

รูปแบบการนำเสนอบทความแนวปฏิบัติที่ดี ประจำปีการศึกษา 2567

ชื่อเรื่อง/แนวปฏิบัติที่ดี : การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

แผนการจัดการความรู้ ที่ : 5 ด้านการบริหารจัดการ

สังกัด : กองบริหารงานบุคคล

ชื่อ-นามสกุล ผู้นำเสนอ : นางสาวสมัญญา ตรีรัตนาศรฐ

หมายเลขโทรศัพท์ติดต่อ : 087 827 3571

บทสรุป

การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการถือเป็นการสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพสำหรับอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งการพิจารณาแต่งตั้งอาจารย์ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการผู้เสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง มีผลการสอน มีผลงานทางวิชาการ รวมทั้งจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการตามที่กำหนด การสร้างความรู้ความเข้าใจในแนวทางเดียวกันเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2564 จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง กองบริหารงานบุคคล ในฐานะหน่วยงานที่ดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ จึงสนใจและเห็นความสำคัญ ในการจัดทำขั้นตอนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ระบุการเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย และการเชื่อมโยงแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชมงคลสุวรรณภูมิ พ.ศ. 2566-2570

ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์/กลยุทธ์/ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	2566	2567	2568	2569	2570	ผู้รับผิดชอบ เก็บข้อมูล	ผู้เกี่ยวข้อง
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากรและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยด้วยหลักธรรมาภิบาล เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม								
เป้าประสงค์ที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลด้วยหลักธรรมาภิบาล บนพื้นฐานทางดิจิทัล พร้อมเข้าสู่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเลือกใช้พลังงานอย่างเหมาะสม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน								
กลยุทธ์ที่ 3.1 ปรับโครงสร้างและการบริหารองค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้วยหลักธรรมาภิบาล								
ตัวชี้วัดกลยุทธ์ 3.1.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น	ร้อยละ	30	40	50	60	70	กอง บริหารงาน บุคคล	ทุกคณะ

ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี พ.ศ. 2566-2570 ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากรและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยด้วยหลักธรรมาภิบาล เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลง ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม **ตัวชี้วัดกลยุทธ์ที่ 3.1.1** ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น กองบริหารงานบุคคลเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการตอบรายงานข้อมูล โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะ และจากการดำเนินงานการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นมาวิเคราะห์จำแนกข้อมูลและสรุปรายงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อรายงานให้มหาวิทยาลัยรับทราบผลต่อไป

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มทรส. พ.ศ. 2567-2570

1.4 ด้านผลงานทางวิชาการ	1. เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ อย่างถูกต้องและเป็นมาตรฐานเดียวกัน 2. เพื่อให้คณาจารย์มีช่องทางในการขอคำแนะนำ คำปรึกษา ในการผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ 3. ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถผลิตผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ และใช้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการได้	เชิงปริมาณ จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 80 เชิงคุณภาพ ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	บุคลากรสายวิชาการ	กบ. และหน่วยงานคณะ	เป้าหมาย 1. จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 70 2. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 จำนวนงบประมาณที่ได้รับจัดสรร...บาท ระยะเวลาดำเนินการ 1 ต.ค. 66 - ก.ย. 67	เป้าหมาย 1. จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 75 2. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 จำนวนงบประมาณที่ได้รับจัดสรร...บาท ระยะเวลาดำเนินการ 1 ต.ค. 67 - ก.ย. 68	เป้าหมาย 1. จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 80 2. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 จำนวนงบประมาณที่ได้รับจัดสรร...บาท ระยะเวลาดำเนินการ 1 ต.ค. 68 - ก.ย. 69	เป้าหมาย 1. จำนวนผู้ผ่านการพัฒนาร้อยละ 85 2. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 จำนวนงบประมาณที่ได้รับจัดสรร...บาท ระยะเวลาดำเนินการ 1 ต.ค. 69 - ก.ย. 70
-------------------------	--	---	-------------------	--------------------	---	---	---	---

และตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มทรส. พ.ศ. 2567-2570 ลำดับที่ 3 ด้านการพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่มุ่งส่งเสริมและสนับสนุน **กิจกรรมลำดับ 1.4** ด้านผลงานทางวิชาการ ที่มีวัตถุประสงค์ สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการอย่างถูกต้องและเป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยให้คณาจารย์มีช่องทางในการขอคำแนะนำ คำปรึกษา ในการผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ โดยสามารถผลิตผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ และใช้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการได้

บทนำ

กองบริหารงานบุคคล ในฐานะหน่วยงานที่ดำเนินการเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ พบว่าผู้เสนอขอและหน่วยงานต้นสังกัดยังขาดความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ส่งผลให้ไม่สามารถให้คำแนะนำที่ถูกต้องในการเตรียมเอกสารหรือการกรอกแบบฟอร์มต่าง ๆ แก่ผู้เสนอขอได้ทำให้การเสนอผลงานทางวิชาการเกิดความล่าช้าเนื่องจากต้องกลับไปแก้ไขเอกสารให้ถูกต้องหรือต้องจัดเตรียมเอกสารหลักฐานเพิ่มเติมในส่วนที่ขาดไป และผู้เสนอขอเข้าไม่ถึงข้อมูล เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงกฎ ระเบียบ ทำให้ไม่ทราบข่าวสารส่งผลถึงการเสนอขอผลงานทางวิชาการไม่เป็นไปตามเกณฑ์ และขาดการจัดการความรู้เรื่องการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ จากสาเหตุดังกล่าวส่งผลให้การดำเนินงานเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการดำเนินไปด้วยความล่าช้า ขาดประสิทธิภาพ ตลอดจนความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการที่แตกต่างกันของผู้เสนอขอและผู้ปฏิบัติ ดังนั้น

กองบริหารงานบุคคล จึงสนใจและเห็นความสำคัญในการจัดทำขั้นตอนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

วิธีการดำเนินงาน

การเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการมีกระบวนการและขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เมื่อบุคลากรสายวิชาการมีคุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนดให้ยื่นเสนอขอประเมินผลการสอนต่อหน่วยงานต้นสังกัด

ขั้นตอนที่ 2 หลังผ่านการประเมินการสอนแล้ว และผู้เสนอขอมีผลงานทางวิชาการให้ดำเนินการยื่นเอกสารหลักฐานมายังกองบริหารงานบุคคล ดำเนินการรับเรื่องและตรวจสอบ เอกสารประกอบด้วยสองส่วน คือ ผลการประเมินผลการสอนจากคณะ และผลงานทางวิชาการ เสนอมหาวิทยาลัย ส่งเข้าคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 3 จัดส่งเอกสารให้คณะกรรมการกลั่นกรองฯ ประชุมเพื่อกลั่นกรองผลงานทางวิชาการก่อนนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ

ขั้นตอนที่ 4 จัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อดำเนินการเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานทางวิชาการจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ

ขั้นตอนที่ 5 ดำเนินการทาบถามกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและจัดส่งผลงานทางวิชาการเพื่อพิจารณาประเมินผลงาน

ขั้นตอนที่ 6 เมื่อกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิส่งผลการประเมินมาแล้ว หากผลการประเมินไม่เป็นเอกฉันท์ ให้ดำเนินการจัดประชุมกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาสรุปผลการประเมิน

ขั้นตอนที่ 7 จัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อดำเนินการพิจารณาผลการประเมินของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 8 นำเสนอผลการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

ขั้นตอนที่ 9 เมื่อรับทราบมติสภามหาวิทยาลัย กองบริหารงานบุคคลดำเนินการภายใน 7 วัน ดังนี้ กรณีผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งผ่านเกณฑ์การประเมิน ดำเนินการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเสนอมหาวิทยาลัยลงนามคำสั่ง และกรณีผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ดำเนินการจัดทำหนังสือแจ้งผลการประเมินไปยังผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการและหน่วยงานต้นสังกัด

