

การพิมพ์ปกนอกให้ใช้ตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 พอยต์		ตรามหาวิทยาลัยฯ ให้มีขนาดกว้าง X ยาว
เว้น 1 บรรทัดของตัวอักษร TH SarabunPSK ขนาด 16 พอยต์		

รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

เรื่อง

(ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษ)

ชื่อ - นามสกุล
 สังกัด

เว้น 2 เคาะจากชื่อที่ยาวที่สุด

ได้รับการสนับสนุนจาก.....

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประจำปี พ.ศ. ระบุปี พ.ศ. ที่พิมพ์

หัวข้อโครงการวิจัย xx
ชื่อ-นามสกุล xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx
สังกัด xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx
ปีงบประมาณ xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)
..... และ 2)
ประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างเป็นใครจำนวนเท่าไร.....
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล..... โดยมีค่าความเชื่อมั่นที่
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

ผลการวิจัย พบว่า (สรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย) 1)
.....
.....
และ 2)
.....
..... และผลการทดสอบสมมติฐาน(กรณีที่มี) พบว่า.....
1).....
.....และ 2).....
.....
.....

ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์หรือพัฒนางานได้อย่างไร (อธิบาย).....
.....
.....
.....

คำสำคัญ: (คำที่เกี่ยวข้องกับชื่อเรื่องงานวิจัย 3 – 5 คำ) เช่น
ปัจจัยความสำเร็จ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ผลงานทางวิชาชีพ

(**บทคัดย่อควรมี 3- 4 ย่อหน้าเท่านั้น)

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. xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx Miss xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx
Institute	xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx
Year	xxxxxxx

ABSTRACT (Example)

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.

The outcomes of this study offer practical implications that can be applied to enhance organizational development and strategic planning
.....
.....

Keywords: success factors, supporting officer, professional works

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ ได้รับทุนสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี “ทุนสนับสนุนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ประจำปีงบประมาณ.....”
(กรณีได้รับทุน)

โครงการวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ขอขอบพระคุณ.....

.....

.....

.....

สุดท้ายนี้ผู้วิจัย.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ	ณ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	1
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	1
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	1
1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย	1
1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะ	1
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	1
2.1	1
2.2	1
2.3.....	1
2.4 บริบทของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีและงานที่ปฏิบัติ.....	1
2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	1
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	1
3.1	1
3.2	1
บทที่ 4 ผลการวิจัย	1
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	1
4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	1
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	1

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	1
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	1
5.2 อภิปรายผล	1
5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัย	1
บรรณานุกรม	1
ภาคผนวก	1
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	1
ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์.....	1
ภาคผนวก ค สรุปผลการสัมภาษณ์	1
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC	1
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	1
ประวัติผู้วิจัย	1

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 แสดงข้อมูล.....	1
2.2 แสดงข้อมูล.....	1
2.3 แสดงข้อมูล.....	1
3.1 แสดงข้อมูล.....	1
3.2 แสดงข้อมูล.....	1
4.1 แสดงข้อมูล.....	1
4.2 แสดงข้อมูล.....	1
4.3 แสดงข้อมูล.....	1
5.1 แสดงข้อมูล.....	1
5.2 แสดงข้อมูล.....	1
5.3 แสดงข้อมูล.....	1

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	1
3.1 แสดงขั้นตอนวิธีดำเนินการวิจัย	1

บทที่ 1

บทนำ

(เกริ่นนำ 3-4 บรรทัด)

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ข้อความ(ภาพกว้าง ๆ พร้อมอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูลให้ครบถ้วน) จากนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีในแผนยุทธศาสตร์ 20 ปี (2561-2580) มุ่งเน้นผลผลิตด้านทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการพัฒนามหาวิทยาลัย ซึ่งในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 : การพัฒนาศักยภาพองค์กรรองรับการเป็นมหาวิทยาลัย 4.0 และมหาวิทยาลัยในกำกับ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2560)

..... โดยพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่จะเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้นั้น จะต้องผ่านกระบวนการตามองค์ประกอบ ได้แก่ มีการกำหนดกรอบระดับตำแหน่งรองรับ ผ่านการประเมินค่างาน และผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และต้องจัดทำเอกสารผลงานทางวิชาชีพเข้ารับการประเมินเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น

(บริบทของมหาวิทยาลัยและบริบทของงานของเรา) พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนจึงต้องให้ความสำคัญกับการ.....

