

**การศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ เพื่อประเมิน
เข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**

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

รุ่งโรจน์ สุทธิสุข^{1*} และธีรวัดี ยิงมี¹
Rungroj Sutthisuk^{1*} and Teeravadee Yingme¹

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และ 2) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาการผลิตผลงานทางวิชาชีพ ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประชากรที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีการกำหนดกรอบ อัตราเป็นระดับสูงขึ้นแล้ว จำนวน 359 คน ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ จำนวน 12 คน เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นและมีตำแหน่งที่แตกต่างกัน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแบบสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีระดับความคิดเห็นของปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) แนวทางการพัฒนาการผลิตผลงานทางวิชาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สรุปได้ดังนี้ (1) ด้านปัจจัยส่วนตัว และสภาพแวดล้อม ควรจัดสรรเวลาช่วงเย็นหลังเวลาเลิกงานหรือช่วงวันหยุดเวลาราชการเพื่อผลิตผลงาน (2) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่า ควรจัดสรรเวลาช่วงพักกลางวันหรือช่วงเย็นก่อนกลับบ้านอย่างน้อยวันละ 1 ชั่วโมง (3) ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้น พบว่า การทราบระยะเวลาในการพิจารณา กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้สามารถวางแผนเตรียมการล่วงหน้าเพื่อไม่ให้เสียสิทธิ์โอกาสความก้าวหน้า (4) ด้านการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ ควรมีที่ปรึกษาทางวิชาชีพ และ (5) ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย/หน่วยงานนั้น พบว่า ควรสนับสนุนเงินทุนสำหรับการจัดทำผลงานทางวิชาชีพทุกประเภท

คำสำคัญ: ปัจจัยความสำเร็จ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ผลงานทางวิชาชีพ

Abstract

This research aims to: 1) study the opinion of the success factors to create professional works for a higher position of supporting officers of Rajamangala University of Technology Thanyaburi, and 2) study the practical approach for professional works of supporting officers of Rajamangala University of Technology Thanyaburi. The population for the questionnaire consists of 359 eligible supporting officers of higher positions of the Rajamangala University of Technology Thanyaburi. The key informants for the interview include 12 supporting officers of the Rajamangala University of Technology Thanyaburi who have been promoted to higher and

¹ กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปทุมธานี 12110

¹ Personel Division, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Pathum Thani 12110

*Corresponding author: e-mail: rsutthisuk@rmutt.ac.th

Received: April 13, 2022, Accepted: April 28, 2022, Published: September 4, 2022



different positions. The instruments for data collection were a questionnaire with a reliability value of 0.9. To analyze the data, the researcher conducted the statistics consisting of frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis for the qualitative research. The research results reveal that: 1) the supporting officers of Rajamangala University of Technology Thanyaburi have the high-level opinion level of success factors in professional works for a higher position in an overview. 2) The practical approach for professional works of supporting officers of Rajamangala University of Technology Thanyaburi is summarized as follows: (1) personal and environmental factors: the supporting officers should allocate evenings after work hours or during public holidays to produce the tasks, (2) the nature of the work performance: as for a large amount of regular work, at least one hour a day should be allocated during lunch break or evening before going home, (3) criteria and methods for determining higher positions: realizing the timing of consideration for a higher position allows the supporting staff to plan in advance. As a result, they would not miss eligibility and advancement opportunities. Higher education is defined through various channels that are easily accessible, (4) professional works preparation: a professional advisor is necessary and, (5) support from universities/ departments: funding should be provided for all types of professional productions.

Keywords: success factors, supporting officer, professional works

บทนำ

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

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

ดังนั้น พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนจึงต้องให้ความสำคัญกับการผลิตผลงานทางวิชาชีพ โดยผลงานทางวิชาชีพที่มีคุณภาพนั้นควรจะเกื้อหนุนกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและอยู่ในขอบเขตของผลงานที่ตนเองปฏิบัติ เนื้อหาของผลงานมีองค์ประกอบที่ครบถ้วนตามหลักวิชาการ มีการนำแนวความรู้หรือแนวคิดทางวิชาการอ้างอิงไปใช้ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อกำหนดขั้นตอนการดำเนินการ การแก้ปัญหา หรือการตัดสินใจ ในการดำเนินการผลงานนั้น ๆ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ผลงานนั้นต้องแสดงให้เห็นถึงประโยชน์หรือคุณค่าที่เป็นที่ยอมรับในทางวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นการนำไปใช้ประโยชน์โดยตรง หรือการนำไปประยุกต์ใช้ เช่น การได้องค์ความรู้ที่แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าทางวิชาการ และสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้เกิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงานที่มีประสิทธิผลหรือประสิทธิภาพมากขึ้น หรือช่วยแก้ปัญหาในการทำงานได้ดีขึ้น เป็นต้น

จากการสำรวจข้อมูลพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน พบว่า มีจำนวนทั้งสิ้น 444 คน โดยจำแนกเป็นระดับปฏิบัติงาน จำนวน 7 คน ระดับปฏิบัติการ จำนวน 399 คน ซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเป็นระดับชำนาญการ จำนวน 38 คน จากจำนวนผู้ได้รับการคัดเลือกเข้ารับการประเมินตำแหน่งสูงขึ้น จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กองบริหารงานบุคคล, 28 ธันวาคม 2563) ซึ่งถือได้ว่ามีจำนวนค่อนข้างน้อย จึงมีคำถามต่อไปว่า ทำไมพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนเหล่านี้ถึงไม่สามารถผลิตผลงานทางวิชาชีพได้มากขึ้น

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาและส่งเสริมให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนจัดทำผลงานทางวิชาชีพเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นให้เพิ่มมากขึ้นและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. และมหาวิทยาลัยกำหนด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการผลิตผลงานทางวิชาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

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

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลพื้นฐาน ประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพ ครอบครัว ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ในปัจจุบัน หน่วยงานที่สังกัด ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน ระยะเวลาที่ครองตำแหน่ง และระดับการศึกษาสูงสุด ความสนใจในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น สาเหตุที่ท่านไม่สนใจในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การดำเนินการของท่านในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-List) มีจำนวน 11 ข้อ และแบบจัดอันดับความสำคัญ จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ผลงานทางวิชาชีพสามลำดับแรกที่ท่านสนใจจัดทำเพื่อใช้ประกอบการยื่นขอเข้ารับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ด้านปัจจัยส่วนตัวและสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น ด้านการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ

และด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย/หน่วยงาน โดยสร้างแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อศึกษาถึงปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามแบบของ Likert (บุญชม, 2553) มีจำนวน 36 ข้อ โดยกำหนดเกณฑ์คะแนนแบบการวัดช่วงมาตรา (Interval Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 5, 4, 3, 2 และ 1 ตามลำดับ และได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็น ได้แก่ ค่าเฉลี่ย 4.21–5.00, 3.41–4.20, 2.61–3.40, 1.81–2.60 และ 1.00–1.80 หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ (ณรงค์, 2553)

2. แบบสัมภาษณ์ เป็นการนำผลการวิจัยที่ได้ศึกษาแบบสอบถามตอนที่ 2 ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดสามลำดับแรกในแต่ละด้าน มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว (Face-to-Face) และใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Selection Interview) กับผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อสัมภาษณ์เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลพื้นฐาน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 ข้อสัมภาษณ์แนวทางในการพัฒนาการผลิตผลงานทางวิชาชีพให้มีคุณภาพ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งสรุปจากประเด็นความคิดเห็นปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 ลำดับในแต่ละด้าน ซึ่งประกอบด้วยด้านปัจจัยส่วนตัวและสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น ด้านการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ และด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย/หน่วยงาน

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

1. นำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นมาเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องให้ครอบคลุมตัวแปรและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) คือ 1.00 และนำข้อเสนอแนะข้อปรับปรุงแก้ไข นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรจำนวน 30 ราย และนำแบบสอบถามมาคำนวณหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90

2. นำแบบสัมภาษณ์เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ได้ตรวจสอบแก้ไขและปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ให้มีความสมบูรณ์ตรงประเด็นตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ซึ่งผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อสัมภาษณ์กับจุดประสงค์ ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกข้อ โดยมีค่า IOC เท่ากับ 1.00

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การศึกษาความคิดเห็นปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดย 1) ขอนหนังสือจากกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จัดส่งไปยังหน่วยงานต้นสังกัดของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อขออนุญาตจัดเก็บข้อมูล 2) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนจำนวน 359 ชุด พร้อมขอความร่วมมือส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยภายใน 15 วันนับตั้งแต่ได้รับแบบสอบถาม โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 359 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 และ 3) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์ต่อไป

