



รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

การศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ
เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

The Study of Success Factors to Create Professional Works for
a Higher Position of Supporting Officers of Rajamangala University
of Technology Thanyaburi

รุ่งโรจน์ สุทธิสุข
ธีรวดี ยิ่งมี
กองบริหารงานบุคคล

ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมงานวิจัย
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประจำปี พ.ศ. 2564

หัวข้อโครงการวิจัย	การศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ชื่อ-นามสกุล	นายรุ่งโรจน์ สุทธิสุข นางสาวธีรวิทย์ ยิงมี
ปีงบประมาณ	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และ 2) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาการผลิตผลงานทางวิชาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประชากรที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีการกำหนดกรอบอัตราเป็นระดับสูงขึ้นแล้ว จำนวน 359 คน ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2) แบบสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า 1) พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีระดับความคิดเห็นของปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) แนวทางการพัฒนาการผลิตผลงานทางวิชาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ด้านปัจจัยส่วนตัวและสภาพแวดล้อม ควรจัดสรรเวลาช่วงเย็นหลังเวลาเลิกงานหรือช่วงวันหยุดเวลาราชการ โดยตั้งเป้าหมายไว้อย่างน้อยสัปดาห์ละ 2-3 วัน เพื่อผลิตผลงาน มีการสร้างแรงจูงใจโดยให้พนักงานสายสนับสนุนคำนึงถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นหลัก และมีการจัดมุมทำงานที่บ้านเป็นส่วนตัว โดยขอยืมวัสดุอุปกรณ์จากที่ทำงานมาใช้ที่บ้านเป็นครั้งคราว โดยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ปริมาณงานประจำมีจำนวนมาก จึงควรจัดสรรเวลาช่วงพักกลางวันหรือช่วงเย็นก่อนกลับบ้านอย่างน้อยวันละ 1 ชั่วโมงโดยขออนุญาตจากผู้บังคับบัญชาในการใช้สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ โดยด้านหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้น พบว่า การทราบระยะเวลาในการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนสามารถวางแผนเตรียมการล่วงหน้าเพื่อไม่ให้เสียสิทธิ์โอกาสความก้าวหน้าและค่าตอบแทนต่าง ๆ และควรมีการประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนดโดยผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย โดยด้านการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ ควรมีที่ปรึกษาทางวิชาชีพ ซึ่งอาจจัดทำเป็นคลินิกวิชาการหรือจัดระบบพี่เลี้ยงที่สามารถพบปะพูดคุยโดยตรงหรือใช้ระบบออนไลน์ที่สามารถโต้ตอบกันได้ทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ ควรมีการเสริมสร้างความรู้และทักษะในการเขียนรายงานการวิจัย/บทความทางวิชาการโดยศึกษาได้จากฐานข้อมูลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เผยแพร่บนเว็บไซต์หรือเข้ารับการฝึกอบรม รวมถึงมหาวิทยาลัยควรมีการจัดเตรียมหาตัวอย่างผลงานที่หลากหลายตามสายอาชีพ

ที่ผ่านการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นแล้วไว้ให้ศึกษา สำหรับด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย/หน่วยงานนั้น พบว่า ควรสนับสนุนเงินทุนสำหรับการจัดทำผลงานทางวิชาชีพทุกประเภท รวมทั้งมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อแบ่งเบาภาระด้านค่าใช้จ่าย รวมถึงสนับสนุนบุคลากรด้วยการจัดสรรเวลางานให้สามารถจัดทำผลงานทางวิชาชีพได้ ควรจัดอบรมชี้แจงให้ความรู้เฉพาะกลุ่มหรือสายงานอย่างต่อเนื่องและมีการติดตามเป็นระยะ ๆ จากวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ โดยในระยะยาวควรมีการปรับปรุงเรื่องของเงินประจำตำแหน่ง/ค่าตอบแทนรายเดือนตามความยากง่ายของสายงานที่ปฏิบัติ รวมถึงมีการปรับเงินรางวัลที่ได้รับในอัตราที่สูงขึ้น

คำสำคัญ: ปัจจัยความสำเร็จ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ผลงานทางวิชาชีพ

Title	The Study of Success Factors to Create Professional Works for a Higher Position of Supporting Officers of Rajamangala University of Technology Thanyaburi
Name – Surname	Mr. Rungroj Sutthisuk Miss Teeravadee Yingme
Year	2020

ABSTRACT

This research aimed to 1) the Opinions of investigate the success factors to create professional works for a higher position of supporting officers of Rajamangala University of Technology Thanyaburi, and 2) explore the practical approach for professional works of supporting officers of Rajamangala University of Technology Thanyaburi.

The population for the questionnaire consisted of 359 eligible supporting officers of higher positions of the Rajamangala University of Technology Thanyaburi. The key informants for the interview included 12 people. The instruments for data collection were a rating-scale questionnaire with a reliability value of 0.9 and an interview form. To analyze the data, the researcher conducted the statistics consisting of frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis for the qualitative research.

The results revealed that 1) the supporting officers of Rajamangala University of Technology Thanyaburi had the high-level opinion level of success factors in professional works for a higher position in an overview. 2) The practical approach for professional works of supporting officers of Rajamangala University of Technology Thanyaburi was summarized as follows: (1) Personal and environmental factors: the supporting officers should allocate evenings after work hours or during public holidays to produce the tasks. They could determine a goal for at least 2-3 days a week. Motivation should be given to the supporting staff to consider career advancement as a priority. And to have a private work corner at home. Borrowing supplies from work for occasional use at home. The officer should arrange a private working corner at home by borrowing office supplies for occasional use. (2) The nature of the work performance: as for a large amount of regular work, at least one hour a day should be allocated during lunch break or evening before going home, by requesting permission from the supervisor to utilize the facility and equipment. (3) Criteria and methods for determining higher positions: Realizing the timing of consideration for a higher position allowed the supporting staff to plan in advance. As a result, they would not miss eligibility, advancement opportunities, and compensation. Higher education is defined through various channels that are easily accessible. The rules and criteria of the university should be publicized based on the

Higher Education Commission through various accessible channels. (4) Professional works preparation: a professional advisor was necessary by an academic clinic or a mentor system to meet and talk directly, or an online system to interact during office hours and outside office hours. Knowledge and skills in writing research reports/academic articles should be strengthened by reviewing research databases published on the website or attending training courses. The university should provide a wide variety of representative works that have been assessed for higher positions. (5) Support from universities/ departments: Funding should be provided for all types of professional productions, including materials and equipment to alleviate the burden of costs. The supporting personnel should be allocated work hours to produce professional performance. Training should be organized to provide knowledge for a specific group or line of work continuously and periodically, monitored by expert speakers. In the long term, the position allowance/ monthly compensation should be adjusted according to the complexity of the line of work, including the higher-rate prize money.

Keywords: success factors, supporting officer, professional works

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี “ทุนสนับสนุนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ประจำปีงบประมาณ 2564”

โครงการวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่สละเวลาอันมีค่าในการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย ขอขอบคุณบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ที่ให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้ให้ความร่วมมือและให้ความอนุเคราะห์แก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ได้ให้ทุนสนับสนุนในการทำวิจัยครั้งนี้

รุ่งโรจน์ สุทธิสุข
ธีรวิทย์ ยิ้มมี
ผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ณ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	2
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	2
1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3
1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน.....	6
2.2 นิยามของผลงาน รูปแบบของผลงาน และคุณภาพของผลงานในการประเมินเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน.....	20
2.3 ข้อมูลตำแหน่งทางวิชาชีพและผลงานทางวิชาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	25
2.4 บริบทของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	28
2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	44
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	53
3.1 การศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง ที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี.....	53
3.2 การศึกษาถึงรูปแบบและแนวทางในการพัฒนาการผลิตผลงานทางวิชาชีพให้มี คุณภาพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น.....	57
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	60
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	81
5.1 สรุปผลการวิจัย	81
5.2 อภิปรายผล	87
5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัย	96
บรรณานุกรม	98
ภาคผนวก.....	101
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อใช้เก็บข้อมูลในการวิจัย เรื่อง การศึกษาปัจจัยความสำเร็จ ในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	102
ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยแนวทางในการพัฒนาการผลิตผลงานทางวิชาชีพ ให้มีคุณภาพ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	109
ภาคผนวก ค สรุปผลการสัมภาษณ์	114
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC.....	121
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	134
ประวัติผู้วิจัย	135

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 แสดงวิธีพิจารณาการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	16
2.2 แสดงข้อมูลตำแหน่งทางวิชาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	25
2.3 แสดงข้อมูลจำนวนกรอบระดับตำแหน่งที่กำหนดให้เป็นระดับสูงขึ้น จำนวนผู้ได้รับ การคัดเลือกเข้ารับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น จำนวนผู้เสนอผลงานทางวิชาชีพ และ ประเภทผลงานทางวิชาชีพที่ยื่นขอเข้ารับการประเมิน ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในระดับชำนาญการ จำแนกตามหน่วยงาน.....	27
3.1 แสดงจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามหน่วยงาน	53
3.2 แสดงผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์ จำแนกตามตำแหน่ง	57
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกลักษณะส่วนบุคคลและข้อมูลพื้นฐาน..	61
4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยความสำเร็จ ในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยภาพรวม	66
4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยความสำเร็จ ในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านปัจจัยส่วนตัวและสภาพแวดล้อม...	67
4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยความสำเร็จ ในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	69
4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยความสำเร็จ ในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนด ตำแหน่งที่สูงขึ้น	70
4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยความสำเร็จ ในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ.....	71
4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยความสำเร็จ ในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการสนับสนุนจาก มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน.....	72
4.8 แสดงข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการส่งเสริมปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงาน ทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น	73
4.9 แสดงข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลและข้อมูลพื้นฐานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	75

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3
3.1 แสดงขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัย	59

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในแผนยุทธศาสตร์ 20 ปี (2561-2580) มุ่งเน้นผลผลิตด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการพัฒนามหาวิทยาลัย ซึ่งในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 : การพัฒนาศักยภาพองค์กรรองรับการเป็นมหาวิทยาลัย 4.0 และมหาวิทยาลัยในกำกับ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2560) ดังนั้นเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพสูงขึ้น สามารถปฏิบัติงานและผลิตผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน มหาวิทยาลัย สังคมและประเทศชาติได้อย่างเหมาะสม จึงได้มีการกำหนดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งได้กำหนดตัวชี้วัดของกลยุทธ์ ได้แก่ ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณสมบัติครบถ้วนของระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อผู้ที่มีคุณสมบัติครบที่จะขอระดับตำแหน่งระยะเวลา 4 ปี (ปีงบประมาณ 2561-2564) อยู่ที่ร้อยละ 50

ตามมาตรา 18 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2547, 2551) และกฎ ก.พ.อ. ว่าด้วยตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2552 (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552) ได้กำหนดตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เป็นตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และระดับอื่นตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) กำหนด โดยได้เปิดโอกาสให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนได้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งสายงานวิชาชีพได้ทุกระดับ ซึ่งการเข้าสู่ตำแหน่งดังกล่าวจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา : 2553, 2554) โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่จะเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้นั้น จะต้องผ่านกระบวนการตามองค์ประกอบ ได้แก่ มีการกำหนดกรอบระดับตำแหน่งรองรับ ผ่านการประเมินค่างาน และผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และต้องจัดทำเอกสารผลงานทางวิชาชีพเข้ารับการประเมินเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น

ดังนั้น พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนจึงต้องให้ความสำคัญกับการผลิตผลงานทางวิชาชีพ โดยผลงานทางวิชาชีพที่มีคุณภาพนั้นควรจะเกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและอยู่ในขอบเขตของผลงานที่ตนเองปฏิบัติ เนื้อหาของผลงานมีองค์ประกอบที่ครบถ้วนตามหลักวิชาการ มีการนำแนวความรู้หรือแนวคิดทางวิชาการอ้างอิงไปใช้ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อกำหนดขั้นตอนการดำเนินการ การแก้ปัญหา หรือการตัดสินใจ ในการดำเนินการผลงานนั้น ๆ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพและความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ผลงานนั้นต้องแสดงให้เห็นถึงประโยชน์หรือคุณค่าที่เป็นที่ยอมรับในทางวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นการนำไปใช้ประโยชน์โดยตรง

หรือการนำไปประยุกต์ใช้ เช่น การได้องค์ความรู้ที่แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าทางวิชาการ และสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้เกิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงานที่มีประสิทธิภาพหรือประสิทธิภาพมากขึ้น หรือช่วยแก้ปัญหาในการทำงานได้ดีขึ้น เป็นต้น

จากการสำรวจข้อมูลพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน พบว่ามีจำนวนทั้งสิ้น 444 คน โดยจำแนกเป็นระดับปฏิบัติงาน จำนวน 7 คน ระดับปฏิบัติการ จำนวน 399 คน ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเป็นระดับชำนาญการ จำนวน 38 คน จากจำนวนผู้ได้รับการคัดเลือกเข้ารับการประเมินตำแหน่งสูงขึ้น จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กองบริหารงานบุคคล, 28 ธันวาคม 2563) ซึ่งถือได้ว่ามีจำนวนค่อนข้างน้อย จึงมีคำถามต่อไปว่าทำไมพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนเหล่านี้ ถึงไม่สามารถเขียนผลงานทางวิชาชีพได้มากขึ้น

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งมีภาระงานเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน จึงต้องการที่จะศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาและส่งเสริมให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนจัดทำผลงานทางวิชาชีพเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นให้เพิ่มมากขึ้นและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. และมหาวิทยาลัยกำหนด

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.2.2 เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการผลิตผลงานทางวิชาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.3.1 ทราบปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.3.2 ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ ที่ได้จากการวิจัยเพื่อเสนอแนะต่อผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องในการปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมแนวทางในการผลิตผลงานทางวิชาชีพได้อย่างมีคุณภาพและถูกต้องตามหลักวิชาการ

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

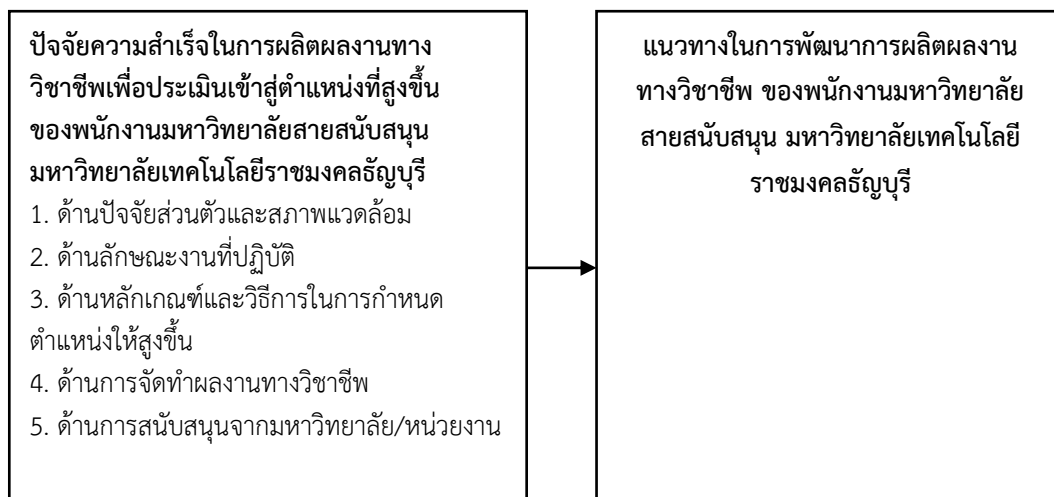
1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยจำแนกออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านปัจจัยส่วนตัวและสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น ด้านการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ และด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย/หน่วยงาน

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ได้มีการกำหนดกรอบอัตราเป็นระดับสูงขึ้นแล้ว จำนวน 466 คน (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 23 เมษายน 2564)

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ หมายถึง สิ่งที่ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนสามารถจัดทำหรือผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ ประกอบด้วย

ปัจจัยส่วนตัวและสภาพแวดล้อม หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลของแต่ละบุคคลรวมถึงสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ที่เอื้ออำนวยและสนับสนุนให้สามารถผลิตผลงานทางวิชาชีพได้ เช่น สุขภาพร่างกาย คุณวุฒิการศึกษา ความกระตือรือร้น แรงจูงใจจากเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง/ค่าตอบแทนรายเดือนหรือเงินรางวัล การมีภาระด้านครอบครัว ระยะเวลาที่จะดำเนินการจัดทำ การได้รับงบประมาณในการจัดทำ สถานที่หรือห้องทำงาน วัสดุอุปกรณ์ในการจัดทำ รวมถึงความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบที่พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ ซึ่งอาจมีปริมาณมากหรือน้อย ยากหรือง่าย และอาจจะท้าทายความสามารถในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนาทักษะ ประสิทธิภาพ และอาจจะตรงกับวิชาชีพที่เรียนมาหรือไม่ก็ตาม

หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนเกี่ยวกับคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของตำแหน่ง ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ประเภทและจำนวนผลงานที่ต้องจัดส่ง กระบวนการและขั้นตอนในการขอตำแหน่งให้สูงขึ้น องค์ประกอบของคณะกรรมการชุดต่าง ๆ และคุณภาพของผลงานที่ใช้ในการประเมิน

การจัดทำผลงานทางวิชาชีพ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพแต่ละประเภท ความรู้ในการกำหนดหัวข้อ มีทักษะในการวิเคราะห์และประมวลผล มีทักษะในการเขียน การหาแหล่งข้อมูลเพื่อใช้ศึกษาและอ้างอิง และการมีที่ปรึกษาในการจัดทำผลงาน

การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย/หน่วยงาน หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกและสนับสนุนส่งเสริมของมหาวิทยาลัยและหน่วยงานเพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนจัดทำผลงานทางวิชาชีพเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ เช่น การได้รับเงินสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาชีพอย่างเหมาะสม การให้สิ่งจูงใจในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพที่เหมาะสม การให้คำแนะนำช่วยเหลือและส่งเสริมในการจัดทำผลงาน การประชาสัมพันธ์/เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น การจัดอบรมให้ความรู้ การส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานทางวิชาชีพ มีคลังข้อมูลในการศึกษาค้นคว้า และการมีกรรมการกลั่นกรองผลงานก่อนเสนอผลงานเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่จ้างด้วยเงินงบประมาณ ประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตำแหน่งที่สูงขึ้น หมายถึง ตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

มหาวิทยาลัย หมายถึง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สำหรับใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดแนวทางในการศึกษา วิเคราะห์และอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
2. นิยามของผลงาน รูปแบบของผลงาน และคุณภาพของผลงานในการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
3. ข้อมูลตำแหน่งทางวิชาชีพและผลงานทางวิชาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
4. บริบทของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2554 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2552 ประกอบกับประกาศสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2558 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ ดังนี้

2.1.1 การกำหนดระดับตำแหน่งให้มีหลักเกณฑ์ ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2553)

1) หลักเกณฑ์และการกำหนดระดับตำแหน่งต้องสอดคล้องกับกรอบของตำแหน่งและแผนพัฒนากำลังคนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

2) การกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ตำแหน่งนั้นจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพ และความยุ่งยากของงานในตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญกับขนาดที่จะต้องกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น โดยต้องดำเนินการอย่างโปร่งใส ภายใต้เงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(1) ต้องเป็นตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

(2) ไม่มีผลให้มีการเพิ่มงบประมาณหมวดเงินเดือน และค่าจ้างประจำ

(3) ไม่มีผลให้อัตรากำลังเพิ่ม

(4) ต้องคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อนและความประหยัด

3) การกำหนดระดับตำแหน่ง ต้องยึดหลักการวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ คุณภาพ และ

ความยุ่งยากของงาน ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงาน และหลักเกณฑ์การประเมินค่างานตามประเภทตำแหน่ง ดังนี้

(1) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพหรือวิชาชีพเฉพาะ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ กำหนดให้มีทั้งหน่วยงานที่ปฏิบัติการหลักของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการงานวิชาการและหน่วยงานที่ปฏิบัติการสนับสนุนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย

(2) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดให้มีได้เฉพาะหน่วยงานที่ปฏิบัติการหลักของมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการ และสำนักงานอธิการบดี

(3) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ในกรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพ และไม่ได้ใช้วิชาชีพ

4) การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินค่างาน (สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2558 และ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2554, 2558, 2558)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้กำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการประเมินค่างาน ดังนี้

- | | |
|---|---------------------|
| (1) รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย | ประธานกรรมการ |
| (2) ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ หรือตัวแทน | กรรมการ |
| (3) ข้าราชการหรือพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน | กรรมการ |
| (4) ผู้บังคับบัญชาของตำแหน่งที่เสนอขอกำหนดตำแหน่ง สูงขึ้น | กรรมการ |
| (5) หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล | กรรมการและเลขานุการ |
| (6) เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบการประเมินค่างาน | ผู้ช่วยเลขานุการ |

2.1.2 การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ต้องเป็นตำแหน่งที่มหาวิทยาลัยได้ประเมินค่างานแล้ว โดยประเมินตามประเภทตำแหน่งดังนี้

1) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

- (1) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่
- (2) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะ

ประเมิน

(3) สมรรถนะทางการบริหาร

ตำแหน่งประเภทบริหาร ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง และสมรรถนะทางการบริหารรวมกัน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งรวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90 และผ่านการประเมินผลงาน โดยคุณภาพของผลงานกรณีปกติอยู่ในระดับดีมาก กรณีพิเศษอยู่ในระดับดีเด่น

3.5) กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ใช้วิชาชีพ

3.5.1) ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงาน ต้องประเมินตามองค์ประกอบ ดังนี้

(1) ผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ และแนวคิดในการพัฒนาปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่

(2) ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน

(3) สมรรถนะทางการบริหาร

3.5.2) ผลการประเมิน

(1) ระดับชำนาญการ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง และสมรรถนะทางการบริหารรวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

(2) ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ต้องผ่านการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่และแนวคิดในการพัฒนางาน ปรับปรุงงานในตำแหน่งใหม่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง และสมรรถนะทางการบริหารรวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

2.1.3 ผลงานและลักษณะผลงานที่เสนอขอ

1) ระดับชำนาญงานต้องมีคู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย 1 เล่ม

2) ระดับชำนาญงานพิเศษ

(1) คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย 1 เล่ม

(2) ผลงานเชิงวิเคราะห์ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย 1 เรื่อง

3) ระดับชำนาญการ

(1) คู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย 1 เล่ม และ

(2) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย 1 เรื่อง

4) ระดับชำนาญการพิเศษ

(1) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรืองานวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงาน อย่างน้อย 1 เรื่อง และ

(2) งานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน อย่างน้อย 1 เรื่อง/รายการ

5) ระดับเชี่ยวชาญ

(1) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของมหาวิทยาลัย อย่างน้อย 1 เรื่อง/รายการ และ

(2) งานวิจัย ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ อย่างน้อย 1 เรื่อง

(3) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรม และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการแนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนางานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น

6) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(1) ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือผลงานลักษณะอื่น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาของมหาวิทยาลัย อย่างน้อย 1 เรื่อง/รายการ และ

(2) งานวิจัย ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ อย่างน้อย 1 เรื่อง

(3) การใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการ หรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคม เช่น การให้ความเห็น คำแนะนำ หรือเสนอแนะ การให้คำปรึกษาแนะนำ การอบรม และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักการแนวทาง ระบบ รูปแบบ เทคนิคและวิธีการในการแก้ไขปัญหา หรือการพัฒนางานสนับสนุนงานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพนั้น

ซึ่งต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ ดังนี้

1. ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนและไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น รวมทั้งไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการหรือวิชาชีพมากกว่าหนึ่งฉบับในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

2. ต้องให้เกียรติและอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาชีพของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

3. ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาชีพจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน

4. ผลงานทางวิชาชีพต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาชีพเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติ มาเกี่ยวข้อง และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือต้องสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาชีพ

5. ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

โดยผลงานที่นำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณา อย่างน้อยต้องมีเงื่อนไข ดังนี้

1. ต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและฝึกอบรม

2. ต้องมีใช้ผลงานเดิมที่เคยใช้ในการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

มาแล้ว

3. กรณีเป็นผลงานร่วมต้องระบุการมีส่วนร่วมและมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วม

โดยลักษณะต่าง ๆ ของผลงาน ประกอบด้วย

1. คู่มือปฏิบัติงานหลัก หมายถึง เอกสารแสดงเส้นทางการทำงานในงานหลักของตำแหน่งตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนสิ้นสุดกระบวนการ โดยระบุขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ตลอดจน แนวทางแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานดังกล่าว ซึ่งต้องใช้ประกอบการปฏิบัติงานแล้ว และต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน

2. ผลงานเชิงวิเคราะห์ หมายถึง ผลงานที่แสดงการแยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ ของเรื่องอย่างมีระบบ มีการศึกษาในแต่ละองค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา

3. ผลงานเชิงสังเคราะห์ หมายถึง ผลงานที่แสดงการรวบรวมเนื้อหาสาระต่าง ๆ หรือองค์ประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างรูปแบบหรือโครงสร้างเบื้องต้น เพื่อให้เกิดแนวทางหรือเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา

4. ผลงานวิจัย หมายถึง ผลงานที่เป็นงานศึกษาหรืองานค้นคว้าอย่างมีระบบด้วยวิธีวิทยาการวิจัยเป็นที่ยอมรับและมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลคำตอบหรือข้อสรุปรวมที่เป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในงานของหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา

5. ผลงานในลักษณะอื่น หมายถึง สิ่งประดิษฐ์หรืองานสร้างสรรค์ หรือผลงานด้านศิลปะตกแต่ง ช่อมบารุง ซึ่งมีใช้มีลักษณะเป็นเอกสาร หนังสือ คู่มือ หรืองานวิจัยโดยผลงานที่เสนอจะต้องประกอบด้วย บทวิเคราะห์ที่อธิบาย และชี้ให้เห็นว่างานดังกล่าวเป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนางาน หรือแก้ปัญหาในงาน ทั้งนี้ผลงานดังกล่าวต้องเป็นผลงานที่ผ่านการพิสูจน์หรือมีหลักฐานที่แสดงถึงคุณค่าของผลงานนั้น

การมีส่วนร่วมในผลงาน หมายถึง การมีบุคคลมากกว่า 1 คน ทำงานสิ่งเดียวกันอย่างใกล้ชิด โดยแบ่งงานกันทำในด้านต่าง ๆ แต่ทุกคนมีส่วนร่วมรู้เห็นและเข้าใจงานทุกขั้นตอนตั้งแต่การวางแผนจนถึงงานเขียน ผู้มีส่วนร่วมทุกคนจะต้องลงนามรับรองว่ามีส่วนร่วมจริงในผลงานนั้น ร้อยละเท่าใด และเปลี่ยนแปลงไม่ได้ โดยเป็นงานวิจัยที่ผู้กำหนดตำแหน่งมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ 50

การเผยแพร่งานวิจัย หมายถึง การเผยแพร่ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ดังนี้

1. เผยแพร่ในรูปของบทความวิจัยในวารสารทางวิชาการ ทั้งนี้ วารสารทางวิชาการนั้นอาจเผยแพร่เป็นรูปเล่ม สิ่งพิมพ์หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่มีกำหนดการเผยแพร่อย่างแน่นอน ชัดเจน

2. เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความวิจัยในรูปแบบอื่นที่มีบรรณาธิการประเมินและตรวจสอบคุณภาพ

3. นำเสนอเป็นบทความวิจัยต่อที่ประชุมวิชาการ ซึ่งภายหลังจากการประชุมวิชาการได้มีการบรรณาธิการและนำไปรวมเล่มเผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceedings) ของการประชุมทางวิชาการระดับชาติ หรือนานาชาติ

4. การเผยแพร่รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่มีรายละเอียดและความยาวต้องแสดงหลักฐานว่าได้ผ่านการประเมินคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิและแสดงหลักฐานว่าได้เผยแพร่ไปยังวงวิชาการและวิชาชีพ ในสาขาวิชานั้น ๆ และสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวาง

เมื่อได้เผยแพร่ตามลักษณะข้างต้นและได้พิจารณาประเมินคุณภาพของงาน “วิจัย” นั้นแล้ว การนำ “งานวิจัย” นั้น มาแก้ไขปรับปรุงหรือเพิ่มเติมส่วนใดส่วนหนึ่ง เพื่อนำเสนอกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นและให้มีการประเมินคุณภาพ “งานวิจัย” นั้นอีกครั้งหนึ่ง จะกระทำไม่ได้

2.1.4 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและระยะเวลาดำรงตำแหน่ง

1) ตำแหน่งประเภททั่วไป

(1) ระดับชำนาญงาน

ก. มีวุฒิ ปวช. ต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี

ข. มีวุฒิ ปวท. ต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

ค. มีวุฒิ ปวส. ต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี
ง. เงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

(2) ระดับชำนาญงานพิเศษ

ก. ต้องดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี

ข. ต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับที่จะแต่งตั้ง

2) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

(1) ระดับชำนาญการ

ก. มีวุฒิ ป.ตรี ต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี

ข. มีวุฒิ ป.โท ต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี

ค. มีวุฒิ ป.เอก ต้องดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

(2) ระดับชำนาญการพิเศษ

ก. ต้องดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี

ข. เงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

(3) ระดับเชี่ยวชาญ

ก. ต้องดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

ข. เงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

(4) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

ก. ต้องดำรงตำแหน่งเชี่ยวชาญมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

ข. เงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

2.1.5 วิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น สามารถดำเนินการได้ 2 วิธี ดังนี้

1) วิธีปกติ ผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(1) มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(2) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้ง

2) วิธีพิเศษ ได้แก่ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

และระดับชำนาญงานพิเศษ และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมีเงื่อนไขว่าผู้ได้รับการแต่งตั้งต้องได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะแต่งตั้งในกรณี ดังนี้

(1) การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งชำนาญงานกรณีที่คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งไม่ครบตามที่กำหนดไว้ หรือ

(2) การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ กรณีที่ผู้ได้รับแต่งตั้งมิได้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาก่อน

การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ให้สภามหาวิทยาลัย แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (คณะกรรมการ ก.พ.ส.) ประกอบด้วย

(1) รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย

ประธานกรรมการ

(2) ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกมหาวิทยาลัย จำนวน 4 คน

กรรมการ

(3) หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล

เลขาธิการ

(4) อาจแต่งตั้งผู้รับผิดชอบงานด้านบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการได้

โดยกรรมการในข้อ 2) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. พิจารณากลับกรองผลการประเมินค่างานและการกำหนดกรอบตำแหน่ง เว้นแต่กรอบตำแหน่งตามข้อ 12 วรคสอง ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2554 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

2. ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และประเมินสมรรถนะทางการบริหารสำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร โดยอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ เพื่อดำเนินการแทนได้ตามความเหมาะสม

3. พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่ออ่านผลงาน

4. พิจารณาสรุปผลเพื่อเสนอ ก.บ.ม. หรือสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติผลการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามที่กำหนดไว้ในข้อ 18 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2554 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

การแต่งตั้งคณะอนุกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน และประเมินสมรรถนะทางการบริหาร ประกอบด้วยดังนี้

1) ตำแหน่งระดับหัวหน้าสำนักงานคณบดี หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการสถาบันหรือสำนัก ผู้ประเมิน ประกอบด้วย

- | | |
|---|------------------|
| (1) รองอธิการบดีที่กำกับดูแลด้านบริหารงานบุคคล | ประธานอนุกรรมการ |
| (2) รองคณบดีหรือรองผู้อำนวยการสถาบันหรือสำนักที่กำกับดูแล | อนุกรรมการ |
| (3) ผู้มีความรู้ความชำนาญในสายวิชาชีพ | อนุกรรมการ |
| (4) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล | เลขานุการ |
| (5) บุคลากรฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้งกองบริหารงานบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

2) ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง ผู้ประเมิน ประกอบด้วย

- | | |
|--|------------------|
| (1) รองอธิการบดีที่กำกับดูแลด้านบริหารงานบุคคล | ประธานอนุกรรมการ |
| (2) รองอธิการบดีหรือผู้ช่วยอธิการบดีที่ประธานมอบหมายที่กำกับดูแล | อนุกรรมการ |
| (3) ผู้มีความรู้ความชำนาญในสายวิชาชีพ | อนุกรรมการ |
| (4) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล | เลขานุการ |
| (5) บุคลากรฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้งกองบริหารงานบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

3) ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ผู้ประเมิน ประกอบด้วย

- | | |
|--|------------------|
| (1) รองอธิการบดีที่กำกับดูแลด้านบริหารงานบุคคล | ประธานอนุกรรมการ |
| หรือรองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน หรือรองผู้อำนวยการที่กำกับดูแล | |
| (2) หัวหน้าหน่วยงาน/หัวหน้างาน ที่เป็นผู้บังคับบัญชา | อนุกรรมการ |
| โดยตรง | |
| (3) ผู้มีความรู้ความชำนาญในสายวิชาชีพ | อนุกรรมการ |
| (4) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล | เลขานุการ |
| (5) บุคลากรฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| กองบริหารงานบุคคล | |

โดยองค์ประกอบที่ 3 มอบประธานอนุกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ฯ ของแต่ละตำแหน่งพิจารณา และเมื่อได้รับการประเมินของอนุกรรมการดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว ให้นำเสนอคณะกรรมการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณาต่อไป

การแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

1) วิธีปกติ

(1) ตำแหน่งระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญการ กรรมการไม่น้อยกว่า 3 คน โดยแต่งตั้งจาก

- ก. บุคคลภายในมหาวิทยาลัยแต่ต้องอยู่ต่างหน่วยงานกับผู้ขอกำหนดตำแหน่ง
- ข. กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัยอย่างน้อย 1 คน

(2) ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กรรมการไม่น้อยกว่า 3 คน โดยแต่งตั้งจาก

- ก. บุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อ ก.พ.อ.ที่กำหนดไว้
- ข. กรณีมีเหตุผล และความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามบัญชีรายชื่อดังกล่าวให้เสนอ ก.พ.อ.พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป

2) วิธีพิเศษ

(1) ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กรรมการไม่น้อยกว่า 5 คน โดยแต่งตั้งจาก

- ก. บุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยตามบัญชีรายชื่อ ก.พ.อ.
- ข. กรณีมีเหตุผลและความจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามบัญชีรายชื่อดังกล่าวได้ ให้เสนอ ก.พ.อ. พิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป

การประเมินผลงานในตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคนทำการประเมิน แล้วส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นพิจารณา โดยไม่ทำการประชุมก็ได้

การประเมินผลงานในตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จะต้องจัดให้มีการพิจารณาผลงานร่วมกัน

เกณฑ์การตัดสิน

1) ตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ คุณภาพผลงานอยู่ในเกณฑ์ดีโดยถือเสียงข้างมาก

2) ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ คุณภาพผลงานอยู่ในเกณฑ์ดีมากโดยถือเสียงข้างมาก

3) ในกรณีที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีมติให้ปรับปรุงผลงาน ให้ผู้ขอกำหนดตำแหน่งปรับปรุงผลงานได้ภายในระยะเวลาสามเดือน นับตั้งแต่วันที่รับทราบมติ ยกเว้นกรณีมีเหตุผลและความจำเป็นอาจขอขยายระยะเวลาออกไปได้อีกไม่เกินสามเดือน ทั้งนี้หากผลการพิจารณาผลงานที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วมีคุณภาพ วันที่แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นวันที่มหาวิทยาลัยรับผลงานฉบับที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว ผลงานที่ใช้ปรับปรุง หมายถึงการให้ปรับปรุงผลงานชิ้นเดิมที่ยังไม่เข้าเกณฑ์เฉพาะส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์หรือไม่ถูกต้องเท่านั้นมิใช่เป็นการทำผลงานชิ้นใหม่หรือส่งผลงานชิ้นใหม่ให้พิจารณาแทน

การลงโทษ

มาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้ขอตำแหน่งอันส่อให้เห็นว่าเป็นผู้กระทำผิดทางจริยธรรมและจรรยาบรรณ อันเกี่ยวกับผลงานทางวิชาชีพและเป็นผู้ที่มีความประพฤติไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

1) กรณีตรวจพบว่าผู้ขอตำแหน่งระบุการมีส่วนร่วมในผลงานไม่ตรงกับความเป็นจริงหรือมีพฤติการณ์ส่อว่ามีการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอตำแหน่งโดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเองให้สภามหาวิทยาลัยมีมติให้งดการพิจารณาการขอตำแหน่งในครั้งนั้น และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริง และความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณีไป และห้ามผู้กระทำผิดนั้นเสนอขอตำแหน่ง มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี นับตั้งแต่วันที่สภามหาวิทยาลัยมีมติ

2) กรณีที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งไปแล้ว หากภายหลังตรวจสอบพบหรือทราบว่าผลงานที่ใช้ในการเสนอขอตำแหน่งครั้งนั้น เป็นการลอกเลียนผลงานของผู้อื่นหรือนำเอาผลงานของผู้อื่นไปใช้โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเองให้สภามหาวิทยาลัยมีมติถอดถอนตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ

การขอทบทวน

1) ในกรณีที่มิได้รับอนุมัติให้ดำรงตำแหน่ง เนื่องจากคุณภาพของผลงานการใช้ความรู้ความสามารถในงานสนับสนุน งานบริการวิชาการหรืองานวิชาชีพบริการต่อสังคมหรือความเป็นที่ยอมรับในงานด้านนั้น หรือในวงวิชาการหรือวิชาชีพไม่อยู่ในเกณฑ์ที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด ผู้ขอตำแหน่งมีสิทธิขอให้สภามหาวิทยาลัย พิจารณาทบทวนได้ไม่เกินสองครั้ง โดยในคำขอทบทวนนั้นต้องแสดงข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุน คำขอ และจะต้องยื่นเรื่องขอทบทวนภายใน 90 วัน นับแต่วันที่รับทราบมติ

เมื่อสภามหาวิทยาลัยได้รับเรื่องคำขอให้ทบทวนผลการพิจารณาผลงานแล้ว ให้ส่งคำขอนั้น แก่คณะกรรมการประเมิน หากคณะกรรมการประเมินดังกล่าวมีความเห็นประการใดให้เสนอต่อสภามหาวิทยาลัยพิจารณา ผลการพิจารณาของสภามหาวิทยาลัยให้เป็นที่สุด

2) เมื่อคณะกรรมการประเมินได้รับเรื่องการขอทบทวนแล้วให้ดำเนินการ ดังนี้

2.1) การพิจารณาทบทวน ครั้งที่ 1

(1) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอให้ให้มีมติไม่รับพิจารณา

(2) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอให้ให้มีมติรับไว้พิจารณา โดยมอบคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดเดิมพิจารณา

2.2) การพิจารณาทบทวน ครั้งที่ 2

(1) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนขาดข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และไม่มีเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่ 1 ให้มีมติไม่รับไว้พิจารณา

(2) กรณีที่เห็นว่าคำขอทบทวนมีข้อเท็จจริง ข้ออ้าง และเหตุผลที่สนับสนุนคำขอเพิ่มเติมจากครั้งที่ 1 ให้มีมติรับไว้พิจารณาให้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่โดยมีจำนวนกรรมการเท่ากับชุดเดิมเพื่อพิจารณา

(3) เมื่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิชุดใหม่ได้พิจารณาคำขอทบทวนแล้วให้สภามหาวิทยาลัยนำผลการพิจารณาของชุดใหม่และชุดเดิมเสนอคณะกรรมการประเมินเพื่อพิจารณาต่อไป

2.1.6 หลักเกณฑ์และรายละเอียดในการเสนอข้อกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น (ตั้งแต่ปี 2555 จนถึงปัจจุบัน) ดังนี้

1) การประเมินค่างาน แบบประเมินค่างาน และเกณฑ์การประเมินค่างาน

(1) ให้เป็นไปตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553

(2) ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2554 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม

2) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ ความรู้ความสามารถ ทักษะสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2554 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม

3) ประเภทผลงาน และเกณฑ์การประเมินผลงาน

(1) ให้เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประกาศเมื่อวันที่ 22 พฤศจิกายน 2550

(2) ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2554 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม

(3) ให้เป็นไปตามประกาศสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

2.1.7 การแต่งตั้ง

1) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ กรณีตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ การแต่งตั้งให้มีผลย้อนหลังได้ไม่ก่อนวันที่มหาวิทยาลัยรับคำขอการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หากผลการพิจารณาเห็นควรปรับปรุงหรือเพิ่มเติมให้เกิดความสมบูรณ์ในสาระที่สำคัญ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องไม่ก่อนวันที่มหาวิทยาลัยรับเอกสารที่ปรับปรุงหรือเพิ่มเติม

2) ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ การแต่งตั้งให้มีผลย้อนหลังได้ไม่ก่อนวันที่มหาวิทยาลัยรับคำขอการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง และไม่ก่อนวันที่ผลงานได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่

2.1.8 การติดตามเมื่อดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

เมื่อมีการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว ให้มีการติดตามประเมินผล การปฏิบัติราชการตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงานของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

สำหรับหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตั้งแต่เริ่มกระบวนการจนถึงวันที่มหาวิทยาลัยจัดทำคำสั่งแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นนั้น สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 แสดงวิธีพิจารณาการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ขั้นตอน ที่	ผังกระบวนการ	ผู้รับผิดชอบ	คำอธิบาย
1	<pre> graph TD Start([เริ่มต้น]) --> Prep[เตรียมเอกสารและผลงาน] Prep --> Recv[รับเรื่อง] Recv --> A((A)) C3((3)) --> Start C1((1)) --> Prep C2((2)) --> Recv </pre>	ผู้เสนอขอ หน่วยงานต้นสังกัด	ผู้เสนอขอตำแหน่งสูงขึ้น (จัดทำ/นำส่ง) - บันทึกข้อความนำส่งผลงานผ่านหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อเสนอขอแต่งตั้งตำแหน่งสูงขึ้น - แบบขอรับการประเมิน ก.บ.ม.2 หรือแบบ ก.บ.ม.3 - ผลงาน - แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วม (ถ้ามี) - เอกสารการเผยแพร่ผลงาน - แบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

ตารางที่ 2.1 แสดงวิธีพิจารณาการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ต่อ)

