

รับเข้าระบบ : 22/03/2567

พิจารณา : 8/04/2567

สิ้นสุดกระบวนการ : 2/05/2567

วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ | 31

ปีที่ 17 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2567

## ปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการ

### กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

## Factors affecting the higher tenure of operational personnel Science and Technology Group, Chiang Mai University

ศิริพัศตร์ ถ้ายาย<sup>1\*</sup> ปิยาภรณ์ ณ เชียงใหม่<sup>2</sup>

Siripat Tha-ai<sup>1\*</sup> Piyaporn Na Chiangmai

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น 3) ศึกษาแนวทางการวางแผนพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสายปฏิบัติการกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่าง 215 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน T-Test One Way ANOVA ผลวิจัยพบว่า 1) บุคลากรส่วนใหญ่มีภาระงานประจำมาก จึงไม่มีแรงจูงใจในการทำผลงานเพื่อยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ไม่มีความเข้าใจในข้อบังคับว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ขาดความรู้และทักษะในการเขียนผลงานเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ งานวิจัย จึงทำให้ไม่มีผลงานที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ไม่มีที่ปรึกษาหรือระบบพี่เลี้ยง บุคลากรบางรายเพิ่งได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำหรือเปลี่ยนสถานะจากพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราวเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ จึงมีอายุงานและฐานเงินเดือนขั้นต่ำไม่ถึงเกณฑ์การขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น บางหน่วยงานขาดงบประมาณสนับสนุนในการทำวิจัย งานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ไม่มีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น บุคลากรจึงไม่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น 2) ปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น มี 6 ด้าน ได้แก่ ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านนโยบายคณะ 3) แนวทางการวางแผนพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนให้สามารถขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น คือ มีนโยบาย ผลักดัน สร้างแรงจูงใจ และปรับคุณสมบัติผู้ต้องการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น

**คำสำคัญ:** ปัจจัย ตำแหน่งที่สูงขึ้น สายปฏิบัติการ

<sup>1</sup> หัวหน้างานบริหารทั่วไป วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Head of General Administration at College of Arts, Media and Technology, Chiang Mai University

\* Corresponding author: siripat.t@camt.info

<sup>2</sup> เลขานุการวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Secretary College of Arts Media and Technology e-mail address: piyaporn.n@cmu.ac.th

## Abstract

The purpose of this research is to study problems and obstacles in applying for higher positions among operational personnel. Study the factors that affect holding a higher position. Including studying guidelines for planning, developing, promoting, and supporting personnel in the science and technology operations group. Chiang Mai University to apply for a higher position. The sample group is operational personnel Science and Technology Group, 215 people. The research tool was a questionnaire. Data analysis statistics include percentages, standard deviations, T-Test, One Way ANOVA. The research found that 1) Most personnel have a lot of regular workloads. There is no understanding of the regulations regarding the Determination of position levels and appointment of Chiang Mai University employees. Lack of knowledge and skills in writing analytical, synthetic, and research work, resulting in no work being published or disseminated as specified by the university. There is no advisor or mentor system. Some personnel have recently been hired as full-time university employees or have changed their status from temporary university employees. to be hired as a regular university employee As a result, the length of employment and the minimum salary base do not reach the criteria for applying for a higher position. Some agencies still lack funding to support research. analytical work or synthetic. There is no policy to encourage and encourage personnel to apply for higher positions. Personnel Therefore, they did not receive training and knowledge regarding the assignment of higher positions. 2) Factors that affect holding a higher position of operational personnel, are 6 areas: Attitude towards the profession, Achievement Motive, Affiliation Motive, Power Motive, Self-development, and Faculty policy. 3) Guidelines for planning, developing, promoting and supporting people to apply for higher positions are: There is a policy to push and create incentives. and adjust the qualifications of those who wish to be assigned higher positions.

