

การพัฒนาแนวทางและยกระดับกระบวนการข้อกำหนดตำแหน่งทาง
วิชาการของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
DEVELOPING GUIDELINE AND UPGRADING ACADEMIC POSITIONING
PROCESSES OF CHIANG MAI UNIVERSITY

¹นฤมล สุขเสาร์ และ ²พจนา พิชิตปัจจา
¹Narumol Suksao and ²Pojjana Pichitpatja

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ประเทศไทย
Chiang Mai University, Thailand

¹narumol.s@cmu.ac.th

Received: May 20, 2023; Revised: July 28, 2023; Accepted: August 23, 2023

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการเสนอข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการยกระดับและพัฒนาประสิทธิภาพในการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ การศึกษานี้ได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เกี่ยวข้องกับการเสนอข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยใช้เครื่องมือจำนวน 2 ประเภท ได้แก่ 1) การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลจำนวน 3 ระดับ ได้แก่ ระดับนโยบาย ระดับปฏิบัติการ ระดับผู้ให้บริการ 2) การสัมภาษณ์แบบกลุ่ม เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลระดับปฏิบัติการ ผลการศึกษพบว่า 1) ปัญหาและอุปสรรคที่พบได้แก่ การสื่อสาร ข้อจำกัดด้านระยะเวลา การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อบังคับฯ และการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน 2) แนวทางในการพัฒนาและยกระดับกระบวนการสร้างความรู้ความเข้าใจให้มีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วย การสื่อสาร นโยบายผู้บริหารมหาวิทยาลัย นโยบายผู้บริหารส่วนงาน การผลิตคลังความรู้ ระบบพี่เลี้ยงภายในส่วนงาน และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ โดยผู้ศึกษาได้ให้ข้อเสนอแนะ 2 ประการ คือ 1) มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับกระบวนการสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้เสนอข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ รวมไปถึงการวัดผลย้อนหลังจากการดำเนินกระบวนการสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง

¹ นักศึกษา, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

2) การพัฒนาเครื่องมือเพื่อสนับสนุนกระบวนการสร้างความรู้ความเข้าใจควรมีความหลากหลาย และผู้ที่เข้าไปเรียนรู้สามารถเข้าถึงได้โดยง่าย

คำสำคัญ : การเสนอข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ไมโครเลิร์นนิง

Abstract

This study aimed to 1) study problems and obstacles during positioning processes of Chiang Mai University 2) study guidelines for upgrades and development of positioning processes of Chiang Mai University. This study used qualitative research method with data collected from persons who are related to positioning processes of Chiang Mai University. There are 2 types of tools used; 1) in-depth interview from informants from 3 different levels, policy level, operation level, user level, 2) group interview which collected data from informants in operation level. The result was found that 1) problems and obstacles found were communication, time limitation, understanding of rules and officers' operation 2) guideline for upgrades and development of understanding that is efficient includes communication, policies guided by administrators in university level and department level, providing knowledge, coaching system within the section, and creating network. The author suggested 2 solutions; 1) the university should focus more on the importance of communication process between officers and those who request for academic positioning, including post-assessment after building precise understanding together 2) tools that support understanding creation process should be various and easily accessed to users.

Keywords : positioning processes, Chiang Mai University, Micro learning

บทนำ

การเสนอข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เป็นเส้นทางความก้าวหน้าในสายวิชาชีพของผู้ที่ปฏิบัติงานในสายวิชาการ วิชาชีพอาจารย์ ในสถาบันอุดมศึกษา ที่นอกจากจะช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าในสายวิชาชีพแล้วยังเป็นส่วนในการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในสาขาวิชาของผู้ปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น การดำรงตำแหน่งทางวิชาการโดยพื้นฐานแบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ประกาศ ก.พ.อ.ฯ, 2552) และการดำรงตำแหน่งทางวิชาการในระดับต่างๆ เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาที่เชี่ยวชาญ การมีคุณธรรมและจรรยาบรรณในด้านการสอน ด้านการวิจัย และด้านวิชาการ โดยพิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ความรู้ความสามารถในด้านการสอน การผลิตผลงานทางวิชาการ และการมีคุณธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ที่มี

ปริมาณและคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดในสาขาวิชานั้น ๆ (ม.ม.ทิตล, ม.ป.ป.) การได้มาซึ่งตำแหน่งทางวิชาการของแต่ละประเทศมีความแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับข้อกำหนดของแต่ละประเทศหรือแต่ละมหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น สำหรับประเทศไทยการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการสำหรับสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดของรัฐ และสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐนั้น ดำเนินการภายใต้ประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ตามที่ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเพื่อให้มีผลบังคับใช้ตามกฎหมาย (ประกาศ ก.พ.อ.ฯ, 2565) เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติร่วมกันของการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการในประเทศไทย

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ ที่มีอำนาจและหน้าที่กำกับดูแลกิจการทั่วไปภายใต้สภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยสภามหาวิทยาลัยนั้นมีอำนาจครอบคลุมถึงการออกข้อบังคับและประกาศต่าง ๆ สำหรับใช้เป็นกฎระเบียบเฉพาะของตนเอง เพื่อถือปฏิบัติร่วมกันภายในมหาวิทยาลัย (พรบ.ม.เชียงใหม่, 2551) จึงทำให้มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เริ่มดำเนินการประกาศใช้ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ และถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ฉบับแรกในปี พ.ศ. 2557 เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัย แต่ทั้งนี้ การกำหนดหลักเกณฑ์ของแต่ละสถาบันอุดมศึกษานั้น ต้องมีมาตรฐานที่ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานกลาง หรือ ประกาศ ก.พ.อ. ที่ได้ประกาศราชกิจจานุเบกษา (ประกาศ ก.พ.อ.ฯ, 2565) และจะมีการประกาศใช้ข้อบังคับฉบับใหม่ เมื่อมีประกาศราชกิจจานุเบกษา ให้ใช้ ประกาศ ก.พ.อ. ฉบับใหม่ ในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติและแนวทางสำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาอื่น และมีมาตรฐานการประเมินตำแหน่งทางวิชาการขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับมหาวิทยาลัยภายในประเทศไทย