2. การศึกษาแนวทางในการพัฒนาการผลิตผลงานทางวิชาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดย 1) ขอนหนังสือแนะนำตัวจากกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จัดส่งไปยังพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่เป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 12 คน เพื่อขอความร่วมมือในการวิจัยโดยแนบกำหนดการนัดหมายที่จะสัมภาษณ์ 2) ผู้วิจัยส่งแบบสัมภาษณ์ให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่เป็นผู้ให้ข้อมูลหลักล่วงหน้า 3 วันก่อนวันที่นัดสัมภาษณ์ด้วยตนเอง และ 3) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างโดยทำการสัมภาษณ์เป็นเวลา 1-2 ชั่วโมง ด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ความคิดเห็นปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาการผลิตผลงานทางวิชาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ความคิดเห็นปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลและข้อมูลพื้นฐานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 266 คน อายุระหว่าง 36 – 45 ปี มีสถานภาพครอบครัวโสด จำนวน 204 คน ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน ได้แก่ นักวิชาการศึกษา จำนวน 146 คน สังกัดสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 28 คน ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 352 คน โดยมีระยะเวลาที่ครองตำแหน่ง 7 – 9 ปี จำนวน 142 คน มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 268 คน มีความสนใจในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน 332 คน สาเหตุที่ไม่สนใจในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เนื่องจากคุณสมบัติยังไม่ครบถ้วนตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด จำนวน 10 คน มีความสนใจในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพลำดับที่ 1 ได้แก่ คู่มือการปฏิบัติงาน จำนวน 204 คน มีความสนใจในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพลำดับที่ 2 ได้แก่ ผลงานวิจัย จำนวน 136 คน มีความสนใจในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพลำดับที่ 3 ได้แก่ ผลงานเชิงวิเคราะห์ จำนวน 168 คน โดยอยู่ระหว่างการรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำผลงาน จำนวน 218 คน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 แสดงระดับความคิดเห็นของปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ระดับความคิดเห็นของปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	μ	σ	ความหมาย
ด้านปัจจัยส่วนตัวและสภาพแวดล้อม	3.93	0.55	มาก
1. ท่านมีสุขภาพแข็งแรงทำให้สามารถผลิตผลงานทางวิชาชีพได้	4.30	0.74	มากที่สุด
2. ครอบครัวสนับสนุนให้ท่านจัดทำผลงานทางวิชาชีพ	4.19	0.76	มาก
3. ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ	3.54	0.87	มาก
4. คุณวุฒิการศึกษาของท่านทำให้สามารถผลิตผลงานทางวิชาชีพได้	4.04	0.72	มาก
5. ท่านมีแรงจูงใจในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ	3.69	0.88	มาก
6. ท่านมีความสนใจ/ต้องการผลิตผลงานทางวิชาชีพ	3.92	0.80	มาก
7. ท่านเข้าใจถึงโอกาสของความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาชีพ	4.07	0.68	มาก
8. เพื่อนร่วมงานของท่านมีส่วนร่วมและสนับสนุนให้ท่านจัดทำผลงานทางวิชาชีพ	3.97	0.76	มาก
9. ท่านมีอุปกรณ์ที่ใช้ในการผลิตผลงานทางวิชาชีพอย่างเพียงพอและทันสมัย	3.78	0.81	มาก
10. ท่านมีสถานที่ที่เหมาะสมและเอื้อต่อการผลิตผลงานทางวิชาชีพ	3.75	0.77	มาก
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.73	0.56	มาก
1. ปริมาณงานประจำที่ท่านรับผิดชอบมีจำนวนเหมาะสม จึงทำให้ท่านมีเวลาผลิตผลงานทางวิชาชีพ	3.42	0.95	มาก
2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติเอื้อต่อการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น	3.84	0.80	มาก
3. งานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับตำแหน่งที่ครองอยู่	3.61	1.02	มาก
4. ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความจำเป็นต้องใช้ผลงานทางวิชาชีพเพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน	3.96	0.72	มาก
5. ท่านทราบว่างานที่ท่านรับผิดชอบไปผลิตผลงานทางวิชาชีพประเภทต่าง ๆ เพื่อกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นได้อย่างไร	3.85	0.71	มาก

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ระดับความคิดเห็นของปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น	μ	σ	ความหมาย
ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น	3.41	0.69	มาก
1. ท่านทราบกระบวนการและขั้นตอนในการขอตำแหน่งให้สูงขึ้น	3.62	0.80	มาก
2. ท่านทราบว่าผู้ที่ขอตำแหน่งให้สูงขึ้นจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งเช่นใด	3.74	0.78	มาก
3. ท่านทราบว่าผลงานทางวิชาชีพที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน ชำนาญงานพิเศษ ชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ เป็นผลงานลักษณะใด และต้องเสนอผลงานจำนวนเท่าใด	3.61	0.86	มาก
4. ท่านทราบหลักเกณฑ์การเผยแพร่ผลงานประเภทต่าง ๆ	3.37	0.86	ปานกลาง
5. ท่านทราบจำนวนหรือองค์ประกอบของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาชีพ	2.97	0.88	ปานกลาง
6. ท่านทราบว่ากรพิจารณาตำแหน่งให้สูงขึ้นใช้ระยะเวลาเท่าใด	3.13	0.85	ปานกลาง
ด้านการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ	3.05	0.59	ปานกลาง
1. ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพแต่ละประเภท	3.10	0.86	ปานกลาง
2. ท่านมีความรู้ในการกำหนดหัวข้อของผลงานทางวิชาชีพ	3.31	0.86	ปานกลาง
3. ท่านสามารถหาแหล่งข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ	3.46	0.88	มาก
4. ท่านมีความรู้และทักษะในการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล	2.95	0.87	ปานกลาง
5. ท่านมีความรู้และทักษะในการเขียนรายงานการวิจัย/บทความทางวิชาการ	2.84	0.95	ปานกลาง
6. ท่านมีที่ปรึกษาในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ	2.79	1.01	ปานกลาง
7. ท่านมีคู่มือการจัดทำผลงานทางวิชาชีพประเภทต่าง ๆ	2.99	0.95	ปานกลาง
8. ท่านสามารถหาตัวอย่างผลงานทางวิชาชีพที่ผ่านการประเมินมาศึกษาเพิ่มเติมได้	2.94	1.00	ปานกลาง
ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย/หน่วยงาน	3.54	0.61	มาก
1. มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน ให้เงินสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ	2.91	1.06	ปานกลาง
2. มหาวิทยาลัยให้แรงจูงใจในการขอตำแหน่งให้สูงขึ้น เช่น เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง/ค่าตอบแทนรายเดือน การประกาศยกย่องและเงินรางวัลอย่างเหมาะสม	3.59	1.01	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ	3.78	0.85	มาก
4. มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการเข้าสู่ตำแหน่งให้สูงขึ้น	3.79	0.78	มาก
5. มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน จัดประชุมชี้แจง จัดอบรมให้ความรู้ในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ รวมถึงเปิดโอกาสให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาชีพ	2.92	1.02	ปานกลาง
6. มหาวิทยาลัยให้การส่งเสริมเผยแพร่ผลงานทางวิชาชีพ	3.84	0.83	มาก
7. มหาวิทยาลัยมีคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นผลงานทางวิชาชีพเบื้องต้น ก่อนจัดส่งให้กับผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงาน	3.92	0.78	มาก
รวม	3.53	0.60	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.53$, $\sigma = 0.60$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านปัจจัยส่วนตัวและสภาพแวดล้อม ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.55$) รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 3.73$, $\sigma = 0.56$) ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย/หน่วยงาน ($\mu = 3.54$, $\sigma = 0.61$) ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น ($\mu = 3.41$, $\sigma = 0.69$) ตามลำดับ โดยด้านการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.05$, $\sigma = 0.59$)

2. การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาการผลิตผลงานทางวิชาชีพให้มีคุณภาพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า แนวทางในการพัฒนาการผลิตผลงานทางวิชาชีพให้มีคุณภาพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น สามารถจำแนกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

2.1 ด้านปัจจัยส่วนตัวและสภาพแวดล้อม

1) การจัดสรรเวลาในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนใช้เวลาในการผลิตผลงานทางวิชาชีพช่วงเย็นหลังเวลาเลิกงาน เวลากลางคืนหลังเวลารับประทานอาหารค่ำ ช่วง

เข้าก่อนเวลาทำงาน และช่วงวันหยุดราชการและวันหยุดนักขัตฤกษ์ โดยอาจแบ่งเวลาหรือตั้งเป้าหมายไว้
อย่างน้อยสัปดาห์ละ 2-3 วัน ทั้งการสืบค้น การรวบรวม การเรียบเรียง และการวิเคราะห์ข้อมูล

2) การสร้างแรงจูงใจในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
คำนึงถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นหลัก หากได้ปรับเป็นระดับที่สูงขึ้น จะทำให้ได้รับการยอมรับจากเพื่อน
ร่วมงาน ซึ่งจะทำให้ได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่สูงขึ้น รวมถึงได้นำประสบการณ์ที่ได้สั่งสมจากการทำงาน
มาผลิตเป็นคู่มือการปฏิบัติงานสามารถนำมาถ่ายทอดให้กับบุคลากรรุ่นต่อไปให้สามารถทำงานให้มี
ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หรือหากสามารถผลิตผลงานวิจัยเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนางานได้ จะได้รับการยอมรับ
จากผู้บังคับบัญชาอาจได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้างาน อีกทั้งยังได้รับการยอมรับจากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ด้วย
การได้รับเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินผลงานสายวิชาชีพ ซึ่งทำให้ได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มมากขึ้นจาก
เงินเดือนประจำอีกด้วย

3) การมีสถานที่ที่เหมาะสมเพื่อเอื้อต่อการผลิตผลงานทางวิชาชีพ พบว่า พนักงาน
มหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมีสถานที่ที่เหมาะสม โดยจัดเป็นมุมส่วนตัวหรือมุมทำงานที่บ้าน ซึ่งได้รับ
การสนับสนุนจากบุคคลในครอบครัว แต่พบปัญหาในเรื่องของระบบอินเทอร์เน็ตที่ไม่สามารถเข้าถึงระบบ
ฐานข้อมูลที่ต้องใช้งานภายนอกมหาวิทยาลัยได้ เช่น Thailis รวมถึงระบบอินเทอร์เน็ตที่ไม่เสถียร ขาด
เครื่องคอมพิวเตอร์ notebook และเครื่องพิมพ์คอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องลงทุนในการจัดซื้อ
จัดหาไว้ใช้ผลิตผลงาน ซึ่งมีราคาค่อนข้างสูง แต่อาจขอยืมอุปกรณ์ดังกล่าวจากสถานที่ทำงานมาใช้ในการผลิต
ผลงานเป็นครั้งคราวในเวลาช่วงเย็นหรือในช่วงวันหยุดราชการ