(เขียนแสดงให้เห็นถึงความสำคัญและปัญหาของการทำวิจัยเล่มนี้ โดยอาจจะระบุข้อมูลให้ชัดเจนพร้อมกับการอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล) เช่น 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) ซึ่งถือได้ว่ามีจำนวนค่อนข้างน้อยจึงมีคำถามต่อไปว่าทำไมพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนเหล่านี้ ถึงไม่สามารถเขียนผลงานทางวิชาชีพได้มากขึ้น

(เขียนเชื่อมโยงกับภาระงานและประโยชน์ที่ได้รับจากการทำวิจัยที่พัฒนางาน) เช่น จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งมีภาระงานเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ของบุคลากรสายสนับสนุน จึงต้องการที่จะศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ เพื่อ ประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาและส่งเสริมให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนจัดทำ ผลงานทางวิชาชีพเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นให้เพิ่มมากขึ้นและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. และ มหาวิทยาลัยกำหนด

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1

1.2.2

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (เขียนแสดงให้เห็นถึงประโยชน์ในการพัฒนางาน)

1.3.1

1.3.2

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย

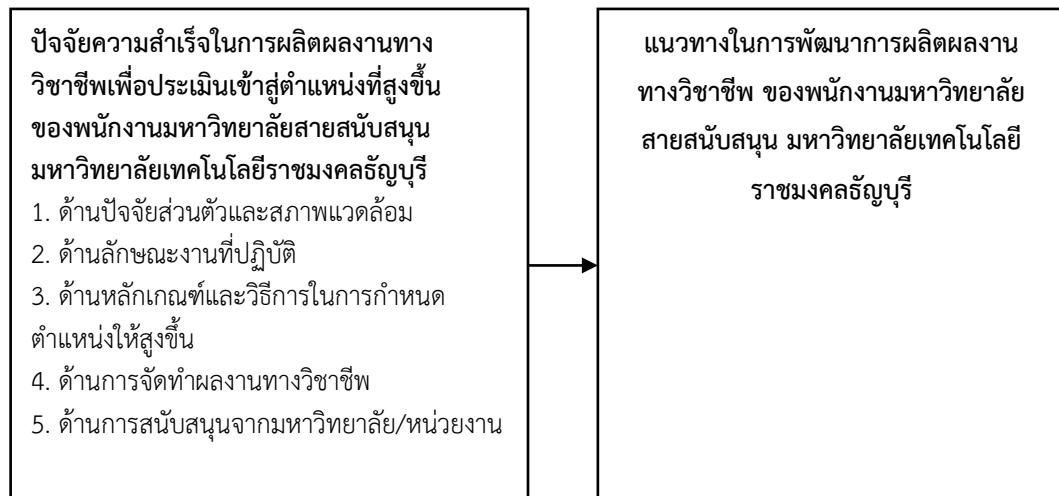
(เขียนให้ครอบคลุมเนื้อหาของกรอบแนวคิดในการวิจัย).....

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร / กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

..... จำนวน คน (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 23 เมษายน 2564) อธิบายวิธีการได้มาของกลุ่มตัวอย่าง และ วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง.....

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย (ขึ้นอยู่กับงานวิจัยแต่ละชิ้น) เช่น



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะ (ครอบคลุมชื่อเรื่องงานวิจัย และข้อมูลตามกรอบแนวคิดการวิจัย) เช่น

ปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ หมายถึง

..... ประกอบด้วย เช่น

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

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบที่พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติอยู่เป็นประจำ ซึ่งอาจมีปริมาณมากหรือน้อย ย่างหรือยาก และอาจจะท้าทายความสามารถในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนาทักษะ ประสบการณ์ และอาจจะตรงกับวิชาชีพที่เรียนมาหรือไม่ก็ตาม

หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนเกี่ยวกับคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของตำแหน่ง ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ประเภทและจำนวนผลงานที่ต้องจัดส่ง กระบวนการและขั้นตอนในการขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น องค์ประกอบของคณะกรรมการชุดต่าง ๆ และคุณภาพของผลงานที่ใช้ในการประเมิน

การจัดทำผลงานทางวิชาชีพ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพแต่ละประเภท ความรู้ในการกำหนดหัวข้อ มีทักษะในการวิเคราะห์และประมวลผล มีทักษะในการเขียน การหาแหล่งข้อมูลเพื่อใช้ศึกษาและอ้างอิง และการมีที่ปรึกษาในการจัดทำผลงาน

การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย/หน่วยงาน หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกและสนับสนุนส่งเสริมของมหาวิทยาลัยและหน่วยงานเพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนจัดทำผลงานทางวิชาชีพเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ เช่น การได้รับเงินสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ.....

พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่จ้างด้วยเงินงบประมาณ ประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตำแหน่งที่สูงขึ้น หมายถึง ตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

มหาวิทยาลัย หมายถึง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตัวอย่างการเขียนเรียงลำดับหัวข้อในเนื้อหาทั้งหมด

1.1 แนวคิดและทฤษฎีทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

ข้อความ.....

1.1.1 หัวข้อย่อยที่ 1.....

ข้อความ.....

1.1.2 หัวข้อย่อยที่ 2.....

ข้อความ.....

1) กรณีที่มีหัวข้อย่อย ของ 1) ให้เรียงลำดับหัวข้อ ดังนี้ 1.1) (1) และใช้สัญลักษณ์ • เช่น

1.1) ข้อความ.....

(1) ข้อความ.....

• ข้อความ

• ข้อความ

บทที่ 2
แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

(เกริ่นนำ 3-4 บรรทัด)

.....ดังนี้ (สรุปหัวข้อที่กล่าวถึงในบทนี้)

1.
2.
3.

2.1 แนวคิดและทฤษฎีทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

ข้อความ.....

2.1.1 หัวข้อย่อยที่ 1.....
ข้อความ.....

2.1.2 หัวข้อย่อยที่ 2.....
ข้อความ.....

- 1) กรณีที่มีหัวข้อย่อย ของ 1) ให้เรียงลำดับหัวข้อ ดังนี้ 1.1) (1) และใช้สัญลักษณ์ • เช่น
- 1.1) ข้อความ.....
- (1) ข้อความ.....
- ข้อความ
 - ข้อความ

(**หลังจากนี้จะไม่มีการเรียงลำดับหัวข้อแล้ว กรณีที่มีข้อมูลเพิ่มเติม ควรสรุปข้อมูลใหม่ หรือเรียงลำดับโครงสร้างของเนื้อหาใหม่)

(**กรณีที่จำเป็นต้องมีการใส่รูปภาพประกอบ ให้ใส่ที่มาอ้างอิงได้ภาพให้ครบถ้วน)

(**เขียนอ้างอิงแทรกในเนื้อหาให้ถูกต้องครบถ้วน กรณีที่ไม่ได้เขียนเอง)

2.2 นโยบายของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

ข้อความ.....

.....

.....

(เรียงลำดับหัวข้อเหมือน ข้อ 2.1)

2.3 ข้อมูลที่เป็นบริบทงานที่ปฏิบัติและผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

ข้อความ.....

.....

.....

(เรียงลำดับหัวข้อเหมือน ข้อ 2.1)

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (เป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลงานวิจัยที่ศึกษาและเป็นบริบทมหาวิทยาลัย เหมือนกัน โดยเรียงลำดับตามปี พ.ศ.)

ข้อความ.....

.....

.....

สรุปข้อมูล 3 – 4 บรรทัด เช่น จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว
ข้างต้น ใช้แนวคิดและทฤษฎีใด ของใคร หรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องของใครมาสร้างเป็นกรอบแนวคิด
การวิจัยนี้

.....

.....

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

(เกริ่นนำ 3-4 บรรทัด)

..ดังนี้ (สรุปหัวข้อที่กล่าวถึงในบทนี้)

1.
2.
3.

3.1 ประชากร / กลุ่มตัวอย่าง (อธิบายที่มาของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/วิธีการสุ่มตัวอย่าง)

3.1.1 ข้อความ.....

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (กรณีที่ใช้ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอธิบายให้ครบถ้วน)

3.2.1 ข้อมูลความ.....

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 ข้อความ.....

3.4 สถิติที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

3.4.1 ข้อความ.....

(**เขียนอ้างอิงแทรกในเนื้อหาให้ถูกต้องครบถ้วน กรณีที่ไม่ได้เขียนเอง และเรียงลำดับหัวข้อเหมือนข้อ 2.1)

บทที่ 4
ผลการวิจัย

(เกริ่นนำ 3-4 บรรทัด)

.....^๕
ดั่งนี้

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล (โดยอาจเขียนอธิบายในแต่ละตอนตามแบบสอบถาม)

ตอนที่ 1

ตอนที่ 2

ตอนที่ 3

4.2 ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์.....

ตารางที่ 4.1

(ต่อด้วยตารางหรือ กราฟและแผนภูมิต่าง ๆ)

จากตารางที่ 4.1 (สรุปผลจากตาราง) ..

4.3 ข้อเสนอแนะ (คำถามปลายเปิดตามแบบสอบถาม)

สรุปข้อมูลในรูปแบบตารางหรือความเรียง.....