ขั้นตอน ที่	ผังกระบวนการ	ผู้รับผิดชอบ	คำอธิบาย
2	<pre> graph TD 1((1)) -- "ไม่ถูกต้อง" --> 1 A((A)) --> D{ตรวจสอบ
คุณสมบัติ} D -- "ถูกต้อง" --> Next[] </pre>	กองบริหารงานบุคคล	กองบริหารงานบุคคล (รับเรื่อง/ดำเนินการ) 1. ตรวจสอบความถูกต้องของการกรอกข้อมูลในแบบขอรับการประเมิน ก.บ.ม.2 หรือแบบ ก.บ.ม.3 เช่น ประวัติส่วนตัว ประวัติการทำงาน ภาระงาน ย้อนหลัง 2. ตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง 3. ตรวจสอบจำนวนผลงานและหลักฐานการเผยแพร่ผลงาน 4. ตรวจสอบหลักฐานการรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ 5. ลงนามรับรองความถูกต้องของข้อมูลในแบบขอรับการประเมิน ก.บ.ม.2 หรือแบบ ก.บ.ม.3 6. รวบรวมเอกสาร/จัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้อง
3	<pre> graph TD A[แต่งตั้งอนุกรรมการ
ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน] --> B[ส่งแบบ ก.บ.ม.2 หรือ ก.บ.ม.3
พร้อมแบบประเมิน] </pre>	กองบริหารงานบุคคล	กองบริหารงานบุคคล ทำหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการ ก.พ.ส. (ดำเนินการ) 1. เสนอแต่งตั้งอนุกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ฯ องค์ประกอบที่ 3 ตามข้อเสนอแนะของเลขาธิการ 2. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งอนุกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ฯ 3. นำส่งเอกสารให้อนุกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ฯ ประเมิน
4	<pre> graph TD A[ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานฯ] --> Next[] </pre>	คณะอนุกรรมการประเมินผลสัมฤทธิ์ฯ	คณะอนุกรรมการประเมินฯ (พิจารณา/ดำเนินการ) 1. ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ฯ (แบบประเมิน ก.บ.ม.2) หรือ 2. ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ฯ และสมรรถนะทางการบริหาร (แบบประเมิน ก.บ.ม.3) 3. นำส่งคืนให้กับกองบริหารงานบุคคลภายในระยะเวลาไม่เกินสองสัปดาห์
5	<pre> graph TD A[รับผลการประเมินผลสัมฤทธิ์
ของงานฯ พร้อมสรุปผล
เพื่อเตรียมจัดประชุมฯ] --> B((B)) </pre>	กองบริหารงานบุคคล	กองบริหารงานบุคคล (ดำเนินการ) 1. สรุปผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ฯ (แบบประเมิน ก.บ.ม.2) หรือ แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ฯ และสมรรถนะทางการบริหาร (แบบประเมิน ก.บ.ม.3) 2. จัดเตรียมวาระการประชุมคณะกรรมการ ก.พ.ส. พร้อมเชิญประชุม

ตารางที่ 2.1 แสดงวิธีพิจารณาการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ต่อ)

ขั้นตอน ที่	ผังกระบวนการ	ผู้รับผิดชอบ	คำอธิบาย
6	<pre> graph TD 2((2)) --> D1{พิจารณาผลการประเมินและแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ} D1 -- ไม่เห็นชอบ --> 2 D1 -- เห็นชอบ --> NextStep[] </pre>	คณะกรรมการ ก.พ.ส.	คณะกรรมการ ก.พ.ส. (ประชุมพิจารณา) 1. พิจารณาผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ครองอยู่ 2. พิจารณากลับกรองคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของผู้เสนอขอ 3. พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด (กรณีการยื่นเสนอขอตำแหน่งสูงขึ้นกรณีปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง) 4. ประมวลผลสรุปพร้อมทำความเข้าใจเพื่อเสนอคณะกรรมการ ก.บ.ม. พิจารณา (การยื่นเสนอขอตำแหน่งสูงขึ้นกรณีหัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ให้ข้ามไปดำเนินการในขั้นตอนที่ 11)
7	<pre> graph TD D2{ทบทวนผู้ทรงคุณวุฒิ} -- ไม่รับ --> D2 D2 -- รับ --> B1[จัดทำคำสั่งแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ] B1 --> B2[จัดส่งผลงานให้กับผู้ทรงคุณวุฒิ] </pre>	กองบริหารงานบุคคล	กองบริหารงานบุคคล (ดำเนินการ) 1. ทบทวนผู้ทรงคุณวุฒิฯ เพื่อประเมินผลงาน กรณีไม่รับ ให้เป็นอำนาจของประธานคณะกรรมการ ก.พ.ส. พิจารณาคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ 2. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ 3. จัดเตรียมเอกสารหลักฐานพร้อมหนังสือนำเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิฯ ประกอบด้วย - แบบตอบรับการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ - คำสั่งแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ - แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงาน (ถ้ามี) - แบบรับรองจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ - แบบผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ - แบบแสดงรายละเอียดระดับคุณภาพของผลงาน
8	<pre> graph TD B3[ประเมินผลงานและจัดส่งคืนกองบริหารงานบุคคล] --> C((C)) </pre>	คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ	คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ (พิจารณา/ดำเนินการ) 1. ประเมินผลงาน 2. ประเมินจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ โดยคำนึงถึงปริมาณและคุณภาพของผลงาน 3. ส่งผลการประเมินให้เลขานุการคณะกรรมการ ก.พ.ส. โดย - กรณีตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ มหาวิทยาลัยได้มีการกำหนดให้มีการจัดประชุมคณะกรรมการประเมิน - กรณีตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องนัดประชุมคณะกรรมการประเมินเพื่อพิจารณาผลการประเมินด้วย

ตารางที่ 2.1 แสดงวิธีพิจารณาการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ต่อ)

ขั้นตอน ที่	ผังกระบวนการ	ผู้รับผิดชอบ	คำอธิบาย
9		กองบริหารงานบุคคล	กองบริหารงานบุคคล (ดำเนินการ) 1. สรุปผลการประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ 2. จัดเตรียมวาระการประชุมคณะกรรมการ ก.พ.ส.
10		คณะกรรมการ ก.พ.ส.	คณะกรรมการ ก.พ.ส. (ประชุมพิจารณา) 1. พิจารณาผลการประเมินผลงานจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ 2. ประมวลผลสรุปพร้อมทำความเข้าใจเพื่อเสนอคณะกรรมการ ก.บ.ม. พิจารณา
11		คณะกรรมการ ก.บ.ม.	คณะกรรมการ ก.บ.ม. (พิจารณา) 1. อนุมัติ/ไม่อนุมัติ ผลการพิจารณาตามข้อเสนอของคณะกรรมการ ก.พ.ส. กรณีตำแหน่งระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ 2. นำเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาให้ความเห็นชอบอนุมัติ/ไม่อนุมัติการแต่งตั้งบุคคลในระดับเชี่ยวชาญและระดับเชี่ยวชาญพิเศษ (ปัจจุบันมหาวิทยาลัยยังไม่มีผู้ได้รับการคัดเลือกเข้ารับการประเมิน) 3. จัดส่งมติการประชุมให้กับกองบริหารงานบุคคล
12		กองบริหารงานบุคคล	กองบริหารงานบุคคล (ดำเนินการ) 1. จัดทำคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น 2. แจ้งผลไปยังหน่วยงานของผู้เสนอขอ 3. ประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกันบนเว็บไซต์ของกองบริหารงานบุคคล และเว็บเพจของกองบริหารงานบุคคล 4. ส่งสำเนาคำสั่งแจ้งฝ่ายทะเบียนประวัติและสิทธิประโยชน์เพื่อบันทึกข้อมูลลงในทะเบียนประวัติ 5. ส่งสำเนาคำสั่งแจ้งฝ่ายอัตรากำลังและค่าตอบแทนเพื่อบันทึกลงในระบบ hr-Online

สรุป หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ในระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ และประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ในระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ นั้น ก.พ.อ. เป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์กว้าง ๆ โดยมอบอำนาจให้สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

ราชชมงคลธัญบุรีและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นผู้วางหลักเกณฑ์และเงื่อนไขให้สอดคล้องกับประกาศและแนวทางของ ก.พ.อ. ซึ่งจะเห็นได้ว่าประเภทผลงานและจำนวนผลงานทางวิชาชีพที่ ก.พ.อ.กำหนดไว้เป็นแนวทางนั้นได้มีการชะลอออกไปก่อน ซึ่งหากมหาวิทยาลัยใดมีกฎเกณฑ์อยู่ก่อนที่ ก.พ.อ. ประกาศใช้ ยังคงใช้หลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยไปได้จนกว่า ก.พ.อ. จะมีหนังสือแจ้งมายังมหาวิทยาลัยเพื่อบังคับใช้ ซึ่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรียังคงมีความยืดหยุ่นในเรื่องของประเภทและจำนวนผลงานทางวิชาชีพ แต่คุณภาพของผลงานทางวิชาชีพนั้นยังคงต้องเป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด จึงอาจเป็นแรงจูงใจให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนเขียนผลงานทางวิชาชีพเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเพิ่มมากขึ้น

2.2 นิยามของผลงาน รูปแบบของผลงาน และคุณภาพของผลงานในการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

ในกรณีนิยามของผลงานในการเสนอขอเข้ารับการประเมิน ที่ได้กำหนดไว้ในประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2553) นั้น ได้จำแนกไว้ ดังนี้

1. คู่มือการปฏิบัติงานหลัก
2. ผลงานเชิงวิเคราะห์
3. ผลงานเชิงสังเคราะห์
4. ผลงานวิจัย
5. ผลงานในลักษณะอื่น

1. คู่มือการปฏิบัติงานหลัก หมายถึง เอกสารแสดงเส้นทางการทำงานในงานหลักของตำแหน่งตั้งแต่จุดเริ่มต้นจนสิ้นสุดกระบวนการ โดยระบุขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานดังกล่าว ซึ่งต้องใช้ประกอบการปฏิบัติงานมาแล้ว และต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน

2. ผลงานเชิงวิเคราะห์ หมายถึง ผลงานที่แสดงการแยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ ของเรื่องอย่างมีระบบ มีการศึกษาในแต่ละองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา

3. ผลงานเชิงสังเคราะห์ หมายถึง ผลงานที่แสดงการรวบรวมเนื้อหาสาระต่าง ๆ หรือองค์ประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างรูปแบบหรือโครงสร้างเบื้องต้น เพื่อให้เกิดแนวทางหรือเทคนิควิธีการใหม่ในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา

4. ผลงานวิจัย หมายถึง ผลงานที่เป็นงานศึกษาหรืองานค้นคว้าอย่างมีระบบด้วยวิทยาการวิจัยที่เป็นที่ยอมรับ และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลคำตอบหรือสรุปรวมที่เป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในงานของหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา

5. ผลงานในลักษณะอื่น หมายถึง สิ่งประดิษฐ์หรืองานสร้างสรรค์ หรือผลงานด้านศิลปะ ตกแต่ง ช่อมบารุง ซึ่งมีไม่มีลักษณะเป็นเอกสาร หนังสือ คู่มือหรืองานวิจัย โดยผลงานที่เสนอจะต้องประกอบด้วยบทวิเคราะห์ที่อธิบายและชี้ให้เห็นว่างานดังกล่าวเป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุง

พัฒนางานหรือแก้ไขปัญหาในงาน ทั้งนี้ ผลงานดังกล่าวต้องเป็นผลงานที่ผ่านการพิสูจน์หรือมีหลักฐานที่แสดงถึงคุณค่าของผลงานนั้น

โดยรูปแบบการจัดทำผลงานประเภทต่าง ๆ นั้น มหาวิทยาลัยได้จัดทำประกาศโครงร่างการเขียนผลงานการขอกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2562) ดังนี้

โครงร่างคู่มือการปฏิบัติงานหลัก ประกอบด้วย

บทที่ 1 บทนำ

- ความเป็นมา/ความจำเป็น/ความสำคัญ
- วัตถุประสงค์
- ประโยชน์
- ขอบเขต
- นิยามศัพท์เฉพาะ/คำจำกัดความ

บทที่ 2 บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

- บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง
- ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- โครงสร้างการบริหารจัดการ

บทที่ 3 หลักเกณฑ์วิธีการปฏิบัติงานและเงื่อนไข

- หลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน
- วิธีการปฏิบัติงาน
- เงื่อนไข/ข้อสังเกต/ข้อควรระวัง/สิ่งที่ควรคำนึงถึงในการปฏิบัติงาน

บทที่ 4 เทคนิคในการปฏิบัติงาน

- กิจกรรม/แผนในการปฏิบัติงาน
- ขั้นตอนการปฏิบัติงาน
- วิธีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน
- จรรยาบรรณ/คุณธรรม/จริยธรรมในการปฏิบัติงาน

บทที่ 5 ปัญหาอุปสรรคและแนวทางในการแก้ไขและพัฒนางาน

- ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน
- แนวทางแก้ไขและการพัฒนา
- ข้อเสนอแนะ

บรรณานุกรม

ภาคผนวก (ถ้ามี)

ประวัติผู้เขียน

โครงร่างผลงานเชิงวิเคราะห์ ประกอบด้วย

บทที่ 1 บทนำ

- ความเป็นมาและเหตุผลความจำเป็นของการวิเคราะห์
- วัตถุประสงค์ในการวิเคราะห์
- ขอบเขตของการวิเคราะห์
- ประโยชน์ของการวิเคราะห์ต่อการพัฒนางานในหน้าที่
- นิยามศัพท์เฉพาะ

บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิเคราะห์/วิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีการวิเคราะห์

- ประชากร/กลุ่มตัวอย่างหรือแหล่งข้อมูล
- เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์
- การเก็บรวบรวมข้อมูล
- สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ (ถ้ามี)
- วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอ

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์

บทที่ 5 สรุปผลและข้อเสนอแนะ

บรรณานุกรม

ภาคผนวก

ประวัติผู้เขียน

โครงสร้างผลงานเชิงสังเคราะห์ ประกอบด้วย

บทที่ 1 บทนำ

- ความเป็นมาและเหตุผลความจำเป็นของการสังเคราะห์
- วัตถุประสงค์ในการสังเคราะห์
- ขอบเขตของการสังเคราะห์
- ประโยชน์การสังเคราะห์ต่อการพัฒนางานในหน้าที่
- นิยามศัพท์เฉพาะ

บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีการสังเคราะห์

- แหล่งข้อมูล
- เครื่องมือที่ใช้ในการสังเคราะห์
- ขั้นตอนการสังเคราะห์
- วิธีการสังเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 ผลการสังเคราะห์

บทที่ 5 สรุปผลและข้อเสนอแนะ

บรรณานุกรม

ภาคผนวก

ประวัติผู้เขียน

โครงสร้างการเขียนเอกสารประกอบผลงานลักษณะอื่น ประกอบด้วย

บทที่ 1 บทนำ

- ความเป็นมา หรือเหตุผลความจำเป็นของการทำผลงาน
- วัตถุประสงค์ในการจัดทำผลงาน

บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี หรือหลักวิชาการ หรือกรอบแนวคิดที่นำมาใช้ในการทำผลงาน

บทที่ 3 ขั้นตอน วิธีดำเนินการจัดทำผลงาน เช่น

- วัสดุ อุปกรณ์ หรือเครื่องมือที่ใช้
- ขั้นตอนวิธีการจัดทำผลงาน
- ขั้นตอนการทำงานของผลงานนั้น ๆ

บทที่ 4 การวิเคราะห์ผลงานและการสรุปผล เช่น

- ประโยชน์ที่ได้และคุณค่าของผลงานต่อการพัฒนางานในหน้าที่ หรือแก้ไข
ปัญหาของหน่วยงาน
- ปัญหาและอุปสรรคจากการนำผลงานไปใช้ และการปรับปรุงแก้ไข

บรรณานุกรม

ภาคผนวก (ถ้ามี)

- เช่น คู่มือการใช้งาน การประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้งาน การวัดประสิทธิภาพ
การใช้งาน เป็นต้น

ประวัติผู้เขียน

สำหรับคุณภาพของผลงานนั้น ตามประกาศสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2558) กำหนดไว้ ดังนี้

1. คู่มือการปฏิบัติงาน

ระดับดี เป็นเอกสารแสดงเส้นทางการทำงานในงานหลักของตำแหน่งตั้งแต่จุดเริ่มต้นจน สิ้นสุดกระบวนการ โดยระบุขั้นตอนและรายละเอียดของกระบวนการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ดังกล่าว ซึ่งต้องใช้ประกอบการปฏิบัติงานมาแล้ว มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงาน และสามารถนำไปใช้อ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้

ระดับดีมาก ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดี และต้อง

1. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่
2. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน

ระดับดีเด่น ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมาก และต้อง

1. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง
2. เป็นการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เป็นที่เชื่อถือและยอมรับ

ในวงวิชาชีพ

2. ผลงานเชิงวิเคราะห์

ระดับดี เป็นผลงานที่แสดงการแยกแยะองค์ประกอบต่าง ๆ ของเรื่องอย่างมีระบบ มีการศึกษาในแต่ละองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องาน หน่วยงาน หรือสถาบันอุดมศึกษาและสามารถ นำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิง หรือนำไปปฏิบัติได้

ระดับดีมาก ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดี และต้อง

1. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่
2. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน

ระดับดีเด่น ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมาก และต้อง

1. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง
2. เป็นการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เป็นที่เชื่อถือและยอมรับ

ในวงวิชาชีพ

3. ผลงานเชิงสังเคราะห์

ระดับดี เป็นผลงานที่แสดงการรวบรวมเนื้อหาสาระต่าง ๆ หรือองค์ประกอบต่าง ๆ เข้าด้วยกัน โดยต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างรูปแบบหรือโครงสร้างเบื้องต้น เพื่อให้เกิดแนวทางหรือเทคนิควิธีการใหม่ในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา และสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิง หรือนำไปปฏิบัติได้

ระดับดีมาก ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดี และต้อง

1. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่
2. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน

ระดับดีเด่น ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมาก และต้อง

1. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง
2. เป็นการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เป็นที่เชื่อถือและยอมรับ

ในวงวิชาชีพ

4. ผลงานวิจัย

ระดับดี เป็นผลงานที่เป็นงานศึกษาหรืองานค้นคว้าอย่างมีระบบด้วยวิธีวิทยาการวิจัยที่เป็นที่ยอมรับ และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล คำตอบหรือข้อสรุปรวมที่เป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในงานของหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา และสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิง หรือนำไปปฏิบัติได้

ระดับดีมาก ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดี และต้อง

1. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่
2. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน

ระดับดีเด่น ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมาก และต้อง

1. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง
2. เป็นการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เป็นที่เชื่อถือและยอมรับ

ในวงวิชาชีพ

5. ผลงานในลักษณะอื่น

ระดับดี เป็นผลงานที่แสดงความพยายามของผู้ทำผลงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาในงาน สามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิง หรือนำไปปฏิบัติได้

ระดับดีมาก ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดี และต้อง

1. ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือเทคนิควิธีการใหม่
2. เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบหรือมาตรฐานของงาน

ระดับดีเด่น ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดีมาก และต้อง

1. มีลักษณะเป็นงานบุกเบิกความรู้ใหม่ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง
2. เป็นการกระตุ้นให้เกิดความคิดและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เป็นที่เชื่อถือและยอมรับ

ในวงวิชาชีพ

2.3 ข้อมูลตำแหน่งทางวิชาชีพและผลงานทางวิชาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2.3.1 ข้อมูลตำแหน่งทางวิชาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย มีจำนวนทั้งสิ้น 444 คน (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 28 ธันวาคม 2563) จำแนกได้ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 แสดงข้อมูลตำแหน่งทางวิชาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หน่วยงาน	ประเภท/ระดับตำแหน่ง (คน)				
	ทั่วไป/ ปฏิบัติงาน	ทั่วไป/ ชำนาญงาน	วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญ เฉพาะ/ ปฏิบัติการ	วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญ เฉพาะ/ ชำนาญการ	วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญ เฉพาะ/ ชำนาญการ พิเศษ
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	-	-	21	-	-
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	-	-	25	-	-
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	-	-	23	-	-
3คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	-	-	21	-	-
คณะบริหารธุรกิจ	-	-	13	1	-
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	-	20	-	-
คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	-	32	2	-
คณะศิลปกรรมศาสตร์	-	-	13	-	-
คณะศิลปศาสตร์	-	-	15	-	-
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	-	-	9	-	-
วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย	-	-	12	-	-
สถานีวิทยุกระจายเสียง	-	-	3	-	-
กองกฎหมาย	-	-	4	-	-
กองประชาสัมพันธ์	-	-	6	3	-
กองยุทธศาสตร์ต่างประเทศ	-	-	6	-	-
กองอาคารสถานที่	7	-	10	-	-
สภาคณาจารย์และข้าราชการ	-	-	1	-	-
สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	-	-	2	1	-
สำนักจัดการทรัพย์สิน	-	-	3	-	-
สำนักบัณฑิตศึกษา	-	-	7	-	-
สำนักประกันคุณภาพการศึกษา	-	-	6	1	-
สำนักสหกิจศึกษา	-	-	4	-	-
กองกลาง	-	-	7	3	-

ตารางที่ 2.2 แสดงข้อมูลตำแหน่งทางวิชาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (ต่อ)

หน่วยงาน	ประเภท/ระดับตำแหน่ง (คน)				
	ทั่วไป/ ปฏิบัติงาน	ทั่วไป/ ชำนาญงาน	วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญ เฉพาะ/ ปฏิบัติการ	วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญ เฉพาะ/ ชำนาญการ	วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญ เฉพาะ/ ชำนาญการ พิเศษ
กองคลัง	-	-	27	2	-
กองนโยบายและแผน	-	-	14	3	-
กองบริหารงานบุคคล	-	-	13	4	-
กองพัฒนานักศึกษา	-	-	18	4	-
สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	14	3	-
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี	-	-	29	10	-
สารสนเทศ	-	-	17	-	-
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	-	-	4	1	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	-
รวม	7	-	399	38	-

ที่มา : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กองบริหารงานบุคคล, (28 ธันวาคม 2563)

2.3.2 ข้อมูลจำนวนกรอบระดับตำแหน่งที่กำหนดให้เป็นระดับสูงขึ้น ในระดับชำนาญการ จำนวนผู้ได้รับการคัดเลือกเข้ารับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น จำนวนผู้เสนอผลงานทางวิชาชีพ และ ประเภทผลงานทางวิชาชีพที่ยื่นขอเข้ารับการประเมิน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย มีจำนวนกรอบระดับตำแหน่งที่กำหนดให้เป็นระดับสูงขึ้น ในระดับชำนาญการ จำนวน 410 อัตรา จำนวนผู้ได้รับการคัดเลือกเข้ารับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น จำนวน 80 ราย จำนวนผู้เสนอผลงานทางวิชาชีพ จำนวน 45 ราย และ ประเภทผลงานทางวิชาชีพที่ยื่นขอเข้ารับการประเมิน จำนวน 81 เรื่อง (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กองบริหารงานบุคคล, 28 ธันวาคม 2563) สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 แสดงข้อมูลจำนวนกรอบระดับตำแหน่งที่กำหนดให้เป็นระดับสูงขึ้น จำนวนผู้ได้รับ การคัดเลือกเข้ารับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น จำนวนผู้เสนอผลงานทางวิชาชีพ และ ประเภทผลงานทางวิชาชีพที่ยื่นขอเข้ารับการประเมิน ของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในระดับชำนาญการ จำแนกตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	จำนวนกรอบ ระดับ ตำแหน่งที่กำหนดให้ เป็นระดับ สูงขึ้น (อัตรา)	จำนวน ผู้ได้รับการ คัดเลือกเข้า รับการ ประเมินเข้าสู่ ตำแหน่ง สูงขึ้น (คน)	จำนวน ผู้เสนอ ผลงาน ทาง วิชาชีพ (คน)	ประเภทผลงานทางวิชาชีพที่ยื่นขอเข้ารับการประเมิน (เรื่อง)			
				คู่มือการ ปฏิบัติงาน	ผลงาน เชิง วิเคราะห์	ผลงานวิจัย	ผลงาน ลักษณะ อื่น
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	20	1	-	-	-	-	-
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	24	1	-	-	-	-	-
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	22	2	1	-	-	-	-
คณะเทคโนโลยี	21	2	-	-	-	-	-
สื่อสารมวลชน	15	3	2	-	1	1	-
คณะบริหารธุรกิจ	20	3	-	-	-	-	-
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	30	3	3	2	1	1	-
คณะศิลปกรรมศาสตร์	12	2	1	-	-	-	-
คณะศิลปศาสตร์	15	1	1	-	-	-	-
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	6	1	1	-	-	-	-
วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย	11	-	-	-	-	-	-
สถานีวิจัยกระจายเสียง	3	-	-	-	-	-	-
กองกฎหมาย	4	1	-	-	-	-	-
กองประชาสัมพันธ์	9	6	6	2	1	3	-
กองยุทธศาสตร์ต่างประเทศ	4	-	-	-	-	-	-
กองอาคารสถานที่	7	-	-	-	-	-	-
สภาคณาจารย์และข้าราชการ	1	-	-	-	-	-	-
สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	2	-	-	2	-	-	-
สำนักจัดการทรัพย์สิน	3	-	-	-	-	-	-
สำนักบัณฑิตศึกษา	7	-	-	-	-	-	-
สำนักประกันคุณภาพ การศึกษา	6	1	1	1	-	1	-
สำนักสหกิจศึกษา	4	-	-	-	-	-	-
กองกลาง	12	4	3	3	-	3	-
กองคลัง	27	7	2	3	-	1	-
กองนโยบายและแผน	16	3	3	7	3	-	-
กองบริหารงานบุคคล	16	7	4	6	1	3	-
กองพัฒนานักศึกษา	21	8	5	7	-	3	-
สถาบันวิจัยและพัฒนา	17	7	3	3	-	3	-
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	36	12	8	7	1	6	3
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	15	4	-	-	-	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	4	1	1	2	-	-	-
รวม	410	80	45	45	8	25	3

ที่มา : กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, (28 ธันวาคม 2563)

สรุป จะเห็นได้ว่าผู้เสนอผลงานทางวิชาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีจำนวนค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนผู้ได้รับการคัดเลือกเข้ารับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งผลดังกล่าวจึงเป็นข้อมูลที่มีมหาวิทยาลัย หน่วยงาน และตัวบุคลากรต้องไปวางแผนเพื่อการพัฒนาและสนับสนุนให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทำผลงานทางวิชาชีพเพื่อเข้ารับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นให้มีจำนวนมากขึ้นโดยเร็ว เพื่อทำให้ศักยภาพด้านวิชาการของมหาวิทยาลัยเป็นไปตามมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับในแวดวงวิชาการ

2.4 บริบทของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2.4.1 ประวัติความเป็นมา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (2562) ได้กล่าวถึงมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่ให้บริการการศึกษาและผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าให้กับสังคมไทยเป็นระยะเวลายาวนาน นับย้อนจากการสถาปนาในนาม “วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา” เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2518 ซึ่งเป็นวันที่พระราชบัญญัติวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา พ.ศ. 2518 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา และมีผลบังคับใช้ เพื่อผลิตครูอาชีวศึกษาระดับปริญญาตรี ให้การศึกษาทางด้านอาชีพทั้งระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และประกาศนียบัตรชั้นสูง ทำการวิจัยส่งเสริมการศึกษาทางด้านวิชาชีพและให้บริการทางวิชาการแก่สังคม วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาได้พัฒนาระบบการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานการศึกษาที่มีคุณภาพ และศักยภาพ มีความพร้อมในหลาย ๆ ด้าน ซึ่งต่อมาในวันที่ 15 กันยายน 2531 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อใหม่ว่า “สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล” สืบเนื่องจากแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจการบริหารจัดการสู่สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาของรัฐดำเนินการ โดยอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษา ดังนั้นสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จึงได้ปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติฉบับเดิม และยกฐานะเป็นพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยมีการรวมกลุ่มวิทยาเขตจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 9 แห่ง อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นมหาวิทยาลัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่สามารถจัดการศึกษาวิชาการและวิชาชีพขั้นสูง ที่เน้นการปฏิบัติทั้งในระดับปริญญาตรี โท และเอก เพื่อรองรับการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบัน อาชีวศึกษาเป็นหลัก รวมถึงให้โอกาสแก่ผู้จบการศึกษาจากวิทยาลัยชุมชนและการศึกษาขั้นพื้นฐานในการศึกษาต่อวิชาชีพระดับปริญญา ซึ่งต่อมาพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชได้ทรงลงพระปรมาภิไธยในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 และประกาศในราชกิจจานุเบกษาใช้บังคับเป็นกฎหมาย ตั้งแต่วันที่ 19 มกราคม พ.ศ. 2548 เป็นต้นมา

2.4.2 ตราสัญลักษณ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ลักษณะและองค์ประกอบในตราสัญลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นตราวงกลมมีรูปดอกบัวบาน 8 กลีบ ล้อมรอบ ดอกบัวบาน 8 กลีบ หมายถึง ทางแห่งความสำเร็จ มรรค 8 และความสดชื่นเบิกบาน ก่อให้เกิดปัญญาแผ่ขจรไปทั่วสารทิศ ภายใต้ดอกบัวเป็นดวงตราพระราชลัญจกรบรรจุอยู่อันเป็นสัญลักษณ์และเครื่องหมายประจำองค์พระมหากษัตริย์รัชกาลที่ 9 ซึ่งพระองค์ท่านได้เป็นผู้พระราชทานนามว่า “สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล” บนตรารูปวงกลมมีพระมหาพิชัยมงกุฎครอบ และมีเลข 9 บรรจุอยู่ หมายถึง รัชกาลที่ 9 ด้านล่างของตราวงกลมทำเป็น

กรอบโค้งรองรับมีชื่อ “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” คั่นปิดหัวท้ายของกรอบด้วยลวดลายดอกไม้พิมพ์ประจำยามทั้งสองข้าง หมายถึง ความเจริญรุ่งเรือง แจ่มใส เบิกบาน

2.4.3 ประติมากรรมสัญลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประติมากรรมสัญลักษณ์รูปดอกบัวเป็นเครื่องหมายแห่งความคิด ความรู้สึกร่วมในอันที่จะช่วยกันพัฒนาการศึกษาด้านวิชาชีพ ให้เจริญก้าวหน้าสืบไป รูปดอกบัวซ้อนกัน 3 ชั้น เพื่อให้เกิดความรู้สึกโปร่งเบา มีกลีบบัว 8 เส้น เส้นทั้ง 8 หมายถึงมรรค 8 ประการ ส่วนยอดแหลมแทรกขึ้นสู่ฟ้า หมายถึง ผู้จะพบความสำเร็จได้จะต้องใช้ความพยายามอย่างสูงสุดในการผ่านแต่ละขั้นตอนการเรียนรู้

2.4.4 สีประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

เป็น สีน้ำเงิน (Royal Blue) รหัส CMYK C = 100% M = 90% Y = 0% K = 30%
รหัส RGB R = 22 G = 43 B = 117

2.4.5 ต้นไม้ประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงมีพระมหากรุณาธิคุณ โปรดเกล้าโปรดกระหม่อม พระราชทานให้สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เสด็จพระราชดำเนินแทนพระองค์ทรงประกอบพิธีวางศิลาฤกษ์ศูนย์กลางการศึกษาระดับปริญญาวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี (ปัจจุบันคือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี) เมื่อวันอังคารที่ 7 มิถุนายน 2531 นับเป็นสิริสวัสดิ์พิพัฒนามงคล ยิ่งความเจริญก้าวหน้าแก่มหาวิทยาลัย ในการนี้ทรงปลูกต้นบัวสวรรค์ ณ บริเวณลานประติมากรรมสัญลักษณ์มหาวิทยาลัย (ลานอนันต์ รังสรรค์ในปัจจุบัน) นับเป็นพระมหากรุณาธิคุณล้นเกล้าล้นกระหม่อมหาที่สุดมิได้ แก่คณาจารย์ ข้าราชการ และนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้วยสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณมหาวิทยาลัยจึงได้ กำหนดให้ “ต้นบัวสวรรค์” เป็นต้นไม้มงคลประจำมหาวิทยาลัย ต้นบัวสวรรค์ มีชื่อทางวิทยาศาสตร์ *Gustavia gracillima* Miers ชื่อ วง *LECYTHIDACEAE* เป็นไม้ทรงพุ่มสูง 1.5 - 7 เมตร ใบออกสลับ รูปใบหอก ปลายเรียวแหลม ขอบหยัก โคนสอบ เป็นครีบบอกสีชมพู ออกตามซอกใบใกล้ปลายกิ่ง กลีบดอก 8 - 9 กลีบ กลีบค่อนข้างหนา ผลรูปเหมือนลูกช่างก้านผลยาว บัวสวรรค์จะออกดอกในช่วงฤดูหนาว

2.4.6 ปรัชญา (Philosophy)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มุ่งเน้นการพัฒนากำลังคน ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ให้มีทักษะความชำนาญด้านวิชาชีพ เสริมสร้างทุนมนุษย์ที่มีมูลค่าเพิ่มให้กับประเทศไทย และภูมิภาค

2.1.7 ปณิธาน (Determination)

มุ่งมั่นจัดการศึกษาวิชาชีพด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มีคุณภาพด้วยการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.4.8 วิสัยทัศน์ (Vision)

“มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นมหาวิทยาลัยนักปฏิบัติมีอาชีพชั้นนำด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมในระดับประเทศและก้าวสู่ระดับโลก”

2.4.9 เอกลักษณ์ (Uniqueness)

มหาวิทยาลัยนักปฏิบัติมีอาชีพด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม

2.4.10 อัตลักษณ์ (Identity)

“บัณฑิตนักปฏิบัติมืออาชีพ”

2.4.11 พันธกิจ (Mission)

1) จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาบนพื้นฐานวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างมีคุณภาพ

2) สร้างงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมและงานสร้างสรรค์ ส่งเสริมผลิตเชิงพาณิชย์ และการถ่ายทอดเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

3) ให้บริการวิชาการที่มีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ เพื่อการมีอาชีพอิสระและพัฒนาอาชีพ ส่งเสริมศักยภาพในการแข่งขัน

4) ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

5) จัดระบบบุคลากรจากสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงให้สนองต่อสิทธิประโยชน์บนพื้นฐานความสุข และความก้าวหน้า

6) จัดระบบบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มแนวทางการจัดการรายได้ เพื่อเอื้อต่อนโยบายหลัก

2.4.12 ค่านิยมองค์กร (Core values)

1) กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

2) ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ

3) โปร่งใสและตรวจสอบได้

4) ไม่เลือกปฏิบัติ

5) มุ่งรักดีต่อองค์กร

2.4.13 วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture)

1) วัฒนธรรมมุ่งผลงาน (Result Based Culture)

2) วัฒนธรรมทีมงาน (Collaborative Culture)

3) วัฒนธรรมสมรรถนะ (Competency Culture)

4) วัฒนธรรมมุ่งเรียนรู้และปรับตัว (Learning & Adaptive Culture)

2.4.14 ข้อมูลพื้นฐานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1) พื้นที่ตั้ง

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีพื้นที่จำนวนทั้งสิ้น 898 ไร่ ประกอบด้วย

(1) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี คลองหก อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 740 ไร่

(2) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ศูนย์รังสิต อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 125 ไร่

(3) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พื้นที่คลองสามวา กรุงเทพมหานคร 33 ไร่

2) หน่วยงานราชการภายในมหาวิทยาลัย

(1) สำนักงานสภามหาวิทยาลัย เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการงานประชุมสภามหาวิทยาลัย ประสานงานกับมหาวิทยาลัย ในการนำนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ มติที่ประชุม ข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ พร้อมทั้งติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานตามมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย

(2) สำนักงานอธิการบดี ทำหน้าที่เป็นหน่วยประสาน ส่งเสริม และสนับสนุน การปฏิบัติงานให้แก่ คณะ วิทยาลัย สถาบัน สำนัก ประกอบด้วย หน่วยงานระดับกอง ได้แก่ กองกลาง กองคลัง กองนโยบายและแผน กองบริหารงานบุคคล กองพัฒนานักศึกษา กองประชาสัมพันธ์* สำนักจัดการทรัพย์สิน* กองอาคารสถานที่* กองยุทธศาสตร์ต่างประเทศ* และกองกฎหมาย*

หมายเหตุ : * เป็นหน่วยงานที่ตั้งเป็นการภายในของมหาวิทยาลัยฯ

(3) คณะ/วิทยาลัย เป็นหน่วยงานหลักที่จัดการเรียนการสอน การวิจัย และ การให้บริการทางวิชาการกับสังคม ปัจจุบันมี 12 คณะ คือ

1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
2. คณะเทคโนโลยีการเกษตร
3. คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
4. คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน
5. คณะบริหารธุรกิจ
6. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
7. คณะวิศวกรรมศาสตร์
8. คณะศิลปกรรมศาสตร์
9. คณะศิลปศาสตร์
10. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์*
11. คณะการแพทย์บูรณาการ*
12. คณะพยาบาลศาสตร์**

หมายเหตุ : * เป็นส่วนราชการที่ตั้งเป็นการภายในของมหาวิทยาลัยฯ

** เป็นส่วนราชการที่ตั้งเป็นการภายใน โดยใช้งบประมาณเงินรายได้

(4) สถาบัน/สำนัก เป็นหน่วยงานที่ให้บริการเกี่ยวกับการดำเนินการสนับสนุนด้าน วิชาการ ศึกษาวิจัย ค้นคว้าทดลองและฝึกอบรม 6 หน่วยงาน ดังนี้

1. สถาบันวิจัยและพัฒนา
2. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
3. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
4. สำนักสหกิจศึกษา*
5. สำนักประกันคุณภาพการศึกษา*
6. สำนักบัณฑิตศึกษา*

หมายเหตุ : * เป็นหน่วยงานที่ตั้งเป็นการภายในของมหาวิทยาลัยฯ

2.4.15 การบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี

1) ข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2552 และ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2561 (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2552, 2561) ได้ให้ความหมายของ พนักงานมหาวิทยาลัย หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

2) คุณสมบัติทั่วไปและลักษณะต้องห้ามของพนักงานมหาวิทยาลัย ได้แก่

2.1) คุณสมบัติทั่วไป

(1) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี

(2) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี

พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2.2) ลักษณะต้องห้าม

(1) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง

(2) เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถหรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.พ.อ. (คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา)

(3) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายอื่น

(4) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี

(5) เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(6) เป็นบุคคลล้มละลาย

(7) เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(8) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(9) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกเพราะกระทำผิดวินัยตามพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น

(10) เป็นผู้กระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

3) การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย

3.1) ระยะแรกมีกำหนดเวลาสองปีงบประมาณ

3.2) ระยะที่สองมีกำหนดเวลาสองปีงบประมาณ

3.3) ระยะที่สามมีกำหนดเวลาห้าปีงบประมาณ

3.4) ระยะที่สี่มีกำหนดถึงสิ้นปีงบประมาณที่พนักงานมหาวิทยาลัยมีอายุครบ

หกสิบปีบริบูรณ์

เฉพาะ มีดังนี้

4) ตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

4.1) ประเภททั่วไป

(1) ระดับชำนาญงานพิเศษ

(2) ระดับชำนาญงาน

(3) ระดับปฏิบัติงาน

(4) ระดับอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

4.2) ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

(1) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(2) ระดับเชี่ยวชาญ

(3) ระดับชำนาญการพิเศษ

- (4) ระดับชำนาญการ
- (5) ระดับปฏิบัติการ
- (6) ระดับอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

2.4.16 ประเด็นยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กองนโยบายและแผน, 2560) แสดงได้ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การผลิตและพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี
ขั้นสูงรองรับยุทธศาสตร์ชาติ

เป้าประสงค์

- 1) บัณฑิตมีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต และต้องการกำลังคนตามยุทธศาสตร์ชาติ
- 2) กำลังคนมีทักษะความรู้ความสามารถและสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพ
- 3) ผลิตบัณฑิตให้เป็นผู้ประกอบการรองรับยุทธศาสตร์ชาติ
 - (1) ร้อยละของบัณฑิตในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายได้งานทำในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ
 - (2) จำนวนกำลังคนที่ได้รับการพัฒนาทักษะวิชาชีพเฉพาะทาง ในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ จากระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต
 - (3) ร้อยละของบัณฑิตที่ประกอบอาชีพอิสระหรือสร้างงานด้วยตนเอง หรือ Startup ภายใน 1 ปีหลังสำเร็จการศึกษา
 - (4) ร้อยละของนักศึกษาที่ได้ออกงานทำก่อนสำเร็จการศึกษา

กลยุทธ์

- 1) พัฒนาหลักสูตร
 - (1) จัดกลุ่มหลักสูตรเพื่อการพัฒนาใน 4 กลุ่ม ได้แก่
 - หลักสูตรที่มีความเสี่ยงสูง
 - หลักสูตรที่มีการแข่งขันสูง
 - หลักสูตรที่เป็นอัตลักษณ์
 - หลักสูตรที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติ
 - (2) ปรับปรุง/พัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัย
 - (3) พัฒนาหลักสูตรใหม่ให้ตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติ
 - (4) ยกย่องหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาให้เป็นหลักสูตรบูรณาการเฉพาะทาง
- เน้นการวิจัย

2) พัฒนาระบบการเรียนการสอน

- (1) เน้น Active Learning
- (2) เน้น Competency Skills
- (3) พัฒนาทักษะความเป็นผู้ประกอบการ
- (4) เสริมประสบการณ์วิชาชีพทั้งสหกิจ และ Work-based learning
- (5) วัดและประเมินผลด้วยฐานสมรรถนะ
- (6) การพัฒนาสื่อ On-Line ด้วยระบบ Digital Content

3) พัฒนาอาจารย์

(1) พัฒนาด้วยเทคนิคการสอน Finland, CDIO, STEM, Innovative Teaching และ Meister Model

(2) ส่งเสริมประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการ

(3) พัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนฐานสมรรถนะ

(4) พัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการด้วยนวัตกรรมการสอน

(5) พัฒนาทักษะวิชาชีพและเทคโนโลยีขั้นสูง รองรับความต้องการของกลุ่มอุตสาหกรรม/เทคโนโลยีเป้าหมายของประเทศ

