

บทความฉบับเต็ม (TQM Full Paper)

ชื่อเรื่องนำเสนอ: บทบาทของสภาคณาจารย์และพนักงาน ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
กับการพัฒนาศักยภาพของสายสนับสนุนวิชาการ ภายใต้การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

ชื่อหน่วยงาน: สภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ผู้นำเสนอ: ดร.จรงค์ศักดิ์ พุฒนวน

ตำแหน่ง: รองประธานสภาคณาจารย์และพนักงาน คนที่ 1

1. บทสรุปผู้บริหาร

ที่มา

การสร้างสรรค์นวัตกรรมจากงานประจำของบุคลากรสายสนับสนุนของ สจล. ยังไม่มีรูปแบบการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งยังไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ และเพื่อนร่วมงาน ในการขับเคลื่อนดังกล่าวอย่างจริงจัง ซึ่งบทบาทของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันนั้นเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการสนับสนุนการดำเนินการของบุคลากรสายวิชาการและผู้บริหารเพื่อให้บรรลุภารกิจของสถาบัน สภาคณาจารย์และพนักงานมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนเปลี่ยนแปลงจากรูปแบบการทำงานแบบเดิมๆ เป็นการทำงานอย่างมืออาชีพตามบทบาทที่ควรจะเป็น

สภาคณาจารย์ และพนักงาน Faculty Senate of KMUTL

1. ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่อธิการบดีและสภาสถาบันในการบริหารกิจการของสถาบัน
2. สร้างและส่งเสริมความสามัคคีของคณาจารย์และพนักงานของสถาบัน
3. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และคุณเกียรติของสภาคณาจารย์และพนักงานของสถาบัน
4. ทำหน้าที่อื่นตามที่อธิการบดีหรือสภาสถาบันมอบหมาย

บทบาทของสภาคณาจารย์และพนักงานของ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
กับการพัฒนาศักยภาพของสายสนับสนุนวิชาการ ภายใต้การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

1) การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร

- โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน เรื่อง การพัฒนางานวิจัยจากงานประจำ มี 3 โครงการย่อย/ปี, 30,000 บ/โครงการ ผู้เข้าร่วม 885 คน ความพึงพอใจ 4.28
- โครงการให้คำปรึกษาแก่บุคลากรสถาบันฯ (คลินิกและพี่เลี้ยงสำหรับปรึกษาปัญหาในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้น) 10,000 บ/โครงการ ผู้เข้าร่วม 214 คน ความพึงพอใจ 4.29

2) การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนางานประจำ

- ประกาศคณะกรรมการกองทุนวิจัย สจล. เรื่อง ทุนวิจัยเพื่อการพัฒนางานประจำ
- (ร่าง) ประกาศ สจล. เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานตำแหน่งสนับสนุนวิชาการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.
- (ร่าง) ประกาศ สจล. เรื่อง หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ พ.ศ.

3) การสร้างเวทีวิจัย ผลักดันให้เกิดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

- การประชุมวิชาการการวิจัยระบบการศึกษาไทย (The Conference on Research for Thai Education System; CRTES) มีความพึงพอใจเฉลี่ย 4.41
- การจัดตั้งส่วนงานวารสารวิชาการ ปชมท. ขึ้น ณ สภาคณาจารย์และพนักงาน สจล. บทความมีคุณภาพมากขึ้น มีความถี่สะสมของการเข้ามวารสารฯ สูงมากขึ้น

4) การสร้างเครือข่าย

- เครือข่ายพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษา (คอวท)
- ที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.)
- เครือข่ายวิจัยและนวัตกรรมบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา
- ปี 2560-2562 บรรยายการพัฒนางานประจำมากกว่า 15 มหาวิทยาลัย อย่างต่อเนื่อง

2. ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรและหน่วยงาน

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง¹ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2551 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้การศึกษา การค้นคว้าวิจัย และการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อความก้าวหน้า ทางอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจของประเทศ โดยสถาบันมีปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ และพันธกิจ (พ.ศ. 2555-2563) ดังนี้

ปรัชญา: การศึกษา วิจัย ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นรากฐานที่ดีของการพัฒนาประเทศ

ปณิธาน: มุ่งมั่นให้การศึกษาและวิจัยเพื่อผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ควบคู่จริยธรรม และรักษาไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรมอันดีของประเทศ

วิสัยทัศน์: เป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 1 ใน 10 ของภูมิภาคอาเซียน ในปี ค.ศ.2020

พันธกิจ: ตามพระราชบัญญัติสถาบัน ที่กำหนดไว้ 4 ด้านคือ การจัดการเรียนการสอน การวิจัย บริการวิชาการ และทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม

ปัจจุบันสถาบันเปิดสอนในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก มีทั้งหลักสูตรทั่วไปและหลักสูตรภาคสมทบ มีนักศึกษาทุกสาขาวิชาและระดับการศึกษาประมาณ 20,000 คน ประกอบด้วยคณะทั้งหมด 10 คณะ 6 วิทยาลัย 1 วิทยาเขต และ 1 โรงเรียน ได้แก่ คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะเทคโนโลยีการเกษตร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี คณะอุตสาหกรรมเกษตร คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะการบริหารและจัดการ คณะศิลปศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ วิทยาลัยนานาชาติ วิทยาลัยนาโนเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง วิทยาลัยนวัตกรรมการผลิตขั้นสูง วิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา วิทยาลัยอุตสาหกรรมการบินนานาชาติ วิทยาลัยสังคม วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร และโรงเรียนสาธิตนานาชาติพระจอมเกล้า

ด้วยภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2554 ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย ด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคม และด้านการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมนั้น บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีบทบาทหน้าที่ของตนที่แตกต่างกัน ในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้

บทบาทของผู้บริหาร (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2551) ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. บทบาทในการชี้แนะ (Pathfinding) กำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ และกระตุ้นให้บุคลากรมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์

2. บทบาทในการสร้างความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกัน (Aligning) การคิดค้นระบบงานและเทคนิคบริหารเพื่อใช้ในปฏิบัติงานมุ่งสู่วิสัยทัศน์

3. บทบาทในการกระจายอำนาจการตัดสินใจ (Empowering) การสร้างเงื่อนไขเพื่อผลักดันให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานที่มีอยู่อย่างเต็มที่

4. บทบาทในการเป็นแบบอย่างที่ดี (Modeling) ทั้งหลักการในการทำงานและการประพฤติตนเพื่อสร้างศรัทธาให้กับบุคลากรใช้เป็นแบบอย่าง

ขณะที่บุคลากรสายวิชาการมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย คือการสร้างบัณฑิตให้มีลักษณะอันพึงประสงค์ ผลงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ หรือนวัตกรรม รวมทั้งการนำเสนอหรือเผยแพร่ผลงานดังกล่าว มีการนำผลงานจากการวิจัยหรือพัฒนาไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์จริง และการมีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนมีบทบาทสำคัญเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของสายวิชาการเพื่อให้บรรลุภารกิจของมหาวิทยาลัย ที่คอยให้ความช่วยเหลือในการวิเคราะห์และวิจัยเรื่องต่างๆ เพื่อหาข้อดี ข้อเสีย พร้อมทั้งแนวทางการตัดสินใจของฝ่ายบริหาร ซึ่งต้องมีความแม่นยำและชำนาญ เรื่องกฎ ระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติของตน และต้องมุ่งมั่นในเรื่องความรวดเร็ว ความถูกต้อง ถูกที่ และถูกเวลา เป็นต้น

¹ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในเอกสารฉบับนี้ขอใช้คำว่า “สถาบัน”

สภาคณาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าวิทยาเขตลาดกระบัง (ชื่อในขณะนั้น) ได้ก่อตั้งมาตั้งแต่ พ.ศ. 2521 โดยยังไม่มี พรบ. หรือข้อบังคับรับรอง โดยมีสมาชิกจากทุกส่วนงาน ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ไป ซึ่งส่วนมากจะเป็นปัญหาความเดือดร้อนของประชาคมในสถาบัน แต่ยังไม่ได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะปัญหาต่างๆ ต่อผู้บริหาร จนกระทั่งถึง พ.ศ. 2526 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าทั้งสามวิทยาเขต (ลาดกระบัง ธนบุรี และพระนครเหนือ) มีความคิดร่วมกันที่จะแยกการบริหารสูงสุดออกจากกันโดยให้มีอธิการบดีของแต่ละสถาบัน จึงทำให้เกิดพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ. 2528 ขึ้น ซึ่งในครั้งนั้นผู้บริหารของทั้งสามสถาบันได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของสภาคณาจารย์จึงได้กำหนดให้มีสภาคณาจารย์อยู่ใน พรบ. สถาบัน ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา

ในวันที่ 7 มีนาคม พ.ศ. 2551 สถาบัน ได้เปลี่ยนสภาพเป็นมหาวิทยาลัยนอกระบบ (ในกำกับของรัฐ) ตาม พรบ. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2551 โดยมีบุคลากรที่ประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานสถาบันที่เปลี่ยนสภาพมาจากข้าราชการ และพนักงานสถาบัน และได้เริ่มใช้ข้อบังคับสถาบัน ว่าด้วยสภาคณาจารย์และพนักงาน พ.ศ. 2552 และปัจจุบันใช้ข้อบังคับสถาบัน ว่าด้วยสภาคณาจารย์และพนักงาน พ.ศ. 2555 โดยมีคณะกรรมการที่ประกอบด้วยข้าราชการและพนักงานสถาบัน

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ของสภาคณาจารย์และพนักงานตามข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ว่าด้วยสภาคณาจารย์และพนักงาน พ.ศ. 2555 ตามมาตรา 27 และ 28 แห่งพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พ.ศ. 2551 คือ

- 1) ใ้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่อธิการบดีและสภาสถาบันในการบริหารกิจการของสถาบัน
- 2) สร้างและส่งเสริมความสามัคคีของสภาคณาจารย์และพนักงานสถาบัน
- 3) ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และผดุงเกียรติของคณาจารย์และพนักงานสถาบัน
- 4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อธิการบดีหรือสภาสถาบันมอบหมาย

องค์ประกอบของสภาคณาจารย์และพนักงานตามข้อบังคับของสถาบัน ว่าด้วยสภาคณาจารย์และพนักงาน พ.ศ. 2555 ประกอบด้วยกรรมการแบบมีส่วนร่วมจากส่วนงานวิชาการ ที่มีบุคลากรไม่เกิน 100 คน มีกรรมการได้ 2 คน และในกรณีที่มีบุคลากรมากกว่า 100 คน มีกรรมการได้ไม่เกิน 3 คน ทั้งนี้จะต้องประกอบด้วยกรรมการที่เป็นคณาจารย์และกรรมการที่ไม่ได้เป็นคณาจารย์ ส่วนสำนักงานสภาสถาบัน สำนักงานอธิการบดี หรือส่วนงานอื่น ที่มีบุคลากรในสถาบันสังกัดอยู่ ไม่เกิน 100 คน มีกรรมการได้ 1 คน และในกรณีที่มีบุคลากรมากกว่า 100 คน มีกรรมการได้ไม่เกิน 2 คน โดยประธานสภาคณาจารย์และพนักงาน ถูกคัดเลือกมาจากคณะกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน ซึ่งหากประธานสภาคณาจารย์และพนักงานเป็นคณาจารย์ ให้แต่งตั้งรองประธานสภาคณาจารย์และพนักงานคนที่ 1 จากกรรมการซึ่งไม่ใช่คณาจารย์ สภาคณาจารย์และพนักงานมีวาระละ 3 ปี เป็นต่อเนื่องได้ ขณะที่ประธานสภาคณาจารย์และพนักงานเป็นติดต่อกันได้ไม่เกิน 2 วาระ การดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงานถูกแบ่งออกเป็นฝ่ายต่างๆ ดังนี้

1. ฝ่ายสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ให้ดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของสถาบัน ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของสถาบันแก่บุคลากร
2. ฝ่ายประชาสัมพันธ์และสารสนเทศ ให้ดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากร และประชาสัมพันธ์กิจกรรมการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน สนับสนุนการเผยแพร่ข้อมูลด้านการดำเนินงานของสถาบัน

3. ฝ่ายวิชาการ ให้ดำเนินการให้คำปรึกษาและประสานงานเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการของสถาบัน การจัดสัมมนาสภาคณาจารย์และพนักงานทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน

4. ฝ่ายกิจการคณาจารย์และพนักงาน ให้ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานกิจกรรมเพื่อเน้นให้เกิดความรักองค์กร กิจกรรมด้านกีฬา กิจกรรมด้านการดูแลรักษาสุขภาพกิจกรรมสนทนากาเพื่อการใช้ชีวิตอย่างมีความสุข รวมถึงเสนอแนะให้คำปรึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับข้อบังคับด้านการบริหารงานบุคคล เสนอแนะให้คำปรึกษาในเรื่องการพัฒนาสถาบันทางกายภาพ และการพัฒนาบุคลากร

3. การเรียนรู้ ความต้องการและความคาดหวัง ของ "ลูกค้าของกระบวนการพัฒนาศักยภาพสายสนับสนุน"

สถาบันสามารถดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ภายใต้ยุคโลกาภิวัตน์หรือในยุคที่เทคโนโลยีมีบทบาทในการผลักดันให้เกิดผลสำเร็จ และขณะเดียวกันเทคโนโลยีก็มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นกัน เหล่านี้เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารสถาบันเป็นอย่างมาก ดังนั้นจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนการบริหารงานเป็นเชิงรุกมากขึ้น เพื่อความอยู่รอดและเตรียมความพร้อมสู่การแข่งขัน จากการเปลี่ยนแปลงที่กล่าวมา ทำให้ทุกประเทศทั่วโลกเข้าสู่ยุคการแข่งขันสูง รวมถึงระบบการศึกษาไทยในระดับอุดมศึกษาไทยก็เข้าสู่ยุคการแข่งขันเช่นเดียวกัน โดยสถาบันจะประสบความสำเร็จได้นั้น สิ่งหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงก็คือการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด ให้คุ้มค่าและมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในสถาบันคือทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งบุคลากรในสถาบันเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารขององค์กรต้องตระหนักและให้ความสำคัญ รวมถึงดูแลเอาใจใส่กระบวนการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเหล่านั้น (การเกด อนันต์นาวิสูตรณ์, 2552) ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกเป็นสุข มีความพึงพอใจในการทำงาน และมีการดำเนินชีวิตที่ดีและมีความสุข จึงส่งผลให้เกิดสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสูง และช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้มีผลต่อชีวิตโดยส่วนรวมของบุคคลนั้นให้มีความสุข (ชนิดา เล็บครุฑ, 2554)

ผู้บริหารของสถาบันมีความคาดหวังต่อการแสดงบทบาทของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน และต้องการให้มีการปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุภารกิจของสถาบัน ในขณะที่บุคลากรดังกล่าวมีความคาดหวังในชีวิตของการทำงาน คือการทำงานที่มีความสุขและมีความยุติธรรมในการทำงาน ซึ่งความคาดหวังดังกล่าวมักจะสวนทางกันเสมอมา ส่งผลต่อความสามารถในการรับรู้ของบุคลากรในสถาบันและการไม่รับรู้ของผู้บริหารสถาบันขึ้น สำหรับความคาดหวังของการปฏิบัติหน้าที่ให้สมบทบาทของสายสนับสนุนนั้น มิใช่เป็นความคาดหวังของผู้บริหารอย่างเดียวเท่านั้น ยังรวมถึงสายวิชาการในสถาบันผู้ซึ่งเป็นผู้รับบริการโดยตรงจากสายสนับสนุนก็มีความคาดหวังเช่นเดียวกัน

จากบทบาทและหน้าที่ของสภาคณาจารย์และพนักงานดังที่กล่าวมาแล้วนั้น โดยส่วนใหญ่เป็นการดำเนินการแบบการตอบสนองตามที่บุคลากรของสถาบันทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการได้มีการร้องเรียนหรือมีความประสงค์ให้ดำเนินการในเรื่องต่างๆ ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการบริหารกิจการสถาบัน หรือเรื่องที่ไม่สามารถดำเนินการโดยผ่านสายงานของตนได้ เปรียบเสมือนสภาคณาจารย์และพนักงานเป็นหน่วยงานร้องทุกข์นั่นเอง และเมื่อสถาบันต้องการความร่วมมือในด้านการพิจารณา ระเบียบ หลักเกณฑ์การปฏิบัติ หรือสิทธิประโยชน์และสวัสดิการนั้น สภาคณาจารย์และพนักงานทำหน้าที่เป็นผู้นำในการดำเนินการในเรื่องต่างๆ เหล่านั้น เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางการปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงานตามหน้าที่ในข้อบังคับนั้น ยังสามารถดำเนินการได้ในรูปแบบการสร้าง สนับสนุน และส่งเสริม ให้บุคลากรในสถาบันปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความตั้งใจจริงตามปณิธานที่ว่า “มุ่งมั่นให้การศึกษาและวิจัยเพื่อผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ควบคู่จริยธรรม และรักษาไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรมอันดีของประเทศ” อย่างมีความสุขอีกด้วย

สถาบัน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “เป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 1 ใน 10 ของภูมิภาคอาเซียน ในปี ค.ศ. 2020” และ “World Class University” ซึ่งเป็นการกำหนดเส้นทางการพัฒนาในด้านต่างๆ เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ดังกล่าว โดยจะต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรทุกภาคส่วน ทุกคน ที่จะช่วยกันขับเคลื่อนสถาบันให้ไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นในการจัดทำแผนกลยุทธ์สถาบัน ปี พ.ศ. 2560-2570 โดยมีการปรับวิธีการทบทวน แผนกลยุทธ์สถาบัน ปี พ.ศ. 2555-2563 ด้วยการจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ KMITL ONE จำนวน 3 ครั้ง (29 รุ่น) ซึ่งเปิดโอกาสให้นักศึกษา บุคลากรของสถาบันทุกประเภท ทุกช่วงวัย และผู้บริหารทุกส่วน จำนวน 1,696 คน ได้แสดงความคิดเห็น และเสนอแนะแนวทาง รวมทั้งโครงการต่างๆ ที่จะช่วยขับเคลื่อนและ/หรือแก้ไขปัญหาที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อสร้างอนาคตตามภาพที่ทุกความหวังไว้ร่วมกัน ซึ่งปรับกระบวนการจัดทำแผนจากเดิมที่เป็นแบบ Top Down มาเป็นแบบ Bottom Up ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วม จากประชาคมของ

สถาบัน และเมื่อปี พ.ศ. 2561 ได้มีการจัดโครงการที่ต่อเนื่องขึ้นที่ชื่อว่า KMITL NEXT: Next Generation Next Idea Next Action “เราจะก้าวต่อไปข้างหน้าด้วยการพัฒนาในการเป็นผู้นำแบบคนรุ่นใหม่ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ในสิ่งที่ดี และลงมือทำทันทีกับสิ่งที่เป็ประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศชาติ” ซึ่งประเด็นสำคัญที่ทำให้สถาบันบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ร่วมกันคือ เป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 1 ใน 10 ของภูมิภาคอาเซียน ในปี ค.ศ. 2020 ซึ่งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถาบัน รวมทั้งจุดแข็งของสถาบัน คือ “สถาบันทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี” และเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์สถาบันที่กำหนดไว้ร่วมกันในแผนกลยุทธ์สถาบัน (พ.ศ. 2560 – 2570) ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ 5 ด้าน ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : สร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรมอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : เสริมสร้างศักยภาพและผลิตกำลังคนตามความต้องการของประเทศและโลก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : ส่งเสริมบริการวิชาการพัฒนารากฐานองค์ความรู้สู่สังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : สนับสนุนการพัฒนาองค์กรคุณภาพอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 : เร่งการขับเคลื่อนเป้าหมายยุทธศาสตร์สู่ TOP 10 ASEAN

จากบทบาทและหน้าที่ของสภาคณาจารย์และพนักงานที่ต้องสร้าง สนับสนุน และส่งเสริม ให้บุคลากรในสถาบันปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความตั้งใจ นั้น จึงมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งการนำแผนไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ไว้ด้วย โดยเฉพาะในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 สนับสนุนการพัฒนาองค์กรคุณภาพอย่างยั่งยืน **เป็นประเด็นยุทธศาสตร์ที่สภาคณาจารย์และพนักงาน สามารถแสดงบทบาทเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณภาพบุคลากรสายสนับสนุนในองค์กร ให้สถาบันบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้** โดยประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4: สถาบันได้มีการกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ เพื่อขับเคลื่อน ไว้ดังนี้

ตัวชี้วัดระดับนโยบาย

1. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการที่มีต่อผู้ให้บริการ
2. ร้อยละของรายได้ที่เพิ่มขึ้น
3. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรและนักศึกษาที่มีต่อสภาพแวดล้อมคุณภาพ
4. ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสถาบัน

เป้าประสงค์ กลยุทธ์

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
1. ระบบบริหารจัดการและบุคลากรมีคุณภาพ ทันสมัย ยั่งยืน	- เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการ ให้มีคุณภาพ โปร่งใส เป็นธรรม - เพิ่มประสิทธิภาพระบบตรวจสอบและควบคุม - พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ
2. เป็นสถาบันที่ใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย (e-University)	- พัฒนาระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ให้ครอบคลุมทุกพันธกิจ
3. สภาพแวดล้อมที่ดีมีสุข	- ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เป็นสถาบันสีเขียว - ยกกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี
4. รายได้เพิ่มขึ้นอย่างยั่งยืน	- ระบบบริหารจัดการทางการเงิน

บุคลากรสายวิชาการมีบทบาทในการสร้างสรรค์งานวิจัยและนวัตกรรมให้มีความยั่งยืน การเสริมสร้างศักยภาพและผลิตบัณฑิตอันพึงประสงค์ของผู้ใช้บัณฑิต รวมถึงการส่งเสริมการบริการวิชาการสู่สังคม เป็นหลัก **ในขณะที่บุคลากรสายสนับสนุนก็ต้องสร้างสรรค์นวัตกรรมการให้บริการเพื่อการสนับสนุนการดำเนินงานของผู้บริหารและบุคลากรสายวิชาการ** ให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน และเร่งการขับเคลื่อนเป้าหมายยุทธศาสตร์สู่ TOP 10 ASEAN

สายสนับสนุนมีบทบาทสำคัญเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของสายวิชาการเพื่อให้บรรลุภารกิจของมหาวิทยาลัย โดยสามารถแบ่งบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาเป็น 2 กลุ่มย่อย และมีบทบาทแตกต่างกัน (จรงค์ศักดิ์ พุ่มนวน, 2561) ดังนี้

1. บุคลากรสายสนับสนุนด้านธุรการ เป็นกลุ่มบุคลากรที่คอยให้ความช่วยเหลือในการวิเคราะห์และวิจัยเรื่องต่างๆ เพื่อหาข้อดี ข้อเสีย พร้อมทั้งแนวทางการตัดสินใจของฝ่ายบริหาร ได้แก่ กลุ่มงานเฉพาะ เช่น นักวิชาการศึกษา นักการเงินและบัญชี และนักวิเคราะห์นโยบายและแผน เป็นต้น ซึ่งต้องมีความแม่นยำและชำนาญเรื่องกฎระเบียบ และแนวทางการปฏิบัติของตน กลุ่มย่อยนี้ยังรวมถึงการทำงานด้านการบริหารงานทั่วไป ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ที่มีหน้าที่รับเรื่อง เสนอเรื่อง และการประสานงาน ซึ่งต้องมุ่งเน้นในเรื่องความรวดเร็ว ความถูกต้อง ถูกที่ และถูกเวลา เป็นต้น

2. บุคลากรสายสนับสนุนด้านวิชาการ เช่น นักวิทยาศาสตร์ หรือนักวิจัย ซึ่งมีหน้าที่ช่วยเหลือจัดการดูแลเครื่องมือ สารเคมี และอุปกรณ์ในห้องปฏิบัติการในการจัดการเรียนการสอน การวิจัย บริการวิชาการ รวมถึงการเป็นผู้ช่วยสอนในภาคปฏิบัติ

จากที่มาและความสำคัญข้างต้น สามารถพูดได้ว่าการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน บนพื้นฐานของการพัฒนางานประจำให้ได้มาตรฐาน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของสายวิชาการ และผู้บริหาร มีความจำเป็นเร่งด่วนในยุคการเปลี่ยนแปลงขององค์กร สามารถกล่าวได้ว่า**บุคลากรสายสนับสนุนของสถาบัน คือลูกค้ำของกระบวนการการพัฒนาศักยภาพของสายสนับสนุนวิชาการ** ภายใต้บทบาทของสภาคณาจารย์และพนักงาน ขณะที่กระบวนการวิจัยในงานประจำ เป็นแนวคิดที่ได้ถูกนำไปใช้ในการพัฒนางานประจำ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยที่ไม่ซับซ้อนแต่สามารถยอมรับได้ เป็นผู้ที่ช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาความคิดเชิงระบบด้วยการเปลี่ยนวิธีคิดเห็นคุณค่าของการสร้างความรู้ด้วยตนเอง มีชีวิตที่คิดบวกกับการทำงาน ส่งผลให้ปัญหาถูกแก้ไข หรือพัฒนางานประจำให้ดีขึ้นกว่าเดิม ผู้รับบริการได้รับบริการที่ดีขึ้น มีคุณภาพมากขึ้น โดยมีหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ใช้ในการตัดสินใจ (ปริญญช ชัยกองเกียรติ และ มาลี คำคง, 2560)

4. กระบวนการและวิธีปฏิบัติในอดีต

การสร้างสรรค์นวัตกรรมจากงานประจำของบุคลากรสายสนับสนุน**ยังไม่มีรูปแบบการดำเนินงาน**อย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม รวมทั้ง**ยังไม่ได้ได้รับความร่วมมือ**จากผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ และเพื่อนร่วมงาน ในการขับเคลื่อนดังกล่าวอย่างจริงจัง ซึ่งบทบาทของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันนั้นเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการสนับสนุนการดำเนินการของบุคลากรสายวิชาการเพื่อให้บรรลุภารกิจของสถาบัน ซึ่งอาจจะเป็นบทบาทที่ยากต่อการเปลี่ยนแปลงจากรูปแบบการทำงานแบบเดิมๆ เป็นการทำงานอย่างมืออาชีพตามบทบาทที่ควรจะเป็น ทั้งนี้เนื่องมาจากหลายปัจจัย (จรงค์ศักดิ์ พุ่มนวน, 2562) ดังต่อไปนี้

1. Follower Role: บทบาทของผู้ตาม ที่มีลักษณะการทำงานสนับสนุนตามนโยบายของคณะและมหาวิทยาลัยซึ่งไม่เคยมีบทบาทเป็นผู้นำในองค์กรที่ชัดเจน

