



การสำรวจความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และ
ชำนาญการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา



จรงค์ไทย เปลวทอง

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยพะเยา

ประจำปี พ.ศ. 2563

อาจารย์ที่ปรึกษา ได้พิจารณาให้งานวิจัยเพื่อการพัฒนางานประจำ เรื่อง “การสำรวจ
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการ ของพนักงาน
มหาวิทยาลัยพะเยา” โดยนายจรงค์ไทย เปลวทอง เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานตามโครงการ
งานวิจัยสถาบันเพื่อพัฒนางานประจำปีงบประมาณ 2563



.....

(ดร.ปิยะวดี โรหิตารชุน)

อาจารย์ที่ปรึกษา

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยสถาบันฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยความกรุณาจากดร.ปิยะวดี โรหิตารชุน อาจารย์ที่ปรึกษาที่กรุณาให้คำปรึกษา และช่วยเหลือแนะนำแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ จนเสร็จสมบูรณ์อย่างดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง และขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ซึ่งปรากฏนามในงานวิจัยฉบับนี้ได้กรุณาตรวจสอบแก้ไขแบบทดสอบให้มีความสมบูรณ์ ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา และพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากงานวิจัยสถาบันฉบับนี้ ขอมอบแด่บุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน และคณาจารย์ที่ประสิทธิประสาทวิชาให้ความรู้ วางรากฐานการศึกษาให้แก่ข้าพเจ้า ตลอดเวลาในการทำวิจัยในครั้งนี้จนประสบความสำเร็จด้วยดี

จงรักไทย เปลวทอง



เรื่อง: การสำรวจความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา

ผู้ศึกษาค้นคว้า: จงรักไทย เปลวทอง

อาจารย์ที่ปรึกษา: ดร.ปิยะวดี โรหิตารชุน

คำสำคัญ: ความรู้ความเข้าใจ, การขอเข้าสู่ตำแหน่ง, พนักงานมหาวิทยาลัย

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจ เปรียบเทียบระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และอายุงาน รวมถึงเสนอแนะการดำเนินงานเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจากพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน 275 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา โดยใช้เครื่องมือวิจัยเป็นแบบทดสอบ ซึ่งใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงพรรณนา ในการวิเคราะห์ข้อมูล พร้อมกับนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์ เชื่อมโยงกับแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการศึกษา พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยพะเยาที่ตอบแบบทดสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี การศึกษา ระดับปริญญาตรี มีอัตราเงินเดือน 20,001 – 25,000 บาท อายุงาน 7 ปี ขึ้นไป ระดับความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับ พอใช้ ส่วนผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง พบว่า ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีเพศแตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และอายุงาน มีความรู้ความเข้าใจแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขอเสนอแนะ มหาวิทยาลัยควรเพิ่มการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการ ให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา และควรจัดทำวารสาร แผ่นพับ หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่อธิบายถึงรายละเอียด และเนื้อหาเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการ ลงในเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อประชาสัมพันธ์ข้อมูลให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย พะเยาทราบต่อไป

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ	15
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	24
3 วิธีดำเนินการวิจัย	21
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	21
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	23
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	24
การเก็บรวบรวมข้อมูล	25
การวิเคราะห์ข้อมูล	25

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	30
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาผู้ตอบ แบบทดสอบ	31
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้า สู่อำนาจ ชำนาญงาน และชำนาญการของพนักงานมหาวิทยาลัย พะเยา	33
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่อำนาจ ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	38
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการขอเข้าสู่อำนาจ ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา	40
5 บทสรุป	42
สรุปผลการวิจัย	42
อภิปรายผลการวิจัย	44
ข้อเสนอแนะ	45
บรรณานุกรม	47
ภาคผนวก	50
ภาคผนวก ก แบบทดสอบ เรื่อง การสำรวจความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการ ขอเข้าสู่อำนาจ ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการ ของพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา	51
ภาคผนวก ข เอกสารการพิจารณารับรองโครงการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	54
ประวัติผู้วิจัย	57

สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1 แสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการสำรวจความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา	24



สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนบุคลากรสายบริการที่ปฏิบัติงานจริง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 และขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	26
2 แสดงจำนวน และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบทดสอบ	31
3 แสดงจำนวน และร้อยละของการตอบข้อคำถามถูกต้องเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการของผู้ตอบแบบทดสอบ.....	33
4 แสดงเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ).....	38
5 แสดงเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ)	38
6 แสดงเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ระดับการศึกษา)	39
7 แสดงเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (อัตราเงินเดือน).....	39
8 แสดงเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (อายุงาน)	40

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสถาบันอุดมศึกษา “ทรัพยากรบุคคล” จัดว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ของสถาบันอุดมศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ศักยภาพของบุคลากรจึงเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร หากบุคลากรมีความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็ส่งผลให้สถาบันอุดมศึกษา มีความเจริญก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตลอดจนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรได้อย่างยั่งยืน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติ และพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงการสร้างและส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการเรียนรู้ในองค์กร การถ่ายโอนข้อมูลและประสบการณ์ของพนักงาน รวมถึงการให้คำปรึกษาในการพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) ให้กับพนักงานอีกด้วย ทั้งนี้หนึ่งในวิธีการจูงใจบุคลากรที่องค์กรจัดเตรียมไว้ให้แก่บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา คือ โอกาสในด้านความก้าวหน้าในงานหรืออาชีพ การที่องค์กรได้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีความก้าวหน้าในงานหรืออาชีพ ทำให้บุคลากรสามารถกำหนดจุดมุ่งหมายในงานที่ทำ และอนาคตของบุคลากรในการทำงานหรืออาชีพขณะที่ทำงานอยู่กับองค์กร (จิรประภา อัครบวร, 2552) นอกจากนี้ความก้าวหน้าในงานยังเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรได้อุทิศตนทั้งในด้านร่างกาย แรงใจ และสติปัญญาให้กับองค์กร

ความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น เข้ามามีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นภาคเอกชน ภาครัฐวิสาหกิจ รวมถึงภาครัฐ บุคลากรมีความคาดหวังที่จะได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วยกันทุกคน แต่การจะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นต้องมีองค์ประกอบต่าง ๆ มาพิจารณามากมาย โดยแต่ละองค์กร จะวางเงื่อนไข แนวทาง ในการดำรงตำแหน่งนั้นแตกต่างกันไป

แต่จุดมุ่งหมายจะอยู่แค่จุดเดียวกัน นั่นคือเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรได้เรียนรู้ ได้พัฒนาตนเอง พัฒนางานในหน้าที่ และนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ต่อไป

สถาบันอุดมศึกษาเป็นหน่วยงานภาครัฐและหรือหน่วยงานในกำกับของรัฐ มีภารกิจโดยรวมคือการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและบุคลิกภาพที่เหมาะสมในการเป็นคนที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ในปัจจุบันการบริหารจัดการของสถาบันอุดมศึกษามีการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการแบบ ออกนอกระบบราชการหลายมหาวิทยาลัย หัวใจสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรอยู่รอดนั่นก็คือ ทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพานโยบายไปปฏิบัติให้บังเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดำเนินการอย่างเหมาะสมเป็นระบบ สามารถเชื่อมโยงการจัดการผลการปฏิบัติการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ความรู้ ทักษะ ความสามารถของคน จึงเป็นเรื่องสำคัญ ซึ่งในปัจจุบันบุคลากรของสถาบันการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ ทำหน้าที่หลักในด้านการเรียนการสอนและการพัฒนางานวิจัย กับกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งทำหน้าที่สนับสนุนงานทางด้านธุรการ ที่เกี่ยวกับเอกสารต่าง ๆ และงานด้านวิชาการ ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสถาบันการศึกษา

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้กำหนดตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เป็นตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และระดับอื่นตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) กำหนด โดยได้เปิดโอกาสให้ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยได้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งสายงานวิชาชีพได้ทุกระดับ ซึ่งการเข้าสู่ตำแหน่งดังกล่าวจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยบุคลากรสายสนับสนุนที่จะเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นได้นั้น จะต้องได้รับการประเมินผล การปฏิบัติงานและจัดทำเอกสารผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

ในการจัดทำผลงานเพื่อขอตำแหน่งสูงขึ้นนั้น ต้องเป็นผลงานที่แสดงให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญในงานของตำแหน่งที่เสนอขอ มิใช่เป็นเพียงการรวบรวมกฎ ระเบียบ หรือเอกสารที่เกี่ยวข้อง แต่ควรเป็นผลงานที่ได้มาจากการประสบการณ์ในการทำงานในเชิงวิเคราะห์ เป็นงาน ที่สร้างสรรค์ เป็นงานที่เกิดจากการพัฒนาองค์ความรู้

ความคิดริเริ่ม สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวาง และเกิดผลในทางปฏิบัติ ซึ่งอาจเสนอได้หลายลักษณะ เช่น คู่มือปฏิบัติงาน งานวิเคราะห์ งานสังเคราะห์ บทความทางวิชาการ ผลงานวิจัย หนังสือ หรือผลงานวิชาการในลักษณะอื่น

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2565 ได้กำหนดสมรรถนะของพนักงานสายสนับสนุนไว้ว่าต้องมีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ โดยในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การบริหารที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส ได้วางกลยุทธ์การพัฒนาเกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในมาตราการที่ 1 กล่าวคือ พัฒนาระบบบริหารและพัฒนาบุคลากร เกณฑ์กำหนดอัตรากำลังเกณฑ์ภาระงาน เกณฑ์พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทักษะและความก้าวหน้า ทั้งบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน ส่งเสริมคนดีมีความสามารถ ให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งตามสายงานของบุคลากรสายสนับสนุน บุคลากรสายวิชาการ และการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทุกระดับ ซึ่งหากมหาวิทยาลัยได้มีบุคลากรดำรงตำแหน่งสูงขึ้นจำนวนมาก ย่อมแสดงถึงความเข้มแข็งทางวิชาการสมกับเป็นสถาบันอุดมศึกษา ทำให้สังคมยอมรับและศรัทธามหาวิทยาลัยมากขึ้น

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยพะเยา มีพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 883 คน แบ่งเป็นประเภทตำแหน่งกลุ่มบริการทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน จำนวน 17 คน และประเภทตำแหน่งกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 866 คน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา, 5 มิถุนายน 2563) และมีข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น พ.ศ. 2561 ประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ 4 ตุลาคม 2561 เป็นต้นมา หากพิจารณาข้อมูลดังกล่าว พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีโอกาสที่จะเสนอผลงานเพื่อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นอีกระดับหนึ่งได้ ทั้งนี้ เพื่อต้องการให้มีการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งมหาวิทยาลัยได้มีการตื่นตัว และให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมีความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้วยการสนับสนุนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ให้มีความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ (Career Path) ของแต่ละคน ถึงแม้ปัจจุบันนี้มหาวิทยาลัยจะเปิดโอกาสให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนทุกคนได้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตนตามสายงานแล้วก็ตาม แต่ในความเป็นจริง ยังมีพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนส่วนหนึ่งยังไม่เริ่มที่จะผลิตผลงานเพื่อพัฒนางานของตน และในขณะเดียวกันก็มีพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนบางส่วนที่ยังไม่ทราบข้อมูล หรือยังไม่เข้าใจถึงหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการเสนอขอเข้าสู่ตำแหน่ง

ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการขอเข้ารับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย เห็นว่าของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยขอเสนอเข้ารับการประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นยังมีจำนวนค่อนข้างน้อย จึงสนใจที่จะศึกษาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นการสนับสนุนให้บุคลากรเหล่านี้มีความพร้อมที่จะทำผลงานและมีความเข้าใจในหลักเกณฑ์และขั้นตอน การดำเนินการเพื่อขอกำหนดตำแหน่ง ตลอดจนการจัดเตรียมข้อมูลเพื่อจัดทำผลงานต่อไป ซึ่งผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่ามหาวิทยาลัยจะมีบุคลากรสายสนับสนุนประสบความสำเร็จในการเสนอขอเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงในระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญการ และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสำรวจระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา
2. เพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และอายุงาน
3. เพื่อเสนอแนะการดำเนินงานเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง “การสำรวจความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา” มีลักษณะเป็นการศึกษาค้นคว้าเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ และแนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงาน ที่ใช้กำหนดกรอบตัวแปร ประกอบด้วย

- 1.1 ตัวแปรอิสระ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และอายุงาน

1.2 ตัวแปรตาม คือ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการ

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานจริงในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จำนวน 915 คน (ข้อมูลสรุปอัตรากำลังประจำเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2563 กองการเจ้าหน้าที่, 2563)

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane กำหนดความคาดเคลื่อนไว้ที่ .05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 275 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้กำหนดพื้นที่หลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ บริเวณพื้นที่มหาวิทยาลัยพะเยา ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ อยู่ระหว่างวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2563 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2563 รวมเป็นเวลาทั้งสิ้น 10 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ได้รับรู้ จดจำ จากประสบการณ์ต่าง ๆ และสามารถถ่ายทอดประสบการณ์หรือความรู้นั้นโดยการแปลความหมาย การตีความ การขยายความ เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจได้

