

การพัฒนากระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการ

สุธาสิณี แสงมุกดา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

การพัฒนากระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับศักยภาพของคณาจารย์ และคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษา เนื่องจากตำแหน่งทางวิชาการเป็นเครื่องมือที่ใช้สะท้อนความรู้ ความสามารถ และผลงานทางวิชาการของบุคลากรในมหาวิทยาลัย บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับการขอตำแหน่งทางวิชาการ 2) วิเคราะห์กระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการ และ 3) เสนอ แนวทางการพัฒนากระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการ การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงเอกสาร โดยวิเคราะห์ข้อมูล จากเอกสารทางวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หลักเกณฑ์และข้อบังคับของหน่วยงานด้านการอุดมศึกษา รวมถึง แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพคณาจารย์

ผลการศึกษาพบว่า 1. แนวคิดเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพของคณาจารย์ และเป็นเครื่องมือในการควบคุมมาตรฐานทางวิชาการของ สถาบันอุดมศึกษา โดยตำแหน่งทางวิชาการในประเทศไทยประกอบด้วย 3 ระดับ ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ซึ่งต้องผ่านกระบวนการประเมินทั้งด้านการสอน ผลงานวิจัย และผลงาน วิชาการอื่น ๆ 2. กระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ ได้แก่ การประเมินผลการ สอน การยื่นคำขอและตรวจสอบเอกสาร การประเมินผลงานโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การพิจารณาของคณะกรรมการ พิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ การกลั่นกรองโดยสภาวิชาการ และการอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย อย่างไรก็ตาม การดำเนินการขอตำแหน่งทางวิชาการยังคงเผชิญข้อจำกัด เช่น ความซับซ้อนของขั้นตอนการดำเนินงาน การขาดระบบสนับสนุนด้านการวิจัย และภาระงานของคณาจารย์ที่สูง 3. แนวทางในการพัฒนากระบวนการขอ ตำแหน่งทางวิชาการได้ 3 ด้านสำคัญ ได้แก่ (1) การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและการสร้าง นวัตกรรมทางการศึกษา (2) การส่งเสริมการผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพและการเผยแพร่ในวารสารวิชาการ และ (3) การพัฒนาระบบสนับสนุนของมหาวิทยาลัย เช่น การจัดอบรมด้านการวิจัย ระบบพี่เลี้ยงทางวิชาการ และการจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการวิจัยอย่างเพียงพอ การพัฒนาระบบดังกล่าวจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ของกระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการ และส่งเสริมให้คณาจารย์สามารถพัฒนาศักยภาพทางวิชาการได้ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาในระยะยาว

คำสำคัญ: ตำแหน่งทางวิชาการ, การพัฒนาคณาจารย์, กระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการ, ระบบสนับสนุน ทางวิชาการ, สถาบันอุดมศึกษา

Abstract

The development of an academic promotion system is an important mechanism for enhancing the potential of faculty members and improving the quality of higher education institutions. Academic ranks serve as a key indicator reflecting the knowledge, expertise, and scholarly achievements of university faculty. This article aims to: (1) examine the concepts related to academic promotion, (2) analyze the process of applying for academic ranks, and (3) propose guidelines for developing an effective academic promotion system. The study employs a documentary research approach by analyzing academic documents, related research studies, regulations and criteria issued by higher education authorities, as well as concepts related to faculty professional development.

The findings indicate that: 1. The concept of academic positions is a key mechanism for faculty career advancement and a tool for maintaining academic standards in higher education institutions. In Thailand, academic positions comprise three levels: Assistant Professor, Associate Professor, and Professor, requiring evaluation of teaching, research, and other academic achievements. 2. The academic position application process includes key steps such as teaching evaluation, application submission and document verification, peer review, consideration by the Academic Position Review Committee, screening by the Academic Council, and approval by the University Council. However, the application process still faces limitations such as the complexity of the procedures and the lack of a research support system. and the high workload of faculty members. 3. The approach to developing the academic position application system has three important aspects: (1) developing the quality of teaching and learning management and creating educational innovations, (2) promoting the production of quality research and publication in academic journals, and (3) developing the university's support system, such as providing research training, academic mentoring systems, and allocating sufficient resources to support research. Developing such a system will help increase the efficiency of the academic position application process and encourage faculty members to continuously develop their academic potential, which will lead to an improvement in the quality of higher education institutions in the long term.