2. Executive Influence: ผู้บริหารมีอิทธิพลทางความคิดและการกระทำโดยผู้บริหารแสดงภาวะผู้นำครอบงำกลุ่มงานสนับสนุน

3. Atmosphere: บรรยากาศความเชื่อและวัฒนธรรมองค์กร หากในกลุ่มงานสนับสนุนคิดหรือสร้างนวัตกรรมให้แก่องค์กร แต่คนในองค์กรมักจะไม่เห็นด้วย ไม่สนับสนุน ทำให้ผู้ที่คิดพัฒนาหมดกำลังใจ และไม่กล้าเสนอความคิดเห็นอีก

4. Rule of Routine: กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ของงานบุคลากรสายสนับสนุนซึ่งทุกอย่างทำอยู่ภายใต้กรอบกติกา นอกจากนี้ยังทำงานซ้ำซากจำเจ ไม่มีการพัฒนางานในรูปแบบและวิธีการใหม่ๆ

5. Organizational change management: การเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการภายในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงภาระงานของบุคลากรสายสนับสนุนเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการปรับโครงสร้างของหน่วยงานหรือองค์กร การเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของผู้บริหาร การเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เหมาะสม

กับความรู้ความสามารถของบุคลากรสายสนับสนุนเอง หรือการเปลี่ยนแปลงตามความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาเองก็ตาม ทั้งหมดนี้ส่งผลต่อความคิดและการสร้างสรรค์ในการพัฒนางานประจำทั้งสิ้น

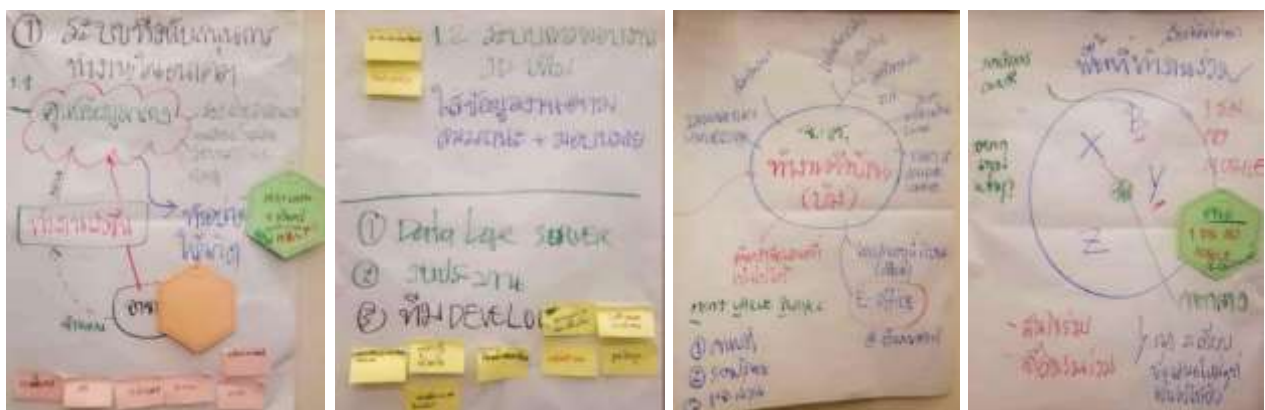
ซึ่งจากผลการทบทวนแผนกลยุทธ์สถาบัน ปี พ.ศ. 2555–2563 และการจัดทำแผนกลยุทธ์สถาบัน ปี พ.ศ. 2560–2570 ด้วยการจัดโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ KMITL ONE ซึ่งเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถาบัน ได้แสดงความคิดเห็น ในประเด็นต่างๆ แบบ Bottom Up ผ่านกระบวนการการมีส่วนร่วม จากประชาคมของสถาบัน สามารถสรุปประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรสายสนับสนุน ดังนี้

1. บุคลากรสายสนับสนุนต้องมีสมรรถนะพื้นฐานที่ควรจะมี และสมรรถนะความเชี่ยวชาญเฉพาะ
2. บุคลากรสายสนับสนุนต้องผ่านกระบวนการสร้างแรงสนับสนุนในการพัฒนาสถาบัน
3. บุคลากรสายสนับสนุนต้องมีการพัฒนาตนเอง และสามารถดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
4. บุคลากรสายสนับสนุนต้องการการมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถาบัน
5. บุคลากรในสถาบันต้องการรับรู้ข้อมูล ข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา และตรวจสอบได้
6. สถาบันต้องการใช้ระบบงานที่สามารถลดรอบระยะเวลาในการให้บริการที่รวดเร็ว
7. สถาบันต้องการระดับความพึงพอใจในการให้บริการที่สูงขึ้นและอยู่ในระดับที่ดีมาก

ขณะที่ข้อเสนอแนะที่ได้จากบุคลากรสายสนับสนุน จากการจัดโครงการที่ต่อเนื่องขึ้นที่ชื่อว่า KMITL NEXT : Next Generation Next Idea Next Action เมื่อวันที่ 22 มีนาคม พ.ศ. 2562 รุ่น 8 สายสนับสนุน วิชาการ ได้ข้อสรุปจากแนวความคิดของผู้เข้าร่วมประชุม มีดังนี้

1. ต้องการกระบวนการทำงานที่ได้มาตรฐาน และเปิดโอกาสให้เลือกปฏิบัติได้
2. ควรมีการประเมินทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ที่สามารถตรวจสอบได้
3. บุคลากรสายสนับสนุนไม่มีกระบวนการทำงานเป็นทีม
4. การทำงานที่มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะทำให้เกิดความสุข
5. การทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน จะนำไปสู่ความสำเร็จได้
6. บุคลากรสายสนับสนุนต้องมีความรักและให้เกียรติกับผู้รับบริการ
7. การคิดบวก จะทำให้พบทางแก้ปัญหา
8. ปฏิบัติงานให้เหมือนมดงาน ที่มีความร่วมมือ ร่วมใจ ขยันขันแข็ง
9. แต่ละส่วนต้องทำงานเกื้อหนุนกัน สามารถไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้
10. ถ้ามีฐานที่มั่นคง สามารถร่วมแรงร่วมใจ สามัคคีกัน ก็จะสามารถเดินไปด้วยกันได้
11. ต้องรีบปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงให้เร็วที่สุด

ตัวอย่างกิจกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนในประเด็น “ระบบที่สนับสนุนการทำงานในอนาคต” ดังตัวอย่างการนำเสนอรูปภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ระบบที่สนับสนุนการทำงานในอนาคต
 (แนวคิดของบุคลากรสายสนับสนุน ในกิจกรรม KMITL NEXT)

5. กระบวนการและวิธีปฏิบัติที่ได้ปรับปรุงใหม่

การดำเนินงานในการขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพของสายสนับสนุนวิชาการภายใต้งานวิจัย บทบาทในการสร้าง สนับสนุน และส่งเสริม ให้บุคลากรส่วนสนับสนุนในสถาบัน มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ การรู้จักตั้งคำถามจากปัญหางานประจำ และช่วยกันหาคำตอบ ของสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (จรัลศักดิ์ พุ่มนวน, 2561) สามารถแบ่งการดำเนินการออกได้เป็น 4 แนวทาง (ภาพที่ 2) ดังนี้

- 1) การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร
- 2) การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนางานประจำ
- 3) การสร้างเวทีวิจัย ผลักดันให้เกิดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 4) การสร้างเครือข่าย



ภาพที่ 2 บทบาทของสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กับการพัฒนาศักยภาพของสายสนับสนุนวิชาการ ภายใต้การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย

การดำเนินงานขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน ภายใต้การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ของสภาคณาจารย์และพนักงาน

1) การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร สภาคณาจารย์และพนักงาน สนับสนุนการให้ความรู้เรื่องการพัฒนางานประจำผ่านงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มจากการให้บุคลากรตั้งโจทย์วิจัยจากปัญหาหน้างาน จากนั้นจึงช่วยกันหาคำตอบ และให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการหาคำตอบอย่างมีระบบ โดยมุ่งเน้นการวิจัยเพื่อแก้ไข ปรับปรุง หรือพัฒนางานประจำเพื่อการบริการที่ดีขึ้น ตามวงล้อคุณภาพ PDCA ภายใต้เครื่องมือ Kaizen, Lean R2R และ Checklist เป็นต้น ให้เป็นประจำทุกปีอย่างต่อเนื่อง สำหรับบุคลากรใหม่หรือบุคลากรที่สนใจ และให้มีโครงการต่อเนื่องเกี่ยวกับ คู่มือปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐาน ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนางาน การวิเคราะห์งานจากงานประจำ เพื่อค้นหาสาเหตุของปัญหาที่แท้จริงจากงานประจำ รวมทั้งกระบวนการตั้งโจทย์วิจัย และการวิจัยในบริบทของการวิจัยจากงานประจำสำหรับบุคลากรที่ต้องการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากงานประจำ และความต้องการที่จะพัฒนางานประจำให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น ผู้รับบริการได้รับบริการที่ดีขึ้น มีโครงการให้คำปรึกษาแก่บุคลากรสายสนับสนุน ในลักษณะการเป็นพี่เลี้ยง สำหรับปรึกษาเรื่องของการพัฒนางานประจำ เป็นการแก้ปัญหาหน้างานประจำที่ทำอยู่ หรือพัฒนางานประจำให้ดีขึ้นกว่าเดิม เพื่อการพัฒนาตน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร

2) การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนางานประจำ โดยสภาคณาจารย์และพนักงาน ผลักดันให้ส่วนบริหารงานวิจัยของสถาบัน ออกประกาศทุนวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำขึ้น เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรได้ดำเนินการวิจัยในโครงการวิจัย ที่มุ่งศึกษาหาคำตอบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานประจำ รวมทั้งสนับสนุนและ

ส่งเสริมให้สายสนับสนุนสามารถเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยได้ ทำให้สายสนับสนุนเกิดกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ รู้จักการวางแผนและการดำเนินงานที่เป็นระบบ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่น่าเชื่อถือและนำมาใช้งานได้จริงต่อไป รวมทั้งการมีส่วนร่วมกับสำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบัน ในการร่างหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และร่างเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของบุคลากรสายสนับสนุน ที่ให้คำนึงถึงการพัฒนางานประจำ ทั้งในรูปแบบของการปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนางานประจำให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณา

3) การสร้างเวทีวิจัย ผลักดันให้เกิดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ ดังนี้

3.1) การประชุมวิชาการการวิจัยระบบการศึกษาไทย (The Conference on Research for Thai Education System; CRTES) โดยจะจัดขึ้นเป็นประจำประมาณเดือนพฤศจิกายน-ธันวาคม ของทุกปี ซึ่งสามารถติดตามรายละเอียดได้ทางเว็บไซต์ <https://www.thaieduresearch.com>

การวิจัยในสถาบันการศึกษาในปัจจุบัน ส่วนใหญ่มุ่งเน้นไปในด้านการพัฒนาองค์ความรู้ และสร้างสรรค์นวัตกรรม มีการนำจำนวนผลงานการตีพิมพ์มาใช้ในการประกันคุณภาพการศึกษา แต่จะให้ความสำคัญกับการวิจัยจากงานประจำและการวิจัยในชั้นเรียนค่อนข้างน้อยมาก ดังนั้นการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหน้างานหรือเพื่อพัฒนางานประจำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นนี้ จะเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานในตัวบุคคลและในองค์กร เป็นการเริ่มต้นของคนหน้างานเพื่อพัฒนาการทำงานประจำที่จะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างมากต่อองค์กรและจะส่งผลไปสู่สังคมโดยรวม ขณะที่การวิจัยในชั้นเรียนเป็นการวิจัยของครูหรืออาจารย์ที่สังเกตเห็นปัญหาบางประการของนักเรียนหรือนักศึกษา จึงเป็นการวิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหา หาวิธีการแก้ไข และดำเนินการแก้ไขไปพร้อมๆ กับการสอน โดยการวิจัยในชั้นเรียนนี้เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนมิใช่เพื่อขอผลงานของผู้ทำวิจัย จะเห็นได้ว่าระบบการศึกษาไทยนอกจากการกำหนดหลักสูตร จุดมุ่งหมาย แนวนโยบาย และระบบการจัดการแล้ว ยังต้องให้ความสำคัญของแนวทางในการจัดการศึกษาทั้งระบบ เพื่อให้การศึกษาช่วยพัฒนาชีวิตของคนไปในแนวทางที่พึงประสงค์ ดังนั้นการวิจัยในระบบการศึกษาไทย จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการผลักดันในการพัฒนาทั้งทางด้านวิชาการ เทคโนโลยี นวัตกรรม และการบริหารจัดการ นำไปสู่การพัฒนาการอุดมศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป สำหรับการประชุมวิชาการการวิจัยระบบการศึกษาไทย มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อเป็นเวทีเผยแพร่ผลงานวิจัยและแลกเปลี่ยนความคิดระหว่างนักวิจัยรุ่นใหม่กับนักวิจัยอาวุโส แหล่งทุน และผู้ใช้ผลงานวิจัย 2) เพื่อเป็นการประกาศผลงานวิจัยที่มีคุณภาพและสามารถนำไปแก้ปัญหาหน้างานหรือพัฒนางานได้จริง และสามารถนำไปใช้กับหน่วยงานการศึกษาอื่นได้ 3) เพื่อสร้างแรงบันดาลใจแก่บุคลากรในสถาบันการศึกษาทุกระดับ ในการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการพัฒนางาน และ 4) เพื่อเชื่อมโยงและขยายเครือข่ายนักวิจัยในระบบการศึกษาไทย ทั้งนี้ในการประชุมจะจัดให้มีการบรรยายพิเศษจากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ การประกวดผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่แล้วและมีการนำมาใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนางานประจำได้จริง การประกวดการวิจัยในห้องเรียนทั้งระดับมัธยมศึกษาและระดับอุดมศึกษา การบรรยายพิเศษสำหรับผลงานที่ชนะเลิศ การแสดงผลงานการวิจัยใหม่ของอาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และบุคลากรทั่วไปในรูปแบบของโปสเตอร์ และการแสดงนิทรรศการหน่วยงานต่างๆ