4) พัฒนานักศึกษา

(1) ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานตามความต้องการภาคอุตสาหกรรม

(2) พัฒนาการเป็นผู้ประกอบการ

(3) พัฒนาความสามารถด้าน ICT ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดทุกคน

(4) พัฒนาความสามารถด้านภาษาอังกฤษตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดทุกคน

(5) พัฒนาบัณฑิตให้เป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ ในศตวรรษที่ 21

(6) สนับสนุนกิจกรรมเสริมหลักสูตรมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม

5) พัฒนาสภาพแวดล้อมต่อการเรียน

(1) พัฒนาห้องปฏิบัติการเฉพาะทางขั้นสูงรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย

(2) พัฒนาห้องปฏิบัติการนอกรั้วโรงเรียน

(3) ใช้ศูนย์ COE เป็นแหล่งปฏิบัติงานจริง

(4) พัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้อัปเดตการเรียนรู้ตลอดชีวิต

(5) สร้างสภาพแวดล้อมให้อัปเดตการเรียนรู้เป็นผู้ประกอบการ

6) เครือข่ายความร่วมมือในการผลิตและพัฒนากำลังคน

(1) สร้างเครือข่ายประชารัฐกับองค์กรภายในและต่างประเทศ

(2) สร้างเครือข่ายกับศิษย์เก่าที่มีศักยภาพ

(3) พัฒนากำลังคนเฉพาะทางให้สถานประกอบการ (Corporate University)

(4) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมสนองตอบคนไทยในศตวรรษที่ 21

7) Life Long Learning

(1) จัดตั้ง Life Long Learning Education Academy พัฒนา Work forces, Active Aging ด้วยระบบ MOOCs และ Credit Bank

(2) พัฒนาระบบการเทียบโอนประสบการณ์ จากการทำงาน

(3) พัฒนากำลังคนให้สถานประกอบการ ด้วยหลักสูตรระยะสั้น

(4) พัฒนาโครงการการเรียนรู้ด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัล

(5) พัฒนาสื่อการเรียนรู้เป็นรายวิชาออนไลน์

ตัวชี้วัดกลยุทธ์

1) จำนวนหลักสูตรระดับปริญญาตรี ที่พัฒนา/ปรับปรุงให้เป็นหลักสูตรเฉพาะทางรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ

2) จำนวนหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาที่พัฒนา/ปรับปรุงให้ตอบสนองการผลิตกำลังคนรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ

3) ร้อยละของนักศึกษาที่สอบผ่านสมรรถนะวิชาชีพตามหลักสูตรกำหนด

4) ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาตามมาตรฐาน RMUTT 's Smart Teacher Model

(1) ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการอบรมหลักสูตร Smart Teacher Model (CDIO, STEM , Finland Model, Innovative Teaching, Meister , Active Learning ฯลฯ) (คิดจากฐานอาจารย์ที่ยังไม่ได้รับการอบรม)

(2) ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการอบรมนวัตกรรม การเรียนการสอนเชิงลึกในรูปแบบ (CDIO,STEM, Finland Model, Innovative Teaching, Meister , Active Learning ฯลฯ) อย่างน้อย 1 เรื่อง

(3) ร้อยละของอาจารย์ที่ผ่านการเสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการ (คิดร้อยละจากอาจารย์ที่ยังไม่เคยผ่านการเสริมสร้างประสบการณ์วิชาชีพ)

5) ร้อยละของอาจารย์ที่นำนวัตกรรมการเรียนการสอน (Active Learning) ไปใช้ในการจัดการสอน

6) ทักษะทางภาษาอังกฤษ

(1) ร้อยละของนักศึกษาหลักสูตรนานาชาติและสาขาวิชาด้านภาษาอังกฤษ มีผลทดสอบ TOEIC ตั้งแต่ 550 คะแนน ขึ้นไป (คิดจากฐานนักศึกษาปีสุดท้าย)

(2) ร้อยละของนักศึกษาหลักสูตรอื่นมีผลการทดสอบ TOEIC ตั้งแต่ 450 คะแนน ขึ้นไป (คิดจากฐานนักศึกษาชั้นปีสุดท้าย)

7) ร้อยละของนักศึกษามีศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ตามมาตรฐาน IC3 (คิดจากนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนและสอบผ่าน Certificate)

8) ร้อยละของนักศึกษาที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม ชุมชน โดยใช้องค์ความรู้ในสาขาวิชาชีพ

9) ร้อยละความพึงพอใจของสถานประกอบการ/นายจ้างในด้านคุณภาพของบัณฑิตนักปฏิบัติมืออาชีพ

10) ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของนักศึกษาด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของการเรียนรู้ (ห้องสมุดรวม, ห้องสมุดคณะ, Work Space, Fab. Lab., Innovative Zone, ห้องเรียน, ห้องปฏิบัติการ ฯลฯ)

11) จำนวนกิจกรรมกับภาคีเครือข่ายความร่วมมือ (MOU/MOA) ระหว่างภาครัฐ เอกชน สถานประกอบการ สมาคมวิชาชีพ หรือหน่วยงานที่จัดการศึกษาในด้านการผลิตและพัฒนากำลังคน

12) จำนวนหลักสูตรที่จัดให้กับสถานประกอบการ (Corporate University) ที่เพิ่มขึ้น

13) จำนวนหลักสูตรในการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของประเทศ

เป้าประสงค์

- 1) คุณภาพผลงานวิจัย นวัตกรรม และงานสร้างสรรค์เป็นที่ยอมรับทั้งในระดับชาติและนานาชาติ
- 2) มีผลงานวิจัยและนวัตกรรมในอุตสาหกรรมเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ประเทศและนโยบายของรัฐบาล
- 3) มีงานวิจัยและนวัตกรรมที่เหมาะสม สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างมูลค่า/คุณค่าเพิ่ม
- 4) มีศูนย์วิจัยเฉพาะทางเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของประเทศ
 - (1) ศูนย์วิจัยเฉพาะทางด้าน Digital Economy
 - (2) ศูนย์วิจัยเฉพาะทางด้าน Creative Economy
 - (3) ศูนย์วิจัยเฉพาะทางด้าน Bio Economy
 - (4) ศูนย์วิจัยเฉพาะทางด้าน Automation-Robot Technology

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

- 1) จำนวนผลงานวิจัย นวัตกรรม หรืองานสร้างสรรค์ ที่ได้รับรางวัลระดับชาติหรือนานาชาติ
- 2) จำนวนผลงานวิจัย นวัตกรรม ที่สอดคล้องกับอุตสาหกรรมเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ประเทศและนโยบายของรัฐบาล
- 3) จำนวนผลงานวิจัย นวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์ในอุตสาหกรรมเป้าหมาย
- 4) จำนวนผลงานวิจัย นวัตกรรม ถูกนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์
- 5) จำนวนผลงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพิ่มคุณค่าให้กับผลผลิตของชุมชน

กลยุทธ์

- 1) พัฒนาระบบการบริหารงานวิจัยในมหาวิทยาลัย
 - (1) พัฒนาระบบและกลไกกระตุ้นอาจารย์ผลิต ผลงานวิจัยและนวัตกรรม
 - (2) พัฒนาระบบและกระบวนการช่วยเหลือให้งานวิจัยสำเร็จตามเวลา
 - (3) พัฒนาศูนย์วิจัยเฉพาะทางเป็นปัจจัยเอื้อสนับสนุน
 - (4) พัฒนาระบบและกลไกคุ้มครองสิทธิประโยชน์ ของงานวิจัย/นวัตกรรม
 - (5) ปรับปรุงระเบียบการดำเนินงานการวิจัยให้ มีความคล่องตัว
- 2) พัฒนาคุณภาพงานวิจัย นวัตกรรม ให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value Creation)
 - (1) พัฒนาผลงานวิจัย/นวัตกรรมใหม่เป็นประโยชน์เชิงพาณิชย์และอุตสาหกรรม
 - (2) นำผลงานไปสร้างมูลค่าเพิ่ม/แก้ปัญหาทางสังคม
 - (3) นำโจทย์จากภาคประกอบการ และ SME s มาวิจัยพัฒนาต่อยอด
 - (4) ได้รับการตีพิมพ์และอ้างอิงทั้งในระดับชาติและนานาชาติ
 - (5) ส่งเสริมการนำผลงานไปเผยแพร่/ประกวดในระดับประเทศและต่างประเทศ
 - (6) สร้างความร่วมมือข้ามสาขาเชิงบูรณาการ

- (7) ปรับเปลี่ยนโครงงานของบัณฑิตให้เป็น Research Based มากขึ้น
- 3) แสวงหาแหล่งทุนเพื่อสนับสนุนการทำวิจัย นวัตกรรม และ งานสร้างสรรค์
 - (1) สร้างและพัฒนาเครือข่ายวิจัยทั้งภายในและภายนอก
 - (2) พัฒน่องค์ความรู้ด้านการวิจัยและรูปแบบ การขอทุนวิจัยที่สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ และแหล่งทุน
 - (3) มุ่งเน้นงานวิจัยเชิงพาณิชย์ร่วมกับรัฐ-เอกชน
 - (4) พัฒนางานวิจัยร่วมกับมหาวิทยาลัย/องค์กร ในต่างประเทศ เพื่อรับบริการ งานวิจัยกับบริษัทข้ามชาติที่มาลงทุนในประเทศ
- 4) พัฒนารายได้จากงานวิจัยและนวัตกรรม
 - (1) แสวงหารายได้จากลิขสิทธิ์หรือสิทธิบัตรของมหาวิทยาลัยสามารถนำไป ต่อยอด เพื่อผลประโยชน์ทางธุรกิจ
 - (2) นำผลงานวิจัยของมหาวิทยาลัยให้เกิดรายได้เชิงพาณิชย์
- 5) การพัฒนาศักยภาพนักวิจัย
 - (1) พัฒนาศักยภาพนักวิจัยให้สามารถผลิตผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายตาม ยุทธศาสตร์การวิจัยของประเทศ
 - (2) พัฒนาศักยภาพนักวิจัยเพื่อเข้าสู่โครงการ ITAP และ Talent Mobility

ตัวชี้วัดกลยุทธ์

- 1) ร้อยละผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ หรือ งานสร้างสรรค์ที่เผยแพร่ ในระดับชาติหรือนานาชาติ ต่ออาจารย์ประจำ
- 2) ร้อยละผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในกลุ่มวารสาร วิชาการระดับนานาชาติที่จัดกลุ่มเป็น วารสารที่มีผลกระทบสูง (Q1-Q2) ต่อผลงานที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ
- 3) จำนวนบทความงานวิจัย ที่ได้รับการอ้างอิงระดับนานาชาติ (Citation) 5 ปี ย้อนหลัง ต่อจำนวนบทความที่ถูกตีพิมพ์
- 4) จำนวนผลงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมหรือ งานสร้างสรรค์ ที่ได้รับเลขที่ คำขอ/เลขที่สิทธิบัตร หรือ อนุสิทธิบัตร
- 5) จำนวนผลงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม หรืองานสร้างสรรค์ ที่ทำให้กับ หน่วยงานภายนอก (ภาครัฐ/เอกชน/ภาคอุตสาหกรรม/ชุมชน ฯลฯ)
- 6) จำนวนอาจารย์ที่เข้าร่วมโครงการ ITAP
- 7) จำนวนอาจารย์ที่เข้าร่วมโครงการ Talent Mobility
- 8) จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยสิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม หรืองานสร้างสรรค์ จากหน่วยงานภายนอก และรายรับจากการจัดการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาความเป็นนานาชาติ

เป้าประสงค์

มหาวิทยาลัยเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

- 1) ร้อยละบัณฑิตระดับปริญญาตรีศึกษาต่อ หรือมีงานทำในต่างประเทศหรือทำงาน ในองค์กร/สถานประกอบการข้ามชาติหรือนานาชาติในประเทศ
- 2) ร้อยละของบุคลากรที่มีศักยภาพในการดำเนินกิจกรรมที่ส่งเสริมความเป็น นานาชาติ

3) ระดับความสำเร็จของการได้รับการจัดอันดับของมหาวิทยาลัย โดยการประเมินของ U Multi Rank

กลยุทธ์

1) ยกระดับงานวิชาการและวิจัยสู่นานาชาติ

(1) สร้างเครือข่ายด้านวิชาการและวิจัยกับมหาวิทยาลัยชั้นนำในต่างประเทศในสาขา ที่เป็นความต้องการของประเทศ

(2) เพิ่มการสอนในรายวิชาด้วยสื่อที่เป็นภาษาอังกฤษ

(3) พัฒนาหลักสูตรนานาชาติร่วมกับสถาบันการศึกษาต่างประเทศในหลักสูตร

Double Degree/Joint Degree

(4) พัฒนาหลักสูตรที่เป็นอาเซียนร่วมในภูมิภาค AEC ให้เป็น AUN-QA

(5) เผยแพร่หลักสูตร Smart Teacher Model แก่กลุ่มประเทศอาเซียน

(6) พัฒนาหลักสูตรระยะสั้น สำหรับชาวต่างชาติ

(7) สร้างแรงจูงใจ นักวิจัย/อาจารย์/อาจารย์พิเศษ/ผู้ทรงคุณวุฒิต่างประเทศ

(8) จัดกิจกรรมเสริมนอกหลักสูตร/พื้นที่ ความเป็นนานาชาติ

2) พัฒนาคุณภาพและสมรรถนะสากลของอาจารย์และบุคลากร

(1) พัฒนาศักยภาพอาจารย์ในการสอนด้วยสื่อภาษาอังกฤษ

(2) ยกระดับคุณภาพและสมรรถนะการใช้ภาษาอังกฤษของบุคลากร

3) สร้างการยอมรับในระดับนานาชาติ

(1) จัดกิจกรรมประชุม สัมมนาทางวิชาการในระดับนานาชาติ

(2) สนับสนุนให้บุคลากร/นักศึกษาส่งผลงานประกวดระดับนานาชาติ

(3) วิเคราะห์เพื่อวางฐานเข้าสู่ U – Multirank / World University Ranking

4) พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวก สิ่งแวดล้อม และให้บริการที่ส่งเสริมความเป็น

นานาชาติ

(1) จัดสภาพแวดล้อมภายในให้เป็นระดับสากล

(2) พัฒนาหอพัก/ที่พัก เข้าสู่ระดับนานาชาติ

(3) พัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์/one stop service สำหรับบุคลากรหรือนักศึกษา

ต่างชาติ

5) พัฒนาความร่วมมือกับต่างประเทศ

(1) พัฒนากิจกรรมกับมหาวิทยาลัยที่มี MOU ให้เข้มข้น

(2) แสวงหานักศึกษาจากกลุ่มประเทศ CLMV และประเทศอื่นในหลักสูตร

นานาชาติเพิ่มขึ้น

- หลักสูตรความร่วมมือกับหน่วยงาน/สถาบันการศึกษาในต่างประเทศ (International / Double / Joint Degree) เพิ่มขึ้น

- จำนวนกิจกรรมการจัดประชุมวิชาการระดับชาติและ นานาชาติที่ มทร. ธิบุรี เป็นเจ้าภาพ เจ้าภาพร่วม หรือ เป็นคณะกรรมการดำเนินการ

- ร้อยละของ Active MOU / MOA กับหน่วยงานความร่วมมือที่เป็นเครือข่ายในระดับนานาชาติ

- จำนวนนักศึกษาที่มีประสบการณ์ทางวิชาการ/วิชาชีพในต่างประเทศ

- จำนวนนักศึกษาต่างชาติหรือนักศึกษาแลกเปลี่ยน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนางานบริการวิชาการเพื่อตอบสนองคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืนของชุมชน และเศรษฐกิจเมืองใหม่

เป้าประสงค์

- 1) งานบริการวิชาการสามารถขับเคลื่อนและตอบสนองต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามความต้องการของสังคมอย่างมีส่วนร่วม
- 2) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นต้นแบบของการพัฒนาชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน
- 3) ยกระดับฝีมือแรงงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพให้กับประเทศ

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

- 1) จำนวนงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ และนวัตกรรม ที่นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาชุมชนเป้าหมายเพื่อให้มีความเข้มแข็ง และยั่งยืน
- 2) จำนวนชุมชนต้นแบบที่ได้รับการบริการทางวิชาการจากมหาวิทยาลัย
- 3) ระดับความสำเร็จของการพัฒนาชุมชนเป้าหมาย ให้มีความเข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และมีความยั่งยืน
- 4) จำนวนบุคลากรในภาคอุตสาหกรรมการผลิต อุตสาหกรรม บริการ และวิชาชีพอื่น ๆ ได้รับ การพัฒนาทักษะหรือเพิ่มองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่

กลยุทธ์

- 1) พัฒนาพื้นที่ (Area based) ให้ยั่งยืนด้วย Social Engagement และ Smart City
- 2) กำหนดชุมชนเพื่อให้บริการวิชาการแก่สังคม โดยจัดทำเป็นข้อตกลงมีความร่วมมือ ทางวิชาการ/บริการวิชาการ
- 3) สนับสนุนการน้อมนำศาสตร์พระราชสู่การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพคนทุกช่วงวัย
- 4) สนองงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ หรือใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 5) เพิ่มขีดความสามารถและทักษะการทำงานของประชากรวัยแรงงานร่วมกับผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในพื้นที่ Area Based ของมหาวิทยาลัย
- 6) พัฒนาศูนย์ COE ให้มี Innovative technology Differentiate and Uniqueness เพื่อเพิ่มผลิตภาพด้านเศรษฐกิจ สังคม ชุมชนและอุตสาหกรรม
- 7) สนับสนุนการบริการทางวิชาการที่เชื่อมโยงกับงานวิจัยและสาขาที่มีความเชี่ยวชาญ เพื่อพัฒนางานวิจัยและเกิดการบูรณาการกับการเรียนการสอน
- 8) ส่งเสริมกิจกรรม/โครงการในชุมชนต้นแบบเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้วยการบูรณาการสหสาขาวิชาของ มทร.ธัญบุรี
- 9) ส่งเสริมให้ชุมชนเป้าหมายได้รับการพัฒนาบนพื้นฐานองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัย
- 10) ให้คำปรึกษาด้านธุรกิจ เทคโนโลยี และนวัตกรรมตามความเชี่ยวชาญ
- 11) สร้างเครือข่ายการให้บริการวิชาการกับองค์กรภาครัฐและเอกชน เพื่อพัฒนาแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน

12) ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ต่าง ๆ ระหว่างบุคลากรที่ทำงาน
บริการวิชาการแก่ชุมชน กับชาวบ้าน/ชุมชน/ปราชญ์ชาวบ้าน

13) ปฏิรูประบบการให้บริการวิชาการของมหาวิทยาลัย โดยมีศูนย์กลาง
การประสานงานและเกิดการบูรณาการร่วมกันของคณะ/วิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดกลยุทธ์

1) มีแผนแม่บทงานบริการวิชาการที่ได้รับความเห็นชอบจากมหาวิทยาลัยและ
ดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดระดับแผน

2) จำนวนโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ หรือใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจ
พอเพียงที่ดำเนินการร่วมกับชุมชน

3) จำนวนเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ในการพัฒนาชุมชนหรือ
องค์กรเป้าหมาย

4) ร้อยละของผู้ผ่านการอบรม/พัฒนาทักษะ อาชีพระยะสั้น สามารถนำความรู้ไปใช้
ในการประกอบอาชีพหรือพัฒนางานได้ หรือนำไปใช้ประโยชน์ได้

5) ร้อยละของโครงการบริการวิชาการที่ถูกนำไปใช้บูรณาการเพื่อพัฒนาการเรียน
การสอน การวิจัย ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม หรือสิ่งแวดล้อม

6) ร้อยละความพึงพอใจของชุมชนเป้าหมายต่อการบริการวิชาการของมหาวิทยาลัย

7) จำนวนเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมของศูนย์ COE ที่นำไปใช้บริการทางวิชาการ
ให้กับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน (เป้าหมายแต่ละศูนย์ COE)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การอนุรักษ์ สืบสาน ศิลปวัฒนธรรมและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น
และสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

1) มหาวิทยาลัยมีบทบาทในการเพิ่มคุณค่าเป็นการอนุรักษ์ ทำนุบำรุง สืบสาน
ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสิ่งแวดล้อม

2) บุคลากรและนักศึกษา ตระหนักถึงความสำคัญ และเกิดความภาคภูมิใจ
ในวัฒนธรรมไทย

3) สร้างชุมชนต้นแบบให้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

1) องค์ความรู้เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมไทย ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสิ่งแวดล้อม
ที่นำไปถ่ายทอด หรือสามารถสร้างคุณค่า ต่อสังคม ชุมชน

2) บุคลากรและนักศึกษาเกิดแรงบันดาลใจที่จะสืบสาน/อนุรักษ์ให้วิถีชีวิตแบบไทย
ดำรงอยู่ต่อไป

3) แหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมหรือภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชน

กลยุทธ์

1) พัฒนาแผนแม่บทด้านงานทำนุบำรุง ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม

2) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและท้องถิ่น

3) สนับสนุนการบูรณาการกับการจัดการเรียนการสอน งานวิจัย การบริการวิชาการ
และกิจกรรมนักศึกษา

4) จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรของ มทร.ธัญบุรี ที่มีผลงานด้านศิลปะ วัฒนธรรม และ
สิ่งแวดล้อม

5) ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งท่องเที่ยว งานประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม เพื่อพัฒนาต่อยอดให้เกิดคุณค่าเพิ่ม

6) ส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมที่มีความโดดเด่นตามอัตลักษณ์ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย

7) ปลุกฝังค่านิยมให้เกิดความภูมิใจในวัฒนธรรมไทย วัฒนธรรมท้องถิ่น สร้างเสริมเอกลักษณ์ความเป็นไทย

ตัวชี้วัดกลยุทธ์

1) มีแผนแม่บทด้านงานทำนุบำรุง ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม ที่ได้รับความเห็นชอบจากมหาวิทยาลัย และดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดระดับแผน

2) ร้อยละโครงการด้านศิลปวัฒนธรรมที่บูรณาการเข้ากับพันธกิจอื่นของมหาวิทยาลัยอย่างน้อย 1 ด้าน

3) จำนวนเครือข่ายความร่วมมือด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

4) จำนวนโครงการที่ก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มทางด้านศิลปวัฒนธรรม หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาศักยภาพองค์กรรองรับการเป็นมหาวิทยาลัย 4.0 และมหาวิทยาลัยในกำกับ

เป้าประสงค์

1) เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง และใช้นวัตกรรมในการบริหารจัดการ
2) มีเสถียรภาพด้านการเงินการคลังที่เพียงพอต่อการดำเนินงานและการพัฒนาในอนาคต

3) มีความพร้อมด้านทุนมนุษย์ (Human Capital) ที่เหมาะสมต่อการดำเนินงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์

1) จำนวนนวัตกรรมด้านการบริหารจัดการที่ใช้สนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น

2) สัดส่วนงบประมาณ งบดำเนินการระหว่างงบประมาณแผ่นดินและงบประมาณรายได้

3) ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

กลยุทธ์

1) การบริหารจัดการการเงิน (Financial Management)

(1) กำหนดยุทธศาสตร์และเป้าหมายของ การบริหารเงินและสินทรัพย์

(2) วางแผนการเงินการลงทุนให้เกิดรายได้ และมูลค่าเพิ่ม

(3) วิเคราะห์ฐานะการเงินในการบริหารองค์กรปัจจุบันและอนาคต

(4) บริหารสินทรัพย์ให้เกิดมูลค่าเพิ่ม

(5) บริหารความเสี่ยงรายได้ค่าใช้จ่ายและการลงทุน

(6) การบริหารหนี้จากการลงทุน (ถ้ามี)

2) การบริหารจัดการงบประมาณ (Budgeting Management)

(1) พัฒนาแผนกลยุทธ์ทางการเงินเพื่อการบริหารยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยและรองรับการออกนอกระบบ

(2) พัฒนาระบบการจัดสรรงบประมาณให้เป็นกลไกขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เข้าสู่เป้าหมายของมหาวิทยาลัย

(3) กำหนดนโยบายและมาตรการให้หน่วยงาน จัดการศึกษาและมีรายได้บริหารการเงินเป็นรูปแบบ Profit Center

(4) พัฒนาเครื่องมือและกลไกติดตามการใช้ งบประมาณให้เป็นไปตามมาตรการและเป้าหมาย

(5) บริหารจัดการอัตราเงินเดือนและอัตรา การจ้างงานของบุคลากรเพื่อรักษาคุณภาพทางวิชาการของมหาวิทยาลัย

3) การบริหารจัดการรายได้และทรัพย์สิน (Revenue & Asset Management)

(1) การพัฒนาศักยภาพหน่วยงานจัดการทรัพย์สิน ให้มีสมรรถนะในการจัดหารายได้

(2) การพัฒนารายได้จากทรัพย์สินคงที่ (Fix Asset)

(3) การพัฒนารายได้เชิงธุรกิจ

(4) การพัฒนารายได้จากทรัพย์สินทางปัญญา (IP)

(5) การพัฒนารายได้จากการจัดการศึกษา

(6) พัฒนารายได้จากศูนย์ COE

(7) เพิ่มช่องทางการหารายได้จากแหล่งอื่น ๆ

4) การพัฒนาระเบียบ ข้อบังคับ (Rule & Regulation Management)

(1) ปรับปรุงระเบียบการเบิกจ่าย

(2) กระจายอำนาจการบริหารแก่หน่วยงานเพื่อลดขั้นตอนการบริหาร

5) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Capital Management)

(1) พัฒนาแผนแม่บทการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นทุนมนุษย์ (Human Capital)

(2) พัฒนาศักยภาพและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการ

(3) พัฒนาศักยภาพและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน

(4) ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการเตรียมเป็นผู้บริหารรุ่นใหม่ที่จะรับผิดชอบมหาวิทยาลัยในอนาคต

(5) พัฒนาศักยภาพผู้บริหารให้มีบทบาทการบริหารจัดการเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ

(6) พัฒนาระบบการประเมินผลปฏิบัติงานด้วย Performance Based Assessment

(7) สร้างระบบการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การทำงานแบบข้ามสายงาน (Cross Function) และการรวมกลุ่มการทำงาน (Cluster) เพื่อให้บุคลากรมีทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Tasking)

(8) พัฒนาแผนอัตรากำลังและจัดระบบบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับโครงสร้างและภาระหน้าที่ของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง (ให้เกิดความกระชับ คล่องตัว เกื้ออัตรากำลังให้เหมาะสม สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงองค์กรและระบบใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้น)

(9) ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จและเป้าหมายขององค์กร

6) การบริหารศูนย์ข้อมูลใน การบริหารเพื่อการตัดสินใจ (Data information Management)

(1) พัฒนาแหล่งข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงาน

(2) พัฒนาข้อมูลการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน

(3) พัฒนาการเชื่อมโยงข้อมูลให้เป็นข้อมูลกลาง เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนา

(4) พัฒนาระบบข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการ (MIS)

7) การบริหารจัดการโครงสร้างองค์กร (Re-Structuring Management)

(1) ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร และภารกิจของหน่วยงานให้รองรับกับการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

(2) จัดตั้งหน่วยงาน เพื่อรองรับมหาวิทยาลัย 4.0

8) การบริหารจัดการองค์กร (Organization Management)

(1) พัฒนาระบบการสื่อสารเชิงรุกเพื่อสร้างคุณค่า และภาพลักษณ์ที่โดดเด่นขององค์กร

(2) Right Sizing ปรับขนาดจำนวนนักศึกษาให้เหมาะสม (นักศึกษาในระบบ 20,000, Workforce (Credit Bank) 5,000 คน)

9) การพัฒนาเข้าสู่ Green University

(1) จัดทำแผนแม่บท Green University และดำเนินงานเข้าสู่เป้าหมายตามแผนแม่บท

(2) บริหารจัดการด้านพลังงาน

10) การปรับปรุงสถานภาพองค์กรเข้าสู่มหาวิทยาลัยในกำกับ (Re-Organization Management)

(1) สร้างความรู้ความเข้าใจเพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ

(2) พัฒนาระบบสนับสนุนเพื่อเอื้อต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

(3) พัฒนาระเบียบ ข้อบังคับ หรือกฎเกณฑ์ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดกลยุทธ์

1) สัดส่วนงบประมาณ งบดำเนินการระหว่างงบประมาณแผ่นดินและงบประมาณรายได้

2) ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการต่อผู้ที่มีคุณสมบัติครบที่จะขอตำแหน่งทางวิชาการ

(1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์

(2) รองศาสตราจารย์

(3) ศาสตราจารย์

3) ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณสมบัติครบยื่นขอระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อผู้ที่มีคุณสมบัติครบที่จะขอระดับตำแหน่ง

4) สัดส่วนบุคลากรสายวิชาการต่อบุคลากรสายสนับสนุน

- 5) ผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง ได้รับการพัฒนาทักษะในหลักสูตรเชิงบริหารจัดการ อย่างน้อยคนละ 1 ครั้งต่อปี
- 6) หัวหน้าหน่วยงานสนับสนุนได้รับการแต่งตั้งจากบุคลากรสายสนับสนุนครบทุกหน่วยงาน
- 7) มีระบบข้อมูลเพื่อบริหารและการตัดสินใจที่สมบูรณ์ อย่างน้อย 4 ฐานข้อมูล (นักศึกษา บุคลากร งบประมาณ การเงิน)
- 8) จำนวนหน่วยพลังงานไฟฟ้าในอาคาร/พื้นที่เป้าหมาย ที่ประหยัดได้
- 9) ร้อยละคะแนนจากการประเมินผล Green University
- 10) จำนวนหน่วยงานที่จัดตั้งใหม่เพื่อรองรับมหาวิทยาลัย 4.0
- 11) ระดับความสำเร็จของการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ

สรุปจากประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาศักยภาพองค์กรรองรับการเป็นมหาวิทยาลัย 4.0 และมหาวิทยาลัยในกำกับ จะเห็นได้ว่ามหาวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน โดยบุคลากรสายสนับสนุนทุกประเภทสามารถยื่นขอตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นได้ในทุกตำแหน่ง โดยได้กำหนดกลยุทธ์ไว้ว่าให้มีการบริหารจัดการองค์กร โดยกำหนดร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณสมบัติครบยื่นขอระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อผู้ที่มีคุณสมบัติครบที่จะขอระดับตำแหน่ง นั้นแสดงให้เห็นว่ามหาวิทยาลัยมีนโยบายในการรองรับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีการพัฒนาทางวิชาชีพ โดยการสร้างผลงานทางวิชาชีพที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับในแวดวงวิชาชีพ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรและองค์กร

2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมพร ศิลป์สุวรรณ (2553) ได้ศึกษาเรื่องปัญหาและความต้องการการสนับสนุนในการผลิตผลงานวิชาการ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า 1. บุคลากรมีความคิดเห็นว่าปัญหาในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งขึ้นประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณากำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยข้อที่มีปัญหามากที่สุดได้แก่ หน่วยงานที่สังกัดไม่ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน จึงทำให้ยังไม่ได้กำหนดกรอบตำแหน่งหัวหน้า ส่วนข้อที่มีปัญหาอยู่ในระดับมากจะเกี่ยวข้องกับเรื่องต่าง ๆ คือ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้ความสำคัญกับผลงานวิชาการลักษณะใดมากเป็นพิเศษ การพิจารณากำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นใช้ระยะเวลาเท่าใด แนวทางในการพิจารณาผลงานวิชาการแต่ละประเภทของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ การใช้วิชาชีพบริการต่อสังคมต้องมีปริมาณอย่างน้อยเพียงใด ขอบเขตกว้างขวางแค่ไหน กรอบตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษมีจำนวนเพียงพอ/เหมาะสม ความรู้ความเข้าใจในการเขียนแบบเสนอขอตำแหน่งให้สูงขึ้น ความรู้ความเข้าใจในการเสนอขอตำแหน่งชำนาญการ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ กระบวนการและขั้นตอนในการขอตำแหน่งให้สูงขึ้น ความเข้าใจที่ชัดเจนถึงลักษณะและประเภทของแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ หรือความเป็นที่ยอมรับนับถือในวงวิชาชีพนั้น ๆ ส่วนข้อที่มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง คือ กรอบตำแหน่งประเภทบริหาร (หัวหน้ากลุ่มงาน ผู้อำนวยการกอง เลขาธิการคณะ/สำนัก) มีจำนวนเพียงพอ/เหมาะสม 2) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยข้อที่พบว่ามี

ปัญหาอยู่ในระดับมาก คือ ปริมาณงานประจำที่รับผิดชอบมีจำนวนเหมาะสม ทำให้มีเวลาในการจัดทำผลงานวิชาการ ส่วนปัญหาซึ่งอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยน้อย คือ งานที่รับผิดชอบสอดคล้องกับตำแหน่งที่ครองอยู่ 3) ปัญหาด้านการจัดทำผลงานวิชาการ โดยมีปัญหาอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีคู่มือการจัดทำผลงานวิชาการ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารที่ใช้ในการวิจัยเพียงพอและทันสมัย 3) ด้านการจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยมีปัญหาอยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีคู่มือการจัดทำผลงานวิชาการ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เครื่องมือ อุปกรณ์ เอกสารที่ใช้ในการวิจัยเพียงพอและทันสมัย 4) ปัญหาด้านปัจจัยส่วนตัวและสภาพแวดล้อม โดยข้อที่มีปัญหาอยู่ในระดับมาก คือ การได้รับงบประมาณในการผลิตผลงานวิชาการ ข้อที่มีปัญหาน้อย คือ การมีโรคประจำตัวส่งผลให้ไม่สามารถผลิตผลงานวิชาการ และ 5) ปัญหาด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน พบว่าทุกข้อมีปัญหาอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถาบันจัดอบรมให้ความรู้ในการจัดทำผลงานวิชาการ รองลงมา คือ สถาบันประชาสัมพันธ์/เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น และสถาบันให้สิ่งจูงใจในการจัดทำผลงานวิชาการ แก่บุคลากรสายสนับสนุนเหมาะสม 2) ความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนเกี่ยวกับความต้องการการสนับสนุนจากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณากำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น พบว่ามีความต้องการมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดประชุมชี้แจงให้ความรู้ความเข้าใจในการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งชำนาญการ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ รองลงมาคือการเร่งรัดการกำหนดกระบวนการและขั้นตอนในการพิจารณาดำเนินการให้สูงขึ้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การกำหนดกรอบตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ เพิ่มขึ้น มีความคิดเห็นน้อยที่สุด 2) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่ามีความต้องการมากทุกข้อ ยกเว้น การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นมีความต้องการมากที่สุด รองลงมาคือ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรให้สอดคล้องกับตำแหน่งที่ครองอยู่ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การอนุญาตให้ลาหยุดช่วงสั้นเพื่อทำผลงานวิชาการ 3) ด้านการจัดทำผลงานวิชาการ พบว่ามีความต้องการมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การจัดให้มีระบบที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงการจัดทำผลงานวิชาการมีความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาคือ การรวบรวมและเผยแพร่ผลงานวิชาการ ที่ผ่านการประเมินจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การจัดอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย 4) ด้านปัจจัยส่วนตัวและสภาพแวดล้อม พบว่า ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำช่วยเหลือ สนับสนุนและส่งเสริมในการขอ กำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น มีความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาคือ ที่ปรึกษาจัดทำผลงานวิชาการ และความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน 5) ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน พบว่า มีความต้องการมากที่สุดทุกข้อ ยกเว้นข้อ ให้มีเวลาเพื่อจัดเก็บข้อมูลหรือทำวิจัย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ จัดให้มีแหล่งเงินสนับสนุนการจัดทำผลงานวิชาการแก่บุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งมีวุฒิระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาคือ กำหนดสิ่งจูงใจในการขอ กำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น เช่น เงินรางวัลในกรณีที่ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

ประดิษฐ์ วงศ์สุวรรณ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ระบบการให้บริการสู่ผลงานวิชาการ (สายสนับสนุน) มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ผลงานวิจัยพบว่า 1) ปัญหาในการให้บริการสู่ผลงานวิชาการ (สายสนับสนุน) ด้านที่มีปัญหามากที่สุด คือ ปัญหาด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ รองลงมา คือ ปัญหาด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณากำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น ระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง และที่มีปัญหาที่น้อยที่สุด คือ ปัญหาด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน 2) ความต้องการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในการให้บริการสู่ผลงานวิชาการ (สายสนับสนุน) ด้านที่มีความต้องการมากที่สุด คือ ความต้องการสนับสนุนด้านการจัดทำผลงานวิชาการ ระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ความต้องการสนับสนุนด้านปัจจัยส่วนตัวและสภาพแวดล้อม ระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก และที่มีความต้องการน้อยที่สุด คือ ความต้องการสนับสนุนด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น 3) ระบบการให้บริการสู่ผลงานวิชาการ ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ สู่เส้นทางความก้าวหน้าทางวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ควรมีการแบ่งระยะการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ในการให้บริการสู่ผลงานวิชาการสู่เส้นทางความก้าวหน้าทางวิชาชีพ สามารถแบ่งได้เป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 คือ การเตรียมทรัพยากรต่าง ๆ ในการสนับสนุนการให้บริการสู่ผลงานวิชาการสู่เส้นทางความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ในระยะนี้มหาวิทยาลัยควรดำเนินการ คือ การกำหนดแผนปฏิบัติงานพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุนประจำปี การกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนประกาศต่าง ๆ สู่เส้นทางความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และการเตรียมทรัพยากรต่าง ๆ เช่น หนังสือ ตำรา คู่มือต่าง ๆ งานวิจัยที่ผ่านการประเมินแล้ว คอมพิวเตอร์ ที่พร้อมสำหรับการค้นคว้า ทีมพี่เลี้ยง ทีมวิทยากร ทีมผู้ทรงคุณวุฒิ แหล่งเผยแพร่ผลงาน คลินิกสำหรับให้คำปรึกษา สถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ตลอดจนทีมสนับสนุน คือนักศึกษา ระยะที่ 2 คือ การดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน ด้านวิชาการควบคุมการบูรณาการ การพัฒนานักศึกษา ในระยะนี้มหาวิทยาลัยควรดำเนินการ คือ จัดทำเว็บไซต์เพื่อเผยแพร่กิจกรรม/โครงการที่เกี่ยวกับการเข้าสู่เส้นทางความก้าวหน้าทางวิชาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน ดำเนินกิจกรรม/โครงการ เช่น การอบรมหลักเกณฑ์และวิธีการการเข้าสู่เส้นทางความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ตลอดจนการเตรียมเอกสาร การอบรมเชิงปฏิบัติการทำผลงานวิชาการ เช่น การวิเคราะห์ค่างาน การทำคู่มือการปฏิบัติงาน การทำงานวิจัย หรือผลงานวิชาการในลักษณะอื่น ๆ ทีมพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาเป็นระยะ ๆ ตลอดจนทีมสนับสนุน คือนักศึกษา และการเปิดให้มีช่องทางการติดต่อสื่อสารและ ให้คำปรึกษา คือ facebook ฯลฯ และ ระยะที่ 3 คือ การส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิชาการ ในระยะนี้มหาวิทยาลัยควรดำเนินการ คือ มีการจัดการองค์ความรู้การเขียนบทความทางวิชาการจากแนวปฏิบัติที่ดี และการจัดสัมมนาประจำปีของสายสนับสนุนและเผยแพร่ผลงานวิชาการ โดยเน้นให้นักศึกษามีส่วนร่วม

ชลธิชา คล้ายสอน และ อัมรินทร์ ศิริชัย (2557) ได้ศึกษาแรงจูงใจและความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัยจะอยู่ในช่วงวัยกลางคนและเป็นเพศหญิง เป็นคนโสด และมีความรอบคระมีอยู่เกือบครึ่งต่อครึ่ง และการศึกษาส่วนใหญ่จะอยู่ที่ระดับปริญญาตรีมากที่สุด และระดับปริญญาโทรองลงมา ด้านอายุงาน ส่วนมากจะทำงานมานานมากกว่า 6 ปี ค่าเฉลี่ยในด้านแรงจูงใจของพนักงานในการผลิตผลงานวิชาการอยู่ ในระดับมาก แต่ความพร้อมด้านการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อทำการวิเคราะห์ลึกลงไปพบว่า แรงจูงใจด้านร่างกาย ด้านความมั่นคง ด้านมีสัมพันธภาพในสังคม ด้านการยอมรับนับถือในสังคม ตลอดจนความสำเร็จและความคาดหวังในความก้าวหน้า ทุกด้านอยู่ในระดับมากทั้งหมดแต่ในด้านความพร้อม พบว่า ศักยภาพที่จะผลิตผลงานอยู่ในระดับปานกลาง ความพร้อมด้านเวลา ความพร้อมด้านภาระครอบครัว ความพร้อมด้านการสนับสนุนในมหาวิทยาลัย ตลอดจน ความรู้ความเข้าใจในการผลิตผลงานวิชาการ อยู่ในระดับ

ปานกลางทั้งสิ้น แต่เมื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ด้าน พบว่า แรงจูงใจไม่มีความสัมพันธ์ต่อการผลิตผลงานวิชาการ อาจเป็นเพราะแม้ความคิดและความรู้สึกปรารถนาในการที่จะผลิตผลงานวิชาการแต่ความพร้อมไม่ว่าจะเป็นด้านเวลา ด้านความรู้ ด้านการสนับสนุน ด้านภาระทางเศรษฐกิจ ไม่เอื้ออำนวยตามสิ่งที่คิด จึงมีผลทำให้ทั้ง 2 ด้าน ไม่มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งหมายความว่า หากมีการสนับสนุนความพร้อมในด้านต่าง ๆ ให้กับพนักงาน อาจมีผลทำให้แรงจูงใจและความพร้อมมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันได้

