

Prince of Songkla University Staffs' Problems and Needs in their Procedures to Attain Specialist Positions

Nawaporn Homchan¹ and Chutima Muttaharat²

¹M.P.A.(Public Administration), Personnel Officer, Level 6

E-mail: nawaporn.h@psu.ac.th

²M.P.A.(Public Administration), Personnel Officer, Level 6

E-mail: chutima.b@psu.ac.th

Personnel Division, Prince of Songkla University, Hat Yai Campus

Abstract

The objectives of this research were to investigate and compare Prince of Songkla University supporting staffs' for support in their procedures to attain specialist positions. The data were analyzed by using percentage, means, the t-test and one-way ANOVA. The results revealed that the overall and specific problems faced by Lines B and Line C, supporting staffs were at a moderate level, and that the level of their needs for support was high. In comparison, the supporting staffs of different lines differed in their problems regarding work characteristics, evaluation criteria and methods used by the university committee. Besides the above problems, those with different educational backgrounds faced different problems, personal factors, and working environment. The staffs of different genders had different problems about the evaluation criteria and methods used by the university subcommittee, and had different needs for support.

Keywords: expert position, Line B and Line C supporting staffs, needs for support promotion, specialist position

ปัญหาและความต้องการการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในการขอดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

นวพร หอมจันทร์¹ และ ชุตินา มุตตาหารัช²

¹ร.ป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์) เจ้าหน้าที่บุคคล 6

E-mail: nawaporn.h@psu.ac.th

²ร.ป.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์) เจ้าหน้าที่บุคคล 6

E-mail: chutima.b@psu.ac.th

กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เปรียบเทียบปัญหาและความต้องการการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในการขอดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการของข้าราชการ สาย ข และ สาย ค มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย *t-test* และ *One-way ANOVA* ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการสาย ข และสาย ค มีปัญหาในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2) มีความต้องการการสนับสนุนอยู่ในระดับมาก 3) ผลการเปรียบเทียบปัญหาและความต้องการการสนับสนุนพบว่า 3.1) ผู้ที่มีสายงานต่างกัน มีปัญหาด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาของ ก.ม. แตกต่างกัน 3.2) ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาของ ก.ม. ด้านปัจจัยส่วนตัว และด้านสภาพแวดล้อมแตกต่างกัน 3.3) ผู้ที่มีเพศต่างกัน มีปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาของ อ.ก.ม. แตกต่างกัน 3.4) ผู้ที่มีเพศต่างกันมีความต้องการการสนับสนุนแตกต่างกัน

คำสำคัญ: ข้าราชการสาย ข และ สาย ค, ความต้องการการสนับสนุน, ตำแหน่งผู้อำนวยการ

บทนำ

บุคคลเมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรแล้ว ล้วนแต่มีความต้องการร่วมกันประการหนึ่ง คือ ความก้าวหน้าในอาชีพ หากบุคคลเหล่านี้รู้สึกว่าการที่ตนทำงานอยู่ไม่ได้เป็นสถานที่ที่จะช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพและการงาน ก็ย่อมจะเกิดความไม่พึงพอใจ และอาจจะนำไปสู่การลาออกหรือเปลี่ยนงานได้ในที่สุด (ชูชัย สมितिกร, 2544) ดังนั้นการเลื่อนตำแหน่งจึงเป็นที่ต้องการของบุคลากรเกือบทุกคนในองค์กร

เนื่องจากการเลื่อนตำแหน่งเป็นเครื่องบ่งชี้ความสำเร็จในหน้าที่การงาน ศักยภาพ ความสามารถ และเป็นเครื่องแสดงถึงความก้าวหน้าในอนาคตของบุคคล (ณัฐพันธ์ เจริญนันท์, 2542)

สำหรับตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ได้มีการแบ่งเป็น 3 สาย ข้าราชการสาย ก คือตำแหน่งที่มีหน้าที่สอน วิจัย และให้บริการวิชาการ ข้าราชการสาย ข คือตำแหน่งที่มีหน้าที่ให้บริการวิชาการ