การขอเข้าสู่ตำแหน่ง หมายถึง การขอเข้ารับการประเมิน เพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ระดับปฏิบัติงาน หรือระดับปฏิบัติการ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในระดับชำนาญงาน หรือชำนาญการ แล้วแต่กรณี

พนักงานมหาวิทยาลัย หมายถึง พนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา ประเภทประจำสายสนับสนุน หมายความว่า รวมถึงพนักงานราชการของมหาวิทยาลัยพะเยา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา

2. ทำให้ทราบข้อมูลความคิดเห็นเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และอายุงาน
3. ทำให้ทราบข้อมูลเสนอแนะการดำเนินงานเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา
4. สามารถนำผลที่ได้รับจากการวิจัยนำเสนอแก่มหาวิทยาลัยต่อไป



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง “การสำรวจความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ข้าราชการ และชำนาญการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา” ผู้วิจัยมีความสนใจและได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ

1. ความหมายของความรู้

พจนานุกรมทางการศึกษา (Dictionary of education) ของ Rowntree (1981, p. 44) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความรู้ โดยทั่วไปหมายถึง ความรู้ความเข้าใจ ซึ่งแต่ละคนได้รับจากประสบการณ์ชีวิตที่ผ่านมา และการสะสมความรู้มาจากการศึกษาเล่าเรียน ซึ่งสถาบันการศึกษาจะมีอำนาจในการที่จะกำหนดกฎเกณฑ์และประกาศผลคะแนนทางการศึกษา โดยวัดระดับของความรู้ของบุคคลจากการอบรมสั่งสอนต่าง ๆ ซึ่งเป็นหลักสูตรในสถาบันการศึกษาเหล่านั้น จึงทำให้ทราบว่าบุคคลที่ได้รับการศึกษาในสถานศึกษาจะเป็นผู้ซึ่งมีความรู้และมีความสามารถในการเรียนรู้

โสภิต ทองปาน (2545, หน้า 32-33) ให้ความหมายของความรู้ หมายถึง การเรียนและการแสวงหา โดยได้แยกความรู้เป็น 2 ประเภท คือ ความรู้ที่สามารถอธิบายให้คนทั่วไปรู้ได้ โดยอาศัยตรรกะและพยานหลักฐาน และความรู้เฉพาะตัวบุคคล ซึ่งยากที่จะอธิบายให้ใครเข้าใจได้ เว้นแต่บางคนหรือบางกลุ่ม เช่น ความรู้เกี่ยวกับความเชื่อทางศาสนา เป็นต้น

เอกวิทย์ แก้วประดิษฐ์ (2545, หน้า 147) กล่าวว่า ความรู้เป็นความสามารถในการจำได้ ระลึกถึงได้ และจะเกิดเป็นความรู้ติดตัวบุคคล โดยวัดได้จากการจดจำหรือการท่องจำได้ สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2548, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของความรู้ว่า ความรู้ มี 2 ประเภท คือ

1. ความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ ประสบการณ์ หรือสัญชาตญาณของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เป็นความรู้ที่ไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นคำพูดหรือลายลักษณ์อักษรได้ เช่น ทักษะในการทำงาน งานฝีมือ บางครั้งเรียกว่า เป็นความรู้แบบนามธรรม

2. ความรู้ที่ชัดแจ้ง เป็นความรู้ที่สามารถรวบรวมถ่ายทอดออกมาได้โดยผ่านวิธีการต่าง ๆ เช่น การบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ทฤษฎี หรือคู่มือต่าง ๆ บางครั้งเรียกว่า เป็นความรู้แบบรูปธรรม

ธาวิน อินทร์จ๋านงค์ (2550, หน้า 40 อ้างถึงใน สมยศ ชันธศร, 2556) กล่าวว่า ให้ความรู้ หมายถึง ข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ และรายละเอียดของเรื่องราวและการกระทำต่าง ๆ ที่บุคคลได้จากประสบการณ์ หรือได้จากการศึกษา สังเกต และเก็บสะสมไว้เป็นความทรงจำที่สามารถถ่ายทอดเรื่องราวดังกล่าวออกมาต่อไปได้ และสามารถวัดความรู้ดังกล่าวได้โดยการระลึกถึงและการแสดงออกมาได้

โกวิท วงศ์สุรวัฒน์ (2546, หน้า 47-48) กล่าวว่า ความรู้ในทางปรัชญาสามารถแบ่งที่มาได้เป็น 5 ประเภทความรู้ คือ

1. ความรู้ที่แท้จริงต้องมีเหตุมีผล ทุกคนมีเหตุมีผลและสามารถเข้าถึงความรู้ได้โดยตนเองเหตุผลเท่านั้นที่จะใช้พิสูจน์ความรู้ได้ครบถ้วนสมบูรณ์

2. ความรู้ที่แท้จริงต้องเกิดมาจากประสบการณ์ของประสาทสัมผัสเพียงอย่างเดียวเท่านั้นความรู้ทุก ๆ แบบที่จิตใจได้รับยอมมาจากภายนอกทั้งสิ้น

3. ความรู้ที่แท้จริงต้องนำมาปฏิบัติได้ ความคิดที่จะเอาไปใช้ ใช้ไม่ได้ ไม่มี ความหมายความคิดนั้น ไม่ถือเป็นความรู้

4. ความรู้ที่แท้จริง คือ ความรู้ที่เกิดขึ้นในใจมนุษย์เองโดยทันทีทันใด เป็นประสาทสัมผัสสมโนภาพ มีความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ชัดเจน ไม่ต้องอาศัยเหตุผลทางตรรกะ

5. ความรู้ที่แท้จริงเกิดจากความสงสัย

สรุปได้ว่า ความรู้ หมายถึง ความสามารถในการจำได้ นึกถึงได้ในรายละเอียดของเรื่องราวอันเกิดจากประสบการณ์ที่ได้สั่งสมมา และสามารถถ่ายทอดเป็นคำพูดและลายลักษณ์อักษรได้ที่มาของความรู้

2. ระดับของความรู้

Bloom, George and Hastings (1975, pp. 65–197) ได้แยกระดับความรู้ไว้ 6 ระดับ คือ

1. ระดับที่จดจำได้ หมายถึง ความสามารถในการนำข้อมูลจากความจำออกมาใช้ได้
2. ระดับที่รวบรวมประเด็นสำคัญไว้ หมายถึง ความสามารถในการจำบางสิ่งบางอย่างได้มากกว่าเนื้อหาทั้งหมด สามารถบรรยายสิ่งเหล่านั้นด้วยจำนวนของตนเอง สามารถแสดงให้เห็นด้วยการให้ความหมาย เปรียบเทียบ และการคาดคะเนผลในอนาคตได้
3. ระดับการนำไปใช้ เป็นระดับที่ผู้เรียนสามารถนำเอาข้อเท็จจริง ตลอดจนความคิดเห็นที่เป็นนามธรรมไปปฏิบัติได้จริง
4. ระดับการวิเคราะห์ เป็นระดับที่สามารถใช้ความคิดในรูปของการนำแนวคิดมาแยกเป็นส่วนประเภท หรือนำข้อมูลต่าง ๆ มาประกอบกันเพื่อปฏิบัติได้
5. ระดับการสังเคราะห์ คือ การนำข้อมูลและแนวความคิดต่าง ๆ ประกอบกันแล้วนำไปสู่การสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นสิ่งใหม่จากเดิม
6. ระดับการประเมินผล คือ ความสามารถใช้ความรู้เพื่อจัดเกณฑ์การรวบรวมข้อมูลการจัดข้อมูลตามมาตรฐาน เพื่อให้ข้อตัดสินถึงระดับของประสิทธิผลของกิจกรรมแต่ละประเภท

3. การจำแนกพฤติกรรมด้านความรู้

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520, หน้า 10–11) กล่าวถึงความรู้ความเข้าใจ (Cognition) ว่าเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ การจำ ข้อเท็จจริงต่าง ๆ รวมทั้งการพัฒนาความสามารถ ทักษะทางสติปัญญา การใช้วิจารณญาณเพื่อประกอบการตัดสินใจ ซึ่งพฤติกรรมนี้ประกอบด้วยความสามารถในระดับต่าง ๆ ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) เป็นพฤติกรรมขั้นต้นซึ่งผู้เรียนเพียงแต่จำได้ นึกได้ โดยการมองเห็นการได้ยิน ความรู้ในขั้นนี้ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับคำจำกัดความ ความหมาย ข้อเท็จจริง ทฤษฎี กฎวิธีแก้ปัญหา เป็นต้น
2. ความเข้าใจ (Comprehension) คือ การที่บุคคลได้มีประสบการณ์กับข่าวสารหนึ่ง ๆ โดยการฟัง การอ่าน หรือการเขียน ซึ่งแสดงออกในรูปของทักษะหรือความสามารถได้ เช่น การแปล (Translation) การให้ความหมาย (Interpretation) การคาดคะเน (Extrapolation)
3. การประยุกต์หรือการนำความรู้ไปใช้ (Application) เป็นการนำความรู้ไปใช้เพื่อแก้ปัญหา

4. การวิเคราะห์ (Analysis) คือ ความสามารถในการแยกแยะองค์ประกอบของปัญหาและการมองเห็นความสัมพันธ์อย่างแนบชิดระหว่างส่วนประกอบเหล่านั้น แล้วจึงรู้ถึงหลักของการผสมผสานระหว่างส่วนประกอบที่รวมกันขึ้นเป็นปัญหานั้น

5. การสังเคราะห์ (Synthesis) เป็นความสามารถในการนำเอาส่วนประกอบย่อยหลาย ๆ ส่วนมารวมกันเข้าเป็นส่วนรวมที่มีโครงสร้างที่แน่ชัด

6. การประเมินผล (Evaluation) เกี่ยวข้องกับการให้ค่าต่อความรู้หรือข้อเท็จจริงต่าง ๆ ซึ่งจะต้องใช้เกณฑ์หรือมาตรฐานอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นส่วนประกอบในการประเมิน

ธาวิน อินทร์จำนงค์ (2550, หน้า 43 อ้างถึงใน สมยศ ชันธศวรร, 2556) กล่าวว่า ความรู้ นอกจากจะเป็นข้อเท็จจริง ความสามารถในการจดจำและเข้าใจรายละเอียดของข้อมูลด้านต่าง ๆ ที่บุคคลได้สะสมและถ่ายทอดต่อกันมา รวมถึงเป็นข้อเท็จจริงที่บุคคลสามารถรับทราบได้และสามารถแสดงออกเป็นพฤติกรรมที่ระลึกได้แล้ว ยังประกอบไปด้วย การจดจำ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการประเมินค่าได้ด้วย จึงเป็นความรู้ที่แท้จริง

สรุปได้ว่า พฤติกรรมด้านความรู้เกิดจากการใช้ทักษะทางสติปัญญา การจดจำ ประสบการณ์ เป็นข้อเท็จจริงสามารถนำมาอธิบายและปฏิบัติได้ สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินค่า จนเกิดเป็นความรู้ที่แท้จริง

4. ความหมายของความเข้าใจ

มานพ วีระอาชากุล (2538, หน้า 6) ให้ความหมายว่า ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถทางปัญญาและทักษะในการเก็บรวบรวมข้อมูลและขยายให้ไกลออกไปจากเดิมอย่างสมเหตุสมผล

จักรกริช ใจดี (2542, หน้า 8-9) ให้ความหมาย ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการแปลความ ตีความ และขยายความจากสื่อและสิ่งต่าง ๆ ที่ได้พบเห็นหรือรับรู้ ซึ่งก็คือ พฤติกรรมด้านความเข้าใจ เป็นพฤติกรรมที่สามารถดัดแปลง แก้ไข สิ่งที่ยากมาเป็นสิ่งที่ง่าย สิ่งที่ยับยั้งให้เป็นสิ่งธรรมดา ความเข้าใจจึงแตกต่างจากความรู้และความจำ แต่ความเข้าใจต้องมีพื้นฐานมาจากการเรียนรู้ รับรู้ และการจำมาก่อน เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และได้แยกความเข้าใจออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การแปลความ เป็นความสามารถในการจับใจความให้ถูกต้องกับสิ่งที่สื่อ หรือ ความสามารถในการถ่ายทอดความหมายจากภาษาหนึ่งไปเป็นอีกภาษาหนึ่ง หรือจากการสื่อสารรูปแบบหนึ่งไปเป็นอีกรูปแบบหนึ่ง

2. การตีความ เป็นความสามารถในการอธิบายหรือแปลความหมายหลาย ๆ อันมาเรียงเรียงโดยจัดระเบียบ สรุปรูปเนื้อความใหม่ โดยยึดเนื้อหาเดิมเป็นหลัก

3. การขยายความ เป็นการขยายเนื้อหาข้อมูลที่ได้รับรู้มาให้มากขึ้น หรือเป็นความสามารถ ในการทำนายหรือคาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้า โดยอาศัยข้อมูลอ้างอิงหรือแนวโน้มที่เกิดจากข้อมูลเดิม

