

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาครั้งนี้ได้กระทำตามกระบวนการระเบียบวิธีวิจัยของมหาวิทยาลัยนเรศวร ซึ่งได้นำเสนอ ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายของการศึกษา
2. วิธีดำเนินการศึกษา
3. การวิเคราะห์ข้อมูล
4. สรุปผลการศึกษา
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

จุดมุ่งหมายของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาเดิม ด้านความรู้ ทักษะ และการลงมือปฏิบัติ เกี่ยวกับผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาผลงานของตนเองตามแนวทาง/วิธีการพัฒนาต่าง ๆ ด้านความรู้ ทักษะ และการลงมือปฏิบัติ เกี่ยวกับผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาผลงานของตนเอง เพื่อมุ่งสู่ความก้าวหน้าในสายงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

วิธีดำเนินการศึกษา

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ผู้บริหาร และพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร รวมจำนวนทั้งสิ้น 39 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ซึ่งคำถามแต่ละคำถามจะ ถูกเตรียมก่อนที่จะเริ่มสัมภาษณ์ โดยใช้คำถามแบบปลายเปิดในการสัมภาษณ์คณะกรรมการบริหาร ซึ่งแบบสัมภาษณ์จะมีประเด็นที่ต้องการทราบความคิดเห็นว่าต้องการให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการพัฒนาผลงานของตนเองอย่างไร และมีนโยบายในการสนับสนุนอย่างไรเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน อันจะเป็นแนวทางที่ทำให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเกิดการสร้างผลงานทางวิชาการที่แสดงความเป็นชำนาญการ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานต่อไป

2. การศึกษาเชิงปริมาณ ใช้เครื่องมือเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณสมบัติทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมี 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัย และการลงมือทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการ ลักษณะของคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาเดิม ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านการลงมือปฏิบัติ ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ เกี่ยวกับผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการ มี 8 ข้อ แยกเนื้อหาเป็น 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน
2. การเขียนตำรา (งานแต่ง งานเรียบเรียง งานแปล)
3. การจัดทำหนังสือ (งานแต่ง งานเรียบเรียง งานแปล)
4. การทำผลงานวิจัยและงานวิเคราะห์
5. การทำผลงานวิจัยสถาบัน
6. บทความทางวิชาการ/รวมบทความ
7. ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น
8. การทำผลงานทางวิชาการเพื่อก้าวสู่ความก้าวหน้าในสายงาน

ตอนที่ 3 แบ่งเป็น 2 ข้อ คือ

1. เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาผลงานของตนเอง ด้านความรู้ ทักษะ และการลงมือปฏิบัติ ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ เกี่ยวกับผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการ มี 8 ข้อ แยกเนื้อหาเป็น 8 องค์ประกอบ (เนื้อหาเหมือนตอนที่ 2)

2. ความต้องการพัฒนาผลงานของตนเองเรียงตามลำดับความต้องการพัฒนาจากมากไปหาน้อย นอกเหนือจากประเด็นความต้องการพัฒนาในข้อ 1.

ตอนที่ 4 ความต้องการพัฒนา ตามแนวทาง/วิธีการพัฒนาต่าง ๆ ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ เกี่ยวกับผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการ ทั้ง 8 องค์ประกอบ (เนื้อหาเหมือนตอนที่ 2)

ทำการสัมภาษณ์เก็บข้อมูลจากผู้บริหารคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำนวน 14 คน

ทำการแจกแบบสอบถามจำนวน 25 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาครบทุกฉบับ คิดเป็น 100% จากนั้นนำไปประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติพื้นฐานเบื้องต้น โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสัมภาษณ์ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์คณะกรรมการบริหาร คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เพื่ออธิบายถึงความคิดเห็นจากคณะผู้บริหารว่าต้องการให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการพัฒนาผลงานของตนเองอย่างไร และมีนโยบายในการสนับสนุนอย่างไรเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน อันเป็นหนทางที่นำไปสู่การพัฒนาความก้าวหน้าในสายงาน และเป็นแนวทางกระตุ้นให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการเกิดการสร้างนวัตกรรมและผลงานทางวิชาการที่เอื้อต่อการทำงาน สร้างงานวิจัย การเขียนบทความวิชาการ และสร้างคู่มือปฏิบัติงาน ซึ่งผลงานทั้งหมดที่เกิดขึ้นสามารถรวบรวมและนำไปสู่ความก้าวหน้าในสายงานในระดับที่สูงขึ้น และเป็นแนวทางส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์บรรลุตามวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และประเด็นยุทธศาสตร์ ที่กำหนดไว้

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามความคิดเห็น โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำนวนทั้งสิ้น 25 คน เมื่อรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแล้วจะนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติพื้นฐานเบื้องต้น โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

3. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณมาสรุปเพื่อเป็นข้อมูลซึ่งได้จาก 2 ส่วน คือ ได้จากคณะกรรมการบริหาร และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำนวนทั้งสิ้น 39 คน มากำหนดเป็นรูปแบบแนวทางการพัฒนา

ผลงานของตนเอง เพื่อมุ่งสู่ความก้าวหน้าในสายงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน วิชาการ คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ เพื่อย้อนกลับให้คณะผู้บริหารและบุคลากรพิจารณาต่อไป

สรุปผลการศึกษา

1. จากจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพปัญหาเดิม ด้านความรู้ ทักษะ และการลงมือปฏิบัติ เกี่ยวกับผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

