



ผลงานวิเคราะห์

เรื่อง ความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น
ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล

**An Analysis: The readiness of academic writing for Promotion among
Supporting university staff, Faculty of Nursing,
Mahidol University**

กรุณา คู่มพร้อม
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
กรกฎาคม 2563

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การวิเคราะห์นี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ อายุงาน รายได้ วุฒิการศึกษา จำนวนบุคคลในครอบครัว) ปัจจัยด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ปัจจัยด้านความต้องการเติมความสมบูรณ์ในชีวิต ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค่าจ้าง กับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล 3) เพื่อวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 74 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุ 35-45 ปี ร้อยละ 48.65 อายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ร้อยละ 46.65 รายได้เฉลี่ยเดือนละ 25,000 – 39,999 บาท ร้อยละ 62.16 มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ร้อยละ 71.60 ไม่อยู่ระหว่างจัดทำผลงานวิชาการ ร้อยละ 94.60 ไม่อยู่ระหว่างจัดเตรียมยื่นเรื่องขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ร้อยละ 100.00 ผลงานทางวิชาการที่สนใจจัดทำสามลำดับแรก ได้แก่ จัดทำคู่มือปฏิบัติงานเป็นลำดับแรก ร้อยละ 68.90 สนใจจัดทำผลงานวิเคราะห์เป็นลำดับสอง และลำดับสาม ร้อยละ 29.70 และ ร้อยละ 24.30 ความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.90$, S.D. = 0.360) เมื่อพิจารณาความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสามลำดับแรกเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความพร้อมด้านภาระครอบครัว ($\bar{x} = 3.32$) ด้านการสนับสนุนของคณะ/มหาวิทยาลัย ($\bar{x} = 3.04$) และด้านเวลา ($\bar{x} = 3.04$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ความพร้อมด้านความรู้ความสามารถในการผลิตผลงานวิชาการ ($\bar{x} = 2.30$) สำหรับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการ ปัจจัยที่มีความคิดเห็นระดับมากจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการเติมความสมบูรณ์ในชีวิต ($\bar{x} = 4.12$) ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ($\bar{x} = 3.80$) ด้านปัจจัยจิตใจ ($\bar{x} = 3.62$) และ ด้านปัจจัยค่าจ้าง ($\bar{x} = 3.61$) ตามลำดับ จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ด้านปัจจัยค่าจ้าง ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และด้านปัจจัยจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $p < 0.01$ ส่วนอายุงานและรายได้ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $p < 0.01$ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ส่วนจำนวนบุคคลในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานสายสนับสนุน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $p < 0.05$

และอายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานสายสนับสนุนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $p < 0.05$ ส่วนวุฒิการศึกษาสูงสุด และ ด้านความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ในชีวิต ไม่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานสายสนับสนุน ทั้งนี้เมื่อวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยค่าจูน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานสายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วน อายุงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานสายสนับสนุน และ จำนวนบุคคลในครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานสายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน พบว่า ส่วนใหญ่มีปัญหาด้านความสามารถในการผลิตผลงานวิชาการ และด้านเวลาเพื่อผลิตผลงานวิชาการเนื่องจากมีภาระงานประจำมาก และมีความต้องการให้มหาวิทยาลัยหรือส่วนงานสนับสนุนช่วยเหลือในการผลิตผลงานวิชาการด้านการสร้างเสริมความสามารถในการจัดทำผลงานวิชาการ จัดให้มีพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาในการจัดทำผลงานวิชาการ มีตัวอย่างผลงานวิชาการของผู้ที่เคยเสนอขอตำแหน่งสูงขึ้น เวลาในการผลิตผลงานและ เงินทุนสนับสนุน

ข้อเสนอแนะจากการวิเคราะห์ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องพัฒนาความรู้ความสามารถด้านความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการ และหน่วยงานควรให้การสนับสนุนโดยการวางแผนกลยุทธ์ในการส่งเสริมและสนับสนุนที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและส่วนงาน รวมทั้งพัฒนาระบบกลไกการสนับสนุนด้านความรู้ความสามารถในการผลิตผลงานวิชาการตั้งแต่พนักงานมหาวิทยาลัยเริ่มเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งโอกาสในการพัฒนางานและความก้าวหน้าตามตำแหน่งหน้าที่ในอนาคต

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิเคราะห์ครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการในส่วนงานหรือมหาวิทยาลัยอื่นเพื่อนำผลการวิเคราะห์มาเปรียบเทียบกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนหรือกำหนดนโยบายในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการให้มากยิ่งขึ้น รวมทั้ง ควรมีการศึกษาให้ครอบคลุมปัจจัยอื่นที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการ

EXECUTIVE SUMMARY

The purposes of this analysis were to study 1) the readiness of academic writing for promotion among supporting university staff, Faculty of Nursing, Mahidol University 2) factors related to the readiness of academic writing for promotion among supporting university staff, Faculty of Nursing, Mahidol University 3) the opinion and suggestion toward the readiness of academic writing for promotion among supporting university staff, Faculty of Nursing, Mahidol University. The samples consisted of 74 supporting staff in Faculty of Nursing, Mahidol University. Data were collected by using questionnaire and were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient and multiple regression analysis.

The result showed that the majority of the samples were at the age of 35 – 45 years old (48.65 %), job age >10 years (\bar{x} = 40.51., S.D. = 9.39) (46.65 %), income 25,000 – 39,999 bath /month (62.16 %), bachelor degree (71.60 %), their academic writing were not in process (94.60 %), all of them were not in promotion process (100 %), their interested academic writing in three order were work manual (68.90 %) and analysis (29.70 % , 24.30 %). the readiness of academic writing for promotion among supporting university staff was at the middle level (\bar{x} = 2.90 , S.D. = 0.360). When considered individual aspects, the result showed that, the most aspect of three highest opinion level score from the most to the readiness of academic writing for promotion among supporting university staff were family burden (\bar{x} = 3.32), faculty or university support (\bar{x} = 3.04) and time aspect (\bar{x} = 3.04). The lowest aspect is capacity of academic writing (\bar{x} = 2.30). as followed for the opinion toward the factors related to the readiness of academic writing for promotion among supporting university staff , all of aspects were high level score from the most were self-actualization needs (\bar{x} = 4.12), esteem needs (\bar{x} = 3.80), motivation factor (\bar{x} = 3.62) and hygiene factors (\bar{x} = 3.61) as followed. From testing hypothesis; found out that hygiene factors, esteem needs and motivation factor were positivity related with the readiness of academic writing for promotion among supporting university staff ($p < 0.01$) but job age and income were negatively related with the readiness of academic writing for promotion among supporting university staff ($p < 0.01$) and family member were positivity related with the readiness of academic writing for promotion among supporting university staff ($p < 0.05$) and age were negatively related with the readiness of academic writing for promotion among supporting university staff ($p < 0.05$) but education and self-actualization needs were not related with the readiness of academic writing for promotion among supporting university staff. In addition with multiple regression analysis found out that hygiene factors were positivity related with the readiness of academic writing for promotion among supporting university staff ($p < 0.01$) but job age were negatively related with the

readiness of academic writing for promotion among supporting university staff ($p < 0.01$) and family member were positively related with the readiness of academic writing for promotion among supporting university staff ($p < 0.05$). The opinion and suggestion were that the readiness for academics works for promotion among supporting university staff, are that most of them faces difficulties in order to come up with academics writing plus time management as supporting university staff have over load of regular work assignment, and wanting university or faculty to help with academics production in improving ability of academics works or writing. Organizing advisory, provide example of academics works for higher position, time and funding.

Recommendation from the analysis showed that the must improve ability in order to produce academics writing along with institution should promote and support by planning strategies in order to meet specific outcomes and KPI that were specified in the strategic plan Including developed mechanism to support the ability to produce academic works from the beginning of career in order to increase work ability, including job development opportunities and future career in the future.

Recommendation for next analysis would be to find out factors that influence the readiness of academic work in other faculty or universities in order to compare the results of the analysis. Whereas it can be used as a guideline in planning or formulating policies for the development of personnel readiness in the production of more academic works, including the study of covering other factors related to the readiness of academic works production

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	[2]
EXECUTIVE SUMMARY	[4]
สารบัญ	[6]
สารบัญตาราง	[8]
บทที่ 1 บทนำ	
- ความเป็นมาและเหตุผลความจำเป็น	1
- วัตถุประสงค์ในการวิเคราะห์	3
- ขอบเขตของการวิเคราะห์	3
- ประโยชน์การวิเคราะห์ต่อการพัฒนางานในหน้าที่	4
- กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์	4
- สมมติฐานในการวิเคราะห์	5
- นิยามศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
- ข้อมูลทั่วไปของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	6
- ทฤษฎีความต้องการและทฤษฎีสองปัจจัย	8
- ทฤษฎีการพัฒนารองการและแนวทางการพัฒนา	12
- แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	13
- หลักเกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	15
- งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิเคราะห์	
- ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง	26
- เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์	26
- การเก็บรวบรวมข้อมูล	29
- สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	30
- วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอ	30

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์	31
บทที่ 5 สรุปผลและข้อเสนอแนะ	50
บรรณานุกรม	56
ภาคผนวก	
- กรณีศึกษาประเด็นปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาที่เคยปฏิบัติ	59
- Descriptive Statistics : ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม	63
- แบบสอบถาม	78
ประวัติผู้วิเคราะห์	91

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	สรุปหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการพิเศษ : กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ(ยกเว้นตำแหน่งสายงานวิจัย) กลุ่มสนับสนุนวิชาการ และ กลุ่มสนับสนุนทั่วไป	21
2.2	สรุปหลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการพิเศษ :ตำแหน่งสายงานวิจัย (ตำแหน่ง <u>นักปฏิบัติการวิจัย</u> ผู้ช่วยวิจัย และเจ้าหน้าที่วิจัย)	22
4.1	จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล	31
4.2	ระดับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อข้อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นไปของ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	34
4.3	ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพร้อม ในการผลิตผลงานวิชาการ	35
4.4	การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการผลิตผลงาน ทางวิชาการ	36
4.5	ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการ	37
ตารางผนวกที่		
1	จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล	63
2	ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการ	65
3	ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการ	69

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและเหตุผลความจำเป็น

สืบเนื่องจากการที่รัฐบาลได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ทำให้เป้าหมายในการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยน้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา โดยเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาคน พัฒนาอาชีพ สำหรับมหาวิทยาลัยมหิดลเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา มีฐานะเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐซึ่งไม่เป็นส่วนราชการ มีภาระหน้าที่หลักที่สำคัญ ได้แก่ การผลิตบัณฑิต การทำวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ การบริการวิชาการแก่สังคม และ การส่งเสริม ทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม (มหาวิทยาลัยมหิดล, 2550) โดยมีบุคลากรเป็นแกนขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กร ในกรณีนี้ เพื่อให้การดำเนินงานตามภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัยมหิดลสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) มหาวิทยาลัยมหิดลได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ไว้ เพื่อให้ส่วนงานนำไปใช้เป็นกรอบการดำเนินงานและการพัฒนาในทุกด้าน (มหาวิทยาลัยมหิดล, 2561) ซึ่งคณะพยาบาลศาสตร์ นับเป็นส่วนงานหนึ่งในสังกัดมหาวิทยาลัยมหิดล มาตั้งแต่วันที่ 23 มิถุนายน 2515 ตามหนังสือราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2515 ฉบับพิเศษ เล่ม 89 หน้า 18 ตอนที่ 103 (ราชกิจจานุเบกษา, 2515)

มหาวิทยาลัยมหิดลนอกจากมีบุคลากรหลัก คือ บุคลากรสายวิชาการ ในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กรแล้ว ยังมีบุคลากรสายสนับสนุนที่คอยช่วยสนับสนุนงานในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรให้สำเร็จอีกด้วย โดยมหาวิทยาลัยและส่วนงาน ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งจะเห็นได้จากการกำหนดตัวชี้วัดไว้ในในแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและส่วนงาน กล่าวคือ ในยุทธศาสตร์ ที่ 2 Academic and Entrepreneurial Education ได้กำหนดตัวชี้วัดหลักว่า ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษาและกิจการนักศึกษาที่ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น เป็นผู้อำนวยการ หรือผู้เชี่ยวชาญ ยุทธศาสตร์ที่ 4 Management for Self-Sufficiency and Sustainable Organization ได้กำหนดตัวชี้วัดหลักว่า ร้อยละของส่วนงานที่มีระบบทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ข้อหนึ่งในหลายข้อว่า เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีศักยภาพตอบสนองต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย (มหาวิทยาลัยมหิดล, 2561) รวมทั้ง ตามแผนยุทธศาสตร์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560-2563 (ฉบับทบทวนปีงบประมาณ 2562) ยุทธศาสตร์ที่ 4 ความเป็นเลิศทางการบริหารอย่างยั่งยืน มีเป้าประสงค์หลัก เพื่อสร้างความเป็นเลิศทางการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน มีเป้าประสงค์หลัก ด้าน HR Best Practice กำหนดกลยุทธ์ ข้อ 4.2 ยกระดับระบบการบริหาร HR สู่มาตรฐานสากล และข้อ 4.3 การธำรงรักษาความเชี่ยวชาญและปลูกฝังความชำนาญใหม่ให้กับบุคลากร (คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2562)

การที่บุคลากรสายสนับสนุนจะได้รับตำแหน่งสูงขึ้น เป็นผู้อำนวยการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ รวมทั้งการธำรงรักษาความเชี่ยวชาญและปลูกฝังความชำนาญใหม่ให้กับบุคลากรได้นั้น บุคลากรจำเป็นต้องมี

ศักยภาพ หรือความรู้ ความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการการ
 ของกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นที่มหาวิทยาลัยกำหนด (มหาวิทยาลัยมหิดล, 2556) แต่ในสภาพการณ์ปัจจุบันของ
 คณะพยาบาลศาสตร์ ปรากฏว่า มีบุคลากรสายสนับสนุน ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเป็นผู้ชำนาญการ
 พิเศษ เพียงจำนวน 3 คน และจากการศึกษาของกรรณา คุ่มพร้อม และ ศรีสุดา คล้ายคล่องจิตร (2559) พบว่า
 บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีความชำนาญงานในงานที่ปฏิบัติ แต่มีส่วนน้อยมากที่จะเขียนหรือจัดทำ
 ผลงานทางวิชาการ เพราะมีปัญหาด้านการผลิตผลงานทางวิชาการ รวมทั้ง จากการศึกษา ของกรรณา
 คุ่มพร้อม และบังอร เนตรแก้ว (2563) พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่ตระหนักถึงความอดทน
 ขยัน และตั้งใจทำงาน ที่จะทำให้ชีวิตมีความก้าวหน้า (3.77 ± 0.750) ถึงแม้ว่าบุคลากรมีโอกาสเข้าร่วม/เป็น
 ตัวแทนของคณะฯ เข้าร่วมประชุม/สัมมนาต่างๆ (3.49 ± 0.875) และได้รับการส่งเสริมสนับสนุนเพื่อพัฒนา
 ความรู้ความสามารถจากคณะอย่างต่อเนื่อง (3.41 ± 0.870) รวมทั้ง มีพี่เลี้ยงเพื่อช่วยสอนงาน / ถ่ายทอด
 ประสบการณ์ (3.16 ± 0.97)

ความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จึงเป็นปัจจัยสำคัญ
 ในการธำรงรักษาความเชี่ยวชาญและปลูกฝังความชำนาญใหม่ให้กับบุคลากร และการกำหนดตำแหน่งใน
 ระดับสูงขึ้น เพื่อที่จะส่งผลให้ตัวชีวิตในแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและส่วนงานบรรลุเป้าหมายอย่าง
 มีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น ซึ่งขึ้นกับปัจจัยหลายประการ จากการศึกษาของจันทน์ทิพย์ จารุโณปถัมภ์ และ
 สัตยญา เคนาภูมิ (2558) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ เงินเดือน อายุ
 ราชการ ระดับการศึกษา และเพศ และแนวทางส่งเสริมสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการสูงขึ้น มี 2
 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้ขอตำแหน่ง มูลเหตุสำคัญที่จะผลักดันในการขอตำแหน่ง ได้แก่ แรงบันดาลใจของ
 บุคลากร ความเข้าใจถึงกลไกการเข้าสู่ตำแหน่ง ความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการ การวางกล
 ยุทธ์ในการก้าวเดินสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของตนเอง และปัจจัยด้านหน่วยงานสนับสนุน โดยกำหนดกลยุทธ์
 ในการส่งเสริมและสนับสนุน เช่น ระบบพี่เลี้ยงระบบเสริมแรง เป็นต้น

ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนความคิดเห็นตามหลักวิชาการจากพนักงานมหาวิทยาลัยสาย
 สนับสนุนคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิเคราะห์จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิเคราะห์ว่า
 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมีความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการในระดับใด มีปัจจัยอะไรบ้างที่
 สัมพันธ์กับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการ และมีความต้องการให้มหาวิทยาลัยหรือส่วนงาน
 สนับสนุนช่วยเหลือในการผลิตผลงานวิชาการเกี่ยวกับเรื่องอะไรบ้าง โดยผู้วิเคราะห์ได้ศึกษา ค้นคว้าเพื่อ
 ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ ซึ่งผลการ
 วิเคราะห์คาดว่าจะทำให้หน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลจากผลการวิเคราะห์ไปใช้เป็น
 แนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลเพื่อตอบสนองต่อตัวชีวิตหรือเป้าประสงค์หลัก ที่กำหนดไว้ใน
 แผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและส่วนงาน รวมทั้ง จะเป็นการเสริมสร้างความก้าวหน้าตามตำแหน่งใน
 สายงานให้สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่และการคงอยู่ในงานของ
 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนเพิ่มมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิเคราะห์

1. เพื่อศึกษาความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล(อายุ อายุงาน รายได้ วุฒิการศึกษา และจำนวนบุคคลในครอบครัว) ปัจจัยด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ปัจจัยด้านความต้องการเติมความสมบูรณ์ในชีวิต ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค้ำจุน กับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
3. เพื่อวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ขอบเขตของการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ครั้งนี้ ผู้วิเคราะห์เลือกศึกษาเฉพาะความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ประชากร ประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 87 คน (งานทรัพยากรบุคคล, 2563) โดยไม่รวมผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์ ประกอบด้วย

- พนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน.
- พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนงาน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านการทดลองปฏิบัติงานมาแล้ว โดยไม่รวมผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์

ประโยชน์การวิเคราะห์ต่อการพัฒนางานในหน้าที่

1. หน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของบุคลากรเกี่ยวกับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการ สำหรับประเมินความก้าวหน้าของการจัดทำผลงานวิชาการต่อไป
2. หน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิเคราะห์ไปใช้สนับสนุนการวางแผนและการกำหนดนโยบายในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานในองค์กร
3. ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์นำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและ การวางแผนพัฒนาองค์กรด้านความก้าวหน้าของบุคลากร

กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์

ผู้วิเคราะห์ได้จัดทำกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ เพื่อสำรวจความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ดังนี้

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม
<ul style="list-style-type: none"> ● ปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ อายุงาน รายได้ วุฒิการศึกษา จำนวนบุคคลในครอบครัว สถานะการจัดทำผลงานวิชาการ สถานะการยื่นเรื่องขอกำหนดตำแหน่ง และผลงานวิชาการที่สนใจจัดทำ) ● ปัจจัยด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ● ปัจจัยด้านความต้องการเติมความสมบูรณ์ในชีวิต ● ปัจจัยจิตใจ ● ปัจจัยค้ำจุน 	<ul style="list-style-type: none"> ● ความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการ ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> - ปัจจัยด้านเวลา - ปัจจัยด้านภาระครอบครัว - ปัจจัยด้านการสนับสนุนของส่วนงาน/มหาวิทยาลัย - ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในการผลิตผลงานทางวิชาการ - ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถในการผลิตผลงานวิชาการ

สมมติฐานในการวิเคราะห์

ปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ อายุงาน รายได้ วุฒิการศึกษา จำนวนบุคคลในครอบครัว) ปัจจัยด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ปัจจัยด้านความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ในชีวิต ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยคำจูน มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผลงานวิชาการ หมายถึง เอกสารหรือหลักฐานที่จัดทำขึ้นจากความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากร ที่มหาวิทยาลัยมหิดลกำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนใช้ประกอบการขอตำแหน่งสูงขึ้น ได้แก่ คู่มือปฏิบัติงาน งานวิเคราะห์ งานสังเคราะห์ บทความทางวิชาการ หนังสือ ตำรา ผลงานวิจัย งานแปล เอกสารประกอบการบรรยาย และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นๆ ตามค่านิยม รูปแบบ ลักษณะการเผยแพร่ และเกณฑ์ระดับคุณภาพ เพื่อนำข้อค้นพบหรือองค์ความรู้ นั้น ไปประยุกต์ใช้ หรือเป็นข้อมูลสำหรับการกำหนดนโยบาย การวางแผน การตัดสินใจ หรือแก้ปัญหา พัฒนางานในหน้าที่ที่อาจเกิดขึ้นในหน่วยงานหรือองค์กร

การผลิตผลงานทางวิชาการ หมายถึง การเขียน หรือ การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน งานวิเคราะห์ งานสังเคราะห์ บทความทางวิชาการ หนังสือ ตำรา ผลงานวิจัย งานแปล เอกสารประกอบการบรรยาย และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นๆ

ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นๆ หมายถึง สิ่งประดิษฐ์ หรือ งานสร้างสรรค์ เช่น โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สิ่งก่อสร้าง การประดิษฐ์เครื่องทุ่นแรง ผลงานการสร้างสิ่งมีชีวิตพันธุ์ใหม่ วัคซีน หรือผลงานด้านศิลปะ หรือสารานุกรม หรือผลงานทางด้านดนตรี รวมถึงงานแปลที่เป็นการเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการที่ประจักษ์ชัด หรือผลงานทางวิชาการ 22 รูปแบบ ตามประกาศของคณะกรรมการตำแหน่งทางวิชาการ

พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน และพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนงานตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ประเภทสนับสนุนวิชาการและประเภทสนับสนุนทั่วไป ที่สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยไม่รวมผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยอาจารย์

ความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการ หมายถึง ศักยภาพ หรือ ความรู้ ความสามารถของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อใช้เป็นเอกสารหรือหลักฐานประกอบการขอตำแหน่งให้สูงขึ้น

การขอตำแหน่งสูงขึ้น หมายถึง การที่พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด ได้ยื่นเรื่องพร้อมผลงานทางวิชาการ เสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เพื่อขอเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นตามความก้าวหน้าของสายงานที่ครองอยู่

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิเคราะห์/วิจัยที่เกี่ยวข้อง

ด้วยเหตุที่ความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาคนเพื่อการขับเคลื่อนแผน ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยและส่วนงาน รวมทั้งเป็นการสร้างเสริมบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าตามสายงานที่เป็นตัวชี้วัดหลักของแผนยุทธศาสตร์ อันจะส่งผลให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความผูกพันองค์กรและคงอยู่ในองค์กรอย่างยั่งยืน ดังนั้น ในการศึกษาวิเคราะห์ครั้งนี้ ผู้วิเคราะห์ได้ศึกษาค้นคว้าหาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อตรวจสอบสถานะองค์ความรู้ที่มีอยู่มาใช้ประกอบการวิเคราะห์ เรื่อง ความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

