



ผลงานเชิงวิเคราะห์

ปัญหา อุปสรรคต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น



นางสาวอำนวยการ เลิศล้ำ

นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ
งานบริหารและสื่อสารองค์กร
คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น



ก คำนำ

ผลงานเชิงวิเคราะห์ เรื่อง ปัญหา อุปสรรคต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ คณะ
เกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับนี้เป็นการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคต่อการขอกำหนด
ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการคณะเกษตรศาสตร์ ในช่วงปีงบประมาณ 2556-2563
ซึ่งการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของคุณภาพของเป็นอาจารย์ อาจารย์ที่
สร้างสรรค์งานวิชาการอย่างเข้มข้นจะมีความรู้ในเชิงวิชาการสูง แสดงถึงคุณภาพการศึกษาของ
มหาวิทยาลัย การวิเคราะห์ในครั้งนี้มีประเด็นดังนี้ประกอบด้วย นโยบายมหาวิทยาลัยในการนำเอา
หลักเกณฑ์ต่างๆ มาใช้เป็นหลักในการดำเนินการ ผู้ที่ประสงค์จะยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
และความพร้อมของบุคลากรสายวิชาการ ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงปัญหาและอุปสรรคของการขอกำหนด
ตำแหน่งทางวิชาการ และสามารถหาแนวทาง วิธีแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่อการขอกำหนดตำแหน่งทาง
วิชาการได้ ผู้เขียนในฐานะผู้ปฏิบัติเล็งเห็นถึงความสำคัญในการวิเคราะห์ครั้งนี้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์
สำหรับผู้บริหารในการใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์ครั้งนี้เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในการกำหนด
นโยบายพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

ข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลงานเชิงวิเคราะห์เล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร
คณาจารย์ ผู้ปฏิบัติงาน คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตลอดจนผู้ที่ได้ศึกษาทุกท่าน และ
ขอขอบคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการจัดทำผลงานเชิงวิเคราะห์เล่มนี้จนสำเร็จ
ลุล่วงด้วยดี

อำนวยการ เลิศล้ำ
นักจัดการงานทั่วไป

งานบริหารและสื่อสารองค์กร

คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
สารบัญตาราง	ค
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์	2
ขอบเขตการศึกษา	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	3
บทที่ 2 เอกสารและการทบทวนวรรณกรรม	4
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการ	9
กลุ่มเป้าหมาย	9
เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการ	9
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการศึกษา	10
บทที่ 4 ผลการศึกษาและอภิปรายผล	11
การนำเสนอข้อมูลทั่วไป	11
ผลการศึกษาแบบเชิงพรรณนา	11
ผลการศึกษาในรูปตาราง/กราฟต่างๆตามผลการวิเคราะห์ที่ได้	13
บทที่ 5 สรุปผลการวิเคราะห์ และข้อเสนอแนะ	20
สรุปผลการวิเคราะห์	20
ข้อเสนอแนะ	20
บรรณานุกรม	22
ภาคผนวก	
ประวัติผู้จัดทำ	

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญปัญหา

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555- 2559 ซึ่งมีเป้าหมายสำคัญในการที่จะยกระดับคุณภาพอุดมศึกษาไทย เพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 2 เพื่อพัฒนาอาจารย์ให้เป็นมืออาชีพ และพัฒนาผู้เชี่ยวชาญมืออาชีพให้เป็นอาจารย์ และกำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนตามนโยบายการศึกษา ด้านการพัฒนาอาจารย์ระดับอุดมศึกษาให้มีขีดความสามารถทางวิชาการสูงเพื่อให้มีมาตรฐานทัดเทียมอาจารย์มหาวิทยาลัยระดับนานาชาติ (ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-5559)

คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นคณะวิชาทางการเกษตรชั้นนำด้านการเกษตรในภูมิภาคอาเซียน และเป็นชุมชนปัญญาของอีสานและสังคม มีความสัมพันธ์กับการศึกษาทุกประเภท และทุกระบบ และการพัฒนาทางด้านการเกษตร ผลิตผลงานวิจัยที่สร้างนวัตกรรมทางการเกษตร และช่วยแก้ปัญหาการเกษตรของประเทศ โดยมีการเสริมสร้างความมั่นคงความเจริญก้าวหน้าขององค์กร จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นในการบริหารยุทธศาสตร์ของคณะเกษตรศาสตร์ และปัจจุบันบุคลากรสายวิชาการของคณะเกษตรศาสตร์ที่มีประสบการณ์ มีตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ได้เกษียณอายุราชการเป็นจำนวนมาก ประกอบกับการรับบุคลากรสายวิชาการเข้ามาใหม่ยังขาดประสบการณ์ ดังนั้น การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการถือเป็นภารกิจและหน้าที่อย่างหนึ่งที่บุคลากรสายวิชาการควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากการสะท้อนให้เห็นการตื่นตัวและการมีศักยภาพที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ส่งเสริม ประยุกต์ และพัฒนาวิชาการและวิชาชีพแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และให้ค้ำประกันถึงความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษา ความมีเสรีภาพและความเป็นเลิศทางวิชาการ ควบคู่ไปกับคุณธรรมและจริยธรรมมาตรฐานและคุณภาพทางวิชาการอันเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ ความโปร่งใส ความถูกต้องการตรวจสอบได้ และความรับผิดชอบต่อรัฐและสังคม ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการและบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรสายผู้สอนคณะเกษตรศาสตร์ให้สามารถรองรับและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงเป็นการรองรับอัตรากำลังที่จะเกษียณอายุราชการ ตลอดจนเพื่อตอบตัวชี้วัดของสำนักคณะกรรมการการอุดมศึกษา ตามข้อตกลงการปฏิบัติงานราชการ ประจำปี ตามพันธกิจ ตัวชี้วัดที่ 8 ร้อยละอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์) ต่ออาจารย์ประจำทั้งหมด (ที่มา:ฝ่ายแผนและยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น2560, คู่มือรายละเอียดตัวชี้วัดตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการระดับคณะ ประจำปี

งบประมาณ พ.ศ. 2560) แต่ในสภาพปัญหาปัจจุบันที่ควรวิเคราะห์ประกอบด้วย นโยบาย ตัวชี้วัด มหาวิทยาลัยขอนแก่นและการวางแผนการพัฒนามหาวิทยาลัยของคณะเกษตรศาสตร์ โดยอาจมีอุปสรรคในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เช่น คณาจารย์ มีภาระงานสอน การบริหาร การบริการวิชาการค่อนข้างมาก ส่งผลกระทบต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ จำเป็นต้องหาแนวทาง วิธีการแก้ไขปัญหาอุปสรรคดังกล่าว

จากความสำคัญ และสภาพปัญหาดังกล่าวในฐานะที่รับผิดชอบการสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนพัฒนาตนเองให้ก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อบรรลุเป้าหมายแผนพัฒนาอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ 11) โดยกำหนดจำนวนอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 และมีตำแหน่งศาสตราจารย์ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 3 เพื่อจะไดรรวบรวมปัญหาและวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอันอาจจะเป็นประโยชน์ในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนและเอื้อประโยชน์แก่คณาจารย์ที่จะขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ รวมถึงนำเสนอแนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัยประกอบการตัดสินใจให้แก่ผู้บริหารเพื่อใช้ในการวางแผนการพัฒนามหาวิทยาลัยผู้เขียนจึงได้วิเคราะห์ข้อมูล ปัญหา อุปสรรค ต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

1.2 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อวิเคราะห์จำนวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ประเภทวิชาการ คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- 2) เพื่อวิเคราะห์ช่วงเวลาในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ สังกัดคณะเกษตรศาสตร์ เพื่อเป็นแนวทางและวิธีการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการประกอบการวางแผนการพัฒนามหาวิทยาลัยสายวิชาการ คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- 3) ได้ข้อมูลตอบตัวชี้วัด (OKR) ของคณะเกษตรศาสตร์