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

(เกริ่นนำ 3-4 บรรทัด)

.....โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1.
2.
3.

5.1 สรุปผลการวิจัย (สรุปผลเรียงตามวัตถุประสงค์แต่ละข้อ)

5.1.1 สรุปผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า โดยอธิบายผลในภาพรวม.....

.....
.....
.....
.....
.....

5.1.2 สรุปผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า โดยอธิบายผลในภาพรวม.....

.....
.....
.....
.....
.....
.....

5.1.3 สรุปผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า โดยอธิบายผลในภาพรวม.....

.....
.....
.....
.....
.....

5.1.3 สรุปผลตามสมมติฐาน (โดยอธิบายผลเรียงลำดับตามสมมติฐานของการวิจัย)

1) ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 พบว่า

.....

.....

.....

2) ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 พบว่า

.....

.....

.....

5.2 อภิปรายผลการวิจัย (สรุปผลเรียงตามวัตถุประสงค์แต่ละข้อ)

5.1.1 อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า โดยอธิบายผลการวิจัยและความสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (เขียนอ้างอิงแทรกในเนื้อหาให้ถูกต้อง)

.....

.....

.....

5.1.2 อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า

.....

.....

.....

.....

5.1.3 อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า

.....

.....

.....

.....

5.3 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

(เกริ่นนำ 3-4 บรรทัด ในภาพรวมของผลการวิจัย)

.....โดยสามารถนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานและใช้ประโยชน์ ดังนี้ (เขียนให้ครบทุกมิติ ทั้งประโยชน์ในงานที่ปฏิบัติ ประโยชน์ของหน่วยงาน และประโยชน์ของมหาวิทยาลัย)

(สรุปในรูปแบบแผนภาพ หรือ Infographic)

บรรณานุกรม (ตัวอย่างการเขียนแบบ APA)

- กรุณา คุ่มพร้อม. (2563). ความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. ผลงานวิเคราะห์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. [Online]. Available <https://ns.mahidol.ac.th/english/th/hr/support.html>. (สืบค้นเมื่อ 27 กันยายน 2564).
- แก้วตา วงษ์รักษ์. (2554). แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กองบริหารงานบุคคล. (2563). ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน มทร.ธัญบุรี. ฝ่ายอัตรากำลังและค่าตอบแทน กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี [Online]. Available <http://www.ped.rmutt.ac.th/>. (สืบค้นเมื่อ 14 มกราคม 2563).
- _____. (2564). ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนขอเข้ารับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น. ฝ่ายกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (23 พฤศจิกายน 2559). **มติการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 8/2559.**
- ชลธิชา คล้ายสอน และ อัมรินทร์ ศิริชัย. (2557). การศึกษาแรงจูงใจและความพร้อมการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. งานวิจัยสถาบัน. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประดิษฐ์ วงศ์สุวรรณ. (2556). ระบบการให้บริการสู่ผลงานวิชาการ (สายสนับสนุน). งานวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- ประยงค์ จำปาศรี. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2561), 101-114.
- เพ็ญแข ศิริวรรณ และคณะ. (2551). สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัลพับลิเคชั่น.
- พรสวรรค์ ดวงจันทร์. (2558). ปัจจัยที่มีต่อการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรของสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้. บทคัดย่อ. [Online]. Available <https://erp.mju.ac.th/researchDetailPublic.aspx?rid=4159/>. (สืบค้นเมื่อ 14 กรกฎาคม 2564).
- ภาคสุณีย์ ดวงกา. (2562). ความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่. วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์. 2(4), 1-10.
- ภาคภูมิ ทะนุดี. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดทำผลงานวิชาการของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ. 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). กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น 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.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

1. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ
(ใส่เฉพาะรายชื่อและตำแหน่งงาน)
2. ข้อมูลการตรวจค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญ

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

ภาคผนวก ค

การหาค่าความเชื่อมั่น (Try Out)

ประวัติผู้วิจัย

(กรณีที่เป็นงานวิจัยร่วมต้องมีประวัติผู้วิจัยทุกท่านและแบบหลักฐานการมีส่วนร่วม)

ชื่อ-นามสกุล	
ประวัติการศึกษา	
ตำแหน่งปัจจุบัน	
สถานที่ทำงาน	ฝ่าย..... หน่วยงาน..... มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โทรศัพท์
ที่อยู่ปัจจุบัน	
Email Address	(ใช้ของมหาวิทยาลัยเท่านั้น)