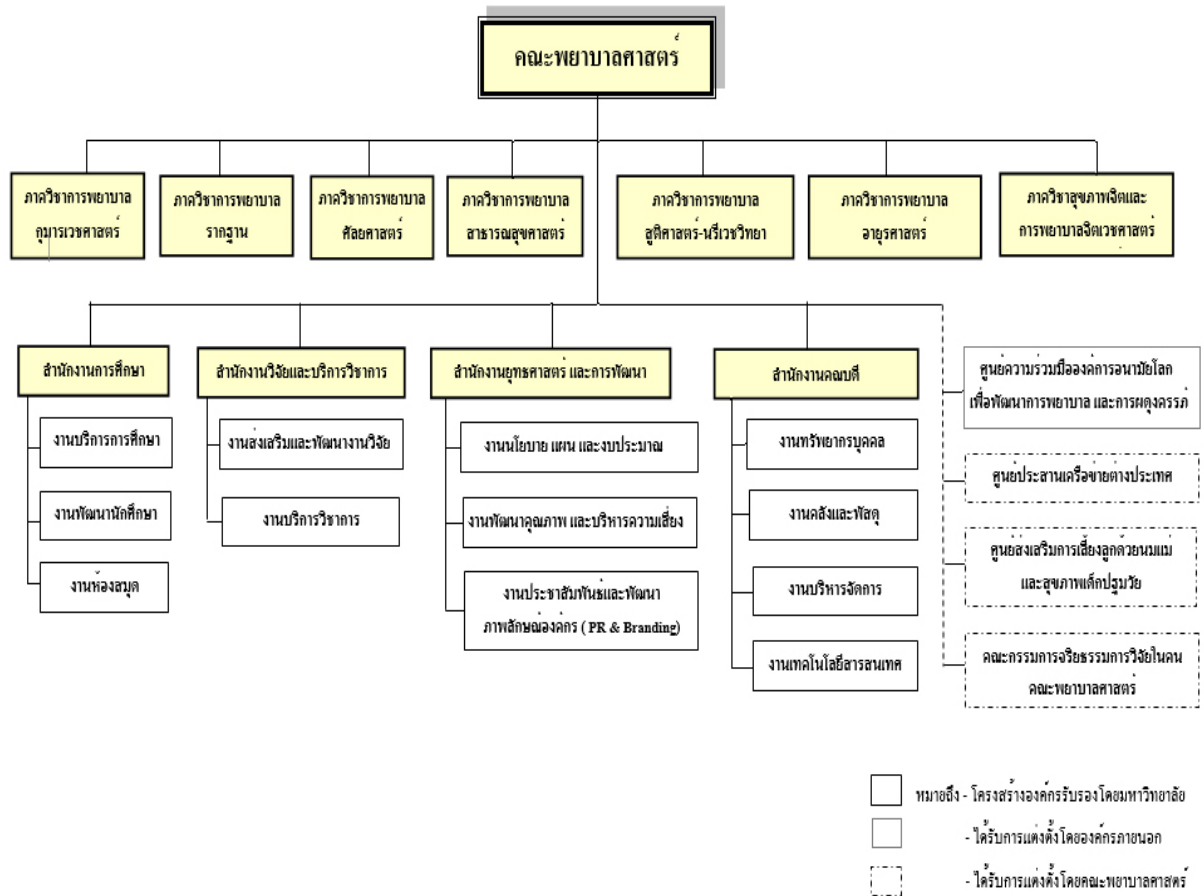
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นส่วนงานหนึ่งในสังกัดของมหาวิทยาลัยมหิดล มาตั้งแต่ปี พ.ศ.2515 ซึ่งมหาวิทยาลัยมหิดล เป็นองค์กรที่เป็นสถาบันทางการศึกษามีสถานภาพเป็นส่วนราชการ มาตั้งแต่ปี พ.ศ.2512 (มหาวิทยาลัยมหิดล, 2512) ต่อมา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 รัฐบาลได้มีนโยบายเพื่อปรับปรุงการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม โดยการส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยของรัฐพัฒนาไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการ แต่อยู่ในกำกับของรัฐ เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการที่เป็นอิสระ และมีความคล่องตัว สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในการนี้ มหาวิทยาลัยมหิดลซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของรัฐ เห็นสมควรปรับปรุงการบริหารมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามแนวทางดังกล่าว จึงมีการดำเนินการให้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.2550 (มหาวิทยาลัยมหิดล,2550) มีผลทำให้มหาวิทยาลัยมหิดลได้เปลี่ยนสถานภาพจากการเป็นส่วนราชการไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตั้งแต่วันที่ 17 ตุลาคม 2550 เพื่อความเป็นอิสระมีความคล่องตัว และความเป็นเลิศทางวิชาการ ในส่วนของการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยสามารถดำเนินสรรหาคัดเลือกบุคคลมาบรรจุแต่งตั้ง กำหนดอัตราเงินเดือนค่าตอบแทน ฯ ได้เอง ซึ่งตามมาตรา 72 ของพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2550 กำหนดให้พนักงานของมหาวิทยาลัยซึ่งจ้างโดยเงินอุดหนุนอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัตินี้ นอกจากนั้น ตามมาตรา 73 ผู้ที่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างสังกัดในส่วนงานของมหาวิทยาลัยมหิดลสามารถแสดงเจตนาเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนดได้

ในปัจจุบัน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีภารกิจหลักที่สำคัญ 4 ประการ คือ การจัดการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์ในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

ประกาศนียบัตรเฉพาะทาง การวิจัย เพื่อสร้างองค์ความรู้สาขาพยาบาลศาสตร์ที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหา สุขภาพและการพัฒนาคุณภาพงานบริการพยาบาล การบริการวิชาการแก่สังคม ครอบคลุมบุคลากร ในวิชาชีพการพยาบาลและประชาชนทั่วไป ตลอดจน การทะนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม นอกจากนี้ คณะพยาบาลศาสตร์มุ่งมั่นที่จะพัฒนาให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการศึกษา อบรมบุคลากรสาขาพยาบาลศาสตร์แก่สถาบันการศึกษาและหน่วยงานทั้งในระดับชาติและนานาชาติ (คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2560) โดยคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้กำหนด นโยบายด้านการบริหารงานต่างๆ เพื่อเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและประกาศให้ประชาคมคณะพยาบาล ศาสตร์ได้รับทราบ สำหรับนโยบายด้านการบริหารองค์กรมีการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้ คนทำงานอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

โครงสร้างองค์กรของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วย 7 ภาควิชา ได้แก่ ภาควิชาการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ ภาควิชาการพยาบาลรากฐาน ภาควิชาการพยาบาลศัลยศาสตร์ ภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุขศาสตร์ ภาควิชาการพยาบาลสูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา ภาควิชาการพยาบาล อายุรศาสตร์ และภาควิชาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวชศาสตร์ และ 4 สำนักงาน ได้แก่ สำนักงาน การศึกษา สำนักงานวิจัยและบริการวิชาการ สำนักงานยุทธศาสตร์และการพัฒนา และสำนักงานคณบดี โดยมีงานในสังกัดสำนักงาน รวมทั้งหมดจำนวน 12 งาน กล่าวคือ สำนักงานคณบดี ประกอบด้วยงาน ทรัพยากรบุคคล งานคลังและพัสดุ งานบริหารจัดการ และงานเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักงานการศึกษา ประกอบด้วย งานบริการการศึกษา งานพัฒนานักศึกษา และงานห้องสมุด สำนักงานวิจัยและบริการ วิชาการ ประกอบด้วย งานส่งเสริมและพัฒนากิจการวิจัย และงานบริการวิชาการ และสำนักงานยุทธศาสตร์ และการพัฒนา ประกอบด้วย งานนโยบาย แผนและงบประมาณ งานพัฒนาคุณภาพและบริหารความเสี่ยง และ งานประชาสัมพันธ์และพัฒนาภาพลักษณ์องค์กร รวมทั้งมีหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในส่วนงาน ได้แก่ ศูนย์ความร่วมมือองค์การอนามัยโลกเพื่อพัฒนาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (WHO Collaborations Center) ศูนย์ประสานงานเครือข่ายต่างประเทศ ศูนย์ส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่และสุขภาพเด็กปฐมวัย และ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนคณะพยาบาลศาสตร์ ดังรายละเอียดตาม ภาพที่ 1

โครงสร้างองค์กรของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล



ภาพที่ 1 โครงสร้างองค์กรของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ซึ่งตามโครงสร้างองค์กรของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลดังกล่าว ในการบริหารงานของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์เป็นผู้บริหารสูงสุดภายในคณะฯ และมีสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้นถัดลงมา ได้แก่ รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ในภาควิชาที่มีหัวหน้าภาควิชาทำหน้าที่ในการบริหารจัดการภาควิชาและอาจมีรองหัวหน้าภาควิชาทำหน้าที่ช่วยหัวหน้าภาควิชาในการบริหารจัดการภาควิชา ตามที่หัวหน้าภาควิชามอบหมาย รวมทั้ง ในส่วนของสำนักงานมีเลขานุการคณะและหัวหน้างาน เป็นผู้บังคับบัญชาหน่วยงาน

2. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการและทฤษฎีสองปัจจัย

2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of Need) จากการทบทวนทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ หรือทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Abraham Maslow พฤติกรรมของมนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการจะมีตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งที่จูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นต่อไปและความต้องการของมนุษย์มีลักษณะ

เป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (เจษฎา ณ ระนอง, 2550) สามารถสรุปได้ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการลำดับต่ำ และเป็นพื้นฐานของชีวิต เป็นแรงผลักดันทางชีวภาพ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย หากบุคลากรมีรายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอ ก็จะสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ โดยมีอาหาร ที่พักอาศัย ก็จะมีกำลังที่จะทำงานต่อไป และการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เช่น ความสะอาด ความสว่าง การระบายอากาศที่ดี การบริการสุขภาพ เป็นการสนองความต้องการในลำดับนี้ได้

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างไม่ขาดแคลนแล้ว หมายถึง ความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากอันตรายทั้งทางกายและจิตใจ ความมั่นคงในงาน ในชีวิตและสุขภาพ การสนองความต้องการต่อบุคลากรทำได้หลายอย่าง เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ กฎระเบียบข้อบังคับที่ยุติธรรม การให้มีสภาพแรงงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิตและมั่นคงในการทำงานแล้วคนเราจะต้องความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิดผูกพัน ต้องการเพื่อน การมีโอกาสเข้าสมาคมสังสรรค์กับผู้อื่น ได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

ขั้นที่ 4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) เมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงเด่น มีความภูมิใจและสร้างการนับถือตนเอง ชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตัวเองและเกียรติยศ ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ท้าทาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ เป็นต้น

ขั้นที่ 5 ความต้องการเติมความสมบูรณ์ในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด คือ ต้องการจะเติมเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวเอง ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดยอด มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการคิดสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพและการทำงาน เป็นต้น

Maslow แบ่งความต้องการเหล่านี้ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ความต้องการที่เกิดจากความขาดแคลน (Deficiency Needs) เป็นความต้องการระดับต่ำ ได้แก่ ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย อีกกลุ่มหนึ่งเป็นความต้องการก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง (Growth Needs) ได้แก่ ความต้องการทางสังคมเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการเติมความสมบูรณ์ในชีวิต จัดเป็นความต้องการระดับสูง และอธิบายว่า ความต้องการระดับต่ำจะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ส่วนความต้องการระดับสูง จะได้รับการสนองตอบ จากปัจจัยภายในตัวบุคคลเอง

ตามทฤษฎีของ Maslow (1970) ความต้องการที่รับการตอบสนองอย่างดีแล้ว จะไม่สามารถเป็นแรงจูงใจบุคคลได้อีกต่อไป แม้ผลวิจัยในเวลาต่อมา ไม่สนับสนุนแนวคิดทั้งหมดของ Maslow แต่ทฤษฎีลำดับความต้องการของเขา ก็เป็นทฤษฎีที่เป็นพื้นฐาน ในการอธิบายองค์ประกอบของแรงจูงใจ ซึ่งมีการพัฒนาในระยะหลังๆ

จากการทบทวนแนวคิดข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยเห็นว่า หากบุคลากรมีความต้องการทางกาย ความต้องการความปลอดภัย และมั่นคงในหน้าที่การงานแล้ว จะมีความต้องการที่เพิ่มมากขึ้น เพราะเมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว บุคลากรต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงเด่น มีความภูมิใจและสร้างการนับถือตนเอง ชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตัวเองและเกียรติยศด้วย ซึ่งหมายถึง ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ทำหาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน และโอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการคงอยู่ในงานขององค์กรได้นานมากยิ่งขึ้น

2.2 ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Frederick K. Herzberg

Herzberg ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งมีปัจจัยสำคัญ 2 ปัจจัย ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล ซึ่งปัจจัยดังกล่าว ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน (เจษฎา ณ ระนอง, 2550)

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้อง กับงาน โดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่คนในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สนองตอบความต้องการภายในของบุคคล มีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในงานที่ทำ (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานที่ทำสำเร็จนั้นเป็นอย่างยิ่ง
2. การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอคำปรึกษาและจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลทั่วไป การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทลายให้ลงมือทำ หรือเป็นลักษณะงานที่ทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งให้สูงขึ้น (Advancement) หมายถึง การได้เลื่อน

ระดับ การเลื่อนขั้น การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมและดูงาน

ปัจจัยค่าจูน เป็นปัจจัยที่จะทำให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีลักษณะเหล่านี้ จะทำให้บุคคลในองค์กรไม่ชอบงานนี้ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล มีองค์ประกอบ 9 ประการ คือ

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน
2. โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต (Possibility Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะจากการปฏิบัติงาน
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate, Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี
4. สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี
5. ความรู้ความสามารถในการปกครอง (Supervision) ไม่มีอคติ ยุติธรรม รวมทั้งมีความสามารถในการเป็นผู้นำทางวิชาการและเทคโนโลยี
6. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและบริหารงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ
7. สภาพเงื่อนไขในการทำงาน (Working conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการสอน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ
8. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกย้ายที่ทำงานไปที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่
9. ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

จากการทบทวนแนวคิดข้างต้น ชี้ให้เห็นว่า ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Frederick K. Herzberg มีพื้นฐานความต้องการคล้ายคลึงกับ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ โดยพิจารณาส่วนที่มีลักษณะสอดคล้องสัมพันธ์กันของทั้ง 2 ทฤษฎี จะเห็นได้ว่า ความต้องการระดับต่ำทั้งสามประเภทของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการทางสังคม นั้น เปรียบเทียบได้กับปัจจัยค่าจูน ของ Herzberg ส่วนความต้องการระดับสูง คือ ความ

ต้องการจะมีฐานะ โดยมีปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวกับการยกย่องนับถือ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน ทฤษฎีได้ตั้งข้อสันนิษฐานเกี่ยวกับการตอบสนองความต้องการของคนไว้ว่า คนมีความปรารถนาที่จะตอบสนองความต้องการของเขาจากความต้องการระดับสูง มีความต้องการในเรื่องความรับผิดชอบ การควบคุมและสั่งการด้วยตนเอง และคนมีความคิดริเริ่มในการทำงาน ซึ่งทั้ง 2 ทฤษฎีใช้ข้อสันนิษฐานอย่างเดียวกัน

3. ทฤษฎีการพัฒนารองการและแนวทางการพัฒนา

การพัฒนารองการ (Organization Development = OD) เป็นการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นกับองการ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลและวินิจฉัยปัญหา แล้วนำข้อมูลมาวางแผนกำหนดวิธีการแก้ปัญหา ต่อจากนั้นลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ และประเมินผลเพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งการพัฒนารองการ มีกระบวนการหรือขั้นตอนอย่างต่อเนื่องในการปรับปรุงสมรรถนะขององค์กร เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก พร้อมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดปัญหาภายในองค์กรให้หมดไป ดังเช่น ทฤษฎีระบบ และแนวทางการพัฒนารองการยั่งยืน

3.1 ทฤษฎีระบบ (System Theory) เป็นทฤษฎีที่ทำให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นภาพรวมขององการทั้งหมดโดยพิจารณาองการในลักษณะระบบ ที่ก่อให้เกิดการวิเคราะห์ และการแก้ไขปัญหาขององการทั้งระบบ ซึ่งระบบประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ปัจจัยนำออก และข้อมูลย้อนกลับ (มณีรัตน์ สุวรรณวาริ, 2563)

- 1) **ปัจจัยนำเข้า (Input)** ได้แก่ สิ่งที่นำเข้าหรือทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารงานขององการ เช่น นโยบายและ แนวความคิด ในการพัฒนาบุคลากร วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ที่ใส่เข้าไปในระบบการพัฒนากุศลกร
- 2) **กระบวนการ (Process)** เป็นกระบวนการที่ใช้แปลงสิ่งที่นำเข้าหรือทรัพยากรให้ออกมาเป็นสิ่งที่ส่งออก หรือ ผลผลิต หรือ ปัจจัยนำออก ในที่นี้ ได้แก่ กระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เช่น การพัฒนา การศึกษา การฝึกอบรม
- 3) **ปัจจัยนำออก (Output)** ได้แก่ สิ่งที่ส่งออก หรือ ผลผลิต หรือผลลัพธ์ หรือ ผลที่คาดหวัง เช่น ศักยภาพของพนักงานที่ได้รับการพัฒนาแล้ว
- 4) **ข้อมูลย้อนกลับ (Feed back)** เป็นข้อมูลที่ย้อนกลับว่าปัจจัยนำออก ได้รับความพึงพอใจหรือไม่ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่กลับไปสู่กระบวนการของ Input เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนากุศลกรต่อไป ได้แก่ ข้อมูลเกี่ยวกับผลการพัฒนาซึ่งสามารถนำไปพิจารณาเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ เช่น ปรับปรุงผลการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ทฤษฎีระบบ เป็นกระบวนการที่องการใช้เพื่อเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าไปเป็นผลผลิต หรือปัจจัยนำออก ในขณะเดียวกันกลไกในระบบขึ้นกับการนำข้อมูลย้อนกลับไปใช้ประโยชน์ในการตรวจสอบผลลัพธ์และปรับปรุงปัจจัยนำเข้าต่อไป

3.2 แนวทางการพัฒนาแบบยั่งยืน (Sustainable Development) องค์การใดจะมีการพัฒนาแบบยั่งยืนอย่างต่อเนื่องในระยะยาว องค์การนั้นจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่มองการณ์ไกล มีการวางรากฐานที่แข็งแกร่ง เพื่อให้องค์การเติบโตในระยะยาว มีการวางแผนเพื่อพัฒนา ตลอดจนคนในองค์การต้องให้ความร่วมมือในการขับเคลื่อนองค์การไปในทิศทางที่วางไว้ รวมทั้งสังคมยังส่งเสริมสนับสนุนให้องค์การเจริญเติบโตก้าวไปข้างหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง

องค์การที่มีการพัฒนาแบบยั่งยืน นอกจากมีการสร้างวิสัยทัศน์ (Vision) ระยะยาว ตลอดจนมีพันธกิจ (Mission) ที่ชัดเจนในการยึดถือปฏิบัติ แล้วต้องมีการสร้างความสมดุลของสามองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ องค์ประกอบด้านเศรษฐกิจ (Economy) เพราะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้้องการมีโอกาสประสบความสำเร็จสูง องค์ประกอบด้านสังคม (Sociality) เพราะสังคมเป็นหน่วยของผู้บริโภคที่เกื้อหนุนองค์การด้วย และ องค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental) เพราะเมื่อสิ่งแวดล้อมมีปัญหา คนมีปัญหา อาจเป็นสาเหตุทำให้้องการประสบปัญหา ซึ่งทั้งเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เป็นสิ่งที่เกี่ยวเนื่องกันตลอดเวลา ้องการจึงต้องสร้างสามองค์ประกอบนี้ให้อยู่ร่วมกัน ได้อย่างสมดุลย์ และที่สำคัญ้องการจะเติบโตอย่างยั่งยืนได้นั้น ต้องได้รับการสนับสนุนและขับเคลื่อนจากบุคลากรที่มีศักยภาพด้วย

ดังนั้น องค์การที่มีการพัฒนาแบบยั่งยืน ไม่ใช่เพียงแค่อาศัยอยู่ในระยะยาวเท่านั้น แต่ยืนหยัดด้วยการวางรากฐานที่แข็งแกร่ง พร้อมทั้งจะเติบโตไปกับสังคมอย่างเกื้อกูล รวมถึงอยู่ร่วมกับสิ่งแวดล้อมได้อย่างลงตัว ซึ่งความยั่งยืนนั้นไม่สามารถสร้างได้คนเดียว แต่จะต้องเกิดจากการร่วมมือกันของทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอก้องการที่ช่วยพัฒนาให้้องการเติบโตยิ่งขึ้น ไปเรื่อยๆ และเอื้อประโยชน์ให้ทุกฝ่ายอยู่ร่วมสังคมเดียวกันอย่างมีความสุข เพราะการพัฒนาแบบยั่งยืนเป็นแนวคิดหนึ่งที่มีลักษณะเฉพาะ กล่าวคือ มุ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงในตัวคนรวมถึงศักยภาพของคนเป็นหลัก (ณัฐวุฒิ ทรัพย์อุปลัมภ์, 2558)

4. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : ศักยภาพหรือความพร้อม

นิยาม หรือ ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development หรือ HRD) มีนักวิชาการ ได้ให้นิยาม หรือ ความหมายไว้ (ศิริภัสสรศรี วงศ์ทองดี, 2557) ดังนี้

- การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง อนุกรมของกิจกรรมต่างๆ ที่ถูกออกแบบและจัดระบบเพื่อนำไปปฏิบัติในเวลาที่กำหนด เพื่อนำไปปรับปรุงพฤติกรรมมนุษย์ (Nadler, and Nadler, 1987 อ้างใน ศิริภัสสรศรี วงศ์ทองดี, 2557)
- การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การขยายขีดความสามารถของมนุษย์อย่างเป็นระบบ มีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล และของ้องการ (Jones, 1981 อ้างใน ศิริภัสสรศรี วงศ์ทองดี, 2557)
- การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่เป็นไปเพื่อการเรียนรู้ การเพิ่มผลงาน และการเปลี่ยนแปลงของมนุษย์ โดยผ่านกิจกรรมความคิดริเริ่มและทางการบริหารอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงาน ศักยภาพในคน รวมทั้ง ความ

พร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และการปรับตัว (Gilly, Egglund, and Maycunich, 2002 อ้างใน ศิริภัสสรศรี วงศ์ทองดี, 2557)

- **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่จัดให้มีขึ้นทั้งระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้ในงาน ประสิทธิภาพ ผลผลิตภาพ และความพึงพอใจ ทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม องค์กร ชุมชน ประเทศชาติ และมวลมนุษยชาติ (Gary N. Mclean, 2006a อ้างใน ศิริภัสสรศรี วงศ์ทองดี, 2557)
- **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** หมายถึง กระบวนการที่ได้ออกแบบไว้อย่างมีเป้าหมาย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้ โดยการฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนา เป็นการเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงาน รวมทั้งปรับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น (สุนันทา เลานันทน์, 2546 อ้างใน สุमितร์ สุวรรณ, 2554)

จากนิยามและความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการของกิจกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของคนด้านความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และทัศนคติที่ดี และความสามารถในการทำงานที่เหมาะสม โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อสร้างให้คนเกิดการเรียนรู้ (Learning) ทั้งระดับบุคคล และระดับองค์กร รวมทั้ง การสร้างผลงาน (Performance) ที่ดีกว่าเดิม ทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม องค์กร ชุมชน ประเทศชาติ และมวลมนุษยชาติ

เป้าหมายหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อาจจำแนกตามประเภท หรือ กิจกรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Nadler , 1970 อ้างใน ศิริภัสสรศรี วงศ์ทองดี, 2557) ดังนี้

- 1) **การฝึกอบรม (Training)** หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นและเกี่ยวข้องกับงานในปัจจุบัน
- 2) **การศึกษา (Education)** หมายถึง การเรียนรู้เพื่องานในอนาคตที่มองเห็นการเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือเพื่อการมอบหมายงานในอนาคต
- 3) **การพัฒนา (Development)** หมายถึง การเรียนรู้เพื่อความรอบรู้และเพิ่มศักยภาพโดยทั่วไป ไม่เจาะจงว่าจะเป็นการเรียนรู้เพื่องานในปัจจุบัน หรือเพื่อเตรียมสำหรับการไปดำรงตำแหน่งในอนาคต เช่น การสร้างทักษะสัมพันธ์ในงาน (Interpersonal relationships activities) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรผ่านการใช้ทักษะสัมพันธ์กับบุคลากรขององค์กรที่มีประสบการณ์สูงกว่า หรือ ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring system) หมายถึง ผู้ที่มีประสบการณ์มีผลการทำงานเป็นที่ประจักษ์ และมีอาวุโสสูงกว่าผู้ที่เข้ามาทำหน้าที่ในการดูแลให้คำแนะนำจากผู้ที่มีประสบการณ์ การสอนงาน (Coaching) หมายถึง เพื่อนร่วมงาน หัวหน้า ผู้บังคับบัญชา ซึ่งทำงานอยู่กับพนักงานที่ช่วยพัฒนาทักษะ ความรู้ ความชำนาญในการทำงาน (Noe,2010 อ้างใน ศิริภัสสรศรี วงศ์ทองดี, 2557)

สำหรับแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้เกิดขึ้นอย่างเป็นทางการในประเทศสหรัฐอเมริกา เมื่อ Leonard Nadler ได้ตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานของเขาในหนังสือชื่อ “Developing Human Resources” เมื่อ ค.ศ.1970 ต่อมา Nadler ได้รับการยกย่องให้เป็นบิดาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ศิริภัสสรศรี วงศ์ทองดี, 2557) นอกจากนี้ Swanson and Holton (2001,2009 อ้างใน ศิริภัสสรศรี วงศ์ทองดี, 2557) กล่าวว่า องค์ความรู้หรือทฤษฎีของศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เกิดจากการนำเอาทฤษฎีและแนวคิดของศาสตร์ 3 แขนง มาบูรณาการร่วมกัน ทั้งในภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ได้แก่ ทฤษฎีทางจิตวิทยา (Psychological Theories) ทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ (Economic Theories) และทฤษฎีระบบ (System Theories) ซึ่งเป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เรียกว่า “Three legs stool of HRD) หรือ “เก้าอี้สามขา” ของทฤษฎีที่ตั้งอยู่บนฐานของจริยธรรม (ethics) ซึ่งองค์การที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร จะมีความพร้อมมากกว่า องค์การที่สมาชิกขาดการพัฒนา ซึ่งจะเป็นหลักประกันสำคัญต่อความสำเร็จให้กับองค์การด้วย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่จำเป็นต้องทำควบคู่ไปกับการพัฒนาองค์กร จนก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มีความสามารถในการปรับตัวได้ดีท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งกระบวนการหรือขั้นตอนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ Delahaye (2000 : 2005 อ้างใน ศิริภัสสรศรี วงศ์ทองดี, 2557) ได้เสนอขั้นตอนเป็นแนวปฏิบัติไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) **ขั้นวิเคราะห์หาความจำเป็น** (Needs investigation) เป็นการสำรวจวินิจฉัยอย่างถี่ถ้วนทำให้เห็นถึงข้อบกพร่องในกระบวนการทำงาน และอาจเป็นช่องทางหนึ่งที่ทำให้เกิดการรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องซึ่งจะทำให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมและเป็นประชาธิปไตย
- 2) **ขั้นการออกแบบ** (design) เป็นการเลือกว่าจะใช้เครื่องมือชนิดใดมาทำการออกแบบตามโจทย์ที่ได้รับซึ่งหมายถึงผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ต้องทำให้ได้ตามที่ได้มีการวิเคราะห์หาความจำเป็น
- 3) **ขั้นนำไปปฏิบัติ** (Implementation) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้
- 4) **ขั้นการประเมินผล** (Evaluation) เพื่อให้ทราบระดับการเรียนรู้ และผลงานของผู้ได้รับการพัฒนา เช่น ให้ทำแบบทดสอบตามวัตถุประสงค์ การวัดผลงาน การวัดทักษะ เป็นต้น

5. หลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยมหิดลได้กำหนดความก้าวหน้าในตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนตามข้อบังคับและประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ พ.ศ.2556 สรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

1) ตำแหน่งที่ใช้วุฒิปริญญาตรีขึ้นไป เริ่มจากการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งระดับปฏิบัติการและสามารถมีความก้าวหน้าในตำแหน่งระดับผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ โดยผู้ขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้นต้องมีผลงานทางวิชาการและมีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง ตามที่ข้อบังคับกำหนด ส่วนระยะการดำรงตำแหน่งข้อบังคับกำหนดไว้ดังนี้

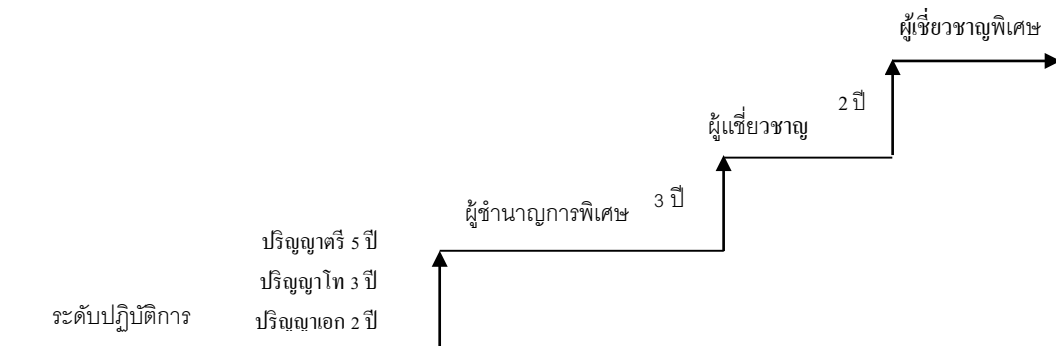
1.1) การขอกำหนดตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ

กรณีผู้มาขอแต่งตั้งดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการด้วยคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตามข้อบังคับได้ กำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติในตำแหน่งระดับปฏิบัติการตามคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ต้องมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งไม่น้อยกว่า 5 ปี ส่วนคุณวุฒิระดับปริญญาโท ต้องมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งไม่น้อยกว่า 3 ปี หรือ คุณวุฒิระดับปริญญาเอก ต้องมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งไม่น้อยกว่า 2 ปี

1.2) การขอกำหนดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ผู้เสนอขอแต่งตั้งต้องมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษไม่น้อยกว่า 3 ปี

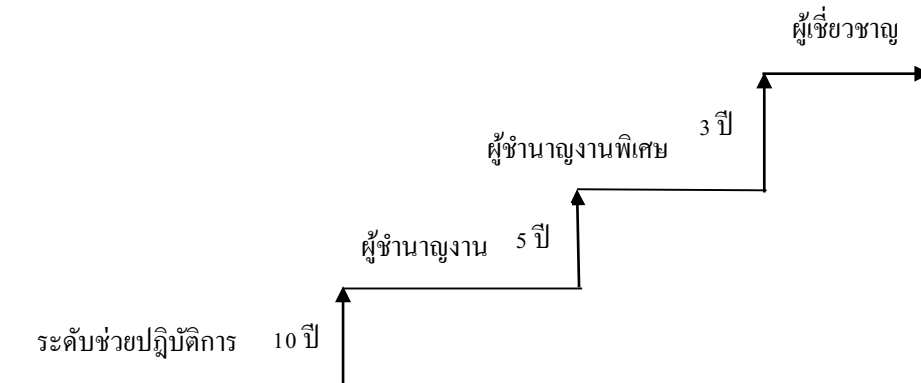
1.3) การขอกำหนดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ผู้เสนอขอแต่งตั้งต้องมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า 2 ปี

ซึ่งความก้าวหน้าในตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนที่บรรจุแต่งตั้งด้วยคุณวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป สรุปเป็นแผนภาพได้ ดังนี้



ข้อสังเกต พนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งที่ใช้วุฒิปริญญาตรีขึ้นไป เริ่มจากตำแหน่งระดับปฏิบัติการและความก้าวหน้าในตำแหน่งสูงขึ้นระดับถัดไป คือ ระดับผู้ชำนาญการพิเศษ เนื่องจากมหาวิทยาลัยได้กำหนดตำแหน่งระดับ ผู้ชำนาญการไว้รองรับพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการระดับ 6 และ 7

2) ตำแหน่งที่ใช้วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี เริ่มจากตำแหน่งระดับช่วยปฏิบัติการ และมีความก้าวหน้าในตำแหน่งสรุปเป็นแผนภาพได้ ดังนี้



สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งที่ใช้วุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี เช่น คุณวุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เป็นต้น จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งในระดับช่วยปฏิบัติการ จะต้องปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิตลไม่น้อยกว่า 10 ปี และปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เสนอขอเป็นผู้ชำนาญงานไม่น้อยกว่า 5 ปีในการขอกำหนดตำแหน่งผู้ชำนาญงานพิเศษจะต้องดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญงานไม่น้อยกว่า 5 ปี และขอตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ จะต้องปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ชำนาญงานพิเศษไม่น้อยกว่า 3 ปี

**คุณวุฒิและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในการดำรงตำแหน่ง
คุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี**

ตำแหน่งระดับ	คุณวุฒิ	คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
1. ผู้ชำนาญงาน	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	ต้องปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิตลมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี และปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เสนอขอมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี
2. ผู้ชำนาญงานพิเศษ	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	ต้องดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญงาน ไม่น้อยกว่า 5 ปี
3. ผู้เชี่ยวชาญ	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	ต้องดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญงานพิเศษไม่น้อยกว่า 3 ปี

คุณสมบัติระดับปริญญาตรีขึ้นไป

ตำแหน่งระดับ	คุณสมบัติ	คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง
1. ผู้อำนวยการพิเศษ	ระดับปริญญาตรี	ต้องดำรงตำแหน่งนั้นๆ มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี
	ระดับปริญญาโท	ต้องดำรงตำแหน่งนั้นๆ มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี
	ระดับปริญญาเอก	ต้องดำรงตำแหน่งนั้นๆ มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
<p>- กรณีได้รับวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้นและได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ใช้วุฒิการศึกษาดังกล่าวเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้นับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งรวมกันตามอัตราส่วนได้</p> <p>- กรณีเปลี่ยนตำแหน่งหากลักษณะงานตำแหน่งเดิมสอดคล้องกับตำแหน่งใหม่อาจนำระยะเวลาของตำแหน่งเดิมมารวมกับตำแหน่งใหม่ได้ ทั้งนี้ให้เสนอ ก.บ.ค. (คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล) พิจารณาเป็นกรณีไป</p> <p>- กรณีข้าราชการเปลี่ยนสถานภาพมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้นับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งเดิมได้</p> <p>- กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้เปลี่ยนประเภทการจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน) ให้นับรวมระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งเดิมได้</p>		
2. ผู้เชี่ยวชาญ	ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป	ต้องดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษไม่น้อยกว่า 3 ปี
3. ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป	ต้องดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ไม่น้อยกว่า 3 ปี

หลักเกณฑ์และวิธีการเสนอขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษ

เนื่องจากพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ของคณะพยาบาลศาสตร์ มีคุณสมบัติอยู่ในเกณฑ์ขอตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษ ในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษ ซึ่งมหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้ตามประกาศ มี 2 วิธี คือ

1) **วิธีปกติ** หมายถึง ผู้เสนอขอแต่งตั้งมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงาน จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงาน จำนวน 3 คน เกณฑ์ตัดสินให้ใช้มติตามเสียงข้างมากของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

2) **วิธีพิเศษ** หมายถึง ผู้เสนอขอแต่งตั้งมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งต่างไปจากที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ได้แก่ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งไม่ครบ หรือกรณีการขอแต่งตั้งที่มีได้เป็นไปตามลำดับตำแหน่ง ซึ่งผู้ขอแต่งตั้งต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและคุณภาพของผลงานที่สูงกว่าปกติ โดยแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงาน จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงานจำนวน 5 คน เกณฑ์ตัดสินต้องได้รับคะแนนเสียง 4 ใน 5 ของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

วิธีการเสนอขอแต่งตั้ง

การเสนอขอแต่งตั้ง มีขั้นตอนดังนี้

1) เมื่อผู้เสนอขอแต่งตั้งมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งครบถ้วนแล้วสามารถยื่นแบบเสนอขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (แบบ พม.03) พร้อมผลงานต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น นอกจากนี้ ผู้เสนอขอแต่งตั้งต้องเป็นผู้ที่มีจริยธรรม ไม่เป็นผู้ที่อยู่ระหว่างการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง และมีเวลาปฏิบัติงานจริงไม่น้อยกว่า 1,380 ชั่วโมงทำการต่อปี

2) ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาและกลั่นกรองคุณสมบัติ ภาระงาน และผลงาน ก่อนเสนอผู้บัญชาบัญชาถัดไปตามลำดับ

3) หัวหน้าส่วนงานแต่งตั้งคณะกรรมการระดับส่วนงาน จำนวน 3-5 คน เพื่อทำหน้าที่ประเมินคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ปริมาณงานในหน้าที่ คุณภาพของงานในหน้าที่ ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาย้อนหลัง 3 ปี ซึ่งนำเสนอในรูปแบบของการวิเคราะห์และสรุปผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้น สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน พิจารณากลั่นกรองผลงาน จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงาน รวมทั้งตรวจสอบการเผยแพร่ผลงานของผู้เสนอขอแต่งตั้งให้ถูกต้องและเป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัย

กรณีผู้ขอแต่งตั้งเป็นหัวหน้าส่วนงาน กำหนดให้อธิการบดีกำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่ประเมินปริมาณงานในหน้าที่ คุณภาพของงานในหน้าที่ ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะประเมิน พิจารณากลั่นกรองผลงาน จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงาน รวมทั้งตรวจสอบการเผยแพร่ผลงานของผู้เสนอขอแต่งตั้ง

4) หัวหน้าส่วนงานแต่งตั้งคณะกรรมการระดับส่วนงานประเมินปริมาณงาน คุณภาพงาน และสมรรถนะตามองค์ประกอบ ที่มหาวิทยาลัยกำหนด เมื่อประเมินแล้วเสร็จ ให้ส่วนงานเสนอเรื่องต่อมหาวิทยาลัย พร้อมผลการประเมินที่ผ่านเกณฑ์ แบบประวัติส่วนตัว (แบบ พม.03) จำนวน 15 ชุด และผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ กรณีปกติ จำนวน 4 ชุด กรณีพิเศษ จำนวน 6 ชุด

5) คณะกรรมการประเมินตรวจสอบแบบประวัติส่วนตัวและผลงานให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด

6) คณะกรรมการประเมินแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงาน

7) คณะกรรมการประเมินพิจารณาผลการประเมินของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแล้วเสนอผลการประเมินต่อ ก.บ.ค.เพื่อพิจารณา

8) ในกรณีที่ ก.บ.ค. มีมติเห็นชอบการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ และได้รับรองมติแล้วให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย มีคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งโดยถือว่า ก.บ.ค. ได้ให้ความเห็นชอบในคำสั่งนั้นด้วยแล้ว

9) กรณีที่ ก.บ.ค. มีมติไม่อนุมัติและได้รับรองมตินั้นแล้ว ให้มหาวิทยาลัยแจ้งมตินั้นและผลการพิจารณาคุณภาพของผลงานให้ผู้ขอแต่งตั้งและส่วนงานทราบ

10) การดำเนินการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้อยู่ในชั้น “ลับ” ทุกชั้นตอน

หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษ

หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่ง ระดับปฏิบัติการให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษ กำหนดตามประเภท เกณฑ์จำนวนและระดับคุณภาพ ดังนี้

- ก. กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ กลุ่มสนับสนุนวิชาการ และกลุ่มสนับสนุนทั่วไป (ทุกตำแหน่งยกเว้นสายงานวิจัย)
- ข. พนักงานมหาวิทยาลัยสายงานวิจัย (ตำแหน่งนักปฏิบัติการวิจัย ผู้ช่วยวิจัย และเจ้าหน้าที่วิจัย)

ดังตารางสรุปหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการพิเศษ

ตารางที่ 2.1 สรุปหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ชำนาญการพิเศษ :
กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ(ยกเว้นตำแหน่งสายงานวิจัย) กลุ่มสนับสนุนวิชาการ และ กลุ่มสนับสนุนทั่วไป

รายการประเมิน	องค์ประกอบของรายการประเมิน
ก. คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	<p>ระดับปริญญาตรี ต้องดำรงตำแหน่งนั้นๆ มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี</p> <p>ระดับปริญญาโท ต้องดำรงตำแหน่งนั้นๆ มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี</p> <p>ระดับปริญญาเอก ต้องดำรงตำแหน่งนั้นๆ มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี</p> <p>- กรณีได้รับวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้นและได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ใช้วุฒิการศึกษาดังกล่าวเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้นับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งรวมกันตามอัตราส่วนได้</p> <p>- กรณีเปลี่ยนตำแหน่งหากลักษณะงานตำแหน่งเดิมสอดคล้องกับตำแหน่งใหม่อาจนำระยะเวลาของตำแหน่งเดิมมารวมกับตำแหน่งใหม่ได้ทั้งนี้ให้เสนอ ก.บ.ค. พิจารณาเป็นกรณีไป</p> <p>- กรณีข้าราชการเปลี่ยนสถานภาพมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้นับระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งเดิมได้</p> <p>- กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้เปลี่ยนประเภทการจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน) ให้นับรวมระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งเดิมได้</p>
ข. ปริมาณงานในหน้าที่ (แบบ พ.ม. 04)	<ol style="list-style-type: none"> 1) ภาระงานตามคำบรรยายลักษณะงาน 2) ปริมาณงานที่มีความยากและลึกซึ้งซึ่งเป็นที่ต้องใช้วิชาชีพ หรือใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน 3) งานที่ปฏิบัติสำเร็จตามภาระงานที่รับผิดชอบและได้รับมอบหมาย
ค. คุณภาพของงานในหน้าที่ (แบบ พ.ม. 04)	<ol style="list-style-type: none"> 1) ความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องอาศัยเทคนิคและวิธีการในการทำงาน 2) ความสามารถในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานทั้งด้วยวาจาและลายลักษณ์อักษร 3) ความรอบรู้และประสบการณ์ในการทำงาน
ง. สมรรถนะ (แบบ พ.ม. 05)	<ol style="list-style-type: none"> 1) สมรรถนะหลัก 5 ตัว คือ ความยึดมั่นในคุณธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบในงาน การทำงานเป็นทีม และการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ 2) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ส่วนงานกำหนดอย่างน้อย 3 – 4 สมรรถนะ
จ. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ เช่น ตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้า กลุ่มสนับสนุนวิชาการ เช่น - บรรณารักษ์, นักเอกสารสนเทศ, นักวิชาการศึกษา, นักวิชาการโสตทัศนศึกษา, เจ้าหน้าที่ระบบคอมพิวเตอร์, ผู้ช่วยอาจารย์ เป็นต้น กลุ่มสนับสนุนทั่วไป เช่น - เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป, นักวิชาการเงินและบัญชี, นักวิชาการพัสดุ, นักวิเคราะห์นโยบายและแผน, นักทรัพยากรบุคคล, นักประชาสัมพันธ์, นักวิเทศสัมพันธ์, นักวิชาการพัฒนาคุณภาพ เป็นต้น	<p>- เสนอผลงานอย่างน้อย 3 เรื่อง มีคุณภาพในระดับดี และมีผลงานอย่างน้อย 2 เรื่องที่ผู้เสนอขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลัก / เป็นชื่อแรก / เป็น Corresponding Author โดยไม่กำหนดจำนวนร้อยละการมีส่วนร่วม ทั้งนี้ผลงานต้องประกอบด้วย</p> <p>- กลุ่มวิชาชีพเฉพาะหรือกลุ่มสนับสนุนวิชาการ เสนอผลงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. คู่มือปฏิบัติงาน/งานวิเคราะห์/งานสังเคราะห์ ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งฯ อย่างน้อย 1 เรื่อง และ 2. งานวิจัย / บทความทางวิชาการ / ตำรา / หนังสือ / งานแปล / เอกสารประกอบการบรรยาย / ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น <p>- กลุ่มสนับสนุนทั่วไป เสนอผลงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. งานวิเคราะห์ / งานสังเคราะห์ ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งฯ อย่างน้อย 1 เรื่อง และ 2. คู่มือปฏิบัติงาน / งานวิจัย / บทความทางวิชาการ / ตำรา / หนังสือ / งานแปล / เอกสารประกอบการบรรยาย / ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น
ฉ. จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงาน	

ตารางที่ 2.2 สรุปหลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการพิเศษ :
ตำแหน่งสายงานวิจัย (ตำแหน่ง นักปฏิบัติการวิจัย ผู้ช่วยวิจัย และเจ้าหน้าที่วิจัย)

รายการประเมิน	องค์ประกอบของรายการประเมิน
ก. คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง - นักปฏิบัติการวิจัย - ผู้ช่วยวิจัย - เจ้าหน้าที่วิจัย	ระดับปริญญาตรี ต้องดำรงตำแหน่งนั้นๆ มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี ระดับปริญญาโท ต้องดำรงตำแหน่งนั้นๆ มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี ระดับปริญญาเอก ต้องดำรงตำแหน่งนั้นๆ มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
ข. ปริมาณงานในหน้าที่ (แบบ พ.ม. 04)	1) ภาระงานตามคำบรรยายลักษณะงาน 2) ปริมาณงานที่มีความยากและลึกซึ้งเป็นงานที่ต้องใช้วิชาชีพหรือใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน 3) งานที่ปฏิบัติสำเร็จตามภาระงานที่รับผิดชอบและได้รับมอบหมาย
ค. คุณภาพของงานในหน้าที่ (แบบ พ.ม. 04)	1) ความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องอาศัยเทคนิคและวิธีการในการทำงาน 2) ความสามารถในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานทั้งด้วยวาจาและลายลักษณ์อักษร 3) ความรอบรู้และประสบการณ์ในการทำงาน
ง. สมรรถนะ (แบบ พ.ม. 05)	1) สมรรถนะหลัก 5 ตัว คือ ความยึดมั่นในคุณธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบในงาน การทำงานเป็นทีม และการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ 2) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ส่วนงานกำหนดอย่างน้อย 3 – 4 สมรรถนะ
จ. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้อำนวยการพิเศษ	- ตำแหน่ง นักปฏิบัติการวิจัย เสนอผลงาน ดังนี้ 1. งานวิจัย / สิ่งประดิษฐ์ / อย่างน้อย 3 เรื่อง ที่ผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลัก / เป็นชื่อแรก / เป็น Corresponding Author และมีคุณภาพในระดับดี หรือ 2. งานวิจัย หรือสิ่งประดิษฐ์ จำนวน 2 เรื่อง ผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลัก / เป็นชื่อแรก / เป็น Corresponding Author และมีคุณภาพระดับดีและงานวิจัยที่ผู้ขอแต่งตั้งทำร่วมกับผู้อื่น โดยมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50 กรณีงานวิจัยที่เป็นชุด โครงการวิจัย (Research Program) หรืองานวิจัยที่ดำเนินการเป็นชุด โครงการต่อเนื่อง ผู้ขอแต่งตั้งต้องเป็นผู้ดำเนินการหลักในบางโครงการ (ของชุดโครงการนั้น) และมีปริมาณผลงานรวมแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 - ตำแหน่ง ผู้ช่วยวิจัย และ เจ้าหน้าที่วิจัย เสนอผลงาน ดังนี้ เสนอผลงานอย่างน้อย 3 เรื่อง มีคุณภาพในระดับดี และมีอย่างน้อย 2 เรื่อง ที่ผู้ขอแต่งตั้งเป็นผู้ดำเนินการหลัก / เป็นชื่อแรก / Corresponding Author ทั้งนี้อาจเสนอผลงานวิจัยจำนวน 3 เรื่อง ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการในระดับชาติ / นานาชาติ หรือหากอยู่ระหว่างรอตีพิมพ์จะต้องมีหนังสือจากบรรณาธิการรับรองว่าจะลงตีพิมพ์ให้ได้เมื่อใด ในวารสารฉบับใด หรือ อาจเสนอผลงานจำนวน 3 เรื่อง ที่ประกอบด้วย 1) งานวิจัย อย่างน้อย 1 เรื่อง ที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการระดับชาติ หรือนานาชาติ ซึ่งหากอยู่ระหว่างรอตีพิมพ์จะต้องมีหนังสือรับรองจากบรรณาธิการรับรองว่าจะลงตีพิมพ์ให้ได้เมื่อใด ในวารสารฉบับใด และ 2) งานวิเคราะห์ / งานสังเคราะห์ หรือ คู่มือปฏิบัติงาน / บทความทางวิชาการ / ตำรา / หนังสือ / งานแปล / เอกสารประกอบการบรรยาย/ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น
ฉ. จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพของผลงาน	

จากประกาศมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทสนับสนุน ให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งสูงขึ้น พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จะต้องศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเสนอขอแต่งตั้งตามที่มหาวิทยาลัย ประกาศใช้บังคับฉบับที่เป็นปัจจุบันเพื่อใช้ในการตรวจสอบคุณสมบัติ วางแผนเตรียมจัดทำผลงานวิชาการให้ถูกต้อง ครบถ้วน ตรงตามตำแหน่งที่ตนเองครองอยู่

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการค้นคว้าของผู้วิเคราะห์ ปรากฏว่า ผลการวิจัยเกี่ยวกับความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มีการทำการวิจัยไม่มากนัก ดังนั้น ผู้วิจัยจะนำเสนองานวิจัยที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

