

การวิเคราะห์ผลลัพธ์การขับเคลื่อนการขอตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายอำนวยการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

พิมพาภรณ์ ชุมสุวรรณ

งานบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานบริหารคณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 90110

อีเมลผู้ประพันธ์บรรณกิจ: pimpaporn.c@psu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ผลลัพธ์การขับเคลื่อนการขอตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายอำนวยการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ระหว่างปีงบประมาณ 2563 - 2567 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้อมูลการยื่นขอตำแหน่งสูงขึ้น ข้อมูลการดำรงตำแหน่ง และข้อมูลการจัดกิจกรรม วิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย แสดงผลในรูปแบบตารางข้อมูลและกราฟ แสดงความสัมพันธ์ตามแนวทางการขับเคลื่อนการขอตำแหน่งสูงขึ้น 4 แนวทาง ได้แก่ 1) การจัดอบรมให้ความรู้เรื่องระเบียบหลักเกณฑ์ 2) การจัดอบรมให้ความรู้การทำผลงานวิชาการ 3) การแต่งตั้งพี่เลี้ยงพัฒนาศักยภาพทางวิชาการ และ 4) การแสดงความยินดีในเวทีวิทยภาคภูมิ ผลการวิจัยพบว่าจำนวนผู้ยื่นขอตำแหน่งสูงขึ้น เพิ่มขึ้น คือ ปีงบประมาณ 2563 มีผู้ยื่นขอตำแหน่งสูงขึ้น จำนวน 5 คน ปีงบประมาณ 2564 มีผู้ยื่นขอตำแหน่งสูงขึ้น จำนวน 7 คน ปีงบประมาณ 2565 มีผู้ยื่นขอตำแหน่งสูงขึ้น จำนวน 6 คน ปีงบประมาณ 2566 มีผู้ยื่นขอตำแหน่งสูงขึ้น จำนวน 8 คน และปีงบประมาณ 2567 มีผู้ยื่นขอตำแหน่งสูงขึ้น จำนวน 9 คน และร้อยละการดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายอำนวยการเทียบกับบุคลากรทั้งหมดเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง โดยในปีงบประมาณ 2563 คิดเป็นร้อยละ 35.46 ปีงบประมาณ 2564 คิดเป็นร้อยละ 37.12 ปีงบประมาณ 2565 คิดเป็นร้อยละ 39.20 ปีงบประมาณ 2566 คิดเป็นร้อยละ 42.28 และปีงบประมาณ 2567 คิดเป็นร้อยละ 44.35 จากแนวทางการขับเคลื่อนการขอตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายอำนวยการ คณะวิทยาศาสตร์

คำสำคัญ: การยื่นขอตำแหน่งสูงขึ้น; สายอำนวยการ; คณะวิทยาศาสตร์; มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Analysis of the Outcomes of Advancement Efforts for Administrative Staff at the Faculty of Science, Prince of Songkla University, Hat Yai Campus

Pimpaporn Chumsuwan

Human resource management, Faculty of Science Administrative Office, Prince of Songkla University, Hat Yai, Songkhla 90110, Thailand

Corresponding author's e-mail: pimpaporn.c@psu.ac.th

Abstract

The objective of this study was to assess the outcomes of initiatives aimed at facilitating career advancement for administrative personnel at the Faculty of Science, Prince of Songkla University, Hat Yai Campus, over the fiscal period from 2020 to 2024. The population for this study consists of data on requests for position advancement, current job status, and records of relevant activities. The data were analyzed using descriptive statistics, such as percentages and averages, with the findings presented in the form of tables and graphs. The analysis focused on the relationship between position advancement and four fundamental strategies: (1) providing training on regulations and guidelines, (2) offering training in academic work preparation, (3) assigning mentors to support the development of academic potential, and (4) celebrating achievements during the "Wit Pak Phum" (Science Pride) event. The findings indicated a continuous growth in the number of position advancement applications, with 5 submissions in 2020, 7 in 2021, 6 in 2022, 8 in 2023, and 9 in 2024. In addition, the percentage of administrative personnel achieving higher positions compared to the total staff increased consistently, from 35.46% in 2020 to 37.12% in 2021, 39.20% in 2022, 42.28% in 2023, and 44.35% in 2024. This upward trend highlights the effectiveness of the strategies implemented to support career progression among administrative personnel in the Faculty of Science.

Keywords: Position advancement application; Administrative personnel; Faculty of Science; Prince of Songkla University

บทนำ

การพัฒนาประเทศไทยภายใต้แนวคิดประเทศไทย 4.0 ที่ขับเคลื่อนด้วยความรู้และนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) จำเป็นต้องมีการปฏิรูปและปรับเปลี่ยนอย่างเป็นระบบขนานใหญ่ เพื่อให้โครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเหมาะสมกับภูมิทัศน์ใหม่ของโลก จากการเปลี่ยนแปลงในบริบทต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ ส่งผลให้มหาวิทยาลัยต้องเตรียมรับกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้วางแผนพัฒนาระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) กำหนดยุทธศาสตร์ในการปรับเปลี่ยนสู่อนาคต 4 ยุทธศาสตร์ คือ 1. ยุทธศาสตร์การสร้างกลไกการทำงานเชิงรุก 2. ยุทธศาสตร์ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 3. ยุทธศาสตร์ความเป็นนานาชาติ และ 4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารจัดการ (แผนพัฒนามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2560) ในปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร การพัฒนาบุคลากร และโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากรเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและได้ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างเส้นทางอาชีพที่ชัดเจนเพื่อกระตุ้นแรงจูงใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมหาวิทยาลัยประกอบด้วยบุคลากรสายวิชาการ มีภารกิจหลักในการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการแก่สังคม และบุคลากรสายอำนวยการซึ่งมีบทบาทในการสนับสนุนงานและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้ ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรสายอำนวยการพร้อมส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพควบคู่กัน ซึ่งมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้ส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรสายอำนวยการอย่างต่อเนื่อง ตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2566 (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2566) และประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2563 (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2563) และประกาศหลักเกณฑ์วิธีการกำหนดระดับตำแหน่ง และแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ พ.ศ.2559 (ฉบับที่ 2) (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2559) การที่บุคลากรสายอำนวยการได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น เป็นตัวชี้วัดว่าบุคลากรมีศักยภาพ ซึ่งบุคลากรจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการการขอตำแหน่งสูงขึ้นที่มหาวิทยาลัยกำหนด (กรุณา คุ่มพร้อม, 2563)

