

ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ภุชณิศา ดิษากรมย์

คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร 10520

อีเมลผู้ประพันธ์บรรณกิจ: phusanisa.di@kmitl.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้จัดทำขึ้นเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 2) เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 71 คน ผลการศึกษาพบว่า สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล บุคลากรที่มีอายุมากขึ้นมีระดับความคิดเห็นต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นลดลง บุคลากรในระดับปฏิบัติการ บุคลากรประเภทพิเศษ บุคลากรที่อยู่ในระหว่างการจัดทำผลงานทางวิชาการ และบุคลากรที่อยู่ในระหว่างการยื่นเรื่องขอเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีระดับความคิดเห็นต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มากกว่ากลุ่มอื่น ๆ ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านความต้องการเติมความสมบูรณ์ในชีวิต (ต้องการพัฒนาศักยภาพและทักษะความสามารถ ต้องการความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ต้องการความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการสร้างสรรค์ผลงาน) ปัจจัยรอง (รู้สึกพอใจเมื่อสามารถป้องกันปัญหาในการปฏิบัติงาน) และปัจจัยค้ำจุน (การทำงานในสถาบันเป็นอาชีพที่มีเกียรติ) ผลการทดสอบสมมติฐานทางสถิติ พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ด้านความต้องการเติมความสมบูรณ์ในชีวิต ปัจจัยรอง ปัจจัยค้ำจุน ความพร้อมด้านเวลา ความพร้อมด้านความเข้าใจในการผลิตผลงานวิชาการ ความพร้อมด้านความสามารถในการผลิตผลงานวิชาการ การสนับสนุนของคณะวิทยาศาสตร์ สจล. มีผลต่อระดับความคิดเห็นของการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

คำสำคัญ: การกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น; บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ; ปัจจัยที่ส่งผลต่อการกำหนดตำแหน่ง

Factors Affecting Career Advancement of Academic Support Personnel in the School of Science, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang

Phusanisa Disaphirom

School of Science, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang, Lat Krabang, Bangkok 10520, Thailand

Corresponding author's e-mail: phusanisa.di@kmitl.ac.th

Abstract

This research was conducted to analyze the factors influencing career advancement among academic support personnel at the Faculty of Science, King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang (KMITL). The objectives of the study were: 1) To examine the factors contributing to advancement into higher professional positions, and 2) To investigate the challenges and obstacles encountered in the application process for higher positions. The research employed a questionnaire as the primary data collection instrument, with data gathered from a sample of 71 participants. The results of the study showed that, in terms of personal factors, older personnel tended to have lower levels of agreement toward advancing to higher positions. Personnel at the operational level, special category personnel, those currently preparing for academic work, and those in the process of applying for promotion expressed higher levels of agreement regarding advancement to higher positions than other groups. The most influential factors affecting advancement to higher positions were: The need for self-fulfillment (desire to develop potential and skills, to achieve success and career progression, and to gain autonomy in decision-making and creativity), Motivational factors (such as feeling satisfied when able to prevent problems in work performance), and Sustaining factors (such as perceiving employment at the institution as an honorable profession). The results of statistical hypothesis testing revealed that the level of agreement regarding the studied factors—namely, the desire for honor and reputation, the need for self-fulfillment, motivational factors, sustaining factors, time availability, understanding of academic work production, capability in producing academic work, and support from the Faculty of Science, KMITL—had a statistically significant effect on the level of agreement concerning advancement to higher positions among academic support personnel at the Faculty of Science, KMITL, at the 0.05 significance level.

Keywords: Career advancement; Academic support; Affecting career advancement factors

