

Problems in Attaining Specialist Positions of the Supporting Staff in the Faculty of Medicine, Prince of Songkla University

Nongkran Chayapum¹ and Nualta Apakupakul²

¹B.A.(Political Science),
Personnel Unit,

²M.Sc. (Nursing), M.A. (Population Studies),
Epidemiology Unit,
Faculty of Medicine, Prince of Songkla University

Abstract

This cross-sectional study aimed to investigate the problems in attaining specialist positions of the supporting staff in the Faculty of Medicine, Prince of Songkla University. The subjects of this study were 179 medical and administrative staff with PC level 6 or above. The data was collected using a questionnaire. The results were as follows : 1) Most of the respondents were medical supporting staff, married, with an average of 14 years of experience working in government sectors, and most holding a Bachelor's degree. 2) Most respondents understood the specific criteria and publication requirements for the attainment of specialist positions. Most of them also had an experience being readers, and planned to pursue advancement. 3) Their main problems included (a) too much workload, (b) lack of advisor, (c) lack of knowledge in research methodology, (d) lack of research questions, and (e) lack of experience in writing academic papers. There were no significant differences regarding the problems of the medical supporting staff and those of the administrative staff ($p>0.05$).

Keywords : supporting staff, specialist position

ปัญหาในการขอเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการของข้าราชการสาย ข. และสาย ค. คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

นงคราญ ชยาภัม¹ และ นวลตา อาภาศัพท์กุล²

¹ศส.บ. (รัฐศาสตร์), เจ้าหน้าที่บุคคล
งานการเจ้าหน้าที่

²วท.ม.(พยาบาลศาสตร์), ศส.ม.(ประชากรศาสตร์), นักวิจัย
หน่วยระบาดวิทยา

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัญหาของการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการของข้าราชการสายสนับสนุนของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กลุ่มประชากรที่ใช้ศึกษา ได้แก่ ข้าราชการสาย ข. และ สาย ค. ที่ดำรงตำแหน่งในระดับ 6 ขึ้นไป จำนวน 179 ราย เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการสาย ข. มีสถานภาพสมรสคู่ มีอายุราชการเฉลี่ย 14 ปี สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี 2) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทราบหลักเกณฑ์และเข้าใจลักษณะผลงานทางวิชาการเพื่อประกอบการขอเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ มีประสบการณ์ในการอ่านผลงานทางวิชาการของผู้อื่น และมีเป้าหมายว่าจะทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ 3) ปัญหาที่พบบ่อยมากที่สุดคือการมีภาระงานมาก การขาดที่ปรึกษา การขาดความรู้ในระเบียบวิธีวิจัย การเลือกหัวข้อในการเขียนผลงาน และการขาดประสบการณ์ในการเขียนงานทางวิชาการ เมื่อเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการสาย ข. และ ค. ไม่พบความแตกต่างกันของปัญหาการขอเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ข้าราชการสาย ข, ข้าราชการสาย ค, ตำแหน่งชำนาญการ

บทนำ

ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรอันมีค่าสูงสุดขององค์การ องค์การจึงต้องตระหนักถึงคุณค่าและให้การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเหล่านั้นให้มีความรู้ความสามารถ และใช้ความรู้ความสามารถนั้นให้เป็นประโยชน์แก่องค์การ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2514 : 14) ทั้งนี้เพราะทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยของความสำเร็จหรือความเสื่อมถอยขององค์การ การจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์การให้มี

ประสิทธิภาพและคุณภาพมีหลายแนวทาง แนวทางหนึ่ง ที่ประสบผลสำเร็จและนิยมใช้คือ การพัฒนาให้บุคลากร มีโอกาสได้พัฒนาทักษะของตนเอง การเลื่อนตำแหน่ง และเลื่อนสถานภาพ รวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานอันจะก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันและรักองค์การนั้นๆ เพราะองค์ประกอบดังกล่าวเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และยังเป็นปัจจัยสำคัญที่

ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2530 : 54-59)ส่งผลให้บุคลากรอุทิศแรงกาย แรงใจ และสติปัญญา (บานชื่น ทองพันซัง, 2539 : 23) ให้กับหน่วยงานอย่างเต็มศักยภาพ

ปัจจุบันคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (ก.ม.) ได้จัดระบบการบริหารงานข้าราชการพลเรือน โดยจำแนกออกเป็น 3 สายงานได้แก่ ข้าราชการสาย ก. (สายอาจารย์หรือสายผู้สอน) ข้าราชการสาย ข. (สายบริการวิชาการ) และข้าราชการสาย ค. (สายบริหารและธุรการ) ซึ่งต่างก็มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของตนตามลักษณะงาน อีกทั้งบางตำแหน่งยังมีโอกาสได้ค่าตอบแทนจากการมีตำแหน่งทางวิชาการ นอกเหนือไปจากการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี การเลื่อนตำแหน่งหรือการเลื่อนขั้นเงินเดือน (บานชื่น ทองพันซัง, 2539 : 24)

คณะแพทยศาสตร์ มีบุคลากรมากที่สุดในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ บุคลากรเหล่านี้ประกอบด้วย 1) สาย ก. ได้แก่ อาจารย์ (ทั้งที่เป็นแพทย์และไม่ใช่วิทย) 175 คน 2) สาย ข. ได้แก่ พยาบาล นักวิทยาศาสตร์ นักวิจัย ฯลฯ จำนวน 914 คน และ 3) สาย ค. ได้แก่ ผู้ช่วยพยาบาล เจ้าหน้าที่บุคคล ฯลฯ 756 คน และมีลูกจ้างชั่วคราวและประจำ 974 คน โดยมีผู้ดำรงตำแหน่งชำนาญการในสาย ข. 7 คน และสาย ค. 1 คน ซึ่งเมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ในสายงานทั้งสาย ข. และสาย ค. นับว่าเป็นอัตราที่ต่ำมาก คือ อัตราส่วนผู้ชำนาญการต่อบุคลากรสาย ข. และ สาย ค. คือ 1 : 134 และ 1 : 756 ตามลำดับ (คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2540) ฉะนั้นจึงควรศึกษาถึงปัญหาของการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ และหาแนวทางแก้ไข เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของข้าราชการสาย ข. และสาย ค. ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการขอเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการของข้าราชการสาย ข. และสาย ค. คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่แนวทางในการแก้ไขปัญหาและแนวทางในการพัฒนา ส่งเสริมศักยภาพของทรัพยากรบุคคลของ

คณะแพทยศาสตร์ รวมทั้งเป็นการสร้างเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มประชากรเป้าหมาย เป็นข้าราชการสาย ข. และสาย ค. ของคณะแพทยศาสตร์ ที่ดำรงตำแหน่งในระดับ 6 ขึ้นไป (ซึ่งเป็นสายงานเริ่มต้นจากระดับ 3) ที่ปฏิบัติราชการอยู่ในคณะแพทยศาสตร์ ระหว่างเดือนมกราคม-ธันวาคม 2540

2. วิธีการเก็บข้อมูล ใช้แบบสอบถามส่งไปยังกลุ่มประชากรเป้าหมายจำนวน 304 ราย และได้รับกลับคืนมาจำนวน 179 ราย คิดเป็นร้อยละ 58.9

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามจำนวน 37 ข้อ ที่พัฒนาจากการมีส่วนร่วมเสวนากลุ่มผู้ที่อยู่ในระดับหัวหน้างาน จำนวน 15 ราย จากนั้นนำมาสร้างเป็นข้อคำถามแบ่งเป็น 4 ส่วน คือ 1) ข้อมูลทั่วไป 10 ข้อ 2) ความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ต่อการทำงานเพื่อขอเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ 6 ข้อ 3) ปัญหาต่อการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ 12 ข้อ แบ่งเป็น 5 ระดับ และกำหนดค่าคะแนนดังนี้ 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด และ 4) ความต้องการความช่วยเหลือและข้อเสนอแนะเป็นคำถามเปิด 9 ข้อ

4. การตรวจสอบเครื่องมือ แบบสอบถามชุดดังกล่าวได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน (ด้านการเรียนการสอน 2 ท่าน ด้านบริหาร 1 ท่าน) และนำมาทดสอบความเชื่อถือได้โดยทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 ราย แล้วนำมาวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือโดยวิธีของครอนบาร์ช (Cronbach's alpha) ได้ค่าความน่าเชื่อถือ .8120 (ธวัชชัย งานสันติวงศ์, 2540 : 408-416)