1.1 ผลการสัมภาษณ์ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ดังนี้

ข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ พบว่าจุดอ่อนที่ต้องปรับปรุงแก้ไขของพนักงาน สายสนับสนุนวิชาการว่า หากมองในแง่ของการทำงาน บุคลากรขาดการนำข้อมูลเฉพาะในงานของ แต่ละคนที่มีค่อนข้างมากและมีระบบในการเก็บข้อมูลที่เป็นระเบียบเรียบร้อย มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ให้ให้เกิดประโยชน์ เพื่อสร้างผลงานใหม่ ๆ หรือเพื่อจัดระบบทำงานให้มีประสิทธิภาพ มากขึ้น ได้เนื้องานมากขึ้นซึ่งจะนำไปสู่การทำวิจัยในงาน และจุดอ่อนอีกอย่างที่มองเห็น คือ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ ด้านภาระงานที่ค่อนข้างมากเกินไป เกือบทุกคน ต้องรับผิดชอบภาระงานตั้งแต่ 2 งานขึ้นไป วิธีแก้ไข ต้องจัดสรรงานและปริมาณงานให้เหมาะสม กับคน ก็ถือว่าเป็นจุดอ่อนอย่างหนึ่งของบุคลากรซึ่งความที่ต้องรับผิดชอบงานหลายด้านจึงทำให้ บางครั้งการทำงานบางงานขาดประสิทธิภาพ ข้อเสนอแนะคือ คณะฯ ต้องดำเนินการมอบหมาย งานให้บุคลากรต้องให้เกิดประโยชน์สูงสุดตรงกับความรู้ความสามารถ (Put the right man on the right job) การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ สิ่งสำคัญการบำรุงรักษาพนักงานที่มี ความสามารถให้อยู่กับคณะฯ นาน ๆ โดยสร้างแรงจูงใจต่าง ๆ

ส่วนสภาพปัญหาเดิม ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านการลงมือปฏิบัติในการทำ ผลงานของบุคลากร ภาพรวมไม่มีปัญหา บุคลากรทุกคนค่อนข้างมีความรู้และทักษะมากเพียงพอ สามารถทำงานไปด้วยและเรียนรู้ไปด้วยจากประสบการณ์การทำงาน จนนำไปสู่การลงมือปฏิบัติ และผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีประสิทธิภาพ และส่วนใหญ่สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการ ปฏิบัติงานได้ดีในระดับที่มีประสิทธิภาพทุกตำแหน่งงาน หากมองในแง่ของการสร้างผลงานที่แสดง ความเป็นชำนาญการ ยังมีปัญหาอยู่ กล่าวคือบุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการทำ ผลงานเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งความก้าวหน้าในสายงาน โดยเฉพาะมีปัญหาในเรื่องการทำวิจัยสถาบัน เมื่อบุคลากรไม่มีความรู้ ย่อมทำให้เกิดปัญหาด้านทักษะ และไม่สามารถลงมือทำผลงานต่าง ๆ ได้

ด้านอุปสรรคต่อการพัฒนา ในเรื่องของการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ นับว่าเป็น อุปสรรคสำคัญของบุคลากรยังมีไม่เพียงพอ กล่าวคือบุคลากรไม่สามารถใช้ทรัพยากรด้านความรู้

หรือข้อมูลที่มีอยู่อย่างมากมายมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสมบูรณ์ได้ ส่วนด้านแรงจูงใจในการทำงานน่าจะเป็นอุปสรรคสำคัญอีกอย่างหนึ่ง กล่าวคือ มองว่าบุคลากรหลายคนต้องการความก้าวหน้าในสายงานแต่ไม่มีแรงผลักดัน และแรงจูงใจมากพอ

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตามความคิดเห็นของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ จากการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับสภาพปัญหาเดิม ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านการลงมือปฏิบัติเกี่ยวกับผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการ โดยมีผลการศึกษาเป็นตารางสรุป ดังนี้

ตาราง 7 แสดงสภาพปัญหาเดิม ด้านความรู้ เกี่ยวกับผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการ

ผลงานที่แสดงความเป็น ชำนาญการ	จำนวน (คน)	สภาพปัญหาเดิมด้านความรู้	ค่า ร้อยละ
1. การเขียนหนังสือ	16	ขาดหรือไม่มีความรู้เลย และไม่สามารถจัดทำ ผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้	64
2. การเขียนตำรา	14	ขาดหรือไม่มีความรู้เลย และไม่สามารถจัดทำ ผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้	56
3. บทความทางวิชาการ / รวมบทความ	13	ขาดหรือไม่มีความรู้เลย และไม่สามารถจัดทำ ผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้	52
4. การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน	11	มีความรู้บ้าง แต่ยังไม่สามารถนำไปใช้ในการ จัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้	44
5. ผลงานทางวิชาการ ในลักษณะอื่น	11	ขาดหรือไม่มีความรู้เลย และไม่สามารถจัดทำ ผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้	44
6. การทำผลงานทางวิชาการ เพื่อก้าวสู่ระดับที่สูงขึ้นใน สายงาน	11	ขาดหรือไม่มีความรู้เลย และไม่สามารถจัดทำ ผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้	44
7. การทำผลงานวิจัยและ งานวิเคราะห์	10	มีความรู้บ้าง แต่ยังไม่สามารถนำไปใช้ในการ จัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้	40
8. การทำผลงานวิจัยสถาบัน	10	มีความรู้บ้าง แต่ยังไม่สามารถนำไปใช้ในการ จัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้	40

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาเดิมด้านความรู้ พบว่า บุคลากรมีปัญหาด้านความรู้เกี่ยวกับการเขียนหนังสือมากที่สุด จำนวน 16 คน แสดงให้เห็นว่าบุคลากร ขาดหรือไม่มีความรู้เลย และไม่สามารถจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้ คิดเป็นร้อยละ 64 รองลงมา จำนวน 14 คน มีปัญหาด้านความรู้เกี่ยวกับการเขียนตำรา แสดงให้เห็นว่าบุคลากร ขาดหรือไม่มีความรู้เลย และไม่สามารถจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้ คิดเป็นร้อยละ 56 และอันดับต่อมา จำนวน 13 คน มีปัญหาด้านความรู้เกี่ยวกับการเขียนบทความทางวิชาการ/รวมบทความ แสดงให้เห็นว่า ขาดหรือไม่มีความรู้เลย และไม่สามารถจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้ คิดเป็นร้อยละ 52

ตาราง 8 แสดงสภาพปัญหาเดิม ด้านทักษะ เกี่ยวกับผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการ

ผลงานที่แสดงความเป็น ชำนาญการ	จำนวน (คน)	สภาพปัญหาเดิมด้านทักษะ	ค่า ร้อยละ
1. การเขียนหนังสือ	15	ขาดหรือไม่มีทักษะเลย และไม่สามารถจัดทำ ผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้	60
2. การเขียนตำรา	13	ขาดหรือไม่มีทักษะเลย และไม่สามารถจัดทำ ผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้	52
3. บทความทางวิชาการ / รวมบทความ	13	ขาดหรือไม่มีทักษะเลย และไม่สามารถจัดทำ ผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้	52
4. การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน	12	มีทักษะบ้าง แต่ยังไม่สามารถจัดทำผลงานที่ แสดงความเป็นชำนาญการได้	48
5. ผลงานทางวิชาการ ในลักษณะอื่น	11	ขาดหรือไม่มีทักษะเลย และไม่สามารถจัดทำ ผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้	44
6. การทำผลงานทางวิชาการ เพื่อก้าวสู่ระดับที่สูงขึ้นใน สายงาน	11	ขาดหรือไม่มีทักษะเลย และไม่สามารถจัดทำ ผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้	44
7. การทำผลงานวิจัยและ งานวิเคราะห์	10	มีทักษะบ้าง แต่ยังไม่สามารถจัดทำผลงานที่ แสดงความเป็นชำนาญการได้	40
8. การทำผลงานวิจัยสถาบัน	9	ขาดหรือไม่มีทักษะเลย และไม่สามารถจัดทำ ผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้	36

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาเดิมด้านทักษะ พบว่า บุคลากร มีปัญหาด้านทักษะเกี่ยวกับการเขียนหนังสือมากที่สุด จำนวน 15 คน แสดงให้เห็นว่าบุคลากร ขาดหรือไม่มีทักษะเลย และไม่สามารถจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้ คิดเป็น ร้อยละ 60 รองลงมา มี 2 ประเภท ๆ ละ 13 คน มีปัญหาด้านทักษะเกี่ยวกับการเขียนตำราและ การเขียนบทความทางวิชาการ/รวมบทความ แสดงให้เห็นว่าบุคลากร ขาดหรือไม่มีทักษะเลย และ ไม่สามารถจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้ คิดเป็นร้อยละ 52 ของแต่ละประเภท

ตาราง 9 สภาพปัญหาเดิม ด้านการลงมือปฏิบัติ เกี่ยวกับผลงานที่แสดงความเป็น ชำนาญการ

ผลงานที่แสดงความเป็น ชำนาญการ	จำนวน (คน)	สภาพปัญหาเดิมด้านการลงมือปฏิบัติ	ค่า ร้อยละ
1. การทำผลงานทางวิชาการ เพื่อก้าวสู่ระดับที่สูงขึ้นใน สายงาน	25	ไม่ตอบแบบสอบถาม	100
2. การเขียนตำรา	25	ไม่ตอบแบบสอบถาม	100
3. การเขียนหนังสือ	25	ไม่ตอบแบบสอบถาม	100
4. การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน	14	มีปัญหาในการลงมือจัดทำคู่มือปฏิบัติงานมาก และทำไม่สำเร็จ	56
5. ผลงานทางวิชาการ ในลักษณะอื่น	5	มีปัญหาในการลงมือเขียนผลงานทางวิชาการ ในลักษณะอื่นมาก และทำไม่สำเร็จ	20
6. การทำผลงานวิจัยและ งานวิเคราะห์	4	มีปัญหาในการลงมือจัดทำผลงานวิจัยและงาน วิเคราะห์มาก และทำไม่สำเร็จ	16
7. การทำผลงานวิจัยสถาบัน	4	มีปัญหาในการลงมือทำผลงานวิจัยสถาบัน บ้าง และสามารถจัดทำได้นำไปใช้ไม่ได้	16
8. บทความทางวิชาการ / รวมบทความ	1	มีปัญหาในการเขียนบทความทางวิชาการ/รวม บทความ มาก และทำไม่สำเร็จ	4

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาเดิมด้านการลงมือปฏิบัติ จากข้อมูลที่มี บุคลากรตอบแบบสอบถามว่าเคยลงมือทำผลงาน พบว่าบุคลากรมีปัญหาด้านการลงมือปฏิบัติ

เกี่ยวกับการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานมากที่สุด จำนวน 14 คน แสดงให้เห็นว่าบุคลากร มีปัญหาในการลงมือจัดทำคู่มือปฏิบัติงานมาก และทำไม่สำเร็จ คิดเป็นร้อยละ 56 รองลงมา จำนวน 5 คน มีปัญหาด้านการลงมือปฏิบัติเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น แสดงให้เห็นว่าบุคลากรขาดหรือไม่มีความรู้เลย และไม่สามารถจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้ คิดเป็นร้อยละ 20 และอันดับต่อมา จำนวน 4 คน มีปัญหาด้านการลงมือปฏิบัติเกี่ยวกับการทำผลงานวิจัยและงานวิเคราะห์และการทำวิจัยสถาบัน แสดงให้เห็นว่า มีปัญหาในการลงมือจัดทำผลงานวิจัยและงานวิเคราะห์มาก และทำไม่สำเร็จ คิดเป็นร้อยละ 16 ของแต่ละประเภท

2. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาผลงานของตนเองตามแนวทาง/วิธีการพัฒนาต่าง ๆ ด้านความรู้ ทักษะ และการลงมือปฏิบัติ เกี่ยวกับผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการ และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาผลงานของตนเอง เพื่อมุ่งสู่ความก้าวหน้าในสายงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ตามความคิดเห็นของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 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 และพบว่าสาขาวิชาส่วนใหญ่ คือ สาขาชีววิทยา และ สาขาวิทยาศาสตร์ สาขาละ 2 คน คิดเป็น ร้อยละ 8 ของแต่ละสาขา อันดับรองลงมาเป็นระดับปริญญาโท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 44 พบว่าสาขาวิชาส่วนใหญ่ คือ สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศและสาขานโยบายสาธารณะ สาขาละ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 12 ของแต่ละสาขา ด้านข้อมูลตำแหน่งงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าส่วนใหญ่ ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 32 ด้านประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 5 – 10 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 68 และพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่เคยลงมือทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 60

จากการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาผลงานของตนเอง ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านการลงมือปฏิบัติเกี่ยวกับผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการ โดยมีผลการศึกษารายงานสรุป ดังนี้

ตาราง 10 แสดงความต้องการพัฒนาผลงานของตนเองด้านความรู้ ทักษะและการลงมือปฏิบัติที่มีระดับความต้องการพัฒนามากที่สุดในแต่ละประเด็นผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการ

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

สรุปผลตามตารางพบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาผลงานเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการเพื่อก้าวสู่ระดับที่สูงขึ้นในสายงาน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และการลงมือปฏิบัติมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ต้องการพัฒนาเกี่ยวกับการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาผลงานของตามแนวทาง/วิธีการพัฒนาต่าง ๆ เกี่ยวกับผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการ โดยมีผลการศึกษาเป็นตารางสรุป ดังนี้

ตาราง 11 แสดงความต้องการพัฒนาผลงาน ตามแนวทาง/วิธีการพัฒนาต่างๆ ที่มีระดับความต้องการพัฒนามากที่สุดในแต่ละประเด็นผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการ

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

สรุปผลด้านความต้องการพัฒนาผลงานของตนเอง พบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาด้านการลงมือจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น และการทำผลงานทางวิชาการเพื่อก้าวสู่ระดับที่สูงขึ้นในสายงาน ในรูปแบบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยใช้สถานที่ภายนอก และมีระยะเวลา 1 – 2 วัน ส่วนการพัฒนาด้านการเขียนหนังสือ การทำผลงานวิจัยและงานวิเคราะห์ และการทำผลงานวิจัยสถาบัน บุคลากรต้องการพัฒนาในรูปแบบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยใช้สถานที่ภายใน และมีระยะเวลา 1 – 2 วัน ด้านการพัฒนาเรื่อง การเขียนบทความทางวิชาการ/รวบรวมบทความ ต้องการพัฒนาในรูปแบบฝึกอบรมเชิงวิชาการ โดยใช้สถานที่ภายนอก และมีระยะเวลา 1 – 2 วัน และการเขียนหนังสือ ต้องการพัฒนาในรูปแบบฝึกอบรมเชิงวิชาการ ซึ่งเป็นสถานที่ใดก็ได้ทั้งภายนอกหรือภายใน โดยใช้ระยะเวลา 1 – 2 วัน กล่าวโดยสรุปว่า ในประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนาผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการ ทั้ง 8 ประเด็นบุคลากรเลือกรูปแบบการพัฒนาเพียง 2 รูปแบบ ได้แก่ ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและฝึกอบรมเชิงวิชาการ ด้านสถานที่ก็มีทั้งภายนอกและภายใน ส่วนด้านระยะเวลา ทุกประเด็นการพัฒนาเลือกระยะเวลาเพียง 1 – 2 วัน

อภิปรายผลการศึกษา

เพื่อให้เห็นถึงสภาพปัญหาเดิม ความต้องการพัฒนาผลงาน ทั้ง ด้านความรู้ ทักษะ และการลงมือปฏิบัติ ตลอดจนความต้องการพัฒนาผลงาน ตามแนวทาง/วิธีการพัฒนาต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้น เพื่อนำไปสู่แนวทางการพัฒนาผลงานของตนเอง เพื่อมุ่งสู่ความก้าวหน้าในสายงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ผู้ศึกษาจึงสรุปผลดังนี้

จากการสัมภาษณ์คณบดีและผู้บริหารคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง สรุปได้ว่า คณบดีคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ได้ให้ความเห็นต่อพนักงานสายสนับสนุนวิชาการของคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ว่าทุกคนมีศักยภาพในการทำงาน มีจุดเด่นหลายด้าน เช่น มีความตั้งใจในการทำงาน ขยัน อดทน เหนือสิ่งอื่นใดมีความรู้ความสามารถในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้บรรลุตามเป้าหมายเสมอ ส่วนด้านการพัฒนา ต้องการให้บุคลากรทุกคนเริ่มต้นด้วยการศึกษาตนเอง ทำให้เจอว่าตัวเองเก่งด้านไหนแล้วมุ่งพัฒนาตนเองให้เกิดความชำนาญการเฉพาะด้าน ต้องตระหนักในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน ต้องสามารถประยุกต์การทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและต่อองค์กร และต้องสามารถเชื่อมโยงกับงานอื่น ๆ ได้ สิ่งสำคัญคือ เมื่อพัฒนาตนเองจนเกิดความชำนาญแล้วต้องทำงานวิจัย อย่างน้อยต้องทำวิจัยสถาบันเป็น ต้องมีงานวิจัยออกมาและสามารถเผยแพร่ได้ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องการให้เริ่มต้นการพัฒนาที่หัวหน้างานก่อน โดยทำการวิเคราะห์งานของตนเองให้ได้ เช่น งานบริการวิชาการ งานวิชาการ งานธุรการ งานนโยบายและแผน งานประกันคุณภาพ และอื่น ๆ สิ่งสำคัญอีกประการ บุคลากรต้องหมั่นแสวงหาความรู้ ต้องคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่อยู่เสมอ ดังที่ เสถียร คามาศักดิ์ ได้เรียบเรียงและสรุปประเด็นสำคัญของการอภิปราย ถึงแนวทางการสร้างผลงานทางวิชาการอย่างมีคุณภาพเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งชำนาญการ ซึ่งกล่าวถึงเกณฑ์การตัดสินในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ระดับ 6, 7-8 ว่ามีการพิจารณาจาก 3 องค์ประกอบ คือ ปริมาณงานในหน้าที่ คุณภาพของงานในหน้าที่ และผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการ กล่าวคือ องค์ประกอบผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการ พิจารณาที่คุณค่าของผลงานบริการวิชาการที่นำเสนอสามารถนำไปใช้และก่อให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนางานที่เกี่ยวข้องได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งถือว่าเป็นส่วนของงานที่ริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งอาจนำเสนอในลักษณะใดลักษณะหนึ่งหรือทั้งหมดก็ได้ เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน ตำรา หนังสือ งานวิจัย ผลงานแปล บทความ ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น เป็นต้น และมีข้อสังเกตในการเขียนผลงานโดยต้องเริ่มจากการเขียนเรื่องที้ง่าย ๆ เกี่ยวกับงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่เป็นประจำเป็นหลักสำคัญ นอกจากนี้แล้วสิ่งสำคัญที่สุดในการเขียนผลงาน คือ ต้องเป็นนักอ่านเพราะการอ่าน การค้นคว้าจะทำให้เราได้ข้อมูลและ

