แนวปฏิบัติที่ดีในการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

A Good Practice in Applying for Academic Position of Academic Staffs in the Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University

เกศริน ธารีเทียน[1] และศศิธร ลบล้ำเลิศ[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติในการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และเพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นจากการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล รวมทั้งเพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาประสบการณ์ในกระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ จากแบ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่หนึ่ง ได้แก่ ผู้บริหารคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล หรือผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวปฏิบัติในการขอตำแหน่งทางวิชาการ กลุ่มที่สอง ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 20 คน

---

[1]ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป (ผู้ชำนาญการ) ปฏิบัติงานด้านงานบุคคล และด้านงานวิจัย สังกัด ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

[2]ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป (ผู้ชำนาญการ) ปฏิบัติงานด้านฝึกอบรม และด้านบริการวิชาการ สังกัด ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

ผลการศึกษาพบว่า แนวปฏิบัติในการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล นั้น เริ่มต้นจากการศึกษาระเบียบปฏิบัติจากคู่มือแนวปฏิบัติ และสอบถามจากบุคลากรที่มีประสบการณ์การขอตำแหน่งวิชาการมาแล้ว รวมทั้งเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่ในด้านนี้โดยตรง และขั้นตอนต่อไป ผู้ให้ข้อมูลหลักกล่าวว่า คือการตรวจสอบคุณสมบัติ ผลงาน และชั่วโมงการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับเกณฑ์ต่าง ๆ ที่กำหนดไว้

ส่วนปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล นั้นเกิดจากปัญหาและอุปสรรคภายในของตัวบุคลากรผู้ขอตำแหน่งเอง นั่นคือ การขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ แนวทางปฏิบัติในการขอตำแหน่งทางวิชาการ รวมทั้งการขาดความพร้อมในการยื่นหลักฐานต่าง ๆ ที่จะต้องใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบโดยตรงต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ นอกจากนี้ ปัญหาและอุปสรรคอีกประการหนึ่งที่เกิดขึ้นในกลุ่มบุคลากร คือภาระงานที่มีจำนวนมาก ส่งผลต่อการเตรียมเอกสารหรือการรวบรวมผลงานทางวิชาการได้ รวมทั้งปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล นั้นยังเกิดจากปัญหาและอุปสรรคภายนอกอีกด้วย นั่นคือระเบียบหรือหลักเกณฑ์ในการขอตำแหน่งทางวิชาการมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ส่งผลให้ผู้ที่เตรียมขอตำแหน่งต้องมีการปรับเปลี่ยนการจัดเรียงหรือการรวบรวมผลงานตามไปด้วย และเกิดจากการขาดผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ให้คำแนะนำอย่างเป็นทางการ ทำให้ผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการรายใหม่ไม่สามารถขอรับคำแนะนำได้อย่างถูกต้องและชัดเจน รวมทั้งเกิดจากระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องในการขอตำแหน่งทางวิชาการไม่มีความทันสมัย ส่งผล

ให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ไม่สะดวก ไม่รวดเร็ว และข้อมูลที่ได้รับไม่มีความถูกต้อง/เที่ยงตรง

สำหรับพัฒนาประสบการณ์ในกระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ พบว่า บุคลากรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการขอตำแหน่งทางวิชาการควรให้การสนับสนุนผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการทั้งรายใหม่และรายเก่า โดยเริ่มจากการจัดโครงการอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งอาจจะให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ในการขอตำแหน่งทางวิชาการเป็นบุคลากรในการอบรมด้วย ทั้งนี้เพื่อเพิ่มศักยภาพให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการต่อไป นอกจากนี้ ควรมีการจัดทำคู่มือหรือระเบียบการขอตำแหน่งทางวิชาการอย่างเป็นรูปธรรม และมีการพัฒนาปรับปรุงให้มีความทันสมัยยิ่งขึ้น รวมทั้งควรพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการ และสามารถเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจให้แก่ผู้ขอตำแหน่งรายใหม่ให้มีจำนวนเพิ่มมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: แนวปฏิบัติที่ดี ตำแหน่งทางวิชาการ บุคลากรสายวิชาการ

