

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้า เรื่อง “แนวทางการพัฒนาผลงานของตนเองเพื่อมุ่งสู่ความก้าวหน้าในสายงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร” ในครั้งนี้จำแนกได้เป็น 2 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ เป็นการรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลของคณบดี และผู้บริหาร คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพปัญหาเดิม ,ความต้องการพัฒนาผลงานของตนเองตามแนวทาง/วิธีการพัฒนาต่าง ๆ ด้านความรู้ ทักษะ การลงมือปฏิบัติ ที่เกี่ยวข้องกับผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการ และข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาผลงานของตนเอง เพื่อมุ่งสู่ความก้าวหน้าในสายงาน ตามความคิดเห็นของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ เป็นการรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลของคณบดี และผู้บริหาร คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

จากผลการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ผู้บริหารคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำนวน 14 คน เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาผลงานตนเอง ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อเป็นข้อมูลในการศึกษาแนวทางการพัฒนาผลงานของตนเอง เพื่อมุ่งสู่ความก้าวหน้าในสายงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ต่อไป โดยกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกันตามประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ประเด็นการมุ่งสู่ความก้าวหน้าในสายงาน

1.1 ประเด็นจุดแข็งหรือข้อเด่น

คณบดีคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ กล่าวว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการของคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ทุกคนมีศักยภาพในการทำงาน มีจุดเด่นหลายด้าน เช่น มีความตั้งใจในการทำงาน ชยัน อดทน เห็นสิ่งอื่นใดมีความรู้ความสามารถในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้บรรลุตามเป้าหมายเสมอ

ด้านการพัฒนา ต้องการให้บุคลากรทุกคนเริ่มต้นด้วยการศึกษาตนเอง หาให้เจอว่าตัวเองเก่งด้านไหนแล้วมุ่งพัฒนาตนเองให้เกิดความชำนาญการเฉพาะด้าน ต้องตระหนักในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน ต้องสามารถประยุกต์การทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและต่อองค์กร และต้องสามารถเชื่อมโยงกับงานอื่น ๆ ได้ สิ่งสำคัญคือ เมื่อพัฒนาตนเองจนเกิดความชำนาญแล้วต้องทำงานวิจัย อย่างน้อยต้องทำวิจัยสถาบันเป็น ต้องมีงานวิจัยออกมาและสามารถเผยแพร่ได้ ต้องเริ่มต้นการพัฒนาที่หัวหน้างานก่อน อาจจะจัดในรูปแบบของ KM ในระดับหัวหน้างานก่อน ต้องการให้เริ่ม model ที่หัวหน้างาน โดยทำการวิเคราะห์งานของตนเองให้ได้ เช่น งานบริการ วิชาการ งานวิชาการ งานธุรการ งานนโยบายและแผน งานประกันคุณภาพ และอื่น ๆ สรุปว่าต้องเริ่มที่หัวหน้างานก่อน สิ่งสำคัญต้องทำวิจัยในงานประจำของตัวเองให้ได้ สิ่งสำคัญอีกประการ บุคลากรต้องหมั่นแสวงหาความรู้ ต้องคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่อยู่เสมอ

ผู้บริหารคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ให้ความคิดเห็นที่สอดคล้องกับความเห็นของคุณบดี เกี่ยวกับจุดแข็งของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการว่า บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีความตั้งใจในการทำงาน มีความขยัน อดทน มีความรักความสามัคคีในหมู่คณะ และองค์กร มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลืองานของกันและกันให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และมีส่วนร่วมหรือให้ความร่วมมือในการพัฒนาองค์กรด้วยดีเสมอมา

อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ได้ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมว่า สิ่งสำคัญคือบุคลากรมีข้อมูลเฉพาะในงานของแต่ละคนค่อนข้างมากและมีระบบในการเก็บข้อมูลที่เป็นระเบียบเรียบร้อย แต่ขาดการนำข้อมูลที่มีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ อาทิเช่น น่าจะมีการใช้ข้อมูลที่มีมาวิเคราะห์และนำไปสู่การทำวิจัยในงาน

ดังที่รองคณบดีฝ่ายวิชาการที่ได้กล่าวว่า “มีข้อมูลในงานของตนเองค่อนข้างมากและมีระบบในการเก็บข้อมูลที่เป็นระเบียบเรียบร้อย”

กล่าวโดยสรุปว่า จุดแข็งของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มีหลายด้านทั้งด้านความรู้ความสามารถ มีความตั้งใจในการทำงาน มีความขยัน อดทน มีความรักความสามัคคีในหมู่คณะ และองค์กร มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลืองานของกันและกันให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี และให้ความร่วมมือในการพัฒนาองค์กรอย่างเต็มความสามารถ สิ่งสำคัญคือบุคลากรมีข้อมูลเฉพาะในงานของแต่ละคนค่อนข้างมากและมีระบบในการเก็บข้อมูลที่เป็นระเบียบเรียบร้อย

1.2 ประเด็นจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงแก้ไข

ผู้บริหารคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับ จุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงแก้ไขของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการว่า หากมองในแง่ของการทำงาน บุคลากรขาดการนำข้อมูลเฉพาะในงานของแต่ละคนที่มีค่อนข้างมากและมีระบบในการเก็บข้อมูลที่เป็น

ระเบียบเรียบร้อย มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ใช้ให้เกิดประโยชน์ เพื่อสร้างผลงานใหม่ ๆ หรือเพื่อจัดระบบทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้เนื้องานมากขึ้นซึ่งจะนำไปสู่การทำวิจัยในงาน และจุดอ่อนอีกอย่างที่มีมองเห็น คือ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์

ด้านภาระงานที่ค่อนข้างมากก็ถือว่าเป็นจุดอ่อนอย่างหนึ่งของบุคลากรซึ่งความที่ต้องรับผิดชอบงานหลายด้านจึงทำให้บางครั้งการทำงานบางงานขาดประสิทธิภาพ

ดังที่ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายมาตรฐานและความปลอดภัยได้กล่าวว่า “ภาระงานที่บุคลากรแต่ละคนได้รับมอบหมายมากเกินไป เกือบทุกคนต้องรับผิดชอบภาระงานตั้งแต่ 2 งานขึ้นไป วิธีแก้ไข ต้องจัดสรรงานและปริมาณงานให้เหมาะสมกับคน” นอกจากนี้แล้ว ยังมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า มองไปที่ประเด็นขวัญและกำลังใจด้านความดีความชอบ ต้องมีความโปร่งใส เสมอภาค พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานมากกว่าเหตุผลอื่น ต้องนำหลักธรรมาภิบาลเข้ามาใช้ และคณะฯ น่าจะมีหน่วยงานด้านบุคคลที่เป็นรูปธรรม เข้มแข็ง ปฏิบัติหน้าที่ให้ครอบคลุมกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในคณะฯ การใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Put the right man on the right job) การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ สิ่งสำคัญการบำรุงรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับคณะฯ นาน ๆ โดยสร้างแรงจูงใจต่าง ๆ

นอกจากนี้แล้ว หัวหน้าภาควิชาชีวเคมี ได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า “ควรแบ่งภาระงานให้บุคลากรตรงตามศักยภาพของแต่ละคน และหาก 1 คน ต้องรับผิดชอบงานตั้งแต่ 2 งานขึ้นไป ควรจัดสรรงานทั้ง 2 งานให้มีความสอดคล้องกันสำหรับคน 1 คนทำให้เกิดการบริหารจัดการที่ดี ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ”

อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ได้ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมว่า จุดอ่อนอีกประการหนึ่งของบุคลากรคือ การทำงานตามคำสั่ง

ดังคำกล่าวของหัวหน้าภาควิชาจุลชีววิทยาและปรสิตวิทยาที่ว่า “บุคลากรรอรับคำสั่งแล้วปฏิบัติตามคำสั่งเพียงอย่างเดียว ไม่มีความคิดสร้างสรรค์”

กล่าวโดยสรุปว่า จุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงแก้ไขของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คือ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ ขาดการนำข้อมูลที่มีอยู่จำนวนมาก ซึ่งถูกจัดเก็บไว้ค่อนข้างดีแล้วมาทำให้เกิดประโยชน์ในเชิงวิเคราะห์ เพื่อสร้างผลงานใหม่ ๆ หรือเพื่อจัดระบบทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้เนื้องานมากขึ้นซึ่งจะนำไปสู่การทำวิจัยในงาน และจุดอ่อนอีกอย่างที่มีมองเห็น คือ ต้องรับผิดชอบงานหลายด้านบางคนต้องรับผิดชอบงานมากกว่า 2 ด้าน ซึ่งไม่มีความสอดคล้องกัน จึงทำให้บางครั้งการทำงานบางงานขาดประสิทธิภาพ

1.3 ประเด็นความจำเป็นและความสำคัญของการพัฒนาผลงาน

ผู้บริหารคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความจำเป็นและความสำคัญของการพัฒนาผลงานตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการว่า มีความจำเป็นอย่างยิ่งเพราะจะทำให้เกิดการพัฒนาก้าวหน้าทั้งตนเองและองค์กร

กล่าวโดยสรุปว่า พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาผลงานตนเองและมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องทำ เพื่อประโยชน์ต่อตนเองและต่อองค์กร

1.4 ประเด็นความจำเป็นและความสำคัญของความก้าวหน้าในสายงาน

ผู้บริหารคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความจำเป็นและความสำคัญของความก้าวหน้าในสายงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการว่า มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับความก้าวหน้าหรือการเติบโตในสายงาน เพราะเป็นการพัฒนาตน ทั้งในเชิงปฏิบัติงานและเชิงรายได้ที่จะเพิ่มขึ้น เมื่อบุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานก็จะนำมาซึ่งความภาคภูมิใจทั้งต่อตนเองและต่อองค์กรที่มีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร

ดังที่รองคณบดีฝ่ายบริหาร ได้กล่าวว่า “ต้องให้ความสำคัญอย่างจริงจัง เพราะเป็นการพัฒนาตนให้มีความก้าวหน้า ทั้งในเชิงปฏิบัติงานและเชิงรายได้ที่จะเพิ่มขึ้นเพื่อนำมาใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน เมื่อบุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานก็จะนำมาซึ่งความภาคภูมิใจทั้งต่อตนเองและต่อองค์กรที่มีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร คิดว่าบุคลากรทุกคนต้องมีความก้าวหน้าและเติบโตในสายงานของตนเอง”

กล่าวโดยสรุปว่า ความเติบโต และก้าวหน้าในสายงานนับว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งและต้องให้ความสำคัญอย่างจริงจัง ทั้งในแง่ของตัวบุคลากรเองก็ต้องพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าอันจะนำมาซึ่งความภาคภูมิใจ ประสิทธิภาพการทำงาน เหนือสิ่งอื่นใด คือรายได้ที่จะเพิ่มขึ้นเพื่อนำมาใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน และสิ่งสำคัญอีกประการคือสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่มีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร

1.5 ประเด็นแผนงาน/โครงการ ในการสนับสนุนพนักงานสายสนับสนุนวิชาการในอันที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาผลงานตนเองเพื่อมุ่งสู่ความก้าวหน้าในสายงาน

ผู้บริหารคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ให้ความคิดเห็นว่า ควรจัดตั้งเป็นโครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน และต้องกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน โดยเน้นผลลัพธ์ที่งานวิจัยที่สำคัญ ต้องกำหนดเป็นนโยบายระดับคณะฯ และกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เกี่ยวกับตำแหน่งที่แสดงถึงความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรให้ชัดเจน

อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ได้ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมว่า คณะฯ ควรส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเองโดยจัดตั้งเป็นโครงการ และกระตุ้นให้บุคลากรค้นหาความสามารถของตนเองและเปิดโอกาสให้การพัฒนาอย่างจริงจัง เป็นรูปธรรม

ดังที่รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ได้กล่าวว่า “โดยน่าจะจัดตั้งเป็นโครงการแล้วบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีของคณะฯ เพราะที่ผ่านมาเป็นเพียงเชิงสนับสนุนที่ยังไม่เป็นรูปธรรม เป็นการสนับสนุนให้กำลังใจในรูปนามธรรมมากกว่า สรุปคือ สำนักงานเลขานุการ น่าจะจัดทำและเสนอโครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน โดยกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนและอาจจะมีงบประมาณสนับสนุนเล็ก ๆ น้อย ๆ ในการที่จะเอาข้อมูลที่มีอยู่ในมือมารวบรวมอย่างเป็นระบบ โดยเอางานวิจัยมาจับบ้าง ทำให้ได้เนื้องานที่เป็นเรื่องเป็นราว”

กล่าวโดยสรุปว่า คณะฯ ควรจัดตั้งเป็นโครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน และต้องกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน โดยเน้นผลลัพธ์ที่งานวิจัยหรือผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการที่สำคัญ ต้องกำหนดเป็นนโยบายระดับคณะฯ และกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เกี่ยวกับตำแหน่งที่แสดงถึงความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรให้ชัดเจน ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเอง และกระตุ้นให้บุคลากรค้นหาความสามารถของตนเอง ที่สำคัญเปิดโอกาสให้การพัฒนาอย่างจริงจัง เป็นรูปธรรม

1.6 ประเด็นศักยภาพในการพัฒนาผลงาน เพื่อมุ่งสู่ความก้าวหน้าในสายงาน

ผู้บริหารคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ศักยภาพในการพัฒนาผลงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อมุ่งสู่ความก้าวหน้าในสายงานว่า บุคลากรทุกคนมีศักยภาพในการทำงาน แต่ขาดโอกาสและแรงกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุน ให้เกิดการพัฒนาผลงานที่เป็นรูปธรรม

กล่าวโดยสรุปว่า บุคลากรทุกคนมีศักยภาพในการทำงาน แต่ขาดโอกาสและแรงกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนจากคณะฯ ในการพัฒนาผลงานที่เป็นรูปธรรม

1.7 ประเด็นความต้องการให้พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ พัฒนาผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการ เพื่อมุ่งสู่ความก้าวหน้าในสายงาน ในประเด็น ดังต่อไปนี้

- 1.7.1 การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน
- 1.7.2 การเขียนตำรา (งานแต่ง งานเรียบเรียง งานแปล)
- 1.7.3 การเขียนหนังสือ (งานแต่ง งานเรียบเรียง งานแปล)
- 1.7.4 การทำผลงานวิจัยและงานวิเคราะห์
- 1.7.5 การทำผลงานวิจัยสถาบัน
- 1.7.6 บทความทางวิชาการ/รวมบทความ

1.7.7 ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น

1.7.8 การทำผลงานทางวิชาการเพื่อก้าวสู่ความก้าวหน้าในสายงาน

ผู้บริหารคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความต้องการให้พนักงานสายสนับสนุนวิชาการพัฒนาผลงานของตนเองที่แสดงความเป็นชำนาญการ เพื่อมุ่งสู่ความก้าวหน้าในสายงาน ว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการควรได้รับการกระตุ้น ส่งเสริม และสนับสนุนให้พัฒนาผลงานของตนเองที่แสดงความเป็นชำนาญการให้ครอบคลุมทุกประเด็น ทั้ง 8 ประเด็น เนื่องจากเป็นผลงานที่แสดงถึงความชำนาญการที่บุคลากรจะต้องนำเสนอเมื่อขอตำแหน่ง

อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ได้ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมว่า ในการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาผลงานนั้น อาจเริ่มต้นกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาผลงานที่ค่อนข้างง่าย บุคลากรสามารถทำได้ โดยประยุกต์มาจากงานที่ทำประจำ โดยยังไม่จำเป็นต้องทำให้ครบทั้ง 8 ประเด็น

ดังที่รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ได้กล่าวว่า “บุคลากรควรเริ่มต้นที่ การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ การทำผลงานวิจัยสถาบัน และการทำผลงานวิจัยและงานวิเคราะห์ เป็นอันดับ 3 ส่วนประเด็นอื่น ๆ ค่อนข้างยากเกินไปสำหรับบุคลากร”

ส่วนรองคณบดีฝ่ายบริหาร ได้ให้ความเห็นไว้ว่า “บุคลากรน่าจะเริ่มต้นที่การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน เป็นอันดับ 1 รองลงมาเป็น การทำผลงานวิจัยสถาบัน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของรองคณบดีฝ่ายวิชาการ และการทำผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น เป็นอันดับ 3 เช่น การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งจะเหมาะสมกับทุกตำแหน่งใน เช่น การทำ e-book หรือการสร้างนวัตกรรมที่เอื้อต่อการทำ Lab ในห้องปฏิบัติการของนักวิทยาศาสตร์ หรือแม้แต่การเขียนตำราก็น่าจะเหมาะกับนักวิทยาศาสตร์”

กล่าวโดยสรุปว่า ผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการ ทั้ง 8 ประเด็น ซึ่งบุคลากรสายสนับสนุนต้องทำและนำเสนอเมื่อขอตำแหน่ง โดยบุคลากรอาจนำเสนอผลงานใดผลงานหนึ่งหรือหลายผลงานก็ได้ สิ่งสำคัญคือจุดเริ่มต้นของการสร้างผลงาน ควรเริ่มต้นที่การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน เพราะเป็นผลงานที่ค่อนข้างง่าย บุคลากรสามารถทำได้ทุกคน เนื่องจากเขียนจากการปฏิบัติงานจริงของแต่ละคน รองลงมา คือ การทำผลงานวิจัยสถาบัน ก็เป็นผลงานอีกอย่างหนึ่งที่บุคลากรสามารถทำได้ โดยเน้นทำวิจัยจากงานที่แต่ละคนทำอยู่เป็นประจำ โดยดึงเอาข้อมูลที่แต่ละงานมี หรือปัญหาในการทำงานที่แต่ละคนพบ ออกมาวิเคราะห์เพื่อหา

แนวทางแก้ไข หรือสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เอื้อต่อการทำงาน โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ มาช่วยทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.8 ประเด็นสภาพปัญหาเดิม ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านการลงมือปฏิบัติในการทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการ ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์

ผู้บริหารคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาเดิม ด้านความรู้ ใน 2 มุมมอง ดังนี้

1. หากมองในแง่ที่จะเชื่อมโยงไปสู่ความก้าวหน้าในตำแหน่งคิดว่า มีปัญหา กล่าวคือมีมองว่าบุคลากรมีปัญหาในเรื่องการทำวิจัยสถาบัน เท่าที่เห็นดูเหมือนทุกคนยังงง ๆ อยู่ ไม่รู้ว่าจะต้องตั้งต้นตรงไหน จะทำอย่างไร สรุปว่าด้านความรู้ต้องการให้เน้นการให้ความรู้เกี่ยวกับวิจัยสถาบันอย่างจริงจัง แล้วอย่างน้อยให้ทุกคนมี proposal หรือมีอะไรออกมาเป็นรูปธรรมในงานของตนเอง แต่คิดว่าสิ่งสำคัญต้องมีตัวอย่างวิจัยสถาบันที่คล้ายกับงานของตนเอง เพราะทุกคนเคยได้ยินแต่คนนั้นคนนี้พูด แต่ไม่เหมือนกับงานของตนเอง เลยนึกไม่ออกว่าเป็นอย่างไร

2. มองในแง่ความรู้ทั่วไป คิดว่า ไม่มีปัญหา ภาพรวมดูมีความรู้เพียงพอ ส่วนใหญ่เป็นงานที่ทำไปด้วย เรียนรู้ไปด้วย ฉะนั้นที่ผ่านมามากหลายปี บุคลากรคณะฯ ส่วนใหญ่ก็ทำงานที่ตัวเองรับผิดชอบได้ดี สามารถแก้ปัญหาได้ดีในระดับที่มีประสิทธิภาพทุกตำแหน่งงาน

ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาเดิมด้านทักษะ ผู้บริหารคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ได้ให้ความเห็นว่า ไม่มีปัญหา ภาพรวมค่อนข้างดี กล่าวคือด้านทักษะการทำงานทั่วไปสอดคล้องกับด้านความรู้ทั่วไป คือ ถ้ามีความรู้ดี ทักษะในการทำงานก็ดีด้วย และมีการใช้ไหวพริบในการแก้ไขปัญหาได้ดี

เมื่อกล่าวถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาเดิม ด้านการลงมือทำ ผู้บริหารคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ได้ให้ความเห็นว่า ไม่มีปัญหา เพราะการลงมือปฏิบัติ บุคลากรสามารถใช้ความรู้และทักษะตลอดจนประสบการณ์ที่แต่ละคนมีเพื่อใช้ในการลงมือปฏิบัติให้งานสัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุปว่า สภาพปัญหาเดิม ทั้ง ด้านความรู้ ทักษะ และการลงมือปฏิบัติของบุคลากร ภาพรวมไม่มีปัญหา บุคลากรทุกคนค่อนข้างมีความรู้และทักษะมากเพียงพอสามารถทำงานไปด้วยและเรียนรู้ไปด้วยจากประสบการณ์การทำงาน จนนำไปสู่การลงมือปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประสิทธิภาพ และส่วนใหญ่สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ดีในระดับที่มีประสิทธิภาพทุกตำแหน่งงาน หากมองในแง่ของการสร้างผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการ ยังมีปัญหาอยู่ กล่าวคือบุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการทำ

ผลงานเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งความก้าวหน้าในสายงาน โดยเฉพาะมีปัญหาในเรื่องการทำวิจัยสถาบัน เมื่อบุคลากรไม่มีความรู้ ย่อมทำให้เกิดปัญหาด้านทักษะ และไม่สามารถลงมือทำผลงานต่าง ๆ ได้

1.9 ประเด็นที่ควรพัฒนาเพิ่มเติมนอกเหนือจากการพัฒนาผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการ ทั้ง 8 ประเด็น ใน ข้อ 7

ผู้บริหารคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ให้ความคิดเห็นว่า ควรเน้นเรื่องวิจัยอย่างจริงจัง เน้นว่าทำอะไร อย่างไร ให้เห็นตัวอย่างเยอะ ๆ เพราะบางทีคนที่มาพูดให้ฟังก็มายกตัวอย่างในงานที่ไม่เหมือนกับที่บุคลากรแต่ละคนทำก็นึกไม่ออกว่างานของตัวจะทำอย่างไร แต่ละคนแต่ละตำแหน่งต้องศึกษาให้ลึก เช่น เจ้าหน้าที่การเงิน ก็ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องงานของตนเอง และมีตัวอย่างวิจัยสถาบันเกี่ยวกับการเงินว่าของที่ไหน ภายในหรือภายนอกมหาวิทยาลัย แล้วเราจะทำแบบเขา หรือจะทำแตกต่างจากเขา เพราะบางทีมายกตัวอย่างการเงินฝ่ายวิชาการก็นึกไม่ออกว่าตัวเขาเองต้องทำอะไร ซึ่งในสำนักงานเลขาฯ อาจจะช่วยกันหาข้อมูลว่าในมหาวิทยาลัยมีคณะไหนมีทำวิจัยสถาบันและนอกมหาวิทยาลัยด้วย และจะให้ผู้บริหารมีส่วนช่วยในลักษณะใด

อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ได้ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมว่า สิ่งที่ต้องทำอีกอย่าง คือ เน้นด้านทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ให้บุคลากรสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารกับชาวต่างชาติได้ ซึ่งในแต่ละปีการศึกษามักมีชาวต่างชาติทั้งผู้เชี่ยวชาญ นักวิจัย นักศึกษาโครงการแลกเปลี่ยน และแขกของคณะฯ มาปฏิบัติหน้าที่ที่คณะฯ ตลอด ฉะนั้นบุคลากรสายสนับสนุนจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสนทนาภาษาอังกฤษได้ โดยเฉพาะการดูแลต้อนรับ ตลอดจนการเคลียร์เอกสารการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ทั้งค่าโรงแรม ที่พัก ตลอดจนการประสานงานต่าง ๆ

กล่าวโดยสรุปว่า ประเด็นที่ควรเน้นพัฒนาให้กับบุคลากรคือ เน้นด้านการทำวิจัยในงาน หรือวิจัยสถาบัน ต้องให้บุคลากรมีทั้งความรู้ ทักษะ และลงมือทำวิจัยออกมาให้ได้ อย่างน้อยคนละ 1 เรื่อง โดยเน้นการฝึกอบรมที่บุคลากรได้ลงมือปฏิบัติจริง และการยกตัวอย่างงานวิจัยก็ควรมีตัวอย่างงานวิจัยที่หลากหลาย หาตัวอย่างงานวิจัยที่ตรงกับทุกตำแหน่งงาน โดยจัดกิจกรรมฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ แบ่งกลุ่มทำกิจกรรมตามตำแหน่งงาน และโดยเฉพาะอย่างน้อยหัวหน้างานต่าง ๆ ต้องเป็นตัวอย่างในการสร้างงานวิจัยในงานให้เห็นออกมาเป็นรูปธรรม

1.10 รูปแบบการพัฒนา สถานที่ และระยะเวลา ในการพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์

ผู้บริหารคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา สถานที่ และระยะเวลา ในการพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการว่า ไม่ว่าจะ

รูปแบบการพัฒนา สถานที่ และระยะเวลา จะเป็นแบบไหน ก็ไม่สำคัญเท่าหัวข้อเรื่องหรือประเด็นการพัฒนา ในการพัฒนาบุคลากร ดังนั้นสิ่งที่ควรให้ความสำคัญอันดับแรกคือหัวข้อหรือเรื่องที่จะพัฒนาต้องเน้นพัฒนาให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ ความต้องการของบุคลากร และตรงความเป้าหมายขององค์กรด้วย

อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ได้ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมว่า ทุกรูปแบบการพัฒนาล้วนมีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรที่แตกต่างกันไป

ดังที่รองคณบดีฝ่ายวิชาการได้กล่าวว่า “เห็นด้วยกับรูปแบบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการซึ่งการได้นั่งฟังและลงมือปฏิบัติจริงในบรรยากาศที่ฝึกอบรม จะทำให้เกิดประโยชน์ได้มากกว่า เช่น การคิดโจทย์วิจัย ได้ใช้ความรู้ในการคิดโจทย์วิจัยและได้ใช้ทักษะในการลงมือทำจริง เห็นด้วยกับการสัมมนาแต่ไม่คิดว่าจะตอบโจทย์ได้ตรงกับสิ่งที่เราต้องการพัฒนา เพราะเท่าที่ดูประเด็นสัมมนาต่าง ๆ ค่อนข้างกว้าง แต่ถ้าจะไปเข้าร่วมสัมมนาต้องเลือกรื่องหรือประเด็นหัวข้อที่จะไปร่วมสัมมนาที่แน่นอน ตรงเป้าหมาย เพื่อสามารถนำมาพัฒนาต่อได้ กลับมาแล้วแน่นอนว่าต้องมีอะไรใหม่ ๆ หรือมีผลจากการสัมมนาเกิดขึ้นให้เห็นเป็นรูปธรรม เช่น มี proposal 1 เรื่อง หลังกลับจากไปสัมมนาด้านวิจัยสถาบัน คือกลับมาต้องมี commitment เลยว่าจะทำอะไรเพื่อเชื่อมโยงไปหาการทำผลงานเพื่อก้าวสู่ความก้าวหน้าในตำแหน่งชำนาญการ และเห็นด้วยกับการศึกษาดูงาน เพื่อไปดูหรือศึกษาหาความรู้หรือดูของจริงจากแหล่งที่เขาทำแล้ว เช่น ไปดูมหาวิทยาลัยที่เขามีบุคลากรทำชำนาญการแล้ว ดูว่าเขาทำอย่างไร ต้องเตรียมตัว เตรียมข้อมูลอะไร อย่างไรบ้าง ให้ได้เห็นของจริงเพื่อให้เห็นภาพแล้วสามารถกลับมาทำเองได้ ส่วนการจัดกิจกรรม KM เห็นด้วยกับรูปแบบนี้แต่ต้องเป็น KM ที่มี outcome ไม่ใช่คุยกันเฉย ๆ แล้วไม่มีอะไรออกมาเลย ต้องไม่ใช่ KM แบบซ้ำ ๆ ซาก ๆ ไม่มี outcome ที่เป็นรูปธรรมเกิดขึ้น ต้องมีเนื้อหาออกมาเลย เช่นต้องมี proposal ออกมา และจาก proposal แล้วต้องเป็นงานวิจัยให้เห็นเป็นรูปธรรม และเห็นด้วยกับการศึกษาดูงานด้วยตนเอง เพราะทุกคนต้องไม่อยู่นิ่งกับที่ ต้องหมั่นขวนขวายศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะ การหาข้อมูลความรู้ทาง internet แต่ไม่เห็นด้วยกับรูปแบบการฝึกอบรมเชิงวิชาการเพราะการนั่งฟังการบรรยายเฉย ๆ จัดบ่อยแล้ว ไม่ค่อยเหมาะสมเท่าไร ที่สำคัญไม่มีการต่อยอด ขาดการนำไปใช้จริงหลังเสร็จจากอบรม ส่วนด้านสถานที่ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ขึ้นอยู่กับรูปแบบการพัฒนา ซึ่งหากเลือกสถานที่ภายใน อาจจะติดตรงที่บุคลากรจะกังวลกับงานประจำ ซึ่งจะทำให้มีผลเสียจากการอบรมไปทำงานบ้าง นำมาซึ่งการอบรมขาดความต่อเนื่อง ส่วนการอบรมภายนอก อาจจะมีส่วนช่วยในแง่ของบรรยากาศในการทำกิจกรรมกลุ่ม และมีการจัด schedule หรือจัด section ให้เหมาะสม เช่น

กำหนดไปเลยว่า section นี้ ต้องเขียน proposal ให้เสร็จเมื่อกลับมาต้องมี paper ให้เห็น และ น่าจะมีการขยายผลการอบรมให้ผู้บริหารทราบ เพื่อการส่งเสริมสนับสนุนต่อไป แต่ไม่ใช่ว่าไปมีมือเปล่ากลับมาก็มีมือเปล่า กลับมาต่างก็แยกย้ายกันทำงานเหมือนเดิม ไม่มีอะไรเกิดขึ้น ประเด็น สำคัญคือ เน้นว่า หลังจากการพัฒนาตนเองไม่ว่าด้วยรูปแบบหรือวิธีการใด ๆ เน้นว่าต้องมี outcome ออกมาเป็นรูปธรรม และด้านระยะเวลา ขึ้นอยู่กับรูปแบบการพัฒนาตนเอง โดยน่าจะจัด ให้มีความสอดคล้องกัน ทั้งด้านรูปแบบ สถานที่ และระยะเวลา ”

นอกจากนี้ ผู้บริหารคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ กล่าวว่า เห็นด้วยกับ ทุกรูปแบบการพัฒนา ซึ่งมีความเหมาะสมในการใช้พัฒนาพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ

ดังที่รองคณบดีฝ่ายกิจการนิสิตได้กล่าวว่า “เห็นด้วยกับรูปแบบการฝึกอบรมเชิงวิชาการ โดยให้เหตุผลว่า ทำให้มีการเพิ่มพูนความรู้ทางด้านวิชาการที่ทันสมัย เป็นการพัฒนาตนเองให้ก้าวทันความรู้ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ส่วนการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ จะทำให้ได้ พัฒนาการปฏิบัติจริง ทำให้มีความชำนาญด้านทักษะมากยิ่งขึ้น ส่วนการสัมมนา เป็นรูปแบบการ พัฒนาที่ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็น เป็นการเพิ่มพูนความรู้และได้แนวทาง ความคิดมาปรับใช้กับการพัฒนางานและพัฒนาตนเองได้ ส่วนการศึกษาดูงาน จะทำให้ได้เห็น ระบบการทำงาน ได้ประสบการณ์ตรงจากการศึกษาดูงาน ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนกับผู้ปฏิบัติงาน จริง ส่วนกิจกรรม walk rally มีประโยชน์ตรงได้ฝึกฝนการทำงานเป็นทีม การทำงานร่วมกัน และ ความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรที่ทำงานร่วมกัน หากองค์กรเข้มแข็งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการ พัฒนางาน ส่วนกิจกรรม KM มีประโยชน์ตรงที่ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ได้เรียนรู้ แนวทางการแก้ปัญหาจากผู้ที่มีประสบการณ์มาก่อนถ่ายทอดสู่ผู้ที่ไม่มีประสบการณ์ และรูปแบบ การศึกษาด้วยตนเอง เป็นการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีวินัย มีการศึกษาค้นคว้า เรียนรู้ด้วยตนเอง ตลอดชีวิต ส่วนด้านสถานที่ในการพัฒนานั้น เห็นด้วยทั้ง 2 รูปแบบ กล่าวคือ การจัดกิจกรรม พัฒนาบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย ทำให้ผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้โดย สามารถจัดสรรเวลาการเข้าร่วมและเวลาทำงานได้ตามความเหมาะสม ส่วนการจัดกิจกรรม ภายนอกมหาวิทยาลัย ควรมีการจัดบ้างเป็นครั้งคราว ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ การออกนอก สถานที่ ทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ใช้เวลาในการร่วมกิจกรรมการพัฒนาได้อย่างเต็มที่ ได้เปลี่ยน บรรยากาศ จากที่ทำงานไปยังสถานที่อื่นบ้าง และเป็นการผ่อนคลายจากสภาพการทำงานเดิม ๆ ที่สัมผัสอยู่ทุกวัน”

ตาราง 4 แสดงรูปแบบการพัฒนา สถานที่ และระยะเวลาการพัฒนา

รูปแบบการพัฒนา	สถานที่	ระยะเวลา
1. ฝึกอบรมเชิงวิชาการ	1. ภายในมหาวิทยาลัย	1. เป็นเวลา 1 - 2 วัน
2. ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	2. ภายนอกมหาวิทยาลัย	2. เป็นเวลา 3 - 5 วัน
3. สัมมนา		3. มากกว่า 5 วัน
4. ศึกษาดูงาน		
5. กิจกรรม walk Rally		
6. กิจกรรม KM.		
7. ศึกษาด้วยตนเอง		

