

การทำงานวิเคราะห์
จาก “งาน

ประจำ”



Paphanphon Paphangkornphurin (Ton), 21 Dec. 2017

✉ tonnida4@gmail.com

?

ทำไม?

บุคลากรสายสนับสนุน

ต้องทำงานวิเคราะห์

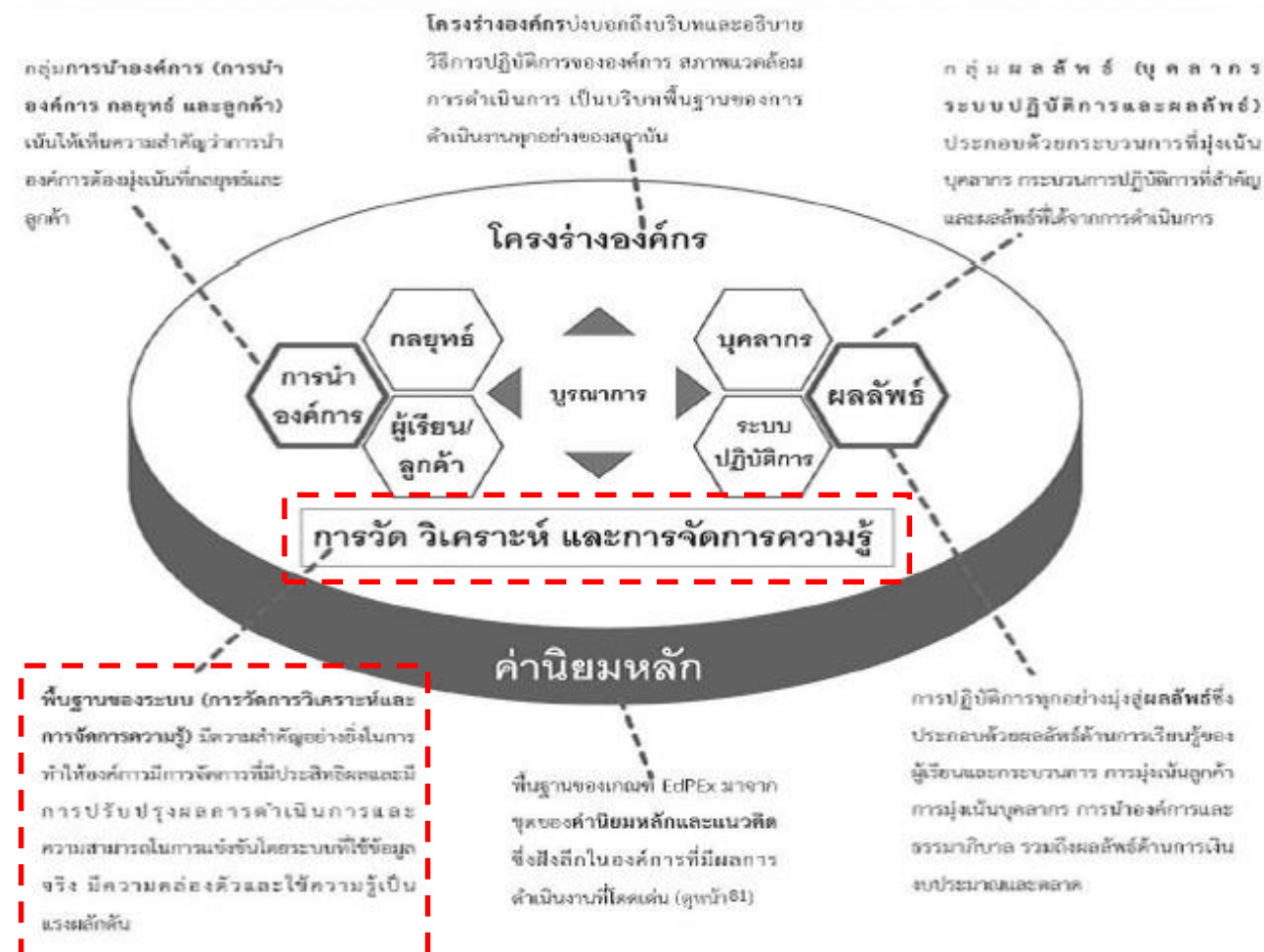
จาก “งานประจำ”





EdPEX 2558-2561

เกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

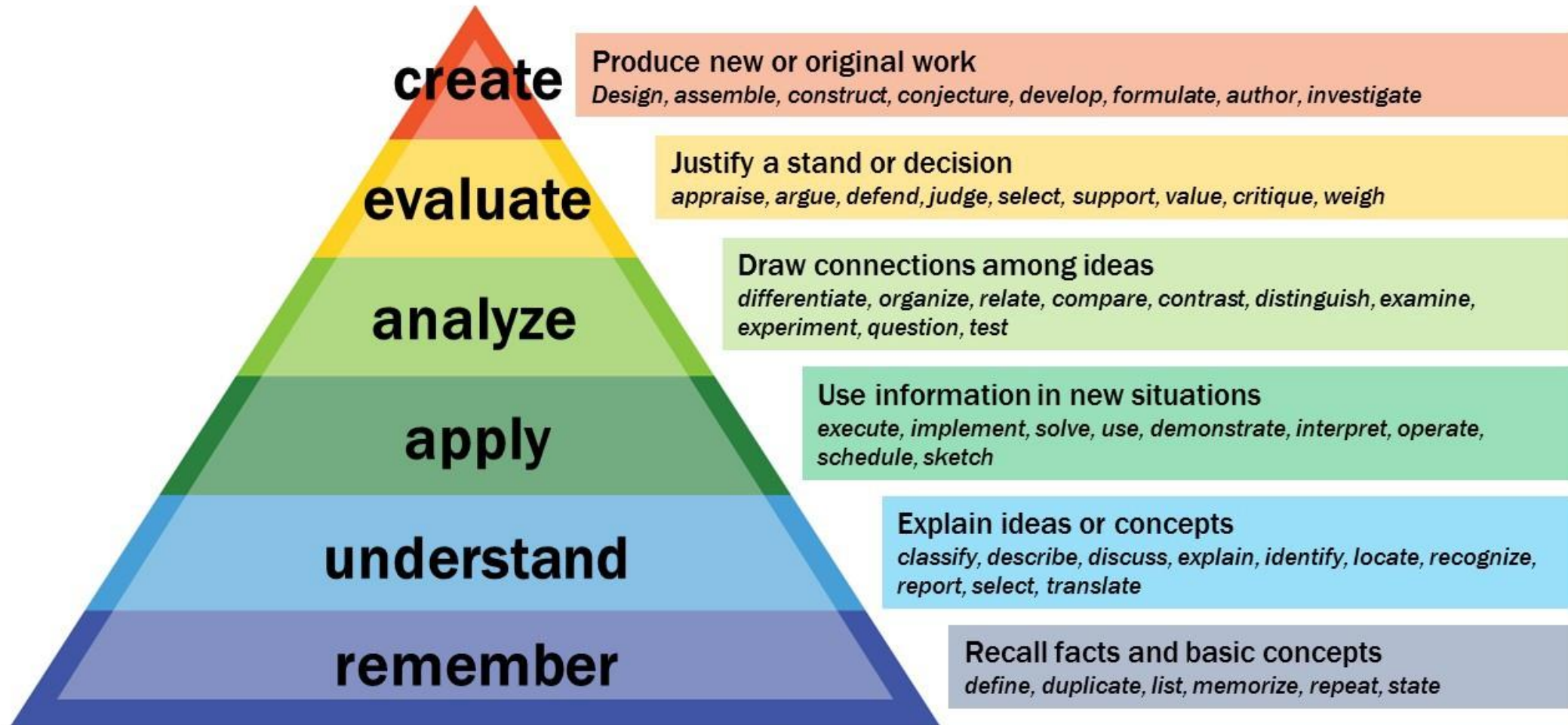


การจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง หมายถึงการบริหารจัดการผลการดำเนินการที่มีประสิทธิผลของสถาบันต้องใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่หลากหลาย ข้อมูลและสารสนเทศเหล่านี้อาจอยู่ในหลากหลายรูปแบบ เช่น ตัวเลข กราฟ ข้อมูลเชิงพรรณนา และมาจากหลากหลายแหล่งทั้งกระบวนการภายใน การสำรวจฐานข้อมูล และสื่อสังคม...

การวิเคราะห์ หมายถึง การกลั่นกรองใจความสำคัญจากข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้ สนับสนุน การวัดผล การตัดสินใจ การปรับปรุงและการสร้างนวัตกรรม การวิเคราะห์รวมถึง การใช้ข้อมูลเพื่อดูแนวโน้ม การคาดการณ์ ตลอดจนการหาความสัมพันธ์ของเหตุและผลซึ่งโดย ปกติแล้วอาจไม่เห็นเด่นชัด การวิเคราะห์อาจใช้สนับสนุนจุดมุ่งหมายต่างๆ เช่น การวางแผน การทบทวนผลการดำเนินการโดยรวม การปรับปรุง การปฏิบัติงาน และการบรรลุเป้าหมายของการบริหารความเปลี่ยนแปลง และการเปรียบเทียบผลการดำเนินการกับคู่แข่ง หรือเทียบเคียง กับสถาบันที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

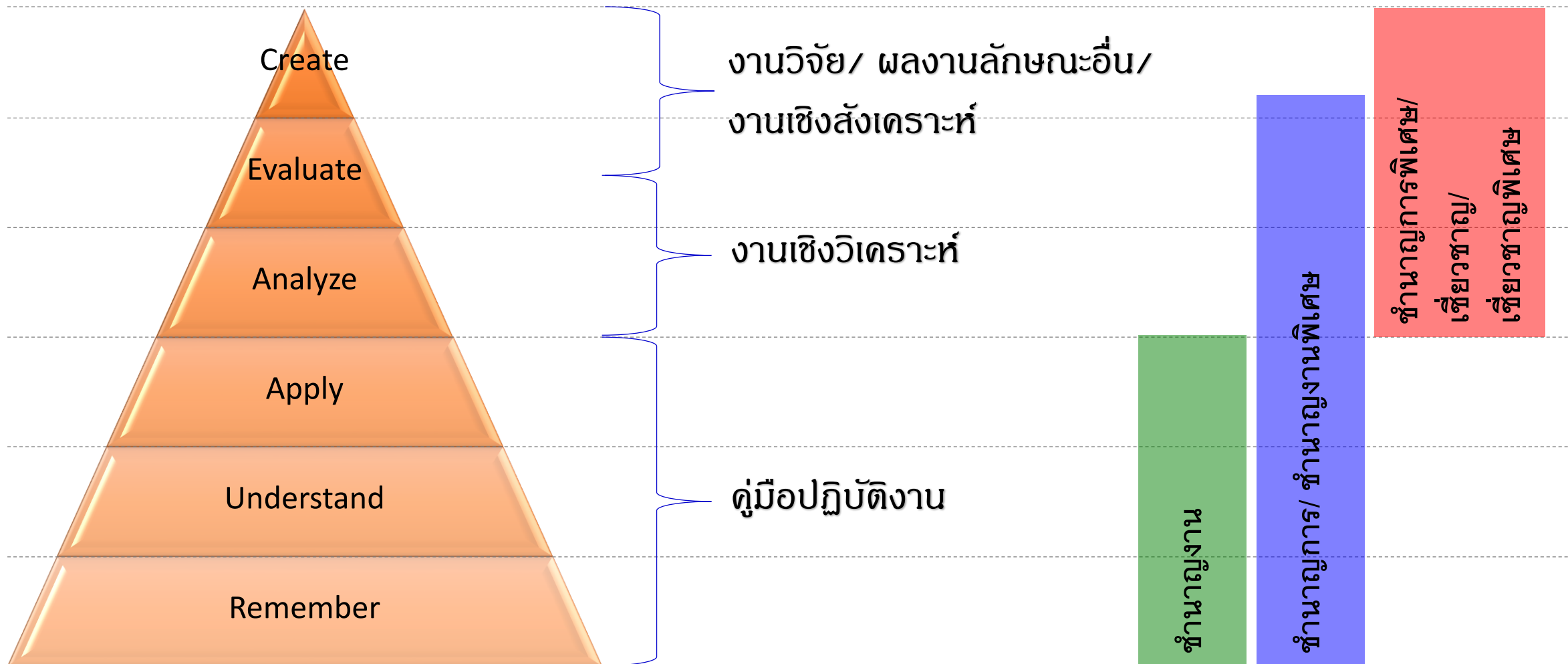
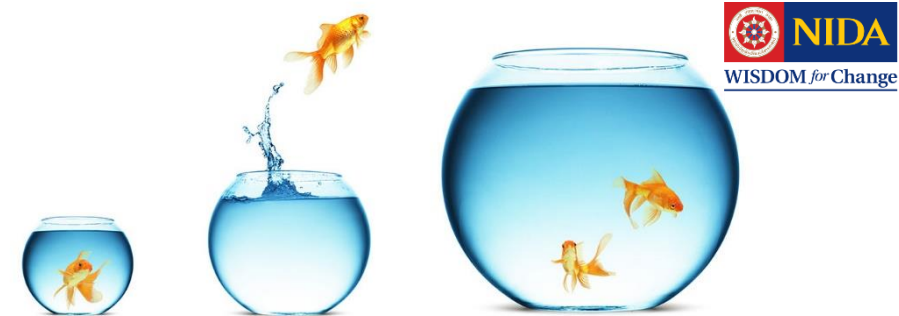
Self Development

Bloom's Taxonomy



Bloom's taxonomy. Modified by Anderson *et al.* (2001)

Career Development





งานวิเคราะห์
ดีอะไร?

