



# รายงานการวิจัย

เรื่อง

ปัญหาและความต้องการการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย  
ในการขอดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการของข้าราชการสาย ข และสาย ค  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**Problems and Needs for Support from Prince of Songkla University  
by Lines B and C Government Servants in Requesting  
Promotion to Experts**

นายพร หอมจันทร์  
ชุตินา มุตตาทหาริช

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากงบประมาณเงินรายได้ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
ประเภทโครงการวิจัยสถาบัน ประจำปี 2546

ค.ม.๐

|         |              |     |      |
|---------|--------------|-----|------|
| เลขหมู่ | JQ1746.Z13P7 | H53 | 2547 |
| Bib Key | ๑๕๒ ๑๕๕      |     |      |
|         | 29 ส.ค. 2547 |     |      |

**หัวข้อวิจัย** ปัญหาและความต้องการการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในการขอดำรงตำแหน่ง  
**ผู้อำนวยการ** ของข้าราชการสาย ข และ สาย ค มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**ผู้วิจัย** 1. นางนวพร หอมจันทร์  
 2. นางชุติมา มุคตาหารัช

**หน่วยงาน** กองการเจ้าหน้าที่

**ปี** 2547

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับปัญหาและความต้องการการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในการขอดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ของข้าราชการ สาย ข และ สาย ค ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ด้านปัจจัยส่วนตัว ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความต้องการการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย ซึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการสาย ข และ สาย ค ซึ่งดำรงตำแหน่งในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 3 และดำรงตำแหน่งระดับ 6 จำนวน 191 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรวัดแบบประมาณค่า (rating scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ การหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test และ One way Anova

ผลการวิจัยพบว่า (1) ข้าราชการสาย ข และสาย ค มีปัญหาในการขอดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ด้านปัจจัยส่วนตัว และด้านสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง (2) ข้าราชการสาย ข และสาย ค มีความต้องการการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในการขอดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการอยู่ในระดับมาก (3) ผลการเปรียบเทียบปัญหาในการขอดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการของข้าราชการสาย ข และสาย ค ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส สายงาน อัตราเงินเดือน วุฒิการศึกษา และระยะเวลาในการรับราชการต่างกัน พบว่า (3.1) ข้าราชการสาย ข และสาย ค ที่มีสายงานต่างกัน มีปัญหาด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการตามหลักเกณฑ์ของ ก.ม. แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (3.2) ข้าราชการสาย ข และสาย ค ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการตามหลักเกณฑ์ของ ก.ม. ด้านปัจจัยส่วนตัว และด้านสภาพแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติ (3.3) ข้าราชการสาย ข และสาย ค ที่มีเพศต่างกัน มีปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการตามหลักเกณฑ์ของ อ.ก.ม. แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (4) ผลการเปรียบเทียบความต้องการการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในการขอดำรงตำแหน่งของข้าราชการ สาย ข และสาย ค ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส สายงาน อัตราเงินเดือน วุฒิการศึกษา และระยะเวลาในการรับราชการต่างกัน พบว่าข้าราชการสาย ข และสาย ค ที่มีเพศต่างกันมีความต้องการการสนับสนุน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการขอดำรงตำแหน่งผู้ชำนาญการ มหาวิทยาลัยควรกำหนดกรอบตำแหน่งผู้ชำนาญการให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง มีนโยบายที่ชัดเจนในการที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการสาย ข และสาย ค เข้าสู่ตำแหน่งผู้ชำนาญการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ควรให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ เครื่องมืออุปกรณ์ที่เพียงพอเพื่อใช้ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ควรได้มีการทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้เกิดความคล่องตัว ไม่ยุ่งยากซับซ้อน และควรประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์และแนวทางต่าง ๆ ในการขอเข้าสู่ตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ควรจัดตั้งคณะบุคคลเพื่อเป็นที่ปรึกษาการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการสาย ข และสาย ค เป็นการเฉพาะ

**Research Title:** Problems and Needs for Support from Prince of Songkla University by Lines B and C Government Servants in Requesting Promotion to Experts

**Researchers:** 1. Mrs. Nawaporn Homchan  
2. Mrs. Chutima Muttaharat

**Agency:** Personnel Division

**Year:** 2004

### **Abstract**

The objectives of this research were to investigate and compare levels of problems and needs for support from Prince of Songkla University by Line B and Line C government servants in requesting promotion to experts. The study was based on characteristics of work, principles and methods of appointing personnel as Experts, personal factors, environments, and needs for support from the university classified according to personal factors. The subjects were 191 Line B and Line C government officials holding positions that began from Level 3 and those holding Level 6 positions. The instrument was a rating scale questionnaire. The data were analyzed in terms of frequency, arithmetic mean, standard deviation, t-test and One-way ANOVA.

The results revealed that (1) the level of problems faced by Lines B and C government servants in requesting promotion to Experts was moderate in terms of the characteristics of their work, the principles and methods of appointing, personal factors, and the environments. (2) The level of needs for support from the university was high. (3) The comparison between the problems faced by Line B and Line C government servants showed that (3.1) the difference of the problems faced by Line B and Line C government servants in terms of the characteristics of their work, the principles and methods of appointing by the University Committee was statistically significant. (3.2) The difference between Line B and Line C government servants who had different educational qualification was statistically significant in terms of characteristics of their work, the principles and methods of appointing, personal factors, and the environments. (3.3) The difference between Line B and Line C

government servants who were different in gender was statistically significant in terms of the principles and methods of appointing. (4) The comparison of the needs for support from the university in requesting promotion to Experts by Lines B and C government servants who were different in gender, age, marital status, line of work, salary, education, and length of service showed that the difference in the needs for support was statistically significant.

It is recommended that the university set the framework to cover all positions, set clear systematic and continuous promotion policy; provide sufficient financial support; adequate equipment for them to do their academic work; revise principles and methods of appointment so that they are simple, and publicize them continuously. In addition to this, a task force should be established to act as consultants specifically for Line B and C government servants.