กล่าวโดยสรุปว่า ทุกรูปแบบการพัฒนา หรือด้านสถานที่ และระยะเวลา ในการพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ล้วนแล้วแต่มีความจำเป็นและสำคัญ แต่สิ่งที่ควรให้ความสำคัญมากกว่าคือหัวข้อเรื่องหรือประเด็นการพัฒนา ในการพัฒนาบุคลากรนั้นสิ่งที่ควรให้ความสำคัญอันดับแรกคือหัวข้อหรือเรื่องที่จะพัฒนาต้องเน้นพัฒนาให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ความต้องการของบุคลากร ตรงตามตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ โดยจัดให้มีความสอดคล้องกัน ทั้งด้านรูปแบบ สถานที่ และระยะเวลา สิ่งสำคัญการพัฒนาต้องตรงความเป้าหมายขององค์กร

1.11 อุปสรรคต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ด้านความรู้ ทักษะ และการลงมือปฏิบัติ

ผู้บริหารคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับ อุปสรรคต่อการพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการว่า ในเรื่องของการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ ยังมีน้อยไป ไม่สามารถใช้ทรัพยากรหรือข้อมูลที่มีอยู่อย่างมากมายมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสมบูรณ์ได้ ส่วนด้านแรงจูงใจในการทำงานน่าจะเป็นอุปสรรคสำคัญอีกอย่างหนึ่ง กล่าวคือ มองว่าบุคลากรหลายคนต้องการความก้าวหน้าในสายงานแต่ไม่มีแรงผลักดัน และแรงจูงใจมากพอ

อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ได้ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมว่า ด้านแรงจูงใจในการทำงานน่าจะเป็นอุปสรรคสำคัญ โดยเฉพาะ การพิจารณาความดีความชอบยังขาดความโปร่งใส ยุติธรรม และด้านความสุขในการทำงานก็เป็นอุปสรรคอีกอย่างหนึ่ง อาจเกิดจากระบบงานหรือภาระงานที่ได้รับมอบหมายที่ค่อนข้างมากและมีข้อเสนอนะเพิ่มเติมน่า ควรให้โอกาสบุคลากรเมื่อเกิดปัญหาได้สะท้อนปัญหาที่แท้จริงออกมาเพื่อช่วยหาแนวทางแก้ไขต่อไป

กล่าวโดยสรุปว่า ในเรื่องของการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ นับว่าเป็นอุปสรรคสำคัญ บุคลากรยังมีน้อยไป กล่าวคือบุคลากรไม่สามารถใช้ทรัพยากรด้านความรู้หรือข้อมูลที่มีอยู่อย่างมากมายมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสมบูรณ์ได้ ส่วนด้านแรงจูงใจในการทำงาน น่าจะเป็นอุปสรรคสำคัญอีกอย่างหนึ่ง กล่าวคือ มองว่าบุคลากรหลายคนต้องการความก้าวหน้าในสายงานแต่ไม่มีแรงผลักดัน และแรงจูงใจมากพอ

จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร พอกล่าวสรุปได้ว่าพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์มีจุดแข็งคือ ทุกคนมีศักยภาพในการทำงาน มีจุดเด่นหลายด้าน เช่น มีความตั้งใจในการทำงาน ชยัน อดทน เหนือสิ่งอื่นใดมีความรู้ความสามารถในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร สิ่งสำคัญคือบุคลากรมีข้อมูลเฉพาะในงานของแต่ละคนค่อนข้างมากและมีระบบในการเก็บข้อมูลที่เป็นระเบียบเรียบร้อย แต่ขาดการนำข้อมูลที่มีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ อาทิเช่น น่าจะมีการนำข้อมูลที่มีมาวิเคราะห์และนำไปสู่การทำวิจัยในงาน ซึ่งมองได้ว่าการขาดความคิดเชิงสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ เป็นจุดอ่อนสำคัญของบุคลากร อันจะนำมาซึ่งการพัฒนาตนเองจนเกิดความชำนาญ และนำไปสู่การทำวิจัยได้โดยเฉพาะการทำวิจัยสถาบันเป็น

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพปัญหาเดิม ,ความต้องการพัฒนาผลงานของตนเองตามแนวทาง/วิธีการพัฒนาต่าง ๆ ด้านความรู้ ทักษะ การลงมือปฏิบัติ ที่เกี่ยวข้องกับผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการ และข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาผลงานของตนเอง เพื่อมุ่งสู่ความก้าวหน้าในสายงาน ตามความคิดเห็นของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ

จากการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 25 ชุด ผู้ศึกษาจึงนำข้อมูลมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติพื้นฐานเบื้องต้น โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มาประมวลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นข้อมูลในการหาแนวทางการพัฒนาผลงานของตนเอง เพื่อมุ่งสู่ความก้าวหน้าในสายงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร มีรายละเอียดดังนี้ (ตารางแสดงรายละเอียดดูได้จากภาคผนวก)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 25 คน พบว่า เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย กล่าวคือ เป็นเพศหญิง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 60 และเป็นเพศชาย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 40 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 30 ถึง 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 68 และมีวุฒิการศึกษาส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 56 และพบว่า สาขาวิชาส่วนใหญ่ คือ สาขาชีววิทยา และสาขาวิทยาศาสตร์ สาขาละ 2 คน คิดเป็น ร้อยละ 8 ของแต่ละสาขา อันดับรองลงมาเป็นระดับปริญญาโท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 44 พบว่า สาขาวิชาส่วนใหญ่ คือ สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศและสาขานโยบายสาธารณะ สาขาละ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 12 ของแต่ละสาขา ด้านข้อมูลตำแหน่งงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 32 ด้านประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 5 – 10 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 68 และพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่เคยลงมือทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 60

ส่วนที่ 2 ผลการประเมินระดับสภาพปัญหาเดิม ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านการลงมือปฏิบัติ ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ เกี่ยวกับผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการ

2.1 สภาพปัญหาเดิมด้านความรู้

จากข้อมูลที่เกิดขึ้นรวบรวมได้ เกี่ยวกับสภาพปัญหาเดิมด้านความรู้ในการจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏว่า

2.1.1 ด้านการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่ จำนวน 11 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่ามีความรู้บ้าง แต่ยังไม่สามารถนำไปใช้ในการจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้ คิดเป็นร้อยละ 44 รองลงมา จำนวน 6 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับน้อย แสดงว่ามีความรู้ค่อนข้างมาก แต่ยังไม่สามารถนำไปใช้ในการจัดผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้ คิดเป็นร้อยละ 24 อันดับต่อมา จำนวน 5 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก แสดงว่าขาดหรือไม่มีความรู้เลย และไม่สามารถจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้คิดเป็นร้อยละ 20

2.1.2 ด้านการเขียนตำรา พบว่า ส่วนใหญ่ จำนวน 14 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก แสดงว่าขาดหรือไม่มีความรู้เลย และไม่สามารถจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้ คิดเป็นร้อยละ 56 รองลงมา จำนวน 5 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่ามีความรู้บ้าง แต่ยังไม่สามารถนำไปใช้ในการจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้

คิดเป็นร้อยละ 20 อันดับต่อมา จำนวน 3 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับไม่มี แสดงว่ามีความรู้มาก และสามารถนำไปใช้ในการจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้ คิดเป็นร้อยละ 12

2.1.3 ด้านการเขียนหนังสือ พบว่า ส่วนใหญ่ จำนวน 16 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก แสดงว่าขาดหรือไม่มีความรู้เลย และไม่สามารถจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้ คิดเป็นร้อยละ 64 รองลงมา จำนวน 3 คน ที่ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่ามีความรู้บ้าง แต่ยังไม่สามารถนำไปใช้ในการจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้ คิดเป็นร้อยละ 12 และจำนวนอีก 3 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับน้อย แสดงว่ามีความรู้ค่อนข้างมาก แต่ยังไม่สามารถนำไปใช้ในการจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้ คิดเป็นร้อยละ 12 อันดับสุดท้าย จำนวน 2 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับไม่มี แสดงว่ามีความรู้มาก และสามารถนำไปใช้ในการจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้ คิดเป็นร้อยละ 4

2.1.4 ด้านการทำผลงานวิจัยและงานวิเคราะห์ พบว่า ส่วนใหญ่ จำนวน 10 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่ามีความรู้บ้าง แต่ยังไม่สามารถนำไปใช้ในการจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้ คิดเป็นร้อยละ 40 รองลงมา จำนวน 9 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก แสดงว่าขาดหรือไม่มีความรู้เลย และไม่สามารถจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้ คิดเป็นร้อยละ 36 อันดับต่อมา จำนวน 3 คน ที่ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับน้อย แสดงว่ามีความรู้ค่อนข้างมาก แต่ยังไม่สามารถนำไปใช้ในการจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้ คิดเป็นร้อยละ 12 และจำนวนอีก 3 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับไม่มี แสดงว่ามีความรู้มาก และสามารถนำไปใช้ในการจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้ คิดเป็นร้อยละ 12

2.1.5 ด้านการทำผลงานวิจัยสถาบัน พบว่า ส่วนใหญ่ จำนวน 10 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่ามีความรู้บ้าง แต่ยังไม่สามารถนำไปใช้ในการจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้ คิดเป็นร้อยละ 40 รองลงมา จำนวน 8 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก แสดงว่าขาดหรือไม่มีความรู้เลย และไม่สามารถจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้ คิดเป็นร้อยละ 32 อันดับต่อมา จำนวน 6 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับน้อย แสดงว่ามีความรู้ค่อนข้างมาก แต่ยังไม่สามารถนำไปใช้ในการจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้ คิดเป็นร้อยละ 24

2.1.6 ด้านการเขียนบทความทางวิชาการ/รวมบทความ พบว่า ส่วนใหญ่ จำนวน 13 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก แสดงว่าขาดหรือไม่มีความรู้เลย และไม่สามารถจัดทำ

ผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้ คิดเป็นร้อยละ 52 รองลงมา จำนวน 7 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่ามีความรู้บ้าง แต่ยังไม่สามารถนำไปใช้ในการจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้ คิดเป็นร้อยละ 28 อันดับต่อมา จำนวน 2 คน ที่ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับน้อย แสดงว่ามีความรู้ค่อนข้างมาก แต่ยังไม่สามารถนำไปใช้ในการจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้ คิดเป็นร้อยละ 8 และ จำนวนอีก 2 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับไม่มี แสดงว่ามีความรู้มาก และสามารถนำไปใช้ในการจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้ คิดเป็นร้อยละ 8

2.1.7 ด้านการทำผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น พบว่า ส่วนใหญ่ จำนวน 11 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก แสดงว่าขาดหรือไม่มีความรู้เลย และไม่สามารถจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้ คิดเป็นร้อยละ 44 รองลงมา จำนวน 9 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่ามีความรู้บ้าง แต่ยังไม่สามารถนำไปใช้ในการจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้ คิดเป็นร้อยละ 36 อันดับต่อมา จำนวน 2 คน ที่ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับน้อย แสดงว่ามีความรู้ค่อนข้างมาก แต่ยังไม่สามารถนำไปใช้ในการจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้ คิดเป็นร้อยละ 8 และ จำนวนอีก 2 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับไม่มี แสดงว่ามีความรู้มาก และสามารถนำไปใช้ในการจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้ คิดเป็นร้อยละ 8