Keywords: Academic position, Faculty development, Academic position application process, Academic support system, Higher education institutions

บทนำ

การพัฒนาคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการขับเคลื่อนประเทศในด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ภารกิจสำคัญของมหาวิทยาลัยประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยศักยภาพของคณาจารย์เป็นสำคัญ เนื่องจากคณาจารย์เป็นผู้มีบทบาทโดยตรงในการสร้างองค์ความรู้ ถ่ายทอดความรู้ และพัฒนานวัตกรรมทางวิชาการให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพของคณาจารย์ให้มีความก้าวหน้าในสายวิชาชีพทางวิชาการจึงเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2564)

เครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการพัฒนาศักยภาพของคณาจารย์ขึ้นหนึ่งก็คือ ระบบตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งเป็นระบบที่ใช้ประเมินความรู้ ความสามารถ และผลงานทางวิชาการของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้คณาจารย์พัฒนาความรู้และทักษะทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งผลิตผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ตำแหน่งทางวิชาการยังถือเป็นตัวชี้วัดความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัย และเป็นปัจจัยสำคัญในการประเมินคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษา (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ในประเทศไทย ระบบการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้มีการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินที่ครอบคลุมทั้งด้านการสอน การวิจัย และผลงานทางวิชาการประเภทต่าง ๆ เช่น บทความวิจัย หนังสือ ตำรา และผลงานวิชาการรับใช้สังคม ซึ่งล่าสุดได้มีการประกาศ กพอ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2568 (ราชกิจจานุเบกษา, 2568) กระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการจึงเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการสร้างมาตรฐานทางวิชาการของคณาจารย์และสถาบันอุดมศึกษา

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบริบทของประเทศไทยพบว่า การขอตำแหน่งทางวิชาการยังคงประสบปัญหาและอุปสรรคหลายประการ เช่น ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และกระบวนการประเมินที่ยังไม่ชัดเจน ขั้นตอนการดำเนินงานที่ซับซ้อน การขาดระบบสนับสนุนการผลิตผลงานวิจัย รวมถึงภาระงานด้านการสอนและงานบริหารที่สูงของคณาจารย์ ซึ่งส่งผลให้คณาจารย์จำนวนหนึ่งไม่สามารถพัฒนาผลงานทางวิชาการได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด โดย ลักษณะ สุทชนะ และวงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี (2566) กล่าวว่า ปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการเกิดจากบุคลากรและคณาจารย์ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ขั้นตอนการขอตำแหน่งทางวิชาการ และเอกสารหลักฐานที่ใช้ประกอบการขอตำแหน่งทางวิชาการ จึงส่งผลทำให้การขอตำแหน่งทางวิชาการเกิดการผิดพลาดอยู่บ่อยครั้ง และยังทำให้การดำเนินการขอตำแหน่งทางวิชาการเกิดความล่าช้า

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บริหารมหาวิทยาลัย การมีระบบพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาทางวิชาการ การเข้าถึงแหล่งทุนวิจัย และการสร้างเครือข่าย

ความร่วมมือทางวิชาการทั้งในระดับชาติและนานาชาติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีบทบาทสำคัญต่อการเพิ่มศักยภาพของคณาจารย์ในการผลิตผลงานวิชาการที่มีคุณภาพ

นอกจากนี้ การมีระบบสนับสนุนที่ชัดเจน เช่น การอบรมด้านการวิจัย การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเขียนบทความวิชาการ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาการ และการพัฒนาระบบบริหารจัดการความรู้ในองค์กร จะช่วยเพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ (สุวิมล ว่องวานิช, 2562) กระทรวงการอุดมศึกษา ต้องเข้ามาเป็นส่วนร่วมกับทางมหาวิทยาลัยในการหารือถึงข้อผิดพลาดของหลักเกณฑ์เดิม มีการจัดสัมมนาซักซ้อมความรู้ความเข้าใจให้บุคลากรหรือคณาจารย์ที่ขอตำแหน่งทางวิชาการได้เข้าร่วมรับฟังหลักเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการ

ในบริบทของการอุดมศึกษายุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง ทั้งในด้านการจัดอันดับมหาวิทยาลัยและการผลิตผลงานวิจัยระดับนานาชาติ จำนวนและคุณภาพของคณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการจึงกลายเป็นตัวชี้วัดสำคัญของศักยภาพทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยที่มีคณาจารย์จำนวนมากที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการในระดับสูงย่อมสะท้อนถึงความเข้มแข็งทางวิชาการและความสามารถในการสร้างองค์ความรู้ใหม่

แม้ว่าสถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งจะมีการกำหนดระบบและกลไกสนับสนุนการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ แต่ระบบดังกล่าวยังมีข้อจำกัดในหลายด้าน เช่น การบริหารจัดการข้อมูลเกี่ยวกับการขอตำแหน่งทางวิชาการที่ยังไม่เป็นระบบ การขาดการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการขาดกลไกสนับสนุนเชิงระบบในการพัฒนาผลงานวิชาการของคณาจารย์ เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยที่มีการกำหนดระบบและกลไกสนับสนุนการขอตำแหน่งทางวิชาการ แต่ยังคงขาดระบบสนับสนุนฐานข้อมูล จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ดูแลเกี่ยวกับการขอตำแหน่งทางวิชาการในแต่ละวิทยาเขต/วิทยาลัย แม้กระทั่งโครงสร้างหน่วยงานของฝ่ายขอตำแหน่งทางวิชาการที่ยังไม่มีความชัดเจน ดังนั้น การพัฒนาระบบการขอตำแหน่งทางวิชาการให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของสถาบันอุดมศึกษาจึงเป็นประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการศึกษาอย่างจริงจัง

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้เขียนจึงมีความสนใจศึกษาการพัฒนาระบบการขอตำแหน่งทางวิชาการ โดยมุ่งศึกษาแนวคิดการขอตำแหน่งทางวิชาการ วิเคราะห์กระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการ และเสนอแนวทางการพัฒนาระบบการขอตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อให้ได้ข้อเสนอเชิงระบบที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนากลไกสนับสนุนการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของคณาจารย์และยกระดับคุณภาพของการศึกษาระดับอุดมศึกษาในระยะยาว

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแนวคิดการขอตำแหน่งทางวิชาการ
2. เพื่อวิเคราะห์กระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการ
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาระบบการขอตำแหน่งทางวิชาการ

เนื้อเรื่อง

การพัฒนากระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการประกอบด้วยแนวคิดเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการ แนวคิดการพัฒนาวิชาชีพคณาจารย์ กระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการ และแนวคิดในการพัฒนาระบบการขอตำแหน่งทางวิชาการ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการ

แนวคิดเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการเป็นแนวคิดสำคัญในระบบการอุดมศึกษา ซึ่งใช้เป็นกลไกในการพัฒนาศักยภาพของคณาจารย์และยกระดับคุณภาพทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการสะท้อนถึงระดับความรู้ ความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้คณาจารย์พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในด้านการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการแก่สังคม แนวคิดดังกล่าวจึงเป็นทั้งเครื่องมือในการประเมินคุณภาพบุคลากรทางวิชาการ และเป็นแรงจูงใจในการสร้างผลงานทางวิชาการที่มีคุณค่า

ตำแหน่งทางวิชาการเป็นระบบที่ใช้กำหนดลำดับชั้นความก้าวหน้าในสายอาชีพของคณาจารย์มหาวิทยาลัย โดยทั่วไปประกอบด้วยตำแหน่งหลัก ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ซึ่งการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการในแต่ละระดับต้องผ่านกระบวนการประเมินที่พิจารณาทั้งความสามารถด้านการสอน ผลงานวิจัย และผลงานวิชาการอื่น ๆ เช่น หนังสือนิตยสาร บทความวิจัย หรือผลงานวิชาการรับใช้สังคม ระบบตำแหน่งทางวิชาการจึงเป็นกลไกสำคัญในการควบคุมและรักษามาตรฐานทางวิชาการของมหาวิทยาลัย

ในบริบทของประเทศไทย การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ซึ่งกำหนดคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานทางวิชาการของคณาจารย์ เพื่อให้เกิดมาตรฐานเดียวกันในระดับประเทศ

ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ว่าด้วยตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2565 ให้ความหมายของตำแหน่งทางวิชาการว่าหมายถึง ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์พิเศษ ศาสตราจารย์เกียรติคุณ และตำแหน่งทางวิชาการที่เรียกชื่ออย่างอื่น โดยมีการระบุความหมายระหว่างตำแหน่งทางวิชาการทั่วไป และตำแหน่งทางวิชาการเฉพาะด้าน ดังนี้

“ตำแหน่งทางวิชาการทั่วไป” หมายความว่า ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ซึ่งแต่งตั้งโดยวิธีปกติหรือวิธีพิเศษ แต่ไม่รวมถึงตำแหน่งทางวิชาการเฉพาะด้าน

“ตำแหน่งทางวิชาการเฉพาะด้าน” หมายความว่า ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ด้านศาสนา ซึ่งแต่งตั้งโดยวิธีปกติและวิธีพิเศษ และด้านอื่น ๆ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

1.1 ลักษณะสำคัญของตำแหน่งทางวิชาการ

ตำแหน่งทางวิชาการมีลักษณะสำคัญหลายประการ ซึ่งสะท้อนบทบาทและความสำคัญของระบบดังกล่าวในสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่

- 1) เป็นระบบการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ตำแหน่งทางวิชาการเป็นกลไกที่ใช้กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของคณาจารย์ โดยคณาจารย์สามารถพัฒนาตนเองและเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการตามลำดับขั้นของความเชี่ยวชาญและผลงานทางวิชาการ โดยระบบดังกล่าวช่วยสร้างแรงจูงใจให้คณาจารย์มีการพัฒนาศักยภาพของตนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ

2) เป็นเครื่องมือในการควบคุมมาตรฐานทางวิชาการ

ตำแหน่งทางวิชาการเป็นกลไกสำคัญในการรักษามาตรฐานทางวิชาการของมหาวิทยาลัย เนื่องจากการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการต้องผ่านกระบวนการประเมินที่เข้มงวด โดยผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง กระบวนการประเมินดังกล่าวช่วยให้มั่นใจได้ว่าผู้ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการมีความรู้และความสามารถตามมาตรฐานทางวิชาการที่กำหนดไว้

3) เป็นแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิชาการ

การมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นเป้าหมายสำคัญของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย เนื่องจากตำแหน่งดังกล่าวสะท้อนถึงความสำเร็จในสายวิชาชีพ และช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือทางวิชาการ ดังนั้นระบบตำแหน่งทางวิชาการจึงช่วยกระตุ้นให้คณาจารย์ผลิตผลงานทางวิชาการ เช่น งานวิจัย บทความวิชาการ หนังสือและตำรา นวัตกรรมทางการศึกษา ผลงานเหล่านี้ไม่เพียงช่วยพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของคณาจารย์เท่านั้น แต่ยังช่วยเพิ่มศักยภาพของมหาวิทยาลัยในการสร้างองค์ความรู้ใหม่

1.2 ระดับตำแหน่งทางวิชาการในประเทศไทย

ระบบตำแหน่งทางวิชาการของประเทศไทยโดยทั่วไปประกอบด้วย 3 ระดับหลัก ได้แก่

1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์

ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์เป็นตำแหน่งทางวิชาการระดับเริ่มต้น ซึ่งแสดงถึงการที่คณาจารย์มีความสามารถในการผลิตผลงานวิชาการ และมีศักยภาพในการพัฒนางานวิจัยและการสอน ผู้ที่ขอตำแหน่งนี้ต้องมีผลงานวิจัยหรือผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนด และต้องแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการดำเนินกิจกรรมทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง

2) รองศาสตราจารย์

ตำแหน่งรองศาสตราจารย์เป็นตำแหน่งทางวิชาการระดับกลาง ซึ่งสะท้อนถึงความสำเร็จและความเชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้น ๆ และการมีผลงานวิชาการที่ได้รับการยอมรับในวงวิชาการ ผู้ที่ขอตำแหน่งรองศาสตราจารย์ต้องมีผลงานวิจัยหรือผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพสูง และต้องมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาวิชาการในสาขาวิชาของตน

3) ศาสตราจารย์

ตำแหน่งศาสตราจารย์เป็นตำแหน่งทางวิชาการสูงสุด ซึ่งสะท้อนถึงความเป็นผู้นำทางวิชาการในสาขาวิชานั้น ๆ ผู้ที่ได้รับตำแหน่งศาสตราจารย์ต้องมีผลงานวิชาการที่มีคุณค่าและได้รับการยอมรับในระดับชาติหรือระดับนานาชาติ รวมทั้งต้องมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาวิชาการและการสร้างองค์ความรู้ใหม่

1.3 บทบาทของตำแหน่งทางวิชาการต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย

ตำแหน่งทางวิชาการมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยในหลายด้าน เช่น

1) การยกระดับคุณภาพการศึกษา

คณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการมักมีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาของตน และมีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนและการวิจัย ซึ่งช่วยยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย

2) การสร้างองค์ความรู้ใหม่

ตำแหน่งทางวิชาการส่งเสริมให้คณาจารย์ผลิตผลงานวิจัยและผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยสร้างองค์ความรู้ใหม่และพัฒนานวัตกรรมทางวิชาการ

3) การพัฒนาศักยภาพการแข่งขันของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยที่มีคณาจารย์จำนวนมากที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการในระดับสูง มักมีศักยภาพในการแข่งขันทางวิชาการสูง เนื่องจากมีความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่

2. แนวคิดการพัฒนาวิชาชีพคณาจารย์

แนวคิดการพัฒนาวิชาชีพคณาจารย์เป็นแนวคิดสำคัญในระบบอุดมศึกษา ซึ่งมุ่งเน้นให้คณาจารย์มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทางวิชาการ เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาวิชาชีพคณาจารย์จึงไม่ได้จำกัดเฉพาะการเพิ่มพูนความรู้ในสาขาวิชาของตนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการพัฒนาทักษะด้านการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2561) อธิบายว่า การพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรทางวิชาการ และเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพของมหาวิทยาลัย เนื่องจากคณาจารย์เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างองค์ความรู้ ถ่ายทอดความรู้ และพัฒนานวัตกรรมทางวิชาการ โดยทั่วไป การพัฒนาวิชาชีพคณาจารย์สามารถพิจารณาได้ในหลายมิติ ดังนี้

2.1 การพัฒนาความเชี่ยวชาญทางวิชาการ

การพัฒนาความเชี่ยวชาญทางวิชาการเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพคณาจารย์ เนื่องจากคณาจารย์ต้องมีความรู้ลึกซึ้งในสาขาวิชาของตน และสามารถติดตามความก้าวหน้าขององค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขานั้นได้อย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาความเชี่ยวชาญทางวิชาการอาจดำเนินการผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การศึกษาวิจัยในสาขาวิชาที่ตนเชี่ยวชาญ การเข้าร่วมประชุมวิชาการ การตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารวิชาการ การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับนักวิชาการในสาขาเดียวกัน กิจกรรมเหล่านี้ช่วยให้คณาจารย์สามารถพัฒนาความรู้ใหม่และสร้างองค์ความรู้ที่มีคุณค่าทางวิชาการ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการขอตำแหน่งทางวิชาการ

2.2 การพัฒนาสมรรถนะด้านการสอน

การจัดการเรียนการสอนเป็นภารกิจหลักของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะด้านการสอนจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพคณาจารย์ การพัฒนาสมรรถนะด้านการสอนครอบคลุมหลายด้าน เช่น

1) ด้านการออกแบบการเรียนรู้ ที่คณาจารย์ต้องสามารถออกแบบการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตร โดยใช้วิธีการสอนที่หลากหลายและเหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียน

2) ด้านการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน โดยในยุคดิจิทัลการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอนมีความสำคัญอย่างมาก เช่น ระบบการเรียนการสอนออนไลน์ แพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัล สื่อมัลติมีเดียการใช้เทคโนโลยีเหล่านี้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียนและทำให้การเรียนการสอนมีความยืดหยุ่นมากขึ้น

3) ด้านการประเมินผลการเรียนรู้ ซึ่งคณาจารย์ต้องมีความสามารถในการออกแบบเครื่องมือประเมินผลที่สามารถสะท้อนผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างถูกต้อง เช่น การประเมินผลแบบอิงเกณฑ์ การประเมินผลตามสภาพจริง การประเมินแบบโครงการงาน

2.3 การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย

การวิจัยเป็นภารกิจสำคัญของมหาวิทยาลัย เนื่องจากเป็นกระบวนการสร้างองค์ความรู้ใหม่และพัฒนานวัตกรรมทางวิชาการ การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพคณาจารย์ โดยการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยอาจประกอบด้วย การพัฒนาทักษะด้านระเบียบวิธีวิจัย การพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล การพัฒนาทักษะการเขียนบทความวิจัย การพัฒนาความสามารถในการขอทุนวิจัย คณาจารย์ที่มีศักยภาพด้านการวิจัยสูงจะสามารถผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ และสามารถเผยแพร่ผลงานในวารสารวิชาการระดับชาติและนานาชาติได้

2.4 การพัฒนาบทบาทการบริการวิชาการแก่สังคม

การบริการวิชาการเป็นภารกิจสำคัญอีกประการหนึ่งของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้จากมหาวิทยาลัยสู่สังคม บทบาทของคณาจารย์ในการบริการวิชาการอาจอยู่ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การเป็นวิทยากรให้ความรู้แก่ชุมชน การให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน การดำเนินโครงการพัฒนาชุมชน การบริการวิชาการช่วยให้มหาวิทยาลัยมีบทบาทในการพัฒนาสังคม และช่วยให้ผลงานวิชาการของคณาจารย์สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

2.5 การพัฒนาบทบาทผู้นำทางวิชาการ

คณาจารย์ที่มีความก้าวหน้าในสายวิชาชีพมักต้องมีบทบาทเป็นผู้นำทางวิชาการ เช่น การเป็นหัวหน้าโครงการวิจัย การเป็นบรรณาธิการวารสารวิชาการ การเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานวิจัย การเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการ บทบาทเหล่านี้สะท้อนถึงความเชี่ยวชาญและความน่าเชื่อถือทางวิชาการของคณาจารย์ และช่วยส่งเสริมการพัฒนางานวิชาการโดยรวม

3. กระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการ

กระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการประกอบด้วยหลายขั้นตอนที่มีความต่อเนื่องกัน โดยแต่ละขั้นตอนมีบทบาทสำคัญในการตรวจสอบคุณภาพของผู้ขอตำแหน่ง โดยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนหลัก คือ การประเมินการสอน และการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ

ขั้นตอนที่ 1 การประเมินการสอน

ก่อนการพิจารณาผลงานวิชาการ ผู้ยื่นขอตำแหน่งต้องผ่านการประเมินคุณภาพการสอนโดยคณะกรรมการประเมินผลการสอน ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของการเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา โดยอาจแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมินผลการสอนได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด การประเมินการสอนประกอบด้วย การสอบสอน ผลการประเมินจากนักศึกษา ผลการประเมินตนเองของผู้สอน การประเมินโดยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และการพิจารณาเอกสารประกอบการสอน

ขั้นตอนที่ 2 การเสนอขอ

เริ่มจากการที่คณาจารย์ผู้ประสงค์จะขอตำแหน่งทางวิชาการจัดเตรียมเอกสารและยื่นคำร้องต่อหน่วยงานที่รับผิดชอบของมหาวิทยาลัย เอกสารที่ต้องใช้ประกอบด้วย แบบคำขอตำแหน่งทางวิชาการ ประวัติการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน ผลงานทางวิชาการ เอกสารแสดงภาระงานสอน ขั้นตอนการเสนอขอประกอบด้วยขั้นตอนย่อยต่างๆ ดังนี้

1. การตรวจสอบเอกสาร

เมื่อผู้ยื่นขอผ่านการประเมินการสอนแล้ว หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะดำเนินการตรวจสอบเอกสารทั้งหมด เพื่อให้มั่นใจว่าเอกสารมีความครบถ้วนและถูกต้อง ขั้นตอนนี้รวมถึงการตรวจสอบคุณสมบัติ การตรวจสอบรูปแบบเอกสาร การตรวจสอบความสมบูรณ์ของผลงานวิชาการ

2. การแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการพิจารณาคำแหน่งทางวิชาการจะเสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้มหาวิทยาลัยทำการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการของผู้ยื่นขอ โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีหน้าที่ประเมินคุณภาพของผลงานวิจัย พิจารณาความเป็นต้นฉบับของผลงาน ประเมินคุณค่าทางวิชาการของผลงาน ซึ่งจะใช้ระยะเวลา 3 เดือน

3. การพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาคำแหน่งทางวิชาการ

หลังจากได้รับผลการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว หากผลการประเมินไม่เป็นเอกฉันท์จะดำเนินการประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อสรุปผลการประเมินอีกครั้งแล้วจึงนำเข้าสู่ที่ประชุมของคณะกรรมการพิจารณาคำแหน่งทางวิชาการเพื่อนำผลการประเมินมาพิจารณาและเสนอความเห็นต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัย

4. การพิจารณาของสภาวิชาการ

เมื่อคณะกรรมการพิจารณาความเห็นของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ให้นำเสนอต่อสภาวิชาการพิจารณาให้ความเห็น สภาวิชาการมีบทบาทสำคัญในการกลั่นกรองคุณสมบัติของผู้ขอตำแหน่ง โดยพิจารณาทั้งผลการประเมินผลงานและความเหมาะสมทางวิชาการ

5. การอนุมัติของสภามหาวิทยาลัย

ขั้นตอนสุดท้ายคือการพิจารณาอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นองค์กรสูงสุดในการกำหนดนโยบายด้านวิชาการของมหาวิทยาลัย หลังจากสภาวิชาการพิจารณาให้ความเห็น แล้วจึงนำเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติและมีคำสั่งแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ

4. แนวคิดในการพัฒนาระบบการขอตำแหน่งทางวิชาการ

จากการสังเคราะห์แนวคิด ข้อบังคับ และการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการขอตำแหน่งทางวิชาการ สามารถสรุปองค์ประกอบสำคัญของระบบการขอตำแหน่งทางวิชาการได้ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาการสอน ด้านการผลิตผลงานวิจัย และด้านระบบสนับสนุนของมหาวิทยาลัย โดยแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 ด้านการพัฒนาการสอน

การพัฒนาการสอนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการประเมินตำแหน่งทางวิชาการ เนื่องจากภารกิจหลักของคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาคือการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามที่หลักสูตรกำหนด การขอตำแหน่งทางวิชาการจึงต้องแสดงให้เห็นถึงคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน โดยการพัฒนาการสอนประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญหลายประการ ได้แก่

1) การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน

คณาจารย์ต้องมีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้แนวคิดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เช่น การเรียนรู้แบบ Active Learning การเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-based learning) และการเรียนรู้แบบบูรณาการ ซึ่งช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้มากขึ้น นอกจากนี้ คณาจารย์ยังต้องมีการวางแผนการสอนอย่างเป็นระบบ เช่น การกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcomes) การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของรายวิชา

2) การจัดทำเอกสารประกอบการสอน

เอกสารประกอบการสอนเป็นหลักฐานสำคัญที่ใช้ในการประเมินตำแหน่งทางวิชาการ โดยเอกสารดังกล่าวอาจอยู่ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น แผนการสอน เอกสารคำสอน ตำราเรียน สื่อการสอนดิจิทัล เอกสารเหล่านี้ต้องแสดงให้เห็นถึงความรู้ความเชี่ยวชาญของผู้สอน รวมทั้งความสามารถในการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ผู้เรียนเข้าใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) การพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน

การพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาเป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบสำคัญของการประเมินตำแหน่งทางวิชาการ เนื่องจากช่วยสะท้อนถึงความสามารถของคณาจารย์ในการพัฒนาวิธีการเรียนการสอนใหม่ ๆ ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของผู้เรียน นวัตกรรมการเรียนการสอน ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อการเรียนรู้แบบออนไลน์ การออกแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน การสร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัล การพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนดังกล่าวช่วยเพิ่มคุณภาพของการจัดการศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

4.2 ด้านการผลิตผลงานวิจัย

การผลิตผลงานวิจัยเป็นองค์ประกอบสำคัญของการประเมินตำแหน่งทางวิชาการ เนื่องจากการวิจัยเป็นกระบวนการสร้างองค์ความรู้ใหม่และเป็นภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของคณาจารย์จึงมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งการผลิตผลงานวิจัยต้องมีลักษณะดังนี้

1) การสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ

ผลงานวิจัยที่ใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการต้องเป็นผลงานที่มีคุณค่าทางวิชาการ มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ และสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้กับสาขาวิชานั้น ๆ ผลงานวิจัยควรมีลักษณะดังนี้ มีความใหม่ มีความถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัย มีการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ และมีการอภิปรายผลที่เชื่อมโยงกับทฤษฎีหรือแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

2) การตีพิมพ์บทความในวารสารวิชาการ

การเผยแพร่ผลงานวิจัยผ่านวารสารวิชาการถือเป็นกระบวนการสำคัญในการเผยแพร่องค์ความรู้สู่สังคมวิชาการ บทความวิจัยที่ใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการมักต้องได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการที่ผ่านการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) การตีพิมพ์บทความในวารสารวิชาการช่วยให้ผลงานวิจัยได้รับการยอมรับในวงวิชาการ และช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลงานทางวิชาการของคณาจารย์

3) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิจัย

การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิจัยเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มศักยภาพในการผลิตผลงานวิจัย เนื่องจากช่วยให้คณาจารย์สามารถแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และทรัพยากรทางวิชาการกับนักวิจัยจากสถาบันอื่น เครือข่ายความร่วมมือทางวิจัยอาจเกิดขึ้นในหลายรูปแบบ เช่น การทำวิจัยร่วมกับมหาวิทยาลัยอื่น การทำวิจัยร่วมกับหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน การเข้าร่วมเครือข่ายวิจัยระดับนานาชาติ การมีเครือข่ายความร่วมมือทางวิจัยช่วยเพิ่มโอกาสในการผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพและมีผลกระทบทางวิชาการสูง

4.3 ด้านระบบสนับสนุนของมหาวิทยาลัย

ระบบสนับสนุนของสถาบันเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้คณาจารย์สามารถพัฒนาผลงานทางวิชาการและขอตำแหน่งทางวิชาการได้สำเร็จ เนื่องจากการผลิตผลงานวิชาการจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรและการสนับสนุนจากองค์กร ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงควรสนับสนุนด้านต่างๆ ดังนี้

1) การจัดอบรมและพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย

สถาบันอุดมศึกษาควรมีการจัดอบรมและกิจกรรมพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย เช่น การอบรมการเขียนบทความวิจัย การอบรมการใช้เครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูล การอบรมการเขียนข้อเสนอขอทุนวิจัย กิจกรรมเหล่านี้ช่วยเพิ่มทักษะด้านการวิจัยให้กับคณาจารย์และช่วยเพิ่มโอกาสในการผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ

2) ระบบพี่เลี้ยงทางวิชาการ

ระบบพี่เลี้ยงทางวิชาการเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยสนับสนุนคณาจารย์รุ่นใหม่ในการพัฒนาผลงานทางวิชาการ โดยอาจารย์ที่มีประสบการณ์จะทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางในการทำวิจัย การเขียนบทความวิชาการ และการเตรียมเอกสารเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ ระบบพี่เลี้ยงช่วยลดอุปสรรคในการพัฒนาผลงานวิชาการและช่วยสร้างวัฒนธรรมทางวิชาการภายในองค์กร

3) การจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการวิจัย

การสนับสนุนทรัพยากรจากสถาบัน เช่น ทุนวิจัย ฐานข้อมูลวิชาการ ห้องปฏิบัติการวิจัย ระบบสนับสนุนการตีพิมพ์บทความถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มศักยภาพในการผลิตผลงานวิจัยของคณาจารย์ หากสถาบันมีระบบสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้คณาจารย์สามารถพัฒนาผลงานวิชาการได้อย่างต่อเนื่อง และเพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการ

องค์ความรู้ใหม่



สรุป

การพัฒนากระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพของคณาจารย์และสถาบันอุดมศึกษา เนื่องจากตำแหน่งทางวิชาการเป็นเครื่องมือที่ใช้สะท้อนความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้กับสังคม การมีระบบการขอตำแหน่งทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพจึงมีส่วนช่วยส่งเสริมให้คณาจารย์พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และช่วยเพิ่มศักยภาพทางวิชาการของมหาวิทยาลัยในภาพรวม

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการพบว่า ระบบตำแหน่งทางวิชาการเป็นกลไกสำคัญที่ใช้กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของคณาจารย์ โดยตำแหน่งทางวิชาการในประเทศไทยประกอบด้วยระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ซึ่งแต่ละระดับสะท้อนถึงระดับ

ความเชี่ยวชาญทางวิชาการและคุณภาพของผลงานวิชาการของคณาจารย์ การมีตำแหน่งทางวิชาการไม่เพียงแต่เป็นการรับรองศักยภาพของบุคลากรทางวิชาการเท่านั้น แต่ยังเป็นเครื่องมือในการควบคุมมาตรฐานทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษา และเป็นแรงจูงใจสำคัญในการส่งเสริมให้คณาจารย์ผลิตผลงานวิจัยและผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ

ในด้านแนวคิดการพัฒนาวิชาชีพคณาจารย์ พบว่าการพัฒนาศักยภาพของคณาจารย์เป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องในหลายมิติ ได้แก่ การพัฒนาความเชี่ยวชาญทางวิชาการ การพัฒนาสมรรถนะด้านการสอน การพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการพัฒนาบทบาทผู้นำทางวิชาการ องค์ประกอบเหล่านี้ล้วนมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการ เนื่องจากการประเมินตำแหน่งทางวิชาการต้องพิจารณาทั้งคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผลงานวิชาการของคณาจารย์

นอกจากนี้ การวิเคราะห์กระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการพบว่ากระบวนการดังกล่าวประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญหลายขั้นตอน ตั้งแต่การประเมินผลการสอน การจัดเตรียมเอกสารและผลงานทางวิชาการ การตรวจสอบคุณสมบัติและเอกสาร การประเมินผลงานโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ การกลั่นกรองของสภาวิชาการ และการอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย กระบวนการดังกล่าวมีบทบาทสำคัญในการตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานทางวิชาการของผู้ขอตำแหน่ง เพื่อให้มั่นใจว่าผู้ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการมีความรู้ ความสามารถ และผลงานทางวิชาการที่เหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนด

การขอตำแหน่งทางวิชาการในบริบทของสถาบันอุดมศึกษาไทยยังคงเผชิญกับข้อจำกัดและอุปสรรคหลายประการ เช่น ความซับซ้อนของกระบวนการดำเนินงาน ความไม่ชัดเจนของหลักเกณฑ์ในบางประเด็น การขาดระบบสนับสนุนการพัฒนาผลงานวิจัย รวมถึงภาระงานด้านการสอนและงานบริหารของคณาจารย์ที่ค่อนข้างสูง ซึ่งส่งผลให้คณาจารย์บางส่วนไม่สามารถพัฒนาผลงานทางวิชาการได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด

จากการสังเคราะห์แนวคิดและการวิเคราะห์กระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการ สามารถเสนอแนวทางในการพัฒนาระบบการขอตำแหน่งทางวิชาการได้ 3 ด้านสำคัญ ได้แก่ การพัฒนาการสอน การพัฒนาการผลิตผลงานวิจัย และการพัฒนาระบบสนับสนุนของมหาวิทยาลัย โดยในด้านการพัฒนาการสอน คณาจารย์ควรมีการออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดทำเอกสารประกอบการสอนที่มีคุณภาพ และพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ส่วนในด้านการผลิตผลงานวิจัย คณาจารย์ควรมีการพัฒนาทักษะด้านการวิจัย การสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ การเผยแพร่ผลงานในวารสารวิชาการ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิจัยทั้งในระดับชาติและนานาชาติ ขณะที่ในด้านระบบสนับสนุนของมหาวิทยาลัย ควรมีการพัฒนากลไกสนับสนุน เช่น การจัดอบรมด้านการวิจัย การจัดระบบพี่เลี้ยงทางวิชาการ และการจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการทำวิจัยอย่างเพียงพอ

โดยสรุป การพัฒนาระบบการขอตำแหน่งทางวิชาการจำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการระหว่างการพัฒนาคุณภาพของคณาจารย์และการพัฒนาระบบสนับสนุนของสถาบันอุดมศึกษา หากสถาบันสามารถพัฒนาระบบการขอตำแหน่งทางวิชาการให้มีความชัดเจน มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบริบทขององค์กร

จะช่วยเพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพทางวิชาการของมหาวิทยาลัยและการพัฒนาระบบอุดมศึกษาในระยะยาว

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการ การวิเคราะห์กระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการ และการสังเคราะห์แนวทางในการพัฒนาระบบการขอตำแหน่งทางวิชาการ ผู้วิจัยสามารถเสนอข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาและการนำไปใช้ประโยชน์ได้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 มหาวิทยาลัยควรมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมและสนับสนุนคณาจารย์ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ โดยการกำหนดแผนพัฒนาคณาจารย์ในระยะยาวที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย รวมทั้งควรมีการกำหนดเป้าหมายจำนวนคณาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการในแต่ละระดับ เพื่อเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางวิชาการ

1.2 มหาวิทยาลัยควรพัฒนาระบบสนับสนุนการขอตำแหน่งทางวิชาการให้มีความเป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการจัดตั้งหน่วยงานหรือศูนย์สนับสนุนการขอตำแหน่งทางวิชาการที่มีหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และอำนวยความสะดวกแก่คณาจารย์ในการเตรียมเอกสารและพัฒนาผลงานทางวิชาการ

1.3 ควรมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับผลงานวิชาการของคณาจารย์ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามความก้าวหน้าในการพัฒนาผลงานทางวิชาการ รวมทั้งควรมีการจัดอบรมหรือกิจกรรมพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย การเขียนบทความวิชาการ และการจัดทำเอกสารประกอบการสอนอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาศักยภาพคณาจารย์

2.1 คณาจารย์ควรมีการวางแผนพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดเป้าหมายในการผลิตผลงานวิจัยและผลงานวิชาการที่สอดคล้องกับเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการ รวมทั้งควรมีการพัฒนาทักษะด้านการวิจัย การเขียนบทความวิชาการ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ

2.2 นอกจากนี้ การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ เช่น การประชุมวิชาการ การสัมมนา และการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับนักวิชาการจากสถาบันอื่น จะช่วยเพิ่มโอกาสในการพัฒนาผลงานวิชาการและเสริมสร้างศักยภาพทางวิชาการของคณาจารย์

เอกสารอ้างอิง

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2561). *ความเป็นเลิศทางการศึกษา: แนวคิดและการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. (2565). *ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ว่าด้วยตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2565*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

- ราชกิจจานุเบกษา. (2568). *ประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2568*. กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.
- ลักษณ์ สุทชนะ, & วงพัทธ์ ภูพันธ์ศรี. (2566). ปัญหาและอุปสรรคในการขอตำแหน่งทางวิชาการของ คณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทย. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 18(2), 45–60.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2564). *แผนพัฒนาการอุดมศึกษา ระยะยาว 20 ปี*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2562). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.