ภาคภูมิ ทะนุดี (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยความสำเร็จในการจัดทำผลงานวิชาการของอาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า 1. ปัญหาและปัจจัยความสำเร็จในการจัดทำผลงานวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีประเด็นปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ 3 ลำดับแรก คือ 1) ด้านความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดทำผลงานทางวิชาการ มีปัญหาในระดับมาก โดยประเด็นที่ปัญหาสูงสุด ได้แก่ ปัญหาความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดทำเอกสารประกอบการสอน และเอกสารคำสอน รองลงมาคือปัญหาความรู้ความเข้าใจในกระบวนการเขียนหรือรวบรวมบทความทางวิชาการ และปัญหาความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดทำหนังสือ ตำรา 2) ด้านข้อมูลแหล่งวิชาการ มีปัญหาระดับปานกลาง โดยประเด็นที่มีปัญหาสูงสุด ได้แก่ การจัดให้มีผู้เชี่ยวชาญหรือวิทยากรให้คำปรึกษาแนะนำการจัดทำผลงานทางวิชาการ รองลงมาคือปัญหาการจัดซื้อหนังสือหรือวารสารทางวิชาการสำหรับการค้นคว้าด้วยตนเอง ปัญหาความสะดวกในการศึกษาค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ตหรือสื่อออนไลน์ และปัญหาการได้รับความรู้จากการประชุมสัมมนาการทำผลงานทางวิชาการ และ 3) ปัญหาด้านกฎหมาย ระเบียบและหลักเกณฑ์ มีปัญหาในระดับปานกลาง โดยประเด็นที่มีปัญหาสูงสุดคือ หลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมีความยุ่งยาก ซับซ้อน รองลงมาคือปัญหาขาดความมั่นใจที่จะทำผลงานทางวิชาการตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด และปัญหาหลักเกณฑ์ผลงานทางวิชาการที่ ก.พ.อ. กำหนด 2. สำหรับปัจจัยความสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการนั้น ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการ 3 ลำดับแรก คือ 1) ด้านการวางแผนการทำงานมีผลต่อความสำเร็จในระดับมาก โดยประเด็นที่ส่งผลต่อความสำเร็จสูงสุด คือ ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการให้เข้าใจชัดเจน รองลงมาคือสำรวจตนเองว่ามีหน้าที่ทำอะไร มีความถนัดด้านใด และสำรวจปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อหาแนวทางแก้ไขเพื่อนำไปสู่การวางแผนจัดทำผลงานทางวิชาการ 2) ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ มีผลต่อความสำเร็จในระดับมาก โดยประเด็นที่ส่งผลต่อความสำเร็จสูงสุด คือการมีโอกาสได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินตอบแทนประจำตำแหน่ง รองลงมาได้แก่การได้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการจะได้รับเงินเดือนในขั้นที่สูงกว่า และการมีประโยชน์ที่ได้รับหลังจากได้รับการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ เช่น การได้รับเชิญเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาประจำหลักสูตรต่าง ๆ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนแต่มีผลตอบแทนทั้งสิ้น และ 3) ด้านความต้องการความสำเร็จ มีผลต่อความสำเร็จมีผลต่อความสำเร็จในระดับมาก โดยประเด็นที่ส่งผลต่อความสำเร็จสูงสุด คือ ต้องการได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ รองลงมาได้แก่ต้องการได้รับความศรัทธาจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป และต้องการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา

พรสวรรค์ ดวงจันทร์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ผลการวิจัย พบว่า ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการข้อกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของผลงานทางวิชาการ ในระดับปานกลาง โดยต้องเป็นผลงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ หรือถ้าเป็นผลงานด้านงานวิจัยต้องมีปริมาณสัดส่วนในการวิจัย 100% จำนวน 1 เรื่อง รองลงมาคือ มีความรู้ความเข้าใจในการข้อกำหนดตำแหน่งในระดับชำนาญการ ต้องเป็นผู้มีวุฒิปริญญาโท หรือเทียบเท่าและได้ปฏิบัติงานในหน้าที่มาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี ต้องเป็นผู้มีวุฒิปริญญาตรี หรือเทียบเท่าและได้ปฏิบัติงานในหน้าที่มาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี ตลอดจนมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของผลงานประกอบการข้อกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นว่าจะต้องประกอบไปด้วยคู่มือปฏิบัติงาน จำนวน 1 เล่ม ผลงานเชิงวิเคราะห์และสังเคราะห์หรืองานวิจัยที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ จำนวน 1 เล่ม และมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของเกณฑ์การประเมิน/คุณภาพผลงาน แบบวิธีปกติใช้กรรมการ 3 คน และแบบวิธีพิเศษใช้กรรมการ 5 คน ด้านทัศนคติของการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น พบว่า บุคลากรมีทัศนคติในระดับมาก ในเรื่องของการจะเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยคิดว่าจะเป็นประโยชน์และทำให้มีความก้าวหน้าในสายงาน รองลงมา หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชามีผลต่อการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ตลอดจนมีความพร้อมที่จะสนับสนุนให้บุคลากรได้ทำงานวิจัย/วิจัยสถาบัน/ คู่มือปฏิบัติงานเพื่อที่จะใช้เป็นผลงานทางวิชาการ และคิดว่าตำแหน่งงานในปัจจุบันของบุคลากรสามารถที่จะทำงานวิจัย/ วิจัยสถาบัน/ คู่มือปฏิบัติงานได้เพื่อที่จะนำมาใช้เป็นผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ต่อไป ปัญหาและอุปสรรคของการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น พบว่า บุคลากรคิดว่ายังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องของหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ ขั้นตอนของการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น รองลงมา มีภาระงานประจำมากทำให้ไม่มีเวลาทำผลงาน ประกอบกับการมีภาระครอบครัวที่เป็นปัญหาและอุปสรรคของการทำผลงานทางวิชาการได้ ตลอดจนบุคลากรยังไม่มีประสบการณ์ในด้านการทำวิจัย/ วิจัยสถาบัน/ คู่มือปฏิบัติงาน การเตรียมความพร้อมในการข้อกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่ได้ ดำเนินการใด ๆ ในเรื่องของการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ แต่มีบุคลากรเป็นบางส่วนที่กำลังอยู่ระหว่างการศึกษาเรื่องกฎ ระเบียบ ขั้นตอนของการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น บางส่วนมีผลงานวิจัย/ วิจัยสถาบัน/ คู่มือปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นผลงานทางวิชาการ แต่มีบุคลากรเป็นบางส่วนที่กำลังอยู่ระหว่างการศึกษารื่องกฎ ระเบียบ ขั้นตอนของการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น บางส่วนมีผลงานวิจัย/ วิจัยสถาบัน/ คู่มือปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นผลงานทางวิชาการ

ประยงค์ จำปาศรี (2561) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า 1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามดังนี้ (1) เจตคติต่อวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (4) การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (5) นโยบายของมหาวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (6) การส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก (7) ปัจจัยกดดันจากสังคมรอบข้างโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2. การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 200 คน ส่วนใหญ่อยู่ระหว่างรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำผลงาน เพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (เช่น คู่มือการปฏิบัติงานงานวิจัยในงานประจำ ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือ ผลงานเชิงสังเคราะห์) จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ

61.50 มีผลงานเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นแล้ว (เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน งานวิจัยในงานประจำ ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือ ผลงานเชิงสังเคราะห์) จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 19 สนใจตำแหน่งที่สูงขึ้น แต่ยังไม่ได้อะไรเลย จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 15 และอยู่ระหว่างการยื่นขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่แรงจูงใจใฝ่อาณาจและประเภทของบุคลากรโดยตัวแปรดังกล่าวสามารถพยากรณ์ความแปรปรวนของการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้ร้อยละ 13.90 ($R^2=0.139$, $F=14.900$) อธิบายได้ว่า แรงจูงใจใฝ่อาณาจจะเป็นตัวผลักดันให้บุคลากรสายสนับสนุนสร้างโอกาสในการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น และประเภทของบุคลากรก็มีโอกาสที่เข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นมากขึ้น

ภักศุณีย์ ดวงงา (2562) ได้ศึกษาความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความเข้าใจเกณฑ์ผ่านการประเมิน/คุณภาพ และความสามารถผลิตผลงานวิชาการได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนด การจัดทำผลงานประกอบการขอตำแหน่งมีความยุ่งยาก และหลักเกณฑ์การผลิตผลงานวิชาการของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีความชัดเจนในระดับปานกลาง มีความพร้อมที่จะขอตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ส่วนใหญ่มีความคิดจะยื่นเสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้นยังมีน้อย อยู่ระหว่างการผลิตผลงานวิชาการยังมีไม่มาก มีการวางแผนการพัฒนาด้านตำแหน่งทางวิชาการมีความคิดที่จะทำคู่มือปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก คิดจะทำงานวิจัยและทำผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์งานในหน้าที่ เป็นอันดับรองลงมา สำหรับปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ขึ้นอยู่กับปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า สุขภาพของผู้ผลิตผลงานและสุขภาพของคนในครอบครัว ยังไม่ถือว่าเป็นอุปสรรคต่อการผลิตผลงานวิชาการ เนื่องจากผลการทำงานในรอบปีที่ผ่านมาผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการลาป่วยในระดับน้อย 2) ปัจจัยด้านสังคม พบว่า การมีเครือข่ายภายนอกที่สามารถแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับสายการปฏิบัติงาน และการมีความรู้ความสามารถตรงกับงานที่ได้รับผิดชอบ มีคุณสมบัติตรงตามหลักเกณฑ์ในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างมาก โดยการมีความเข้าใจในหลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติ รวมถึงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เป็นปัจจัยรองลงมา 3) ปัจจัยด้านจิตวิทยา พบว่า การได้รับรู้โอกาสในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้น จนกระทั่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางบริหาร หรือได้รับความยอมรับ ยกย่อง และได้สัมผัสภาพที่ดีจากผู้บริหารของหน่วยงาน มีส่วนจูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นอย่างมาก การได้รับความยอมรับและการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน มีส่วนจูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับรองลงมา 4) ปัจจัยด้านสิ่งสนับสนุน พบว่าหน่วยงานที่มีนโยบายในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการผลิตผลงานวิชาการอย่างชัดเจน ผู้บังคับบัญชาส่งเสริม สนับสนุนให้ผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้น มีการสนับสนุนงบประมาณในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้นมีการจัดโครงการเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการผลิตผลงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอ มีสภาพแวดล้อมวัสดุอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกในการผลิตผลงานวิชาการอย่างเพียงพอ และมีหนังสือ เอกสาร ตำรา

ในการค้นคว้าที่สนับสนุนการผลิตผลงานวิชาการ เป็นสิ่งสนับสนุนที่มีผลต่อความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการของบุคลากร ที่สำคัญอีกประการหนึ่ง

รุ่งโรจน์ สุทธิสุข (2562) ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมองค์กรด้านการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนในการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 2) เพื่อศึกษากลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และ 3) เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของกลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า การสร้างกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน คือ 1) กลยุทธ์ระดับมหาวิทยาลัย ได้แก่ การจัดโครงสร้างในหน่วยงานให้สอดคล้องกับภาระงานและตำแหน่งงาน การสนับสนุนให้มีการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และการสนับสนุนทุนอุดหนุนการทำผลงานเป็นประจำทุกปี โดยการสนับสนุนให้มีการนำผลงานไปเผยแพร่ในรูปแบบต่าง ๆ อยู่ในอันดับสุดท้าย 2) กลยุทธ์ระดับหน่วยงาน ได้แก่ การมอบหมายงานให้ชัดเจนตรงกับภาระงานของตำแหน่ง การสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และการจัดทำคู่มือแนวทางการขอกำหนดตำแหน่งที่ชัดเจน โดยมีการจัดเวทีให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ให้กับผู้มีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่ง อยู่ในอันดับสุดท้าย 3) กลยุทธ์ระดับบุคคล ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และการเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการเขียนผลงานแต่ละประเภทเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งเป็นประจำ โดยการสร้างศักยภาพให้เห็นคุณค่าของตนเองในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในอันดับสุดท้าย โดยการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่าความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ กลยุทธ์ระดับมหาวิทยาลัย กลยุทธ์ระดับบุคคล และกลยุทธ์ระดับหน่วยงาน โดย 1) กลยุทธ์ระดับมหาวิทยาลัย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อเรียงคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 2 ลำดับแรก ได้แก่ การสนับสนุนให้มีการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และการสนับสนุนทุนอุดหนุนการทำผลงานเป็นประจำทุกปี โดยมีการจัดเวทีให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ให้กับผู้มีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่ง อยู่ในอันดับสุดท้าย 2) กลยุทธ์ระดับหน่วยงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อเรียงคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 2 ลำดับแรก ได้แก่ การสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และการมอบหมายงานให้ชัดเจนตรงกับภาระงานของตำแหน่ง โดยมีการจัดเวทีให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ให้กับผู้มีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่ง อยู่ในอันดับสุดท้าย และ 3) กลยุทธ์ระดับบุคคล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อเรียงคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 2 ลำดับแรก ได้แก่ การสร้างศักยภาพให้เห็นคุณค่าของตนเองในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และการสร้างความเชื่อมั่นของตนเองต่อการทำผลงาน โดยมีการหาแหล่งทุนสนับสนุนการทำผลงาน อยู่ในอันดับสุดท้าย

กรุณา คัมพร้อม (2563) ได้วิเคราะห์เรื่อง ความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอ
กำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุ 35-45 ปี ร้อยละ 48.65 อายุการทำงานน้อย
กว่า 10 ปี ร้อยละ 46.65 รายได้เฉลี่ยเดือนละ 25,000 – 39,999 บาท ร้อยละ 62.16 มีวุฒิการศึกษา
สูงสุดระดับปริญญาตรี ร้อยละ 71.60 ไม่อยู่ระหว่างจัดทำผลงานวิชาการ ร้อยละ 94.60 ไม่อยู่ระหว่าง
จัดเตรียมยื่นเรื่องขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นร้อยละ 100.00 ผลงานทางวิชาการที่สนใจจัดทำสามลำดับ
แรก ได้แก่ จัดทำคู่มือปฏิบัติงานเป็นลำดับแรก ร้อยละ 68.90 สนใจจัดทำผลงานวิเคราะห์เป็นลำดับ
สอง และลำดับสาม ร้อยละ 29.70 และร้อยละ 24.30 ความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอ
กำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{x}=2.90$, S.D. = 0.360) เมื่อพิจารณาความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการรายด้าน ด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสามลำดับแรกเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความพร้อมด้านภาระครอบครัว ($\bar{x}=3.32$)
ด้านการสนับสนุนของคณะ/มหาวิทยาลัย ($\bar{x}=3.04$) และด้านเวลา ($\bar{x}=3.04$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ย
ต่ำสุด ได้แก่ ความพร้อมด้านความรู้ความสามารถในการผลิตผลงานวิชาการ ($\bar{x}=2.30$) สำหรับ
ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการ ปัจจัยที่มีความคิดเห็น
ระดับมากจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ในชีวิต ($\bar{x}=4.12$)
ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ($\bar{x}=3.80$) ด้านปัจจัยจิตใจ ($\bar{x}=3.62$) และ ด้านปัจจัยค่าเงิน
($\bar{x}=3.61$) ตามลำดับ จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่าด้านปัจจัยค่าเงิน ด้านความต้องการเกียรติยศ
ชื่อเสียงและด้านปัจจัยจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการของ
พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $p < 0.01$ ส่วนอายุงานและรายได้
มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $p < 0.01$ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ส่วนจำนวนบุคคลในครอบครัว
มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานสายสนับสนุน ที่ระดับ
นัยสำคัญทางสถิติที่ $p < 0.05$ และอายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการ
ของพนักงานสายสนับสนุนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $p < 0.05$ ส่วนวุฒิการศึกษาสูงสุด และ
ด้านความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ในชีวิต ไม่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการผลิตผลงาน
วิชาการของพนักงานสายสนับสนุน ทั้งนี้เมื่อวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis)
พบว่า ปัจจัยค่าเงิน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการของพนักงาน
สายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนอายุงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับ
ความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานสายสนับสนุนและจำนวนบุคคลในครอบครัว
มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานสายสนับสนุน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพร้อมใน
การผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน พบว่า
ส่วนใหญ่มีปัญหาด้านความสามารถในการผลิตผลงานวิชาการ และด้านการจัดสรรเวลาเพื่อผลิตผลงาน
วิชาการเนื่องจากมีภาระงานประจำมาก และมีความต้องการให้มหาวิทยาลัยหรือส่วนงานสนับสนุน
ช่วยเหลือในการผลิตผลงานวิชาการ ได้แก่ 1) จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการต่อเนื่องแบบชุดการอบรมให้กับ
บุคลากร อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดทำผลงานให้ชัดเจน
มากยิ่งขึ้น 2) หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการผลิตผลงาน
ทางวิชาการตั้งแต่พนักงานมหาวิทยาลัยเริ่มบรรจุเข้ามาปฏิบัติงาน ซึ่งบุคลากรจะได้มีโอกาส

ในการพัฒนางานและนำผลงานวิชาการไปใช้ในการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นต่อไป 3) จัดให้มีพี่เลี้ยง/ที่ปรึกษาในการจัดทำผลงานวิชาการ และมีตัวอย่างผลงานทางวิชาการแต่ละประเภทของผู้ที่เคยเสนอขอให้กับบุคลากร 4) ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำแนะแนวทางและเป็นพี่เลี้ยงในการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5) ประชาสัมพันธ์ข้อมูลหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นให้ทั่วถึงทาง Website หรือสื่อออนไลน์ รวมทั้งมีการสื่อสารภายในองค์กรเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวมากขึ้น และ 6) การให้รางวัลบุคลากรที่ผลิตผลงานวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานมาใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ กำหนดให้การจัดทำผลงานเป็นงานประจำอย่างจริงจัง หรือมีการลดภาระงานประจำเมื่อมีการจัดทำผลงานทางวิชาการ

จากการศึกษาผลงานวิจัยข้างต้นพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนในองค์กรนั้น ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดต่างต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้นำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งมหาวิทยาลัยได้มีการวางโครงสร้างไว้อย่างชัดเจน จึงทำให้บุคลากรสายสนับสนุนได้มองเห็นเส้นทางอาชีพในสายงานนั้น ๆ ได้ชัดเจนขึ้น จึงมุ่งตรงไปในเส้นทางที่วางไว้ ภายใต้กฎ ระเบียบ ขั้นตอนต่าง ๆ ของการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งเงื่อนไขหนึ่งในการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้น ได้แก่ การผลิตผลงานเพื่อขอเข้ารับการประเมินที่มีคุณภาพตามที่มหาวิทยาลัยและ ก.พ.อ. กำหนด ซึ่งผู้วิจัยพบว่ามีปัญหาและอุปสรรคขัดขวางความสำเร็จในการผลิตผลงานดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้นำผลการศึกษาวินิจฉัยไปใช้ในการศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่ได้กำหนดขึ้น พร้อมทั้งนำไปใช้ในการสร้างแนวคำถามในแบบสอบถามการวิจัย และแบบสัมภาษณ์ ซึ่งนำไปใช้ในการอภิปรายผลการวิจัยด้วย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการวิจัยเชิงปริมาณ (แบบสอบถาม) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และการวิจัยเชิงคุณภาพ (การสัมภาษณ์เชิงลึก) เพื่อศึกษาถึงแนวทางในการพัฒนาการผลิตผลงานทางวิชาชีพให้มีคุณภาพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น โดยมีวิธีดำเนินการดังต่อไปนี้

3.1 การศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีการกำหนดกรอบอัตราเป็นระดับสูงขึ้นแล้ว จำนวน 359 คน (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 23 เมษายน 2564) จำแนกตามหน่วยงาน ได้ดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามหน่วยงาน

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	จำนวนกรอบระดับตำแหน่งที่กำหนด ให้เป็นระดับสูงขึ้น (คน)
1	คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	17
2	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	24
3	คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	20
4	คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	19
5	คณะบริหารธุรกิจ	11
6	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	20
7	คณะวิศวกรรมศาสตร์	26
8	คณะศิลปกรรมศาสตร์	11
9	คณะศิลปศาสตร์	14
10	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	8
11	คณะการแพทย์บูรณาการ	11
12	สถานีวิทยุกระจายเสียง	3
13	กองกฎหมาย	1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามหน่วยงาน (ต่อ)

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	จำนวนกรอบระดับตำแหน่งที่กำหนด ให้เป็นระดับสูงขึ้น (คน)
14	กองประชาสัมพันธ์	4
15	กองยุทธศาสตร์ต่างประเทศ	4
16	กองอาคารสถานที่	16
17	สมาคมจารย์และข้าราชการ	1
18	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	3
19	สำนักจัดการทรัพย์สิน	2
20	สำนักบัณฑิตศึกษา	7
21	สำนักประกันคุณภาพการศึกษา	3
22	สำนักสหกิจศึกษา	4
23	กองกลาง	6
24	กองคลัง	25
25	กองนโยบายและแผน	13
26	กองบริหารงานบุคคล	11
27	กองพัฒนานักศึกษา	13
28	สถาบันวิจัยและพัฒนา	14
29	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	28
30	สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	15
31	หน่วยตรวจสอบภายใน	3
32	โรงเรียนสาธิตนวัตกรรม	2
รวม		359

3.1.2 เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับ แนวคิด ทฤษฎี เนื้อหา จากเอกสารทางวิชาการ ตำรา วารสาร บทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน

2) การสำรวจใช้แบบสอบถาม โดย

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลพื้นฐาน ประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพครอบครัว ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน หน่วยงานที่สังกัด ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน ระยะเวลาที่ครองตำแหน่ง และระดับการศึกษาสูงสุด ความสนใจในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น สาเหตุที่ท่านไม่สนใจในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การดำเนินการของท่านในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-List) มีจำนวน 11 ข้อ และแบบจัดอันดับความสำคัญ จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ผลงานทางวิชาชีพสามลำดับแรกที่ท่านสนใจจัดทำเพื่อใช้ประกอบการยื่นขอเข้ารับ การประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ด้านปัจจัยส่วนตัวและสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น ด้านการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ และด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย/หน่วยงาน โดยสร้างแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อศึกษาถึงปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแบบของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) มีจำนวน 36 ข้อ โดยกำหนดเกณฑ์คะแนนแบบการวัดช่วงมาตรา (Interval Scale) 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น

การหาคุณภาพเครื่องมือ

1) ความเที่ยงตรง

1.1) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปขอคำแนะนำผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือ และพิจารณาความถูกต้อง ความชัดเจน ความเหมาะสมและครอบคลุมเนื้อหาที่จะศึกษา จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

(1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาพร คูพิมาย

สังกัดคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

(2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทศพร แสงสว่าง

สังกัดคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

(3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เทียมยศ ปะสาวะโน

สังกัดคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

โดยให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ทำการตรวจสอบ ประเมินโดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง IOC (Item Objective Congruence Index) เป็นรายบุคคล ว่าข้อคำถามแต่ละข้อสามารถวัดได้ตรงกับจุดประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

ถ้าข้อคำถามวัดได้ตรงวัตถุประสงค์ ได้ +1 คะแนน

ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดตรงจุดประสงค์หรือไม่ ได้ 0 คะแนน

ถ้าข้อคำถามวัดไม่ตรงวัตถุประสงค์ ได้ -1 คะแนน

1.2) นำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทุกคนที่ประเมินมารวมลงในแบบวิเคราะห์ความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์เพื่อหาค่าเฉลี่ย โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม ดังนี้

(1) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้

(2) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และได้ให้คำแนะนำในการปรับแก้ไข หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับแก้ไขตามคำแนะนำจนได้แบบสอบถามที่มี

ความตรงเชิงเนื้อหา โดยผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามกับจุดประสงค์ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกข้อ โดยมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 (ภาคผนวก ง)

2) ความเชื่อมั่น

การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงไปทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีใช้ประชากรแต่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากร (ผู้ที่ยังไม่ได้กรอระดับตำแหน่ง) จำนวน 30 คน เพื่อนำมาทดสอบ (Try Out) วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยเป็นประเภทการวัดความน่าเชื่อถือได้ที่วัดความสอดคล้องภายในชุดเดียวกัน (Internal Consistency) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยวิธี Cronbach's Alpha Coefficient ให้ได้ค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป เพื่อทดสอบความเข้าใจในแบบสอบถามและความชัดเจนสอดคล้องในเนื้อหาก่อนทำการวิจัย ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้วัดตัวแปรแต่ละตัวมีค่าความเชื่อมั่น 0.90

3.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1) ขออนุญาตจากกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จัดส่งไปยังหน่วยงานต้นสังกัดของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อขออนุญาตจัดเก็บข้อมูล

2) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 359 ชุด พร้อมขอความร่วมมือส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยภายใน 15 วันนับตั้งแต่ได้รับแบบสอบถาม โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 359 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00

3) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

3.1.4 สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งมีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยวิธีการหาความถี่ และค่าร้อยละ โดยบรรยายประกอบตาราง

2) แบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น แบ่งเป็น 5 ด้าน โดยวิธีหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้าน เมื่อหาค่าได้แล้วนำค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์การวิเคราะห์ผลการประเมินของเพ็ญแข ศิริวรรณ และคณะ (2551) ซึ่งแบ่งคะแนนเป็นช่วง ๆ แต่ละช่วงมีความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3) แบบสอบถามตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการส่งเสริมปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ด้วยวิธีการหาค่าร้อยละ โดยบรรยายประกอบตาราง

3.2 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาการผลิตผลงานทางวิชาชีพให้มีคุณภาพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น

โดยเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) คือการกำหนดตัวผู้ตอบเป็นการเฉพาะเจาะจง ซึ่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นที่มีตำแหน่งที่แตกต่างกัน จำนวน 12 คน ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์ จำแนกตามตำแหน่ง

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
1	นักตรวจสอบภายในชำนาญการ	1
2	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	1
3	บรรณารักษ์ชำนาญการ	1
4	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ	1
5	บุคลากรชำนาญการ	1
6	นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ	1
7	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ	1
8	นักวิชาการเกษตรชำนาญการ	1
9	นักวิชาการโสตทัศนศึกษาชำนาญการ	1
10	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	1
11	นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพชำนาญการ	1
12	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	1
รวม		12

3.2.1 เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) นำผลการวิจัยที่ได้ศึกษาจากข้อ 3.1.2 ตอนที่ 2 ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดสามลำดับแรกในแต่ละด้านมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์

2) เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว (Face-to-Face) และใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Selection Interview) กับผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อสัมภาษณ์เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลพื้นฐาน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 ข้อสัมภาษณ์ประเด็นปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 ลำดับในแต่ละด้าน ซึ่งประกอบด้วยด้านปัจจัยส่วนตัวและสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น ด้านการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ และด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย/หน่วยงาน มากำหนดขึ้นเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการผลิตผลงานทางวิชาชีพให้มีคุณภาพ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น

การหาคุณภาพเครื่องมือ

โดยผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ดังกล่าวให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบแก้ไข และปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้แบบสอบถามสามารถสื่อความหมายได้อย่างชัดเจนและได้ข้อมูลที่ตรงประเด็นตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

- (1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาพร คูพิมาย
สังกัดคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- (2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทศพร แสงสว่าง
สังกัดคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- (3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เทียมยศ ปะสาวะโน
สังกัดคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

โดยให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ทำการตรวจสอบ ประเมินโดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง IOC (Item Objective Congruence Index) เป็นรายบุคคล ว่าข้อคำถามแต่ละข้อสามารถวัดได้ตรงกับจุดประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

- | | |
|---|--------------|
| ถ้าข้อคำถามวัดได้ตรงวัตถุประสงค์ | ได้ +1 คะแนน |
| ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดตรงจุดประสงค์หรือไม่ | ได้ 0 คะแนน |
| ถ้าข้อคำถามวัดไม่ตรงวัตถุประสงค์ | ได้ -1 คะแนน |

1.2) นำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทุกคนที่ประเมินมารวมลงในแบบวิเคราะห์ความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์เพื่อหาค่าเฉลี่ย โดยมีเกณฑ์การคัดเลือกข้อสัมภาษณ์ ดังนี้

- (1) ข้อสัมภาษณ์ที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้
- (2) ข้อสัมภาษณ์ที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และได้ให้คำแนะนำในการปรับแก้ไข หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับแก้ไขตามคำแนะนำจนได้แบบสัมภาษณ์ที่มีความตรงเชิงเนื้อหา โดยผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อสัมภาษณ์กับจุดประสงค์ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกข้อ โดยมีค่า IOC เท่ากับ 1.00 (ภาคผนวก ง)

3.2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1) ขอนหนังสือแนะนำตัวจากกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จัดส่งไปยังพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่เป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 12 คน เพื่อขอความร่วมมือในการวิจัยโดยแนบกำหนดการนัดหมายที่จะสัมภาษณ์

2) ผู้วิจัยส่งแบบสัมภาษณ์ให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่เป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 12 คนล่วงหน้า 3 วันก่อนวันที่นัดสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

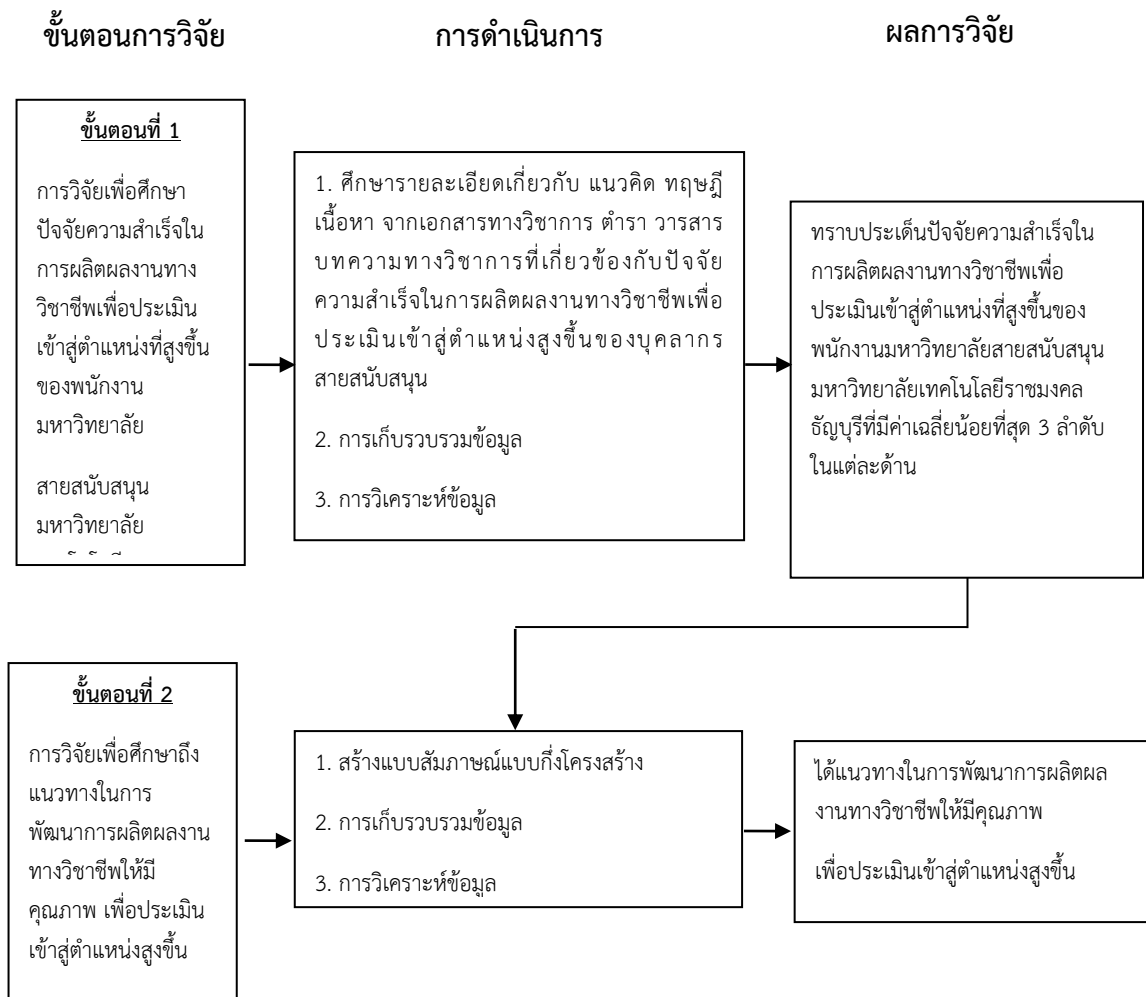
3) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยทำการสัมภาษณ์เป็นเวลา 1-2 ชั่วโมง ด้วยตนเอง

3.2.3 สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 1) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาเปรียบเทียบความเหมือนและความต่างของแต่ละบุคคล
- 2) จำแนกและจัดระบบข้อมูล เป็นการนำข้อมูลที่ได้ มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตามหัวข้อที่กำหนด
- 3) นำเสนอข้อมูลเป็นข้อความแบบบรรยาย

การดำเนินการวิจัยเรื่อง ปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สามารถอธิบายเป็นขั้นตอนตามแผนภาพที่ 3.1 ดังนี้



ภาพที่ 3.1 แสดงขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการผลิตผลงานทางวิชาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีศึกษา การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 เป็นการศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า และขั้นตอนที่ 2 เพื่อศึกษาถึงแนวทางในการพัฒนาการผลิตผลงานทางวิชาชีพให้มีคุณภาพ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น โดยการใช้วิจัยเชิงคุณภาพ การเก็บข้อมูลใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนประชากร
μ	แทน	ค่าเฉลี่ย
σ	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัย สรุปได้ดังนี้

4.2.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลและข้อมูลพื้นฐานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพครอบครัว ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน หน่วยงานที่สังกัด ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน ระยะเวลาที่ครองตำแหน่ง และระดับการศึกษาสูงสุด ความสนใจในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น สาเหตุที่ท่านไม่สนใจในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การดำเนินการของท่านในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ผลงานทางวิชาชีพสามลำดับแรกที่ท่านสนใจจัดทำเพื่อใช้ประกอบการยื่นขอเข้ารับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเรียงลำดับความสำคัญของปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามปัจจัยด้านปัจจัยส่วนตัวและสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น ด้านการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ และด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย/หน่วยงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาการผลิตผลงานทางวิชาชีพให้มีคุณภาพ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาการผลิตผลงานทางวิชาชีพให้มีคุณภาพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น กับผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัย สรุปได้ดังนี้

4.3.1 ผลการวิเคราะห์วิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลและข้อมูลพื้นฐานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกลักษณะส่วนบุคคลและข้อมูลพื้นฐาน

ลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน (คน) (N=359)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	93	25.91
	หญิง	226	74.09
	รวม	359	100.00
อายุ	25 – 35 ปี	14	39.28
	36 – 45 ปี	161	44.85
	46 ปีขึ้นไป	57	15.88
	รวม	359	100.00
สถานภาพครอบครัว	โสด	204	56.82
	หม้าย/หย่าร้าง	12	3.34
	สมรส	143	39.83
	รวม	359	100.00

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกลักษณะส่วนบุคคลและข้อมูลพื้นฐาน (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน) (N=359)	ร้อยละ
ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน		
ช่างเทคนิค	2	0.56
ช่างไฟฟ้า	1	0.28
ช่างอิเล็กทรอนิกส์	1	0.28
ช่างเครื่องยนต์	1	0.28
ช่างเขียนแบบ	1	0.28
บรรณารักษ์	1	1.39
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	130	36.21
นักวิชาการศึกษา	146	40.67
นักวิชาการเกษตร	3	0.84
วิศวกร	1	0.28
วิศวกรไฟฟ้า	1	0.28
วิศวกรเครื่องกล	1	0.28
สถาปนิก	1	0.28
นักประชาสัมพันธ์	7	1.95
บุคลากร	9	2.51
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	10	2.79
นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ	1	0.28
นักวิเทศสัมพันธ์	3	0.84
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	9	2.51
นักวิชาการเงินและบัญชี	19	5.29
นักวิชาการพัสดุ	3	0.84
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	1	0.28
นักตรวจสอบภายใน	2	0.56
นิติกร	1	0.28
รวม	359	100.00
หน่วยงานที่สังกัด		
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	17	4.74
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	24	6.69
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	20	5.57
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	19	5.29
คณะบริหารธุรกิจ	11	3.06
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	20	5.57

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกลักษณะส่วนบุคคลและข้อมูลพื้นฐาน (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน) (N=359)	ร้อยละ
หน่วยงานที่สังกัด (ต่อ)		
คณะวิศวกรรมศาสตร์	26	7.24
คณะศิลปกรรมศาสตร์	11	3.06
คณะศิลปศาสตร์	14	3.90
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	8	2.23
คณะการแพทย์บูรณาการ	11	3.06
สถานีวิทย์กระจายเสียง	3	0.84
กองกฎหมาย	1	0.28
กองประชาสัมพันธ์	4	1.11
กองยุทธศาสตร์ต่างประเทศ	4	1.11
กองอาคารสถานที่	16	4.46
สภาคณาจารย์และข้าราชการ	1	0.28
สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	3	0.84
สำนักจัดการทรัพย์สิน	2	0.56
สำนักบัณฑิตศึกษา	7	1.95
สำนักประกันคุณภาพการศึกษา	3	0.84
สำนักสหกิจศึกษา	4	1.11
กองกลาง	6	1.67
กองคลัง	25	6.96
กองนโยบายและแผน	13	3.62
กองบริหารงานบุคคล	11	3.06
กองพัฒนานักศึกษา	13	3.62
สถาบันวิจัยและพัฒนา	14	3.90
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	28	7.80
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	15	4.18
หน่วยตรวจสอบภายใน	3	0.84
โรงเรียนสาธิตนวัตกรรม	2	0.56
รวม	359	100.00

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกลักษณะส่วนบุคคลและข้อมูลพื้นฐาน (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน) (N=359)	ร้อยละ
ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน		
ปฏิบัติงาน	6	1.67
ปฏิบัติกร	352	98.05
ชำนาญการ	1	0.28
รวม	359	100.00
ระยะเวลาที่ครองตำแหน่ง		
ต่ำกว่า 4 ปี	66	18.38
4 – 6 ปี	103	28.69
7 – 9 ปี	142	39.55
10 ปีขึ้นไป	48	13.37
รวม	359	100.00
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	1.11
ปริญญาตรี	268	74.65
ปริญญาโท	87	24.23
รวม	359	100.00
ความสนใจในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น		
ไม่สนใจ	27	7.52
สนใจ	332	92.48
รวม	359	100.00
สาเหตุที่ไม่สนใจในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เนื่องจาก		
ผลงานประกอบการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น	9	33.33
มีความยุ่งยากซับซ้อน		
การยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นมีข้อบังคับ ระเบียบ	7	25.93
กฎเกณฑ์มากเกินไป		
คุณสมบัติยังไม่ครบถ้วนตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัย	10	37.04
กำหนด		
ใกล้เกษียณอายุราชการ	1	3.70
รวม	27	100.00

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกลักษณะส่วนบุคคลและข้อมูลพื้นฐาน (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน) (N=359)	ร้อยละ
ความสนใจในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ ลำดับที่ 1		
คู่มือการปฏิบัติงาน	204	61.45
ผลงานเชิงวิเคราะห์	13	3.92
ผลงานวิจัย	114	34.34
ผลงานในลักษณะอื่น ๆ	1	0.30
รวม	332	100.00
ความสนใจในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ ลำดับที่ 2		
คู่มือการปฏิบัติงาน	93	28.01
ผลงานเชิงวิเคราะห์	85	25.60
ผลงานเชิงสังเคราะห์	11	3.31
ผลงานวิจัย	136	40.96
ผลงานในลักษณะอื่น ๆ	7	2.11
รวม	332	100.00
ความสนใจในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ ลำดับที่ 3		
คู่มือการปฏิบัติงาน	20	6.02
ผลงานเชิงวิเคราะห์	168	50.60
ผลงานเชิงสังเคราะห์	47	14.16
ผลงานวิจัย	52	15.66
ผลงานในลักษณะอื่น ๆ	45	13.55
รวม	332	100.00
การดำเนินการในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น		
ยังมิได้ดำเนินการใด ๆ	94	28.31
อยู่ระหว่างรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำผลงาน	218	65.66
อยู่ระหว่างการยื่นขอเข้ารับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	12	3.61
อยู่ระหว่างการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของคณะกรรมการประเมินผลงาน	5	1.51
อยู่ระหว่างการได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	3	0.90
รวม	332	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 74.09 อายุระหว่าง 36 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.85 มีสถานภาพครอบครัวโสด จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 56.82 ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันได้แก่นักวิชาการศึกษา จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 40.67 สังกัดสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.80 ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 352 คน คิดเป็นร้อยละ 98.05 โดยมีระยะเวลาที่ครองตำแหน่ง 7 – 9 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 39.55 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 74.65 มีความสนใจในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน 332 คน คิดเป็นร้อยละ 92.48 สาเหตุที่ไม่สนใจในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เนื่องจากคุณสมบัติยังไม่ครบถ้วนตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.70 มีความสนใจในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพลำดับที่ 1 ได้แก่คู่มือการปฏิบัติงาน จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 61.45 มีความสนใจในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพลำดับที่ 2 ได้แก่ผลงานวิจัย จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 40.96 มีความสนใจในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพลำดับที่ 3 ได้แก่ผลงานเชิงวิเคราะห์ จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 50.60 โดยอยู่ระหว่างการรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำผลงาน จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 65.66

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยส่วนตัวและสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น ด้านการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ และด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย/หน่วยงาน มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยภาพรวม

ระดับความคิดเห็นของปัจจัยความสำเร็จ ในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมิน เข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น	μ	σ	อันดับ	การแปลผล
1. ด้านปัจจัยส่วนตัวและสภาพแวดล้อม	3.93	0.55	1	มาก
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.73	0.56	2	มาก
3. ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น	3.41	0.69	4	มาก
4. ด้านการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ	3.05	0.59	5	ปานกลาง
5. ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย/หน่วยงาน	3.54	0.61	3	มาก
สรุปภาพรวมระดับความคิดเห็นของปัจจัยความสำเร็จ ในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ ตำแหน่งสูงขึ้น	3.53	0.60		มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นของปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.53$, $\sigma = 0.60$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านปัจจัยส่วนตัวและสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.55$) รองลงมา ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 3.73$, $\sigma = 0.56$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ ($\mu = 3.05$, $\sigma = 0.59$)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านปัจจัยส่วนตัวและสภาพแวดล้อม