Abstract

Faculty of Social Sciences and Humanities is one of the faculty at Mahidol University, which focuses on academic staff development. The faculty has 4 departments: Department of Social Sciences, Department of Humanities, Department of Education and the Department of Social and Health including the Office of the Dean. There are a total of 167 personnel. The results showed that: 1) The principal for obtaining an academic position begins with

self-studying manual for guidance and ask for more inquiries from officers who have experience or officers who have direct responsibility. Next is the step of self-checking their own qualifications and hours of operation. 2) Problems within the process for obtaining an academic position has been occurred because of officers lacking of knowledge, understanding and readiness in the proposal process. External obstacle such as regulations changed, unable to obtain instructions correctly and clearly and old information systems also involved. 3) Obtaining an academic position process should be supported by providing training program for understanding the process for obtain academic positions. In addition, there should be an updated manual or regulations and information technology development for serving interested persons.

Keywords: a good practice, academic staff development

บทนำ

ในปัจจุบันสังคมเข้าสู่ยุคแห่งการแข่งขันอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี การแพทย์ รวมทั้งระบบการศึกษา ปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนความสำเร็จคือ คุณภาพของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานประจำด้านต่าง ๆ ซึ่งการพัฒนาบุคลากรให้สามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ และประยุกต์นำหลักการ ความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ รวมทั้งต่อยอดสร้างความรู้ใหม่ได้นั้น ย่อมนำไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบงานดังกล่าวให้ดีขึ้น ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพบุคลากรจึงเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญ (โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนางานวิชาการจากงานประจำรุ่นที่ 15, 2556) บุคลากรกลุ่มหนึ่งที่มี

บทบาทสำคัญและจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพตนเองในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ก้าวทันกับสังคมที่มีการแข่งขันอย่างรวดเร็ว ได้แก่ บุคลากรในมหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งทำหน้าที่ด้านวิชาการและงานบริหารต่าง ๆ ภายในสถาบันการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในระบบการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพและวิสัยทัศน์ ในการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ จึงมุ่งเน้นถึงการพัฒนาคุณภาพบุคลากรกลุ่มนี้ โดยจัดตั้งโครงการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย เพื่อใช้จัดทำเป็นผลงานเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่ง (R2R) ทั้งนี้เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการสังเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นจากงานประจำที่ตนเองปฏิบัติอยู่และพัฒนาต่อยอดเป็นงานวิจัย เพื่อนำผลที่ได้รับมาปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (มหาวิทยาลัยมหิดล, 2556)

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ เป็นคณะหนึ่งในมหาวิทยาลัยมหิดลที่เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเฉกเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจของคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ที่กล่าวว่า “ส่งเสริมการวิจัย และการเรียนการสอนที่มีเป้าหมายเพื่อสร้างสังคมที่สามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีดุลยภาพ คุณภาพ เสมอภาคและเป็นธรรม” ส่งผลให้ริเริ่มโครงการพัฒนางานวิชาการจากงานประจำ (Routine to Research : R2R) โดยคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ แบ่งเป็น 4 ภาควิชา ได้แก่ ภาควิชาสังคมศาสตร์ ภาควิชามนุษยศาสตร์ ภาควิชาศึกษาศาสตร์และภาควิชาสังคมและสุขภาพ และหนึ่งหน่วยงาน นั่นคือสำนักงานคณบดี ซึ่งมีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 167 คน โดยแยกตามสายวิชาชีพ (รายงานประจำปี 2555 คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล) ได้ดังนี้

ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)
สายวิชาการ	97
สายสนับสนุน	70
รวม	167

