



แบบฟอร์ม 1

แบบเสนอผลงานกิจกรรมพัฒนาคุณภาพงาน กระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องตามแนวทาง PDCA (F-WI-RA-QS-201/01)

ส่วนที่ 1 (เพื่อประโยชน์ของท่าน กรุณากรอกข้อมูลให้
ครบถ้วน)

การเผยแพร่ผลงานในทุกรูปแบบ ☒ อนุญาต ☐ ไม่อนุญาต	สถานภาพกลุ่ม ☒ เริ่มกิจกรรมครั้งแรก/ผลงานใหม่ ☐ กลุ่มกิจกรรมต่อยอด เรื่องที่...../ขยายผล ☐ ผลงานเรื่องนี้เคยส่งประกวด และได้รับรางวัลมาแล้ว จาก.....
ประเภทกิจกรรมพัฒนาคุณภาพงาน ☒ CQI ☐ CQI → R2R (ระบบ ประเภทของโครงการวิจัย) ☐ ระบบบริการสุขภาพ ☐ งานสนับสนุนบริการสุขภาพ ☐ การสร้างเสริมสุขภาพ ☐ การศึกษา ☐ วิทยาศาสตร์ทางการแพทย์และเครื่องมือทางการแพทย์ ☐ งานบริหารและธุรการ ☒ สนับสนุนความก้าวหน้าทางสายวิชาชีพ	

*หมายเหตุ : 1.กรณีที่ผลงานผ่านเกณฑ์และได้รับเงินรางวัล คณะฯ จะโอนเงินรางวัลเข้าบัญชีเงินเดือนผ่านทางรหัสบุคคล ข้อ 6
2.ผลงานทุกประเภทที่ส่งประกวดเป็นลิขสิทธิ์ของคณะฯ ห้ามมิให้ผู้ใดนำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต

สำหรับงานพัฒนาคุณภาพงาน
เลขที่กลุ่ม.....
วันที่รับข้อมูล.....

สรุปปัญหาเชื่อมโยงสอดคล้องกับข้อใด		
ด้านคลินิก (Clinical)	☐ Safe Surgery ☐ Infection Control ☐ Medication Safety ☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....	☐ Patient Care Process ☐ Line , Tube & Catheter ☐ Emergency Response
ด้านสนับสนุน (Non Clinical)	☐ ความปลอดภัย [Safety] ☐ ต้นทุน / ความคุ้มค่า [Cost]	☒ คุณภาพ / สิ่งสูญเสีย [Quality (waste)*] ☐ ลดรอบเวลาการทำงาน / การส่งมอบ [Delivery]

ส่วนที่ 2

ชื่อเรื่อง / โครงการ พัฒนาระบบการส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเสนอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น

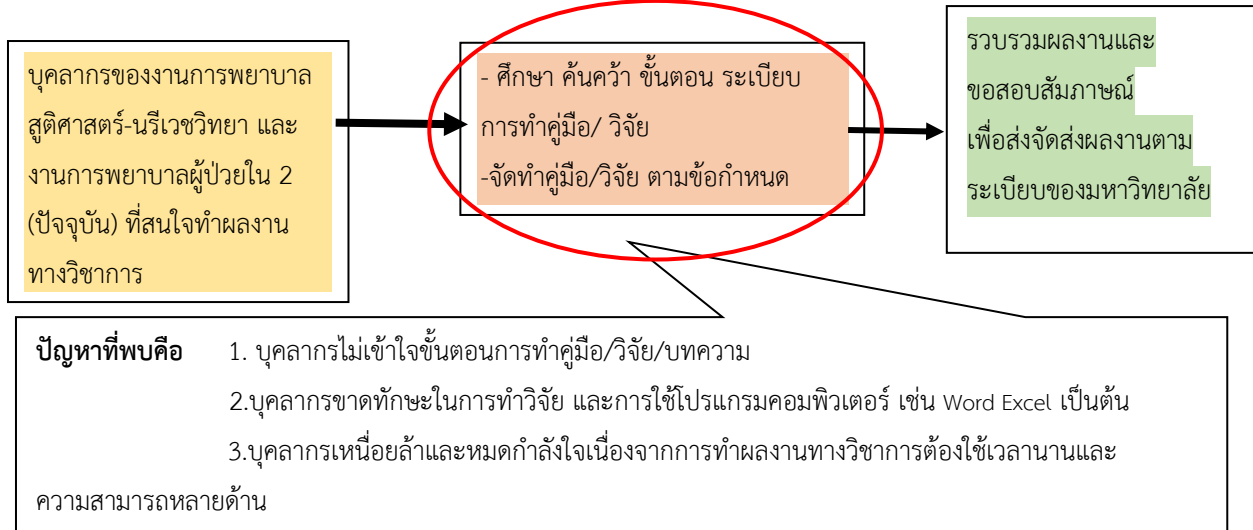
1. หลักการและเหตุผล ความสำคัญของปัญหา (10)

