

ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2550 – 2554) คณาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการมากที่สุด รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยเอกชน และมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตามลำดับ โดยมีการขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์มากที่สุด จำนวนผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มจาก 184 คนใน พ.ศ. 2550 เป็น 327 คนใน พ.ศ. 2554 ผู้ผ่านเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2550 มีจำนวน 198 คน และพ.ศ. 2554 ลดลงเป็น 137 คน ขณะเดียวกันจำนวนผู้ไม่ผ่านเกณฑ์มีแนวโน้มมากขึ้น โดย พ.ศ. 2554 มีจำนวนมากที่สุด (64 คน) ซึ่งในปีดังกล่าว ผู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์ส่วนใหญ่สังกัดมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทั้งนี้ เมื่อเทียบเคียงข้อมูลรายปีในช่วงเวลา 5 ปีที่ผ่านมาพบข้อมูลที่น่าสนใจ คือ คณาจารย์ที่ขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์จะผ่านการพิจารณามากกว่ารองศาสตราจารย์ ขณะเดียวกันมีผู้ขอตำแหน่งศาสตราจารย์น้อยที่สุด แต่กลับมีผู้ไม่ผ่านการพิจารณามากที่สุด เช่น พ.ศ. 2550 มีผู้ผ่านการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ 4 คน ไม่ผ่าน 9 คน ส่วน พ.ศ. 2554 มีผู้ผ่านการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ 1 คน ไม่ผ่าน 3 คน

◆ การพัฒนากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ◆

คณาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 52.43 เห็นว่ากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่ใช้ในปัจจุบันมีความเหมาะสม แต่ที่น่าสนใจ คือ คณาจารย์ร้อยละ 13.19 ไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ผลการวิจัยไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในการขอตำแหน่งทางวิชาการระหว่าง 4 กลุ่มสาขาวิชา แต่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ระหว่างคณาจารย์ที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย และระหว่างคณาจารย์สังกัดกลุ่มมหาวิทยาลัยที่ต่างกัน

1.3 ปัญหา อุปสรรค ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ผลการวิจัยจากแบบสำรวจ สอดคล้องกับข้อมูลจากแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การศึกษารายกรณี สรุปประเด็นที่น่าสนใจได้ดังนี้

1) **ปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับประกาศ ก.พ.อ.** พบว่าการกำหนดรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในบัญชีรายชื่อของ ก.พ.อ. ไม่เป็นปัจจุบันและไม่ครอบคลุมทุกสาขา ปัญหาที่พบจากข้อบังคับของสถาบันคือความไม่ชัดเจนเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินการสอน

2) **ปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ** สถาบันอุดมศึกษาทุกประเภทเห็นว่ามีปัญหาอุปสรรคในด้านการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานทางวิชาการมากที่สุด กล่าวคือ หาผู้ทรงคุณวุฒิได้ยากโดยเฉพาะการขอตำแหน่งศาสตราจารย์ ผู้ทรงคุณวุฒิมีไม่เพียงพอในบางสาขาวิชา และไม่สามารถกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนในการพิจารณาเนื่องจากกรรมการมีภาระงานมาก ผู้ทรงคุณวุฒิมีมาตรฐานในการพิจารณาผลงานสูง ส่วนการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒินอกบัญชีรายชื่อของ ก.พ.อ. มีข้อจำกัดในการดำเนินการค่อนข้างมาก ปัญหาอื่นที่ได้รับการนำเสนอคือ ปัญหาด้านการประเมินผลงาน การประเมินผลการสอน ระยะเวลาที่ใช้ในการพิจารณาอนุมัติแต่งตั้ง

3) **ปัญหา อุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของผู้เกี่ยวข้อง** เห็นว่ามีปัญหาอุปสรรคในด้านการดำเนินงานของ อ.ก.พ.อ./ก.พ.อ. เนื่องจากพิจารณาข้อหาหรือค่อนข้างล่าช้า ในส่วนผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการเห็นว่าส่วนหนึ่งไม่ศึกษาระเบียบข้อบังคับ ให้ข้อมูลสำคัญในแบบคำขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการไม่ครบถ้วนทำให้ล่าช้า และคุณภาพผลงานที่เสนอขอไม่อยู่ในเกณฑ์ ที่ ก.พ.อ กำหนด

