

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**
**Factors Affecting Access to Higher Positions of Supporting Staff
Rajabhat Maha Sarakham University**

ประยงค์ จำปาศรี¹
Prayong Jumpasri

บทคัดย่อ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 200 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร ยามาเน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 64 ข้อ สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One Way ANOVA) และ Multiple Linear Regression Analysis ผลการศึกษพบว่า

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามดังนี้ (1) เจตคติต่อวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) (2) ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$) (3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) (4) การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$) (5) นโยบายของมหาวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$) (6) การส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) (7) ปัจจัยกดดันจากสังคมรอบข้างโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$)

2. การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 200 คน ส่วนใหญ่อยู่ระหว่างรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำผลงาน เพื่อเตรียม เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน งานวิจัยในงานประจำ ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือ ผลงานเชิงสังเคราะห์) จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 61.50 มีผลงานเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นคู่มือ การปฏิบัติงาน เพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นแล้ว (เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน งานวิจัยในงานประจำ ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือ ผลงานเชิงสังเคราะห์) จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 19 สนใจตำแหน่งที่สูงขึ้น แต่ยังไม่ได้อะไรเลยจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 15 และอยู่ระหว่างการยื่นขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นจำนวน 5 คน

¹ นักวิชาการ กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Academician of Human Resources Management Division, Office of the President,
Rajabhat Mahasarakham University Corresponding : prayong_rmu@hotmail.com

คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่แรงจูงใจใฝ่อำนาจและประเภทของบุคลากรโดยตัวแปรดังกล่าวสามารถพยากรณ์ความแปรปรวนของการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ร้อยละ 13.90 ($R^2=0.139$, $F=14.900$) อธิบายได้ว่า แรงจูงใจใฝ่อำนาจจะเป็นตัวผลักดันให้บุคลากรสายสนับสนุนสร้างโอกาสในการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น และประเภทของบุคลากรก็มีโอกาสที่เข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นมากขึ้น

คำสำคัญ : ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น, บุคลากรสายสนับสนุน

Abstract

This research aimed to (1) study of the supporting staff on access to higher positions in Rajabhat Maha Sarakham University and (2) analyze factors effecting access to higher positions for Rajabhat Maha Sarakham University supporting personnel. The target group of this research was 200 Rajabhat Maha Sarakham University supporting personnel. Taro Yamane formula was used to determine the size of the target group. Random sampling was also used to select the target group. The tool used to collect the data for this research was 5-scale rating questionnaire which had 64 items. The statistics used in analyzing the collected data were frequency, percentage, mean, standard deviation, F-test (One Way ANOVA), and multiple linear regression analysis. The Research results findings were:

1. The results of the collected opinions about the given factors affecting access to higher positions of the supporting staff Rajabhat Maha Sarakham University were (1) Attitude towards their professions was at the highest level ($\bar{X}=4.65$), (2) Relationship between them and their organization was at the highest level ($\bar{X}=4.61$), (3) Motivation to do their work was at the highest level ($\bar{X}=4.57$), (4) Self improvement was at the highest level ($\bar{X}=4.35$), (5) University's policies was at the highest level ($\bar{X}=4.32$), (6) Promotions and supports from their heads was at the high level ($\bar{X}=4.19$), and (7) Pressure from the surroundings was at the moderate level ($\bar{X}=3.29$).

2. For the access to higher positions, 123 out of the 200 supporting personnel, 61.50 in percentage, were still gathering and preparing information to create work portfolios (For example, work manuals, work-related research papers, and analytical or synthetically works) to be qualified and evaluated for higher positions. 38, 19 in percentage, had already had work portfolios and work manuals (For example, work manuals, work-related research papers, and analytical or synthetically works) to be qualified and evaluated for higher positions. 30, 15 in percentage, were interested in higher positions but hadn't begun any preparation for the evaluation. 5, 2.50 in

percentage, were in the process of applying for the evaluation to access to high positions. The factors affecting access to higher positions of the supporting staff Rajabhat Maha Sarakham University with a significant level of 0.01 were power motivation and type of personnel. The factors could predict a variance of the access to higher positions at 13.90 in percentage ($R^2=0.139$, $F=14.900$) This showed that the power motivation could be a propellant for the supporting personnel to create their opportunities in accessing to higher positions; and type of personnel, as well, could strengthen the port unities.