ภักสุณีย์ ดวงงา (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการสังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีความพร้อมในการขอตำแหน่งสูงขึ้นในระดับปานกลาง โดยมีการวางแผน การพัฒนาตนเองด้านตำแหน่งทางวิชาการ มีความคิดที่จะทำคู่มือปฏิบัติงานลำดับแรก ทำงานวิจัยและทำผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์งานในหน้าที่ เป็นอันดับรองลงมา แต่ยังคงคิดว่าการจัดทำผลงานประกอบการขอตำแหน่งมีความยุ่งยาก และหลักเกณฑ์การผลิตผลงานทางวิชาการของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ยังมีความชัดเจนในระดับปานกลาง ความเข้าใจเกณฑ์ผ่านการประเมินหรือคุณภาพ และความสามารถผลิตผลงานทางวิชาการได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนดยังอยู่ในระดับปานกลาง ผู้ให้ข้อมูลที่อยู่ระหว่างการผลิตผลงานทางวิชาการยังมีไม่มาก ผู้อยู่ระหว่างขั้นตอนการยื่นขอตำแหน่งสูงขึ้นยังมีน้อย ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อความพร้อมในการผลิตผลงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการสังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ขึ้นอยู่กับปัจจัย 4 ด้าน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านจิตวิทยา และปัจจัยด้านสิ่งสนับสนุน พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการสังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีข้อเสนอแนะโดยสรุปได้ คือ มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนสิ่งสิ่งพิมพ์ผลงานทางวิชาการ ควรจัดอบรมให้ความรู้ด้านการผลิตผลงานทางวิชาการให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีข้อมูลรายละเอียดที่ชัดเจนเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีการ การเตรียมเอกสารหรือข้อมูลที่ใช้ประกอบการจัดทำผลงานวิชาการ ควรจะมีศูนย์หรือสำนักงานในการให้บริการ หรือคลินิกให้คำปรึกษาในเรื่องการผลิตผลงานทางวิชาการ โดยมีผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการในแต่ละด้านเป็นที่ปรึกษาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ รวมถึงคณะกรรมการประเมินผลงานวิชาการ ควรมีความเชี่ยวชาญและมาจากสายงานในการขอตำแหน่งวิชาการในแต่ละด้าน การตรวจผลงานวิชาการ ควรกำหนดระยะเวลาชัดเจนไม่ควรนานเกินไป จะทำให้ผู้ขอผลงานเสียโอกาสหลายด้าน

ชลธิชา คล้ายสอน และ อมรินทร์ ศิริชัย (2557) ศึกษาเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจและความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลย์สงคราม พบว่า แรงจูงใจในการผลิตผลงานทางวิชาการของพนักงาน อยู่ในระดับมาก (3.86 ± 0.038) เมื่อพิจารณาในด้าน พบว่า แรงจูงใจทุกด้านอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ แรงจูงใจด้านร่างกาย (3.73 ± 0.760) ด้านความมั่นคง (3.89 ± 0.713) ด้านมีสัมพันธภาพทางสังคม (3.90 ± 0.662) ด้านการยอมรับนับถือในสังคม (3.87 ± 0.726) ตลอดจนความสำเร็จความคาดหวังในความก้าวหน้า (3.92 ± 0.744) แต่ในด้านความพร้อม พบว่า สัมพันธภาพด้านการผลิตผลงานทางวิชาการของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง (3.21 ± 0.043) ความพร้อมด้านเวลา (3.32 ± 0.757) ด้านความรู้ความเข้าใจในการผลิตผลงาน (3.38 ± 0.828) ด้านภาระครอบครัว (3.26 ± 0.821) และด้านการสนับสนุนของส่วนงานหรือมหาวิทยาลัย ($2.89 \pm 0.719, 3.34 \pm 0.847$) อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน(ดูในรายงานการวิจัยของเขาแล้วสงสัย?) แรงจูงใจไม่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการ (ค่า $r = .052$ ค่า $p = .281$) ทั้งนี้หากมีการสนับสนุนความพร้อมด้านต่างๆให้กับพนักงาน อาจจะมีผลทำให้แรงจูงใจและความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันได้

จันทน์ จารุโณปถัมภ์ และ สัญญา เคนาภูมิ (2558) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านความมีวินัยและการพัฒนาตนเอง ($\bar{x} = 4.53$) ความผูกพันต่อองค์กร ($\bar{x} = 4.52$) เจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์ ($\bar{x} = 4.50$) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.44$) นโยบายสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัย ($\bar{x} = 4.08$) กับการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด ($\bar{x} = 4.02$) และแรงกดดันจากสังคมรอบข้าง ($\bar{x} = 2.29$) การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่กำลังพัฒนาหรือผลิตผลงานทางวิชาการ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ เงินเดือนระดับการศึกษา อายุราชการ และเพศ โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถพยากรณ์ความแปรปรวนของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ ได้ร้อยละ 33.60 ($R^2 = 0.336, F = 24.797, p = 0.05$) แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้นมี 2 ปัจจัยหลัก ดังนี้ (1) ด้านผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการ มุลเหตุสำคัญที่จะผลักดันบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ แรงบันดาลใจของบุคลากร ความเข้าใจถึงกลไกการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ความกล้าที่จะยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ และการวางกลยุทธ์ในการก้าวเดินเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของตนเอง (2) ด้านหน่วยงานสนับสนุน ควรดำเนินการ โดยกำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมและสนับสนุนที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ และพัฒนาระบบกลไกสนับสนุน เช่น ระบบพี่เลี้ยง ระบบการเสริมแรง เป็นต้น รวมทั้งกำหนดมาตรการการกีดกัน เช่น การสร้างแรงกดดันทางการบริหารหรือทางสังคม

เป็นต้นว่า กำหนดระยะเวลาของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งอาจจัดในรูปแบบเส้นทางความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ โดยบูรณาการเข้ากับการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

สมพร ศิลป์สุวรรณ (2553) ศึกษาปัญหาและความต้องการการสนับสนุนในการผลิตผลงานวิชาการ เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มีปัญหาการผลิตผลงานวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่วนด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

นพคุณ กสานติกุล (2554) พบว่า สาเหตุที่ทำให้บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีไม่ทำวิจัยสถาบัน เนื่องมาจากการประชาสัมพันธ์ไม่ทั่วถึง บุคลากรไม่ทราบข้อมูลที่ชัดเจน มีภาระงานประจำมาก ไม่มีเวลามาทำงานวิจัยสถาบัน และปัจจัยจูงใจที่ทำให้บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีทำวิจัยสถาบัน ได้แก่ การนำผลงานการทำวิจัยมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ การกำหนดให้งานวิจัยสถาบันเป็นงานประจำ การประกาศเกียรติคุณหรือการให้การยอมรับ และนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้เป็นรูปธรรม

เกษรรา หมั่นเพียร (2547) พบว่า บรรณารักษ์ ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ผลิตผลงานเพื่อใช้ประกอบการปฏิบัติงานในห้องสมุด ประเภทผลงานทางวิชาการที่มีการผลิตมากที่สุด คือ บทความวารสาร ผลิตผลงานที่มีเนื้อหาด้านทรัพยากรสารสนเทศ แหล่งและบริการ และปัญหาในการผลิตผลงานทางวิชาการของบรรณารักษ์จำนวนมากประสบ คือ การไม่มีเวลาในการผลิตผลงานทางวิชาการ และปัญหาในความต้องการสนับสนุนด้านเงินทุน และเวลาในการผลิตผลงานทางวิชาการ

บทที่ 3 วิธีการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ครั้งนี้ มุ่งค้นหาความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อข้อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีวิธีการดำเนินการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน และพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนงานตำแหน่งประเภทสนับสนุน ที่สังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยไม่รวมผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์ จำนวน 87 คน (งานทรัพยากรบุคคล, 2563)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านการทดลองปฏิบัติงานมาแล้วโดยไม่รวมผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยอาจารย์ ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973: 727) โดยเอาตัวเลขจำนวนประชากร จำนวน 87 คน จำนวนในสูตร $n = N / (1 + N(e^2))$ และกำหนดให้ค่า error = 0.05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 71 คน แต่ในการวิเคราะห์ใช้สถิติ Correlation จึงเพิ่ม จำนวนกลุ่มตัวอย่างสำหรับวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ โดยใช้โปรแกรม G*Power กำหนดค่าอิทธิพลขนาดกลาง ($r=0.3$) (อ้างอิงของ Cohen) โดยกำหนดค่า error = 0.05 และกำหนดค่า Power of Test = 0.8 จำนวนกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 82 คน ดังนั้น ในการวิเคราะห์ครั้งนี้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 82 คน ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) เพื่อส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 90.24

เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการวิเคราะห์ครั้งนี้ โดยการใช้แบบสอบถามที่ผู้วิเคราะห์สร้างขึ้น จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ เพื่อให้เหมาะสมกับการวิเคราะห์ครั้งนี้ ต่อจากนั้นนำแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเครื่องมือ ซึ่งแบบสอบถามมี 1 ชุด มีจำนวน 84 ข้อ ประกอบด้วยคำถาม 4 ตอน ดังนี้ คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ อายุการทำงาน รายได้ จำนวนบุคคลในครอบครัว วุฒิการศึกษา สถานะการจัดทำผลงานวิชาการ สถานะการยื่นเรื่องขอตำแหน่งและผลงานวิชาการที่สนใจจัดทำ จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล รวมจำนวน 27 ข้อ โดยประกอบด้วย

- ปัจจัยด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง จำนวน 6 ข้อ และปัจจัยด้านความต้องการเติมความสมบูรณ์ในชีวิต จำนวน 5 ข้อ ข้อคำถามพัฒนามาจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow
- ปัจจัยจูงใจ จำนวน 9 ข้อ และ ปัจจัยก้ำจุน จำนวน 7 ข้อ ข้อคำถามพัฒนามาจากทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick K. Herzberg

ตอนที่ 3 ความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล รวมจำนวน 47 ข้อ โดยประกอบด้วย

- ด้านเวลา จำนวน 6 ข้อ ด้านภาระครอบครัว จำนวน 8 ข้อ และด้านการสนับสนุนของส่วนงานหรือมหาวิทยาลัย จำนวน 13 ข้อ คัดแปลงมาจากงานวิจัยของชลธิชา คล้ายสอน และอมรินทร์ ศิริชัย (2557) จันทน์นัท จารุโณปถัมภ์ และสัญญา เกณาภูมิ (2558) และ ภักศุณีย์ ดวงงา (2562)
- ด้านความรู้ความเข้าใจในการผลิตผลงานวิชาการ จำนวน 10 ข้อ และด้านความรู้ความสามารถในการผลิตผลงานวิชาการ จำนวน 10 ข้อ ข้อคำถามพัฒนามาจากประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ พ.ศ.2556

ลักษณะคำตอบตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกได้ 5 ระดับ (โดยมีเกณฑ์คะแนนรวมจาก 1 ถึง 5 คะแนน คะแนนยิ่งมากหมายถึง ผู้ตอบเห็นด้วยมาก) โดยมีเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่า ข้อความในประโยคเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่า ข้อความในประโยคเห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่า ข้อความในประโยคเห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่า ข้อความในประโยคเห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่า ข้อความในประโยคเห็นด้วยน้อยที่สุด

การแปลผล กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ ซึ่งแบ่งการประเมินได้ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ค่าพิสัย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ระดับคะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
4.21 – 5.00	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จำนวน 2 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การหาความตรงตามเนื้อหาของแบบวัด (Content Validity)

ผู้วิเคราะห์นำแบบสอบถามเรื่อง ความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในด้านวิชาการและด้านการบริหารจัดการ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเชิงโครงสร้างของเนื้อหา และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความครอบคลุมในเนื้อหาที่ศึกษา พร้อมทั้งแก้ไขเกี่ยวกับภาษาที่ใช้ ผู้วิเคราะห์นำแบบสอบถามดังกล่าวมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและเมื่อผ่านการเห็นชอบของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ผู้วิเคราะห์ได้นำแบบสอบถามดังกล่าวไปดำเนินการหาความเที่ยงของเครื่องมือต่อไป

ผู้วิเคราะห์ได้นำแบบสอบถามที่เป็นเครื่องมือให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ได้ตรวจสอบคุณภาพไปหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ว่าข้อคำถามแต่ละข้อสามารถวัดได้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่ (Index of item Objective Congruence หรือ ค่า IOC) แล้ว และเมื่อนำมาคำนวณหาค่า IOC ของแบบสอบถามทั้งฉบับได้ค่า IOC เท่ากับ 0.97 และค่า IOC ของข้อคำถามแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.67- 1.00

การหาความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability)

แบบสอบถามเรื่อง ความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยหลังจากที่ผ่านการตรวจสอบหาความตรงตามเนื้อหาของแบบวัดจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน แล้ว ผู้วิเคราะห์จะนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพนักงานสายสนับสนุนคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีคุณสมบัติคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน ไปหาความเที่ยงของเครื่องมือ โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งใช้เกณฑ์การยอมรับ ค่าแอลฟา มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (Jump, 1978 อ้างถึงใน เดชาพันธ์ รัฐศาสนศาสตร์, 2555) ได้ค่าอัลฟา เท่ากับ 0.91

การพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมโครงการ

การเข้าร่วมการวิเคราะห์ในครั้งนี้เป็นไปโดยความสมัครใจไม่มีการบังคับหากกลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมการวิเคราะห์แล้ว ได้ตอบคำถาม จำนวน 84 ข้อ ซึ่งใช้เวลานานประมาณ 45-60 นาที โดยอาจทำให้หงุดหงิดรำคาญหรือเสียเวลา ทั้งนี้ ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถปฏิเสธการเข้าร่วมโครงการหรือถอนตัวจากการตอบแบบสอบถามได้ตลอดเวลาโดยไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อการปฏิบัติงาน การเสนอข้อมูลได้เสนอในภาพรวมเท่านั้น ไม่มีการนำเสนอเป็นรายบุคคล ถ้ากลุ่มตัวอย่างยินดีเข้าร่วมโครงการขอให้ตอบแบบสอบถามแล้วใส่ซองปิดผนึกมายังผู้วิเคราะห์ โดยกำหนดเวลาขอคืนภายใน 1 สัปดาห์

การเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอน มีดังนี้

1) ผู้วิเคราะห์ดำเนินการทำหนังสือถึงคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

2) ผู้วิเคราะห์ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์อนุมัติให้เก็บข้อมูลได้ โดยผู้วิเคราะห์จะส่งแบบสอบถาม จำนวน 82 ฉบับ พร้อมทั้ง แนบเอกสารชี้แจงผู้ตอบแบบสอบถามและเอกสารจำหน่ายถึงผู้วิเคราะห์เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามที่ตอบแล้วคืนผู้วิเคราะห์ ไปให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยวิธีการส่งหนังสือระหว่างหน่วยงานภายในส่วนงาน จำแนกตามหน่วยงานตามจำนวนที่สุ่มได้ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามโดยไม่ต้องระบุชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม แล้วส่งคืนแบบสอบถามถึงผู้วิเคราะห์ระบุที่อยู่ งานทรัพยากรบุคคล คณะพยาบาลศาสตร์ บางกอกน้อย ปิดผนึกเพื่อส่งไปยังผู้วิเคราะห์

ในการนี้ ผู้วิเคราะห์จะจัดเตรียมกล่องปิดทึบ สำหรับให้ผู้ตอบแบบสอบถามหย่อนซองแบบสอบถามที่ตอบแล้วใส่กล่องคืนผู้วิเคราะห์วางไว้ จำนวน 2 แห่ง คือ ที่หน้าสำนักงานของงานบริหารจัดการ(ชั้น 2) คณะพยาบาลศาสตร์ บางกอกน้อย และ ที่งานบริหารจัดการ (ชั้น5) คณะพยาบาลศาสตร์ ศาลา โดยกำหนดเวลาขอข้อมูลคืนภายใน 1 สัปดาห์ และมีการติดตามข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อเพิ่มอัตราการตอบกลับในสัปดาห์ที่ 2 โดยใช้จดหมายติดตามจากกลุ่มตัวอย่างทุกคน

3) นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลคืนมาได้ ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของข้อมูลแล้ว นำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์ แปลผล เขียนรายงานและนำเสนอผลงานการวิเคราะห์

การวัดผล (Outcome measurement) เพื่อให้ทราบว่า ความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นไปของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล รวมทั้ง ศึกษาว่ามีปัจจัยตัวใดบ้างที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นไปของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอ ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

1) **ข้อมูลเชิงปริมาณ** วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยทำการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง

2) **ข้อมูลเชิงคุณภาพ** เป็นข้อมูลที่ได้จากข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลที่ได้จะนำมาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล การจัดหมวดหมู่ตามประเด็นปัญหา และทำการตีความจากข้อมูลที่ได้ ตามกระบวนการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) รวมทั้งการสรุปผลรายงานการวิเคราะห์และเขียนรายงานการวิเคราะห์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

งานวิเคราะห์ เรื่อง ความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์ 3 ข้อ ได้แก่ เพื่อศึกษาความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล(อายุ อาชุน รายได้ วุฒิการศึกษา และจำนวนบุคคลในครอบครัว) ปัจจัยด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ปัจจัยด้านความต้องการเติมความสมบูรณ์ในชีวิต ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุน กับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และเพื่อวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิเคราะห์ขอเสนอผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1.ความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

1.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา ส่วนใหญ่มีอายุ 35-45 ปี ร้อยละ 48.65 อายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ร้อยละ 46.65 รายได้เฉลี่ยเดือนละ 25,000 – 39,999 บาท ร้อยละ 62.16 มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ร้อยละ 71.60 ไม่อยู่ระหว่างจัดทำผลงานวิชาการ ร้อยละ 94.60 ไม่อยู่ระหว่างจัดเตรียมยื่นเรื่องขอตำแหน่งสูงขึ้นร้อยละ 100.00 ผลงานทางวิชาการที่สนใจจัดทำสามลำดับแรก โดยจัดทำคู่มือปฏิบัติงานเป็นลำดับแรก ร้อยละ 68.90 สนใจจัดทำผลงานวิเคราะห์เป็นลำดับสอง และลำดับสาม ร้อยละ 29.70 และ ร้อยละ 24.30 ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (n = 74)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.อายุ	น้อยกว่า 35 ปี	20
	35ปี – 45 ปี	36
	ตั้งแต่ 46 ปี ขึ้นไป	18
2.อายุงาน	น้อยกว่า 10 ปี	36
	10 -19 ปี	20
	ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป	18

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
3.รายได้	น้อยกว่า 25,000 บาท	13	17.57
	25,000 – 39,999 บาท	46	62.16
	40,000 บาท ขึ้นไป	15	20.27
4.จำนวนบุคคลในครอบครัว	1- 3 คน	23	31.08
	4 – 6 คน	46	62.16
	7-9 คน	5	6.76
5.วุฒิการศึกษาสูงสุด	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	5.40
	ปริญญาตรี	53	71.60
	ปริญญาโท	17	23.00
6.สถานะการจัดทำผลงานวิชาการ	ไม่อยู่ระหว่างจัดทำผลงาน	70	94.60
	อยู่ระหว่างจัดทำผลงาน	4	5.40
7.สถานะการยื่นเรื่องขอ กำหนดตำแหน่ง	ไม่อยู่ระหว่างเตรียมยื่นเรื่อง	74	100.0
	อยู่ระหว่างเตรียมยื่นเรื่อง	0	0
8.ผลงานวิชาการลำดับ แรกที่สนใจจัดทำ	คู่มือปฏิบัติงาน	51	68.90
	งานวิจัย	9	12.20
	บทความทางวิชาการ	6	8.10
	เอกสารประกอบการบรรยาย	3	4.10
	งานวิเคราะห์	2	2.70
	ผลงานทางวิชาการลักษณะอื่น	2	2.70
	งานสังเคราะห์	1	1.40
	หนังสือ	0	0
	ตำรา	0	0
	งานแปล	0	0

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
9.ผลงานวิชาการลำดับ ที่สองที่สนใจจัดทำ	งานวิเคราะห์	22	29.70
	งานสังเคราะห์	10	13.50
	คู่มือปฏิบัติงาน	10	13.50
	งานวิจัย	9	12.20
	บทความทางวิชาการ	9	12.20
	ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น	9	12.20
	เอกสารประกอบการบรรยาย	5	6.80
	หนังสือ	0	0
	ตำรา	0	0
	งานแปล	0	0
10.ผลงานวิชาการลำดับ ที่สามที่สนใจจัดทำ	งานวิเคราะห์	18	24.30
	งานวิจัย	16	21.60
	งานสังเคราะห์	16	21.60
	คู่มือปฏิบัติงาน	8	10.40
	เอกสารประกอบการบรรยาย	7	9.50
	ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น	7	9.50
	งานแปล	2	2.70
	หนังสือ	0	0
	ตำรา	0	0
บทความทางวิชาการ	0	0	

1.2 ความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ความคิดเห็นโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างต่อความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการ ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.90$, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณาความพร้อมรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสามลำดับแรกเรียงจากมากไปหาน้อย ซึ่งมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ได้แก่ ความพร้อมด้านภาระครอบครัว ($\bar{x}=3.32$) ด้านการสนับสนุนของคณะ/มหาวิทยาลัย ($\bar{x}=3.04$) และด้านเวลา ($\bar{x}=3.04$) ส่วนความพร้อม

ด้านความรู้ความสามารถในการผลิตผลงานวิชาการ ($\bar{x}=2.30$) มีความคิดเห็นในระดับน้อย แสดงดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ระดับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการ	ค่าต่ำสุด-ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความหมาย
1.ด้านภาระครอบครัว	2.53 – 3.85	3.32	0.88	ปานกลาง
2.ด้านการสนับสนุนของคณะ/มหาวิทยาลัย	2.64 – 3.59	3.04	0.47	ปานกลาง
3.ด้านเวลา	2.50 – 3.35	3.04	0.50	ปานกลาง
4.ด้านความรู้ความเข้าใจในการผลิตผลงานวิชาการ	2.68 – 3.61	2.88	0.53	ปานกลาง
5.ด้านความรู้ความสามารถในการผลิตผลงานวิชาการ	1.70 – 2.97	2.30	0.61	น้อย
6.ด้านความพร้อมโดยรวม	2.30 – 3.32	2.90	0.36	ปานกลาง

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

จากความคิดเห็นโดยรวมของกลุ่มตัวอย่าง ต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่มีความคิดเห็นระดับมากเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการเติมความสมบูรณ์ในชีวิต ($\bar{x}=4.12$) ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ($\bar{x}=3.80$) ด้านปัจจัยจิตใจ ($\bar{x}=3.62$) และด้านปัจจัยค่าเงิน ($\bar{x}=3.61$) แสดงดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพร้อมในการผลิตผลงาน
วิชาการ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพร้อม ในการผลิตผลงานวิชาการ	ค่าต่ำสุด - ค่าสูงสุด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลความหมาย
1. อายุ	26 - 60	40.51	9.39	
2.อายุงาน	2 - 38	12.95	9.46	
3.รายได้	15,400 - 80,000	33,948.51	12,746.93	
4.จำนวนบุคคลในครอบครัว	1 - 9	4.05	1.41	
5.วุฒิการศึกษาสูงสุด				
-ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี (%)		4(5.4)		
-ระดับปริญญาตรี (%)		53.(71.6)		
-ระดับปริญญาโท (%)		17(23.0)		
6.ด้านความต้องการเติมเต็มความ สมบูรณ์ในชีวิต	3.97 – 4.24	4.12	0.53	เห็นด้วยมาก
7.ด้านความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง	3.43 – 4.14	3.80	0.54	เห็นด้วยมาก
8.ด้านปัจจัยจูงใจ	3.61 – 4.18	3.62	0.43	เห็นด้วยมาก
9.ด้านปัจจัยก้ำจุน	3.03 – 4.22	3.61	0.58	เห็นด้วยมาก

*มาจากค่าร้อยละ

การวิเคราะห์ค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน โดยใช้ค่าสถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (ผลลัพธ์ในตารางที่ 4.4 ตัวแปรปัจจัยด้านอายุ อายุงาน รายได้ จำนวนบุคคลในครอบครัว แสดงค่า Spearman's rho Correlation ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับค่า p เช่นเดียวกัน ซึ่งการทดสอบ Spearman's rho Correlation เป็นการทดสอบที่ไม่ใช้พารามิเตอร์ เนื่องจากตัวแปรอายุ อายุงาน รายได้ มีลักษณะการแจกแจงแบบไม่ปกติ ส่วนตัวแปรจำนวนบุคคลในครอบครัวข้อมูลเป็นสเกลอันดับ (Ordinal Scale) จึงใช้ Spearman's rho Correlation แทน การใช้ Pearson Correlation) พบว่า ปัจจัยค่าจุน ปัจจัยด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ส่วน อายุงานและ รายได้ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานสายสนับสนุน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $p < 0.01$ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย นอกจากนั้น จำนวนบุคคลใน

ครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ส่วนอายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานสายสนับสนุน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $p < 0.05$ ส่วนวุฒิการศึกษาสูงสุดและด้านความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ในชีวิตไม่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานสายสนับสนุน แสดงดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการ

ปัจจัย	r (Spearman's rho correlation)	Sig. (2-tailed)	ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
1. อายุ	- 0.253 *	0.030	ลบ	ต่ำ – ปานกลาง
2.อายุงาน	- 0.374 **	0.001	ลบ	ต่ำ – ปานกลาง
3.รายได้	-0.331 **	0.004	ลบ	ต่ำ – ปานกลาง
4.จำนวนบุคคลในครอบครัว	0.239 *	0.040	บวก	ต่ำ – ปานกลาง
5.ด้านปัจจัยจิตใจ	0.306 **	0.008	บวก	ต่ำ – ปานกลาง
6.ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง	0.321 **	0.005	บวก	ต่ำ – ปานกลาง
7.ด้านปัจจัยค้ำจุน	0.418 **	<0.001	บวก	ปานกลาง – สูง
8.วุฒิการศึกษาสูงสุด	0.184	0.116	-	ไม่มีความสัมพันธ์
9.ด้านความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ในชีวิต	0.111	0.347	-	ไม่มีความสัมพันธ์

หมายเหตุ * $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

การวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis)

การวิเคราะห์ถดถอยพหุ เพื่อศึกษาว่าปัจจัยหรือตัวแปรใดบ้างที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามซึ่งตัวแปรตามในที่นี้ คือ ความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานสายสนับสนุน และ เพื่อประมาณหรือพยากรณ์ค่าของตัวแปรตามเมื่อทราบค่าตัวแปรอิสระ ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors = HF) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานสายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วน อายุงาน (Jobage = JA) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานสายสนับสนุน และ จำนวนบุคคลในครอบครัว (Family Number = FN) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานสายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ตัวแปรอื่น ได้แก่ อายุ รายได้ ปัจจัยด้านความต้องการ

เกียรตินิยมชื่อเสียง และปัจจัยจูงใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการ แสดงดังตารางที่ 4.5 ซึ่งสามารถเขียนเป็นรูปสมการถดถอยเชิงเส้นตรงได้ ดังนี้

$$Y = 1.993 + 0.22 HF - 0.009 JA + 0.054 FN$$

Y หมายถึง ความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการ

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการ

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Wald Test	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	1.993	0.283		7.047	<0.001
ด้านปัจจัยค่าจูง	0.220 **	0.065	0.357	3.395	.001
อายุงาน	-0.009 *	0.004	-0.235	-2.235	.029
จำนวนคนในครอบครัว	0.054 *	0.025	0.231	2.210	.030

a. Dependent Variable: sumR

ค่า $R^2 = 0.255$ และค่า Adjusted $R^2 = 0.223$

หมายเหตุ * $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

3. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างได้แบบสอบถามคืนมาจำนวน 74 ชุด มีผู้ตอบในส่วนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 39.19 ผู้วิเคราะห์ได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล แล้วนำข้อมูลมาจัดหมวดหมู่ และทำการตีความจากข้อมูลที่ได้ตามกระบวนการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิเคราะห์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง

3.1 การผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมีปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนวทางแก้ไข รวมทั้งต้องการให้มีบุคคล หรือหน่วยงาน มาให้การสนับสนุน

3.1.1 ปัญหาอุปสรรคที่พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ส่วนใหญ่ประสบในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น เรียงตามลำดับ ดังนี้

3.1.1.1 ด้านความสามารถในการผลิตผลงานวิชาการ เนื่องจากบุคลากรยังขาด

ประสบการณ์ในการจัดทำผลงาน ประกอบกับหลักเกณฑ์การจัดทำผลงานมีความเข้มข้นทางวิชาการมาก และเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดมีมาตรฐานสูง ทำให้คิดไม่ออกว่าควรจะทำผลงานประเภทไหนดี

3.1.1.2 ด้านเวลาและภาระงาน เนื่องจากมีภาระงานประจำตามตำแหน่งหน้าที่มาก ทำให้ไม่สามารถดำเนินการทำงานอย่างอื่นที่นอกเหนืองานประจำได้ซึ่งหากงานประจำเสร็จไม่ทัน จำเป็นต้องนำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน ทำให้การวางแผนเพื่อบริหารจัดการเวลาที่ใช้ในการดำเนินการจัดทำผลงานวิชาการทำได้ยากมาก

3.1.1.3 ด้านการสนับสนุนจากคณะ/มหาวิทยาลัย การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาควรมีเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เกิดแรงจูงใจหรือแรงผลักดัน และเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีให้มีเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับการกำหนดเกณฑ์ประเภทผลงานวิชาการที่ยื่นขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นมหาวิทยาลัยควรยืดหยุ่นไม่ควรบังคับกำหนดประเภทผลงาน

3.1.1.4 ด้านความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมีความเข้าใจในหลักเกณฑ์วิธีการในการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นอยู่บ้างแต่ไม่ทราบขั้นตอนว่าจะต้องเริ่มจากการทำอะไรก่อนหลัง

3.1.2 ข้อเสนอแนวทางแก้ไข จากปัญหาอุปสรรคที่กลุ่มตัวอย่างประสบในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนได้เสนอแนวทางแก้ไขปัญหา ดังต่อไปนี้

3.1.2.1 ปัญหาความสามารถในการผลิตผลงานวิชาการ คณะ/มหาวิทยาลัยควร ดำเนินการ ดังนี้

- จัดอบรม หรือส่งบุคลากร ไปอบรมการเขียนหรือจัดทำผลงานทางวิชาการ ในแต่ละประเภทอย่างต่อเนื่อง เช่น กลุ่มมือการปฏิบัติงาน ผลงานวิเคราะห์ งานวิจัย ฯ เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ให้ได้ผลลัพธ์ออกมาเป็นผลงานวิชาการ
- จัดให้มีพี่เลี้ยง/ที่ปรึกษา ในการให้คำแนะนำช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการของบุคลากร
- จัดให้มีตัวอย่างผลงานทางวิชาการแต่ละประเภทของผู้ที่เคยเสนอขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้นที่ตรงกับภาระงาน/หน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำผลงานวิชาการ

3.1.2.2 ปัญหาด้านเวลาและภาระงาน มีข้อเสนอแนวทางแก้ไข ดังนี้

- วางแผนการปฏิบัติงานหรือบริหารจัดการงาน เพื่อจัดสรรเวลามาใช้ ในการผลิตผลงานวิชาการให้เป็นผลสำเร็จ เพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจ
- วิเคราะห์อัตรากำลังของหน่วยงาน และเสนอให้คณะพิจารณาจัดหาบุคลากรให้เพียงพอ สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์อัตรากำลังและภารกิจของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรมีภาระงานในสัดส่วนที่เหมาะสม
- การมอบหมายงานบุคลากร เนื่องจากบุคลากรบางคนได้รับการมอบหมายงานเกินขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ ควรมีการเกลี่ยงาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร ให้มีความชัดเจน และเหมาะสมมากยิ่งขึ้น เพื่อจะได้จัดให้มีเวลาส่วนหนึ่งไปใช้ในการ พัฒนางานตามตำแหน่งหน้าที่ต่อไป

3.1.2.3 ปัญหาการสนับสนุนจากคณะ/มหาวิทยาลัย

- ขอให้ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มมากขึ้น
- จัดให้มีพี่เลี้ยง หรือ ที่ปรึกษาที่สามารถให้คำแนะนำในการจัดทำผลงานทางวิชาการที่ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร
- การกำหนดประเภทผลงานวิชาการประกอบการขอตำแหน่งสูงขึ้นของสายสนับสนุน ควรยืดหยุ่นให้สามารถส่งผลงานประเภทใดก็ได้ที่ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น ส่งผลงานวิจัยประเภทเดี่ยว หรือ คู่มือปฏิบัติงานประเภทเดี่ยว เป็นต้น

3.1.2.4 ปัญหาด้านความรู้ความเข้าใจในการผลิตผลงานวิชาการ

- ปรับปรุงแก้ไขที่บุคลากร ด้วยการศึกษาค้นคว้า หาข้อมูลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอตำแหน่งสูงขึ้น และวางแผนตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนแล้วลงมือจัดทำผลงานวิชาการอย่างจริงจังต่อเนื่อง

3.1.3 บุคคล หรือหน่วยงาน ที่กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการให้มาสนับสนุนในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งสูงขึ้น ได้แก่

- ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน ในการให้แนวคิดและสนับสนุนในการจัดทำผลงานวิชาการ
- ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการจัดทำผลงานวิชาการ ที่จะให้คำปรึกษา แนะนำ หรือถ่ายทอดเทคนิคการจัดทำผลงานวิชาการให้ง่าย และเข้าใจในการจัดทำผลงานวิชาการเพิ่มมากขึ้น ได้แก่ ผู้ที่เคยได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษ รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากส่วนงานอื่นในสังกัดมหาวิทยาลัยมหิดล หรือต่างมหาวิทยาลัย ที่มีความรอบรู้และมีประสบการณ์ในการอ่านและประเมินผลงานวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน โดยคณะจัดให้มีผู้ที่มีความรู้ความสามารถดังกล่าวที่บุคลากรสามารถเข้ารับคำปรึกษาแนะนำได้สะดวก
- หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัย โดยคณะ/มหาวิทยาลัยจัดให้เข้ามามีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาแนะนำในการจัดทำผลงานวิชาการ

- ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยและคณะ เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น

3.2 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสนับสนุนช่วยเหลือด้านความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น

3.2.1 ความต้องการให้มหาวิทยาลัยหรือส่วนงานสนับสนุนช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น เกี่ยวกับเรื่องดังต่อไปนี้

- **ด้านการสร้างเสริมความสามารถในการจัดทำผลงานวิชาการ**
 - การอบรมพัฒนาบุคลากร ในการทำคู่มือปฏิบัติงาน งานวิจัย งานวิเคราะห์ และ ผลงานวิชาการอื่นๆ รวมทั้ง มีความสนใจจะทำคู่มือปฏิบัติงาน แต่ยังไม่ทราบขั้นตอนภายหลังการทำคู่มือปฏิบัติงานเสร็จสิ้นแล้วจะต้องดำเนินการอย่างไรต่อไป
 - จัดให้บุคลากรมีพี่เลี้ยงให้คำแนะนำในการจัดทำผลงานทางวิชาการ
 - จัดให้มีแหล่งข้อมูลแนะแนวทางการทำผลงานวิชาการที่เข้าถึงง่าย ชัดเจน น่าสนใจ
- **ด้านเงินทุนสนับสนุน** ขอให้คณะ/มหาวิทยาลัยจัดให้มีเงินทุนสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินการจัดทำผลงานวิชาการ
- **ด้านเวลา** ขอให้คณะ/มหาวิทยาลัย ให้โอกาสกับบุคลากรมากขึ้น ด้วยการจัดเวลาในการผลิตผลงานวิชาการให้บุคลากร โดยกำหนดวันเวลาที่แน่นอนไว้ในแต่ละสัปดาห์/เดือน ให้บุคลากรในการผลิตผลงานวิชาการ
- **ด้านภาระงาน** ด้วยการจัดให้มีบุคลากรที่เพียงพอกับภาระงานของหน่วยงาน และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

3.2.2 ความต้องการให้ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น เกี่ยวกับเรื่องดังต่อไปนี้

- การเป็นผู้ให้คำปรึกษาหรือพี่เลี้ยง เพื่อให้คำแนะนำแนวคิดในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

- ภาระงาน การมอบหมายงานในความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาควรมี การเกลี้ยกล่อม หรือ มอบหมายงานที่เอื้อต่อการจัดทำผลงานวิชาการ

3.2.3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านอื่น ๆ

- ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและให้ความสำคัญในการไปอบรมเพื่อพัฒนา ศักยภาพตนเองของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น
- การตั้งเป้าหมายอาจไม่จำเป็นต้องการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นเสมอไป เริ่ม จากการรวบรวมความรู้ ประสบการณ์จากการทำงานก่อน แล้วนำปัญหาจาก การทำงานที่พบมาแก้ปัญหาพัฒนางาน โดยการจัดทำผลงานสะสมไว้เมื่อได้ ผลงานครบตามเกณฑ์จึงยื่นเรื่องขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป
- การอบรมให้ความรู้ทำได้ง่าย แต่เมื่อลงมือปฏิบัติจัดทำผลงานวิชาการจริง เมื่อส่งงานให้ตรวจ พบว่ามีความเข้มข้นทางวิชาการและการจัดทำผลงาน วิชาการมีความยุ่งยากมากกว่าตอนเข้ารับอบรม ทำให้ผลงานวิชาการที่ตั้งใจ จะจัดทำไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

จากข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มตัวอย่างสรุปได้ว่า ปัญหาอุปสรรคที่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนประสบในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการผลิตผลงานวิชาการ ด้านเวลาและภาระ งาน ด้านการสนับสนุนจากคณะ/มหาวิทยาลัย และด้านความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น โดยพนักงานมหาวิทยาลัยได้เสนอแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยการอบรม/ พัฒนาบุคลากรด้านการเขียนหรือจัดทำผลงานวิชาการ รวมทั้งคณะ/มหาวิทยาลัยควรจัดให้มีพี่เลี้ยงหรือ ที่ปรึกษาในการจัดทำผลงานวิชาการ และมีตัวอย่างผลงานวิชาการของผู้ที่เคยเสนอขอกำหนดตำแหน่ง สูงขึ้น มีการวางแผนการปฏิบัติงานหรือบริหารจัดการภาระงานประจำ และการมอบหมายงานบุคลากร เพื่อให้สามารถจัดสรรเวลาใช้ในการผลิตผลงานวิชาการ บุคลากรศึกษาทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และ วิธีการในการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นด้วยตนเอง ส่วนบุคคล หรือหน่วยงานที่กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการ ให้มาสนับสนุน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการจัดทำผลงานวิชาการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัย และฝ่ายทรัพยากรบุคคล รวมทั้งมีความต้องการให้มหาวิทยาลัยหรือ ส่วนงานสนับสนุนช่วยเหลือ ด้านการสร้างเสริมความสามารถในการจัดทำผลงานวิชาการ ด้านเวลา

ด้านภาระงาน และด้านเงินทุนสนับสนุน นอกจากนั้น มีความต้องการให้ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนช่วยเหลือ ด้วยการเป็นผู้ให้คำปรึกษาหรือพี่เลี้ยงแนะนำแนวคิด และมอบหมายงานที่เอื้อต่อการจัดทำผลงานวิชาการ

การอภิปรายผลการวิเคราะห์

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง ความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีข้อค้นพบที่น่าสนใจและประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังต่อไปนี้

1. ความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.90$)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านภาระครอบครัว ($\bar{x} = 3.32$) ด้านเวลา ($\bar{x} = 3.04$) ด้านการสนับสนุนของคณะหรือมหาวิทยาลัย ($\bar{x} = 3.04$) และด้านความรู้ความเข้าใจในการจัดทำผลงานวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความรู้ความสามารถในการจัดทำผลงานวิชาการ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.30$) ผลการวิเคราะห์ครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของภักตฤณี ดวงงา (2562) ที่พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการสังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของชลธิชา คล้ายสอน และ อัมรินทร์ ศิริชัย (2557) ที่พบว่า ความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลย์สงคราม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.89$) ซึ่งเมื่อพิจารณาความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการแต่ละด้านเป็นรายข้อย่อย มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านภาระครอบครัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.32 ± 0.880) ผลการวิเคราะห์ครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของชลธิชา คล้ายสอน และ อัมรินทร์ ศิริชัย (2557) ที่พบว่า ความพร้อมด้านภาระครอบครัวของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลย์สงคราม อยู่ในระดับปานกลาง (3.26 ± 0.821) ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อย่อย พบว่า มีความคิดเห็นระดับมากสามลำดับแรกเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ต้องรับผิดชอบในการจัดหาสิ่งของเครื่องใช้จำเป็นภายในครอบครัว (3.85 ± 0.866) ต้องรับผิดชอบค่าสาธารณูปโภคของครอบครัว (3.65 ± 1.052) และ ต้องเป็นผู้ตัดสินใจในการจัดการงานของครอบครัว (3.53 ± 1.037) ส่วน การต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการศึกษาเล่าเรียนของบุคคลในครอบครัวอยู่ในระดับน้อย (2.53 ± 1.337)

1.2 ด้านการสนับสนุนของคณะ/มหาวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์ครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของชลธิชา คล้ายสอน และ อัมรินทร์ ศิริชัย (2557) ที่พบว่าด้านการสนับสนุนของมหาวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสามลำดับแรกเรียงจากมากไปหาน้อย คือ มหาวิทยาลัยมีนโยบายที่ชัดเจนในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน อยู่ในระดับมาก (3.59 ± 0.720) คณะมีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าตามสายงานประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบทั่วถึงกัน (3.20 ± 0.811) และคณะมีนโยบายสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น (3.16 ± 0.642) ส่วนรายข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ คณะสนับสนุนให้มีพี่เลี้ยงช่วยสอนงาน/

ถ่ายถอดประสบการณ์ในการผลิตผลงานวิชาการ (2.64 ± 0.674) ผลการวิเคราะห์ครั้งนี้แตกต่างจากผลการศึกษาของชลธิชา คล้ายสอน และ อัมรินทร์ ศิริชัย (2557) ที่พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนคิดว่ามหาวิทยาลัยมีนโยบายในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างชัดเจนอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านเวลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อย่อยที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงสามลำดับแรกเรียงจากมากไปหาน้อย คือ มีเวลาในการทำงานในตำแหน่งหน้าที่เสร็จทันเวลา (3.35 ± 0.835) มีภาระงานตามตำแหน่งเกินกว่าขอบเขตความรับผิดชอบ (3.32 ± 0.813) และการดูแลบุคคลในครอบครัวนอกเวลาปฏิบัติงานทำให้ไม่มีเวลาในการผลิตผลงาน (3.15 ± 1.056) ส่วนรายข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การจัดสรรเวลาใช้ในการจัดทำผลงานวิชาการ (2.50 ± 0.781) ผลการวิเคราะห์ครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของชลธิชา คล้ายสอน และ อัมรินทร์ ศิริชัย (2557) ที่พบว่า ความพร้อมด้านเวลาในการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง (3.32) และผลการศึกษาของเกษรรา ห่มนึ่งเพียร (2547) ที่พบว่า ปัญหาในการผลิตผลงานวิชาการของบรรณารักษ์ คือ การไม่มีเวลาในการผลิตผลงานวิชาการ

1.4 ด้านความรู้ความเข้าใจในการผลิตผลงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสามลำดับแรกเรียงจากมากไปหาน้อย คือ การจัดทำผลงานประกอบการขอตำแหน่งมีความยุ่งยาก (3.61 ± 0.791) การทราบประกาศหลักเกณฑ์วิธีการการขอตำแหน่งตำแหน่งสูงขึ้นในสายงาน (2.95 ± 0.757) และการทราบว่าตนเองจะขอตำแหน่งสูงขึ้นต้องมีคุณสมบัติอย่างไร (2.89 ± 0.751) ส่วนรายข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ มีความเข้าใจเกณฑ์ผ่านการประเมิน/คุณภาพผลงานวิชาการ (2.68 ± 0.664) ดังนั้น ต้องสร้างความรู้ความเข้าใจ จะได้เตรียมจัดทำผลงานได้ตรงตามตำแหน่งของตนเอง ผลการวิเคราะห์ครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของชลธิชา คล้ายสอน และ อัมรินทร์ ศิริชัย (2557) ที่พบว่า ความพร้อมด้านความรู้ความเข้าใจในการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง (3.38) และสอดคล้องกับผลการศึกษาของภักศุณีย์ ดวงงา (2562) ที่พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมีความเข้าใจเกณฑ์ผ่านการประเมิน/คุณภาพผลงานวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง แต่แตกต่างจากผลการศึกษาของสมพร ศิลปะสุวรรณ (2553) ที่พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของสถาบันบัณฑิตพัฒนศาสตร์ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณา กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความรู้ความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย

ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความรู้ความสามารถในการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน (2.97 ± 0.740) อยู่ในระดับปานกลาง และสามลำดับถัดมาพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมีความรู้ความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการอยู่ในระดับน้อยเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีความรู้ความสามารถในการจัดทำเอกสารประกอบการบรรยาย (2.59 ± 0.757) มีความรู้ความสามารถในการจัดทำงานวิจัย (2.44 ± 0.897) และมีความรู้ความสามารถในการจัดทำงานวิเคราะห์ (2.43 ± 0.778) ส่วนรายข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ มีความรู้ความสามารถ

นการจัดทำงานแปล (1.70 ± 0.872) ประกอบกับผลการวิเคราะห์ ครั้งนี้ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่ไม่อยู่ระหว่างจัดทำผลงานวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 94.60 และมีความสนใจจัดทำผลงานวิชาการตามลำดับแรก กล่าวคือ จัดทำคู่มือปฏิบัติงานเป็นลำดับแรก ร้อยละ 68.90 สนใจจัดทำผลงานวิเคราะห์เป็นลำดับสองและลำดับสาม ร้อยละ 29.70 และร้อยละ 24.30 ตามลำดับ ซึ่งผลการวิเคราะห์ครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของภักสุณีย์ ดวงงา (2562) ที่พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการมีความคิดที่จะทำคู่มือปฏิบัติงานเป็นลำดับแรก และสอดคล้องกับประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล (2556) ที่กำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ(ไม่รวมสายงานวิจัย) หรือกลุ่มสนับสนุนวิชาการ ใช้ผลงานวิชาการที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษประกอบการขอตำแหน่งสูงขึ้น โดยให้เสนอคู่มือปฏิบัติงาน หรืองานวิเคราะห์ หรืองานสังเคราะห์ ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ อย่างน้อย 1 เรื่อง และกลุ่มสนับสนุนทั่วไป ให้เสนองานวิเคราะห์หรืองานสังเคราะห์ ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่ง อย่างน้อย 1 เรื่อง นอกจากนี้ ผลงานวิชาการประเภทอื่นที่พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนสนใจจัดทำ ได้แก่ งานวิจัย บทความวิชาการ งานสังเคราะห์ เอกสารประกอบการบรรยายและผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ส่วนผลงานวิชาการประเภทอื่นที่ไม่มีผู้สนใจจัดทำ ได้แก่ หนังสือ ตำรา และงานแปล ผลการวิเคราะห์ครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของหทัยรัตน์ พงษ์ชัยภูมิ และชญญา บริสุทธิ์(2558) ที่พบว่า งานแปล และหนังสือ ไม่เคยมีบุคลากรสายสนับสนุนใช้เพื่อขอตำแหน่งสูงขึ้น เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนไม่มีประสบการณ์และภาระงานส่วนใหญ่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับภาระการเรียนการสอน ดังนั้นหน่วยงานควรให้ความสำคัญหรือเน้นการพัฒนาศักยภาพในการผลิตผลงานวิชาการ โดยการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความสามารถในการผลิตผลงานวิชาการประเภทคู่มือปฏิบัติงาน และผลงานวิเคราะห์ เป็นลำดับแรกและผลงานวิชาการประเภทอื่นที่มีผู้สนใจจัดทำดังกล่าวอย่างต่อเนื่องต่อไป

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการ

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนรายด้าน พบว่า ปัจจัยทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ ด้านความต้องการเติมความสมบูรณ์ในชีวิต ($\bar{x} = 4.12$) ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ($\bar{x} = 3.80$) ด้านปัจจัยจิตใจ ($\bar{x} = 3.62$) และด้านปัจจัยค้ำจุน ($\bar{x} = 3.62$) ผลการวิเคราะห์นี้สอดคล้องกับการศึกษาของชลธิชา คล้ายสอน และอัมรินทร์ ศิริชัย (2557) ที่พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมีแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือหรือความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ($\bar{x} = 3.87$) และแรงจูงใจด้านความต้องการประสบความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้นหรือความต้องการเติมความสมบูรณ์ในชีวิต ($\bar{x} = 3.85$) อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการแต่ละด้านเป็นรายข้อย่อย มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 ด้านปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ อายุงาน รายได้ วุฒិการศึกษา จำนวนบุคคลในครอบครัว)