2.2 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1) ปริมาณงานประจำที่รับผิดชอบ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมีภาระงาน
ประจำรวมถึงภาระงานเสริมที่ได้รับมอบหมายเป็นจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องทำงานในเวลาราชการของแต่ละวัน
ให้เต็มเวลาเสียก่อนเพื่อมิให้งานประจำเกิดความเสียหาย หลังจากนั้นจึงควรมีการจัดสรรเวลาเพื่อสืบค้น
ทบทวน รวบรวม เรียบเรียง ประมวลผลข้อมูลต่าง ๆ อาจจะเป็นช่วงเวลาเข้าก่อนเข้าทำงาน ช่วงเวลาหลังพัก
รับประทานอาหารกลางวัน หรือช่วงเย็นหลังเวลาเลิกงานก่อนกลับบ้านวันละ 1 ชั่วโมงทุกวันโดยทำการขอ
อนุญาตใช้สถานที่ทำงาน วัสดุอุปกรณ์เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ของหน่วยงานจากผู้บังคับบัญชาเสียก่อน
แล้วนำข้อมูลกลับไปดำเนินการทบทวนทำต่อที่บ้านในช่วงกลางคืนหรือวันหยุดราชการ

2) การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับตำแหน่งที่ครองอยู่ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสาย
สนับสนุนทำงานสอดคล้องกับตำแหน่งที่ครองอยู่ จึงทำให้สามารถผลิตผลงานได้หลากหลายประเภท ทั้งคู่มือ
การปฏิบัติงาน ผลงานเชิงวิเคราะห์ ผลงานวิจัยจากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาซึ่งสามารถนำมาใช้
ประโยชน์และแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างแท้จริง โดยมองว่าหากผู้ปฏิบัติงานทำงานไม่สอดคล้องกับตำแหน่งที่
ครองอยู่ ผลงานที่ผลิตออกมานั้นส่วนใหญ่จะยังไม่มีการศึกษาหาข้อมูลเพิ่มเติมและลึกซึ้ง เป็นเพียงแต่
การรวบรวมข้อมูลยังมีได้นำเอาประสบการณ์การทำงานไปสอดแทรกลงไปในงาน จึงทำให้ผลงานขาด
การวิเคราะห์ ขาดความเชื่อมโยงของข้อมูลและทำให้ไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้จริง ดังนั้นผู้บังคับบัญชา
ต้องมีความสำคัญโดยต้องมีการมอบหมายงานตามภาระงานของตำแหน่งให้ถูกต้องและเหมาะสม เพื่อให้
ผู้ปฏิบัติงานสามารถพัฒนางานตามตำแหน่งหน้าที่ของตนเองได้

3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติเอื้อต่อการผลิตผลงานทางวิชาชีพ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย
สายสนับสนุนมีการปฏิบัติงานหลากหลายลักษณะงาน ทั้งการปฏิบัติงานสำนักงาน การปฏิบัติงานภาคสนาม
การเป็นวิทยากร การให้บริการหน้าเคาน์เตอร์สำนักงานมีความเห็นว่ ไม่ว่าผู้ปฏิบัติงานจะทำงานในลักษณะ
เช่นไร สามารถนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์จากการทำงานที่หลากหลายลักษณะนั้นมาผลิตเป็น
ผลงานทางวิชาชีพได้ทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นคู่มือการปฏิบัติงานที่มีการบันทึกขั้นตอนการทำงาน เทคนิค
การทำงาน ปัญหาที่เกิดจากการทำงาน และวิธีการแก้ไขปัญหาเบื้องต้น หรือผลงานเชิงวิเคราะห์ ผลงานวิจัย
หากต้องการหาสาเหตุหรือความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่งนั้น ๆ หรือผลงาน
ลักษณะอื่น ๆ ที่นำไปปรับปรุงหรือพัฒนางาน และสามารถจัดทำได้ตามความถนัดของผู้ปฏิบัติงาน

2.3 ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น

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

2) การทราบระยะเวลาในการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น พบว่า การทราบระยะเวลาในการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนสามารถวางแผนเพื่อเตรียมการล่วงหน้าก่อนที่จะถึงเดือนที่จะถึงเพดานขึ้นสูงของฐานเงินเดือน ซึ่งจะทำให้เสียสิทธิ์โอกาสความก้าวหน้าและการไม่ได้รับค่าตอบแทนในรูปของตัวเงินที่ควรจะได้รับ และหากการประเมินผลงาน โดยผู้ทรงคุณวุฒิใช้ระยะเวลาในการพิจารณาค่อนข้างนาน จะทำให้ผู้จัดทำผลงานสูญเสียโอกาสในกรณีที่ผลงานชิ้นนั้นต้องมีการปรับปรุงหรือไม่ผ่านการประเมิน ซึ่งต้องดำเนินการแก้ไขหรือยื่นใหม่ และต้องตั้งต้นการนับระยะเวลาในการยื่น ณ วันที่ปรับปรุงผลงานหรือวันที่ยื่นผลงานใหม่

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

2.4 ด้านการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ

1) การมีที่ปรึกษาในจัดทำผลงานทางวิชาชีพ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนให้ความสำคัญกับการจัดคลินิกวิชาการเฉพาะทาง ในรูปแบบของการเข้าพบในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ หรืออาจจัดเป็นการให้ปรึกษาในรูปแบบออนไลน์ที่มีการโต้ตอบได้เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าไปพูดคุยหรือนำผลงานที่จัดทำไปชี้แจงเพื่อขอรับคำแนะนำและรับทราบความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างเจาะลึกรายบุคคลกับผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งต้องมีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง โดยมีการติดตามเป็นระยะ ๆ เพื่อกระตุ้นให้ผู้จัดทำผลงานมีกำลังใจและเห็นแนวทางในการจัดทำผลงานที่ประสบผลสำเร็จได้ไม่ว่าจะเป็นคำแนะนำเรื่องรูปแบบและวิธีการเขียนผลงานประเภทต่าง ๆ การตั้งชื่อเรื่อง การจัดทำเทมเพลตเพื่อแสดงองค์ประกอบโดยรวมของบทต่าง ๆ รวมถึงแนะนำการเขียนอ้างอิงแทรกในเนื้อหา การเขียนบรรณานุกรมที่ถูกต้องเพื่อปรับให้เป็นไปตามหลักทางวิชาการ รวมถึงให้มีการจัดระบบที่เลี้ยงในสายงานวิชาชีพที่คอยชี้แนะและตรวจสอบว่าสิ่งที่กำลังดำเนินการนั้นเป็นไปในทิศทางที่สามารถจะทำได้ เพื่อมิให้เสียเวลาและโอกาสในการผลิตผลงาน

2) การมีความรู้และทักษะในการเขียนรายงานการวิจัย/บทความทางวิชาการ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมักขาดทักษะในการเขียนรายงานการวิจัยหรือบทความทางวิชาการ เนื่องจากพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี แต่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม รวมถึงมีแนวความคิดและการสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนางานประจำ เช่น

อยากให้ผู้รับบริการได้สิ่งที่ดีขึ้น อยากให้บุคลากรในองค์กรทำงานด้วยความสุข อยากลดขั้นตอนการทำงาน เป็นต้น แต่ยังมีข้อบกพร่องในการทำงานวิจัยสำหรับใช้เป็นหลักฐานทางวิชาการเพื่อการพัฒนา จึงควรมีการพัฒนาทักษะในการอ่าน การคิด การเขียน จึงต้องมีการเสริมสร้างความรู้ โดยลงมือฝึกปฏิบัติการเขียนเรียบเรียง การเขียนถ่ายทอดเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลอย่างเป็นขั้นตอนและเป็นระบบ โดยอาศัยจากฐานข้อมูลงานวิจัยต่าง ๆ เช่น Thailis รวมถึงงานวิจัยที่เผยแพร่บนเว็บไซต์ต่าง ๆ ที่มีการให้ข้อมูลพื้นฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อนำมาใช้ประกอบการเขียนผลงานได้ หรือควรเข้ารับการฝึกอบรมการเขียนงานวิจัยจากงานประจำ เพื่อนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการทำวิจัยได้จริง

3) การหาตัวอย่างผลงานทางวิชาชีพที่ผ่านการประเมินมาศึกษาเพิ่มเติม พบว่า การมีตัวอย่างผลงานทางวิชาชีพที่ผ่านการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว มักเป็นผลงานที่มีคุณภาพ มีรูปแบบที่ถูกต้อง ผู้จัดทำผลงานสามารถศึกษาแนวทางการจัดทำได้หลากหลายรูปแบบ โดยนำมาประยุกต์ใช้กับการจัดทำผลงานของตนเอง ให้มีคุณภาพได้มากยิ่งขึ้น โดยมีการจัดกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายตามสายงานของมหาวิทยาลัย เช่น คู่มือการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านห้องปฏิบัติการ หรือคู่มือการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านห้องสมุด เป็นต้น

2.5 ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย/หน่วยงาน

1) การให้เงินทุนสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ พบว่า มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน ควรจัดให้มีเงินทุนสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินการจัดทำผลงานทางวิชาชีพอย่างเหมาะสม ซึ่งปัจจุบันมหาวิทยาลัยสนับสนุนเฉพาะการจัดทำผลงานประเภทผลงานวิจัยเพียงอย่างเดียว เนื่องจากพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในระดับปฏิบัติการมักจะผลิตผลงานประเภทคู่มือการปฏิบัติงานมากกว่า ซึ่งมหาวิทยาลัยยังไม่มีมาให้ทุนสนับสนุนการจัดทำผลงานประเภทดังกล่าว โดยผู้จัดทำผลงานต้องมีต้นทุนในการจัดทำเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยจำนวนหลายชุด ทำให้มีภาระด้านค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อจัดหากระดาษ หมึกพิมพ์ การจัดทำรูปเล่มเป็นจำนวนเงินค่อนข้างสูง ซึ่งพบว่า เป็นอุปสรรคต่อการจัดทำผลงาน หากมหาวิทยาลัย/หน่วยงานมีการสนับสนุนการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้กับผู้จัดทำผลงานในหน่วยงาน จะเป็นการแบ่งเบาภาระด้านค่าใช้จ่าย และนอกจากการสนับสนุนเงินทุนแล้ว หากมีการเปิดโอกาสให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนด้วยการจัดสรรเวลาในการผลิตผลงานให้มากขึ้น โดยอาจกำหนดวันเวลาที่แน่นอนไว้ในแต่ละสัปดาห์/เดือนให้แก่บุคลากร จะทำให้บุคลากรสามารถผลิตผลงานทางวิชาชีพ เช่น คู่มือการปฏิบัติงานสำหรับไว้ใช้ประกอบการทำงานได้ หรือการจัดทำผลงานเชิงวิเคราะห์ เพื่อทำให้ทราบปัญหาและอุปสรรคในงานและนำมาปรับปรุงแก้ไขให้งานในองค์กรดีขึ้นได้ เป็นต้น