3.2) การจัดตั้งส่วนงานวารสารวิชาการ ปชมท. ขึ้น ณ สมาคมอาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยรองประธานสมาคมอาจารย์และพนักงาน คนที่ 1 ได้รับมอบหมายจากที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.) ให้เป็นผู้รับผิดชอบในฐานะบรรณาธิการวารสารวิชาการ ปชมท. และให้มีบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันเป็นคณะกรรมการในกองบรรณาธิการด้วย ซึ่งวารสารวิชาการ ปชมท. เป็นวารสารที่จัดทำขึ้นเพื่อการเผยแพร่งานวิชาการและบทความวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา และเป็นศูนย์กลางแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เป็นสื่อกลางในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา อันเป็นแนวทางนำไปสู่การแก้ปัญหาร่วมกันและบังเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน โดยได้เริ่มจัดทำวารสารตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2555 เป็นต้นมา และได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องเป็นปีที่ 7 วารสารมีกำหนดออกปี

ละ 3 ฉบับ ดังนี้ ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน) ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) และฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม) บทความวิชาการและบทความวิจัยที่จะนำมาตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ ปชมท. นี้ จะต้องได้รับการตรวจสอบทางวิชาการ (Peer review) จากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้นๆ จำนวน 3 ท่าน ก่อน เพื่อให้วารสารมีคุณภาพในระดับมาตรฐานสากล และนำไปอ้างอิงได้ และสามารถส่งบทความวิชาการหรือบทความวิจัย (ทางออนไลน์เท่านั้น) ได้ที่ <http://www.council-uast.com> โดยไม่มีค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้น

4) การสร้างเครือข่ายวิจัย มีการสนับสนุนให้บุคลากร ภายใต้สภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เข้าร่วมงานกับเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรหลายหน่วยงาน

4.1) เครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษา (คอวท) ซึ่งจัดตั้งโดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและปรับปรุงรูปแบบการเรียนการสอน ตลอดจนพัฒนาศักยภาพของคณาจารย์ และองค์กรในการจัดการเรียนการสอนให้ทันสมัยและมีคุณภาพ โดยมีพันธกิจคือ

- 1) สร้างพันธมิตรระหว่างสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย เพื่อดำเนินพันธกิจร่วมกัน ในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณลักษณะตอบสนองความต้องการของสังคมไทย และสังคมโลก
- 2) สร้างความสมานฉันท์ระหว่างสถาบันสมาชิก เพื่อให้องค์กรมีความมั่นคงและยั่งยืนในการปฏิบัติพันธกิจดังกล่าว
- 3) กำหนดบทบาทหลักในการชี้นำแนวทางการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์
- 4) พัฒนาการเรียนการสอนและองค์กร ที่มีต่อกระบวนการเรียนรู้ และสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษาของผู้เรียนให้สามารถรองรับและสนองตอบยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ กระตุ้นให้สถาบันทุกแห่ง มีหน่วยงานในการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์
- 5) กระตุ้นและสนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ การเรียนการสอน และการพัฒนาองค์กร
- 6) ขยายความร่วมมือทางวิชาการ และการวิจัยด้านการพัฒนาการจัดการอุดมศึกษาระหว่างองค์กร สถาบัน และสมาชิก ทั้งในระดับชาติและระดับสากล
- 7) สร้างเวทีสำหรับการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ รวมทั้งปัญหา และอุปสรรคของการพัฒนา เพื่อนำไปสู่แนวทางการพัฒนาและแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
- 8) สนับสนุนการถ่ายทอดเทคโนโลยี ทางการศึกษา โดยความร่วมมือระหว่างสถาบันสมาชิก และพันธมิตรต่างประเทศ

4.2) ที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.) ก่อกำเนิดขึ้นด้วยความมุ่งมั่นของผู้แทนข้าราชการ สาย ข-ค และลูกจ้างประจำ ในมหาวิทยาลัย โดยมีเป้าหมายสั้นๆ ชัดเจนตรงไปตรงมาในขณะนั้นว่า “คิดและทำเพื่อเพื่อนข้าราชการและลูกจ้างฯ” ก่อกำเนิดจากสภาข้าราชการ และผู้แทนจากสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ ได้มีการรวมตัวและจัดประชุมในลักษณะการประชุมทางวิชาการหรือประชุมสัมมนาหลายครั้ง และในการประชุมฯ ครั้งที่ 4 ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งจากการปรึกษาหารือร่วมกัน จึงเป็นที่มาและก่อกำเนิดเป็น ปชมท. ในวันที่ 27 มกราคม พ.ศ. 2536 และได้มีประกาศใช้ข้อบังคับที่ประชุมประธานสภาข้าราชการและลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.) ว่าด้วย การบริหารงานของที่ประชุม พ.ศ. 2536 ต่อมาได้มีการเปลี่ยนชื่อองค์กร ปชมท. เป็น ที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย เมื่อปี พ.ศ. 2545 โดยมีเจตจำนงให้ ปชมท. เป็นองค์กรที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างเสริมความสัมพันธ์ ประสานความร่วมมือ แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ และเผยแพร่ความรู้ วิทยาการใหม่ๆ ตลอดจนส่งเสริมให้มีการปฏิบัติต่อข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีพันธกิจ คือเป็นองค์กรตัวแทนประสานสัมพันธ์ทุกสถาบันอุดมศึกษา ช่วยชี้แนะและแก้ไขปัญหา มุ่งมั่นพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ข้อมูลข่าวสาร ร่วมวิวัฒนาการอุดมศึกษาไทย

4.3) เครือข่ายวิจัยและนวัตกรรมบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา จัดตั้งโดย ปชมท. ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ในการทำวิจัยและการทำผลงานทางวิชาการ และเพื่อให้มีการพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง

4.4) เครือข่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในสาขาที่เกี่ยวข้องกับงานประจำ ทั้งนี้เพื่อพัฒนาระบบงานสายสนับสนุนร่วมกันและเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสายงานเดียวกัน

6. การวัดและวิเคราะห์คุณภาพของผลการดำเนินงานและประโยชน์ที่ได้รับ

ผลการดำเนินงานขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน ภายใต้การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ของสภาคณาจารย์และพนักงาน

1) การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร สภาคณาจารย์และพนักงาน สนับสนุนการให้ความรู้เรื่องการพัฒนางานประจำผ่านงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง โดยในปี พ.ศ. 2559-2561 ในช่วงสมัยที่มี รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยวุฒิ ฉัตรอุทัย เป็นประธานสภาคณาจารย์และพนักงาน ได้มีการดำเนินโครงการด้านการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 2 โครงการหลัก คือ โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน เรื่อง การพัฒนางานวิจัยจากงานประจำ (Routine to Research: R2R) และโครงการให้คำปรึกษาแก่บุคลากรสถาบัน (คลินิก และพี่เลี้ยงสำหรับปรึกษาปัญหาในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้น) โดยโครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ประกอบด้วย โครงการย่อยในแต่ละปี จำนวน 3 โครงการย่อย รวมทั้งสิ้น 9 โครงการย่อย ได้แก่

- 1.1 การสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนางานประจำ
- 1.2 คู่มือปฏิบัติงาน...จุดเริ่มต้นของการพัฒนางานประจำ
- 1.3 การพัฒนางานวิจัยจากงานประจำ (Routine to Research: R2R)
- 1.4 พัฒนางานวิจัยจากงานประจำ ภายใต้แนวคิด Lean “Lean Thinking 4.0”
- 1.5 พัฒนางานวิจัยจากงานประจำ ภายใต้แนวคิด Lean “การวิจัยจากงานประจำ Routine to Research R2R”
- 1.6 พัฒนางานวิจัยจากงานประจำ ภายใต้แนวคิด Lean “กระบวนการวิจัยภายใต้แนวคิด Lean”
- 1.7 วิเคราะห์งานเพื่อพัฒนางานประจำ
- 1.8 หยิบจับหน้างานประจำมาทำวิจัย สไตล์ Back Office
- 1.9 เหล่าจิตวิทย์จากงานประจำอย่างไร? ให้แหลมคม

ผลการดำเนินงานโครงการภายใต้โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ทั้ง 9 โครงการย่อย รวมทั้ง 3 ปีงบประมาณนั้น พบว่าใช้งบประมาณทั้งสิ้น 84,180 บาท มีผู้เข้าโครงการ 885 คน และมีคะแนนความพึงพอใจในการจัดโครงการเฉลี่ย 4.28 (จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน) (ตารางที่ 1)

ขณะที่ผลการดำเนินโครงการภายใต้โครงการให้คำปรึกษาแก่บุคลากรสถาบัน (คลินิกและพี่เลี้ยงสำหรับปรึกษาปัญหาในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้น) พบว่าใช้งบประมาณทั้งสิ้น 28,550 บาท มีผู้เข้าโครงการ 214 คน และมีคะแนนความพึงพอใจในการจัดโครงการเฉลี่ย 4.29 (จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน) (ตารางที่ 1) โดยในปี พ.ศ. 2559-2560 เป็นการดำเนินโครงการในลักษณะการเปิดคลินิกให้คำปรึกษา ณ สำนักงานสภาคณาจารย์และพนักงาน (ภาพที่ 3) มีผู้เข้าร่วมโครงการประมาณ 30 คนต่อปี ซึ่งไม่ได้ให้คำปรึกษาเฉพาะเรื่องการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นเท่านั้น ยังให้คำปรึกษาครอบคลุมถึงเรื่องการพัฒนางานประจำ การแก้ปัญหาหน้างานประจำที่ทำอยู่ หรือพัฒนางานประจำให้ดีขึ้นกว่าเดิม เพื่อการพัฒนาตน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กร อีกด้วย ส่วนในปี พ.ศ. 2561 ได้มีรูปแบบการให้คำปรึกษาในลักษณะของคลินิกเคลื่อนที่ โดยในปีนี้มีจำนวน 6 หน่วยงาน มีผู้เข้าร่วมโครงการ 147 คน (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559-2561 ของสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

รายการ	2559	2560	2561	เฉลี่ย / ปี
โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน เรื่อง การพัฒนางานวิจัยจากงานประจำ (Routine to Research: R2R)				
- จำนวนโครงการย่อย	3	3	3	3
- งบประมาณ	29,730	29,450	25,000	28,060
- จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ	282	294	309	295
- ความพึงพอใจ (เต็ม 5)	4.14	4.23	4.46	4.28
โครงการให้คำปรึกษาแก่บุคลากรสถาบัน (คลินิกและพี่เลี้ยงสำหรับปรึกษาปัญหาในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้น)				
- งบประมาณ	11,250	7,300	10,000	9,517
- จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ	35	32	147 (คลินิกเคลื่อนที่)	71.3
- ความพึงพอใจ (เต็ม 5)	4.37	4.19	4.29	4.29



ภาพที่ 3 คลินิกวิชาการของสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

สภาคณาจารย์และพนักงาน ได้สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้กับบุคลากรในสถาบัน โดยเริ่มจากการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อการพัฒนางานประจำของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบัน (จรงค์ศักดิ์ พุมนวน, 2562) ซึ่งแนวทางการสร้างแรงบันดาลใจของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนางานประจำภายใต้บทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยซึ่งจากบทบาทการเป็นผู้ตาม ภาวะการครอบงำของผู้บริหารมีอิทธิพลทางความคิดและการกระทำ บรรยากาศ ความเชื่อ และวัฒนธรรมองค์กร กฎเกณฑ์ ข้อบังคับของงานสนับสนุนที่อยู่ภายใต้กรอบและกติกามากมาย และการเปลี่ยนแปลงภาระงานของบุคลากรสายสนับสนุน ทำให้บุคลากรสายสนับสนุนถูกจำกัดความสามารถในด้านการเป็นผู้นำในการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนา หรือการเปลี่ยนแปลงใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานประจำ ซึ่งสิ่งสำคัญสำหรับการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อการพัฒนางานประจำของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา คือ

1. การให้บุคลากรสายสนับสนุนรู้และเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง ในการช่วยวิเคราะห์หรือการสร้างสรรคผลงานวิจัยจากงานประจำเพื่อการหาทางเลือก ข้อดี ข้อเสีย พร้อมเสนอแนะการตัดสินใจให้แก่ฝ่ายบริหาร โดยต้องมีความชำนาญในหน้าที่ของตน สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้โดยเปลี่ยนแปลงตนเองจากผู้เสพความรู้เป็นผู้สร้างความรู้ได้ การเชิญหัวหน้างานหรือผู้บริหารเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนา ชักชวนเพื่อนร่วมงานจัดตั้งเป็นทีมพัฒนางาน ทั้งการช่วยกันตั้งคำถามและช่วยกันหาคำตอบ ปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด สร้างสรรคผลงานอย่างต่อเนื่อง

