

## ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

### Factors Affecting the Accession to the Higher Position of Supporting Staff of the Academic Staff of Rajamangala University of Technology Thanyaburi

ธีรวิทย์ ยิ่งมี<sup>1\*</sup>  
Teeravadee Yingme<sup>1\*</sup>

#### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 230 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบหาความสัมพันธ์ แบบถดถอยเชิงพหุคูณ Multiple Regression Analysis ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ 1) ปัจจัยโดยภาพรวม ด้านเจตคติต่อการทำงาน ด้านแรงจูงใจ ด้านการพัฒนาตนเองและด้านนโยบายหลักเกณฑ์และการสนับสนุนของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 29.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ภาพรวมปัจจัยด้านเจตคติต่อการทำงาน ด้านแรงจูงใจ และด้านการพัฒนาตนเอง ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 51.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) ภาพรวมปัจจัยด้านนโยบายหลักเกณฑ์และการสนับสนุนของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยสามารถพยากรณ์ได้ ร้อยละ 17.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** ปัจจัยที่ส่งผล ตำแหน่งที่สูงขึ้น บุคลากรสายสนับสนุน

#### Abstract

This research aimed to study the factors affecting the accession to higher position of supporting staff at Rajamangala University of Technology Thanyaburi. The research samples consisted of 230 supporting staff of Rajamangala University of Technology Thanyaburi derived by simple random sampling. The instruments used in the research included a questionnaire with a reliability value of 0.97. The statistics used for data analysis consisted of frequency, percentage, mean, standard deviation, and the statistical test for multiple regression analysis. The results revealed the overall factors affecting the accession to higher position of supporting staff at Rajamangala University of Technology Thanyaburi included: 1) the attitudes to the daily work, motivation, and self-development. The finding could predict the value of 29.50 percent, which was statistically significant at the 0.05 level. 2) The three factors, namely attitudes to the daily work, motivation, and self-development, affect the accession to higher position. The outcome could predict a value of 51.30 percent, which was statistically significant at the 0.05 level. 3) The factors, including the policy, the rules and the regulations of the university, affect the accession

<sup>1</sup> กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปทุมธานี 12110

<sup>1</sup> Personnel Management Division, Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Pathum Thani, 12110

\*Corresponding author: e-mail: teeravadee\_y@rmutt.ac.th

Received: February 13, 2023, Accepted: March 20, 2023, Published: August 26, 2023



to the higher position. The finding could predict the value of 17.20 percent, which was statistically significant at the 0.05 level.

**Keywords:** accession affecting, higher position, supporting staff

### บทนำ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2551 และกฎ ก.พ.อ. ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2552 ได้กำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เป็นตำแหน่งประเภทวิชาชีพละดับหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ในระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งประเภททั่วไป ในระดับชำนาญงานพิเศษ ระดับชำนาญงานและระดับปฏิบัติงาน รุ่งโรจน์ และธีรวดี (2564) รายงานว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย มีโอกาสเข้าสู่ตำแหน่งในสายงานวิชาชีพระดับ ซึ่งการเข้าสู่ตำแหน่งดังกล่าวจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานกำหนดระดับตำแหน่งและแต่งตั้งข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2554 ซึ่งการที่บุคลากรสายสนับสนุนจะเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นได้นั้น จะต้องเข้ารับการประเมินผลการปฏิบัติงานและจัดทำเอกสารผลงานเพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (2565) ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีบุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยจัดให้มีโครงการอบรมให้ความรู้ในการเขียนผลงานและมีเงินรางวัลสำหรับบุคลากรที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นทุกระดับ โดยผลงานที่ใช้เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีทั้งหมด 8 ประเภท ได้แก่ 1) คู่มือการปฏิบัติงาน 2) ผลงานวิจัย 3) ผลงานเชิงวิเคราะห์ 4) ผลงานเชิงสังเคราะห์ 5) บทความทางวิชาการ 6) หนังสือ 7) ตำรา 8) ผลงานในลักษณะอื่นตามเกณฑ์ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้สูงขึ้น พ.ศ.2553 (ลงวันที่ 22 ธ.ค. 53) แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) ประเภททั่วไป (ต่ำกว่าปริญญาตรี) ได้แก่ ระดับชำนาญงาน ต้องส่งผลงานคู่มือปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 เล่ม และระดับชำนาญงานพิเศษ ผลงานที่ต้องส่งคู่มือปฏิบัติงานหลัก อย่างน้อย 1 เล่ม และส่งผลงานเชิงวิเคราะห์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานในหน้าที่ อย่างน้อย 1 เรื่อง 2) ประเภทวิชาชีพละดับหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ (ปริญญาตรีขึ้นไป) ได้แก่ ระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ โดยผลงานที่ต้องส่งเป็นประเภทใดประเภทหนึ่ง จำนวนไม่น้อยกว่า 2 ชิ้นงาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนางานของหน่วยงานใน 8 ประเภทข้างต้น จากข้อมูลปี 2564 ที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (2565) รายงานว่า มีกรอบระดับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน จำนวนทั้งสิ้น 432 กรอบ แต่มีบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ จำนวน 54 ราย ซึ่งถือว่ามีบุคลากรสายสนับสนุนจำนวนน้อยมากที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อเทียบกับจำนวนกรอบระดับตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุน

ผู้วิจัยมีภาระงานเกี่ยวกับการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน ประกอบกับยังไม่มีเคยมีใครทำวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มาก่อน จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อศึกษาปัจจัยภายในและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นและนำผลการวิจัยครั้งนี้ ใช้เป็นแนวทางพัฒนาในการทำผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี รวมถึงสามารถส่งเสริมและสนับสนุน เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนสามารถทำผลงานเพื่อก้าวหน้าในสายอาชีพได้มากยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านเจตคติต่อการทำงาน ด้านแรงจูงใจ และด้านการพัฒนาตนเอง

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านนโยบาย หลักเกณฑ์และการสนับสนุนของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย
3. เพื่อศึกษาความต้องการในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

### ระเบียบวิธีวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนประเภทข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 528 คน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (2565) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น โดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane, *et al.*, 1973) ความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 230 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน

**ตอนที่ 1** แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ ประเภทบุคลากร อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือนในปัจจุบัน และหน่วยงานที่สังกัด แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list)

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้แก่ ด้านเจตคติต่อการทำงาน ด้านแรงจูงใจ และด้านการพัฒนาตนเอง แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (ธานินทร์, 2552)

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านนโยบาย หลักเกณฑ์ และการสนับสนุนของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย รวมถึงความต้องการในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (ธานินทร์, 2552)

#### การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และเอกสารตำราต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตในการสร้างคำถามโดยให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ทุกด้าน

2. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยใช้แบบตรวจเครื่องมือสำหรับผู้เชี่ยวชาญนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) และซึ่งจากการหาค่า IOC แบบสอบถามทุกข้อมีค่าเฉลี่ยทั้งฉบับอยู่ในเกณฑ์ 0.66- 1.00 มีความเที่ยงตรงใช้ได้และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข และนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำแบบสอบถามมาหาคุณภาพเครื่องมือ โดยการนำมาคำนวณหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรแอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97

#### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) โดยเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด 528 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย และเก็บแบบสอบถามออนไลน์จากกลุ่มตัวอย่างได้จำนวนทั้งสิ้น 230 ตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามออนไลน์แล้ว นำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ตามระเบียบวิธีทางสถิติ

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูล มาทำการตรวจสอบความเรียบร้อย ตรวจสอบนับจำนวน และนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อประมวลผล

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ ประเภทบุคลากร อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือนในปัจจุบัน และหน่วยงานที่สังกัด ข้อมูลโดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้แก่ ด้านเจตคติต่อการทำงาน ด้านแรงจูงใจ และด้านการพัฒนาตนเอง วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

3. แบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้แก่ ด้านนโยบาย หลักเกณฑ์และการสนับสนุนของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย รวมถึงความต้องการในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

### สถิติในการวิเคราะห์สมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยทุกด้านส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านเจตคติต่อการทำงาน ด้านแรงจูงใจ และด้านการพัฒนาตนเอง ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านนโยบาย หลักเกณฑ์และการสนับสนุนของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

### ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

**ตอนที่ 1** ผลของข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 76.09 มีสถานภาพโสด จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 86.96 เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 86.96 มีอายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 29.57 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 58.69 มีระดับตำแหน่ง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับตำแหน่งปฏิบัติการ จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 73.48 โดยมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 9 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 41.73 เงินเดือนในปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีเงินเดือนในปัจจุบัน 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 หน่วยงานที่สังกัด กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสังกัดสำนักงานอธิการบดี / สำนักฯ / สถาบันวิจัยและพัฒนา จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 61.30 (ตารางที่ 1)