ประสบการณ์ที่มากมายและหลากหลาย เมื่อมีข้อมูลมากแล้วจะทำให้การวางแผน การตั้งชื่อเรื่อง หรือการตั้งวัตถุประสงค์ง่าย และการผลิตผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการ ต้องเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจุดมุ่งหมายของชีวิตและการปฏิบัติงาน ต้องรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ไม่เป็นคนผัดวันประกันพรุ่ง และต้องหมั่นฝึกคิด วิเคราะห์ วิจาร์ณ หาแนวทางในการปรับปรุงงานอยู่เสมอ และต้องฝึกนิสัยให้เป็นคนช่างอ่าน ฟัง คิด ถาม เขียน อยู่ตลอดเวลา และรวงทิพย์ สุรวิชัย (2538, หน้า 53) ได้กล่าวเกี่ยวกับเรื่อง การพัฒนาตนเองหรือการพัฒนาบุคคลว่า อาจทำได้มากมายหลายวิธีโดยขึ้นอยู่กับเวลา โอกาส ความถนัด และที่สำคัญคือ ความสนใจของตัวผู้ปฏิบัติงานเอง เช่น หมั่นศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ จากหนังสือหรือเอกสารวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่องานของตนซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจในสิ่งใหม่ ๆ ทันทกับความก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เสมอ

นอกจากนี้ ผู้บริหารคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความเติบโต และก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งและต้องให้ความสำคัญอย่างจริงจัง ทั้งในแง่ของตัวบุคลากรเองก็ต้องพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าอันจะนำมาซึ่งความภาคภูมิใจ ประสิทธิภาพการทำงาน เหนือสิ่งอื่นใด คือรายได้ที่จะเพิ่มขึ้นเพื่อนำมาใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน และสิ่งสำคัญอีกประการคือสร้างความภาคภูมิใจต่อตนเองและต่อองค์กรที่มีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร ดังทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ที่กล่าวไว้ว่า มนุษย์มีแรงจูงใจที่มาจากความต้องการขั้นพื้นฐานของตนเอง 5 ประการ โดยมาสโลว์จัดความต้องการเป็นลำดับความสำคัญจากความต้องการระดับต่ำไปยังความต้องการในระดับสูงเมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วจะมีความต้องการในระดับสูงขึ้นไป ได้แก่ ความต้องการด้านร่างกาย คือความต้องการปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตซึ่งตอบสนองความต้องการของมนุษย์ทางด้านร่างกาย เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น ต่อมาความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย คือความต้องการที่จะตอบสนองความรู้สึกรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย ต่อมาความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากที่มนุษย์รู้สึกพร้อมในทุก ๆ ด้านแล้ว มนุษย์ก็จะเกิดความต้องการที่จะเข้าสังคมเพื่อให้เห็นที่รู้จัก หรือเป็นที่รักและยอมรับของสังคม อันดับต่อมาความต้องการการยอมรับนับถือ ซึ่งนับว่าเป็นความต้องการที่สอดคล้องกับความต้องการในลำดับที่สาม เมื่อมนุษย์เข้าสังคมและได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ได้บังคับบัญชา ได้รับความรัก ความเมตตาจากผู้บังคับบัญชา ย่อมสนับสนุนให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นจนนำมาซึ่งชื่อเสียงเกียรติยศ และอันดับสุดท้ายความต้องการประสบความสำเร็จสมหวังในชีวิต ซึ่งเป็นความต้องการที่มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการ เป็นความต้องการลึก ๆ ในจิตใจของทุกคนที่ต้องการประสบ

ความสำเร็จในสิ่งที่ตนเองหวังและตั้งเป้าหมายเอาไว้ เป็นลำดับขั้นความต้องการขั้นสูงของมนุษย์ ซึ่งเป็นขั้นสุดท้ายที่ค่อนข้างยากแต่ท้าทายยิ่งนัก ซึ่งน้อยคนที่จะประสบได้ถึงขั้นนี้ นอกจากนี้แล้ว คณะฯ ควรจัดตั้งเป็นโครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน และต้องกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน เน้นผลลัพธ์ที่งานวิจัย สิ่งสำคัญ ต้องกำหนดเป็นนโยบายระดับคณะฯ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนีกร สุทธิพันธ์ และคณะ (2531, หน้า 53 อ้างอิงใน เสถียร คามาศักดิ์และคณะ, 2551, หน้า 22) ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่นำไปสู่ความเป็นผู้ชำนาญการของข้าราชการสาย ข” พบว่า

1. ผู้ได้รับการแต่งตั้งมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ เนื่องจากปฏิบัติงาน ตรงกับพื้นความรู้มากที่สุดร้อยละ 92.59 และมีโอกาสก้าวหน้ามากที่สุดร้อยละ 85.19 นอกจากนี้ ในระหว่างปฏิบัติงานผู้ได้รับแต่งตั้งได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ อุทิศตนให้กับงาน โดยการทำงานล่วงเวลาและยังรับภาระงานด้านอื่น ๆ เช่น เป็นกรรมการวิชาการ กรรมการบริหาร นอกเหนือจากงานประจำอีกด้วย ผู้ได้รับแต่งตั้งเคยได้รับการขึ้นเงินเดือน 2 ขั้นมาแล้วร้อยละ 96.31 เนื่องจากมีความรักงานในหน้าที่

2. การสนับสนุนจากหน่วยงานและผู้บังคับบัญชา โดยหน่วยงานให้การสนับสนุนด้าน งบประมาณเครื่องมือเครื่องใช้มากที่สุดร้อยละ 70.37 และยังสนับสนุนให้มีการจัดประชุมวิชาการ ร้อยละ 85.19 ผู้บังคับบัญชาของผู้เสนอขอให้การสนับสนุนในด้านการเพิ่มพูนความรู้ โดยการศึกษาฝึกอบรมมากที่สุดร้อยละ 100 และให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานมากที่สุดร้อยละ 85.15 และยังสนับสนุนด้านร่างกายในการแนะนำตรวจทาน ผลการวิจัยมากที่สุดร้อยละ 62.96

3. เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มากที่สุดร้อยละ 100 และภายในหน่วยงานไม่มีปัญหาขัดแย้งรุนแรง

4. เหตุจูงใจที่ทำให้มีการผลิตผลงานทางวิชาการ เนื่องจากการได้เลื่อนระดับและ เงินเดือนสูงขึ้นร้อยละ 100

5. การเตรียมผลงานของตำแหน่งชำนาญการต้องศึกษาหลักเกณฑ์ให้เข้าใจร้อยละ 96.3 และมีการเตรียมผลงานวิจัยตลอดเวลาหรือสะสมไปเรื่อย ๆ

นอกจากนี้แล้วยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทวมิตร รุ่งเรืองวงศ์ (2542) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยพายัพ ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญ ในการพัฒนาบุคลากรโดยมีการกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักและเห็นความสำคัญต่อการพัฒนา ตนเองในด้านต่าง ๆ และในรูปแบบที่หลากหลาย และมหาวิทยาลัยได้จัดทำแผนงานพัฒนา บุคลากรไว้อย่างชัดเจน ทั้งด้านการเข้าร่วมประชุม การฝึกอบรม การสัมมนา และการศึกษาดูงาน

สิ่งสำคัญอีกประการ คือ คณะฯ ต้องกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เกี่ยวกับตำแหน่งที่แสดงถึงความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรให้ชัดเจนหรือต้องกำหนดเส้นทางสายอาชีพให้ชัดเจน สอดคล้องกับความคิดของ ฌ็อง-ฌัก กูว์แซง (2545, หน้า 162-163 อ้างอิงใน ยุภา ทรัพย์มรรค, 2548, หน้า 21-22) ได้กล่าวว่า การพัฒนาสายอาชีพมีใช้กิจกรรมระหว่างองค์การและบุคลากรที่จำกัดความสัมพันธ์อยู่ในวงแคบเท่านั้น แต่การพัฒนาสายอาชีพจะมีความสัมพันธ์กับบุคลากรหลายกลุ่ม โดยที่แต่ละกลุ่มจะมีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโครงการ ดังนั้นผู้ที่เกี่ยวข้องแต่ละฝ่ายสมควรต้องเข้าใจเป้าหมายและให้ความร่วมมือในการดำเนินงาน เพื่อให้การพัฒนาสายอาชีพมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยกลุ่มบุคคลและบทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสายอาชีพประกอบด้วย บุคลากร ผู้บังคับบัญชา หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ และองค์การ การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพนั้น มีบุคคลที่เกี่ยวข้อง 3 ฝ่าย ได้แก่

1. ตัวพนักงานเอง กล่าวคือ พนักงานจะต้องสามารถกำหนดทิศทางเป้าหมายของตัวเอง และขึ้นความก้าวหน้าในสายอาชีพ
2. ผู้ชำนาญด้านการบริหารบุคคล ที่จะคอยช่วยชี้แนะ หรือชี้ช่องทางและให้คำแนะนำปรึกษาแก่พนักงานที่ต้องการจะพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพต่าง ๆ
3. ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน ซึ่งนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการให้การสนับสนุนเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ตลอดจนเป็นผู้ใกล้ชิดโดยตรงที่จะให้คำแนะนำปรึกษาแก่พนักงาน ส่วน ธงชัย สันติวงษ์ (2546, หน้า 247) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาสายอาชีพคือ กิจกรรมทางด้านการบริหารงานบุคคลที่มีขึ้น เพื่อที่จะช่วยให้แต่ละคนได้มีแผนสำหรับงานอาชีพของตนในอนาคตภายในองค์การ ทั้งนี้เพื่อที่จะช่วยให้องค์การสามารถบรรลุถึงวัตถุประสงค์และขณะเดียวกันพนักงานก็มีโอกาสที่จะมีผลสำเร็จในการพัฒนาด้วยตัวเองได้สูงสุด และพินลพวรรณ เชื้อบางแก้ว ได้แสดงทรรศนะเกี่ยวกับ การพัฒนาสายอาชีพว่า หมายถึง การวางแผนขององค์การเพื่อช่วยพัฒนาพนักงานให้มีแนวทางก้าวหน้าในอาชีพแต่ละคนภายในองค์การโดยอาศัยกระบวนการต่าง ๆ เช่น การเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำงานหลาย ๆ ด้าน การให้พนักงานทราบถึงเส้นทางในงานอาชีพของตนภายในบริษัท (Career Paths) การวางแผนฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงาน การมอบหมายให้พนักงานได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถมากขึ้นตามศักยภาพของแต่ละคน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลจากพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ พบข้อมูลที่น่าสนใจเกี่ยวกับ**สภาพปัญหาเดิม**

ด้านความรู้ พบว่า บุคลากรมีปัญหาด้านความรู้เกี่ยวกับการเขียนหนังสือมากที่สุด จำนวน 16 คน แสดงให้เห็นว่าบุคลากร ขาดหรือไม่มีความรู้เลย และไม่สามารถจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้ คิดเป็นร้อยละ 64 รองลงมา จำนวน 14 คน มีปัญหาด้านความรู้เกี่ยวกับการเขียนตำรา แสดงให้เห็นว่าบุคลากร ขาดหรือไม่มีความรู้เลย และไม่สามารถจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้ คิดเป็นร้อยละ 56 และอันดับต่อมา จำนวน 13 คน มีปัญหาด้านความรู้เกี่ยวกับการเขียนบทความทางวิชาการ/รวมบทความ แสดงให้เห็นว่า ขาดหรือไม่มีความรู้เลย และไม่สามารถจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้ คิดเป็นร้อยละ 52 **ด้านทักษะ** พบว่า บุคลากรมีปัญหาด้านทักษะเกี่ยวกับการเขียนหนังสือมากที่สุด จำนวน 15 คน แสดงให้เห็นว่าบุคลากร ขาดหรือไม่มีทักษะเลย และไม่สามารถจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้ คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมา มี 2 ประเภท ๆ ละ 13 คน มีปัญหาด้านทักษะเกี่ยวกับการเขียนตำรา และการเขียนบทความทางวิชาการ/รวมบทความ แสดงให้เห็นว่าบุคลากร ขาดหรือไม่มีทักษะเลย และไม่สามารถจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้ คิดเป็นร้อยละ 52 ของแต่ละประเภท