1.3 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งและได้รับการแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ในช่วงปีงบประมาณ 2556-2563 โดยผู้เขียนรับผิดชอบให้ดำเนินการด้านการขอกำหนดทางวิชาการ ประจำคณะเกษตรศาสตร์และเป็นผู้เก็บข้อมูล รายละเอียดและจำนวนผู้ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) ได้ผลการวิเคราะห์ จำนวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ของคณาจารย์ ประเภทวิชาการ สังกัดคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- 2) ได้ผลการวิเคราะห์ช่วงเวลาการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ของคณาจารย์ ประเภทวิชาการ สังกัดคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นตลอดจนได้แนวทางวิธีการแก้ไข ปัญหาอุปสรรคต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
- 3) ได้ข้อมูลตอบตัวชี้วัด(OKR) ของคณะเกษตรศาสตร์

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

มหาวิทยาลัย	หมายความว่า	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
คณะ	หมายความว่า	คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
คณาจารย์	หมายความว่า	อาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์
อาจารย์	หมายความว่า	บุคลากรสายวิชาการของคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ก.พ.อ.	หมายความว่า	คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษา
ก.บ.ม.	หมายความว่า	คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำ มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

เอกสารและการทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษา แนวคิดทฤษฎี งานวิเคราะห์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ผู้วิเคราะห์ได้รวบรวมเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

จำรูญ สมบูรณ์ และนิวัฒน์ศิริกุล (2546) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขการพัฒนาบุคลากรสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น กรณีสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคใต้ โดยพบว่า กลุ่มอาจารย์ 2 กลุ่ม มีความสนใจที่จะพัฒนาตนเองสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นอย่างไรก็ตาม มีอุปสรรคสำคัญ มีภาระงานมาก ขาดเอกสารและแนวทางในการกำหนดตำแหน่งคณาจารย์ยังไม่ทราบแนวทางปฏิบัติ อีกทั้งอุปสรรคภายในตัวอาจารย์ที่คิดว่าตนเองขาดคุณสมบัติ กลุ่มอาจารย์ 2 ได้เสนอแนวทางแก้ไขว่า จะต้องสนับสนุนโดยการลดภาระงานสอนและงานอื่นๆ ลง พร้อมทั้งจัดเวลาที่เอื้อต่อการทำผลงาน

อานวยพร มโนวงศ์ (2552) ได้ศึกษาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นผู้บริหาร และอาจารย์ในมหาวิทยาลัยพายัพ ที่ปฏิบัติงานจริง ใน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2551 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ถามเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว ชำงตัน ได้รับแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร 54 คน และอาจารย์ 112 คนรวมเป็น 166 ฉบับ ร้อยละ 86.91 ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ความถี่และร้อยละผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเกินครึ่ง ค่อนข้างเห็นด้วยว่าต้องผลิตผลงานทางวิชาการตามเกณฑ์ที่กำหนด เป็นการพิจารณาจากความเชี่ยวชาญและการสร้างสรรค์ในการแต่งตั้งอาจารย์ให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และวิธีการแต่งตั้งอาจารย์ประจำเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการนั้น พบว่า ส่วนใหญ่ได้ปฏิบัติตามระเบียบ

ศรุตดา ชัยสุวรรณ (2550) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ มหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า ระดับมหาวิทยาลัยมีนโยบายในการส่งเสริมสนับสนุน ตลอดจนให้ความสำคัญต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ระดับคณะได้มีการกระตุ้นและให้กำลังใจอาจารย์ในคณะวิชาการระดับสาขาวิชา มีการจัดการและลดภาระงานสอนให้กับอาจารย์ ส่วนระดับอาจารย์ที่ผ่านมาต้องใช้ระยะเวลาในขั้นตอนการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ และอาจารย์ขาดความรู้และความชัดเจนในระเบียบและกฎเกณฑ์ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน คือ ปัจจัยอ้างอิงองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยมในการทำงานของผู้บริหาร การส่งเสริมสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย และปัจจัยด้านอาจารย์ ได้แก่ แรงจูงใจ เจตคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และการพัฒนาตนเองด้านวิชาการผลจากการตรวจสอบและยืนยัน

ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยการจัดสรรหน้า กลุ่มอาจารย์ประจำและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน คือ ปัจจัยด้าน องค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยมในการทำงานของผู้บริหาร กาส่งเสริมสนับสนุนจาก มหาวิทยาลัย และปัจจัยด้านอาจารย์ ได้แก่ แรงจูงใจ เจตคติต่อการเข้าตำแหน่งทางวิชาการ และการ พัฒนา คือปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยมในการทำงานของผู้บริหาร การ ส่งเสริมสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย และปัจจัยด้านอาจารย์ ได้แก่ แรงจูงใจ เจตคติต่อการเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการ และการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ ผลการศึกษาพบว่า การพิจารณาผลงานทาง วิชาการระหว่างกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกับกลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษย ศาสตร์ จะอยู่ภายใต้ระเบียบและวิธีการเดียวกันจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา การ พิจารณาผลงานทางวิชาการของกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจะพิจารณาจากบทความ ซึ่งเป็นการสรุปผลสุดท้ายของการวิจัยลักษณะของธรรมชาติวิชาจะเป็นกายภาพ ผลงานทางวิชาการ จะเป็นรูปธรรม ส่วนการพิจารณาผลงานทางวิชาการของกลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ จะพิจารณาจากรายงานการศึกษาวิจัยที่ได้มีรูปแบบซึ่งเป็นรูปเล่ม ผลงานทางวิชาการจะมีลักษณะ เป็นนามธรรม

สมจิตร ดวงจันทร์ และคณะ (2562) ได้ศึกษาการบริหารจัดการการเข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร จัดการการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ 2) ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเพื่อเข้า สู่ตำแหน่งทางวิชาการและ 3) รูปแบบการบริหารจัดการการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยา ราชภัฏพระนคร ที่เหมาะสม เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูล สำคัญ คือ รองอธิการบดีที่รับผิดชอบงานการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ประเมินผลงานของการเข้า สู่ตำแหน่งทางวิชาการทั้งภายในผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก บุคลากรสายวิชาการที่ขอกำหนดตำแหน่งทาง วิชาการ และบุคลากรผู้รับผิดชอบการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ รวมสองมหาวิทยาลัยเป็นทั้งหมด 30 คน การวิเคราะห์ข้อมูล โยการวิเคราะห์เนื้อหาและตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาโดยวิธีการ แบบสามเส้า ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการการเข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านกระบวนการในการจัดทำผลงาน 2) ด้านการทัศนคติที่มีต่อ การทำผลงาน 3) ด้านสิ่งแวดล้อมที่อำนวยความสะดวกสบาย 4) ด้านแรงจูงใจ เป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจ และ 5) ด้านการมีส่วนร่วมในกระบวนการทุกขั้นตอนเพื่อให้ผลงานมีคุณภาพ 2. ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้าน กระบวนการ คือ มีกระบวนการ ที่มีความชัดเจน กระชับทุกขั้นตอน และข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ

2) ด้านการทัศนคติ คือ การกระตุ้นให้อาจารย์สร้างความรู้ใหม่แล้วนำไปประยุกต์ใช้ในการทำผลงาน
 3) ด้านสิ่งแวดล้อม คือ มีสถานที่เหมาะสมในการทำผลงาน มีระบบฐานข้อมูลให้ศึกษา ค้นคว้าที่สะดวกและทันสมัย 4) ด้านแรงจูงใจ คือ เกิดความภาคภูมิใจและเป็นเกียรติเป็นศรีตลอดจนมีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และ 5) ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาผลงานให้ได้ตามหลักเกณฑ์วิธีการ คุณภาพ และเทคนิควิธีการทำผลงาน และ 3) รูปแบบการบริหารจัดการการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ที่เหมาะสม ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) มีกระบวนการที่กะทัดรัดและชัดเจน 2) สร้างความรู้สึที่ดีในการทำผลงานให้กับบุคลากร 3) มีสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม 4) สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร 5) สร้างการมีส่วนร่วมให้กับบุคลากร