Keywords : Factors Affecting Access to Higher Positions, Supporting Staff

บทนำ

ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการและการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่างๆต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การการปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการทำงานเพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ๆและนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆมาพัฒนาองค์การซึ่งนำไปสู่แนวความคิดการพัฒนากระบวนการความรู้ภายในองค์กรเพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม (Bureau of Vector Borne Diseases, Department of Disease Control. 2016) ทั้งนี้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ที่ระบุ ดังนี้ (Government Gazette. 2003) “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกันทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการบริหารราชการแนวใหม่” ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและสถานการณ์ของต่างประเทศที่มีผลกระทบต่อประเทศไทยโดยตรงซึ่งในการบริการราชการตามพระราชกฤษฎีกานี้จะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมเสียใหม่จากการยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบันเน้นการสร้างความคิดใหม่ๆตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลาในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ (พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 (Government Gazette. 2003 :4) โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้ (1) ต้องสร้างระบบให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง (2) ต้องสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์

ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป (3) ต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการเพื่อให้ข้าราชการทุกคนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในวิชาการสมัยใหม่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีคุณธรรม และ (4) ต้องมีการสร้างความมีส่วนร่วมในหมู่ข้าราชการให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันเพื่อนำมาพัฒนาใช้ในการปฏิบัติราชการร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ แนนอนเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นเข้ามามีอิทธิพลในบทบาทหน้าที่การงาน และคุณภาพในการทำงานมากขึ้น การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ เพราะว่าการทำงานเป็นแหล่งที่มาของรายได้จะนำมาซึ่งอาหาร สินค้า และบริการที่มนุษย์ใช้เป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิต นอกจากนี้ การทำงานยังเป็นการกำหนดตำแหน่งและบทบาทของบุคคลในสังคม รวมทั้งให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าแก่ชีวิตอีก (สนุกสิงห์มาตร. 2017 : 147)

สิ่งสำคัญที่องค์กรต้องมีการจัดเตรียมไว้ให้แก่บุคลากรคือโอกาสในด้านความก้าวหน้าในงานหรืออาชีพ (Career Opportunity) ทั้งนี้เนื่องจากการที่องค์กรได้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีความก้าวหน้าในงานหรืออาชีพทำให้บุคลากรได้รับรู้ว่าตนเองนั้นมีจุดมุ่งหมายในงานหรือเป็นการตั้งเป้าหมายให้กับบุคลากรหรืออาจกล่าวได้ว่าการที่องค์กรมีโอกาสด้านความก้าวหน้าในงานหรืออาชีพให้กับบุคลากรนั้นเป็นการแสดงให้เห็นถึงอนาคตของบุคลากรในการทำงานหรืออาชีพขณะที่ทำงานอยู่กับองค์กร (Jiraprapha Akkaraboworn, 2009 : 36-37) นอกจากความก้าวหน้าในงานหรืออาชีพจะทำให้บุคลากรได้ทราบอนาคตของตนเองแล้วความก้าวหน้าในงานยังเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรได้อุทิศตนทั้งในด้านร่างกายแรงใจและสติปัญญาให้กับองค์กรข้าราชการมีโอกาสดังกล่าวได้ 3 เส้นทางคือการกำหนดตำแหน่งและการเลื่อนตำแหน่งการเลื่อนเงินเดือนและการเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพื่อส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติราชการซึ่งเป็นการเสริมฐานของทางก้าวหน้าของข้าราชการ (Somporn Silsuwan. 2007)

สำหรับความก้าวหน้าในงานหรืออาชีพของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามได้กำหนดให้ข้าราชการ พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษามีสิทธิที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา 18 คือตำแหน่งวิชาการตำแหน่งประเภทผู้บริหารและตำแหน่งประเภททั่วไปวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะหรือตำแหน่งอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษาซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามได้กำหนดให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสามารถดำรงตำแหน่งได้เช่นเดียวกับข้าราชการโดยกำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.2559 และประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภทผู้บริหารและประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานที่มีลักษณะใช้วิชาชีพและไม่ได้ใช้วิชาชีพ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.2559 ลงวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2559 และประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคลากรตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ.2559 ลงวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2559 สำหรับหลักเกณฑ์และ

วิธีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารซึ่งได้แก่ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานพิเศษ และระดับชำนาญงาน และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษระดับเชี่ยวชาญระดับชำนาญการพิเศษและระดับชำนาญการนอกจาก กำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งดังกล่าวแล้ว หลักเกณฑ์แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นได้กำหนดให้ต้องมีผลงานประกอบการคัดเลือกด้วยเช่นคู่มือปฏิบัติงานงานวิจัยงานวิเคราะห์งานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ งานบริการวิชาการต่อสังคมหรือผลงานประเภทอื่นๆเช่นหนังสือวิชาการตำรางานแปลบทความ สิ่งประดิษฐ์เอกสารประกอบการบรรยายและฝึกปฏิบัติเอกสารการบรรยายในการประชุมวิชาการ

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวที่ประกาศออกมาใช้จะพบว่าข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณสมบัติให้การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นมีความตื่นตัวในการเข้าสู่ตำแหน่ง อยู่ระหว่างการจัดทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือเข้าสู่ความก้าวหน้าในงาน ดังกล่าวเป็นจำนวนมากดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมี ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ในเรื่องใดบ้างเพื่อนำผลของการศึกษามาวิเคราะห์เสนอแนะนโยบายต่อสถาบันในการส่งเสริมการ ผลิตผลงานวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลและแหล่งที่มาของข้อมูล

แหล่งข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล จากบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 200 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามแจกไปตามรายชื่อของกลุ่มตัวที่ได้รับคัดเลือกหลังจากการใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง เรียบร้อยแล้ว

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร คือ บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 402 คน (สารสนเทศ ปีการศึกษา 2016 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม) ประกอบด้วย

- | | |
|---|--------------|
| 2.1.1) ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา | จำนวน 13 คน |
| 2.1.2) พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (จบแผ่นดิน) | จำนวน 83 คน |
| 2.1.3) พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (จบรายได้) | จำนวน 306 คน |

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

จำนวน 200 คนได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน (1973 : 727) และการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ด้วยการแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็นส่วย่อยแล้วเลือกตัวอย่างจากแต่ละชั้นภูมิหลังจากนั้นก็มาสุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยการเทียบบัญญัติไตรยางศ์ตามสัดส่วนของบุคลากรแบ่งเป็น โดยได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	ประเภทของบุคลากรสายสนับสนุน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	13	7
2	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบแผ่นดิน)	83	41
3	พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบรายได้)	306	152
รวม		402	200

ที่มา : สารสนเทศ ปีการศึกษา 2016 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (2016: 39)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย ข้อคำถามทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ การศึกษา ประเภทบุคลากร หน่วยงานที่สังกัด อายุ และอายุงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน แบ่งเป็น 2 ปัจจัย ประกอบด้วย

ปัจจัยภายใน ได้แก่ ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาตนเอง

ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ด้านนโยบายของมหาวิทยาลัย ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และ ด้านปัจจัยกีดตันจากสังคมรอบข้าง

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

4. การสร้างเครื่องมือการวิจัยและหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

4.1 ขั้นการสร้างเครื่องมือ

4.1.1 ศึกษาเอกสารและงานศึกษาต่างๆ ที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่ง ที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนและวิธีสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

4.1.2 ร่างแบบสอบถามโดยอาศัยข้อมูลจาก 4.1.1ครอบคลุมกรอบแนวคิดในการวิจัย

4.1.3 นำแบบสอบถามนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเครื่องมือ

4.1.4 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ในครั้ง จำนวน 40 คน เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม

4.1.5 จัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บข้อมูล

4.2 การหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพของแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.2.1 แบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความครอบคลุม ถูกต้อง ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ความถูกต้องของรูปแบบของแบบสอบถาม และการใช้ภาษาเพื่อให้ถูกต้องตามหลักวิชาการและเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4.2.2 นำแบบสอบถามมาหาค่าไอโอซี (IOC ; Index of Item Objective Congruence) โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้ (Somnuek Phatthiyathane. 2001 : 219-233)

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่า IOC หากการประเมินดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ของผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 3 คน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 หมายความว่า แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ผลของ IOC ได้ค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไปทุกข้อ