และข้าราชการสาย ค คือตำแหน่งที่มีหน้าที่เกี่ยวกับบริหารและธุรการ (กองการเจ้าหน้าที่, 2540) โดย ก.ม. ได้กำหนดความก้าวหน้าของตำแหน่งไว้โดยข้าราชการสาย ก ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ สำหรับข้าราชการสาย ข และสาย ค ของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 สามารถที่จะเลื่อนตำแหน่งได้ถึงระดับ 6 ทุกตำแหน่ง (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2530) และต่อจากนั้นอาจจะเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร เช่น ตำแหน่ง หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย/เลขานุการคณะ/ผู้อำนวยการกอง แต่เนื่องจากตำแหน่งบริหารมีจำนวนน้อย และถูกจำกัดโดยกรอบอัตราค่าจ้าง ดังนั้นความก้าวหน้าในตำแหน่งอีกทางหนึ่ง คือการขอดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการซึ่งสามารถที่จะเลื่อนตำแหน่งเป็นระดับ 7-8 ได้ ซึ่งการเข้าสู่ตำแหน่งจะต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ม. และ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยกำหนด กล่าวคือจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามที่กำหนด มีการประเมินปริมาณงานและคุณภาพงาน และจะต้องจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อใช้ในการขอดำรงตำแหน่ง (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2534)

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีข้าราชการสายสนับสนุน จำนวน 2,827 คน โดยแบ่งเป็น

สาย ข จำนวน 1,257 คน ดำรงตำแหน่ง หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย 49 คน เลขานุการคณะ/ผู้อำนวยการกอง 5 คน ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ 37 คน สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 2.94

สาย ค จำนวน 1,570 คน ดำรงตำแหน่ง หัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย 50 คน เลขานุการคณะ/ผู้อำนวยการกอง 18 คน ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ 6 คน สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 0.38 (กองการเจ้าหน้าที่, 2545)

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าสัดส่วนข้าราชการสาย ข และสาย ค ที่ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการมีน้อยมาก ถึงแม้ว่าการเข้าสู่ตำแหน่งผู้ชำนาญการเป็นเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสาย ข และสาย ค ที่ทุกคนสามารถเสนอขอดำรงตำแหน่งได้อย่างเท่าเทียมกันโดยอาศัยความสามารถเฉพาะตัว ซึ่งไม่ถูกจำกัดโดยจำนวนอัตราเหมือนอย่างการเข้าสู่ตำแหน่ง

บริหารก็ตาม การได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นก็ไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้ข้าราชการสาย ข และสาย ค เข้าสู่ตำแหน่งผู้ชำนาญการเพิ่มมากขึ้น หากว่าบุคลากรไม่สามารถก้าวหน้าตามเส้นทางอาชีพแล้วก็จะขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในองค์กรได้จากการที่มีผู้ศึกษาปัญหาในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้ชำนาญการของข้าราชการสาย ข และสาย ค คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่ามีปัญหาด้านภาระงานประจำ การจัดทำผลงานทางวิชาการด้านงบประมาณ การส่งเสริมและสนับสนุนจากหน่วยงาน เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามผลการศึกษาดังกล่าวยังไม่สามารถอธิบายภาพรวมของมหาวิทยาลัยได้ เนื่องจากเป็นการศึกษาเฉพาะข้าราชการสาย ข และสาย ค ที่สังกัดคณะแพทยศาสตร์เท่านั้นซึ่งตำแหน่งข้าราชการสาย ข ของคณะแพทยศาสตร์แตกต่างจากคณะ/หน่วยงานอื่นๆ ในมหาวิทยาลัย กล่าวคือเป็นตำแหน่งที่อยู่ในกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพเป็นส่วนใหญ่ เช่น พยาบาล นักเทคนิคการแพทย์ นักกายภาพบำบัด เป็นต้น ซึ่งคณะ/หน่วยงานอื่นๆ จะไม่มีตำแหน่งเหล่านี้ ยกเว้นคณะทันตแพทยศาสตร์ ที่มีตำแหน่งพยาบาลเพียงไม่กี่คน ดังนั้นจึงสมควรที่จะศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในการขอดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการของข้าราชการสาย ข และสาย ค เพื่อให้ทราบภาพรวมของทั้งมหาวิทยาลัย อีกทั้งยังเป็นข้อมูลสำหรับมหาวิทยาลัยในการกำหนดแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนการขอดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการของข้าราชการสาย ข และสาย ค ให้เพิ่มขึ้น ซึ่งจะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อีกทางหนึ่งอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัญหาในการขอดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
2. เพื่อศึกษาระดับความต้องการการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในการขอดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
3. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาในการขอดำรง

ตำแหน่งผู้อำนวยการของข้าราชการ สาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส สายงาน อัตราเงินเดือน วุฒิการศึกษา และระยะเวลาในการรับราชการ

4. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในการขอดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการของข้าราชการสาย ข และสาย ค มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส สายงาน อัตราเงินเดือน วุฒิการศึกษา และระยะเวลาในการรับราชการ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือข้าราชการสาย ข และสาย ค ซึ่งดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 ขึ้นไป (ผู้ที่บรรจุเข้ารับราชการโดยใช้วุฒิปริญญาตรีขึ้นไป) และดำรงตำแหน่งระดับ 6 ทั้งนี้ ไม่รวมข้าราชการสาย ข และสาย ค ของคณะแพทยศาสตร์ เนื่องจากมีการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้แล้วและไม่รวมผู้ที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 2 (ผู้ที่บรรจุเข้ารับราชการโดยใช้วุฒิประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรืออนุปริญญา) ที่สามารถขอเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการระดับ 6 ได้ เนื่องจาก ก.ม. ได้กำหนดกรอบตำแหน่งผู้อำนวยการไว้เพียงบางตำแหน่งเท่านั้นและมีจำนวนน้อยมากซึ่งจำนวนประชากรมีจำนวน 379 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จของเคร็กและมอร์แกน (Krejcie & Morgan อ้างถึงใน อาคม ใจแก้ว, 2539) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 191 คน สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multistage sampling) โดยเริ่มจากการกำหนดให้คณะ/หน่วยงาน เป็นตัวอย่างแบบกลุ่ม (cluster sampling) ซึ่งมีจำนวน 27 หน่วยงาน แล้วจึงสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่มเป็นจำนวนร้อยละ 50 ของจำนวนหน่วยงานทั้งหมดได้ คณะ/หน่วยงาน จำนวน 14 หน่วยงาน ซึ่งในแต่ละหน่วยงานที่สุ่มได้นั้นจะกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนข้าราชการสาย ข และสาย ค ที่มีอยู่ แล้วเลือกตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรวัดแบบประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับโดย

อาศัยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ตามที่ ก.ม. และ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยกำหนด และจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังได้นำแบบสอบถามของ อมรา พิณใจไพฑูรย์ และคณะ (2542) และวิชิต ปัญญา (2542) มาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและเพิ่มเติมให้เหมาะสมกับการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งแบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความแม่นยำตรง (content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน และนำมาทดสอบกับข้าราชการ สาย ข และสาย ค ซึ่งไม่ได้นำมาเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา จำนวน 30 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 25 ชุด คิดเป็นร้อยละ 83.33 จากนั้นนำมาหาความเชื่อมั่น (reliability) หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (coefficient of alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.89

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 191 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้ง 191 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 แยกเป็นกลุ่มที่ต้องการเสนอขอตำแหน่ง จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 90.05 และไม่ต้องการเสนอขอตำแหน่ง 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.95

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเฉพาะกลุ่มที่ต้องการเสนอขอตำแหน่งผู้อำนวยการเท่านั้น ซึ่งวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test และ One Way ANOVA แปรผลค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ประเมินของเบสต์ (Best, 1977) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.0000-2.3333 หมายถึง ระดับปัญหา/ความต้องการการสนับสนุนน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.2334-3.6667 หมายถึง ระดับปัญหา/ความต้องการการสนับสนุนปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.6668-5.0000 หมายถึง ระดับปัญหา/ความต้องการการสนับสนุนมาก

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

ตำแหน่งผู้อำนวยการ หมายถึง ตำแหน่งที่ ก.ม. กำหนดให้สำหรับข้าราชการสาย ข และสาย ค ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่มีคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ และผลงานตามเกณฑ์มาตรฐานและผ่าน

การประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ม. และ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยกำหนด ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจะได้รับเงินเดือนในระดับ 6, 7-8

ข้าราชการสาย ข หมายถึง ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยที่มีหน้าที่ในการให้บริการวิชาการ

ข้าราชการสาย ค หมายถึง ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยที่มีหน้าที่เกี่ยวกับบริหารและธุรการ

ปัญหา หมายถึง ข้อขัดข้อง ข้อจำกัด อุปสรรค และสถานการณ์ใด ๆ ที่ก่อให้เกิดความยากลำบากแก่ข้าราชการ สาย ข และ สาย ค ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่จะเสนอขอดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ

ความต้องการการสนับสนุน หมายถึง ความต้องการที่จะได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการขอดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการของข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตลอดจนการอำนวยความสะดวกที่จะสามารถทำผลงานเพื่อที่จะเสนอขอดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการได้สำเร็จโดยราบรื่น

หลักเกณฑ์ของ ก.ม. หมายถึง ระเบียบ หลักเกณฑ์ เกี่ยวกับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการตามที่ ก.ม.กำหนด

หลักเกณฑ์ของ อ.ก.ม. หมายถึง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ

ตามที่ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กำหนด **ปัจจัยส่วนตัว** หมายถึง สภาวะส่วนบุคคลที่เป็นปัญหา หรือข้อจำกัดในการขอดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ **สภาพแวดล้อม** หมายถึง ปัจจัยภายนอกที่ก่อให้เกิดปัญหา หรืออุปสรรค ในการขอดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ

สรุปผลการวิจัย

1. ข้าราชการสาย ข และสาย ค มีปัญหาในการขอดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ ด้านปัจจัยส่วนตัว และด้านสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ข้าราชการสาย ข และสาย ค มีความต้องการการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในการขอดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการอยู่ในระดับมาก ดังตาราง 1

3. การเปรียบเทียบปัญหาในการขอดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ดังตาราง 2

3.1 ผู้ที่มีสายงานต่างกัน มีปัญหาด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาของ ก.ม. แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้ที่ดำรงตำแหน่งในสาย ค มีค่าเฉลี่ยปัญหาสูงกว่าผู้ที่ดำรงตำแหน่งในสาย ข ส่วนผู้ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ

ตาราง 1 ปัญหาและความต้องการการสนับสนุนในการขอดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการของข้าราชการ สาย ข และ สาย ค โดยภาพรวม

ประเด็น	ระดับค่าเฉลี่ย \bar{X}	S.D.	แปลผล
ปัญหาการขอดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ			
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	2.77	0.74	ปานกลาง
2. ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง			
2.1 หลักเกณฑ์ของ ก.ม.	2.88	0.66	ปานกลาง
2.2 หลักเกณฑ์ของ อ.ก.ม.	3.42	0.76	ปานกลาง
3. ด้านปัจจัยส่วนตัว	2.94	0.72	ปานกลาง
4. ด้านสภาพแวดล้อม	3.50	0.90	ปานกลาง
รวมปัญหา	3.10	0.75	ปานกลาง
ความต้องการการสนับสนุนในการขอดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ	4.36	0.65	มาก

ตาราง 2 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับปัญหาในการขอดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตัวแปร/ข้อมูล	จำนวน	ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ			ด้านหลักเกณฑ์ ก.ม.			ด้านหลักเกณฑ์ อ.ก.ม.			ด้านปัจจัยส่วนตัว			ด้านสภาพแวดล้อม							
		\bar{X}	S.D.	t/F	P	\bar{X}	S.D.	t/F	P	\bar{X}	S.D.	t/F	P	\bar{X}	S.D.	t/F	P				
	n = 172	value	value	value	value	value	value	value	value	value	value	value	value	value	value	value	value				
เพศ																					
หญิง	126	2.79	0.75	0.405	0.686	2.91	0.66	0.961	0.338	3.50	0.74	2.204	0.029*	3.00	0.69	1.776	0.077	3.58	0.93	1.972	0.050
ชาย	46	2.73	0.71			2.80	0.65			3.21	0.79			2.78	0.77			3.27	0.80		
อายุ																					
30 - 39 ปี	54	2.81	0.76	1.403	0.249	2.88	0.63	0.806	0.448	3.32	0.77	0.939	0.393	2.88	0.71	1.028	0.360	3.41	1.01	1.284	0.280
40 - 49 ปี	100	2.71	0.71			2.85	0.64			3.46	0.76			2.92	0.72			3.48	0.83		
50 ปีขึ้นไป	18	3.01	0.80			3.07	0.82			3.57	0.73			3.16	0.73			3.80	0.90		
สถานภาพสมรส																					
โสด	44	2.71	0.69	-0.674	0.501	2.87	0.51	-0.200	0.841	3.57	0.62	1.445	0.150	2.97	0.68	0.381	0.741	3.53	0.72	0.330	0.742
สมรสหย่า/ง่าย	128	2.79	0.75			2.89	0.70			3.37	0.80			2.93	0.73			3.48	0.96		
สถานงาน																					
สาย ข	82	2.62	0.72	-2.506	0.011*	2.76	0.67	-2.370	0.019*	3.47	0.79	0.738	0.461	2.91	0.72	-0.550	0.583	3.38	0.91	-1.547	0.124
สาย ค	90	2.91	0.73			3.00	0.63			3.38	0.73			2.96	0.71			3.61	0.89		
อัตราเงินเดือน																					
10,000 - 15,000 บาท	51	2.75	0.83	0.247	0.781	2.90	0.63	0.492	0.613	3.34	0.79	1.783	0.171	2.94	0.77	0.221	0.802	3.50	1.02	0.697	0.499
15,001 - 20,000 บาท	95	2.81	0.71			2.91	0.66			3.52	0.74			2.96	0.74			3.55	0.86		
20,001 - 25,000 บาท	26	2.70	0.65			2.76	0.72			3.24	0.78			2.86	0.52			3.31	0.82		
วุฒิการศึกษา																					
ต่ำกว่าปริญญาโท	127	2.82	0.72	1.402	0.163	2.98	0.65	3.262	0.001*	3.47	0.76	1.233	0.219	3.03	0.69	2.841	0.005*	3.59	0.87	2.285	0.024*
ปริญญาโท	45	2.64	0.77			2.61	0.61			3.30	0.75			3.68	0.74			3.23	0.95		
ระยะเวลาในการรับราชการ																					
ต่ำกว่า 10 ปี	20	2.74	0.75	0.345	0.709	2.95	0.62	1.007	0.367	3.46	0.82	1.139	0.323	2.95	0.71	2.041	0.133	3.47	0.96	1.826	0.164
11 - 20 ปี	93	2.74	0.71			2.82	0.60			3.34	0.69			2.84	0.69			3.39	0.91		
21 ปีขึ้นไป	59	2.84	0.79			2.97	0.76			3.53	0.84			3.08	0.75			3.67	0.86		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 3 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความต้องการการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในการขอดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตัวแปร/ข้อมูล	จำนวน n = 172	ค่าเฉลี่ยระดับ ความต้องการ \bar{X}	S.D.	t/F-Value	P-Value
เพศ					
หญิง	126	4.46	0.59	3.598	0.000*
ชาย	46	4.07	0.74		
อายุ					
30 - 39 ปี	54	4.34	0.72	0.370	0.692
40 - 49 ปี	100	4.34	0.64		
50 ปีขึ้นไป	18	4.48	0.53		
สถานภาพสมรส					
โสด	44	4.27	0.68	-0.974	0.331
สมรส/หย่า/ม่าย	128	4.38	0.64		
สายงาน					
สาย ข	82	4.45	0.53	1.778	0.077
สาย ค	90	4.27	0.74		
อัตราเงินเดือน					
10,000 - 15,000 บาท	51	4.39	0.75	0.285	0.077
15,001 - 20,000 บาท	95	4.36	0.61		
20,001 - 25,000 บาท	26	4.27	0.59		
วุฒิการศึกษา					
ต่ำกว่าปริญญาโท	127	4.38	0.65	0.827	0.409
ปริญญาโท	45	4.29	0.67		
ระยะเวลาในการรับราชการ					
ต่ำกว่า 10 ปี	20	4.40	0.71	0.064	0.938
11 - 20 ปี	93	4.34	0.65		
21 ปีขึ้นไป	59	4.37	0.64		