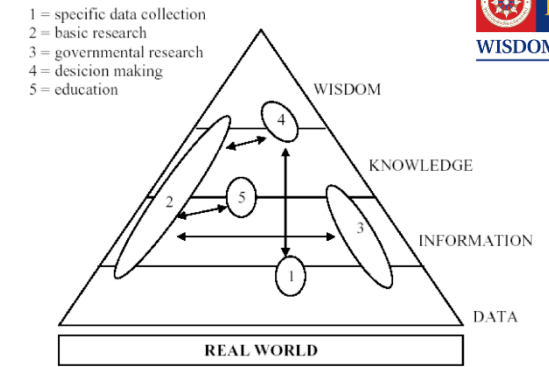
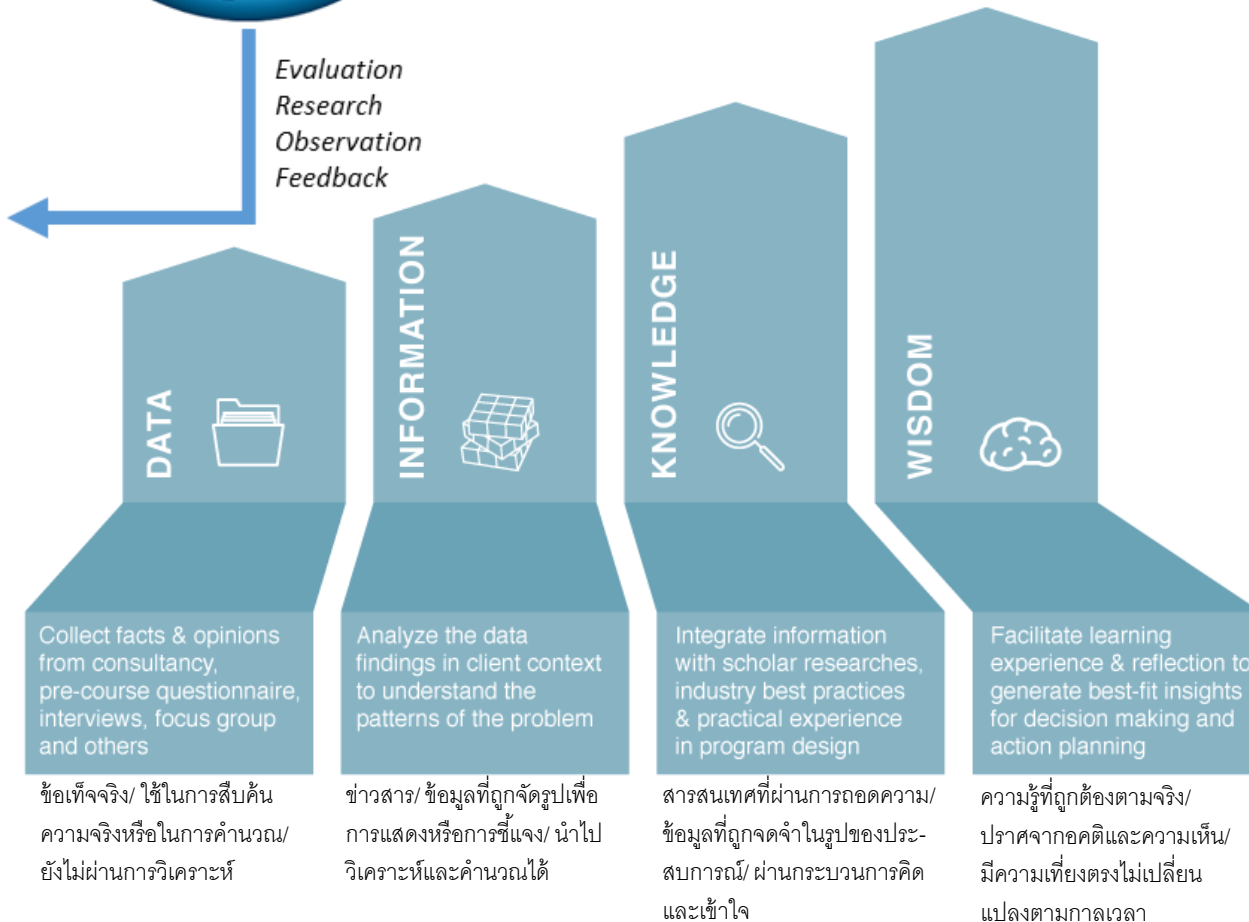
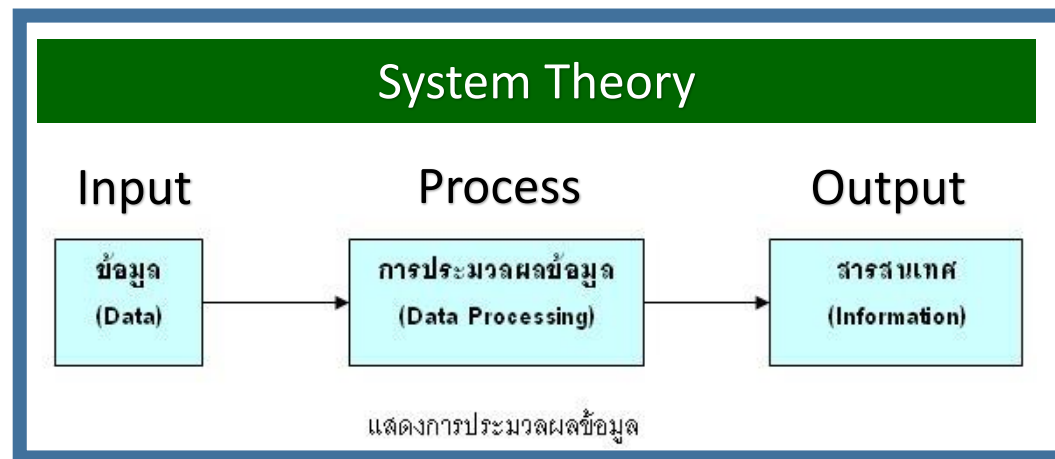
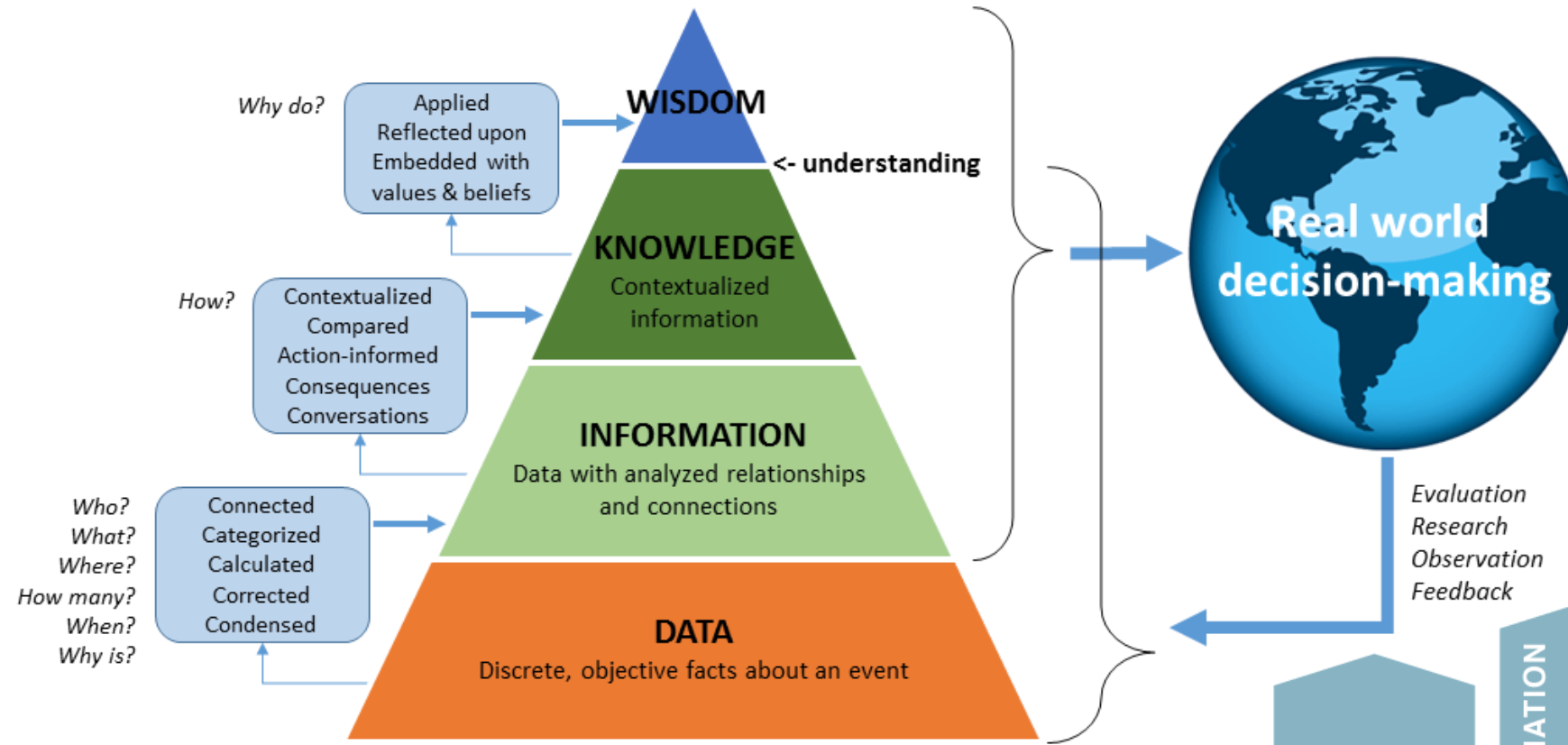


Figure 1: Biodiversity information hierarchy. (Modified from the original, source: Laiho et al. 2003.)



ความหมายของงานวิเคราะห์

การวิเคราะห์ หมายถึง การจำแนกแยกแยะองค์ประกอบของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เพื่อค้นหาที่มา ความเชื่อมโยง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ที่ทำให้เกิดสิ่งนั้น หรือเรื่องนั้น การวิเคราะห์จึงเป็นการศึกษาค้นคว้าหรือการศึกษาคำตอบอย่างละเอียดรอบคอบตามกระบวนการวิเคราะห์ต่อประเด็นที่เกิดขึ้น เป็นการนำข้อมูลที่จัดทำไว้มานำมาวิเคราะห์โดยเลือกใช้สถิติให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์ และลักษณะของข้อมูล โดยที่การวิเคราะห์ข้อมูลมีองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ที่สำคัญ 3 ประการ คือ ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ และหลักหรือตรรกวิทยาของการวิเคราะห์

(เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2547; วรภัทร์ ภูเจริญ, 2546)

การวิเคราะห์ข้อมูลไม่จำเป็นเสมอไปที่จะต้องศึกษาหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร แต่อาจมุ่งหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยไม่มีนัยของความเป็นสาเหตุและผลระหว่างตัวแปร วัตถุประสงค์อาจจะมีเพียงแต่ต้องการใช้ตัวแปรหนึ่งในการคาดคะเนตัวแปรอีกตัวหนึ่ง เช่น การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มุ่งเน้นการวิเคราะห์ข้อมูลและรายงานข้อมูลในรูปของจำนวน ความถี่ และร้อยละ หรืออาจเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะของการเปรียบเทียบข้อมูล โดยทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลระหว่างกลุ่ม (between groups) ตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป

(บังอร ไสพล, 2555)

ความหมายของงานวิเคราะห์

จึงอาจสรุปได้ว่างานวิเคราะห์เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยหรือเป็นงานวิจัยเชิงสำรวจนั่นเอง โดยงานวิจัยเชิงสำรวจแบ่งออกเป็น 5 ประเภท คือ การสำรวจโรงเรียน (School Survey) **การวิเคราะห์งาน (Job Analysis)** **การวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis)** การสำรวจประชามติ (Public Opinion Survey) และการสำรวจชุมชน (Community Survey)

(ชาญวิทย์ เทียมบุญประเสริฐ, 2525)

ผลงานที่แสดงการแยกแยะองค์ประกอบต่างๆ ของเรื่องอย่างมีระบบ มีการศึกษาในแต่ละองค์ประกอบและหาความสัมพันธ์ ขององค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่องานของหน่วยงานหรือสถาบันอุดมศึกษา

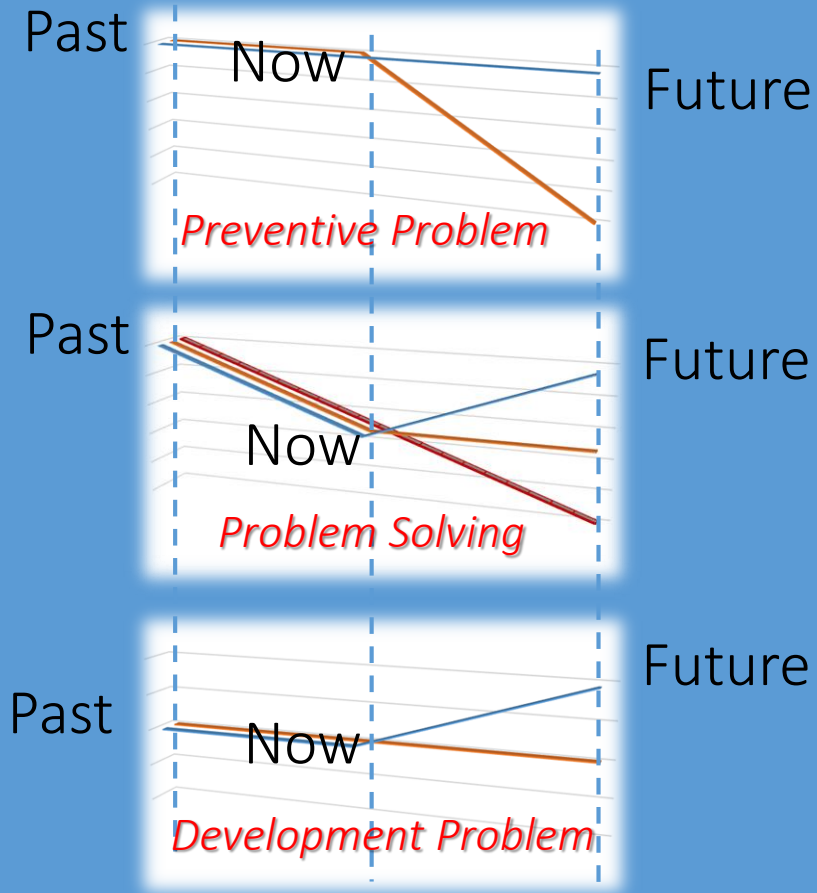
(ก.พ.อ, 2553)