จิตรัตน์ สืบญาติ (2562) ได้ศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (สายวิชาการ) ในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการในขั้นตอนการพัฒนา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (สายวิชาการ) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 28 คน และแบบสนทนากลุ่ม จำนวน 10 คน ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยมีความชัดเจนและมีกลไกในการขับเคลื่อนที่ครอบคลุมต่อความต้องการของอาจารย์ในการขอข้อมูลสำหรับการขอตำแหน่งทางวิชาการ กล่าวคือ การกำหนดความชัดเจนของหลักเกณฑ์และขั้นตอนในกระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการนั้น มหาวิทยาลัยได้มีการวางข้อกำหนดและวิธีการตามระเบียบของมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด โดยผ่านการประเมินการสอนในรูปแบบต่างๆ ของบุคลากร ความชัดเจนของหลักเกณฑ์และขั้นตอนในกระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการ อย่างไรก็ตามในบางขั้นตอนมีระเบียบที่ชัดเจน โดยมีกระบวนการเตรียมความพร้อมอย่างเป็นระบบ รวมทั้งได้มีการชี้แจงให้อาจารย์ทุกท่าน รับทราบและได้มีกระบวนการจัดอบรมอย่างชัดเจน โดยเฉพาะคณาจารย์ที่ต้องต่อสัญญาจ้างต้องยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมจึงได้มีระบบการดูแลและควบคุมแบบที่เล็งในการให้คำแนะนำต่างๆ และการให้คำปรึกษาในการขอตำแหน่งทางวิชาการที่ครอบคลุมตลอดทั้งกระบวนการ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับในอดีตแล้วนั้นระบบต่างๆ มีการพัฒนาที่รวดเร็วมากขึ้น การชี้แจงผลของการขอตำแหน่งทางวิชาการมีความชัดเจนและรวดเร็ว

จิตรภา กุณทลบุตร และคณะ (2562) ได้ศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และ 2) เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาการพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร รวบรวมข้อมูลทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงคุณภาพผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ บุคลากรสายวิชาการ ผู้รับผิดชอบงานการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ และผู้บริหารมหาวิทยาลัย จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ

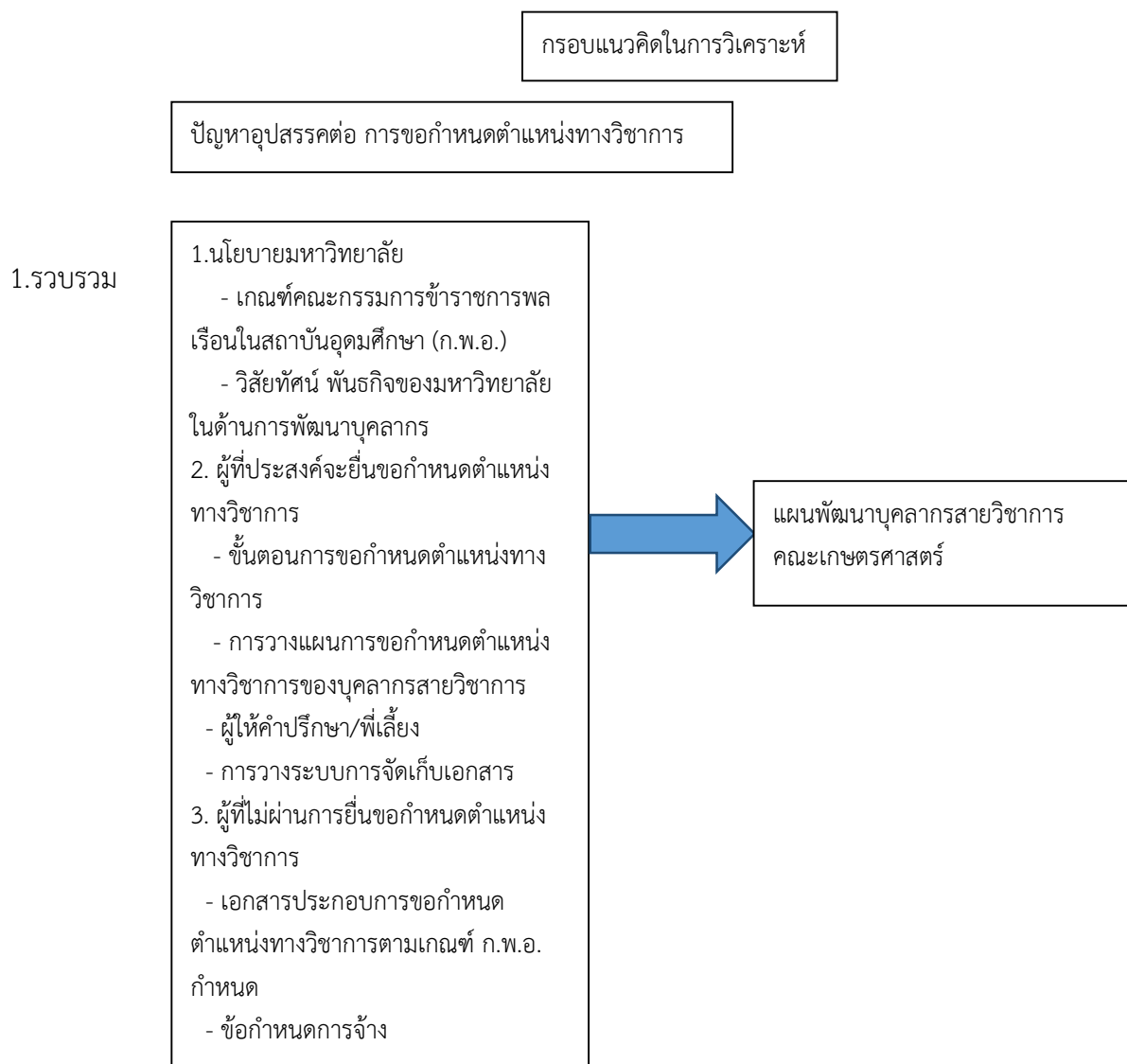
ข้อมูลได้แก่ แบบสัมภาษณ์และการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างคืออาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร จำนวน 167 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของอาจารย์ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการคือ อาจารย์ส่วนใหญ่มีภาระงานสอนมาก รวมถึงงานที่ได้รับมอบหมายจากคณะและสาขาวิชา และการทางครอบครัว ปัญหาด้านอาคารสถานที่ขาดห้องปฏิบัติการทางวิชาชีพ ปัญหาด้านการไม่เข้าใจกฎระเบียบและเกณฑ์ต่างๆ ปัญหาเรื่องแรงจูงใจ ปัญหาจากการบริหารงานคณะและมหาวิทยาลัย ได้แก่ ปัญหาด้านการบริหารกำลังคนที่ขาดบุคลากรตรงสาขา ปัญหาเรื่องการประสานงานระหว่างหลักสูตร และปัญหาที่เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยคือ ปัญหาด้านธรรมาภิบาล ปัญหาด้านการสนับสนุนบุคลากรในการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการที่ยังไม่ดีพอ แนวทางในการแก้ไขปัญหา ได้แก่ ด้านสถานที่ควรจัดให้มีระบบคอมพิวเตอร์และไวไฟ (Wi-Fi) ด้านการบริหารผู้บริหารระดับคณะมหาวิทยาลัยควรให้ผลักดันให้อาจารย์ทำผลงานวิชาการอย่างเต็มที่ด้วยการให้กำลังใจ มีธรรมาภิบาลแบบเสมอภาค ด้านการแผนงานและงบประมาณควรมีระบบงานที่ให้อาจารย์สามารถทำงานได้อย่างเป็นระบบและคล่องตัว รวมถึงจัดสรรงบประมาณที่สนับสนุนให้อาจารย์สามารถปรับปรุงรายวิชาที่สอนได้น้อยอย่างมีประสิทธิภาพ และจัดทีมงานและผู้รับผิดชอบแต่ละโครงการโดยกระจายให้ชัดเจน ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรมีโครงการจัดอบรมส่งเสริมวิชาการและอบรมด้านจริยธรรมอย่างจริงจัง ควรมีการทำระบบ KPI ที่ตามความต้องการของแต่ละรายบุคคล การกำหนดภารกิจ นโยบายต่างๆ ของอาจารย์ให้สอดคล้องกับการทำผลงานวิชาการของอาจารย์ การสร้าง