และ**ด้านการลงมือปฏิบัติ** จากข้อมูลที่มีบุคลากรตอบแบบสอบถามว่าเคยลงมือทำผลงาน พบว่าบุคลากรมีปัญหาด้านการลงมือปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดทำคู่มือปฏิบัติงานมากที่สุด จำนวน 14 คน แสดงให้เห็นว่าบุคลากร มีปัญหาในการลงมือจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน และทำไม่สำเร็จ คิดเป็นร้อยละ 56 รองลงมา จำนวน 5 คน มีปัญหาด้านการลงมือปฏิบัติเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น แสดงให้เห็นว่าบุคลากร ขาดหรือไม่มีความรู้เลย และไม่สามารถจัดทำผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการได้ คิดเป็นร้อยละ 20 และอันดับต่อมา จำนวน 4 คน มีปัญหาด้านการลงมือปฏิบัติเกี่ยวกับการทำผลงานวิจัยและงานวิเคราะห์และการทำวิจัยสถาบัน แสดงให้เห็นว่า มีปัญหาในการลงมือจัดทำผลงานวิจัยและงานวิเคราะห์มาก และทำไม่สำเร็จ คิดเป็นร้อยละ 16 ของแต่ละประเภท

ส่วนข้อมูลด้าน**ความต้องการพัฒนาผลงานของตนเอง**ในแต่ละประเด็นผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการ ที่มีระดับความต้องการพัฒนามากที่สุดด้านความรู้ ทักษะและการลงมือปฏิบัติ พบว่าบุคลากรมีความต้องการพัฒนาผลงานเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการเพื่อก้าวสู่ระดับที่สูงขึ้นในสายงานมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง ทั้ง 3 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อภิวุฒิปิมลแสงสุริยา (2550) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ Essential Trips for People Management ว่า Career Path หรือการกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพสำหรับพนักงานในองค์กร คือ การบริหารคนและเป็นการปูทางสู่การสร้างพนักงานที่มีค่าให้แก่องค์กรในระยะยาว อภิวุฒิปิมลแสงสุริยา ยังกล่าวอีกว่าเมื่อพูดถึงคำว่า Career Path หลาย ๆ ท่านอาจเปรียบได้ว่าเป็นเสมือนเส้นทางเดินในการก้าวหน้าสู่

ตำแหน่งอาชีพของแต่ละคนที่จะต้องเติบโตในองค์กรเมื่อเวลาผ่านไป แต่ในความคิดเห็นอีกแง่มุมหนึ่งของเขากลัวมองว่า Career Path มีแนวโน้มในการเป็นแผนพัฒนาสู่ความสำเร็จของแต่ละคนมากกว่า (Success Planning) ซึ่งต้องดำเนินการไปพร้อม ๆ กับงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเป็นการสนับสนุนการพัฒนาอาชีพบุคลากรและตอบสนองความต้องการขององค์กรในระยะยาว

ข้อมูลด้านความต้องการพัฒนาผลงาน ตามแนวทาง/วิธีการพัฒนาต่าง ๆ ในแต่ละประเด็นผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการ ที่มีระดับความต้องการพัฒนามากที่สุด พบว่าการพัฒนาผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการ ทั้ง 8 ประเด็น บุคลากรเลือกรูปแบบการพัฒนาเพียง 2 รูปแบบ ได้แก่ ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและฝึกอบรมเชิงวิชาการ ด้านสถานที่ก็มีทั้งภายในและภายนอกและภายใน ส่วนด้านระยะเวลา ทุกประเด็นการพัฒนาเลือกระยะเวลาเพียง 1 – 2 วัน ซึ่งสอดคล้องกับ อยุธยา เกษสาคร (2551, หน้า 135-137) ได้ให้รายละเอียดไว้ ดังนี้

1. การอบรมเชิงวิชาการหรือการประชุมทางวิชาการ (Institution conference) จัดเป็นการฝึกอบรมรูปแบบหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์ คือ

1.1 เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริง สามารถเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ใหม่ ๆ อย่างกว้างขวางแก่สมาชิกที่เข้าประชุมสัมมนา

1.2 เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และแนะนำเทคนิคใหม่ระหว่างสมาชิกผู้เข้าร่วมประชุม

1.3 เพื่อเสนอผลการวิจัย และการศึกษาค้นคว้าในด้านต่าง ๆ

2. การอบรมเชิงปฏิบัติการหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshop) เป็นการประชุมที่มุ่งเน้นให้ผู้เข้าประชุมได้รับหรือเกิดประสบการณ์ และได้ร่วมกันลงมือปฏิบัติ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้ ลักษณะสำคัญของการประชุมเชิงปฏิบัติการ คือ สมาชิกที่เข้าร่วมประชุมแบบนี้ จะต้องเป็นผู้ที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกัน การฝึกอบรมลักษณะนี้มุ่งเน้นชั่วโมงการปฏิบัติมากกว่าการอภิปราย โดยมีวัตถุประสงค์ คือ

2.1 เพื่อให้ผู้เข้าร่วมประชุม มีโอกาสแสดงวิธีการปฏิบัติงานจริงในด้านต่าง ๆ

2.2 เพื่อให้เกิดผลงานจากการปฏิบัติจริงหรือวิธีการใหม่ ๆ ที่ได้จากการพิสูจน์พบร่วมกัน นำสู่การประยุกต์ใช้ในอนาคต

2.3 เพื่อสร้างเสริมความร่วมมือระหว่างสมาชิกในหน่วยงาน และพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร

2.4 เพื่อปรับปรุงความรู้ความสามารถและความเข้าใจ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติของสมาชิกแต่ละคน