2) การจัดประชุม จัดอบรมชี้แจงให้ความรู้ในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ รวมถึงเปิดโอกาสให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาชีพ พบว่า การจัดอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ความรู้ในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพนั้น เป็นการสร้างเสริมความสามารถในการจัดทำผลงานให้กับบุคลากรได้เป็นอย่างดี แต่ควรจัดให้มีการอบรมเฉพาะกลุ่มหรือเฉพาะสายงานจากวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ ตั้งแต่การพิจารณาประเภทผลงาน การตั้งชื่อเรื่อง กระบวนการจัดทำ จนปิดเล่มผลงานฉบับสมบูรณ์ โดยมีการอบรมอย่างต่อเนื่อง และมีการติดตามเป็นระยะ ๆ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรสามารถจัดทำผลงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย และควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ที่จัดทำผลงานกับผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไปแล้วด้วยเพื่อขอคำแนะนำ เนื่องจากเห็นว่าการอบรมให้ความรู้เป็นเรื่องที่ทำได้ง่าย แต่เมื่อลงมือปฏิบัติจัดทำผลงานแล้วพบว่ามีปัญหาความยุ่งยากมากกว่าตอนเข้ารับการอบรม ซึ่งควรมีการเน้นความสำคัญกับการให้ความรู้พื้นฐานตั้งแต่การประยุกต์ใช้โปรแกรมในการจัดทำรูปเล่มฉบับสมบูรณ์ การเขียน Flowchart การเขียนอ้างอิงเอกสารต่าง ๆ ตามหลักวิชาการ เป็นต้น

3) การให้แรงจูงใจในการขอตำแหน่งสูงขึ้น พบว่า ปัจจุบันมหาวิทยาลัย/หน่วยงานได้ให้ความสำคัญกับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนในการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น เนื่องจากจะส่งผลต่อตัวชี้วัดในแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย รวมทั้งเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าตามตำแหน่งในสายงานให้สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่และการคงอยู่ในงานของบุคลากรอยู่แล้ว ในรูปของเงินเดือนที่เพิ่มมากขึ้น มีเงินประจำตำแหน่ง/ค่าตอบแทนรายเดือน มีการประกาศยกย่อง มีการให้เงินรางวัลอย่างเหมาะสม แต่ในระยะยาวควรมีการปรับปรุงในเรื่องของเงินประจำตำแหน่ง/ค่าตอบแทนรายเดือนตามความยากง่ายของสายงานที่ปฏิบัติ รวมถึงมีการปรับการให้เงินรางวัลที่ได้รับในอัตราที่สูงขึ้นด้วย

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 266 คน อายุระหว่าง 36 – 45 ปี มีสถานภาพครอบครัวโสด จำนวน 204 คน ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน ได้แก่ นักวิชาการศึกษา จำนวน 146 คน สังกัดสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 28 คน ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 352 คน โดยมีระยะเวลาที่ครองตำแหน่ง 7 – 9 ปี จำนวน 142 คน มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 268 คน มีความสนใจในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน 332 คน สาเหตุที่ไม่สนใจในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เนื่องจากคุณสมบัติยังไม่ครบถ้วนตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด จำนวน 10 คน มีความสนใจในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพลำดับที่ 1 ได้แก่คู่มือการปฏิบัติงาน จำนวน 204 คน มีความสนใจในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพลำดับที่ 2 ได้แก่ผลงานวิจัย จำนวน 136 คน มีความสนใจในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพลำดับที่ 3 ได้แก่ผลงานเชิงวิเคราะห์ จำนวน 168 คน โดยอยู่ระหว่างการรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำผลงาน จำนวน 218 คน

2. ระดับความคิดเห็นของปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.53$) และรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านปัจจัยส่วนตัวและสภาพแวดล้อม ($\mu = 3.93$) รองลงมาได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 3.73$) ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย/หน่วยงาน ($\mu = 3.54$) ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\mu = 3.41$) ตามลำดับ โดยด้านการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.05$)

3. แนวทางการพัฒนาการผลิตผลงานทางวิชาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า 1) ด้านปัจจัยส่วนตัวและสภาพแวดล้อม ควรจัดสรรเวลาช่วงเย็นหลังเวลาเลิกงานหรือช่วงวันหยุดเวลาราชการ โดยตั้งเป้าหมายไว้อย่างน้อยสัปดาห์ละ 2-3 วัน เพื่อผลิตผลงาน มีการสร้างแรงจูงใจโดยให้พนักงานสายสนับสนุนคำนึงถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นหลัก และมีการจัดมุมทำงานที่บ้านเป็นส่วนตัว โดยขอยืมวัสดุอุปกรณ์จากที่ทำงานมาใช้ที่บ้านเป็นครั้งคราว 2) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่าปริมาณงานประจำมีจำนวนมาก จึงควรจัดสรรเวลาช่วงพักกลางวันหรือช่วงเย็นก่อนกลับบ้านอย่างน้อยวันละ 1 ชั่วโมง โดยขออนุญาตจากผู้บังคับบัญชาในการใช้สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ 3) ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้น พบว่า การทราบระยะเวลาในการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนสามารถวางแผนเตรียมการล่วงหน้าเพื่อไม่ให้เสียสิทธิ์ โอกาสความก้าวหน้าและค่าตอบแทนต่าง ๆ และควรมีการประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนดโดยผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย 4) ด้านการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ ควรมีที่ปรึกษาทางวิชาชีพ ซึ่งอาจจัดทำเป็นคลินิกวิชาการหรือจัดระบบพี่เลี้ยงที่สามารถพบปะพูดคุยโดยตรงหรือใช้ระบบออนไลน์ที่สามารถโต้ตอบกันได้ทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ ควรมีการเสริมสร้างความรู้และทักษะในการเขียนรายงานการวิจัย/บทความทางวิชาการโดยศึกษาได้จากฐานข้อมูลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เผยแพร่บนเว็บไซต์หรือเข้ารับการฝึกอบรม รวมถึงมหาวิทยาลัยควรมีการจัดเตรียมหาตัวอย่างผลงานที่หลากหลายตามสายอาชีพที่ผ่านการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นแล้วไว้ให้ศึกษา และ 5) ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย/หน่วยงานนั้น พบว่า ควรสนับสนุนเงินทุนสำหรับการจัดทำผลงานทางวิชาชีพทุกประเภท รวมทั้งมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อแบ่งเบาภาระด้านค่าใช้จ่าย รวมถึงสนับสนุนบุคลากรด้วยการจัดสรรเวลางานให้สามารถจัดทำผลงานทางวิชาชีพได้ ควรจัดอบรมชี้แจงให้ความรู้เฉพาะกลุ่มหรือสายงานอย่างต่อเนื่องและมีการติดตามเป็นระยะ ๆ จากวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ โดยในระยะยาวควรมีการปรับปรุงเรื่องของเงินประจำตำแหน่ง/ค่าตอบแทนรายเดือนตามความยากง่ายของสายงานที่ปฏิบัติ รวมถึงมีการปรับเงินรางวัลที่ได้รับในอัตราที่สูงขึ้น

อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเรื่อง ปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งผลการวิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า

1.1 ด้านปัจจัยส่วนตัวและสภาพแวดล้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดสามลำดับแรกอยู่ในระดับมากเช่นกัน ได้แก่ การจัดสรรเวลาในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ การมีแรงจูงใจในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ การมีสถานที่ที่เหมาะสมและเอื้อต่อการผลิตผลงานทางวิชาชีพ ดังนั้นจึงไม่ถือว่าด้านปัจจัยส่วนตัวและสภาพแวดล้อม เป็นอุปสรรคต่อการผลิตผลงานทางวิชาชีพ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะกลุ่มประชากรที่ใช้ศึกษาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมีอายุ 36-45 ปี และมีสถานภาพโสด อาจจะไม่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัวเหมือนสถานภาพสมรส เช่น อาจจะไม่ต้องมีบุตรที่ต้องดูแล ทำให้ไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับครอบครัวมากนัก จึงสามารถวางแผนในการจัดสรรเวลาในการผลิตผลงานทางวิชาชีพได้ และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่ใช้ในการศึกษารั้วนี้เป็นกลุ่มบุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 4-6 ปีขึ้นไปอยู่แล้ว จึงอยากได้รับโอกาสที่ดีและมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถของตนเอง ทำให้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะทำให้ได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่สูงขึ้น รวมถึงได้นำประสบการณ์ที่ได้สั่งสมจากการทำงานมาผลิตเป็นคู่มือการปฏิบัติงานสามารถนำมาถ่ายทอดให้กับบุคลากรรุ่นต่อไปให้สามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หรือหากสามารถผลิตผลงานวิจัยเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนางานได้ จะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาอาจได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้างาน อีกทั้งยังได้รับการยอมรับจากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ด้วยการได้รับเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินผลงานสายวิชาชีพ ซึ่งทำให้ได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มมากขึ้นจากเงินเดือนประจำอีกด้วย จึงมีแรงจูงใจในเรื่องของตำแหน่งหน้าที่ทำให้ผลิตผลงานทางวิชาชีพได้ ประกอบกับการทำงานมานานจึงทำให้ได้รับเงินเดือนเพิ่มมากขึ้นตามฐานเงินเดือนที่มหาวิทยาลัยได้กำหนด ทำให้เพียงพอต่อการดำรงชีพ จึงสามารถจัดหาวัสดุอุปกรณ์หรือที่พักอาศัยที่จำเป็น เหมาะสมและเอื้อต่อการผลิตผลงานทางวิชาชีพได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประยงค์ (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภัคสุณี (2562) ที่ได้ศึกษาความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สุขภาพของผู้ผลิตผลงานและสุขภาพของคนในครอบครัวของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ยังไม่ถือว่าเป็นอุปสรรคต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ โดยอยู่ในระดับปานกลาง และยังไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชลธิชา และ อัมรินทร์ (2557) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจและความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พบว่า แรงจูงใจไม่มีความสัมพันธ์ต่อการผลิตผลงานวิชาการ อาจเป็นเพราะแม้ความคิดและความรู้สึกปรารถนาในการที่จะผลิตผลงานทางวิชาการแต่ความพร้อมไม่ว่าจะเป็นด้านเวลา ด้านความรู้ ด้านการสนับสนุน ด้านภาวะทางเศรษฐกิจไม่เอื้ออำนวยตามสิ่งที่คิด