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ มีบุคลากรจำนวน 493 คน (สืบค้นจากระบบสารสนเทศบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์, 2567) แบ่งเป็นสายวิชาการ จำนวน 238 คน สายอำนวยการ จำนวน 241 คน มีความสำคัญกับความก้าวหน้าของบุคลากรสายอำนวยการ จึงขับเคลื่อนมาอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดในแผนกลยุทธ์ พ.ศ. 2559 - 2562 (ฉบับปรับปรุงปี 2558) เป้าประสงค์ที่ 6 (2) : เป็นองค์กรที่มีระบบสนับสนุนและการบริหารจัดการที่เข้มแข็ง (บุคลากรได้รับการพัฒนาตามสายงานและทำงานอย่างมืออาชีพ) (งานนโยบายและประกันคุณภาพ, 2558) และแผนยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2567 - 2570 กลยุทธ์ที่ 4 การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการอย่างยั่งยืน ซึ่งกำหนดแผนงานการบริหารขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร (คณะวิทยาศาสตร์, 2567) การดำรงตำแหน่งสูงขึ้นถือเป็นความก้าวหน้าของอาชีพ ความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงาน โดยจะต้องมีผลงานแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและความชำนาญ ตลอดจนแผนงานหรือโครงการที่จะดำเนินการในอนาคต ตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด รวมทั้งต้องมีผลงานเชิงวิเคราะห์/สังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางาน มีงานวิจัยหรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน และได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ตามข้อบังคับที่กำหนดตำแหน่ง ซึ่งการเตรียมผลงานวิชาการเพื่อยื่นขอตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายอำนวยการต้องจะใช้ระยะเวลาในการสร้างสรรค์ผลงาน ปัญหาและอุปสรรคในการขอตำแหน่งสูงขึ้นพบว่า มีภาระงานประจำมาก จึงไม่มีแรงจูงใจในการทำผลงานไม่มีความเข้าใจในข้อบังคับว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ขาดความรู้และทักษะในการเขียนผลงานเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ งานวิจัย จึงทำให้ไม่มีผลงานที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ไม่มีที่ปรึกษาหรือระบบพี่เลี้ยง บุคลากรบางรายเพิ่งได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือเปลี่ยนสถานภาพจากพนักงานเงินรายได้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจึงมีอายุงานไม่ถึงเกณฑ์การขอตำแหน่งสูงขึ้น (ศิริพัสดร์ ถาว์ และ ปิยาภรณ์ ณ เชียงใหม่, 2567) และ กุศลิน บัวแก้ว (2564) กล่าวว่าปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกันมากที่สุดในการขอตำแหน่งสูงขึ้น คือ มีภาระงานมาก และไม่มีเวลาทำผลงาน บุคลากรสายอำนวยการของคณะวิทยาศาสตร์ที่ผ่านมาถือได้ว่าการขอตำแหน่งสูงขึ้นยังมีน้อย จากแบบสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายอำนวยการในปี 2565 มีผู้ตอบแบบสำรวจ 171 คน คิดเป็นร้อยละ 69.23 สาเหตุที่ยังไม่ขอตำแหน่งสูงขึ้นพบว่า ร้อยละ 34.5 ไม่มีผลงานขอตำแหน่งสูงขึ้น ร้อยละ 26.2 ผลงานที่ยังไม่เพียงพอต่อการขอตำแหน่งสูงขึ้น และ ร้อยละ 21.4 ไม่ถึงกำหนดระยะเวลาในการขอตำแหน่งสูงขึ้น ตามลำดับ

งานบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาศาสตร์ จึงได้ขับเคลื่อนการขอตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายอำนวยการ โดยกำหนด 4 แนวทาง ได้แก่ 1) การอบรมให้ความรู้เรื่องระเบียบหลักเกณฑ์ รวมถึงการเตรียมเอกสารการขอตำแหน่งสูงขึ้น 2) การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการทำผลงานวิชาการ โดยจัดอบรมตั้งแต่การเขียนคู่มือปฏิบัติงาน การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย รวมถึงการสนับสนุนทุนวิจัย โครงการพัฒนาคนพัฒนางาน ทุนวิจัยสถาบัน 3) การแต่งตั้งพี่เลี้ยงพัฒนาศักยภาพทางวิชาการ เพื่อให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางในการขอตำแหน่งสูงขึ้น และ 4) การแสดงความชื่นชมยินดีเมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ผ่าน Social media (Line, Instagram, Facebook คณะวิทยาศาสตร์ รวมทั้ง แสดงความยินดีในเวทีวิทยุภาคภูมิ เป็นประจำทุกปี เพื่อยกย่องเชิดชูความสำเร็จ ในการนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาผลลัพธ์การขับเคลื่อนการขอตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายอำนวยการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการกำหนดนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าบุคลากรสายอำนวยการต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อวิเคราะห์ผลลัพธ์การขับเคลื่อนการขอตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายอำนวยการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ปีงบประมาณ 2563 - 2567

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสายอำนวยการที่สามารถขอตำแหน่งสูงขึ้นที่เข้าร่วมกิจกรรมการขับเคลื่อนการขอตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายอำนวยการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ระหว่างปีงบประมาณ 2563 - 2567 จำนวน 23 โครงการ

เครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้จัดทำตารางที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองและทำการรวบรวมข้อมูลการจัดกิจกรรมการขับเคลื่อนการขอตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายอำนวยการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ระหว่างปีงบประมาณ 2563 - 2567

การวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ยอย่างเป็นระบบ และแสดงผลลัพธ์เพื่อนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของตารางและภาพประกอบการบรรยาย

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ผลลัพธ์การขับเคลื่อนการขอตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายอำนวยการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่าก่อนการดำเนินการวางแผนการขับเคลื่อนการขอตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายอำนวยการ ไม่มีการจัดอบรมให้ความรู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการขอตำแหน่งสูงขึ้น ไม่มีการวางแผนในเรื่องการเพิ่มจำนวนผู้ขอตำแหน่งสูงขึ้น และไม่มีระบบ Mentor Team (พี่เลี้ยงพัฒนาศักยภาพทางวิชาการ) ต่อมาคณะวิทยาศาสตร์ จึงมีการวางแผนและกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนการขอตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายอำนวยการออกเป็น 4 แนวทาง ได้แก่ 1) การอบรมให้ความรู้เรื่องระเบียบหลักเกณฑ์ รวมถึงการเตรียมเอกสารการขอตำแหน่งสูงขึ้น 2) การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการทำผลงานวิชาการ โดยจัดอบรมตั้งแต่การเขียนคู่มือปฏิบัติงาน การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย รวมถึงการขอทุนวิจัยโครงการพัฒนาคนพัฒนางาน ทุนวิจัยสถาบัน 3) การแต่งตั้งพี่เลี้ยงพัฒนาศักยภาพทางวิชาการ เพื่อให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางในการขอตำแหน่งสูงขึ้น และ 4) การแสดงความชื่นชมยินดีเมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ผ่าน Social media (Line, Instagram, Facebook คณะวิทยาศาสตร์ รวมทั้ง แสดงความยินดีในเวทีวิทยุภาคภูมิ คณะวิทยาศาสตร์เป็นประจำทุกปี เพื่อยกย่องเชิดชูกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น ส่งผลให้ร้อยละการดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเพิ่มขึ้นตั้งแต่ปี 2563 เป็นต้นมา โดยผู้วิจัยนำเสนอข้อมูล ดังนี้

1. ตารางการอบรมให้ความรู้เรื่องระเบียบหลักเกณฑ์ การเตรียมเอกสารการขอตำแหน่งสูงขึ้น และการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการทำผลงานวิชาการ

ตารางที่ 1 จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ ความพึงพอใจ และข้อเสนอแนะ

ปีงบประมาณ/โครงการ	ผู้เข้าร่วม (คน)	ความพึงพอใจ (คะแนน)	ข้อเสนอแนะ
ปีงบประมาณ 2563			
1. การเขียนประเมินค่างานอย่างไรให้ผ่าน (ONLINE)	53	4.60	วิทยากรพูดดี อยากให้มีตัวอย่างการเขียนประเมินค่างานในหลายๆ ตำแหน่ง เพื่อให้เห็นภาพและเข้าใจได้มากขึ้นไปอีก
ปีงบประมาณ 2564			
1. โครงการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานสำหรับนักวิทยาศาสตร์ (ประสานงานรายวิชาหลักสูตรแพทย-ศาสตร์)	17	4.54	สนใจการทำ website การเขียนคู่มือ
2. การบริหารเวลาและการจัดความสำคัญของงาน (MAXIMIZE TIME AND PRIORITIES MANAGEMENT)	40	4.85	ดีและมีประโยชน์ ได้เรียนรู้การจัดลำดับงาน
3. การเขียนคู่มือปฏิบัติงาน (EFFECTIVE WRITING OF STANDARD OPERATIONS PROCEDURE)	38	4.29	อยากให้จัดการเขียนคู่มือของแต่ละสายงานแยกกัน วิทยากรสื่อให้เห็นภาพใหญ่ขององค์กร และเชื่อมโยงกับงานเพื่อมีคุณค่ากับองค์กร
4. ออกแบบระบบงาน “WORK SYSTEM DESIGN”	36	4.44	ขอบคุณฝ่ายจัดงาน อยากให้ยกตัวอย่างที่เป็น support process ที่เป็นราชการ
5. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัยสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน (R2R)	95	4.59	โดยรวมดี ได้รับความรู้เพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงานได้มากขึ้น อยากได้ตัวอย่างหลายๆงาน
6. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัยสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน (R2R) ครั้งที่ 2	25	4.72	วิทยากรบรรยายดีมาก มีเทคนิคต่างๆแนะนำตลอด การอบรม ควรจัดแบบนี้เพื่อกระตุ้นให้ทำผลงานสูงขึ้น
7. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การพัฒนางานประจำสำนักงานวิจัยสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน (R2R) ครั้งที่ 3	35	4.83	โครงการดีมาก ๆ จัดแล้วได้ผลจริง แต่ต้องติดตามอย่างต่อเนื่อง
8. การชี้แจงหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2563	50	4.37	ขอขอบคุณวิทยากรและผู้จัดที่จัดโครงการให้ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ
ปีงบประมาณ 2565			
1. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน หัวข้อ การเขียนคู่มือปฏิบัติงาน (อบรมครั้งที่ 1 บทที่ 1 - ครั้งที่ 5 บทที่ 5)	42	4.93	เป็นโครงการที่ดีมากๆ ได้ปฏิบัติและนำมาใช้ในการเขียนคู่มือได้ตรงตามความต้องการมาก