บทนำ

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเป็นกลุ่มที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรด้านการศึกษาและการวิจัย เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ช่วยสนับสนุนงานด้านบริหาร ด้านวิชาการ และด้านเทคนิค เพื่อให้กระบวนการเรียนการสอนและงานวิจัย ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม การเลื่อนตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการนั้น ได้รับความสนใจน้อยกว่าบุคลากรตำแหน่งของสายวิชาการ (เช่น อาจารย์และนักวิจัย) บทบาทหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้การเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจึงมีความสำคัญเช่นกัน โดยปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความหลากหลาย การศึกษาปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้บุคลากรและองค์กรเข้าใจถึงกระบวนการเลื่อนตำแหน่ง และสามารถพัฒนาบุคลากร รวมถึงระบบการเลื่อนตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เป็นองค์กรทางด้านการศึกษา ที่มีสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้รับการพัฒนาความรู้ และความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้พร้อมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น อีกทั้งสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้เปิดกว้างสำหรับการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยไม่ต้องการขอกรอบตำแหน่ง (มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคล สจล. ครั้งที่ 4/2555, 2555) ทำให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์กำหนดสามารถยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ แต่เนื่องด้วยยังมีปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรคในการพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากร ทำให้มีบุคลากรจำนวนมากยังไม่พร้อมสำหรับการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ 2563 - 2567) มีบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสถาบันตำแหน่งสนับสนุนวิชาการในตำแหน่งที่สูงขึ้น เพียง 7 คน เท่านั้น (งานบริหารทรัพยากรบุคคล คณะวิทยาศาสตร์ สจล., 2567)

ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญของการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ดังนั้นจึงทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อให้รับรู้ถึงปัจจัยแท้จริงที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมและแก้ไขปัญหาในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและส่งเสริมการเติบโตในสายงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์สำหรับองค์กรในการออกแบบนโยบายและกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายขององค์กรในอนาคต จากการทบทวนวรรณกรรมและศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปแผนภาพกรอบแนวคิดการวิจัย ได้ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
- 2) เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยวิธีการสำรวจ มีรายละเอียดในการดำเนินการดังนี้

ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ทั้งหมดจำนวน 95 คน

กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

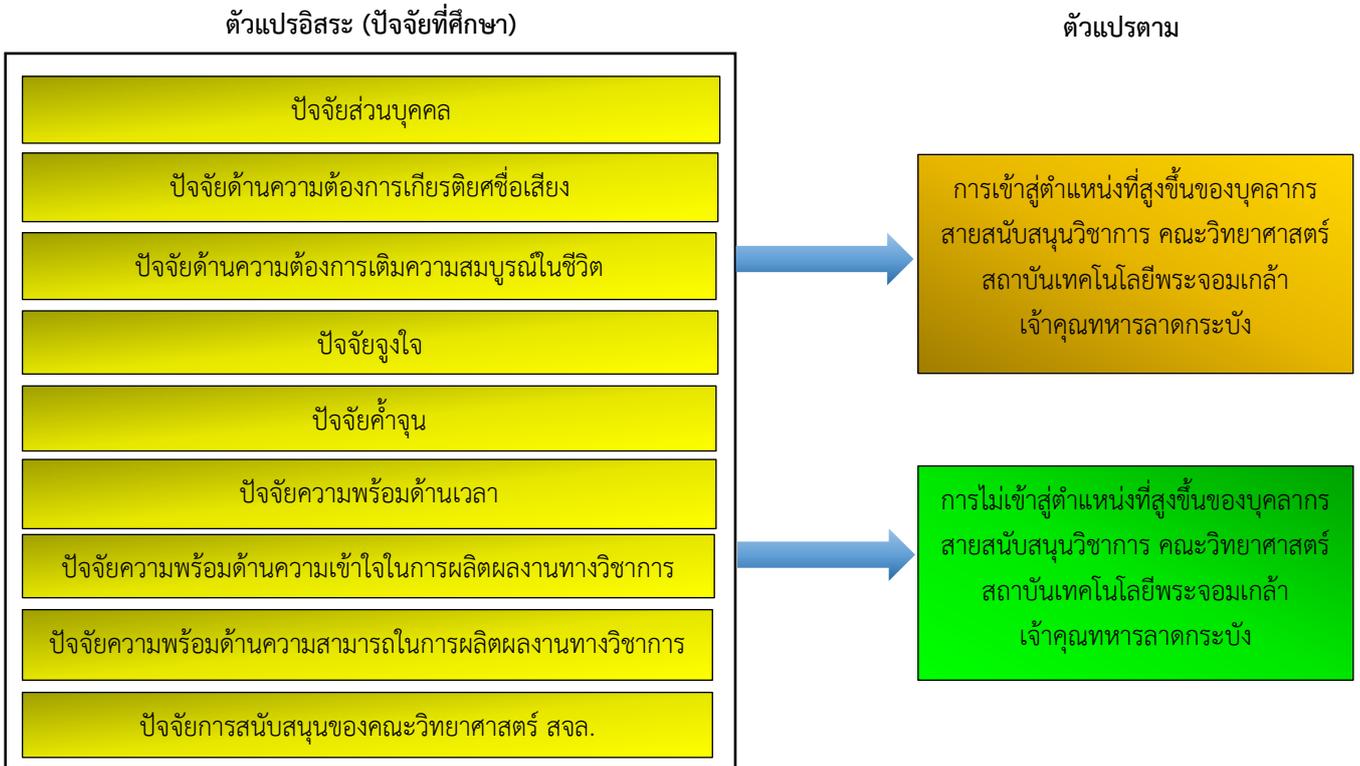
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ จำนวน 71 คน

วิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง (Sampling Method)

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 71 คน ได้มาโดยใช้ วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และ การตอบแบบสมัครใจ (Voluntary Response Sampling) กล่าวคือ ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามแก่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทั้งหมด 95 คน และได้รับการตอบกลับคืนจำนวน 71 ชุด ซึ่งถือว่าเพียงพอและเหมาะสมต่อการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ

ความเพียงพอของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Adequacy)

การที่ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 71 คนจากประชากรทั้งหมด 95 คน คิดเป็นร้อยละ 74.74 ของประชากรทั้งหมด ถือว่าเป็นสัดส่วนที่ครอบคลุมและน่าเชื่อถือสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ อีกทั้งตาม ตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ซึ่งเป็นเกณฑ์มาตรฐานในการกำหนดขนาดตัวอย่าง พบว่า หากประชากรมีจำนวนประมาณ 100 คน ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมควรอยู่ที่ประมาณ 80 คน ดังนั้นการได้กลุ่มตัวอย่าง 71 คน หรือคิดเป็นมากกว่า 70% ของประชากรทั้งหมด สามารถถือว่าเป็นเพียงพอและมีความน่าเชื่อถือในการนำมาวิเคราะห์ข้อมูล และสะท้อนลักษณะของประชากรได้อย่างเหมาะสม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยต้องการศึกษาว่าปัจจัยใดที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และปัจจัยใดที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยปัจจัยที่ทำการศึกษาในงานวิจัยนี้ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ปัจจัยด้านความต้องการเติมความสมบูรณ์ในชีวิต ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยความพร้อมด้านเวลา ปัจจัยความพร้อมด้านความเข้าใจในการผลิตผลงานทางวิชาการ ปัจจัยความพร้อมด้านความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการ และปัจจัยการสนับสนุนของคณะวิทยาศาสตร์ สจล. ที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นและไม่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ได้รับการตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถามจากคณะกรรมการเก็บรวบรวมข้อมูลและงานวิเคราะห์ข้อมูลกิจกรรม (คำสั่งคณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ 39/2567, 2567) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งประเภทบุคลากร สถานะการจัดทำผลงานวิชาการ สถานะการยื่นเรื่องขอเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check - list)

แบบสอบถามส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check - list) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ Likert (1967)

แบบสอบถามส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check - list) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ Likert (1967)

แบบสอบถามส่วนที่ 4 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการสนับสนุนของคณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check - list) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ Likert (1967)

แบบสอบถามส่วนที่ 5 การยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check - list) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ Likert (1967)

แบบสอบถามส่วนที่ 6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

การรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

1) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบ Google form และส่งให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 71 คน เมื่อได้คำตอบกลับมาแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลมาทำการตรวจสอบความถูกต้อง และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

2) การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามส่วนที่ 1 ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และค่าร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามส่วนที่ 2 3 4 และ 5 ใช้ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) และการแปลความหมายระดับความคิดเห็น และพิจารณาข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์ของรังสรรค์ สิงห์เลิศ (2551) การระบุระดับความคิดเห็น ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง น้อยที่สุด

3) สถิติที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) และสถิติอนุมาน ได้แก่ การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อ p-value น้อยกว่า 0.05 คือ มีผลต่อการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัย

จากข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 1 - 3

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปและระดับความคิดเห็นต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของแต่ละกลุ่มบุคลากร

| | ข้อมูลทั่วไป | จำนวน | ร้อยละ | ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น |
|------|------------------|-------|--------|---|
| เพศ | 1) หญิง | 48 | 67.61 | 3.56 |
| | 2) ชาย | 23 | 32.39 | 3.78 |
| อายุ | 1) ไม่เกิน 30 ปี | 11 | 15.49 | 4.18 |
| | 2) 31 - 40 ปี | 19 | 26.76 | 3.89 |
| | 3) 41 - 50 ปี | 22 | 30.99 | 3.73 |
| | 4) 51 ปีขึ้นไป | 19 | 26.76 | 2.95 |

| | ข้อมูลทั่วไป | จำนวน | ร้อยละ | ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น |
|--|-----------------------------------|-------|--------|---|
| สถานภาพ | 1) โสด | 31 | 43.66 | 3.81 |
| | 2) สมรส | 37 | 52.11 | 3.51 |
| | 3) อื่น ๆ | 3 | 4.23 | 3.33 |
| ระดับการศึกษา | 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี | 7 | 9.86 | 3.57 |
| | 2) ปริญญาตรี | 45 | 63.38 | 3.49 |
| | 3) ปริญญาโท | 19 | 26.76 | 4.00 |
| ระดับตำแหน่ง | 1) ปฏิบัติการ | 61 | 85.92 | 3.38 |
| | 2) ข้าราชการและชำนาญการพิเศษ | 5 | 7.04 | 2.90 |
| ประเภทบุคลากร | 1) พนักงานสถาบันประเภทพิเศษ | 13 | 18.31 | 4.15 |
| | 2) พนักงานสถาบันเงินรายได้ | 15 | 21.13 | 3.80 |
| | 3) พนักงานสถาบันเงินงบประมาณ | 26 | 36.62 | 3.65 |
| | 4) พนักงานเปลี่ยนสถานภาพ | 17 | 23.94 | 3.06 |
| สถานะการจัดทำผลงานวิชาการ | 1) ไม่อยู่ระหว่างจัดทำ | 52 | 73.24 | 3.35 |
| | 2) อยู่ระหว่างจัดทำ | 19 | 26.76 | 4.42 |
| สถานะการยื่นเรื่องขอเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น | 1) ไม่อยู่ระหว่างเตรียมยื่นเรื่อง | 64 | 90.14 | 3.53 |
| | 2) อยู่ระหว่างเตรียมยื่นเรื่อง | 7 | 9.86 | 4.57 |

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 67.61 มีอายุ 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.99 ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพสมรส ร้อยละ 52.11 ผู้ตอบแบบสอบถามจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 63.38 มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 85.92 เป็นพนักงานสถาบันเงินงบประมาณ คิดเป็นร้อยละ 36.62 โดยที่ร้อยละ 73.24 เป็นผู้ที่ไม่อยู่ในระหว่างจัดทำผลงานวิชาการ และร้อยละ 90.14 เป็นผู้ที่ไม่อยู่ในระหว่างเตรียมยื่นเรื่องขอตำแหน่งที่สูงขึ้น

จากตารางที่ 2 พบว่า โดยภาพรวมของปัจจัยที่ศึกษาที่มีผลต่อการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.07 อยู่ในระดับมาก โดยสามารถแบ่งปัจจัยที่ศึกษาได้เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

- 1) ปัจจัยที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ในชีวิต (ค่าเฉลี่ย 4.21)
- 2) ปัจจัยที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (ค่าเฉลี่ย 3.87) ปัจจัยภูมิใจ (ค่าเฉลี่ย 3.81) ปัจจัยค้ำจุน (ค่าเฉลี่ย 3.90) ความพร้อมด้านเวลา (ค่าเฉลี่ย 3.43) และการสนับสนุนของคณะวิทยาศาสตร์ สจล. (ค่าเฉลี่ย 3.91)
- 3) ปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความพร้อมด้านความเข้าใจในการผลิตผลงานทางวิชาการ (ค่าเฉลี่ย 3.15) และความพร้อมด้านความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการ (ค่าเฉลี่ย 3.01)