1.2 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดสามลำดับแรกอยู่ในระดับมากเช่นกัน ได้แก่ ปริมาณงานประจำที่ทํารับผิดชอบมีจำนวนเหมาะสม จึงทำให้ทํามีเวลาผลิตผลงานทางวิชาชีพ งานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับตำแหน่งที่ครองอยู่ และลักษณะงานที่ปฏิบัติเอื้อต่อการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อขอตำแหน่งให้สูงขึ้น ดังนั้นจึงไม่ถือว่าด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นอุปสรรคต่อการผลิตผลงานทางวิชาชีพ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะหน่วยงานของมหาวิทยาลัยมีการมอบหมายให้บุคลากรรับผิดชอบภาระงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบสอดคล้องกับภาระงานของตำแหน่งงานอย่างชัดเจน เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีประสบการณ์ในการทำงาน เกิดความเชี่ยวชาญในงาน สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติงานนั้น ๆ ทำให้เกิดเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน จึงทำให้หน่วยงานหรือองค์กรมีผลงานมากขึ้น และงานสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมพร (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัญหาและความต้องการการสนับสนุนในการผลิตผลงานวิชาการ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยพบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีงานประจำที่รับผิดชอบมีจำนวนที่เหมาะสมส่งผลต่อการจัดสรรเวลาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งพบว่ามีปัญหาอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาซึ่งอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยน้อย คือ งานที่รับผิดชอบสอดคล้องกับตำแหน่งที่ครองอยู่

1.3 ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดสามลำดับแรกอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านทราบหลักเกณฑ์การเผยแพร่ผลงานประเภทต่าง ๆ ท่านทราบจำนวนหรือองค์ประกอบของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาชีพ และท่านทราบว่าการศึกษาพิจารณาตำแหน่งที่สูงขึ้นใช้ระยะเวลาเท่าใด ดังนั้นจึงไม่ถือว่าด้านหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นอุปสรรคต่อการผลิตผลงานทางวิชาชีพ ทั้งนี้เนื่องมาจากปัจจุบันมหาวิทยาลัยได้มีการดำเนินการให้ความรู้ มีการเผยแพร่กิจกรรม/โครงการการเข้าสู่เส้นทางความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องไปได้ระยะหนึ่งแล้ว ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่เป็นกลุ่มประชากรมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการพิจารณาตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยเริ่มมีการวางแผนการจัดทำผลงาน มีการเผื่อระยะเวลาในการยื่นเสนอขอเข้ารับการประเมินก่อนที่เงินเดือนจะถึงระดับสูงสุดของฐานเงินเดือน มีการจัดทำผลงานที่มีคุณภาพเป็นไปตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัยที่ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองผลงานทางวิชาชีพ จึงทำให้การทราบหรือไม่ทราบจำนวนหรือองค์ประกอบของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาชีพไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานผลงาน รวมถึงการที่มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้มีช่องทางการเผยแพร่ผลงานทุกประเภทบนเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยโดยเป็นช่องทางเลือกหนึ่งของการเผยแพร่ผลงานทางวิชาชีพตามเกณฑ์การเผยแพร่ผลงานของมหาวิทยาลัยอยู่แล้ว จึงไม่ถือเป็นอุปสรรคต่อการเผยแพร่ผลงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมพร (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัญหาและความต้องการการสนับสนุนในการผลิตผลงานวิชาการ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ที่พบว่าปัญหาในการผลิตผลงานวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นนั้น ด้านที่มีปัญหามากที่สุด ได้แก่ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยข้อที่มีปัญหาอยู่ในระดับมาก จะเกี่ยวข้องกับเรื่องของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิให้มีความสำคัญกับผลงานลักษณะใดมากเป็นพิเศษ และการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นใช้ระยะเวลาเท่าใด

1.4 ด้านการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สามลำดับแรกอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านมีที่ปรึกษาในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ ท่านมีความรู้และทักษะในการเขียนรายงานการวิจัย/บทความทางวิชาการ และท่านสามารถหาตัวอย่างผลงานทางวิชาชีพที่ผ่านการประเมินมาศึกษาเพิ่มเติม ดังนั้นจึงไม่ถือว่าด้านจัดทำผลงานทางวิชาชีพเป็นอุปสรรคต่อการผลิตผลงานทางวิชาชีพมากนัก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนส่วนหนึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไปแล้ว ซึ่งจากรายงานสถิติของกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีจำนวนทั้งสิ้น 38 คน ในหลากหลายสาขาวิชาชีพ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กองบริหารงานบุคคล, 28 ธันวาคม 2563) จึงทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่เป็นกลุ่มประชากรอาจได้รับข้อเสนอแนะช่วยเหลือจากผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไปแล้ว เนื่องจากเล็งเห็นว่าบุคลากรเหล่านั้นถือว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถตลอดจนสั่งสมความชำนาญในงานให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพแล้ว จึงสามารถเป็นที่ปรึกษาที่ดีได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมพร (2553) ได้ศึกษาเรื่องปัญหาและความต้องการการสนับสนุนในการผลิตผลงานวิชาการ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ที่พบว่า ต้องการให้มีระบบที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงในการจัดทำผลงานทางวิชาการอยู่ในระดับมาก สำหรับประเด็นการมีความรู้และทักษะในการเขียนรายงานการวิจัย/บทความทางวิชาการ นั้น อาจเป็นเพราะบุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่ยังมีตำแหน่งอยู่ในระดับปฏิบัติการสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ยังขาดทักษะการเขียน การคิดเชิงวิเคราะห์จากการทำงานวิจัย แต่มหาวิทยาลัยมีการจัดอบรมการจัดทำรายงานการวิจัยสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี ทำให้มีทักษะการเขียนรายงานการวิจัย/บทความทางวิชาการอยู่บ้าง สำหรับประเด็นการหาตัวอย่างผลงานทางวิชาชีพที่ผ่านการประเมินมาศึกษาเพิ่มเติมได้นั้น เนื่องจากผลงานที่ผ่านการประเมินแล้ว ถือเป็นผลงานที่มีคุณภาพ สามารถนำมาศึกษาถึงแนวทางและเทคนิควิธีการเขียนให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยปัจจุบันผลงานที่ผ่านการประเมินในวิชาชีพหลักของแต่ละตำแหน่งของมหาวิทยาลัยนั้น ได้ถูกเผยแพร่ไว้แล้วบนเว็บไซต์ www.research.mutt.ac.th ดังนั้นบุคลากรของมหาวิทยาลัย จึงสามารถสืบค้นข้อมูลได้ด้วยตนเอง รวมถึงยังสามารถขอยืมเล่มฉบับสมบูรณ์ได้ที่กองบริหารงานบุคคลไว้ไปศึกษาด้วยตนเองได้อีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภาคภูมิ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยความสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์

ประจำ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบประเด็นปัญหาด้านแหล่งข้อมูลทางวิชาการ มีปัญหาในระดับปานกลาง ที่พบประเด็นปัญหาสูงสุด ได้แก่ การจัดให้มีผู้เชี่ยวชาญหรือวิทยากรให้คำปรึกษาแนะนำการจัดทำผลงานทางวิชาการ รองลงมาได้แก่ ปัญหาการจัดซื้อหนังสือหรือวารสารทางวิชาการสำหรับการค้นคว้าด้วยตนเอง ปัญหาความสะดวกในการศึกษาค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ตหรือสื่อออนไลน์