ปีงบประมาณ/โครงการ	ผู้เข้าร่วม (คน)	ความพึงพอใจ (คะแนน)	ข้อเสนอแนะ
2. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง LEAN THINKING AND PROCESS IMPROVEMENT (ผ่านระบบ ZOOM)	99	4.68	เป็นกิจกรรมที่ดีและสามารถนำไปประยุกต์กับงานของตัวเองได้จริง
3. กิจกรรม KEY SUCCESS TO PROFESSIONAL FOR SUPPORT STAFF	74	4.39	เป็นโครงการที่ดีมากเลยคะ ทำให้มีกำลังใจในการทำงาน
ปีงบประมาณ 2566			
1. อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง PAPER LESS BY GOOGLE FORMS APPROVAL กลุ่มสำนักงานบริหาร	38	4.71	เป็นโครงการอบรมที่ดี สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับงานของตนเองได้
2. อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง PAPER LESS BY GOOGLE FORMS APPROVAL กลุ่มนักวิทยาศาสตร์	28	4.75	ดีมาก เวลานั้นน้อยไป อยากให้มีการทำ Google docs จาก Google form
3. โครงการครบเครื่องเรื่องการขอตำแหน่งสูงขึ้น หัวข้อ หลักเกณฑ์การยื่นขอตำแหน่งสูงขึ้น	48	4.66	เป็นกิจกรรมที่ดี ชอบคุณทีมวิทยากรและทีมพี่เลี้ยงมากๆ เพิ่มตัวอย่างงานวิเคราะห์/สังเคราะห์ เห็นด้วยกับการเพิ่มเอกสารที่สามารถดูได้หน้าเว็บไซต์ พี่เลี้ยงช่วยถาม-ตอบ
4. โครงการครบเครื่องเรื่องการขอตำแหน่งสูงขึ้น หัวข้อ WORKSHOP การเตรียมผลงานและการเผยแพร่ : คู่มือปฏิบัติงาน	30	4.71	อยากให้มหาวิทยาลัยด้านวิทยาศาสตร์มาร่วมด้วย การเขียนคู่มืออย่างไรให้เผยแพร่สู่ระดับสากล
5. โครงการครบเครื่องเรื่องการขอตำแหน่งสูงขึ้น หัวข้อ การเตรียมผลงานและการเผยแพร่ : งานวิเคราะห์/สังเคราะห์	28	4.74	อยากให้ยกตัวอย่างงานเชิงวิเคราะห์ของฝั่งนักวิทยาศาสตร์ วิทยากรพูดดีมาก เข้าใจเกี่ยวกับงานวิเคราะห์สังเคราะห์มากขึ้น อยากจะให้เพิ่มเวลาให้มากขึ้น
6. โครงการครบเครื่องเรื่องการขอตำแหน่งสูงขึ้น หัวข้อ การเตรียมผลงานและการเผยแพร่ : งานวิจัย/งานลักษณะอื่น	30	4.52	เป็นกิจกรรมที่ดี วิทยากรสนุกสนาน
7. อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักการ DESIGN THINKING กลุ่ม นักวิทยาศาสตร์/พนักงานห้องปฏิบัติการ	65	4.53	ดีมาก กิจกรรมแบบนี้เป็นการเสริมความสามัคคีของบุคลากรได้ดี
8. อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักการ DESIGN THINKING กลุ่ม สำนักงานบริหาร	90	4.71	ดีมาก ๆ ให้ความรู้กระบวนการคิดแนวทางในการทำงานเพิ่มขึ้น ได้รับความรู้เยอะ นำไปต่อยอดในการปรับปรุงงานอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี
ปีงบประมาณ 2567			
1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่อง "เตรียมผลงานอย่างไรให้ได้เลื่อนระดับ"	50	4.8	ดีมาก อยากมีจัดอบรมการเขียนคู่มือลงลึกในเนื้อหาทั้ง 5 บท
2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้การเขียน พม.01 และ 02	27	4.78	อยากให้กิจกรรมแบบนี้ ต่อเนื่อง เพื่อกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้ขอตำแหน่งที่สูงขึ้น
3. ค่ายทำผลงาน : คู่มือปฏิบัติงาน	14	-	-
รวม 23 โครงการ	1,052	4.64	

จากตารางที่ 1 พบว่า คณะวิทยาศาสตร์จัดโครงการให้ความรู้เกี่ยวกับให้ความรู้เรื่องระเบียบหลักเกณฑ์ การเตรียมเอกสารการขอตำแหน่งสูงขึ้น และการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการทำผลงานวิชาการ ปีงบประมาณ 2563 จำนวน 1 โครงการ ปีงบประมาณ 2564 จำนวน 8 โครงการ ปีงบประมาณ 2565 จำนวน 3 โครงการ ปีงบประมาณ 2566 จำนวน 8 โครงการ และปีงบประมาณ 2567 จำนวน 3 โครงการ รวมทั้งสิ้น จำนวน 23 โครงการ ผู้เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น จำนวน 1,052 คน โดยผลประเมินความพึงพอใจเฉลี่ยอยู่ที่ 4.64 จากคะแนนเต็ม 5 ทั้งนี้ได้มีผู้เข้าร่วมโครงการระหว่างปี 2563 - 2567 ยื่นขอตำแหน่งสูงขึ้น จำนวน 35 คน และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น 35 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของผู้ยื่นขอตำแหน่งสูงขึ้น

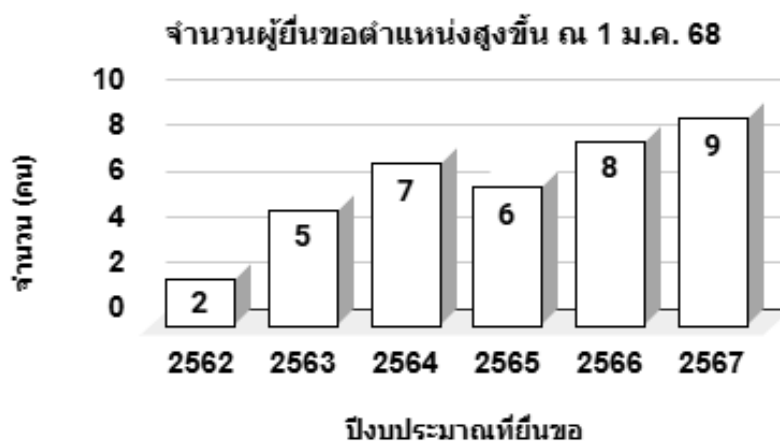
2. การแต่งตั้งพี่เลี้ยงพัฒนาศักยภาพทางวิชาการ