2. การหาแรงบันดาลใจที่ดีจากการทำงาน โดยให้เริ่มจากการหาเป้าหมายจากการทำงานในทุกๆ วัน เป้าหมายอาจเป็นงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์หรืองานที่เป็นปัญหาต่อส่วนงานที่รับผิดชอบก่อน และหาสิ่งที่เป็นประโยชน์ในตัวเราที่สามารถสร้างประโยชน์ให้แก่หน่วยงานหรือองค์กรได้ จากการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรนั้นจะส่งผลให้เกิดคุณค่าทางจิตใจจนสามารถทำให้อยากลุกขึ้นมาจากเตียงเพื่อรีบไปทำงานแต่เช้าในทุกๆ วัน

3. การสร้างฐานความคิดที่อยากให้บริการที่ดีขึ้น มีคุณภาพที่ดีขึ้น และผู้รับบริการได้สิ่งที่ดีขึ้น เป็นฐานรากของแนวคิดพัฒนางานประจำของบุคลากรในองค์กรและต้องเกิดความสุขทางใจที่ทำให้ผู้รับบริการได้รับแต่สิ่งดี ๆ เป็นความสุขที่เกิดจากการให้และการทำเพื่อคนอื่น ต่อจากนั้นต้องหมั่นฝึกฝนเพิ่มขึ้น จนสามารถทำงานที่ตนเองรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น ขึ้นไป ส่งผลให้เกิดความรักในงานที่เราทำมากยิ่งขึ้นตามมา และมีการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยสิ่งที่สำคัญของการพัฒนางานประการหนึ่งที่ต้องคำนึงควบคู่กันไป คือ ความรัก ความเชื่อมั่น และความศรัทธาในตนเอง

4. การสร้างสรรคผลงานจากปัญหาหน้างาน และหาวิธีการแก้ปัญหานั้น ภายใต้รูปแบบหรือกระบวนการที่เหมาะสม ปัญหาได้รับการแก้ไขและสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง โดยผลงานที่สามารถสร้างสรรคได้

คือ คู่มือปฏิบัติงาน ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์จากงานประจำ งานวิจัยจากงานประจำ ผลงานลักษณะอื่นตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

5. คิดได้แล้ว ต้องทำให้ได้ เป็นการศึกษาค้นคว้าต่างๆที่ส่งผลต่อความสำเร็จ และปัจจัยใดที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนางานประจำ ได้แก่ ไม่อยากทำจริง การมี “นิรโทษ 5” ครอบงำจิตใจ ความคิดไม่ละเอียด ไม่มีการวางแผนที่ชัดเจน ความคิดว่ามันเป็นไปได้ การไม่เคยลงมือทำหรือปฏิบัติ และบุญไม่พอ เป็นต้น

การที่บุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาได้แสดงบทบาทในการขับเคลื่อนภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย โดยการแก้ไข ปรับปรุง หรือพัฒนางานประจำ ช่วยวิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัย ข้อดี ข้อเสีย พร้อมเสนอแนะการตัดสินใจให้แก่ฝ่ายบริหาร โดยต้องมีความชำนาญในหน้าที่ของตนอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของตนเองได้ หรืออาจได้รับการยอมรับในสายงานของตนอย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้นทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยได้เช่นกัน ซึ่งสามารถสรุปแนวทางการสร้างแรงบันดาลใจของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาในการพัฒนางานประจำได้ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 แนวทางการสร้างแรงบันดาลใจของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนางานประจำ

2) การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนางานประจำ สภาคณาจารย์และพนักงาน ได้มีการผลักดันให้สถาบัน ออกประกาศต่างๆ เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน รวมถึงประกาศที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน ดังนี้

2.1 ประกาศคณะกรรมการกองทุนวิจัยสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เรื่อง ทุนวิจัยเพื่อการพัฒนางานประจำ ซึ่งสนับสนุนให้บุคลากรได้ดำเนินการวิจัยในโครงการวิจัย ที่มุ่งศึกษาหาคำตอบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานประจำ รวมทั้งสนับสนุนและส่งเสริมให้สายสนับสนุนสามารถเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยได้ ทำให้สายสนับสนุนเกิดกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ รู้จักการวางแผนและการดำเนินงานที่เป็นระบบ เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่น่าเชื่อถือและนำมาใช้งานได้จริงต่อไป

2.2 (ร่าง) ประกาศสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานตำแหน่งสนับสนุนวิชาการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. โดยให้คำนึงถึงการพัฒนางานประจำ ทั้งในรูปแบบของการปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนางานประจำให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ซึ่งมีการเน้นย้ำถึงประเด็นการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น แต่ต้องมีการพัฒนางานประจำอย่างต่อเนื่อง

2.3 (ร่าง) ประกาศสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เรื่อง หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันตำแหน่งสนับสนุนวิชาการ พ.ศ. โดยให้พิจารณาผลการดำเนินงานด้านการปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนางานประจำที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม และตรวจสอบได้ เพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละปีงบประมาณ

3) การสร้างเวทีวิจัย ผลักดันให้เกิดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ ดังนี้

3.1) การประชุมวิชาการการวิจัยระบบการศึกษาไทย (The Conference on Research for Thai Education System: CRTES) โดยจะจัดขึ้นเป็นประจำประมาณเดือนพฤศจิกายน-ธันวาคม ของทุกปี จากการจัดประชุมวิชาการ CRTES จำนวน 3 ครั้งที่ผ่านมา (ตารางที่ 2) ดังนี้

ครั้งที่ 1 จัดขึ้นในวันที่ 24-25 พฤศจิกายน พ.ศ. 2559 ณ โรงแรมนนุช การ์เด้น รีสอร์ท จังหวัดชลบุรี โดยในครั้งนี้ เป็นการจัดประชุมวิชาการ CRTES เป็นครั้งแรก ได้เข้าร่วมจัดประชุมร่วมกับการประชุมวิชาการ ปอมท. ประจำปี พ.ศ. 2559 โดยมีบุคลากรสายสนับสนุนเข้าร่วมเป็นจำนวนมากถึง 83 คน โดยมีผู้นำเสนอผลงานวิจัยจากงานประจำ (รวมทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน) 32 ผลงาน ผู้เข้าร่วมประชุมวิชาการมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 (จากคะแนนเต็ม 5)

ครั้งที่ 2 จัดขึ้นในวันที่ 14-15 ธันวาคม พ.ศ. 2560 ณ สำนักหอสมุดกลาง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร มีบุคลากรสายสนับสนุนเข้าร่วม 15 คน โดยมีผู้นำเสนอผลงานวิจัยจากงานประจำ (รวมทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน) 24 ผลงาน ผู้เข้าร่วมประชุมวิชาการ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 (จากคะแนนเต็ม 5)

ครั้งที่ 3 จัดขึ้นในวันที่ 29-30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2561 ณ สำนักหอสมุดกลาง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร มีบุคลากรสายสนับสนุนเข้าร่วม 37 คน โดยมีผู้นำเสนอผลงานวิจัยจากงานประจำ (รวมทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน) 24 ผลงาน มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 (จากคะแนนเต็ม 5)

และในครั้งที่ 4 จะจัดขึ้นในวันที่ 28-29 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562 ณ สำนักหอสมุดกลาง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ด้วยทางสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพด้านการวิจัยระบบการศึกษาไทย จึงกำหนดให้มีการนำเสนอผลงานการวิจัยจากงานประจำและการวิจัยในชั้นเรียน ในการประชุมวิชาการ “การวิจัยระบบการศึกษาไทย (CRTES)” ครั้งที่ 4 ขึ้น โดยจัดให้มีการนำเสนอผลงานการวิจัยจากงานประจำและการวิจัยในชั้นเรียนทั้งระดับมัธยมศึกษา อาชีวศึกษา และระดับอุดมศึกษาของ ครู อาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และบุคลากรทั่วไปในรูปแบบของภาคบรรยายและภาคโปสเตอร์ การบรรยายพิเศษจากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยจากงานประจำและการวิจัยในชั้นเรียน การบรรยายพิเศษของผู้ที่มีผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่แล้วและมีการนำมาใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนางานได้จริง และการแสดงนิทรรศการจากหน่วยงานต่าง ๆ

สามารถสมัครเข้าร่วมประชุม ส่งผลงานวิจัยเข้าประกวด (ผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่แล้วและมีการนำมาใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนางานได้จริง) และนำเสนอผลงานวิจัยใหม่ (ภาคบรรยายและภาคโปสเตอร์) ออนไลน์ได้ที่ www.thaieduresearch.com (ภาพที่ 5)

ตารางที่ 2 ผลการดำเนินโครงการการประชุมวิชาการการวิจัยระบบการศึกษาไทย (The Conference on Research for Thai Education System; CRTES) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559-2561 ของสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

รายการ	CRTES I (2559)	CRTES II (2560)	CRTES III (2561)	รวม
จำนวนผู้เข้าร่วมประชุม				
- ครู / อาจารย์	117	32	16	165 (55.0%)
- สายสนับสนุน	83	15	37	135 (45.0%)
ประเภทของการเข้าร่วมประชุม				
- นำเสนอผลงาน	32	24	24	80 (28.1%)
- เข้าร่วมประชุม	146	25	34	205 (71.9%)
ระดับความพึงพอใจ (เต็ม 5)	4.13	4.54	4.56	4.41 (เฉลี่ย)

CRTES
THE 4th CONFERENCE ON RESEARCH FOR THAI EDUCATION SYSTEM

การจัดประชุมวิชาการ
การวิจัยระบบการศึกษาไทย ครั้งที่ 4
THE 4th CONFERENCE ON RESEARCH FOR THAI EDUCATION SYSTEM | CRTES

วันที่ 28-29 พฤศจิกายน 2562
ณ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

กำหนดการ

การประชุมวิชาการระดับชาติ

01 ธ.ค. 2562 วันเปิดงานและงานพิธีเปิดงาน
02 ธ.ค. 2562 วันสรุปผลการประชุมวิชาการระดับชาติ
28-29 ธ.ค. 2562 พิธีปิดงานและงานเลี้ยงอำลา

การประชุมวิชาการระดับจังหวัด

01 ธ.ค. 2562 วันจัดการประชุมวิชาการระดับจังหวัด
02 ธ.ค. 2562 วันสรุปผลการประชุมวิชาการระดับจังหวัด
30 ธ.ค. 2562 วันปิดงานและงานเลี้ยงอำลา

รูปแบบการจัดการประชุมวิชาการ

1. การนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและระดับจังหวัด
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
4. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
6. การประชุมเชิงปฏิบัติการ

ผู้มีเข้าร่วมประชุมวิชาการ

1. 1000 สาขาวิชา และสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง
2. ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
3. ผู้สนใจทั่วไป
4. ผู้สนใจทั่วไป
5. ผู้สนใจทั่วไป

ค่าลงทะเบียนประชุม 2,500 บาท

สอบถามรายละเอียดได้ที่
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
แอดมินสัฟฟี่ 081-493-8880 (โทรเวลล์ไทม์ วันแอม)
084-545-8778 (ยกหูโทรฟรี ตลอดวัน)
โทรสาร : 02-325-8557 E-Mail : crtes2018@gmail.com

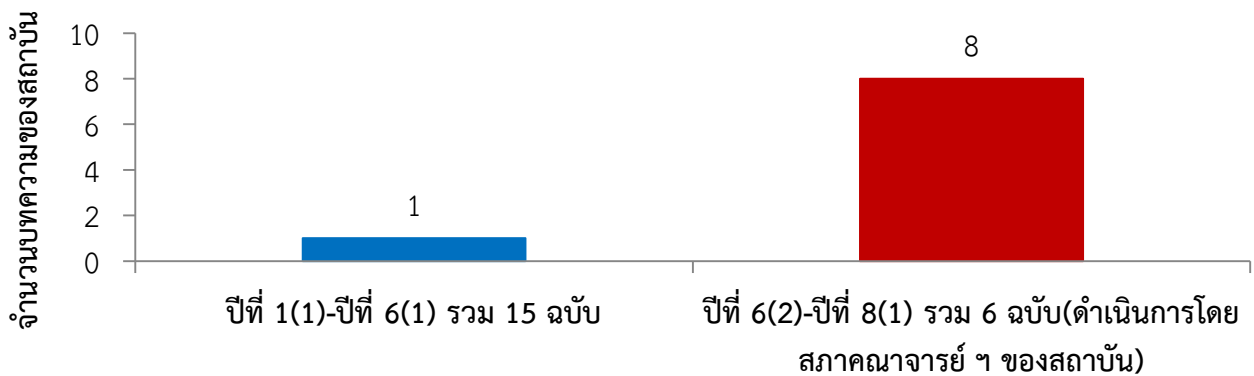
สภามหาวิทยาลัยพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ภาพที่ 5 โปสเตอร์ประชาสัมพันธ์ การประชุมวิชาการ “การวิจัยระบบการศึกษาไทย (CRTES)” ครั้งที่ 4 จัดโดยสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