การเปลี่ยนแปลง ประกาศ ก.พ.อ. และข้อบังคับ ในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการที่มีผลในระยะ 4 – 5 ปีนั้น เป็นช่วงการเปลี่ยนผ่านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ของผู้ปฏิบัติงานในสายวิชาซีพ้อจารย์ ทั้งในด้านหลักเกณฑ์คุณสมบัติผู้เสนอขอตำแหน่ง ปริมาณของผลงานทางวิชาการ คุณสมบัติของผลงานทางวิชาการ ส่งผลให้คณาจารย์ต้องเตรียมตัว และติดตามเกี่ยวกับประกาศ ก.พ.อ. ถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นเพื่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ และเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการอยู่เสมอ เนื่องจาก การเปลี่ยนแปลงประกาศและข้อบังคับในทุก ๆ ระยะ 4 - 5 ปีนั้น มักจะมีรายละเอียดสำคัญที่เปลี่ยนแปลงและเพิ่มเติมขึ้นมา เช่น เกณฑ์ปริมาณผลงานขั้นต่ำ การเพิ่มและลดประเภทของผลงานทางวิชาการ และวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งแบบใหม่ที่เพิ่มขึ้นมา นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงรายละเอียดเล็ก ๆ น้อย ๆ เช่น การเพิ่มข้อจำกัดการตีพิมพ์ผลงานในวารสารทางวิชาการระดับต่าง ๆ ข้อจำกัดเกี่ยวกับการนำเสนอผลงานในที่ประชุมทางวิชาการ รวมไปถึงรูปแบบการจัดทำแบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วม เป็นต้น กรณีตัวอย่าง การเปลี่ยนแปลงข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จากฉบับ พ.ศ. 2557

เป็นฉบับ พ.ศ. 2561 มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญคือในเรื่อง ปริมาณขั้นต่ำของผลงานทางวิชาการในการยื่นเสนอขอกำหนดตำแหน่งทุกระดับ โดยเฉพาะการเสนอขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ที่มีการเปลี่ยนแปลงปริมาณผลงานทางวิชาการ ที่ผ่านเกณฑ์ จาก ผลงานทางวิชาการ จำนวนอย่างน้อย 1 เรื่อง คุณภาพดี เป็น ผลงานวิจัย จำนวนอย่างน้อย 1 เรื่อง คุณภาพดี และ ผลงานทางวิชาการประเภทอื่น จำนวนอย่างน้อย 1 เรื่อง คุณภาพดี ทั้งนี้ได้มีการเพิ่มหลักเกณฑ์เกี่ยวกับผลงานทางวิชาการ ประเภทบทความทางวิชาการ ซึ่งสามารถใช้อื่นเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้เพียงคณาจารย์ที่สังกัดส่วนงานสาขาวิชามนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ เท่านั้นด้วย จึงส่งผลกระทบต่อคณาจารย์ที่กำลังจัดเตรียมผลงานเพื่อเสนอขอ กำหนดตำแหน่ง ในช่วงที่มีการเปลี่ยนผ่านประกาศ ก.พ.อ. อย่างมาก โดยเฉพาะกลุ่มคณาจารย์ประเภท อาจารย์ที่กำลังจะเสนอขอ กำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เนื่องจาก ยังไม่มีประสบการณ์และ ความเข้าใจในกฎระเบียบเกี่ยวกับการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ประกอบกับข้อบังคับ บุคคลของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2562 ที่ได้มีข้อกำหนดและเงื่อนไขเกี่ยวกับการ เลิกจ้าง ข้อ 30 “(1) อาจารย์ เมื่อครบกำหนดห้าปีนับแต่วันที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ให้จ้างต่อไปได้ อีกสองปี โดยไม่มีสิทธิขึ้นเงินเดือนตั้งแต่วันถัดจากวันครบกำหนดห้าปี และเมื่อครบเจ็ดปีแล้วยังไม่ สามารถเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้ให้มหาวิทยาลัยเลิกจ้าง” (ข้อบังคับฯ, 2562) ทำให้ที่ผ่านมา พบว่า ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา นับตั้งแต่ที่ได้มีการประกาศใช้ข้อบังคับ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล มีอาจารย์ที่เข้าข่ายการถูกเลิกจ้างด้วยเหตุผล เกี่ยวกับการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการเข้าที่ประชุมคณะกรรมการบริหารบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่จำนวนมาก

กระบวนการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เริ่มต้นขึ้น เมื่ออาจารย์มีความพร้อมที่จะยื่นเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ทั้งในด้านคุณสมบัติและด้าน ผลงานทางวิชาการที่ได้ผลิตและเผยแพร่ไว้ โดยตามกระบวนการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทาง วิชาการของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อาจารย์สามารถยื่นเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการทาง ระบบ กพอ.03 online ผ่านทางเว็บไซต์ <https://mis.cmu.ac.th/cmumis/> ซึ่งเป็นระบบที่ช่วย อำนวยความสะดวกแก่อาจารย์ในการกรอกประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน และผลงานทางวิชาการที่ต้องการยื่นเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการอย่างถูกต้องตามรูปแบบ ของ กพอ.03 ที่ข้อบังคับฯ ม.เชียงใหม่ ได้มีการกำหนดรูปแบบไว้ โดยเมื่ออาจารย์ได้ยื่นรับการ เสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการผ่านระบบ กพอ.03 online เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ก็จะเข้าสู่ กระบวนการของส่วนงานในการตรวจสอบคุณสมบัติและผลงานทางวิชาการเบื้องต้น รวมไปถึง กระบวนการประเมินการสอน และเมื่อส่วนงานได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องเสร็จเรียบร้อยแล้ว ภายใน 30 วัน ส่วนงานจะดำเนินการส่งเรื่องการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการมายัง มหาวิทยาลัย โดยงานกำหนดและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง กองบริหารงานบุคคล จะเป็น ผู้รับผิดชอบในการดำเนินการตามกระบวนการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตั้งแต่การ ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้เสนอขอ กำหนดตำแหน่งฯ การนำรายชื่อเข้ารับรองในที่ประชุม คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการเพื่อแต่งตั้งประธานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

การทบทวนคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาผลงานทางวิชาการ การรวบรวมผลการประเมิน การนำผลการประเมินเข้ารับรองในที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ การเสนอขอความเห็นจากสภาวิชาการ การเสนอขออนุมัติแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการจาก สภามหาวิทยาลัย และการออกคำสั่งแต่งตั้งคณาจารย์ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

จากกระบวนการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะพบว่า กระบวนการดังกล่าวมีรายละเอียดที่ต้องตรวจสอบและพิจารณาจากคณะกรรมการหลายองค์ ประชุมด้วยกัน เนื่องจากกระบวนการได้มาซึ่งตำแหน่งทางวิชาการต้องมีการดำเนินการที่ถูกต้อง และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ข้อบังคับ ม.เชียงใหม่ฯ ได้กำหนดไว้ กระบวนการดังกล่าว จะเป็นไปได้อย่างถูกต้องและราบรื่น ส่วนหนึ่งต้องเกิดจากการเริ่มต้นยื่นเสนอขอ กำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการที่ดี ผู้ยื่นเสนอขอต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่ข้อบังคับได้ กำหนดไว้อย่างถูกต้อง แต่ด้วยข้อบังคับฯ ที่มีข้อกำหนดไว้จำนวนมากและมีความซับซ้อน จึงส่งผล ให้เกิดความผิดพลาดในการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการซึ่งอาจเกิดจากความเข้าใจผิดใน การตีความได้ ทำให้เมื่อคณาจารย์ได้ยื่นเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ส่วนงานและกอง บริหารงานบุคคล จะต้องตรวจสอบเอกสารอย่างละเอียดและรอบคอบเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด เมื่อเอกสารดำเนินการไปจนถึงขั้นตอนของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

ฉะนั้นผู้ศึกษาจึงมีความต้องการที่จะศึกษาถึงแนวทางและวิธีการในการยกระดับและเพิ่ม ประสิทธิภาพแก่คณาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยเฉพาะตำแหน่งอาจารย์ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ที่ผู้เสนอขอ กำหนดตำแหน่งสามารถที่จะ ศึกษาทฤษฎะเบียบ กระบวนการ และการจัดเตรียมเอกสารที่ถูกต้องได้ด้วยตนเองก่อนมาขอรับ คำปรึกษาจากผู้ปฏิบัติงาน ด้วยวิธีการให้ความรู้ผ่านไมโครเลิร์นนิง (Micro Learning) ในรูปแบบ ต่าง ๆ เช่น การจัดทำคลิปสั้นให้ความรู้ เกี่ยวกับการจัดเตรียมเอกสาร เข้าใจง่าย และมีการจัดเรียง เนื้อหาของทฤษฎะเบียบอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อให้คณาจารย์ได้ศึกษาและตรวจสอบเอกสารให้ถูกต้อง ก่อนยื่นเสนอขอฯ การสร้างระบบโค้ชชิ่ง (Coaching) แก่ผู้ปฏิบัติงานสังกัดส่วนงาน ที่รับผิดชอบ เกี่ยวกับการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อเป็นผู้ให้คำปรึกษาแก่คณาจารย์ในส่วนงาน นั้น ๆ การจัดทำสื่อความรู้ที่เข้าใจง่าย โดยการศึกษาแนวทางและวิธีการเพื่อยกระดับการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่นี้ เป็นการศึกษาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนา กระบวนการและเครื่องมือในการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการและเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ ในการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการของ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาแนวทางการยกระดับและพัฒนาประสิทธิภาพในการขอ กำหนดตำแหน่งทาง วิชาการของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ และได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ รวมทั้งสิ้น 134 คน โดยแบ่งออกเป็น

1.1 ระดับนโยบาย ประกอบไปด้วย ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัยที่รับผิดชอบงานในด้านการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 3 คน

1.2 ระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป จำนวน 31 คน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่หนึ่ง ได้แก่ นักจัดการงานทั่วไป สังกัดกองบริหารงานบุคคล สำนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผู้รับผิดชอบงานด้านการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ กลุ่มที่สอง ได้แก่ นักจัดการงานทั่วไป สังกัดส่วนงาน ที่รับผิดชอบงานด้านการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

1.3 ระดับผู้ใช้บริการ ประกอบไปด้วย อาจารย์ผู้เสนอขอ กำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ตามข้อบังคับ ม.เชียงใหม่ฯ พ.ศ. 2561 ตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2564 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2564 จำนวน 100 คน

2. ขอบเขตการศึกษา

ผู้วิจัยทำการศึกษาพนักงานประจำมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สายวิชาการ ตำแหน่งอาจารย์ที่เสนอขอ กำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ และถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2561 ในช่วงเดือนมกราคม พ.ศ. 2564 ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2564 จำนวน 134 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้จัดทำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเป็นเครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูล ได้แก่

ก. แบบสัมภาษณ์ของกลุ่มที่ 1 รองอธิการบดี และผู้ช่วยอธิการบดี ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นเลขานุการคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ

ข. แบบสัมภาษณ์ของกลุ่มที่ 2 นักจัดการงานทั่วไป สังกัดกองบริหารงานบุคคล

ค. แบบสัมภาษณ์ของกลุ่มที่ 3 นักจัดการงานทั่วไป สังกัดส่วนงาน

ง. แบบสัมภาษณ์ของกลุ่มที่ 4 พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ สายวิชาการ ตำแหน่งอาจารย์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เป็นการวิเคราะห์จากกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

โดยสร้างข้อสรุปจากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่ได้กำหนดไว้