5. วิธีการศึกษา ศึกษาแบบตัดขวาง

ผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไป กลุ่มประชากรที่ศึกษา เป็นข้าราชการสาย ข จำนวน 153 คน (ร้อยละ 85.1) และข้าราชการสาย ค. จำนวน 26 คน (ร้อยละ 14.9) เป็น

เพศชาย 16 คน (ร้อยละ 8.9) เพศหญิง 163 คน (ร้อยละ 91.1) มีสถานภาพสมรสคู่ จำนวน 115 คน (ร้อยละ 64.2) อายุเฉลี่ย 38 ปี ($SD \pm 4.4$) จบการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 157 คน (ร้อยละ 87.7) และปริญญาโท 22 คน (ร้อยละ 12.3) มีอายุราชการเฉลี่ย 14.6 ปี ($SD \pm 3.8$) และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในระดับ 6 ขึ้นไปเฉลี่ย 4 ปี ($SD \pm 2.4$)

2. ด้านความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ต่อการทำงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ พบว่า

ข้าราชการสาย ข. และสาย ค. ทราบหลักเกณฑ์ในการเข้าสู่ตำแหน่ง มีเป้าหมายการทำงานเพื่อสร้างผลงานทางวิชาการ มีประสบการณ์การอ่านเอกสารผลงานทางวิชาการ เข้าใจลักษณะผลงานทางวิชาการเพื่อประกอบการขอเข้าสู่ตำแหน่ง และมีความสามารถในการเขียนร้อยละ 72.1, 70.4, 88.3, 54.7 และ 75.4 ตามลำดับ ส่วนอีกร้อยละ 76 ไม่มีประสบการณ์ในการทำผลงานทางวิชาการ (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ต่อการทำงานเพื่อขอเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ

ข้อมูล	จำนวน (n=179)	ร้อยละ
การทราบหลักเกณฑ์และข้อกำหนดในการเข้าสู่ตำแหน่ง		
ทราบ	129	72.1
ไม่ทราบ	47	26.3
ไม่ตอบ	3	1.7
เป้าหมายการทำงานเพื่อสร้างผลงานทางวิชาการสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่ง		
มี	126	70.4
ไม่มี	49	27.4
ไม่ตอบ	4	2.2
เคยอ่านผลงานทางวิชาการ		
เคยอ่าน	158	88.3
ไม่เคยอ่าน	20	11.2
ไม่ตอบ	1	.6
ความเข้าใจลักษณะผลงานทางวิชาการเพื่อประกอบการขอเข้าสู่ตำแหน่ง		
เข้าใจ	98	54.7
ไม่เข้าใจ	74	41.3
ไม่ตอบ	7	3.9
ความสามารถในการเขียนผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง		
ทำได้	135	75.4
ทำไม่ได้	31	17.3
ไม่ตอบ	13	7.3
ประสบการณ์ในการทำผลงานทางวิชาการ		
มี	41	22.9
ไม่มี	136	76.0
ไม่ตอบ	2	1.1

เมื่อเปรียบเทียบความรู้ ความเข้าใจ และ ประสบการณ์ต่อการทำงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการของข้าราชการสาย ข. และข้าราชการสาย ค. พบว่า ในด้านเป้าหมายการทำผลงานทางวิชาการ ประสบการณ์ การอ่านผลงานทางวิชาการ และความสามารถในการ เขียนผลงานทางวิชาการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัย- สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 2)

3. สภาพปัญหาต่อการขอเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญ- การ ผู้วิจัยได้จัดระดับของปัญหาออกเป็น 5 ระดับคือ มีปัญหามากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ปัญหาดังกล่าวครอบคลุมถึงปัญหาในการทำงานและ ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างผลงานทางวิชาการ โดยเฉลี่ย ระดับของปัญหาอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างไปทางมาก ทั้งในกลุ่มปัญหาด้านองค์ความรู้ และปัญหาด้านนโยบาย ส่วนระดับปัญหาที่ค่อนข้างไปทางมากที่สุด (แผนภูมิที่ 1) คือ ปัญหาภาระงานประจำ (เฉลี่ย 4.10) ส่วนความไม่เอื้อ ของลักษณะงาน ได้แก่ งานที่ทำการสร้างผลงานทาง วิชาการ และเมื่อเปรียบเทียบปัญหาดังกล่าวระหว่าง กลุ่มข้าราชการสาย ข. และสาย ค. ในด้านภาระงาน ประจำ งบประมาณสนับสนุน แหล่งตีพิมพ์ ที่ปรึกษาใน การเขียน แหล่งข้อมูล นโยบายการส่งเสริม การเลือก หัวข้องานเขียน การวิเคราะห์ข้อมูล ระเบียบวิธีวิจัย