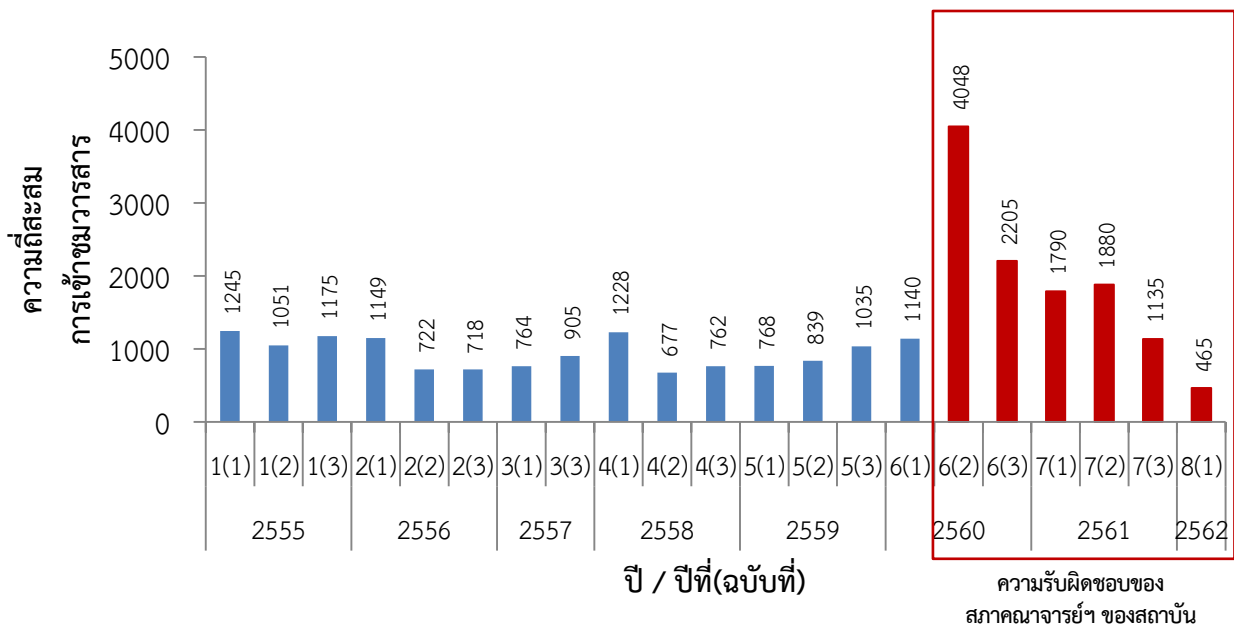
3.2) การจัดตั้งส่วนงานวารสารวิชาการ ปชมท. ขึ้น ณ สภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยรองประธานสภาคณาจารย์และพนักงาน คนที่ 1 ได้รับมอบหมายจากที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.) ให้เป็นผู้รับผิดชอบในฐานะบรรณาธิการวารสารวิชาการ ปชมท. และให้มีบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันเป็นคณะกรรมการในกองบรรณาธิการด้วย ปชมท. ได้มีการจัดทำวารสารวิชาการ ปชมท. ขึ้น เพื่อเผยแพร่งานวิชาการและบทความวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา และเป็นศูนย์กลางแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และเป็นสื่อกลางในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา อันเป็นแนวทางนำไปสู่การแก้ไขปัญหาาร่วมกันและบังเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2555 เป็นต้นมา และได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องเป็นปีที่ 6 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม พ.ศ. 2560) โดย 15 ฉบับ ที่ผ่านมานั้น มีว่าที่ร้อยตรีสุวิทย์ ผิวพันธ์ เป็นบรรณาธิการ และสำหรับปีที่ 6 ฉบับที่ 2 เป็นต้นไปนี้ ดร.จรงค์ศักดิ์ พุ่มนวน รองประธานสภาคณาจารย์และพนักงาน คนที่ 1 รับหน้าที่เป็นบรรณาธิการของวารสารวิชาการ ปชมท. แทน และเพื่อนำวารสารวิชาการ ปชมท. เข้าสู่ฐานข้อมูล TCI ปชมท. จึงได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงวารสารวิชาการ ปชมท. ขึ้นชุดหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วยบรรณาธิการบริหารทั้งหมด และมีกระผมเป็นประธานกรรมการ โดยมีการปรับปรุงรูปแบบการดำเนินการของวารสารให้เป็นไปตามมาตรฐาน TCI ตั้งแต่นั้นเป็นต้นไป

จากการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน ในฐานะเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานของวารสารวิชาการ ปชมท. ตั้งแต่ปีที่ 6 (2560) ฉบับที่ 2 ถึง ปีที่ 8 (2562) ฉบับที่ 1 รวม 6 ฉบับ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของสถาบัน ได้มีการส่งบทความวิจัยจากงานประจำลงตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ ปชมท. จำนวนมากขึ้น จากเดิม (ปีที่ 1(1) ถึง ปีที่ 6 (1) รวม 15 ฉบับ) จำนวน 1 บทความ เป็น 8 บทความ (ปีที่ 6(2) ถึง ปีที่ 8 (1) รวม 6 ฉบับ) ดังแสดงในภาพที่ 6

เมื่อพิจารณาความถี่สะสมของผู้เข้าชมวารสารวิชาการ ปชมท. ในเว็บไซต์ของ ปชมท. (<http://www.council-uast.com/newspaper.php>) พบว่า วารสารวิชาการ ปชมท. ปีที่ 6 (2560) ฉบับที่ 2 ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังนั้น มีผู้เข้าชมถึง 4,048 ครั้ง (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2561) ซึ่งมากกว่าผู้เข้าชมวารสารวิชาการ ปชมท. ในฉบับก่อนหน้าที่ผ่านมาทั้งหมด โดยฉบับก่อนหน้านั้นมีผู้เข้าชมน้อยกว่า 1,250 ครั้ง ทั้งนี้ได้มีการเผยแพร่ไปก่อนหน้าแล้ว (ภาพที่ 7)



ภาพที่ 6 จำนวนบทความวิจัยจากงานประจำของบุคลากรสายสนับสนุน ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ลงตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ ปชมท.



ภาพที่ 7 ความถี่สะสมของผู้เข้าชมวารสารวิชาการ ปชมท. ในเว็บไซต์ของ ปชมท. (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2561)

4) การสร้างเครือข่าย มีการสนับสนุนให้บุคลากรของสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เข้าร่วมงานกับเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรหลายหน่วยงาน

4.1) เครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษา (คอวท) สภาคณาจารย์และพนักงานสนับสนุนให้บุคลากรของสภาคณาจารย์และพนักงาน เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการวิชาการ คอวท ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 ถึงปัจจุบัน รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมจัดโครงการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษา อย่างต่อเนื่องในนามของเจ้าภาพร่วมระหว่างสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ร่วมกับ คอวท จัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการเรียนรู้ผ่านเกมส์ ครั้งที่ 1 ในวันที่ 17-18 พฤษภาคม พ.ศ. 2561 และครั้งที่ 2 ในวันที่ 16-17 พฤษภาคม พ.ศ. 2562 ณ โรงแรมแอมบาสเตอร์ (สุขุมวิท 11) กรุงเทพมหานคร รวมทั้งการประชุมวิชาการประจำปี คอวท เป็นประจำทุกปีอีกด้วย ซึ่งในการประชุมวิชาการ คอวท ครั้งที่ 13 ประจำปี พ.ศ. 2561 ระหว่างวันที่ 29-30 มีนาคม พ.ศ. 2561 นี้ ทางสภาคณาจารย์และพนักงาน ได้เข้าร่วมประชุมและเสนอผลงานทางวิชาการในครั้งนี และได้รับรางวัลการนำเสนอบทความนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน ในการประชุมวิชาการครั้งนี้ด้วย (ภาพที่ 8)



ภาพที่ 8 ได้รับรางวัลการนำเสนอบทความนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน ในการประชุมวิชาการ คอวท ครั้งที่ 13 ประจำปี 2561 วันที่ 29-30 มีนาคม 2561 ณ โรงแรมแอมบาสเตอร์ (สุขุมวิท 11) กรุงเทพมหานคร

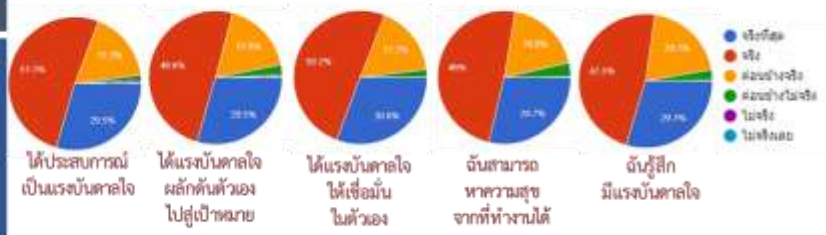
4.2) ที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.) สภาคณาจารย์และพนักงานสนับสนุนให้บุคลากรของสภาคณาจารย์และพนักงาน เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการบริหารของ ปชมท. ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 - ปัจจุบัน รวมทั้งสนับสนุนให้คณะกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงานเข้าร่วมประชุม สมัยสามัญทุกครั้ง รวมทั้งเข้าร่วมโครงการประชุมวิชาการประจำปี ปชมท. โครงการประชุมวิชาการ เรื่อง เส้นทางความก้าวหน้าและการจัดทำผลงานวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา เครือข่ายวิจัยและนวัตกรรมบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา และโครงการอื่นๆ ภายใต้อปชมท. อย่างต่อเนื่อง

4.3) เครือข่ายวิจัยและนวัตกรรมบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา สภาคณาจารย์และพนักงานสนับสนุนให้บุคลากรของสภาคณาจารย์และพนักงาน เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการเครือข่ายฯ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 ถึงปัจจุบัน รวมทั้งสนับสนุนให้คณะกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน เข้าร่วมในโครงการต่างๆ ที่เครือข่ายได้จัดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เช่น มหกรรมการแสดงผลงานด้านการพัฒนางานประจำ งานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ และนวัตกรรมระดับชาติ สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนสถาบันอุดมศึกษา และการประชุมวิชาการระดับชาติ สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา เป็นต้น

4.4) เครือข่ายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง สภาคณาจารย์และพนักงานสนับสนุนให้บุคลากรของสภาคณาจารย์และพนักงาน เข้าร่วมในโครงการต่างๆ ของแต่ละเครือข่าย เช่น การประชุมวิชาการเครือข่ายพัฒนาระบบงานบริหารและธุรการ การประชุมวิชาการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล และเครือข่ายกายภาพ ทั้งนี้เพื่อการพัฒนา ระบบงานสายสนับสนุนร่วมกันและเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสายงานเดียวกัน รวมทั้งมีส่วนร่วมในการจัดตั้งเครือข่ายวิจัยสายสนับสนุน และเครือข่ายงานห้องปฏิบัติการ เป็นต้น

จากการที่คณะกรรมการของสภาคณาจารย์และพนักงานได้เข้าร่วมงานกับองค์กรภายนอก ซึ่งถือว่าเป็นหน่วยงานที่รวบรวมบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาทั่วประเทศ ที่มีความมุ่งมั่นจะพัฒนาบทบาทบุคลากรสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพเพื่อผลักดันภารกิจของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปอย่างที่ตั้งไว้ ได้มีโอกาสนำเสนอบทบาทของสภาคณาจารย์และพนักงานของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยเฉพาะในเรื่องของการสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนางานประจำ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนางานประจำบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา เนื่องจากลักษณะการปฏิบัติงานที่มีการสั่งสมวัฒนธรรมการทำงานแบบเดิมมานาน ทำให้ยากต่อการเปลี่ยนแปลงวิถีปฏิบัติ ในช่วงปี พ.ศ. 2560-2562 (ถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2562) นี้ มีมากกว่า 15 มหาวิทยาลัยทั่วประเทศ ได้เชิญให้ ดร.จรงค์ศักดิ์ พุมนวน รองประธานสภาคณาจารย์และพนักงาน คนที่ 1 เป็นวิทยากรบรรยายพิเศษ เรื่องการสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนางานประจำ มากกว่า 50 ครั้ง ซึ่งจากการแบบสำรวจถึงแรงบันดาลใจที่ได้จากการฟังบรรยายของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 478 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็น 74.5% และเป็นเพศชาย 25.5% ซึ่งผู้เข้าร่วมฟังการบรรยายส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการ คิดเป็น 73.6% รองลงมาคือระดับชำนาญการคิดเป็น 16.4% ได้ถามถึงแรงบันดาลใจไม่ว่าจะเป็นเรื่องประสบการณ์ที่ได้จากการบรรยาย หรือการได้แรงบันดาลใจในการผลักดันตัวเองไปสู่เป้าหมาย หรือการสร้างเชื่อมั่นในตัวเอง หรือการหาความสุขจากการทำงานประจำ และรู้สึกว่าได้แรงบันดาลใจ พบว่ามากกว่า 70% ของผู้เข้าร่วมฟังการบรรยายรู้สึกว่าเป็นจริงถึงจริงที่สุด (ภาพที่ 9) จะเห็นได้ว่าจุดเริ่มต้นของการพัฒนางานประจำของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา คือต้องสร้างแรงบันดาลใจที่จะลุกขึ้นมาพัฒนางานประจำให้ได้ก่อน ถึงส่งผลให้เกิดความรักในงานที่เราทำมากยิ่งขึ้นตามมา และมีการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

แบบสำรวจ การสร้างแรงบันดาลใจ (n=478)		
เพศ	ชาย = 25.5%	หญิง = 74.5%
ระดับ	ชำนาญงาน	= 1.2%
	ปฏิบัติการ	= 73.6%
	ชำนาญการ	= 16.4%
	ชำนาญการพิเศษ	= 4.7%
	เชี่ยวชาญ	= 0.2%



ภาพที่ 9 ผลของแบบสำรวจถึงแรงบันดาลใจสร้างแรงบันดาลใจจากการบรรยายจำนวน 50 ครั้ง 15 มหาวิทยาลัย (n=478)

สิ่งที่สืบเนื่องจากการบรรยายเพื่อสร้างแรงบันดาลใจต่อไป คือการแนะนำกระบวนการพัฒนางานประจำ ซึ่งสามารถสร้างสรรค์ผลงานเหล่านั้นได้หลายรูปแบบ ได้แก่ คู่มือปฏิบัติงาน งานเชิงวิเคราะห์และสังเคราะห์จากงานประจำ งานวิจัยจากงานประจำ รวมถึงงานในลักษณะอื่น ที่เหมาะสมกับบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา และได้มีโอกาสในการบรรยายในกระบวนการสร้างสรรค์ผลงานดังกล่าวข้างต้นให้กับมหาวิทยาลัยต่างๆ ที่ต่อยอดจากการสร้างแรงบันดาลใจไปก่อนหน้านี้ ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (วิทยาเขตหาดใหญ่และปัตตานี) และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งลักษณะผลงานที่สร้างสรรค์ได้จากการพัฒนางานประจำ (จรงค์ศักดิ์ พุมนวน, 2562) มีรายละเอียดดังนี้

คู่มือปฏิบัติงาน คู่มือปฏิบัติงานตามความหมายของ เรื่องชัย จรุงศิริวัฒน์ (2554) หมายถึง เอกสารที่แต่ละหน่วยงานสร้างขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้น และใช้เป็นคู่มือสำหรับศึกษาการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน อีกทั้งยังสามารถปรับปรุงให้สอดคล้องกับระเบียบ วิธี และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปในอนาคต ขณะที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร สำนักคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552) ได้ให้

ความหมายไว้ว่า เป็นวิธีการปฏิบัติงานหรือวิธีการทำงานที่เป็นเอกสาร มีรายละเอียดวิธีการทำงานเฉพาะหรือแต่ละขั้นตอนของกระบวนการ เป็นข้อมูลเฉพาะ มีคำแนะนำในการทำงาน รวมทั้งวิธีที่องค์กรใช้ในการปฏิบัติงานโดยละเอียด ซึ่งวัตถุประสงค์ของการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน คือ เพื่อให้การปฏิบัติงานในปัจจุบันเป็นมาตรฐานเดียวกัน ได้ผลลัพธ์ที่เหมือนกันและคงที่ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทราบและเข้าใจว่าควรทำอะไรก่อนและหลัง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทราบว่า ควรปฏิบัติอย่างไร เมื่อใด และกับใคร เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้ผู้บริหารติดตามงานได้ทุกขั้นตอน เพื่อเป็นเครื่องมือในการอบรมหรือใช้เป็นสื่อในการประสานงานได้ เป็นต้น (เรื่องชัย จรุงศิริวัฒน์, 2554) และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเพิ่มเติม คือ เป็นการประเมินปัญหาที่เกิดขึ้นหน้างานประจำของผู้ปฏิบัติ จากการบันทึกปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การศึกษาแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนางานประจำต่อไป

งานเชิงวิเคราะห์ และสังเคราะห์จากงานประจำ งานเชิงวิเคราะห์ตามความหมายของเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2553) คือ การจำแนก แยกแยะองค์ประกอบของสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกเป็นส่วนๆ เพื่อค้นหาว่ามาจากอะไร เชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างไรเพื่อค้นหาสาเหตุแท้จริงของสิ่งที่เกิดขึ้นและตามประกาศ ก.พ.อ. (2553) ได้ให้ความหมายของผลงานเชิงวิเคราะห์ว่า เป็นผลงานที่แสดงการแยกแยะองค์ประกอบต่างๆ ของเรื่องอย่างมีระบบ มีการศึกษาในแต่ละองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนั้นๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา ส่วนงานเชิงสังเคราะห์ หมายถึง งานที่แสดงการรวบรวมเนื้อหาสาระต่างๆ หรือองค์ประกอบต่างๆ เข้าด้วยกัน โดยอาศัยความคิดเชิงสร้างสรรค์ในการสร้างรูปแบบหรือโครงสร้างเบื้องต้น เพื่อให้เกิดแนวทางหรือเทคนิควิธีการใหม่ในเรื่องนั้น ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา (ประกาศ ก.พ.อ., 2553) ทั้งนี้เพื่อหาทางเลือก ข้อดี ข้อเสีย พร้อมเสนอแนะการตัดสินใจให้แก่ฝ่ายบริหารต่อไป

งานวิจัยจากงานประจำ คำนิยามของผลงานวิจัยตามประกาศ ก.พ.อ. (2553) หมายถึง ผลงานที่เป็นงานศึกษาหรืองานค้นคว้าอย่างมีระบบด้วยวิธีวิทยาการวิจัยที่เป็นที่ยอมรับ และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล คำตอบหรือข้อสรุปรวมที่เป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุง พัฒนา หรือแก้ไขปัญหในงานของหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหน้างานที่ได้ปฏิบัติอยู่หรือการพัฒนางานประจำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นนั้น ถือเป็นเครื่องมือที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานในตัวบุคคลและในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถาบันอุดมศึกษา การพัฒนางานวิจัยจากงานประจำ (Routine to Research: R2R) ของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา ทั้งบุคลากรสายสนับสนุนด้านธุรการ ซึ่งเป็นบุคลากรที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่ต้องรอบรู้และเชี่ยวชาญในเรื่องกฎและระเบียบในการปฏิบัติ ทั้งกลุ่มที่เป็นงานเฉพาะและกลุ่มงานบริหารทั่วไป และบุคลากรสายสนับสนุนด้านวิชาการซึ่งเป็นบุคลากรช่วยงานทางวิชาการในการจัดการเรียนการสอน การวิจัยบริการวิชาการ รวมถึงการดูแลช่วยเหลือนักศึกษาในภาคปฏิบัติ การพัฒนางานวิจัยจากงานประจำเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ในการสังเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นจากงานประจำที่ตนเองปฏิบัติอยู่และพัฒนาต่อยอดเป็นงานวิจัย นำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตามกระบวนการจัดการพลังของมนุษย์ที่ปรารถนาจะสร้างสรรค์สิ่งที่มีคุณค่าให้แก่องค์กร เพื่อการขับเคลื่อนองค์กรให้เป็น “องค์กรสมรรถนะสูง หรือ High Performance Organization (HPO)” ต่อไป

คุณลักษณะของงานวิจัย R2R ที่สำคัญ 4 ประการ (อักรินทร์ นิมมานนิตย์ และคณะ, 2554) ดังนี้

1. เป็นการวิจัยที่ต้องมีที่มาจากปัญหาในงานประจำ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนางานประจำให้ดีขึ้น
2. ผู้วิจัยต้องเป็นผู้ที่เผชิญหน้ากับปัญหาในการทำงานนั้นๆ และควรมีการรวมกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องมาร่วมทำงานเป็นทีม
3. การประเมินผลลัพธ์ของการวิจัย ต้องประเมินในระดับผู้ใช้บริการ เพื่อให้ทราบว่า การทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาทำให้การบริการนั้นมีคุณภาพดีขึ้น
4. งานวิจัย R2R นั้น เมื่อดำเนินการแล้วเสร็จ ต้องสามารถนำผลลัพธ์กลับมาใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานนั้นๆ ได้จริง

งานในลักษณะอื่น คำนิยามของผลงานในลักษณะอื่น ตามประกาศ ก.พ.อ. (2553) หมายถึง สิ่งประดิษฐ์หรืองานสร้างสรรค์ หรือผลงานด้านศิลปะ ตกแต่ง ซ่อมบำรุง ซึ่งมีใช้มีลักษณะเป็นเอกสาร หนังสือ คู่มือ หรืองานวิจัย โดยผลงานที่เสนอจะต้องประกอบด้วยบทวิเคราะห์ที่อธิบายและชี้ให้เห็นว่า งานดังกล่าวเป็นประโยชน์และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนางานหรือแก้ไขปัญหานั้นๆ ทั้งนี้ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนั้นๆ ต้องไม่ใช่ผลงานที่รับผิดชอบหลักหรือรองที่ได้รับการมอบหมาย (routine) แต่เป็นผลงานที่มีการพัฒนาต่อยอดจากการปฏิบัติงานหลักหรือรอง เพื่อเป็นการสนับสนุนภารกิจหลักของบุคลากรสายวิชาการหรือผู้บริหาร

7. ความท้าทายต่อไป

ความท้าทายในการดำเนินงานในการขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพของสายสนับสนุนวิชาการ ภายใต้บทบาทของสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง นั้นสามารถสรุปได้ตามแนวทางที่ได้ดำเนินการมาก่อนหน้า ดังนี้

1) **การสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร** จะดำเนินการอย่างไรให้บุคลากรในองค์กรมีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและยั่งยืน ให้มีบรรยากาศที่ช่วยกันตั้งคำถามและช่วยกันหาคำตอบ รู้จักการประเมินตนเองว่ายังขาดองค์ความรู้ใดบ้าง ต้องแสวงหาความรู้ใดเพิ่มเติม และการแสดงบทบาทของตนเองอย่างเต็มความสามารถ โดยการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้เหล่านี้ให้เป็นการดำเนินการโดยส่วนงาน ซึ่งสภาคณาจารย์และพนักงานเป็นเพียงที่ปรึกษาเท่านั้น อีกทั้งคณะกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน มีการดำรงตำแหน่งเป็นวาระอาจเกิดความไม่ต่อเนื่องของการดำเนินได้

2) **การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนางานประจำ** การได้รับสนับสนุนหรือส่งเสริมการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรสายสนับสนุนจากผู้บริหาร เป็นสิ่งที่สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรสายสนับสนุนเป็นอย่างมาก ซึ่งหากมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารอาจส่งผลต่อนโยบายต่างๆ ที่กล่าวมาได้ อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน อาจส่งผลต่อทิศทางการบริหารองค์กรได้เช่นกัน ซึ่งสภาคณาจารย์และพนักงานต้องมีส่วนช่วยในการสร้างและส่งเสริมความสามัคคี ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และผดุงเกียรติของคณาจารย์และพนักงานสถาบัน

3) **การสร้างเวทีวิจัย ผลักดันให้เกิดเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้** การสร้างเวทีในการนำเสนอผลงานการพัฒนางานประจำ สิ่งประดิษฐ์ งานวิจัย หรือนวัตกรรมของสายสนับสนุน ต้องมีการจัดการที่เป็นระบบ โดยเริ่มจากการนำเสนอในส่วนงานก่อนเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของงานที่ได้แก้ไข ปรับปรุง หรือพัฒนา ต่อไปจึงเป็นระดับองค์กร ซึ่งเป็นเวทีการนำเสนอผลงานที่เปรียบเสมือนการเตรียมความพร้อมก่อนไปนำเสนอในระดับชาติและนานาชาติต่อไป โดยในขั้นตอนนี้ต้องมีผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะในชิ้นงานต่างๆ ที่นำเสนอ ในขณะที่เดียวกันก็ต้องมีการสร้างพี่เลี้ยงหรือกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้ในองค์กรอีกด้วย ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวควรนำเสนอสำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นเจ้าภาพในการดำเนินการ ร่วมกับสภาคณาจารย์และพนักงาน

4) **การสร้างเครือข่าย** เครือข่ายวิจัยที่ดีควรมีหลักสูตรการพัฒนาร่วมกัน กล่าวคือ ณ ปัจจุบัน ได้มีเครือข่ายของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา มากกว่า 10 เครือข่าย ครอบคลุมถึงทุกส่วนงานสนับสนุน การสร้างหลักสูตรร่วมกันเป็นหลักสูตรกลางของเครือข่ายที่มีความหลากหลาย ทั้งหลักสูตรระยะสั้นเป็นเรื่องที่มีความเฉพาะ หลักสูตรระยะยาวเพื่อพัฒนาบุคลากรแบบหวังผล โดยหลักสูตรดังกล่าวควรได้รับการรับรองจากกระทรวง การดำเนินการด้านจัดทำหลักสูตรกลางนี้อาจประสานงานกับที่ประชุมสภาข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปชมท.) ซึ่งเป็นหน่วยงานกลางที่มีสมาชิกเป็นสภาพนักงานของแต่ละมหาวิทยาลัยทั่วประเทศ และเครือข่ายต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้น ก็อยู่ภายใต้ ปชมท. ด้วยเช่นกัน

8. ปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการแก้ไข

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินโครงการการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ภายใต้บทบาทของสภาคณาจารย์และพนักงาน สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน คือ ส่วนของสภาคณาจารย์และพนักงาน และ ส่วนของบุคลากรสายสนับสนุนเอง รวมทั้งแนวทางการแก้ไขดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการแก้ไข การดำเนินโครงการการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ภายใต้บทบาทของสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ปัญหา / อุปสรรค	แนวทางการแก้ไข
สภาคณาจารย์และพนักงาน	
1. ความยากของการเริ่มต้นของกระบวนการ กระบวนการพัฒนาศักยภาพสายสนับสนุน	1. เหล่าจิตให้แหลมคมตามกระบวนการวิจัยแบบ R2R 2. ระดมสมองกับผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ทั้งสภาคณาจารย์และพนักงาน ส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนบริหารงานวิจัย ผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาแนวทางของกระบวนการพัฒนาศักยภาพของสายสนับสนุนของ สจล. ภายใต้บทบาทของสภาคณาจารย์และพนักงาน ด้วยความจริงใจ
2. การดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงาน เป็นวาระ วาระละ 3 ปี อาจเกิดความไม่ต่อเนื่องของโครงการ	1. ดำเนินโครงการเป็นทีม ถ่ายทอดการทำงานจากรุ่นสู่รุ่น 2. นำโครงการเข้าแผนประจำปี ให้เป็นโครงการต่อเนื่อง 3. แสดงผลการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์กับองค์กรอย่างแท้จริง ซึ่งโครงการที่เป็นประโยชน์นี้ จะทำให้เกิดความต่อเนื่องอัตโนมัติ
3. การดำเนินการอาจจะซ้ำซ้อนกับสำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบัน	1. ประสานงานกับสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อจัดทำรูปแบบการดำเนินงานที่เหมาะสมร่วมกัน 2. สภาคณาจารย์ฯ ยังต้องมีบทบาทด้านการสนับสนุนในรูปแบบที่เหมาะสมต่อไป เป็นลักษณะแก้ปัญหาร่วมกัน
4. ให้ผลลัพธ์ของการดำเนินงานของโครงการ ไม่ชัดเจน	1. การเปลี่ยนแปลงแนวคิดและการกระทำของบุคลากรในองค์กร เป็นการยากและต้องใช้เวลาในการดำเนินการ ผลลัพธ์อาจแสดงออกมาเป็นรูปธรรม ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ หรืออาจแสดงผลออกมาในรูปแบบของนามธรรม เช่นการมีความสุขในการทำงานก็เป็นได้เช่นกัน
บุคลากรสายสนับสนุน	
1. หากจุดเริ่มต้นของการพัฒนาไม่ได้	1. ต้องเข้าใจบทบาทของสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา 2. การปรับฐานความคิดของบุคลากรในองค์กร 3. หาแรงบันดาลใจในการพัฒนางานประจำ 4. หามิติสุขของการทำงาน 5. ศึกษาเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ
2. สายสนับสนุนคิดว่า สภาคณาจารย์และพนักงาน เป็นเครื่องมือของผู้บริหารในการดำเนินการเปลี่ยนแปลง	1. สร้างความไว้วางใจให้กับสายสนับสนุน ว่าสภาคณาจารย์ฯ มีความเต็มใจและตั้งใจในการให้ความช่วยเหลือ และเคียงข้างบุคลากรในสถาบันทุกคน 2. สภาคณาจารย์ฯ ต้องแสดงบทบาทและหน้าที่ ให้เป็นที่ไว้วางใจของทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหารและบุคลากรในสถาบัน เปรียบเสมือนสื่อกลางในการถ่ายทอดทิศทางการดำเนินงานของสถาบันสู่บุคลากรของสถาบัน และเป็นกระบอกเสียงที่สะท้อนไปสู่ผู้บริหาร

9. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ และความยั่งยืน

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของสายสนับสนุนวิชาการ ภายใต้การพัฒนา งานประจำสู่งานวิจัย โดยบทบาทของสภาคณาจารย์และพนักงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง และปัจจัยที่ส่งผลต่อความยั่งยืนของการพัฒนาครั้งนี้ สามารถจัดแบ่งประเด็นของปัจจัยเหล่านี้ ออกได้ เป็น 4 ประเด็น (ภาพที่ 10) คือ

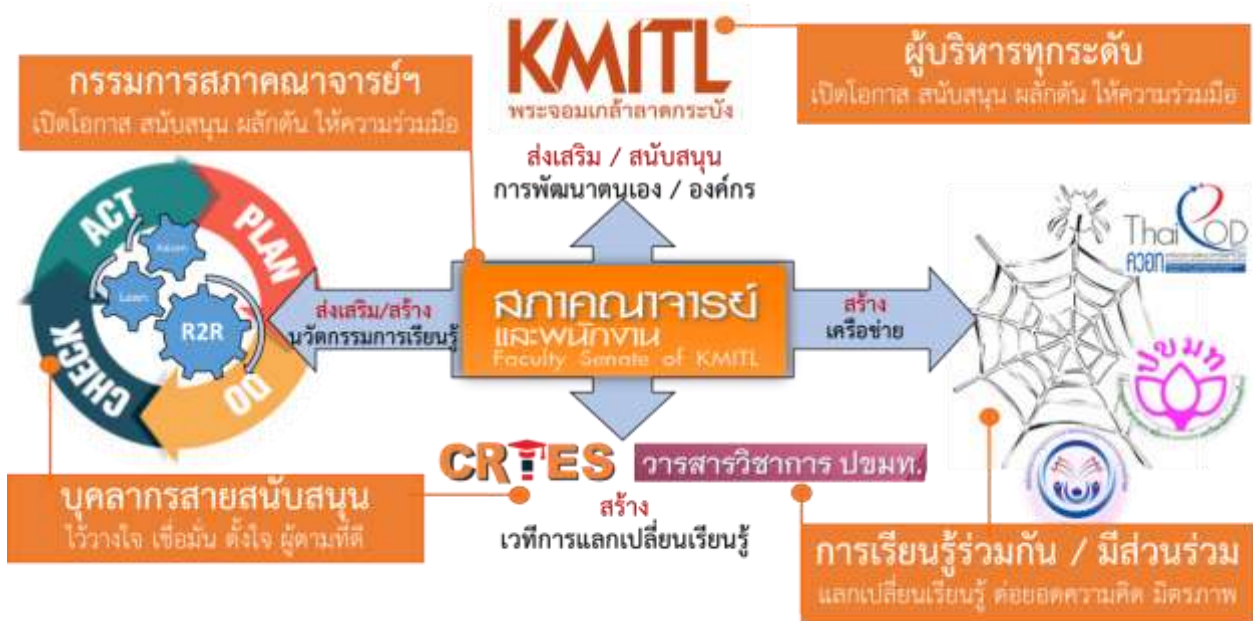
1. การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนจากผู้บริหารทุกระดับ โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูง ที่ได้เปิดโอกาสให้คณะกรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน ดำเนินโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในการพัฒนา ศักยภาพการทำงาน เพื่อสนับสนุนการดำเนินของสถาบัน และยังผลักดันโครงการต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เปิดโอกาสให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และสภาคณาจารย์และพนักงาน มีส่วนร่วมในการ กำหนดแผนพัฒนาสถาบัน กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติงาน รวมทั้งยังให้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการดำเนินงาน ร่วมกันเพื่อให้สอดคล้องกับแผนการดำเนินงานของสำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล อีกทั้งยังได้รับการสนับสนุนใน การดำเนินงานของสภาคณาจารย์และพนักงานเป็นอย่างดีจากผู้บริหารระดับส่วนงานอีกด้วย

2. การทำงานเป็นทีมของสภาคณาจารย์และพนักงาน การดำเนินโครงการการพัฒนาบุคลากรสาย สนับสนุนภายใต้บทบาทของสภาคณาจารย์และพนักงาน ได้เริ่มโครงการตั้งแต่สมัยของ รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยวุฒิ ฉัตรอุทัย เป็นประธาน (สมัยที่ 1 พ.ศ. 2556-2559) และมีการดำเนินการต่อเนื่องมาถึงสมัยที่ 2 ของรอง ศาสตราจารย์ ดร.ชัยวุฒิ ฉัตรอุทัย (พ.ศ. 2559-2562) ซึ่งเป็นนโยบายที่ท่านประธานฯ และคณะกรรมการสภา คณาจารย์และพนักงานทั้ง 2 สมัย ได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก รวมถึงได้รับความร่วมมือร่วมใจในการดำเนิน โครงการต่างๆ จนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และส่งผลต่อการดำเนินงานต่อยอดความสำเร็จใน สมัยของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัณฑ์นิษฐ์ ขวัญฤกษ์ เป็นประธาน (พ.ศ. 2562-2565) โดยจะมีการดำเนินการ ส่งเสริมและผลักดันโครงการต่างๆ ต่อไป เพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

3. ความเชื่อมั่นและตั้งใจของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เนื่องจากสถานการณ์ด้านการพัฒนา บุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันก่อนหน้านี้ ไม่ได้มีโครงการที่เป็นรูปธรรมมากนัก รวมถึงสถาบันเองยังมีความมุ่งมั่น ที่จะส่งเสริมหรือสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุนที่ไม่ชัดเจนมากนัก ส่งผลให้สภาพความรู้สึกถึง ความมีตัวตนในองค์กร หรือมองว่าตนเองไม่ใช่เป็นบุคคลสำคัญในองค์กร เป็นบุคคลชั้นสองที่ถูกกละเลยในการพัฒนา ซึ่งสามารถสัมผัสได้จากผู้เข้าร่วมโครงการคลินิกวิชาการที่สภาคณาจารย์และพนักงานจัดขึ้นนั่นเอง ด้วยเหตุนี้ทาง สภาคณาจารย์และพนักงาน จึงมีความตั้งใจในการดำเนินโครงการดังกล่าวนี้อย่างจริงจังและจริงจัง โดยมีความ คาดหวังว่าเพื่อนบุคลากรสายสนับสนุน จะเปลี่ยนแปลงกระบวนการคิดและเปลี่ยนแปลงแนวทางการปฏิบัติในงาน ประจำของตนให้ดีขึ้น ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในยุคปัจจุบัน

จากการดำเนินงานมาระยะหนึ่ง พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนได้รับรู้ถึงความตั้งใจในความช่วยเหลือจาก สภาคณาจารย์และพนักงาน จึงเกิดความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในโครงการต่างๆ และเกิดความตั้งใจที่ดีในการ พัฒนางานประจำ อาจจะแก้ไขปัญหา อาจจะปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น กระบวนการไหนที่ได้อยู่แล้วก็ อาจจะทำได้ดีขึ้นกว่าเดิม

4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานภายนอกสถาบัน การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ในองค์กรทางการศึกษา มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกระบวนการปฏิบัติที่เป็นไปในทาง เดียวกัน ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ต่อผู้ที่ ได้รับการแลกเปลี่ยนเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดนวัตกรรม การต่อยอดแนวคิดที่ส่งผลให้สำเร็จในกิจกรรมนั้นๆ และส่งผลให้ เกิดความเข้าใจ สร้างแรงจูงใจ และแบ่งปันประสบการณ์ที่ดี การที่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรต่างๆ ได้แก่ คุวอท ปชมท. เครือข่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือกับบุคลากรที่มีคุณภาพในแต่ละมหาวิทยาลัยทั่วประเทศ ทำให้เกิดมิตรภาพ ในการทำงานนอกองค์กร เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสามารถนำแนวทางการปฏิบัติที่ดีมาประยุกต์ใช้ในองค์กร ของตนเองได้



ภาพที่ 10 ปัจจัยแห่งความสำเร็จและความยั่งยืน กับการพัฒนาศักยภาพของสายสนับสนุนวิชาการ ภายใต้บทบาทของสภาคณาจารย์และพนักงาน ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

10. เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2553. การคิดเชิงวิเคราะห์. (พิมพ์ครั้งที่ 6 (ฉบับปรับปรุง)). กรุงเทพฯ: ซัดเซส มีเดีย. 167 หน้า
- เรื่องชัย จรุงศิริวัฒน์. 2554. เทคนิคการเขียนคู่มือปฏิบัติงาน. ขอนแก่น: ศูนย์ผลิตเอกสาร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 80 หน้า.
- การเกิด อนันต์นาวิณสุรณ. 2552. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อ ความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่ม อุตสาหกรรมสุวิทวงศ์จังหวัดฉะเชิงเทรา (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัย ศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี, ชลบุรี.
- จรงค์ศักดิ์ พุมนวน. 2561. การพัฒนาศักยภาพของสายสนับสนุนวิชาการภายใต้งานวิจัยของสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. รายงานการวิจัยเข้าร่วมงานประชุมวิชาการ ควอท ครั้งที่ 13 ประจำปี 2561. วันที่ 29-30 มีนาคม พ.ศ. 2561 ณ โรงแรมแอมบาสซาเดอร์ กรุงเทพฯ.
- จรงค์ศักดิ์ พุมนวน. 2562. การสร้างแรงบันดาลใจเพื่อการพัฒนางานประจำของบุคลากรสายสนับสนุนใน สถาบันอุดมศึกษา. วารสาร Mahidol R2R e-Journal. 6(1) (อยู่ในระหว่างการตีพิมพ์).
- ชนิดา เล็บครุฑ. 2554. รายงานการวิจัยเรื่อง ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากร สายสนับสนุน. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒน บริหารศาสตร์.
- ประกาศ ก.พ.อ. 2553. เรื่องมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553 (เอกสารแนบ 5). ลงวันที่ 22 ธันวาคม พ.ศ. 2553.
- ปริญญ ชัยกองเกียรติ และ มาลี คำคง. 2560. งานวิจัยจากงานประจำ: การขับเคลื่อนสู่การใช้ประโยชน์. วารสาร เครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้. 4(3): 259-270.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2551. คู่มือเทคนิคการปรับปรุงและพัฒนาองค์การ เวอร์ชัน 1.0. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักพิมพ์ ก.พ.ร.).
- อักรินทร์ นิมมานนิตย์ เชิดชัย นพณีย์จรัสเลิศ กุลธร เทพมงคล สรินยา งามทิพย์วัฒนา ลดาทิพย์ สุวรรณ และ รวีวรรณ กิติพลวงษ์วนิช. 2554. ลักษณะสำคัญของการวิจัย R2R และ 10 “ไม่” R2R. วารสารวิจัยระบบ สาธารณสุข, 5(2), 271-274.