ระบบที่เลี้ยงที่ชัดเจนและต่อเนื่อง มีระบบประชาสัมพันธ์การขอตำแหน่งทางวิชาการเกี่ยวกับกฎ ระเบียบที่ชัดเจนและถูกต้อง

กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ เรื่อง ปัญหา อุปสรรคต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ คณะ
เกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีกรอบแนวคิดดังนี้

เพื่อให้แนวทางวิธีการแก้ปัญหาอุปสรรคเพื่อประกอบการวางแผนและพัฒนาบุคลากรสาย
วิชาการ คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตามที่ปรากฏในรูปภาพที่ 1 ดังนี้



2. สัมภาษณ์ผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการ

3. วิเคราะห์ตามข้อ 1

4. สรุปผลการวิเคราะห์

5. เสนอฝ่ายบริหารเพื่อวางแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ คณะเกษตรศาสตร์

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการ

ผู้เขียนได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในช่วงปีงบประมาณ 2556-2563 ที่ได้รับได้รับการแต่งตั้งแล้วและอยู่ระหว่างรอผลการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ในระหว่างปี พ.ศ. 2556-2563 มีองค์ประกอบและวิธีการดำเนินการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลรวบรวมข้อมูล
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอ

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิเคราะห์ในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการ ประเภทวิชาการ สังกัดคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ระหว่าง พ.ศ. 2556 – 2563 จำนวน 69 คน

กลุ่มตัวอย่าง: ผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการ ประเภทวิชาการ สังกัดคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่ได้รับการแต่งตั้งแล้ว และอยู่ระหว่างรอผลการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ในระหว่างปี พ.ศ. 2556-2563 จำนวน 69 คน

3.2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

ผู้เขียนได้ดำเนินการจากการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จะใช้วิธีการสังเกตจากการปฏิบัติงานจริง การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง รวบรวมจากการบันทึกสถิติจากฐานข้อมูลและเป็นตารางในการเก็บรวบรวมข้อมูลการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการที่ผู้เขียนได้สร้างขึ้นโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Microsoft Excel เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2556 ถึง เดือนมิถุนายน 2563

ในการออกแบบเครื่องมือที่ผู้วิเคราะห์ได้ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับหัวข้อที่ต้องการจะศึกษา วิเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และศึกษาข้อมูลภายใต้ขอบข่ายการวิเคราะห์ และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาตรวจสอบ การใช้ภาษา และความครอบคลุมในเนื้อหาสาระแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นแล้วมาตรวจสอบปรับปรุงในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ ในลำดับต่อไป

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิเคราะห์ ในครั้งนี้ได้จากการบันทึกข้อมูลสถิติการยื่นขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตั้งแต่ ปีงบประมาณ 2556-2563 ซึ่งผู้เขียนสร้างขึ้น โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (Microsoft Excel) การเก็บข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิเคราะห์ได้รวบรวมจากข้อมูล 3 ประเภท ดังนี้

- 1) ข้อมูลจากการสังเกต โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีการติดต่อประสานงานในเรื่องการขอตำแหน่งทางวิชาการ
- 2) ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างภายใต้วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์
- 3) ข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสาร โดยรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและผลงานวิจัยทางวิชาการต่างๆที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือ รายงานการวิจัย บทความ และเว็บไซต์ เพื่อใช้ประกอบในการกำหนดกรอบแนวคิดและอ้างอิงในการเขียนรายงานการศึกษา

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาและการนำเสนอ

ผู้วิเคราะห์ได้เก็บข้อมูลจากการสังเกต การสัมภาษณ์การเก็บรวบรวมจากฐานข้อมูลสถิติการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิเคราะห์นำเสนอข้อมูลและรูปแบบการนำเสนอข้อมูล ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้วิเคราะห์ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสังเกต การสัมภาษณ์ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในลักษณะของการจดบันทึก การตีความ การเรียบเรียงสรุปความ โดยใช้วิธีการบรรยายเชิงพรรณนา (Descriptive Job analysis)

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ผู้วิเคราะห์ได้นำข้อมูลจากสถิติในฐานข้อมูลทั้งหมดมาทำการประมวลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (Microsoft Excel) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่ออธิบายปัญหา อุปสรรคต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในช่วงปีงบประมาณ 2556-2563 และแนวทางวิธีการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการประกอบการวางแผนการพัฒนาคณากร สายวิชาการ คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทที่ 4

ผลการศึกษาและอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ เรื่อง จากการวิเคราะห์ข้อมูลการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ของ พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในช่วง ปีงบประมาณ 2556-2563 จำนวน 69 คน โดยจำแนกข้อมูลเป็น 2 ชุดข้อมูล ได้แก่ จำนวน คณาจารย์ที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการและช่วงเวลาในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทาง วิชาการ และนำเสนอข้อมูลการวิเคราะห์ตามรายละเอียด ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลเบื้องต้นของบุคลากรสายวิชาการที่ประสงค์ยื่นขอกำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการ สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนอาจารย์ที่ยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ในช่วงปีงบประมาณ 2556-2563 จำแนกตามปี พ.ศ. ที่เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

ตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนอาจารย์ที่ยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ							
	2556	2557	2558	2559	2560	2561	2562	2563
ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์	3	8	8	2	-	3	5	6
ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์	-	2	5	3	-	8	-	1
ตำแหน่งศาสตราจารย์	-	7	4	3	1	-		-
รวม	3	17	17	8	1	11	5	7

จากตารางที่ 4 แสดงจำนวนอาจารย์ที่ยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการมากที่สุด ในช่วง ปีงบประมาณ 2556-2563 พบว่า ในแต่ละปีงบประมาณมีจำนวนผู้ที่ยื่นขอกำหนดตำแหน่งทาง วิชาการ ดังนี้ ในปีงบประมาณ 2556 จำนวน 3 คน โดยขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทั้ง 3 คน ในปีงบประมาณ 2557 จำนวน 17 คน โดยขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 8 คน รองศาสตราจารย์ 2 คน และศาสตราจารย์ จำนวน 7 คน ในปีงบประมาณ 2558 จำนวน 17 คน โดยขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 8 คน รองศาสตราจารย์ 5 คน และ ศาสตราจารย์ จำนวน 4 คน ในปีงบประมาณ 2559 จำนวน 8 คน โดยขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วย ศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน รองศาสตราจารย์ จำนวน 3 คน และศาสตราจารย์ จำนวน 3 คน ใน