วิธีการเขียน บรรยากาศ/สภาพแวดล้อม และความ ไม่เอื้อของลักษณะงาน พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 3)

4. จากคำถามปลายเปิด พบว่า ข้าราชการสาย สนับสนุนเสนอความคิดเห็นทั้งสิ้น 148 ราย คิดเป็น ร้อยละ 82.68 โดยมีความต้องการจากผู้บริหารในด้าน ต่างๆ ดังนี้

4.1 ด้านวิทยากร จัดอบรม/ประชุมเชิง ปฏิบัติการ มีผู้เสนอความเห็นสูงสุด โดยเน้นความ ต้องการโอกาสในการพูดคุย ปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อ พัฒนาทักษะในการเขียน ประสบการณ์การศึกษาหา ความรู้เฉพาะสาขาวิชาชีพของตนเอง รวมถึงการชี้แนะ จุดอ่อนจุดแข็งในการเสนอผลงานทางวิชาการในรูปแบบ ต่าง ๆ

4.2 ด้านที่ปรึกษา นอกจากจะมีที่ปรึกษาที่ ให้คำชี้แนะเป็นกลุ่มแล้วยังต้องการการชี้แนะเฉพาะราย กล่าวคือ การจัดที่ปรึกษาเพื่อทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยงคอย กระตุ้นและติดตามผลงานเป็นระยะๆ

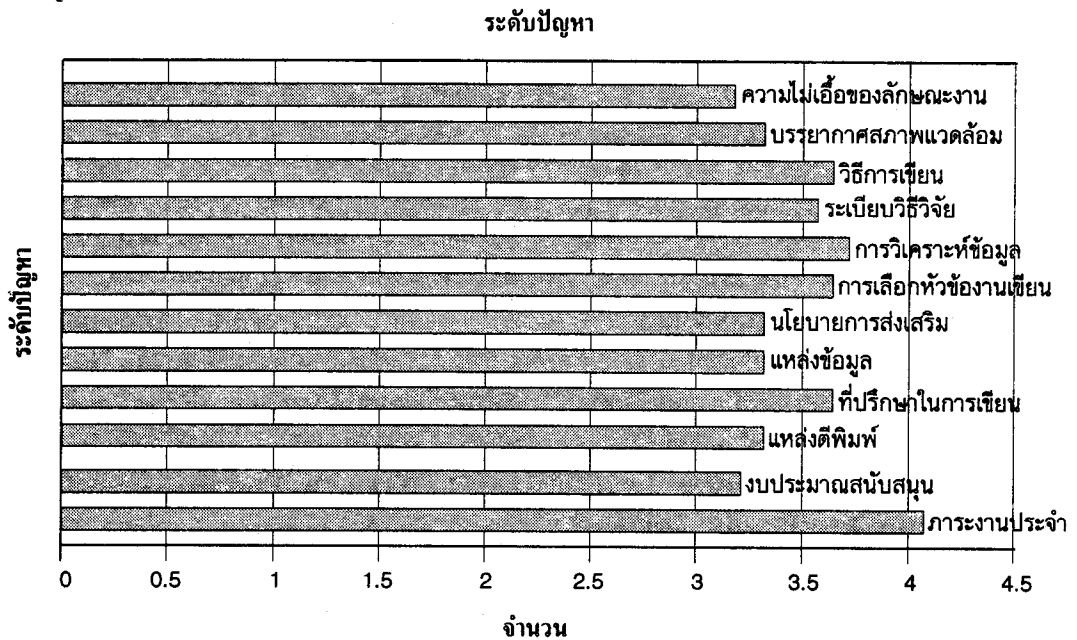
4.3 ความต่อเนื่องของการสนับสนุนจาก ผู้บริหาร

4.4 การบริการด้านเอกสารวิชาการเฉพาะ สาขา

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการขอเข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการของข้าราชการสาย ข และสาย ค.