สอดคล้องกับความต้องการให้บุคลากรสายอำนวยการ ที่ต้องการพี่เลี้ยงในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินการด้านวิชาการต่างๆ เช่น การเขียนคู่มือปฏิบัติงาน การทำวิจัย การขออนุมัติวิทยสถาบัน การสร้างสรรค์ผลงาน ตลอดจนแนะนำการขอตำแหน่งสูงขึ้น นอกจากนี้ยังมีบทบาทในการวางแผนการดำเนินการเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการของบุคลากรสายอำนวยการให้เหมาะสมกับสถานการณ์และความจำเป็น กระตุ้นส่งเสริมและสร้างบรรยากาศในการทำผลงานด้านวิชาการให้กับบุคลากรสายอำนวยการ โดยคณะวิทยาศาสตร์ได้แต่งตั้งพี่เลี้ยงพัฒนาศักยภาพทางวิชาการ จำนวน 11 ท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์และมีความสามารถ ประสบความสำเร็จในการยื่นขอตำแหน่งสูงขึ้น และครอบคลุมตำแหน่งที่มีอยู่ในคณะวิทยาศาสตร์

3. การแสดงความชื่นชมยินดีเมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ผ่าน Social media (Line, Instagram, Facebook คณะวิทยาศาสตร์ รวมทั้งแสดงความยินดีในเวทีวิทยุภาคภูมิ คณะเป็นประจำทุกปี พร้อมมอบเกียรติบัตร

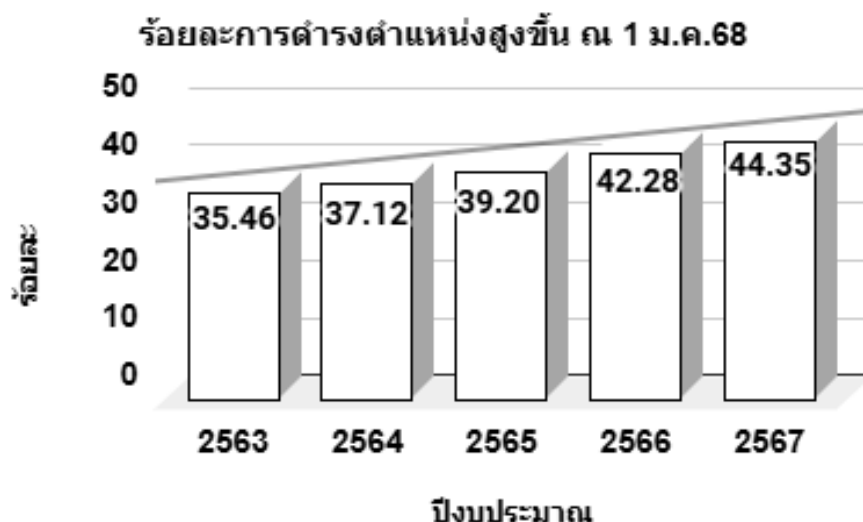
4. ผลของการขับเคลื่อนการขอตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายอำนวยการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

4.1 จำนวนผู้ยื่นขอตำแหน่งสูงขึ้น มีจำนวนเพิ่มขึ้นหลังจากดำเนินการตามแนวทางขับเคลื่อนการขอตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายอำนวยการ โดยในปีงบประมาณ 2563 มีผู้ยื่นขอตำแหน่งสูงขึ้น 5 คน ปีงบประมาณ 2564 เพิ่มขึ้นเป็นจำนวน 7 คน ปีงบประมาณ 2565 จำนวน 6 คน ปีงบประมาณ 2566 จำนวน 8 คน และปีงบประมาณ 2567 จำนวน 9 คน ดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 จำนวนผู้ยื่นขอตำแหน่งสูงขึ้น

4.2 ร้อยละการดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายอำนวยการเทียบกับบุคลากรทั้งหมดเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง ในปีงบประมาณ 2563 คิดเป็นร้อยละ 35.46 ปีงบประมาณ 2564 คิดเป็นร้อยละ 37.12 ปีงบประมาณ 2565 คิดเป็นร้อยละ 39.20 ปีงบประมาณ 2566 คิดเป็นร้อยละ 42.28 และปีงบประมาณ 2567 คิดเป็นร้อยละ 44.35 ดังรูปที่ 2



รูปที่ 2 ร้อยละการดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายอำนวยการ

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ผลลัพธ์การขับเคลื่อนการขอตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายอำนวยการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ระหว่างปีงบประมาณ 2563 - 2567 จำนวน 23 โครงการ พบว่า มีจำนวนผู้ยื่นขอตำแหน่งสูงขึ้นเพิ่มขึ้น โดยในปีงบประมาณ 2563 มีผู้ยื่นตำแหน่งสูงขึ้น จำนวน 5 คน ปีงบประมาณ 2564 เพิ่มขึ้นเป็นจำนวน 7 คน ปีงบประมาณ 2565 จำนวน 6 คน ปีงบประมาณ 2566 จำนวน 8 คน และปีงบประมาณ 2567 จำนวน 9 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 35 คน และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของผู้ยื่นขอตำแหน่งสูงขึ้น และการดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายอำนวยการเทียบกับบุคลากรทั้งหมดเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง ในปีงบประมาณ 2563 คิดเป็นร้อยละ 35.46 ปีงบประมาณ 2564 คิดเป็นร้อยละ 37.12 ปีงบประมาณ 2565 คิดเป็นร้อยละ 39.20 ปีงบประมาณ 2566 คิดเป็นร้อยละ 42.28 และปีงบประมาณ 2567 คิดเป็นร้อยละ 44.35 เป็นผลมาจากแนวทางการขับเคลื่อนการขอตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายอำนวยการ ดังต่อไปนี้