**Keywords:** Factors, Higher Tenure, Operational Personnel

## บทนำ

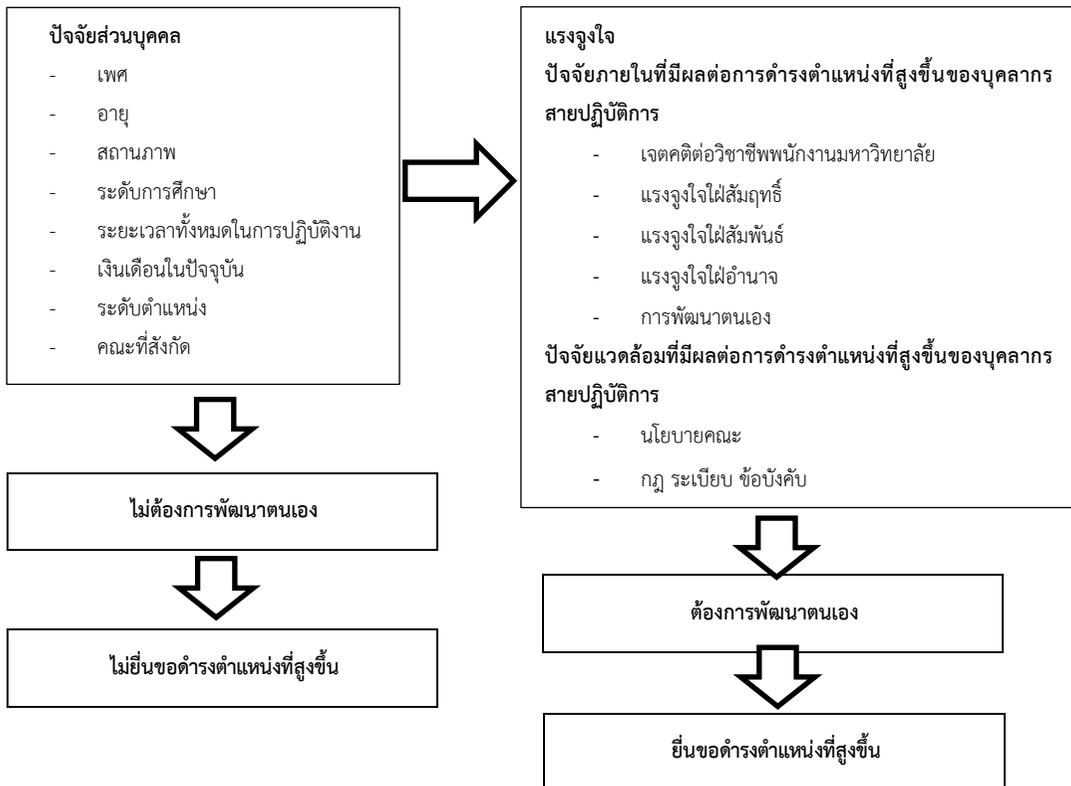
ปัจจุบันความก้าวหน้าของวิชาชีพบุคลากรสายปฏิบัติการมีคณะอนุกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารงานบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาได้ปฏิบัติหน้าที่แทน ก.พ.อ. ในการกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่ง ที่จะให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ โดยให้มหาวิทยาลัยดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจของหน่วยงานและประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน เพื่อจัดทำกรอบของตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่งที่มีอยู่ในมหาวิทยาลัย (ทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย) เมื่อสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติกรอบตำแหน่ง ให้มหาวิทยาลัยจัดทำทะเบียนตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ เพื่อเสนอ ก.พ.อ. พิจารณาให้ความเห็นชอบกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะได้รับเงินประจำตำแหน่ง โดยสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในคราวการประชุมครั้งที่ 11/2563 เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2563 ได้อนุมัติกรอบตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะได้รับตำแหน่งชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ ให้แต่ละคณะในสังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่แล้วนั้น บางคณะยังไม่มีบุคลากรที่ได้รับตำแหน่งชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษเลย หรือบางคณะมีบุคลากรที่มีระดับที่สูงขึ้นเพียงไม่กี่คนซึ่งเป็นจำนวนที่เล็กน้อยหากเทียบกับอัตราที่ได้รับการจัดสรรจากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งการที่บุคลากรสายปฏิบัติการจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้น ต้องปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน ทักษะและประสบการณ์สูงในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะทาง โดยศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือวิจัยโดยใช้หรือประยุกต์หลักการเหตุผลแนวคิดวิธีการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างตามลักษณะงานโดยทั่วไปตามสายงาน โดยจะต้องมีผลงานแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและความชำนาญ ตลอดจนแผนงานหรือโครงการที่จะดำเนินการในอนาคตตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด รวมทั้งต้องมีผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาของหน่วยงานของมหาวิทยาลัย มีงานวิจัยหรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน และได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วย การกำหนดตำแหน่ง และการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ ให้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งการเตรียมผลงานทางวิชาการเพื่อยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการต้องใช้ระยะเวลาในการสร้างสรรค์ผลงาน ซึ่งจากภาระงานประจำอาจจะทำให้บุคลากรสายปฏิบัติการไม่มีเวลาในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นจึงทำให้ผู้ศึกษาวิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ รวมทั้งศึกษาแนวทางการวางแผนพัฒนาส่งเสริม และสนับสนุนบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
  2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
  3. เพื่อศึกษาแนวทางการวางแผนพัฒนาส่งเสริม และสนับสนุนบุคลากรสายปฏิบัติการกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
- สมมติฐานการวิจัย : ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกัน มีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นที่ต่างกัน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

(Tha-ai S., & Na Chiangmai P., 2024)

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยวิธีการสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 215 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ ทำการสร้างและดัดแปลงแบบสอบถามจากงานวิจัยอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับการวิจัยในครั้งนี้ โดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 6 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ปัญหาปัญหาและอุปสรรคในการยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการ เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการ ส่วนที่ 3 ปัจจัยภายในที่มีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการ ส่วนที่ 4 ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการ ส่วนที่ 5 การยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไป โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัยดังนี้

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 215 คน จำแนกเป็นบุคลากรสายปฏิบัติการสังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 28 คน บุคลากรสายปฏิบัติการสังกัดคณะเกษตรศาสตร์ จำนวน 33 คน บุคลากรสายปฏิบัติการสังกัดคณะวิทยาศาสตร์ จำนวน 59 คน บุคลากรสายปฏิบัติการสังกัดคณะอุตสาหกรรมเกษตร จำนวน 33 คน บุคลากรสายปฏิบัติการสังกัดคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จำนวน 23 คน และบุคลากรสายปฏิบัติการสังกัดวิทยาลัยศิลปะ สื่อและเทคโนโลยี จำนวน 39 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสร้างและประยุกต์แบบสอบถามจากงานวิจัยอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับการวิจัยในครั้งนี้ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาทั้งหมดในการปฏิบัติงาน เงินเดือนในปัจจุบัน ระดับตำแหน่ง และคณะที่สังกัด แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check – list)

แบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัญหาปัญหาและอุปสรรคในการยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการ เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check – list) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

แบบสอบถามส่วนที่ 3 ปัจจัยภายในที่มีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการเกี่ยวกับเจตคติต่อวิชาชีพพนักงานมหาวิทยาลัย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ การพัฒนาตนเอง แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check – list) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert)

แบบสอบถามส่วนที่ 4 ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการประกอบด้วย นโยบายคณะ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check – list) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert)

แบบสอบถามส่วนที่ 5 การยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check – list) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert)

แบบสอบถามส่วนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไป

#### การรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามตามกลุ่มประชากร จำนวนทั้งสิ้น 215 ชุด มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 215 คน

2. เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติตามระเบียบวิธีทางสถิติ

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูล มาทำการตรวจสอบความเรียบร้อย ตรวจสอบจำนวน และดำเนินการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อประมวลผล

2. แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาทั้งหมดในการปฏิบัติงาน เงินเดือนในปัจจุบัน ระดับตำแหน่ง และคณะที่สังกัด วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และค่าร้อยละ (Percentage)

3. แบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัญหาปัญหาและอุปสรรคในการยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการ เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการ วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) และระดับข้อคิดเห็นโดยแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์ของเบสต์ (Best, 1977)

4. แบบสอบถามส่วนที่ 3 ปัจจัยภายในที่มีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการ เกี่ยวกับเจตคติต่อวิชาชีพพนักงานมหาวิทยาลัย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ การพัฒนาตนเอง วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) และระดับข้อคิดเห็นโดยแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์ของเบสต์ (Best, 1977)

5. แบบสอบถามส่วนที่ 4 ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการ ประกอบด้วย นโยบายคณะ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ วิเคราะห์ข้อมูล หาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) และระดับข้อคิดเห็นโดยแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1977)

6. แบบสอบถามส่วนที่ 5 การยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น หาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) และระดับข้อคิดเห็นโดยแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1977)

7. แบบสอบถามส่วนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทั่วไป

8. ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการจัดการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการประมวลผล ซึ่งผู้วิจัยกำหนดการแปลความหมายจากแบบสอบถามและการอภิปรายผลของการศึกษาของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรรกาคั่น (Interval Scale) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงอนุมานเพื่อตอบปัญหาวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยการทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) การทดสอบ Test of Homogeneity of Variance ถ้าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากันคือ มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 หมายถึงยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ให้ทดสอบโดยตาราง Anova ถ้าค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.5 คือ ค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน หมายถึง จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) แสดงว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95 %

### ผู้วิจัยได้ดำเนินงานขั้นตอนการศึกษาดังนี้

1. ศึกษาข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2555 ศึกษางานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. ให้ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้แก่ เลขานุการคณะเกษตรศาสตร์ เลขานุการคณะวิทยาศาสตร์ เลขานุการคณะวิศวกรรมศาสตร์ เลขานุการคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ และเลขานุการคณะอุตสาหกรรมเกษตร ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

3. พัฒนาเครื่องมือวิจัยโดยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์และจากข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาเป็นแนวทางในการ กำหนดขอบเขตในการสร้างคำถามในแบบสอบถามในการศึกษาวิจัยให้ครอบคลุม ตามวัตถุประสงค์ทุกด้าน

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบให้ ค่า IOC และให้ข้อเสนอแนะ
5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม หรือค่าดัชนีสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (Index of item objective congruence : IOC) รวมทั้งปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและดำเนินการจัดเก็บข้อมูล
6. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ตามระเบียบวิธีทางสถิติ
7. ประมวลผลข้อมูล สรุปผล และอภิปรายผล

## สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า

ตารางที่ 1 แสดงปัจจัยส่วนบุคคล

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	1) ชาย	61	28.40
	2) หญิง	154	71.60
อายุ	1) ไม่เกิน 30 ปี	22	10.20
	2) 30 – 40 ปี	104	48.40
	3) 41 – 50 ปี	70	32.60
	4) 51 ปี ขึ้นไป	19	8.80
สถานภาพ	1) โสด	86	40.00
	2) สมรส	117	54.40
	3) หม้าย/หย่าร้าง	6	2.80
	4) ไม่ระบุ	6	2.80
ระดับการศึกษา	1) ปริญญาตรี	129	60.00
	2) ปริญญาโท	78	36.30
	3) ปริญญาเอก	4	1.90
	4) ไม่ระบุ	4	1.90