1.5 ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย/หน่วยงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สามลำดับแรกอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน ให้เงินสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ มหาวิทยาลัย/หน่วยงานจัดประชุมชี้แจง จัดอบรมให้ความรู้ในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ รวมถึงเปิดโอกาสให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาชีพ และอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มหาวิทยาลัยให้แรงจูงใจในการขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น เช่น เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง/ค่าตอบแทนรายเดือน การประกาศยกย่องและเงินรางวัลอย่างเหมาะสม ดังนั้น จึงไม่ถือว่าด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย/หน่วยงาน เป็นอุปสรรคต่อการผลิตผลงานทางวิชาชีพมากนัก โดยประเด็นมหาวิทยาลัย/หน่วยงาน ให้เงินสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ นั้น อาจกล่าวได้ว่า เนื่องจากปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีนโยบายเพื่อเป็นการเปิดโอกาสในการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้มีโอกาสทำผลงานวิจัยจากการพัฒนางานประจำเป็นประจำทุกปี ปีละ 1 เรื่อง จำนวนเงิน 20,000 บาท เพื่อนำผลงานการวิจัยไปพัฒนาตนเอง พัฒนาองค์กร หรือสร้างองค์ความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง ตามศักยภาพและความถนัดที่มีอยู่ ซึ่งจะก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการทำงาน อันจะนำไปสู่การขับเคลื่อนองค์กรด้วยงานวิจัยและนวัตกรรม แต่ยังไม่มีการสนับสนุนทุนในการผลิตผลงานประเภทอื่น ๆ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประดิษฐ์ (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัญหาและความต้องการการสนับสนุนในการผลิตผลงานวิชาการ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ที่พบข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ได้แก่ การจัดให้มีแหล่งเงินสนับสนุนการจัดทำผลงานวิชาการแก่บุคลากรสายสนับสนุน สำหรับประเด็นมหาวิทยาลัย/หน่วยงาน จัดประชุมชี้แจง จัดอบรมให้ความรู้ในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ รวมถึงเปิดโอกาสให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาชีพ อาจกล่าวได้ว่าการจัดอบรมเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบหนึ่ง เพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่าง ๆ ทำให้บุคลากรสามารถพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง เนื่องจากได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการทำงาน ให้ประสบผลสำเร็จ หรือช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญกับการจัดฝึกอบรมให้ความรู้ในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงการผลิตผลงานประเภทต่าง ๆ แต่เนื่องจากสถานการณ์ปัจจุบันมีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้มหาวิทยาลัยต้องมีการจัดฝึกอบรมแบบออนไลน์ กลุ่มประชากรที่ใช้ศึกษาจึงมีข้อจำกัดในเรื่องของจำนวนบุคลากรเข้ารับการอบรม งบประมาณที่ใช้ในการจัดฝึกอบรม จึงทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่สามารถฝึกปฏิบัติการจัดทำผลงานได้อย่างครบถ้วน ซึ่งหากสถานการณ์ดังกล่าวดีขึ้นโดยจัดให้มีการจัดฝึกอบรมแบบเดิมจะทำให้สามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น สำหรับประเด็นมหาวิทยาลัยให้แรงจูงใจในการขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น เช่น เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง/ค่าตอบแทนรายเดือน การประกาศยกย่องและเงินรางวัลอย่างเหมาะสม นั้น ปัจจุบันมหาวิทยาลัยได้ให้เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทนรายเดือน มีการประกาศยกย่อง และมีการตั้งรางวัลเพื่อเป็นการสนับสนุนส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรที่มีการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ มีการเผยแพร่ผลงาน จนผ่านการประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ ซึ่งเป็นการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้ได้มาตรฐานและทำให้ได้ตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเชิงยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยอยู่แล้ว ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมพร (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัญหาและความต้องการการสนับสนุนในการผลิตผลงานวิชาการ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยพบว่าปัญหาด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ซึ่งสถาบันควรให้สิ่งจูงใจในการจัดการจัดทำผลงานทางวิชาการแก่บุคลากรสายสนับสนุนอย่างเหมาะสมนั้นเป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก

2. การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาการผลิตผลงานทางวิชาชีพให้มีคุณภาพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามความคิดเห็นในภาพรวมแต่ละด้าน รวม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยส่วนตัวและสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย/หน่วยงาน ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย

โดยรวมอยู่ในระดับมากตามลำดับ โดยด้านการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อนำประเด็นปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีค่าน้อยที่สุด 3 ลำดับในแต่ละด้าน มาศึกษาหาแนวทางในการพัฒนาการผลิตผลงานทางวิชาชีพให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไปแล้ว เป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก ซึ่งพบว่าแนวทางในการพัฒนาการผลิตผลงานทางวิชาชีพให้มีคุณภาพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น สามารถจำแนกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

2.1 ด้านปัจจัยส่วนตัวและสภาพแวดล้อม โดยประเด็นการจัดสรรเวลาในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ ผลการสัมภาษณ์มีความเห็นว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมีปัญหาเรื่องการจัดสรรเวลาอยู่บ้าง บางครั้งจำเป็นต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน จึงพบปัญหาเรื่องการบริหารจัดการจัดสรรเวลาเพื่อใช้ดำเนินการในการผลิตผลงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรสวรรค์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ซึ่งพบว่า บุคลากรสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีปัญหาและอุปสรรคของการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น เกิดจากการมีภาระจากงานประจำมาก ประกอบกับการมีภาระด้านครอบครัวทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคต่อการผลิตผลงานทางวิชาการได้ ดังนั้น ผู้จัดทำผลงานจึงควรอาศัยระยะเวลาช่วงเย็นหลังเวลาเลิกงาน หรือเวลากลางคืนหลังเวลารับประทานอาหารค่ำ หรือช่วงเช้าก่อนเวลาทำงาน และช่วงวันหยุดราชการหรือวันหยุดนักขัตฤกษ์ โดยอาจแบ่งเวลาหรือตั้งเป้าหมายไว้อย่างน้อยสัปดาห์ละ 2-3 วัน ทั้งการสืบค้น การรวบรวม การเรียบเรียงและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยประเด็นการสร้างแรงจูงใจในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ ผลการสัมภาษณ์ มีความเห็นว่า ควรมีการสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง ทั้งนี้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนควรศึกษาสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จากเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ของการปฏิบัติงานให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ หลังจากนั้นเมื่อได้เข้ามาปฏิบัติงานระยะหนึ่งแล้วทำให้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จะสามารถผลิตผลงานได้ ประกอบกับเมื่อได้รับทราบสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่พึงจะได้รับแล้ว จะทำให้มีแรงจูงใจมองเห็นช่องทางความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง ทำให้มีแรงผลักดันในการเข้าสู่กระบวนการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นทั้งในระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษได้ โดยเมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว จะทำให้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่สูงขึ้น อีกทั้งยังได้รับการยอมรับจากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ด้วยการได้รับเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินผลงานสายวิชาชีพ ซึ่งทำให้ได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มมากขึ้นจากเงินเดือนประจำอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภาคภูมิ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยความสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ประเด็นที่ส่งผลต่อความสำเร็จสูงสุด คือ การมีโอกาสได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินตอบแทนประจำตำแหน่งรองลงมา ได้แก่ การได้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการจะได้รับเงินเดือนในขั้นที่สูงกว่า และการมีประโยชน์ที่ได้รับหลังจากการได้รับการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ เช่น การได้รับเชิญเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาประจำหลักสูตรต่าง ๆ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนแต่มีผลตอบแทนทั้งสิ้น รวมถึงได้รับความศรัทธาจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป และได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาอีกด้วย สำหรับประเด็นการมีสถานที่ที่เหมาะสม เพื่อเอื้อต่อการผลิตผลงานทางวิชาชีพ ผลการสัมภาษณ์ มีความเห็นว่าสถานที่ที่บ้านมีความเหมาะสม แต่พบปัญหาในเรื่องของระบบอินเทอร์เน็ตที่ไม่สามารถเข้าถึงระบบฐานข้อมูลที่ต้องใช้งานภายนอกมหาวิทยาลัยได้ รวมถึงระบบอินเทอร์เน็ตที่ไม่เสถียร ขาดเครื่องคอมพิวเตอร์ notebook และเครื่องพิมพ์คอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพนั้น บุคลากรสายสนับสนุนอาจขอยืมอุปกรณ์ดังกล่าวจากสถานที่ทำงานมาใช้ในการผลิตผลงานเป็นครั้งคราวในช่วงเย็นหรือในช่วงวันหยุดราชการ และอาจขออนุญาตจากผู้บังคับบัญชาเพื่อขอความอนุเคราะห์ใช้วัสดุอุปกรณ์ของหน่วยงานที่สามารถอำนวยความสะดวกในช่วงระหว่างเวลาพักกลางวันหรือช่วงเย็นหลังเลิกงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภักดิ์สุณีย์ (2562) ที่ได้ศึกษาความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่พบว่า หน่วยงานควรมีปัจจัยด้านสิ่งสนับสนุน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนโดยมีการจัดสภาพแวดล้อมวัสดุอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกในการผลิตผลงานทางวิชาการอย่างเพียงพอ

2.2 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผลการสัมภาษณ์ มีความเห็นว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยบางส่วนอาจมีภาระงานประจำรวมถึงภาระงานเสริมที่ได้รับมอบหมายเป็นจำนวนมากเกินขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ ควรมีการเกลี่ยงานให้ชัดเจนและเหมาะสม แต่ในภาพรวมพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับตำแหน่งที่ครองอยู่ และมีลักษณะของงานที่ปฏิบัติที่เอื้อต่อการผลิตผลงานทางวิชาชีพ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการมีประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานที่สอดคล้องและตรงกับสายงาน สามารถนำมาคิดเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ ซึ่งการมอบหมายภาระงานให้ตรงกับภาระงานของตำแหน่งยังถือเป็นเงื่อนไขหนึ่งของการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นตามมาตราฐานการกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาอีกด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา : 2553, 2554) แต่การที่บุคลากรมีภาระงานเป็นจำนวนมากนั้น ในฐานะของผู้บังคับบัญชาควรมีการวางแผนการปฏิบัติงานในหน่วยงานเพื่อให้มีการจัดสรรเวลาให้กับบุคลากรมาใช้ในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ ทำให้บุคลากรได้มีโอกาสในการพัฒนางานตามตำแหน่งหน้าที่ต่อไป รวมถึงอาจมีการวิเคราะห์ห้อัตรากำลังของหน่วยงานว่ามีความเพียงพอหรือไม่ เพื่อจะได้มีการพิจารณาจัดหาบุคลากรให้เพียงพอสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ห้อัตรากำลัง โดยสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมพร (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัญหาและความต้องการการสนับสนุนในการผลิตผลงานวิชาการ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า บุคลากรต้องการให้มีการสนับสนุนด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยประเด็นที่มีความต้องการมากที่สุด ได้แก่ การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น รองลงมา ได้แก่ การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรให้สอดคล้องกับตำแหน่งที่ครองอยู่ และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภักศุณย์ (2562) ที่ได้ศึกษาความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พบว่า การมีเครือข่ายภายนอกที่สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับสายการปฏิบัติงาน และการมีความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ การมีคุณสมบัติตรงตามหลักเกณฑ์ในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงาน ซึ่งเป็นปัจจัยด้านสังคมที่มีความสัมพันธ์ต่อความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นอย่างมาก และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รุ่งโรจน์ (2562) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า กลยุทธ์ระดับหน่วยงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนสามารถจัดทำผลงานได้สำเร็จได้แก่ การสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนเข้าร่วมอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น รองลงมา ได้แก่ การมอบหมายงานให้ชัดเจนตรงกับภาระงานของตำแหน่ง และการจัดเวทีให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ให้แก่ผู้มีความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่ง