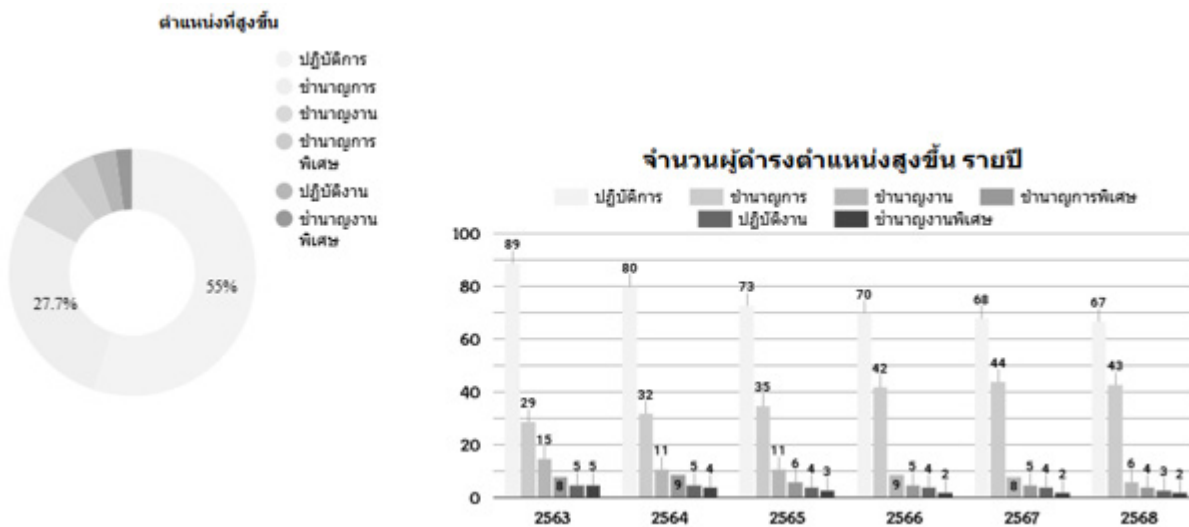
ปีงบประมาณ 2563 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจากเดิมผ่านการประเมินค่างานก่อนจึงจะยื่นขอตำแหน่งสูงขึ้นได้ (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2558) ใหม่เปลี่ยนเป็นการยื่นแบบเสนอผลการดำเนินงาน ซึ่งประกอบด้วยผลสำเร็จของงานที่สำคัญที่ผ่านมา (แบบ พม.01) ย้อนหลัง 3 ปี และข้อเสนอแนวคิด แผนงาน โครงการ หรือผลงานที่จะทำในอนาคต (แบบ พม.02) มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 28 ตุลาคม 2563 จึงมีการจัดโครงการอบรมให้ความรู้การเขียนประเมินค่างาน เพื่อกระตุ้นบุคลากรสายอำนวยการยื่นขอตำแหน่งสูงขึ้น ส่งผลให้มีผู้ยื่นขอตำแหน่งสูงขึ้น ตามเกณฑ์เดิม จำนวน 5 ราย

ปีงบประมาณ 2564 งานบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้กำหนดแนวทางการขับเคลื่อนการขอตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายอำนวยการเป็น 4 แนวทาง ได้แก่ 1) การอบรมให้ความรู้เรื่องระเบียบหลักเกณฑ์ รวมถึงการเตรียมเอกสารการขอตำแหน่งสูงขึ้น 2) การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการทำผลงานวิชาการ โดยจัดอบรมตั้งแต่การเขียนคู่มือปฏิบัติงาน การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย รวมถึงการขอทุนวิจัยโครงการพัฒนาคนพัฒนางาน ทุนวิจัยสถาบัน 3) การแต่งตั้งพี่เลี้ยงพัฒนาศักยภาพทางวิชาการ เพื่อให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางในการขอตำแหน่งสูงขึ้น และ 4) การแสดงความชื่นชมยินดีเมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ผ่าน Social media (Line, Instagram, Facebook คณะวิทยาศาสตร์ รวมทั้งแสดงความยินดีในเวทีวิทยุภาคภูมิเป็นประจำทุกปี

ปีงบประมาณ 2565 งานบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ทบทวนและปรับปรุงแนวทางการขับเคลื่อนการขอตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายอำนวยการ โดยจัดอบรมเชิงปฏิบัติการแทนการอบรมเชิงบรรยาย เพื่อฝึกปฏิบัติการเขียนคู่มือปฏิบัติงาน บทที่ 1 - บทที่ 5 และติดตามความก้าวหน้าของผู้เข้าร่วมโครงการอย่างต่อเนื่อง

ปีงบประมาณ 2566 งานบริหารทรัพยากรมนุษย์ ร่วมกับพี่เลี้ยงพัฒนาศักยภาพทางวิชาการ ได้ทบทวนและปรับปรุงแนวทางการขับเคลื่อนการขอตำแหน่งสูงขึ้น โดยกำหนดจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับสายงาน การจัดกิจกรรมเป็นลักษณะแบบ focus group แบ่งกลุ่มเป้าหมายของผู้เข้าร่วมอบรมให้ชัดเจน ได้แก่ กลุ่มสำนักงานบริหาร กลุ่มสนับสนุนห้องปฏิบัติการ เพื่อวางแผนการให้ความรู้ได้อย่างเหมาะสม และเน้นอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อสร้างผลงานวิชาการที่สอดคล้องกับเกณฑ์การขอตำแหน่งสูงขึ้น