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เงินเดือนในปัจจุบัน		
1) ต่ำกว่า 27,640 บาท	85	39.50
2) 27,640 – 29,600 บาท	14	6.50
3) 29,601 – 32,920 บาท	27	12.60
4) 32,921 – 33,260 บาท	8	3.70
5) 33,261 – 43,810 บาท	42	19.50
6) 43,811 บาท ขึ้นไป	39	18.10
ระดับตำแหน่ง		
1) ปฏิบัติการ	202	94.00
2) ข้าราชการ	5	2.30
3) ข้าราชการพิเศษ	8	3.70
คณะที่สังกัด		
1) คณะวิศวกรรมศาสตร์	28	13.00
2) คณะเกษตรศาสตร์	33	15.30
3) คณะวิทยาศาสตร์	59	27.40
4) คณะอุตสาหกรรมเกษตร	33	15.30
5) คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	23	10.70
6) วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี	39	18.10

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า เพศ ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 154 คน คิดเป็น ร้อยละ 71.60 อายุ ประชากรส่วนใหญ่มีอายุ 30 – 40 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 48.40 สถานภาพ ประชากรส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส 117 คน คิดเป็นร้อยละ 54.40 ระดับการศึกษา ประชากรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 เงินเดือนในปัจจุบัน ประชากรส่วนใหญ่มีเงินเดือนในปัจจุบันต่ำกว่า 27,640 บาท จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 39.50 ระดับตำแหน่ง ประชากรส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งปฏิบัติการ 202 คน คิดเป็นร้อยละ 94.00 คณะที่สังกัด ประชากรส่วนใหญ่สังกัดคณะวิทยาศาสตร์ จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 27.40

อายุงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระยะเวลาทั้งหมดในการปฏิบัติงาน 10 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 10.20 รองลงมา มีระยะเวลาทั้งหมดในการปฏิบัติงาน 3 ปี มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80 และมีระยะเวลาทั้งหมดในการปฏิบัติงาน 19 ปี 24 ปี 26 ปี 32 ปี และ 37 ปี น้อยที่สุดจำนวนอย่างละ 1 คน คิดเป็นร้อยละอย่างละ 0.50

## 2. ระดับความคิดเห็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น
ปัญหาและอุปสรรคในการยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ของบุคลากรสายปฏิบัติการ	3.60	0.82	เห็นด้วยมาก
<b>ปัจจัยภายในที่มีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการ</b>			
ปัจจัยภายในที่มีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ของบุคลากรสายปฏิบัติการ (ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ พนักงานมหาวิทยาลัย)	3.92	0.71	เห็นด้วยมาก
ปัจจัยภายในที่มีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ของบุคลากรสายปฏิบัติการ (ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์)	4.08	0.64	เห็นด้วยมาก
ปัจจัยภายในที่มีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ของบุคลากรสายปฏิบัติการ (ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ)	4.13	0.60	เห็นด้วยมาก
ปัจจัยภายในที่มีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ของบุคลากรสายปฏิบัติการ (ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ)	2.62	0.86	เห็นด้วยปานกลาง
ปัจจัยภายในที่มีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ของบุคลากรสายปฏิบัติการ (ด้านการพัฒนาตนเอง)	3.37	0.75	เห็นด้วยปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.62</b>	<b>0.71</b>	<b>เห็นด้วยปานกลาง</b>
<b>ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการ</b>			
ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ของบุคลากรสายปฏิบัติการ (นโยบายคณะ)	3.19	0.86	เห็นด้วยปานกลาง
ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ของบุคลากรสายปฏิบัติการ (กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ)	2.74	0.88	เห็นด้วยปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.97</b>	<b>0.87</b>	<b>เห็นด้วยปานกลาง</b>
การยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.61	1.19	ต้องการมาก

จากตารางที่ 2 พบว่าปัญหาและอุปสรรคในการยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการ โดยรวมมีระดับความคิดเห็น ระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.60 ปัจจัยภายในที่มีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการ (ด้านเจตคติต่อวิชาชีพพนักงานมหาวิทยาลัย) โดยรวมมีระดับความคิดเห็น ระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 3.92 ปัจจัยภายในที่มีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการ (ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์) โดยรวมมีระดับความคิดเห็น ระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 4.08 ปัจจัยภายในที่มีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการ (ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ) โดยรวมมีระดับความคิดเห็น ระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ย 4.13 ปัจจัยภายในที่มีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการ (ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ) โดยรวมมีระดับความคิดเห็น ระดับเห็นด้วยปานกลางมีค่าเฉลี่ย 2.62 ปัจจัยภายในที่มีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการ (ด้านการพัฒนาตนเอง) โดยรวมมีระดับความคิดเห็น ระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.37 ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการ (ด้านนโยบายคณะ) โดยรวมมีระดับความคิดเห็น ระดับเห็นด้วยปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.19 ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการ (ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ) โดยรวมมีระดับความคิดเห็น ระดับเห็นด้วยปานกลางมีค่าเฉลี่ย 2.74 และบุคลากรสายปฏิบัติการมีความต้องการยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยรวมมีระดับความต้องการอยู่ในระดับต้องการมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.61

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการ พบว่า มีระดับความคิดเห็น ระดับเห็นด้วยมากเมื่อพิจารณาข้อมูลพบว่า ภาระงานประจำมาก ไม่สามารถจัดสรรเวลาในการดำเนินการวิจัย ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ไม่มีแรงจูงใจในการทำผลงานเพื่อยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และหน่วยงานไม่มีนโยบายส่งเสริมหรือสนับสนุนให้บุคลากรสายปฏิบัติการยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