ขั้นตอนที่ 10 กรอกข้อมูลผู้ที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการลงทำเนียบผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการแห่งชาติ

ขั้นตอนที่ 11 ดำเนินการจ่ายเงินประจำตำแหน่งแก่ผู้ที่ได้รับการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ กรณีผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเป็นข้าราชการต้องส่งข้อมูลไปยัง กระทรวง อว. เพื่อดำเนินการจ่ายเงิน

ขั้นตอนที่ 12 จ่ายเงินค่าตอบแทนการอ่านผลงานทางวิชาการ

ความก้าวหน้าของตำแหน่งสายวิชาการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ



เส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

รายการเอกสารที่เกี่ยวข้อง และผลงานทางวิชาการ ส่งผ่านหน่วยงานต้นสังกัด

เอกสาร หลักฐานประกอบการ เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ

1. การประเมินผลการสอน

สำหรับคณะ

1. ประกาศแต่งตั้งบุคลากร ประเมินผลการสอน
2. แบบสรุปการประเมินผลการสอน
** จำนวน 1 ชุด/ผู้เสนอขอ 1 ราย

สำหรับผู้เสนอขอ

- | | |
|---|-------------|
| 1. แบบคำขอประเมินผลการสอน | จำนวน 1 ชุด |
| 2. แบบเสนอรายชื่อบุคลากรประเมินผลการสอน | จำนวน 1 ชุด |
| 3. แบบ ก.พ.อ. 03 | จำนวน 5 ชุด |
| 4. เอกสารประกอบการสอน (ผศ.)/ เอกสารการสอน (รศ.) | จำนวน 5 ชุด |
| 5. แบบรับรองจริยธรรมฯ (แบบ รวจ.) | จำนวน 1 ชุด |
| 6. ตารางสอน ย้อนหลัง 3 ปี | จำนวน 5 ชุด |
| 7. ผลการประเมินของนักศึกษาจากระบบ ย้อนหลัง 3 ปี | จำนวน 5 ชุด |