4.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาแก้ไขและเสนอคณะ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งหนึ่ง และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยวิธี Item-total correlation ได้ค่าระหว่าง 0.22-0.83 แล้วหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของคอนบราค (Cronbach) ได้ค่าเท่ากับ.957

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 13 คน พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบแผ่นดิน) จำนวน 83 คน พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบรายได้) จำนวน 306 คน โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามส่งถึงผู้ตอบแบบสอบถามโดยตรง เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถามและส่งกลับคืนถึงผู้วิจัย

5.2 ดำเนินการเก็บแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบความถูกต้องความครบถ้วนของแบบสอบถาม หลังจากที่ได้ข้อมูลมา แล้วนำมาดำเนินการกรอกข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประมวลผลต่อไป

6. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามจะนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามขั้นตอนดังนี้

6.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ

6.2 บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงโปรแกรมสำเร็จรูปโดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนในการวัดระดับความคิดเห็นในแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามที่ใช้มาตรวัดแบบสเกลต์ศนคติ (Likert Scale) โดยให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น 5ระดับ ตามลำดับดังนี้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นและระดับคะแนน

เกณฑ์ความคิดเห็น	คะแนน
ระดับความคิดเห็นเห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
ระดับความคิดเห็นเห็นด้วย	4
ระดับความคิดเห็นไม่แน่ใจ	3
ระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วย	2
ระดับความคิดเห็นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

คะแนนที่ได้จะนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและแปลความหมายจากระดับความคิดเห็นเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบมาตราอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยนำคะแนนมาแบ่งเป็นช่วงๆ เท่าๆ กันตั้งแต่ 1-5 จำนวน 5 ชั้น โดยมีความกว้างเท่ากับ 0.80 คะแนนเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยในแบบสอบถาม ผู้วิจัยยึดหลักเกณฑ์ (Rungsan Singhalert. 2009 : 152) นำแบบสอบถามไปประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยกำหนดเกณฑ์ค่าเฉลี่ย และทำการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึงมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึงมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึงปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึงน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึงน้อยมาก

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัว ดังนี้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายระดับปัจจัยที่ส่งผล วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามใช้ Multiple Linear regression analysis

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ตอบแบบสอบถาม จากจำนวน 200 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิงคิดเป็นร้อยละ 57ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 63.50 ประเภทบุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงาน

ในสถาบันอุดมศึกษา (งบประมาณรายได้) คิดเป็นร้อยละ 76 ส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานอธิการบดี คิดเป็นร้อยละ 31 ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 31-40 ปีคิดเป็นร้อยละ 61 ส่วนใหญ่มีอายุงานไม่เกิน 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 44 ส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 10,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 66 และส่วนใหญ่จะเสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้นที่จะเสนอขอ คือ ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ (ระดับชำนาญงาน / ระดับชำนาญงานพิเศษ / ระดับชำนาญการ / ระดับชำนาญการการพิเศษ) คิดเป็นร้อยละ 98

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามดังนี้ (1) เจตคติต่อวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.65$) (2) ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.61$) (3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.57$) (4) การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.35$) (5) นโยบายของมหาวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.32$) (6) การส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$) (7) ปัจจัยกดดันจากสังคมรอบข้างโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.29$)

3. การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 200 คน ส่วนใหญ่อยู่ระหว่างรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำผลงาน เพื่อเตรียม เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน งานวิจัยในงานประจำ ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือ ผลงานเชิงสังเคราะห์) จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 61.50 มีผลงาน เพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นแล้ว (เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน งานวิจัยในงานประจำ ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือ ผลงานเชิงสังเคราะห์) จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 19 สนใจตำแหน่งที่สูงขึ้นแต่ยังไม่ได้ทำอะไรเลย จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 15 และอยู่ระหว่างการยื่นขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่แรงจูงใจใฝ่อำนาจและประเภทของบุคลากร โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถพยากรณ์ความแปรปรวนของการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้ร้อยละ 13.90 ($R^2=0.139$, $F=14.900$) อธิบายได้ว่า แรงจูงใจใฝ่อำนาจจะเป็นตัวผลักดันให้บุคลากรสายสนับสนุนสร้างโอกาสในการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น และประเภทของบุคลากรก็มีโอกาสที่เข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นมากขึ้น