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมรส อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการรับราชการต่างกัน มีปัญหาไม่แตกต่างกัน

3.2 ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาของ ก.ม. ด้านปัจจัยส่วนตัว และด้านสภาพแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยปัญหาสูงกว่าผู้ที่มีวุฒิกศีกษาระดับปริญญาโท ส่วนผู้ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการรับราชการต่างกัน มีปัญหาไม่แตกต่างกัน

3.3 ผู้ที่มีเพศต่างกัน มีปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาของ อ.ก.ม. แตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยปัญหาสูงกว่าเพศชาย ส่วนผู้ที่มีอายุ สถานภาพสมรส สายงาน อัตราเงินเดือน วุฒิกศีกษา และระยะเวลาในการรับราชการต่างกัน มีปัญหาไม่แตกต่างกัน

3.4 การเปรียบเทียบความต้องการการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในการขอดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ พบว่าผู้ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการการสนับสนุนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยปัญหาสูงกว่าเพศชาย ส่วนผู้ที่มีอายุ สถานภาพสมรส สายงาน อัตราเงินเดือน วุฒิกศีกษา และระยะเวลาในการรับราชการต่างกัน มีความต้องการการสนับสนุนไม่แตกต่างกัน ดังตาราง 3

อภิปรายผล

1. ปัญหาในการขอดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการของข้าราชการสาย ข และสาย ค ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของนงคราญ ชยาภัม และนวลตา อาภาศัพพะกุล (2542) ที่พบว่าข้าราชการสาย ข และสาย ค ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีปัญหาการขอเข้าสู่ตำแหน่งผู้ชำนาญการในด้านปัญหาในการทำงาน ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างผลงานทางวิชาการ ปัญหาด้านองค์ความรู้ และปัญหาด้านนโยบายอยู่ในระดับปานกลาง

แต่อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณารายข้อย่อยในแต่ละด้าน มีประเด็นที่น่าสนใจที่สมควรนำมาอภิปรายดังนี้

1.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่าข้าราชการสาย ข และสาย ค มีปัญหาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งประเด็นการนำงานที่ปฏิบัติไปจัดทำเป็นผลงานทางวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษานงคราญ ชยาภัม และนวลตา อาภาศัพพะกุล (2542) ที่พบว่าในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้ชำนาญการของข้าราชการสาย ข และสาย ค คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีปัญหาในด้านการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งความไม่เอื้อของลักษณะงานในการทำผลงานทางวิชาการเป็นปัญหาเช่นกัน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของอมรา พินิจไพฑูริย์ และคณะ (2542) ที่พบว่าข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช มีปัญหาในการนำงานที่ปฏิบัติไปจัดทำเป็นผลงานทางวิชาการ ได้แก่ บทความทางวิชาการ และงานวิจัย จากผลการศึกษาพบว่า ปัญหาลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการสาย ข และสาย ค ส่วนใหญ่คือการทำงานที่ปฏิบัติไปจัดทำเป็นผลงานทางวิชาการ ทั้งนี้เนื่องมาจากข้าราชการสาย ข และสาย ค ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ยังขาดความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำผลงานทางวิชาการบางประเภท เช่น งานวิจัย บทความทางวิชาการ เป็นต้น ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการแก่ข้าราชการสาย ข และสาย ค อย่างสม่ำเสมอ โดยจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการอย่าง

ต่อเนื่อง และควรให้โอกาสในการเข้าร่วมอบรม/สัมมนาทางวิชาการเพื่อจะได้เกิดแนวความคิดในการจัดทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งได้

สำหรับด้านหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการสาย ข และสาย ค มีปัญหาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แต่อย่างไรก็ตามประเด็นปัญหาการกำหนดลักษณะผลงานที่นำมาใช้ขอตำแหน่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ของ อ.ก.ม. ที่กำหนดให้สามารถเสนอผลงานเพื่อใช้ในการขอตำแหน่งได้หลากหลาย เช่น หนังสือ งานแปล บทความ งานวิจัย งานรวบรวม และผลงานประเภทอื่น ซึ่งในส่วนของผลงานดังกล่าวยังไม่มีความชัดเจนว่าคณะกรรมการให้ความสำคัญกับผลงานลักษณะใดมากเป็นพิเศษ ดังนั้นจึงไม่ทราบว่าจะทำผลงานประเภทใดเพื่อใช้ในการเสนอขอดำรงตำแหน่งและเมื่อทำผลงานชนิดนั้น ๆ แล้วไม่แน่ใจว่าจะผ่านการประเมินหรือไม่

ด้านปัจจัยส่วนตัว ข้าราชการสาย ข และสาย ค มีปัญหาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นปัญหาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการขอดำรงตำแหน่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้นกองการเจ้าหน้าที่ควรได้มีการซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการขอดำรงตำแหน่งและการพิจารณาแต่งตั้ง รวมทั้งหนังสือเวียนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ และลักษณะงานของแต่ละตำแหน่งให้แก่บุคลากรในวงเจ้าหน้าที่ของคณะ/หน่วยงาน เพื่อสามารถให้คำแนะนำแก่ผู้ที่ประสงค์จะขอตำแหน่งได้ และมหาวิทยาลัยควรให้ความรู้แก่ข้าราชการสาย ข และสาย ค เกี่ยวกับการเสนอขอตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดบรรยายฝึกอบรม เป็นต้น

ด้านสภาพแวดล้อม ข้าราชการสาย ข และสาย ค มีปัญหาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง แต่อย่างไรก็ตามประเด็นปัญหาการขาดที่ปรึกษาในการทำผลงานทางวิชาการ ขาดการแนะนำช่วยเหลือและส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชา ขาดนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนจากหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิจิตต์ ปัญญา (2542) ที่พบว่าหัวหน้าหน่วยในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มีปัญหาในการขอดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการในระดับมาก คือ ปัญหาขาดนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนจากหน่วยงาน ขาดที่ปรึกษาใน

การทำผลงานทางวิชาการ ขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และสอดคล้องกับผลการศึกษาของอมรา พินิจไพฑูริย์ และคณะ (2542) ที่พบว่าปัญหาในการขอตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ด้านสภาพแวดล้อมที่เป็นปัญหาในระดับมาก ได้แก่ ปัญหาการขาดการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย ปัญหาการขาดการสนับสนุนความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาและสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นงคราญ ชยาภัม และ นวลตา อาภาคัพพะกุล (2542) ที่พบว่าปัญหาในการขอเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการของข้าราชการ สาย ข และสาย ค คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีปัญหาในด้านที่ปรึกษาในการเขียนผลงานทางวิชาการ ปัญหาด้านนโยบายส่งเสริม

ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้เป็นเพราะว่าข้าราชการสาย ข และสาย ค มีความชำนาญในงานที่ปฏิบัติแต่ยังขาดความรู้ความสามารถที่จะประยุกต์งานที่ปฏิบัติไปจัดทำเป็นผลงานทางวิชาการ ซึ่งการมีที่ปรึกษาในการทำผลงานทางวิชาการมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะคอยชี้แนะ ให้คำแนะนำ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

ข้าราชการสาย ข และสาย ค ที่ไม่สังกัดคณะจะหาอาจารย์เป็นที่ปรึกษาได้ยาก เพราะอาจารย์บางท่านจะรับปรึกษาเฉพาะผู้ที่ตนรู้จักและมีความสนิทสนมเป็นการส่วนตัว และอาจารย์ส่วนใหญ่มีภาระงานสอนมากจึงไม่ค่อยมีเวลาในการให้คำแนะนำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรจัดตั้งคณะบุคคลเพื่อเป็นที่ปรึกษาการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการสาย ข และสาย ค เป็นการเฉพาะอย่างน้อยหน่วยงานละ 1-2 คน นอกจากนี้ การส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานยังมีน้อยมากเพราะที่ผ่านมามากการเสนอขอตำแหน่งยังเป็นเรื่องเฉพาะบุคคลที่จะต้องชวนช่วยแสวงหาความรู้และช่วยเหลือตนเอง ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงควรกำหนดแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสาย ข และสาย ค อย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

2. การเปรียบเทียบปัญหาในการขอตำแหน่งตำแหน่งผู้อำนวยการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ผู้ที่มีสายงานต่างกัน มีปัญหาด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและด้านหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาของ ก.ม.

แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้ที่ดำรงตำแหน่งในสาย ค มีค่าเฉลี่ยปัญหาสูงกว่าสาย ข

ส่วนผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาของ ก.ม. ด้านปัจจัยส่วนตัวและด้านสภาพแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาโท มีค่าเฉลี่ยปัญหาสูงกว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ส่วนผู้ที่มีเพศต่างกัน มีปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาของ อ.ก.ม. แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยปัญหาสูงกว่าเพศชาย ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้เนื่องมาจากลักษณะงานของสาย ข และสาย ค มีความแตกต่างกัน จึงส่งผลกระทบต่อการทำงานที่ปฏิบัติไปจัดทำเป็นผลงานทางวิชาการได้ และข้าราชการสาย ข และสาย ค ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จึงขาดความรู้ และทักษะในการจัดทำผลงานทางวิชาการบางประเภท เช่น งานวิจัย บทความทางวิชาการ เพื่อจะนำมาใช้ในการขอตำแหน่ง นอกจากนี้ ข้าราชการสาย ข และสาย ค ส่วนใหญ่ที่ต้องการเสนอขอกำหนดตำแหน่งซึ่งเป็นเพศหญิงมีความละเอียดและให้ความสนใจในรายละเอียดของหลักเกณฑ์ที่กำหนด มหาวิทยาลัยกำหนด และมีความตั้งใจที่จะขอเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการ จึงกังวลว่าผลงานที่ตนเสนอไปนั้นไม่ผ่านหลักเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้นเพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกคลายกังวล มหาวิทยาลัยควรที่จะได้มีการทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณา กำหนดตำแหน่งเพื่อให้เกิดความคล่องตัว ไม่ยุ่งยาก ซับซ้อน และต้องสร้างความเข้าใจให้เกิดการรับรู้หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ให้มากขึ้น เพื่อเป็นแรงจูงใจและเปลี่ยนเจตคติให้มีการขอตำแหน่งให้มากขึ้นกว่าในปัจจุบัน

3. ความต้องการการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในการขอตำแหน่งผู้อำนวยการ พบว่าข้าราชการสาย ข และสาย ค มีความต้องการการสนับสนุนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งรายข้อย่อยทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยประเด็นความต้องการให้มีคู่มือหรือแนวทางการจัดทำผลงานทางวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของอมรา พินิจไพฑูริย์ และคณะ (2542) ที่พบว่าข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช มีความต้องการการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในการขอตำแหน่ง

ทางวิชาการในด้านทำให้ความรู้เกี่ยวกับการขอตำแหน่ง การจัดอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดทำ ผลงานทางวิชาการ ให้มีคู่มือการจัดทำผลงานและการ รวบรวม เผยแพร่ผลงานที่ผ่านการประเมินแล้วตามลำดับ และสอดคล้องกับผลการศึกษาวชิชิต ปัญโญ (2546) ที่พบว่าหัวหน้าหน่วยในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มี ความต้องการให้หน่วยงาน/ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญ และให้การสนับสนุนในเรื่องการขอตำแหน่ง ตำแหน่ง ให้มากขึ้นโดยเฉพาะการให้ความรู้เกี่ยวกับการทำผลงาน ทางวิชาการ ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้จะน่าจะเป็นเพราะ ว่าข้าราชการสาย ข และสาย ค ส่วนใหญ่ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการในการจัดทำผลงานทาง วิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งขาดแนวคิดที่จะนำงานที่ ปฏิบัติไปจัดทำเป็นผลงานทางวิชาการ จึงต้องการให้มี คู่มือหรือแนวทางการจัดทำผลงานทางวิชาการมากที่สุด เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการนำงานที่ปฏิบัติอยู่เป็น ประจำไปจัดทำเป็นผลงานทางวิชาการเพื่อใช้ในการขอ ตำแหน่งต่อไป