**ปัจจัยภายในที่มีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการ พิจารณารายด้านพบว่า**

(1) ปัจจัยภายในที่มีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการ (ด้านเจตคติต่อวิชาชีพพนักงานมหาวิทยาลัย) โดยรวมมีระดับความคิดเห็น ระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาข้อมูลพบว่าวิชาชีพพนักงานมหาวิทยาลัยทำให้ท่านเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ และได้รับการไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าคุณเองเหมาะสมกับการประกอบอาชีพพนักงานมหาวิทยาลัย และวิชาชีพพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นวิชาชีพที่มีเกียรติสูง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

(2) ปัจจัยภายในที่มีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการ (ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์) โดยรวมมีระดับความคิดเห็น ระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาข้อมูลพบว่าหัวข้อท่านเป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับผิดชอบต่องาน หรือการแก้ไขปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านมีความพึงพอใจการกระทำของตนเอง เมื่อการกระทำนั้นสัมฤทธิ์ผล และท่านชอบทำอะไรที่สร้างสรรค์ ชอบแข่งขันหรือทำอะไรที่แปลกใหม่ท้าทาย อันจะทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณเองประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

(3) ปัจจัยภายในที่มีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการ (ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์) โดยรวมมีระดับความคิดเห็น ระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาข้อมูลพบว่า หัวข้อท่านมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เมื่อได้รับสัมพันธภาพที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน หรือสังคมรอบข้าง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านรักษาสัมพันธภาพระหว่างตนเองกับองค์กร และท่านชอบแสวงหาโอกาสในการพบเพื่อนใหม่ และต้องการให้เพื่อนใหม่เป็นเพื่อนสนิท มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

(4) ปัจจัยภายในที่มีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการ (ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ) โดยรวมมีระดับความคิดเห็น ระดับเห็นด้วยปานกลาง เมื่อพิจารณาข้อมูลพบว่า หัวข้อท่านต้องการมีอำนาจในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านต้องการเป็นผู้นำมากกว่าผู้ตามที่ดี และท่านชอบการแข่งขันในสถานการณ์ที่มีโอกาสให้ตนเองครอบงำคนอื่นได้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

(5) ปัจจัยภายในที่มีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการ (ด้านการพัฒนาตนเอง) โดยรวมมีระดับความคิดเห็น ระดับเห็นด้วยปานกลาง เมื่อพิจารณาข้อมูลพบว่า หัวข้อท่านมีความสนใจในการอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการทำผลงานวิจัย ผลงานลักษณะอื่น ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ เพื่อขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านตระหนักถึงความสำคัญในการทำผลงานวิจัย ผลงานลักษณะอื่น ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ เพื่อขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และท่านมีเวลาว่างที่จะเข้าร่วมการเสวนาทางวิชาการเพื่อนำไปสู่การทำผลงานวิจัย ผลงานลักษณะอื่น ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ เพื่อขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

**ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการเมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า**

(1) ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการ (ด้านนโยบายคณะ) โดยรวมมีระดับความคิดเห็น ระดับเห็นด้วยปานกลาง เมื่อพิจารณาข้อมูลพบว่า หัวข้อคณะมีการกำหนดนโยบายในการสนับสนุนและพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการ เพื่อให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น มีการประชาสัมพันธ์ และแจ้งให้ทราบอย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ คณะกำหนดนโยบายสนับสนุนเงินทุนวิจัยภายในคณะให้แก่บุคลากรสายปฏิบัติการ และคณะมีการกำหนดนโยบายในการกำหนดค่าตอบแทนหรือรางวัลเพิ่มขึ้นจากเดิม สำหรับผลงานวิจัย ผลงานลักษณะอื่น ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ ที่ได้รับรางวัลระดับประเทศ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

(2) ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการ (ด้านกฎระเบียบ ข้อบังคับ) โดยรวมมีระดับความคิดเห็น ระดับเห็นด้วยปานกลาง เมื่อพิจารณาข้อมูลพบว่า หัวข้อท่านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และท่านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ท่านมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนปฏิบัติงานในการขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

การยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น พบว่า บุคลากรสายปฏิบัติการมีความต้องการยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยรวมมีระดับความต้องการอยู่ในระดับต้องการมาก

### การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการขอขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้น

ปัจจัยส่วนบุคคล	F	Sig.
ระดับการศึกษา	0.015	0.015*
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	0.018	0.018*
เงินเดือนปัจจุบัน	0.033	0.033*

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการขอขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้นประกอบด้วย ระดับการศึกษา มีนัยสำคัญทางสถิติ Sig = 0.015 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีนัยสำคัญทางสถิติ Sig = 0.018 และเงินเดือนปัจจุบัน มีนัยสำคัญทางสถิติ Sig = 0.033

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาและอุปสรรคในการยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

ความต้องการยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น		
	F	Sig.
ปัญหาปัญหาและอุปสรรคในการยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการ	0.513	0.726

ความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาและอุปสรรคในการยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการ และการยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

### ตารางที่ 5 ปัจจัยภายในที่มีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

ความต้องการยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น		
	F	Sig.
ปัจจัยภายในที่มีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการ	1.021	0.000*