เอกวิทย์ แก้วประดิษฐ์ (2545, หน้า 147) กล่าวว่า ความเข้าใจเป็นความสามารถของบุคคลในการแปลความหรืออธิบายสิ่งที่เป็นความรู้จนเกิดเป็นความเข้าใจ ซึ่งสังเกตได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกมาในรูปของการแปลความ ตีความ และการคาดคะเนเหตุการณ์ล่วงหน้า

ชาวิน อินทร์จำนงค์ (2550, หน้า 44 อ้างถึงใน สมยศ ชันธวรร, 2556)) กล่าวว่า ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการแปลความ ตีความ และขยายความ เรื่องราวที่เป็นข้อเท็จจริงที่บุคคลเก็บสะสมมาจากการศึกษา ค้นคว้า สังเกต หรือจากประสบการณ์ และนำมาจับใจความสิ่งที่เป็นสาระสำคัญของเนื้อหาเพื่อให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น โดยอาศัยข้อมูล ความรู้ และประสบการณ์ต่าง ๆ

สรุปได้ว่า ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถในการแปลความ ตีความ และขยายความจากความรู้ที่ได้รับ หรือจากประสบการณ์ และนำมาอธิบายให้เข้าใจได้

5. ความหมายของความรู้ความเข้าใจ

พจนานุกรมทางการศึกษา (Dictionary of education) ของ Good (1973, p. 113) ได้ให้ความหมายของคำว่า ความรู้ความเข้าใจ (Cognition) โดยทั่วไป หมายถึง ขบวนการของการรับรู้ที่มีลักษณะพิเศษ ซึ่งมีพื้นฐานอยู่บนความเข้าใจ การคิดใคร่ครวญ หรือความจำ

ลัดดา กิติวิภาค (2532, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของความรู้ความเข้าใจ (Cognition) หมายถึง ความเชื่อ การรับรู้ ข้อมูลและความรู้เกี่ยวกับสิ่งของหรือบุคคลหรือสภาพการณ์ต่าง ๆ ทางสังคม

กันยา สุวรรณแสง (2532, หน้า 14) ให้ความหมายว่า ความรู้ความเข้าใจต้องเริ่มจากการเรียนรู้ เมื่อเกิดการเรียนรู้มากขึ้นก็จะเกิดความรู้ความเข้าใจในที่สุด ซึ่งการเรียนรู้ คือ กระบวนการที่ประสบการณ์ตรงหรือประสบการณ์อ้อม จึงเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ค่อนข้างถาวร

ชัชวาล ชมศิริตระกูล (2542, หน้า 62) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลได้รับรู้เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริงและรายละเอียดของเรื่องราวต่าง ๆ จนเกิดความเชื่อ หรือความนึกคิดต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นไปได้ทั้งทางดีและทางไม่ดี

ธาวิน อินทร์จำนงค์ (2550, หน้า 45 อ้างถึงใน สมยศ ชันธศร, 2556)) ได้ให้ความหมาย ความรู้ความเข้าใจไว้ว่า ความรู้ คือ ข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่มนุษย์ได้รับการศึกษาค้นคว้า หรือการสังเกต แล้วนำมารวบรวมเป็นความทรงจำ เก็บสะสมไว้ และแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่ระลึกถึงได้ โดยอาศัยความสามารถและทักษะทางสติปัญญา ส่วนความเข้าใจ หมายถึง เมื่อได้รับความรู้แล้ว ผู้ที่ได้รับความรู้นั้นจะนำมาแปลความ ตีความ และทำการขยายความ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และจะแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปของการถ่ายทอดเรื่องราวดังกล่าวให้บุคคลอื่นต่อไป

สรุปได้ว่า ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ได้รับรู้ จดจำ จากประสบการณ์ต่าง ๆ และสามารถถ่ายทอดประสบการณ์หรือความรู้นั้นโดยการแปลความหมาย การตีความ การขยายความ เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจได้

6. การวัดระดับความรู้ความเข้าใจ

ชวาล แพร์ตกุล (2516, หน้า 201-205) ได้กล่าวเกี่ยวกับการวัดระดับความรู้ความเข้าใจว่าเป็นการวัดเกี่ยวกับเรื่องราวที่เคยมีประสบการณ์หรือเคยพบเห็นและทำมาก่อนแล้วทั้งสิ้น เป็นการวัดความจำ สามารถสร้างคำถามวัดสมรรถภาพได้หลายลักษณะด้วยกัน ลักษณะของคำถามจะแตกต่างกันออกไปตามชนิดของความรู้ ความจำ และเรื่องราวที่ได้พบเห็นมา แต่จะมีลักษณะของคำถามร่วมกันอยู่อย่างหนึ่ง คือ เป็นคำถามที่ให้ระลึกถึงประสบการณ์ที่ผ่านมา ที่จำได้ ระลึกถึงได้ โดยแบ่งคำถามออกได้ดังนี้

1. คำถาม ถามความรู้เกี่ยวกับศัพท์และนิยาม ได้แก่ โจทย์คำถาม ที่ถามว่า คำหรือกลุ่มคำนั้น ๆ คืออะไร มีความหมายทั่วไป หรือความหมายเฉพาะอย่างไร และสิ่งนั้น ๆ มีคุณสมบัติอะไร

2. คำถาม ถามความรู้เกี่ยวกับกฎ ข้อเท็จจริง และความจริง ได้แก่ โจทย์คำถามที่ถามเกี่ยวกับสูตร กฎเกณฑ์ ความจริง ข้อเท็จจริง เรื่องราว ใจความ หรือเนื้อความสำคัญต่าง ๆ ตามที่ได้พิสูจน์หรือตกลงยอมรับตามหลักวิชาการ

3. คำถาม ถามความรู้ในวิธีการดำเนินการ ได้แก่ โจทย์คำถามที่ถามเรื่องราวนั้น ๆ เหตุการณ์นั้น ๆ หรือข้อความต่าง ๆ ที่ได้รับมานั้นมีที่มาที่ไปอย่างไร ใช้ระเบียบวิธีอะไร และมีการดำเนินการหรือมีวิธีการขั้นตอนอย่างไร

4. คำถาม ถามความรู้เกี่ยวกับระเบียบแบบแผน ได้แก่ โจทย์คำถามที่ถามถึงระเบียบแบบแผน แบบฟอร์ม ตามจารีตประเพณีที่เคยประพฤติปฏิบัติมา

5. คำถาม ถามความรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ได้แก่ โจทย์คำถามที่ถามเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ การวินิจฉัย การตรวจสอบข้อเท็จจริงต่าง ๆ ในแต่ละเรื่องราวควรจะใช้กฎเกณฑ์ใด หรือหลักการใดในการตัดสินใจตรวจสอบจึงจะเหมาะสม

6. คำถาม ถามความรู้เกี่ยวกับลำดับชั้นและแนวโน้มเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น ได้แก่ โจทย์คำถามที่ถามถึงความเคลื่อนไหว ความโน้มเอียง ความเจริญ หรือความเสื่อมของเหตุการณ์ต่าง ๆ จะเป็นไปในทิศทางใดตามกาลเวลา และเรื่องต่าง ๆ มีสิ่งใดที่เกิดขึ้น ก่อนหลัง และมีลำดับชั้นเป็นชั้นเป็นตอนอย่างไร

ไพศาล หวังพานิช (2526, หน้า 96-104) แบ่งคำถามที่ใช้วัดระดับความรู้ความเข้าใจเป็น 3 ชนิด คือ

1. ถามความรู้ในเนื้อเรื่อง เป็นการถามรายละเอียดของเนื้อหาข้อเท็จจริงต่าง ๆ ของเรื่องราวทั้งหลาย เช่น คัพท์ นิยาม กฎ และความจริง

2. ถามความรู้ในวิธีการดำเนินการ เป็นการถามวิธีปฏิบัติต่าง ๆ แบบแผน ประเพณี ขั้นตอนของการปฏิบัติทั้งหลาย เช่น ระเบียบแบบแผน ลำดับชั้น แนวโน้ม การจัดประเภท กฎ ระเบียบ เกณฑ์ หรือวิธีการต่าง ๆ

3. ถามความรู้รวบยอด เป็นการถามความสามารถในการจดจำข้อสรุปหรือหลักเกณฑ์ของเรื่องที่เกิดขึ้นของการผสมผสานหลักขณะร่วม เพื่อรวบรวมและย่อลงมาเป็นหลัก หรือหัวใจของเนื้อหานั้น ๆ เช่น หลักวิชา การขยายหลักวิชา ทฤษฎี และโครงสร้าง

โกวิท วงศ์สุรวัฒน์ (2546, หน้า 22-23) ได้กล่าวถึง การวัดระดับความรู้ความเข้าใจ สามารถวัดระดับความรู้ความเข้าใจได้ 6 ระดับ ดังนี้

1. วัดความจำ เป็นการวัดระดับพื้นฐาน
2. วัดความเข้าใจเพื่อความกระจ่างในสิ่งที่จำได้แล้ว หรือทราบและเข้าใจถึงนิยามของศัพท์ต่าง ๆ

3. วัดการนำไปประยุกต์ใช้ คือ การนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในสถานการณ์อื่น ๆ และสามารถพลิกแพลงออกไปจากที่เคยเรียนรู้มาแล้ว และความสามารถในการโยงความสัมพันธ์กับความรู้ชนิดต่าง ๆ

4. วัดความสามารถในการวิเคราะห์ คือ การทดสอบความสามารถในการแยกแยะสิ่งต่าง ๆ

5. วัดความสามารถในการสังเคราะห์ คือ การทดสอบความสามารถในการใช้จินตนาการ

6. วัดความสามารถในการประเมินผล คือ การประเมินคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ ว่าเป็นเช่นใด

สรุปได้ว่า การวัดระดับความรู้ความเข้าใจ หมายถึง การทดสอบความสามารถในการจดจำ การเรียนรู้ ความเข้าใจ การนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ เก็บข้อมูล วิเคราะห์ และสังเคราะห์นำมารวมกัน เพื่อทำการประเมินผลการทดสอบ และทราบถึงระดับความรู้ความเข้าใจ

7. ปัจจัยที่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจ

ธงชัย สันติวงษ์ (2533, หน้า 69-72) ได้ให้คำอธิบายโดยสรุปว่า สิ่งที่จะทำให้ความเข้าใจ จากการรับรู้ของแต่ละคนแตกต่างกันไป เนื่องจากสาเหตุ 2 ประการ คือ

1. ปัจจัยที่เรียกความสนใจจากภายนอกก็คือ แบบของตัวกระตุ้นต่าง ๆ ที่สามารถดึงดูดความสนใจได้แตกต่างกัน เช่น ความเข้มของแสง สี เสียง สามารถดึงดูดความสนใจได้ดีกว่าความเข้มน้อย

2. ปัจจัยที่เรียกความสนใจจากภายในของผู้รับรู้ โดยสามารถแยกได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

2.1 การจูงใจ สิ่งจูงใจในตัวคนจะเป็นตัวกำหนดให้คนเลือกการรับรู้ หรือให้ความสนใจเฉพาะในสิ่งที่ตรงกันกับสิ่งจูงใจในตัวเรา

2.2 บุคลิกท่าทาง เป็นตัวกำหนดตัวหนึ่งที่จะให้บุคคลนั้นเลือกที่จะรับรู้บางสิ่งบางอย่างสอดคล้องกับบุคลิกท่าทางของเขา

2.3 การเรียนรู้ คนเราเมื่อได้เรียนรู้สิ่งใดมาก็มักจะเลือกรับรู้ในสิ่งนั้น ถึงแม้ว่าบางครั้งข้อมูลอาจไม่เพียงพอ แต่ผลการเรียนรู้สามารถทำให้บุคคลนั้น ๆ สามารถรับรู้ได้อย่างถูกต้อง

2.4 การคาดหมาย คนเรารับรู้ในสิ่งที่ตนอยากรู้ กล่าวคือ จะรับรู้ในสิ่งที่ตนได้คาดหมายแล้วเท่านั้น

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความรู้ความเข้าใจเกิดจากปัจจัยภายนอก ซึ่งหมายถึง สิ่งกระตุ้นหรือสิ่งเร้าทั้งหลายที่ก่อให้เกิดความดึงดูดใจ หรือก่อให้เกิดความสนใจ และปัจจัยภายใน ได้แก่ การเรียนรู้และแรงจูงใจ ซึ่งจะส่งผลต่อความรู้ความเข้าใจของแต่ละคนแตกต่างกันออกไป

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ

บุคลากรทุกคนในแต่ละองค์กรย่อมมีความต้องการให้การปฏิบัติงานของตนเอง นำความสำเร็จมาสู่วิชาชีพและเนื้องานที่มีคุณภาพ ที่สำคัญคือต่างก็มีความต้องการสิ่งตอบแทนจากผลสำเร็จของงาน เช่น ความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จของงาน ความพึงพอใจ การได้รับความก้าวหน้า ทั้งด้านวิชาชีพและต่อตนเอง ซึ่งอยู่ในรูปของการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง และเลื่อนเงินเดือน ดังนั้นการปฏิบัติงานที่ให้ผลสำเร็จทั้งด้านวิชาชีพและต่อตนเองจึงเป็นส่วนหนึ่งที่เป็นโอกาสสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรแต่ละคนในที่สุด (ปานทิพย์ บุญยะสุด. 2540 : 13)