การเสนอกำหนดตำแหน่งของบุคลากรของคณะแพทยศาสตร์รพ.รามาธิบดีเป็นยุทธศาสตร์ที่ผู้บริหารให้ความสำคัญ การได้มาซึ่งตำแหน่งที่สูงขึ้นจะมีข้อกำหนดของการจัดทำผลงานทางวิชาการของบุคลากร ทั้งสายสนับสนุนและสายวิชาการที่แตกต่างกัน อีกทั้งการทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเสนอตำแหน่งที่สูงขึ้นต้องใช้สมรรถนะรอบด้าน ทั้งด้านการเขียน การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เช่น Word Excel รวมถึงความสามารถในการมองปัญหาเพื่อนำมาวางแผน การทำวิจัย และการเขียนสรุปผลการทำวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร เป็นต้น ซึ่งสมรรถนะต่าง ๆ ขึ้นต้นที่กล่าวมา มีความยาก หลากหลาย รวมถึงใช้เวลาในการทำผลงานทางวิชาการยาวนาน ทำให้บุคลากรท่านนั้นๆ ที่ต้องการทำผลงานทางวิชาการมีความเหนื่อยล้า ท้อแท้ และหมดกำลังใจ

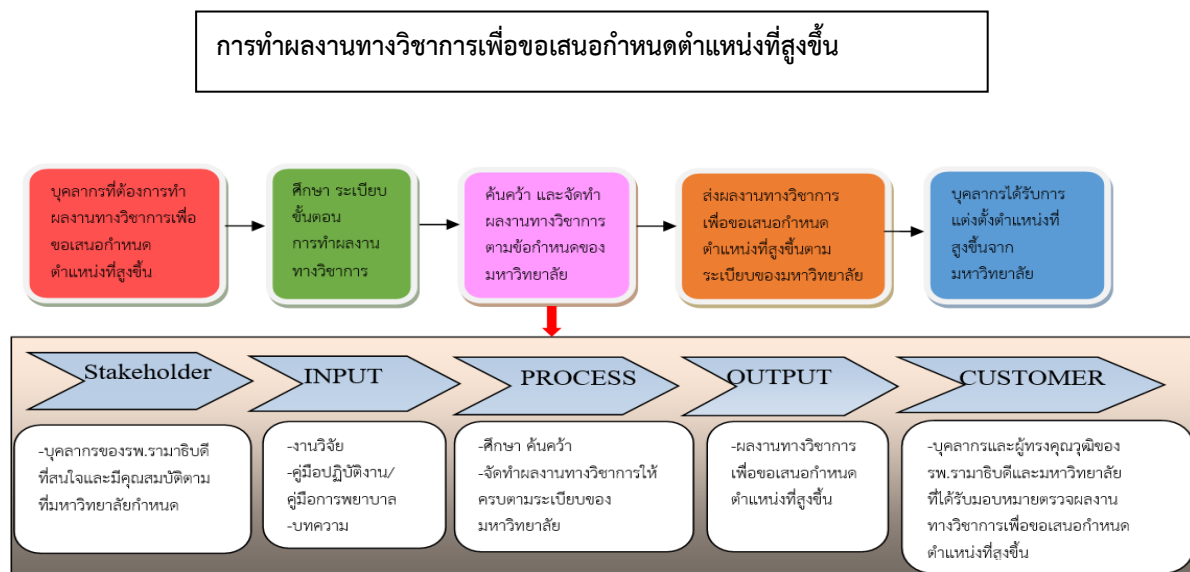
งานการพยาบาล สุนิตาสัตร์-นรีเวชวิทยาและงานการพยาบาล ผู้ป่วยใน 2 (ปัจจุบัน) มุ่งส่งเสริมเพื่อให้บุคลากรในแต่ละหน่วยงานทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเสนอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นตามยุทธศาสตร์ของคณะเรื่อยๆ แต่เนื่องจากการทำผลงานทางวิชาการในบุคลากรแต่ละคนต้องใช้เวลา รวมถึงพลังแรงใจและความสามารถดังที่กล่าวข้างต้น งานการพยาบาล สุนิตาสัตร์-นรีเวชวิทยา และงานการพยาบาล ผู้ป่วยใน 2 (ปัจจุบัน) จึงเห็นถึงปัญหาและพยายาม ถ่ายทอดนโยบายความมุ่งมั่นของคณะแก่บุคลากรในงาน ดูแลให้กำลังใจและร่วมเป็นทีมเดียวกันเพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการของแต่ละบุคคล แนะนำแหล่งประโยชน์ ติดต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเติมเต็มความรู้ ทักษะต่างๆ ที่ขาดหายไป เพื่อให้บุคลากรข้ามผ่านความยากลำบากต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จ

2. กรอบแนวคิดและการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา (Root cause analysis) (10)

2.1 กระแสงาน (Workflow) ซึ่งเป็นภาพรวมของกระบวนการทำงาน (Work Process)



2.2 สายธารแห่งคุณค่า (Value chain) ของกระบวนการทำงาน (Work Process) ตามแนวทาง SIPOC



2.3 แสดงการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา (Root Cause Analysis) ตามแผนภูมิแก๊งปลา (Fishbone Diagram) เอกสารแนบ 1

3. วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด และเป้าหมาย (10)

3.1 วัตถุประสงค์

3.1.1 เพื่อให้บุคลากรในงานการพยาบาลผู้สูงอายุ-นรีเวชวิทยาและงานการพยาบาลผู้ป่วยใน 2 (ปัจจุบัน) สามารถทำผลงานทางวิชาการ เช่น งานวิจัย/ คู่มือการปฏิบัติงาน/ คู่มือการพยาบาล เป็นต้น และนำผลงานดังกล่าวรวบรวมให้ครบตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัย เพื่อขอเสนอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นในลำดับถัดไป

(เอกสารแนบ 2: คุณสมบัติและข้อกำหนดของการทำผลงานเพื่อเสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้น)

3.2 ตัวชี้วัด

3.2.1 จำนวนผลงานทางวิชาการ (งานวิจัย/ คู่มือการปฏิบัติงาน/ คู่มือการพยาบาล) ที่อยู่ในทุกขั้นตอนการจัดทำ

3.2.2 จำนวนบุคลากรในงานการพยาบาลผู้สูงอายุ-นรีเวชวิทยาและงานการพยาบาลผู้ป่วยใน 2 (ปัจจุบัน) มีผลงานวิชาการครบตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัยและขอเสนอตำแหน่งที่สูงขึ้น

3.3 เป้าหมาย

3.3.1 จำนวนผลงานทางวิชาการ (งานวิจัย/ คู่มือการปฏิบัติงาน/ คู่มือการพยาบาล) ที่อยู่ในทุกขั้นตอนการจัดทำ 4 ชิ้นงาน/ปี

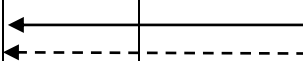
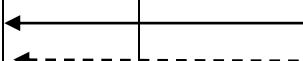
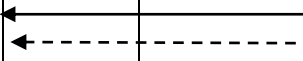
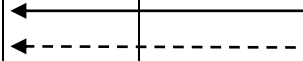
3.3.2 จำนวนบุคลากรในงานการพยาบาลผู้สูงอายุ-นรีเวชวิทยาและงานการพยาบาลผู้ป่วยใน 2 (ปัจจุบัน) มีผลงานวิชาการครบตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัยและขอเสนอตำแหน่งที่สูงขึ้น 1 คน/ปี

4. กระบวนการปรับปรุง / วิธีการแก้ไขปรับปรุง (15)