**ตารางที่ 1** ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในภาพรวม ตามข้อมูลส่วนบุคคล (N = 230)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศหญิง	175	76.09
2. สถานภาพโสด	115	50.00
3. ประเภทบุคลากรพนักงานมหาวิทยาลัย	200	86.96
4. อายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป	68	29.57
5. ระดับการศึกษาปริญญาตรี	135	58.69
6. ระดับตำแหน่งปฏิบัติการ	169	73.48
7. ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 9 ปี	96	41.73
8. เงินเดือนในปัจจุบัน 25,001-35,000 บาท	138	60.00
9. หน่วยงานที่สังกัด สำนักงานอธิการบดี/สำนักฯ/ สถาบันวิจัยฯ	141	61.30

**ตอนที่ 2** ผลของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านเจตคติต่อการทำงาน ด้านแรงจูงใจ และด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความคิดเห็นต่อด้านเจตคติต่อการทำงานค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านแรงจูงใจมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (ตารางที่ 2)

โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมต่อด้านนโยบาย หลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการสนับสนุนของหน่วยงานและมหาวิทยาลัยมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (ตารางที่ 3) และภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็น ด้านความต้องการในการเข้าสําคัญที่เพิ่มขึ้น อยู่ในระดับมาก (ตารางที่ 4)

**ตารางที่ 2** ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านเจตคติต่อการทำงาน ด้านแรงจูงใจ และด้านการพัฒนานตนเอง (N = 230)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านเจตคติต่อการทำงาน	4.03	0.599	เห็นด้วยมาก
2. ด้านแรงจูงใจ	3.79	0.684	เห็นด้วยมาก
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	3.83	0.637	เห็นด้วยมาก
รวม	3.88	0.640	เห็นด้วยมาก

**ตารางที่ 3** ระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านนโยบาย หลักเกณฑ์และการสนับสนุนของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย และความต้องการในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (N = 230)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อกรเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านนโยบาย หลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย	3.63	0.709	เห็นด้วยมาก
2. ด้านการสนับสนุนของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย	3.35	0.959	เห็นด้วยมาก
รวม	3.49	0.864	เห็นด้วยมาก

**ตารางที่ 4** ระดับความคิดเห็น ด้านความต้องการในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (N = 230)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ความต้องการในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.00	0.925	เห็นด้วยมาก
รวม	4.00	0.925	เห็นด้วยมาก

**ตอนที่ 3** ผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตามสมมติฐานทั้ง 3 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยทุกด้านส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

**ผลการทดสอบสมมติฐาน** ภาพรวมปัจจัยทุกด้านส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ร้อยละ 29.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านเจตคติต่อการทำงาน ด้านแรงจูงใจ และด้านการพัฒนาตนเอง ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

**ผลการทดสอบสมมติฐาน** ภาพรวมปัจจัยด้านเจตคติต่อการทำงาน ด้านแรงจูงใจ และด้านการพัฒนาตนเอง ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ร้อยละ 50.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 3** ปัจจัยด้านนโยบายและหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย และการสนับสนุนของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

**ผลการทดสอบสมมติฐาน** ภาพรวมปัจจัยด้านนโยบายและหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย และการสนับสนุนของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ร้อยละ 17.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



### สรุปผลการวิจัย

สรุปผลตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย เรื่อง ปัจจัยในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านเจตคติต่อการทำงาน ด้านแรงจูงใจ และด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า ภาพรวมปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านเจตคติต่อการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านแรงจูงใจมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านนโยบาย หลักเกณฑ์และการสนับสนุนของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย ที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านนโยบายและหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการสนับสนุนของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3. ความต้องการในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สรุปผลตามสมมติฐานทั้ง 3 ข้อ พบว่า 1) ปัจจัยทุกด้าน ได้แก่ ได้แก่ ด้านเจตคติในการทำงาน ด้านแรงจูงใจ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านนโยบาย หลักเกณฑ์และการสนับสนุนของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ร้อยละ 29.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเจตคติต่อการทำงาน ด้านแรงจูงใจและด้านการพัฒนาตนเอง ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ร้อยละ 51.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) ปัจจัยด้านนโยบาย หลักเกณฑ์และการสนับสนุนของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทั้ง 2 ตัว ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ร้อยละ 17.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านเจตคติในการทำงาน ด้านแรงจูงใจ และด้านการพัฒนาตนเอง ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มากกว่าปัจจัยด้านนโยบาย หลักเกณฑ์และการสนับสนุนของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย ร้อยละ 34.10

### อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ด้านเจตคติต่อการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี การศึกษาพบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีรู้สึกภาคภูมิใจทุกครั้งเมื่อท่านบอกให้ผู้อื่นทราบว่าท่านทำงานที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้ สามารถสร้างฐานะให้มั่นคงได้จากการทำงานที่ มทร.ธัญบุรี และรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้ และด้านที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ รู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้ ซึ่งสอดคล้องกับ วิฐิตาภา (2562) ได้กล่าวไว้ว่า เจตคติเป็นตัวแปรทางจิตวิทยาอย่างหนึ่งที่ไม่อาจสังเกตได้โดยง่าย แต่เป็นความโน้มเอียงภายใน แสดงออกให้เห็นได้จากพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เจตคดียังเป็นเรื่องของความชอบ ความไม่ชอบ ความลำเอียง ความคิดเห็น ความรู้สึกและความเชื่อในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง องค์ประกอบประการหนึ่งของ เจตคติที่สอดคล้องกับผลของงานวิจัยนี้ คือ องค์ประกอบด้านความรู้สึกและอารมณ์ (Affective Component) เป็นองค์ประกอบด้านความรู้สึก หรืออารมณ์ของบุคคล ที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งเร้าต่างเป็นผลต่อเนื่องมาจากที่บุคคลประเมินค่าสิ่งเร้านั้น แล้วพบว่าพอใจหรือไม่พอใจ ต้องการหรือไม่ต้องการ ดี

หรือเลว องค์ประกอบของเจตคติบางอย่างจะประกอบด้วยความรู้ความเข้าใจมาก แต่ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านความรู้สึกและอารมณ์น้อย เช่น เจตคติที่มีต่องานที่ทำ

2. ด้านแรงจูงใจ ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี การศึกษาพบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความรับผิดชอบต่องานและแก้ปัญหาในงาน กล่าวในการตั้งเป้าหมายที่ยากและกล้าที่จะเสี่ยงเพื่อไปให้ถึงเป้าหมายนั้น รวมถึงชอบทำอะไรที่ท้าทาย ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีการจัดระบบงานและคาดการณ์ล่วงหน้าในการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของแรงจูงใจของธีรวดี (2564) ที่กล่าวว่า สิ่งซึ่งควบคุมการกระทำของมนุษย์ มาจากความต้องการ ความกดดัน หรือ ความปรารถนาที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ การจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ ในการการวางแผน การทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ก็เช่นกัน

3. ด้านการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี การศึกษาพบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ให้ความสำคัญในการทำผลงาน เพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความมุ่งมั่นในการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อการทำงานเข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีความสนใจในการอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการทำงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และด้านที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ มีความรู้ความเข้าใจและทักษะในการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ จารุพันธ์ (2556) ได้กล่าวถึงหลักการพัฒนาดตนเอง ประกอบด้วย การตั้งเป้าหมายและกำหนดความตั้งใจไว้ให้มั่น โดยต้องศึกษาโอกาสความก้าวหน้าในองค์การว่ามีเส้นทางในการเติบโตไปได้อย่างไรบ้าง เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นทั้งคนเก่งและคนดี การพัฒนาดตนเองให้เก่ง สามารถทำได้หลายวิธีแต่จะได้ผลดีและเร็วกว่าหากไม่รอการพัฒนา จากการฝึกอบรมขององค์การหรือจากการสอนงานของหัวหน้างานเพียงอย่างเดียว ต้องพยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยเฉพาะที่จะสามารถนำมาใช้ในการสร้างผลงาน โดยสอบถามข้อมูลรายละเอียดเรื่องเส้นทางก้าวหน้าในสายวิชาชีพกับผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเตรียมตัวได้อย่างถูกต้อง สามารถเดินไปตามเส้นทางความก้าวหน้าตามที่ตนเองคาดหวัง

4. ด้านนโยบาย หลักเกณฑ์และการสนับสนุนของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย การศึกษาพบว่า โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มหาวิทยาลัยกำหนดนโยบายในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นที่ชัดเจน และแจ้งให้ทราบอย่างทั่วถึง มหาวิทยาลัยกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติที่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมีการให้ความรู้ ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และด้านที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ มหาวิทยาลัยมีการให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการและขั้นตอนในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพวรรณ และคณะ (2555) ที่ได้ศึกษาการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนด้านความรู้และสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรารัตน์ และคณะ (2558) ที่ระบุว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยสถาบัน ได้แก่ ปัจจัยด้านทักษะในการทำวิจัย และปัจจัยด้านนโยบายของหน่วยงาน และเนื่องจากปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มีความยุ่งยากซับซ้อนหลายขั้นตอน ประกอบกับผลงานที่ใช้เสนอขอเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นต้องมีคุณภาพค่อนข้างสูง แต่มหาวิทยาลัยได้มีการให้ความรู้ในหลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนอย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในครั้งนี้ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านเจตคติต่อการทำงาน ด้านแรงจูงใจ และด้าน

การพัฒนาตนเองส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน ร้อยละ 51.30 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. มหาวิทยาลัยควรหาวิธีการในการเปลี่ยนแปลงเจตคติของบุคลากรให้รักมหาวิทยาลัยและมีความรู้สึกที่ดีและความสุขกับการทำงาน โดยอาจจะจัดกิจกรรม เช่น ผู้บริหารพบบุคลากร กิจกรรม OD (Organization Development) หรือมีกิจกรรมละลายพฤติกรรมด้วยกิจกรรมทำงานเป็นทีม สันทนาการ กิจกรรมกลุ่มที่ทุกคนมีส่วนร่วมทำให้รู้จักช่วยเหลือกัน แบ่งปันกัน สลับกับการบรรยายที่สนุกสนาน มีตัวอย่างและข้อคิดที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

2. ผู้บริหารควรสนับสนุนนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยจัดอบรมให้ความรู้หลักสูตรที่เกี่ยวกับการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ และการวางแผนในการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

3. ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย มีความรู้ด้านเทคนิคการปรับปรุงงาน เพื่อลดค่าใช้จ่าย หรือลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เช่น เทคนิคลีน เป็นต้น ซึ่งสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้เป็นผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้

4. ด้านนโยบาย หลักเกณฑ์และการสนับสนุนของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย กองบริหารงานบุคคล ควรมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบงานในการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้ความรู้กับหน่วยงานในสังกัดอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ความรู้และตอบข้อซักถามกรณีที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการและขั้นตอนในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

5. ด้านการสนับสนุนของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย ควรมีการสนับสนุนงบประมาณในการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น สามารถเบิกค่าวัสดุอุปกรณ์ในการทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น ค่าเช่าเล่มผลงาน หรือให้งบประมาณในการนำผลงานไปเสนอในการประชุมวิชาการต่าง ๆ

#### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยภายในเชิงลึกที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น ความพร้อม ปัญหาสุขภาพของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

#### กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ ได้รับทุนสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี “ทุนสนับสนุนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ประจำปีงบประมาณ 2565” ซึ่งสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความกรุณาให้แนวคิดและคำปรึกษา รวมถึงคำแนะนำอย่างดียิ่ง ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถาม และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่าในการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย ขอขอบคุณบุคลากรสายสนับสนุนทุกท่านที่ให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้ให้ความร่วมมือและให้ความอนุเคราะห์แก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณมา ณ ที่นี้

#### เอกสารอ้างอิง

- จารุพันธ์ อิทธาวีรัชกุล. 2556. บริหารคนเหนือตำรา 2. กรุงเทพฯ: กรุงเทพฯ. กรุงเทพมหานคร. 210 หน้า.
- จิรารัตน์ ภูสิทธ์ สิดา สอนศรี และยุพา คลังสุวรรณ. 2558. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนระดับพนักงานปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 34(3). 31-35.
- ฐิตาภา ทองไชย. 2562. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. โครงการวิจัย. กองทุนส่งเสริมงานวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี. 102 หน้า.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2552. การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 10. บิสนิเนสอาร์แอนด์ดี. กรุงเทพมหานคร. 567 หน้า.



- ธีรวดี ยิงมี. 2564. แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. โครงการวิจัย. กองทุนส่งเสริมงานวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี. 73 หน้า.
- นพวรรณ รื่นแสง เบญจมาศ เป็นบุญ และวรวรรณ สโมสรรสุข. 2555. ปัญหา อุปสรรคและแนวทางการส่งเสริมการดำเนินโครงการวิจัยของผู้รับทุนสนับสนุนโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ. หน้า 904-911. ใน: แผนงบประมาณและวิจัย. หน่วยวิเคราะห์แผนงบประมาณและวิจัยโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. 2565. รายงานสรุปจำนวนผู้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน. กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี. 16 หน้า.
- รุ่งโรจน์ สุทธิสุข และธีรวดี ยิงมี. 2564. ปัจจัยความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาชีพ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. โครงการวิจัย. กองทุนส่งเสริมงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี. 153 หน้า.