ข้อมูล	สาย ข. (n=153)	สายค. (n=26)	t	p value
ทราบหลักเกณฑ์และข้อกำหนดในการเข้าสู่ตำแหน่ง	147	25	0.689	0.492 ^{NS}
เป้าหมายการทำผลงานทางวิชาการ	146	25	3.460	0.001*
เคยอ่านผลงานทางวิชาการ	148	26	2.172	0.031*
ความเข้าใจลักษณะผลงานทางวิชาการเพื่อประกอบ การขอเข้าสู่ตำแหน่ง	142	26	1.289	0.199 ^{NS}
ความสามารถในการเขียนผลงานทางวิชาการ	137	25	2.012	0.046*
ประสบการณ์ในการทำผลงานทางวิชาการ	147	26	0.945	0.346 ^{NS}

NS p > .05 * p < .05



แผนภูมิที่ 1 แสดงระดับปัญหาในการสร้างผลงานทางวิชาการของข้าราชการสาย ข. และสาย ค.

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบระดับปัญหาของการขอเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการระหว่างสาย ข. และสาย ค.

ปัญหา	สาย ข. (n=153)		สาย ค. (n=26)		t	p value
	คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน	คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน		
	ระดับปัญหา	มาตรฐาน	ระดับปัญหา	มาตรฐาน		
ภาระงานประจำ	4.09****	0.75	4.12****	0.77	0.134	0.893 ^{NS}
งบประมาณสนับสนุน	3.26	1.02	3.04	1.11	0.989	0.524 ^{NS}
แหล่งตีพิมพ์	3.24	0.99	3.60	1.26	1.626	0.106 ^{NS}
ที่ปรึกษาในการเขียน	3.62	1.17	4.00****	1.44	1.439	0.152 ^{NS}
แหล่งข้อมูล	3.24	0.91	3.56	1.19	1.524	0.129 ^{NS}
นโยบายการส่งเสริม	3.29	1.14	3.24	1.13	0.202	0.840 ^{NS}
การเลือกหัวข้องานเขียน	3.70	1.11	3.65	1.23	0.212	0.833 ^{NS}
การวิเคราะห์ข้อมูล	3.82****	1.03	3.46	1.07	1.603	0.111 ^{NS}
ระเบียบวิธีวิจัย	3.56	1.14	3.54	1.24	0.91	0.928 ^{NS}
วิธีการเขียน	3.67	1.11	3.77	1.07	0.428	0.670 ^{NS}
บรรยากาศ/สภาพแวดล้อม	3.38	1.08	3.19	1.17	0.802	0.424 ^{NS}
ความไม่เอื้อของลักษณะงาน	3.18	1.11	3.28	1.34	0.421	0.674 ^{NS}

NS p > .05 * p < .05

เกณฑ์ในการวัดระดับปัญหา 0.0-1.00 = น้อยมาก 1.01- 2.00 = น้อย 2.01-3.00 = ปานกลาง
3.01-4.00 = มาก และ 4.01-5.00 = มากที่สุด

อภิปรายผล

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิงและเป็นข้าราชการสาย ข. มากกว่าข้าราชการสาย ค. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้และความเข้าใจในเรื่องหลักเกณฑ์และข้อกำหนด การเข้าสู่ตำแหน่ง มีเป้าหมายในการสร้างผลงานทางวิชาการ มีประสบการณ์การอ่านผลงานทางวิชาการ เข้าใจลักษณะผลงานทางวิชาการ และมีความสามารถในการเขียนผลงานทางวิชาการเพื่อขอเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการสายสนับสนุนทั้งสาย ข. และสาย ค. ต่างมีความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน เป็นความต้องการพื้นฐานขั้นที่ 4 และ 5 คือ recognition needs และ self actualization needs ตามแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow) (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2530 : 54-59) เพราะถ้าข้าราชการสาย ข. และสาย ค. มีความสามารถและได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ชำนาญการ โอกาสในการก้าวหน้าด้านหน้าที่การงานก็มีมากขึ้น รวมทั้งได้รับเงินค่าตอบแทนและการยกย่องจากคนทั่วไปทั้งในและนอกสถาบัน และยังทำให้เกิดความภาคภูมิใจแก่ครอบครัว วงศ์ตระกูลและองค์การด้วย อีกทั้งก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดความรักในองค์การที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ อันเป็นผลให้องค์การนั้นๆ มีชื่อเสียงและเป็นเครื่องประกันคุณภาพให้แก่องค์การด้วย แต่ปัญหาที่พบคือ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีประสบการณ์ในการทำผลงานทางวิชาการ ทั้งนี้เพราะลักษณะงานของสาย ข. สาย ค. ไม่ได้เน้นที่งานเขียนและงานสอน แต่เน้นที่งานบริการและงานด้านระเบียบต่างๆ ซึ่งถูกกำหนดไว้แล้ว ถึงแม้จะมีประสบการณ์ในการอ่านหนังสือ หรือค้นคว้าเพิ่มเติมก็ตาม แต่ต้องอาศัยประสบการณ์ในการเขียนด้วย

จากสภาพปัญหาที่มีผลต่อการขอเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ สามารถจัดแบ่งเป็น 3 หมวด

1. ลักษณะงาน ได้แก่ บรรยายภาค/สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ลักษณะหน้าที่และภาระงานที่ทำ เป็นปัญหาสำคัญในระดับปานกลางค่อนข้างมากของข้าราชการสาย ข. และสาย ค. ซึ่งเน้นที่การให้บริการเป็นหลัก (Free, 1990 : 79-103; เทพฤทธิ ศรีปัญญา, 2538) ปัญหานี้เป็นองค์ประกอบที่ค่อนข้างสำคัญต่อการขอเข้าสู่ตำแหน่ง

ชำนาญการ เพราะข้าราชการสาย ข. และสาย ค. ไม่มีอิสระในการทำงาน อีกทั้งถูกกำกับด้วยสายบังคับบัญชาอื่น นอกจากนี้ การทำงานและการสร้างผลงานทางวิชาการบางอย่าง เช่น งานวิจัย จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย (Goldberg and Kirschenbaum, 1988 : 201-220) ได้แก่ บุคลากรในหน่วยงาน แพทย์ พยาบาล ผู้ป่วยและผู้ที่อยู่ในทีมสุขภาพอื่นๆ นอกจากนี้ลักษณะงานบางตำแหน่ง เช่น พยาบาลวิชาชีพ ยังถูกจำกัดด้วยการทำงานเป็นผลัด ส่วนตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่บุคคล และข้าราชการสาย ค. ตำแหน่งอื่นๆ ลักษณะงานส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับเอกสารและระเบียบสำนักงานที่ต้องปฏิบัติงานในเวลาราชการทั้งสิ้น แต่ถ้ามองในมุมกลับกันว่า ผู้ที่ต้องการขอเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการควรต้องใช้เวลานอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงานประจำไปค้นคว้าหาความรู้เอง ก็ต้องพิจารณาเพิ่มว่าบุคคลเหล่านั้นมีการอื่นอีกหรือไม่ ทั้งนี้เพราะเมื่อพิจารณาถึงสถานภาพสมรสแล้วจะเห็นได้ว่ากลุ่มคนดังกล่าวส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสคู่ ทั้งนี้จากการศึกษาของ วิไลรัตน์ คัมภ์ประยูร และคณะ (2539) พบว่า สถานภาพสมรสมีผลต่อการปฏิบัติงานและความต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน กล่าวคือ คนโสดจะมีเวลาในการปฏิบัติงานต่างๆ ได้ดีกว่าผู้ที่สมรสแล้ว

2. นโยบายหน่วยงานและการสนับสนุน องค์กรประกอบสำคัญที่ต้องพิจารณาคือ นโยบายของหน่วยงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการบริหารจัดการองค์การที่หน่วยงานนั้นๆ มองเห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สมพงษ์ เกษมสิน, 2514 : 14) การส่งเสริมให้บุคลากรมีผลงานทางวิชาการเป็นขวัญและกำลังใจที่สำคัญที่หน่วยงานพึงจัดให้แก่บุคลากร (กรองแก้ว สรนนท์, 2536) การที่หน่วยงานมีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสได้พัฒนาศักยภาพของตนเองจะนำไปสู่ชื่อเสียงขององค์การเป็นการประกันคุณภาพของหน่วยงานที่สำคัญ แต่นอกจากการมีนโยบายแล้วยังต้องมีแหล่งงบประมาณสนับสนุนและแหล่งตีพิมพ์เพื่อการเผยแพร่ผลงาน (วิวัฒน์ แหวนหล่อ, 2536) ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า มีปัญหาด้านนโยบายส่งเสริมแหล่งงบประมาณสนับสนุน เช่นเดียวกับการศึกษาของ เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย และ

สาธิต เจริญวรรณพงศ์ (2539) ที่พบว่า อุปสรรคในการทำงานวิจัยของพยาบาลที่สำคัญคือขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณในการทำวิจัย รวมทั้งขาดแหล่งตีพิมพ์ ซึ่งเป็นปัญหาที่ค่อนข้างสูงเช่นเดียวกับภาระงาน ดังนั้น ถ้าหากหน่วยงานได้ให้การสนับสนุนอย่างจริงจังก็จะเป็นการกระตุ้นให้ข้าราชการสายสนับสนุนมีขวัญและกำลังใจที่ดีและส่งผลให้เกิดการสร้างผลงานทางวิชาการต่อไป

3. องค์ความรู้ ปัญหาที่พบค่อนข้างสูง ได้แก่ องค์ความรู้ของบุคคล ประกอบด้วยแหล่งค้นคว้าข้อมูลในการเขียนรายงาน ที่ปรึกษาที่ให้คำปรึกษาในการเขียนผลงานทางวิชาการ การเลือกหัวข้อที่จะเขียน ความสามารถในการเขียน รวมไปถึงความรู้ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล ปัญหาด้านองค์ความรู้เป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จในการสร้างผลงานทางวิชาการ อาจเป็นผลให้เกิดความไม่มั่นใจที่จะสร้างผลงานทางวิชาการ นอกจากนี้ยังพบว่า ความเข้าใจลักษณะผลงานทางวิชาการเพื่อขอเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการกับประสบการณ์ในการทำผลงานทางวิชาการระหว่างข้าราชการสาย ข. และสาย ค. ไม่มีความแตกต่างกัน ($p > .05$) (ตารางที่ 2) ดังนั้นบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการหาแหล่งค้นคว้าให้ครบถ้วนทั้งด้านบริการเอกสารเทคโนโลยีสารสนเทศเฉพาะสาขา ที่ปรึกษาเฉพาะสาขารวมถึงการสนับสนุนแหล่งทุนวิจัย เปิดโอกาสให้ข้าราชการสาย ข. และสาย ค. มีโอกาสขอทุนวิจัยได้เท่าเทียมกับข้าราชการสายการสอน (อาจารย์) มีการพัฒนาและติดตามกระตุ้นการสร้างผลงานทางวิชาการเป็นระยะๆ นอกจากนี้จะต้องเปิดโอกาสให้ได้นำเสนอผลงานทางวิชาการถึงแม้จะไม่ใช่งานด้านการเรียนการสอนก็ตาม

จากการดำเนินการสำรวจครั้งนี้ทำให้เกิดข้อคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางไปสู่การแก้ปัญหา ดังนี้

- 1) การพัฒนาข้าราชการสาย ข. และสาย ค. ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อกระตุ้นให้มีการผลิตผลงานทางวิชาการเป็นระยะๆ การจัดอบรมเป็นครั้งคราวจะไม่ก่อให้เกิดการสร้างผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง
- 2) การสร้างแรงจูงใจให้สัมฤทธิ์ทางวิชาการโดย

ให้มีการเสนอผลงานทางวิชาการเป็นระยะๆ เปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความสามารถในสาย ค. ได้มีโอกาสนำเสนอมากขึ้น เพราะปัจจุบันการจัดส่งเสริมงานวิจัยจะเป็นการเสนอผลงานทางวิชาการของสาย ก. และสาย ข. เป็นส่วนใหญ่

- 3) ควรหาแหล่งตีพิมพ์ที่เอื้อต่อการส่งผลงานทางวิชาการเพื่อการเผยแพร่ให้ข้าราชการสาย ข. สาย ค.
- 4) ควรหาแหล่งข้อมูลทั้งด้านเอกสารและบุคลากรที่ข้าราชการสามารถค้นคว้าหรือปรึกษาในเรื่องการเขียนผลงานทางวิชาการทั้งภายในและภายนอกคณะฯ
- 5) การจัดอบรมให้ความรู้เรื่องการวิจัยแก่บุคลากรฝ่ายสนับสนุนควรต้องแยกกลุ่มระหว่างข้าราชการสาย ข. และสาย ค. ออกจากกันเพราะรูปแบบและกระบวนการคิดเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบต่างกัน

กล่าวโดยสรุป การศึกษานี้จะนำไปสู่การแก้ปัญหาการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการของข้าราชการสาย ข. และสาย ค. และข้าราชการสายวิชาการในกระทรวงอื่นๆ โดยมีข้อกำหนดว่าต้องมีผลงานทางวิชาการ ซึ่งพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการสร้างผลงานทางวิชาการมีสาเหตุมาจากลักษณะงานและภาระงาน ประสบการณ์ของการเขียนและอ่านผลงานทางวิชาการอื่นที่เกี่ยวข้องขาดที่ปรึกษา และองค์ความรู้ที่จะนำไปสู่การสร้างผลงานทางวิชาการ ดังนั้นนอกจากจะต้องได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่สังกัดแล้วผู้ที่ต้องการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการต้องมีความตั้งใจและบริหารเวลาให้เหมาะสมอีกด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กรองแก้ว สรนนท์. 2536. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาย ข. และสาย ค. ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย". วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. 2540. ข้อมูลจำนวนบุคลากร. สงขลา : คณะแพทยศาสตร์.
- จิระ หงส์ดรามภ. 2529. "แนวคิด หลักการและขอบข่ายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์". เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช .

- จุมพล หนิมพานิช. 2529. การจูงใจและความเป็นผู้นำใน
องค์การและการจัดการ. นนทบุรี : มหาวิทยาลัย
สุโขทัย ธรรมธราช .
- เทพฤทธิ์ ศรีปัญญา. 2538. "การจัดทำผลงานทางวิชาการ
เพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของข้าราชการครูสายผู้สอน
สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดขอนแก่น". วิทยา-
นิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทบวงมหาวิทยาลัย, กองการเจ้าหน้าที่. 2533. หลักเกณฑ์
และวิธีการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
หนังสือราชการที่ ทม. 0202/ว2 ลว 8 สิงหาคม 2533.
กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย .
- เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. 2529. "พฤติกรรม
องค์การกับการบริหารงานสาธารณสุข หน่วยที่ 7",
เอกสารประกอบการสอนชุดความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับ
การบริหารสาธารณสุขและโรงพยาบาล. นนทบุรี :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธราช .
- ธวัชชัย งานสันติวงศ์. 2540. หลักการและวิธีใช้คอมพิวเตอร์
ในงานสถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- บานชื่น ทองพันชั่ง. 2539. "ทำอย่างไรจึงจะได้เป็นผู้ชำนาญ-
การ", วารสารห้องสมุด. 40 : 4 (ตุลาคม-ธันวาคม),
22-35.
- บุญสิทธิ์ บัวบาน. ม.ป.ป. คู่มือข้าราชการใหม่. สงขลา :
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย และ สาลี เฉลิมวรรณพงศ์. 2539.
รายงานการวิจัยเรื่อง ปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพล
ต่อการทำวิจัยของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล
ศูนย์ภาคใต้. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วิไลรัตน์ คัมประยูร และคณะ. 2539. ปัจจัยที่มีผลต่อ
การปฏิบัติงานของข้าราชการในโรงพยาบาลจิตเวช
นครราชสีมา. ม.ป.ท. : โรงพยาบาลจิตเวชนคร-
ราชสีมา กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- วิวัฒน์ แหวนหล่อ. 2536. "การศึกษากระบวนการทำ
ผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ". วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- วรรณภา บุญถ้อย. 2541. "สาระแห่งชีวิตตามแนวความคิด
แบบเกสตัลท์", วารสารกิจกรรมบำบัด. 3 : 2, 15-17.
- สมพงศ์ เกษมสิน. 2514. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ห้าง
หุ้นส่วนจำกัดเกษมสุวรรณ.
- สมพร สุทัศนีย์. 2539. มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .
- สุนันทา เลานันท์. 2531. การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา.
- เอกชัย กีสุขพันธ์. 2530. การบริหาร : ทักษะและการปฏิบัติ.
กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองสานส์การพิมพ์.
- Free, M.D., Jr. 1990. "Demographic, Organization and
Economic Determinants of Work Satisfaction :
An Assessment of Work Attitudes of Females in
Academic Setting", *Sociological - Spectrum*.
10 : 1, 79-103.
- Goldberg, A.I and Kirschenbaum, A.B. 1988. "The
Organizational Imperative in Science", *Orga-
nization-Studie*. 9 : 21, 201-220.