จากข้อมูลข้างต้นสังเกตได้ว่า โครงการพัฒนางานวิชาการจากงานประจำ เพื่อใช้จัดทำเป็นผลงานเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Routine to Research : R2R) มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและระดับคณะ นอกจากนี้ จำนวนบุคลากรสายวิชาการของคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มีจำนวนมากกว่าสายสนับสนุน และยังมีความพร้อมในการขอตำแหน่งทางวิชาการอีกด้วย ประกอบกับทางคณะได้จัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนางานวิชาการจากงานประจำแทบทุกปี ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจจะศึกษาแนวปฏิบัติในการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ และศึกษาปัญหา อุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นจากการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ รวมทั้งศึกษาแนวทางพัฒนาประสบการณ์ในกระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการของคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติในการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

2. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นจากการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

3. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาประสบการณ์ในกระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ขอบเขตการศึกษาวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา มุ่งเน้นศึกษาแนวปฏิบัติในการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ และศึกษาปัญหา อุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นจากการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ รวมทั้งศึกษาแนวทางพัฒนาประสบการณ์ในกระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

2. ขอบเขตด้านประชากร การศึกษาในครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาเฉพาะบุคลากรสายวิชาการ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา การศึกษาในครั้งนี้มีระยะเวลาในการดำเนินงาน 6 เดือน

4. ขอบเขตด้านสถานที่ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวปฏิบัติที่ดีในการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล” เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติในการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และเพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นจากการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล รวมทั้งเพื่อศึกษาแนวทางพัฒนา

ประสบการณ์ในกระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งผู้วิจัยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยขอแบ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่หนึ่ง ได้แก่ ผู้บริหารคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล หรือผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวปฏิบัติในการขอตำแหน่งทางวิชาการ กลุ่มที่สอง ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล สามารถนำเสนอผลการศึกษาได้ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลหลัก ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. ผู้บริหารคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล หรือผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวปฏิบัติในการขอตำแหน่งทางวิชาการ โดยคัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 10 คน

2. บุคลากรสายวิชาการคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยคัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 10 คน

แนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

1) ระดับการศึกษา

2) ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่

3) ประสบการณ์การขอตำแหน่งทางวิชาการ

ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ มีประเด็นดังนี้

1) แนวปฏิบัติในการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

2) ปัญหาอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นจากการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

3) แนวทางพัฒนาประสบการณ์ในกระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง (Structural Interviewing Guidelines) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากการศึกษาปัญหาการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย และการทบทวนวรรณกรรม เพื่อสกัดประเด็นการวิจัยให้ครอบคลุม และได้นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องตรวจสอบว่ามีขอบเขตเนื้อหาถูกต้องเหมาะสม และครอบคลุมประเด็นการวิจัย และวัตถุประสงค์การวิจัยครบถ้วน

การเก็บรวบรวมข้อมูลได้จำแนกเป็น 2 ส่วน คือ

1. การวิจัยเอกสาร เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร วารสาร ตำราจากห้องสมุดต่าง ๆ และทางเว็บไซต์

2. การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structural Interviewing Guidelines) จากประชากรกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักที่ได้ผ่านการคัดเลือกตามที่ระบุไว้แล้ว

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากการวิจัยเอกสารต่าง ๆ (Documentary Research) การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structural Interviewing Guidelines) จากบุคคลที่มีความรู้ และมีประสบการณ์ หรือดำเนินการเกี่ยวกับการขอตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อประกอบการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และตีความข้อมูลออกมาเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อความเข้าใจและสามารถรวบยอดข้อมูลเพื่อหาข้อสรุปต่อไป

ข้อพิจารณาด้านจริยธรรม

1) ปฏิบัติตามการป้องกันความเสี่ยงอย่างเคร่งครัด ได้แก่ การแนะนำอย่างสุภาพ การมีความยืดหยุ่นมุ่งประโยชน์แก่สังคมโดยรวม