เมื่อวิเคราะห์ค่าสถิติสัมพัทธ์ พบว่า อายุงาน รายได้ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 อายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งหมายความว่า เมื่ออายุ อายุงาน รายได้ น้อย ความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการมาก แต่ถ้าอายุ อายุงาน หรือ รายได้ มาก ความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการน้อย และจำนวนบุคคลในครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า จำนวนบุคคลในครอบครัวน้อย ความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการน้อย แต่ถ้าจำนวนบุคคลในครอบครัวมาก ความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการมาก ส่วนวุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการ และเมื่อนำปัจจัยด้านอายุ อายุงาน รายได้ และจำนวนบุคคลในครอบครัว ไปวิเคราะห์ถดถอยพบ พบว่า อายุงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ เมื่ออายุงานน้อย ความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการมาก แต่ถ้า อายุงานมาก ความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการน้อย ส่วนจำนวนบุคคลในครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิเคราะห์ครั้งนี้แตกต่างจากผลการศึกษาของจันทน์นท์ จารุ โฉปถัมภ์ และ สัญญา เคนาภูมิ (2558) ที่พบว่า อายุราชการ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยอายุราชการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ กล่าวคือบุคลากรที่มีอายุงานมากขึ้นมีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมากขึ้น และระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ กล่าวคือ บุคลากรที่จบการศึกษาที่สูงขึ้นจะมีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมากขึ้น ดังนั้น จากข้อค้นพบของการวิเคราะห์ครั้งนี้ ที่พบว่า อายุงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการ และวุฒิการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการ ในการพัฒนาศักยภาพหรือขีดความสามารถของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนให้มีความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการเพิ่มมากยิ่งขึ้น ด้วยการออกแบบในการพัฒนาเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ การเรียนรู้ในการผลิตผลงานทางวิชาการ ทั้งนี้ สามารถนำทฤษฎีระบบ(System Theory) มาประยุกต์ใช้ในระบบการพัฒนากุศลกรเพื่อให้มีศักยภาพในการผลิตผลงานทางวิชาการตั้งแต่บุคลากรเริ่มเข้ามาปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ มีความรู้ความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อนำองค์ความรู้ใหม่มาใช้พัฒนางานและก่อให้เกิดความก้าวหน้าตามสายงานเป็นลำดับ โดยอาศัยกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้เกิดผลลัพธ์ที่คาดหวัง ในที่นี้ หมายถึง ศักยภาพในการผลิตผลงานทางวิชาการ เป็นปัจจัยนำออก แล้วมีการประเมินผลลัพธ์ เพื่อนำข้อมูลย้อนกลับไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนากุศลกรต่อไปอย่างต่อเนื่องแบบยั่งยืน เพื่อตอบสนองต่อตัวชีวิตหรือเป้าประสงค์หลักที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและส่วนงานต่อไป

2.2 ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายถึง ถ้าความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงมีค่ามากขึ้นทำให้เกิดความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการมากขึ้น เมื่อนำปัจจัยด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงไปวิเคราะห์ถดถอยพบ ว่า ปัจจัยด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ไม่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการ ผลการวิเคราะห์ครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของชลธิชา คล้ายสอน และ อัมรินทร์ ศิริชัย (2557) ที่พบว่า แรงจูงใจไม่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการ นอกจากนี้ ปัจจัยด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสามลำดับแรกเรียงจากมากไปหาน้อย คือ มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ทำ (4.14 ± 0.648) มีความต้องการพัฒนาตัวเองให้สูงขึ้น (3.91 ± 0.686) และต้องการโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (3.88 ± 0.721) ส่วนรายข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานของหน่วยงาน (3.43 ± 0.952)

2.3 ด้านความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ในชีวิต ไม่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการ และด้านความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ในชีวิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของชลธิชา คล้ายสอน และ อัมรินทร์ ศิริชัย (2557) ที่พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นเมื่อชีวิตการทำงานประสบความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3.85 ± 0.766) ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสามลำดับแรกเรียงจากมากไปหาน้อย คือ มีความต้องการความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการคิดสร้างสรรค์ (4.24 ± 0.658) ต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง (4.18 ± 0.627) และมีความต้องการการพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดยอด (4.12 ± 0.640) ส่วนรายข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ต้องการความเจริญก้าวหน้าสูงสุดในตำแหน่งหน้าที่การงาน (3.97 ± 0.702)

2.4 ด้านปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อนำปัจจัยด้านปัจจัยจูงใจไปวิเคราะห์ถดถอยพบ ว่าปัจจัยจูงใจไม่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการ และด้านปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสามลำดับแรกเรียงจากมากไปหาน้อย คือ มีความรู้สึกพอใจเมื่อสามารถป้องกันปัญหาในการปฏิบัติงานไม่ให้เกิดขึ้นเป็นผลสำเร็จ (4.18 ± 0.582) มีความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ (3.82 ± 0.669) และได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้มาขอคำปรึกษา (3.80 ± 0.622) ส่วนรายข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ มีโอกาสจะได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น (2.84 ± 0.922) ผลการวิเคราะห์ครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของชลธิชา คล้ายสอน และ อัมรินทร์ ศิริชัย (2557) ที่พบว่า แรงจูงใจที่มีในพนักงานมหาวิทยาลัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3.86) และผลการวิเคราะห์ครั้งนี้แตกต่างจากผลการศึกษาของชลธิชา คล้ายสอน และ อัมรินทร์ ศิริชัย (2557) ที่พบว่า แรงจูงใจไม่มี

ความสัมพันธ์กับความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลย์สงคราม

2.5 ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.61$) ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อย่อย ที่มีค่าเฉลี่ยสูงในสามลำดับแรก คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มองว่าการทำงานในมหาวิทยาลัยเป็นอาชีพที่มีเกียรติ (4.22 ± 0.727) มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน (3.92 ± 0.657) และ มีความรู้สึกมั่นคงในการทำอาชีพปัจจุบัน (3.77 ± 0.884) ส่วนรายข้อย่อยที่คะแนนน้อยที่สุด ได้แก่ การมีโอกาสก้าวหน้าตามตำแหน่งหน้าที่ในอนาคต (3.03 ± 0.875) ผลการวิเคราะห์ครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษากฎหมาย กลุ่มพร้อม และบึงอร เนตรแก้ว (2563) ที่พบว่า บุคลากรมองว่าการทำงานในมหาวิทยาลัยเป็นอาชีพที่มีเกียรติ (4.11 ± 0.698) และการทำงานในมหาวิทยาลัยเป็นอาชีพที่มั่นคง (3.82 ± 1.022) และผลการวิเคราะห์ครั้งนี้แตกต่างจากผลการศึกษาของชลธิชา คล้ายสอน และอัมรินทร์ ศิริชัย (2557) ที่พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยรู้สึกถึงแรงจูงใจที่มีความก้าวหน้าหากมีการผลิตผลงานวิชาการสำเร็จ อยู่ในระดับมาก (3.92 ± 0.744) นอกจากนี้ ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อนำปัจจัยค้ำจุนไปวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นหมายความว่า ถ้าค่าของปัจจัยค้ำจุนมีมากขึ้นความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมีมากขึ้นด้วย ทั้งนี้ เป็นเพราะตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick K. Herzberg ในส่วนของปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ทำให้แรงจูงใจในการทำงานมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีลักษณะเหล่านี้ กล่าวคือ สถานะทางอาชีพเป็นอาชีพที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรี มีความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข สภาพทางกายภาพการทำงานดี การบริหารองค์กรมีประสิทธิภาพ การได้รับเงินเดือนเป็นที่พอใจ มีความสามารถทางวิชาการและเทคโนโลยี รวมทั้งมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถให้เกิดโอกาสก้าวหน้าตามตำแหน่งหน้าที่การงานในอนาคต ซึ่งหากไม่มีสิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคคลในองค์กรไม่ชอบงานนี้ โดยเฉพาะการมีโอกาสก้าวหน้าตามตำแหน่งหน้าที่ในอนาคต หน่วยงานจำเป็นต้องมีแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งอาจนำทฤษฎีระบบ มาใช้เพื่อให้เกิดการพัฒนาแบบยั่งยืน โดยจะต้องพยายามจัดการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัยและความก้าวหน้าของบุคลากรอีกทางหนึ่งด้วยต่อไป

3. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการ จาก

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพที่พบว่า ปัญหาอุปสรรคที่พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนประสบในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งสูงขึ้นไปสามลำดับแรกจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการผลิตผลงานวิชาการ ด้านเวลาและภาระงาน และด้านการสนับสนุนจากคณะ/มหาวิทยาลัย สอดคล้องกับข้อมูลเชิงปริมาณในการวิเคราะห์ครั้งนี้ ที่พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มีความพร้อมด้านความรู้ความสามารถในการผลิตผลงาน

วิชาการมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (2.30 ± 0.61) อยู่ในระดับน้อย และมีความต้องการให้คณะ/มหาวิทยาลัยสนับสนุนช่วยเหลือ ด้านการสร้างเสริมความสามารถในการจัดทำผลงานวิชาการ โดยเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยการอบรม/พัฒนาบุคลากรด้านการเขียนหรือจัดทำผลงานวิชาการ รวมทั้ง คณะ/มหาวิทยาลัยควรจัดให้มีพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาในการจัดทำผลงานวิชาการ และมีตัวอย่างผลงานวิชาการของผู้ที่เคยเสนอขอตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งจากการศึกษาของจันทน์นัท จารุโณปถัมภ์ และสัญญา เคนาภูมิ (2558) พบว่า แนวทางการส่งเสริมบุคลากรสายวิชาการเพื่อเข้าตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้น มี 2 ปัจจัยหลักได้แก่ ด้านหน่วยงานสนับสนุน และ ด้านผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งด้านผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการ ต้องมีความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ เช่นเดียวกับบุคลากรสายสนับสนุนการที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นจะต้องมีความรู้ความสามารถในการผลิตผลงานวิชาการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนดต่อไป

บทที่ 5

สรุปผลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะ

ตามที่ มหาวิทยาลัยและส่วนงาน ได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน ด้วยการกำหนดตัวชี้วัดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและส่วนงาน กล่าวคือ ในยุทธศาสตร์ ที่ 2 Academic and Entrepreneurial Education มหาวิทยาลัยมหิดลได้กำหนดตัวชี้วัดหลักว่า ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนด้านการศึกษาและกิจการนักศึกษาที่ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น เป็นผู้ชำนาญการ หรือผู้เชี่ยวชาญ ยุทธศาสตร์ที่ 4 Management for Self-Sufficiency and Sustainable Organization ได้กำหนดตัวชี้วัดหลักว่า ร้อยละของส่วนงานที่มีระบบทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ข้อหนึ่งในหลายข้อว่า เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีศักยภาพตอบสนองต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย รวมทั้ง ตามแผนยุทธศาสตร์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560-2563 (ฉบับทบทวนปีงบประมาณ 2562) ยุทธศาสตร์ที่ 4 ความเป็นเลิศทางการบริหารอย่างยั่งยืน มีเป้าประสงค์หลัก เพื่อสร้างความเป็นเลิศทางการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน มีเป้าประสงค์หลัก ด้าน HR Best Practice กำหนดกลยุทธ์ ข้อ 4.2 ยกระดับระบบการบริหาร HR คู่มาตรฐานสากล และข้อ 4.3 การธำรงรักษาความเชี่ยวชาญและปลูกฝังความชำนาญใหม่ให้กับบุคลากร นั้น

ดังนั้น การที่บุคลากรสายสนับสนุนจะได้รับตำแหน่งสูงขึ้น บุคลากรจำเป็นต้องมีศักยภาพ หรือ ความรู้ความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการการขอตำแหน่งสูงขึ้นที่มหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อที่จะส่งผลให้ตัวชี้วัดในแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและส่วนงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น ผู้วิเคราะห์จึงสนใจจัดทำงานวิเคราะห์ เรื่องความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ อายุงาน รายได้ วุฒิ การศึกษา จำนวนบุคคลในครอบครัว) ปัจจัยด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ปัจจัยด้านความต้องการเติมความสมบูรณ์ในชีวิต ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค่าจ้าง กับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
3. เพื่อวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่จะสรุปในลำดับต่อไป คาดว่าจะทำให้หน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลจากผลการวิเคราะห์ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลเพื่อตอบสนองต่อตัวชี้วัดหรือเป้าประสงค์หลัก ที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและส่วนงาน

สรุปการวิเคราะห์

จากผลการวิเคราะห์ ผู้วิเคราะห์ขอสรุปผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์ที่กำหนดไว้ โดยมีสาระสำคัญดังนี้

การดำเนินการวิเคราะห์ได้ประยุกต์ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม ผู้วิเคราะห์เก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากร คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 87 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973: 727) คำนวณได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 71 คน แต่ในการวิเคราะห์ใช้สถิติ Correlation จึงเพิ่มการคำนวณกลุ่มตัวอย่างสำหรับวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ โดยใช้โปรแกรม G*Power กำหนดค่าอิทธิพลขนาดกลาง ($r=0.3$) โดยกำหนดค่า $error = 0.05$ และกำหนดค่า Power of Test = 0.8 คำนวณกลุ่มตัวอย่าง ได้จำนวน 82 คน (Cohen, 1988) ดังนั้นในการวิเคราะห์ครั้งนี้ได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 82 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) เพื่อส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้ 74 คน คิดเป็นร้อยละ 90.24

สำหรับแบบสอบถาม ผู้วิเคราะห์ได้นำแบบสอบถามที่ผู้วิเคราะห์สร้างขึ้น ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านตรวจสอบคุณภาพไปหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ว่าข้อคำถามแต่ละข้อสามารถวัดได้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่ (Index of item Objective Congruence หรือค่า IOC) แล้ว และเมื่อนำมาคำนวณหาค่า IOC ของแบบสอบถามทั้งฉบับได้ค่า IOC เท่ากับ 0.97 และค่า IOC ของข้อคำถามแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.67- 1.00 ส่วนการหาความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิเคราะห์ได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีคุณสมบัติคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน ไปหาความเที่ยงของเครื่องมือโดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าอัลฟาเท่ากับ 0.91

จากการนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาส่วนใหญ่มีอายุ 35-45 ปี ร้อยละ 48.65 อายุการทำงานน้อยกว่า 10 ปี ร้อยละ 46.65 รายได้เฉลี่ยเดือนละ 25,000 – 39,999 บาท ร้อยละ 62.16 มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ร้อยละ 71.60 ไม่อยู่ระหว่างจัดทำผลงานวิชาการ ร้อยละ 94.60 ไม่อยู่ระหว่างจัดเตรียมยื่นเรื่องขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ร้อยละ 100.00 ผลงานทางวิชาการที่สนใจจัดทำสามลำดับแรกโดยจัดทำคู่มือปฏิบัติงานเป็นลำดับแรก ร้อยละ 68.90 สนใจจัดทำผลงานวิเคราะห์เป็นลำดับสอง และลำดับสาม ร้อยละ 29.70 และ ร้อยละ 24.30 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า

1. ความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.90$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านภาระครอบครัว ($\bar{x} = 3.32$) ด้านเวลา ($\bar{x} = 3.04$) ด้านการสนับสนุนของคณะหรือมหาวิทยาลัย ($\bar{x} = 3.04$) และด้านความรู้ความเข้าใจในการจัดทำผลงานวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความรู้ความสามารถในการจัดทำผลงานวิชาการ อยู่ในระดับ น้อย ($\bar{x} = 2.30$))

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ความคิดเห็นโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยทุกด้านมีความคิดเห็นระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ในชีวิต ($\bar{x} = 4.12$) ด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ($\bar{x} = 3.80$) ด้านปัจจัยจิตใจ ($\bar{x} = 3.62$) และ ด้านปัจจัยค่าจุน ($\bar{x} = 3.61$)

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยการหาค่าสถิติสหสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยค่าจุน ปัจจัยด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และปัจจัยจิตใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ส่วน อายุงานและ รายได้ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานสายสนับสนุน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $p < 0.01$ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย นอกจากนี้ จำนวนบุคคลในครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ส่วนอายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานสายสนับสนุน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ $p < 0.05$ ส่วนวุฒิการศึกษาสูงสุด และด้านความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ในชีวิตไม่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานสายสนับสนุน

เมื่อทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุ เพื่อศึกษาว่าปัจจัยหรือตัวแปรใดบ้างที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ซึ่งตัวแปรตามในที่นี้ คือ ความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานสายสนับสนุน ในขณะที่ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุ อายุงาน รายได้ จำนวนบุคคลในครอบครัว ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค่าจุน ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยค่าจุน (Hygiene Factors = HF) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วน อายุงาน (Jobage = JA) มีความสัมพันธ์ทางลบกับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานสายสนับสนุน และจำนวนบุคคลในครอบครัว (Family Number = FN) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรอื่น ได้แก่ อายุ รายได้ ปัจจัยด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และปัจจัยจิตใจ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการ

3. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการ

3.1 ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนวทางแก้ไข บุคคล หรือหน่วยงานที่ต้องการให้มาให้การสนับสนุน ในการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น สรุปได้ ดังนี้

ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนวทางแก้ไข	บุคคล หรือหน่วยงานที่ต้องการให้มาให้การสนับสนุน
<p>1.ด้านความสามารถในการผลิตผลงานวิชาการ</p>	<p>คณะ/มหาวิทยาลัย ต้องดำเนินการจัดหรือจัดให้มี ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - จัดอบรม หรือส่งบุคลากร ไปอบรมการเขียนหรือจัดทำผลงานทางวิชาการในแต่ละประเภท - จัดให้บุคลากรมี พี่เลี้ยง/ที่ปรึกษาในการให้คำแนะนำช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการ - จัดให้มีตัวอย่างผลงานทางวิชาการแต่ละประเภทของ ผู้ที่เคยเสนอขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> -ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน -ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการจัดทำผลงานวิชาการ ที่จะให้คำปรึกษา แนะนำ หรือถ่ายทอดเทคนิคการจัดทำผลงานวิชาการ ได้แก่ ผู้ที่เคยได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษ ผู้ทรงคุณวุฒิ -หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัย -ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยและคณะ
<p>2.ด้านเวลาและภาระงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> -วางแผนการปฏิบัติงานหรือบริหารจัดการงาน เพื่อจัดสรรเวลาใช้ในการผลิตผลงานวิชาการ -วิเคราะห์ อัตรากำลังของหน่วยงาน และจัดหาบุคลากรให้เพียงพอ สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์อัตรากำลัง -การมอบหมายงานบุคลากร ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น เพื่อจะได้จัดให้มีเวลาส่วนหนึ่งไปใช้ 	

ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนวทางแก้ไข	บุคคล หรือหน่วยงาน ที่ต้องการให้มาให้การสนับสนุน
	ในการพัฒนางานตามตำแหน่ง หน้าที่ต่อไป	
3.ด้านการสนับสนุนจากคณะ/ มหาวิทยาลัย	-ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน ในการพัฒนาของบุคลากรสาย สนับสนุนเพิ่มมากขึ้น -จัดให้มีพี่เลี้ยง/ที่ปรึกษาให้ คำแนะนำในการจัดทำผลงาน ทางวิชาการ - ควรยืดหยุ่นให้สามารถส่งผล งานวิชาการประเภทใดก็ได้ ใน การขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น	
4.ด้านความรู้ความเข้าใจใน หลักเกณฑ์และวิธีการขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น	-ปรับปรุงแก้ไขที่บุคลากร ด้วย การศึกษาทำความเข้าใจ หลักเกณฑ์และวิธีการในการขอ กำหนดตำแหน่ง	

3.2 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสนับสนุนช่วยเหลือด้านความพร้อมในการ ผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้น

3.2.1.ความต้องการให้มหาวิทยาลัยหรือส่วนงานสนับสนุนช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทาง
วิชาการเพื่อขอ กำหนดตำแหน่งสูงขึ้นด้านการสร้างเสริมความสามารถในการผลิตผลงานวิชาการ ด้านเวลา
ในการผลิตผลงานวิชาการ ด้านการมอบหมายงานที่เอื้อต่อการจัดทำผลงานวิชาการ และด้านความรู้ความ
เข้าใจในการจัดทำผลงานวิชาการและด้านเงินทุนสนับสนุน

3.2.2 ความต้องการให้ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนช่วยเหลือในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอ
กำหนดตำแหน่งสูงขึ้นเกี่ยวกับการจัดเวลาในการจัดทำผลงานทางวิชาการให้กับบุคลากรและ เป็นพี่เลี้ยง
หรือ ที่ปรึกษาให้คำแนะนำแนวคิดในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิเคราะห์

ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ จากผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุ แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยค่าจูน อายุงาน และจำนวนบุคคลในครอบครัว มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งสูงขึ้นไปของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ก็ตามการวิเคราะห์สหสัมพันธ์เพียร์สัน นับว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาวิเคราะห์ครั้งนี้ โดยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิเคราะห์ กล่าวคือ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องพัฒนาความรู้ความสามารถด้านความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการ และหน่วยงานควรให้การสนับสนุนโดยการวางแผนกลยุทธ์ในการส่งเสริมและสนับสนุนที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและส่วนงาน รวมทั้งพัฒนาระบบกลไกการสนับสนุนด้านความรู้ความสามารถในการผลิตผลงานวิชาการตั้งแต่พนักงานมหาวิทยาลัยเริ่มเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งโอกาสในการพัฒนางานและความก้าวหน้าตามตำแหน่งหน้าที่ในอนาคต ซึ่งนำมาประมวลสรุปเป็นข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

1. จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการต่อเนื่องแบบชุดการอบรมให้กับบุคลากร อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดทำผลงานวิชาการ ได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น มีการส่งเสริมและกระตุ้นบรรยากาศความเป็นวิชาการอย่างต่อเนื่อง โดยให้หน่วยงานจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมซ้ำ ๆ ทุกปีอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งจัดเวลาให้ทำผลงานวิชาการ และมีเงินทุนสนับสนุนการทำผลงานวิชาการจำนวนมากพอสมควร

2. หน่วยงานควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการผลิตผลงานวิชาการตั้งแต่พนักงานมหาวิทยาลัยเริ่มบรรจุเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าตามตำแหน่งหน้าที่ในอนาคต และหน่วยงานมีการกำหนดนโยบายหรือวางแผนให้การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาความก้าวหน้าตามสายงานด้วยการจัดทำ Training Road Map (TRM) รวมทั้งการนำการผลิตผลงานทางวิชาการมาใช้ในการทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement: PA) ซึ่งบุคลากรจะได้มีโอกาสในการพัฒนางาน และนำผลงานวิชาการไปใช้ในการขอตำแหน่งสูงขึ้นไป

3. จัดให้มีพี่เลี้ยง/ที่ปรึกษาในการจัดทำผลงานวิชาการ และมีตัวอย่างผลงานทางวิชาการแต่ละประเภทของ ผู้ที่เคยเสนอขอ ให้กับบุคลากร

4. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำแนะแนวทางและเป็นพี่เลี้ยงในการจัดทำผลงานวิชาการ

5. ประชาสัมพันธ์ข้อมูลหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอตำแหน่งสูงขึ้นไปให้ทั่วถึงทาง Website หรือสื่อออนไลน์ ให้บุคลากรทราบข้อมูลที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น รวมทั้งมีการสื่อสารภายในองค์กรเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวมากขึ้น

6. การให้รางวัลบุคลากรที่ผลิตผลงานวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานมาใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ กำหนดให้การจัดทำผลงานวิชาการเป็นงานประจำอย่างจริงจัง หรือลดภาระงานประจำเมื่อจัดทำผลงานวิชาการ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิเคราะห์ครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการในหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัยอื่นเพื่อนำผลการวิเคราะห์มาเปรียบเทียบกันเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนหรือกำหนดนโยบายในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้านความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการให้มากยิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษาให้ครอบคลุมปัจจัยอื่นที่มีความสัมพันธ์กับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการ

บรรณานุกรม

- กรรณา คุ่มพร้อม และ ศรีสุดา คล้ายคล่องจิต. (2559). ปัญหาและความต้องการในการขอตำแหน่ง
ชำนาญการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. **วารสารคุณภาพ
ชีวิตและกฎหมาย** 12(1) ; 231-245.
- กรรณา คุ่มพร้อม และ บังอร เนตรแก้ว. (2563). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรสาย
สนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. **วารสารคุณภาพชีวิตและกฎหมาย**. 16(1);
75-89.
- เกษวรา หมั่นเพชร. (2547). การผลิตผลงานทางวิชาการของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา.
วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. (2552). **แผนยุทธศาสตร์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล**.
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. (2560). **ประวัติความเป็นมาคณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล**. http://www.ns.mahidol.ac.th/english/th/about_th.html
เข้าถึงเมื่อ 20 ตุลาคม 2560.
- คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. (2562). **แผนยุทธศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล ปีงบประมาณ พ.ศ.2560-2563 (ฉบับทบทวนปีงบประมาณ 2562)**.
- จันทน์นัท จารุโณปถัมภ์ และ สัญญา เคนาภูมิ (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. **วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์**. 4(2): 208-231.
- เจษฎา ณ ระนอง. (2550). **ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข. และสาย ค. และพนักงาน
มหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการกลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**.
- ชลธิชา คล้ายสอน และ อมรินทร์ ศรีชัย. (2557). การศึกษาแรงจูงใจและความพร้อมในการผลิตผลงานทาง
วิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลย์สงคราม.
- ณัฐวุฒิ ทรัพย์อุปถัมภ์. (2558). **ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน**. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เดชาพันธ์ รัฐศาสนศาสตร์. (2555). ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ
การทำงานและการคงอยู่ในงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญา
บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นพคุณ กสานติกุล , ปุณยบุษ ดาวเที่ยงและศิริรัตน์ เนาว์วงษ์. (2554). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัย
สถาบันของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

- ภักดีสุณีย์ ดวงงา. (2562). ความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงาน
สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่.(Online).
<https://erp.mju.ac.th/articleDetail.aspx?qid=1075> เข้าถึงเมื่อ 26 มีนาคม 2563.
- มณีรัตน์ สุวรรณวาริ. (2563). ทฤษฎีและแนวคิดทางการบริหาร. (Online). gotoknow.org เข้าถึงเมื่อ
27 มีนาคม 2563.
- มหาวิทยาลัยมหิดล. (2512). พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2512. กรุงเทพฯ.
- มหาวิทยาลัยมหิดล. (2550). พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ.
- มหาวิทยาลัยมหิดล. (2556). ประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้ง
พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการ
พิเศษ ผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ พ.ศ.2556.
- มหาวิทยาลัยมหิดล. (2561). แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580). กรุงเทพฯ.
- ศิริภัสสรศรี วงศ์ทองดี. (2557). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สมพร ศิลป์สุวรรณ. (2553). ปัญหาและความต้องการการสนับสนุนในการผลิตผลงานวิชาการเข้าสู่
ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. รายงานวิจัย
กรุงเทพฯ :สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุมิตร สุวรรณ. (2554). รัฏฐกับแนวคิดและทฤษฎีการพัฒนา. นครปฐม : บริษัท เพชรเกษม พรินต์ติ้งจำกัด.
สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2515). หนังสือราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2515 ฉบับพิเศษ
เล่ม 89 หน้า 18 ตอนที่ 103. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- หทัยรัตน์ พบชัยภูมิ และชญญา บริสุทธิ. (2558). ปัญหาการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นไปของบุคลากรสาย
สนับสนุนคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Cohen, Jacob. **Statistical power analysis for the behavioral sciences.** 2nded. New York.
- Taro Yamane. 1973. **Statistics.: An Introduction Analysis.** 3rdEd. New York: Harper and Row.

