

การศึกษาปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

Challenge of requesting positions of educational support staff:

The comprehensive study on Faculty of Engineering, Mahidol University

วิภาดา ช่วยรักษา^{1*} และ อินท์ชลิตา สุวรรณรังสี¹

Vipada Chuairaksa^{1*} and Inchalita Suwanrangsima¹

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล 2) เพื่อศึกษาระดับของปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และ 3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยเก็บข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์บุคลากรจำนวน 25 คน และแบบสอบถามจำนวน 146 คน ซึ่งใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติในเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับการแจกแจงความถี่ (Frequency Distributions) และร้อยละ (Percentage) และการวิจัยด้วยสถิติ T-test F-test ผลการวิจัยพบว่าปัญหาจากการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้เป็น 3 ด้าน คือ ด้านเวลา ด้านความรู้ และด้านแรงจูงใจ

ดังนั้น จึงควรมีการพิจารณาการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ไม่มากเกินไป ให้มีการอบรมหรือให้ความรู้ในเรื่องของกฎเกณฑ์ ระเบียบ และความรู้ทางการวิจัยให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และควรกำหนดนโยบายให้ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรในคณะต่าง ๆ ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ให้มีการสนับสนุนและติดตามอย่างใกล้ชิด

คำสำคัญ: ปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการ ,บุคลากรสายสนับสนุน, มหาวิทยาลัยมหิดล

^{1*} ภาควิชาวิศวกรรมชีวการแพทย์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

^{1*} Department of Biomedical Engineering, Faculty of Engineering, Mahidol University

* corresponding author: e-mail: vipada.chu@mahidol.ac.th

Abstract

This study has objectives namely 1) to study the problems of requesting academic positions of supporting staff, Faculty of Engineering, Mahidol University 2) to study the level of problems in requesting academic positions of supporting staff, Faculty of Engineering, Mahidol University and 3) to compare the problems of requesting academic positions of supporting staff, Faculty of Engineering, Mahidol University. Data were collected from interview forms classified by personal factors of 25 staff, and 146 staff with questionnaires. Data were analyzed using descriptive statistical methods by mean, standard deviation, frequency distributions, percentage, and research by T-test F-test.

The result of the research revealed that the problems from requesting academic positions of supporting staff at the Faculty of Engineering, Mahidol University can be divided into three aspects which are time, knowledge and motivation.

Therefore, there should be no consideration for assigning responsibilities too much, providing training or knowledge regarding; rules, regulations, and research knowledge to personnel on a regular basis. Moreover, should set policies for executives to motivate staff in various faculties to request academic positions for close support and follow-up.

Keywords: Problems of requesting academic positions , Supporting Staff , Mahidol University

หลักการและเหตุผล

มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่ให้บริการทางการศึกษาและด้านวิชาการ เนื่องด้วยสภาพสังคมในปัจจุบันทำให้มหาวิทยาลัยมีบทบาทสำคัญในสังคมมากขึ้นไม่เพียงแต่การให้การศึกษแก่นักศึกษาทั้งในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอกเท่านั้นยังมีพันธกิจในการให้บริการทางวิชาการแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องที่ต้องการศึกษาหาความรู้ อีกทั้งการให้ข้อมูลทางวิชาการกับสังคมโดยทั่วไป ซึ่งจะต้องอาศัยการขับเคลื่อนองค์กรจากบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทางวิชาการที่จะเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนงานและพันธกิจของมหาวิทยาลัยให้ประสบความสำเร็จ ทั้งนี้บุคลากรจึงต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถและการศึกษาค้นคว้าความรู้อยู่เสมอ บุคลากรสายสนับสนุนเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งที่ช่วยให้แต่ละคณะสามารถขับเคลื่อนงานไปได้และทำให้การให้การศึกษและงานบริการทางวิชาการประสบความสำเร็จ

การขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนนั้นจะเป็นการศึกษาวิจัย วิเคราะห์ และพัฒนาคู่มือการทำงานในส่วนงานที่แต่ละคนรับผิดชอบ ซึ่งการศึกษาวิจัยหรือการวิเคราะห์จะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงาน หรือการพัฒนาแนว

ทางการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการขอตำแหน่งทางวิชาการจะสะท้อนให้เห็นถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรสายสนับสนุน แต่เนื่องจากการศึกษาวิจัยหรือวิเคราะห์จากงานที่ปฏิบัติ นั้นจะต้องมีการศึกษาตามหลักวิชาการและการวิจัยที่ถูกต้องจึงจะสามารถนำผลการศึกษาที่ได้นั้นมาพัฒนางานที่ปฏิบัติได้ จึงเกิดเป็นปัญหาในการที่บุคลากรสายสนับสนุนจะเริ่มต้นการศึกษาจากการไม่ทราบถึงแนววิธีการวิจัยตามหลักที่ถูกต้องทำให้การขอตำแหน่งทางวิชาการนี้ถูกลดความสำคัญไป