1. ความหมายของความก้าวหน้า

ความก้าวหน้า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของเดิมให้ดีขึ้นตามลำดับเจริญเติบโต เร็วกว่าปกติ (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. 2525:92; อ้างอิงจาก ปานทิพย์ บุญยะสุด. 2540:14)

ความก้าวหน้า หมายถึง ความเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น ในที่นี้เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการประสบผลสำเร็จในการทำงาน ทำให้เกิดความก้าวหน้าในการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง และเลื่อนเงินเดือน อำนาจหน้าที่และสถานภาพในการทำงาน การยกระดับ ตำแหน่งให้สูงขึ้น (ปานทิพย์ บุญยะสุด, 2540,น.14) และยังมีคำที่มีความใกล้เคียงกับคำว่า ความก้าวหน้า คือ ความก้าวหน้าในอาชีพงานโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ

ความก้าวหน้าในอาชีพงาน (Career Progression) ความก้าวหน้าในอาชีพงานหมายถึง รวมถึงการเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงาน ซึ่งจะให้ผลตอบแทนทั้งด้านจิตวิทยา หรือผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงานการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้จึงรวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน ตลอดจนถึงความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึกที่ตนเองมีค่า ประสบความสำเร็จ ซึ่งอาจจะออกมาในรูปของ อำนาจหน้าที่ สถานภาพที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในอาชีพงานจึงเป็นผลสุดท้ายของการจัดการ อาชีพที่เริ่มต้นด้วยการวางแผนอาชีพงานก่อนที่จะพัฒนาไปสู่การพัฒนาอาชีพงาน และการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพงานในที่สุด (นฤมล นิราทร, 2534 ; 2)

2. ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การที่องค์กรมีส่วนสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีความก้าวหน้า ในด้านการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน การมอบหมายงานในหน้าที่ให้สูงขึ้น อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีมากขึ้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นการสร้างโอกาสความก้าวหน้าทั้งสิ้น ซึ่งจะทำให้บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเกิดความตระหนักในการที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองอยู่เสมอในส่วนของความก้าวหน้านั้น ทั้งบุคลากร และองค์กรยังมีความสัมพันธ์กับ 2 ประเด็น คือ

การวางแผนอาชีพงาน (Career Planning) ซึ่งวิธีการที่นำไปสู่เป้าหมายขององค์กร และการส่งเสริมให้คนทำงานก้าวไปในแนวอาชีพ มีการวางแผนแนวอาชีพในการเลื่อนงานขององค์กรและมีแนวทางที่จะก้าวหน้าในอาชีพงานของตนเองตามเป้าหมายส่วนบุคคล นอกจากนั้นแล้ว จะต้องมีการพัฒนาอาชีพงาน (Career Development) ซึ่งเป็นการพัฒนาความเชื่อค่านิยม ความสนใจความถนัดและบุคลิกภาพ เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายของการทำงานในอนาคต การวางแผนอาชีพงานและการพัฒนาอาชีพงาน เป็นกระบวนการในการสร้างความก้าวหน้าให้เกิดขึ้นในองค์กร และเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากร ซึ่งมีผลต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพอีกด้วย (ปานทิพย์ บุญยสุต. 2540:15)

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพในภาคราชการ โดยมีผู้สรุปไว้ดังนี้ (ประณต นันทิยะกุล.2535:100-103 ; อ้างอิงจาก ปานทิพย์ บุญยสุต.2540:17)

1. องค์กรหรือหน่วยงาน เป็นส่วนหนึ่งที่จะสร้างโอกาสให้กับบุคลากรในองค์กร ซึ่งเป็นสมาชิกหน่วยหนึ่งในองค์กรได้ทำหน้าที่ช่วยส่งเสริมให้องค์กรก้าวหน้า เช่น การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งการส่งเสริมทางวิชาการสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ เป็นต้น
2. ผู้ปฏิบัติงาน เป็นแล้วหนึ่งที่สำคัญ ต่อความก้าวหน้า เนื่องจากความก้าวหน้าสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานได้ ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานได้จะต้องมีวิธีการปฏิบัติงานสองด้านหลักๆ คือด้านจิตใจจะต้องมีความตั้งใจและมีความคิดว่าต้องการความก้าวหน้า จะต้องพยายามสร้างความพอใจในงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมายและทำทุกอย่างสุดความสามารถ โดยไม่ต้องคำนึงว่า งานนั้นจะเหมาะสมกับเกียรติศักดิ์หรือศักดิ์ศรีความรู้ที่มีอยู่หรือไม่อีกด้านหนึ่ง คือความรู้แบ่งออกเป็นสองลักษณะ คือ ความรู้ทางวิชาการ และความรู้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งความรู้ต่าง ๆ นั้น มีความจำเป็นต้องหาโอกาสเพื่อศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

โดยการศึกษาต่อฝึกอบรม การดูงาน การค้นคว้าตำราวิชาการที่เกี่ยวข้องมาศึกษา ตลอดจนถึงการหมั่นพูดคุยปรึกษากับผู้รู้อยู่เสมอ (ประรต นันท์ยะกุล, 2533; 111-116; อ้างถึงใน ปานทิพย์ บุญยะสุด. 2540; 20)

3. คุณภาพของการทำงาน การทำงานที่มีคุณภาพเป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะผลักดันให้บุคคลตลอดจนองค์การมีความก้าวหน้า ดังนั้นคุณภาพของการทำงานที่ส่งผลถึงความก้าวหน้า คือ

3.1 การรักงาน การที่จะทำงานให้ได้ดีมีประสิทธิภาพ จนประสบความสำเร็จมีความเจริญก้าวหน้า นั้น ในการทำงานสิ่งที่จะต้องมาก่อนสิ่งอื่น ๆ คือจะต้องมีความรักงานพอใจในงานของตน และการที่จะรักงานนั้น จะต้องรู้คุณค่าของงานด้วยซึ่งจะทำให้เกิดความรักและผูกพันต่องาน ทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่าย

3.2 การเรียนรู้งาน ผู้ปฏิบัติงานควรจะต้องศึกษากฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานของตนอย่างละเอียดรอบคอบ นอกจากนั้นผู้ปฏิบัติงานยังต้องแสวงหาความรู้คำแนะนำจากผู้ที่มีประสบการณ์เพื่อจะได้ นำ ประสบการณ์ที่ผ่านมาโดยนำมาปรับปรุงการทำงานของตน และต้องมีการพัฒนาความรู้และติดตามเทคนิคใหม่ ๆ เพื่อนำความรู้ใหม่ ๆ มาใช้กับงานของตนให้บังเกิดผล

3.3 การเรียนรู้เพื่อนร่วมงาน มนุษย์ทุกคนไม่มีผู้ใดนั่งทำงานคนเดียวโดยไม่ต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับผู้อื่น เนื่องจากในการทำงานไม่ว่าจะเป็นงานใดก็ตามจะต้องมีการติดต่อประสานงาน ขอความร่วมมือจากผู้อื่น ซึ่งอยู่ใกล้ตัวที่สุดก็คือเพื่อนร่วมงาน การที่จะเรียนรู้เพื่อนร่วมงานได้ดีคือจะต้องเรียนรู้โดยเริ่มจากการสังเกตอุปนิสัยใจคอว่า สิ่งใดชอบหรือสิ่งใดไม่ชอบ ซึ่งจะทำให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. หลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริการ ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น พ.ศ. 2561 (ภาคผนวก)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภาคสุณีย์ ดวงงา (2562) วิจัยเรื่อง ความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้น ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาถึงความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ 2) ศึกษาถึงปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้น

ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่

3) ศึกษาข้อเสนอแนะในการผลิตผลงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีคุณสมบัติในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามวัดความคิดเห็น วัดความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้น และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงบรรยายและเชิงปริมาณด้วยการใช้ สถิติร้อยละ

ผลการวิจัยปรากฏดังต่อไปนี้ 1) พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ มีความพร้อมที่จะขอตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ในระดับปานกลาง โดยมีการวางแผน การพัฒนาตนเองด้านตำแหน่งทางวิชาการ มีความคิดที่จะทำคู่มือปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก คิดจะทำงานวิจัย และทำผลงานเชิงวิเคราะห์หรือสังเคราะห์งานในหน้าที่ เป็นอันดับรองลงมา แต่ยังคงคิดว่าการจัดทำผลงานประกอบการขอตำแหน่งยังมีความยุ่งยาก และคิดว่าหลักเกณฑ์การผลิตผลงานวิชาการของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ยังมีความชัดเจนในระดับปานกลาง ความเข้าใจเกณฑ์ผ่านการประเมิน/ คุณภาพ และความสามารถผลิตผลงานวิชาการได้ทันตามระยะเวลาที่กำหนดยังอยู่ในระดับปานกลาง ผู้ให้ข้อมูลที่อยู่ระหว่างการผลิตผลงานวิชาการยังมีไม่มาก ผู้ที่อยู่ในระหว่างขั้นตอนการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้นและมีความคิดจะยื่นเสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้นยังมีน้อย 2) ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อความพร้อมในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้น ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ ขึ้นอยู่กับปัจจัย 4 ด้าน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านจิตวิทยา และปัจจัยด้านสิ่งสนับสนุน 3) พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ มีข้อเสนอแนะโดยสรุปได้ คือ มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการผลิตสิ่งพิมพ์ผลงานวิชาการ ควรจัดอบรมให้ความรู้ด้านการผลิตผลงานวิชาการให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีข้อมูลรายละเอียดที่ชัดเจนเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ขั้นตอน วิธีการ การจัดเตรียมเอกสารหรือข้อมูลที่ใช้ประกอบการจัดทำผลงานวิชาการ ควรจัดศูนย์หรือสำนักงานในการให้บริการ หรือคลินิกให้คำปรึกษาในเรื่องการผลิตผลงานวิชาการ โดยมีผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการในแต่ละด้านเป็นที่ปรึกษาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ รวมถึงคณะกรรมการประเมินผลงานวิชาการ ควรมีความเชี่ยวชาญและมาจากสายงานในการขอตำแหน่งวิชาการในแต่ละด้าน การตรวจผลงานวิชาการ ควรกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนไม่ควรนานเกินไป จะทำให้ผู้ขอผลงานเสียโอกาสหลายด้าน

รุ่งโรจน์ สุทธิสุข (2562) ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพแวดล้อมองค์กรด้านการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 2) ศึกษากลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และ 3) ตรวจสอบความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของกลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง ที่สูงขึ้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประเภทข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ จำนวน 226 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์แบบสอบถาม ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ส่วนแบบสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพแวดล้อมขององค์กรด้านการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า จัดฝึกอบรมให้ความรู้ในการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นให้กับบุคลากรไม่ทั่วถึงทุกกลุ่ม ให้ทุนสนับสนุนการจัดทำผลงานเฉพาะบางประเภท และให้รางวัลแก่ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น 2) กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง ที่สูงขึ้น ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า กลยุทธ์ระดับมหาวิทยาลัย ได้แก่ จัดโครงสร้าง ในหน่วยงานให้สอดคล้องกับภาระงานและตำแหน่งงาน สนับสนุนให้มีการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และสนับสนุนทุนอุดหนุนการทำผลงานเป็นประจำทุกปี กลยุทธ์ระดับหน่วยงาน ได้แก่ มอบหมายงานให้ชัดเจน ตรงกับภาระงานของตำแหน่ง สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมสัมมนาเกี่ยวกับ การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และจัดทำคู่มือแนวทางการขอตำแหน่งที่ชัดเจน และกลยุทธ์ระดับบุคคล ได้แก่ สร้างแรงบันดาลใจต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการการเขียนผลงานแต่ละประเภทเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งเป็นประจำ และ 3) ผลการตรวจสอบความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ กลยุทธ์ระดับมหาวิทยาลัย กลยุทธ์ระดับบุคคล และกลยุทธ์ระดับหน่วยงาน