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในที่มีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการและการยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.00

### ตารางที่ 6 ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

ความต้องการยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น		
	F	Sig.
ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการ	1.287	0.276

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการและการยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

## อภิปรายผลการวิจัย

ปัญหาและอุปสรรคในการยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า บุคลากรสายปฏิบัติการส่วนใหญ่มีภาระงานประจำมาก จึงทำให้บุคลากรสายปฏิบัติการไม่สามารถจัดสรรเวลาในการดำเนินการวิจัย ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์เพื่อยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ไม่มีแรงจูงใจในการทำผลงานเพื่อยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับ การขอดำรงตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการที่มีการกำหนดกรอบระยะเวลาที่ชัดเจนตามข้อบังคับ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ซึ่งกำหนดให้บุคลากรสายวิชาการที่สามารถเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นได้ ไม่มีสิทธิขึ้นเงินเดือน หรือถูกเลิกจ้าง ทำให้เกิดแรงจูงใจและแรงกระตุ้นในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ แต่ในส่วนของบุคลากรสายปฏิบัติการไม่ได้มีกฎ ระเบียบ เงื่อนไขหรือกรอบระยะเวลาบังคับ และบุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่มี ความเข้าใจในข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ขาดความรู้และ

ทักษะในการเขียนผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ จึงทำให้ไม่มีผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงานไม่มีงานวิจัย หรือผลงานลักษณะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน และได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ตามที่กำหนด เพราะไม่มีที่ปรึกษาหรือระบบที่เลี้ยงในการขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น อีกทั้งบุคลากรสายปฏิบัติการบางรายเพิ่งได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำและมีอายุงานไม่ถึงเกณฑ์การขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และบุคลากรบางรายมีการเปลี่ยนสถานภาพจากพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (พนักงานส่วนงาน) มาบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ จึงทำให้มีอายุงานไม่ถึงเกณฑ์การขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และฐานเงินเดือนขั้นต่ำไม่ถึงเกณฑ์การขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น บางหน่วยงานยังขาดงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินการวิจัย ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ บางหน่วยงานไม่มีนโยบายส่งเสริมหรือสนับสนุนให้บุคลากรสายปฏิบัติการยื่นขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น บุคลากรสายปฏิบัติการไม่ได้รับการอบรมพัฒนาหรือให้ความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น

ปัจจัยภายในที่มีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการ กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สามารถแยกได้ดังนี้

**ด้านเจตคติต่อวิชาชีพพนักงานมหาวิทยาลัย** จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมบุคลากรสายปฏิบัติการมีความคิดเห็นระดับเห็นด้วยมาก บุคลากรสายปฏิบัติการมีเจตคติต่อวิชาชีพพนักงานมหาวิทยาลัย ทำให้ตนเป็นบุคคลที่มีความน่าเชื่อถือ และได้รับการไว้วางใจจากบุคคลรอบข้างและตนเองมีความเหมาะสมกับการประกอบอาชีพพนักงานมหาวิทยาลัยและรู้สึกภาคภูมิใจทุกครั้ง เมื่อบอกแก่ผู้อื่นให้ทราบว่าเป็นประกอบวิชาชีพพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นวิชาชีพที่ต้องตื่นตัวทางด้านวิชาการอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ตนเองเกิดความกระตือรือร้น และเปิดโอกาสให้ใคร่เริ่มสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอและตนเองสามารถสร้างฐานที่มีความมั่นคงได้จากการประกอบอาชีพพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเจตคติหรือทัศนคติ (Attitude) กล่าวคือเจตคติมีทั้งพฤติกรรมภายในและพฤติกรรมภายนอก ซึ่งพฤติกรรมภายในนั้นเป็นสภาวะทางจิตใจ มักสังเกตได้ยากหากไม่แสดงออกมาให้เห็น ส่วนพฤติกรรมภายนอกสามารถสังเกตได้ผ่านการแสดงออกเมื่อถูกกระตุ้น และการกระตุ้น ยังมีสาเหตุอื่น ๆ ประกอบรวมอยู่ด้วย

**ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์** จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมบุคลากรสายปฏิบัติการมีความคิดเห็นระดับเห็นด้วยมาก บุคลากรสายปฏิบัติการมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับผิดชอบต่องาน หรือการแก้ไขปัญหาในการทำงาน มีความพึงพอใจการกระทำของตนเอง เมื่อการกระทำนั้นสัมฤทธิ์ผล และมักจะย้อนกลับไปดูผลลัพธ์ที่เกิดจากการกระทำของตนเองว่าดีหรือไม่อย่างไร มีความกล้าในการตั้งเป้าหมายที่มีระดับค่อนข้างยาก และกล้าที่จะเสี่ยงเพื่อไปให้ถึงเป้าหมายนั้น

**ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ** จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมบุคลากรสายปฏิบัติการมีความคิดเห็นระดับเห็นด้วยมาก บุคลากรสายปฏิบัติการจะมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เมื่อได้รับสัมพันธภาพที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน สังคมรอบข้างและองค์กร จะมีความพึงพอใจถ้าได้รับการยอมรับจากสังคม บุคลากรสายปฏิบัติการชอบทำงานเป็นทีม

**ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ** จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมบุคลากรสายปฏิบัติการมีความคิดเห็นระดับเห็นด้วยปานกลาง บุคลากรสายปฏิบัติการต้องการมีอำนาจในการตัดสินใจ ต้องการเป็นผู้นำมากกว่าผู้ตามที่ดี รวมทั้งต้องการให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญให้เกียรติ

ซึ่งด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และแรงจูงใจใฝ่อำนาจที่ได้จากการศึกษามีความสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ (Mc Clelland, David C, 1953) กล่าวคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) เป็นแรงผลักดันที่ต้องการความสำเร็จหรือเรียกว่า Need for Achievement (nAch) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ออกมาให้เต็มที่เพื่อเป้าหมายคือความสำเร็จ โดยพบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูง(nAch) มักจะมีลักษณะที่ชอบการแข่งขัน ชอบการทำงานที่มีความท้าทาย และมีความต้องการได้รับข้อมูลย้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง ซึ่งบุคคลที่มีลักษณะดังกล่าวมักจะมีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และไม่กลัวที่จะพบกับความล้มเหลว เพราะฉะนั้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงเป็นความต้องการที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีความสบายใจเมื่อสามารถทำงานให้สำเร็จได้ในเกณฑ์คุณภาพที่สูง และมักจะเกิดความวิตกกังวลขึ้นเมื่องานที่ทำนั้นเกิดความล้มเหลว แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) เป็นแรงผลักดันที่มีความต้องการความผูกพันหรือเรียกว่า Need for Affiliation (nAff) ซึ่งเป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และมีความต้องการสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่นทำให้บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงมักจะชอบสถานการณ์การให้ความร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะรักษาสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นและพยายามเพื่อให้ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) เป็นแรงผลักดันที่ต้องการอำนาจ หรือเรียกว่า Need for power (nPower) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นซึ่งบุคคลที่ต้องการอำนาจสูง มักจะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นมีความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่องตน ต้องการเป็นผู้นำ มีต้องการที่จะทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น เพราะหากทำได้เหนือกว่าผู้อื่นจะถือว่าเป็นความภาคภูมิใจโดยผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงมักจะเป็นผู้ที่คอยควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อเอื้อให้ตนเองบรรลุความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือกว่าคนอื่น

**ด้านการพัฒนาตนเอง** จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมบุคลากรสายปฏิบัติการมีความคิดเห็นระดับเห็นด้วยปานกลาง บุคลากรสายปฏิบัติการมีความสนใจในการอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการทำผลงานวิจัย ผลงานลักษณะอื่น ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ ซึ่งสอดคล้องกับ Meechai W., and Promlak L. (2022) ได้ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยพบว่า หากบุคลากรได้ส่งเสริมความเชี่ยวชาญจากการทำงาน ส่งเสริมประสบการณ์การทำงานจะส่งผลต่อความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการเป็นอย่างมาก รวมทั้งมีความตระหนักถึงความสำคัญและมีความมุ่งมั่นในการศึกษาค้นคว้าเพื่อการทำผลงานวิจัย ผลงานลักษณะอื่น ผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ เพื่อขอดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Klaphachan and Butsutiwong, (2007) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเองว่ามีความจำเป็นในแง่ของการพัฒนาการทำงาน พัฒนาความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพ (Career Development) เนื่องจากแต่ละอาชีพมีความ

ต้องการความชำนาญพิเศษในด้านนั้น ๆ จึงต้องมีการฝึกฝนอบรมเฉพาะทางด้านนั้น ๆ ทางด้านสายวิชาชีพ จึงต้องมีความจำเป็นในการเปิดกว้าง ให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในวิชาชีพได้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ และยังคงสอดคล้องกับ Nimanong, N. (2023) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี โดยพบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี นอกจากจะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพแล้วส่วนใหญ่ยังได้รับความรู้อบรมมาเฉพาะทางด้านสาธารณสุข อีกทั้งปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานระดับนโยบายการดูแลสุขภาพของประชาชน และการปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการมีประเมินผลการปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนด รวมทั้งการดำเนินงานต่าง ๆ มีการกำหนดตัวชี้วัดของผลงาน ดังนั้น บุคลากรจึงมีพฤติกรรมการพัฒนาตนเองในทุกด้าน