และข้อมูลจากการสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการใน 8 ประเด็น พบว่ามี 6 ประเด็นที่บุคลากรเลือกรูปแบบการพัฒนาแบบฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรต้องการพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้และทักษะในการลงมือปฏิบัติจริงซึ่งการอบรมปฏิบัติการจะเน้นให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้ปฏิบัติอย่างจริงจัง ผลิตผลงานทางวิชาการของบุคลากรได้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พวงทอง พร้อมไท (2552, หน้า 52) การพัฒนาบุคลากรในสถาบันการศึกษา ให้ผลิตผลงานทางวิชาการที่ได้ทำกันมาส่วนใหญ่เป็นการจัดอบรมที่ให้ฟังคำบรรยายจากวิทยากรเพียงอย่างเดียว ซึ่งไม่เป็นไปตามธรรมชาติการเรียนรู้ของมนุษย์ที่เรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง เป็นเหตุให้การผลิตผลงานทางวิชาการของบุคลากรไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรซึ่งแนวทางการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมที่มีประสิทธิผล เพื่อผลิตผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพนั้น ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ การอบรมปฏิบัติการที่เน้นให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้ปฏิบัติอย่างจริงจัง ส่วนที่สองคือ วิทยากรที่มีประสิทธิภาพ สามารถสอนผู้เข้าฝึกอบรมให้ผลิตผลงานและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขผลงานได้ และส่วนที่สามคือ ผู้เข้าฝึกอบรมที่มีคุณภาพ มุ่งมั่น ตั้งใจ ฝึกปฏิบัติ และขยัน ปรับปรุงแก้ไขผลงานอย่างจริงจัง

ข้อเสนอแนะ

กล่าวสรุปได้ว่าพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์มีจุดแข็งคือทุกคนมีศักยภาพในการทำงาน มีจุดเด่นหลายด้าน เช่น มีความตั้งใจในการทำงาน ขยัน อดทน เห็นือสิ่งอื่นใดมีความรู้ความสามารถในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร มีวุฒิการศึกษาทั้งปริญญาตรีและปริญญาโท สิ่งสำคัญคือบุคลากรมีข้อมูลเฉพาะในงานของแต่ละคนค่อนข้างมากและมีระบบในการเก็บข้อมูลที่เป็นระเบียบเรียบร้อย แต่ขาดการนำข้อมูลที่มีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ อาทิเช่น น่าจะมีการทำข้อมูลที่มีมาวิเคราะห์และนำไปสู่การทำวิจัยในงาน ซึ่งมองได้ว่าการขาดความคิดเชิงสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ เป็นจุดอ่อนสำคัญของบุคลากร อันจะนำมาซึ่งการพัฒนาตนเองจนเกิดความชำนาญและนำไปสู่การทำวิจัยได้ โดยเฉพาะการทำวิจัยสถาบันเป็น และผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสภาพปัญหาเดิมเกี่ยวกับผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการ ทั้งด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านการลงมือปฏิบัติพบว่าบุคลากรมีปัญหาในทุก ๆ ด้านเกี่ยวกับผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการ และมองไปที่ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความต้องการพัฒนาเกี่ยวกับผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการ พบว่าบุคลากรมีความต้องการพัฒนาผลงานของตนเองทั้ง ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านการลงมือปฏิบัติ เกี่ยวกับผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการในประเด็นการทำผลงานทางวิชาการเพื่อก้าวสู่

ระดับที่สูงขึ้นในสายงานมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความมุ่งมั่นและสนใจในความก้าวหน้าในสายงานในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งก็สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ที่ต้องการให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ พัฒนาตนเอง พัฒนางาน เพื่อนำไปสู่ความก้าวหน้าในสายงาน โดยต้องการให้บุคลากรเริ่มต้นที่การทำวิจัยในงานให้เป็นและให้ได้ ซึ่งจะนำมาซึ่งการพัฒนาในรูปแบบอื่น ๆ ต่อไป ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความพร้อมในการให้การสนับสนุนจากผู้บริหารที่ต้องการส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานในระดับที่สูงขึ้น

ส่วนข้อมูลด้านความต้องการพัฒนาผลงานของตนเอง พบว่า บุคลากรมีความต้องการพัฒนาผลงานของตนเองทั้ง ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านการลงมือปฏิบัติ เกี่ยวกับผลงานที่แสดงความเป็นชำนาญการในประเด็นการทำผลงานทางวิชาการเพื่อก้าวสู่ระดับที่สูงขึ้นในสายงานมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความมุ่งมั่นและสนใจในความก้าวหน้าในสายงานในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งก็สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ ที่ต้องการให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ พัฒนาตนเอง พัฒนางาน เพื่อนำไปสู่ความก้าวหน้าในสายงาน โดยต้องการให้บุคลากรเริ่มต้นที่การทำวิจัยในงานให้เป็นและให้ได้ ซึ่งจะนำมาซึ่งการพัฒนาในรูปแบบอื่น ๆ ต่อไป

ส่วนข้อมูลด้านความต้องการพัฒนาผลงานของตนเอง ในรูปแบบการพัฒนาต่าง ๆ ตามที่กำหนด พบว่าบุคลากรเลือกรูปแบบการพัฒนาเพียง 2 รูปแบบ ได้แก่ ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และฝึกอบรมเชิงวิชาการ ด้านสถานที่ก็มีทั้งภายนอกและภายใน ส่วนด้านระยะเวลา ทุกประเด็นการพัฒนาเลือกระยะเวลาเพียง 1 – 2 วัน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรต้องการพัฒนาทั้งด้านความรู้ และการได้ลงมือปฏิบัติจริงเพื่อให้ได้รับทั้งความรู้และประสบการณ์ สิ่งสำคัญคือ การเลือกระยะเวลาเพียง 1 – 2 วัน ซึ่งเป็นระยะเวลาที่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการศึกษาต่อเนื่อง

ควรศึกษา เรื่อง การทำผลงานทางวิชาการเพื่อก้าวสู่ความก้าวหน้าในระดับที่สูงขึ้นในสายงาน ของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ในมหาวิทยาลัยนครสวรรค์