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นหน่วยงานหนึ่งที่สนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรสายสนับสนุน แต่เนื่องด้วยปัญหาในการขอตำแหน่งทางวิชาการตามที่กล่าวมาข้างต้นนั้นเป็นอุปสรรคอย่างหนึ่งต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ทำให้ภายในคณะฯ มีบุคลากรจำนวนหนึ่งที่ยังไม่มีการขอตำแหน่งทางวิชาการ ผู้วิจัยจึงตระหนักถึงความสำคัญของการขอตำแหน่งทางวิชาการ และจะช่วยให้บุคลากรของคณะฯ สามารถก้าวข้ามปัญหาและอุปสรรคในการขอตำแหน่งทางวิชาการไปได้ ดังนั้นจึงทำการศึกษาวิจัยเพื่อหาปัญหาในการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ซึ่งจะสามารถช่วยให้คณะฯ สามารถแก้ไขปัญหาในการขอตำแหน่งทางวิชาการและมีแนวทางในการที่จะสนับสนุนบุคลากรในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ตลอดจนการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรทางด้านวิจัยและการวิเคราะห์ให้มีความรู้และสามารถพัฒนางานได้มากขึ้นในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. เพื่อศึกษาระดับของปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี แนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหิดล

1.1 ความหมายของการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพไว้หลากหลาย โดยมีรายละเอียดดังนี้

สุธน ตั้งสกุล (2547) กล่าวว่า การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development) หมายถึง กิจกรรมการบริหารงานทรัพยากรบุคคลเพื่อดำเนินการให้พนักงานซึ่งมีความสามารถสูง ได้รับการพัฒนาให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะได้รับในอนาคต ซึ่งองค์กรเป็นผู้ กำหนดให้สัมพันธ์กับเป้าหมายในอาชีพของแต่ละบุคคล

ธงชัย สันติวงศ์ (2546 : 247) ให้ความหมาย ความก้าวหน้าในสายอาชีพ หมายถึง กิจกรรมทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีขึ้น

เพื่อที่จะช่วยให้แต่ละคนได้มีแผนสำหรับงานอาชีพของตนในอนาคตภายในองค์กร ทั้งนี้เพื่อที่จะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และขณะเดียวกันพนักงานก็มีโอกาสที่จะมีผลสำเร็จในการพัฒนาตนเองได้สูงสุด ซึ่งการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพนั้น อยู่ในใจกลางของขอบเขตงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมด โดยเริ่มจากการวางแผนกำลังคน และทำการวิเคราะห์งานจนได้ตำแหน่งงานและกลุ่มงานอาชีพ จากนั้นเข้าสู่กระบวนการสรรหา และคัดเลือกให้ได้คนที่เหมาะสมตรงตามคุณสมบัติที่ต้องการ ข้อมูลทางตำแหน่งและความชอบพอในทางอาชีพจะถูกรวบรวมมาตลอดกระบวนการข้างต้น และเมื่อมาถึงจุดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพนั้น จะอาศัยผลการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาวางแผนและให้คำปรึกษาแก่บุคลากรตลอดเวลาด้วยการให้การอบรมและพัฒนา ซึ่งในที่สุดจะส่งผลให้เขาได้รับการเลื่อนขั้น โยกย้ายหรือได้รับตำแหน่งใหม่ โดยไม่หยุดอยู่กับที่เรื่อยไป ตามความเหมาะสมของจังหวะเวลาจนถึงเกษียณอายุ

ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ เริ่มตั้งแต่ การทำงาน การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความสามารถให้มีเพิ่มขึ้น และก้าวหน้าจากงานหนึ่งไปสู่อีกงานหนึ่งในองค์กรได้ อีกทั้งการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพยังสามารถช่วยให้พนักงานมีขวัญกำลังใจและมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

1.2 ระดับของการก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนสามารถแบ่งออกเป็นประเภทได้ 2 ระดับ

1.2.1 กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ กลุ่มสนับสนุนวิชาการ และกลุ่มสนับสนุนทั่วไป (ระดับปฏิบัติการ) สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุคุณวุฒิระดับปริญญาตรีขึ้นไป โดยเริ่มจากตำแหน่งระดับปฏิบัติการ มีเส้นทางความก้าวหน้าดังนี้

- 1) ผู้ชำนาญการพิเศษ
- 2) ผู้เชี่ยวชาญ
- 3) ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

1.2.2 กลุ่มสนับสนุนทั่วไป (ระดับช่วยปฏิบัติการ) สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีขึ้นไป โดยเริ่มจากตำแหน่งระดับช่วยปฏิบัติการ มีเส้นทางความก้าวหน้าดังนี้