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการขอตำแหน่งทางวิชาการ

ผลการวิจัยจากแบบสอบถามคณาจารย์จำนวน 1,014 คน พบว่า คณาจารย์ส่วนใหญ่ทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยดำรงตำแหน่งอาจารย์ (ร้อยละ 46.60) มีภาระงานสอนในเวลาราชการมากกว่า 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ประมาณครึ่งหนึ่งสอนนอกเวลาราชการ คณาจารย์

ส่วนใหญ่มีจำนวนโครงการวิจัยต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 โครงการ มากกว่าครึ่งหนึ่งได้รับทุนวิจัยในฐานะหัวหน้าโครงการจากแหล่งทุนภายในมหาวิทยาลัยที่สังกัด ส่วนใหญ่ใช้เวลาในการทำวิจัยต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มากกว่าครึ่งหนึ่งวางแผนเพื่อขอเข้าสู่ตำแหน่งจากอาจารย์เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ในอีก 5 ปี ข้างหน้า

ตัวแปรการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยภาพรวม มีความพึงพอใจในงานของคณะในระดับมาก มีความพอใจบรรยากาศทางวิชาการของคณะระดับปานกลาง โดยเฉพาะการจัดทำวารสารวิชาการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการจัดประชุมทางวิชาการ ความตั้งใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการพบว่าอยู่ระดับปานกลาง บุคคลที่มีความสำคัญต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการค่อนข้างมาก คือ ครอบครัว และอาจารย์อาวุโสในสาขาวิชา คณาจารย์เห็นว่าการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจะทำให้ได้รับการยอมรับในวงวิชาการ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเชื่อว่ามีความเป็นไปได้ค่อนข้างมาก นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยที่ส่งเสริมในการขอตำแหน่งทางวิชาการ คือ การมีงานวิจัยที่คณาจารย์เป็นหัวหน้าโครงการ ปัจจัยที่ขัดขวาง คือ การมีภาระงานบริหาร และการมีภาระงานธุรการ และเห็นว่าปัจจัยดังกล่าวมีโอกาสเกิดขึ้นค่อนข้างมาก

ส่วนการวิจัยจากการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุตามทฤษฎีการกระทำตามแผน (TPB) ของ Ajzen พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ในภาพรวม ปัจจัยสำคัญที่ทำให้คณาจารย์ขอตำแหน่งทางวิชาการ คือ เจตนาเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งได้รับอิทธิพลจากเจตคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอย่างมีนัยสำคัญ ตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางบวกต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ คือ เจตนาเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการซึ่งต้องเกิดจากเจตคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังพบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มเติมของสถาบันอุดมศึกษาแต่ละประเภท คือ

- มหาวิทยาลัยของรัฐ ได้แก่ การมีนิสิตเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการวิจัย
- มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ได้แก่ การมีระบบสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
- มหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้แก่ การรับรู้การควบคุมพฤติกรรม
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ได้แก่ ความพึงพอใจต่องาน ระยะเวลาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ การได้รับทุนวิจัยภายในมหาวิทยาลัยในฐานะหัวหน้าโครงการ และการมีบริการของมหาวิทยาลัยในการตรวจสอบบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารนานาชาติ
- มหาวิทยาลัยไม่จำกัดรับ ได้แก่ ความเชื่อเกี่ยวกับปทัสถานของสังคม
- มหาวิทยาลัยเอกชน ไม่พบตัวแปรอื่นที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

นอกจากความตั้งใจและเจตคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

3. แนวทางการพัฒนากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

ในการประชุมสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้นำเสนอประเด็นพิจารณา 6 ประเด็นหลักเพื่อพัฒนากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา คือ ปรัชญาและหลักการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ การแต่งตั้งกรรมการที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการหลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการโดยวิธีปกติ การลงโทษและการอุทธรณ์ ที่ประชุมเห็นว่าปรัชญาของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการคือการพัฒนาคุณภาพทางวิชาการทั้งในส่วนของคณาจารย์ที่ขอตำแหน่ง ความก้าวหน้าของศาสตร์ และคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษา และโดยหลักการการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการควรมีมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ ส่วนการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งวิชาการตามประกาศ ก.พ.อ. ใน 5 ประเด็นหลังควรปรับปรุงให้เหมาะสมมากขึ้นโดยมีข้อเสนอที่น่าสนใจ

3.1 ประเด็นที่มีข้อเสนอให้แก้ไข/ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งวิชาการ

1) การแก้ไขประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 และเอกสารแนบท้ายประกาศ ก.พ.อ.

1.1) คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ปรับปรุงเงื่อนไขระยะเวลาในการขอตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น โดยอาจปรับลดระยะเวลาสำหรับผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรี โท เอก ในการขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และพิจารณาเงื่อนไขอื่นประกอบ เช่น คุณภาพของผลงานทางวิชาการ แต่ทั้งนี้ต้องมีมาตรการป้องกันไม่ให้คณาจารย์มุ่งทำผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการมากกว่าการปฏิบัติภาระงานอื่น โดยให้พิจารณากรณีเงื่อนไขระยะเวลาในการขอตำแหน่งของคณาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาตรีเป็นสำคัญ

1.2) ผลงานทางวิชาการที่ต้องเสนอเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ เสนอให้ทบวงขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ให้เสนอผลงานทางวิชาการได้สองวิธีในลักษณะเดียวกับการขอตำแหน่งศาสตราจารย์ รวมทั้งทบวงลักษณะผลงานที่ต้องเสนอเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการสำหรับตำแหน่งวิชาการแต่ละตำแหน่งให้มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับลักษณะและคุณภาพของผลงาน อาทิ “ผลงานวิชาการในลักษณะอื่น” และมีข้อเสนอให้เพิ่มเติมผลงานทางวิชาการให้ครอบคลุมงานต่าง ๆ ที่เทียบเท่ากับตำราหรือหนังสือ เช่น สื่อการสอนทางไกลหรือสื่อการสอนที่ใช้ใน E-learning และ Digital book เป็นต้น

1.3) การแก้ไขเอกสารแนบท้ายประกาศ ก.พ.อ. ข้อเสนอสื่อที่สำคัญ คือ การลดสัดส่วนการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการจากร้อยละ 50 หรือไม่มีการกำหนดสัดส่วนแต่ให้พิจารณาประเด็นอื่น เช่น บทบาทของผู้เสนอผลงานทางวิชาการหรือผลงานวิจัยที่แสดงถึงความชำนาญเฉพาะด้านเป็นหลัก

2) การกำกับมาตรฐานการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ มีข้อเสนอให้ สกอ. กำหนดแนวทางและมาตรการกำกับการปฏิบัติงานของคณาจารย์ภายหลังได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นและได้รับเงินประจำตำแหน่งไปแล้วระยะหนึ่งเพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้เหมาะสมต่อการดำรงตำแหน่ง โดยมีแนวทางการติดตามให้สถานบันอุดมศึกษาออกข้อบังคับในเรื่องมาตรฐานภาระงานทางวิชาการ ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2552 หรือประยุกต์มาตรการอื่นที่ใช้ในมหาวิทยาลัยต่างประเทศ เช่น ปรับลดโบนัส ปรับลดเงินประจำตำแหน่งเมื่อไม่มีผลงานตามมาตรฐานภาระงานตามระยะเวลาที่กำหนด หรือไม่มีการปรับหลักเกณฑ์ดังกล่าวแต่ให้แรงจูงใจแก่คณาจารย์ที่สามารถผลิตผลงานทางวิชาการได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน ทั้งนี้ หากมีการเปลี่ยนแปลง ควรให้มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งและคณาจารย์มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรการดังกล่าวก่อนประกาศใช้ด้วย

3.2 ประเด็นที่มีข้อเสนอให้ปรับปรุงกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

1) การจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ.กำหนด ควรปรับปรุงให้ทันสมัยและครอบคลุมทั้งในเอกสารและระบบ on-line ให้ขึ้นชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในบัญชีที่ได้รับความเห็นชอบจาก ก.พ.อ. และควรทบทวนการกำหนดสาขาวิชาเชี่ยวชาญเพื่อประโยชน์ในการคัดสรรกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ ที่เข้าใจลักษณะของศาสตร์ที่มีการเปลี่ยนแปลงและมีความเป็นสหวิทยาการมากขึ้น รวมทั้งจัดทำระบบฐานข้อมูล “ทำเนียบผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ” เป็นแหล่งอ้างอิงระดับชาติ (national reference)

2) การแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ ผู้ได้รับการเสนอชื่อควรถือเป็นหน้าที่ และควรหามาตรการคุ้มครองหรือช่วยเหลือกรรมการในด้านกฎหมาย

3) การปรับปรุงแบบคำขอรับการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการลดรายละเอียดที่ไม่จำเป็นในแบบ ก.พ.อ. 03 และจัดทำ Template แบบฟอร์มมาตรฐาน

4) การประเมินผลการสอน มีข้อเสนอให้ศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีของมหาวิทยาลัยเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในมหาวิทยาลัยพิจารณาออกแบบการประเมินใหม่

◆ การพัฒนากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ◆

5) **ความรวดเร็วในการให้คำปรึกษา** มีข้อเสนอให้ให้บุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับสถาบันและสกอ. ชี้แจงข้อหาหรือให้ตรงกัน และต้องดำเนินงานโดยไม่ล่าช้า เช่น คำจำกัดความของผลงานทางวิชาการ ลักษณะการเผยแพร่ และลักษณะคุณภาพที่ควรทบทวนและเพิ่มเติม

6) **การจัดระบบ/กลไกสนับสนุนกระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการ** มีข้อเสนอให้พัฒนาระบบติดตามการขอตำแหน่งทางวิชาการให้เข้าถึงได้ง่าย ให้จัดหาตัวอย่างผลงานที่มีคุณภาพระดับต่าง ๆ รวมทั้งให้พิจารณาจัดทำคู่มือการขอตำแหน่งทางวิชาการเพื่อเผยแพร่ให้คณาจารย์

7) **จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ** ข้อกำหนดเกี่ยวกับเรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญ โดยเฉพาะการลอกเลียนผลงานทางวิชาการ (plagiarism) ควรมีการลงโทษอย่างจริงจังในระดับสถาบันอุดมศึกษา

3.3 ประเด็นที่เสนอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการเพื่อส่งเสริมการขอตำแหน่งทางวิชาการ

ประเด็นที่น่าสนใจสำหรับสถาบันอุดมศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) คือ

1) สกอ. ควรจัดทำคู่มือการขอตำแหน่งทางวิชาการเพื่อเผยแพร่ให้คณาจารย์เพื่อสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน จัดประชุมสัมมนาคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ และผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ (reader) และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำความเข้าใจหลักการและวิธีการต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ให้ตรงกันโดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ สกอ. ที่ทำหน้าที่ประสานงานกับสถาบันอุดมศึกษา และสรุปประเด็นที่ควรได้รับการพิจารณาแก้ไขให้ ก.พ.อ. พิจารณาและในส่วนของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการควรมีมาตรการให้ความคุ้มครองและช่วยเหลือในด้านกฎหมายหากเกิดกรณีฟ้องร้องในภายหลัง นอกจากนี้ สกอ. ควรมีการเตรียมการพัฒนามาตรฐานสากลของตำแหน่งทางวิชาการในอาเซียน อันสืบเนื่องมาจากแนวโน้มความเป็นนานาชาติโดยเฉพาะการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

2) มหาวิทยาลัย/คณะ/ภาควิชา ควรมีนโยบายหรือโครงการส่งเสริมการขอตำแหน่งทางวิชาการอย่างจริงจัง มีการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ และลดภาระงานที่เป็นอุปสรรค ภาควิชาควรเป็นหน่วยงานหลักในการสนับสนุนการผลิตผลงานทางวิชาการและการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ในสังกัด ส่วนมหาวิทยาลัย/คณะควรร่วมกันทำวารสารทางวิชาการที่มีระดับคุณภาพสากลเพื่อประโยชน์ในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และเสนอรายชื่อวารสารระดับชาติ/นานาชาติที่มี Peer Review หรือมี Impact Factor แต่การเผยแพร่ผลงานยังควรมีความยืดหยุ่น ไม่จำเป็นต้องเป็นการเผยแพร่ในวารสารที่อยู่ในฐาน ISI หรือ SCOPUS นอกจากนี้ยังควรมีการจัดทำระบบ

Tracking เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการและให้คณาจารย์ตรวจสอบได้ทุกระยะ รวมทั้งจัดตั้งหน่วยงานที่ทำหน้าที่สนับสนุน (Support Unit) ซึ่งอาจเป็นในระดับคณะ/มหาวิทยาลัยควรดำเนินการในลักษณะ One Stop Service และจัดเจ้าหน้าที่ผู้เชี่ยวชาญให้เพียงพอ

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยจากแบบสำรวจมหาวิทยาลัยจำนวน 43 แห่ง และแบบสอบถามคณาจารย์จำนวน 1,014 คน พบว่าคณาจารย์ส่วนใหญ่ยังดำรงตำแหน่งอาจารย์ สภาบดีดังกล่าวสะท้อนถึงความเป็นเลิศทางวิชาการ และอาจส่งผลต่อการประเมินคุณภาพการศึกษาตามตัวบ่งชี้ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เกี่ยวกับจำนวนคณาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ โดยเฉพาะกรณีมหาวิทยาลัยที่เน้นวิจัยจะต้องมีสัดส่วนมากกว่าร้อยละ 30 ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมด นอกจากนี้ยังอาจกระทบถึงการจัดอันดับมหาวิทยาลัยในระดับโลกที่จัดทำโดยองค์กรต่างๆ เช่น Times Higher Education (THE) World University Rankings และ QS University Rankings เนื่องจากการผลิตผลงานทางวิชาการโดยเฉพาะบทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารที่อยู่ในฐาน ISI หรือ SCOPUS เป็นตัวชี้วัดหนึ่งของการจัดอันดับ

อีกประการหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่าคณาจารย์ส่วนใหญ่มีการดำเนินโครงการวิจัย แต่มากกว่าครึ่งได้รับทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายในมหาวิทยาลัยที่สังกัด คณาจารย์ส่วนใหญ่ใช้เวลาทำวิจัยต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคขัดขวางการขอตำแหน่งทางวิชาการ คือ ภาระงานบริหาร และภาระงานธุรการ ส่วนปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับประกาศ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และการดำเนินงานของผู้เกี่ยวข้องในขั้นตอนต่างๆ นั้น พบว่าอยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง และอยู่ในวิสัยที่จะปรับปรุงแก้ไขได้ เช่น การแก้ไขรายละเอียดในประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 ซึ่งหลังจากที่ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยเบื้องต้นต่อ สกอ. ในปี 2555 ก็ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 6 พ.ศ. 2555 จนถึงปัจจุบัน คือ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2556 ที่ได้แก้ไขหลักเกณฑ์เกี่ยวกับผลงานทางวิชาการในการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ โดยให้เสนอผลงานแต่งหรือเรียบเรียง ตำรา หนังสือ หรือบทความทางวิชาการ หรือผลงานวิจัย หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น หรือผลงานวิชาการรับใช้สังคมโดยที่ผลงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานซึ่งสถาบันอุดมศึกษาหรือคณะวิชาให้ความเห็นชอบ และได้รับการเผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด รวมทั้งได้รับการรับรองการใช้ประโยชน์ต่อสังคม โดยปรากฏผลที่สามารถประเมินได้เป็นรูปธรรม โดยประจักษ์ต่อสาธารณะ แต่ประกาศฉบับดังกล่าวนี้มีผลบังคับใช้เฉพาะคณาจารย์ที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการ สถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งยังไม่ได้แก้ไขข้อบังคับสำหรับคณาจารย์ที่มีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ประการต่อมา เป็นที่น่าสังเกตว่าคณาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามมากกว่าครึ่งหนึ่งวางแผนเพื่อขอเข้าสู่ตำแหน่งจากอาจารย์เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ในอีก 5 ปีข้างหน้า แต่ก็มีอาจารย์บางส่วนยังไม่มีแผนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ อย่างไรก็ตามเมื่อวิเคราะห์ความตั้งใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการพบว่าอยู่ระดับปานกลาง ซึ่งประเด็นนี้มีความสำคัญมากเพราะผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุตามทฤษฎีการกระทำตามแผน (TPB) พบว่าตัวแปรที่จะส่งเสริมให้มีการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ต้องพิจารณาจากปัจจัยนำเข้า มีตัวแปรร่วมที่เป็นตัวแปรซึ่งส่งผลโดยตรงคือ เจตนาเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่ต้องเกิดจากเจตคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้วยเหตุนี้หน่วยงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้องจึงควรสร้างเจตคติที่ดีต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยให้คณาจารย์ตระหนักถึงความสำคัญของการขอเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการทั้งในระดับบุคคลและสังคม สร้างบรรยากาศและปรับปรุงกระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการให้เห็นว่าเป็นไปได้อย่างเป็นไปได้ ซึ่งเมื่อคณาจารย์มีเจตคติที่ดีก็จะเกิดเจตนาที่จะขอตำแหน่งทางวิชาการ และจะยื่นเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการในที่สุด ดังนั้น การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจึงควรเป็นกระบวนการสนับสนุนและให้กำลังใจคณาจารย์ โดยเฉพาะการขอตำแหน่งทางวิชาการโดยวิธีปกติควรมีหลักเกณฑ์และวิธีการที่ไม่ยุ่งยาก ยืดหยุ่น เพื่อให้คณาจารย์มีความเชื่อในความเป็นไปได้อย่างเป็นไปได้และเห็นความสำคัญของการขอตำแหน่งทางวิชาการ

การพัฒนารูปแบบกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาจึงมีความสำคัญเพื่อให้มีระบบชัดเจนขึ้น เมื่อนำผลการวิจัยจากแบบสอบถามและแบบวัดที่พบตัวแปรร่วมซึ่งส่งผลโดยตรง คือ เจตนาเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการซึ่งต้องเกิดจากเจตคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ กับตัวแปรเพิ่มเติมสำหรับมหาวิทยาลัยแต่ละกลุ่มที่ส่งผลโดยอ้อม มาพิจารณาประกอบกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยตรวจสอบจากการสัมภาษณ์ การศึกษารายกรณี และการประชุมสนทนากลุ่มแล้ว ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาตามระบบปัจจัยนำเข้า (input) กระบวนการ (process) และผลผลิต (output) ดังแสดงในภาพที่ 1

ปัจจัยนำเข้า (input) ประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการขอตำแหน่งทางวิชาการแบ่งเป็นปัจจัยส่งเสริม กับปัจจัยขัดขวาง ปัจจัยส่งเสริมที่เป็นหลัก ได้แก่ เจตนาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการซึ่งเป็นผลจากการสร้างเจตคติที่ดีต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ กับความเป็นนักวิชาการของคณาจารย์ นโยบายส่งเสริมคณาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ทุนวิจัยสำหรับคณาจารย์ จำนวนงานวิจัยที่เป็นหัวหน้าโครงการ การมีนิสิตเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการวิจัย บริการของมหาวิทยาลัย ด้านบทความวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารนานาชาติ ความพึงพอใจต่องาน การมีระบบส่งเสริมสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ การเป็นหัวหน้าโครงการวิจัยภายนอกมหาวิทยาลัย และ

การสนับสนุนจากหัวหน้าภาควิชา ส่วนปัจจัยขัดขวาง ได้แก่ ภาระงานบริหาร ภาระงานธุรการ และระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการและพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ส่วนตัวแปรที่เกี่ยวข้องแต่ไม่ได้ส่งผลโดยตรงกับการขอตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่คุณสมบัติเฉพาะที่กำหนดในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ผลงานวิชาการ จำนวนผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่จะสามารถแต่งตั้งเป็นกรรมการพิจารณาประเมินผลงาน การรับรู้กฎระเบียบและขั้นตอนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และบรรยากาศทางวิชาการ

กระบวนการ (process) ได้แก่ กระบวนการส่งเสริมการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และกระบวนการพิจารณาผลงานทางวิชาการ จำแนกเป็นกระบวนการในส่วนของสถาบันอุดมศึกษา และกระบวนการในส่วนของ สกอ.

ผลผลิต (output) ประกอบด้วยคณาจารย์ผู้ได้รับตำแหน่งทางวิชาการซึ่งจะเกี่ยวข้องกับเงินประจำตำแหน่งสำหรับคณาจารย์ที่ได้เลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ ผลผลิตทางวิชาการที่มีคุณภาพ และการเพิ่มสัดส่วนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษา

รูปแบบที่เสนอต้องยึดเกณฑ์มาตรฐานการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการตามประกาศ ก.พ.อ. เพื่อให้มีมาตรฐานเดียวกัน และเมื่อคณาจารย์ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้นแล้วก็ควรมีผลย้อนกลับ (feedback) ผ่านการกำกับมาตรฐานคุณภาพการปฏิบัติงานหลังได้รับการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ

◆ การพัฒนากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ◆



ภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

ทั้งนี้ รูปแบบการพัฒนากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่นำเสนอเป็นมุมมองในเชิงระบบ แต่ที่สำคัญ ในเชิงนโยบายควรมีการพิจารณาด้วยการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการนั้น ควรมีความสอดคล้องกับขั้นการพัฒนาความเป็นนักวิชาการและเส้นทางอาชีพของคณาจารย์ และการพัฒนากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการควรตั้งบนฐานคิดของการสนับสนุนให้คณาจารย์ได้ทำงานร่วมกันเพื่อการสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ การกำหนดสัดส่วนการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการหรือวิจัยไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 จึงควรได้รับการทบทวนและวิธีการพิจารณาผลงานทางวิชาการที่ปัจจุบันใช้การประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิเป็นหลัก อาจต้องพิจารณาการประเมิน แบบรอบด้านโดยใช้หลักการอื่น ๆ เช่น การประเมินตามสภาพจริง (authentic assessment) มาประกอบการพิจารณา

ประการสุดท้าย เนื่องจากตำแหน่งทางวิชาการเป็นเครื่องสะท้อนถึงมาตรฐานคุณภาพทางวิชาการ การพัฒนากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาจึงควรมีการพิจารณาในระดับนโยบายโดยคณะกรรมการการอุดมศึกษาควรแต่งตั้งคณะทำงานทำหน้าที่ปรับปรุงรูปแบบและกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการทั้งระบบให้มีมาตรฐานเดียวกันโดยสะท้อนปรัชญาและหลักการของการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการซึ่งแสดงถึงความเป็นเลิศทางวิชาการทั้งในระดับบุคคลและสถาบันอุดมศึกษา ตลอดจนการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ อย่างไรก็ตามการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการควรคำนึงถึงภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาและความแตกต่างระหว่างสถาบันอุดมศึกษาประเภทต่าง ๆ ความแตกต่างระหว่างสาขาวิชาและความก้าวหน้าของศาสตร์มีลักษณะเป็นสหวิทยาการมากขึ้นทั้งภายในศาสตร์เดียวกันและข้ามศาสตร์ รวมทั้งความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีความสามารถในด้านการสอนและการวิจัยต่างกัน แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าให้มีมาตรฐานการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่ต่างกัน นอกจากนี้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาให้มีมาตรฐานสากลด้วยเฉพาะจากกรที่ประเทศไทยกำลังจะก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในไม่ช้า สถาบันอุดมศึกษาของไทยจึงควรมีการพัฒนามาตรฐานสากลของตำแหน่งทางวิชาการในระดับอาเซียนเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนด้วย

รายการอ้างอิง

ชนิตา รักษาพลเมือง (หัวหน้าโครงการ), ญัฐสุภรณ์ หลาวทอง, กมลวรรณ ตังธนากานนท์, เพ็ญอรุณ ปรีดีติติก, และสุมิตร สุวรรณ. (2555). “โครงการประเมินผลการพัฒนากระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา”. งานวิจัยโดยทุนสนับสนุนจาก สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. รัตนะ บัวสนธ์. (2552). การสังเคราะห์งานวิจัยและประเมินเชิงผสมผสานวิธี. วารสารวิธีวิทยาการวิจัย. 22(3): 269-288.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2550a). ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550. สืบค้นจาก <http://www.mua.go.th/law.html>

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2550b). ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2550. สืบค้นจาก <http://www.mua.go.th/law.html>

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2551). ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2551. สืบค้นจาก <http://www.mua.go.th/law.html>

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2552). ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2552. สืบค้นจาก <http://www.mua.go.th/law.html>

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2555a). ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2555. สืบค้นจาก <http://www.mua.go.th/law.html>

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2555b). ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2555. สืบค้นจาก <http://www.mua.go.th/law.html>

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2555c). ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2555. สืบค้นจาก <http://www.mua.go.th/law.html>

◆ ชนิตา รักษ์พลเมือง ณัฐภรณ์ หลาวทอง กมลวรรณ ตังธนภานนท์ เฟื่องอรุณ ปริติดิลก และ สุमितร์ สุวรรณ ◆

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2555d). ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2555. สืบค้นจาก <http://www.mua.go.th/law.html>

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2555e). รายงานสถิติผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ จำแนกตามสถาบัน. สืบค้นจาก <http://202.44.139.1/Public/PublicReportUniv.aspx> 15

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2556). ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 10) พ.ศ. 2556. สืบค้นจาก <http://www.mua.go.th/law.html>

Ajzen, I. (1991). *The theory of planned behavior*. Organizational behavior and human decision processes, 50, 179–221.