2) ชี้แจงข้อมูลให้ผู้ยินยอมตนในการทำวิจัยทราบถึงวิธีการและตอบข้อสงสัยหรือข้อข้องใจต่าง ๆ ถึงประโยชน์และสิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นขณะทำการวิจัย

3) ต้องได้รับการยินยอมจากผู้เข้าร่วมการวิจัยทุกราย

4) ผู้เข้าร่วมการวิจัยมีสิทธิ์บอกเลิกการเข้าร่วมการวิจัยได้ตลอดเวลา ไม่ว่าด้วยเหตุผลใด โดยไม่มีผลกระทบเชิงลบแต่อย่างใด

5) ข้อมูล ชื่อ สกุล จะไม่ถูกนำเสนอหรือเผยแพร่ การนำเสนอผลการวิจัยจะเป็นการนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น งานวิจัยได้รับอนุญาตจากสำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน ของคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เรียบร้อยแล้ว

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

1. แนวปฏิบัติในการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

จากการศึกษาพบว่า แนวปฏิบัติในการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล นั้น เริ่มต้นจากการศึกษาระเบียบปฏิบัติจากคู่มือแนวปฏิบัติ และสอบถามจากบุคลากรที่มีประสบการณ์การขอตำแหน่งวิชาการมาแล้ว รวมทั้งเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่ในด้านนี้โดยตรง และขั้นตอนต่อไป ผู้ให้ข้อมูลหลักกล่าวว่า คือการตรวจสอบคุณสมบัติ ผลงาน และชั่วโมงการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับเกณฑ์ต่าง ๆ ที่กำหนดไว้

2. ปัญหา อุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นจากการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

จากการศึกษาพบว่า ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล นั้นเกิดจากปัญหาและอุปสรรคภายในของตัวบุคลากรผู้ขอตำแหน่งเอง นั่นคือ การขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ แนวทางปฏิบัติในการขอตำแหน่งทางวิชาการ รวมทั้งการขาดความพร้อมในการยื่นหลักฐานต่าง ๆ ที่จะต้องใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบโดยตรงต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ นอกจากนี้ ปัญหาและอุปสรรคอีกประการหนึ่งที่เกิดขึ้นในกลุ่มบุคลากร คือภาระงานที่มีจำนวนมาก ส่งผลต่อการเตรียมเอกสารหรือการรวบรวมผลงานทางวิชาการได้ รวมทั้งปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล นั้นยังเกิดจากปัญหาและอุปสรรคภายนอกอีกด้วย นั่นคือระเบียบหรือหลักเกณฑ์ในการขอตำแหน่งทางวิชาการมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ส่งผลให้ผู้ที่เตรียมขอตำแหน่งต้องมีการปรับเปลี่ยนการจัดเรียงหรือการรวบรวมผลงานตามไปด้วย และเกิดจากการขาดผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ให้คำแนะนำอย่างเป็นทางการทำให้ผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการรายใหม่ ไม่สามารถขอรับคำแนะนำได้อย่างถูกต้องและชัดเจน รวมทั้งเกิดจากระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องในการขอตำแหน่งทางวิชาการไม่มีความทันสมัย ส่งผลให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ไม่สะดวก ไม่รวดเร็ว และข้อมูลที่ได้รับไม่มีความถูกต้อง/เที่ยงตรง

3. แนวทางพัฒนาประสบการณ์ในกระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการขอตำแหน่งทางวิชาการควรให้การสนับสนุนผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการทั้งรายใหม่และรายเก่า โดยเริ่มจากการจัดโครงการอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งอาจจะให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ในการขอตำแหน่งทางวิชาการเป็นบุคลากรในการอบรมด้วย ทั้งนี้เพื่อเพิ่มศักยภาพให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการต่อไป นอกจากนี้ ควรมีการจัดทำคู่มือหรือระเบียบการขอตำแหน่งทางวิชาการอย่างเป็นรูปธรรม และมีการพัฒนาปรับปรุงให้มีความทันสมัยยิ่งขึ้น รวมทั้งควรพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการ และสามารถเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจให้แก่ผู้ขอตำแหน่งรายใหม่ให้มีจำนวนเพิ่มมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ควรจัดทำแนวปฏิบัติในการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งควรมีการแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านขึ้นมาโดยเฉพาะ เพื่อเป็นการสนับสนุนให้บุคลากรและเพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการมากยิ่งขึ้น

2. คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ควรให้การสนับสนุนบุคลากรในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ทั้งในเรื่ององค์ความรู้ ความเข้าใจ เรื่องงบประมาณ และสื่อเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องในการขอตำแหน่งทางวิชาการ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ ควบคู่กับการศึกษาแนว

ปฏิบัติที่เป็นเลิศในการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน ทั้งนี้เพื่อหาแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน รวมทั้งเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรของคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลทั้งในส่วนของสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีศักยภาพในการทำงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

จำรูญ สมบูรณ์. (2546). **ปัญหาและแนวทางการแก้ไขการพัฒนาบุคลากรสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น กรณีสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตภาคใต้**. วิทยานิพนธ์. สงขลา: สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตภาคใต้.

ชวนพิศ สุศันสนีย์. (2537). **การเขียนผลงานทางวิชาการ**. ข่าวสารสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กุมภาพันธ์-เมษายน. 16 (4): 7.

ช่อทิพย์ ทินบัว. (2540). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานทางวิชาการก่อนและหลังเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการของครูประถมศึกษา : การศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เชาว์ โรจนแสง. (2535). **ความรู้ทั่วไปในการเขียนผลงานทางวิชาการ**. ข่าวสารกองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. กันยายน. 3 (27): 26-32.

เทพฤทธิ์ ศรีปัญญา. (2537). **การจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของข้าราชการครูสายผู้สอน สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

บุญเรือง สมประจบ. (2542). **ปัญหา ความต้องการ และเจตคติในการจัดทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์คณะศิลปกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล**. ปทุมธานี: สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.

ปรีชา ทิชินพงศ์. (2535). **การเขียนผลงานทางวิชาการ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

ปัจจะ กุลพงษ์. (2543). **การผลิตผลงานทางวิชาการ : วิทยาศาสตร์สุขภาพ**. ข่าวสารกองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. กรกฎาคม-สิงหาคม. 11(86): 16-19.

ยุวดี ตั้งคำ. (2547). **การประเมินโครงการพัฒนาอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของสถาบันราชภัฏสวนดุสิต**. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

รัฐพล พรหมสะอาด. (2547). **การวิเคราะห์จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อการได้รับตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

วิเชียร ประยูรชาติ. (2536). **เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู.

ศราวุธ สีดี. (2547). **ทัศนะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศรุดา ชัยสุวรรณ. (2550). **ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน**. วารสารศึกษาศาสตร์. พฤศจิกายน-มีนาคม. 18(2): 85-98.

ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์. (2536). **แนวทางการทำผลงานของข้าราชการครู**. วารสารข้าราชการครู. ตุลาคม-พฤศจิกายน. 11(1): 15-17.

ศุภนิมิต ณ เชียงใหม่. (2541). **การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สมาน ราชบุรี. (2542). **การศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการศึกษาผู้ใหญ่. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักกิจการสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทบวงมหาวิทยาลัย. (2545). **หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน**. กรุงเทพมหานคร: ทบวงมหาวิทยาลัย.

สุนันทา ฟาเบรอ. (2542). **แนวทางการเขียนงานวิชาการ**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.

อัครเดช เกตุฉ่ำ. **หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาการขอตำแหน่งทางวิชาการ**. แหล่งที่มา: http://www.elearning.ns.mahidol.ac.th/km/index.php/blog-member/59-CHAWANUN/ 222-2011-03-15-06-22-18.html [มกราคม 2557]

อุทัย บุญประเสริฐ. (2543). **การผลิตเอกสารและผลงานทางวิชาการสำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัย**. ครุศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.