การปรับปรุง	วิธีการปรับปรุง	สิ่งที่พบ ข้อดี ข้อด้อย
การพัฒนาครั้งที่ 1 ระยะเวลาการดำเนินการ ต.ค.62-ก.ย.63	1. นำนโยบายการทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเสนอตำแหน่งที่สูงขึ้น มาสู่ผู้ปฏิบัติโดยวางแผนนำหัวข้อดังกล่าวมาพูดคุยกับหัวหน้าหน่วยตรวจ/ หัวหน้าหอผู้ป่วย และบุคลากรในงานการพยาบาลผู้สูงอายุ-นรีเวชวิทยา ในทุกเวทีการประชุม และทุกโอกาสของการพบปะบุคลากร เช่น รับข่าวสารภายในงาน (สัปดาห์ละ 1 ครั้ง) Group Activity (เดือนละ 1 ครั้ง) Quality Round (เดือนละ 2 ครั้ง) เป็นต้น	ข้อดี 1. เป็นการกระตุ้นและประชาสัมพันธ์การทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเสนอตำแหน่งที่สูงขึ้นให้กับหัวหน้าหน่วยตรวจ/ หัวหน้าหอผู้ป่วย และบุคลากร ข้อเสีย 1.บุคลากรในงานการพยาบาลผู้สูงอายุ-นรีเวชวิทยายังไม่เห็นประโยชน์ ไม่เข้าใจกระบวนการทำผลงานทางวิชาการ และมีทัศนคติเชิงลบเนื่องจากการทำผลงานทางวิชาการและการขอเสนอตำแหน่งที่สูงขึ้นใช้ระยะเวลานาน และยาก
การพัฒนาครั้งที่ 2 ระยะเวลาการดำเนินการ ต.ค.63-ก.ย.64	1.เพิ่มแผนเชิงรุกโดยค้นหาบุคลากรในงานการพยาบาลผู้สูงอายุ-นรีเวชวิทยา ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่สามารถขอเสนอตำแหน่งที่สูงขึ้นตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด 2.นิเทศรายบุคคลและสร้างทัศนคติเชิงบวกให้กับบุคลากรในกลุ่มดังกล่าวให้เข้าใจกระบวนการทำผลงานทางวิชาการ รวมถึงซักถามความสนใจหัวข้อการทำวิจัย/ คู่มือปฏิบัติงาน/ คู่มือการพยาบาล	ข้อดี 1.สามารถส่งเสริมบุคลากรของงานการพยาบาลผู้สูงอายุ-นรีเวชวิทยา ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่สามารถขอเสนอตำแหน่งที่สูงขึ้นตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด 2.บุคลากรสามารถนำหัวข้อที่สนใจหรือหัวข้อที่ได้รับนิเทศไปต่อยอดเพื่อทำผลงานทางวิชาการต่อไป ข้อเสีย 1.เนื่องจากการทำผลงานทางวิชาการต้องมีส่วนร่วมหลายด้าน บุคลากรส่วนใหญ่ต้องการเตรียมความพร้อมในด้านต่างๆเพิ่มเติมและต้องการที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญเพื่อแนะนำการทำผลงานทางวิชาการ

การปรับปรุง	วิธีการปรับปรุง	สิ่งที่พบ ข้อดี ข้อด้อย
การพัฒนากรอบที่ 3 ระยะเวลาการดำเนินการ ต.ค.64-ก.ย.65	1.ประสานงานและติดต่ออาจารย์แพทย์ อาจารย์พยาบาลและผู้เชี่ยวชาญ เพื่อเพิ่มเติมสมรรถนะของบุคลากรในด้านต่างๆ ที่เตรียมความพร้อมของบุคลากรในงานการพยาบาลสูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา เพื่อนำความรู้ไปเตรียมผลงานทางวิชาการที่สนใจ 2.ติดตาม รับฟัง ให้กำลังใจ พร้อมแก้ไขปัญหาดังกล่าว ให้กับบุคลากรในงานการพยาบาลสูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา ที่จัดทำผลงานทางวิชาการ ให้ก้าวผ่านความเหนื่อยล้า และประสบความสำเร็จในการเสนอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นในแต่ละขั้นตอน	ข้อดี 1.บุคลากรสามารถเพิ่มเติมความรู้และสมรรถนะที่ตนเองไม่ถนัดและไม่เข้าใจ 2.บุคลากรสามารถก้าวผ่านความเหนื่อยล้าและปัญหาต่างๆ และสามารถเสนอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด
การพัฒนากรอบที่ 4 ระยะเวลาการดำเนินการ ต.ค.65- ปัจจุบัน	เนื่องจากมีการปรับโครงสร้างฝ่ายการพยาบาลใหม่ จากงานการพยาบาลสูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา ที่มี 7 หน่วยงาน(IPD 5 หน่วย+OPD 2หน่วย) เป็นงานการพยาบาลผู้ป่วยใน 2 มี IPD 8 หน่วย 1.นำวิธีการปรับปรุงในการพัฒนากรอบที่ 1 ,2 ,3 มาทำในหน่วยงานใหม่ในงานการพยาบาลผู้ป่วยใน 2 มี 4 หน่วยงานได้แก่ หอผู้ป่วยระยะสั้น 1 หอผู้ป่วยโรค สอ นาสสิก ชาย หญิง และพิเศษ 2. ติดตาม รับฟัง ให้กำลังใจ พร้อมแก้ไขปัญหาดังกล่าว ให้กับบุคลากรในงานการพยาบาลสูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา (หน่วยงานเดิมที่เคยดูแล) มี 3 หน่วยงาน ได้แก่ ห้องคลอดสามัญ หน่วยตรวจผู้ป่วยนอกสูติกรรมและหน่วยตรวจผู้ป่วยนอกนรีเวช เพื่อให้ก้าวผ่านความเหนื่อยล้า และประสบความสำเร็จในการเสนอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป	ข้อดี 1.เป็นกระบวนการดูแลแบบต่อเนื่องเข้าถึงได้ง่าย ทำให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเอง และฝ่าฟันอุปสรรคเพื่อข้ามผ่านปัญหาต่างๆ สามารถเสนอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดตามที่ตั้งใจ