- 1) ผู้ชำนาญงาน
- 2) ผู้ชำนาญงานพิเศษ
- 3) ผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้กลุ่มสนับสนุนทั่วไป (ระดับช่วยปฏิบัติการ) สามารถมีความก้าวหน้าถึงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญได้

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พงษ์พันธ์ ลาดสุวรรณ (2559) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาศายอาชีพของพนักงานบริษัท ไทยมายาซากิ จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อ (1) ศึกษาความต้องการพัฒนาศายอาชีพของพนักงานบริษัท ไทยมายาซากิ จำกัด (2) เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาศายอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยมายาซากิ จำกัด จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล (3) ศึกษาอุปสรรคและแนวทางในการพัฒนาศายอาชีพของพนักงาน โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงาน จำนวน 155 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า

1) พนักงานมีความต้องการพัฒนาศายอาชีพ โดยภาพรวมและด้านคุณลักษณะ ด้านความรู้ ด้านการฝึกอบรมและด้านทักษะในงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการศึกษา และด้านการสับเปลี่ยนโอนย้ายงานอยู่ในระดับปานกลาง

2) พนักงาน ที่มีเพศ อายุ และ ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความต้องการพัฒนาศายอาชีพในภาพรวมและทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3) อุปสรรคและแนวทางในการพัฒนาศายอาชีพของพนักงาน บริษัทไทยมายาซากิ จำกัด ได้แก่ งบประมาณ เวลา และกำลังคน ไม่เพียงพอ ลักษณะงาน การมอบหมายงาน และการสื่อสารไม่ชัดเจน รวมทั้งแผนในการโอนย้ายงาน และสับสวตตำแหน่งไม่ชัดเจน

4) แนวทางในการพัฒนาศายอาชีพของพนักงาน บริษัทไทยมายาซากิ จำกัด ได้แก่ บริษัทควรมีนโยบายในการพัฒนาศายอาชีพและหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน

ในการพัฒนาความรู้ การโยกย้ายงาน การออกแบบลักษณะงาน รวมถึงการสนับสนุนให้พนักงานได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

วรางคณา ชูเชิดรัตน์ (2558) ศึกษางานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความสามารถในการพัฒนาอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความสามารถในการพัฒนาอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามปลายปิดที่ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .941 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชนและพักอาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 26 - 30 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงาน 3 - 6 ปี และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ด้านผลตอบแทน และด้านกระบวนการ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มากที่สุด รองลงมา คือ ความสามารถในการพัฒนาอาชีพ ด้านความสามารถในการจัดการกับผลกระทบ ด้านการควบคุมสถานการณ์หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น และแรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน ตามลำดับ โดยร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 42.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษางานวิจัยสามารถสรุปได้ว่าแนวทางในการพัฒนาศายอาชีพของพนักงาน ควรมีนโยบายในการพัฒนาศายอาชีพและหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการพัฒนาความรู้ การโยกย้ายงาน การออกแบบลักษณะงาน รวมถึงการสนับสนุนให้พนักงานได้รับ

การศึกษาอย่างต่อเนื่อง และพบว่าด้านผลตอบแทน และด้านกระบวนการ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน

วิธีการศึกษา

การวิจัยเชิงคุณภาพมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือบุคลากรสายสนับสนุน ของคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 146 คน โดยการเลือกแบบ เฉพาะเจาะจงจากกลุ่มประชากร 5 กลุ่ม คือ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน ลูกจ้างเงินรายได้ คณะวิศวกรรมศาสตร์ พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนงาน (คณะวิศวกรรมศาสตร์) และลูกจ้างเงินงบประมาณ กลุ่มละ 5 คน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 25 คน และมีอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป เพื่อศึกษาปัญหาการขอ ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะ วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลใช้วิธีวิจัยเชิง เนื้อหา (Content Analysis) และการจำแนกและ จัดระบบข้อมูล (Typology and Taxonomy)

การวิจัยเชิงปริมาณการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาระดับของปัญหาการขอตำแหน่งทาง วิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และ 3 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัญหา การขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษา วิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน ของคณะ วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 146 คน โดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจงเก็บข้อมูลกับบุคลากร สายสนับสนุนทั้งหมดใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการ ทางสถิติในเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับการแจกแจงความถี่ (Frequency

Distributions) และร้อยละ (Percentage) และการ วิจัยด้วยสถิติ T-test F-test

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยปัญหาการขอตำแหน่งทาง วิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนที่บุคลากรของ คณะฯ จากการทำผลงานทางวิชาการ สามารถรวบรวม ข้อมูลและจำแนกประเด็นต่างๆ ได้ดังนี้