ประยงค์ จำปาศรี (2561) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามการวิจัย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัย ที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 200 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาร์โย ยามาเน่ และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 64 ข้อ สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One Way ANOVA) และ Multiple Linear Regression Analysis ผลการศึกษาพบว่า 1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามดังนี้ (1) เจตคติต่อวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (X=4.65) (2) ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (X=4.61) (3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (X=4.57) (4) การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (X=4.35) (5) นโยบายของมหาวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (X=4.32) (6) การส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก (X=4.19) (7) ปัจจัยกีดกันจากสังคมรอบข้างโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (X=3.29) 2. การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 200 คน ส่วนใหญ่อยู่ระหว่างรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำผลงาน เพื่อเตรียม เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน งานวิจัยในงานประจำ ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือ ผลงานเชิงสังเคราะห์) จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 61.50 มีผลงานเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นคู่มือ การปฏิบัติงาน เพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นแล้ว (เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน งานวิจัยในงานประจำ ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือ ผลงานเชิงสังเคราะห์) จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 19 สนใจตำแหน่งที่สูงขึ้นแต่ยังไม่ได้ทำอะไรเลย จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 15 และอยู่ระหว่างการยื่นขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่แรงจูงใจใฝ่อาณาจและประเภทของบุคลากร โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถพยากรณ์ความแปรปรวนของการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ร้อยละ 13.90 ($R^2=0.139$, $F=14.900$) อธิบายได้ว่า แรงจูงใจใฝ่อาณาจจะเป็นตัวผลักดันให้บุคลากร

สายสนับสนุนสร้างโอกาสในการเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้น และประเภทของบุคลากรก็มีโอกาสที่เข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นมากขึ้น

วรรณภา ปรารงค์ปรี (2560) ศึกษา เรื่อง ความรู้ความเข้าใจของพนักงานเมืองพัทยาที่มีต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจ และเพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หน่วยงาน และระยะเวลาในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานเมืองพัทยา จำนวน 343 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบทดสอบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตัวอย่างสองกลุ่มอิสระด้วย t-test วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างทำการทดสอบรายคู่ ด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Sheffe') ผลการศึกษา พบว่า พนักงานเมืองพัทยาส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2559-2563 อยู่ในระดับน้อย ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง พบว่า พนักงานที่มี เพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุ และหน่วยงานแตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจต่อแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีข้อเสนอแนะให้กำหนดเป็นนโยบายในการมุ่งพัฒนาความรู้ความเข้าใจของพนักงานในองค์กรให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ธนากร ก้อนทองดี และชนนิกานต์ เครือยั่งยืน (2557) ศึกษา เรื่อง การศึกษาความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติเกี่ยวกับงานประกันคุณภาพการศึกษาของบุคลากร สำนักทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติเกี่ยวกับงานประกันคุณภาพการศึกษา ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรสำนักทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 57 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และสถิติ Chi-square ผลการศึกษาพบว่า

1. ในภาพรวม บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานประกันคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
2. ในภาพรวม บุคลากรมีทัศนคติเกี่ยวกับงานประกันคุณภาพการศึกษาในระดับมาก เกือบทุกประเด็น โดยมีทัศนคติเกี่ยวกับงานประกันคุณภาพการศึกษาในประเด็นมากที่สุด คือ

การประกันคุณภาพการศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารงานของหน่วยให้มีประสิทธิภาพ ร่องลงมา คือ การประกันคุณภาพการศึกษาทำให้หน่วยงานเกิดการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาเป็น เรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง

เพ็ญศรี ฉรินัง (2557) วิจัยเรื่องความรู้ความเข้าใจ และความต้องการของประชาชน เขตหนองแขม ที่มีต่อพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาลักษณะข้อมูลข่าวสารของราชการที่ประชาชนต้องการทราบ 2) ศึกษาประสบการณ์ ของประชาชนเกี่ยวกับพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ 3) ศึกษาความรู้ความเข้าใจ ของประชาชน ที่มีต่อพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ 4) ศึกษาความแตกต่างระหว่าง คุณลักษณะส่วนตัว กับความรู้ความเข้าใจของประชาชนในเรื่องพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร ของราชการ 5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในเรื่องพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร ของราชการ กับความรู้ความเข้าใจของประชาชนที่มีต่อพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของ ราชการ และ 6) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของราชการ กับความรู้ความเข้าใจของประชาชนที่มีต่อพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ การทดสอบค่า t-test การวิเคราะห์ค่า ความแปรปรวนทางเดียวและการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าบ้านตามทะเบียนบ้านของสำนักงานเขตหนองแขม จำนวน 324 คน โดยแบ่งเป็นแขวงหนองแขมจำนวน 160 คน และแขวงหนองค้างพลู จำนวน 164 คน ผลการวิจัย พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่ต้องการทราบข้อมูลข่าวสารของราชการ ปานกลาง ประชาชนส่วนใหญ่ มีประสบการณ์เกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมในเรื่องพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ ปานกลาง ประชาชนส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของ ราชการน้อย ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะส่วนตัวกับความรู้ความเข้าใจ ของประชาชนในเรื่องพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พบว่าประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจไม่แตกต่างกัน แต่ประชาชนที่มีอายุ ระดับการศึกษา และอาชีพที่ต่างกันมี ความรู้ความเข้าใจแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และผลจากการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์พบว่าประสบการณ์ในเรื่องพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ มีความสัมพันธ์ ในทิศทางตรงกันข้ามอย่างปานกลางกับความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของ ราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และความต้องการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของราชการ มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามอย่างปานกลางกับความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติ ข้อมูลข่าวสารของราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

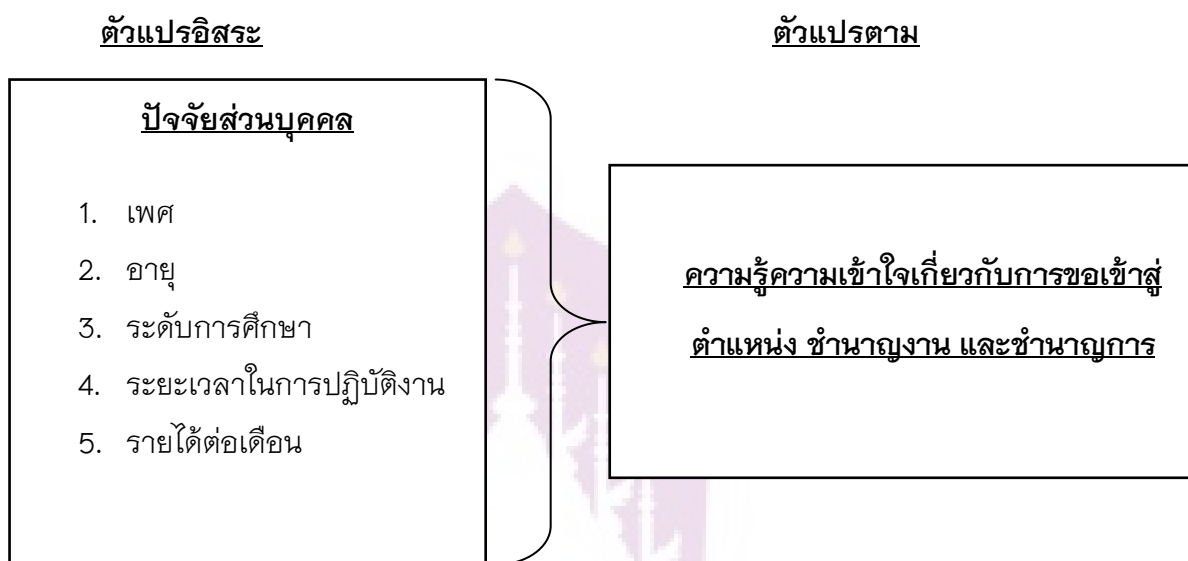
วิบูลย์ พุทธรังษี (2555) ศึกษา เรื่อง การเปรียบเทียบความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพของข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความก้าวหน้าในอาชีพระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย และศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สายวิชาการ การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 307 คน ผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้

จากผลการศึกษาเปรียบเทียบความก้าวหน้าในอาชีพระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า ข้าราชการมีความก้าวหน้าในอาชีพ โดยได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่มากกว่ากลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย ส่วนความก้าวหน้าในด้านเงินเดือนและโอกาสการพัฒนาตนเองไม่มีความแตกต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า เพศมีผลต่อความก้าวหน้าในการได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ และเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน วุฒิการศึกษา อายุงาน และกลุ่มสาขาวิชา มีผลต่อความก้าวหน้าในการได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน และความมุ่งมั่นในงาน ปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สายวิชาการ พบว่า มีภาระงานด้านการสอน งานบริการ และงานวิจัยมีจำนวนมาก ทำให้ไม่มีเวลาในเขียนผลงานทางวิชาการ ภาวะเครียด ข้นตอนในการพิจารณาผลงานทางวิชาการล่าช้า ยุ่งยาก และเข้มงวด หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนยังไม่สอดคล้อง และเหมาะสมกับภาระงาน ผลงานที่รับผิดชอบได้รับเงินทุนสนับสนุนจากคณะ และมหาวิทยาลัยในด้านการพัฒนาตนเอง เช่น ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน และศึกษาต่อ จำนวนน้อยและไม่ครอบคลุมค่าใช้จ่ายทั้งหมด เป็นต้น

สำหรับข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุง พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ควรมีหน่วยงานส่วนกลางที่รับผิดชอบเฉพาะงานพิจารณาความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรมหาวิทยาลัยโดยตรง ควรพิจารณาจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรฝ่ายวิชาการในด้านต่างๆ อย่างเพียงพอ และเหมาะสม ปรับปรุงหลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร สายวิชาการให้มีความคล่องตัว ชัดเจน มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เป็นต้น

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องซึ่งสามารถนำมาพิจารณาเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการสำรวจความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา โดยสามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงกรอบแนวคิดในการศึกษาได้ ดังนี้



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการสำรวจความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์มุ่งที่จะสำรวจระดับ และเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยเป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ทั้งนี้ เพื่อให้ การศึกษาค้นคว้าบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ผู้วิจัยมีรายละเอียดของวิธีวิจัยในการดำเนินงาน ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานจริงในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน 915 คน (ข้อมูลสรุปอัตรากำลังประจำเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2563 กองการเจ้าหน้าที่, 2563)

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน (Taro Yamane) ตามสัดส่วนของกลุ่มประชากรที่ศึกษา ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ n คือ จำนวนตัวอย่าง หรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนหน่วยทั้งหมด หรือ ขนาดของประชากรทั้งหมด

E คือ ความคาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง (sampling error) ในที่นี้จะ กำหนดเท่ากับ ± 0.05 ภายใต้ความเชื่อมั่น 95% จึงแทนค่าสูตรได้ ดังนี้

$$n = \frac{915}{1+915(0.05)^2} = 275 \text{ คน}$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane กำหนดความคาดเคลื่อนไว้ที่ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 275 คน

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 275 คน ใช้การสุ่มแบบโควต้า เป็นการเลือกตัวอย่างโดยแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มๆ จากสังกัดหน่วยงานที่แตกต่างกัน จากนั้นกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างในประชากรแต่ละหน่วยงาน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) เพื่อให้มีการกระจายของกลุ่มตัวอย่างทั่วถึง โดยเกณฑ์การแบ่งแบบโควต้าจะมีกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามหน่วยงาน จำนวน 40 หน่วยงาน

ตาราง 1 แสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานจริง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 และขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ที่	หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1.	คณะเกษตรศาสตร์และทรัพยากรธรรมชาติ	26	8
2.	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	22	6
3.	คณะนิติศาสตร์	9	3
4.	คณะพยาบาลศาสตร์	17	5
5.	คณะแพทยศาสตร์	59	18
6.	คณะเภสัชศาสตร์	15	4
7.	คณะวิทยาการจัดการและสารสนเทศศาสตร์	15	4
8.	คณะวิทยาศาสตร์	38	11
9.	คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์	26	8
10.	คณะวิศวกรรมศาสตร์	28	8
11.	คณะศิลปศาสตร์	12	4
12.	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และศิลปกรรมศาสตร์	7	2
13.	คณะสหเวชศาสตร์	17	5
14.	คณะพลังงานและสิ่งแวดล้อม	13	4
15.	วิทยาลัยการจัดการ	12	4
16.	วิทยาเขตเชียงราย	10	3
17.	กองกลาง	37	11
18.	กองการเจ้าหน้าที่	40	12
19.	กองกิจการนิสิต	17	5

ที่	หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
20.	กองคลัง	39	12
21.	กองแผนงาน	21	6
22.	กองอาคารสถานที่	44	13
23.	กองบริหารงานวิจัย	18	5
24.	กองบริการการศึกษา	54	16
25.	ศูนย์บรรณสารและการเรียนรู้	16	5
26.	ศูนย์บริการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	31	9
27.	กองพัฒนาคุณภาพนิสิตและนิสิตพิการ	22	7
28.	หน่วยตรวจสอบภายใน	8	2
29.	สำนักงานสภามหาวิทยาลัยพะเยา	9	3
30.	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา	11	4
31.	คณะทันตแพทยศาสตร์	31	9
32.	ศูนย์ปฏิบัติการวิชาชีพการโรงแรมและการท่องเที่ยว	15	4
33.	วิทยาลัยการศึกษา	11	3
34.	คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์	10	4
35.	ศูนย์การแพทย์และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยพะเยา	107	32
36.	ศูนย์พัฒนาศึกษาการมนุษยศาสตร์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	1	1
37.	สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา	12	4
38.	สภาพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา	2	1
39.	หน่วยกฎหมาย	12	4
40.	สถาบันนวัตกรรมและถ่ายทอดเทคโนโลยี	21	6
รวม		915	275