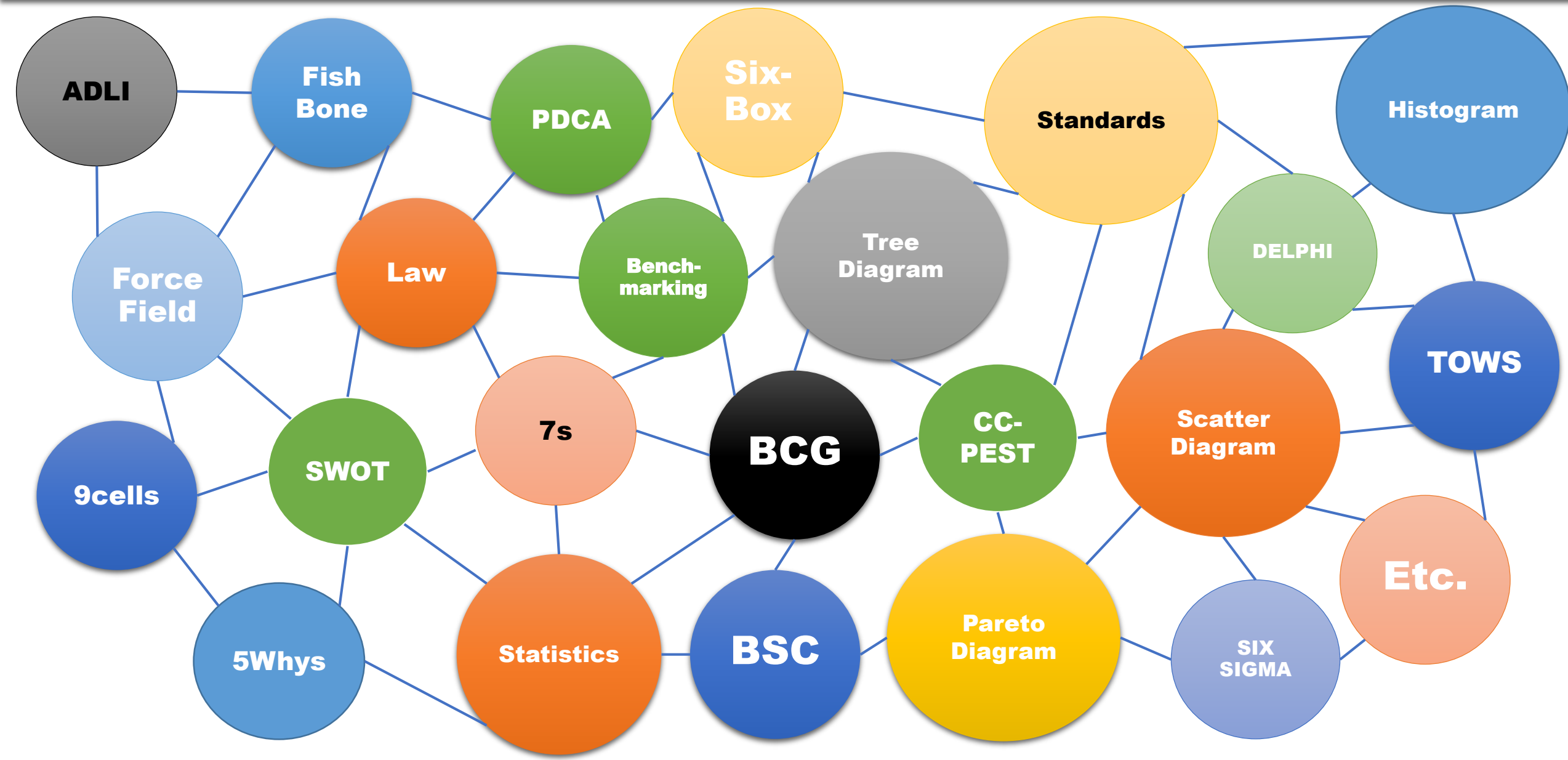
งานวิเคราะห์
ทำอย่างไร?

แนวทางการพิจารณาปัญหา เพื่อกำหนดประเด็น/เรื่องในการทำการวิเคราะห์

GAP (Problem)



เครื่องมือ / เทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์



รูปแบบรายงาน การวิเคราะห์



วิธีการเก็บข้อมูล





มีตัวอย่างงาน
วิเคราะห์
มย?

การวิเคราะห์ความเห็น
และผลการประเมิน
ตำแหน่งทางวิชาการ

การวิเคราะห์หลักเกณฑ์
การพิจารณาตำแหน่ง
ทางวิชาการของ
สถาบันอุดมศึกษาใน
กำกับของรัฐ

การวิเคราะห์เปรียบเทียบ
การดำเนินงานของสภา
สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

การวิเคราะห์ความ
จำเป็นในการฝึกอบรม

การวิเคราะห์การก้าวสู่
ตำแหน่งที่สูงขึ้นของ
บุคลากรสายสนับสนุน

การวิเคราะห์ปัจจัย
ความสำเร็จและการ
ดำเนินงานของทีมงาน
รับรองมาตรฐาน CCPC

การวิเคราะห์จุดแข็ง
จุดอ่อน โอกาส และ
อุปสรรคการบริการ
โสตทัศนูปกรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล
นักศึกษาที่มีผลการ
เรียนเกียรตินิยม

การวิเคราะห์การสรรหา
ผู้ดำรงตำแหน่ง
อธิการบดีของ
สถาบันอุดมศึกษาแห่ง
ประเทศไทย

การวิเคราะห์ความ
เป็นไปได้ในการเปลี่ยน
สถานภาพสถาบันเป็น
สถาบันอุดมศึกษาใน
กำกับของรัฐ

การวิเคราะห์ตาราง
กำหนดอายุการเก็บ
เอกสาร

การวิเคราะห์
องค์ประกอบ บทบาท
หน้าที่ และการดำเนินงาน
ของคณะกรรมการ
บริหารงานบุคคล

การวิเคราะห์ระบบ
บริหารผลการ
ปฏิบัติงานของ
สถาบันอุดมศึกษาใน
กำกับของรัฐ

การวิเคราะห์เกณฑ์
มาตรฐานสากลเพื่อ
สนับสนุนยุทธศาสตร์
เชิงรุก สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์

การวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ใน
การสมัครสอบคัดเลือกเข้า
ศึกษาต่อนิต้า ระดับ
ปริญญาโท ภาคปกติ

ตัวอย่าง การทำงานวิเคราะห์ จากงานประจำ



การวิเคราะห์เปรียบเทียบ
คำตอบแทนในการดำเนินการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ
ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐแห่งประเทศไทย

ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาดังนี้เป็นการศึกษาอัตราค่าตอบแทนของคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ และคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย ค่าเบี้ยประชุม ค่าสมนาคุณในการประเมินคุณภาพผลงาน และเงินรางวัลที่จ่ายให้กับผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ครอบคลุมสถาบันอุดมศึกษาของรัฐทั่วประเทศ 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการ กลุ่มสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ กลุ่มสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ และกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาราชมณฑล ทั้งนี้ การศึกษาดังนี้ไม่รวมถึงค่าตอบแทนที่เป็นค่าเดินทาง ค่าที่พัก และค่าจัดเลี้ยงหรือค่าอาหาร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบอัตราค่าตอบแทนของคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ และคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบอัตราเงินรางวัลในการได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

สถาบันอุดมศึกษามีข้อมูลในการพิจารณาปรับปรุงอัตราค่าตอบแทนของคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ และคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ และอัตราเงินรางวัลในการได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

สถานศึกษาของรัฐในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการและกรุงเทพมหานครที่จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาในด้านวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงซึ่งมีภารกิจในการสอนวิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุง ศิลป วัฒนธรรม เพื่อให้ ประกาศนียบัตร อนุปริญญา หรือ ปริญญาแก่ผู้สำเร็จการศึกษาในหลายระดับทั้งปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ซึ่งหมายความว่า รวมทั้งสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการ สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐ สถาบันอุดมศึกษาราชการ และสถาบันอุดมศึกษาราชมณฑล

คำตอบแทน

สิ่งตอบแทนในรูปตัวเงินที่สถาบันอุดมศึกษาจ่ายให้กับบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ในกระบวนการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการเพื่อจูงใจและตอบแทนการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งที่เป็นค่า เบี้ยประชุม ค่าสมนาคุณในการประเมินคุณภาพผลงานทางวิชาการ และเงินรางวัลแก่ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

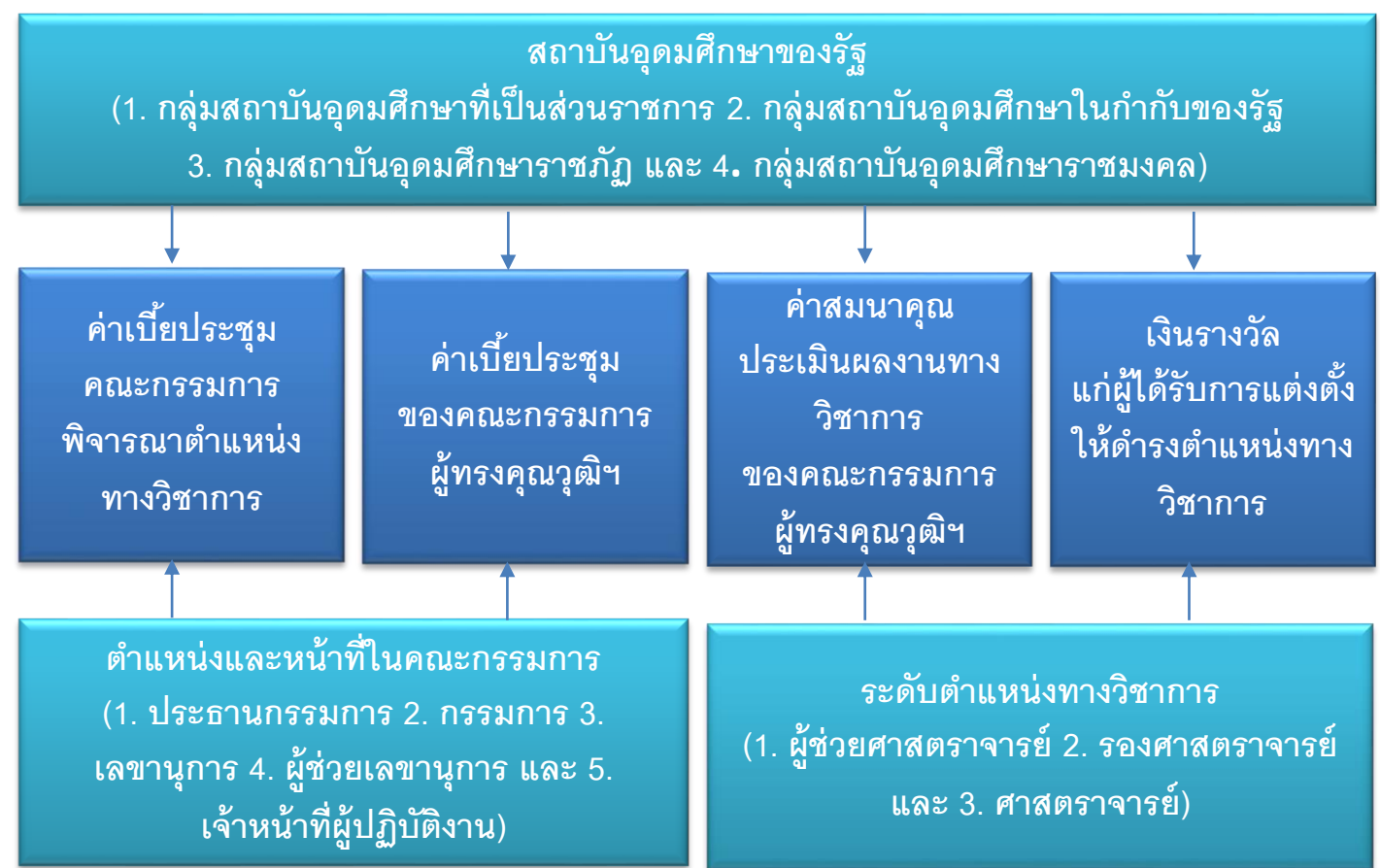
คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ

คณะบุคคลซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางวิชาการระดับศาสตราจารย์ เป็นบุคคลภายนอกสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่ได้รับแต่งตั้ง มีความรู้และความเชี่ยวชาญครอบคลุมสาขาวิชาการต่าง ๆ ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ได้รับการแต่งตั้งจากสภาสถาบันอุดมศึกษาของรัฐให้ทำหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติ ขั้นตอนและวิธีการเกี่ยวกับการประเมินผลการสอน เอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน และการประเมินผลงานทางวิชาการ และวิธีการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ คัดเลือกและแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ พิจารณาอุทธรณ์ในกรณีที่บุคลากรผู้ขอแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการเสนอขอทบทวนผลการพิจารณาผลงานทางวิชาการ



ขั้นตอนการศึกษา

กรอบแนวคิดการวิเคราะห์



เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

แบบกรอกข้อมูลค่าสมนาคุณและค่าตอบแทนเกี่ยวกับการพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ

๑. ค่าตอบแทนคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ

รายการ	กรรมการประเมินตำแหน่งทางวิชาการ				ประธานกรรมการ	เลขานุการคณะกรรมการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ต่อผู้อ่าน 1 คน)	รองศาสตราจารย์ (ต่อผู้อ่าน 1 คน)	ศาสตราจารย์ (ต่อผู้อ่าน 1 คน)	ศ. ได้รับเงินเดือนขั้นสูง (ต่อผู้อ่าน 1 คน)			
๑. ค่าสมนาคุณการอ่านผลงาน							
๒. ค่าเบี้ยประชุม							
๓. อื่นๆ (ถ้ามี)							

๒. ค่าตอบแทนคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ

รายการ	ประธานกรรมการ	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ	เลขานุการ	ผู้ช่วยเลขานุการ	หมายเหตุ
๑. ค่าสมนาคุณ					
๒. ค่าเบี้ยประชุม					
๓. อื่นๆ (ถ้ามี)*					

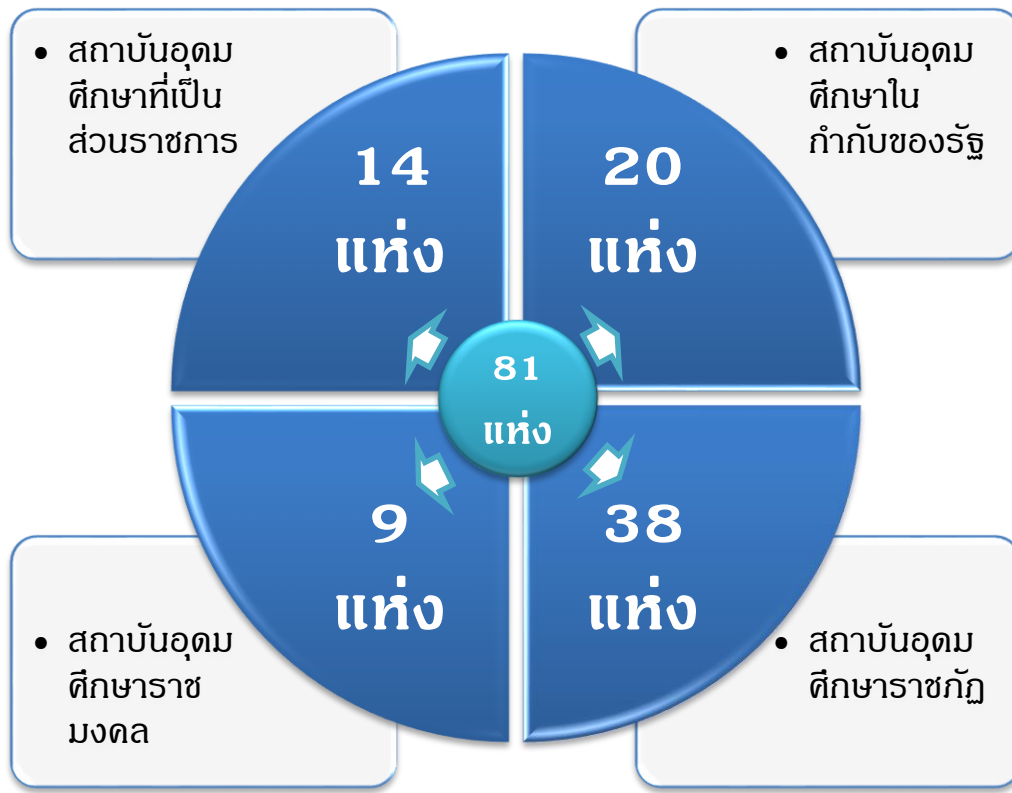
*กรณีมีการสมนาคุณหรือตอบแทนอย่างอื่นให้กับคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เช่น การเดินทางไปราชการ การประชุมนอกสถานที่ หรือการศึกษาดูงานต่าง ๆ ขอความกรุณาระบุและแจ้งให้ทราบด้วย