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 200 คน ส่วนใหญ่อยู่ระหว่างรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำผลงาน เพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน งานวิจัยในงานประจำ ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือ ผลงาน เชิงสังเคราะห์) จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 61.50 มีผลงาน เพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นแล้ว (เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน งานวิจัยในงานประจำ ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือ ผลงานเชิงสังเคราะห์) จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 19 สนใจตำแหน่งที่สูงขึ้นแต่ยัง

ไม่ได้ทำอะไรเลยจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 15 และอยู่ระหว่างการยื่นขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ จากข้อมูลที่ได้พบว่า อัตราส่วนของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งที่สูงขึ้นกับบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมดของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อยู่ในเกณฑ์ที่ยังไม่สมดุล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

1.1 บุคลากรสายสนับสนุนยังตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตำแหน่งที่สูงขึ้นเท่าที่ควร ทั้งที่จะเห็นได้ว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามได้ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง เช่น ให้เงินสนับสนุนการจัดทำผลงานวิจัยในงานประจำ จัดโครงการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการวิเคราะห์กรอบอัตรา ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ การวิเคราะห์ค่างานเพื่อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น โครงการอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน งานวิจัยในงานประจำ ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือ ผลงานเชิงสังเคราะห์อย่างต่อเนื่อง ซึ่งผลการวิจัย พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนให้ความคิดเห็นว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีนโยบายสนับสนุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.32$) พิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานแสวงหาทุนสนับสนุนและจัดสรรงบวิจัยสำหรับบุคลากรเป็นประจำปี รวมทั้งปรับปรุงกลไกสนับสนุนการวิจัยอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานเช่น ให้ทุนเพื่อจัดทำงานวิจัยในงานประจำ ($\bar{X}=4.36$) หน่วยงานจัดอบรมสัมมนาสำหรับบุคลากรเพื่อพัฒนาผลงานและเตรียมพร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นประจำทุกปี ($\bar{X}=4.36$) หน่วยงานประชาสัมพันธ์/เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น ($\bar{X}=4.33$) หน่วยงานจัดอบรมให้ความรู้ในการจัดทำผลงานวิชาการรวมทั้งส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิชาการ ($\bar{X}=4.31$) และหน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.24$) ตามลำดับ

นอกจากนั้นบุคลากรสายสนับสนุนยังได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาซึ่งโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 3 ข้อ และระดับมากที่สุดจำนวน 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ผู้บังคับบัญชา มีการชี้แจงให้เข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆ อย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.26$) ผู้บังคับบัญชามีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาส่งเสริมและสนับสนุนให้วางแผน และประยุกต์ใช้ในการทำงานที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของท่านมีความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้นเพื่อพัฒนาผลงานวิชาการให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X}=4.21$) ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำช่วยเหลือ สอนงาน และส่งเสริมในการจัดทำผลงานวิชาการและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน ($\bar{X}=4.20$) ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการถ่ายทอดแบ่งปันความรู้ ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้วางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.17$) และผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเสมอรวมทั้งสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากรเมื่อประสบปัญหาสามารถปรึกษาหารือได้ ($\bar{X}=4.09$) ตามลำดับ

1.2 ปัจจัยกีดตันจากสังคมรอบข้าง ที่จะส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น บุคลากรสายสนับสนุนอาจไม่ได้รับแรงกดดันจากสังคมรอบข้างมากนัก เช่น หากไม่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอาจมีผลต่อผลการประเมินผลการปฏิบัติงานต่ำ หรือหน่วยงานอาจมีการคาดหวังหากไม่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ดังเช่นผลการวิจัยที่พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.29$) พิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ ระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ และระดับน้อยที่สุด จำนวน 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานโน้มน้าวและส่งเสริมให้ท่านเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอรวมทั้งบิดา มารดาและบุคคลในครอบครัวกระตุ้นให้ท่านเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ ($\bar{X}=4.01$) กระแสค่านิยมสังคมที่ยกย่องและเชิดชูเกียรติบุคคลที่พัฒนาตนเองให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องซึ่งเป็นแรงผลักดันให้ท่านต้องเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X}=3.85$) ท่านเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเพราะอาจมีผลต่อผลการประเมินผลการปฏิบัติงานต่ำ ($\bar{X}=3.47$) องค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่คาดหวังไว้หากไม่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X}=2.68$) และท่านเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเพราะต้องการให้เป็นคนเด่นกว่าคนอื่นในองค์กร ($\bar{X}=2.46$) ตามลำดับ