2.1.8 ด้านการทำผลงานทางวิชาการเพื่อก้าวสู่ระดับที่สูงขึ้นในสายงาน พบว่า ส่วนใหญ่ จำนวน 11 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก แสดงว่าขาดหรือไม่มีความรู้เลย และไม่สามารถจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้ คิดเป็นร้อยละ 44 รองลงมา จำนวน 7 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่ามีความรู้บ้าง แต่ยังไม่สามารถนำไปใช้ในการจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้ คิดเป็นร้อยละ 28 อันดับต่อมา จำนวน 4 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับไม่มี แสดงว่ามีความรู้มาก และสามารถนำไปใช้ในการจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้ คิดเป็นร้อยละ 16

2.2 สภาพปัญหาเดิมด้านทักษะ

จากข้อมูลที่เกิดขึ้นรวบรวมได้ เกี่ยวกับสภาพปัญหาเดิมด้านทักษะในการจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการของผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏว่า

2.2.1 ด้านการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่ จำนวน 12 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่ามีทักษะบ้าง แต่ยังไม่สามารถจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้ คิดเป็นร้อยละ 48 รองลงมา จำนวน 5 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก แสดงว่าขาดหรือไม่มีทักษะเลย และไม่สามารถจัดทำผลงานที่แสดงความเป็น

มีทักษะค่อนข้างมาก แต่ยังไม่สามารถจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้ คิดเป็นร้อยละ 28

2.2.6 ด้านการเขียนบทความทางวิชาการ/รวมบทความ พบว่า ส่วนใหญ่ จำนวน 13 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก แสดงว่าขาดหรือไม่มีทักษะเลย และไม่สามารถจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้ คิดเป็นร้อยละ 52 รองลงมา จำนวน 7 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่ามีทักษะบ้าง แต่ยังไม่สามารถจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้ คิดเป็นร้อยละ 28 และอันดับต่อมา จำนวน 2 คน ที่ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับน้อย แสดงว่ามีทักษะค่อนข้างมาก แต่ยังไม่สามารถจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้ คิดเป็นร้อยละ 8 และจำนวนอีก 2 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับไม่มี แสดงว่ามีทักษะมาก และสามารถจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้ คิดเป็นร้อยละ 8

2.2.7 ด้านการเขียนผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น พบว่า ส่วนใหญ่ จำนวน 11 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก แสดงว่าขาดหรือไม่มีทักษะเลย และไม่สามารถจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้ คิดเป็นร้อยละ 44 รองลงมา จำนวน 9 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่ามีทักษะบ้าง แต่ยังไม่สามารถจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้ คิดเป็นร้อยละ 36 และอันดับต่อมา จำนวน 2 คน ที่ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับน้อย แสดงว่ามีทักษะค่อนข้างมาก แต่ยังไม่สามารถจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้ คิดเป็นร้อยละ 8 และจำนวนอีก 2 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับไม่มี แสดงว่ามีทักษะมาก และสามารถจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้ คิดเป็นร้อยละ 8

2.2.8 ด้านการเขียนผลงานทางวิชาการเพื่อก้าวสู่ระดับที่สูงขึ้นในสายงาน พบว่า ส่วนใหญ่ จำนวน 11 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก แสดงว่าขาดหรือไม่มีทักษะเลย และไม่สามารถจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้ คิดเป็นร้อยละ 44 รองลงมา จำนวน 7 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่ามีทักษะบ้าง แต่ยังไม่สามารถจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้ คิดเป็นร้อยละ 28 และอันดับต่อมา จำนวน 4 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับไม่มี แสดงว่ามีทักษะมาก และสามารถจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้ คิดเป็นร้อยละ 16

2.3 สภาพปัญหาเดิมด้านการลงมือปฏิบัติ

จากข้อมูลที่เกิดขึ้นได้ เกี่ยวกับสภาพปัญหาเดิมด้านการลงมือปฏิบัติในการจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการของผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏว่า

2.3.1 ด้านการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน พบว่า มีจำนวน 14 คน เคยลงมือทำคู่มือปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 56 ส่วนใหญ่จำนวน 8 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก แสดงว่ามี

ปัญหาในการลงมือจัดทำคู่มือปฏิบัติงานมาก และทำไม่สำเร็จ คิดเป็นร้อยละ 32 รองลงมา จำนวน 3 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่ามีปัญหาในการลงมือจัดทำคู่มือปฏิบัติงานบ้าง และสามารถจัดทำได้นำไปใช้ได้ คิดเป็นร้อยละ 12 อันดับต่อมาจำนวน 2 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับไม่มี แสดงว่าไม่มีปัญหาในการลงมือจัดทำคู่มือปฏิบัติงานเลย และสามารถจัดทำสำเร็จนำไปใช้ได้ คิดเป็นร้อยละ 8

2.3.2 ด้านการเขียนตำรา พบว่า ทั้งหมดจำนวน 25 คน ไม่ตอบแบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ 100

2.3.3 ด้านการเขียนหนังสือ พบว่า ทั้งหมดจำนวน 25 คน ไม่ตอบแบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ 100

2.3.4 ด้านการทำผลงานวิจัยและงานวิเคราะห์ พบว่ามี จำนวน 4 คน เคยลงมือทำผลงานวิจัยและงานวิเคราะห์ คิดเป็นร้อยละ 16 มีจำนวน 2 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก แสดงว่ามีปัญหาในการลงมือจัดทำผลงานวิจัยและงานวิเคราะห์มาก และทำไม่สำเร็จ คิดเป็นร้อยละ 8 และจำนวนอีก 2 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับน้อย แสดงว่ามีปัญหาในการทำผลงานวิจัยและงานวิเคราะห์ค่อนข้างน้อย สามารถจัดทำได้นำไปใช้ได้ คิดเป็นร้อยละ 8

2.3.5 ด้านการทำผลงานวิจัยสถาบัน พบว่ามี จำนวน 4 คน เคยลงมือทำผลงานวิจัยสถาบัน คิดเป็นร้อยละ 16 มีจำนวน 2 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่ามีปัญหาในการลงมือทำผลงานวิจัยสถาบันบ้าง และสามารถจัดทำได้นำไปใช้ได้ คิดเป็นร้อยละ 8 รองลงมา มี 1 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก แสดงว่ามีปัญหาในการลงมือทำผลงานวิจัยสถาบันมาก และทำไม่สำเร็จ คิดเป็นร้อยละ 4 และอีก 1 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับน้อย แสดงว่ามีปัญหาในการลงมือทำผลงานวิจัยสถาบัน ค่อนข้างน้อย สามารถจัดทำได้นำไปใช้ได้ คิดเป็นร้อยละ 4

2.3.6 ด้านการเขียนบทความทางวิชาการ/รวมบทความ พบว่า มี 1 คน เคยลงมือเขียนบทความทางวิชาการ/รวมบทความ คิดเป็นร้อยละ 4 โดยตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก แสดงว่ามีปัญหาในการเขียนบทความทางวิชาการ/รวมบทความมาก และทำไม่สำเร็จ คิดเป็นร้อยละ 4

2.3.7 ด้านการเขียนผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น พบว่า มีจำนวน 5 คน เคยลงมือเขียนผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น คิดเป็นร้อยละ 20 มีจำนวน 2 คน ที่ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก แสดงว่ามีปัญหาในการลงมือเขียนผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นมาก และทำไม่สำเร็จ คิดเป็นร้อยละ 8 และจำนวนอีก 2 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับ

ปานกลาง แสดงว่ามีปัญหาในการลงมือเขียนผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นบ้าง และสามารถจัดทำได้แต่นำไปใช้ไม่ได้ คิดเป็นร้อยละ 8 รองลงมา และอันดับสุดท้าย จำนวน 1 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับไม่มี แสดงว่าไม่มีปัญหาในการลงมือเขียนผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นเลย และสามารถจัดทำสำเร็จและนำไปใช้ได้ คิดเป็นร้อยละ 4

2.3.8 ด้านการเขียนผลงานทางวิชาการเพื่อก้าวสู่ระดับที่สูงขึ้นในสายงาน พบว่า ทั้งหมด จำนวน 25 คน ไม่ตอบแบบสอบถามเลย คิดเป็นร้อยละ 100

เมื่อนำผลการประเมินระดับความต้องการพัฒนาผลงานของตนเอง ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านการลงมือปฏิบัติ ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ เกี่ยวกับผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการมาพิจารณาต่อ จะพบว่า

1. ความต้องการพัฒนาผลงานของตนเอง ด้านความรู้ เกี่ยวกับผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากข้อมูลที่ได้รับรวบรวมได้ เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาผลงานของตนเอง ด้านความรู้เกี่ยวกับผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการของผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏว่า

1.1 ด้านการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่ จำนวน 14 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่ามีความรู้อยู่บ้าง และต้องการพัฒนาเพิ่มเติม คิดเป็นร้อยละ 56 รองลงมา จำนวน 10 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก แสดงว่ามีความต้องการพัฒนาด้านความรู้ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 40 และอันดับสุดท้าย จำนวน 1 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับน้อย แสดงว่าต้องการพัฒนาเพียงเล็กน้อย เนื่องจากมีความรู้ค่อนข้างมากแล้ว คิดเป็นร้อยละ 4

1.2 ด้านการเขียนตำรา พบว่า ส่วนใหญ่ จำนวน 12 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก แสดงว่ามีความต้องการพัฒนาด้านความรู้ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 48 รองลงมา จำนวน 5 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่ามีความรู้อยู่บ้าง และต้องการพัฒนาเพิ่มเติม คิดเป็นร้อยละ 20 อันดับต่อมา จำนวน 4 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับน้อย แสดงว่าต้องการพัฒนาเพียงเล็กน้อย เนื่องจากมีความรู้ค่อนข้างมากแล้ว คิดเป็นร้อยละ 16

1.3 ด้านการเขียนหนังสือ พบว่า ส่วนใหญ่ จำนวน 11 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก แสดงว่ามีความต้องการพัฒนาด้านความรู้ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 44 รองลงมา จำนวน 5 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับน้อย แสดงว่าต้องการพัฒนาเพียงเล็กน้อย เนื่องจากมีความรู้ค่อนข้างมากแล้ว คิดเป็นร้อยละ 20 อันดับต่อมา จำนวน 4 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่ามีความรู้อยู่บ้าง และต้องการพัฒนาเพิ่มเติม คิดเป็นร้อยละ 16

1.4 ด้านการทำผลงานวิจัยและงานวิเคราะห์ พบว่า ส่วนใหญ่ จำนวน 13 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก แสดงว่ามีความต้องการพัฒนาด้านความรู้ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 52 รองลงมา จำนวน 8 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่ามีความรู้ อยู่บ้าง และต้องการพัฒนาเพิ่มเติม คิดเป็นร้อยละ 32 อันดับต่อมา จำนวน 2 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับน้อย แสดงว่าต้องการพัฒนาเพียงเล็กน้อย เนื่องจากมีความรู้ ค่อนข้างมากแล้ว คิดเป็นร้อยละ 8

1.5 ด้านการทำผลงานวิจัยสถาบัน พบว่า ส่วนใหญ่ จำนวน 11 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่ามีความรู้ อยู่บ้าง และต้องการพัฒนาเพิ่มเติม คิดเป็นร้อยละ 44 รองลงมา จำนวน 10 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก แสดงว่ามีความ ต้องการพัฒนาด้านความรู้ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 40 และอันดับสุดท้าย จำนวน 3 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับน้อย แสดงว่าต้องการพัฒนาเพียงเล็กน้อย เนื่องจากมีความรู้ ค่อนข้างมากแล้ว คิดเป็นร้อยละ 12