**ด้านนโยบายคณะ** จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมบุคลากรสายปฏิบัติการมีความคิดเห็นระดับเห็นด้วยปานกลาง บุคลากรสายปฏิบัติการมีความเห็นว่าคณะควรมีการกำหนดนโยบายในการสนับสนุนและพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการ เพื่อให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นมีการประชาสัมพันธ์และแจ้งให้ทราบอย่างทั่วถึง รวมทั้งคณะควรมีการกำหนดนโยบายสนับสนุนเงินทุนวิจัยและเพิ่มงบประมาณสนับสนุนการจัดโครงการหรือกิจกรรมเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรสายปฏิบัติการทำผลงานวิจัย ผลงานลักษณะอื่น ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ เช่น การอบรมสัมมนา การจัดระบบพี่เลี้ยง การศึกษา ดูงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Duangnga, P. (2019) ได้ศึกษาเรื่อง ความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา คือมหาวิทยาลัยควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการขอตำแหน่ง ที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการผลิตสื่อสิ่งพิมพ์ผลงานวิชาการ ควรจัดอบรมให้ความรู้ด้านการผลิตผลงานวิชาการให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่องมีข้อมูลรายละเอียดที่ชัดเจนเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีการ จัดเตรียมเอกสารหรือข้อมูลที่ใช้ประกอบการจัดทำผลงานวิชาการ ควรจัดศูนย์หรือสำนักงานในการให้บริการ หรือคลินิกให้คำปรึกษาในเรื่องการผลิตผลงานวิชาการ โดยมีผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการในแต่ละด้านเป็นที่ปรึกษาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Meechai W., and Promlak L. (2022) โดยพบว่า บุคลากรมีความต้องการที่จะได้รับความรู้ข่าวสารจากเพื่อนร่วมงานและครอบครัว การชี้แนะจากรุ่นพี่รุ่นน้องที่เคยเสนอผลงานเพื่อขอรับการประเมินผ่านเกณฑ์แล้ว รวมถึงคณะกรรมการประเมินผลงานวิชาการ ควรมีความเชี่ยวชาญและมาจากสายงานในการขอตำแหน่งวิชาการในแต่ละด้าน การตรวจผลงานวิชาการ ควรกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนไม่ควรนานเกินไป จะทำให้ผู้ขอผลงานเสียโอกาสหลายด้าน

**ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ** จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมบุคลากรสายปฏิบัติการมีความคิดเห็นระดับเห็นด้วยปานกลาง บุคลากรสายปฏิบัติการมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่กลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมิน วิธีการ ขั้นตอนปฏิบัติงานในการขอแต่งตั้ง พนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. มหาวิทยาลัยและคณะควรมีนโยบายส่งเสริม ผลักดันและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสายปฏิบัติการสามารถยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น อาทิเช่น จัดอบรมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้การสนับสนุนงบประมาณในการทำผลงานวิจัย ผลงานลักษณะอื่น ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ จัดโครงการบ่มเพาะหรือโครงการระบบพี่เลี้ยง (พี่สอนน้อง) เพื่อช่วยเหลือ และให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้ที่มีความประสงค์จะยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น

2. มหาวิทยาลัยควรมีการปรับคุณสมบัติของผู้ที่ต้องการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น อายุงานจาก เดิม 9 ปี เป็น 4 ปี ปรับระดับเงินเดือนขั้นต่ำ รวมทั้งควรเปิดโอกาสให้นำอายุงานในสถานะพนักงานมหาวิทยาลัย ชั่วคราว (พนักงานส่วนงาน) มานับในการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงการปรับอัตราบัญชีเงินประจำตำแหน่ง และค่าตอบแทนประจำตำแหน่งสายปฏิบัติการ กลุ่มปฏิบัติการทั่วไปและกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ ให้มีความเหมาะสม ต่อค่าครองชีพปัจจุบัน

3. มหาวิทยาลัยควรเปิดโอกาสให้บุคลากรสายปฏิบัติการที่มีคุณสมบัติและผลงานครบตาม หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น สามารถยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างไม่จำกัดจำนวนกรอบอัตราที่ มหาวิทยาลัยจัดสรรให้ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรสาย ปฏิบัติการมีความกระตือรือร้นในการพัฒนางานของตนเองให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

### ข้อเสนอแนะสำหรับกรวิจัยครั้งต่อไป

1. เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากร ทุกส่วนงานเพื่อให้เกิดความครอบคลุม

2. ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะส่วนงานกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ยังมีปัจจัยที่มีผลต่อการขอดำรงตำแหน่งที่ สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการ อาทิเช่น ด้านการเตรียมความพร้อมของบุคลากร คุณภาพผลงาน การเผยแพร่ ผลงาน เป็นต้น ดังนั้น จึงควรมีกระบวนการศึกษารูปแบบต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของ บุคลากร เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยมาพิจารณาวางแผนในการพัฒนาบุคลากรต่อไป

3. ควรมีการศึกษาวิจัยปัญหา อุปสรรค และปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ รวมถึง แผนในการพัฒนาบุคลากรทั้งสายปฏิบัติการและสายวิชาการต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- Best, John W. (1977). **Research in Education**. 3<sup>rd</sup> ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Duangnga, P. (2019). “Readiness to produce academic work to apply for a higher position of Maejo University academic support staff Chiang Mai Province”, **School of Administrative Studies Academic Journal**. 2(4), 1-10. (in Thai)
- Klaphachan, P. and Butsuthiwong, P. (2007). **Human resource management = Human resource management**. Bangkok : K. Phonphim. (in Thai)
- Meechai W., and Promlak L. (2022). The Study of Motivation Factors Affecting Readiness to Operation Personnel of Srinakharinwirot University. **Journal of Educational Measurement Educational and Psychological Test Bureau**. 39(106), 307-318.
- Mc Cleland, David C (1953). **The Achievement Motive**. New York : Appleton Centurycrofts.
- Nimanong N. (2023). Factors related to self-development of personnel under the Suphanburi Provincial Public Health Office. **Journal of Public Health and Innovation**, 3(1), 32-45.