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบทดสอบเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร เกี่ยวกับลักษณะบุคคลของผู้ตอบแบบทดสอบ จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) อัตราเงินเดือน และ 5) อายุงาน

ตอนที่ 2 แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา จำนวน 20 ข้อ ลักษณะเป็นแบบปรนัยให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียว มีเกณฑ์การให้คะแนน คือ ตอบถูกได้ 1 คะแนน ตอบผิดได้ 0 คะแนน ซึ่งกำหนดข้อที่ถูกต้อง ดังนี้

1 = ไม่ใช่	11 = ใช่
2 = ใช่	12 = ไม่ใช่
3 = ไม่ใช่	13 = ใช่
4 = ไม่ใช่	14 = ไม่ใช่
5 = ไม่ใช่	15 = ไม่ใช่
6 = ใช่	16 = ไม่ใช่
7 = ไม่ใช่	17 = ใช่
8 = ใช่	18 = ใช่
9 = ใช่	19 = ใช่
10 = ไม่ใช่	20 = ไม่ใช่

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการศึกษาขึ้น โดยมีขั้นตอนในการสร้างตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าแนวคิดและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดแรงจูงใจในการทำงาน และแนวคิดความสุขในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบทดสอบฉบับร่าง

2. นำร่างแบบทดสอบ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบเนื้อหา และภาษาที่ใช้ในแบบทดสอบ และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

3. นำร่างแบบทดสอบที่สร้างขึ้นเสนอต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเครื่องมือการวิจัย แล้วนำข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการมาปรับปรุงแก้ไขแบบทดสอบ แล้วนำแบบทดสอบไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. แจกแบบทดสอบให้บุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 275 คน ด้วยตนเอง
2. ติดตามแบบทดสอบคืนหลังจากที่แจกให้กลุ่มตัวอย่าง
3. รวบรวมแบบทดสอบที่ได้รับคืนทั้งหมด แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบทดสอบที่ได้รับคืน และตรวจสอบการให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด
2. นำแบบทดสอบที่สมบูรณ์มาลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ
3. ตรวจสอบความผิดพลาดจากการบันทึกข้อมูล ก่อนทำการประมวลผล
4. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS การแปลความหมาย โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การอ่านค่า หรือผลของการประมวลผล โดยพิจารณาจากค่าร้อยละที่ได้จากการวัดระดับความรู้ความเข้าใจแล้วนำค่าร้อยละมาแปลผลเกณฑ์ ดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2535, หน้า 29)

ได้คะแนนระหว่าง 80-100%	หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจดีมาก
ได้คะแนนระหว่าง 70-79%	หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจดี
ได้คะแนนระหว่าง 60-69%	หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจพอใช้
ได้คะแนนระหว่าง 50-59%	หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจน้อย
ได้คะแนนระหว่าง 0-49%	หมายถึง มีความรู้ความเข้าใจน้อยมาก

5. ใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์และอธิบายปัจจัยส่วนบุคคล

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย เรื่อง “การสำรวจความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา” มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อสำรวจระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา
2. เพื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และอายุงาน
3. เพื่อเสนอแนะการดำเนินงานเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา

วิธีดำเนินการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ศึกษาจากการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 275 คน และได้รับแบบทดสอบคืน จำนวน 275 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 โดยนำเสนอผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาผู้ตอบแบบทดสอบ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบทดสอบ

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงจำนวน ความถี่ และค่าร้อยละ ของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบทดสอบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวน และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบทดสอบ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1) ชาย	92	33.45
2) หญิง	183	66.55
รวม	275	100.00
2. อายุ		
1) 21 – 30 ปี	58	21.09
2) 31 – 40 ปี	132	48.00
3) 41 – 50 ปี	85	30.91
รวม	275	100.00
3. ระดับการศึกษา		
1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	3.64
2) ปริญญาตรี	126	45.82
3) ปริญญาโท	137	49.82
4) ปริญญาเอก	2	0.73
รวม	275	100.00
4. อัตราเงินเดือน		
1) ต่ำกว่า 16,200 บาท	8	2.91
2) 16,200 – 20,000 บาท	80	29.09
3) 20,001 – 25,000 บาท	110	40.00
4) มากกว่า 25,000 บาท	77	28.00
รวม	275	100.00

ตาราง 2 แสดงจำนวน และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบทดสอบ (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
5. อายุงาน		
1) 1 – 2 ปี	36	13.09
2) 3 – 4 ปี	28	10.18
3) 5 – 6 ปี	35	12.73
4) 7 ปี ขึ้นไป	176	64.00
รวม	270	100.00

จากตาราง 2 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีคุณลักษณะส่วนบุคคล ดังนี้

1. เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบทดสอบส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงมากที่สุด โดยมีจำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 72.96 รองลงมาตามลำดับ คือ เพศชาย จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 33.45

2. อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบทดสอบส่วนใหญ่ มี อายุ 31 – 40 ปีมากที่สุด โดยมีจำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 รองลงมาตามลำดับ คือ ต่ำ41-50 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 30.91 และ อายุ 21 – 30 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 21.09 เป็นอันดับสุดท้าย

3. ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบทดสอบส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด โดยมีจำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 45.82 รองลงมาตามลำดับ คือ ปริญญาโท จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 49.82 ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.64 และปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.73 เป็นอันดับสุดท้าย

4. อัตราเงินเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบทดสอบส่วนใหญ่ มีอัตราเงินเดือน 20,001 – 25,000 บาท มากที่สุด โดยมีจำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมาตามลำดับ คือ 16,200 – 20,000 บาท จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 29.09 มากกว่า 25,000 บาท จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 และต่ำกว่า 16,200 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.91 เป็นอันดับสุดท้าย

5. อายุงาน พบว่า ผู้ตอบแบบทดสอบส่วนใหญ่ มีอายุงาน 7 ปีขึ้นไป โดยมีจำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 67.00 รองลงมาตามลำดับ คือ อายุงาน 1-2 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 13.09 อายุงาน 5-6 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 12.73 และอายุงาน 3-4 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 10.18 เป็นอันดับสุดท้าย

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ข้าราชการ และข้าราชการของผู้ตอบแบบทดสอบ

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงจำนวน ความถี่ และค่าร้อยละ ของระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ข้าราชการ และข้าราชการของผู้ตอบแบบทดสอบ ประกอบด้วย

ตาราง 3 แสดงจำนวน และร้อยละของการตอบข้อคำถามถูกต้องเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ ตำแหน่ง ข้าราชการ และข้าราชการของผู้ตอบแบบทดสอบ

รายละเอียด	ความรู้ความเข้าใจ		
	จำนวน	ร้อยละ	แปลผล
1. พนักงานราชการสายสนับสนุนไม่สามารถยื่นขอกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้	175	63.64	พอใช้
2. การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นให้กระทำได้สองวิธี คือ วิธีปกติ และวิธีพิเศษ	211	76.73	ดี
3. การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยวิธีพิเศษใช้ในกรณีที่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร โดยมีเงื่อนไขว่าต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	64	23.27	น้อยมาก
4. พนักงานสามารถขอรับการประเมินค่างานได้ โดยไม่จำเป็นต้องมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานองค์ประกอบที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน	175	63.64	พอใช้
5. การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับข้าราชการ และระดับข้าราชการ กำหนดให้มีได้เฉพาะส่วนงานวิชาการและสำนักงานอธิการบดี เท่านั้น	204	74.18	ดี

ตาราง 3 แสดงจำนวน และร้อยละของความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง
ชำนาญงาน และชำนาญการของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา (ต่อ)

รายละเอียด	ความรู้ความเข้าใจ		
	จำนวน	ร้อยละ	แปลผล
6. องค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ได้แก่ (1) หน้าที่และความรับผิดชอบ (2) ความยุ่งยากของงาน (3) การกำกับตรวจสอบ (4) การตัดสินใจ	219	79.64	ดี
7. องค์ประกอบของคณะกรรมการประเมินค่างาน สำหรับส่วนงานวิชาการ ต้องมีผู้ทรงคุณวุฒิจาก ภายนอกส่วนงานเป็นกรรมการ จำนวน 2 ท่าน	85	30.91	น้อยมาก
8. พนักงานที่เปลี่ยนตำแหน่ง หากลักษณะงานที่ปฏิบัติใน ตำแหน่งเดิมมีลักษณะงานที่สอดคล้องกับตำแหน่งใหม่ อาจนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งเดิมมานับรวมกับ ตำแหน่งใหม่ได้	213	77.45	ดี
9. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน หรือผู้ชำนาญการ ได้แก่ คู่มือปฏิบัติงานหลัก เป็นต้น	231	84.00	ดีมาก
10. ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน หรือผู้ชำนาญการ หากเป็นผลงานร่วม ระหว่างพนักงานและลูกจ้าง ชั่วคราว จะไม่สามารถนำมายื่นขอกำหนดระดับตำแหน่ง ที่สูงขึ้นได้ทุกกรณี	147	53.45	น้อย
11. ผลงานที่นำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณาต้องมีใช้ ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม	179	65.09	พอใช้
12. การจัดทำผลงานเพื่อยื่นขอกำหนดระดับตำแหน่งที่ สูงขึ้น ไม่จำเป็นต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณ ทางวิชาชีพ	216	78.55	ดี
13. ระดับคุณภาพของผลงาน กำหนดเป็น 5 ระดับ	219	79.64	ดี

ตาราง 3 แสดงจำนวน และร้อยละของความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง
ชำนาญงาน และชำนาญการของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา (ต่อ)

รายละเอียด	ความรู้ความเข้าใจ		
	จำนวน	ร้อยละ	แปลผล
14. การตัดสินคุณภาพของผลงาน โดยวิธีปกติให้ใช้คะแนน เลียงข้างมาก และระดับคุณภาพของผลงาน ต้องไม่ต่ำกว่า ระดับดีมาก	114	41.45	น้อยมาก
15. กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือระดับชำนาญการ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินผลงาน ต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ชำนาญการพิเศษ	86	31.27	น้อยมาก
16. การยื่นขอกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยวิธีปกติ ต้องมีจำนวนกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ ไม่น้อยกว่าห้าคน	78	28.36	น้อยมาก
17. หากกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ มีมติให้ปรับปรุงผลงาน ให้ผู้ เสนอขอฯ ปรับปรุงผลงานได้ภายในระยะเวลาสามเดือน นับตั้งแต่วันที่รับทราบมติ	216	78.55	ดี
18. การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือระดับชำนาญการ ให้อธิการบดี โดยความเห็นชอบ ของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล เป็นผู้มีอำนาจสั่ง แต่งตั้ง	228	82.91	ดีมาก
19. การแต่งตั้งฯ ให้มีผลนับตั้งแต่วันที่กองการเจ้าหน้าที่ รับผลงาน หรือวันที่ได้รับผลงานเพิ่มเติม หรือวันที่รับ ผลงานฉบับที่สมบูรณ์ แล้วแต่กรณี	225	81.82	ดีมาก
20. เมื่อมหาวิทยาลัยได้แต่งตั้งฯ พนักงานผู้ใดให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้นแล้ว จะไม่ติดตามประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของพนักงานผู้นั้นอีก	175	63.64	พอใช้
ค่าเฉลี่ย	173	62.91	พอใช้

จากตาราง 3 พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาผู้ตอบแบบทดสอบมีระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับพอใช้ คิดเป็นร้อยละ 62.91 โดยเรียงลำดับร้อยละของจำนวนผู้ที่ตอบข้อความถูกต้องจากมากไปน้อย โดยข้อความที่มีผู้ตอบถูกต้องในระดับดีมาก คือ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน หรือผู้ชำนาญการ ได้แก่ คู่มือปฏิบัติงานหลัก เป็นต้น คิดเป็นร้อยละ 84.00 รองลงมา ได้แก่ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือระดับชำนาญการ ให้อธิการบดี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล เป็นผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้ง คิดเป็นร้อยละ 82.91 การแต่งตั้งฯ ให้มีผลนับตั้งแต่วันที่กองการเจ้าหน้าที่รับผลงาน หรือวันที่ได้รับผลงานเพิ่มเติม หรือวันที่รับผลงานฉบับที่สมบูรณ์ แล้วแต่กรณี คิดเป็นร้อยละ 81.82 ตามลำดับ