2.ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่แรงจูงใจใฝ่อาณา และประเพณีของบุคลากร โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถพยากรณ์ความแปรปรวนของการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ร้อยละ 13.90 ($R^2=0.139$, $F=14.900$) อธิบายได้ว่า (1) แรงจูงใจใฝ่อาณา ซึ่งเป็นปัจจัยภายใน ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หากบุคลากรสายสนับสนุนมีแรงกระตุ้นส่วนบุคคลมาก ก็จะมีโอกาสในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และ (2) ประเพณีของบุคลากร หากบุคลากรสายสนับสนุนมีความมั่นคงในอาชีพการปฏิบัติงาน ก็จะมีโอกาสในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเช่นกัน

2.1 ตัวแปรที่ส่งผล ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่อาณา และประเพณีของบุคลากร จะเห็นได้ว่าตัวแปรแรงจูงใจใฝ่อาณา ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะบุคลากรสายสนับสนุนมีแรงกระตุ้นส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เนื่องจากอาจต้องการมีความก้าวหน้าในอาชีพในอนาคต และพยายามแสดงศักยภาพเพื่อให้เป็นที่รู้จักและยอมรับของผู้อื่นและท่านต้องการเป็นผู้นำกลุ่ม/ทีมงานเพื่อแสดงศักยภาพทักษะ ความรู้ความสามารถส่วนตัวแปรประเพณีของบุคลากร ส่วนมากเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (งบประมาณรายได้) ทั้งนี้อาจไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้ เนื่องจากติดเงื่อนไขของนโยบายของภาครัฐบาลหลายๆ ประการ เช่น มาตรการลดขนาดกำลังคนภาครัฐ การยุบเลิกอัตราข้าราชการ การจัดสรรงบประมาณการจ้างพนักงานจากงบประมาณแผ่นดินจำนวนน้อย

2.2 ตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพล ได้แก่ เพศการศึกษาหน่วยงานที่สังกัดอายุอายุงานรายได้ตำแหน่งที่สูงขึ้นที่จะเสนอขอเจตคติต่อวิชาชีพความทุ่มเทให้กับองค์กรความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กรการเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แรงจูงใจใฝ่สัมพันธการพัฒนาตนเองนโยบายของมหาวิทยาลัยการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาปัจจัยกดดันจากสังคมรอบข้างซึ่งผลการวิจัยอธิบายได้ว่า ตัวแปรเหล่านี้ไม่ได้กระตุ้นให้บุคลากรได้มีความทะเยอทะยานที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นดังจะเห็นจากผลการศึกษาของBarnchuen Thongphanchang (1996 : 29-30) ได้กล่าวว่าปัญหาในการทำผลงานวิชาการส่วนใหญ่จากการสัมผัสกับเพื่อนๆที่มาปรึกษาอยู่เสมอมี 2 ประการคือไม่ทราบว่า จะเริ่มต้นเขียนอย่างไรเขียนไม่ออกเขียนไม่ได้และปัญหาไม่มีเวลาที่จะทำผลงานทางวิชาการจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและความต้องสนับสนุนในการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้นพบว่ามีปัญหาและความต้องสนับสนุนในด้านต่างๆดังนี้ (1) ด้านความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณากำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น (2) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติเช่นภาระหน้าที่รับผิดชอบ (3) ด้านปัจจัยส่วนตัวและสภาพแวดล้อมเช่นอายุระดับการศึกษาระดับตำแหน่งและอายุ

ราชการด้านความรู้ความสามารถส่วนบุคคลในการสร้างผลงาน (4) ด้านการจัดทำผลงานวิชาการ (5) ด้านการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยเช่นนโยบายและการสนับสนุนของหน่วยงานการสนับสนุนจากผู้บริหารผลตอบแทนงบประมาณและเงินทุนวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกแหล่งค้นคว้าความรู้ร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานด้านที่ปรึกษา