1) ด้านเวลา บุคลากรมีภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบมากทำให้ไม่สามารถทำผลงานทางวิชาการ ได้ ไม่สามารถจัดสรรเวลาให้เพียงพอในการทำผลงาน ทางวิชาการ อีกทั้งอายุงานยังไม่ถึงตามข้อกำหนดที่จะ ขอตำแหน่งทางวิชาการได้ และในการทำผลงานทาง วิชาการจำเป็นต้องใช้ระยะเวลานาน

2) ด้านความรู้ ในการขอตำแหน่งวิชาการ มีกฎระเบียบ กฎเกณฑ์และข้อบังคับต่างๆในการขอ ตำแหน่งทางวิชาการมากเกินไปทำให้เกิดความยุ่งยาก ไม่มีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการยื่นขอและขั้นตอน ในการยื่นเรื่องเสนอผลงานทางวิชาการ ไม่มีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบวิธีการวิจัยและการเขียนผลงาน ทางวิชาการ ขาดที่ปรึกษาและผู้ให้คำแนะนำในการให้ ความรู้ในการทำผลงานทางวิชาการ และวุฒิการศึกษา กับการขอตำแหน่งไม่ได้สอดคล้องกับภาระงานที่ปฏิบัติ

3) ด้านแรงจูงใจ บุคลากรขาดแรงจูงใจใน การทำผลงานทางวิชาการ ขาดความมั่นใจในตนเองว่า สามารถทำผลงานทางวิชาการได้ ขาดความสนับสนุน จากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานในการทำผลงานทาง วิชาการ และขาดเพื่อนร่วมทำผลงานทางวิชาการใน ทิศทางเดียวกัน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการขอ ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะ วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีผลการวิจัยตาม ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านเวลา	3.29	.778	ปานกลาง
2. ด้านความรู้ความสามารถ	3.50	.833	มาก
3. ด้านแรงจูงใจ	3.43	.893	มาก
รวม	3.41	.646	มาก

จากตารางที่ 1 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{x} = 3.41$, S.D. = .646) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบระดับค่าเฉลี่ยของแต่ละปัจจัยดังนี้

ด้านเวลา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยนี้อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความรู้ความสามารถค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยนี้อยู่ในระดับมาก

ด้านแรงจูงใจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยนี้อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบระดับค่าเฉลี่ยของแต่ละปัจจัยดังนี้

ด้านเวลา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยนี้อยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ด้านเวลา

ด้านเวลา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบมากทำให้ไม่สามารถทำผลงานทางวิชาการได้	3.64	1.043	มาก
2. ไม่สามารถจัดสรรเวลาให้เพียงพอในการทำผลงานทางวิชาการ	3.36	1.055	ปานกลาง
3. อายุงานยังไม่ถึงตามข้อกำหนดที่จะขอตำแหน่งทางวิชาการได้	2.61	1.387	ปานกลาง
4. ในการทำผลงานทางวิชาการจำเป็นต้องใช้ระยะเวลานาน	3.58	.945	มาก
รวม	3.29	.778	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้อคำถามที่ 1 มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบมากทำให้ไม่สามารถทำผลงานทางวิชาการได้ ค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.64 ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ข้อคำถามที่ 4 ในการ

ทำผลงานทางวิชาการจำเป็นต้องใช้ระยะเวลานานเท่ากับ 3.58 อยู่ในระดับมาก

ด้านความรู้ความสามารถ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยนี้อยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ด้านความรู้ความสามารถ

ด้านความรู้ความสามารถ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีกฎระเบียบ กฎเกณฑ์และข้อบังคับต่างๆในการขอตำแหน่งทางวิชาการมากเกินไปทำให้เกิดความยุ่งยาก	3.61	.942	มาก
2. ไม่มีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการยื่นขอและขั้นตอนในการยื่นเรื่องเสนอผลงานทางวิชาการ	3.66	.978	มาก
3. ไม่มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบวิธีการวิจัยและการเขียนผลงานทางวิชาการ	3.65	1.061	มาก
4. ขาดที่ปรึกษาและผู้ให้คำแนะนำในการให้ความรู้ในการทำผลงานทางวิชาการ	3.75	1.111	มาก
5. วุฒิการศึกษากับการขอตำแหน่งไม่ได้สอดคล้องกับภาระงานที่ปฏิบัติ	2.86	1.349	ปานกลาง
รวม	3.50	.833	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ข้อคำถามที่ 4 ขาดที่ปรึกษาและผู้ให้คำแนะนำในการให้ความรู้ในการทำผลงานทางวิชาการ ค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.75 อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ข้อคำถามที่ 3 ไม่มีความรู้

ความเข้าใจในระเบียบวิธีการวิจัย และการเขียนผลงานทางวิชาการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ด้านแรงจูงใจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยนี้อยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ด้านแรงจูงใจ