ข้อความที่มีผู้ตอบถูกต้องในระดับดี คือ องค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ได้แก่ (1) หน้าที่และความรับผิดชอบ (2) ความยุ่งยากของงาน (3) การกำกับตรวจสอบ (4) การตัดสินใจ และระดับคุณภาพของผลงาน กำหนดเป็น 5 ระดับ มีผู้ตอบถูกต้องเท่ากันคิดเป็นร้อยละ 79.64 การจัดทำผลงานเพื่อยื่นขอกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ไม่จำเป็นต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ และหากกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ มีมติให้ปรับปรุงผลงาน ให้ผู้เสนอขอฯ ปรับปรุงผลงานได้ภายในระยะเวลาสามเดือน นับตั้งแต่วันที่รับทราบมติ มีผู้ตอบถูกต้องเท่ากันคิดเป็นร้อยละ 78.55 พนักงานที่เปลี่ยนตำแหน่ง หากลักษณะงานที่ปฏิบัติในตำแหน่งเดิมมีลักษณะงานที่สอดคล้องกับตำแหน่งใหม่ อาจนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งเดิมมานับรวมกันกับตำแหน่งใหม่ได้ คิดเป็นร้อยละ 77.45 การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นให้กระทำได้สองวิธี คือ วิธีปกติ และวิธีพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 76.73 และการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญการ กำหนดให้มีได้เฉพาะส่วนงานวิชาการและสำนักงานอธิการบดี เท่านั้น คิดเป็นร้อยละ 74.18 ตามลำดับ

ข้อความที่มีผู้ตอบถูกต้องในระดับพอใช้ คือ ผลงานที่นำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณาต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม คิดเป็นร้อยละ 65.09 พนักงานราชการสายสนับสนุนไม่สามารถยื่นขอกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ พนักงานสามารถขอรับการประเมินค่างานได้ โดยไม่จำเป็นต้องมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานองค์ประกอบที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน และเมื่อมหาวิทยาลัยได้แต่งตั้งฯ พนักงานผู้ใดให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นแล้ว จะไม่ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามลักษณะงาน หน้าที่

และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยาก ของพนักงานผู้นั้นอีก มีผู้ตอบถูกต้องเท่ากันคิดเป็นร้อยละ 63.64 ตามลำดับ

ข้อคำถามที่มีผู้ตอบถูกต้องในระดับน้อย คือ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน หรือผู้ชำนาญการ หากเป็นผลงานร่วม ระหว่างพนักงานและลูกจ้างชั่วคราว จะไม่สามารถนำมายื่นขอกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ ทุกกรณี คิดเป็นร้อยละ 53.45

ข้อคำถามที่มีผู้ตอบถูกต้องในระดับน้อยมาก คือ การตัดสินคุณภาพของผลงาน โดยวิธีปกติให้ใช้คะแนนเสียงข้างมาก และระดับคุณภาพของผลงาน ต้องไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก คิดเป็นร้อยละ 41.45 กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือระดับชำนาญการ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน ต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 31.27 องค์ประกอบของคณะกรรมการประเมินค่างาน สำหรับส่วนงานวิชาการ ต้องมีผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกส่วนงานเป็นกรรมการ จำนวน 2 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 30.91 การยื่นขอกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยวิธีปกติ ต้องมีจำนวนกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ไม่น้อยกว่าห้าคน คิดเป็นร้อยละ 28.36 และการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยวิธีพิเศษ ใช้ในกรณีที่ เป็นผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร โดยมีเงื่อนไขว่าต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง คิดเป็นร้อยละ 23.27 เป็นอันดับสุดท้าย

**ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง
ชำนาญงาน และชำนาญการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา โดยจำแนกตามปัจจัย
ส่วนบุคคล**

สถิติที่ใช้ในการทดสอบเปรียบเทียบ ได้แก่ ค่าสถิติ t-test และการวิเคราะห์
ความแปรปรวน (Analysis of Variance-ANOVA)

**ตาราง 4 แสดงเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน
และชำนาญการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา โดยจำแนกตามปัจจัย
ส่วนบุคคล (เพศ)**

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความรู้ความเข้าใจ		t	Sig. (2-tailed)
	\bar{x}	S.D.		
1) ชาย	12.41	2.57	-0.799	0.425
2) หญิง	12.67	2.44		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4 พบว่า มีค่า sig เท่ากับ 0.425 นั่นคือ เพศที่แตกต่างกัน ส่งผล
ต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการ ของพนักงาน
มหาวิทยาลัยพะเยา ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

**ตาราง 5 แสดงเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน
และชำนาญการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา โดยจำแนกตามปัจจัย
ส่วนบุคคล (อายุ)**

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความรู้ความเข้าใจ		f	Sig.
	\bar{x}	S.D.		
1) 21 – 30 ปี	11.45	2.41	8.450	0.000*
2) 31 – 40 ปี	12.77	2.65		
3) 41 – 50 ปี	13.06	2.01		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 5 พบว่า มีค่า sig เท่ากับ 0.000 นั่นคือ อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 6 แสดงเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ระดับการศึกษา)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความรู้ความเข้าใจ		f	Sig.
	\bar{x}	S.D.		
1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	11.00	0.94	3.394	0.018*
2) ปริญญาตรี	12.27	2.54		
3) ปริญญาโท	12.99	2.44		
4) ปริญญาเอก	12.00	0.00		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 6 พบว่า มีค่า sig เท่ากับ 0.018 นั่นคือ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 7 แสดงเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (อัตราเงินเดือน)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความรู้ความเข้าใจ		f	Sig.
	\bar{x}	S.D.		
1) ต่ำกว่า 16,200 บาท	10.75	0.89	13.244	0.000*
2) 16,200 – 20,000 บาท	11.73	2.45		
3) 20,001 – 25,000 บาท	12.44	2.38		
4) มากกว่า 25,000 บาท	13.87	2.21		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 7 พบว่า มีค่า sig เท่ากับ 0.000 นั่นคือ อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 8 แสดงเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (อายุงาน)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความรู้ความเข้าใจ		f	Sig.
	\bar{x}	S.D.		
1) 1 - 2 ปี	11.33	2.44	5.850	0.001*
2) 3 - 4 ปี	12.36	2.63		
3) 5 - 6 ปี	11.94	2.07		
4) 7 ปี ขึ้นไป	13.00	2.44		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 8 พบว่า มีค่า sig เท่ากับ 0.018 นั่นคือ อายุงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา

จากการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบทดสอบ พบว่ามีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา ดังนี้

1. สร้างขั้นตอน แนวปฏิบัติ กระบวนการในการเข้าสู่ตำแหน่งให้บุคลากรสามารถเข้าไปศึกษาด้วยตนเองในเว็บบอร์ดของกรเจ้าหน้าที่ หรือ Facebook เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ
2. ควรมีการประชุมสัมพันธ์ และอบรมให้ความรู้แก่พนักงานเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
3. ควรมีการชี้แจง และนำเสนอข้อมูลการยื่นขอตำแหน่งให้กับบุคลากรก่อนที่จะมีการให้ทำแบบสอบถาม

4. มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับพนักงานสายสนับสนุนมากกว่านี้ ทำให้เกิดผู้เข้าสู่ตำแหน่งรายแรกให้ได้
5. การเข้าสู่ตำแหน่งโดยวิธีการเทียบตำแหน่งหัวหน้างานขึ้นไป ควรจะพิจารณารวมถึงระยะเวลาการเป็นผู้รักษาการด้วย
6. อยากให้มหาวิทยาลัยเร่งดำเนินการเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น



บทที่ 5

บทสรุป

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง “การสำรวจความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง
ชำนาญงาน และชำนาญการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา” โดยผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัย
เชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บข้อมูลจากพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน 275 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า โดยใช้เครื่องมือ
วิจัยเป็นแบบทดสอบที่จัดทำขึ้น เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสำหรับตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้
กำหนดไว้ ผู้ศึกษาได้ใช้โปรแกรมคำนวณทางสถิติ SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูล และใช้สถิติเชิง
พรรณนา ในการวิเคราะห์ข้อมูล พร้อมกับนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เชื่อมโยงกับแนวคิดทฤษฎี
และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ



สรุปผลการวิจัย

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลการสำรวจความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ข้าราชการ และข้าราชการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบทดสอบ

พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยพะเยาที่ตอบแบบทดสอบ ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี มีอัตราเงินเดือน 20,001 – 25,000 บาท อายุงาน 7 ปี ขึ้นไป

2. สรุปผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ข้าราชการ และข้าราชการของผู้ตอบแบบทดสอบ

ผลการศึกษาพบดังนี้

2.1 การตอบข้อคำถามถูกต้องเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ข้าราชการ และข้าราชการ

พนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาผู้ตอบแบบทดสอบมีระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ข้าราชการ และข้าราชการของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับพอใช้ ข้อคำถามที่มีผู้ตอบถูกต้องมากที่สุด อยู่ในระดับดีมาก คือ ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญ หรือผู้ชำนาญ ได้แก่ คู่มือปฏิบัติงานหลัก เป็นต้น แต่ข้อคำถามที่มีผู้ตอบถูกต้องน้อยที่สุด ในระดับน้อยมาก คือ การตัดสินคุณภาพของผลงาน โดยวิธีปกติให้ใช้คะแนนเสียงข้างมาก และระดับคุณภาพของผลงาน ต้องไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก

2.2 เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ข้าราชการ และข้าราชการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษาพบดังนี้

2.2.1 เพศ พบว่า เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ข้าราชการ และข้าราชการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2.2.2 อายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ข้าราชการ และข้าราชการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2.3 ระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการ ของพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2.4 อัตราเงินเดือน พบว่า อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความ รู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการ ของพนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2.5 อายุงาน พบว่า อายุงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง การสำรวจความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมา อภิปราย ดังนี้

1. การสำรวจระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และ ชำนาญการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา ผลการวิเคราะห์โดยรวมอยู่ในระดับพอใช้ ซึ่งเมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีผู้ตอบถูกต้องสูงเป็นอันดับแรก คือ ผลงานที่แสดง ความเป็นผู้ชำนาญงาน หรือผู้ชำนาญการ ได้แก่ คู่มือปฏิบัติงานหลัก เป็นต้น แต่ยังมีข้อคำถาม จำนวนหนึ่งที่มีผู้ตอบถูกต้องน้อย จนถึงระดับน้อยมาก ซึ่งสอดคล้องกับธนากร ก้อนทองดี และ ชนิกานต์ เครือยั่งยืน (2557) ซึ่งกล่าวว่า ในภาพรวม บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ งานประกันคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง แต่ยังมีประเด็นข้อคำถามเกี่ยวกับ กระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีความรู้ความเข้าใจในระดับน้อย ซึ่งให้เห็นว่าการขอเข้า สู่ตำแหน่งระดับชำนาญงาน และชำนาญการ เป็นเรื่องที่มีความซับซ้อน และยากต่อการทำความเข้าใจ อีกทั้งพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ไม่ได้ดำเนินการขอเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญงาน หรือ ชำนาญการ

2. การพิจารณาเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงาน มหาวิทยาลัยพะเยาที่มีเพศแตกต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาที่มีอายุ ระดับ การศึกษา อัตราเงินเดือน และอายุงาน มีความรู้ความเข้าใจแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับเพ็ญศรี ฉิรินัง (2557) พบว่าประชาชนที่มีเพศต่างกันมีความรู้ความเข้าใจไม่แตกต่างกัน แต่ประชาชนที่มีอายุ ระดับการศึกษา และอาชีพที่ต่างกันมีความรู้ความเข้าใจแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งอาจอธิบายได้อีกว่าความต้องการความเจริญก้าวหน้าของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยามีความสัมพันธ์กับตัวแปรด้านอายุ และอัตราเงินเดือน โดยสะท้อนออกมาในผลการศึกษา กล่าวคือ เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานมีอายุ และอัตราเงินเดือนเพิ่มขึ้น จะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการโดยเฉลี่ยเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาที่ได้รับจากพนักงานมหาวิทยาลัย สามารถแบ่งออกได้ 2 ประเด็น ได้แก่ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องแก่พนักงานมหาวิทยาลัยให้มากขึ้น และการให้มหาวิทยาลัยเร่งดำเนินการพิจารณาผู้ยื่นขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่พนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน และเพื่อแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนอีกทางหนึ่งด้วย ซึ่งสอดคล้องกับปานทิพย์ บุญยะสุด (2540) ได้กล่าวว่า บุคลากรทุกคนในแต่ละองค์กรย่อมมีความต้องการให้การปฏิบัติงานของตน นำความสำเร็จมาสู่วิชาชีพและเนื้องานที่มีคุณภาพ ที่สำคัญคือต่างก็มีความต้องการสิ่งตอบแทนจากผลสำเร็จของงาน เช่น ความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จของงาน ความพึงพอใจ การได้รับความก้าวหน้า ทั้งด้านวิชาชีพและต่อตนเอง ซึ่งอยู่ในรูปของการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และเลื่อนเงินเดือน ดังนั้นการปฏิบัติงานที่ให้ผลสำเร็จทั้งด้านวิชาชีพและต่อตนเองจึงเป็นส่วนหนึ่งที่เป็นโอกาสสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากรแต่ละคนในที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรเพิ่มการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการ ให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา
2. ควรจัดทำวารสาร แผ่นพับ หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น Infographic ที่อธิบายถึงรายละเอียด และเนื้อหาเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการ ลงในเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อประชาสัมพันธ์ข้อมูลให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยพะเยาทราบต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา

2. ควรศึกษาวิจัยโดยเน้นเกี่ยวกับการผลักดันหรือสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เพื่อนำผลการวิจัยมาพัฒนาการดำเนินการเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการให้มีประสิทธิภาพต่อไป





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา. (2563). **ข้อมูลสรุปอัตรากำลังประจำเดือน มิถุนายน 2563**. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2563 จาก <http://www.personnel.up.ac.th/>
- กันยา สุวรรณแสง. (2532). **จิตวิทยาทั่วไป**. กรุงเทพฯ: บำรุงสาสน์.
- โกวิท วงศ์สุรวัฒน์. (2546). **พื้นฐานรัฐศาสตร์กับการเมือง**. กรุงเทพฯ: สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม.
- จักรกริช ใจดี. (2542). **ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาธิปไตยของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตร. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพฯ**
- จิรประภา อัครบวร. (2552). **การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน**. กรุงเทพฯ: กลุ่มพัฒนาระบบบริหารสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- ชวาล แพรัตกุล. (2516). **เทคนิคการวัดผล (พิมพ์ครั้งที่ 5)**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชัชวาลย์ ชมศิริตระกูล. (2542). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติในการยอมรับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ: ศึกษากรณีพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพฯ**
- ธงชัย สันติวงษ์. (2533). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นฤมล นิราทร. (2542). **การสร้างเครือข่ายในการทำงาน: คู่มือ**. ม.ป.ท.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2520). **ทัศนคติการวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ปานทิพย์ บุญยะสุด. (2540). **ทัศนคติของนักสังคมศาสตร์ต่อความก้าวหน้าทางอาชีพสังคมสงเคราะห์** ศึกษาเฉพาะกรณีนักสังคมสงเคราะห์สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ
- ไพศาล หวังพานิช. (2526). **การวัดผลการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

- เพ็ญศรี ฉิรินันท์. (2557). **ความรู้ความเข้าใจ และความต้องการของประชาชนเขตหนองแขม ที่มีต่อพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540**, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์. กรุงเทพฯ
- มานพ วีระอาชากุล. (2538). **ความรู้ความเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสภา ตำบล ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดหนองบัวลำภู**. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ลัดดา กิติวิภาต. (2532). **ทัศนคติทางสังคมเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมยศ ชันธควร. (2556). **ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 ของเยาวชนชายไทยในจังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2548). **การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- โสภิต ทองปาน. (2545). **การเรียนรู้สังคมไทย: กรณีตัวอย่างบัณฑิตศึกษา**. วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ของคนไทย, 1, 32-33.
- เอกวิทย์ แก้วประดิษฐ์. (2545). **เทคโนโลยีการศึกษาหลักการและแนวคิดสู่ปฏิบัติ**. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- Bloom, B. S., Hastings, L. T., & George, F. M. (1975). **Hand book on formative and summative evaluation of student learning**. New York: McGraw-Hill.
- Good, C. V. (1973). **Dictionary of education**. New York: McGraw-Hill.
- Rowntree, D. (1981). **A dictionary of education**. London: Harper & Row.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก แบบทดสอบ เรื่อง การสำรวจความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่
ตำแหน่ง ข้าราชการ และชำนาญการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา

คำชี้แจง

1. แบบทดสอบฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจระดับความรู้ความเข้าใจ เปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ข้าราชการ และชำนาญการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อเสนอแนะการดำเนินงานเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ข้าราชการ และชำนาญการของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา

2. ขอให้ท่านกรุณาตอบแบบทดสอบตามข้อเท็จจริงของท่าน ซึ่งข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะนำไปเสนอผลในภาพรวม เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ข้าราชการ และชำนาญการของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

21 – 30 ปี

31 – 40 ปี

41 – 50 ปี

51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

4. อัตราเงินเดือน

(1) ต่ำกว่า 16,200 บาท

(2) 16,200 – 20,000 บาท

(3) 20,001 – 25,000 บาท

(4) มากกว่า 25,000 บาท

5. อายุงาน

1 – 2 ปี

3 – 4 ปี

5 – 6 ปี

7 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 : แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ข้าราชการ และชำนาญการ
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ท่านคิดว่าถูกต้อง หรือ ตรงกับความรู้ความเข้าใจของท่านมากที่สุด

ข้อ	คำถาม	คำตอบ	
		ใช่	ไม่ใช่
1.	พนักงานราชการสายบริการไม่สามารถยื่นขอกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้		
2.	การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นให้กระทำได้สองวิธี คือ วิธีปกติ และวิธีพิเศษ		
3.	การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยวิธีพิเศษ ใช้ในกรณีที่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร โดยมีเงื่อนไขว่าต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง		
4.	พนักงานสามารถขอรับการประเมินค่างานได้ โดยไม่จำเป็นต้องมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานองค์ประกอบที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน		
5.	การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับชำนาญงาน และระดับชำนาญการ กำหนดให้มีได้เฉพาะส่วนงานวิชาการ และสำนักงานอธิการบดี เท่านั้น		
6.	องค์ประกอบหลักในการประเมินค่างาน ได้แก่ (1) หน้าที่และความรับผิดชอบ (2) ความยุ่งยากของงาน (3) การกำกับตรวจสอบ (4) การตัดสินใจ		
7.	องค์ประกอบของคณะกรรมการประเมินค่างาน สำหรับส่วนงานวิชาการ ต้องมีผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกส่วนงานเป็นกรรมการ จำนวน 2 ท่าน		
8.	พนักงานที่เปลี่ยนตำแหน่ง หากลักษณะงานที่ปฏิบัติในตำแหน่งเดิมมีลักษณะงานที่สอดคล้องกับตำแหน่งใหม่ อาจนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งเดิมมานับรวมกันกับตำแหน่งใหม่ได้		
9.	ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน หรือผู้ชำนาญการ ได้แก่ คู่มือปฏิบัติงานหลัก เป็นต้น		
10.	ผลงานที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญงาน หรือผู้ชำนาญการ หากเป็นผลงานร่วม ระหว่างพนักงานและลูกจ้างชั่วคราว จะไม่สามารถนำมายื่นขอกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ทุกกรณี		
11.	ผลงานที่นำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณาต้องมีใช้ผลงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาและการฝึกอบรม		
12.	การจัดทำผลงานเพื่อยื่นขอกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ไม่จำเป็นต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ		
13.	ระดับคุณภาพของผลงาน กำหนดเป็น 5 ระดับ		
14.	การตัดสินคุณภาพของผลงาน โดยวิธีปกติให้ใช้คะแนนเสียงข้างมาก และระดับคุณภาพของผลงาน ต้องไม่ต่ำกว่าระดับดีมาก		

ข้อ	คำถาม	คำตอบ	
		ใช่	ไม่ใช่
15.	กรณีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือระดับชำนาญการ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน ต้องดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการพิเศษ		
16.	การยื่นขอกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยวิธีปกติ ต้องมีจำนวนกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิไม่น้อยกว่าห้าคน		
17.	หากกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ มีมติให้ปรับปรุงผลงาน ให้ผู้เสนอขอ ปรับปรุงผลงานได้ภายในระยะเวลาสามเดือน นับตั้งแต่วันที่รับทราบมติ		
18.	การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน หรือระดับชำนาญการ ให้อธิการบดี โดยความเห็นชอบคณะกรรมการบริหารงานบุคคล เป็นผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้ง		
19.	การแต่งตั้งฯ ให้มีผลนับตั้งแต่วันที่กองการเจ้าหน้าที่ รับผลงาน หรือวันที่ได้รับผลงานเพิ่มเติม หรือวันที่รับผลงานฉบับที่สมบูรณ์ แล้วแต่กรณี		
20.	เมื่อมหาวิทยาลัยได้แต่งตั้งฯ พนักงานผู้ใดให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นแล้ว จะไม่ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความขยัน ของพนักงานผู้นั้นอีก		

ตอนที่ 3 : ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการดำเนินการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

โปรดส่งคืน กองการเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่ 9 เดือน ธันวาคม 2563

หากมีข้อสงสัยสามารถสอบถามได้ที่ นายจรงค์ไทย เปลวทอง งานส่งเสริมและพัฒนา โทร.1042

ภาคผนวก ข เอกสารการพิจารณารับรองโครงการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



บันทึกข้อความ

กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา
รับที่: 4443
วันที่: 19 ต.ค. 2563
เวลา: 10.36 น.

หน่วยงาน กองบริหารงานวิจัย งานมาตรฐานการวิจัยและสารสนเทศ โทร. ๑๐๔๙

ที่ อว ๓/๓๐๘/ว ๒๓๖๖ วันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอแจ้งเลขที่โครงการและผลการพิจารณาโครงการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

เรียน นายจรงค์ไทย เปลวทอง (กองการเจ้าหน้าที่)

ตามที่ ท่านได้ส่งเอกสารเพื่อขอรับการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เรื่อง “การสำรวจความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา” (A survey of knowledge and understanding about Access to Experienced Level and Professional Level of University of Phayao employees) นั้น

ในการนี้ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ได้พิจารณาและมีมติรับรอง และได้ส่งเอกสารรับรองโครงการพร้อมทั้งขอแจ้งเลขที่โครงการของท่าน คือ ๒.๑/๐๘๖/๖๓ เพื่อความสะดวก รวดเร็วในการค้นหาข้อมูลและติดตามโครงการของท่าน ขอให้ท่านดำเนินการ ดังนี้

๑. แจ้งเลขที่โครงการทุกครั้ง ที่มีการติดตามและสอบถามรายละเอียดเกี่ยวกับโครงการดังกล่าว
๒. กรณีมีการส่งเอกสารใด ๆ เกี่ยวกับโครงการนี้ กรุณาระบุเลขที่โครงการดังกล่าว ทุกครั้ง

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ใคร่ขอความร่วมมือท่านปฏิบัติตามข้อ ๑ และข้อ ๒ ไม่เช่นนั้นทางคณะกรรมการจริยธรรมฯ จะต้องใช้เวลาานานพอสมควรในการสืบค้นหา ต้นฉบับหรือรายละเอียดโครงการของท่านและอาจทำให้โครงการของท่านล่าช้าได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อุดม งามเมืองสกุล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา

UNIVERSITY OF PHAYAO HUMAN ETHICS COMMITTEE

19 หมู่ 2 ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 56000 เบอร์โทรศัพท์ 05446 6666

เอกสารรับรองการยกเว้นพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา ดำเนินการให้การรับรองการยกเว้นพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากลได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP และ 45CFR 46.101(b)

- ชื่อโครงการ** : การสำรวจความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอเข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา
: A survey of knowledge and understanding about Access to Experienced Level and Professional Level of University of Phayao employees
- เลขที่โครงการวิจัย** : 2.1/086/63
- ผู้วิจัยหลัก** : นายจรงค์ไทย เปลวทอง
สังกัดหน่วยงาน : กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา
- ที่ปรึกษา** : ดร.ปิยะวดี โรหิตารพูน
สังกัดหน่วยงาน : คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ลงนาม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อุดม งามเมืองสกุล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

วันที่รับรอง : 10 ตุลาคม 2563

- หมายเหตุ**
1. ไม่ต้องส่งรายงานความก้าวหน้า
 2. ส่งรายงานปีโครงการเมื่อสิ้นสุดการศึกษา



บันทึกข้อความ

กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา
รับที่ 44A
วันที่ 19 ต.ค. 2563
เวลา 10.59 น.

หน่วยงาน กองบริหารงานวิจัย งานมาตรฐานการวิจัยและสารสนเทศ โทร. ๑๐๔๙

ที่ อว ๓/๓๐๘/ว ๒๓๖๓/ วันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอแจ้งผลการพิจารณารับรองโครงการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

เรียน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

จากมติที่ประชุมคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ครั้งที่ผ่านมา ได้พิจารณาโครงการและมีมติรับรอง ดังนี้

ลำดับ ที่	หมายเลข โครงการ	ชื่อโครงการ	ชื่อหัวหน้าโครงการ
๑	๒.๑/๐๘๖/๖๓	การสำรวจความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขอ เข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญงาน และชำนาญการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา	นายจรงค์ไทย เปลวทอง

ทั้งนี้เอกสารรับรองโครงการฉบับจริง ได้ส่งให้แก่หัวหน้าโครงการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อุดม งามเมืองสกุล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ประวัติผู้วิจัย



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นามสกุล	จงรักไทย เปลวทอง
วัน เดือน ปี เกิด	30 มกราคม 2529
ที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 40 หมู่ 12 ถนนพหลโยธิน ตำบลแม่กา อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา 56000
ที่ทำงานปัจจุบัน	กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยพะเยา 19 หมู่ 2 ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 56000
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
ประสบการณ์การทำงาน	
พ.ศ. 2552 – ปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป มหาวิทยาลัยพะเยา
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2552	นิติศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร
พ.ศ. 2555	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา