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic Induction) เป็น การรวบรวมข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่มย่อย สรุปเรียบเรียงความคิดเห็น ของผู้ให้ข้อมูล ตามที่ได้สอบถาม พูดคุย ร่วมกันในแต่ละประเด็นคำถาม จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อทำการสรุปตามประเด็นการศึกษาที่ได้กำหนดตามคำถามหลักและวัตถุประสงค์ของ การวิจัยในแต่ละข้อ และนำมาข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์กับแนวคิดทฤษฎีที่กำหนดไว้ในกรอบ การศึกษาเพื่อให้เกิดแนวทางในการพัฒนาและยกระดับประสิทธิภาพในการเสนอขอ กำหนด ตำแหน่งทางวิชาการ ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางและยกระดับกระบวนการขอ กำหนดตำแหน่งทาง วิชาการของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สรุปผล ดังนี้

1. ปัญหาและอุปสรรคในการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

1.1 การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อบังคับฯ ด้วยความยากของข้อบังคับฯ ที่ถูก เขียนด้วยภาษาทางกฎหมาย ซึ่งมีความซับซ้อนของข้อกำหนดจำนวนมากที่เกี่ยวข้องกันและด้วย ธรรมชาติของคณาจารย์ที่มีความแตกต่างของความรู้ความเชี่ยวชาญที่ทำให้พบว่า มีทั้งคณาจารย์ที่ สามารถศึกษาข้อบังคับฯ ได้ด้วยตนเอง และคณาจารย์ที่ไม่สามารถทำการศึกษาข้อบังคับฯ ได้ด้วย ตนเอง การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อบังคับฯ จึงเป็นอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการสร้าง ความรู้ความเข้าใจต่อกลุ่มคณาจารย์ที่ไม่สามารถศึกษาข้อบังคับฯ ด้วยตนเองได้ ทำให้คณาจารย์ กลุ่มนี้ต้องหาวิธีการในการศึกษา เช่น การศึกษาจากอินโฟกราฟิก (Infographic) การสอบถามจาก ผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งพบว่ามีความเข้าใจผิดและพบข้อผิดพลาดในการเสนอขอ กำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการอยู่เป็นจำนวนมาก

1.2 การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเสนอขอ กำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการจะเป็นผู้ที่มีส่วนในการคัดกรองและตรวจสอบเอกสารในการเสนอขอ กำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการเบื้องต้นของคณาจารย์ที่เริ่มต้นกระบวนการเสนอขอ กำหนดตำแหน่ง แต่จากการ ปฏิบัติงานในช่วงที่มีการดำเนินการตามข้อบังคับฯ พ.ศ. 2561 ที่ผ่านมา พบว่า มีทั้งผู้ปฏิบัติงานใน สังกัดส่วนงานที่มีการคัดกรองผลงานก่อนส่งมายังมหาวิทยาลัย และมีส่วนงานที่ผู้ปฏิบัติไม่ได้มีการ คัดกรองผลงานก่อนส่งมายังมหาวิทยาลัยเป็นผลให้ในหลายครั้งกองบริหารงานบุคคลต้องคอย ดำเนินการตรวจสอบเอกสารการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งของส่วนงานนั้นๆ อย่างเข้มข้นและคอย เป็นผู้แก้ไขปัญหาและข้อผิดพลาดของส่วนงานนั้นๆ อยู่เสมอซึ่งก่อให้เกิดความล่าช้าในการ ดำเนินการในกระบวนการของกองบริหารงานบุคคลอย่างมาก

1.3 การสื่อสาร การสื่อสารถือเป็นปัญหาสำคัญของกองบริหารงานบุคคลอย่างมาก เนื่องจากการดำเนินการเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ กองบริหารงานบุคคลมีการดำเนินการในลักษณะของการสื่อสารทางเดียว คือ การเผยแพร่เอกสารทั้งในส่วนของข้อบังคับฯ ฉบับเต็ม อินโฟกราฟิก (Infographic) เอกสารการ นำเสนอ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานและคณาจารย์ไปดำเนินการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง มีการจัดโครงการอบรม และชี้แจงเพียงแค่หนึ่งครั้งในระดับส่วนกลาง และไม่มีการติดตามผลการดำเนินการ จึงเป็นผลให้ เกิดปัญหาในการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่ผิดพลาดและต้องคอยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ การสื่อสารเกี่ยวกับที่มาและความสำคัญของแนวคิดและวิธีการในการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการของประเทศไทย การสื่อสารเกี่ยวกับขั้นตอนและระยะเวลาในการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ยังเกิดการสื่อสารที่น้อยมาก ซึ่งปัญหาดังกล่าวส่งผลให้ เกิดปัญหาเกี่ยวกับอัตราการลาออกและปัญหาเกี่ยวกับการเลิกจ้างของคณาจารย์ด้วยเช่นกัน

1.4 ข้อจำกัดด้านระยะเวลา ด้วยข้อจำกัดของข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ได้มีการกำหนดให้อาจารย์ต้องเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ภายในระยะเวลา 7 ปีนับตั้งแต่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ จะพบว่า คณาจารย์ที่เสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการในช่วงระยะเวลาที่ใกล้จะครบ 7 ปีมักจะเกิด ปัญหาเกี่ยวกับเอกสารการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการอย่างมาก เนื่องจากคณาจารย์กลุ่ม นี้จะไม่มีเวลาในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับข้อบังคับฯ และจะมีความเร่งรีบในการรวบรวม เอกสารที่มีในการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ โดยผู้ที่เสนอขอ กำหนดตำแหน่งทาง วิชาการในช่วงระยะเวลาใกล้ครบ 7 ปีนั้นมักจะพบความผิดพลาดในการยื่นเสนอขอ กำหนด ตำแหน่งอยู่เสมอเพราะไม่มีความพร้อมทางด้านผลงานทางวิชาการ ซึ่งมักส่งผลเกี่ยวกับการ ประเมินที่ไม่ผ่านเกณฑ์ตามมาและอาจขาดโอกาสในการยื่นเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ อีกครั้งหนึ่ง

2. กระบวนการสร้างความรู้ความเข้าใจเพื่อยกระดับการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทาง วิชาการของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

2.1 การพัฒนาช่องทางการสื่อสารและปรับกระบวนการสื่อสารการพัฒนาช่อง ทางการสื่อสาร จะช่วยอำนวยความสะดวกแก่คณาจารย์ในการติดต่อกับผู้ปฏิบัติงานกองบริหาร งานบุคคล โดยในปัจจุบันกองบริหารงานบุคคลได้เพิ่มช่องทางในการติดต่อจำนวนสองช่องทาง ด้วยกัน คือ Line Official และ Facebook CMU HR โดยนอกจากการติดต่อผ่านทางโทรศัพท์ ภายใน อีเมลล์ผู้ปฏิบัติงาน และการเข้าพบ ณ สำนักงานกองบริหารงานบุคคล คณาจารย์สามารถทั้ง คำถามไว้ในช่องทางดังกล่าว โดยจะได้รับการติดต่อกลับภายในระยะเวลา 3 ชั่วโมงในเวลาทำการ และระบบตอบกลับคำถามอัตโนมัติของกองบริหารงานบุคคลต่อไป

นอกจากการพัฒนาช่องทางการสื่อสารแล้วการปรับกระบวนการสื่อสารก็เป็นกระบวนการ สำคัญ โดยเฉพาะการชี้แจงเกี่ยวกับรายละเอียดของกระบวนการพิจารณา ที่จำเป็นต้องชี้แจงให้ผู้ เสนอขอ กำหนดตำแหน่งทราบโดยละเอียด ว่ามีขั้นตอนสำคัญใดบ้าง และเหตุใดต้องใช้ระยะเวลา มากถึง 8 เดือน กระบวนการดังกล่าวจึงจะแล้วเสร็จ รวมไปถึงการสื่อสารถึงความจำเป็น ที่มาและ

ความสำคัญของของเสนอข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อสร้างความเข้าใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อลดปัญหาการลาออกและการเสนอข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการในช่วงระยะเวลาใกล้เลิกจ้าง

2.2 คลังความรู้ในการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเสนอข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ การสร้างคลังความรู้จะเป็นช่องทางที่ช่วยให้คณาจารย์และผู้ปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องสามารถเลือกช่องทางในการศึกษาเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจด้วยตนเองได้ โดยจากผลการศึกษา พบว่า การสร้างคลังความรู้สำคัญที่จะเป็นประโยชน์สำหรับคณาจารย์และผู้ปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

1) การฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 การฝึกอบรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง ฝึกอบรมเกี่ยวกับรายละเอียดของข้อบังคับฯ และกระบวนการเสนอข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ควรดำเนินการทุกปี ปีละ 1 ครั้ง และหลังจากการฝึกอบรมควรมีการสอบเพื่อทดสอบว่าผู้ปฏิบัติงานจะสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมไปถ่ายทอดแก่คณาจารย์ในส่วนงาน และสามารถเป็นผู้ดำเนินการเกี่ยวกับการเสนอข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการในขั้นตอนของส่วนงานได้อย่างถูกต้องหรือไม่ ส่วนที่ 2 การฝึกอบรมคณาจารย์ผู้เสนอข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ควรจัดอบรมอย่างน้อยปีละ 3 ครั้งต่อปี โดยมุ่งเป้าหมายไปที่คณาจารย์ที่กำลังจะเริ่มต้นยื่นเสนอข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เข้าฝึกอบรมเพื่อรับทราบเกี่ยวกับรายละเอียดของข้อบังคับฯ รวมถึงวิธีการเตรียมตัว เช่น วิธีการเขียน กพอ.03 ให้ถูกต้อง แนวทางในการจัดเรียงเอกสารผลงานทางวิชาการที่ดี รวมไปถึงจนถึงการตรวจผลงานทางวิชาการเบื้องต้นโดยผู้ปฏิบัติงานจากกองบริหารงานบุคคล เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาหรือความผิดพลาดเมื่อเริ่มต้นกระบวนการ

2) สื่อการเรียนรู้ นอกจากอินโฟกราฟิก (Infographic) ซึ่งเป็นสื่อสำคัญ การผลิตสื่อประเภทคลิปสั้นความยาวไม่เกิน 5 นาที ในลักษณะของการแบ่งเนื้อหาออกเป็นตอนย่อย มีความกระชับ และผู้ศึกษาสามารถทบทวนได้ตลอดเวลา เป็นสื่อที่กำลังเป็นที่นิยมทางโซเชียลมีเดีย หากกองบริหารงานบุคคลสามารถผลิตสื่อดังกล่าวออกมาในลักษณะของเน้นย้ำเกี่ยวกับข้อควรระวังหรือข้อควรจำ ก็จะสามารถช่วยลดปัญหาความผิดพลาดที่พบบ่อย ในการเสนอข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้

2.3 นโยบายเกี่ยวกับการเสนอข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ การดำเนินการตามนโยบายที่สนับสนุนให้เกิดการเสนอข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการรูปแบบใหม่ โดยเฉพาะการผลิตผลงานทางวิชาการที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยที่สร้างผลกระทบต่อสังคมในวงกว้าง จะเป็นส่วนช่วยในการสนับสนุนความก้าวหน้าแก่คณาจารย์ในอีกรูปแบบหนึ่ง ให้ได้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการด้วยการผลิตผลงานทางวิชาการในประเภทที่ตนเองมีความเชี่ยวชาญ และเป็นการส่งเสริมให้คณาจารย์ได้เข้าสู่กระบวนการของการได้มาซึ่งตำแหน่งทางวิชาการที่รวดเร็วขึ้น

2.4 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างกองบริหารงานบุคคลและผู้ปฏิบัติงานจากส่วนงานต่างๆ จะสามารถช่วยให้กระบวนการเสนอข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยดำเนินการสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ซึ่งการสร้าง

เครือข่ายความร่วมมือนั้นไม่เพียงแต่เป็นความร่วมมือที่เกิดขึ้นระหว่างกองบริหารงานบุคคลและ ผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น แต่กองบริหารงานบุคคลจะต้องผลักดันให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือระหว่าง ผู้ปฏิบัติงานแต่ละส่วนงาน โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานในส่วนงานตามกลุ่มสาขาวิชา ให้เกิดการ แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่เกิดจากกระบวนการทำงานภายในส่วนงานแก่กันและกัน เพื่อที่จะได้นำ แนวทางการดำเนินงานที่ดี กรณีศึกษาที่ก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคมาหรือร่วมกันเพื่อหาแนว ทางการแก้ไข ที่จะสามารถนำไปสู่การสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานและนำไปสู่แนวปฏิบัติร่วมกัน ของมหาวิทยาลัย ที่จะสามารถลดปัญหาที่เกิดจากความไม่เข้าใจในกระบวนการเสนอขอ กำหนด ตำแหน่งทางวิชาการให้เกิดขึ้นได้

อภิปรายผล

จากกระบวนการสร้างความรู้ความเข้าใจในการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการของ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่ผ่านมา ยังพบปัญหาและอุปสรรคอยู่มาก ที่ส่งผลให้เกิดการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่ผิดพลาด ซึ่งจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรและกลุ่ม ตัวอย่าง ทำให้ผู้ศึกษาได้พบแนวทางในการพัฒนาและยกระดับกระบวนการเสนอขอ กำหนด ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ดังนี้

1. การสื่อสาร การสื่อสารเป็นกระบวนการสร้างความรู้ความเข้าใจที่สำคัญที่สุด ตามที่ ญัตติฯ ุฑดา วิจิตรจามรี (2558) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะพื้นฐานของการสื่อสารภายในองค์กร การสื่อสาร ภายในองค์กรที่ดีเป็นปัจจัยที่ทำให้การรูปแบบของการดำเนินการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทาง วิชาการเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากมหาวิทยาลัยมีการสื่อสาร การกระจายข้อมูล เกี่ยวกับ หลักเกณฑ์ กระบวนการและขั้นตอนในการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ให้เกิดการรับรู้ ข้อมูลอย่างทั่วถึง และเกิดความเข้าใจที่ตรงกันแล้ว จะนำมาซึ่งการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทาง วิชาการของมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้มหาวิทยาลัยจะต้องพัฒนาช่องทางการสื่อสารและ ปรับปรุงช่องทางการสื่อสาร ให้ผู้รับสารได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง โดยเฉพาะประเด็นเกี่ยวกับการ ตีความข้อบังคับฯ ที่ถูกเขียนด้วยภาษาทางกฎหมาย

กระบวนการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามข้อบังคับ ม.เชียงใหม่ พ.ศ.2561 ที่ ผ่านมา มีช่องทางสำหรับให้คณาจารย์เข้ามารับสารจากมหาวิทยาลัยผ่านประกาศ หนังสือเวียน ซึ่ง เป็นการสื่อสารโดยผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ ที่นอกจากจะก่อให้เกิดความล่าช้าแล้วยังทำให้ผู้รับสารทำความเข้าใจด้วยตนเองยาก การติดต่อผู้ปฏิบัติงานผ่านโทรศัพท์ภายใน อีเมลผู้ปฏิบัติงาน Microsoft team หรือติดต่อสำนักงานกองบริหารงานบุคคลหรือสำนักงานของส่วนงาน เป็นการเปิดโอกาสให้ คณาจารย์ได้เข้ามาพูดคุย และรับสารจากผู้ปฏิบัติงานโดยตรง ทำให้ทราบได้ว่าเมื่อคณาจารย์ได้รับ ข้อมูลแล้วสามารถยื่นเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้อย่างถูกต้องหรือไม่ แต่มีข้อเสียคือ ข้อมูลที่ถูกกระจายออกไป จะถูกส่งไปถึงเพียงแค่คณาจารย์ที่เข้ามาขอรับคำปรึกษาเท่านั้น แต่ไม่มี การกระจายข้อมูลแก่คณาจารย์ท่านอื่นภายในมหาวิทยาลัย การสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์เป็น ช่องทางการสื่อสารที่สามารถกระจายข่าวสารไปยังผู้รับสารจำนวนมากได้อย่างรวดเร็ว โดยใน

ปัจจุบัน กองบริหารงานบุคคลได้พัฒนาช่องทางการสื่อสารผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ขึ้นมา ได้แก่ Line Official : CMU HR, Fanpage Facebook กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เว็บไซต์กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (<https://hr.oop.cmu.ac.th/>) เพื่อให้คณาจารย์สามารถเลือกช่องทางในการติดต่อสื่อสาร การขอเข้ารับคำปรึกษา การถามคำถามหรือข้อสงสัยเกี่ยวกับการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้ ซึ่งหากช่องทางการสื่อสารถูกพัฒนาให้มีความสมบูรณ์ทั้งในด้านการกระจายข้อมูล การเผยแพร่ความรู้ การตอบข้อซักถามและความคืบหน้าของกระบวนการ จะช่วยแก้ไขปัญหาลักษณะเกี่ยวกับความผิดพลาดในขั้นตอนเริ่มแรก และความกังวลใจระหว่างรอผลการพิจารณา

2. นโยบายผู้บริหารมหาวิทยาลัย จากปัญหาเกี่ยวกับข้อจำกัดด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้อาจารย์บางส่วนที่ไม่สามารถเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการภายในระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด ต้องเข้าสู่กระบวนการเลิกจ้าง รวมไปถึงปัญหาเกี่ยวกับการลาออกของอาจารย์บางส่วนด้วยเหตุผลเกี่ยวกับการที่ไม่ต้องการเข้าสู่กระบวนการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยจะต้องให้ความสำคัญในกระบวนการสื่อสารไปยังคณาจารย์ผ่านผู้บริหารส่วนงาน โดยเฉพาะอาจารย์บรรจุใหม่ให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับเหตุผลที่ต้องเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ หลักเกณฑ์ และวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

มหาวิทยาลัยควรมีกระบวนการหรือสร้างหลักเกณฑ์ในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการรูปแบบใหม่ เพื่อสนับสนุนให้คณาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญและความถนัดในการผลิตผลงานทางวิชาการในรูปแบบต่าง ๆ สามารถที่จะเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการด้วยผลงานในรูปแบบใหม่ได้ รวมไปถึงการสนับสนุนคณาจารย์ที่ผลิตผลงานทางวิชาการที่สร้างผลกระทบต่อสังคมในวงกว้างและผลงานทางวิชาการที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยให้สามารถเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้เร็วขึ้น จะเป็นอีกช่องทางหนึ่งในการสนับสนุนให้คณาจารย์เกิดแรงจูงใจในการเข้าสู่กระบวนการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้เช่นกัน

3. นโยบายผู้บริหารส่วนงาน ส่วนงานที่ผู้บริหารให้ความสำคัญ ผลักดันและสนับสนุนเกี่ยวกับการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ จะช่วยส่งเสริมให้ปัญหาเกี่ยวกับข้อจำกัดด้านระยะเวลาในการศึกษารายละเอียดของข้อบังคับฯ กระบวนการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และการผลิตผลงานทางวิชาการลดลง การเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการจะสามารถดำเนินไปได้ด้วยดีภายใต้กระบวนการของมหาวิทยาลัย ความกังวลใจของอาจารย์ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งจะลดลง ปัญหาภายในส่วนงานเกี่ยวกับการเลิกจ้างและการลาออกของอาจารย์ที่ไม่ต้องการเข้าสู่กระบวนการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการจะลดลง แต่ทั้งนี้มหาวิทยาลัยและส่วนงานจะต้องร่วมมือกันในการสร้างกระบวนการสื่อสารภายในส่วนงานให้เกิดขึ้น โดยส่วนงานจะต้องรับหน้าที่เป็นผู้ถ่ายทอดสาร เนื่องจากส่วนงานเป็นผู้ที่ใกล้ชิดและต้องปฏิบัติงานร่วมกับอาจารย์อยู่เสมอ เช่น การทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้บริหารส่วนงานและอาจารย์ การชี้แจงเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้า และข้อกำหนดในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการให้เกิดการรับรู้ตั้งแต่เริ่มบรรจุ ซึ่งหากส่วนงานสามารถสื่อสารข้อมูลเหล่านี้ไปสู่คณาจารย์ภายในส่วนงานได้อย่างทั่วถึง

และเกิดการรับรู้ข้อมูลชุดเดียว จะช่วยให้ส่วนงานสามารถดำเนินการเกี่ยวกับแนวทางในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ภายในส่วนงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4. คลังความรู้ การสร้างคลังความรู้ที่มีความหลากหลาย จะช่วยให้คณาจารย์และ ผู้ปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องสามารถเลือกประเภทของคลังความรู้เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ ด้วยตนเองได้ โดยการนำระบบการจัดการเรียนการสอนเข้ามาเป็นเครื่องมือสำหรับการสนับสนุน มหาวิทยาลัยในการสร้างเครื่องมือการเรียนรู้เกี่ยวกับข้อบังคับฯ ให้เหมาะสมกับผู้ที่เข้ามาเรียนรู้ ซึ่งการจัดการเนื้อหาสาระเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างคลังความรู้ เพราะจะสามารถทำให้คณาจารย์ และผู้ปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง สามารถเลือกเนื้อหาและวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมแก่ตนเอง คณาจารย์สามารถที่จะเลือกเนื้อหาเกี่ยวกับระดับตำแหน่งทางวิชาการที่ตนเองต้องการเสนอขอ เนื้อหาเฉพาะกลุ่มสาขาวิชา ประเภทของผลงานทางวิชาการที่ตนเองผลิต และผู้ปฏิบัติงานในส่วน ที่เกี่ยวข้องสามารถเลือกที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทาง วิชาการในส่วนของการดำเนินงานของส่วนงานที่ควรทราบได้

การจัดการเนื้อหาเกี่ยวกับการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ จะนำไปสู่การผลิต ไมโครเลิร์นนิ่ง (Micro Learning) เป็นคลังความรู้สำคัญสำหรับคณาจารย์และผู้ปฏิบัติงานในส่วนที่ เกี่ยวข้องได้เลือกใช้เป็นเครื่องมือในการเข้าถึงเนื้อหาได้อย่างสะดวกในทุก ๆ ช่วงเวลา และทุก ๆ สถานที่ผ่านอุปกรณ์พกพาต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับ ลัดดาวัลย์ คงสมบูรณ์ (2562) การวางแผน กระบวนการเรียนการสอนด้วยไมโครเลิร์นนิ่ง (Micro Learning) ที่เหมาะสม มีการพิจารณาและ ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหานั้นจะทำให้กระบวนการเรียนรู้มีประสิทธิภาพเป็นอย่างมาก โดยมหาวิทยาลัยจะได้ดำเนินการจัดทำไมโครเลิร์นนิ่ง (Micro Learning) ขึ้นมา 2 ประเภท ได้แก่ 1) การฝึกอบรม และ 2) สื่อการเรียนรู้

5. ระบบที่เลี้ยงภายในส่วนงาน ระบบที่เลี้ยงภายในส่วนงานเป็นกระบวนการสร้างความรู้ ความเข้าใจเดิมที่มีส่วนงานได้ดำเนินการอยู่ก่อนแล้ว ซึ่งพบว่าประสบความสำเร็จในการ ดำเนินการ เนื่องจากระบบที่เลี้ยงจะคอยให้ความช่วยเหลือผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งโดยเฉพาะ อาจารย์บรรจุใหม่ ตั้งแต่การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ และความเชี่ยวชาญของ ตนเอง การผลิตผลงานทางวิชาการ การตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการ การผลิตเอกสารประกอบการ สอน ไปจนถึงกระบวนการอ่านผลงานทางวิชาการเบื้องต้น ก่อนเริ่มต้นยื่นเสนอขอกำหนดตำแหน่ง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความผิดพลาดในเอกสารประกอบการยื่นเสนอขอและเป็นการช่วยสร้างความ มั่นใจแก่คณาจารย์ภายในส่วนงานนั้นๆ ในการยื่นเสนอขอ ซึ่งสอดคล้องกับ จิตรภา กุณฑลบุตร และคณะ (2562) ที่ได้ทำการศึกษาและเห็นว่า การสร้างระบบที่เลี้ยงภายในมหาวิทยาลัยจะ สามารถสร้างแรงจูงใจแก่คณาจารย์ในการเข้าสู่กระบวนการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เช่นเดียวกับ สมจิตร ดวงรัตน์ และคณะ (2562) ซึ่งได้ทำการศึกษาถึงกระบวนการเข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร แล้วนำผลไปเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยราชภัฏว ไลยลงกรณ์ แล้วพบว่า การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น ระบบที่เลี้ยง จะสามารถเอื้อประโยชน์ต่อ การผลิตผลงานทางวิชาการ และกระบวนการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ในปัจจุบันจะมี การกระบวนการสร้างความรู้ความเข้าใจผ่านระบบที่เลี้ยงเกิดขึ้นในบางส่วนงานที่มีคณาจารย์ที่

ดำรงตำแหน่งในระดับสูงและก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการเสนอข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการใน ส่วนงานนั้นๆ เป็นอย่างมาก ซึ่งมหาวิทยาลัยจะต้องผลักดันให้เกิดระบบที่เลี้ยงให้เกิดขึ้นกับทุก ส่วนงาน เนื่องจากแต่ละส่วนงานมีความเชี่ยวชาญในการผลิตผลงานทางวิชาการที่แตกต่างกัน การ ระบบที่เลี้ยงภายในส่วนงานจะสามารถชี้แนะแนวทางแก่คณาจารย์รุ่นใหม่ในการวางแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าของตนเองได้เป็นอย่างดี

6. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เป็นกระบวนการสร้าง ความรู้ความเข้าใจที่จะนำมาแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการขาดความรู้ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานสังกัด ส่วนงาน ดังที่ได้กล่าวถึงปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการสร้างความรู้ความเข้าใจผ่าน กระบวนการตอบข้อซักถาม ที่พบว่าเกิดจากปัญหาในด้านการสื่อสาร ซึ่งมีช่องว่างในการติดต่อ ผู้ปฏิบัติงานกองบริหารงานบุคคลที่ไม่เพียงพอไม่มีช่องทางที่หลากหลายในการอำนวยความสะดวก แก่คณาจารย์ และในบางส่วนงานคณาจารย์ เลือกว่าจะไม่เข้ารับคำปรึกษากับผู้ปฏิบัติงานสังกัดส่วน งานเนื่องจากผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถให้คำตอบที่ชัดเจนได้ และพบการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเสนอ ข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการบ่อยครั้ง มหาวิทยาลัยจึงต้องหาแนวทางในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน สังกัดส่วนงานผ่านการฝึกอบรมเป็นประจำทุกปี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้งเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทบทวน เกี่ยวกับรายละเอียดของข้อบังคับฯ และแนวทางในการดำเนินการตามกระบวนการต่างๆ นอกจากนั้นแล้วแนวทางสำคัญที่จะสามารถพัฒนากระบวนการเสนอข้อกำหนดตำแหน่งทาง วิชาการของส่วนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพคือการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ทั้งในส่วนของความ ร่วมมือระหว่างส่วนงานโดยเฉพาะส่วนงานในกลุ่มสาขาวิชาเดียวกัน ให้เกิดการแลกเปลี่ยน กรณศึกษา ปัญหาและอุปสรรคที่พบ แนวทางการแก้ไข แนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับ กระบวนการสร้างความรู้ความเข้าใจในการเสนอข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการอย่างถูกต้อง แนวทางในการกระตุ้นให้อาจารย์เสนอข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการก่อนถูกเลิกจ้าง เพื่อให้เกิด การเรียนรู้และเกิดการสร้างมาตรฐานในการทำงานให้เกิดขึ้น และการสร้างความร่วมมือระหว่าง กองบริหารงานบุคคลและผู้ปฏิบัติงานสังกัดส่วนงาน ให้เกิดความร่วมมือในการถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจในการเสนอข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการอย่างถูกต้อง เพราะหากการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการเกิดจากการเริ่มต้นที่มีประสิทธิภาพจากการตรวจสอบของส่วนงาน การเสนอข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยก็จะถูกพัฒนาและยกระดับให้ ประสิทธิภาพในภาพรวม

เอกสารอ้างอิง

เกศริน ธารีเทียน และศศิธร ลบล้ำเลิศ. (2557). *แนวปฏิบัติที่ดีในการขอตำแหน่งทางวิชาการของ บุคลากรสายวิชาการ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล*. วารสาร สังคมศาสตร์บูรณาการ มหาวิทยาลัยมหิดล. ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (2014): กรกฎาคม - ธันวาคม 2557.

- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562. (22 มิถุนายน 2562) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จิตรภา กุณฑบุตร และคณะ (2562). *การศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*. วารสารทางวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 (2019): มกราคม-มิถุนายน 2562.
- ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2552. (9 กันยายน 2552). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 126 ตอนพิเศษ 141 ง.
- ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2564. (27 ธันวาคม 2564). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 139 ตอนพิเศษ 4 ง.
- ปราณี ชื่นอารมณ์. (29 มกราคม 2564). ก.พ.อ. เห็นชอบเกณฑ์ในการกำหนดตำแหน่งใหม่ ตามนโยบายของ ร.ม.ว.อ.ว. <https://www.mhesi.go.th/index.php/pr-executive-news/3134-2021-01-29-05-04-32.html>
- พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2551. (6 มีนาคม 2551). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 125 ตอนที่ 44 ก.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547. (12 พฤศจิกายน 2547). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 121 ตอนพิเศษ 70 ก
- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2563). ใครบ้างที่จะอยู่รอด? ในยุค DISRUPTION 2020 ตลาดแรงงานและการศึกษา. สืบค้นจาก <https://tu.ac.th/thammasat-tbs-talk-technology-disruption-2020>
- มหาวิทยาลัยมหิดล. (ม.ป.ป.). *ความก้าวหน้าในสายอาชีพสายวิชาการ*. สืบค้น 28 กรกฎาคม 2565. จาก <https://mahidol.ac.th/th/academicstaff/>
- สมจิตร ดวงรัตน์ และคณะ (2562). *การบริหารจัดการการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 (2019): มกราคม-มิถุนายน 2562
- ณัฐชุตตา วิจิตรจามรี. (2558). *การสื่อสารในองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์