2.3 ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ผลการสัมภาษณ์ มีความเห็นว่า บุคลากรมีความเข้าใจในหลักเกณฑ์วิธีการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นอยู่บ้าง แต่ไม่ทราบว่าจะเริ่มจากการทำอะไรก่อนหลัง โดยประเด็นการทราบจำนวนหรือองค์ประกอบของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาชีพ การทราบระยะเวลาในการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นจะไม่ส่งผลกระทบต่อผลิตผลงานมากนัก หากพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนผลิตผลงานที่แสดงถึงการมีคุณภาพเหมาะสมกับการเป็นผู้อำนวยการหรือผู้อำนวยการพิเศษ แต่จะส่งผลกระทบต่อผู้ประเมินผลงานใช้ระยะเวลาในการพิจารณาค่อนข้างนาน หากผลการพิจารณาพบว่าผลงานต้องปรับปรุงหรือไม่ผ่านการประเมิน ซึ่งต้องตั้งต้นนับระยะเวลาในการยื่น ณ วันที่ส่งปรับปรุงหรือวันที่ยื่นผลงานใหม่ มหาวิทยาลัยจึงควรมีการรายงานให้บุคลากรได้รับทราบเป็นระยะ ๆ สำหรับประเด็นการทราบหลักเกณฑ์การเผยแพร่ผลงานประเภทต่าง ๆ นั้น ควรให้กองบริหารงานบุคคลในฐานะหน่วยงานหลักของมหาวิทยาลัยเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรของทุกหน่วยงานได้รับทราบและเข้าถึงข้อมูลในรูปแบบที่สั้น กระชับ อ่านแล้วเข้าใจง่าย หรือจัดทำเป็นประเด็นถาม-ตอบประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์ เพื่อลดภาระการสอบถาม หรือมีการประชาสัมพันธ์เชิงรุกโดยจัดส่งเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องไปให้ความรู้กับบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ เป็นระยะ ๆ และสม่ำเสมอ โดยไม่เฉพาะแต่หลักเกณฑ์การเผยแพร่ผลงานประเภทต่าง ๆ เท่านั้น แต่ควรรวมถึงวิธีการและกระบวนการในแต่ละขั้นตอนด้วย สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมพร (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัญหาและความต้องการการสนับสนุนในการผลิตผลงานวิชาการ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่ามี

ความต้องการสนับสนุนจากหน่วยงาน ได้แก่ สถาบันประชาสัมพันธ์/เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นและยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประดิษฐ์ (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ระบบการให้บริการสู่ผลงานวิชาการ (สายสนับสนุน) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ที่พบว่า การดำเนินการระยะที่ 2 ของมหาวิทยาลัย คือ การจัดทำเว็บไซต์เพื่อเผยแพร่กิจกรรม/โครงการที่เกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าทางวิชาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน ดำเนินกิจกรรม/โครงการ เช่น การอบรมหลักเกณฑ์และวิธีการเข้าสู่เส้นทางความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ตลอดจนการทำเตรียมเอกสารการอบรมเชิงปฏิบัติการการทำผลงานวิชาการ และการเปิดให้มีช่องทางการสื่อสารและให้คำปรึกษา คือ facebook ฯลฯ

2.4 ด้านการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ ผลการสัมภาษณ์ มีความเห็นว่า การมีที่ปรึกษาในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพรวมถึงการมีที่เลี้ยงที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เฉพาะทาง ซึ่งอาจจัดตั้งเป็นคลินิกวิชาการนั้น จะมีส่วนช่วยกระตุ้นให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมีกำลังใจและเห็นแนวทางในการจัดทำผลงานที่ประสบผลสำเร็จได้ไม่ว่าจะเป็นการแนะนำเรื่องของประเภทของผลงาน รูปแบบและวิธีการเขียนผลงานประเภทต่าง ๆ การตั้งชื่อเรื่อง การอธิบายองค์ประกอบโดยรวมของบทต่าง ๆ รวมถึงแนะนำการเขียนอ้างอิงแทรกในเนื้อหา การเขียนบรรณานุกรมที่ถูกต้องเพื่อปรับให้เป็นไปตามหลักทางวิชาการ ได้อย่างสมบูรณ์ และประเด็นการมีความรู้และทักษะในการเขียนรายงานการวิจัย/บทความทางวิชาการ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ยังขาดทักษะในการทำงานวิจัยสำหรับใช้เป็นหลักฐานทางวิชาการเพื่อการพัฒนางาน จึงควรพัฒนาตนเองเพื่อให้มีทักษะในการอ่านการคิด การเขียน โดยอาศัยดูจากฐานข้อมูลงานวิจัยต่าง ๆ เช่น ThaiLis รวมถึงงานวิจัยที่เผยแพร่บนเว็บไซต์ต่าง ๆ ที่มีการให้ข้อมูลพื้นฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อนำมาใช้ประกอบการเขียนผลงานได้ หรือควรเข้ารับการฝึกอบรมการเขียนงานวิจัยจากงานประจำ เพื่อนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการทำวิจัยได้จริง โดยประเด็นการหาตัวอย่างผลงานทางวิชาชีพที่ผ่านการประเมินมาศึกษาเพิ่มเติมนั้น เนื่องจากผลงานที่ผ่านการประเมินมักเป็นผลงานที่คุณภาพ ผู้จัดทำผลงานสามารถศึกษาแนวทางการจัดทำได้หลากหลายรูปแบบ โดยนำมาประยุกต์ใช้กับการจัดทำผลงานของตนเองให้มีคุณภาพได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมพร (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัญหาและความต้องการการสนับสนุนในการผลิตผลงานวิชาการ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีความต้องการมากที่สุด ได้แก่ การจัดให้มีระบบที่ปรึกษาหรือที่เลี้ยงการจัดทำผลงาน รองลงมา ได้แก่ การรวบรวมและเผยแพร่ผลงานวิชาการที่ผ่านการประเมินจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และการจัดอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย โดยยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประดิษฐ์ (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ระบบการให้บริการสู่ผลงานวิชาการ (สายสนับสนุน) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ ที่พบว่า การดำเนินการระยะที่ 3 ของมหาวิทยาลัย คือ การจัดการองค์ความรู้การเขียนบทความทางวิชาการจากแนวปฏิบัติที่ดีและการจัดสัมมนาประจำปีของสายสนับสนุนและเผยแพร่ผลงานวิชาการ และยังสอดคล้องกับผลงานวิเคราะห์ของ กรุณา (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่องความพร้อมในการผลิตผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า บุคลากรมีความต้องการให้มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานจัดให้มีที่เลี้ยง/ที่ปรึกษาในการจัดทำผลงานวิชาการและมีตัวอย่างผลงานทางวิชาการแต่ละประเภทของผู้ที่เคยเสนอให้แก่บุคลากร

2.5 ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย/หน่วยงาน ผลการสัมภาษณ์ มีความเห็นว่า ประเด็นการให้เงินทุนสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ พบว่า มีความสำคัญมากเนื่องจากปัจจุบันมหาวิทยาลัยสนับสนุนเฉพาะการจัดทำผลงานประเภทผลงานวิจัยเพียงอย่างเดียว โดยสถาบันวิจัยและพัฒนาซึ่งเป็นหน่วยงานภายใต้มหาวิทยาลัยที่รับผิดชอบในการให้ทุนสนับสนุนการทำวิจัยนั้น มีพันธกิจในการส่งเสริมการเผยแพร่งาน การสร้างนวัตกรรม การพัฒนาระบบบริหารงานวิจัย จึงสนับสนุนทุนทางด้านวิจัยเท่านั้น โดยมหาวิทยาลัยยังมิได้จัดให้มีหน่วยสนับสนุนกลางอุดหนุนทุนให้กับผู้ปฏิบัติงานสำหรับผลิตผลงานที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานทุกประเภท ซึ่งการสนับสนุนทุนนี้อาจรวมถึงการสืบหาแหล่งทุนอื่นภายนอกให้กับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย และรวมถึงทุนอุดหนุนการไปนำเสนอผลงานทางวิชาการอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รุ่งโรจน์ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนา

บุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กลยุทธ์ระดับมหาวิทยาลัยที่ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนสามารถจัดทำผลงานได้สำเร็จ ได้แก่ การสนับสนุนให้มีการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นและการสนับสนุนทุนอุดหนุนการทำผลงานเป็นประจำทุกปี และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภักศุณีย์ (2562) ที่ได้ศึกษาความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่พบว่า หน่วยงานควรมีปัจจัยด้านสิ่งสนับสนุนเพื่อให้ผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยมีการสนับสนุนงบประมาณในการผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้น และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมพร (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัญหาและความต้องการการสนับสนุนในการผลิตผลงานวิชาการ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า บุคลากรต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีแหล่งเงินสนับสนุนการจัดทำผลงานวิชาการ ซึ่งมีผู้คิดระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นการจัดประชุม จัดอบรมชี้แจงให้ความรู้ในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพ รวมถึงเปิดโอกาสให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาชีพ นั้น เห็นว่า ปัจจุบันมหาวิทยาลัยส่งเสริมให้มีการจัดฝึกอบรมในการจัดทำผลงานทางวิชาชีพอยู่แล้วปีละ 2 ครั้ง แต่เห็นควรจัดให้มีการอบรมเฉพาะกลุ่มหรือเฉพาะสายงานอย่างต่อเนื่อง และมีการติดตามเป็นระยะ ๆ จากวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ และควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ที่จัดทำผลงานกับผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นไปแล้ว โดยประเด็นการให้แรงจูงใจในการขอตำแหน่งสูงขึ้น นั้น ปัจจุบันมหาวิทยาลัยได้กำหนดในรูปของเงินเดือนที่เพิ่มมากขึ้น มีเงินประจำตำแหน่ง/ค่าตอบแทนรายเดือน มีการประกาศยกย่อง มีการให้เงินรางวัลอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมพร (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัญหาและความต้องการการสนับสนุนในการผลิตผลงานวิชาการ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนต้องการให้สถาบันจูงใจในการจัดทำผลงานวิชาการ ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณากำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ได้แก่ การจัดประชุมชี้แจงให้ความรู้ความเข้าใจในการเสนอขอตำแหน่งสูงขึ้น ข้าราชการ และเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ได้แก่ กำหนดสิ่งจูงใจในการขอตำแหน่งให้สูงขึ้น เช่น เงินรางวัลในกรณีที่ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยยังสอดคล้องกับผลงานวิเคราะห์ของ กรุณา (2563) ที่พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ต้องการให้มหาวิทยาลัยหรือส่วนงานสนับสนุนการให้รางวัลแก่บุคลากร กรณีที่ผลิตผลงานวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานมาใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ โดยกำหนดให้การจัดทำผลงานเป็นงานประจำอย่างจริงจังหรือมีการลดภาระงานประจำเมื่อมีการจัดทำผลงานทางวิชาการ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่าปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี รวมถึงหน่วยงานต้นสังกัดของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนได้เล็งเห็นความสำคัญและมุ่งเน้นให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนเติบโตและมีความก้าวหน้าในสายวิชาชีพเป็นอย่างมาก โดยจัดให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อส่งเสริมปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพให้เป็นไปตามตัวชี้วัดที่ได้กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย รวมทั้งพัฒนาระบบกลไกต่าง ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนางานและความก้าวหน้าตามตำแหน่งหน้าที่ในอนาคต ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาประมวลสรุปเป็นข้อเสนอแนะเพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาการผลิตผลงานทางวิชาชีพให้มีคุณภาพเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นได้ ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยและกองบริหารงานบุคคล ควรจัดให้มีการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น อย่างน้อย ปีละ 2 ครั้ง โดยจะต้องให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนงบประมาณในการจัดฝึกอบรมดังกล่าว และมีการพิจารณาองค์ประกอบของการจัดฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดวิทยากรที่มีความรู้ในเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีประสบการณ์ในการเขียนผลงานลักษณะต่าง ๆ และต้องมีความสามารถในการถ่ายทอดเรื่องดังกล่าวได้เป็นอย่างดี มีการจัดเตรียมเนื้อหาที่เกี่ยวข้องสำหรับการฝึกอบรมมีการปรับกระบวนการจัดฝึกอบรม เช่น บรรยายให้ความรู้และมีการฝึกปฏิบัติการ (Workshop) รวมถึงจัดให้มีคลินิกวิชาการ รวมถึงการมีพี่เลี้ยง ซึ่งมุ่งเน้นให้คำปรึกษาและแนะนำกระบวนการจัดทำผลงานในลักษณะต่าง ๆ เป็นรายบุคคล โดยปรับเปลี่ยนวิธีการอบรมหรือให้คำปรึกษาที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่มีโรคระบาดติด

เชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ได้อย่างเหมาะสม และจัดทำตัวอย่างผลงานทางวิชาชีพแต่ละประเภทของผู้ที่ผ่านการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นให้กับบุคลากรได้ศึกษาด้วย

2. หน่วยงานต้องมอบหมายภาระงานให้ชัดเจนตรงกับภาระงานของตำแหน่งตั้งแต่เริ่มบรรจุเข้ามาปฏิบัติงาน ซึ่งการมอบหมายงานควรมีการพิจารณาความสำคัญของงานที่ปฏิบัติตามกรอบคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของตำแหน่งงานที่หน่วยงานกำหนด และประเมินความสามารถของบุคลากรลงตามตำแหน่งที่หน่วยงานได้กำหนดกรอบภาระงานไว้ได้อย่างโปร่งใสและยุติธรรม เนื่องจากการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนนั้น จะต้องผ่านกระบวนการประเมินค่างานของตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการการอุดมศึกษา และมหาวิทยาลัยกำหนด โดยในการประเมินบุคคลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นนั้น การมอบหมายภาระงาน ให้ตรงกับภาระงานของตำแหน่ง เป็นเงื่อนไขหนึ่งของการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งกำหนดไว้ว่า จะต้องปฏิบัติงานในสายงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งจะขอเข้ารับการประเมินมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ซึ่งหากหน่วยงานไม่คำนึงถึงการปฏิบัติงานตามเงื่อนไขดังกล่าว จะส่งผลกระทบต่อ การเติบโตและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทำให้บุคลากรสายสนับสนุนเสียสิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้ อันได้แก่ เงินเดือนที่เพิ่มขึ้นเงินประจำตำแหน่งหรือค่าตอบแทน และโอกาสและความก้าวหน้าที่จะจะได้รับ เป็นต้น

3. กองบริหารงานบุคคลเป็นหน่วยงานหลักในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น ให้ทั่วถึงทางเว็บไซต์หรือสื่อออนไลน์ที่หลากหลายช่องทาง เพื่อให้บุคลากรได้ทราบข้อมูลທີ່ชัดเจนมากยิ่งขึ้น รวมถึงประชาสัมพันธ์เชิงรุกโดยจัดเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเข้าไปให้ความรู้แก่บุคลากรของทุกหน่วยงานเป็นกลุ่มเล็ก ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานมหาวิทยาลัยสามารถสอบถามประเด็นสงสัยได้แบบตัวต่อตัว รวมทั้งหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยควรมีการสื่อสารภายในองค์กรเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวให้มากยิ่งขึ้น

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

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

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความคาดหวังหรือการรับรู้ในการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยได้รับการสนับสนุนและงบประมาณการทํารายงานวิจัยจากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และได้รับคำปรึกษาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

เอกสารอ้างอิง

- กรณา คุ่มพร้อม. 2563. ความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. ผลงานวิเคราะห์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. [Online]. Available: <https://ns.mahidol.ac.th/english/th/hr/support.html>. (สืบค้นเมื่อ 27 กันยายน 2564).
- ชลธิชา คล้ายสอน และอัมรินทร์ ศิริชัย. 2557. การศึกษาแรงจูงใจและความพร้อมการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. งานวิจัยสถาบัน. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. พิษณุโลก. 89 หน้า.
- ณรงค์ โพธิ์พุกขานันท์. 2553. ระเบียบวิธีวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 5. เอ็กเปอร์เน็ท. กรุงเทพมหานคร. 323 หน้า.
- บุญชม ศรีสะอาด. 2553. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. สุวีริยาสาส์น. กรุงเทพมหานคร. 219 หน้า.
- ประดิษฐ์ วงศ์สุวรรณ. 2556. ระบบการให้บริการสู่ผลงานวิชาการ (สายสนับสนุน). งานวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ. ศรีสะเกษ. 126 หน้า.
- ประยงค์ จำปาศรี. 2561. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 5(1): 101-114.
- พรสวรรค์ ดวงจันทร์. 2558. ปัจจัยที่มีต่อการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรของสำนักวิจัยและส่งเสริมวิชาการการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้. บทความ. [Online]. Available: <https://erp.mju.ac.th/researchDetailPublic.aspx?rid=4159/>. (สืบค้นเมื่อ 14 กรกฎาคม 2564).
- ภักสุณีย์ ดวงงา. 2562. ความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน วิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่. วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์. 2(4): 1-10.
- ภาคภูมิ ทะนุดี. 2557. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดทำผลงานวิชาการของอาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. [Online]. Available: <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/banditvijai/article/view/96613/75381>. (สืบค้นเมื่อ 14 กรกฎาคม 2564).
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. 2560. ยุทธศาสตร์ 20 ปี (2560-2579) และแผนพัฒนา ระยะที่ 1 (2561-2564) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (ฉบับย่อ). ปทุมธานี : กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี. 68 หน้า.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. 2563. ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน มทร.ธัญบุรี. ฝ่ายอัตรากำลังและค่าตอบแทน กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี [Online]. Available: <http://www.ped.rmUTT.ac.th/>. (สืบค้นเมื่อ 14 มกราคม 2563).
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. 2564. ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนขอเข้ารับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น. ฝ่ายกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี. 16 หน้า.
- รุ่งโรจน์ สุทธิสุข. 2562. กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. รายงานการวิจัย. กองทุนส่งเสริมงานวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี. 97 หน้า.
- สมพร ศิลปสุวรรณ. 2553. ปัญหาและความต้องการการสนับสนุนในการผลิตผลงานวิชาการ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. รายงานการวิจัย. คณะกรรมการส่งเสริมการวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพมหานคร. 143 หน้า.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2547. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547. ลงวันที่ 12 พฤศจิกายน 2547.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2551. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551. ลงวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2551.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2552. กฎ ก.พ.อ. ว่าด้วยตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2552. ลงวันที่ 9 กันยายน 2552.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2553. ประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553. ลงวันที่ 22 ธันวาคม 2553.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2554. ประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554. ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2554.