ระดับความคิดเห็นของปัจจัยความสำเร็จ ในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมิน เข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ด้านปัจจัยส่วนตัวและ สภาพแวดล้อม	μ	σ	อันดับ	การแปลผล
1. ท่านมีสุขภาพแข็งแรงทำให้สามารถผลิตผลงานทางวิชาชีพได้	4.30	0.74	1	มากที่สุด
2. ครอบครัวสนับสนุนให้ท่านจัดทำผลงานทางวิชาชีพ	4.19	0.76	2	มาก
3. ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ	3.54	0.87	10	มาก
4. คุณวุฒิการศึกษาของท่านทำให้สามารถผลิตผลงานทางวิชาชีพได้	4.04	0.72	4	มาก
5. ท่านมีแรงจูงใจในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ	3.69	0.88	9	มาก
6. ท่านมีความสนใจ/ต้องการผลิตผลงานทางวิชาชีพ	3.92	0.80	6	มาก
7. ท่านเข้าใจถึงโอกาสของความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาชีพ	4.07	0.68	3	มาก

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านปัจจัยส่วนตัวและสภาพแวดล้อม (ต่อ)

ระดับความคิดเห็นของปัจจัยความสำเร็จ ในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมิน เข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ด้านปัจจัยส่วนตัวและ สภาพแวดล้อม	μ	σ	อันดับ	การแปลผล
8. เพื่อนร่วมงานของท่านมีส่วนร่วมและสนับสนุนให้ท่าน จัดทำผลงานทางวิชาชีพ	3.97	0.76	5	มาก
9. ท่านมีอุปกรณ์ที่ใช้ในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ อย่างเพียงพอและทันสมัย	3.78	0.81	7	มาก
10. ท่านมีสถานที่ที่เหมาะสมและเอื้อต่อการผลิตผลงาน ทางวิชาชีพ	3.75	0.77	8	มาก
สรุปภาพรวมระดับความคิดเห็นของปัจจัยความสำเร็จ ในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง สูงขึ้น ด้านปัจจัยส่วนตัวและสภาพแวดล้อม	3.93	0.55		มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีระดับความคิดเห็นของปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านปัจจัยส่วนตัวและสภาพแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.55$) เมื่อพิจารณา
รายข้อพบว่า ท่านมีสุขภาพแข็งแรงทำให้สามารถผลิตผลงานทางวิชาชีพได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.30$, $\sigma = 0.74$) รองลงมา ได้แก่ ครอบครัวสนับสนุนให้ท่านจัดทำผลงานทางวิชาชีพ ($\mu = 4.19$, $\sigma = 0.76$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ ($\mu = 3.54$, $\sigma = 0.87$) รองลงมา ได้แก่ ท่านมีแรงจูงใจในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ ($\mu = 3.69$, $\sigma = 0.88$) และท่านมีสถานที่ที่เหมาะสมและเอื้อต่อการผลิตผลงานทางวิชาชีพ ($\mu = 3.75$, $\sigma = 0.77$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ระดับความคิดเห็นของปัจจัยความสำเร็จ ในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมิน เข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	μ	σ	อันดับ	การแปลผล
1. ปริมาณงานประจำที่ท่านรับผิดชอบมีจำนวนเหมาะสม จึงทำให้ท่านมีเวลาผลิตผลงานทางวิชาชีพ	3.42	0.95	5	มาก
2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติเอื้อต่อการผลิตผลงานทางวิชาชีพ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น	3.84	0.80	3	มาก
3. งานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับตำแหน่งที่ครองอยู่	3.61	1.02	4	มาก
4. ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความจำเป็นต้องใช้ผลงาน ทางวิชาชีพเพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน	3.96	0.72	1	มาก
5. ท่านทราบว่างานที่ท่านรับผิดชอบไปผลิตผลงานทางวิชาชีพ ประเภทต่าง ๆ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นได้อย่างไร	3.85	0.71	2	มาก
สรุปภาพรวมระดับความคิดเห็นของปัจจัยความสำเร็จ ในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง สูงขึ้น ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.73	0.56		มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีระดับความคิดเห็นของปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.73$, $\sigma = 0.56$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความจำเป็นต้องใช้ผลงานทางวิชาชีพเพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.96$, $\sigma = 0.72$) รองลงมา ได้แก่ ท่านทราบว่างานที่ท่านรับผิดชอบไปผลิตผลงานทางวิชาชีพประเภทต่าง ๆ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นได้อย่างไร ($\mu = 3.85$, $\sigma = 0.71$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ปริมาณงานประจำที่ท่านรับผิดชอบมีจำนวนเหมาะสม จึงทำให้ท่านมีเวลาผลิตผลงานทางวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\mu = 3.42$, $\sigma = 0.95$) รองลงมาได้แก่ งานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับตำแหน่งที่ครองอยู่ ($\mu = 3.61$, $\sigma = 1.02$) และลักษณะงานที่ปฏิบัติเอื้อต่อการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น ($\mu = 3.84$, $\sigma = 0.80$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น

ระดับความคิดเห็นของปัจจัยความสำเร็จ ในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมิน เข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนด ตำแหน่งที่สูงขึ้น	μ	σ	อันดับ	การแปลผล
1. ท่านทราบกระบวนการและขั้นตอนในการขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น	3.62	0.80	2	มาก
2. ท่านทราบว่าผู้ที่ขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งเช่นใด	3.74	0.78	1	มาก
3. ท่านทราบว่าผลงานทางวิชาชีพที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการและชำนาญการพิเศษ เป็นผลงานลักษณะใด และต้องเสนอผลงานจำนวนเท่าใด	3.61	0.86	3	มาก
4. ท่านทราบหลักเกณฑ์การเผยแพร่ผลงานประเภทต่าง ๆ	3.37	0.86	4	ปานกลาง
5. ท่านทราบจำนวนหรือองค์ประกอบของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาชีพ	2.97	0.88	6	ปานกลาง
6. ท่านทราบว่าการศึกษาพิจารณาตำแหน่งให้สูงขึ้นใช้ระยะเวลาเท่าใด	3.13	0.85	5	ปานกลาง
สรุปภาพรวมระดับความคิดเห็นของปัจจัยความสำเร็จ ในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง สูงขึ้น ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.41	0.69		มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีระดับความคิดเห็นของปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.41$, $\sigma = 0.69$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ท่านทราบว่าผู้ที่ขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งเช่นใด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\mu = 3.74$, $\sigma = 0.68$) รองลงมา ได้แก่ ท่านทราบกระบวนการและขั้นตอนในการขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น ($\mu = 3.62$, $\sigma = 0.80$)) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านทราบจำนวนหรือองค์ประกอบของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\mu = 2.97$, $\sigma = 0.88$) รองลงมาได้แก่ ท่านทราบว่าการศึกษาพิจารณาตำแหน่งให้สูงขึ้นใช้ระยะเวลาเท่าใด ($\mu = 3.13$, $\sigma = 0.85$) และท่านทราบหลักเกณฑ์การเผยแพร่ผลงานประเภทต่าง ๆ ($\mu = 3.37$, $\sigma = 0.86$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ

ระดับความคิดเห็นของปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ด้านการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ	μ	σ	อันดับ	การแปลผล
1. ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพแต่ละประเภท	3.10	0.86	3	ปานกลาง
2. ท่านมีความรู้ในการกำหนดหัวข้อของผลงานทางวิชาชีพ	3.31	0.86	2	ปานกลาง
3. ท่านสามารถหาแหล่งข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ	3.46	0.88	1	มาก
4. ท่านมีความรู้และทักษะในการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล	2.95	0.87	5	ปานกลาง
5. ท่านมีความรู้และทักษะในการเขียนรายงานการวิจัย/บทความทางวิชาการ	2.84	0.95	7	ปานกลาง
6. ท่านมีที่ปรึกษาในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ	2.79	1.01	8	ปานกลาง
7. ท่านมีคู่มือการจัดทำผลงานทางวิชาชีพประเภทต่าง ๆ	2.99	0.95	4	ปานกลาง
8. ท่านสามารถหาตัวอย่างผลงานทางวิชาชีพที่ผ่านการประเมินมาศึกษาเพิ่มเติมได้	2.94	1.00	6	ปานกลาง
สรุปภาพรวมระดับความคิดเห็นของปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ด้านการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ	3.05	0.59		ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีระดับความคิดเห็นของปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.05$, $\sigma = 0.59$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ท่านสามารถหาแหล่งข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.46$, $\sigma = 0.88$) รองลงมา ได้แก่ ท่านมีความรู้ในการกำหนดหัวข้อของผลงานทางวิชาชีพ ($\mu = 3.31$, $\sigma = 0.86$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านมีที่ปรึกษาในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\mu = 2.79$, $\sigma = 1.01$) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความรู้และทักษะในการเขียนรายงานการวิจัย/บทความทางวิชาการ ($\mu = 2.84$, $\sigma = 0.95$) และท่านสามารถหาตัวอย่างผลงานทางวิชาชีพที่ผ่านการประเมินมาศึกษาเพิ่มเติมได้ ($\mu = 2.94$, $\sigma = 1.00$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย/หน่วยงาน

ระดับความคิดเห็นของปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย/หน่วยงาน	μ	σ	อันดับ	การแปลผล
1. มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน ให้เงินสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ	2.91	1.06	7	ปานกลาง
2. มหาวิทยาลัยให้แรงจูงใจในการขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น เช่น เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง/ค่าตอบแทนรายเดือน การประกาศยกย่องและเงินรางวัลอย่างเหมาะสม	3.59	1.01	5	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ	3.78	0.85	4	มาก
4. มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.79	0.78	3	มาก
5. มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน จัดประชุมชี้แจง จัดอบรมให้ความรู้ในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ รวมถึงเปิดโอกาสให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาชีพ	2.92	1.02	6	ปานกลาง
6. มหาวิทยาลัยให้การส่งเสริมเผยแพร่ผลงานทางวิชาชีพ	3.84	0.83	2	มาก
7. มหาวิทยาลัยมีคณะกรรมการพิจารณาก่อนการส่งผลงานทางวิชาชีพเบื้องต้น ก่อนจัดส่งให้กับผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงาน	3.92	0.78	1	มาก
สรุปภาพรวมระดับความคิดเห็นของปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย/หน่วยงาน	3.54	0.61		มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีระดับความคิดเห็นของปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย/หน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.54$, $\sigma = 0.61$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มหาวิทยาลัยมีคณะกรรมการพิจารณาก่อนการส่งผลงานทางวิชาชีพเบื้องต้น ก่อนจัดส่งให้กับผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.78$) รองลงมา ได้แก่ มหาวิทยาลัยให้การส่งเสริมเผยแพร่ผลงานทางวิชาชีพ ($\mu = 3.84$, $\sigma = 0.83$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน ให้เงินสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\mu = 2.91$, $\sigma = 1.06$) รองลงมา ได้แก่ มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน จัดประชุมชี้แจง

จัดอบรมให้ความรู้ในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ รวมถึงเปิดโอกาสให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ทางวิชาชีพ ($\mu = 2.92$, $\sigma = 1.02$) และมหาวิทยาลัยให้แรงจูงใจในการขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น เช่น เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง/ค่าตอบแทนรายเดือน การประกาศยกย่องและเงินรางวัล อย่างเหมาะสม ($\mu = 3.59$, $\sigma = 1.01$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการส่งเสริมปัจจัยความสำเร็จ ในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ของแบบสอบถามทั้งหมด แสดงได้ดังนี้

ตารางที่ 4.8 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการส่งเสริมปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อ ประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นในภาพรวม

ปัจจัย	ข้อเสนอแนะ
1. ด้านปัจจัยส่วนตัว และสภาพแวดล้อม	- งานประจำเสร็จไม่ทัน จำเป็นต้องนำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน ทำให้การวางแผน เพื่อบริหารจัดการเวลาใช้ในการดำเนินการผลิตผลงานทำได้ยากมาก
2. ด้านลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ	2.1 การมอบหมายงานบุคลากร เนื่องจากบางคนได้รับการมอบหมายงาน เกินขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบควรมีการเกลี้ยกล่อมให้ชัดเจนและเหมาะสม เพื่อ จะได้จัดให้มีเวลาส่วนหนึ่งไปใช้ในการพัฒนางานตามตำแหน่งหน้าที่ต่อไป 2.2 การมีภาระงานประจำตามตำแหน่งหน้าที่มากทำให้ไม่สามารถดำเนินการ อย่างอื่นนอกเหนือจากงานประจำได้ 2.3 การวิเคราะห์อัตรากำลังของหน่วยงาน เสนอให้หน่วยงานพิจารณาจัดหา บุคลากรให้เพียงพอ สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรมีภาระงานใน สัดส่วนที่เหมาะสมกับงานประจำ 2.4 ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรมีการวางแผนการปฏิบัติงานหรือบริหาร จัดการงาน เพื่อให้มีการจัดสรรเวลาใช้ในการผลิตผลงานทางวิชาชีพให้เป็น ผลสำเร็จ เพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจ
3. ด้านหลักเกณฑ์ และวิธีการกำหนด ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.1 บุคลากรมีความเข้าใจในหลักเกณฑ์วิธีการในการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นอยู่บ้าง แต่ไม่ทราบขั้นตอนว่าจะต้องเริ่มจากการทำอะไรก่อนหลัง 3.2 ควรมีการยืดหยุ่น ไม่ควรบังคับกำหนดประเภทผลงาน
4. ด้านการจัดทำ ผลงานทางวิชาชีพ	4.1 การอบรมให้ความรู้และฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทำได้ง่ายมาก แต่เมื่อ ลงมือปฏิบัติจัดทำผลงานและส่งงานให้ตรวจ พบว่ามีความเข้มข้นทางวิชาการและ การจัดทำผลงาน มีความยุ่งยากมากกว่าตอนเข้ารับการอบรม ทำให้ผลงานที่ตั้งใจ จัดทำไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย 4.2 บุคลากรยังขาดประสบการณ์ในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ ประกอบกับ หลักเกณฑ์การจัดทำผลงานมีความเข้มข้นทางวิชาการมาก และเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัย กำหนดมีมาตรฐานสูง ทำให้คิดไม่ออกว่าจะทำผลงานประเภทไหนดี 4.3 การจัดให้มีตัวอย่างผลงานทางวิชาชีพแต่ละประเภทของผู้ที่เคยเสนอขอกำหนด ตำแหน่งสูงขึ้นที่ตรงกับภาระงาน/หน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ จัดทำผลงาน

ตารางที่ 4.8 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการส่งเสริมปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นในภาพรวม (ต่อ)

5. ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย/หน่วยงาน	5.1 ควรมีเงินทุนสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดทำผลงานเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากการผลิตผลงานมีต้นทุนในการจัดทำเพื่อเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการชุดต่าง ๆ พิจารณา 5.2 ควรจัดฝึกอบรมหรือส่งบุคลากรไปอบรมการเขียนหรือจัดทำผลงานในแต่ละประเภทอย่างต่อเนื่องและให้ได้ผลลัพธ์ออกมาเป็นผลงานทางวิชาชีพ
---	--

4.3.2 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาการผลิตผลงานทางวิชาชีพให้มีคุณภาพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลและข้อมูลพื้นฐานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ร่วมในการสัมภาษณ์ เพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการผลิตผลงานทางวิชาชีพให้มีคุณภาพ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 12 ท่าน ซึ่งมีข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลและข้อมูลพื้นฐานในด้านต่าง ๆ สรุปได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.9 แสดงข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลและข้อมูลพื้นฐานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผู้ให้ข้อมูล	เพศ	อายุ (ปี)	ระดับการศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน (ปี)	ตำแหน่งผู้ให้ข้อมูล
A01	หญิง	39	ปริญญาตรี	13	นักตรวจตรวจสอบภายในชำนาญการ
A02	หญิง	45	ปริญญาตรี	12	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
A03	หญิง	42	ปริญญาโท	12	บรรณารักษ์ชำนาญการ
A04	หญิง	39	ปริญญาตรี	12	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ
A05	ชาย	33	ปริญญาโท	8	บุคลากรชำนาญการ
A06	หญิง	39	ปริญญาโท	10	นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ
A07	หญิง	36	ปริญญาโท	7	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปชำนาญการ
A08	หญิง	51	ปริญญาโท	6	นักวิชาการเกษตรชำนาญการ
A09	หญิง	41	ปริญญาโท	12	นักวิชาการโสตทัศนศึกษาชำนาญการ
A10	หญิง	42	ปริญญาโท	7	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ
A11	หญิง	46	ปริญญาโท	10	นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพชำนาญการ
A12	หญิง	46	ปริญญาตรี	12	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ

ตอนที่ 2 แนวทางในการพัฒนาการผลิตผลงานทางวิชาชีพให้มีคุณภาพ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยนำปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 ลำดับในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยส่วนตัวและสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น ด้านการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ และด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย/หน่วยงาน สามารถแยกการนำเสนอแนวทางในการพัฒนาการผลิตผลงานทางวิชาชีพให้มีคุณภาพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ด้านปัจจัยส่วนตัวและสภาพแวดล้อม

2.1.1 ท่านมีการจัดสรรเวลาในการผลิตผลงานอย่างไร และช่วงเวลาใดที่ท่านผลิตผลงานได้มากที่สุด

จากการสัมภาษณ์ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนใช้เวลาในการผลิตผลงานทางวิชาชีพช่วงเย็นหลังเวลาเลิกงาน เวลากลางคืนหลังเวลารับประทานอาหารค่ำ ช่วงเช้าก่อนเวลาทำงาน และช่วงวันหยุดราชการและวันหยุดนักขัตฤกษ์ โดยอาจแบ่งเวลาหรือตั้งเป้าหมายไว้อย่างน้อยสัปดาห์ละ 2-3 วัน ทั้งการสืบค้น การรวบรวม การเรียบเรียงและการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1.2 อะไรคือแรงจูงใจในการผลิตผลงานของท่าน และท่านมีวิธีสร้างแรงจูงใจให้ตนเองอย่างไรในการผลิตผลงาน

จากการสัมภาษณ์ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนคำนึงถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นหลัก หากได้ปรับเป็นระดับที่สูงขึ้น จะทำให้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะทำให้ได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่สูงขึ้น รวมถึงได้นำประสบการณ์ที่ได้สั่งสมจากการทำงานมาผลิตเป็นคู่มือการปฏิบัติงานสามารถนำมาถ่ายทอดให้กับบุคลากรรุ่นต่อไปให้สามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หรือหากสามารถผลิตผลงานวิจัยเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนางานได้ จะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาอาจได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้างาน อีกทั้งยังได้รับการยอมรับจากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ด้วยการได้รับเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินผลงานสายวิชาชีพซึ่งทำให้ได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มมากขึ้นจากเงินเดือนประจำอีกด้วย

2.1.3 ท่านคิดว่าสถานที่ ในการจัดทำผลงานที่บ้านของท่านมีความสำคัญมากน้อยแค่ไหน และท่านมีวิธีบริหารจัดการอย่างไร กรณีที่สถานที่ไม่เพียงพอหรือไม่เหมาะสม

จากการสัมภาษณ์ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมีสถานที่ที่เหมาะสม โดยจัดเป็นมุมส่วนตัวหรือมุมทำงานที่บ้าน ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากบุคคลในครอบครัว แต่พบปัญหาในเรื่องของระบบอินเทอร์เน็ตที่ไม่สามารถเข้าถึงระบบฐานข้อมูลที่ต้องใช้งานภายนอกมหาวิทยาลัยได้ เช่น Thailis รวมถึงระบบอินเทอร์เน็ตที่ไม่เสถียร ขาดเครื่องคอมพิวเตอร์ notebook และเครื่องพิมพ์คอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องลงทุนในการจัดซื้อจัดหาไว้ใช้ผลิตผลงาน ซึ่งมีราคาค่อนข้างสูง แต่อาจขอยืมอุปกรณ์ดังกล่าวจากสถานที่ทำงานมาใช้ในการผลิตผลงานเป็นครั้งคราวในเวลาช่วงเย็นหรือในช่วงวันหยุดราชการ

2.2 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

2.2.1 ท่านคิดว่าปริมาณงานประจำที่ได้รับมีผลต่อการผลิตผลงานอย่างไรบ้าง และท่านมีวิธีการบริหารจัดการกับงานประจำอย่างไรเพื่อให้สามารถผลิตผลงานได้

จากการสัมภาษณ์ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมีภาระงานประจำรวมถึงภาระงานเสริมที่ได้รับมอบหมายเป็นจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องทำงานในเวลาราชการของแต่ละวันให้เต็มเวลาเสียก่อนเพื่อมิให้งานประจำเกิดความเสียหาย หลังจากนั้นจึงจะมีการจัดสรรเวลาเพื่อสับค้น ทบทวน รวบรวม เรียบเรียง ประมวลผลข้อมูลต่าง ๆ อาจจะเป็นช่วงเวลาเช้าก่อนเข้าทำงาน ช่วงเวลาหลังพักรับประทานอาหารกลางวัน หรือช่วงเย็นหลังเวลาเลิกงาน ก่อนกลับบ้านวันละ 1 ชั่วโมงทุกวันโดยทำการขออนุญาตใช้สถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ของหน่วยงานจากผู้บังคับบัญชาเสียก่อน แล้วนำข้อมูลกลับไปดำเนินการทบทวนทำต่อที่บ้านในช่วงกลางคืนหรือวันหยุดราชการ

2.2.2 ท่านปฏิบัติงานสอดคล้องกับตำแหน่งหรือไม่ และท่านคิดว่าการปฏิบัติงานที่ไม่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน ส่งผลต่อการผลิตผลงานของท่านหรือไม่ อย่างไร

จากการสัมภาษณ์ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทำงานสอดคล้องกับตำแหน่งที่ครองอยู่ จึงทำให้สามารถผลิตผลงานได้หลากหลายประเภท ทั้งคู่มือ การปฏิบัติงาน ผลงานเชิงวิเคราะห์ ผลงานวิจัย จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาซึ่งสามารถนำมาใช้ประโยชน์และแก้ไขปัญหาในงานได้อย่างแท้จริง โดยมองว่าหากผู้ปฏิบัติงานทำงานไม่สอดคล้องกับตำแหน่งที่ครองอยู่ ผลงานที่ผลิตออกมานั้นส่วนใหญ่จะยังไม่มีการศึกษาหาข้อมูลเพิ่มเติมและลึกซึ้ง เป็นเพียงแต่การรวบรวมข้อมูลยังมีได้นำเอาประสบการณ์การทำงานไปสอดแทรกลงไปในงาน จึงทำให้ผลงานขาดการวิเคราะห์ ขาดความเชื่อมโยงของข้อมูล และทำให้ไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้จริง ดังนั้นผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญโดยต้องมีการมอบหมายงานตามภาระงานของตำแหน่งให้ถูกต้องและเหมาะสม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถพัฒนางานตามตำแหน่งหน้าที่ของตนเองได้

2.2.3 ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีลักษณะอย่างไร (อาทิ งานสำนักงาน งานประจำห้องปฏิบัติการ หรืองานภาคสนาม) และส่งผลต่อการผลิตผลงานของท่านมากน้อยเพียงใด

จากการสัมภาษณ์ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมีการปฏิบัติงานหลากหลายลักษณะงาน ทั้งการปฏิบัติงานสำนักงาน การปฏิบัติงานภาคสนาม การเป็นวิทยากรการให้บริการหน้าเคาน์เตอร์สำนักงาน มีความเห็นว่าไม่ว่าผู้ปฏิบัติงานจะทำงานในลักษณะเช่นไร สามารถนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์จากการทำงานที่หลากหลายลักษณะนั้นมาผลิตเป็นผลงานทางวิชาชีพได้ทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นคู่มือการปฏิบัติงานที่มีการบันทึกขั้นตอนการทำงาน เทคนิคการทำงาน ปัญหาที่เกิดจากการทำงานและวิธีการแก้ไขปัญหาเบื้องต้น หรือผลงานเชิงวิเคราะห์ ผลงานวิจัย หากต้องการหาสาเหตุหรือความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ หรือผลงานลักษณะอื่น ๆ ที่นำไปปรับปรุงหรือพัฒนางาน และสามารถจัดทำได้ตามความถนัดของผู้ปฏิบัติงาน

2.3 ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น

2.3.1 การรับรู้จำนวนหรือองค์ประกอบของผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินผลงาน มีผลต่อการผลิตผลงานของท่านอย่างไรบ้าง

จากการสัมภาษณ์ พบว่า การทราบจำนวนหรือองค์ประกอบของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาชีพ จะไม่ส่งผลกระทบต่อการผลิตผลงาน หากผู้จัดทำผลงานสามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพที่แสดงถึงความเป็นผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษและเป็นไปตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด หากแต่การทราบจำนวนหรือองค์ประกอบของผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินผลงานซึ่งมีทั้งบุคคลภายในและบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยนั้น หากมีจำนวนหลายท่านและอยู่ต่างมหาวิทยาลัยอาจทำให้ผู้จัดทำผลงานเล็งเห็นว่าควรทำอย่างไรให้ผลงานที่ผลิตเป็นผลงานที่มีคุณภาพ โดยมีการสอดแทรกความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ต่าง ๆ ลงไปในเนื้อหาให้มีความเข้มข้นและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2.3.2 กรณีที่ท่านทราบว่าในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นใช้เวลาในการพิจารณาเท่าใด มีผลอย่างไรต่อการผลิตผลงานของท่าน

จากการสัมภาษณ์ พบว่า การทราบระยะเวลาในการพิจารณากำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนสามารถวางแผนเพื่อเตรียมการล่วงหน้า ก่อนที่เงินเดือนจะถึงเพดานขั้นสูงของฐานเงินเดือน ซึ่งจะทำให้เสียสิทธิ์โอกาสความก้าวหน้า และการไม่ได้รับค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินที่ควรจะได้รับ และหากการประเมินผลงานโดยผู้ทรงคุณวุฒิใช้ระยะเวลาในการพิจารณาค่อนข้างนาน จะทำให้ผู้จัดทำผลงานสูญเสียโอกาสในกรณีที่ผลงานชิ้นนั้นต้องมีการปรับปรุงหรือไม่ผ่านการประเมิน ซึ่งต้องดำเนินการแก้ไขหรือยื่นใหม่ และต้องตั้งต้นการนับระยะเวลาในการยื่น ณ วันที่ปรับปรุงผลงานหรือวันที่ยื่นผลงานใหม่

2.3.3 ท่านคิดว่าควรมีการประชาสัมพันธ์หรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเผยแพร่ผลงานประเภทต่าง ๆ อย่างไร และการทราบหลักเกณฑ์ในการเผยแพร่ผลงานประเภทต่าง ๆ มีผลอย่างไรต่อการผลิตผลงาน

จากการสัมภาษณ์ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทุกคนควรทราบหลักเกณฑ์การเผยแพร่ผลงาน ประเภทต่าง ๆ ซึ่งต้องมีการประชาสัมพันธ์จากหน่วยงานหลักของมหาวิทยาลัย ได้แก่ กองบริหารงานบุคคล เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนของข้อมูล ซึ่งมีทั้งหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยและหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ.กำหนด แต่ปัจจุบันมหาวิทยาลัยยังคงยึดเงื่อนไขการผ่อนผันตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยการประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์การเผยแพร่ผลงานประเภทต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรทุกหน่วยงานได้รับทราบและเข้าถึงข้อมูลดังกล่าวได้ง่ายขึ้น โดยผ่านช่องทางต่าง ๆ ได้แก่ การเปิดกลุ่มไลน์ของผู้จัดทำผลงาน การเปิดกลุ่มไลน์ของผู้ดูแลรับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลของทุกหน่วยงานโดยมีกองบริหารงานบุคคลเป็นผู้ดำเนินการ เพื่อคอยชี้แนะข้อสงสัยและปัญหาต่าง ๆ อาจจะมีการประชาสัมพันธ์บนหน้าเว็บไซต์ของกองบริหารงานบุคคล โดยอาจทำในรูปของอินโฟกราฟิก ให้สั้น กระชับ อ่านแล้วเข้าใจง่าย หรืออาจจัดทำเป็นหนังสือเวียนแผ่นพับ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรืออาจจัดทำเป็นประเด็นถาม-ตอบประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์ เพื่อช่วยลดภาระการสอบถามในประเด็นดังกล่าว หรือมีการประชาสัมพันธ์เชิงรุกโดยกองบริหารงานบุคคลจัดเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเข้าไปให้ความรู้กับบุคลากรของทุกหน่วยงานเป็นกลุ่มเล็ก ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานมหาวิทยาลัยสามารถสอบถามประเด็นสงสัยได้แบบตัวต่อตัว

2.4 ด้านการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ

2.4.1 การให้คำปรึกษาในการจัดทำผลงานที่ท่านต้องการ ควรมีลักษณะเช่นใด (อาทิ จัดเป็นคลินิกวิชาการ การจัดเป็นช่วงระยะเวลา หรือการจัดสายงานให้คำปรึกษาเฉพาะทาง)

จากการสัมภาษณ์ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนให้ความสำคัญกับการจัดคลินิกวิชาการเฉพาะทาง ในรูปแบบของการเข้าพบในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ หรืออาจจัดเป็นการให้ปรึกษาในรูปแบบออนไลน์ที่มีการโต้ตอบได้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าไปพูดคุยหรือนำผลงานที่จัดทำไปชี้แจงเพื่อขอรับคำแนะนำและรับทราบความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างเจาะลึกรายบุคคลกับผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งต้องมีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง โดยมีการติดตามเป็นระยะ ๆ เพื่อกระตุ้นให้ผู้จัดทำผลงานมีกำลังใจและเห็นแนวทางในการจัดทำผลงานที่ประสบผลสำเร็จได้ไม่ว่าจะเป็นการแนะนำเรื่องของรูปแบบและวิธีการเขียนผลงานประเภทต่าง ๆ การตั้งชื่อเรื่อง การจัดทำเทมเพลตเพื่อแสดงองค์ประกอบโดยรวมของบทต่าง ๆ รวมถึงแนะนำการเขียนอ้างอิงแทรกในเนื้อหา การเขียนบรรณานุกรมที่ถูกต้องเพื่อปรับให้เป็นไปตามหลักทางวิชาการ รวมถึงให้มีการจัดระบบพี่เลี้ยงในสายงานวิชาชีพที่คอยชี้แนะและตรวจสอบว่าสิ่งที่กำลังดำเนินการนั้นเป็นไปในทิศทางที่สามารถจะทำได้ เพื่อมิให้เสียเวลาและโอกาสในการผลิต

2.4.2 การทำให้ท่านมีความรู้และทักษะในการเขียนรายงานการวิจัย/บทความวิชาการ เพื่อให้ท่านสามารถผลิตผลงานได้ ควรทำเช่นไร

จากการสัมภาษณ์ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมักขาดทักษะในการเขียนรายงานการวิจัยหรือบทความทางวิชาการ เนื่องจากพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่วิชาการ จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี แต่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม รวมถึงมีแนวความคิดและการสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนางานประจำ เช่น อยากให้ผู้รับบริการได้สิ่งที่ดีขึ้น อยากให้บุคลากรในองค์กรทำงานด้วยความสุข อยากลดขั้นตอนการทำงาน เป็นต้น แต่ยังขาดทักษะในการทำงานวิจัยสำหรับใช้เป็นหลักฐานทางวิชาการเพื่อการพัฒนางาน จึงควรมีการพัฒนาทักษะในการอ่าน การคิด การเขียน จึงต้องมีการเสริมสร้างความรู้ โดยลงมือฝึกปฏิบัติการเขียนเรียบเรียง การเขียนถ่ายทอดเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลอย่างเป็นขั้นตอนและเป็นระบบ โดยอาศัยดูจากฐานข้อมูลงานวิจัยต่าง ๆ เช่น Thailis รวมถึงงานวิจัยที่เผยแพร่บนเว็บไซต์ต่าง ๆ ที่มีการให้ข้อมูลพื้นฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อนำมาใช้ประกอบการเขียนผลงานได้ หรือควรเข้ารับการฝึกอบรมการเขียนงานวิจัยจากงานประจำเพื่อนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการทำวิจัยได้

2.4.3 ตัวอย่างผลงานที่ตรงกับสายงานมีความสำคัญอย่างไรต่อการผลิตผลงานของท่าน และท่านอยากให้มีการดำเนินการอย่างไรบ้าง

จากการสัมภาษณ์ พบว่า การมีตัวอย่างผลงานทางวิชาชีพที่ผ่านการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว มักเป็นผลงานที่มีคุณภาพ มีรูปแบบที่ถูกต้อง ผู้จัดทำผลงานสามารถศึกษาแนวทางการจัดทำได้หลากหลายรูปแบบ โดยนำมาประยุกต์ใช้กับการจัดทำผลงานของตนเองให้มีความได้มากยิ่งขึ้น โดยมีการจัดกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายตามสายงานของมหาวิทยาลัย เช่น คู่มือการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านห้องปฏิบัติการ หรือคู่มือการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านห้องสมุด เป็นต้น

2.5 ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย/หน่วยงาน

2.5.1 ท่านต้องการให้มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน ให้เงินทุนสนับสนุนการจัดทำผลงานของท่านอย่างไรจึงจะเหมาะสมในการผลิตผลงาน

จากการสัมภาษณ์ พบว่า มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน ควรจัดให้มีเงินทุนสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินการจัดทำผลงานทางวิชาชีพอย่างเหมาะสม ซึ่งปัจจุบันมหาวิทยาลัยสนับสนุนเฉพาะการจัดทำผลงานประเภทผลงานวิจัยเพียงอย่างเดียว เนื่องจากพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในระดับปฏิบัติการมักจะผลิตผลงานประเภทคู่มือการปฏิบัติงานมากกว่า ซึ่งมหาวิทยาลัยยังไม่มีทุนสนับสนุนการจัดทำผลงานประเภทดังกล่าว โดยผู้จัดทำผลงานต้องมีต้นทุนในการจัดทำเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยจำนวนหลายชุด ทำให้มีภาระด้านค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อจัดหากระดาษ หมึกพิมพ์ การจัดทำรูปเล่มเป็นจำนวนเงินค่อนข้างสูง ซึ่งพบว่าเป็นอุปสรรคต่อการจัดทำผลงาน หากมหาวิทยาลัย/หน่วยงานมีการสนับสนุนการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้กับผู้จัดทำผลงานในหน่วยงาน จะเป็นการแบ่งเบาภาระด้านค่าใช้จ่าย และนอกจากการสนับสนุนเงินทุนแล้ว หากมีการเปิดโอกาสให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนด้วยการจัดสรรเวลาในการผลิตผลงานให้มากขึ้น โดยอาจกำหนดวันเวลาที่แน่นอนไว้ในแต่ละสัปดาห์/เดือนให้กับบุคลากร จะทำให้บุคลากรสามารถผลิตผลงานทางวิชาชีพ เช่น คู่มือการปฏิบัติงานสำหรับไว้ใช้ประกอบการทำงานได้ หรือการจัดทำผลงานเชิงวิเคราะห์ เพื่อทำให้ทราบปัญหาและอุปสรรคในงานและนำมาปรับปรุงแก้ไขให้งานในองค์กรดีขึ้นได้ เป็นต้น

2.5.2 ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัย/หน่วยงาน ควรให้ความสำคัญต่อการจัดประชุมฝึกอบรม ชี้แจงให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้จัดทำผลงานเรื่องอะไรบ้าง

จากการสัมภาษณ์ พบว่า การจัดอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ความรู้ในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพนั้น เป็นการเสริมความสามารถในการจัดทำผลงานให้กับบุคลากรได้เป็นอย่างดี แต่ควรจัดให้มีการอบรมเฉพาะกลุ่มหรือเฉพาะสายงานจากวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ ตั้งแต่การพิจารณาประเภทผลงาน การตั้งชื่อเรื่อง กระบวนการจัดทำ จนปิดเล่มผลงานฉบับสมบูรณ์ โดยมีการอบรมอย่างต่อเนื่องและมีการติดตามเป็นระยะ ๆ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรสามารถจัดทำผลงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย และควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ที่จัดทำผลงานกับผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไปแล้วด้วยเพื่อขอคำแนะนำ เนื่องจากเห็นว่าการอบรมให้ความรู้เป็นเรื่องที่ทำได้ง่าย แต่เมื่อลงมือปฏิบัติจัดทำผลงานแล้วพบว่ายากกว่าตอนเข้ารับการอบรม ซึ่งควรมีการเน้นความสำคัญกับการให้ความรู้พื้นฐานตั้งแต่การประยุกต์ใช้โปรแกรมในการจัดทำรูปเล่มฉบับสมบูรณ์ การเขียน Flow Chart การเขียนอ้างอิงเอกสารต่าง ๆ ตามหลักวิชาการ เป็นต้น

2.5.3 ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัย/หน่วยงาน ควรสร้างแรงจูงใจให้เหมาะสมอย่างไรในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (อาทิ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทนรายเดือน การประกาศยกย่อง หรือเงินรางวัลที่ได้รับ)

จากการสัมภาษณ์ พบว่า ปัจจุบันมหาวิทยาลัย/หน่วยงานได้ให้ความสำคัญกับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น เนื่องจากจะส่งผลต่อตัวชี้วัดในแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย รวมทั้งเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าตามตำแหน่งในสายงานให้สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่และการคงอยู่ในงานของบุคลากรอยู่แล้ว ในรูปของเงินเดือนที่เพิ่มมากขึ้น มีเงินประจำตำแหน่ง/ค่าตอบแทนรายเดือน มีการประกาศยกย่อง มีการให้เงินรางวัลอย่างเหมาะสม แต่ในระยะยาวควรมีการปรับปรุงในเรื่องของเงินประจำตำแหน่ง/ค่าตอบแทนรายเดือนตามความยากง่ายของสายงานที่ปฏิบัติ รวมถึงมีการปรับการให้เงินรางวัลที่ได้รับในอัตราที่สูงขึ้นด้วย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และ 2) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาการผลิตผลงานทางวิชาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ประชากรที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีการกำหนดกรอบอัตราเป็นระดับสูงขึ้นแล้ว จำนวน 359 คน ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2) แบบสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

5.1.1 การวิเคราะห์ปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1) การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลและข้อมูลพื้นฐานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลและข้อมูลพื้นฐาน พบว่า ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 266 คน อายุระหว่าง 36 – 45 ปี มีสถานภาพครอบครัวโสด จำนวน 204 คน ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันได้แก่นักวิชาการศึกษา จำนวน 146 คน สังกัดสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 28 คน ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 352 คน โดยมีระยะเวลาที่ครองตำแหน่ง 7 – 9 ปี จำนวน 142 คน มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 268 คน มีความสนใจในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน 332 คน สาเหตุที่ไม่สนใจในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เนื่องจากคุณสมบัติยังไม่ครบถ้วนตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด จำนวน 10 คน มีความสนใจในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพลำดับที่ 1 ได้แก่คู่มือการปฏิบัติงาน จำนวน 204 คน มีความสนใจในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพลำดับที่ 2 ได้แก่ผลงานวิจัย จำนวน 136 คน มีความสนใจในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพลำดับที่ 3 ได้แก่ผลงานเชิงวิเคราะห์ จำนวน 168 คน โดยอยู่ระหว่างการรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำผลงาน จำนวน 218 คน

2) การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านปัจจัยส่วนตัวและสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยด้านการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านปัจจัยส่วนตัวและสภาพแวดล้อม ผลการวิเคราะห์ พบว่า ท่านมีสุขภาพแข็งแรงทำให้สามารถผลิตผลงานทางวิชาชีพได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ครอบครัวสนับสนุนให้ท่านจัดทำผลงานทางวิชาชีพ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ รองลงมา ได้แก่ ท่านมีแรงจูงใจในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ และท่านมีสถานที่ที่เหมาะสมและเอื้อต่อการผลิตผลงานทางวิชาชีพตามลำดับ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผลการวิเคราะห์ พบว่า ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความจำเป็นต้องใช้ผลงานทางวิชาชีพเพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ท่านทราบว่างานที่รับผิดชอบไปผลิตผลงานวิชาชีพประเภทต่าง ๆ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นได้อย่างไร โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ปริมาณงานประจำที่ท่านรับผิดชอบมีจำนวนเหมาะสม จึงทำให้ท่านมีเวลาผลิตผลงานทางวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด รองลงมาได้แก่ งานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับตำแหน่งที่ครองอยู่ และลักษณะงานที่ปฏิบัติเอื้อต่อการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น ตามลำดับ

ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ผลการวิเคราะห์ พบว่า ท่านทราบว่าผู้ที่ขอตำแหน่งให้สูงขึ้นจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งเช่นใด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ท่านทราบกระบวนการและขั้นตอนในการขอตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านทราบจำนวนหรือองค์ประกอบของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด รองลงมาได้แก่ ท่านทราบว่า การพิจารณากำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นใช้ระยะเวลาเท่าใด และท่านทราบหลักเกณฑ์การเผยแพร่ผลงานประเภทต่าง ๆ ตามลำดับ

ด้านการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ ผลการวิเคราะห์ พบว่า ท่านสามารถหาแหล่งข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ท่านมีความรู้ในการกำหนดหัวข้อของผลงานทางวิชาชีพ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านมีที่ปรึกษาในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด รองลงมาได้แก่ ท่านมีความรู้และทักษะในการเขียนรายงานการวิจัย/บทความทางวิชาการ และท่านสามารถหาตัวอย่างผลงานทางวิชาชีพที่ผ่านการประเมินมาศึกษาเพิ่มเติมได้ ตามลำดับ

ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย/หน่วยงาน ผลการวิเคราะห์ พบว่า มหาวิทยาลัยมีคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองผลงานทางวิชาชีพเบื้องต้น ก่อนจัดส่งให้กับผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ มหาวิทยาลัยให้การส่งเสริมเผยแพร่ผลงานทางวิชาชีพ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน ให้เงินสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด รองลงมาได้แก่ มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน จัดประชุมชี้แจง จัดอบรมให้ความรู้ในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ รวมถึงเปิดโอกาสให้เข้าร่วมประชุมอบรม สัมมนาทางวิชาชีพ และมหาวิทยาลัยให้แรงจูงใจในการขอตำแหน่งให้สูงขึ้น เช่น เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง/ค่าตอบแทนรายเดือน การประกาศยกย่องและเงินรางวัลอย่างเหมาะสม ตามลำดับ

3) การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการส่งเสริมปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น

ด้านปัจจัยส่วนตัวและสภาพแวดล้อม มีข้อเสนอแนะที่ถูกสะท้อน ได้แก่ งานประจำเสร็จไม่ทัน จำเป็นต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน ทำให้การวางแผนเพื่อบริหารจัดการเวลาใช้ในการดำเนินการผลิตผลงานทำได้ยากมาก

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีข้อเสนอแนะที่ถูกสะท้อนมากที่สุด ได้แก่ การมอบหมายงานบุคลากร เนื่องจากบางคนได้รับการมอบหมายงานเกินขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ ควรมีการเปลี่ยนงานให้ชัดเจนและเหมาะสม เพื่อจะได้จัดให้มีเวลาส่วนหนึ่งไปใช้ในการพัฒนางานตามตำแหน่งหน้าที่ต่อไป รองลงมาได้แก่ การมีภาระงานประจำตามตำแหน่งหน้าที่มากทำให้ไม่สามารถดำเนินการอย่างอื่นนอกเหนือจากงานประจำได้ และการวิเคราะห์อัตรากำลังของหน่วยงาน เสนอให้หน่วยงานพิจารณาจัดหาบุคลากรให้เพียงพอ สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรมีภาระงานในสัดส่วนที่เหมาะสม ตามลำดับ

ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น มีข้อเสนอแนะที่ถูกสะท้อนมากที่สุด ได้แก่ บุคลากรมีความเข้าใจในหลักเกณฑ์วิธีการในการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นอยู่บ้าง แต่ไม่ทราบขั้นตอนว่าจะต้องเริ่มจากการทำอะไรก่อนหลัง รองลงมาได้แก่ ควรมีการยืดหยุ่น ไม่ควรบังคับกำหนดประเภทผลงาน

ด้านการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ มีข้อเสนอแนะที่ถูกสะท้อนมากที่สุด ได้แก่ การอบรมให้ความรู้และฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทำได้ง่ายมาก แต่เมื่อลงมือปฏิบัติจัดทำผลงานและส่งงานให้ตรวจ พบว่ามีความซับซ้อนทางวิชาการและการจัดทำผลงานมีความยุ่งยากมากกว่าตอนเข้ารับการอบรม ทำให้ผลงานที่ตั้งใจจัดทำไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รองลงมาได้แก่ บุคลากรยังขาดประสบการณ์ในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ ประกอบกับหลักเกณฑ์การจัดทำผลงานมีความซับซ้อนทางวิชาการมาก และเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดมีมาตรฐานสูง ทำให้คิดไม่ออกว่าจะทำผลงานประเภทไหนดี ตามลำดับ

ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย/หน่วยงาน มีข้อเสนอแนะที่ถูกสะท้อนมากที่สุด ได้แก่ ควรมีเงินทุนสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการจัดทำผลงานเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากการผลิตผลงานมีต้นทุนในการจัดทำเพื่อเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการชุดต่าง ๆ พิจารณา รองลงมา ได้แก่ ควรจัดฝึกอบรมหรือส่งบุคลากรไปอบรมการเขียนหรือจัดทำผลงานในแต่ละประเภทอย่างต่อเนื่องและให้ได้ผลลัพธ์ออกมาเป็นผลงานทางวิชาชีพ และ จัดให้มีพี่เลี้ยง/ที่ปรึกษาที่ตรงสายงานในการให้คำแนะนำช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพให้กับบุคลากร ตามลำดับ

5.1.2 การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาการผลิตผลงานทางวิชาชีพให้มีคุณภาพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า แนวทางในการพัฒนาการผลิตผลงานทางวิชาชีพให้มีคุณภาพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น สามารถจำแนกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1) ด้านปัจจัยส่วนตัวและสภาพแวดล้อม

(1) การจัดสรรเวลาในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนใช้เวลาในการผลิตผลงานทางวิชาชีพช่วงเย็นหลังเวลาเลิกงาน เวลากลางคืนหลังเวลารับประทานอาหารค่ำ ช่วงเช้าก่อนเวลาทำงาน และช่วงวันหยุดราชการและวันหยุดนักขัตฤกษ์ โดยอาจแบ่งเวลาหรือตั้งเป้าหมายไว้อย่างน้อยสัปดาห์ละ 2-3 วัน ทั้งการสืบค้น การรวบรวม การเรียบเรียงและการวิเคราะห์ข้อมูล

(2) การสร้างแรงจูงใจในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนคำนึงถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นหลัก หากได้ปรับเป็นระดับที่สูงขึ้น จะทำให้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะทำให้ได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่สูงขึ้น รวมถึงได้นำประสบการณ์ที่ได้สั่งสมจากการทำงานมาผลิตเป็นคู่มือการปฏิบัติงานสามารถนำมาถ่ายทอดให้กับบุคลากรรุ่นต่อไปให้สามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หรือหากสามารถผลิตผลงานวิจัยเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนางานได้ จะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาอาจได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้างาน อีกทั้งยังได้รับการยอมรับจากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ด้วยการได้รับเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินผลงานสายวิชาชีพ ซึ่งทำให้ได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มมากขึ้นจากเงินเดือนประจำอีกด้วย

(3) การมีสถานที่ที่เหมาะสมเพื่อเอื้อต่อการผลิตผลงานทางวิชาชีพ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมีสถานที่ที่เหมาะสม โดยจัดเป็นมุมส่วนตัวหรือมุมทำงานที่บ้าน ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากบุคคลในครอบครัว แต่พบปัญหาในเรื่องของระบบอินเทอร์เน็ตที่ไม่สามารถเข้าถึงระบบฐานข้อมูลที่ต้องใช้งานภายนอกมหาวิทยาลัยได้ เช่น Thailis รวมถึงระบบอินเทอร์เน็ตที่ไม่เสถียร ขาดเครื่องคอมพิวเตอร์ notebook และเครื่องพิมพ์คอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องลงทุนในการจัดซื้อจัดหาไว้ใช้ผลิตผลงาน ซึ่งมีราคาค่อนข้างสูง แต่อาจขอยืมอุปกรณ์ดังกล่าวจากสถานที่ทำงานมาใช้ในการผลิตผลงานเป็นครั้งคราวในเวลาช่วงเย็นหรือในช่วงวันหยุดราชการ

2) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

(1) ปริมาณงานประจำที่รับผิดชอบ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมีภาระงานประจำรวมถึงภาระงานเสริมที่ได้รับมอบหมายเป็นจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องทำงานในเวลาราชการของแต่ละวันให้เต็มเวลาเสียก่อนเพื่อมิให้งานประจำเกิดความเสียหาย หลังจากนั้นจึงควรมีการจัดสรรเวลาเพื่อสับคั่น ทบทวน รวบรวม เรียบเรียง ประมวลผลข้อมูลต่าง ๆ อาจจะเป็นช่วงเวลาเช้าก่อนเข้าทำงาน ช่วงเวลาหลังพักรับประทานอาหารกลางวัน หรือช่วงเย็นหลังเวลาเลิกงาน ก่อนกลับบ้านวันละ 1 ชั่วโมงทุกวันโดยทำการขออนุญาตใช้สถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ของหน่วยงานจากผู้บังคับบัญชาเสียก่อน แล้วนำข้อมูลกลับไปดำเนินการทบทวนทำต่อที่บ้านในช่วงกลางคืนหรือวันหยุดราชการ

(2) การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับตำแหน่งที่ครองอยู่ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทำงานสอดคล้องกับตำแหน่งที่ครองอยู่ จึงทำให้สามารถผลิตผลงานได้หลากหลายประเภท ทั้งคู่มือการปฏิบัติงาน ผลงานเชิงวิเคราะห์ ผลงานวิจัย จากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา ซึ่งสามารถนำมาใช้ประโยชน์และแก้ไขปัญหาในงานได้อย่างแท้จริง โดยมองว่าหากผู้ปฏิบัติงานทำงานไม่สอดคล้องกับตำแหน่งที่ครองอยู่ ผลงานที่ผลิตออกมานั้นส่วนใหญ่จะยังไม่มีการศึกษาหาข้อมูลเพิ่มเติมและลึกซึ้ง เป็นเพียงแต่การรวบรวมข้อมูลยังมีได้นำเอาประสบการณ์การทำงานไปสอดแทรกลงไปผลงาน จึงทำให้ผลงานขาดการวิเคราะห์ ขาดความเชื่อมโยงของข้อมูล และทำให้ไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้จริง ดังนั้นผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสำคัญโดยต้องมีการมอบหมายงานตามภาระงานของตำแหน่งให้ถูกต้องและเหมาะสม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถพัฒนางานตามตำแหน่งหน้าที่ของตนเองได้

(3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติเอื้อต่อการผลิตผลงานทางวิชาชีพ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมีการปฏิบัติงานหลากหลายลักษณะงาน ทั้งการปฏิบัติงานสำนักงาน การปฏิบัติงานภาคสนาม การเป็นวิทยากรการให้บริการหน้าเคาน์เตอร์สำนักงาน มีความเห็นว่ามีว่าผู้ปฏิบัติงานจะทำงานในลักษณะเช่นไร สามารถนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์จากการทำงานที่หลากหลายลักษณะนั้นมาผลิตเป็นผลงานทางวิชาชีพได้ทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นคู่มือการปฏิบัติงานที่มีการบันทึกขั้นตอนการทำงาน เทคนิคการทำงาน ปัญหาที่เกิดจากการทำงาน และวิธีการแก้ไขปัญหาเบื้องต้น หรือผลงานเชิงวิเคราะห์ ผลงานวิจัย หากต้องการหาสาเหตุ

หรือความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ หรือผลงานลักษณะอื่น ๆ ที่นำไปปรับปรุงหรือพัฒนางาน และสามารถจัดทำได้ตามความถนัดของผู้ปฏิบัติงาน

3) ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น

(1) การทราบจำนวนหรือองค์ประกอบของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาชีพ พบว่า การทราบจำนวนหรือองค์ประกอบของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาชีพ จะไม่ส่งผลกระทบต่อการผลิตผลงาน หากผู้จัดทำผลงานสามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพที่แสดงถึงความเป็นผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษและเป็นไปตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด หากแต่การทราบจำนวนหรือองค์ประกอบของผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินผลงานซึ่งมีทั้งบุคคลภายในและบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยนั้น หากมีจำนวนหลายท่านและอยู่ต่างมหาวิทยาลัยอาจทำให้ผู้จัดทำผลงานเล็งเห็นว่าควรทำอย่างไรให้ผลงานที่ผลิตเป็นผลงานที่มีคุณภาพ โดยมีการสอดแทรกความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ต่าง ๆ ลงไปในเนื้อหาให้มีความเข้มข้นและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

(2) การทราบระยะเวลาในการพิจารณากำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น พบว่า การทราบระยะเวลาในการพิจารณากำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนสามารถวางแผนเพื่อเตรียมการล่วงหน้าก่อนที่เงินเดือนจะถึงเพดานขั้นสูงของฐานเงินเดือน ซึ่งจะทำให้เสียสิทธิโอกาสความก้าวหน้าและการไม่ได้รับค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินที่ควรจะได้รับ และหากการประเมินผลงานโดยผู้ทรงคุณวุฒิใช้ระยะเวลาในการพิจารณาค่อนข้างนาน จะทำให้ผู้จัดทำผลงานสูญเสียโอกาสในกรณีที่ผลงานชิ้นนั้นต้องมีการปรับปรุงหรือไม่ผ่านการประเมิน ซึ่งต้องดำเนินการแก้ไขหรือยื่นใหม่ และต้องตั้งต้นการนับระยะเวลาในการยื่น ณ วันที่ปรับปรุงผลงานหรือวันที่ยื่นผลงานใหม่

(3) การทราบหลักเกณฑ์การเผยแพร่ผลงานประเภทต่าง ๆ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทุกคนควรทราบหลักเกณฑ์การเผยแพร่ผลงานประเภทต่าง ๆ ซึ่งต้องมีการประชาสัมพันธ์จากหน่วยงานหลักของมหาวิทยาลัย ได้แก่กองบริหารงานบุคคล เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนของข้อมูล ซึ่งมีทั้งหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด แต่ปัจจุบันมหาวิทยาลัยยังคงยึดเงื่อนไขการผ่อนผันตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยการประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์การเผยแพร่ผลงานประเภทต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรทุกหน่วยงานได้รับทราบและเข้าถึงข้อมูลดังกล่าวได้ง่ายขึ้น โดยผ่านช่องทางต่าง ๆ ได้แก่ การเปิดกลุ่มไลน์ของผู้จัดทำผลงาน การเปิดกลุ่มไลน์ของผู้ดูแลรับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลของทุกหน่วยงาน โดยมีกองบริหารงานบุคคลเป็นผู้ดำเนินการ เพื่อคอยชี้แนะข้อสงสัยและปัญหาต่าง ๆ อาจจะมีการประชาสัมพันธ์บนหน้าเว็บไซต์ของกองบริหารงานบุคคล โดยอาจทำในรูปของอินโฟกราฟิกให้สั้น กระชับ อ่านแล้วเข้าใจง่าย หรืออาจจัดทำเป็นหนังสือเวียน แผ่นพับ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรืออาจจัดทำเป็นประเด็นถาม-ตอบประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์เพื่อช่วยลดภาระการสอบถามในประเด็นดังกล่าว หรือมีการประชาสัมพันธ์เชิงรุกโดยกองบริหารงานบุคคลจัดเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเข้าไปให้ความรู้กับบุคลากรของทุกหน่วยงานเป็นกลุ่มเล็ก ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานมหาวิทยาลัยสามารถสอบถามประเด็นสงสัยได้แบบตัวต่อตัว

4) ด้านการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ

(1) การมีที่ปรึกษาในจัดทำผลงานทางวิชาชีพ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนให้ความสำคัญกับการจัดคลินิกวิชาการเฉพาะทาง ในรูปแบบของการเข้าพบในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ หรืออาจจัดเป็นการให้ปรึกษาในรูปแบบออนไลน์ที่มีการโต้ตอบได้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าไปพูดคุยหรือนำผลงานที่จัดทำไปชี้แจงเพื่อขอรับคำแนะนำและรับทราบความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างเจาะลึกรายบุคคลกับผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งต้องมีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง โดยมีการติดตามเป็นระยะ ๆ เพื่อกระตุ้นให้ผู้จัดทำผลงานมีกำลังใจและเห็น

แนวทางในการจัดทำผลงานที่ประสบผลสำเร็จได้ไม่ว่าจะเป็นการแนะนำเรื่องของรูปแบบและวิธีการเขียนผลงานประเภทต่าง ๆ การตั้งชื่อเรื่อง การจัดทำเทมเพลตเพื่อแสดงองค์ประกอบโดยรวมของบทต่าง ๆ รวมถึงแนะนำการเขียนอ้างอิงแทรกในเนื้อหา การเขียนบรรณานุกรมที่ถูกต้องเพื่อปรับให้เป็นไปตามหลักทางวิชาการ รวมถึงให้มีการจัดระบบที่เลี้ยงในสายงานวิชาชีพที่คอยชี้แนะและตรวจสอบว่าสิ่งที่กำลังดำเนินการนั้นเป็นไปในทิศทางที่สามารถจะทำได้ เพื่อมิให้เสียเวลาและโอกาสในการผลิตผลงาน

(2) การมีความรู้และทักษะในการเขียนรายงานการวิจัย/บทความทางวิชาการ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมักขาดทักษะในการเขียนรายงานการวิจัยหรือบทความทางวิชาการ เนื่องจากพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี แต่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม รวมถึงมีแนวความคิดและการสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนางานประจำ เช่น อยากให้ผู้รับบริการได้สิ่งที่ดีขึ้น อยากให้บุคลากรในองค์กรทำงานด้วยความสุข อยากลดขั้นตอนการทำงาน เป็นต้น แต่ยังขาดทักษะในการทำงานวิจัยสำหรับใช้เป็นหลักฐานทางวิชาการเพื่อการพัฒนางาน จึงควรมีการพัฒนาทักษะในการอ่าน การคิด การเขียน จึงต้องมีการเสริมสร้างความรู้ โดยลงมือฝึกปฏิบัติการเขียนเรียบเรียง การเขียนถ่ายทอดเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลอย่างเป็นขั้นตอนและเป็นระบบ โดยอาศัยดูจากฐานข้อมูลงานวิจัยต่าง ๆ เช่น Thailis รวมถึงงานวิจัยที่เผยแพร่บนเว็บไซต์ต่าง ๆ ที่มีการให้ข้อมูลพื้นฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อนำมาใช้ประกอบการเขียนผลงานได้ หรือควรเข้ารับการฝึกอบรมการเขียนงานวิจัยจากงานประจำเพื่อนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการทำวิจัยได้จริง

(3) การหาตัวอย่างผลงานทางวิชาชีพที่ผ่านการประเมินมาศึกษาเพิ่มเติม พบว่า การมีตัวอย่างผลงานทางวิชาชีพที่ผ่านการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว มักเป็นผลงานที่มีคุณภาพมีรูปแบบที่ถูกต้อง ผู้จัดทำผลงานสามารถศึกษาแนวทางการจัดทำได้หลากหลายรูปแบบ โดยนำมาประยุกต์ใช้กับการจัดทำผลงานของตนเองให้มีคุณภาพได้มากยิ่งขึ้น โดยมีการจัดกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายตามสายงานของมหาวิทยาลัย เช่น คู่มือการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านห้องปฏิบัติการ หรือคู่มือการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านห้องสมุด เป็นต้น

5) ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย/หน่วยงาน

(1) การให้เงินทุนสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ พบว่า มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน ควรจัดให้มีเงินทุนสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินการจัดทำผลงานทางวิชาชีพอย่างเหมาะสม ซึ่งปัจจุบันมหาวิทยาลัยสนับสนุนเฉพาะการจัดทำผลงานประเภทผลงานวิจัยเพียงอย่างเดียว เนื่องจากพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในระดับปฏิบัติการมักจะผลิตผลงานประเภทคู่มือการปฏิบัติงานมากกว่า ซึ่งมหาวิทยาลัยยังไม่มีการให้ทุนสนับสนุนการจัดทำผลงานประเภทดังกล่าว โดยผู้จัดทำผลงานต้องมีต้นทุนในการจัดทำเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยจำนวนหลายชุด ทำให้มีภาระด้านค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อจัดหากระดาษ หมึกพิมพ์ การจัดทำรูปเล่มเป็นจำนวนเงินค่อนข้างสูง ซึ่งพบว่าเป็นอุปสรรคต่อการจัดทำผลงาน หากมหาวิทยาลัย/หน่วยงานมีการสนับสนุนการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้กับผู้จัดทำผลงานในหน่วยงาน จะเป็นการแบ่งเบาภาระด้านค่าใช้จ่าย และนอกจากการสนับสนุนเงินทุนแล้ว หากมีการเปิดโอกาสให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนด้วยการจัดสรรเวลาในการผลิตผลงานให้มากขึ้น โดยอาจกำหนดวันเวลาที่แน่นอนไว้ในแต่ละสัปดาห์/เดือนให้กับบุคลากร จะทำให้บุคลากรสามารถผลิตผลงานทางวิชาชีพ เช่น คู่มือการปฏิบัติงานสำหรับไว้ใช้ประกอบการทำงานได้ หรือการจัดทำผลงานเชิงวิเคราะห์ เพื่อทำให้ทราบปัญหาและอุปสรรคในงานและนำมาปรับปรุงแก้ไขให้งานในองค์กรดีขึ้นได้ เป็นต้น

(2) การจัดประชุม จัดอบรมชี้แจงให้ความรู้ในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ รวมถึงเปิดโอกาสให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาชีพ พบว่า การจัดอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ความรู้ในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพนั้น เป็นการสร้างเสริมความสามารถในการจัดทำผลงานให้กับบุคลากรได้เป็นอย่างดี แต่ควรจัดให้มีการอบรมเฉพาะกลุ่มหรือเฉพาะสายงานจากวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ ตั้งแต่การพิจารณาประเภทผลงาน การตั้งชื่อเรื่อง กระบวนการจัดทำ จนปิดเล่มผลงานฉบับสมบูรณ์ โดยมีการอบรมอย่างต่อเนื่องและมีการติดตามเป็นระยะ ๆ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรสามารถจัดทำผลงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย และควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ที่จัดทำผลงานกับผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไปแล้วด้วยเพื่อขอคำแนะนำ เนื่องจากเห็นว่าการอบรมให้ความรู้เป็นเรื่องที่ทำได้ง่าย แต่เมื่อลงมือปฏิบัติจัดทำผลงานแล้วพบว่ามีความยุ่งยากมากกว่าตอนเข้ารับ การอบรม ซึ่งควรมีการเน้น ความสำคัญกับการให้ความรู้พื้นฐานตั้งแต่การประยุกต์ใช้โปรแกรมในการจัดทำรูปเล่มฉบับสมบูรณ์ การเขียน Flow Chart การเขียนอ้างอิงเอกสารต่าง ๆ ตามหลักวิชาการ เป็นต้น

(3) การให้แรงจูงใจในการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น พบว่า ปัจจุบันมหาวิทยาลัย/หน่วยงานได้ให้ความสำคัญกับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นเนื่องจากจะส่งผลต่อตัวชี้วัดในแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย รวมทั้งเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าตามตำแหน่งในสายงานให้สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ และการคงอยู่ในงานของบุคลากรอยู่แล้ว ในรูปของเงินเดือนที่เพิ่มมากขึ้น มีเงินประจำตำแหน่ง/ค่าตอบแทนรายเดือน มีการประกาศยกย่อง มีการให้เงินรางวัลอย่างเหมาะสม แต่ในระยะยาวควรมีการปรับปรุงในเรื่องของเงินประจำตำแหน่ง/ค่าตอบแทนรายเดือนตามความยากง่ายของสายงานที่ปฏิบัติ รวมถึงมีการปรับการให้เงินรางวัลที่ได้รับในอัตราที่สูงขึ้นด้วย

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งผลการวิจัย พบประเด็นที่น่าสนใจสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

5.2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1) ด้านปัจจัยส่วนตัวและสภาพแวดล้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดสามลำดับแรกอยู่ในระดับมากเช่นกัน ได้แก่การจัดสรรเวลาในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ การมีแรงจูงใจในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ การมีสถานที่ที่เหมาะสมและเอื้อต่อการผลิตผลงานทางวิชาชีพ ดังนั้นจึงไม่ถือว่าด้านปัจจัยส่วนตัวและสภาพแวดล้อม เป็นอุปสรรคต่อการผลิตผลงานทางวิชาชีพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มประชากรที่ใช้ศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมีอายุ 36-45 ปี และมีสถานภาพโสด อาจจะไม่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเหมือนสถานภาพสมรส เช่นอาจจะไม่ต้องมีบุตรที่ต้องดูแล ทำให้ไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับครอบครัวมากนัก จึงสามารถวางแผนในการจัดสรรเวลาในการผลิตผลงานทางวิชาชีพได้ และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นกลุ่มบุคคลที่มีประสบการณ์

ในการทำงานที่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 4-6 ปีขึ้นไปอยู่แล้ว จึงอยากได้รับโอกาสที่ดีและมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถของตนเอง ทำให้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะทำให้ได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่สูงขึ้น รวมถึงได้นำประสบการณ์ที่ได้สั่งสมจากการทำงานมาผลิตเป็นคู่มือการปฏิบัติงานสามารถนำมาถ่ายทอดให้กับบุคลากรรุ่นต่อไปให้สามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หรือหากสามารถผลิตผลงานวิจัยเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนางานได้ จะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาอาจได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้างาน อีกทั้งยังได้รับการยอมรับจากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ด้วยการได้รับเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินผลงานสายวิชาชีพ ซึ่งทำให้ได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มมากขึ้นจากเงินเดือนประจำอีกด้วย จึงมีแรงจูงใจในเรื่องของของตำแหน่งหน้าที่ทำให้ผลิตผลงานทางวิชาชีพได้ ประกอบกับการทำงานมานานจึงทำให้ได้รับเงินเดือนเพิ่มมากขึ้นตามฐานเงินเดือนที่มหาวิทยาลัยได้กำหนด ทำให้เพียงพอต่อการดำรงชีพ จึงสามารถจัดหาวัสดุอุปกรณ์หรือที่พักอาศัยที่จำเป็น เหมาะสมและเอื้อต่อการผลิตผลงานทางวิชาชีพได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของประยงค์ จำปาศรี (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของภักดิ์สุณีย์ ดวงงา (2562) ที่ได้ศึกษาความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สุขภาพของผู้ผลิตผลงานและสุขภาพของคนในครอบครัวของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ยังไม่ถือว่าเป็นอุปสรรคต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ โดยอยู่ในระดับปานกลาง และยังไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของชลธิชา คล้ายสอน และอัมรินทร์ ศิริชัย (2557) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจและความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พบว่า แรงจูงใจไม่มีความสัมพันธ์ต่อการผลิตผลงานวิชาการ อาจเป็นเพราะแม้ความคิดและความรู้สึกรับรองในการที่จะผลิตผลงานทางวิชาการแต่ความพร้อมไม่ว่าจะเป็นด้านเวลา ด้านความรู้ ด้านการสนับสนุน ด้านภาวะทางเศรษฐกิจไม่เอื้ออำนวยตามสิ่งที่คิด

2) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดสามลำดับแรกอยู่ในระดับมากเช่นกัน ได้แก่ ปริมาณงานประจำที่ทำานรับผิดชอบมีจำนวนเหมาะสม จึงทำให้ท่านมีเวลาผลิตผลงานทางวิชาชีพ งานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับตำแหน่งที่ครองอยู่ และลักษณะงานที่ปฏิบัติเอื้อต่อการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อขอตำแหน่งให้สูงขึ้น ดังนั้นจึงไม่ถือว่าด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นอุปสรรคต่อการผลิตผลงานทางวิชาชีพ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะหน่วยงานของมหาวิทยาลัยมีการมอบหมายให้บุคลากรรับผิดชอบภาระงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบสอดคล้องกับภาระงานของตำแหน่งงานอย่างชัดเจน เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีประสบการณ์ในการทำงาน เกิดความเชี่ยวชาญในงาน สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติงานนั้น ๆ ทำให้เกิดเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน จึงทำให้หน่วยงานหรือองค์กรมีผลงานมากขึ้น และงานสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมพร ศิลป์สุวรรณ (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัญหาและความต้องการการสนับสนุนในการผลิตผลงานวิชาการ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยพบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีงานประจำที่รับผิดชอบมีจำนวนที่เหมาะสมส่งผลต่อการจัดสรรเวลาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งพบว่ามีปัญหาอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาซึ่งอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยน้อยคืองานที่รับผิดชอบสอดคล้องกับตำแหน่งที่ครองอยู่

3) ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดสามลำดับแรกอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านทราบหลักเกณฑ์การเผยแพร่ผลงานประเภทต่าง ๆ ท่านทราบจำนวนหรือองค์ประกอบของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาชีพ และท่านทราบว่าการศึกษาพิจารณาตำแหน่งให้สูงขึ้นใช้ระยะเวลาเท่าใด ดังนั้นจึงไม่ถือว่าด้านหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นอุปสรรคต่อการผลิตผลงานทางวิชาชีพ ทั้งนี้เนื่องมาจากปัจจุบันมหาวิทยาลัยได้มีการดำเนินการให้ความรู้ มีการเผยแพร่กิจกรรม/โครงการการเข้าสู่เส้นทางความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องไปได้ระยะหนึ่งแล้ว ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่เป็นกลุ่มประชากรมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการพิจารณาตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยเริ่มมีการวางแผนการจัดทำผลงาน มีการเผื่อระยะเวลาในการยื่นเสนอขอเข้ารับการประเมินก่อนที่เงินเดือนจะถึงระดับสูงสุดของฐานเงินเดือน มีการจัดทำผลงานที่มีคุณภาพเป็นไปตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัยที่ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองผลงานทางวิชาชีพ จึงทำให้การทราบหรือไม่ทราบจำนวนหรือองค์ประกอบของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาชีพไม่เป็นอุปสรรคจัดทำผลงาน รวมถึงการที่มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้มีช่องทางการเผยแพร่ผลงานทุกประเภทบนเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยโดยเป็นช่องทางเลือกหนึ่งของการเผยแพร่ผลงานทางวิชาชีพตามเกณฑ์การเผยแพร่ผลงานของมหาวิทยาลัยอยู่แล้ว จึงไม่ถือเป็นอุปสรรคต่อการเผยแพร่ผลงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมพร ศิลป์สุวรรณ (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัญหาและความต้องการการสนับสนุนในการผลิตผลงานวิชาการ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ที่พบว่าปัญหาในการผลิตผลงานวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นนั้น ด้านที่มีปัญหามากที่สุด ได้แก่ด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยข้อที่มีปัญหาอยู่ในระดับมาก จะเกี่ยวข้องกับเรื่องของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้ความสำคัญกับผลงานลักษณะใดมากเป็นพิเศษ และการพิจารณาตำแหน่งที่สูงขึ้นใช้ระยะเวลาเท่าใด

4) ด้านการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดสามลำดับแรกอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านมีที่ปรึกษาในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ ท่านมีความรู้และทักษะในการเขียนรายงานการวิจัย/บทความทางวิชาการ และท่านสามารถหาตัวอย่างผลงานทางวิชาชีพที่ผ่านการประเมินมาศึกษาเพิ่มเติม ดังนั้นจึงไม่ถือว่าด้านการจัดทำผลงานทางวิชาชีพเป็นอุปสรรคต่อการผลิตผลงานทางวิชาชีพมากนัก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนส่วนหนึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไปแล้ว ซึ่งจากรายงานสถิติของกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีจำนวนทั้งสิ้น 38 คน ในหลากหลายสาขาวิชาชีพ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กองบริหารงานบุคคล, 28 ธันวาคม 2563) จึงทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่เป็นกลุ่มประชากรอาจได้รับข้อเสนอแนะช่วยเหลือจากผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไปแล้ว เนื่องจากเล็งเห็นว่าบุคลากรเหล่านั้นถือว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถตลอดจนสั่งสมความชำนาญในงานให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพแล้ว จึงสามารถเป็นที่ปรึกษาที่ดีได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมพร ศิลป์สุวรรณ (2553) ได้ศึกษาเรื่องปัญหาและความต้องการการสนับสนุนในการผลิตผลงานวิชาการ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ที่พบว่าต้องการให้มีระบบที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงในการจัดทำผลงานทางวิชาการอยู่ในระดับมาก สำหรับประเด็นการมีความรู้และทักษะในการเขียนรายงานการวิจัย/บทความทางวิชาการ นั้น อาจเป็นเพราะบุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่ยังมีตำแหน่งอยู่ในระดับปฏิบัติการ สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ยังขาดทักษะการเขียน การคิดเชิงวิเคราะห์จากการทำงานวิจัย แต่มหาวิทยาลัยมีการจัดอบรมการจัดทำรายงาน

การวิจัยสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี ทำให้มีทักษะการเขียนรายงานการวิจัย/บทความทางวิชาการอยู่บ้าง สำหรับประเด็นการหาตัวอย่างผลงานทางวิชาชีพที่ผ่านการประเมินมาศึกษาเพิ่มเติมได้นั้น เนื่องจากผลงานที่ผ่านการประเมินแล้ว ถือเป็นผลงานที่มีคุณภาพ สามารถนำมาศึกษาถึงแนวทางและเทคนิควิธีการเขียนให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยปัจจุบันผลงานที่ผ่านการประเมินในวิชาชีพหลักของแต่ละตำแหน่งของมหาวิทยาลัยนั้น ได้ถูกเผยแพร่ไว้แล้วบนเว็บไซต์ www.research.rmutt.ac.th ดังนั้นบุคลากรของมหาวิทยาลัยจึงสามารถสืบค้นข้อมูลได้ด้วยตนเอง รวมถึงยังสามารถขอยืมเล่มฉบับสมบูรณ์ได้ที่กองบริหารงานบุคคลไว้ไปศึกษาด้วยตนเองได้อีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของภาคภูมิ ทะนุติ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยความสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบประเด็นปัญหาด้านแหล่งข้อมูลทางวิชาการ มีปัญหาในระดับปานกลาง ที่พบประเด็นปัญหาสูงสุดได้แก่ การจัดให้มีผู้เชี่ยวชาญหรือวิทยากรให้คำปรึกษาแนะนำการจัดทำผลงานทางวิชาการ รองลงมาได้แก่ ปัญหาการจัดซื้อหนังสือหรือวารสารทางวิชาการสำหรับการค้นคว้าด้วยตนเอง ปัญหาความสะดวกในการศึกษาค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ตหรือสื่อออนไลน์

5) ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย/หน่วยงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดสามลำดับแรกอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน ให้เงินสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน จัดประชุมชี้แจงจัดอบรมให้ความรู้ในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ รวมถึงเปิดโอกาสให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาชีพ และอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มหาวิทยาลัยให้แรงจูงใจในการขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น เช่น เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง/ค่าตอบแทนรายเดือน การประกาศยกย่องและเงินรางวัลอย่างเหมาะสม ดังนั้น จึงไม่ถือว่าด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย/หน่วยงาน เป็นอุปสรรคต่อการผลิตผลงานทางวิชาชีพมากนัก โดยประเด็นมหาวิทยาลัย/หน่วยงาน ให้เงินสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ นั้น อาจกล่าวได้ว่า เนื่องจากปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีนโยบายเพื่อเป็นการเปิดโอกาสในการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้มีโอกาสทำผลงานวิจัยจากการพัฒนางานประจำเป็นประจำทุกปี ปีละ 1 เรื่อง จำนวนเงิน 20,000 บาท เพื่อนำผลงานการวิจัยไปพัฒนาตนเอง พัฒนาองค์กร หรือสร้างองค์ความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง ตามศักยภาพและความถนัดที่มีอยู่ ซึ่งจะก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการทำงาน อันจะนำไปสู่การขับเคลื่อนองค์กรด้วยงานวิจัยและนวัตกรรม แต่ยังไม่มีการสนับสนุนทุนในการผลิตผลงานประเภทอื่น ๆ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของประดิษฐ์ วงศ์สุวรรณ (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัญหาและความต้องการการสนับสนุนในการผลิตผลงานวิชาการ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ที่พบข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ได้แก่ การจัดให้มีแหล่งเงินสนับสนุนการจัดทำผลงานวิชาการแก่บุคลากรสายสนับสนุน สำหรับประเด็นมหาวิทยาลัย/หน่วยงาน จัดประชุมชี้แจง จัดอบรมให้ความรู้ในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ รวมถึงเปิดโอกาสให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาชีพ อาจกล่าวได้ว่าการจัดอบรมเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบหนึ่ง เพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่าง ๆ ทำให้บุคลากรสามารถพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง เนื่องจากได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ หรือช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญกับการจัดฝึกอบรมให้ความรู้ในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงการผลิตผลงานประเภทต่าง ๆ แต่เนื่องจากสถานการณ์ปัจจุบันมีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้มหาวิทยาลัยต้องมีการจัดฝึกอบรมแบบออนไลน์ กลุ่มประชากรที่ใช้ศึกษาจึงมีข้อจำกัดในเรื่องของ

จำนวนบุคลากรเข้ารับการอบรม งบประมาณที่ใช้ในการจัดฝึกอบรม จึงทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่สามารถฝึกปฏิบัติการจัดทำผลงานได้อย่างครบถ้วน ซึ่งหากสถานการณ์ดังกล่าวดีขึ้นโดยจัดให้มีการจัดฝึกอบรมแบบเดิมจะทำให้สามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น สำหรับประเด็นมหาวิทยาลัยให้แรงจูงใจในการขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น เช่น เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง/ค่าตอบแทนรายเดือน การประกาศยกย่องและเงินรางวัลอย่างเหมาะสม นั้น ปัจจุบันมหาวิทยาลัยได้ให้เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทนรายเดือน มีการประกาศยกย่อง และมีการตั้งรางวัลเพื่อเป็นการสนับสนุนส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรที่มีการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ มีการเผยแพร่ผลงาน จนผ่านการประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ ซึ่งเป็นการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้ได้มาตรฐานและทำให้ได้ตัวชีวิตที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยอยู่แล้ว ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมพร ศิลปสุวรรณ (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัญหาและความต้องการการสนับสนุนในการผลิตผลงานวิชาการ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยพบว่าปัญหาด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ซึ่งสถาบันควรให้สิ่งจูงใจในการจัดการจัดทำผลงานทางวิชาการแก่บุคลากรสายสนับสนุนอย่างเหมาะสมนั้นเป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก

5.2.2 การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาการผลิตผลงานทางวิชาชีพให้มีคุณภาพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามความคิดเห็นในภาพรวมแต่ละด้าน รวม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยส่วนตัวและสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย/หน่วยงาน ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากตามลำดับ โดยด้านการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อนำประเด็นปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 ลำดับในแต่ละด้าน และคำถามปลายเปิดจากการวิจัยเชิงปริมาณ มาศึกษาหาแนวทางในการพัฒนาการผลิตผลงานทางวิชาชีพให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไปแล้ว เป็นผู้ให้ข้อมูลหลักซึ่งพบว่าแนวทางในการพัฒนาการผลิตผลงานทางวิชาชีพให้มีคุณภาพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นสามารถจำแนกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1) **ด้านปัจจัยส่วนตัวและสภาพแวดล้อม** โดยประเด็นการจัดสรรเวลาในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ ผลการสัมภาษณ์และจากคำถามปลายเปิดของแบบสอบถาม มีความเห็นว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมีปัญหาเรื่องการจัดสรรเวลาอยู่บ้าง บางครั้งจำเป็นต้องนำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน จึงพบปัญหาเรื่องการบริหารจัดสรรเวลาเพื่อใช้ดำเนินการในการผลิตผลงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพรสวรรค์ ดวงจันทร์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ซึ่งพบว่าบุคลากรสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีปัญหาและอุปสรรคของการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น เกิดจากการมีภาระจากงานประจำมาก ประกอบกับการมีภาระด้านครอบครัวทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคต่อการผลิตผลงานทางวิชาการได้ ดังนั้น ผู้จัดทำผลงานจึงควรอาศัยระยะเวลาช่วงเย็นหลังเวลาเลิกงาน หรือเวลากลางคืนหลังเวลารับประทานอาหารค่ำ หรือช่วงเช้า

ก่อนเวลาทำงาน และช่วงวันหยุดราชการหรือวันหยุดนักขัตฤกษ์ โดยอาจแบ่งเวลาหรือตั้งเป้าหมายไว้อย่างน้อยสัปดาห์ละ 2-3 วัน ทั้งการสืบค้น การรวบรวม การเรียบเรียงและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยประเด็นการสร้างแรงจูงใจในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ ผลการสัมภาษณ์ มีความเห็นว่า ควรมีการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง ทั้งนี้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนควรศึกษาสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จากเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ของการปฏิบัติงานให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ หลังจากนั้นเมื่อได้เข้ามาปฏิบัติงานระยะหนึ่งแล้วทำให้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จะสามารถผลิตผลงานได้ ประกอบกับเมื่อได้รับทราบสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่พึงจะได้รับแล้ว จะทำให้มีแรงจูงใจมองเห็นช่องทางความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง ทำให้มีแรงผลักดันในการเข้าสู่กระบวนการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นทั้งในระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษได้ โดยเมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว จะทำให้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่สูงขึ้น อีกทั้งยังได้รับการยอมรับจากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ด้วยการได้รับเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินผลงานสายวิชาชีพ ซึ่งทำให้ได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มมากขึ้นจากเงินเดือนประจำอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของภาคภูมิ ทะนุดี (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยความสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่าประเด็นที่ส่งผลต่อความสำเร็จสูงสุด คือ การมีโอกาสได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินตอบแทนประจำตำแหน่ง รองลงมา ได้แก่ การได้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการจะได้รับเงินเดือนในขั้นที่สูงกว่า และการมีประโยชน์ที่ได้รับหลังจากการได้รับการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ เช่น การได้รับเชิญเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาประจำหลักสูตรต่าง ๆ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนแต่มีผลตอบแทนทั้งสิ้น รวมถึงได้รับความศรัทธาจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป และได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาอีกด้วย สำหรับประเด็นการมีสถานที่ที่เหมาะสมเพื่อเอื้อต่อการผลิตผลงานทางวิชาชีพ ผลการสัมภาษณ์ มีความเห็นว่าสถานที่ที่บ้านมีความเหมาะสม แต่พบปัญหาในเรื่องของระบบอินเทอร์เน็ตที่ไม่สามารถเข้าถึงระบบฐานข้อมูลที่ต้องใช้งานภายนอกมหาวิทยาลัยได้ รวมถึงระบบอินเทอร์เน็ตที่ไม่เสถียร ขาดเครื่องคอมพิวเตอร์ notebook และเครื่องพิมพ์คอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพนั้น บุคลากรสายสนับสนุนอาจขอขอยืมอุปกรณ์ดังกล่าวจากสถานที่ทำงานมาใช้ในการผลิตผลงานเป็นครั้งคราวในเวลาช่วงเย็นหรือในช่วงวันหยุดราชการ และอาจขออนุญาตจากผู้บังคับบัญชาเพื่อขอความอนุเคราะห์ใช้วัสดุอุปกรณ์ของหน่วยงานที่สามารถอำนวยความสะดวกในช่วงระหว่างเวลาพักกลางวันหรือช่วงเย็นหลังเลิกงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของภักตฤณย์ ดวงงา (2562) ที่ได้ศึกษาความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่พบว่า หน่วยงานควรมีปัจจัยด้านสิ่งสนับสนุน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนโดยมีการจัดสภาพแวดล้อมวัสดุอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกในการผลิตผลงานทางวิชาการอย่างเพียงพอ

2) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผลการสัมภาษณ์และจากคำถามปลายเปิดของแบบสอบถาม มีความเห็นว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยบางส่วนอาจมีภาระงานประจำรวมถึงภาระงานเสริมที่ได้รับมอบหมายเป็นจำนวนมากเกินขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ ควรมีการเกลี่ยงานให้ชัดเจนและเหมาะสม แต่ในภาพรวมพบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับตำแหน่งที่ครองอยู่ และมีลักษณะของงานที่ปฏิบัติที่เอื้อต่อการผลิตผลงานทางวิชาชีพ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการมีประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานที่สอดคล้องและตรงกับสายงาน สามารถนำมาคิดเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ ซึ่งการมอบหมายภาระงานให้ตรงกับภาระงานของตำแหน่งยังถือ

เป็นเงื่อนไขหนึ่งของการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาอีกด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา : 2553, 2554) แต่การที่บุคลากรมีภาระงานเป็นจำนวนมากนั้น ในฐานะของผู้บังคับบัญชาควรมีการวางแผนการปฏิบัติงานในหน่วยงานเพื่อให้มีการจัดสรรเวลาให้กับบุคลากรมาใช้ในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ ทำให้บุคลากรได้มีโอกาสในการพัฒนางานตามตำแหน่งหน้าที่ต่อไป รวมถึงอาจมีการวิเคราะห์อัตรากำลังของหน่วยงานว่ามีความเพียงพอหรือไม่ เพื่อจะได้มีการพิจารณาจัดหาบุคลากรให้เพียงพอ สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง โดยสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมพร ศิลป์สุวรรณ (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัญหาและความต้องการการสนับสนุนในการผลิตผลงานวิชาการ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า บุคลากรต้องการให้มีการสนับสนุนด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยประเด็นที่มีความต้องการมากที่สุด ได้แก่ การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น รองลงมาได้แก่ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรให้สอดคล้องกับตำแหน่งที่ครองอยู่ และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของภักดิ์สุณีย์ ดวงงา (2562) ที่ได้ศึกษาความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พบว่า การมีเครือข่ายภายนอกที่สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับสายการปฏิบัติงาน และการมีความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ การมีคุณสมบัติตรงตามหลักเกณฑ์ในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงาน ซึ่งเป็นปัจจัยด้านสังคมที่มีความสัมพันธ์ต่อความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นอย่างมาก และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของรุ่งโรจน์ สุทธิสุข (2562) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า กลยุทธ์ระดับหน่วยงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนสามารถจัดทำผลงานได้สำเร็จได้แก่ การสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนเข้าร่วมอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น รองลงมาได้แก่ การมอบหมายงานให้ชัดเจนตรงกับภาระงานของตำแหน่ง และการจัดเวทีให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ให้กับผู้มีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่ง

3) ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ผลการสัมภาษณ์ และจากคำถามปลายเปิดของแบบสอบถาม มีความเห็นว่า บุคลากรมีความเข้าใจในหลักเกณฑ์วิธีการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นอยู่บ้าง แต่ไม่ทราบว่าจะเริ่มจากการทำอะไรก่อนหลัง โดยประเด็นการทราบจำนวนหรือองค์ประกอบของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาชีพ การทราบระยะเวลาในการพิจารณากำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น จะไม่ส่งผลกระทบต่อการผลิตผลงานมากนัก หากพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนผลิตผลงานที่แสดงถึงการมีคุณภาพเหมาะสมกับการเป็นผู้ชำนาญการหรือผู้ชำนาญการพิเศษ แต่จะส่งผลกระทบที่ผู้ประเมินผลงานใช้ระยะเวลาในการพิจารณาค่อนข้างนาน หากผลการพิจารณาพบว่าผลงานต้องปรับปรุงหรือไม่ผ่านการประเมิน ซึ่งต้องตั้งต้นนับระยะเวลาในการยื่น ณ วันที่ส่งปรับปรุงหรือวันที่ยื่นผลงานใหม่ มหาวิทยาลัยจึงควรมีการรายงานให้บุคลากรได้รับทราบเป็นระยะ ๆ สำหรับประเด็นการทราบหลักเกณฑ์การเผยแพร่ผลงานประเภทต่าง ๆ นั้น ควรให้กองบริหารงานบุคคลในฐานะหน่วยงานหลักของมหาวิทยาลัยเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรของทุกหน่วยงานได้รับทราบและเข้าถึงข้อมูลในรูปแบบที่สั้น กระชับ อ่านแล้วเข้าใจง่าย หรือจัดทำเป็นประเด็นถาม-ตอบประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์ เพื่อลดภาระการสอบถาม หรือมีการประชาสัมพันธ์เชิงรุกโดยจัดส่งเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องไปให้ความรู้กับบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ เป็นระยะ ๆ และสม่ำเสมอ โดยเฉพาะแต่หลักเกณฑ์การเผยแพร่ผลงานประเภทต่าง ๆ เท่านั้น แต่ควรรวมถึงวิธีการและกระบวนการในแต่ละขั้นตอนด้วย สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมพร ศิลป์สุวรรณ (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัญหาและความต้องการการสนับสนุนในการผลิตผลงานวิชาการ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิต

พัฒนบริหารศาสตร์ พบว่ามีความต้องการสนับสนุนจากหน่วยงาน ได้แก่ สถาบันประชาสัมพันธ์/เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของประดิษฐ์ วงศ์สุวรรณ (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ระบบการให้บริการสู่ผลงานวิชาการ (สายสนับสนุน) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ที่พบว่า การดำเนินการระยะที่ 2 ของมหาวิทยาลัย คือการจัดทำเว็บไซต์เพื่อเผยแพร่กิจกรรม/โครงการที่เกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ของบุคลากรสายสนับสนุน ดำเนินกิจกรรม/โครงการ เช่น การอบรมหลักเกณฑ์และวิธีการเข้าสู่เส้นทางความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ตลอดจนการทำเตรียมเอกสารการอบรมเชิงปฏิบัติการการทำผลงานวิชาการ และการเปิดให้มีช่องทางการสื่อสารและให้คำปรึกษา คือ Facebook ฯลฯ

4) ด้านการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ ผลการสัมภาษณ์และจากคำถามปลายเปิดของแบบสอบถาม มีความเห็นว่า การมีที่ปรึกษาในจัดทำผลงานทางวิชาชีพรวมถึงการมีพี่เลี้ยงที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เฉพาะทาง ซึ่งอาจจัดตั้งเป็นคลินิกวิชาการนั้น จะมีส่วนช่วยกระตุ้นให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมีกำลังใจและเห็นแนวทางในการจัดทำผลงานที่ประสบผลสำเร็จได้ไม่จะเป็นการแนะนำเรื่องของประเภทของผลงาน รูปแบบและวิธีการเขียนผลงานประเภทต่าง ๆ การตั้งชื่อเรื่อง การอธิบายองค์ประกอบโดยรวมของบทต่าง ๆ รวมถึงแนะนำการเขียนอ้างอิงแทรกในเนื้อหา การเขียนบรรณานุกรมที่ถูกต้องเพื่อปรับให้เป็นไปตามหลักทางวิชาการได้อย่างสมบูรณ์ และประเด็นการมีความรู้และทักษะในการเขียนรายงานการวิจัย/บทความทางวิชาการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ยังขาดทักษะในการทำงานวิจัยสำหรับใช้เป็นหลักฐานทางวิชาการเพื่อการพัฒนางาน จึงควรพัฒนาตนเองเพื่อให้มีทักษะในการอ่าน การคิด การเขียน โดยอาศัยดูจากฐานข้อมูลงานวิจัยต่าง ๆ เช่น Thailis รวมถึงงานวิจัยที่เผยแพร่บนเว็บไซต์ต่าง ๆ ที่มีการให้ข้อมูลพื้นฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อนำมาใช้ประกอบการเขียนผลงานได้ หรือควรเข้ารับการฝึกอบรมการเขียนงานวิจัยจากงานประจำ เพื่อนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการทำวิจัยได้จริง โดยประเด็นการหาตัวอย่างผลงานทางวิชาชีพที่ผ่านการประเมินมาศึกษาเพิ่มเติม นั้น เนื่องจากผลงานที่ผ่านการประเมินมักเป็นผลงานที่มีคุณภาพ ผู้จัดทำผลงานสามารถศึกษาแนวทางการจัดทำได้หลากหลายรูปแบบ โดยนำมาประยุกต์ใช้กับการจัดทำผลงานของตนเองให้มีคุณภาพได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมพร ศิลป์สุวรรณ (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัญหาและความต้องการการสนับสนุนในการผลิตผลงานวิชาการ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีความต้องการมากที่สุด ได้แก่ การจัดให้มีระบบที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงการจัดทำผลงาน รองลงมาได้แก่ การรวบรวมและเผยแพร่ผลงานวิชาการที่ผ่านการประเมินจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และการจัดอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย โดยยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของประดิษฐ์ วงศ์สุวรรณ (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ระบบการให้บริการสู่ผลงานวิชาการ (สายสนับสนุน) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ที่พบว่า การดำเนินการระยะที่ 3 ของมหาวิทยาลัย คือการจัดการองค์ความรู้การเขียนบทความทางวิชาการจากแนวปฏิบัติที่ดีและการจัดสัมมนาประจำปีของสายสนับสนุนและเผยแพร่ผลงานวิชาการ และยังสอดคล้องกับผลงานวิเคราะห์ของกรรณา คุ่มพร้อม (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่องความพร้อมในการผลิตผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่าบุคลากรมีความต้องการให้มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานจัดให้มีพี่เลี้ยง/ที่ปรึกษาในการจัดทำผลงานวิชาการและมีตัวอย่างผลงานทางวิชาการแต่ละประเภทของผู้ที่เคยเสนอให้กับบุคลากร

5) ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย/หน่วยงาน ผลการสัมภาษณ์และจากคำถามปลายเปิดของแบบสอบถาม มีความเห็นว่า ประเด็นการให้เงินทุนสนับสนุนการจัดทำ

ผลงานทางวิชาชีพ พบว่า มีความสำคัญมากเนื่องจากปัจจุบันมหาวิทยาลัยสนับสนุนเฉพาะการจัดทำผลงานประเภทผลงานวิจัยเพียงอย่างเดียว โดยสถาบันวิจัยและพัฒนาซึ่งเป็นหน่วยงานภายใต้มหาวิทยาลัยที่รับผิดชอบในการให้ทุนสนับสนุนการทำวิจัยนั้น มีพันธกิจในการส่งเสริมการเผยแพร่งาน การสร้างนวัตกรรม การพัฒนาระบบบริหารงานวิจัย จึงสนับสนุนทุนทางด้านการวิจัยเท่านั้น โดยมหาวิทยาลัยยังมิได้จัดให้มีหน่วยสนับสนุนกลางอุดหนุนทุนให้กับผู้ปฏิบัติงานสำหรับผลิตผลงานที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานทุกประเภท ซึ่งการสนับสนุนทุนนี้อาจรวมถึงการสืบทอดแหล่งทุนอื่นภายนอกให้กับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย และรวมถึงทุนอุดหนุนการไปนำเสนอผลงานทางวิชาการอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของรุ่งโรจน์ สุทธิสุข (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กลยุทธ์ระดับมหาวิทยาลัยที่ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนสามารถจัดทำผลงานได้สำเร็จได้แก่ การสนับสนุนให้มีการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และการสนับสนุนทุนอุดหนุนการทำผลงานเป็นประจำทุกปี และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของภักดิ์สุณีย์ ดวงวา (2562) ที่ได้ศึกษาความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่พบว่า หน่วยงานควรมีปัจจัยด้านสิ่งสนับสนุนเพื่อให้ผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยมีการสนับสนุนงบประมาณในการผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้น และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมพร ศิลป์สุวรรณ (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัญหาและความต้องการการสนับสนุนในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า บุคลากรต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีแหล่งเงินสนับสนุนการจัดทำผลงานวิชาการ ซึ่งมีวุฒิระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นการจัดประชุม จัดอบรมชี้แจงให้ความรู้ในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ รวมถึงเปิดโอกาสให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาชีพ นั้น เห็นว่า ปัจจุบันมหาวิทยาลัยส่งเสริมให้มีการจัดฝึกอบรมในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพอยู่แล้วปีละ 2 ครั้ง แต่เห็นควรจัดให้มีการอบรมเฉพาะกลุ่มหรือเฉพาะสายงานอย่างต่อเนื่องและมีการติดตามเป็นระยะ ๆ จากวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ และควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ที่จัดทำผลงานกับผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไปแล้ว โดยประเด็นการให้แรงจูงใจในการขอตำแหน่งสูงขึ้น นั้น ปัจจุบันมหาวิทยาลัยได้กำหนดในรูปของเงินเดือนที่เพิ่มมากขึ้น มีเงินประจำตำแหน่ง/ค่าตอบแทนรายเดือน มีการประกาศยกย่อง มีการให้เงินรางวัลอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมพร ศิลป์สุวรรณ (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัญหาและความต้องการการสนับสนุนในการผลิตผลงานวิชาการ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนต้องการให้สถาบันจูงใจในการจัดทำผลงานวิชาการด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาตำแหน่งสูงขึ้น ได้แก่การจัดประชุมชี้แจงให้ความรู้ความเข้าใจในการเสนอขอตำแหน่งชำนาญการ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ได้แก่ กำหนดสิ่งจูงใจในการขอตำแหน่งสูงขึ้น เช่น เงินรางวัลในกรณีที่เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยยังสอดคล้องกับผลงานวิเคราะห์ของกรุณา คุ่มพร้อม (2563) ที่พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ต้องการให้มหาวิทยาลัยหรือส่วนงานสนับสนุนการให้รางวัลกับบุคลากร กรณีที่ผลิตผลงานวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานมาใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ โดยกำหนดให้การจัดทำผลงานเป็นงานประจำอย่างจริงจัง หรือมีการลดภาระงานประจำเมื่อมีการจัดทำผลงานทางวิชาการ

5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัย

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่าปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี รวมถึงหน่วยงานต้นสังกัดของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนได้เล็งเห็นความสำคัญและมุ่งเน้นให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนเติบโตและมีความก้าวหน้าในสายวิชาชีพเป็นอย่างมาก โดยจัดให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อส่งเสริมปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพให้เป็นไปตามตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย รวมทั้งพัฒนาระบบกลไกต่าง ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนางานและความก้าวหน้าตามตำแหน่งหน้าที่ในอนาคต ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาประมวลสรุปเป็นข้อเสนอแนะเพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาการผลิตผลงานทางวิชาชีพให้มีคุณภาพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นได้ ดังนี้

1) มหาวิทยาลัยและกองบริหารงานบุคคล ควรจัดให้มีการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง โดยจะต้องให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนงบประมาณในการจัดฝึกอบรมดังกล่าว และมีการพิจารณาองค์ประกอบของการจัดฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ อาทิ การจัดหาวิทยากรที่มีความรู้ในเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีประสบการณ์ในการเขียนผลงาน ลักษณะต่าง ๆ และต้องมีความสามารถในการถ่ายทอดเรื่องดังกล่าวได้เป็นอย่างดี มีการจัดเตรียมเนื้อหาที่เกี่ยวข้องสำหรับใช้ในการฝึกอบรม มีการปรับกระบวนการจัดฝึกอบรม เช่น บรรยายให้ความรู้ และมีการฝึกปฏิบัติการ (Workshop) รวมถึงจัดให้มีคลินิกวิชาการ การมีพี่เลี้ยง ซึ่งมุ่งเน้นให้คำปรึกษาและแนะนำกระบวนการจัดทำผลงานในลักษณะต่าง ๆ เป็นรายบุคคล โดยปรับเปลี่ยนวิธีการอบรมหรือให้คำปรึกษาที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่มีโรคระบาดติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ได้อย่างเหมาะสม และจัดหาตัวอย่างผลงานทางวิชาชีพแต่ละประเภทของผู้ที่ผ่านการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นให้กับบุคลากรได้ศึกษาด้วย

2) หน่วยงานต้องมอบหมายภาระงานให้ชัดเจนตรงกับภาระงานของตำแหน่งตั้งแต่เริ่มบรรจุเข้ามาปฏิบัติงาน ซึ่งการมอบหมายงานควรมีการพิจารณาความสำคัญของงานที่ปฏิบัติตามกรอบคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของตำแหน่งงานที่หน่วยงานกำหนด และประเมินความสามารถของบุคลากรลงตามตำแหน่งที่หน่วยงานได้กำหนดกรอบภาระงานไว้ได้อย่างโปร่งใสและยุติธรรม เนื่องจากการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนนั้น จะต้องผ่านกระบวนการประเมินค่างานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการการอุดมศึกษา และมหาวิทยาลัยกำหนด โดยในการประเมินบุคคลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นนั้น การมอบหมายภาระงานให้ตรงกับภาระงานของตำแหน่ง เป็นเงื่อนไขหนึ่งของการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งกำหนดไว้ว่า จะต้องปฏิบัติงานในสายงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งจะขอเข้ารับการประเมินมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ซึ่งหากหน่วยงานไม่คำนึงถึงการปฏิบัติงานตามเงื่อนไขดังกล่าว จะส่งผลกระทบต่อ การเติบโตและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทำให้บุคลากรสายสนับสนุนเสียสิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้ อันได้แก่ เงินเดือนที่เพิ่มขึ้น เงินประจำตำแหน่งหรือค่าตอบแทน และโอกาสและความก้าวหน้าที่จะควรจะได้รับ เป็นต้น

3) กองบริหารงานบุคคลเป็นหน่วยงานหลักในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นให้ทั่วถึงทางเว็บไซต์หรือสื่อออนไลน์ที่หลากหลายช่องทาง เพื่อให้บุคลากรได้ทราบข้อมูลที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น รวมถึงประชาสัมพันธ์เชิงรุกโดยจัดเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเข้าไปให้ความรู้กับบุคลากรของทุกหน่วยงานเป็นกลุ่มเล็ก ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานมหาวิทยาลัยสามารถสอบถามประเด็นสงสัยได้แบบตัวต่อตัว รวมทั้งหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยควรมีการสื่อสารภายในองค์กรเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวให้มากยิ่งขึ้น

4) ควรมีการสนับสนุนทุนการจัดทำผลงานในหลากหลายประเภท เนื่องจากการผลิตผลงานประเภทอื่น เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือผลงานในลักษณะอื่น ๆ นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยทุนทรัพย์ด้านต่าง ๆ ในการสนับสนุนเพื่อให้ผลิตผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้แก่ สถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์ วัสดุสิ้นเปลือง ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และควรรวมไปถึงสนับสนุนให้มีทุนอุดหนุนการไปนำเสนอผลงานวิชาการหรือทุนสนับสนุนการตีพิมพ์ผลงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือเป็นต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการผลิตผลงาน ดังนั้นหากมหาวิทยาลัยเข้ามาดูแลช่วยเหลือสนับสนุนเรื่องดังกล่าว จะเป็นตัวช่วยสำคัญให้บุคลากรสายสนับสนุนสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) การให้แรงจูงใจในการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นในรูปของเงินเดือนที่เพิ่มมากขึ้น การให้เงินประจำตำแหน่ง/ค่าตอบแทนรายเดือน การประกาศยกย่อง รวมถึงการให้เงินรางวัลของมหาวิทยาลัยในปัจจุบันนั้นถือว่าเหมาะสม แต่ในระยะยาวควรมีการปรับปรุงในเรื่องของเงินประจำตำแหน่ง/ค่าตอบแทนรายเดือนตามความยากง่ายของสายงานที่ปฏิบัติ รวมถึงมีการปรับการให้เงินรางวัลที่ได้รับในอัตราที่สูงขึ้น หรืออาจให้นำผลงานทางวิชาชีพที่ผลิตแล้วเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานนำมาใช้ประกอบในการพิจารณาความดีความชอบในรอบของการประเมินเงินเดือนอีกด้วย เป็นต้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2) ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความคาดหวังหรือการรับรู้ในการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

บรรณานุกรม

- กรรณา คุ่มพร้อม. (2563). ความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งสูงขึ้นของ
พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. ผลงาน
วิเคราะห์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. [Online]. Available
<https://ns.mahidol.ac.th/english/th/hr/support.html>. (สืบค้นเมื่อ 27 กันยายน
2564).
- แก้วตา วงษ์รักษ์. (2554). แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กองบริหารงานบุคคล. (2563). ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน มทร.ธัญบุรี. ฝ่ายอัตรากำลังและ
ค่าตอบแทน กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี [Online].
Available <http://www.ped.rmutt.ac.th/>. (สืบค้นเมื่อ 14 มกราคม 2563).
- _____. (2564). ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนขอเข้ารับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น.
ฝ่ายกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (23 พฤศจิกายน
2559). มติการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 8/2559.
- ชลธิชา คล้ายสอน และ อัมรินทร์ ศิริชัย. (2557). การศึกษาแรงจูงใจและความพร้อมการผลิตผลงาน
วิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
งานวิจัยสถาบัน. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประดิษฐ์ วงศ์สุวรรณ. (2556). ระบบการให้บริการสู่ผลงานวิชาการ (สายสนับสนุน). งานวิจัยและ
พัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- ประยงค์ จำปาศรี. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม. ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2561), 101-114.
- เพ็ญแข ศิริวรรณ และคณะ. (2551). สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัลพับลิเคชั่น.
- พรสวรรค์ ดวงจันทร์. (2558). ปัจจัยที่มีต่อการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรของสำนักวิจัย
และส่งเสริมวิชาการการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้. บทความย่อ. [Online].
Available <https://erp.mju.ac.th/researchDetailPublic.aspx?rid=4159/>. (สืบค้นเมื่อ
14 กรกฎาคม 2564).
- ภาคสุณีย์ ดวงงา. (2562). ความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของ
พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่.
วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์. 2(4), 1-10.
- ภาคภูมิ ทะนุดี. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดทำผลงานวิชาการของอาจารย์ประจำ
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
นโยบายสาธารณะ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (3 มีนาคม 2552). ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2552.
- _____. (28 กรกฎาคม 2554). ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2554.
- _____. (20 กันยายน 2555). ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555.
- _____. (24 มิถุนายน 2558). ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2558.
- _____. (24 มิถุนายน 2558). ประกาศสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2558.
- _____. (2560). ยุทธศาสตร์ 20 ปี (2560-2579) และแผนพัฒนา ระยะที่ 1 (2561-2564) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (ฉบับย่อ). ปทุมธานี : กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- _____. (25 มีนาคม 2562). ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง โครงสร้างการเขียนผลงานการขอกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ.
- _____. (2562). รายงานประจำปี 2562. กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. [Online]. Available <https://www.pld.rmutt.ac.th/download/Publications/Annual%20report/Annual-Report-RMUTT-2019.pdf/>. (สืบค้นเมื่อ 14 กรกฎาคม 2564).
- รุ่งโรจน์ สุทธิสุข. (2562). กลยุทธ์การพัฒนาศูนย์กลางสายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. รายงานการวิจัย. กองทุนส่งเสริมงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (12 พฤศจิกายน 2547). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547.
- _____. (5 กุมภาพันธ์ 2551). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551.
- _____. (22 ธันวาคม 2553). ประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- _____. (13 ธันวาคม 2554). ประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554.
- _____. (9 กันยายน 2552). กฎ ก.พ.อ. ว่าด้วยตำแหน่งข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2552.
- สมพร ศิลป์สุวรรณ. (2553). ปัญหาและความต้องการการสนับสนุนในการผลิตผลงานวิชาการ เพื่อ เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. รายงานการวิจัย. คณะกรรมการส่งเสริมการวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อใช้เก็บข้อมูลในการวิจัย
เรื่อง การศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมิน
เข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แบบสอบถามเพื่อใช้เก็บข้อมูลในการวิจัย
เรื่อง การศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น
ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลและข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : กรุณาตอบคำถามเหล่านี้ โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างที่เป็นคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

- () ชาย
() หญิง

2. อายุ

- () ต่ำกว่า 25 ปี
() 25 – 35 ปี
() 36 – 45 ปี
() 46 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพครอบครัว

- () โสด
() หม้าย/หย่าร้าง
() สมรส

4. ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

- | | |
|--------------------------------|-------------------------------|
| () ช่างเทคนิค | () สถาปนิก |
| () ช่างไฟฟ้า | () นักประชาสัมพันธ์ |
| () ช่างอิเล็กทรอนิกส์ | () บุคลากร |
| () ช่างเครื่องยนต์ | () นักวิเคราะห์นโยบายและแผน |
| () ช่างเขียนแบบ | () นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ |
| () บรรณารักษ์ | () นักวิเทศสัมพันธ์ |
| () เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป | () นักวิชาการคอมพิวเตอร์ |
| () นักวิชาการศึกษา | () นักวิชาการเงินและบัญชี |
| () นักวิชาการเกษตร | () นักวิชาการพัสดุ |
| () วิศวกร | () นักวิชาการโสตทัศนศึกษา |
| () วิศวกรไฟฟ้า | () นักตรวจสอบภายใน |
| () วิศวกรเครื่องกล | () นิติกร |

5. หน่วยงานที่สังกัด

- | | |
|---|--|
| ☐ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม | ☐ สภาคณาจารย์และข้าราชการ |
| ☐ คณะเทคโนโลยีการเกษตร | ☐ สำนักงานสภามหาวิทยาลัย |
| ☐ คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ | ☐ สำนักจัดการทรัพยากรสัตว์ |
| ☐ คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน | ☐ สำนักบัณฑิตศึกษา |
| ☐ คณะบริหารธุรกิจ | ☐ สำนักประกันคุณภาพการศึกษา |
| ☐ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | ☐ สำนักสหกิจศึกษา |
| ☐ คณะวิศวกรรมศาสตร์ | ☐ กองกลาง |
| ☐ คณะศิลปกรรมศาสตร์ | ☐ กองคลัง |
| ☐ คณะศิลปศาสตร์ | ☐ กองนโยบายและแผน |
| ☐ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ | ☐ กองบริหารงานบุคคล |
| ☐ คณะการแพทย์บูรณาการ | ☐ กองพัฒนานักศึกษา |
| ☐ สถาบันวิทยุกระจายเสียง | ☐ สถาบันวิจัยและพัฒนา |
| ☐ กองกฎหมาย | ☐ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ |
| ☐ กองประชาสัมพันธ์ | ☐ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน |
| ☐ กองยุทธศาสตร์ต่างประเทศ | ☐ หน่วยตรวจสอบภายใน |
| ☐ กองอาคารสถานที่ | ☐ โรงเรียนสาธิตนวัตกรรม |

6. ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน

- | | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|
| ☐ ปฏิบัติงาน | ☐ ปฏิบัติการ |
| ☐ ชำนาญงาน | ☐ ชำนาญการ |

7. ระยะเวลาที่ครองตำแหน่ง

- | | |
|---------------------------------------|---------------------------------------|
| ☐ ต่ำกว่า 4 ปี | ☐ 7 – 9 ปี |
| ☐ 4 – 6 ปี | ☐ 10 ปี ขึ้นไป |

8. ระดับการศึกษาสูงสุด

- | | |
|---|------------------------------------|
| ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี | ☐ ปริญญาโท |
| ☐ ปริญญาตรี | ☐ ปริญญาเอก |

9. ความสนใจในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

- ☐ ไม่สนใจ (ตอบข้อ 10)
- ☐ สนใจ (ข้ามไปตอบข้อ 11-12)

10. สาเหตุที่ท่านไม่สนใจในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เนื่องจาก

- ☐ ผลงานประกอบการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นมีความยุ่งยากซับซ้อน
- ☐ การยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นมีข้อบังคับ ระเบียบ กฎเกณฑ์มากเกินไป
- ☐ คุณสมบัติยังไม่ครบถ้วนตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด
- ☐ อื่น ๆ โปรดระบุ.....

11. ผลงานทางวิชาชีพสามลำดับแรกที่ท่านสนใจจัดทำเพื่อใช้ประกอบการยื่นขอเข้ารับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ผลงานทางวิชาชีพ	โปรดระบุความสนใจในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ สามลำดับแรก โดยกรอกหมายเลข 1, 2 หรือ 3
คู่มือการปฏิบัติงาน	
ผลงานเชิงวิเคราะห์	
ผลงานเชิงสังเคราะห์	
ผลงานวิจัย	
ผลงานในลักษณะอื่น ๆ	

12. การดำเนินการของท่านในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

- () ยังมิได้ดำเนินการใด ๆ
- () อยู่ระหว่างรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำผลงาน
- () อยู่ระหว่างกรอกรายการยื่นขอเข้ารับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
- () อยู่ระหว่างกรอกรายการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของคณะกรรมการประเมินผลงาน
- () อยู่ระหว่างกรอกรายการได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

ตอนที่ 2 ปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของ
พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความคิดเห็นเพียงระดับเดียว โดยมีน้ำหนักคะแนน
 ดังนี้

ระดับความคิดเห็น ระดับคะแนน 5 หมายถึง ข้อความในประโยคที่เห็นด้วยมากที่สุด
 ระดับคะแนน 4 หมายถึง ข้อความในประโยคที่เห็นด้วยมาก
 ระดับคะแนน 3 หมายถึง ข้อความในประโยคที่เห็นด้วยปานกลาง
 ระดับคะแนน 2 หมายถึง ข้อความในประโยคที่เห็นด้วยน้อย
 ระดับคะแนน 1 หมายถึง ข้อความในประโยคที่เห็นด้วยน้อยที่สุด

ลำดับที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	ด้านปัจจัยส่วนตัวและสภาพแวดล้อม					
1.1	ท่านมีสุขภาพแข็งแรงทำให้สามารถผลิตผลงานทางวิชาชีพได้					
1.2	ครอบครัวสนับสนุนให้ท่านจัดทำผลงานทางวิชาชีพ					
1.3	ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ					
1.4	คุณวุฒิการศึกษาของท่านทำให้สามารถผลิตผลงานทางวิชาชีพได้					
1.5	ท่านมีแรงจูงใจในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ					
1.6	ท่านมีความสนใจ/ต้องการผลิตผลงานทางวิชาชีพ					
1.7	ท่านเข้าใจถึงโอกาสของความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาชีพ					
1.8	เพื่อนร่วมงานของท่านมีส่วนร่วมและสนับสนุนให้ท่านจัดทำผลงานทางวิชาชีพ					
1.9	ท่านมีอุปกรณ์ที่ใช้ในการผลิตผลงานทางวิชาชีพอย่างเพียงพอและทันสมัย					
1.10	ท่านมีสถานที่ที่เหมาะสมและเอื้อต่อการผลิตผลงานทางวิชาชีพ					
2.	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
2.1	ปริมาณงานประจำที่ท่านรับผิดชอบมีจำนวนเหมาะสม จึงทำให้ท่านมีเวลาผลิตผลงานทางวิชาชีพ					
2.2	ลักษณะงานที่ปฏิบัติเอื้อต่อการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น					
2.3	งานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับตำแหน่งที่ครองอยู่					
2.4	ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความจำเป็นต้องใช้ผลงานทางวิชาชีพเพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน					
2.5	ท่านทราบว่างานที่ท่านรับผิดชอบไปผลิตผลงานทางวิชาชีพประเภทต่าง ๆ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นได้อย่างไร					

ลำดับที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3.	ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น					
3.1	ท่านทราบกระบวนการและขั้นตอนในการขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น					
3.2	ท่านทราบว่าผู้ที่ขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งเช่นใด					
3.3	ท่านทราบว่าผลงานทางวิชาชีพที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงานชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการและชำนาญการพิเศษ เป็นผลงานลักษณะใด และต้องเสนอผลงานจำนวนเท่าใด					
3.4	ท่านทราบหลักเกณฑ์การเผยแพร่ผลงานประเภทต่าง ๆ					
3.5	ท่านทราบจำนวนหรือองค์ประกอบของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาชีพ					
3.6	ท่านทราบว่าการพิจารณา กำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นใช้ระยะเวลาเท่าใด					
4.	ด้านการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ					
4.1	ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพแต่ละประเภท					
4.2	ท่านมีความรู้ในการกำหนดหัวข้อของผลงานทางวิชาชีพ					
4.3	ท่านสามารถหาแหล่งข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ					
4.4	ท่านมีความรู้และทักษะในการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล					
4.5	ท่านมีความรู้และทักษะในการเขียนรายงานการวิจัย/บทความทางวิชาการ					
4.6	ท่านมีที่ปรึกษาในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ					
4.7	ท่านมีคู่มือการจัดทำผลงานทางวิชาชีพประเภทต่าง ๆ					
4.8	ท่านสามารถหาตัวอย่างผลงานทางวิชาชีพที่ผ่านการประเมินมาศึกษาเพิ่มเติมได้					
5.	ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย/หน่วยงาน					
5.1	มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน ให้เงินสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ					
5.2	มหาวิทยาลัยให้แรงจูงใจในการขอ กำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น เช่น เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง/ค่าตอบแทนรายเดือน การประกาศยกย่องและเงินรางวัลอย่างเหมาะสม					
5.3	ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ					

ลำดับที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5.	ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย/หน่วยงาน (ต่อ)					
5.4	มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
5.5	มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน จัดประชุมชี้แจง จัดอบรมให้ความรู้ในการทำผลงานทางวิชาชีพ รวมถึงเปิดโอกาสให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาชีพ					
5.6	มหาวิทยาลัยให้การส่งเสริมเผยแพร่ผลงานทางวิชาชีพ					
5.7	มหาวิทยาลัยมีคณะกรรมการพิจารณาก่อนการส่งผลงานทางวิชาชีพเบื้องต้น ก่อนจัดส่งให้กับผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงาน					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านกรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าตอบแบบสอบถามนี้

นายรุ่งโรจน์ สุทธิสุข

นางสาวธีรวดี ยิงมี

โทรศัพท์ 025494918, 0901411382

ภาคผนวก ข
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
แนวทางในการพัฒนาการผลิตผลงานทางวิชาชีพให้มีคุณภาพ เพื่อประเมิน
เข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์นี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการผลิตผลงานทางวิชาชีพให้มีคุณภาพ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยนำผลที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดสามลำดับแรกในแต่ละด้านจากแบบสอบถาม มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลและข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์

- 1.1 ชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....A ().....
- 1.2 เพศ () ชาย () หญิง
- 1.3 อายุ.....ปี
- 1.4 ระดับการศึกษา () ปริญญาตรี () ปริญญาโท
- 1.5 ประสบการณ์ในการทำงาน.....ปี
- 1.6 ตำแหน่ง.....

ตอนที่ 2 รายการสัมภาษณ์

ในทัศนะของท่าน ท่านเห็นว่าจะมีวิธีการหรือแนวทางให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สามารถผลิตผลงานทางวิชาชีพให้มีคุณภาพเพื่อให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างไร ในประเด็นหัวข้อ ดังต่อไปนี้

2.1 ด้านปัจจัยส่วนตัวและสภาพแวดล้อม

1) ท่านมีการจัดสรรเวลาในการผลิตผลงานอย่างไร และช่วงเวลาใดที่ท่านผลิตผลงานได้มากที่สุด

.....

.....

.....

.....

2) อะไรคือแรงจูงใจในการผลิตผลงานของท่าน และท่านมีวิธีสร้างแรงจูงใจให้ตนเองอย่างไรในการผลิตผลงาน

.....

.....

.....

.....

3) ท่านคิดว่าสถานที่ ในการจัดทำผลงานที่บ้านของท่านมีความสำคัญมากน้อยแค่ไหน และท่านมีวิธีบริหารจัดการอย่างไร กรณีที่สถานที่ไม่เพียงพอหรือไม่เหมาะสม

.....

.....

.....

.....

.....

2.2 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1) ท่านคิดว่าปริมาณงานประจำที่รับผิดชอบมีผลต่อการผลิตผลงานอย่างไรบ้าง และท่านมีวิธีการบริหารจัดการกับงานประจำอย่างไรเพื่อให้สามารถผลิตผลงานได้

.....

.....

.....

.....

.....

2) ท่านปฏิบัติงานสอดคล้องกับตำแหน่งหรือไม่ และท่านคิดว่าการปฏิบัติงานที่ไม่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน ส่งผลต่อการผลิตผลงานของท่านหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

3) ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีลักษณะอย่างไร (อาทิ งานสำนักงาน งานประจำ ห้องปฏิบัติการ หรืองานภาคสนาม) และส่งผลต่อการผลิตผลงานของท่านมากน้อยเพียงใด

.....

.....

.....

.....

.....

2.3 ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น

1) การรับรู้จำนวนหรือองค์ประกอบของผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินผลงานมีผลต่อการผลิตผลงานของท่านอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

2) กรณีที่ท่านทราบว่าในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นใช้เวลาในการพิจารณาเท่าใด มีผลอย่างไรต่อการผลิตผลงานของท่าน

.....

.....

.....

.....

3) ท่านคิดว่าควรมีการประชาสัมพันธ์หรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเผยแพร่ผลงานประเภทต่าง ๆ อย่างไร และการทราบหลักเกณฑ์ในการเผยแพร่ผลงานประเภทต่าง ๆ มีผลอย่างไรต่อการผลิตผลงาน

.....

.....

.....

.....

2.4 ด้านการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ

1) การให้คำปรึกษาในการจัดทำผลงานที่ท่านต้องการ ควรมีลักษณะเช่นใด (อาทิ จัดเป็นคลินิกวิชาการ การจัดเป็นช่วงระยะเวลา หรือการจัดสายงานให้คำปรึกษาเฉพาะทาง)

.....

.....

.....

.....

2) การทำให้ท่านมีความรู้และทักษะในการเขียนรายงานการวิจัย/บทความวิชาการ เพื่อให้ท่านสามารถผลิตผลงานได้ ควรทำเช่นไร

.....

.....

.....

.....

3) ตัวอย่างผลงานที่ตรงกับสายงานมีความสำคัญอย่างไรต่อการผลิตผลงานของท่าน และท่านอยากให้มีการดำเนินการอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

2.5 ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย/หน่วยงาน

1) ท่านต้องการให้มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน ให้เงินทุนสนับสนุนการจัดทำผลงานของท่าน
อย่างไรจึงจะเหมาะสมในการผลิตผลงาน

.....

.....

.....

.....

2) ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัย/หน่วยงาน ควรให้ความสำคัญต่อการจัดประชุม ฝึกอบรม
ชี้แจงให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้จัดทำผลงานเรื่องอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

3) ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัย/หน่วยงาน ควรสร้างแรงจูงใจให้เหมาะสมอย่างไรในการเข้าสู่
ตำแหน่งที่สูงขึ้น (อาทิ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทนรายเดือน การประกาศยกย่อง หรือ
เงินรางวัลที่ได้รับ)

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้สัมภาษณ์

นายรุ่งโรจน์ สุทธิสุข

นางสาวธีรวิทย์ ยิ้มมี

โทรศัพท์ 025494918

ภาคผนวก ค
สรุปผลการสัมภาษณ์

ข้อสัมภาษณ์	ผู้ให้สัมภาษณ์
ด้านปัจจัยส่วนตัวและสภาพแวดล้อม	
1.ท่านมีการจัดสรรเวลาในการผลิตผลงานอย่างไร และช่วงเวลาใดที่ท่านผลิตผลงานได้มากที่สุด	1.ใช้เวลาในช่วงเย็นหลังเลิกงาน วันหยุด เสาร์-อาทิตย์ เวลากลางคืน ในการสืบค้นและเรียบเรียงข้อมูล (A01, A02, A04, A05, A08) 2.ช่วงเย็นนอกเวลาราชการ ช่วงเย็นหลังอาหารค่ำ หรือช่วงเช้ามืดมาทำงาน รวมถึงจัดสรรเวลาว่างในช่วงวันหยุดนักขัตฤกษ์ต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูล (A03, A09, A10, A11, A12) 3.แบ่งเวลาหลังเลิกงานโดยต้องตั้งเป้าหมายว่าควรจะต้องสืบค้นข้อมูลหรือวิเคราะห์ข้อมูลอย่างน้อยสัปดาห์ละ 2-3 วัน โดยต้องมีการสร้างวินัยให้กับตนเองให้ทำอย่างสม่ำเสมอ (A06, A07)
2.อะไรคือแรงจูงใจในการผลิตผลงานของท่าน และท่านมีวิธีสร้างแรงจูงใจให้ตนเองอย่างไรในการผลิตผลงาน	1.ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้น (A01, A03, A04, A06, A07, A08, A10, A12) 2.จากประสบการณ์การทำงาน กรณีที่ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องลาป่วย ลาคลดอด บุตร หากเราผลิตคู่มือการปฏิบัติงานไว้ใช้ในงานจะทำให้ผู้อื่นสามารถทำงานทดแทนเราได้ เป็นการลดข้อผิดพลาดที่จะเกิดจากการทำงาน ซึ่งผลงานที่ผลิตนั้นยังสามารถนำไปใช้ยื่นเพื่อขอเข้ารับการประเมินในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ (A02) 3.ผู้ปฏิบัติงานควรมีการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการทำงานอยู่แล้ว โดยอาจจะจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานไว้ใช้ในองค์กรเพื่อให้งานเป็นไปในมาตรฐานเดียวกัน หรือวิเคราะห์วิจัยจากงานที่ปฏิบัติเช่นงานบริการ เพื่อหาแนวทางหรือเสนอแนวทางให้กับผู้บริหารในการให้เกิดความพึงพอใจ กรณีที่ได้ตำแหน่งระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษไปแล้ว เราอาจได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้บริหารที่เห็นความสามารถของเราซึ่งอาจได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้างานกรณีมีตำแหน่งว่างได้ (A09) 4.เมื่อได้ตำแหน่งแล้ว แสดงว่าเรามีประสบการณ์หรือความเชี่ยวชาญในงาน จึงได้ถูกรับเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้กับมหาวิทยาลัยต่าง ๆ เป็นการสร้างชื่อเสียงให้กับตนเอง มหาวิทยาลัย และได้ค่าตอบแทนด้วย (A11)
3.ท่านคิดว่าสถานที่ ในการจัดทำผลงานที่บ้านของท่านมีความสำคัญมากน้อยแค่ไหน และท่านมีวิธีบริหารจัดการอย่างไร กรณีที่สถานที่ไม่เพียงพอหรือไม่เหมาะสม	1.บุคคลในครอบครัวให้กำลังใจและให้ความร่วมมือในการจัดหาวัสดุส่วนตัวที่จำเป็นส่งให้ทำงาน แต่ขาดการเข้าถึงฐานข้อมูลที่ต้องการสืบค้นที่ไม่สามารถใช้งานภายนอกมหาวิทยาลัยได้ เช่น Thailis (A02, A06) 2.สถานที่มีความพร้อมแต่อุปกรณ์ ในการจัดทำผลงานไม่ค่อยพร้อม เนื่องจากขาดเครื่องพิมพ์คอมพิวเตอร์สำหรับพิมพ์งานจึงต้องขออนุญาตผู้บังคับบัญชา มาพิมพ์งานในช่วงเวลาพักกลางวัน หรือเวลาที่ว่างจากงานประจำ (A01, A05, A10) 3.สถานที่มีความพร้อมแต่ระบบอินเทอร์เน็ตไม่ค่อยเสถียร รวมถึงขาดเครื่องมืออุปกรณ์ในการสืบค้น จัดพิมพ์ ซึ่งมีราคาค่อนข้างสูงหากต้องลงทุนซื้อเอง จึงต้องขอยืมจากที่ทำงานมาใช้เป็นครั้งคราวในช่วงเย็น หรือในวันหยุดราชการ (A08, A09, A12)

ข้อสัมภาษณ์	ผู้ให้สัมภาษณ์
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	
1.ท่านคิดว่าปริมาณงานประจำที่รับผิดชอบมีผลต่อการผลิตผลงานอย่างไรบ้าง และท่านมีวิธีการบริหารจัดการกับงานประจำอย่างไร เพื่อให้สามารถผลิตผลงานได้	1.งานประจำมีเป็นจำนวนมาก ทำให้ไม่มีเวลาในการที่จะคิดพัฒนาตนเอง จึงต้องอาศัยช่วงพักกลางวันหรือช่วงเย็นก่อนกลับบ้านมานั่งทบทวนการจัดทำผลงาน (A01, A02) 2.ในวันและเวลาราชการควรทำงานให้เต็มกำลังความสามารถเสียก่อน หลังจากนั้นจึงจัดสรรเวลาว่างช่วงพักกลางวันทานข้าวให้เร็วขึ้น เพื่อสืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ (A07) 3.พยายามจัดสรรเวลาช่วงพักกลางวันหรือช่วงเช้าก่อนเข้างานเพื่อสืบค้นและรวบรวมข้อมูล แล้วนำกลับไปจัดทำที่บ้านช่วงนอกเวลางาน โดยต้องขออนุญาตจากผู้บังคับบัญชาเสียก่อน (A09, A12) 4.ควรขออนุญาตจากผู้บังคับบัญชาในการใช้สถานที่ทำงาน การใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์คอมพิวเตอร์ของหน่วยงานก่อนกลับบ้าน อย่างน้อยวันละ 1 ชั่วโมง ในการรวบรวมข้อมูลแล้วนำกลับไปทำผลงานต่อที่บ้าน (A11)
2.ท่านปฏิบัติงานสอดคล้องกับตำแหน่งหรือไม่ และท่านคิดว่าการปฏิบัติงานที่ไม่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน ส่งผลต่อการผลิตผลงานของท่านหรือไม่ อย่างไร	1.ปฏิบัติงานสอดคล้องกับตำแหน่ง การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับตำแหน่งส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีประสบการณ์ในการทำงาน จึงจะสามารถเขียนผลงานได้ การทำงานที่ไม่สอดคล้องกับตำแหน่ง จะเกิดผลกระทบเป็นอย่างมาก เพราะผลงานที่จัดทำนั้นสะท้อนมาจากงานที่ปฏิบัติ ขั้นตอนหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่เขียนขึ้นอาจเกิดความผิดพลาดหรือไม่ถูกต้อง (A02) 2.การปฏิบัติงานสอดคล้องกับตำแหน่ง หากงานที่ปฏิบัติไม่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน จะไม่สามารถสร้างสรรค์งานหรือพัฒนางานที่นำมาใช้ในการยื่นขอตำแหน่งได้ เนื่องจากผลงานเชิงวิเคราะห์หรือผลงานวิจัยที่จัดทำนั้น อาจไม่ตอบโจทย์การแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาแนวทางที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้จริง (A07, A09)
3.ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีลักษณะอย่างไร (อาทิ งานสำนักงานงานประจำห้องปฏิบัติการหรืองานภาคสนาม) และส่งผลต่อการผลิต ผลงานของท่านมากน้อยเพียงใด	1. เป็นลักษณะของงานตรวจสอบภายใน ซึ่งต้องไปตรวจภาคสนามกับส่วนราชการต่าง ๆ และไม่ส่งผลกระทบต่อการผลิตผลงาน (A01) 2.เป็นงานบริการหน้าเคาน์เตอร์ของห้องสมุด ในการตอบคำถามโดยตรง ตอบคำถามออนไลน์ และดูแลระบบการให้บริการห้องสมุดในเรื่องของการตั้งค่าการใช้งานต่าง ๆ ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อการผลิตผลงาน โดยใช้เวลาว่างกรณีที่ยังไม่มีผู้มาใช้บริการสืบค้นข้อมูล เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำผลงานได้ (A02) 3.ปฏิบัติงานสำนักงานที่มีผู้มาติดต่อผู้บริหารของหน่วยงาน จึงทำให้มองเห็นช่องทางในการทำงานวิจัยเพื่อให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ หรือมีไอเดียในการผลิตคู่มือการปฏิบัติงานกรณีที่เรอลากิจ ลาพักร้อน ทำให้สามารถทำงานแทนเราได้ หรืออาจอยากทราบว่าในแต่ละวันมีผู้มาติดต่อเรื่องใดบ้าง ใช้ระยะเวลาเท่าใด เพื่อหาทางเลือกการรับบริการหรือมีข้อเสนอแนะให้กับผู้บริหาร (A07)

ข้อสัมภาษณ์	ผู้ให้สัมภาษณ์
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ต่อ)	
3.ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีลักษณะอย่างไร (อาทิ งานสำนักงานงานประจำห้องปฏิบัติการหรืองานภาคสนาม) และส่งผลต่อการผลิต ผลงานของท่านมากน้อยเพียงใด (ต่อ)	4.เป็นงานบริการวิชาการและวิจัย ทำให้เห็นช่องทางการทำผลงานประเภทวิจัยได้ (A10, A12) 5.ทำงานในลักษณะเป็นวิทยากรให้ความรู้ในการจัดฝึกอบรม ต้องเขียนโครงการต่าง ๆ จัดทำ Power Point ในการนำเสนอ ต้องประสานงานกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร จึงมีความประสงค์อยากรับรู้ว่าคุณเข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่จัดอบรมมากน้อยแค่ไหน ซึ่งสามารถทำผลงานประเภทงานวิจัยได้ หรือสื่อที่เราผลิตสามารถให้ความรู้และเป็นประโยชน์ต่อผู้นำไปใช้ได้ ก็จะเป็นลักษณะของผลงานประเภทอื่น ๆ (A08) 6.มีลักษณะของงานเป็นการให้คำปรึกษาแนะนำ แนะนำแก่นักศึกษา ซึ่งพบปัญหาหน่วยงานบ้างและอยากหาวิธีแก้ปัญหานั้น จึงทำให้มีแนวคิดในการทำวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพของการให้บริการว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่ (A11)
ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น	
1.การรับรู้จำนวนหรือองค์ประกอบของผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินผลงานมีผลต่อการผลิตผลงานของท่านอย่างไรบ้าง	1.การทราบจำนวนหรือองค์ประกอบของคณะกรรมการฯ ไม่มีผลกระทบต่อการผลิตผลงาน เนื่องจากผู้จัดทำต้องจัดทำผลงานให้เป็นไปตามรูปแบบหรือโครงร่างที่มหาวิทยาลัยกำหนด หากผลิตแล้วผลงานมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด ไม่ว่าผู้ทรงคุณวุฒิจะมีจำนวนเท่าใดหรือเป็นผู้ใดก็สามารถประเมินผลงานเราผ่านได้ตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด (A01) 2.การทราบองค์ประกอบของผู้ทรงคุณวุฒิ ทำให้เราต้องระมัดระวังการผลิตผลงานซึ่งต้องทำอะไรให้ผลงานมีคุณภาพเป็นไปตามเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยโดยใส่ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญลงไปเนื้อหาโดยส่วนตัวเห็นว่าผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัยมีความเข้มข้นของการประเมินผลงานมากกว่าผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัย (A09) 3.หากเราพยายามผลิตผลงานที่มีคุณภาพและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด ไม่ว่าผู้ทรงคุณวุฒิจะเป็นท่านใด ก็จะต้องประเมินตามหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยอยู่แล้ว จึงมั่นใจได้ว่าผู้ปฏิบัติงานจะได้รับ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นแน่นอน (A11)
2.กรณีที่ท่านทราบว่าในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นใช้เวลาในการพิจารณาเท่าใด มีผลอย่างไรต่อการผลิตผลงานของท่าน	1.ทำให้ผู้จัดทำผลงานสามารถวางแผนในการผลิตผลงานล่วงหน้าก่อนที่เงินเดือนจะต้น (A02, A03, A05, A07, A08, A09, A10 , A12) 2.ทำให้ผู้จัดทำผลงานสูญเสียโอกาสในกรณีที่ผลงานชิ้นนั้นต้องปรับปรุงหรือไม่ผ่านการประเมินหากผู้ทรงคุณวุฒิใช้ระยะเวลาการประเมินนาน หากต้องดำเนินการแก้ไขหรือยื่นใหม่ ทำให้ต้องนับระยะเวลาใหม่ (A04, A11)

ข้อสัมภาษณ์	ผู้ให้สัมภาษณ์
ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น (ต่อ)	
3. ท่านคิดว่าควรมีการประชาสัมพันธ์หรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเผยแพร่ผลงานประเภทต่าง ๆ อย่างไร และการทราบหลักเกณฑ์ในการเผยแพร่ผลงานประเภทต่าง ๆ มีผลอย่างไรต่อการผลิตผลงาน	1. ควรให้หน่วยงานหลักคือกองบริหารงานบุคคลเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูล เพื่อป้องกันการให้ข้อมูลที่ผิดพลาด (A03) 2. มีการประชาสัมพันธ์บนหน้าเว็บไซต์ของกองบริหารงานบุคคลให้อ่านเข้าใจง่ายในรูปของอินโฟกราฟิก หรือช่องทางอื่น ๆ ที่เข้าถึงง่าย (A04, A05, A06) 3. ควรจัดทำเป็นกลุ่ม Open Chat ต่าง ๆ เพื่อใช้ในการถามตอบปัญหาหรือเป็น Line Official Account เพื่อใช้ในการตอบปัญหาส่วนตัว (A09) 4. ควรจัดทำเป็นหนังสือเวียน โบชัวร์ แผ่นพับ อย่างน้อยปีละครั้ง แจกจ่ายไปยังหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อทบทวนและซักซ้อมความเข้าใจ (A07) 5. กองบริหารงานบุคคลควรจัดเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องไปให้ความรู้ความเข้าใจกับทุกหน่วยงาน อาจจัดเป็นกลุ่มเล็ก ๆ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถสอบถามได้แบบตัวต่อตัว (A08, A11, A12)
ด้านการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ	
1. การให้คำปรึกษาในการจัดทำผลงานที่ท่านต้องการ ควรมีลักษณะเช่นใด (อาทิ จัดเป็นคลินิกวิชาการ จัดเป็นช่วงระยะเวลา หรือการจัดสายงานให้คำปรึกษาเฉพาะทาง)	1. ควรจัดตั้งคลินิกวิชาการโดยจัดหาผู้เชี่ยวชาญ หรือมีพี่เลี้ยงสำหรับบริการให้คำปรึกษาเฉพาะทาง ซึ่งผู้ให้คำปรึกษาต้องมีความรู้ความสามารถและสามารถให้คำปรึกษาได้ และมีการติดตามเป็นระยะ ๆ (A01, A02, A05, A06, A08) 2. การติดตามเป็นระยะ ๆ นั้น เพื่อเป็นกระตุ้นให้ผู้จัดทำผลงานมีกำลังใจและเห็นแนวทางการทำงานที่ประสบผลสำเร็จได้ (A09, A10) 3. คลินิกวิชาการ เป็นการให้คำแนะนำเชิงลึกรายบุคคล ทั้งการเลือกประเภทผลงานตามความถนัด การตั้งชื่อเรื่อง การอธิบายองค์ประกอบของแต่ละบท การกันหน้ากันหลัง การลำดับหัวข้อ การจัดทำบรรณานุกรม เป็นต้น โดยควรจัดสรรในเวลาราชการให้บุคลากรสามารถเข้าพบเป็นบางวัน หรือนอกเวลาราชการ เช่น ช่วงเย็นของแต่ละวัน ตามแต่ละสายงานที่ผู้เชี่ยวชาญจะสะดวกมาให้ข้อคิดเห็น (A12)
2. การทำให้ท่านมีความรู้และทักษะในการเขียนรายงานการวิจัย/บทความวิชาการ เพื่อให้ท่านสามารถผลิตผลงานได้ ควรทำเช่นไร	1. พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนส่วนใหญ่จบปริญญาตรี ไม่ได้เรียนต่อปริญญาโทมักขาดความรู้หรือทักษะในการเขียนผลงานวิจัย นึกภาพไม่ออกไม่ถนัดในการเรียบเรียง หรือเชื่อมโยงข้อมูล จึงอาจศึกษาตัวอย่างผลงานเรื่องที่สนใจจากผลงานผู้อื่นก่อนเป็นลำดับแรก (A01) 2. อาจศึกษาหาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการทำวิจัยจากเว็บไซต์ต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐาน (A03) 3. ผู้ปฏิบัติงานในสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน อยากมีความสุขในการทำงาน อยากลดขั้นตอนที่เสียเวลาทำงานให้สั้นลงโดยอาจนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ อยากให้บริการเป็นที่ประทับใจ จึงต้องเรียนรู้การทำงานวิจัยเพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น (A05, A06) 4. ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนมีความรู้ในการจัดทำงานวิจัยค่อนข้างน้อย จึงควรมีการจัดฝึกอบรมการเขียนงานวิจัยเพื่อการพัฒนาจากงานประจำ (A10, A12)

ข้อสัมภาษณ์	ผู้ให้สัมภาษณ์
ด้านการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ (ต่อ)	
1.ตัวอย่างผลงานที่ตรงกับสายงานมีความสำคัญอย่างไรต่อการผลิตผลงานของท่าน และท่านอยากให้มีการดำเนินการอย่างไรบ้าง	1.ได้เห็นต้นแบบเห็นเค้าโครงของผลงาน รู้เทคนิควิธีการเขียน ทำให้เกิดไอเดีย แต่มีใช้การคัดลอกผลงาน” (A03, A04, A06, A07) 2.ตัวอย่างที่ดีของผลงานที่หลากหลายสายงาน ทำให้ผู้คิดจัดทำผลงานย่นระยะเวลาในการคิด สามารถนำมาเป็นแนวทางเพื่อประยุกต์จัดทำผลงานของตนเองให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น (A08) 3.บางครั้งผู้จัดทำผลงานได้ทราบถึงทฤษฎีต่าง ๆ เกี่ยวกับการเขียน แต่เมื่อลงมือปฏิบัติการเขียนจริง ก็ควรจะต้องมีตัวอย่างวิธีการเขียนหลาย ๆ รูปแบบตามสายงานต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ในการเขียนผลงานของตนเองเพื่อให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น (A10)
ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย/หน่วยงาน	
1.ท่านต้องการให้มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน ให้เงินทุนสนับสนุนการจัดทำผลงานของท่านอย่างไรจึงจะเหมาะสมในการผลิตผลงาน	1.เท่าที่รับทราบเห็นมีเฉพาะการจัดทำงานวิจัย rtor เท่านั้นที่ได้รับทุนสนับสนุนการจัดทำผลงาน จำนวน 20,000 บาท ส่วนการจัดทำผลงานประเภทอื่น ๆ ยังไม่มีการให้ทุนสนับสนุน (A01) 2.การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานหรือผลงานเชิงวิเคราะห์ เป็นการพัฒนางานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น หัวหน้าหน่วยงานอาจสนับสนุนให้ใช้เวลาในงานมาดำเนินการจัดทำ โดยกำหนดเวลาเป็นวันละ 1 ชั่วโมง เพื่อเป็นการระดมสมองหรือให้ข้อคิดเห็นต่าง ๆ ให้กับบุคลากรเกี่ยวกับแนวทางการจัดทำผลงานเพื่อยกระดับประสิทธิภาพขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น (A02, A07) 3.ปัจจุบันผู้จัดทำผลงานเป็นระดับปฏิบัติการ ส่วนใหญ่จึงจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานจึงใช้ทุนส่วนตัว อาจมีการใช้กระดาษ เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์จากสำนักงานของตนเองบ้าง ดังนั้นหากหน่วยงานมีการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ จะเป็นการอำนวยความสะดวกและไม่เป็นอุปสรรคต่อการจัดทำผลงาน (A08) 4.การประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ต้องจัดทำผลงานเสนอต่อคณะกรรมการหลายชุดมาก การทำสำเนาผลงานจำนวนหลายชุดเป็นต้นทุนที่สูงมากสำหรับบุคลากร ควรมีการสนับสนุนเงินทุนในส่วนนี้ตามที่ได้มีการจ่ายจริง (A08, A11, A12)
2.ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัย/หน่วยงาน ควรให้ความสำคัญต่อการจัดประชุมฝึกอบรม ชี้แจงให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้จัดทำผลงานเรื่องอะไรบ้าง	1.ควรจัดอบรมเฉพาะกลุ่มหรือเฉพาะสายงานจากผู้เชี่ยวชาญ เนื่องจากผู้จัดทำอาจไม่ทราบว่าจะเริ่มผลิตผลงานอะไรดี วิธีการตั้งชื่อเรื่องก็สำคัญ จะสื่ออย่างไรให้ผู้ใช้ประโยชน์รับทราบ” (A01) 2.การจัดอบรมทำผลงานนั้น มหาวิทยาลัยจัดเป็นประจำอยู่แล้ว ปีละ 2 ครั้ง แต่ควรต้องจัดอย่างต่อเนื่อง และควรนำผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแล้วมาร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้วย เพื่อเล่าประสบการณ์ในการทำผลงานอย่างไรให้ประสบความสำเร็จ หากมีปัญหาไม่ยอมทำแล้วแก้ไขอย่างไร เพื่อเป็นการจูงใจให้ฮึดขึ้นมาสู้ใหม่ (A02, A08)

ข้อสัมภาษณ์	ผู้ให้สัมภาษณ์
ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย/หน่วยงาน (ต่อ)	
2.ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัย/หน่วยงาน ควรให้ความสำคัญต่อการจัดประชุม ฝึกอบรม ชี้แจงให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้จัดทำผลงานเรื่องอะไรบ้าง (ต่อ)	1.ควรจัดอบรมเฉพาะกลุ่มหรือเฉพาะสายงานจากผู้เชี่ยวชาญ เนื่องจากผู้จัดทำอาจไม่ทราบว่าจะเริ่มผลิตผลงานอะไรดี วิธีการตั้งชื่อเรื่องก็สำคัญ จะสื่ออย่างไรให้ผู้ใช้ประโยชน์รับทราบ” (A01) 2.การจัดอบรมทำผลงานนั้น มหาวิทยาลัยจัดเป็นประจำอยู่แล้ว ปีละ 2 ครั้ง แต่ควรต้องจัดอย่างต่อเนื่อง และควรนำผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแล้วมาร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้วย เพื่อเล่าประสบการณ์ในการทำผลงานอย่างไรให้ประสบความสำเร็จ หากมีปัญหาไม่ยอมทำแล้วแก้ไขอย่างไร เพื่อเป็นการจุกประกายให้ฮึดขึ้นมาสู้ใหม่ (A02, A08) 3.ตอนอบรมการเขียนผลงานดูเหมือนง่ายมาก เสนออะไรไปก็มักผ่าน แต่เมื่อจัดส่งผลงานจริงพบว่ามีความเข้มข้นและยุ่งยากมากกว่า หากมีพี่เลี้ยงมาคอยช่วยเหลือเติมเต็มในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์ จะทำให้ไม่เสียเวลาในการผลิตผลงาน (A04) 4.มหาวิทยาลัยควรจัดประชุมหรืออบรมบ่อย ๆ ทุก ๆ 3 เดือนเพื่อทบทวนสิทธิประโยชน์และความก้าวหน้าเมื่อได้รับตำแหน่งสูงขึ้น (A11) 5.การจัดฝึกอบรมควรเน้นให้ความรู้พื้นฐานกับผู้เข้ารับการอบรมก่อน เช่น โปรแกรมที่สามารถจัดทำรูปเล่มได้ การเขียน Flow Chart การจัดทำบรรณานุกรม เป็นต้น (A07)
3.ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัย/หน่วยงาน ควรสร้างแรงจูงใจให้เหมาะสมอย่างไรในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (อาทิ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทน รายเดือน การประกาศยกย่อง หรือ เงินรางวัลที่ได้รับ)	1.มหาวิทยาลัยมีการให้เงินประจำตำแหน่ง/ค่าตอบแทนรายเดือน การประกาศยกย่อง การให้เงินรางวัลอย่างเหมาะสม” (A02, A06, A07, A08) 2.แผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ได้กำหนดตัวชี้วัดจำนวนผู้ได้รับแต่งตั้งไว้แล้วอยู่ที่ร้อยละ 50 มหาวิทยาลัยจึงต้องหาแนวทางสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นไปให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตามทุกข้อข้างต้น (A10) 3.สิ่งจูงใจที่ดีและง่ายที่สุดได้แก่เงิน ถึงแม้เงินจะซื้อทุกอย่างไม่ได้ แต่ทุกอย่างต้องใช้เงินซื้อ ดังนั้น ไม่ว่าจะเป็นเงินประจำตำแหน่ง/ค่าตอบแทนรายเดือน การประกาศยกย่อง ให้เงินรางวัล ถือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่สุด (A03) 4.ในระยะยาวควรมีการปรับให้เงินประจำตำแหน่ง/ค่าตอบแทนรายเดือนให้สูงขึ้นด้วย ตามความยากง่ายของสายงาน และมีการปรับเงินรางวัลที่ได้รับในแต่ละระดับให้สูงมากยิ่งขึ้น (A05, A11, A12)

ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC

ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC
แบบสอบถามเพื่อใช้เก็บข้อมูลในการวิจัย
เรื่อง การศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น
ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

.....

ผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาพร คูพิมาย
สังกัดคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทศพร แสงสว่าง
สังกัดคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เทียมยศ ปะสาวะโน
สังกัดคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ			N	ค่า IOC	ผลการพิจารณา
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	เพศ () ชาย () หญิง	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2	อายุ () ต่ำกว่า 25 ปี () ระหว่าง 25 – 35 ปี () ระหว่าง 36 – 45 ปี () 46 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3	สถานภาพครอบครัว () โสด () หม้าย/หย่าร้าง () สมรส/แต่งงาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4	ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน () ช่างเทคนิค () ช่างไฟฟ้า () ช่างอิเล็กทรอนิกส์ () ช่างเครื่องยนต์ () ช่างเขียนแบบ () ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ			N	ค่า IOC	ผลการพิจารณา
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
4	ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน (ต่อ) () เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป () นักวิชาการศึกษา () นักวิชาการเกษตร () วิศวกร () วิศวกรไฟฟ้า () วิศวกรเครื่องกล () สถาปนิก () นักประชาสัมพันธ์ () บุคลากร () นักวิเคราะห์นโยบายและแผน () นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ () นักวิทยาศาสตร์ () นักวิชาการคอมพิวเตอร์ () นักวิชาการเงินและบัญชี () นักวิชาการพัสดุ () นักตรวจสอบภายใน () นิติกร						
5	หน่วยงานที่สังกัด () คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม () คณะเทคโนโลยีการเกษตร () คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ () คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน () คณะบริหารธุรกิจ () คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี () คณะวิศวกรรมศาสตร์ () คณะศิลปกรรมศาสตร์ () คณะศิลปศาสตร์ () คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ () คณะการแพทย์บูรณาการ () สถาบันวิทยุกระจายเสียง	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ			N	ค่า IOC	ผลการพิจารณา
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
5	หน่วยงานที่สังกัด ☐ กองกฎหมาย ☐ กองประชาสัมพันธ์ ☐ กองยุทธศาสตร์ต่างประเทศ ☐ กองอาคารสถานที่ ☐ สมาคณาจารย์และข้าราชการ ☐ สำนักงานสภามหาวิทยาลัย ☐ สำนักจัดการทรัพย์สิน ☐ สำนักบัณฑิตศึกษา ☐ สำนักประกันคุณภาพการศึกษา ☐ สำนักสหกิจศึกษา ☐ กองกลาง ☐ กองคลัง ☐ กองนโยบายและแผน ☐ กองบริหารงานบุคคล ☐ กองพัฒนานักศึกษา ☐ สถาบันวิจัยและพัฒนา ☐ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ☐ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ☐ หน่วยตรวจสอบภายใน ☐ โรงเรียนสาธิตนวัตกรรม						
6	ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน ☐ ปฏิบัติงาน ☐ ชำนาญงาน ☐ ปฏิบัติการ ☐ ชำนาญการ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
7	ระยะเวลาที่ครองตำแหน่ง ☐ ต่ำกว่า 4 ปี ☐ 7 – 9 ปี ☐ 4 - 6 ปี ☐ 10 ปี ขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการประเมินจาก ผู้เชี่ยวชาญ			N	ค่า IOC	ผลการ พิจารณา
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
8	ระดับการศึกษาสูงสุด () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
9	ความสนใจในการเข้าสู่ตำแหน่ง () ไม่สนใจ (ตอบข้อ 10) () สนใจ (ข้ามไปตอบข้อ 11-12)	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
10	สาเหตุที่ท่านไม่สนใจในการเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น เนื่องจาก () ผลงานประกอบการยื่นขอ ตำแหน่งที่สูงขึ้นมีความยุ่งยาก ซับซ้อน () การยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นมี ข้อบังคับ ระเบียบ กฎเกณฑ์ มากเกินไป () คุณสมบัติยังไม่ครบถ้วนตาม เกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด () อื่น ๆ โปรดระบุ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
11	ผลงานทางวิชาชีพสามลำดับแรกที่ท่าน สนใจจัดทำเพื่อใช้ประกอบการยื่นขอ เข้ารับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ระบุ 3 ลำดับแรก) () คู่มือการปฏิบัติงาน () ผลงานเชิงวิเคราะห์ () ผลงานเชิงสังเคราะห์ () ผลงานวิจัย () ผลงานในลักษณะอื่น ๆ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการประเมินจาก ผู้เชี่ยวชาญ			N	ค่า IOC	ผลการ พิจารณา
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
12	การดำเนินการของท่านในการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น () ยังมิได้ดำเนินการใด ๆ () อยู่ระหว่างรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำผลงาน () อยู่ระหว่างการยื่นขอเข้ารับ การประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้น () อยู่ระหว่างการประเมินเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้นของ คณะกรรมการประเมินผลงาน () อยู่ระหว่างการได้รับแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ตอนที่ 2 ปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของ
พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คำชี้แจง : โปรดใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องระดับความคิดเห็นเพียงระดับเดียว โดยมีน้ำหนักคะแนน
ดังนี้

ระดับความคิดเห็น ระดับคะแนน 5 หมายถึง ข้อความในประโยคที่เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับคะแนน 4 หมายถึง ข้อความในประโยคที่เห็นด้วยมาก
ระดับคะแนน 3 หมายถึง ข้อความในประโยคที่เห็นด้วยปานกลาง
ระดับคะแนน 2 หมายถึง ข้อความในประโยคที่เห็นด้วยน้อย
ระดับคะแนน 1 หมายถึง ข้อความในประโยคที่เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการประเมินจาก ผู้เชี่ยวชาญ			N	ค่า IOC	ผลการ พิจารณา
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1.	ด้านปัจจัยส่วนตัวและสภาพแวดล้อม						
1.1	ท่านมีสุขภาพแข็งแรงทำให้สามารถ ผลิตผลงานทางวิชาชีพได้	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
1.2	ครอบครัวสนับสนุนให้ท่านจัดทำ ผลงานทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการประเมินจาก ผู้เชี่ยวชาญ			N	ค่า IOC	ผลการ พิจารณา
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1.3	ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
1.4	คุณวุฒิการศึกษาของท่านทำให้สามารถผลิตผลงานทางวิชาชีพได้	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
1.5	ท่านมีแรงจูงใจในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
1.6	ท่านมีความสนใจ/ต้องการผลิตผลงานทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
1.7	ท่านเข้าใจถึงโอกาสของความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
1.8	เพื่อนร่วมงานของท่านมีส่วนร่วมและสนับสนุนให้ท่านจัดทำผลงานทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
1.9	ท่านมีอุปกรณ์ที่ใช้ในการผลิตผลงานทางวิชาชีพอย่างเพียงพอและทันสมัย	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
1.10	ท่านมีสถานที่ที่เหมาะสมและเอื้อต่อการผลิตผลงานทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
1.1	ท่านมีสุขภาพแข็งแรงทำให้สามารถผลิตผลงานทางวิชาชีพได้	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2.	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ						
2.1	ปริมาณงานประจำที่ท่านรับผิดชอบมีจำนวนเหมาะสม จึงทำให้ท่านมีเวลาผลิตผลงานทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2.2	ลักษณะงานที่ปฏิบัติเอื้อต่อการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2.3	งานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับตำแหน่งที่ครองอยู่	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2.4	ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความจำเป็นต้องใช้ผลงานทางวิชาชีพเพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2.5	ท่านทราบว่างานที่ท่านรับผิดชอบไปผลิตผลงานทางวิชาชีพประเภทต่าง ๆ เพื่อกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นได้อย่างไร	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการประเมินจาก ผู้เชี่ยวชาญ			N	ค่า IOC	ผลการ พิจารณา
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
3.	ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนด ตำแหน่งที่สูงขึ้น						
3.1	ท่านทราบกระบวนการและขั้นตอนใน การขอกำหนดตำแหน่ง ให้สูงขึ้น	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3.2	ท่านทราบว่าผู้ที่ขอกำหนดตำแหน่ง ให้สูงขึ้นจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะ ตำแหน่งเช่นใด	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3.3	ท่านทราบว่าผลงานทางวิชาชีพที่แสดง ความเป็นผู้ชำนาญงาน ชำนาญงาน พิเศษ ชำนาญการและชำนาญการ พิเศษ เป็นผลงานลักษณะใด และต้อง เสนอผลงานจำนวนเท่าใด	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3.4	ท่านทราบหลักเกณฑ์การเผยแพร่ ผลงานประเภทต่าง ๆ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3.5	ท่านทราบจำนวนหรือองค์ประกอบ ของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำ หน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3.6	ท่านทราบว่าการศึกษาพิจารณา กำหนด ตำแหน่งให้สูงขึ้นใช้ระยะเวลาเท่าใด	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4.	ด้านการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ						
4.1	ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำ ผลงานทางวิชาชีพแต่ละประเภท	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4.2	ท่านมีความรู้ในการกำหนดหัวข้อของ ผลงานทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4.3	ท่านสามารถหาแหล่งข้อมูลเพื่อใช้ใน การจัดทำผลงานทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4.4	ท่านมีความรู้และทักษะในการ วิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4.5	ท่านมีความรู้และทักษะในการเขียน รายงานการวิจัย/บทความทางวิชาการ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4.6	ท่านมีที่ปรึกษาในการจัดทำผลงานทาง วิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4.7	ท่านมีคู่มือการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ ประเภทต่าง ๆ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

4.8	ท่านสามารถหาตัวอย่างผลงานทาง วิชาชีพที่ผ่านการประเมิน มาศึกษาเพิ่มเติมได้	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
5.	ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย/ หน่วยงาน						
5.1	มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน ให้เงิน สนับสนุนการจัดทำผลงาน ทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
5.2	มหาวิทยาลัยให้แรงจูงใจในการขอ กำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น เช่น เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง/ ค่าตอบแทนรายเดือน การประกาศยกย่องและเงินรางวัล อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
5.3	ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและ ส่งเสริมในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
5.4	มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน มีการ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการ เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
5.5	มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน จัดประชุม ชี้แจง จัดอบรมให้ความรู้ในการจัดทำ ผลงานทางวิชาชีพ รวมถึงเปิดโอกาส ให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทาง วิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
5.6	มหาวิทยาลัยให้การส่งเสริมเผยแพร่ ผลงานทางวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
5.7	มหาวิทยาลัยมีคณะกรรมการพิจารณา กลั่นกรองผลงานทางวิชาชีพเบื้องต้น ก่อนจัดส่งให้กับผู้ทรงคุณวุฒิ ประเมินผลงาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น
ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

.....

ผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาพร คูพิมาย
สังกัดคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทศพร แสงสว่าง
สังกัดคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เทียมยศ ปะสาวะโน
สังกัดคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลและข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้สัมภาษณ์

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ			N	ค่า IOC	ผลการพิจารณา
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์A ().....	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2	เพศ () ชาย () หญิง	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3	อายุ.....ปี	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4	ระดับการศึกษา () ปริญญาตรี () ปริญญาโท	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
5	ประสบการณ์ในการทำงาน.....ปี	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
6	ตำแหน่ง.....	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ตอนที่ 2 รายการสัมภาษณ์

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ			N	ค่า IOC	ผลการพิจารณา
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	ด้านปัจจัยส่วนตัวและสภาพแวดล้อม						
1.1	ท่านมีการจัดสรรเวลาในการผลิตผลงานอย่างไร และช่วงเวลาใดที่ท่านผลิตผลงานได้มากที่สุด	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการประเมินจาก ผู้เชี่ยวชาญ			N	ค่า IOC	ผลการ พิจารณา
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1.2	อะไรคือแรงจูงใจในการผลิตผลงานของท่าน และท่านมีวิธีสร้างแรงจูงใจให้ตนเองอย่างไรในการผลิตผลงาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
1.3	ท่านคิดว่าสถานที่ในการจัดทำผลงานที่บ้านของท่านมีความสำคัญมากน้อยแค่ไหน และท่านมีวิธีบริหารจัดการอย่างไรกรณีที่สถานที่ไม่มีความเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ						
2.1	ท่านคิดว่าปริมาณงานประจำที่รับผิดชอบมีผลต่อการผลิตผลงานอย่างไรบ้าง และท่านมีวิธีการบริหารจัดการกับงานประจำอย่างไรเพื่อให้สามารถผลิตผลงานได้	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2.2	ท่านปฏิบัติงานสอดคล้องกับตำแหน่งงานหรือไม่ และท่านคิดว่าการปฏิบัติงานที่ไม่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน ส่งผลต่อการผลิตผลงานของท่านหรือไม่ อย่างไร	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2.3	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีลักษณะอย่างไร (อาทิ งานสำนักงาน งานประจำห้องปฏิบัติการ หรืองานภาคสนาม) และส่งผลต่อการผลิตผลงานของท่านมากน้อยเพียงใด	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3	ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น						
3.1	การรับรู้จำนวนหรือองค์ประกอบของผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินผลงานมีผลต่อการผลิตผลงานของท่านอย่างไรบ้าง	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3.2	กรณีที่ท่านทราบว่าในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการพิจารณาการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นใช้เวลาในการพิจารณาเท่าใด มีผลอย่างไรต่อการผลิตผลงานของท่าน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการประเมินจาก ผู้เชี่ยวชาญ			N	ค่า IOC	ผลการ พิจารณา
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
3.3	ท่านคิดว่าควรมีการประชาสัมพันธ์หรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเผยแพร่ผลงานประเภทต่าง ๆ อย่างไร และการทราบหลักเกณฑ์ในการเผยแพร่ผลงานประเภทต่าง ๆ มีผลอย่างไรต่อการผลิตผลงาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4	ด้านการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ						
4.1	การให้คำปรึกษาในการจัดทำผลงานที่ท่านต้องการ ควรมีลักษณะเช่นใด (อาทิ จัดเป็นคลินิกวิชาการ การจัดเป็นช่วงระยะเวลา หรือการจัดสายงานให้คำปรึกษาเฉพาะทาง)	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4.2	การทำให้ท่านมีความรู้และทักษะในการเขียนรายงานการวิจัย/บทความวิชาการ เพื่อให้ท่านสามารถผลิตผลงานได้ ควรทำเช่นไร	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4.3	ตัวอย่างผลงานที่ตรงกับสายงานมีความสำคัญอย่างไรต่อการผลิตผลงานของท่าน และท่านอยากให้มีการดำเนินการอย่างไรบ้าง	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
5	ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย/หน่วยงาน						
5.1	ท่านต้องการให้มหาวิทยาลัย/หน่วยงานให้เงินทุนสนับสนุนการจัดทำผลงานของท่านอย่างไรจึงจะเหมาะสมในการผลิตผลงาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
5.2	ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัย/หน่วยงานควรให้ความสำคัญต่อการจัดประชุมฝึกอบรม ชี้แจงให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้จัดทำผลงานเรื่องอะไรบ้าง	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ			N	ค่า IOC	ผลการพิจารณา
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
5.3	ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัย/หน่วยงาน ควรสร้างแรงจูงใจให้เหมาะสมอย่างไรในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (อาทิ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทนรายเดือน การประกาศยกย่อง หรือเงินรางวัลที่ได้รับ)	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ภาคผนวก จ
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.90	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ท่านมีสุขภาพแข็งแรงทำให้สามารถผลิตผลงานทางวิชาชีพได้	129.70	169.11	0.39	0.90
ครอบครัวสนับสนุนให้ท่านจัดทำผลงานทางวิชาชีพ	129.43	166.87	0.55	0.90
ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ	130.37	171.96	0.31	0.90
คุณวุฒิการศึกษาของท่านทำให้สามารถผลิตผลงานทางวิชาชีพได้	130.07	172.13	0.23	0.90
ท่านมีแรงจูงใจในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ	129.87	170.40	0.26	0.90
ท่านมีความสนใจ/ต้องการผลิตผลงานทางวิชาชีพ	129.63	171.69	0.25	0.90
ท่านเข้าใจถึงโอกาสของความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาชีพ	129.67	169.89	0.44	0.90
เพื่อนร่วมงานของท่านมีส่วนร่วมและสนับสนุนให้ท่านจัดทำผลงานทางวิชาชีพ	129.87	160.95	0.71	0.89
ท่านมีอุปกรณ์ที่ใช้ในการผลิตผลงานทางวิชาชีพอย่างเพียงพอและทันสมัย	130.00	167.45	0.41	0.90
ท่านมีสถานที่ที่เหมาะสมและเอื้อต่อการผลิตผลงานทางวิชาชีพ	130.17	172.21	0.21	0.90
ปริมาณงานประจำที่ท่านรับผิดชอบมีจำนวนเหมาะสม จึงทำให้ท่านมีเวลาผลิต ผลงานทางวิชาชีพ	131.03	172.45	0.12	0.90
ลักษณะงานที่ปฏิบัติเอื้อต่อการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อข้อกำหนดตำแหน่งให้ สูงขึ้น	130.00	168.69	0.40	0.90
งานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับตำแหน่งที่ครองอยู่	129.60	168.59	0.39	0.90
ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความจำเป็นต้องใช้ผลงานทางวิชาชีพเพื่อปรับปรุงและ พัฒนางาน	129.77	172.05	0.23	0.90
ท่านทราบว่างานที่ท่านรับผิดชอบไปผลิตผลงานวิชาชีพประเภทต่าง ๆ เพื่อขอ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นได้อย่างไร	129.97	166.10	0.55	0.90
ท่านทราบกระบวนการและขั้นตอนในการขอตำแหน่งให้สูงขึ้น	130.07	164.48	0.64	0.89
ท่านทราบว่าผู้ที่ขอตำแหน่งให้สูงขึ้นจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง เช่นใด	129.73	167.10	0.55	0.90

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ท่านทราบว่าผลงานทางวิชาชีพที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญ การและชำนาญการพิเศษ เป็นผลงานลักษณะใด และต้องเสนอผลงานจำนวนเท่าใด	129.63	167.41	0.53	0.90
ท่านทราบหลักเกณฑ์การเผยแพร่ผลงานประเภทต่าง ๆ	130.10	166.71	0.48	0.90
ท่านทราบจำนวนหรือองค์ประกอบของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ ประเมินผลงานทางวิชาชีพ	130.30	165.18	0.53	0.90
ท่านทราบว่าการศึกษาพิจารณากำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นใช้ระยะเวลาเท่าใด	130.40	169.14	0.42	0.90
ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพแต่ละประเภท	130.37	167.41	0.56	0.90
ท่านมีความรู้ในการกำหนดหัวข้อของผลงานทางวิชาชีพ	130.40	168.87	0.47	0.90
ท่านสามารถหาแหล่งข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำผลงาน	130.33	169.68	0.38	0.90
ท่านมีความรู้และทักษะในการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล	130.53	169.36	0.42	0.90
ท่านมีความรู้และทักษะในการเขียนรายงานการวิจัย/บทความทางวิชาการ	131.13	172.60	0.13	0.90
ท่านมีที่ปรึกษาในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ	130.37	156.79	0.76	0.89
ท่านมีคู่มือการจัดทำผลงานทางวิชาชีพประเภทต่าง ๆ	131.03	168.72	0.39	0.90
ท่านสามารถหาตัวอย่างผลงานทางวิชาชีพที่ผ่านการประเมิน	130.53	162.74	0.53	0.90
มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน ให้เงินสนับสนุนการจัดทำผลงาน	130.50	162.74	0.48	0.90
มหาวิทยาลัยให้แรงจูงใจในการขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น เช่น เงินเดือน เงินประจำ ตำแหน่ง/ค่าตอบแทนรายเดือน	130.23	166.46	0.40	0.90
ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ	129.83	166.56	0.55	0.90
มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และ วิธีการในการเข้าสู่ตำแหน่ง	129.90	165.33	0.55	0.90
มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน จัดประชุมชี้แจง จัดอบรมให้ความรู้	129.80	166.86	0.48	0.90
มหาวิทยาลัยให้การส่งเสริมเผยแพร่ผลงานทางวิชาชีพ	130.13	168.05	0.40	0.90
มหาวิทยาลัยมีคณะกรรมการพิจารณาตัดสินรองผลงานทางวิชาชีพเบื้องต้น ก่อนจัดส่ง ให้กับผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงาน	129.70	166.42	0.50	0.90

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	นายรุ่งโรจน์ สุทธิสุข
ภูมิลำเนา	เลขที่ 40/35 หมู่ 1 ตำบลคลองเจ็ด อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12120
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ตำแหน่ง	บุคลากรชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน	ฝ่ายกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โทรศัพท์ 0-2549-4918
ที่อยู่ปัจจุบัน	40/35 หมู่ 1 ตำบลคลองเจ็ด อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12120
Email Address	rsutthisuk@rmutt.ac.th

.....

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวธีรวิทย์ ยี่งมี
ภูมิลำเนา	เลขที่ 117 หมู่ 2 ตำบลทะเลบก อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี ปทุมธานี 72170
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การตลาด) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ตำแหน่ง	บุคลากรชำนาญการ
สถานที่ทำงาน	ฝ่ายกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โทรศัพท์ 0-2549-4918
ที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 117 หมู่ 2 ตำบลทะเลบก อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดสุพรรณบุรี ปทุมธานี 72170
Email Address	teeravadee_y@rmutt.ac.th