ภาคผนวก ก

กรณีศึกษาประเด็นปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาที่เคยปฏิบัติเกี่ยวกับความพร้อม

ในการผลิตผลงานวิชาการ

เพื่อประโยชน์ในการสร้างเสริมและพัฒนาความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนให้มีเพิ่มมากขึ้น จึงขอเสนอตัวอย่างกรณีศึกษาเกี่ยวกับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และแนวทางแก้ปัญหาที่ได้ปฏิบัติจริงมาแล้ว ตามกรณี ดังต่อไปนี้

กรณีศึกษา ที่ 1 ด้านความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น

ประเด็นปัญหา พนักงานมหาวิทยาลัยมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ไม่ทราบว่าต้องเตรียมตัวอย่างไร ต้องเริ่มจากการทำอะไรก่อนหลัง

แนวทางแก้ปัญหาที่ปฏิบัติจริงมาแล้ว เนื่องจากผู้วิเคราะห์ได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่ให้รับผิดชอบงานความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน ได้รับการสอบถามจากพนักงานมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ว่าต้องเตรียมตัวอย่างไร ต้องทำอะไรก่อนหลัง ซึ่งในเบื้องต้นผู้วิเคราะห์ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งผลงานวิชาการที่ใช้ประกอบการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น คำนิยามความหมายของผลงานวิชาการแต่ละประเภท องค์ประกอบหรือรูปแบบของผลงานวิชาการ ขั้นตอนหรือหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ลักษณะการเผยแพร่ผลงานวิชาการแต่ละประเภท หลักเกณฑ์การมีส่วนร่วมในผลงานวิชาการ เกณฑ์ผ่านการประเมินคุณภาพของผลงานวิชาการ ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ มหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ พ.ศ. 2555 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ในการนี้ ผู้วิเคราะห์ได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เรื่อง การขอกำหนดตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยได้สรุปหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งสรุปหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ชำนาญการพิเศษ : กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ(ยกเว้นตำแหน่งสายงานวิจัย) กลุ่มสนับสนุนวิชาการ และ กลุ่มสนับสนุนทั่วไป และ สรุปหลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ชำนาญการพิเศษ : ตำแหน่งสายงานวิจัย (ตำแหน่ง นักปฏิบัติการวิจัย ผู้ช่วยวิจัย และ เจ้าหน้าที่วิจัย) เพื่อให้ทราบถึงคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ปริมาณงานในหน้าที่ คุณภาพงานในหน้าที่ สมรรถนะ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการพิเศษ จำแนกเป็นกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ(ยกเว้นตำแหน่งสายงานวิจัย) กลุ่มสนับสนุนวิชาการ และ กลุ่มสนับสนุนทั่วไปรวมทั้งสายงานวิจัย โดยใช้ชื่อตำแหน่ง และ ข้อมูลผลงานวิชาการที่ต้องใช้เสนอขอกำหนดตำแหน่งผู้ชำนาญการพิเศษ แล้ว นำคู่มือการปฏิบัติงานดังกล่าวไป Upload บนเว็บไซต์ของงานทรัพยากรบุคคล ให้พนักงานมหาวิทยาลัยและผู้สนใจได้ศึกษาทำความเข้าใจ นอกจากนี้ ผู้วิเคราะห์ได้นำเสนอ/บรรยายเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนด

ตำแหน่งสูงขึ้น ในการจัดทำ KM (Knowledge management) ของบุคลากรสายสนับสนุนพร้อมทั้งจัดทำเอกสารประกอบการบรรยายแจก รวมทั้ง เพื่อเพิ่มช่องทางในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการ ในการขอตำแหน่งสูงขึ้นจะจัดส่งคู่มือปฏิบัติงานให้หน่วยงานในสังกัดคณะพยาบาลศาสตร์ต่อไป

กรณีศึกษา ที่ 2 ด้านความสามารถในการผลิตผลงานวิชาการ

ประเด็นปัญหา แม้ว่าบุคลากรจะมีความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ต้องการเติมความสมบูรณ์ในชีวิต รวมทั้งต้องการความก้าวหน้าตามสายงานอาชีพให้ได้รับตำแหน่งสูงขึ้น แต่บุคลากรยังขาดความรู้ความสามารถในการผลิตผลงานวิชาการ ทำให้บุคลากรสายสนับสนุนของคณะฯมีการจัดทำผลงานวิชาการค่อนข้างน้อย

แนวทางแก้ปัญหาที่ปฏิบัติจริงมาแล้ว คณะฯ ได้จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการให้กับบุคลากรสายสนับสนุน เปิดโอกาสให้บุคลากรสายสนับสนุนเข้าร่วมฟังบรรยายการทำวิจัยสถาบันที่คณะฯจัด รวมทั้งคณะฯจัดให้มีเงินงบประมาณสนับสนุนเพื่อให้บุคลากรไปพัฒนาศักยภาพตนเอง จำนวน 5,000 บาท/คน/ปีงบประมาณ แต่ที่ผ่านมามหาวิทยาลัยสายสนับสนุนใช้เงินงบประมาณส่วนนี้กันน้อย ส่วนใหญ่จะเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาตามโครงการที่คณะฯจัด หรือ คณะฯส่งไปอบรม/พัฒนา มีการจัดให้มีตัวอย่างผลงานทางวิชาการแต่ละประเภทที่เคยใช้ประกอบการขอตำแหน่งสูงขึ้น โดยที่หน้า Website ของงานทรัพยากรบุคคล ได้ทำเป็น Link ไปเชื่อมต่อกับตัวอย่างผลงานวิชาการที่เคยใช้ขอตำแหน่งสูงขึ้นของกองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล รวมทั้งมีแบบฟอร์มเค้าโครงการเขียนคู่มือปฏิบัติงาน และงานวิเคราะห์

กรณีศึกษา ที่ 3 ด้านเวลาในการผลิตผลงานวิชาการ

ประเด็นปัญหา บุคลากรมีภาระงานหลักหรืองานประจำตามตำแหน่งหน้าที่จำนวนมาก ทำให้ไม่สามารถจัดสรรเวลาใช้ในการผลิตผลงานวิชาการได้

แนวทางแก้ปัญหาที่ปฏิบัติจริงมาแล้ว คณะฯ ได้กำหนดไว้ในการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานล่วงหน้า (Performance Agreement : PA) ของบุคลากรสายสนับสนุนกับผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วย 4 ภารกิจได้แก่ ภารกิจที่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ของคณะฯ (30-40 %) ภารกิจหลักของตำแหน่งงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบตามคำบรรยายลักษณะงาน (30-40 %) ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย(10-20 %) และภารกิจเพื่อส่วนรวม (5-10 %) ซึ่งบุคลากรสายสนับสนุนที่สนใจผลิตผลงานวิชาการ สามารถวางแผนในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อพัฒนางาน โดยจัดทำ PA (Performance Agreement) กับผู้บังคับบัญชาด้วยการผลิตผลงานวิชาการในส่วนของภารกิจที่สอดคล้องกับประเด็น

ยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ของคณะฯ(30-40 %) ซึ่งมีการจัดทำ PA ช่วงเวลาการประเมิน ครั้งที่ 1 ตั้งแต่ 1 กรกฎาคม – 31 ธันวาคม และครั้งที่ 2 ตั้งแต่ 1 มกราคม – 30 มิถุนายน ของทุกปี

กรณีศึกษา ที่ 4 ด้านการสนับสนุนของคณะ/มหาวิทยาลัย

ประเด็นปัญหา มหาวิทยาลัยมีนโยบายที่ชัดเจนในการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน ส่วนคณะฯ มีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าตามสายงานประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบทั่วถึงกัน แต่บุคลากรสายสนับสนุนมีการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นน้อยมาก

แนวทางแก้ปัญหาที่ปฏิบัติจริงมาแล้ว คณะฯ ได้ดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนในการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ยกตัวอย่าง เช่น มีการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง มีการให้ทุนสนับสนุนการทำวิจัยหรือ ผลิตผลงานวิชาการประเภทอื่น มีคลินิกวิจัยสำหรับให้บุคลากรเข้ารับการศึกษา แต่ยังคงขาดพี่เลี้ยง/ที่ปรึกษาช่วยสอนงานหรือถ่ายทอดประสบการณ์ในการผลิตผลงานวิชาการ

จากกรณีศึกษาทั้ง 4 กรณี เป็นประเด็นปัญหาด้านความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ด้านความสามารถในการผลิตผลงานวิชาการ ด้านเวลาในการผลิตผลงานวิชาการ และด้านการสนับสนุนของคณะ/มหาวิทยาลัย หน่วยงานได้มีแนวทางแก้ปัญหาที่ปฏิบัติจริงมาแล้ว ซึ่งทำให้มีบุคลากรเริ่มจัดทำผลงานวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 5.4 ในปัจจุบัน ดังนั้นผลจากการวิเคราะห์ครั้งนี้ บุคลากรต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองในด้านความสามารถในการผลิตผลงานวิชาการให้มีเพิ่มมากขึ้น โดยต้องได้รับการสนับสนุนจากคณะ/มหาวิทยาลัยต่อไป

ดังนั้น ตามกรณีศึกษาข้างต้น มีข้อเสนอแนะจากการวิเคราะห์ครั้งนี้ว่า พนักงานมหาวิทยาลัยต้องพัฒนาความรู้ความสามารถด้านความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการ รวมทั้ง ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น การวางแผนบริหารจัดการเวลา และหน่วยงานควรให้การสนับสนุนโดยการวางแผนกลยุทธ์ในการส่งเสริมและสนับสนุนที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและส่วนงาน รวมทั้งพัฒนาระบบกลไกการสนับสนุนด้านความรู้ความสามารถในการผลิตผลงานวิชาการตั้งแต่พนักงานมหาวิทยาลัยเริ่มเข้ามาปฏิบัติงาน เช่น ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring system) การสอนงาน (Coaching) ฯ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งโอกาสในการพัฒนางานและความก้าวหน้าตามตำแหน่งหน้าที่ต่อไปในอนาคต

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม

เรื่อง ความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น
ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ตาราง ดังนี้

ตารางผนวกที่ 1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (n = 74) จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.อายุ	น้อยกว่า 35 ปี	20	27.03
	35ปี – 45 ปี	36	48.65
	ตั้งแต่ 46 ปี ขึ้นไป	18	24.32
2.อายุงาน	น้อยกว่า 10 ปี	36	46.65
	10 -19 ปี	20	27.03
	ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป	18	27.03
3.รายได้	น้อยกว่า 25,000 บาท	13	17.57
	25,000 – 39,999 บาท	46	62.16
	40,000 บาท ขึ้นไป	15	20.27
4.จำนวนบุคคลในครอบครัว	1- 3 คน	23	31.08
	4 – 6 คน	46	62.16
5.วุฒิการศึกษาสูงสุด	a. คน	5	6.76
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	5.4
	ปริญญาตรี	53	71.6
6.สถานะการจัดทำผลงานวิชาการ	ปริญญาโท	17	23.0
	ไม่อยู่ระหว่างจัดทำ	70	94.6
7.สถานะการยื่นเรื่องขอ กำหนดตำแหน่ง	อยู่ระหว่างจัดทำ	4	5.4
	ไม่อยู่ระหว่างเตรียมยื่นเรื่อง	74	100.0
	อยู่ระหว่างเตรียมยื่นเรื่อง	0	0

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
8.ผลงานวิชาการลำดับ แรกที่น่าสนใจจัดทำ	งานวิจัย	9	12.2
	งานวิเคราะห์	2	2.7
	งานสังเคราะห์	1	1.4
	คู่มือปฏิบัติงาน	51	68.9
	หนังสือ	0	0
	ตำรา	0	0
	บทความทางวิชาการ	6	8.1
	งานแปล	0	0
	เอกสารประกอบการบรรยาย	3	4.1
	ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น	2	2.7
	9.ผลงานวิชาการลำดับ ที่สองที่น่าสนใจจัดทำ	งานวิจัย	9
งานวิเคราะห์		22	29.7
งานสังเคราะห์		10	13.5
คู่มือปฏิบัติงาน		10	13.5
หนังสือ		0	0
ตำรา		0	0
บทความทางวิชาการ		9	12.2
งานแปล		0	0
เอกสารประกอบการบรรยาย		5	6.8
ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น		9	12.2
10.ผลงานวิชาการลำดับ ที่สามที่น่าสนใจจัดทำ		งานวิจัย	16
	งานวิเคราะห์	18	24.3
	งานสังเคราะห์	16	21.6
	คู่มือปฏิบัติงาน	8	10.4
	หนังสือ	0	0
	ตำรา	0	0
	บทความทางวิชาการ	0	0
	งานแปล	2	2.7
	เอกสารประกอบการบรรยาย	7	9.5
	ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น	7	9.5

ตารางผนวกที่ 2 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพร้อมในการผลิตผลงาน
 วิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
 วิชาการ

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D	แปล ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ปัจจัยด้านความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง(Esteem Needs = EN)								
1. ท่านมีความต้องการพัฒนา ตัวเองให้สูงขึ้น ร้อยละ11.0 * (จำนวน31คน)**	17.6 (13)	56.8 (42)	24.3 (18)	1.4 (1)	- (0)	3.91	.686	มาก
2. ท่านมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจในงานของ หน่วยงานของท่าน	13.5 (10)	31.1 (23)	44.6 (33)	6.8 (5)	4.1 (3)	3.43	.952	มาก
3. ท่านมีความภาคภูมิใจใน ความสำเร็จของงานใน หน้าที่ความรับผิดชอบที่ ทำ	28.4 (21)	56.8 (42)	14.7 (11)	- (0)	- (0)	4.14	.648	มาก
4. ท่านต้องการให้ ผู้บังคับบัญชาช่วย การปฏิบัติงานของท่าน	17.6 (13)	37.8 (28)	39.2 (29)	4.1 (3)	1.4 (1)	3.66	.864	มาก
5. ท่านต้องการการยกย่อง เชลรพนับถือจากผู้ร่วมงาน ในการปฏิบัติงาน	18.9 (14)	44.6 (33)	33.8 (25)	2.7 (2)	- (0)	3.80	.776	มาก
6. ท่านต้องการโอกาสใน การพัฒนาตนเองเพื่อ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	17.6 (13)	55.4 (41)	24.3 (18)	2.7 (2)	- (0)	3.88	.721	มาก
ระดับความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง						3.80		มาก

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D	แปล ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ปัจจัยด้านความต้องการเติมความสมบูรณ์ในชีวิต (Self-actualization Needs = SN)								
1. ท่านต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	28.4 (21)	62.2 (46)	8.1 (6)	1.4 (1)	- (0)	4.18	.627	มาก
2. ท่านต้องการความสำเร็จสูงสุดในการทำงานตามที่ท่านตั้งความหวังไว้	27.0 (20)	56.8 (42)	16.2 (12)	- (0)	- (0)	4.11	.653	มาก
3. ท่านต้องการความเจริญก้าวหน้าสูงสุดในตำแหน่งหน้าที่การงาน	23.0 (17)	51.4 (38)	25.7 (19)	- (0)	- (0)	3.97	.702	มาก
4. ท่านมีความต้องการการพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดขยด	27.0 (20)	58.1 (43)	14.9 (11)	- (0)	- (0)	4.12	.640	มาก
5. ท่านมีความต้องการความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการคิดสร้างสรรค์ผลงาน	36.5 (27)	51.4 (38)	12.2 (9)	- (0)	- (0)	4.24	.658	มากที่สุด
ระดับความต้องการเติมความสมบูรณ์ในชีวิต						4.12		มาก
ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor = MF)								
1. ท่านมีความรู้สึกพอใจเมื่อสามารถป้องกันปัญหาในการปฏิบัติงานไม่ให้เกิดขึ้นได้เป็นผลสำเร็จ	27.0 (20)	63.5 (47)	9.5 (7)	- (0)	- (0)	4.18	.582	มาก
2. ท่านได้รับการยอมรับเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา	13.5 (10)	40.5 (30)	41.9 (31)	1.4 (1)	2.7 (2)	3.61	.841	มาก

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D	แปล ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ในความสามารถในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ของท่าน								
3. ท่านได้รับการยอมรับยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานในความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	12.2 (9)	43.2 (32)	41.9 (31)	2.7 (2)	- (0)	3.65	.730	มาก
4. ท่านได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้มาขอคำปรึกษาทั้งบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลทั่วไป	13.5 (10)	52.7 (39)	33.8 (25)	- (0)	- (0)	3.80	.662	มาก
5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติของท่านเป็นงานที่น่าสนใจ	9.5 (7)	48.6 (36)	41.9 (31)	- (0)	- (0)	3.68	.643	มาก
6. ลักษณะงานที่ปฏิบัติของท่านเป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ	17.6 (13)	37.8 (28)	41.9 (31)	2.7 (2)	- (0)	3.70	.789	มาก
7. ท่านมีความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ	14.9 (11)	52.7 (39)	32.4 (24)	- (0)	- (0)	3.82	.669	มาก
8. ท่านมีโอกาสจะได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	2.7 (2)	16.2 (12)	54.1 (40)	16.2 (12)	10.8 (8)	2.84	.922	ปานกลาง
9. ท่านมีโอกาสได้ศึกษาฝึกอบรมหาความรู้เพิ่มเติม	5.4 (4)	39.2 (29)	40.5 (30)	13.5 (10)	1.4 (1)	3.34	.832	ปานกลาง
ระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ						3.62		มาก

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D	แปล ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ปัจจัยค้ำจุน(Hygiene Factor =HF)								
1. ท่านพึงพอใจในการเลื่อน เงินเดือน	6.8 (5)	28.4 (21)	45.9 (34)	10.8 (8)	8.1 (6)	3.15	.989	ปานกลาง
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าตาม ตำแหน่งหน้าที่ในอนาคต	2.7 (2)	27.0 (20)	44.6 (33)	21.6 (16)	4.1 (3)	3.03	.875	ปานกลาง
3. ท่านมีความสัมพันธ์อันดี กับผู้ร่วมงาน	16.2 (12)	60.8 (45)	21.6 (16)	1.4 (1)	- (0)	3.92	.657	มาก
4. ท่านคิดว่าการทำงานใน มหาวิทยาลัยเป็นอาชีพที่มี เกียรติ	35.1 (26)	54.1 (40)	9.5 (7)	1.4 (1)	- (0)	4.22	.727	มากที่สุด
5. การบริหารจัดการงานของ ส่วนงานที่ท่านมี ประสิทธิภาพ	5.4 (4)	44.6 (33)	40.5 (30)	8.1 (6)	1.4 (1)	3.45	.779	มาก
6. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เหมาะต่อการปฏิบัติงาน ของท่าน	14.9 (11)	48.6 (36)	29.7 (22)	6.8 (5)	- (0)	3.72	.803	มาก
7. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงใน การทำงานอาชีพปัจจุบัน	20.3 (15)	44.6 (33)	28.4 (21)	5.4 (4)	1.4 (1)	3.77	.884	มาก
ระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน							3.61	มาก

ตารางผนวกที่ 3 ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการ

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D	แปล ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ด้านเวลา (Time) 1. ท่านมีการวางแผนการพัฒนาคณะเองด้านการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นไว้	2.7 (2)	20.3 (15)	55.4 (41)	20.3 (15)	1.4 (1)	3.03	.758	ปานกลาง
2.ท่านสามารถจัดสรรเวลาที่ใช้ในการจัดทำผลงานวิชาการได้	1.4 (1)	5.4 (4)	43.2 (32)	41.9 (31)	8.1 (6)	2.50	.781	น้อย
3.ท่านมีเวลาในการทำงานให้ในงานในตำแหน่งหน้าที่เสร็จทันเวลา	6.8 (5)	36.5 (27)	43.2 (32)	12.2 (9)	1.4 (1)	3.35	.835	ปานกลาง
4.ท่านมีการระงานตามตำแหน่งหน้าที่เกินกว่าขอบเขตความรับผิดชอบ	8.1 (6)	29.7 (22)	48.6 (36)	13.5 (10)	- (0)	3.32	.813	ปานกลาง
5.การวางแผนการทำงานก่อนเริ่มงานทุกครั้ง ทำให้ท่านมีเวลาในการผลิตผลงานวิชาการ	14.9 (11)	59.5 (44)	24.3 (18)	1.4 (1)	- (0)	2.88	.661	ปานกลาง
6.การดูแลบุคคลในครอบครัวนอกเวลาปฏิบัติงาน ทำให้ท่านไม่มีเวลาในการผลิตผลงานวิชาการ	12.2 (9)	16.2 (12)	56.8 (42)	4.1 (3)	10.8 (8)	3.15	1.056	ปานกลาง
ระดับความพร้อมด้านเวลา						3.04		ปานกลาง