2. การประเมินผลงานทางวิชาการ

สำหรับผู้เสนอขอ

1. หนังสือนำส่งจากคณะ จำนวน 1 ฉบับ
2. แบบ ก.พ.อ. 03 หรือ ก.พ.อ. 04 จำนวน 10 ฉบับ
3. ผลงานทางวิชาการ จำนวน เรื่องละ 6 ชุด
 - 3.1 กรณีผลงานทางวิชาการเป็นงานวิจัยที่ตีพิมพ์ลงวารสารงานวิจัย 1 เรื่อง ต้องประกอบด้วย
 - หน้าปกผลงาน/บทบรรณาธิการ/สารบัญ/บรรณธิการงานวิจัย/หลักฐานที่แสดงว่าวารสารมีตรวจสอบคุณภาพของบทความโดยผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบบทความ (peer reviewer) ซึ่งเป็นบุคคลภายนอกจากหลากหลายสถาบัน อย่างน้อย 3 คน/ ด้วยความ
 - แบบแสดงการมีส่วนร่วมในผลงาน
 - แบบรับรองจริยธรรมฯ (แบบ ก.พ.ว. 01)**หมายเหตุ : กรณีงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ก่อน 8 มกราคม 2565 หรือ งานวิจัยเผยแพร่ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ งานวิจัยนั้นต้องอยู่ในฐานข้อมูล ก.พ.อ. กำหนด (แบบหลักฐานประกอบ) **
 - 3.2 กรณี งานวิจัยที่เผยแพร่ในการประชุมวิชาการงานวิจัย 1 เรื่อง ต้องประกอบด้วย
 - หน้าปกผลงาน/ คำนำ/สารบัญ/ กำหนดการจัดประชุมทางวิชาการ/ บรรณธิการงานวิจัย / ด้วยความ
 - แบบแสดงการมีส่วนร่วมในผลงาน
 - แบบรับรองจริยธรรมฯ (แบบ ก.พ.ว. 01)** หมายเหตุ : การประชุมต้องจัดโดยสมาคมวิชาการหรือวิชาชีพโดยไม่รวมถึงการประชุมวิชาการของสถาบันอุดมศึกษา และจัดอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 5 ปี (แบบหลักฐานประกอบ)**
 - 3.3 กรณีผลงานทางวิชาการเป็นหนังสือ หรือ ตำรา 1 เรื่อง ต้องประกอบด้วย
 - หนังสือ : คำนำ สารบัญ เนื้อเรื่อง การวิเคราะห์ การสรุป การอ้างอิง บรรณานุกรม และดัชนีค้นคำ/ แบบประเมินโดยคณะผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้น ๆ (peer reviewer) ที่มาจากหลากหลายสถาบัน/หลักฐานการเผยแพร่
 - ตำรา : คำนำ สารบัญ เนื้อเรื่อง การอธิบายหรือการวิเคราะห์ การสรุป การอ้างอิง บรรณานุกรมและดัชนีค้นคำ/แบบประเมินโดยคณะผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้น ๆ (peer reviewer) ที่มาจากหลากหลายสถาบัน/หลักฐานการเผยแพร่ / หนังสือรับรองตำราจากคณะ
 - แบบแสดงการมีส่วนร่วมในผลงาน
 - แบบรับรองจริยธรรมฯ (แบบ ก.พ.ว. 01)
4. แบบสรุปผลการประเมินผลงานทางวิชาการที่เสนอเพื่อประกอบการพิจารณา (ก.พ.ว. 03) จำนวน 1 ฉบับ
5. แบบเสนอรายชื่อคณะกรรมาธิการผู้ทรงคุณวุฒิฯ จำนวน 1 ฉบับ

งานพัฒนากฎหมายบุคคลและความก้าวหน้าในสายอาชีพ
กองบริหารงานบุคคล โทรศัพท 036-709104
VoIP : 10303

แบบฟอร์มการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

1. แบบคำขอรับการพิจารณากำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

ตัวอย่าง	ก.พ.อ.03
แบบคำขอรับการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	
ส่วนที่ 1 : แบบประวัติส่วนตัวและผลงานทางวิชาการ	
แบบประวัติส่วนตัวและผลงานทางวิชาการ	
เพื่อขอดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์	
โดยวิธีปกติ	
ในสาขาวิชา 1104 วิศวกรรมโยธา (Civil Engineering)	
ของ นายอมเรศ แทนอมทอง	
สังกัดภาควิชาวิศวกรรมโยธา	
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ	

1. ประวัติส่วนตัว	
1.1 วัน เดือน ปีเกิด 15 พ.ศ. 2518	
1.2 อายุ 48 ปี	
1.3 การศึกษาระดับอุดมศึกษา	

2. แบบคำขอรับการพิจารณากำหนดตำแหน่งรองศาสตราจารย์

ตัวอย่าง	ก.พ.อ.03
แบบคำขอรับการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	
ส่วนที่ 1 : แบบประวัติส่วนตัวและผลงานทางวิชาการ	
แบบประวัติส่วนตัวและผลงานทางวิชาการ	
เพื่อขอดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์	
โดยวิธีปกติ วิธีที่ 1	
ในสาขาวิชา 1104 วิศวกรรมโยธา (Civil Engineering)	
ของ นายอมเรศ แทนอมทอง	
สังกัดภาควิชาวิศวกรรมโยธา	
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ	


1. ประวัติส่วนตัว	
1.1 วัน เดือน ปีเกิด 15 พ.ศ. 2518	
1.2 อายุ 48 ปี	
1.3 การศึกษาระดับอุดมศึกษา	

3. แบบคำขอรับการพิจารณากำหนดตำแหน่งศาสตราจารย์

ตัวอย่าง	ก.พ.อ.03
แบบคำขอรับการพิจารณา กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	
ส่วนที่ 1 : แบบประวัติส่วนตัวและผลงานทางวิชาการ	
แบบประวัติส่วนตัวและผลงานทางวิชาการ	
เพื่อขอดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์	
โดยวิธีปกติ วิธีที่ 1	
ในสาขาวิชา 1104 วิศวกรรมโยธา (Civil Engineering)	
ของ นายอมเรศ แทนอมทอง	
สังกัดภาควิชาวิศวกรรมโยธา	
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ	

1. ประวัติส่วนตัว	
1.1 วัน เดือน ปีเกิด 15 พ.ค. 2518	
1.2 อายุ 48 ปี	
1.3 การศึกษาระดับอุดมศึกษา	

4. แบบฟอร์มเอกสารประกอบการสอน/คำสอน

ตัวอย่าง	
เอกสารประกอบการสอน / เอกสารคำสอน	
รหัสวิชา.....ชื่อวิชา.....(ภาษาไทย).....	
.....(ภาษาอังกฤษ).....	
จัดทำโดย	

นำเสนอโดย ผศ.อนันท์ คัมภีรานนท์	
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	
มทร.สุวรรณภูมิ ศูนย์นนทบุรี	
สาขาวิชา.....	
คณะ..... มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ	

กองบริหารงานบุคคล โดยงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลและความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นงานที่รับผิดชอบและขับเคลื่อนส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งในการดำเนินการที่ผ่านมาได้ใช้เครื่องมือการจัดการความรู้ (KM tools) ในการดำเนินการ จำนวน 5 เครื่องมือ ดังนี้

1. ชุมชนนักปฏิบัติ (Communities of Practice)

งานพัฒนาทรัพยากรบุคคลและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทั้งบุคลากรที่รับผิดชอบดูแลส่งเสริมความก้าวหน้าสายสนับสนุนและสายวิชาการมารวมกลุ่มปรึกษาหารือด้านการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นร่วมกัน โดยมีการสอบถามความเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ปัญหาติดขัดในการทำงาน และการสำรวจข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาวิเคราะห์สังเคราะห์ร่วมกัน เพื่อดำเนินการในขั้นต่อไป

2. เพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Assist)

มีการปรึกษา/ขอรับคำแนะนำ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทำงานในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นสายวิชาการกลุ่มไลน์ของบุคลากรจาก 9 ราชชมงคล ซึ่งเป็นกลุ่มเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของสายวิชาการเหมือนกัน จึงสามารถถ่ายทอดแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และตอบข้อซักถามได้อย่างเข้าใจ และสะดวกรวดเร็ว

3. การเรียนรู้โดยการปฏิบัติ (Action Learning)

เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ ได้เรียนรู้การทำงานและประสบการณ์จากการลงมือปฏิบัติ โดยศึกษาหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น ตาม ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2564 และมีการจัดประชุมคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง และมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนข้อมูลการดำเนินงานกับคณะกรรมการเพื่อลดขั้นตอนและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้รอบครอบและรวดเร็วมากขึ้น

4. การสอนงาน (Coaching)

ในการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ของงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ได้ติดต่อสอบถามข้อมูลจากผู้ที่มีประสบการณ์และองค์ความรู้จากหน่วยงานหลัก เช่น การโทรศัพท์สอบถามกับเจ้าหน้าที่ของ อว. ในการปรึกษาข้อสงสัยในการปฏิบัติงานหรือหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องในการเสนอขอผลงานทางวิชาการ เช่น ลักษณะผลงาน, ประเภทของผลงานวิชาการ หรือการดำเนินการที่ยังไม่มีประสบการณ์หรือยังไม่เคยดำเนินการมาก่อน เพื่อให้เกิดถูกต้อง ชัดเจนและมั่นใจในการปฏิบัติงาน หรือเพื่อนำความรู้นั้นมาปรับปรุงการทำงานเดิมให้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5. การศึกษาดูงาน (Study tour)

ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของกองบริหารงานบุคคล ได้มีการเข้าร่วมประชุมสัมมนาที่ทาง อว. จัดขึ้นเพื่อให้ความรู้ซึ่งครอบคลุมความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการให้กับเลขาธิการคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการของประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2564 เมื่อวันที่ 9 กันยายน 2567 ณ ห้องแกรนด์บอลรูม โรงแรมเซ็นจูรี่ พาร์ค กรุงเทพฯ เพื่อรับฟังองค์ความรู้และซักซ้อมความเข้าใจการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และเป็นการศึกษา รับรู้ รับทราบ กรณีศึกษาปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น และนำมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินการของมหาวิทยาลัยต่อไป

ผลและอภิปรายผลการดำเนินงาน

จากการดำเนินงานกำหนดตำแหน่งทางวิชาการในช่วงที่ผ่านมา ก่อนมีการเผยแพร่ สื่อ infographic การเตรียมเอกสารในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ทางเว็บไซต์ของหน่วยงานกองบริหารงานบุคคล เจ้าหน้าที่ของกองบริหารงานบุคคลต้องตอบข้อมูลการเตรียมเอกสารหลักฐานประกอบการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ และข้อซักถามให้กับบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัย และหน่วยงานต้นสังกัด (คณะ) จำนวนมาก เพราะบุคลากรสายวิชาการที่ประสงค์ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องตามเกณฑ์ที่ต้องดำเนินการจึงทำให้เกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนและสูญเสียเวลาในการศึกษาและเตรียมตัวในการทำผลงานวิชาการ ซึ่งจากปัญหาที่พบดังกล่าว กองบริหารงานบุคคลได้นำมาวิเคราะห์และหาแนวทางเพื่อปรับปรุงกระบวนการและสนับสนุนให้การเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็วขึ้น โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสื่อสารให้บุคลากรเกิดความเข้าใจได้ง่ายขึ้น รวมถึงรายงานสถานะขั้นตอนการดำเนินการให้สามารถสืบค้นและตรวจสอบข้อมูลได้ง่ายและสะดวกขึ้น ซึ่งในปัจจุบัน ปัญหาการดำเนินการได้มีจำนวนลดลงมาก บุคลากรสายวิชาการได้รับความรู้ในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการมากขึ้น ทั้งจากการศึกษาข้อมูลการเตรียมเอกสารและขั้นตอนการเตรียมตัวที่เกี่ยวข้องจากเว็บไซต์ของหน่วยงานกองบริหารงานบุคคล การจัดอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการขอผลงานทางวิชาการที่ทางกองบริหารงานบุคคลและมหาวิทยาลัยจัดขึ้นเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจของผู้เสนอขอผลงานฯ และเพิ่มประสิทธิภาพของผลงานทางวิชาการที่ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ

สรุป

จากการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลการปฏิบัติงาน ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ ตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การลดขั้นตอนการทำงานที่ซับซ้อนในการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัย จนเกิดการเรียนรู้กระบวนการพัฒนาและปรับปรุงให้การทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เจ้าหน้าที่ได้นำเครื่องมือการจัดการความรู้ (KM tools) มาใช้ในการทำงานประจำวัน และใช้เทคโนโลยีผลิตสื่อเพื่อให้เกิดการสื่อสารที่เข้าใจง่าย และรวดเร็วในการดำเนินการ และการรับทราบข้อมูลผลการดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ อีกทั้งเพื่อกระตุ้นส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยสามารถเข้าสู่การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเมื่อเป็นผู้ครบคุณสมบัติ อีกทั้งยังเป็นการสร้างศักยภาพของอาจารย์ของมหาวิทยาลัยให้เกิดการยอมรับในวงวิชาการด้านการสอน การวิจัย และการให้บริการวิชาการ สร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัยในด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและเพิ่มรายได้จากเงินประจำตำแหน่ง และอื่นๆ อีกมากมาย

บรรณานุกรม

ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2564

เอกสารประกอบผลงาน

สื่อ infographic การเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