จากการเปรียบเทียบความต้องการการสนับสนุน ในการขอตำแหน่งผู้ชำนาญการตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าผู้ที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการการสนับสนุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะหญิงมี ค่าเฉลี่ยความต้องการการสนับสนุนสูงกว่าเพศชาย ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้เป็นเพราะว่าผู้ที่ต้องการเสนอ ขอตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง ประสบปัญหา เกี่ยวกับการขอตำแหน่งมากกว่าจึงมีความต้องการ การสนับสนุนมากกว่าเช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. มหาวิทยาลัย คณะ/หน่วยงาน ควรกำหนด นโยบายที่ชัดเจนในการที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้ ข้าราชการสาย ข และสาย ค เข้าสู่ตำแหน่งผู้ชำนาญการ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
2. มหาวิทยาลัยควรให้การสนับสนุนด้าน งบประมาณ เครื่องมืออุปกรณ์ เพื่อใช้ในการทำผลงาน ทางวิชาการ
3. มหาวิทยาลัยควรให้ความรู้เกี่ยวกับการ จัดทำผลงานทางวิชาการแก่ข้าราชการ สาย ข และ สาย ค อย่างต่อเนื่อง

4. กองการเจ้าหน้าที่ควรมีการซักซ้อมความ เข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการขอตำแหน่งตำแหน่งและการ พิจารณาแต่งตั้งให้บุคลากรของแต่ละคณะ/หน่วยงาน ได้ รับทราบอย่างทั่วถึง

5. มหาวิทยาลัยควรจัดตั้งคณะบุคคลเพื่อ เป็นที่ปรึกษาการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการสาย ข และ สาย ค เป็นการเฉพาะ อย่างน้อยหน่วยงานละ 1-2 คน

6. มหาวิทยาลัยควรได้มีการทบทวนหลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณากำหนดตำแหน่งให้เกิดความคล่องตัว ไม่มีขั้นตอนที่ยุ่งยากและซับซ้อน ซึ่งเป็นการกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการสาย ข และ สาย ค ได้ ขอเข้าสู่ตำแหน่งเพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กองการเจ้าหน้าที่. (2540). **คู่มือบุคลากรมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- _____. (2545). **จุดสารกองการเจ้าหน้าที่**. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. 11(120), 7.
- ชูชัย สมิทธิไกร. (2544). **การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหา- วิทยาลัย.
- ณัฐพันธ์ เจริญนันท์. (2542). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหา- วิทยาลัย.
- ทบวงมหาวิทยาลัย. (2530). **ที่ ทม 0202/ว 5. เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการเลื่อนข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ตามข้อ 11 (ข) และ (ค) แห่งกฎทบวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2519) ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ที่สูงขึ้น**. 23 กันยายน 2530.
- _____. (2534). **ที่ ทม 0202/ว 7. เรื่องการแต่งตั้ง ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยตามข้อ 11 (ข) และ (ค) แห่งกฎทบวงฉบับที่ 2 (พ.ศ.2510)**. 30 กรกฎาคม 2534.
- นงคราญ ชยาภิรม และนวลดา อาภาศัพท์กุล. (2542). **ปัญหาในการขอเข้าสู่ตำแหน่งผู้ชำนาญการของ ข้าราชการสาย ข และสาย ค คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**. *วารสารสงขลา- นครินทร์*, 5(2), 140-147.

- วิชิต ปัญโญ. (2542). “ความคิดเห็นของหัวหน้าหน่วยในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่มีต่อหลักเกณฑ์การขอตำแหน่งผู้อำนวยการ” ปัญหาพิเศษทางรัฐประศาสนศาสตร์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (สำเนา)
- อมรวิภา พินิจไพฑูริย์ และคณะ. (2542). รายงานการวิจัยเรื่องสภาพปัญหา และความต้องการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในการขอดำรงตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อาคม ใจแก้ว. 2539. วิธีวิทยาการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. สงขลา: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Best, John W. (1977). **Research in Education**. (3rd ed). New Jersey: Prentice-Hall.