5. การดำเนินการตามแผน (Gantt's Chart) (10)

กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการปี 2562-2566				ผู้รับผิดชอบ / บทบาท หน้าที่ของผู้รับผิดชอบ
	ต.ค.62- ก.ย.63	ต.ค63- ก.ย.64	ต.ค. 64- ก.ย.65	ต.ค. 65- ปัจจุบัน	
1.วางแผน/ประชุมเพื่อพัฒนากระบวนการส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเสนอ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น (Plan 1,2,3,4)					โสภาพรรณ พวงบุญมี ภัทรจิตร ตันกุล
2.ปฏิบัติระยะที่1 ปรับปรุงเพื่อพัฒนากระบวนการส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเสนอ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น(Do 1,2,3,4)					โสภาพรรณ พวงบุญมี ภัทรจิตร ตันกุล
3.ประเมินผลการปฏิบัติ(Check 1,2,3,4)					โสภาพรรณ พวงบุญมี ภัทรจิตร ตันกุล
4. สรุปปัญหาที่พบ (Act 1,2,3,4)					โสภาพรรณ พวงบุญมี ภัทรจิตร ตันกุล

วางแผนงาน ↔

ปฏิบัติจริง ↔

6. ผลสำเร็จ/ผลลัพธ์ของการดำเนินการตามแผน/โครงการ(15)

ตัวชี้วัด	ก่อนดำเนินการ	ผลดำเนินการ (เดือน/ ปี)				
		เป้าหมาย	หลัง			
			ครั้งที่1 ต.ค.62- ก.ย..63	ครั้งที่2 ต.ค.63- ก.ย..64	ครั้งที่3 ต.ค.64- ก.ย..65	ครั้งที่4 ต.ค.65- ปัจจุบัน
1.จำนวนผลงานทางวิชาการ (งานวิจัย/ คู่มือการปฏิบัติงาน/ คู่มือการพยาบาล) ที่อยู่ในทุกขั้นตอนการจัดทำ	1-2 ชิ้นงานต่อปี	4 ชิ้นงานต่อปี	3	5	7	6
2. จำนวนบุคลากรในงานการพยาบาลผู้สูงอายุ-นรีเวชวิทยาและงานการพยาบาลผู้ป่วยใน 2 (ปัจจุบัน) มีผลงานวิชาการครบตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัยและขอเสนอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น	1-2 คน/ 2ปี	1 คนต่อปี	1	2	2	0

7. ผลการปรับปรุง / ผลที่คาดว่าจะได้รับเมื่อดำเนินงานเสร็จสิ้น (10)

- 7.1 มีแนวทางพัฒนากระบวนการส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเสนอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น
- 7.2 บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้นเกี่ยวกับกระบวนการทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเสนอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น
- 7.3 บุคลากรสามารถทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเสนอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

8. การตรวจสอบ/ ติดตาม / ประเมินผล เพื่อป้องกันปัญหาเกิดซ้ำ (10)

- 8.1 มีการติดตามและประเมินผล ทุก 2-3 เดือน เพื่อพัฒนากระบวนการส่งเสริมการทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเสนอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น
- 8.2 มีการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ ให้บุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเสนอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น

9. การเรียนรู้ที่ได้รับจากการทำโครงการ (5)