ปีงบประมาณ 2567 งานบริหารทรัพยากรมนุษย์ ร่วมกับพี่เลี้ยงพัฒนาศักยภาพทางวิชาการ ทบทวนและปรับปรุงแนวทางการขับเคลื่อนการขอตำแหน่งสูงขึ้น โดยกำหนดจัดกิจกรรมในรูปแบบเป็นลักษณะแบบ focus group เช่นเดิมโดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเน้นการทำผลงานวิชาการของบุคลากรสายอำนวยการ เพื่อกระตุ้นให้ขอตำแหน่งสูงขึ้นเพิ่มจำนวนมากขึ้น ทั้งนี้ ได้จัดทำกรรณายงานข้อมูลภาพรวมการดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายอำนวยการ คณะวิทยาศาสตร์ ดังรูปที่ 3



รูปที่ 3 รายงานภาพรวมการดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายอำนวยการ คณะวิทยาศาสตร์

อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

จากการวิเคราะห์ผลลัพธ์การขับเคลื่อนการขอตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายอำนวยการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ระหว่างปีงบประมาณ 2563 - 2567 พบว่า ร้อยละการดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายอำนวยการเทียบกับบุคลากรทั้งหมดเพิ่มขึ้น ในปีงบประมาณ 2563 คิดเป็นร้อยละ 35.46 ปีงบประมาณ 2564 คิดเป็นร้อยละ 37.12 ปีงบประมาณ 2565 คิดเป็นร้อยละ 39.20 ปีงบประมาณ 2566 คิดเป็นร้อยละ 42.28 และปีงบประมาณ 2567 คิดเป็นร้อยละ 44.35 เมื่อเปรียบเทียบร้อยละการดำรงตำแหน่งสูงขึ้นก่อนการวางแผนขับเคลื่อนการขอตำแหน่งสูงขึ้น (ปีงบประมาณ 2563 ร้อยละ 35.46 และปีงบประมาณ 2567 ร้อยละ 44.35 ร้อยละการดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเพิ่มขึ้น ร้อยละ 8.89) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรสายอำนวยการมีความรู้ความเข้าใจระเบียบหลักเกณฑ์การขอตำแหน่งสูงขึ้น มีความเข้าใจและได้เรียนรู้การทำผลงานวิชาการ จนสามารถสร้างผลงานได้จากการเข้าร่วมอบรม รวมทั้งมีพี่เลี้ยงพัฒนาศักยภาพทางวิชาการที่ให้การปรึกษา แนะนำและเป็นแรงขับเคลื่อนให้บุคลากรสายอำนวยการเตรียมความพร้อมการขอตำแหน่งสูงขึ้นได้

ผลการวิเคราะห์ครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยการศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคการขอตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากร ศิริพัศตร์ ถ้าย และ ปิยาภรณ์ ณ เชียงใหม่ (2567) พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีภาระงานประจำมาก จึงไม่มีแรงจูงใจในการทำผลงานเพื่อยื่นขอตำแหน่งสูงขึ้น ไม่มีความเข้าใจในข้อบังคับว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้ง การขาดความรู้และทักษะในการเขียนผลงานเชิงวิเคราะห์/สังเคราะห์/งานวิจัย จึงทำให้ไม่มีผลงานที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ ไม่มีที่ปรึกษาหรือระบบพี่เลี้ยง ไม่มีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น และบุคลากรไม่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับการขอตำแหน่งสูงขึ้น และ กุศลิน บัวแก้ว (2564) กล่าวว่าปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกันมากที่สุดในการขอตำแหน่งสูงขึ้น คือ มีภาระงานมาก และไม่มีเวลาทำผลงาน ส่งผลให้ขอตำแหน่งสูงขึ้นมีน้อย

ทั้งนี้ ทิฆัมพร อีสริยอนันต์ (2564) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายอำนวยการในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการยื่นขอตำแหน่งสูงขึ้น โดยมีความต้องการ 1) พัฒนาตนเองด้านความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน 2) ความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะในการปฏิบัติงาน 3) ความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน 4) ความต้องการพัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน และ 5) ความต้องการพัฒนาตนเองด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งแนวทางขับเคลื่อนการขอตำแหน่งสูงขึ้นจะมีลักษณะสอดคล้องกับงานวิเคราะห์ของ ศิริพร เทพอรุณ และ วันชัย วรรณโณ (2567) โดยกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนการขอตำแหน่งวิชาการพบว่าสามารถเพิ่มขึ้นจำนวนการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการได้ประกอบด้วย การอบรมให้ความรู้เรื่องระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง การอบรมให้ความรู้ในการผลิตผลงานรวมถึงการแต่งตั้งพี่เลี้ยงพัฒนาศักยภาพทางวิชาการให้คำปรึกษา แนะนำการทำผลงานวิชาการ และมีส่วนสำคัญในการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบที่เหมาะสม

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนการขอตำแหน่งสูงขึ้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่ามีลักษณะใกล้เคียงกัน คือ ผู้ขอตำแหน่งสูงขึ้น ไม่รู้ระเบียบหลักเกณฑ์ ขั้นตอน กระบวนการ ไม่มีความรู้การทำผลงานวิชาการ และไม่มีพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ จึงส่งผลการยื่นขอตำแหน่งสูงขึ้น ปัจจุบันเหล่านี้หน่วยงานสามารถแก้ไขได้โดยตรง และต้องคำนึงถึงความต้องการที่หลากหลายของบุคลากรแต่ละกลุ่มเพื่อกำหนดแนวทางที่เหมาะสม ทำให้มีแรงจูงใจในการพัฒนาผลงานต่อเนื่อง และเกิดผลดีต่อหน่วยงานในระยะยาวต่อไป ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าการกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนการขอตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายอำนวยการ เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยผลักดันการยื่นขอตำแหน่งสูงขึ้นให้มีจำนวนเพิ่มขึ้น รวมทั้ง ตามประกาศคณะวิทยาศาสตร์ (2567) การสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรสายอำนวยการได้พัฒนาผลงานและนำมายื่นขอตำแหน่งสูงขึ้น ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในสายงานต่อไป

การวิเคราะห์ครั้งนี้ยังสะท้อนให้เห็นว่าจำนวนการยื่นขอตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายอำนวยการยังเพิ่มขึ้นเล็กน้อย อาจเป็นเพราะไม่ได้มีผลกระทบต่อการทำงานและการเพิ่มค่าจ้าง เนื่องจากไม่มีบทลงโทษหากไม่ยื่นขอตำแหน่งสูงขึ้น รวมถึงขาดแรงจูงใจการยื่นขอตำแหน่งสูงขึ้น อย่างไรก็ตาม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (2566) ได้ออกประกาศเรื่องหลักเกณฑ์การจ่ายเงินค่าตอบแทนตามผลงานสำหรับบุคลากรสายอำนวยการหรือวิชาชีพ พ.ศ. 2566 เพื่อเสริมแรงให้กับบุคลากรสายอำนวยการในการยื่นขอตำแหน่งสูงขึ้น ดังนั้น อาจจะส่งผลต่อจำนวนการยื่นขอตำแหน่งสูงขึ้น เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่อาจจะประโยชน์กับคณะและมหาวิทยาลัย โดยหลังจากที่ผู้ขอตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นแล้ว ควรพัฒนาความรู้/ทักษะในการทำงานให้กับบุคลากรควบคู่กันไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีความพร้อมและสามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการติดตามผลในระยะยาวซึ่งจะช่วยให้คณะและมหาวิทยาลัยสามารถตรวจสอบได้ว่า ผู้ที่ได้รับตำแหน่งสูงขึ้นมีการพัฒนาและสามารถดำเนินการตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กิตติกรรมประกาศ

งานวิเคราะห์นี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.อุราพร วงศ์วิชานนท์ รองคณบดีฝ่ายพัฒนาบุคลากรและวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะวิทยาศาสตร์ ที่ให้คำปรึกษาแนวทางการขับเคลื่อนการขอตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรสายอำนวยการอย่างต่อเนื่องจนสำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี คุณศิริพร เทพอรุณ หัวหน้างานบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาศาสตร์ และเป็นพี่เลี้ยงที่ช่วยแนะนำการเขียนผลงาน จึงขอขอบคุณไว้ ณ ที่นี้

เอกสารอ้างอิง

- กรุณา คัมพ้อม. (2563). งานวิเคราะห์เรื่องความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กุศลสิน บัวแก้ว. (2564). การวิเคราะห์การขอตำแหน่งระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือโดยใช้หลักการของอิชิคาว่าและพาเรโต. วารสารวิชาการครูศาสตร์อุตสาหกรรม พระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 12(3), 1-10.
- คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2567). ประกาศการสนับสนุนค่าใช้จ่ายสำหรับพัฒนาตนเอง ประจำปีงบประมาณ 2568. สืบค้นจาก <https://drive.google.com/file/d/1hZqf3z5hJVE2Vq5vQ2vPhcZHgeZcrKHg/view>

- คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2567). แผนยุทธศาสตร์คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปี 2567-2570. สืบค้นจาก <https://issuu.com/psuscipr/docs/eb-strategicplan2024>
- งานนโยบายและประกันคุณภาพ คณะวิทยาศาสตร์. (2558). แผนกลยุทธ์คณะวิทยาศาสตร์ พ.ศ. 2559-2562 (ฉบับปรับปรุงปี 2558). สืบค้นจาก <https://oldsciwebs.sci.psu.ac.th/units/plan/strategy.htm>
- ทิฆัมพร อีสริยอนันต์. (2564). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตามนโยบายประเทศไทย 4.0 ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. วารสารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 7(4), 97-111.
- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2558). ประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการกำหนดระดับตำแหน่ง และแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ พ.ศ. 2558. สืบค้นจาก https://personnel.psu.ac.th/com/com_30.pdf
- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2559). ประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการกำหนดระดับตำแหน่ง และแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ พ.ศ. 2559 (ฉบับที่ 2). สืบค้นจาก https://hr.psu.ac.th/file/pdf/com_313.pdf
- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2560). แผนพัฒนามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ระยะยาว 20 ปี (พ.ศ.2560-2579). สืบค้นจาก <https://shorturl.asia/aMvQW>
- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2563). ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2563. สืบค้นจาก https://hr.psu.ac.th/file/pdf/com_502.pdf
- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2566). ประกาศหลักเกณฑ์การจ่ายเงินค่าตอบแทนตามผลงานสำหรับบุคลากรสายอำนวยการหรือวิชาชีพ พ.ศ. 2566. สืบค้นจาก <https://docs.psu.ac.th/view/4f567898-9306-4531-9edf-fb858e64684f>
- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (2566). ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2566. สืบค้นจาก <https://docs.psu.ac.th/view/7e2e792a-59c1-4f6f-bae7-60c293408a7f>
- ระบบสารสนเทศบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์. (2567). ข้อมูลบุคลากร ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2567. สืบค้นจาก <https://scdbfs.sci.psu.ac.th>
- ศิริพร เทพอริญ และ วันชัย วรรณโณ. (2567). การวิเคราะห์ผลลัพธ์การขับเคลื่อนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ (หน้า 139-148). ใน การประชุม วิชาการวิจัยระดับชาติสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา ครั้งที่ 16. สุรินทร์: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน วิทยาเขตสุรินทร์, เครือข่ายวิจัยและนวัตกรรมบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา, และ ที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.).
- ศิริพัสดร์ ถาว์อาย และ ปิยาภรณ์ ณ เชียงใหม่. (2567). ปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ, 17(1), 31-49.