ด้านแรงจูงใจ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ขาดแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ	3.49	.949	มาก
2. ขาดความมั่นใจในตนเองว่าสามารถทำผลงานทางวิชาการได้	3.47	1.045	มาก
3. ขาดความสนับสนุนจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานในการทำผลงานทางวิชาการ	3.36	1.113	ปานกลาง
4. ขาดเพื่อนร่วมทำผลงานทางวิชาการในทิศทางเดียวกัน	3.40	1.148	ปานกลาง
รวม	3.43	.893	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ข้อคำถามที่ 1 ขาดแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ ค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.49 ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ข้อคำถามที่ 2 ขาดความมั่นใจในตนเองว่าสามารถทำผลงานทางวิชาการได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ซึ่งอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติการเปรียบเทียบ T-test ในการทดสอบตัวแปรที่มีระดับการวัดมาตราอันตรภาค (Interval Scale) และอัตราส่วน (Ratio Scale) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของประชาชน 2 กลุ่ม โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และใช้ค่า F-test ในการทดสอบตัวแปรที่มีระดับการวัดมาตราอันตรภาค (Interval Scale) และอัตราส่วน (Ratio Scale) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และหากมีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบรายคู่ เพื่ออธิบายความแตกต่าง ซึ่งมีดังนี้

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยภาพรวม จำแนกตามเพศ

ปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร สายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	ชาย		หญิง		t	sig
	($\bar{x}$)	S.D	($\bar{x}$)	S.D		
1. ด้านเวลา	3.06	.770	3.44	.749	-2.997	.003*
2. ด้านความรู้ความสามารถ	3.49	.832	3.51	.838	-.161	.872
3. ด้านแรงจูงใจ	3.55	.781	3.35	.955	1.30	.194
รวม	3.37	.601	3.44	.677	-.606	.545

จากตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยภาพรวม จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ T-test พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหิดล ด้านความรู้ความสามารถและด้านแรงจูงใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ด้านเวลาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60ปี	60 ปีขึ้นไป	f	sig
	($\bar{x}$)	($\bar{x}$)	($\bar{x}$)	($\bar{x}$)	($\bar{x}$)		
1. ด้านเวลา	3.60 (SD=.603)	3.37 (SD=.701)	3.27 (SD=.781)	3.02 (SD=.864)	3.75 (SD=1.76)	1.825	.127
2. ด้านความรู้ความสามารถ	3.61 (SD=.557)	3.50 (SD=.807)	3.46 (SD=.934)	3.50 (SD=.814)	4.00 (SD=1.41)	.267	.899
3. ด้านแรงจูงใจ	3.11 (SD=.699)	3.42 (SD=.771)	3.30 (SD = .999)	3.80 (SD=.839)	3.62 (SD=1.94)	2.151	.078
รวม	3.45 (SD=.404)	3.44 (SD=.617)	3.35 (SD=.695)	3.44 (SD=.666)	3.80 (SD=1.68)	.337	.853

จากตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ One Way

ANOVA พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน
คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการ ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	ต่ำกว่าระดับ ปริญญาตรี ($\bar{x}$)	ระดับ ปริญญาตรี ($\bar{x}$)	ระดับ ปริญญาโท ($\bar{x}$)	ระดับ ปริญญาเอก ($\bar{x}$)	f	sig
1. ด้านเวลา	3.22 (SD = .862)	3.28 (SD =.767)	3.41 (SD =.723)	-	.458	.634
2. ด้านความรู้ความสามารถ	3.81 (SD = .789)	3.51 (SD =.831)	3.09 (SD =.740)	-	5.905	.003*
3. ด้านแรงจูงใจ	3.92 (SD = .719)	3.39 (SD =.886)	2.98 (SD =.849)	-	9.280	.000*
รวม	3.66 (SD = .588)	3.40 (SD = .641)	3.15 (SD=.641)	-	4.798	.010*

จากตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ One Way ANOVA พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ด้านเวลา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของ

บุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ในด้านความรู้ความสามารถและด้านแรงจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับด้านความรู้ความสามารถและด้านแรงจูงใจ ที่มีระดับความคิดเห็นต่อปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยโดยรวมด้วยวิธี LSD ปรากฏดังตารางที่ 8 และ 9

ตารางที่ 8 ผลการทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของ
บุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลด้าน ความรู้ความสามารถ
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ค่าเฉลี่ย	ระดับปริญญาตรี 3.81	ระดับปริญญาตรี 3.51	ระดับปริญญาโท 3.09
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	3.81			
ระดับปริญญาตรี	3.51	.29		
ระดับปริญญาโท	3.09	.72*	.42*	

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ด้านความรู้ความสามารถ ของผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ

กว่าระดับปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นที่สูงกว่าผู้ที่มี การศึกษาระดับปริญญาโท และ ผู้ที่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นที่สูงกว่าผู้ที่มี การศึกษาระดับปริญญาโท

ตารางที่ 9 ผลการทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลด้านแรงจูงใจ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี		ระดับปริญญาตรี	ระดับปริญญาโท
	ค่าเฉลี่ย	3.92	3.39	2.98
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	3.92			
ระดับปริญญาตรี	3.39	-.52*		
ระดับปริญญาโท	2.98	.94*	.41*	

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลด้านแรงจูงใจ ของผู้ที่มีระดับการศึกษาผู้ที่มีระดับ

การศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นที่สูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และ ผู้ที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นที่สูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท

ตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยภาพรวม จำแนกตามประเภทบุคลากร

ปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย เงินอุดหนุน	ลูกจ้างรายได้ คณะ วิศวกรรมศาสตร์	พนักงานมหาวิทยาลัย ส่วนงาน	ลูกจ้างงบประมาณ	f	sig
	($\bar{x}$)	($\bar{x}$)	($\bar{x}$)	($\bar{x}$)	($\bar{x}$)		
1. ด้านเวลา	2.87 (SD = .899)	3.35 (SD = .678)	3.22 (SD = 1.16)	3.45 (SD = .713)	2.92 (SD = .878)	2.378	0.055
2. ด้านความรู้ความสามารถ	3.20 (SD = .837)	3.52 (SD = .792)	4.11 (SD = .742)	3.43 (SD = .858)	3.47 (SD = .891)	1.646	.166
3. ด้านแรงจูงใจ	3.50 (SD = .978)	3.36 (SD = .877)	4.11 (SD = .944)	3.25 (SD = .785)	3.77 (SD = .987)	2.634	0.037*
รวม	3.19 (SD = .796)	3.42 (SD = .625)	3.83 (SD = .789)	3.38 (SD = .572)	3.39 (SD = .725)	1.295	.275

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยภาพรวม จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยใช้สถิติ One Way ANOVA พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยภาพรวม ในด้านเวลา และด้านความรู้ความสามารถ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกันมีความ

คิดเห็นต่อปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยภาพรวมในด้านแรงจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับด้านแรงจูงใจ ที่มีระดับความคิดเห็นต่อปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยโดยรวมด้วยวิธี LSD ปรากฏดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ผลการทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลด้านแรงจูงใจ จำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย เงินอุดหนุน	ลูกจ้างรายได้ คณะวิศวกรรมศาสตร์	พนักงานมหาวิทยาลัย ส่วนงาน	ลูกจ้าง งบประมาณ
		3.50	3.36	4.11	3.25	3.77
ข้าราชการ	3.50					
พนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน	3.36	.13				
ลูกจ้างรายได้คณะวิศวกรรมศาสตร์	4.11	-.61	-.74*			
พนักงานมหาวิทยาลัยส่วนงาน	3.25	.25	.11	.86*		
ลูกจ้างงบประมาณ	3.77	-.27	-.41	.33	-.52*	

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลด้านแรงจูงใจ ของบุคลากรประเภทลูกจ้างรายได้คณะวิศวกรรมศาสตร์ มีระดับความคิดเห็นที่สูงกว่าบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน บุคลากร

ประเภทลูกจ้างรายได้คณะวิศวกรรมศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ มีระดับความคิดเห็นที่สูงกว่าบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนงาน และบุคลากรประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนงานมีระดับความคิดเห็นที่สูงกว่าบุคลากรประเภทลูกจ้างงบประมาณ

ตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยภาพรวม จำแนกตามอายุการทำงาน

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	ต่ำกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 20 ปี	21 – 30 ปี	มากกว่า 30 ปี	f	sig
	($\bar{x}$)	($\bar{x}$)	($\bar{x}$)	($\bar{x}$)	($\bar{x}$)		
1. ด้านเวลา	3.41 (SD=.817)	3.35 (SD=.764)	3.45 (SD=.698)	3.05 (SD=.797)	2.87 (SD=1.23)	1.931	.108
2. ด้านความรู้ความสามารถ	3.42 (SD=.782)	3.54 (SD=.837)	3.60 (SD=.907)	3.40 (SD=.801)	4.00 (SD=.565)	.542	.705
3. ด้านแรงจูงใจ	3.17 (SD=.806)	3.34 (SD=.818)	3.56 (SD=.909)	3.46 (SD=.965)	4.37 (SD=.176)	1.382	.243
รวม	3.34 (SD=.480)	3.42 (SD=.580)	3.54 (SD=.701)	3.31 (SD=.714)	3.76 (SD=.543)	.920	.454

จากตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยภาพรวม จำแนกตามอายุการทำงาน โดยใช้สถิติ One Way

ANOVA พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการ ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะ

วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยภาพรวม จำแนกตามสังกัด

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	สำนักงานคณบดี		ภาควิชา/หลักสูตร/ กลุ่มสาขา		t	sig
	($\bar{x}$)	S.D	($\bar{x}$)	S.D		
1. ด้านเวลา	3.30	.789	3.28	.772	.152	.879
2. ด้านความรู้ความสามารถ	3.64	.823	3.37	.826	1.970	.051
3. ด้านแรงจูงใจ	3.63	.863	3.24	.884	2.697	.008*
รวม	3.53	.619	3.30	.656	2.172	.032*

จากตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยภาพรวม จำแนกตามสังกัด โดยใช้สถิติ T-test พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสังกัดสำนักงานคณบดีและสังกัดภาควิชา/หลักสูตร/กลุ่มสาขา มีความคิดเห็นต่อปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยภาพรวม ในด้านเวลาและด้านความรู้ความสามารถ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสังกัดสำนักงานคณบดีและสังกัดภาควิชา/หลักสูตร/กลุ่มสาขา มีความคิดเห็นต่อปัญหาการขอตำแหน่งทาง

วิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยภาพรวมในด้านแรงจูงใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับด้านแรงจูงใจ ที่มีระดับความคิดเห็นต่อปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่าบุคลากรสังกัดสำนักงานคณบดีมีระดับความคิดเห็นต่อปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลด้านแรงจูงใจ สูงกว่าบุคลากรสังกัดภาควิชา/หลักสูตร/กลุ่มสาขา

ตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยภาพรวมจำแนกตามการผ่าน

การขอตำแหน่งทางวิชาการ

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	เคยผ่านการขอตำแหน่งทางวิชาการ		ไม่เคยผ่านการขอตำแหน่งทางวิชาการ		t	sig
	($\bar{x}$)	S.D	($\bar{x}$)	S.D		
1. ด้านเวลา	3.56	1.00	3.28	.765	.995	.321
2. ด้านความรู้ความสามารถ	3.65	.892	3.49	.832	.499	.619
3. ด้านแรงจูงใจ	3.18	1.15	3.44	.878	-.799	.425
รวม	3.48	.941	3.41	.630	.275	.784

จากตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยภาพรวม

จำแนกตามการผ่านการขอตำแหน่งทางวิชาการโดยใช้สถิติ T-test พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเคยผ่านการขอตำแหน่งทางวิชาการและไม่เคยผ่านการขอตำแหน่ง

ทางวิชาการมีความคิดเห็นต่อปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยภาพรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้ทราบถึงปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลที่ได้พบว่าบุคลากรมีปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการ 3 ด้าน คือ 1) ด้านเวลา 2) ด้านความรู้ และ 3) ด้านแรงจูงใจ นอกจากนี้ยังได้ทราบถึงระดับของปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อให้ทราบว่าปัญหาใดมีระดับปัญหามากที่สุดและปัญหาใดมีระดับปัญหารองลงมา โดยจะสามารถนำข้อมูลมาเป็นแนวทางที่จะแก้ไขตามระดับปัญหาที่มีมากไปหาน้อย ซึ่งผลการวิจัยได้แสดงให้เห็นว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก โดยด้านความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดรองลงมา ได้แก่ด้านแรงจูงใจ และด้านเวลา

จากผลการวิจัยตามที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ด้านความรู้ความสามารถ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดจากทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรยังขาดความรู้และความเข้าใจในการศึกษาวิจัยรวมทั้งระเบียบ ข้อกำหนดที่จะทำการขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ที่ได้แสดงความคิดเห็นว่าในการขอตำแหน่งวิชาการนั้นมีกฎระเบียบ กฎเกณฑ์และข้อบังคับต่าง ๆ มากเกินไปทำให้เกิดความยุ่งยาก เมื่อบุคลากรไม่มีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการยื่นขอและขั้นตอนในการยื่นเรื่องเสนอผลงานทางวิชาการ และไม่มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบวิธีการวิจัยและการเขียนผลงานทางวิชาการ จึงไม่สามารถจัดทำผลงานที่ของตำแหน่งทางวิชาการให้สำเร็จได้

ส่วนการศึกษาเปรียบเทียบปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลนั้น ผลการวิจัยทำให้ได้ทราบถึงข้อมูลการเปรียบเทียบปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการหรือไม่ผลการเปรียบเทียบปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยภาพรวม จำแนกตามเพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ด้านความรู้ความสามารถและด้านแรงจูงใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการเปรียบเทียบปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยภาพรวม จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เป็นเพราะเพศ อายุ และอายุการทำงานไม่มีผลต่อความรู้ความสามารถในการทำผลงานวิจัย เนื่องจากผู้ที่เข้ามาเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยผ่านการคัดเลือกเข้ามาจากการสอบและคุณสมบัติตามตำแหน่งจึงเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานตามแต่ละตำแหน่งมีการปฏิบัติภายใต้ข้อกำหนดและข้อปฏิบัติของมหาวิทยาลัยเดียวกัน และใช้เวลาในการปฏิบัติงานที่เหมือนกัน ทำให้ไม่มีความแตกต่างในการแสดงความคิดเห็นต่อปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาศายอาชีพของพนักงาน บริษัท ไทยมายาซิก จำกัด มีผลการวิจัยที่ว่าเพศ อายุและประสบการณ์การทำงานต่างมีความต้องการพัฒนาศายอาชีพในภาพรวมและทุกด้านไม่แตกต่างกัน (พงษ์พันธ์ ลาดสุวรรณ, 2559)

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากผลการวิจัยบุคลากรสายสนับสนุนมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบมากทำให้ไม่สามารถทำผลงานทางวิชาการได้ ดังนั้นจึงควรมีการพิจารณาการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ไม่มากเกินไปและจัดช่วงเวลาในการทำผลงานให้บุคลากรที่ยังไม่ได้ขอตำแหน่งทางวิชาการได้ เพื่อให้บุคลากรมีเวลาในการทำผลงานทางวิชาการ เช่น การจัดให้ช่วงเวลาให้บุคลากรทำผลงานทางวิชาการ 1 วัน หรือครึ่งวันต่อสัปดาห์

2. จัดให้มีการอบรมหรือให้ความรู้ในเรื่องของกฎเกณฑ์ ระเบียบ และความรู้ทางการวิจัยให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการจัดให้มีทีมที่ปรึกษาให้แก่บุคลากรที่ต้องการทำผลงานขอตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในการขอตำแหน่งทางวิชาการ

3. จากผลการวิจัยในด้านแรงจูงใจที่พบว่าบุคลากรขาดแรงจูงใจและการสนับสนุนจากผู้บริหารหรือหัวหน้างาน ดังนั้นควรกำหนดนโยบายให้ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรในคณะต่าง ๆ ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ให้มีการสนับสนุนและติดตามอย่างใกล้ชิด เช่น การจัดให้มีการประชุมติดตามความคืบหน้าในการขอตำแหน่งทางวิชาการสัปดาห์ละ 2 - 4 ครั้ง นำเสนอตัวอย่างความสำเร็จของผู้ที่ผ่านการขอตำแหน่งทางวิชาการแล้ว หรือการกำหนดจำนวนผลงานจากการขอตำแหน่งทางวิชาการให้ผู้บริหารคณะในแต่ละปี ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารหรือหัวหน้างานเข้ามามีบทบาทในการกระตุ้นและเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรทำผลงานเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ

เอกสารอ้างอิง

กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล. (2562).

ความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน

มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยมหิดล. [ออนไลน์].

สืบค้นเมื่อ 14 กุมภาพันธ์ 2563, จาก

<https://op.mahidol.ac.th/hr/>

ณัฐพันธ์ เจริญนันท. (2541). ยอดกลยุทธ์การบริหารสำหรับองค์กรยุคใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 13.

กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

ธงชัย สันติวงษ์. (2546). การบริหารทรัพยากรมนุษย์.

พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: บริษัท ประชุมช่าง

จำกัด.

ธีรเดช รุ่งมงคล. (2555). การจัดการทรัพยากรมนุษย์

พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นฤมล นิราทร. (2534). การวางแผนอาชีพงานและ

การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ.

(ม.ป.ป.). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปภาวดี ประจักษ์สุขนิมิต, และกิ่งพร ทองใบ. (2537).

ระบบและกระบวนการพัฒนาทรัพยากร

มนุษย์ในองค์กร. ในเอกสารการสอนชุด

วิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร.

(หน้า 98-102). นนทบุรี :มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมาธิราช.

พงษ์พันธ์ ลาดสุวรรณ. (2559). ความต้องการพัฒนา

สายอาชีพของพนักงาน.(ม.ป.ป.). กรุงเทพฯ :

บริษัท ไทย มายาซากิ จำกัด

วรางนา ชูเชิดรัตน์. (2558). แรงจูงใจในการพัฒนา

ความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความ

ยุติธรรมในองค์กร และความสามารถใน

การฟันฝ่าอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพัน

ต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต

กรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระ

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ)

สมิต สัณณกร. (2538). ศิลปะการให้บริการ.

พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วิทยุชน.

สุนัน ตั้งสกุล. (2547).การพัฒนาความก้าวหน้าใน

อาชีพ.วารสารเพื่อคุณภาพ, 11 (86), 37-44.

Likert, R. et al. (1967). Some applications of

behavioral research. Paris: Unesco