1.6 ด้านการเขียนบทความทางวิชาการ/รวมบทความ พบว่า ส่วนใหญ่ จำนวน 10 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก แสดงว่ามีความต้องการพัฒนาด้านความรู้ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 40 รองลงมา จำนวน 8 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่า มีความรู้ อยู่บ้าง และต้องการพัฒนาเพิ่มเติม คิดเป็นร้อยละ 32 อันดับต่อมาจำนวน 3 คน ที่ตอบ แบบสอบถามอยู่ในระดับน้อย แสดงว่าต้องการพัฒนาเพียงเล็กน้อย เนื่องจากมีความรู้ ค่อนข้างมากแล้ว คิดเป็นร้อยละ 12 และจำนวนอีก 3 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับไม่ต้องการ แสดงว่าไม่ต้องการพัฒนาเลย เนื่องจากมีความรู้มากพอแล้ว คิดเป็นร้อยละ 12

1.7 ด้านการเขียนผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น พบว่า ส่วนใหญ่ จำนวน 10 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก แสดงว่ามีความต้องการพัฒนาด้านความรู้ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 40 รองลงมา จำนวน 9 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่า มีความรู้ อยู่บ้าง และต้องการพัฒนาเพิ่มเติม คิดเป็นร้อยละ 36 อันดับต่อมา จำนวน 2 คน ที่ตอบ แบบสอบถามอยู่ในระดับน้อย แสดงว่าต้องการพัฒนาเพียงเล็กน้อย เนื่องจากมีความรู้ ค่อนข้างมากแล้ว คิดเป็นร้อยละ 8 และจำนวนอีก 2 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับไม่ต้องการ แสดงว่าไม่ต้องการพัฒนาเลย เนื่องจากมีความรู้มากพอแล้ว คิดเป็นร้อยละ 8

1.8 ด้านการเขียนผลงานทางวิชาการเพื่อก้าวสู่ระดับที่สูงขึ้นในสายงาน พบว่า ส่วนใหญ่ จำนวน 17 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก แสดงว่ามีความต้องการพัฒนาด้าน ความรู้ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 68 รองลงมา จำนวน 7 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับ

ปานกลาง แสดงว่ามีความรู้อยู่บ้าง และต้องการพัฒนาเพิ่มเติม คิดเป็นร้อยละ 28 อันดับสุดท้าย จำนวน 1 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับน้อย แสดงว่าต้องการพัฒนาเพียงเล็กน้อย เนื่องจากมีความรู้ค่อนข้างมากแล้ว คิดเป็นร้อยละ 4

2. ความต้องการพัฒนาผลงานของตนเอง ด้านทักษะ เกี่ยวกับผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากข้อมูลที่เกิดขึ้นรวบรวมได้ เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาผลงานของตนเอง ด้านทักษะเกี่ยวกับผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการของผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏว่า

2.1 ด้านการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่ จำนวน 12 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก แสดงว่ามีความต้องการพัฒนาด้านทักษะในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 48 และ จำนวน 12 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่ามีทักษะอยู่บ้าง และต้องการพัฒนาเพิ่มเติม คิดเป็นร้อยละ 48 รองลงมา มี 1 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับน้อย แสดงว่าต้องการพัฒนาเพียงเล็กน้อย เนื่องจากมีทักษะค่อนข้างมากแล้ว คิดเป็นร้อยละ 4

2.2 ด้านการเขียนตำรา พบว่า ส่วนใหญ่ จำนวน 11 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก แสดงว่ามีความต้องการพัฒนาด้านทักษะในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 44 รองลงมา จำนวน 6 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่ามีทักษะอยู่บ้าง และต้องการพัฒนาเพิ่มเติม คิดเป็นร้อยละ 24 อันดับต่อมา จำนวน 4 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับน้อย แสดงว่าต้องการพัฒนาเพียงเล็กน้อย เนื่องจากมีทักษะค่อนข้างมากแล้ว คิดเป็นร้อยละ 16

2.3 ด้านการเขียนหนังสือ พบว่า ส่วนใหญ่ จำนวน 11 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก แสดงว่ามีความต้องการพัฒนาด้านทักษะในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 44 รองลงมา จำนวน 6 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่ามีทักษะอยู่บ้าง และต้องการพัฒนาเพิ่มเติม คิดเป็นร้อยละ 24 อันดับต่อมา จำนวน 4 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับน้อย แสดงว่าต้องการพัฒนาเพียงเล็กน้อย เนื่องจากมีทักษะค่อนข้างมากแล้ว คิดเป็นร้อยละ 16

2.4 ด้านการทำผลงานวิจัยและงานวิเคราะห์ พบว่า ส่วนใหญ่ จำนวน 11 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก แสดงว่ามีความต้องการพัฒนาด้านทักษะในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 44 รองลงมา จำนวน 10 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่ามีทักษะอยู่บ้าง และต้องการพัฒนาเพิ่มเติม คิดเป็นร้อยละ 40 อันดับต่อมา จำนวน 2 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับน้อย แสดงว่าต้องการพัฒนาเพียงเล็กน้อย เนื่องจากมีทักษะค่อนข้างมากแล้ว คิดเป็นร้อยละ 8

2.5 ด้านการทำผลงานวิจัยสถาบัน พบว่า ส่วนใหญ่ จำนวน 12 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่ามีทักษะอยู่บ้าง และต้องการพัฒนาเพิ่มเติม

คิดเป็นร้อยละ 48 รองลงมา จำนวน 9 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก แสดงว่ามีความต้องการพัฒนาด้านทักษะในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 36 อันดับสุดท้าย จำนวน 3 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับน้อย แสดงว่าต้องการพัฒนาเพียงเล็กน้อย เนื่องจากมีทักษะค่อนข้างมากแล้ว คิดเป็นร้อยละ 12

2.6 ด้านการเขียนบทความทางวิชาการ/รวมบทความ พบว่า ส่วนใหญ่ จำนวน 10 คน ที่ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก แสดงว่ามีความต้องการพัฒนาด้านทักษะในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 40 และจำนวนอีก 10 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่ามีทักษะอยู่บ้าง และต้องการพัฒนาเพิ่มเติม คิดเป็นร้อยละ 40 อันดับต่อมา จำนวน 2 คน ที่ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับน้อย แสดงว่าต้องการพัฒนาเพียงเล็กน้อย เนื่องจากมีทักษะค่อนข้างมากแล้ว คิดเป็นร้อยละ 8 และจำนวนอีก 2 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับไม่ต้องการ แสดงว่าไม่ต้องการพัฒนาเลย เนื่องจากมีทักษะมากพอแล้ว คิดเป็นร้อยละ 8

2.7 ด้านการเขียนผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น พบว่า ส่วนใหญ่ จำนวน 11 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก แสดงว่ามีความต้องการพัฒนาด้านทักษะในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 44 รองลงมา จำนวน 9 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่ามีทักษะอยู่บ้าง และต้องการพัฒนาเพิ่มเติม คิดเป็นร้อยละ 36 อันดับต่อมา จำนวน 2 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับน้อย แสดงว่าต้องการพัฒนาเพียงเล็กน้อย เนื่องจากมีทักษะค่อนข้างมากแล้ว คิดเป็นร้อยละ 8

2.8 ด้านการเขียนผลงานทางวิชาการเพื่อก้าวสู่ระดับที่สูงขึ้นในสายงาน พบว่า ส่วนใหญ่ จำนวน 16 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก แสดงว่ามีความต้องการพัฒนาด้านทักษะในระดับมาก คิดเป็น ร้อยละ 64 รองลงมา จำนวน 7 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่ามีทักษะอยู่บ้าง และต้องการพัฒนาเพิ่มเติม คิดเป็นร้อยละ 28 อันดับสุดท้าย จำนวน 2 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับน้อย แสดงว่าต้องการพัฒนาเพียงเล็กน้อย เนื่องจากมีทักษะค่อนข้างมากแล้ว คิดเป็นร้อยละ 8

3. ความต้องการพัฒนาผลงานของตนเอง ด้านการลงมือปฏิบัติ เกี่ยวกับผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากข้อมูลที่ได้รับรวบรวมได้ เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาผลงานของตนเอง ด้านการลงมือปฏิบัติ เกี่ยวกับผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการของผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏว่า

3.1 ด้านการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่ จำนวน 15 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่ามีการลงมือปฏิบัติอยู่บ้าง และต้องการพัฒนาเพิ่มเติม คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมา จำนวน 9 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก แสดงว่า

มีความต้องการพัฒนาด้านการลงมือปฏิบัติในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 36 และอันดับสุดท้ายมี 1 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับน้อย แสดงว่าต้องการพัฒนาเพียงเล็กน้อย เนื่องจากสามารถปฏิบัติได้ค่อนข้างมากแล้ว คิดเป็นร้อยละ 4

3.2 ด้านการเขียนตำรา ของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า พบว่า ส่วนใหญ่ จำนวน 10 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก แสดงว่ามีความต้องการพัฒนาด้านการลงมือปฏิบัติในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 40 รองลงมา จำนวน 6 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่ามีการลงมือปฏิบัติอยู่บ้าง และต้องการพัฒนาเพิ่มเติม คิดเป็นร้อยละ 24 อันดับต่อมา จำนวน 4 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับไม่ต้องการ แสดงว่าไม่ต้องการพัฒนาเลย เนื่องจากสามารถปฏิบัติได้มากพอแล้ว คิดเป็นร้อยละ 16

3.3 ด้านการเขียนหนังสือ ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่ จำนวน 9 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก แสดงว่ามีความต้องการพัฒนาด้านการลงมือปฏิบัติในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 36 รองลงมา จำนวน 6 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่ามีการลงมือปฏิบัติอยู่บ้าง และต้องการพัฒนาเพิ่มเติม คิดเป็นร้อยละ 24 อันดับต่อมา จำนวน 4 คน ที่ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับน้อย แสดงว่าต้องการพัฒนาเพียงเล็กน้อย เนื่องจากสามารถปฏิบัติได้ค่อนข้างมากแล้ว คิดเป็นร้อยละ 16 และจำนวนอีก 4 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับไม่ต้องการ แสดงว่าไม่ต้องการพัฒนาเลย เนื่องจากสามารถปฏิบัติได้มากพอแล้ว คิดเป็นร้อยละ 16

3.4 ด้านการทำผลงานวิจัยและงานวิเคราะห์ พบว่า ส่วนใหญ่ จำนวน 11 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก แสดงว่ามีความต้องการพัฒนาด้านการลงมือปฏิบัติในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 44 รองลงมา จำนวน 8 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่ามีการลงมือปฏิบัติอยู่บ้าง และต้องการพัฒนาเพิ่มเติม คิดเป็นร้อยละ 32 อันดับต่อมา จำนวน 4 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับน้อย แสดงว่าต้องการพัฒนาเพียงเล็กน้อย เนื่องจากสามารถปฏิบัติได้ค่อนข้างมากแล้ว คิดเป็นร้อยละ 16

3.5 ด้านการทำผลงานวิจัยสถาบัน พบว่า ส่วนใหญ่ จำนวน 11 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่ามีการลงมือปฏิบัติอยู่บ้าง และต้องการพัฒนาเพิ่มเติม คิดเป็นร้อยละ 44 รองลงมา จำนวน 10 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก แสดงว่ามีความต้องการพัฒนาด้านการลงมือปฏิบัติในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 40 อันดับสุดท้าย จำนวน 3 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับน้อย แสดงว่าต้องการพัฒนาเพียงเล็กน้อย เนื่องจากสามารถปฏิบัติได้ค่อนข้างมากแล้ว คิดเป็นร้อยละ 12