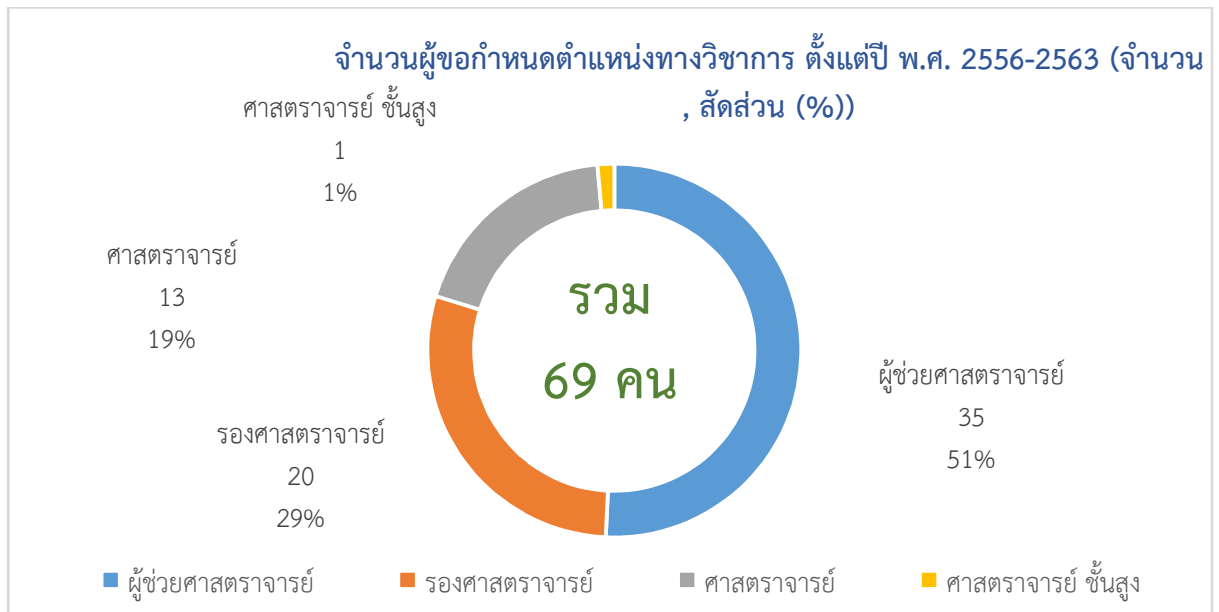
ปีงบประมาณ 2560 โดยข้อกำหนดตำแหน่งศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน ในปีงบประมาณ 2561 จำนวน 11 คน โดยข้อกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 3 คน และศาสตราจารย์ จำนวน 8 คน ในปีงบประมาณ 2562 จำนวน 5 คน โดยข้อกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 6 คน ในปีงบประมาณ 2563 จำนวน 7 คน โดยข้อกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 6 คน และรองศาสตราจารย์ 1 คน

ในปี พ.ศ. 2557 2558 และ 2559 มีจำนวนผู้เสนอข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการมากที่สุด จำนวน 17 คน เนื่องจากเกี่ยวกับเงื่อนไขในการจ้างตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ 5/2558) เรื่อง หลักเกณฑ์การจ้าง เงื่อนไขการจ้าง พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย (ข้อ 6.3) ได้กำหนดเงื่อนไขการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการไว้ ดังนี้

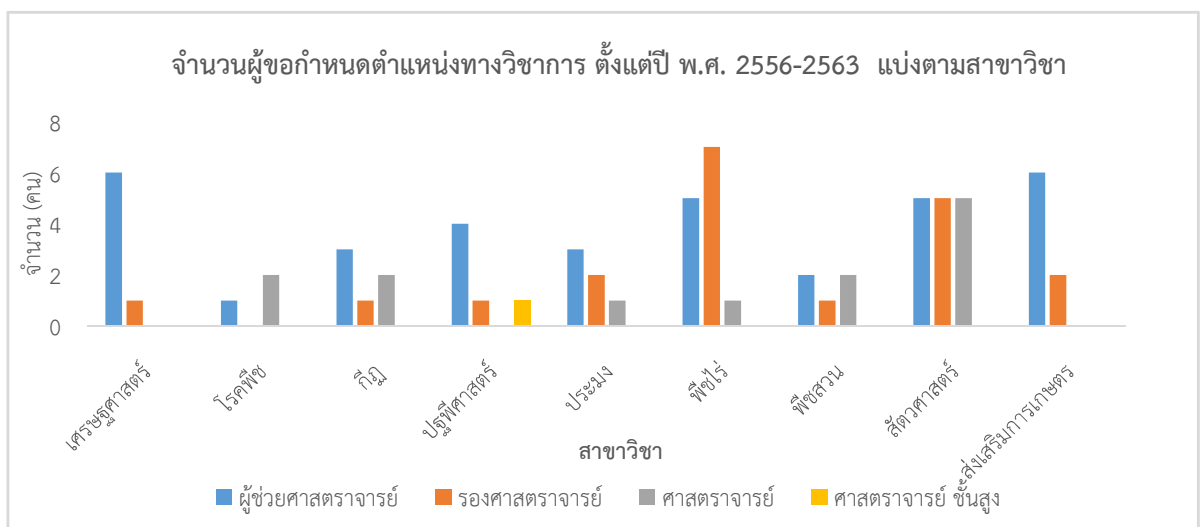
ตำแหน่ง	เงื่อนไข
อาจารย์	<p>คุณวุฒิปริญญาตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - ต้องลาศึกษาในระดับปริญญาโทหรือควบปริญญาเอก ภายใน 2 ปี นับแต่วันที่บรรจุ - ลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ภายใน 3 ปี นับจากวันที่สำเร็จการศึกษา - ต้องได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภายใน 7 ปี นับแต่วันที่สำเร็จการศึกษา <p>คุณวุฒิปริญญาโท</p> <ul style="list-style-type: none"> - ลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ภายใน 3 ปี นับจากวันที่สำเร็จการศึกษา - ต้องได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภายใน 7 ปี นับแต่วันที่สำเร็จการศึกษา <p>คุณวุฒิปริญญาเอก</p> <ul style="list-style-type: none"> - ต้องได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภายใน 7 ปี นับแต่วันที่บรรจุ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	<ul style="list-style-type: none"> - ต้องได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ภายใน 9 ปี นับแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ - กรณีจ้างผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ต้องได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ภายใน 9 ปี นับแต่วันที่บรรจุ

ข้อมูลทั่วไป

แผนภูมิที่ 1 แสดงการเปรียบเทียบจำนวนอาจารย์ที่ยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ในช่วงปีงบประมาณ 2556-2563



แผนภูมิที่ 2 แสดงจำนวนผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการ สังกัดคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำแนกตามสาขาวิชาที่เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ



จากแผนภูมิที่ 2 จะเห็นว่าสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ยื่นขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์มากที่สุดและสาขาวิชาฟิสิกส์ยื่นขอรองศาสตราจารย์มากที่สุด สาขาที่ยื่นขอตำแหน่งศาสตราจารย์มากที่สุดคือสาขาวิชาสัตวศาสตร์มากที่สุด

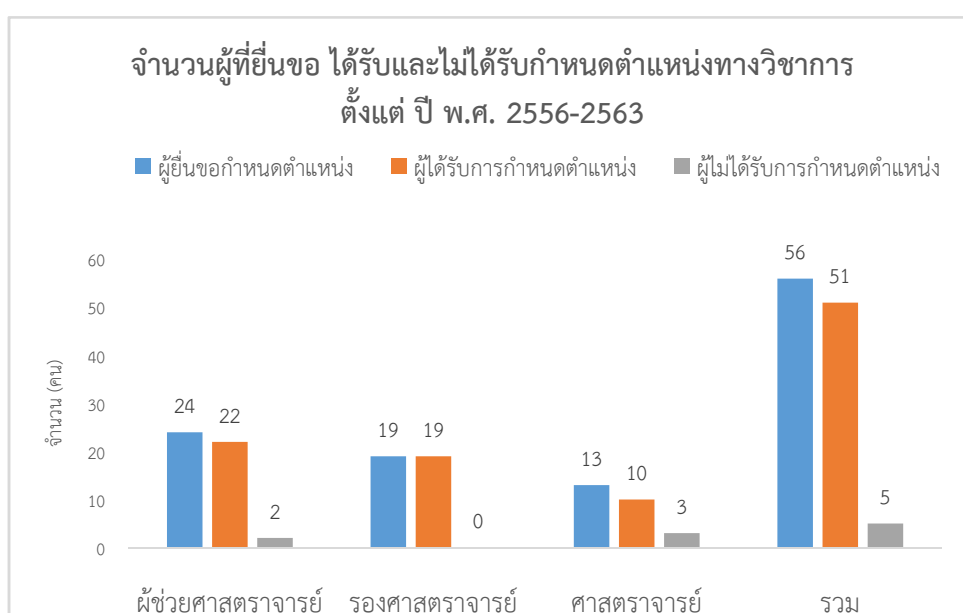
เมื่อพิจารณาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ จากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในการดำเนินการขอตำแหน่งทางวิชาการนั้น พบว่า 1 ท่านยื่นก่อนวันเกษียณ 1 เดือน ทำให้กระบวนการไม่ทันตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด อีก 1 ท่าน คุณภาพของผลงานไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด และส่วนใหญ่ปัญหาและอุปสรรคคือการเตรียมตัวของผู้ประสงค์ที่จะยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งในทุกๆปีงบประมาณบุคลากรไม่ได้มี 1) การวางแผนในการที่จะยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ด้วยภาระงานของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มีภาระงานค่อนข้างมาก นอกจากภาระงานสอนแล้วยังมีภาระงานในการบริการนิเทศการสอนของนักศึกษาซึ่งจะต้องเดินทางไปยังสถานประกอบการที่ส่งนักศึกษาลงฝึกปฏิบัติงาน และจะต้องใช้เวลาในการสังเกตการณ์สอนของนักศึกษาซึ่งทำให้แผนงานที่วางไว้ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย 2) การขาดการศึกษาขั้นต้น การขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งมีกระบวนการในการขอตำแหน่งทางวิชาการค่อนข้างที่จะใช้ระยะเวลานานพอสมควรในการจัดเตรียมเอกสารต่างๆ และผู้ที่จะขอตำแหน่งทางวิชาการเพื่อประกอบการขอตำแหน่งทางวิชาการ ทำให้เมื่อมีความประสงค์จะยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการนั้นไม่สามารถทำได้ในปีที่ต้องการ 3) การขาดการปรึกษาหารือผู้รู้/ผู้ที่ขอตำแหน่งทางวิชาการผ่านแล้ว ช่วยในส่วนการจัดทำเอกสารประกอบการขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งผู้รู้จะสามารถช่วยวางแผนในการเตรียมตัว หรือช่วยในการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำเอกสารผลงานต่างๆ 4) คุณภาพผลงานไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด 5) การจัดเตรียมเอกสารประกอบการขอตำแหน่งทางวิชาการ ยังไม่เป็นระบบ เช่น เอกสารสูญหายเอกสารคละรวมกันไม่มีการแยกประเภทของเอกสาร เป็นต้น

ด้วยบริบทในการปฏิบัติงานของคณาจารย์คณะเกษตรศาสตร์ มีภาระงาน คือการออกนิเทศนักศึกษาฝึกปฏิบัติการ ภาระงานสอน งานวิจัยและบริการวิชาการค่อนข้างมาก และยังขาดการศึกษาขั้นต้นของการขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งมีกระบวนการในการขอตำแหน่งทางวิชาการค่อนข้างที่จะใช้ระยะเวลานานพอสมควรในการจัดเตรียมเอกสารต่างๆ และผู้ที่จะขอตำแหน่งทางวิชาการเพื่อประกอบการขอตำแหน่งทางวิชาการ ทำให้เมื่อมีความประสงค์จะยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการนั้นไม่สามารถทำได้ในปีที่ต้องการ การขาดการปรึกษาหารือผู้รู้/ผู้ที่ขอตำแหน่งทางวิชาการผ่านแล้ว ช่วยในส่วนการจัดทำเอกสารประกอบการขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งผู้รู้จะสามารถช่วยวางแผนในการเตรียมตัว หรือช่วยในการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำเอกสารผลงานต่างๆ คุณภาพผลงานไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่

ก.พ.อ. กำหนด การจัดเตรียมเอกสารประกอบการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ยังไม่เป็นระบบ เช่น เอกสารสัณฐานเอกสารคลบรวมกันไม่มีการแยกประเภทของเอกสาร เป็นต้น

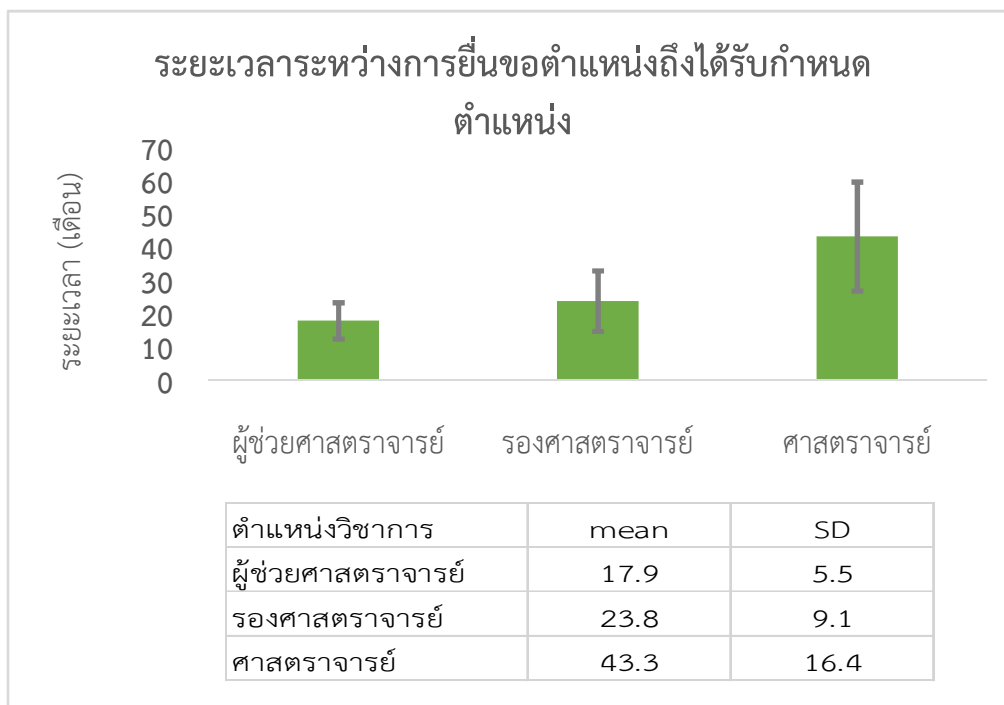
4.4.1 ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลจำนวนและร้อยละของผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการบุคลากรสายวิชาการที่ผ่านการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ในช่วงปีงบประมาณ 2556-2563 สามารถสรุปได้ดังนี้

แผนภูมิที่ 3 แสดงจำนวนร้อยละของผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการต่อจำนวนอาจารย์ที่ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ในช่วงปีงบประมาณ 2556-2563



เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ในแต่ละปีงบประมาณที่มีผู้ไม่ผ่านการขอตำแหน่งทางวิชาการพบว่า ในปีงบประมาณ 2559 มีผู้ที่ไม่ผ่านการยื่นขอตำแหน่ง จำนวน 1 คน โดยมีผู้ที่ยื่นขอในตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน เนื่องจากผลงานไม่เป็นไปตามเกณฑ์ (ก.พ.อ.) กำหนด และปีงบประมาณ 2558 มีผู้ที่ไม่ผ่านการยื่นขอตำแหน่งศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน เนื่องจากผลงานไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ (ก.พ.อ.)