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของโครงการคือ นิเทศ กำกับติดตาม นำปัญหามาวิเคราะห์เพื่อหาโอกาสพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยทำให้บุคลากรประสบความสำเร็จ

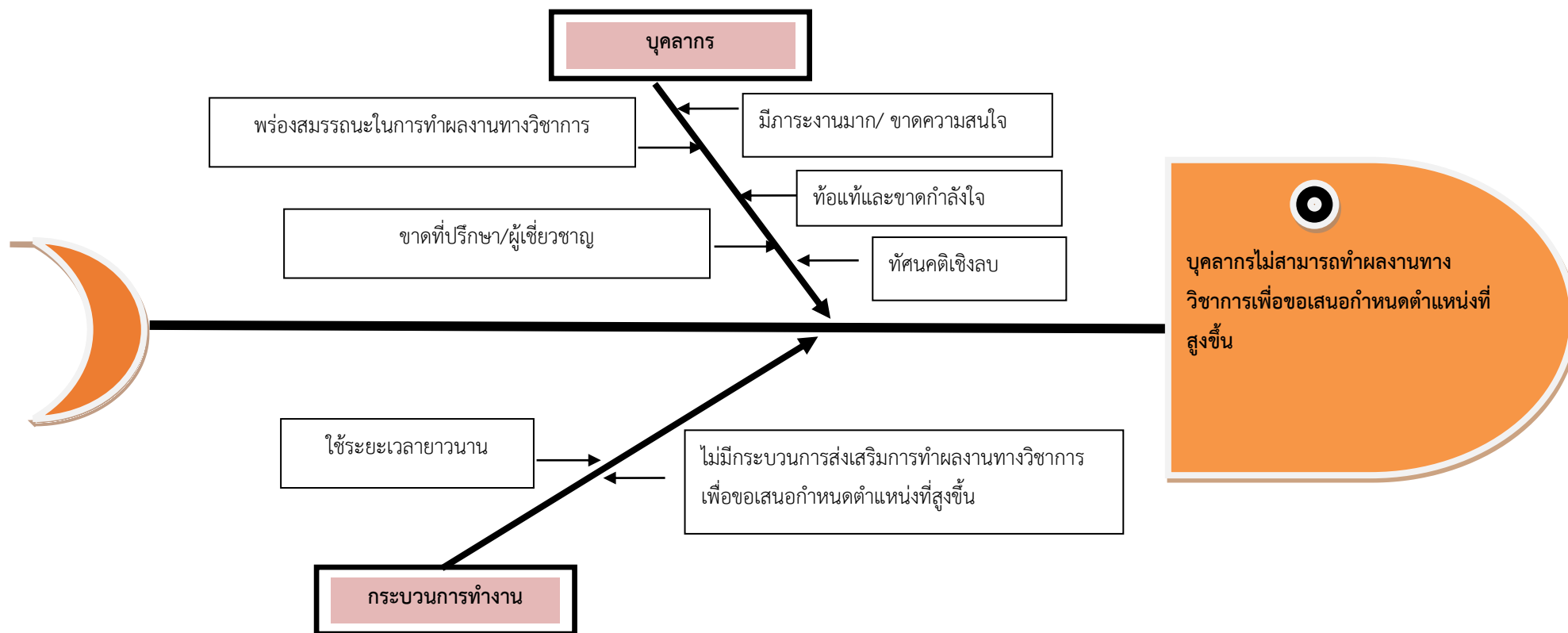
10. โครงการ / กิจกรรม / โอกาสพัฒนาในครั้งต่อไป (5)

โครงการพัฒนาการเรื่องต่อไปคือการให้สุศึกษาแก่สตรีตั้งครรภ์โดยยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง รับผิดชอบโดย นางโสภณพรณ พวงบุญมี



เอกสารแนบ 1

2.3 แสดงการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา (Root Cause Analysis) ตามแผนภูมิก้างปลา (Fishbone Diagram)



ผู้ชำนาญงาน & ผู้ชำนาญงานพิเศษ

- ผู้ขอตำแหน่งต้องปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดลไม่น้อยกว่า 10 ปี และปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เสนอขอ ไม่น้อยกว่า 5 ปี
- ต้องเป็นข้าราชการ หรือ พนักงานมหาวิทยาลัย หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยคณะฯ

ผู้ชำนาญงาน

เสนอผลงานอย่างน้อย 2 เรื่อง โดยเป็นผู้ดำเนินการหลัก หรือ ชื่อแรก หรือ Corresponding Author (ไม่กำหนด ✕ การมีส่วนร่วมในผลงาน)

สามารถเลือกผลงานได้ดังนี้
 คู่มือปฏิบัติงาน หรือ งานวิเคราะห์ หรือ งานสังเคราะห์ หรือ งานวิจัย หรือ ตำรา หรือ หนังสือ หรือ บทความทางวิชาการ หรือ งานแปล หรือ เอกสารประกอบการบรรยาย หรือ ผลงานลักษณะอื่นๆ (นวัตกรรม)

*** หากได้รับการแต่งตั้ง จะขยายเพดานเงินเดือนจาก 40,000 เป็น 60,000 บาท (ไม่มีเงินประจำตำแหน่ง)***

ผู้ชำนาญงานพิเศษ

ต้องดำรงตำแหน่งระดับผู้ชำนาญงานมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 5 ปี โดยต้องเสนอผลงานอย่างน้อย 3 เรื่อง มีคุณภาพในระดับ "ดี" โดยเป็นผู้ดำเนินการหลัก หรือ ชื่อแรก หรือ Corresponding Author อย่างน้อย 2 เรื่อง (ไม่กำหนด ✕ การมีส่วนร่วมในผลงาน)

ต้องเสนอผลงาน ดังนี้

A. งานวิเคราะห์ หรืองานสังเคราะห์ อย่างน้อย 1 เรื่อง และ

B. คู่มือปฏิบัติงาน หรือ งานวิจัย หรือ บทความทางวิชาการ หรือ ตำรา หรือ หนังสือ หรือ งานแปล หรือ เอกสารประกอบการบรรยาย หรือ ผลงานลักษณะอื่นๆ (นวัตกรรม)

ต้องมีผลงานอยู่ในทั้งข้อ A และ B และ ผลงานชื่อแรก ต้องอยู่ในข้อ A และ B เช่นกัน

*** เงินประจำตำแหน่ง 5,000 บาท ***

การบอกำหนดตำแหน่งระดับผู้ชำนาญการพิเศษ (ตำแหน่งปริญาตรัยขึ้นไป)

1. บรรจและมีอายุงานในตำแหน่ง ดังนี้

ป.ตรี - 5 ปี
 ป.โท - 3 ปี
 ป.เอก - 2 ปี

หากมีการเปลี่ยนตำแหน่งต้องนับระยะเวลาในตำแหน่งใหม่ให้ครบตามอายุงานดังกล่าวข้างต้น

2. ทุกกลุ่มตำแหน่งต้องเสนอผลงานอย่างน้อย 3 เรื่อง ที่มีคุณภาพในระดับดี โดยเป็นผู้ดำเนินการหลัก หรือ ชื่อแรก หรือ Corresponding Author อย่างน้อย 2 เรื่อง (ไม่กำหนด ✕ การมีส่วนร่วมในผลงาน)

3. กลุ่มตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ และกลุ่มสนับสนุนวิชาการ เสนอผลงาน ดังนี้

A. คู่มือปฏิบัติงาน หรือ งานวิเคราะห์ /งานสังเคราะห์ อย่างน้อย 1 เรื่อง

และ

B. งานวิจัย หรือ บทความทางวิชาการ หรือตำรา หรือ หนังสือ หรือ งานแปล หรือ เอกสารประกอบการบรรยาย หรือ ผลงานลักษณะอื่นๆ (นวัตกรรม) อย่างน้อย 1 เรื่อง

(ต้องมีผลงานและเป็นผู้ดำเนินการหลัก หรือ ชื่อแรกอยู่ในทั้งข้อ A. & B.)

4. กลุ่มตำแหน่งสนับสนุนทั่วไป

เสนอผลงาน ดังนี้

A. งานวิเคราะห์ หรือ งานสังเคราะห์ อย่างน้อย 1 เรื่อง

และ

B. คู่มือปฏิบัติงาน หรือ งานวิจัย หรือ บทความทางวิชาการ หรือ ตำรา หรือ หนังสือ หรือ งานแปล หรือ เอกสารประกอบการบรรยาย หรือ ผลงานลักษณะอื่นๆ (นวัตกรรม)

(ต้องมีผลงานและเป็นผู้ดำเนินการหลัก หรือ ชื่อแรกอยู่ในทั้งข้อ A & B)