3.6 ด้านการเขียนบทความทางวิชาการ/รวมบทความ พบว่า ส่วนใหญ่ จำนวน 11 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก แสดงว่ามีความต้องการพัฒนาด้านการลงมือปฏิบัติในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 44 รองลงมา จำนวน 7 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่ามีการลงมือปฏิบัติอยู่บ้าง และต้องการพัฒนาเพิ่มเติม คิดเป็นร้อยละ 28 อันดับต่อมา จำนวน 3 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับน้อย แสดงว่าต้องการพัฒนาเพียงเล็กน้อย เนื่องจากสามารถปฏิบัติได้ค่อนข้างมากแล้ว คิดเป็นร้อยละ 12 และจำนวนอีก 3 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับไม่ต้องการ แสดงว่าไม่ต้องการพัฒนาเลย เนื่องจากสามารถปฏิบัติได้มากพอแล้ว คิดเป็นร้อยละ 12

3.7 ด้านการเขียนผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่ จำนวน 9 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก แสดงว่ามีความต้องการพัฒนา ด้านการลงมือปฏิบัติในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 36 และจำนวนอีก 9 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่ามีการลงมือปฏิบัติอยู่บ้าง และต้องการพัฒนาเพิ่มเติม คิดเป็นร้อยละ 36 อันดับต่อมา จำนวน 3 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับน้อย แสดงว่าต้องการพัฒนาเพียงเล็กน้อย เนื่องจากสามารถปฏิบัติได้ค่อนข้างมากแล้ว คิดเป็นร้อยละ 12

3.8 ด้านการเขียนผลงานทางวิชาการเพื่อก้าวสู่ระดับที่สูงขึ้นในสายงาน พบว่า ส่วนใหญ่ จำนวน 16 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับมาก แสดงว่ามีความต้องการพัฒนา ด้านการลงมือปฏิบัติในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 64 รองลงมา จำนวน 7 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่ามีการลงมือปฏิบัติอยู่บ้าง และต้องการพัฒนาเพิ่มเติม คิดเป็นร้อยละ 28 และอันดับสุดท้าย จำนวน 2 คน ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับน้อย แสดงว่าต้องการพัฒนาเพียงเล็กน้อย เนื่องจากสามารถปฏิบัติได้ค่อนข้างมากแล้ว คิดเป็นร้อยละ 8

ตาราง 5 แสดงความต้องการพัฒนาผลงานของตนเองด้านความรู้ ทักษะและการลงมือปฏิบัติที่มีระดับความต้องการพัฒนามากที่สุดในแต่ละประเด็นผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการ

ผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการ	ความต้องการพัฒนาผลงานของตนเอง		
	ด้านความรู้	ด้านทักษะ	ด้านการลงมือปฏิบัติ
1. การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน	14	12	15
2. การเขียนตำรา	12	11	10
3. การเขียนหนังสือ	11	11	9
4. การทำผลงานวิจัยและงานวิเคราะห์	13	11	11
5. การทำผลงานวิจัยสถาบัน	11	12	11
6. บทความทางวิชาการ / รวมบทความ	10	10	11
7. ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น	10	11	9
8. การทำผลงานทางวิชาการเพื่อก้าวสู่ระดับที่สูงขึ้นในสายงาน	17	16	16

จากสรุปผลตามตารางพบว่าบุคลากรมีความต้องการพัฒนาผลงานเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการเพื่อก้าวสู่ระดับที่สูงขึ้นในสายงาน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และการลงมือปฏิบัติมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ต้องการพัฒนาเกี่ยวกับการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน

เมื่อสำรวจประเด็นความต้องการพัฒนาตนเองโดยเรียงตามลำดับความต้องการพัฒนาจากมากไปหาน้อย นอกเหนือจากประเด็นความต้องการพัฒนาในข้อ 1 จะพบว่า

จากข้อมูลที่เกิดขึ้นรวบรวมได้ เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองเพิ่มเติมนอกเหนือจากประเด็นการพัฒนาผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการที่กำหนดไว้ในแบบสอบถาม พบว่า

บุคลากรตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน 1 คน มีความต้องการพัฒนาตนเองเพิ่มเติมในประเด็น การบริหารความเสี่ยงเกี่ยวกับงานพัสดุ และ การควบคุมครุภัณฑ์ภายในหน่วยงาน ซึ่งทั้ง 2 ประเด็น เลือกรูปแบบการพัฒนาโดยวิธีฝึกอบรมเชิงวิชาการ, ศึกษาดูงาน และ กิจกรรม KM ซึ่งเลือกสถานที่ภายในมหาวิทยาลัย เป็นระยะเวลา 1 – 2 วัน

บุคลากรตำแหน่ง นักวิทยาศาสตร์ จำนวน 2 คน และตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน 1 คน มีความต้องการพัฒนาตนเองเพิ่มเติมในประเด็น การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

ซึ่งนักวิทยาศาสตร์ 1 คน เลือกรูปแบบการพัฒนาโดยวิธีสัมมนาและศึกษาดูงาน และเลือกสถานที่ภายนอกมหาวิทยาลัย เป็นระยะเวลา 1 – 2 วัน ส่วนอีก 1 คน เลือกรูปแบบการพัฒนาโดยวิธีฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และเลือกสถานที่ภายในมหาวิทยาลัย เป็นระยะเวลา 1 – 2 วัน ส่วนเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เลือกรูปแบบการพัฒนาโดยวิธีฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและศึกษาดูงาน เลือกสถานที่ภายนอกมหาวิทยาลัย เป็นระยะเวลา 1 – 2 วัน

บุคลากรตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน 1 คน มีความต้องการพัฒนาตนเองเพิ่มเติมในประเด็น เทคนิคการประสานงาน, เทคนิคการเป็นหัวหน้างาน และการพูดในที่ชุมชน ซึ่งเลือกรูปแบบการพัฒนาโดยวิธีฝึกอบรมเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติการ และเลือกสถานที่ภายนอกมหาวิทยาลัย เป็นระยะเวลา 1 – 2 วัน

บุคลากรตำแหน่ง นักวิทยาศาสตร์ จำนวน 1 คน และตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน 1 คน มีความต้องการพัฒนาตนเองเพิ่มเติมในประเด็น ทักษะการทำงานเป็นทีม ซึ่งนักวิทยาศาสตร์ เลือกรูปแบบการพัฒนาโดยวิธีฝึกอบรมเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติการ และเลือกสถานที่ภายในมหาวิทยาลัย เป็นระยะเวลา 1 – 2 วัน ส่วนเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปเลือกรูปแบบการพัฒนาโดยวิธีฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และเลือกสถานที่ภายนอกมหาวิทยาลัย เป็นระยะเวลา 1 – 2 วัน นอกจากนี้แล้วพบว่านักวิทยาศาสตร์ยังมีความต้องการพัฒนาตนเองเพิ่มเติมในประเด็นคุณธรรมจริยธรรม เลือกรูปแบบการพัฒนา 3 รูปแบบ ได้แก่ ชุมชนนักปฏิบัติ (Cop) online, ศึกษาด้วยตนเอง และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน เลือกสถานที่ภายในมหาวิทยาลัย เป็นระยะเวลามากกว่า 5 วัน

บุคลากรตำแหน่ง นักวิทยาศาสตร์ จำนวน 1 คน มีความต้องการพัฒนาตนเองเพิ่มเติมในประเด็น ความรู้เฉพาะด้านเครื่องมือ ซึ่งเลือกรูปแบบการพัฒนาโดยวิธีฝึกอบรมเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติการ และเลือกสถานที่ภายนอกมหาวิทยาลัย เป็นระยะเวลา 3 – 5 วัน

บุคลากรตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน 1 คน มีความต้องการพัฒนาตนเองเพิ่มเติมในประเด็น การคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเลือกรูปแบบการพัฒนาโดยวิธีฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและสัมมนา เลือกสถานที่ภายนอกมหาวิทยาลัย เป็นระยะเวลา 1 – 2 วัน

บุคลากรตำแหน่ง นักวิทยาศาสตร์ จำนวน 1 คน มีความต้องการพัฒนาตนเองเพิ่มเติมในประเด็น ภาวะความเป็นผู้นำ ซึ่งเลือกรูปแบบการพัฒนา 3 รูปแบบ ได้แก่ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ, ศึกษาดูงาน และสัมมนา ซึ่งเลือกสถานที่ภายนอกมหาวิทยาลัย เป็นระยะเวลา 1 – 2 วัน

บุคลากรตำแหน่ง นักวิทยาศาสตร์ จำนวน 1 คน มีความต้องการพัฒนาตนเองเพิ่มเติม ในประเด็น ความรู้ด้านการบริหารงานองค์กร ซึ่งเลือกรูปแบบการพัฒนาโดยวิธีสัมมนา เลือกสถานที่ภายในมหาวิทยาลัย เป็นระยะเวลา 1 – 2 วัน และประเด็น การสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร ซึ่งเลือกรูปแบบการพัฒนาโดยจัดกิจกรรม walk rally เลือกสถานที่ภายนอกมหาวิทยาลัย เป็นระยะเวลา 3 – 5 วัน

บุคลากรตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน 1 คน มีความต้องการพัฒนาตนเองเพิ่มเติมในประเด็น การนำโปรแกรมคอมพิวเตอร์มาช่วยจัดเก็บข้อมูล เช่น จัดทำฐานข้อมูลด้วยตนเอง ซึ่งเลือกรูปแบบการพัฒนาโดยวิธีฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เลือกสถานที่ภายในมหาวิทยาลัย มีระยะเวลามากกว่า 5 วัน

บุคลากรตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน 1 คน มีความต้องการพัฒนาตนเองเพิ่มเติมในประเด็น ความรักความสามัคคีในองค์กร ซึ่งเลือกรูปแบบการพัฒนาโดยจัดกิจกรรม walk rally และกิจกรรม KM เลือกสถานที่ภายนอกมหาวิทยาลัย มีระยะเวลามากกว่า 1 – 2 วัน

บุคลากรตำแหน่ง นักวิทยาศาสตร์ จำนวน 1 คน มีความต้องการพัฒนาตนเองเพิ่มเติม ใน 3 ประเด็น ได้แก่ การขอตำแหน่งชำนาญการ ซึ่งเลือกรูปแบบการพัฒนาโดยวิธีฝึกอบรมเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติการ เลือกสถานที่ภายนอกมหาวิทยาลัย เป็นระยะเวลา 3- 5 วัน, ประเด็นความรู้ความสามารถทางภาษาอังกฤษ เลือกรูปแบบการพัฒนาโดยวิธีฝึกอบรมเชิงวิชาการ เลือกสถานที่ภายนอกมหาวิทยาลัย มีระยะเวลามากกว่า 5 วัน และประเด็นเป็นนักวิจัยสายสนับสนุน เลือกรูปแบบการพัฒนาโดยวิธีฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและการศึกษาดูงาน เลือกสถานที่ภายนอกมหาวิทยาลัย มีระยะเวลามากกว่า 5 วัน

บุคลากรตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ จำนวน 1 คน มีความต้องการพัฒนาตนเองเพิ่มเติมในประเด็น พัฒนาศักยภาพด้าน IT ซึ่งเลือกรูปแบบการพัฒนาโดยวิธีฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและเชิงปฏิบัติการ เลือกสถานที่ภายนอกมหาวิทยาลัย มีระยะเวลามากกว่า 3– 5 วัน