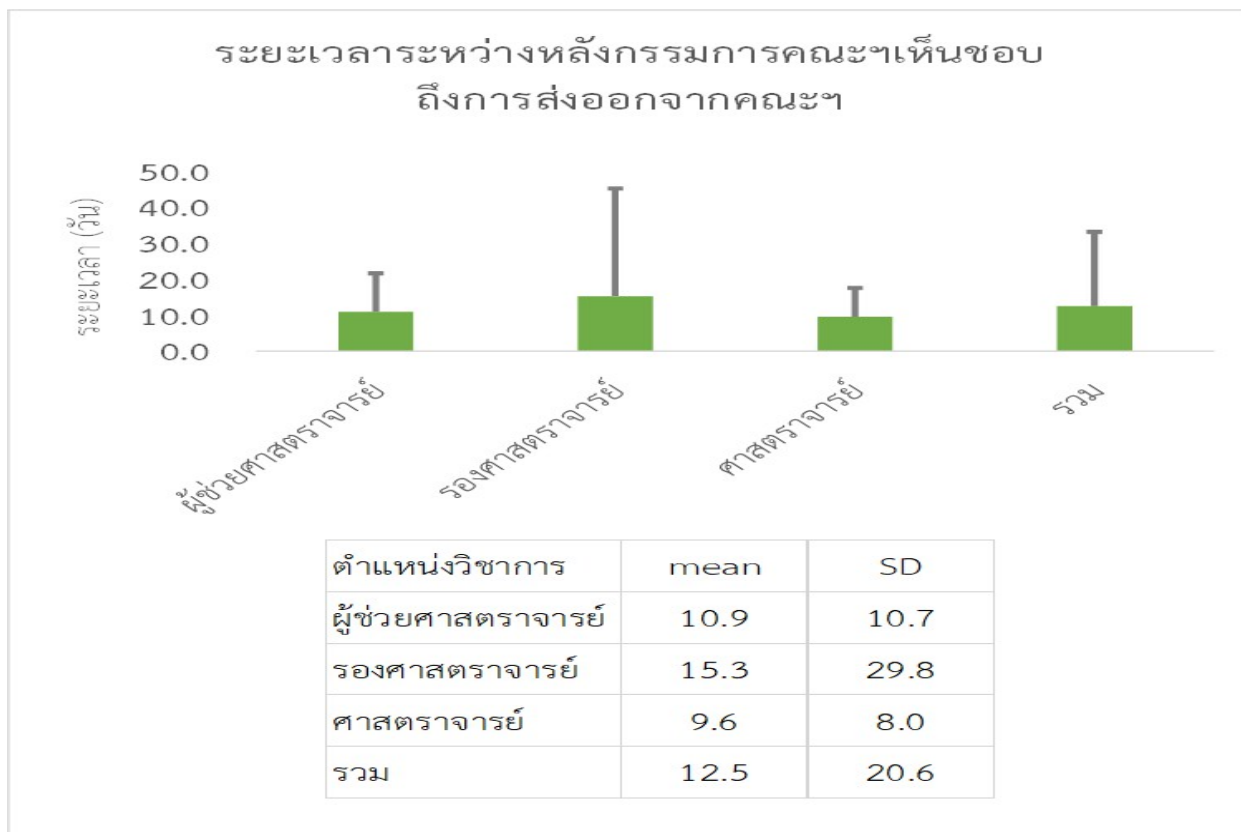
แผนภูมิที่ 4 แสดงช่วงระยะเวลาการยื่นขอตำแหน่งถึงได้รับกำหนดตำแหน่งทางวิชาการต่อจำนวนอาจารย์ที่ยื่น ในช่วงปีงบประมาณ 2556-2563



จากแผนภูมิที่ 4 จะเห็นว่าระยะเวลาระหว่างการยื่นขอตำแหน่งถึงได้รับกำหนดตำแหน่งคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 17.9 เดือน มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 5.5 รองศาสตราจารย์ 23.8 เดือน มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 9.1 และศาสตราจารย์ 43.3 เดือน มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 16.4 เดือน

เมื่อพิจารณาแล้วปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการได้รับกำหนดตำแหน่งเป็นระยะเวลานาน นั้น พบว่าขึ้นอยู่กับผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการในการวางแผนและคุณภาพของผลงาน และปัจจัยจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่ตรวจอ่านให้กับผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการทำให้ได้รับแต่งตั้งล่าช้า ซึ่งผู้เขียนไม่สามารถควบคุมได้และได้วิเคราะห์ภาระงานของนักจัดการงานทั่วไป ในการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่จะสามารถช่วยให้การขอตำแหน่งทางวิชาการลดปัญหาและอุปสรรคได้

แผนภูมิที่ 5 แสดงระยะเวลาระหว่างหลังกรรมการคณะฯ เห็นชอบถึงการส่งออกจากคณะฯ ในช่วงปีงบประมาณ 2556-2563



จากแผนภูมิที่ 5 ผู้เขียนได้คำนวณระยะเวลาระหว่างหลังกรรมการคณะฯ เห็นชอบ จนถึงวันที่เอกสารขอกำหนดตำแหน่งส่งถึงกองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลปรากฏเป็นดังนี้ ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ระยะเวลาที่ได้รับแต่งตั้งคือ มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 15.3 วัน ซึ่งได้วิเคราะห์เป็นค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานคิดเป็นร้อยละ 29.8 รองลงมาคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 10.9 ซึ่งได้วิเคราะห์เป็นค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 10.7 และรองลงมาคือ ศาสตราจารย์ คิดเป็นร้อยละ 9.6 ซึ่งได้วิเคราะห์เป็นค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 8.0 รวมระยะเวลา 12.5 วัน คิดค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 20.6 วัน ซึ่งผู้เขียนได้หาแนวทางติดตามการแก้ไขเอกสารจากผู้ขอกำหนดตำแหน่งด้วยวิธีโทรศัพท์ ไลน์ส่วนตัว และส่ง mail เพื่อให้การดำเนินงานได้เร็วขึ้นและทราบกระบวนการแก้ไขของผู้กำหนดได้ให้ทันตามเวลากำหนด

เมื่อพิจารณาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ จากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในการดำเนินการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการนั้น พบว่า ระยะเวลาที่ผู้ขอกำหนดตำแหน่งแก้ไขเอกสารข้อเสนอแนะจากมติที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ เช่น ก.พ.อ. 03 ผลงาน

วิชาการ ของผู้ข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการไม่เท่ากัน ซึ่งคณะมีกำหนดระยะเวลาแก้ไขไม่เกิน 1 เดือน ผู้ข้อกำหนดตำแหน่งบางท่านแก้ไขเร็วส่งภายใน 2-3 วันได้ กรณีที่ส่งช้าใช้เวลาในแก้ไขเพิ่มให้มีคุณภาพและสมบูรณ์มากขึ้นใช้เวลา 1-3 เดือน

ผลการวิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค ด้านนโยบายมหาวิทยาลัยขอนแก่น

การศึกษาระดับอุดมศึกษาถือเป็นการศึกษาระดับสูงสุดที่ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญทางวิชาการ เพื่อปฏิบัติพันธกิจสำคัญของมหาวิทยาลัยในด้านการศึกษา ด้านการวิจัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ คุณภาพของชุมชน และมีการบริหารจัดการที่ดี ให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยได้ คือ “มหาวิทยาลัยชั้นนำระดับโลก” ซึ่งการที่มหาวิทยาลัยจะพัฒนาคุณภาพทางวิชาการ และนวัตกรรมของประเทศ และทำให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญทางวิชาการ มหาวิทยาลัยได้มีการนำเอา ประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เป็นช่องทางในการที่จะทำให้อาจารย์พัฒนาองค์ความรู้และนำเอาความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาของตนเองมาใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชน สังคม หรือประเทศชาติ อีกทั้งยังมีการกำหนดเรื่องการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการไว้ในประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ 5/2558) เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการจ้าง เงื่อนไขการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างของมหาวิทยาลัยเพื่อเป็นเงื่อนไขในการจ้างบุคลากรสายวิชาการ ซึ่งคณะเกษตรศาสตร์ได้ยึดเอาประกาศ ก.พ.อ. และประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ตามแนวทางของมหาวิทยาลัย ซึ่งพบว่า ด้วยบริบทในการปฏิบัติงานของคณาจารย์คณะเกษตรศาสตร์นั้น มีภาระงานที่แตกต่างจากคณะอื่นๆ คือการออกนิเทศนักศึกษาฝึกปฏิบัติงาน ทั้งภายในและภายนอกประเทศ ทำให้ภาระงานค่อนข้างมาก เพราะอาจารย์แต่ละคนจะได้รับมอบหมายให้ออกนิเทศนักศึกษาโดยการร่วมสังเกตการณ์สอนของนักศึกษาฝึกประสบการณ์ ซึ่งใช้เวลาพอสมควร การยึดประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ 5/2558) มาเป็นเงื่อนไขในการจ้างประกอบการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการนั้น ทำให้อาจารย์บางส่วนต้องพ้นจากสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติได้ตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวได้กำหนดไว้ ทำให้ไม่สามารถรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้ได้ ซึ่งประเด็นสำคัญที่เป็นปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญ คือ ระยะเวลาในการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ทำให้เป็นปัญหาและอุปสรรคในการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ด้วยสาเหตุหลักคือภาระงานในหลักสูตรค่อนข้างมาก มีจำนวนนักศึกษาที่ต้องอยู่ในความดูแล และคอยให้คำปรึกษาอีกทั้ง ภาระงานสอน งานวิจัย งานบริการวิชาการ ที่ต้องทำตามเงื่อนไขข้อกำหนดการจ้าง ซึ่งทำให้การเตรียมความพร้อมในการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการมีอุปสรรค และทำให้บุคลากรสิ้นสุดสัญญาจ้างตามเงื่อนไขของสัญญา (ที่มา: ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น

(ฉบับที่ 5/2558) เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการจ้าง เจริญไขการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย)

แนวทางและวิธีการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ประกอบการวางแผนการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

จากผลการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในช่วงปีงบประมาณ 2556-2563 ในช่วงต้นนั้น สามารถเสนอแนะแนวทางและวิธีการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. บุคลากรสายวิชาการที่ประสงค์ยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

ควรจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ให้แก่บุคลากรสายวิชาการ โดยแยกการอบรมระหว่างอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกัน เพื่อให้เข้าใจถึงกระบวนการ ขั้นตอนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ การให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้กลุ่มตัวอย่าง/บุคลากรสายวิชาการมีความรู้ ความเข้าใจมากยิ่งขึ้น โดยอาจจัดกิจกรรมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง หรือมากกว่านั้น และวางระบบพี่เลี้ยงโดยเชิญผู้ที่ผ่านการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการแล้ว มาช่วยให้คำแนะนำแก่ผู้ที่ประสงค์จะยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

2. บุคลากรสายวิชาการที่ไม่ผ่านการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

ควรมีพี่เลี้ยงปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องกับขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการทั้งผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ บุคลากรสายวิชาการที่ยังไม่ยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่แท้จริง เป็นกรณีๆ ไป และสามารถช่วยผลักดันให้บุคลากรท่านนั้นสามารถยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้สำเร็จ เพื่อมิให้สูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในสาขาอาชีพนั้นไป

3. การกำกับติดตามการแก้ไขเอกสารจากผู้ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเป็นช่วงระยะเวลา ดังนี้ ช่วงระยะเวลาที่ 1 ภายใน 3 วัน ช่วงระยะเวลาที่ 2 ภายใน 6 วัน ช่วงระยะเวลาที่ 3 ภายใน 9 วัน ทางไลน์ โทรศัพท์ ทาง mail

บทที่ 5

สรุปผลการวิเคราะห์ และข้อเสนอแนะ

หลังจากผู้เขียนได้วิเคราะห์ข้อมูลการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ประเภทวิชาการ คณะเกษตรศาสตร์ ในช่วงปีงบประมาณ 2556-2563 ในบทที่ 4 ไปแล้วนั้น จึงสรุปผลการวิเคราะห์ และข้อเสนอแนะจากการวิเคราะห์ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิเคราะห์

จากสาเหตุและผล วิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ สรุปผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

5.1.1 บุคลากรสายวิชาการที่ประสงค์ยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

ปัญหาและอุปสรรค คือ การเตรียมตัวของผู้ที่ประสงค์จะยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการซึ่งในทุกๆ ปีงบประมาณบุคลากรไม่มี 1) การวางแผนในการที่จะยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ 2) ขาดการศึกษาขั้นตอนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งมีกระบวนการในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการค่อนข้างใช้ระยะเวลาานพอสมควร 3) การจัดเตรียมเอกสารประกอบการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการยังไม่เป็นระบบ 4) ขาดการปรึกษาหารือผู้รู้/ผู้ที่มีประสบการณ์ในการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่ผ่านแล้ว ช่วยให้การให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำเอกสารผลงานต่างๆ

5.1.2 ผู้ที่ครบระยะเวลา 7 ปี (ผู้ช่วยศาสตราจารย์) และผู้ที่ครบ 9 ปี (รองศาสตราจารย์) ของการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการปัญหาและอุปสรรค คือ 1) ยังไม่เตรียมเอกสารสำหรับการขอประเมินผลการสอน 2) ผลงานวิชาการยังไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เช่นงานวิจัยยังไม่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ ผลงานวิจัยไม่อยู่ในเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด

5.2 แนวทางและวิธีการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ประกอบการวางแผนการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

จากการวิเคราะห์ผู้เขียนสามารถสรุปแนวทางและวิธีการแก้ไขปัญหาอุปสรรค เป็นประเด็น ดังนี้

1) ปรับปรุงประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ 5/2558) เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการจ้าง เงื่อนไขการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปฏิบัติงานในปัจจุบันสร้างแรงจูงใจ เจตคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ในข้อ 6 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งในงาน

วิเคราะห์ครั้งนี้พบประเด็นปัญหาเรื่องระยะเวลาในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ โดยสรุปประเด็น ดังนี้

5.2.2 ด้านการวางแผนและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการในระดับคณะ

1) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อเอื้อให้แก่อาจารย์ที่มีความต้องการที่จะขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการให้มีความชัดเจน และเป็นธรรม

2) ควรจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการให้แก่ บุคลากรสายวิชาการโดยแยกการอบรมระหว่างอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกัน เพื่อให้เข้าใจถึงกระบวนการ ขั้นตอนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรสายวิชาการมีความรู้ความเข้าใจมากยิ่งขึ้น โดยอาจจัดกิจกรรมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง หรือมากกว่านั้น

3) ควรวางระบบพี่เลี้ยงโดยเชิญผู้ผ่านการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการแล้วมาช่วยให้คำแนะนำแก่อาจารย์ที่ประสงค์จะยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

4) ควรมีการปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องกับการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการทั้งผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อให้ทราบถึงปัญหาที่แท้จริง เป็นกรณีๆไป และสามารถช่วยผลักดันให้บุคลากรท่านนั้นสามารถยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้สำเร็จ เพื่อให้สูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในสาขาอาชีพนั้นไป

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ควรมีเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างรุ่นพี่สู่รุ่นน้องภายในคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ให้หลากหลายและครอบคลุมทุกสาขาวิชา

5.3.2 ควรมีแผนในการสร้างวินัยและเป้าหมายความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการต่อการพัฒนาผลงานวิชาการรายบุคคลให้ชัดเจน

บรรณานุกรม

- จำรูญ สมบูรณ์ และ นิวัฒน์ศิริกุล. (2546). รายงานวิจัยเรื่องปัญหาและแนวทางแก้ไขการพัฒนาบุคลากรสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นกรณีสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคใต้. สงขลา:สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคใต้.
- ฉันทนา อินทกุล. (2550). รายงานการวิจัยเรื่องศึกษาปัญหาการเตรียมความพร้อมในการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร สายวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ฝ่ายวางแผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2560) คู่มือรายละเอียดตัวชี้วัดตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการระดับคณะ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560. ขอนแก่น:มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2559). แผนยุทธศาสตร์การบริหาร มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ.2559-2562. ค้นเมื่อ มกราคม 2563, จาก https://plan.kku.ac.th/pln2011/admin/mcontent_dsp.php?cid=515
- มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2558). ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ 5/2558) เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการจ้าง เงื่อนไขการจ้าง พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย. ค้นเมื่อ มกราคม 2563, จาก <http://202.117.23722/wphrdkku/wp-content/uploads/2018/06/5-2558-ใหม่.pdf>
- ราชกิจจานุเบกษา. (2550). ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2550. ค้นเมื่อ มกราคม 2563, จาก <http://202.28.117.237/wphrdkku/wp-content/uploads/2018/06/5-2558-ใหม่.pdf>
- วารุณี แก้ววันทา. (2557). การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคและความต้องการของผู้รับทุน กองทุน 40 ปี พัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศุภนิมิตร ณ เชียงใหม่. (2541). การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศรุดา ชัยสุวรรณ. (2550). ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ มหาวิทยาลัยเอกชน. วารสารศึกษาศาสตร์, 18(2), 85-98.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2557). คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2557. กรุงเทพฯ:ภาพพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2556). แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อำนวยการ มโนวงศ์. (2552). การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ มหาวิทยาลัยพายัพ.
การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.