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

| ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ระดับความคิดเห็น |
|--|-------------|----------------------|------------------|
| ปัจจัยด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง | 3.87 | 0.80 | มาก |
| ความต้องการพัฒนาตัวเองให้สูงขึ้น | 4.03 | 0.81 | มาก |
| ความต้องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของหน่วยงาน | 3.48 | 0.83 | มาก |
| ความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ความรับผิดชอบ | 4.17 | 0.74 | มาก |
| ความต้องการได้รับการยกย่อง และเคารพในการปฏิบัติงาน | 3.53 | 0.84 | มาก |
| ความต้องการโอกาสในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า | 4.14 | 0.80 | มาก |
| ปัจจัยด้านความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ในชีวิต | 4.21 | 0.75 | มากที่สุด |
| ต้องการพัฒนาศักยภาพและทักษะความสามารถ | 4.21 | 0.78 | มากที่สุด |

| ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ระดับความคิดเห็น |
|--|-------------|----------------------|------------------|
| ต้องการความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน | 4.21 | 0.79 | มากที่สุด |
| ต้องการความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการสร้างสรรค์ผลงาน | 4.21 | 0.67 | มากที่สุด |
| ปัจจัยจูงใจ | 3.81 | 0.74 | มาก |
| รู้สึกพอใจเมื่อสามารถป้องกันปัญหาในการปฏิบัติงาน | 4.30 | 0.62 | มากที่สุด |
| ได้รับการยอมรับเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน | 3.73 | 0.68 | มาก |
| ได้รับการยอมรับยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน | 3.59 | 0.69 | มาก |
| ได้รับความเชื่อถือ ไว้วางใจ จากผู้มาขอคำปรึกษา | 3.80 | 0.75 | มาก |
| ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่น่าสนใจ และมีความท้าทาย | 3.90 | 0.78 | มาก |
| มีความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ | 3.94 | 0.71 | มาก |
| มีโอกาสดำเนินการตำแหน่งที่สูงขึ้น | 3.37 | 0.85 | ปานกลาง |
| มีโอกาสได้ศึกษา ฝึกอบรม หาความรู้เพิ่มเติม | 3.85 | 0.84 | มาก |
| ปัจจัยค้ำจุน | 3.90 | 0.78 | มาก |
| ความพึงพอใจในการเลื่อนเงินเดือน | 3.49 | 0.95 | มาก |
| โอกาสก้าวหน้าตามตำแหน่งหน้าที่ในอนาคต | 3.51 | 0.84 | มาก |
| ความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน | 4.13 | 0.63 | มาก |
| การทำงานในสถาบันเป็นอาชีพที่มีเกียรติ | 4.25 | 0.69 | มากที่สุด |
| การบริหารจัดการงานของส่วนงานมีประสิทธิภาพ | 3.86 | 0.72 | มาก |
| สภาพแวดล้อมในที่ทำงานเหมาะต่อการปฏิบัติงาน | 3.90 | 0.85 | มาก |
| ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานอาชีพปัจจุบัน | 4.14 | 0.76 | มาก |
| ปัจจัยความพร้อมด้านเวลา | 3.43 | 0.84 | มาก |
| มีการวางแผนการพัฒนาดตนเองเพื่อขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น | 3.49 | 0.77 | มาก |
| มีการวางแผนเวลาการทำงาน และมีเวลาสำหรับการทำผลงาน | 3.39 | 0.80 | ปานกลาง |
| มีเวลาในการทำงานให้งานในตำแหน่งหน้าที่เสร็จทันเวลา | 3.76 | 0.84 | มาก |
| มีการะงานตามตำแหน่งหน้าที่เกินกว่าขอบเขตความรับผิดชอบ | 3.51 | 0.83 | มาก |
| ต้องดูแลบุคคลในครอบครัวนอกเวลาปฏิบัติงานทำให้ไม่มีเวลา | 3.01 | 0.96 | ปานกลาง |
| ปัจจัยความพร้อมด้านความเข้าใจในการผลิตผลงานทางวิชาการ | 3.15 | 0.88 | ปานกลาง |
| ทราบข้อมูลเกี่ยวกับผลงานวิชาการแต่ละประเภทเป็นอย่างดี | 3.17 | 0.81 | ปานกลาง |
| ทราบข้อมูลหลักเกณฑ์เกี่ยวกับรูปแบบของผลงานทางวิชาการ | 3.03 | 0.86 | ปานกลาง |
| มีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น | 3.04 | 0.87 | ปานกลาง |
| ทราบหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและการเผยแพร่ผลงาน | 3.11 | 0.91 | ปานกลาง |
| ทราบหลักเกณฑ์และคุณสมบัติในการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น | 3.20 | 0.94 | ปานกลาง |
| ทราบว่า การขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นต้องจัดทำผลงานใด | 3.20 | 0.98 | ปานกลาง |
| มีความคิดว่าการผลิตผลงานทางวิชาการมีความยุ่งยาก | 3.30 | 0.80 | ปานกลาง |
| ปัจจัยความพร้อมด้านความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการ | 3.01 | 0.77 | ปานกลาง |
| มีความรู้ความสามารถในการทำผลงานประเภทวิจัย | 2.99 | 0.80 | ปานกลาง |
| ความรู้ความสามารถในการทำผลงานประเภทงานวิเคราะห์ | 2.97 | 0.76 | ปานกลาง |
| ความรู้ความสามารถในการทำผลงานประเภทคู่มือปฏิบัติงาน | 3.21 | 0.72 | ปานกลาง |
| ความรู้ความสามารถในการทำบทความทางวิชาการและอื่น ๆ | 2.86 | 0.81 | ปานกลาง |
| ปัจจัยการสนับสนุนของคณะวิทยาศาสตร์ สจล. | 3.91 | 0.8 | มาก |
| มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลและรายละเอียดให้บุคลากรทราบ | 3.93 | 0.80 | มาก |
| ได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาให้ผลิตผลงานทางวิชาการ | 3.94 | 0.73 | มาก |

| ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ระดับความคิดเห็น |
|---|-------------|----------------------|-------------------|
| มีการสนับสนุนให้มีพี่เลี้ยง และพัฒนาความรู้ความสามารถ | 3.86 | 0.84 | มาก |
| มีการสนับสนุนด้านเงินทุนในการผลิตผลงานทางวิชาการ | 3.79 | 0.79 | มาก |
| มีนโยบายสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น | 4.01 | 0.84 | มาก |
| ภาพรวม | 3.61 | 1.07 | ต้องการมาก |

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ศึกษากับระดับความคิดเห็นต่อการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น

| ปัจจัยที่ศึกษา | ค่าสถิติ F | ค่า p-value |
|---|-------------|-------------|
| ปัจจัยด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง | 1,232.132** | < 0.001 |
| ปัจจัยด้านความต้องการเติมความสมบูรณ์ในชีวิต | 1,226.897** | < 0.001 |
| ปัจจัยจูงใจ | 1,094.242** | < 0.001 |
| ปัจจัยค่าจูน | 837.247** | < 0.001 |
| ปัจจัยความพร้อมด้านเวลา | 1,122.348** | < 0.001 |
| ปัจจัยความพร้อมด้านความเข้าใจในการผลิตผลงานทางวิชาการ | 744.063** | < 0.001 |
| ปัจจัยความพร้อมด้านความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการ | 1,019.736** | < 0.001 |
| ปัจจัยการสนับสนุนของคณะวิทยาศาสตร์ สจล. | 669.410** | < 0.001 |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ศึกษา กับระดับความคิดเห็นต่อการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำการศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ปัจจัยด้านความต้องการเติมความสมบูรณ์ในชีวิต ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจูน ปัจจัยความพร้อมด้านเวลา ปัจจัยความพร้อมด้านความเข้าใจในการผลิตผลงานทางวิชาการ ปัจจัยความพร้อมด้านความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการ และปัจจัยการสนับสนุนของคณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง พบว่า ปัจจัยดังกล่าวข้างต้นมีผลต่อความต้องการในการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 67.61 เพศชาย ร้อยละ 32.39 เป็นผู้มีอายุ 41 - 50 ปี ร้อยละ 30.99 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 52.11 โดยเป็นผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 63.38 ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 85.92 เป็นพนักงานสถาบันเงินงบประมาณ ร้อยละ 36.62 เป็นผู้ที่ไม่อยู่ในระหว่างการจัดทำผลงานทางวิชาการ ร้อยละ 73.24 และเป็นผู้ที่ไม่อยู่ระหว่างเตรียมยื่นเรื่องขอเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นร้อยละ 90.14 ระดับความคิดเห็นต่อการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.61 อยู่ในระดับมีความต้องการมาก โดยปัจจัยที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านความต้องการเติมความสมบูรณ์ในชีวิต ซึ่งประกอบด้วยประเด็น 1) ต้องการพัฒนาศักยภาพและทักษะความสามารถ 2) ต้องการความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน และ 3) ต้องการความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการสร้างสรรค์ผลงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้แก่ อายุ ระดับตำแหน่งงาน ประเภทบุคลากร สถานะการจัดทำผลงานทางวิชาการ สถานะการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น ปัจจัยด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ปัจจัยด้านความต้องการเติมความสมบูรณ์ในชีวิต ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจูน ปัจจัยความพร้อมด้านเวลา ปัจจัยการสนับสนุนของคณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยที่ผู้ที่มีอายุมากขึ้นจะมีระดับความคิดเห็นต่อการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นลดลง ผู้ที่มีระดับตำแหน่งปฏิบัติการ และพนักงานสถาบันประเภทพิเศษ มีระดับความคิดเห็นต่อการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นมากกว่าบุคลากรในระดับตำแหน่งอื่น หรือบุคลากรประเภทอื่น ผู้ที่กำลังจัดทำผลงานทางวิชาการและกำลังอยู่ระหว่างการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น จะมีระดับความคิดเห็นต่อการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นมากกว่ากลุ่มที่ไม่อยู่ในสถานะดังกล่าว

ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น คือ ปัจจัยความพร้อมด้านความเข้าใจในการผลิตผลงานทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.15 และปัจจัยความพร้อมด้านความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.01 และมีประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 3.00 ได้แก่ 1) มีความรู้ความสามารถในการทำผลงานประเภทวิจัย 2) มีความรู้ความสามารถในการทำผลงานประเภทงานวิเคราะห์ และ 3) มีความรู้ความสามารถในการทำผลงานบทความทางวิชาการและอื่น ๆ โดยทั้ง 3 ประเด็น ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการทำผลงานทางวิชาการสำหรับการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนั้น แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น คือการส่งเสริมทักษะความรู้ความสามารถในประเด็นดังกล่าว เช่น การจัดการอบรมให้ความรู้ความเข้าใจในการจัดทำผลงานทางวิชาการ การถ่ายทอดประสบการณ์จากพนักงานที่เคยผ่านการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น และการกำหนดนโยบายให้มีการทำผลงานทางวิชาการในบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของผลงานในการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นเมื่อมีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่สถาบันฯ กำหนด

อภิปรายผลการวิจัย

ในการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้น ปัจจัยด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงในระดับมาก ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของศิริพัศธร ภาย และ ปิยาภรณ์ ณ เชียงใหม่ (2567) ซึ่งพบว่าบุคลากรมีความต้องการที่จะมีอำนาจในการตัดสินใจ ต้องการเป็นผู้นำ รวมถึงต้องการให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญและให้เกียรติ โดยผู้ที่มีระดับความคิดเห็นที่สูงจะมีความต้องการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นมากกว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงในระดับต่ำ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ปัจจัยด้านความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ในชีวิต พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ในชีวิตในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของ วรางคณา คงศีล และ ธนสุวิทย์ ทับหิรัญรักษ์ (2561) กล่าวว่าบุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในงาน การเข้าอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ ชนม์ณภัทร เจริญราช (2563) ซึ่งพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเพื่อให้มีทักษะความสามารถและเป็นการเพิ่มความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค้ำจุน พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งประเด็นที่น่าสนใจสำหรับปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค้ำจุน คือ ความรู้สึกพอใจเมื่อสามารถป้องกันปัญหาในการปฏิบัติงาน และการทำงานในสถาบันเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ซึ่งเป็นประเด็นที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด นั่นคือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความภาคภูมิใจต่อหน้าที่การงานของตนเองและการที่บุคลากรสามารถป้องกันหรือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้นั้นจะทำให้บุคลากรมีความภาคภูมิใจมากยิ่งขึ้น จึงควรใช้ประเด็นนี้ในการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการทำผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเป็นการผลักดันในการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นและกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ปัจจัยความพร้อมด้านเวลา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในประเด็นการวางแผนเวลาการทำงาน และมีเวลาสำหรับการทำผลงานนั้น มีความสอดคล้องกับการศึกษาของ ภัคสุณีย์ ดวงงา (2562) ที่พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีการวางแผนการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และอยู่ในระหว่างการวางแผนพัฒนาความสามารถของตนเองให้มีความพร้อมที่จะยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น จึงควรมีการกำหนดกรอบเวลาที่ชัดเจนในการติดตามการดำเนินการจัดทำผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเพื่อให้การดำเนินการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นตามเวลาที่เหมาะสม ปัจจัยการสนับสนุนของคณะวิทยาศาสตร์ สจล. มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก อ้างอิงจากผลการศึกษาของ สาธิต เชื้ออยู่ยวน และคณะ (2560) พบว่า เมื่อหน่วยงานไม่มีการสนับสนุนหรือไม่มีการให้ข้อมูลแก่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการแล้วนั้น จะทำให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับต่ำ นั่นคือหากหน่วยงานที่รับผิดชอบต่อการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการดำเนินการให้รายละเอียดของข้อมูล หลักเกณฑ์ คุณสมบัติ วิธีการ และผลประโยชน์ที่จะได้รับให้แก่บุคลากรอย่างครบถ้วน ย่อมทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจและต้องการที่จะทำการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นตามไปด้วย

สำหรับปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้แก่ ความพร้อมด้านความเข้าใจในการผลิตผลงานทางวิชาการ และปัจจัยความพร้อมด้านความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการนั้น มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ต่ำกว่าปัจจัยอื่น ๆ ที่ทำการศึกษาในงานวิจัยนี้ นับว่าเป็นปัญหาและอุปสรรคของการจัดทำผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สอดคล้องกับของศิริพัศธร ภาย และ ปิยาภรณ์ ณ เชียงใหม่ (2567) ที่ระบุว่า การขาดความรู้ ทักษะในการเขียนผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ จึงทำให้ไม่มีผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ ดังนั้นควรมีการส่งเสริมทักษะความรู้ความสามารถในการทำผลงานทางวิชาการ เช่น การจัดการอบรมให้ความรู้ความเข้าใจในการจัดทำผลงานทางวิชาการ การถ่ายทอดประสบการณ์จากพนักงานที่เคยผ่านการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น และการกำหนดนโยบายให้มีการทำผลงานทางวิชาการในบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของผลงานในการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นทั้งบุคลากรกลุ่มที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่สถาบันฯ กำหนด และบุคลากรกลุ่มที่ยังไม่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่สถาบันฯ กำหนด แต่กำลังเตรียมตัวสำหรับการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษานี้ ทำให้ทราบข้อมูลเบื้องต้นสำหรับการมุ่งเน้นเพื่อสร้างแนวทางในการสนับสนุนและส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ หากต้องการได้ข้อมูลปัจจัยเชิงลึกที่ตรงต่อความต้องการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมากยิ่งขึ้นเพื่อทำการจัดทำนโยบายที่มีประสิทธิภาพ อาจมีการเก็บข้อมูลโดยทำการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อให้สามารถสรุปปัจจัยและประเด็นที่สำคัญได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้สำเร็จลงได้ด้วยความร่วมมือจากผู้บริหาร รองศาสตราจารย์ ดร.สุธี ชูดีไพจิตร (คณบดีคณะวิทยาศาสตร์) นาง ประไพจิตต์ ยั่งยืน (ผู้อำนวยการส่วนสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ สจล.) และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในการให้คำปรึกษาด้านการทำงานวิจัย การตอบแบบสอบถาม รวมถึงการให้คำแนะนำในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ

เอกสารอ้างอิง

- ชนมณภัทร เจริญราช. (2563). การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*, 11(2), 147-163.
- ภักศุณีย์ ดวงงา. (2562). ความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน วิชาการสังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้*, 2(4), 1-10.
- รังสรรค์ สิงห์เลิศ. (2551). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. มหาสารคาม: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม.
- วรางคณา คงศีล และ ธนสุวิทย์ ทับทิมธรรักษ์ (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 11(2), 150-163.
- ศิริพัศตร์ ถ้ายาย และ ปิยาภรณ์ ณ เชียงใหม่ (2567). ปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการกลุ่ม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. *วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ*, 17(1), 31-49.
- สาธิต เชื้ออยู่นาน, ยุทธนา ไชยจุฑาล, สุนทร คล้ายอ่ำ และ ณัฐวุฒิ อรินทร์. (2560). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการ ทำงานของพนักงาน สายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยรัฐ. *Veridian E-Journal Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and Arts)*, 10(1), 1405-1421.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1967). *The method of constructing and attitude scale in attitude theory and measurement* (pp. 90-95). New York: Wiley & Son.