๓. ค่าสมนาคุณ/ เงินรางวัล ที่จ่ายให้กับบุคลากรที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

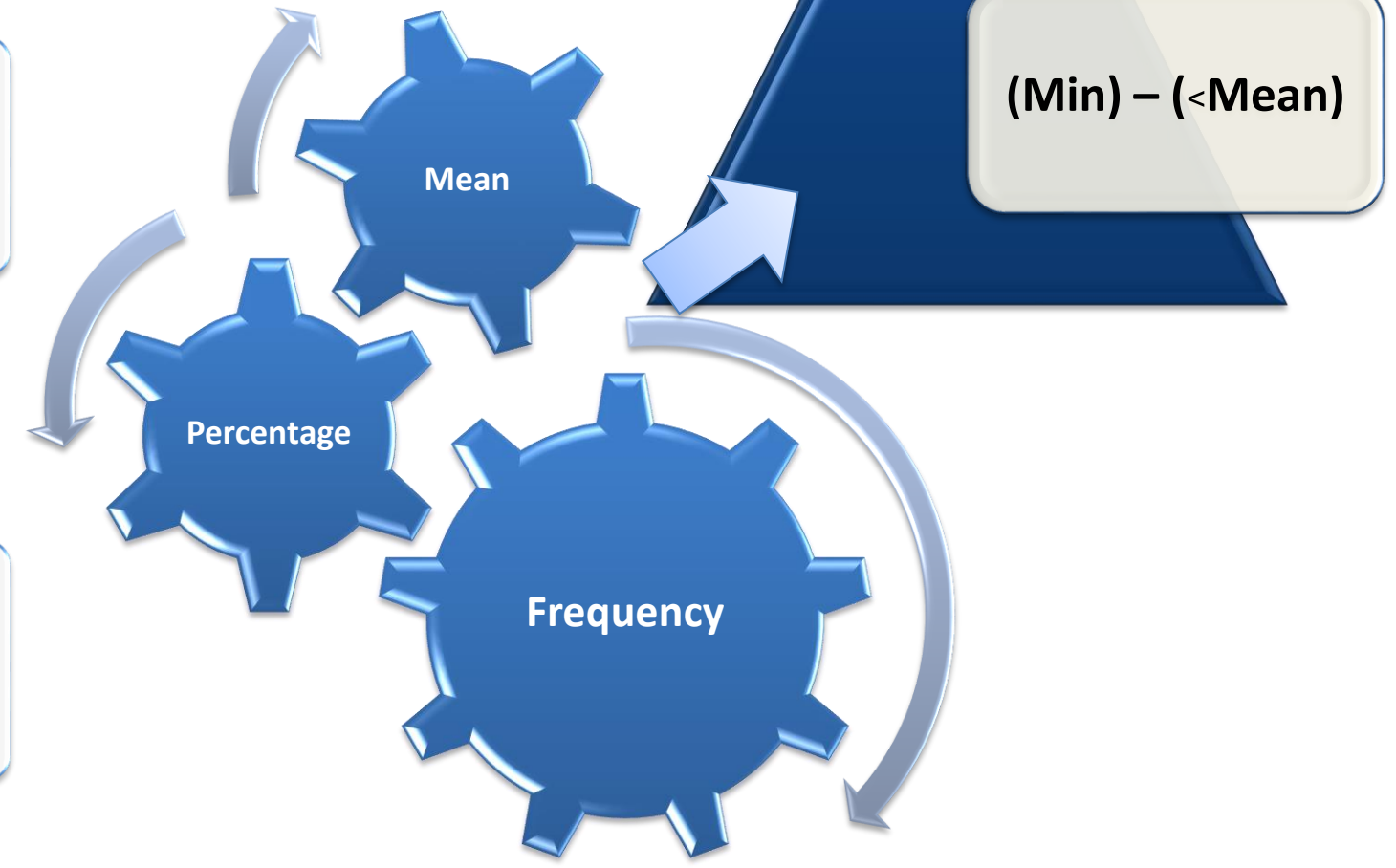
ตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง	จำนวนเงิน	หลักเกณฑ์และวิธีการจ่าย
๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์		
๒. รองศาสตราจารย์		
๓. ศาสตราจารย์		
๔. ศาสตราจารย์ได้รับเงินเดือนขั้นสูง		

หมายเหตุ: ขอความกรุณาแนบข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือหลักเกณฑ์การจ่ายเงินค่าตอบแทนตามข้อ ๑-๓ เพื่อประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย

การวิเคราะห์ข้อมูล และการนำเสนอ



ประชากรและตัวอย่าง

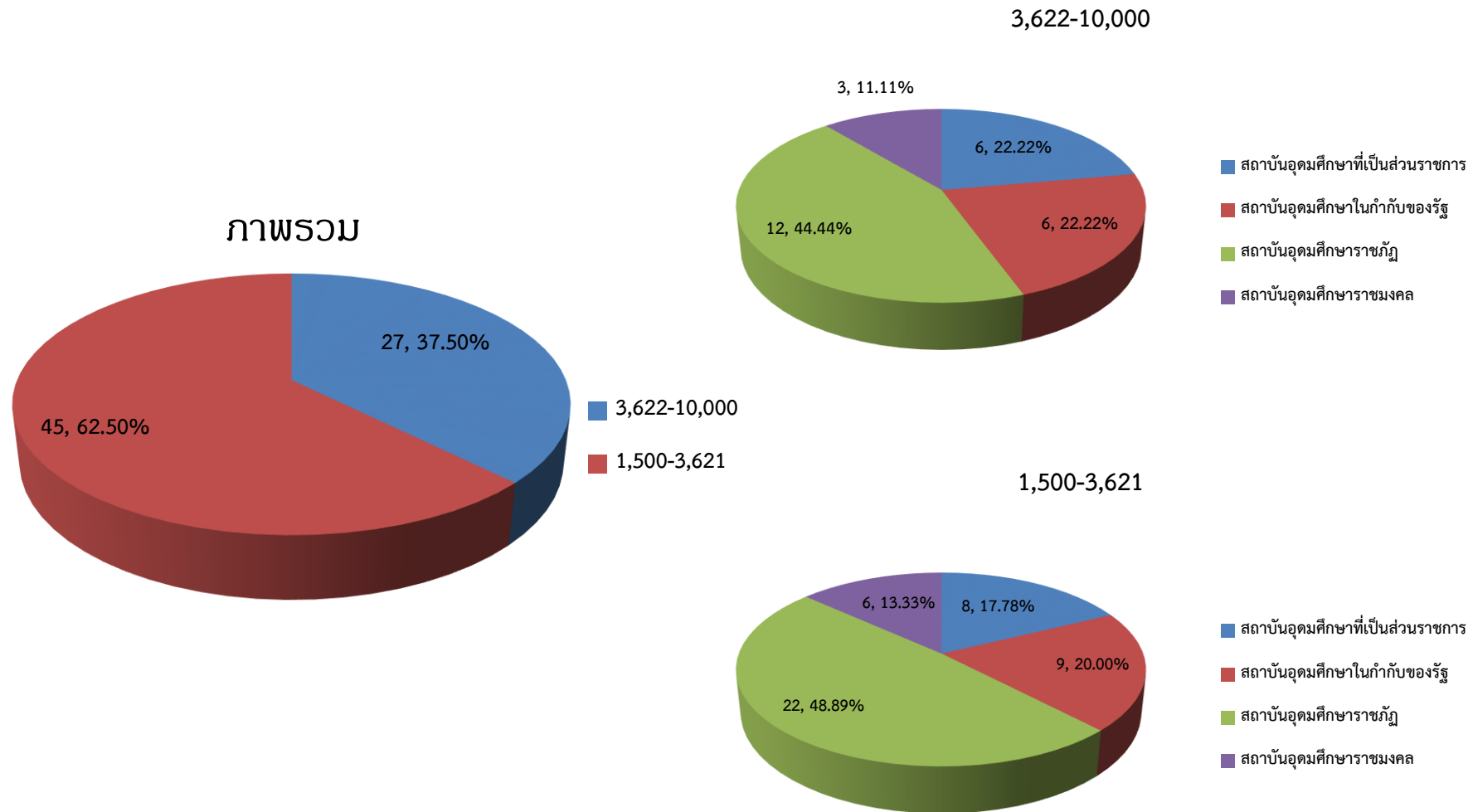


คำเบี่ยงประชุม

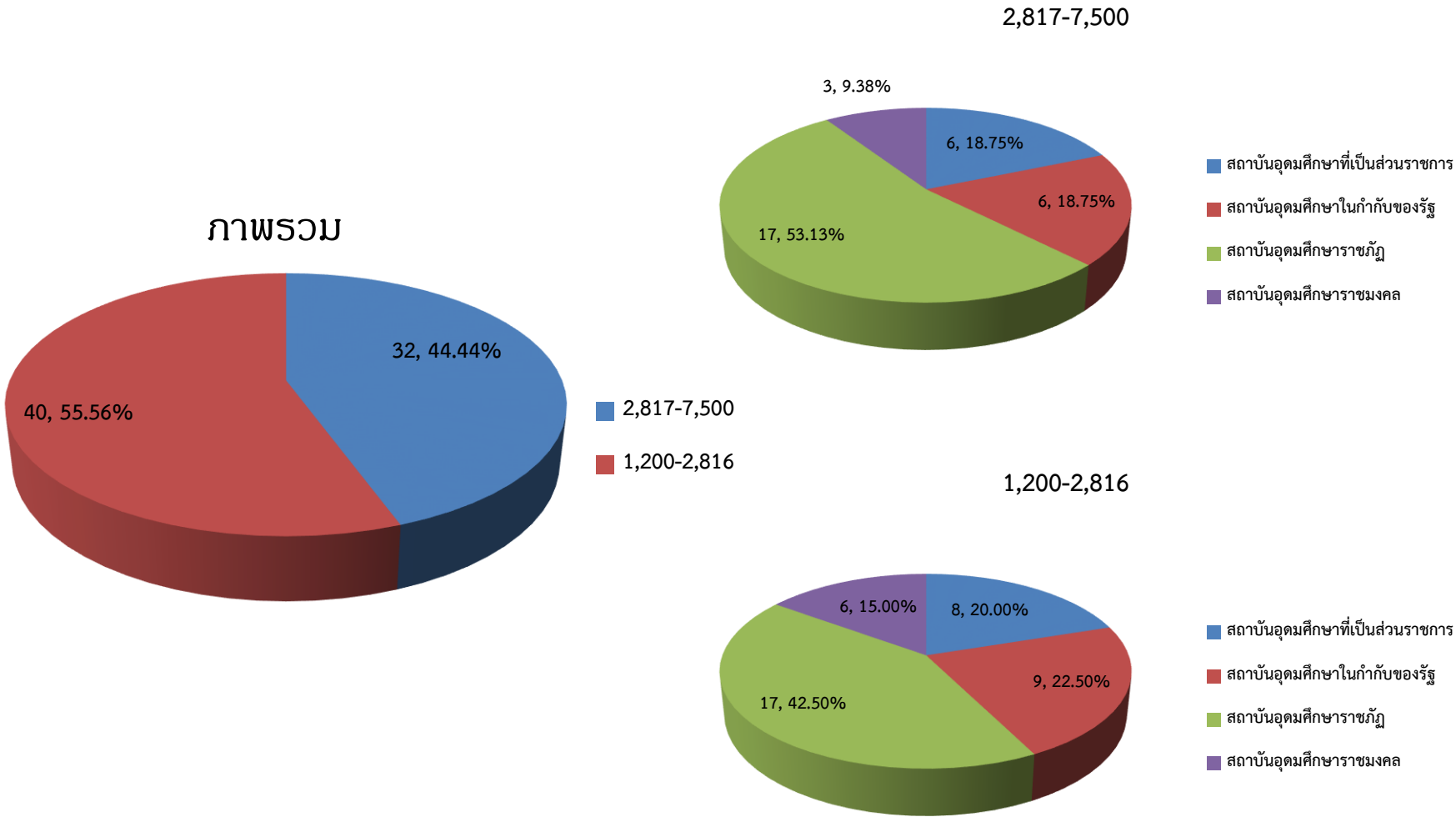
คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ



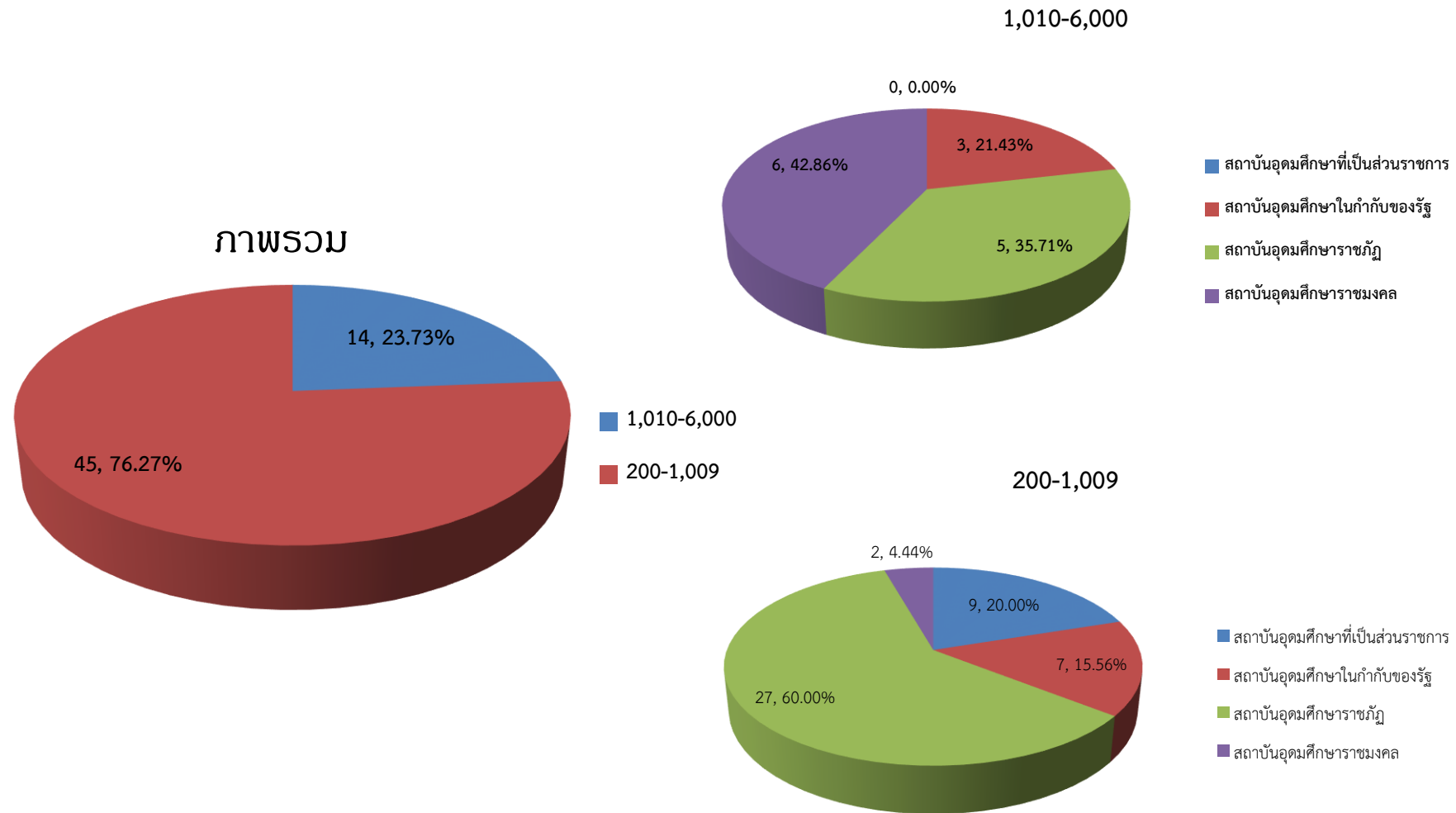
ประธานกรรมการ



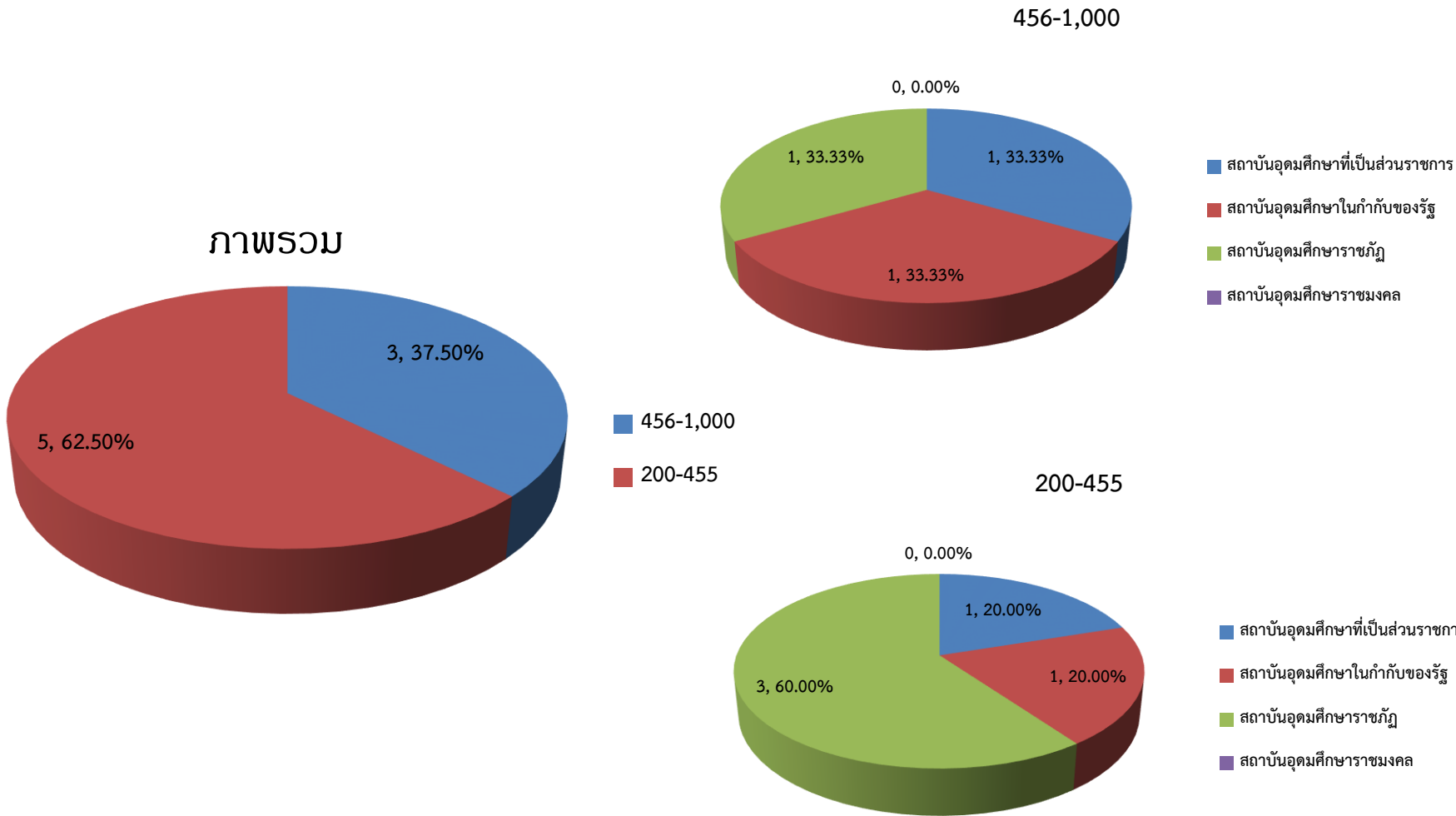
กรรมการ



ผู้ช่วยเลขานุการ



เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

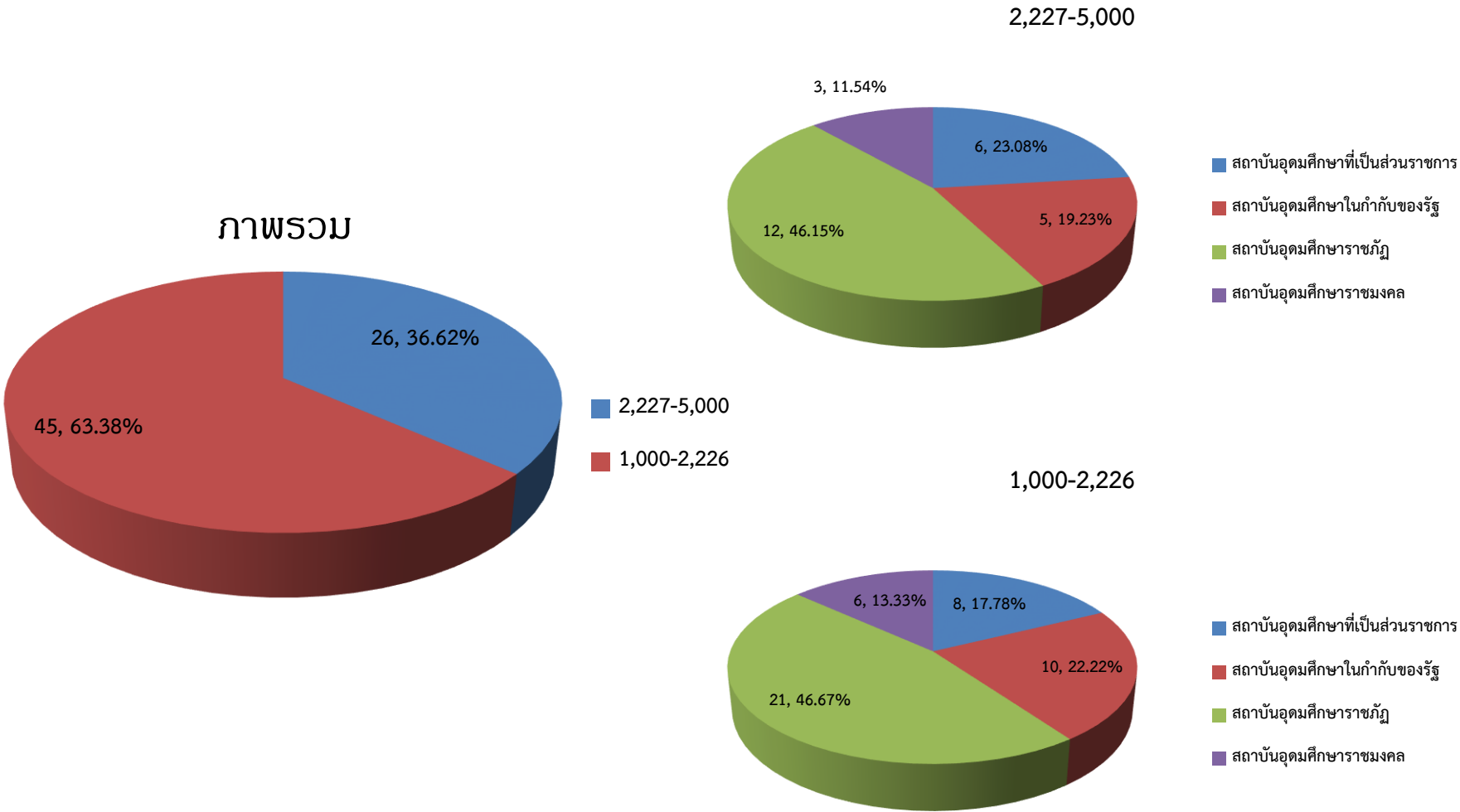


คำเบี่ยงประชุม

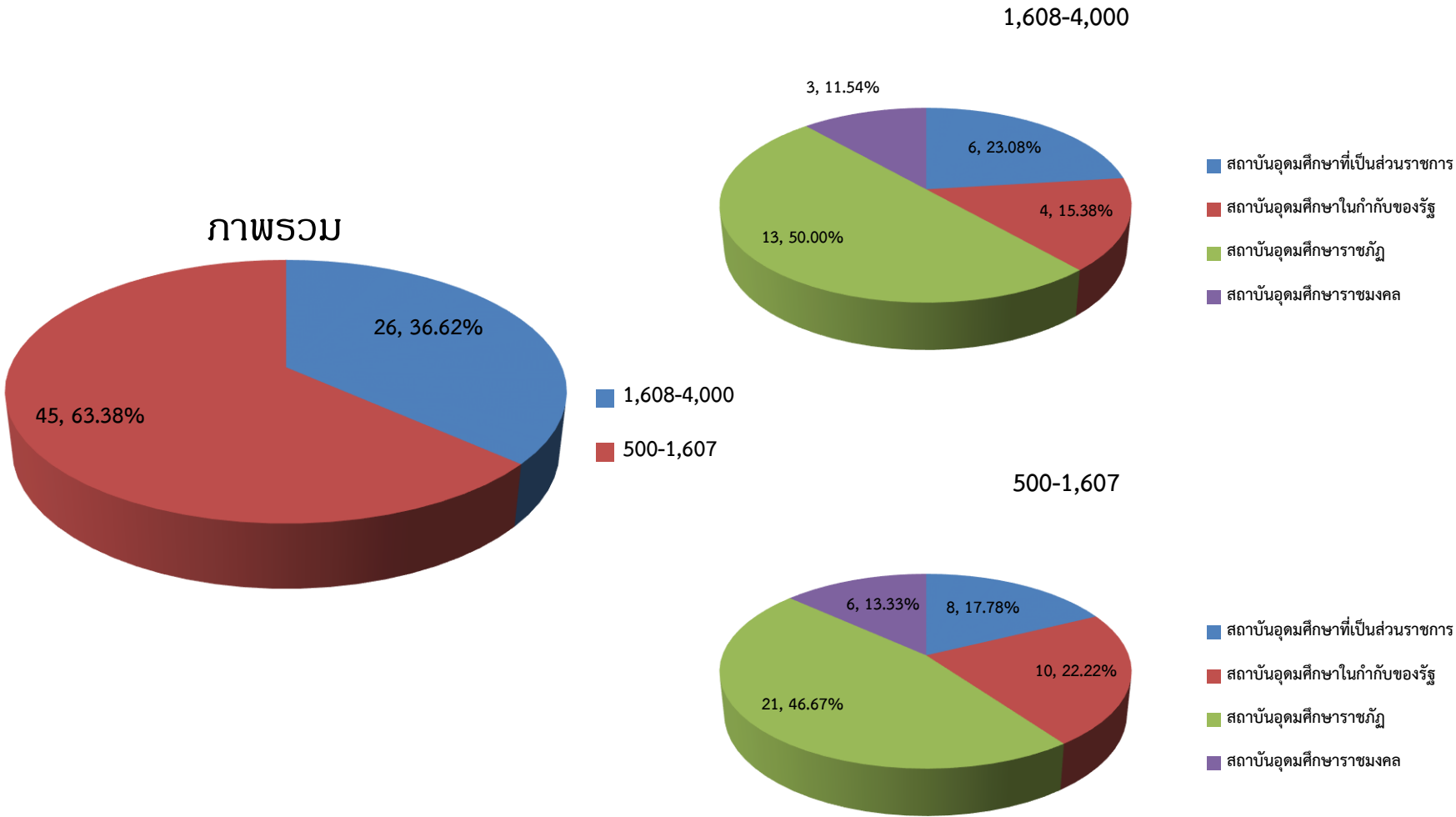
คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ
และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ



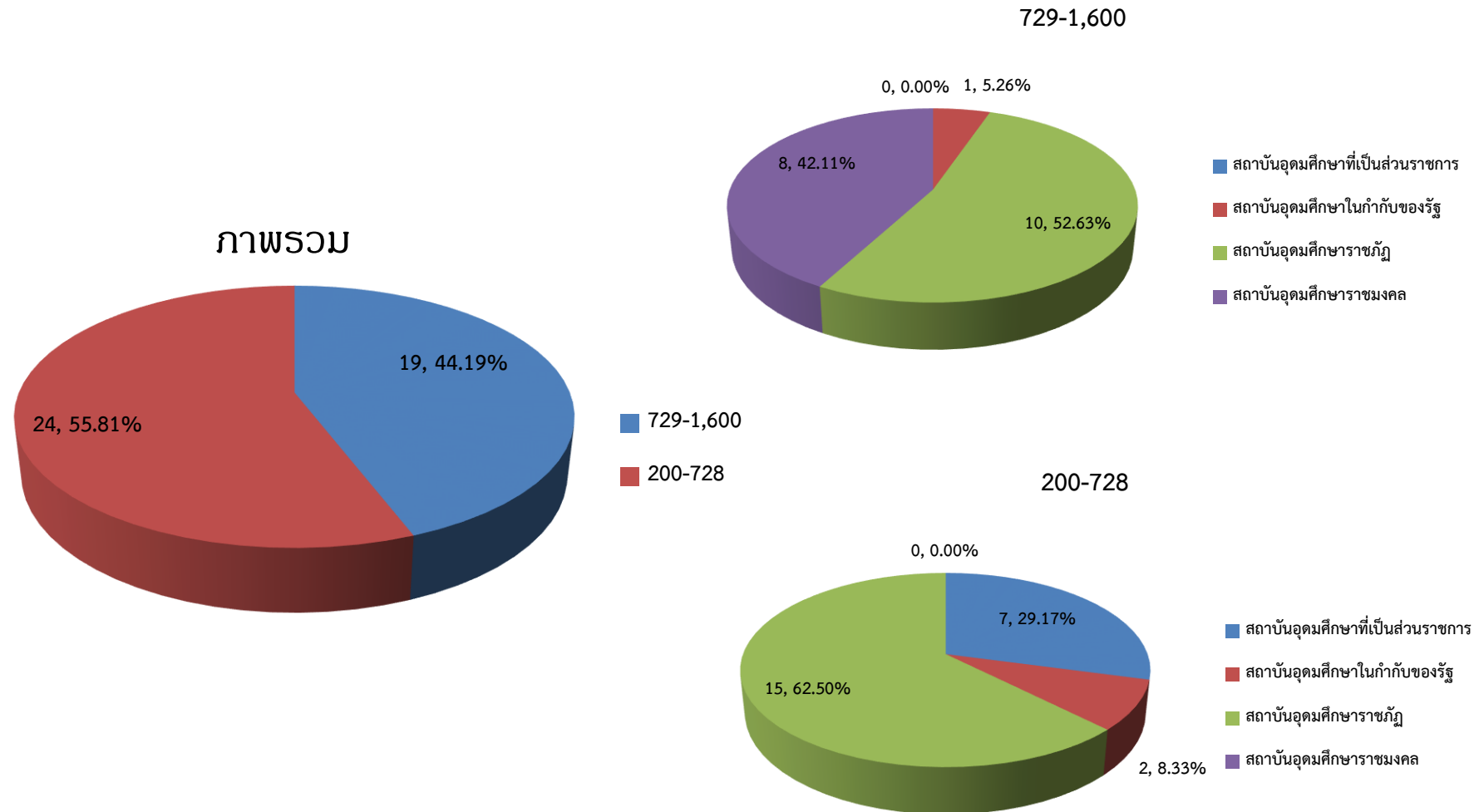
ประธานกรรมการ



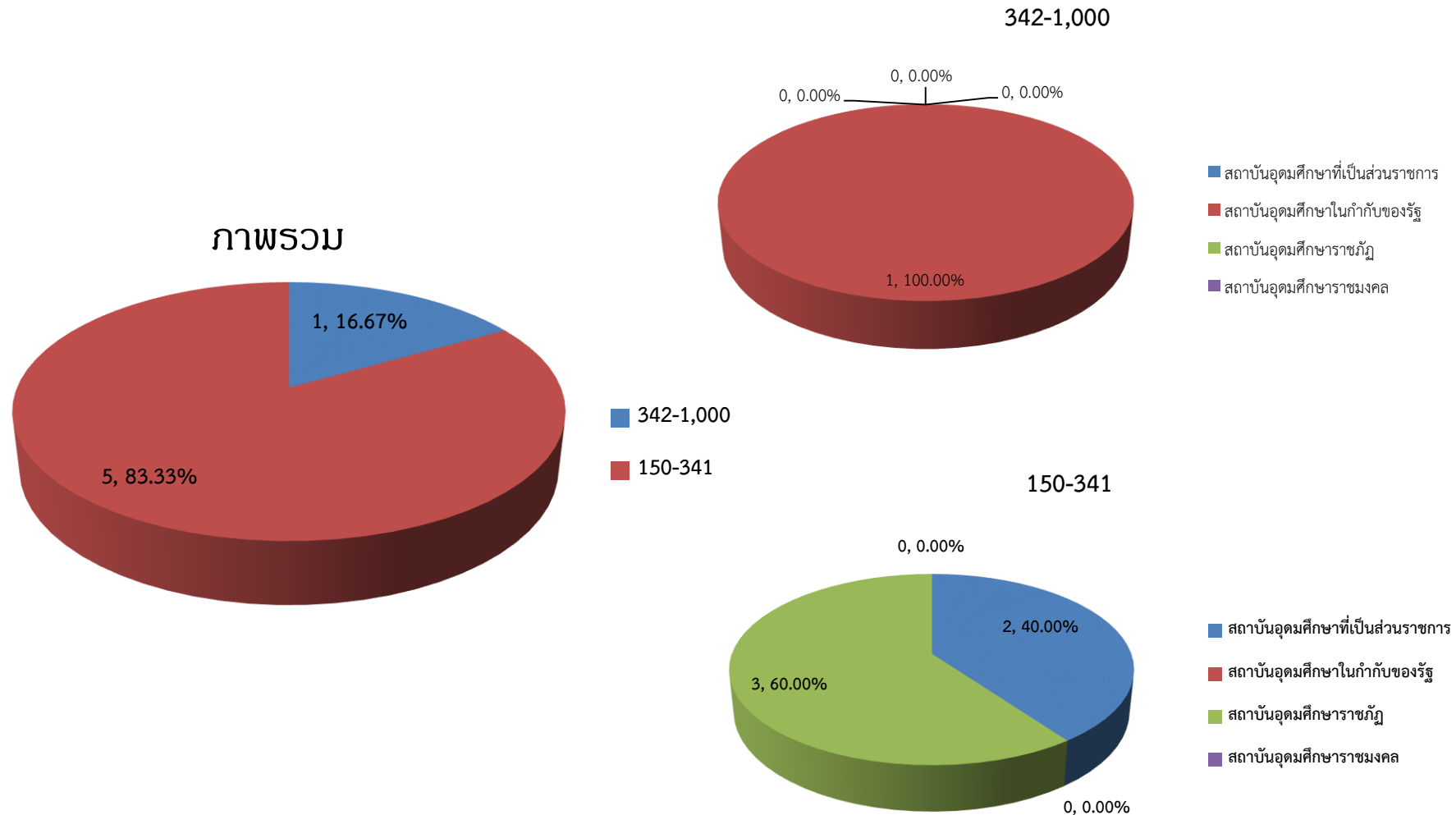
กรรมการ



ผู้ช่วยเลขานุการ



เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

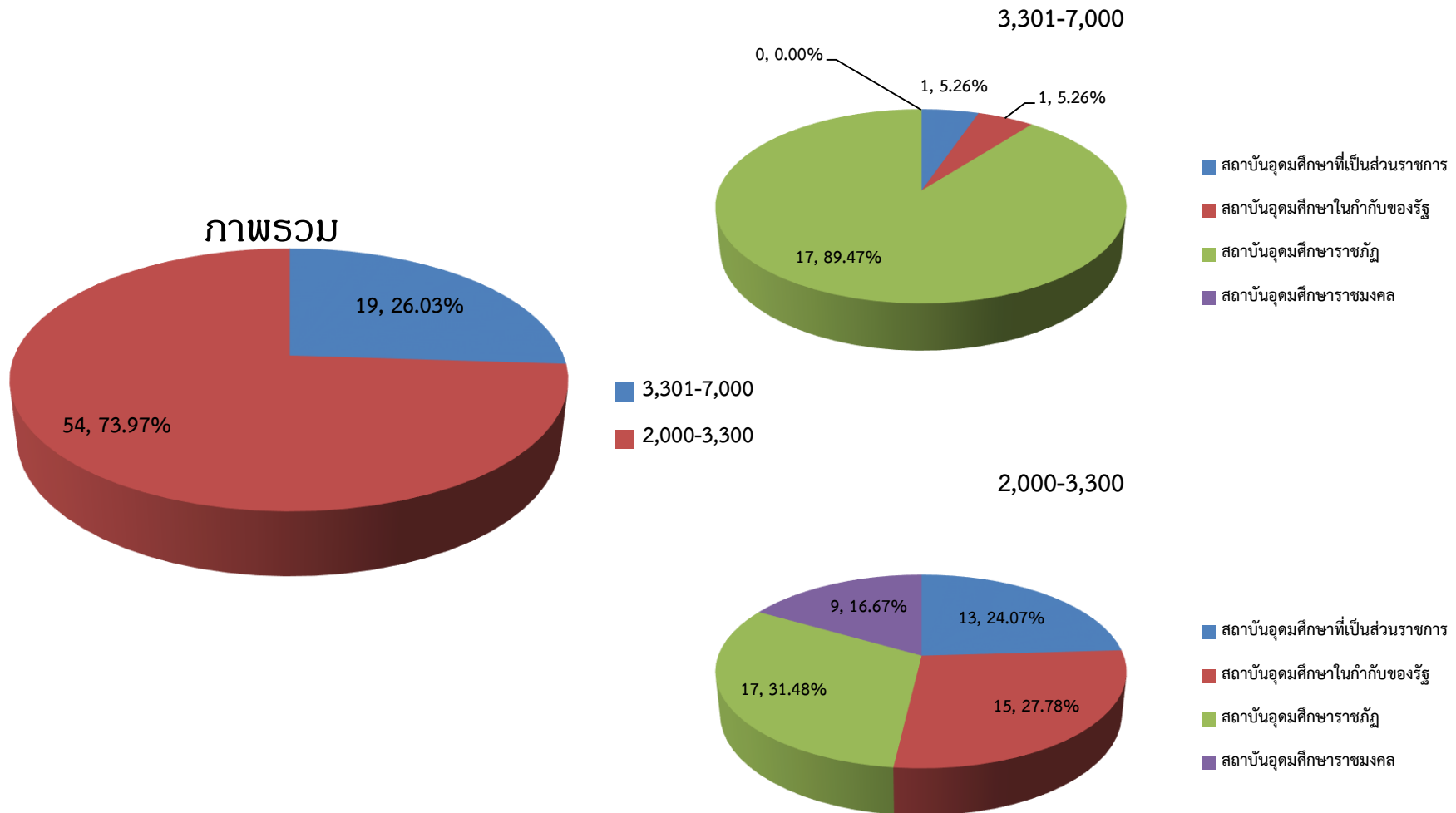


คำสมนาคุณประเมินผลงาน

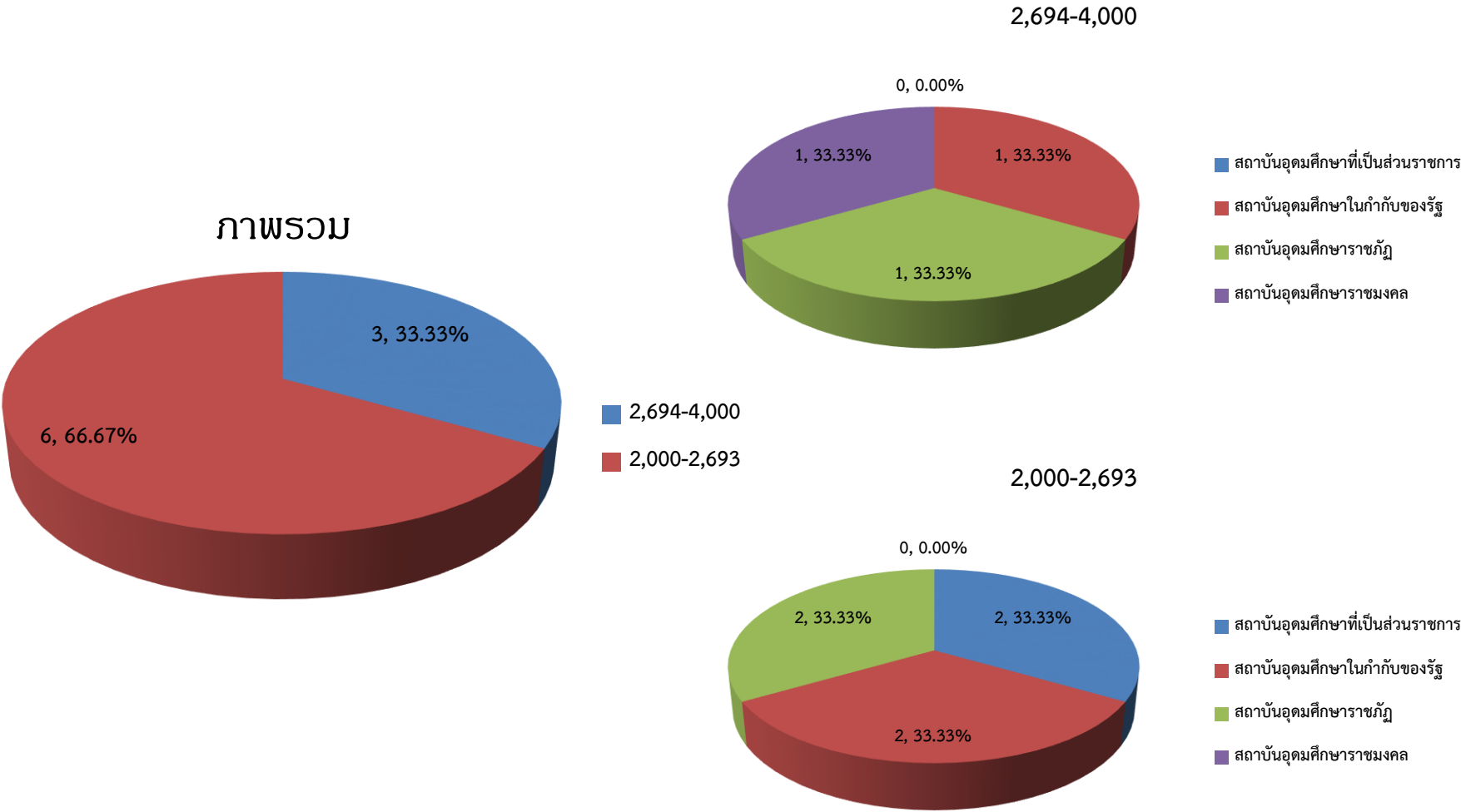
คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ
และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ



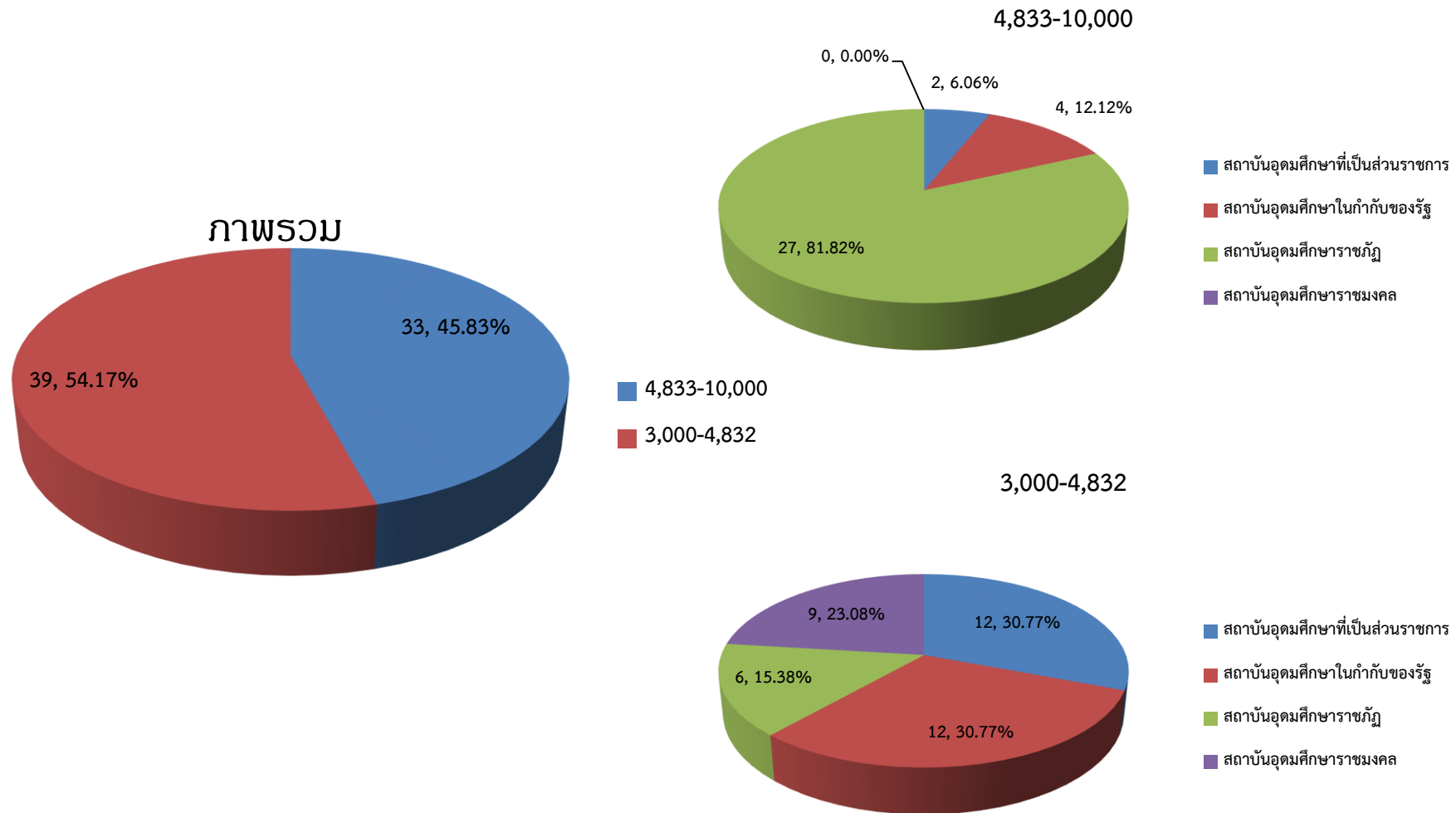
กรรมการ (ผศ.)



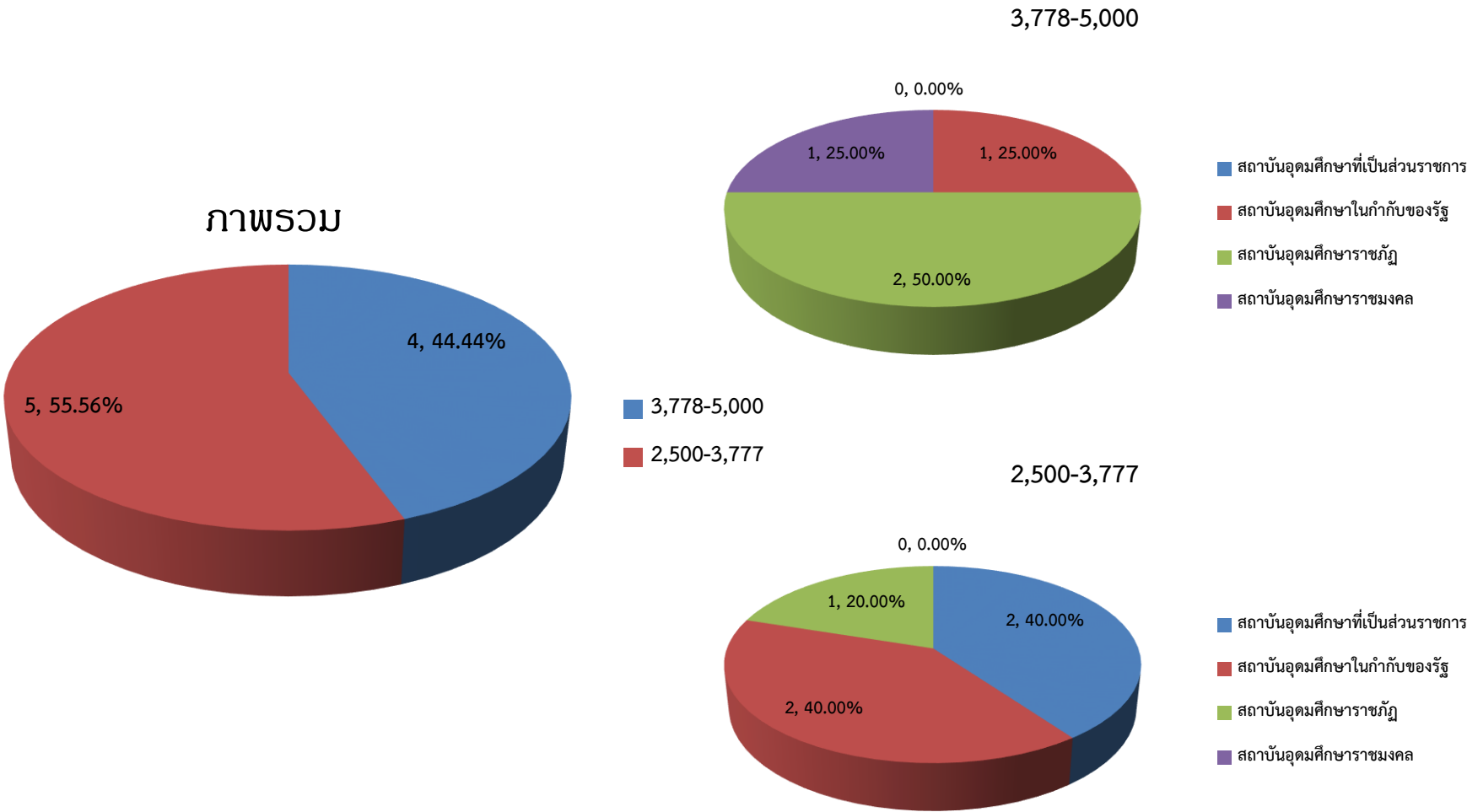
ประธานกรรมการ (ผศ.)



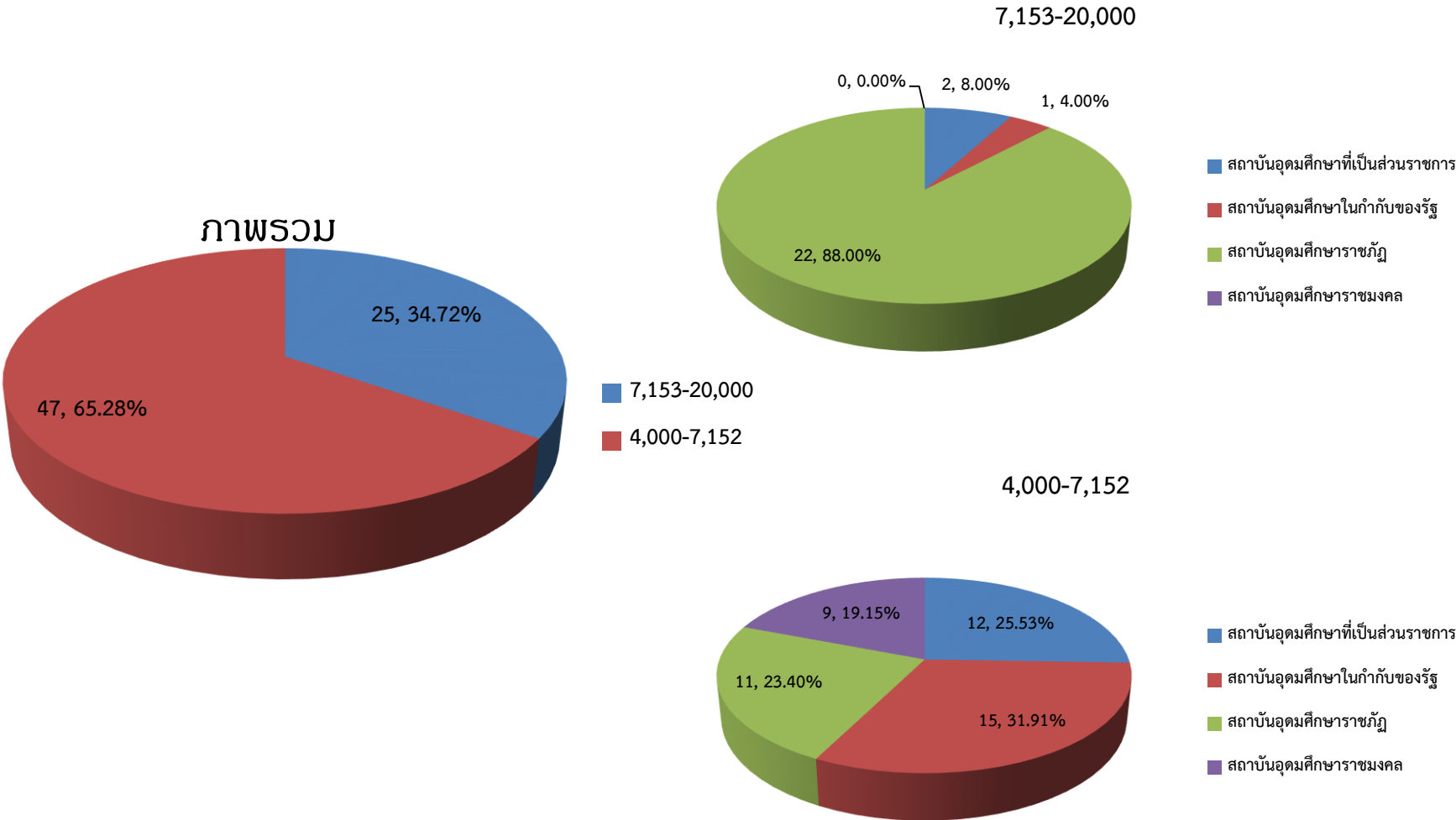
กรรมการ (รต.)



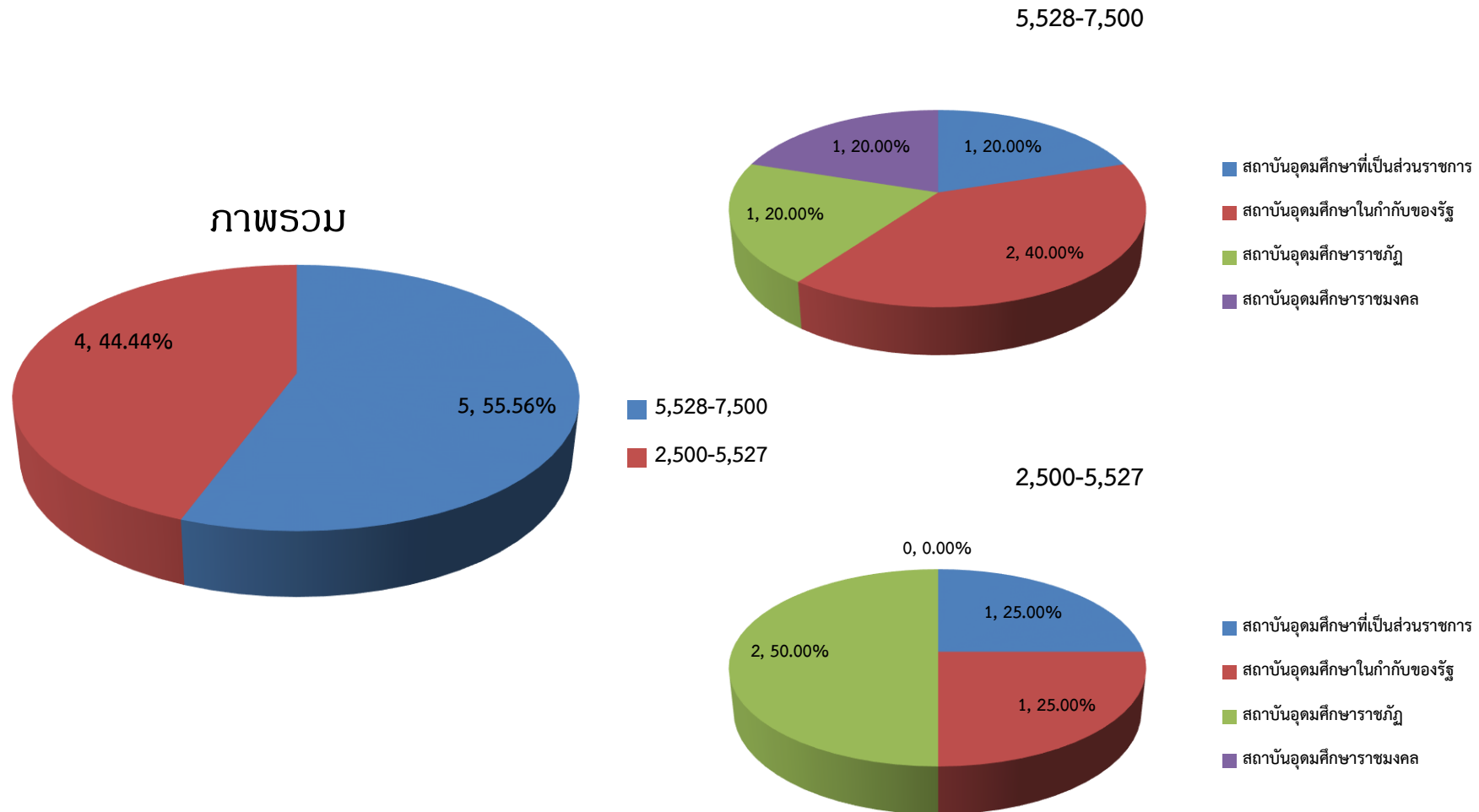
ประธานกรรมการ (รศ.)