อย่างไรก็ตามปัจจัยการบริหารของมหาวิทยาลัย (นโยบายของมหาวิทยาลัยการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและปัจจัยกดดันจากสังคมรอบข้าง) แม้มหาวิทยาลัยจะมีงบประมาณส่งเสริมสนับสนุนการเข้าการจัดทำงานวิจัยในงานประจำ เช่น เมื่อบุคลากรสายสนับสนุนยื่นเสนอเพื่อขอรับการสนับสนุน มหาวิทยาลัยก็จะจ่ายเงินจำนวนหนึ่งสนับสนุน (ประมาณสองหมื่นบาท) จากนั้นบุคลากรก็จะไปผลิตผลงานจนกระทั่งสำเร็จ ซึ่งวิธีการที่มหาวิทยาลัยดำเนินการจะเกิดผลเฉพาะการสร้างแรงจูงใจเบื้องต้นแต่อาจไม่เต็มเป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้แม้ว่ามหาวิทยาลัยได้ใช้มาตรการเชิงบวกในการสนับสนุนเรื่องดังกล่าวก็ตาม เช่น ผลการวิจัยพบว่ามหาวิทยาลัยได้มีและดำเนินนโยบายสนับสนุน ซึ่งจากผลการวิจัยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.32$) พิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานแสวงหาทุนสนับสนุนและจัดสรรงบวิจัยสำหรับบุคลากรเป็นประจำปีรวมทั้งปรับปรุงกลไกสนับสนุนการวิจัยอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานเช่น ให้ทุนเพื่อจัดทำงานวิจัยในงานประจำ ($\bar{X}=4.36$) หน่วยงานจัดอบรมสัมมนาสำหรับบุคลากรเพื่อพัฒนาผลงานและเตรียมพร้อมการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นประจำทุกปี ($\bar{X}=4.36$) หน่วยงานประชาสัมพันธ์/เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น ($\bar{X}=4.33$) หน่วยงานจัดอบรมให้ความรู้ในการจัดทำผลงานวิชาการรวมทั้งส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิชาการ ($\bar{X}=4.31$) และหน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุนไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.24$) และนอกจากนี้การส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาผลการวิจัยพบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 3 ข้อ และระดับมากที่สุดจำนวน 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงให้เข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานต่างๆ อย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.26$) ผู้บังคับบัญชามีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาส่งเสริมและสนับสนุนให้วางแผน และประยุกต์ใช้ในการทำงานที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของท่านมีความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้นเพื่อพัฒนาผลงานวิชาการให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X}=4.21$) ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำช่วยเหลือ สอนงาน และส่งเสริมในการจัดทำผลงานวิชาการและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน ($\bar{X}=4.20$) ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการถ่ายทอดแบ่งปันความรู้ ให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้วางแผนพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.17$) และผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคต่อบุคลากรยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเสมอรวมทั้งสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับบุคลากรเมื่อประสบปัญหาสามารถปรึกษาหารือได้ ($\bar{X}=4.09$) แต่ปัจจัยดังกล่าวไม่ได้ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติดังกล่าวเลย ส่วนมาตรการบังคับหรือการกดดันจากสังคมรอบข้าง ซึ่งภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.29$) พิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ ระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ และระดับน้อยที่สุด จำนวน 1 ข้อ เรียงลำดับ

ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนั้นผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานโน้มน้าวและส่งเสริมให้ท่านเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอรวมทั้งบิดา มารดาและบุคคลในครอบครัวกระตุ้นให้ท่านเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่เสมอ ($\bar{X}=4.01$) กระแสค่านิยมสังคมที่ยกย่องและเชิดชูเกียรติบุคคลที่พัฒนาตนเองให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องซึ่งเป็นแรงผลักดันให้ท่านต้องเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X}=3.85$) ท่านเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเพราะอาจมีผลต่อผลการประเมินผลการปฏิบัติงานต่ำ ($\bar{X}=3.47$) องค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่คาดโทษไว้หากไม่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X}=2.68$) และท่านเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเพราะต้องการให้เป็นคนเด่นกว่าคนอื่นในองค์กร ($\bar{X}=2.46$) และเมื่อนำเข้าสู่การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลของแรงกดดันจากสังคมรอบข้างแล้วพบว่าไม่มีไม่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นดังกล่าวเลย

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามผู้วิจัยนำเสนอข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้และการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาโดยสรุปแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้แก่

1.1 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรตอบสนองนโยบายมหาวิทยาลัยอย่างเข้มงวด ในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน เช่น นำผลงานที่บุคลากรสายสนับสนุนจัดทำขึ้นมาเป็นส่วนหนึ่งในการมอบรางวัลเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานจัดทำผลงานมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ผลงานดังกล่าวอาจใช้เป็นส่วนหนึ่งในการประกอบการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ซึ่งบุคลากรที่มีผลงานอย่างต่อเนื่องจะได้รับคะแนนการประเมินในทิศทางที่ดีอย่างต่อเนื่อง

1.2 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนจากหน่วยงาน นโยบายหรือการส่งเสริมสนับสนุนเพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนได้มีตำแหน่งที่สูงขึ้น ปัจจุบันถือว่าสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามการผลักดันหรือขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง จะทำให้บุคลากรสายสนับสนุนพัฒนาผลงานจากงานประจำได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2.1 มาตรการเสริมแรงทางบวก มหาวิทยาลัยควรพัฒนาสนับสนุนให้มีระบบที่ปรึกษาหรือระบบพี่เลี้ยงอย่างจริงจังเช่นมหาวิทยาลัยระดับประเทศได้ปฏิบัติเช่น การจัดตั้งคลินิกวิชาการสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน โดยผู้ที่ประสบความสำเร็จเกี่ยวกับเรื่องการกำหนดตำแหน่ง ที่สูงขึ้นร่วมผลักดันมาตรการดังกล่าว และให้รางวัลหรือค่าตอบแทนแก่ผู้ที่มีส่วนร่วมในมาตรการ เพื่อเป็นแรงจูงใจการทำงาน

1.2.2 มาตรการเสริมแรงทางลบ มหาวิทยาลัยควรพิจารณาอย่างเข้มงวด โดยมีมาตรการสำหรับบุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนการผลิตผลงานแล้ว ไม่ได้ผลิตหรือผลิตไม่ตรงตามระยะที่ตกลงไว้กับมหาวิทยาลัย ควรจะดำเนินการเร่งรัด หรือเพิ่มแรงกดดันให้กับบุคลากรท่านนั้นได้จัดทำผลงานตามที่ได้ทำสัญญาหรือทำข้อตกลงกับมหาวิทยาลัยไว้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาองค์ประกอบเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อทราบถึงองค์ประกอบที่สนับสนุนให้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างแท้จริง นอกจากนี้เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบเพื่อพัฒนาผลงานของบุคลากรสายสนับสนุนในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปปรับปรุงรูปแบบ วิธีการ โครงสร้างและการบริหารงานของหน่วยงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- Barnchuen Thongphanchang. (1996). "How to become an exper". *TLA Bulletin (Thai Library Association)*, 40 (4) : October-December, p. 23-35.
- Bureau of Vector Borne Diseases, Department of Disease Control. (2016). *Human Development Plan of Bureau of Vector Borne Diseases 2011-2013*. Bangkok : Department of Disease Control, Ministry of Public Health.
- Government Gazette. (2003). "Royal Decree on Criteria and Procedures for Good Governance, B.E. 2546 (2003)," *Government Gazette* No. 120 part 00A, 5 October 2003.
- Jiraprapha Akkaraboworn. (2009). *Preparation of the Operation Manual*. Bangkok: Management System Development Group, Office of The Public Sector Development Commission.
- Rungsan Singhalert. (2009). *Research Methods in Social Science*. Mahasarakham : Rajabhat Mahasarakham University
- Sanook Singmatr, Pikul Meemana and Theeraphat Thinseandee. (2017). "Quality of Life According to Philosophy of Sufficiency Economy of Teachers and Educational Personnel in Yasothon Province". *Journal of Research and Development Institute, Rajabhat Maha Sarakham University*, 4 (2) : July-December 2017, p. 147-158
- Somnuek Phatthiyathanee. (2001). *Educational Measurement*. Kanlasin : Prosam Printing.
- Somporn Silsuwan. (2007). *HR and Corporate Development to High Performance Organization*. Documentation of academic seminars and lectures on 15-16 November 2007 at Miracle Grand Convention Hotel, Bangkok : Personnel Management Association of Thailand.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd Ed. New York: Harper and Row.