ผลการประเมินระดับความต้องการพัฒนา ตามแนวทาง/วิธีการพัฒนา ต่าง ๆ ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ เกี่ยวกับผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการ

จากข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาผลงานของตนเอง ตามแนวทาง/วิธีการพัฒนาต่าง ๆ เกี่ยวกับผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกตอบรูปแบบการพัฒนาได้มากกว่า 1 รูปแบบ ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งจะแสดงผลใน 3 อันดับแรกของแต่ละด้าน ปรากฏว่า

1. ด้านการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่ จำนวน 20 คน เลือกรูปแบบการพัฒนาโดยวิธีฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 80 รองลงมา จำนวน 9 คน เลือกรูปแบบการพัฒนาโดยวิธีฝึกอบรมเชิงวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 36 และอันดับต่อมา จำนวน 7 คน เลือกรูปแบบการพัฒนาโดยการศึกษาดูงาน คิดเป็นร้อยละ 28 ส่วนด้านสถานที่ในการจัดกิจกรรม จำนวน 13 คน เลือกสถานที่ภายนอก คิดเป็นร้อยละ 52 รองลงมา จำนวน 12 คน เลือกสถานที่ภายใน คิดเป็น ร้อยละ 48 และด้านระยะเวลาในการจัดกิจกรรม จำนวน 18 คน เลือกระยะเวลาในการจัดกิจกรรม 1 – 2 วัน คิดเป็นร้อยละ 72, จำนวน 6 คน เลือกระยะเวลา 3 – 5 วัน คิดเป็นร้อยละ 24 และมี 1 คน ที่เลือกระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมากกว่า 5 วัน คิดเป็นร้อยละ 4

2. ด้านการเขียนตำรา พบว่า ส่วนใหญ่ จำนวน 13 คน เลือกรูปแบบการพัฒนาโดยวิธีฝึกอบรมเชิงวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 52 รองลงมา จำนวน 11 คน เลือกรูปแบบการพัฒนาโดยวิธีฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 44 และอันดับต่อมา จำนวน 4 คน เลือกรูปแบบการพัฒนาโดยการศึกษาดูงาน คิดเป็นร้อยละ 16 ส่วนด้านสถานที่ในการจัดกิจกรรม จำนวน 12 คน เลือกสถานที่ภายนอก คิดเป็นร้อยละ 48 รองลงมา จำนวน 10 คน เลือกสถานที่ภายใน คิดเป็นร้อยละ 40 มีจำนวน 3 คนที่ไม่ตอบแบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ 12 และด้านระยะเวลาในการจัดกิจกรรม จำนวน 15 คน เลือกระยะเวลาในการจัดกิจกรรม 1 – 2 วัน คิดเป็นร้อยละ 60, จำนวน 4 คน เลือกระยะเวลา 3 – 5 วัน คิดเป็นร้อยละ 16 และมี 3 คน ที่เลือกระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมากกว่า 5 วัน คิดเป็นร้อยละ 12

3. ด้านการเขียนหนังสือ พบว่า ส่วนใหญ่ จำนวน 11 คน เลือกรูปแบบการพัฒนาโดยวิธีฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 44 รองลงมา จำนวน 10 คน เลือกรูปแบบการพัฒนาโดยวิธีฝึกอบรมเชิงวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 40 และอันดับต่อมา มี 2 รูปแบบ ที่มีผู้ตอบแบบสอบถามเลือกรูปแบบละ 2 คน คือ การศึกษาดูงาน และ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 8 ของแต่ละรูปแบบ ส่วนด้านสถานที่ในการจัดกิจกรรม จำนวน 11 คน เลือกสถานที่ภายใน คิดเป็นร้อยละ 44 รองลงมา จำนวน 9 คน เลือกสถานที่ภายนอก คิดเป็นร้อยละ 36 มีจำนวน 5 คนที่ไม่ตอบแบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ 20 และด้านระยะเวลาในการจัดกิจกรรม จำนวน 15 คน เลือกระยะเวลาในการจัดกิจกรรม 1 – 2 วัน คิดเป็นร้อยละ 60, จำนวน 3 คน เลือกระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมากกว่า 5 วัน คิดเป็นร้อยละ 12 และมี 2 คน ที่เลือกระยะเวลา 3 – 5 วัน คิดเป็นร้อยละ 8

4. ด้านการทำผลงานวิจัยและงานวิเคราะห์ พบว่า ส่วนใหญ่ จำนวน 17 คน เลือกรูปแบบการพัฒนาโดยวิธีฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 68 รองลงมา จำนวน 8 คน เลือกรูปแบบการพัฒนาโดยวิธีฝึกอบรมเชิงวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 32 และอันดับต่อมา จำนวน 6 คน

เลือกรูปแบบการพัฒนาโดยการศึกษาดูงาน คิดเป็นร้อยละ 24 ส่วนด้านสถานที่ในการจัดกิจกรรม จำนวน 15 คน เลือกสถานที่ภายใน คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมา จำนวน 7 คน เลือกสถานที่ภายนอก คิดเป็นร้อยละ 28 มีจำนวน 3 คนที่ไม่ตอบแบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ 12 และด้านระยะเวลาในการจัดกิจกรรม จำนวน 15 คน เลือกระยะเวลาในการจัดกิจกรรม 1 – 2 วัน คิดเป็นร้อยละ 60, จำนวน 4 คน เลือกระยะเวลา 3 – 5 วัน คิดเป็นร้อยละ 16 และมี 3 คน ที่เลือกระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมากกว่า 5 วัน คิดเป็นร้อยละ 12

5. ด้านการทำผลงานวิจัยสถาบัน พบว่า ส่วนใหญ่ จำนวน 18 คน เลือกรูปแบบการพัฒนาโดยวิธีฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 72 รองลงมา จำนวน 11 คน เลือกรูปแบบการพัฒนาโดยวิธีฝึกอบรมเชิงวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 44 และอันดับต่อมา จำนวน 8 คน เลือกรูปแบบการพัฒนาโดยการศึกษาดูงาน คิดเป็นร้อยละ 32 ส่วนด้านสถานที่ในการจัดกิจกรรม จำนวน 14 คน เลือกสถานที่ภายใน คิดเป็นร้อยละ 56 รองลงมา จำนวน 11 คน เลือกสถานที่ภายนอก คิดเป็นร้อยละ 44 และด้านระยะเวลาในการจัดกิจกรรม จำนวน 17 คน เลือกระยะเวลาในการจัดกิจกรรม 1 – 2 วัน คิดเป็นร้อยละ 68, จำนวน 5 คน เลือกระยะเวลา 3 – 5 วัน คิดเป็นร้อยละ 20 และมี 3 คน ที่เลือกระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมากกว่า 5 วัน คิดเป็นร้อยละ 12

6. ด้านการเขียนบทความทางวิชาการ/รวมบทความ พบว่า ส่วนใหญ่ จำนวน 9 คน เลือกรูปแบบการพัฒนาโดยวิธีฝึกอบรมเชิงวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 36 รองลงมา จำนวน 8 คน เลือกรูปแบบการพัฒนาโดยวิธีฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 32 และมี 2 รูปแบบ ที่มีผู้ตอบแบบสอบถามเลือก รูปแบบละ 3 คน คือ การศึกษาดูงาน และการสัมมนา คิดเป็นร้อยละ 12 ของแต่ละรูปแบบ ส่วนด้านสถานที่ในการจัดกิจกรรม ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกทั้งสถานที่ภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยในจำนวนที่เท่ากัน คือ สถานที่ละ 10 คน คิดเป็นร้อยละ 40 ของแต่ละสถานที่ และมี จำนวน 5 คน ที่ไม่ตอบแบบสอบถาม ด้านระยะเวลาในการจัดกิจกรรม จำนวน 15 คน เลือกระยะเวลาในการจัดกิจกรรม 1 – 2 วัน คิดเป็นร้อยละ 60, จำนวน 3 คน เลือกระยะเวลา 3 – 5 วัน คิดเป็นร้อยละ 12 และมี 2 คน ที่เลือกระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมากกว่า 5 วัน คิดเป็นร้อยละ 8

7. ด้านการเขียนผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น พบว่า ส่วนใหญ่ จำนวน 12 คน เลือกรูปแบบการพัฒนาโดยวิธีฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 48 รองลงมา จำนวน 7 คน เลือกรูปแบบการพัฒนาโดยวิธีฝึกอบรมเชิงวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 28 และมี 2 รูปแบบ ที่มีผู้ตอบแบบสอบถามเลือก รูปแบบละ 5 คน คือ การศึกษาดูงาน และ การสัมมนา คิดเป็นร้อยละ 20 ของแต่ละรูปแบบ ส่วนด้านสถานที่ในการจัดกิจกรรม จำนวน 12 คน เลือกสถานที่ภายนอก คิดเป็น

ร้อยละ 48 รองลงมา จำนวน 8 คน เลือกสถานที่ภายใน คิดเป็นร้อยละ 32 และด้านระยะเวลาในการจัดกิจกรรม จำนวน 12 คน เลือกระยะเวลาในการจัดกิจกรรม 1 – 2 วัน คิดเป็นร้อยละ 48, จำนวน 5 คน เลือกระยะเวลา 3 – 5 วัน คิดเป็นร้อยละ 20 และมี 3 คน ที่เลือกระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมากกว่า 5 วัน คิดเป็นร้อยละ 12

8. ด้านการเขียนผลงานทางวิชาการเพื่อก้าวสู่ระดับที่สูงขึ้นในสายงาน พบว่า ส่วนใหญ่ จำนวน 20 คน เลือกรูปแบบการพัฒนาโดยวิธีฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 80 รองลงมา จำนวน 11 คน เลือกรูปแบบการพัฒนาโดยการศึกษาดูงาน คิดเป็นร้อยละ 44 และอันดับต่อมา จำนวน 9 คน เลือกรูปแบบการพัฒนาโดยวิธีฝึกอบรมเชิงวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 36 ส่วนด้าน สถานที่ในการจัดกิจกรรม จำนวน 16 คน เลือกสถานที่ภายนอก คิดเป็นร้อยละ 64 รองลงมา จำนวน 9 คน เลือกสถานที่ภายใน คิดเป็นร้อยละ 36 และด้านระยะเวลาในการจัดกิจกรรม จำนวน 13 คน เลือกระยะเวลาในการจัดกิจกรรม 1 – 2 วัน คิดเป็นร้อยละ 52, จำนวน 9 คน เลือกระยะเวลา 3 – 5 วัน คิดเป็นร้อยละ 36 และมี 3 คน ที่เลือกระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมากกว่า 5 วัน คิดเป็นร้อยละ 12

ตาราง 6 แสดงความต้องการพัฒนาผลงาน ตามแนวทาง/วิธีการพัฒนาต่าง ๆ ที่มีระดับความต้องการพัฒนามากที่สุดในแต่ละประเด็นผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการ

ผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการ	ความต้องการพัฒนาผลงานของตนเอง		
	รูปแบบ	สถานที่	ระยะเวลา
1. การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน	} ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ	} ภายนอก	} 1 - 2 วัน
2. ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น			
3. การทำผลงานทางวิชาการเพื่อก้าวสู่ระดับที่สูงขึ้นในสายงาน			
4. การเขียนหนังสือ		} ภายใน	
5. การทำผลงานวิจัยและงานวิเคราะห์			
6. การทำผลงานวิจัยสถาบัน			
7. บทความทางวิชาการ / รวมบทความ	} ฝึกอบรมเชิงวิชาการ	} ภายนอก	
8. การเขียนตำรา			