กรรมการ (ต.)



ประธานกรรมการ (ต.)

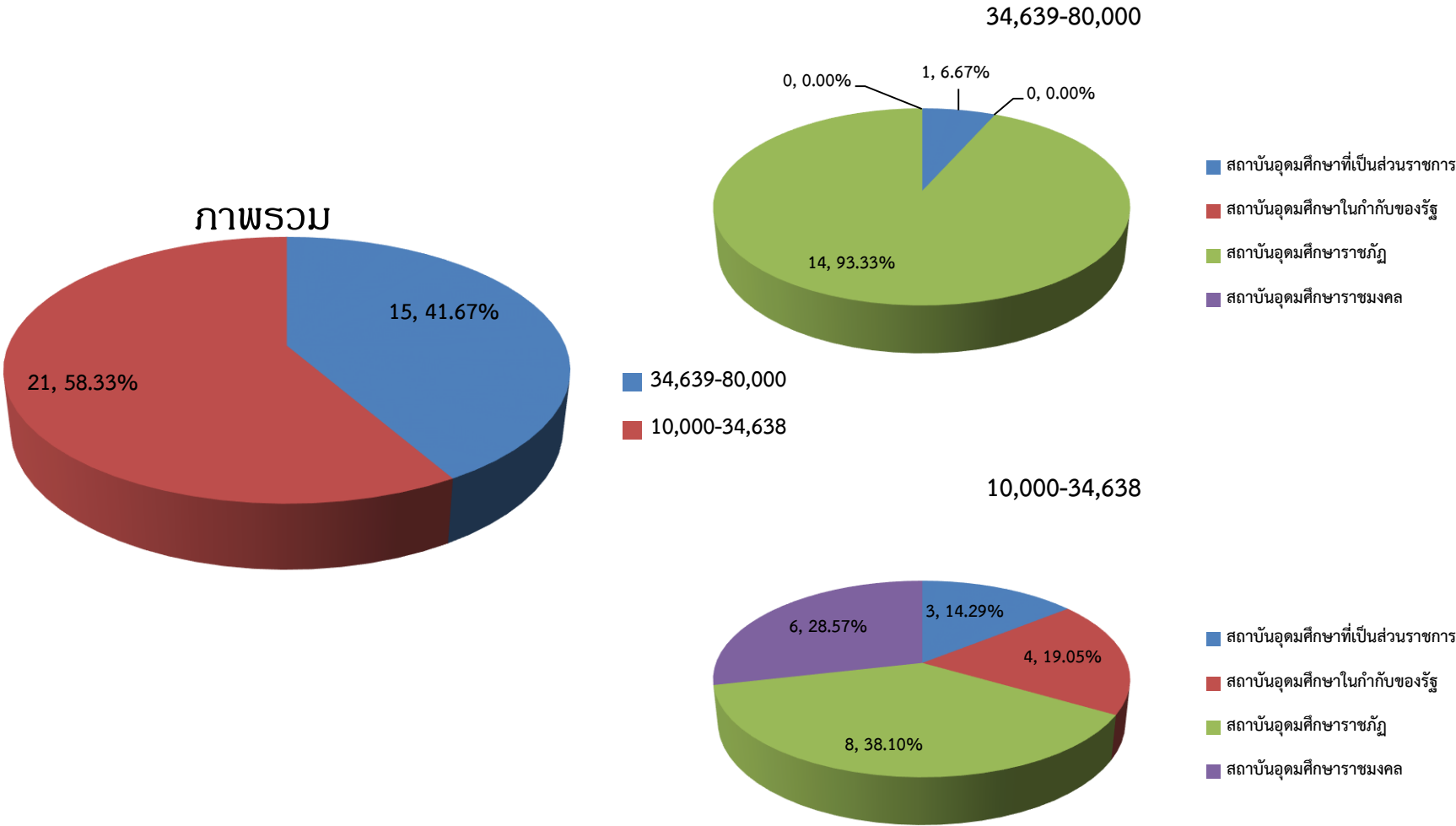


เงินรางวัล

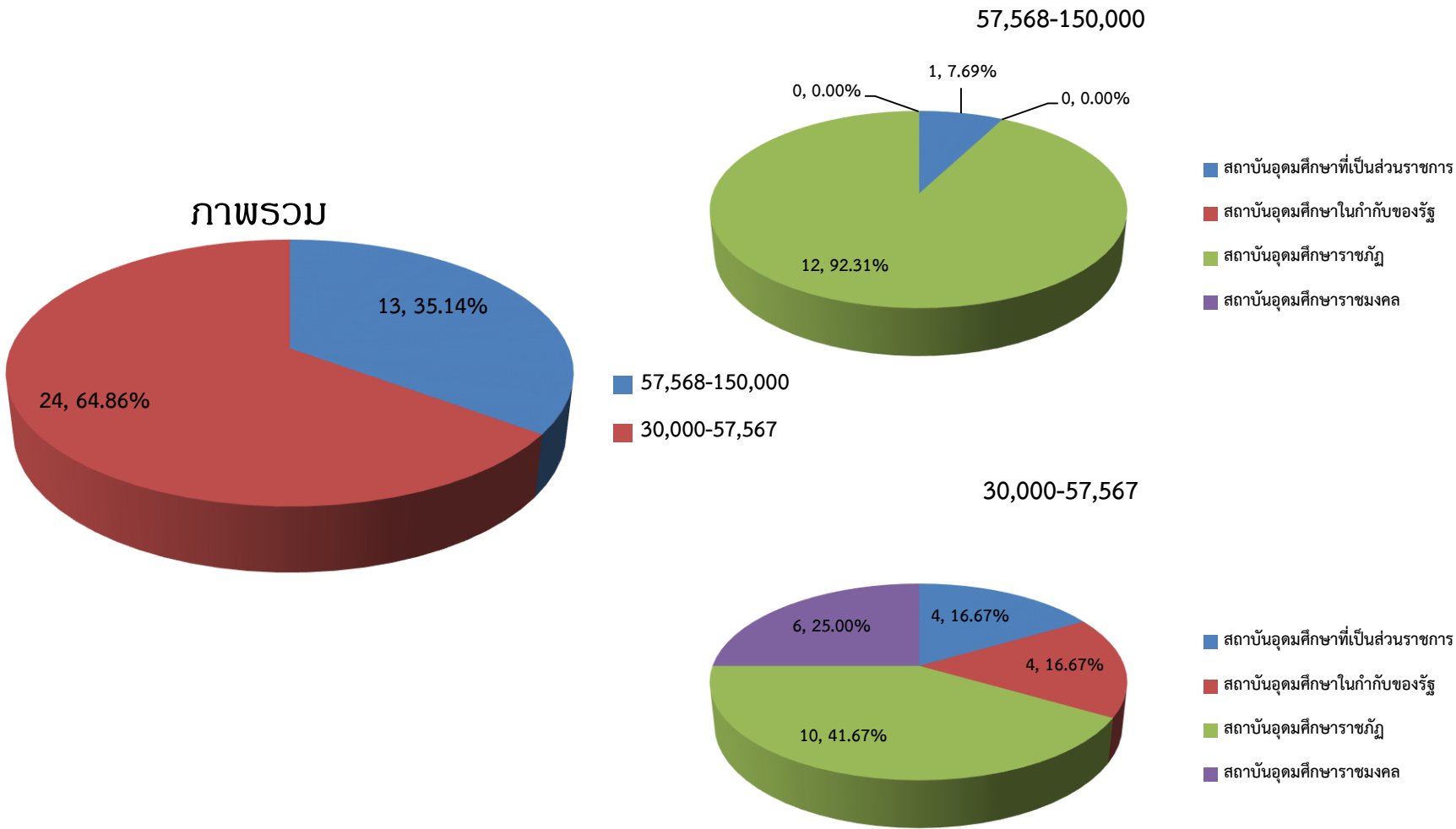
การได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ



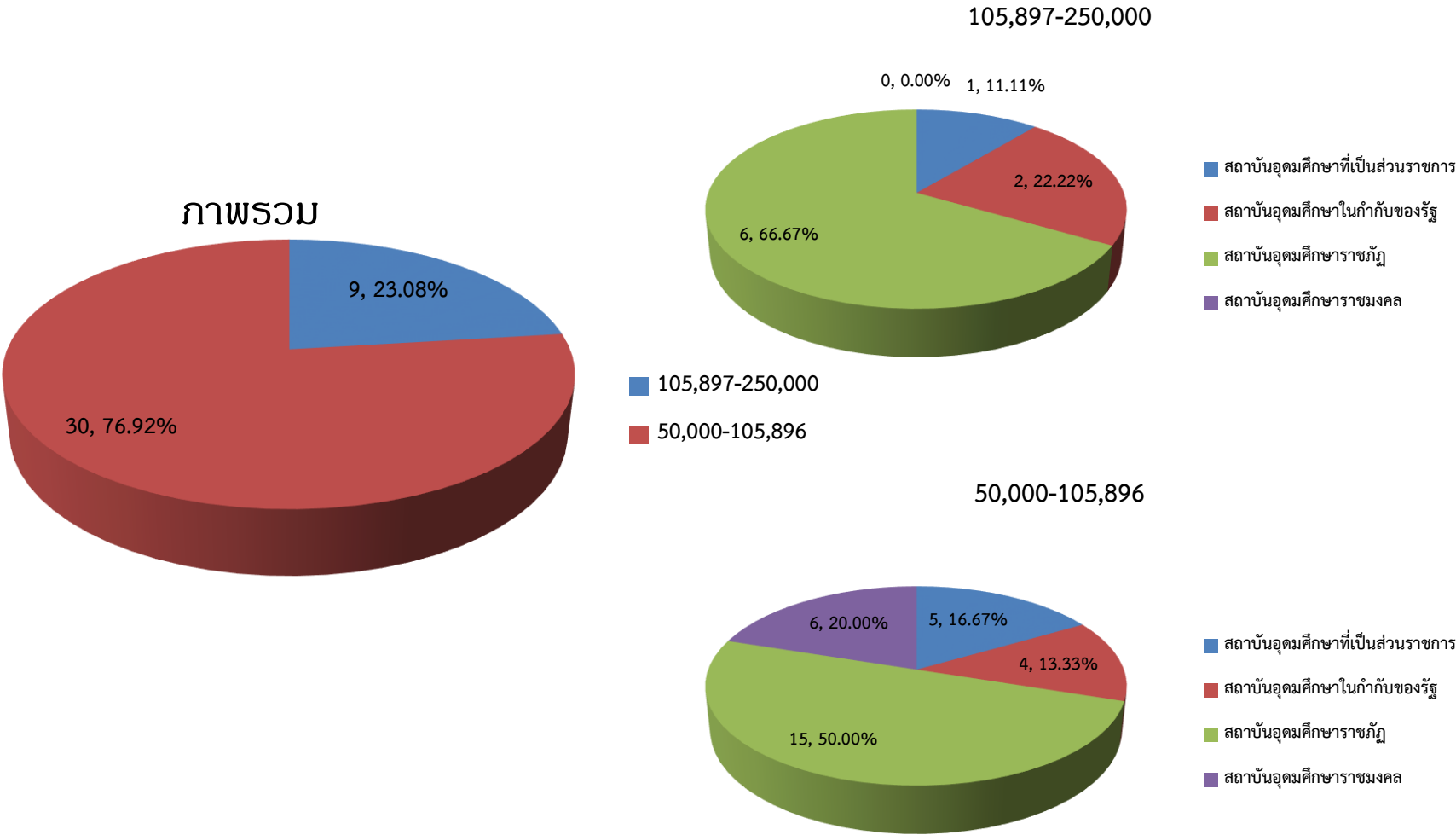
ผู้ช่วยศาสตราจารย์



รองศาสตราจารย์



ค่าสตราจารย์



ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในอนาคต

ควรขยายขอบเขตการศึกษาให้ครอบคลุมประเด็นต่อไปนี้

- ❖ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน
- ❖ ค่าตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าเดินทางหรือค่าพาหนะ ค่าที่พัก หรือค่าอาหาร
- ❖ แหล่งเงินที่ใช้ในการจ่ายค่าตอบแทน เช่น เงินแผ่นดิน หรือเงินรายได้
- ❖ หน่วยงานที่รับผิดชอบค่าใช้จ่าย เช่น คณะต้นสังกัด หรือสถาบันอุดมศึกษา
- ❖ หลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายค่าตอบแทน
- ❖ กลยุทธ์องค์การซึ่งจะเป็นตัวกำหนดเป้าหมายและทิศทางขององค์การและค่าตอบแทนที่สอดคล้องกัน

❖ ประเด็นที่ศึกษาค้นคว้านี้เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนที่ดำเนินโดยทั่วไปมักมองว่าเป็นความลับขององค์การหรือเป็นข้อมูลที่ไม่อาจเปิดเผยต่อสาธารณะได้ ประกอบกับเป็นศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐทั่วประเทศ ทำให้การรวบรวมข้อมูลของบางสถาบันอุดมศึกษากระทำได้ค่อนข้างยาก

❖ ความแตกต่างของหลักเกณฑ์และกระบวนการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการของแต่ละสถาบันอุดมศึกษาทำให้ไม่สามารถศึกษาค่าตอบแทนทั้งหมดได้ครอบคลุมทุกประเภท

❖ สถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งกำลังดำเนินการปรับปรุงอัตราค่าตอบแทนในการดำเนินการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ

ข้อจำกัดในการวิเคราะห์

ปภาณภณ ปภังกรภูรินทร์ (ต้น)

PAPHANPHON PAPHANGKORNPHURIN

ตำแหน่งปัจจุบัน

บุคลากร ระดับชำนาญการพิเศษ
และรักษาการในตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ
กองบริหารทรัพยากรบุคคล สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ประวัติการศึกษา

- 2557 วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (เกียรตินิยม) สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ
จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- 2552 ประกาศนียบัตรวิชาว่าความ จากสำนักฝึกอบรมวิชาว่าความแห่งสหภาพความ
- 2551 นิติศาสตรบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประสบการณ์ทำงานอื่น ๆ

วิทยากรและที่ปรึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ:

- (1) การจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- (2) การประเมินค่างาน (3) การจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (4) การเขียนคู่มือปฏิบัติงาน
- (5) การจัดทำตัวชี้วัด (6) การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ (7) การทำผลงานเชิงวิเคราะห์
- (8) การกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น และ (9) HR for Non HR



*Thank
you*