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D	แปล ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ด้านความรู้ความเข้าใจในการ ผลิตผลงานวิชาการ (Understanding of academic writing=UAW)								
1.ท่านทราบข้อมูลค่านิยามหรือ ความหมายของผลงานวิชาการ แต่ละประเภทเป็นอย่างดี	1.4 (1)	9.5 (7)	66.2 (49)	21.6 (16)	1.4 (1)	2.88	.640	ปานกลาง
2.ท่านทราบข้อมูลหลักเกณฑ์ เกี่ยวกับองค์ประกอบหรือ รูปแบบของผลงานวิชาการ	1.4 (1)	2.7 (2)	68.9 (51)	23.0 (17)	4.1 (3)	2.74	.642	ปานกลาง
3.ท่านมีความรู้ความเข้าใจถึง ขั้นตอนการเข้าสู่ตำแหน่งทาง สูงขึ้น	1.4 (1)	5.4 (4)	67.6 (50)	21.6 (16)	4.1 (3)	2.78	.668	ปานกลาง
4.ท่านทราบวิธีการการเผยแพร่ ของผลงานวิชาการแต่ละ ประเภทตามหลักเกณฑ์ของ มหาวิทยาลัย	1.4 (1)	4.1 (3)	64.9 (48)	25.7 (19)	4.1 (3)	2.73	.668	ปานกลาง
5.ท่านทราบหลักเกณฑ์การมี ส่วนร่วมในผลงานวิชาการว่า ต้องมีส่วนร่วมเท่าใด จึงจะนำ ผลงานไปใช้ขอกำหนดตำแหน่ง สูงขึ้นได้	1.4 (1)	2.7 (2)	66.2 (49)	25.7 (19)	4.1 (3)	2.72	.652	ปานกลาง
6.ท่านมีความเข้าใจเกณฑ์ผ่าน การประเมินหรือคุณภาพผลงาน วิชาการ	1.4 (1)	2.7 (2)	62.2 (46)	29.7 (22)	4.1 (3)	2.68	.664	ปานกลาง

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D	แปล ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
7.ท่านทราบประกาศหลักเกณฑ์ วิธีการการขอตำแหน่ง สูงขึ้นในสายงานของท่าน	2.7 (2)	13.5 (10)	63.5 (47)	16.2 (12)	4.1 (3)	2.95	.757	ปานกลาง
8.ท่านทราบว่าถ้าท่านจะขอ ตำแหน่งสูงขึ้นท่านต้อง มีคุณสมบัติอย่างไร	1.4 (1)	14.9 (11)	59.5 (44)	20.3 (15)	4.1 (3)	2.89	.751	ปานกลาง
9.ท่านทราบว่าถ้าท่านจะขอ ตำแหน่งสูงขึ้นท่านต้อง จัดทำผลงานวิชาการประเภท ใดบ้าง	1.4 (1)	14.9 (11)	54.1 (40)	28.4 (21)	1.4 (1)	2.86	.728	ปานกลาง
10.ท่านคิดว่าการจัดทำผลงาน วิชาการประกอบการขอตำแหน่ง มีความยุ่งยาก	10.8 (8)	45.9 (34)	37.8 (28)	4.1 (3)	1.4 (1)	3.61	.791	มาก
ระดับความรู้ความเข้าใจในการผลิตผลงานวิชาการ						2.88		ปานกลาง
ด้านความรู้ความสามารถในการ ผลิตผลงานวิชาการ(Capacity of academic writing = CAW)								
1.ท่านมีความรู้ความสามารถใน การทำผลงานประเภทงานวิจัย	1.4 (1)	6.8 (5)	43.3 (32)	32.4 (24)	16.2 (12)	2.44	.897	น้อย
2.ท่านมีความรู้ความสามารถใน การทำผลงานประเภทงาน วิเคราะห์	1.4 (1)	1.4 (1)	48.6 (36)	36.5 (27)	12.2 (9)	2.43	.778	น้อย
3.ท่านมีความรู้ความสามารถใน การทำผลงานประเภทงาน สังเคราะห์	1.4 (1)	2.7 (2)	40.5 (30)	41.9 (31)	13.5 (10)	2.36	.804	น้อย

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D	แปล ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
4.ท่านมีความรู้ความสามารถใน การทำผลงานประเภทคู่มือ ปฏิบัติงาน	- (0)	23.0 (17)	54.1 (40)	20.3 (15)	2.7 (2)	2.97	.740	ปานกลาง
5.ท่านมีความรู้ความสามารถใน การทำผลงานประเภทหนังสือ	- (0)	- (0)	40.5 (30)	33.8 (25)	25.7 (19)	2.15	.806	น้อย
6.ท่านมีความรู้ความสามารถใน การทำผลงานประเภทตำรา	- (0)	- (0)	32.4 (24)	32.4 (24)	35.2 (26)	2.00	.828	น้อย
7.ท่านมีความรู้ความสามารถใน การทำผลงานประเภทบทความ ทางวิชาการ	1.4 (1)	- (0)	27.0 (20)	39.2 (29)	32.4 (24)	1.99	.852	น้อย
8.ท่านมีความรู้ความสามารถใน การทำผลงานประเภทงานแปล	- (0)	2.7 (2)	18.9 (14)	24.3 (18)	54.1 (40)	1.70	.872	น้อย
9.ท่านมีความรู้ความสามารถใน การทำผลงานประเภทเอกสาร ประกอบการบรรยาย	- (0)	6.8 (5)	55.4 (41)	28.4 (21)	9.5 (7)	2.59	.757	น้อย
10.ท่านมีความรู้ความสามารถ ในการทำผลงานประเภทผลงาน ทางวิชาการในลักษณะอื่นๆ	- (0)	2.7 (2)	40.5 (30)	43.2 (32)	13.5 (10)	2.32	.742	น้อย
ระดับความรู้ความสามารถในการผลิตผลงานวิชาการ						2.30		น้อย

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D	แปล ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ด้านภาระครอบครัว(Family Burden = FB)								
1. ท่านมีบุคคลในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบหลายคน	9.5 (7)	29.7 (22)	50.0 (37)	6.8 (5)	4.1 (3)	3.34	.896	ปานกลาง
2. ท่านต้องรับผิดชอบต่อสาธารณูปโภคของครอบครัว	24.3 (18)	32.4 (24)	29.7 (22)	10.8 (8)	2.7 (2)	3.65	1.052	มาก
3. ท่านต้องรับผิดชอบในการจัดหาสิ่งของเครื่องใช้ที่จำเป็นภายในครอบครัว	27.0 (20)	36.5 (27)	31.1 (23)	5.4 (4)	- (0)	3.85	.886	มาก
4. ท่านต้องรับผิดชอบต่อค่าใช้จ่ายในการศึกษาเล่าเรียนของบุคคลในครอบครัว	6.8 (5)	24.3 (18)	14.9 (11)	23.0 (17)	31.1 (23)	2.53	1.33 7	น้อย
5. ท่านต้องรับผิดชอบต่อค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของบุคคลในครอบครัว	16.2 (12)	27.0 (20)	29.7 (22)	23.0 (17)	4.1 (3)	3.28	1.117	ปานกลาง
6. ท่านเป็นผู้ตัดสินใจในการจัดการงานภายในครอบครัว	18.9 (14)	33.8 (25)	31.1 (23)	13.5 (10)	2.7 (2)	3.53	1.037	มาก
7. ท่านต้องรับผิดชอบต่อค่าใช้จ่ายในการผ่อนบ้านหรือค่าเช่าบ้าน	25.7 (19)	18.9 (14)	16.2 (12)	8.1 (6)	31.1 (23)	3.00	1.605	ปานกลาง

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D	แปล ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
8. ท่านต้องรับผิดชอบ ค่าใช้จ่ายในการผ่อน ของใช้จำเป็นใน ครอบครัว	21.6 (16)	32.4 (24)	21.6 (16)	9.5 (7)	14.9 (11)	3.36	1.330	ปานกลาง
ระดับภาระครอบครัว						3.32		ปานกลาง
ด้านการสนับสนุนของคณะฯ หรือมหาวิทยาลัย (Faculty and university support = FUS)								
1.คณะฯ มีการจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าตามสายงาน ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบ ทั่วถึงกัน	4.1 (3)	31.1 (23)	47.3 (35)	16.2 (12)	1.4 (1)	3.20	.811	ปานกลาง
2.ท่านได้รับการส่งเสริมจาก ผู้บังคับบัญชาในคณะฯให้ทำ ผลงานทางวิชาการเพื่อ ความก้าวหน้า	1.4 (1)	29.7 (22)	44.6 (33)	16.2 (12)	8.1 (6)	3.00	.922	ปานกลาง
3.คณะฯสนับสนุนให้ท่านมีพื้ เถียงช่วยสอนงาน / ถ่ายทอด ประสบการณ์ในการผลิตผลงาน วิชาการ	- (0)	5.4 (4)	58.1 (43)	31.1 (23)	5.4 (4)	2.64	.674	ปานกลาง
4.ท่านได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากคณะฯ เพื่อพัฒนา ความรู้ความสามารถในการผลิต ผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง	- (0)	8.1 (6)	60.8 (45)	29.7 (22)	1.4 (1)	2.76	.615	ปานกลาง

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D	แปล ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
5.คณะฯมีการสนับสนุนด้าน เงินทุนในการผลิตผลงานทาง วิชาการ	1.4 (1)	6.8 (5)	68.9 (51)	20.3 (15)	2.7 (2)	2.84	.642	ปานกลาง
6.คณะฯมีนโยบายสนับสนุนการ เข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น	1.4 (1)	24.3 (18)	64.9 (48)	8.1 (6)	1.4 (1)	3.16	.642	ปานกลาง
7.คณะฯมีข้อมูลรายละเอียดที่ ชัดเจนเกี่ยวกับประกาศ หลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีการ การ จัดเตรียมเอกสารหรือข้อมูลที่ใช้ ประกอบการจัดทำผลงาน วิชาการ	2.7 (2)	13.5 (10)	71.6 (53)	8.1 (6)	4.1 (3)	3.03	.702	ปานกลาง
8.มหาวิทยาลัยมีนโยบายที่ ชัดเจนในการขอตำแหน่งที่ สูงขึ้นของบุคลากรสาย สนับสนุน	8.1 (6)	47.3 (35)	41.9 (31)	1.4 (1)	1.4 (1)	3.59	.720	มาก
9.มหาวิทาลัยจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการ ผลิตผลงานวิชาการ	2.7 (2)	24.3 (18)	60.8 (45)	10.8 (8)	1.4 (1)	3.16	.703	ปานกลาง
10.มหาวิทยาลัยมีการจัดอบรม ให้ความรู้ด้านการผลิตผลงาน วิชาการให้บุคลากรอย่างต่อเนื่อง	1.4 (1)	33.8 (25)	45.9 (34)	17.6 (13)	1.4 (1)	3.16	.777	ปานกลาง
11.มหาวิทาลัยจัดให้มี ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่มีตำแหน่ง ทางวิชาการในแต่ละด้านเป็นที่ เล็งในการจัดทำผลงานทาง วิชาการ	- (0)	27.0 (20)	51.4 (38)	16.2 (12)	5.4 (4)	3.00	.811	ปานกลาง

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D	แปล ความหมาย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
12.มหาวิทยาลัยได้จัดศูนย์หรือสำนักงานในการให้บริการหรือคลินิกให้คำปรึกษาในเรื่องการผลิตผลงานทางวิชาการ	1.4 (1)	23.0 (17)	1.4 (42)	16.2 (12)	2.7 (2)	3.04	.748	ปานกลาง
13.มหาวิทยาลัย/คณะฯมีการสำรวจความต้องการในการจัดทำผลงานวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างทั่วถึง	1.4 (1)	16.2 (12)	60.8 (45)	16.2 (12)	5.4 (4)	2.92	.772	ปานกลาง
ระดับความเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนของคณะฯหรือมหาวิทยาลัย						3.04		ปานกลาง

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

เรื่อง ความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น
ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

คำชี้แจง

โปรดเติมคำลงในช่องว่าง หรือเครื่องหมาย ✓ ใน ช่องของตารางที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด
เพียงคำตอบเดียวตามความคิดเห็นของท่าน และกรอกรายละเอียดตามที่ท่านต้องการ ทั้งนี้แบบสอบถามจะ
ประกอบด้วย 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเติมคำลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. อายุจริงของท่านในปัจจุบัน.....ปี (เกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)
2. อายุการทำงานในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลปี (เกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)
3. รายได้ของท่านต่อเดือนในปัจจุบัน.....บาท
4. บุคคลในครอบครัวของท่านมีจำนวน.....คน
5. ท่านอยู่ระหว่างจัดทำหรือผลิตผลงานวิชาการเพื่อเตรียมขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น
 - ไม่อยู่ระหว่างจัดทำหรือผลิตผลงานวิชาการ
 - อยู่ระหว่างจัดทำหรือผลิตผลงานวิชาการ ได้แก่.....
6. ท่านอยู่ระหว่างเตรียมยื่นเรื่องขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น
 - ไม่อยู่ระหว่างเตรียมยื่นเรื่อง อยู่ระหว่างเตรียมยื่นเรื่อง ยื่นเรื่องแล้ว

7. ผลงานวิชาการดังต่อไปนี้ สามลำดับแรกที่ท่านสนใจจัดทำ เพื่อใช้ประกอบการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น

ผลงานวิชาการ	โปรตุระบุดำดับความต้องการจัดทำผลงานวิชาการสามลำดับโดยกรอกเลข 1,2 และ3
1.งานวิจัย	
2.งานวิเคราะห์	
3.งานสังเคราะห์	
4.คู่มือปฏิบัติงาน	
5.หนังสือ	
6.ตำรา	
7.บทความทางวิชาการ	
8.งานแปล	
9.เอกสารประกอบการบรรยาย	
10.ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นๆ เช่นสิ่งประดิษฐ์ งานสร้างสรรค์ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ฯ	

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนุนคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน เพียงช่องใดช่องหนึ่งเท่านั้น ซึ่งท่านสามารถเลือกได้ 5 ระดับโดยมีเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความในประโยคท่านเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความในประโยคท่านเห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง ข้อความในประโยคท่านเห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความในประโยคท่านเห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความในประโยคท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง					
1. ท่านมีความต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงขึ้น					
2. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานของหน่วยงานของท่าน					
3. ท่านมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ท่านทำ					
4. ท่านได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดี					
5. ท่านได้รับการยกย่องเคารพนับถือจากผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน					
6. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานของหน่วยงานของท่าน					
7. ท่านมีโอกาสแห่งความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
ปัจจัยด้านความต้องการเติมความสมบูรณ์ในชีวิต					

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านมีความต้องการจะเติมเต็มศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงาน					
2. ท่านมีความต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวเอง					
3. ท่านมีความต้องการความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
4. ท่านมีความต้องการการพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดขยอค					
5. ท่านมีความต้องการความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการคิดสร้างสรรค์ผลงาน					
6. ท่านมีความต้องการความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
ปัจจัยจูงใจ					
1. ท่านมีความรู้สึกพอใจเมื่อสามารถป้องกันปัญหาในการปฏิบัติงานไม่ให้เกิดขึ้นได้เป็นผลสำเร็จ					
2. ท่านได้รับการยอมรับเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา					

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ในความสามารถในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ของท่าน					
3. ท่านได้รับการยอมรับยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานในความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน					
4. ท่านได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้มาขอคำปรึกษาทั้งบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลทั่วไป					
5. ลักษณะงานที่ปฏิบัติของท่านเป็นงานที่น่าสนใจ					
6. ลักษณะงานที่ปฏิบัติของท่านเป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ					
7. ท่านมีความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ					
8. ท่านมีโอกาสดำเนินตำแหน่งให้สูงขึ้น					
9. ท่านมีโอกาสดำเนินการศึกษาฝึกอบรมหาความรู้เพิ่มเติม					

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยคำจูน					
1. ท่านพึงพอใจในการเลื่อนเงินเดือน					
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าตามตำแหน่งหน้าที่ในอนาคต					
3. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน					
4. ท่านคิดว่าการทำงานในมหาวิทยาลัยเป็นอาชีพที่มีเกียรติ					
5. การบริหารจัดการงานของส่วนงานที่ท่านมีประสิทธิภาพ					
6. สภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านดี เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือการทำงาน ฯ					
7. ท่านมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานอาชีพปัจจุบัน					

ตอนที่ 3 ความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน เพียงช่องใดช่องหนึ่งเท่านั้น ซึ่งท่านสามารถเลือกได้ 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความในประโยคท่านเห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความในประโยคท่านเห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง ข้อความในประโยคท่านเห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความในประโยคท่านเห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความในประโยคท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านเวลา					
1. ท่านตระหนักถึงความอดทน ขยัน และตั้งใจ เวลาทำงานว่าจะทำให้ชีวิตมีความก้าวหน้า					
2. ท่านมีการวางแผนการพัฒนาด้านการขอ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นไว้					
3. ท่านมีเวลาเพียงพอในการผลิตผลงานวิชาการ					
4. ท่านสามารถจัดสรรเวลาใช้ในการจัดทำ ผลงานวิชาการได้					
5. ท่านต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ในการปฏิบัติงานตาม ตำแหน่งหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วง					
6. ท่านมีเวลาในการจัดการงานของตนเองได้					
7. ท่านมีเวลาในการทำงานให้งานในตำแหน่ง หน้าที่เสร็จทันเวลา					
8. ท่านมีภาระงานตามตำแหน่งหน้าที่ล้นมือ					
9. ท่านมีความสามารถในการบริหารเวลาการทำงานสำเร็จ					
10. ท่านวางแผนการทำงานก่อนเริ่มงานทุกครั้ง					
11. ท่านมีเวลาเพียงพอในการทำงานให้สำเร็จก่อน เวลาเสมอ					
12. ท่านจำเป็นต้องมีเวลาสำหรับดูแลบุคคลใน ครอบครัว นอกเวลาปฏิบัติงาน					
ด้านความรู้ความเข้าใจในการผลิตผลงานวิชาการ					
1. ท่านทราบข้อมูลคำนิยามหรือความหมายของ ผลงานวิชาการแต่ละประเภทเป็นอย่างดี					
2. ท่านทราบข้อมูลหลักเกณฑ์เกี่ยวกับ องค์ประกอบหรือรูปแบบของผลงานวิชาการ					
3. ท่านมีความรู้ความเข้าใจถึงขั้นตอนหรือ หลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งทางสูงขึ้น					

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.ท่านทราบวิธีการการเผยแพร่ของผลงานวิชาการแต่ละประเภทตามหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย					
5.ท่านทราบหลักเกณฑ์การมีส่วนร่วมในผลงานวิชาการว่าต้องมีส่วนร่วมเท่าใด จึงจะนำผลงานไปใช้ขอตำแหน่งสูงขึ้นได้					
6.ท่านมีความเข้าใจเกณฑ์ผ่านการประเมินหรือคุณภาพผลงานวิชาการ					
7.ท่านทราบประกาศหลักเกณฑ์วิธีการการขอตำแหน่งสูงขึ้นในสายงานของท่าน					
8.ท่านทราบว่าถ้าท่านจะขอตำแหน่งสูงขึ้นท่านต้องมีคุณสมบัติอย่างไร					
9.ท่านทราบว่าถ้าท่านจะขอตำแหน่งสูงขึ้นท่านต้องจัดทำผลงานวิชาการประเภทใดบ้าง					
10.ท่านคิดว่า การจัดทำผลงานวิชาการประกอบการขอตำแหน่งมีความยุ่งยาก					
ด้านความรู้ความสามารถในการผลิตผลงานวิชาการ					
1.ท่านมีความรู้ความสามารถในการทำผลงานประเภทงานวิจัย					
2.ท่านมีความรู้ความสามารถในการทำผลงานประเภทงานวิเคราะห์					
3.ท่านมีความรู้ความสามารถในการทำผลงานประเภทงานสังเคราะห์					
4.ท่านมีความรู้ความสามารถในการทำผลงานประเภทคู่มือปฏิบัติงาน					

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
5.ท่านมีความรู้ความสามารถในการทำผลงานประเภทหนังสือ					
6.ท่านมีความรู้ความสามารถในการทำผลงานประเภทตำรา					
7.ท่านมีความรู้ความสามารถในการทำผลงานประเภทบทความทางวิชาการ					
8.ท่านมีความรู้ความสามารถในการทำผลงานประเภทงานแปล					
9.ท่านมีความรู้ความสามารถในการทำผลงานประเภทเอกสารประกอบการบรรยาย					
10.ท่านมีความรู้ความสามารถในการทำผลงานประเภทผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นๆ					
ด้านภาวะครอบครัว					
9. ท่านมีบุคคลในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบหลายคน					
10. ท่านต้องรับผิดชอบค่าสาธารณูปโภคของครอบครัว					
11. ท่านต้องรับผิดชอบในการจัดหาสิ่งของเครื่องใช้ที่จำเป็นภายในครอบครัว					
12. ท่านต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการศึกษาเล่าเรียนของบุคคลในครอบครัว					
13. ท่านต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของบุคคลในครอบครัว					
14. ท่านคิดว่าการดูแลรับผิดชอบเรื่องค่าใช้จ่ายในครอบครัวเป็นสิ่งที่ต้องทำ					
15. ท่านเป็นผู้ตัดสินใจในการจัดการงานภายในครอบครัว					

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
16. ท่านต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการผ่อนบ้านหรือค่าเช่าบ้าน					
17. ท่านต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการผ่อนของใช้จำเป็นในครอบครัว					
ด้านการสนับสนุนของคณะฯหรือมหาวิทยาลัย					
1.คณะฯ มีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าตามสายงานประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบทั่วถึงกัน					
2.ท่านได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาในคณะฯให้ทำผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้า					
3.คณะฯสนับสนุนให้ท่านมีพี่เลี้ยงช่วยสอนงาน / ถ่ายทอดประสบการณ์ในการผลิตผลงานวิชาการ					
4.ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากคณะฯ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง					
5.คณะฯมีการสนับสนุนด้านเงินทุนในการผลิตผลงานทางวิชาการ					
6.คณะฯมีนโยบายสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น					
7.คณะฯมีการอบรมให้ความรู้ด้านการผลิตผลงานทางวิชาการ					
8.คณะฯมีข้อมูลรายละเอียดที่ชัดเจนเกี่ยวกับประกาศหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีการ การจัดเตรียมเอกสารหรือข้อมูลที่ใช้ประกอบการจัดทำผลงานวิชาการ					
9.คณะฯจัดให้มีผู้ให้คำปรึกษาในเรื่องการผลิตผลงานทางวิชาการ					

ประเด็นความคิดเห็น	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10.มหาวิทยาลัยมีนโยบายที่ชัดเจนในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน					
11.มหาวิทยาลัยจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการผลิตผลงานวิชาการ					
12.มหาวิทยาลัยมีการจัดอบรมให้ความรู้ด้านการผลิตผลงานวิชาการให้บุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
13.มหาวิทยาลัยจัดให้มีผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการในแต่ละด้านเป็นพี่เลี้ยงในการจัดทำผลงานทางวิชาการ					
14.มหาวิทยาลัยได้จัดศูนย์หรือสำนักงานในการให้บริการหรือคลินิกให้คำปรึกษาในเรื่องการผลิตผลงานทางวิชาการ					
15.มหาวิทยาลัยมีการส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนผลิตผลงานทางวิชาการ					
16.มหาวิทยาลัย/คณะฯ มีนโยบายหรือแผนในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนในด้านการผลิตผลงานอย่างชัดเจน					
17.มหาวิทยาลัย/คณะฯมีการสำรวจความต้องการในการจัดทำผลงานวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างทั่วถึง					
18.มหาวิทยาลัย/คณะฯมีการจัดสรรทุนสนับสนุนการทำผลงานวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างยุติธรรม					

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง โปรดแสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

4.1 การผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ท่านมีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง และปัญหาอุปสรรคนั้นท่านมีข้อเสนอแนวทางแก้ไขอย่างไร รวมทั้ง ท่านต้องการให้มีบุคคล หรือหน่วยงานใด มาให้การสนับสนุนท่านบ้าง

3.1.3 ปัญหาอุปสรรคที่ท่านประสบในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น มีอะไรบ้าง

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

3.1.4 ปัญหาอุปสรรคที่ท่านประสบในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น นั้น ท่านมีข้อเสนอแนวทางแก้ไขอย่างไร

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

3.1.5 ท่านต้องการให้มีบุคคล หรือหน่วยงานใด มาให้การสนับสนุนท่านในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นบ้าง

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

4.2 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสนับสนุนช่วยเหลือท่านด้านความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น

4.2.1 ท่านต้องการให้มหาวิทยาลัยหรือส่วนงานสนับสนุนช่วยเหลือท่านในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น เกี่ยวกับเรื่องอะไรบ้าง

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

4.2.2 ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนช่วยเหลือท่านในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น เกี่ยวกับเรื่องอะไรบ้าง

.....

.....

.....

4.2.3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านอื่น ๆ

.....

.....

.....

ประวัติการศึกษาและการทำงานของผู้วิเคราะห์

ชื่อ – นามสกุล	นางสาวกรรณา คู่่มพร้อม
ประวัติการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สังคมศาสตรมหาบัณฑิต (อาชญวิทยาและงานยุติธรรม) มหาวิทยาลัยมหิดล
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่ง บุคลากร
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล