

นิพนธ์ต้นฉบับ

ปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมในการจัดทำผลงานวิชาการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
สูงขึ้นของข้าราชการในสังกัดโรงพยาบาลพิจิตร

วนินทร์ โอภาสพงศ์พิพัฒน์* ชลธิชา จิรินทร์วงศ์**

*กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลพิจิตร

ได้รับบทความต้นฉบับ: 17 พฤศจิกายน 2568

แก้ไขปรับปรุงบทความ: 10 ธันวาคม 2568

ตอบรับตีพิมพ์บทความ: 11 ธันวาคม 2568

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์: เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อม และศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมในการจัดทำผลงานวิชาการ เพื่อเลื่อนระดับของข้าราชการในสังกัดโรงพยาบาลพิจิตร

วิธีการศึกษา: ดำเนินการศึกษากลุ่มตัวอย่างจากข้าราชการในสังกัดโรงพยาบาลพิจิตรที่มีคุณสมบัติในการเลื่อนระดับตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 246 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่กระบวนการเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการในสังกัดโรงพยาบาลพิจิตร นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของความคิดเห็น โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากนั้นวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมในการจัดทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนระดับของข้าราชการในสังกัดโรงพยาบาลพิจิตร พร้อมทั้งทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยเครื่องมือทางสถิติ

ผลการศึกษา: พบว่าปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกทั้ง 8 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.69 ซึ่งปัจจัยทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการในสังกัดโรงพยาบาลพิจิตรได้ร้อยละ 47.9 ($R^2 = 0.479$) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์มีค่า 0.71 ตัวแปรพยากรณ์ที่เป็นปัจจัยภายใน จำนวน 3 ตัว ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และการพัฒนาตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุป: ปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมในการจัดทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนระดับของข้าราชการในสังกัดโรงพยาบาลพิจิตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ปัจจัยภายในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และการพัฒนาตนเอง ส่วนปัจจัยภายในอย่างด้านเจตคติต่อวิชาชีพและ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ รวมถึงปัจจัยภายนอกด้านหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขของกระบวนการเลื่อนตำแหน่ง นโยบายของโรงพยาบาลพิจิตร และการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ไม่มีผลต่อความพร้อมในการจัดทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนระดับของข้าราชการในสังกัดโรงพยาบาลพิจิตร

คำสำคัญ: ผลงานวิชาการ, การเลื่อนตำแหน่งทางราชการ, ความพร้อม, แรงจูงใจ, การพัฒนาตนเอง

ติดต่อ: วนินทร์ โอภาสพงศ์พิพัฒน์

สถานที่ติดต่อ: กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลพิจิตร

136 ถนนบึงสีไฟ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร 66000

อีเมล: wanintorno95@gmail.com

ORIGINAL ARTICLE

Factors Affecting the Readiness to Prepare Academic Works for Promotion of Government officials under Phichit Hospital

Wanintorn Opasongpipat* Chonticha Jirinvong**

*Human Resources Department, Phichit Hospital

ABSTRACT

Objective: To study the factors influencing readiness and to examine the relationships of factors affecting readiness in preparing academic works for civil service promotion among staff at Phichit Hospital.

Methods: The study was conducted with 246 government officials at Phichit Hospital who had the qualifications for civil service promotion by rank. A questionnaire was used as the research instrument to investigate factors affecting entry into the civil service promotion process and the desire to assume higher positions among government officials at Phichit Hospital. The data were analyzed for the level of opinions using mean and standard deviation. Subsequently, the relationships of factors affecting readiness to prepare academic works for civil service promotion were analyzed using multiple regression analysis with statistical tools.

Results: The findings revealed that eight internal and external factors had a multiple correlation coefficient of 0.69, which explained 47.9 percent of the variance in the decision to enter the civil service promotion process and assume higher positions among government officials at Phichit Hospital. The standard error of prediction was 0.71. Three internal factors were significant predictors at the 0.05 level: achievement motivation, affiliation motivation, and self-development.

Conclusions: The factors that significantly affect readiness to prepare academic works for civil service promotion among government officials at Phichit Hospital are the internal factors of achievement motivation, affiliation motivation, and self-development. However, the internal factors of professional attitude and power motivation, as well as the external factors of promotion criteria and procedures, hospital policy, and supervisory support, do not significantly affect readiness to prepare academic works for civil service promotion among government officials at Phichit Hospital.

Keywords: Academic works, civil service promotion, readiness, motivation, self - development

บทนำ

ในสภาพแวดล้อมด้านสุขภาพที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ให้มีสมรรถนะสูงขึ้นเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง การเลื่อนระดับของข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความเหมาะสม ซึ่งเป็นกลไกทางการบริหารจัดการบุคลากรที่สำคัญ ไม่เพียงแต่เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานองค์กรวม แต่ยังเป็นการสร้างแรงจูงใจ และส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากรได้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง สำหรับส่วนราชการที่มีกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการใหม่ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินที่ปรากฏในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ¹ ทำให้ภารกิจ หน้าที่และอำนาจของกอง หรือส่วนราชการที่มีฐานะเทียบกองเดิม มีการดำเนินการที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญทั้งในเชิงผลผลิต ผลลัพธ์ ผลกระทบ ส่งผลให้การบริหารจัดการด้านคุณภาพ มีความยุ่งยากซับซ้อนมากยิ่งขึ้น²

ในปี 2567 โรงพยาบาลพิจิตร มีข้าราชการที่เข้าสู่กระบวนการเลื่อนระดับน้อยมาก ซึ่งชี้ให้เห็นว่ามีปัญหาเกี่ยวกับความพร้อมในการจัดทำผลงาน ทั้งๆ ที่การเลื่อนระดับชำนาญการเป็นการแต่งตั้งในลักษณะเลื่อนไหลที่ข้าราชการระดับปฏิบัติการสามารถทำผลงานได้เมื่อมีระยะเวลาดำรงตำแหน่งครบ 6 ปี แต่กลับมีข้าราชการที่มีคุณสมบัติครบถ้วนทำผลงานเลื่อนระดับน้อย และค่อนข้างล่าช้า ทำให้เสียโอกาสในการเติบโตในสายงานอาชีพเมื่อมีตำแหน่งว่างในระดับที่สูงขึ้น เพราะระยะเวลาการดำรงตำแหน่งไม่เพียงพอ จึงทำให้พลาดสิทธิและสวัสดิการที่ควรได้รับไปด้วย

จากข้อมูลข้างต้น ปัญหาการขาดการเลื่อนระดับอาจเกิดจากปัจจัยหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาจากปัจจัยภายในบุคคล เช่น ภาระงานปัจจุบันที่หนัก ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง หรือจากปัจจัยภายนอก เช่น ความไม่เข้าใจในระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง หรือขาดการสนับสนุนจากองค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยภายในและภายนอกที่มีผลต่อความพร้อมของข้าราชการในการจัดทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนระดับ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ หาวิธีสนับสนุนให้ข้าราชการที่มีคุณสมบัติครบถ้วน จัดทำผลงานเพื่อเลื่อนระดับได้อย่างไม่ล่าช้า อันจะก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความพร้อมในการจัดทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนระดับของข้าราชการในสังกัดโรงพยาบาลพิจิตร
2. ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกมีผลต่อความพร้อมในการจัดทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนระดับของข้าราชการในสังกัดโรงพยาบาลพิจิตรหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยภายใน มีผลต่อความพร้อมในการจัดทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนระดับของข้าราชการ โรงพยาบาลพิจิตร
2. ปัจจัยภายนอก มีผลต่อความพร้อมในการจัดทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนระดับของข้าราชการ โรงพยาบาลพิจิตร

ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย

1. ผลงานวิจัยนี้ทำให้ได้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมในการจัดทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนระดับของข้าราชการในสังกัดโรงพยาบาลพิจิตร

2. ผลการวิจัยนี้คาดว่าสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาหรือการกำหนดนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้แก่ข้าราชการในสังกัดโรงพยาบาลพิจิตรต่อไป

3. ผลการวิจัยนี้สามารถนำข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมในการจัดทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนระดับของข้าราชการในสังกัดโรงพยาบาลพิจิตร มาวิเคราะห์หาปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการในสังกัดโรงพยาบาลพิจิตรต่อไป

นิยามศัพท์

“การเลื่อน” หมายถึง การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นดำรงอยู่ โดยให้เลื่อนได้ไม่เกินหนึ่งระดับ โดยมีวิธีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) กำหนด

“ตำแหน่งประเภทวิชาการ” หมายถึง ตำแหน่งที่ต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเพื่อปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะทาง โดยสามารถแบ่งออกเป็นระดับตำแหน่ง ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ

“ปัจจัยภายใน” หมายถึง สิ่งที่ต้องการและอยู่ภายในบุคคลของข้าราชการในสังกัดโรงพยาบาลพิจิตร โดยผู้วิจัยมีการจำแนกเป็น เจตคติต่อวิชาชีพ, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, แรงจูงใจใฝ่อำนาจ และการพัฒนาตนเอง

“เจตคติต่อวิชาชีพ” หมายถึง ท่าทีหรือความรู้สึก ความรักความศรัทธาที่มีในวิชาชีพ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความเชื่อมั่นในวิชาชีพ ด้วยตระหนักว่าวิชาชีพนี้ เป็นวิชาชีพที่มีเกียรติ มีความสำคัญ และมีความจำเป็นต่อองค์กรและสังคม พึงปฏิบัติงานด้วยความภาคภูมิใจ และมีความสุขพร้อมปกป้องเกียรติภูมิของวิชาชีพของตน

“แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์” หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นความปรารถนาที่จะกระทำให้สิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยพยายามแข่งกับมาตรฐานอันดีเลิศ ความสบายใจ เมื่อประสบความสำเร็จ และจะมีความวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว

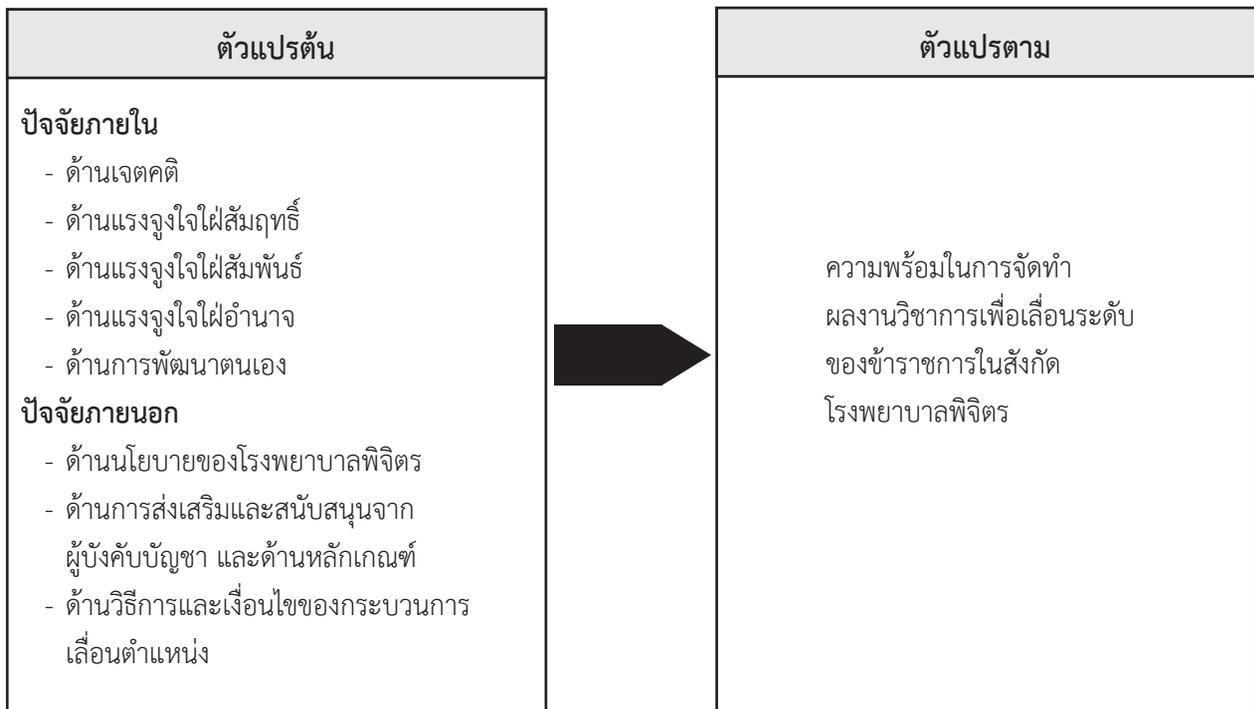
“แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ” หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับจากคนอื่นต้องการเป็นที่นิยมชมชอบหรือรักใคร่ชอบพอของคนอื่น สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่น

“แรงจูงใจใฝ่อำนาจ” หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลที่เหนือกว่าคนอื่น ๆ ในสังคม ทำให้บุคคลแสวงหาอำนาจเพื่อจะได้ควบคุมสถานการณ์ต่างๆ ให้เป็นไปตามความต้องการของตนเอง

“การพัฒนาตนเอง” หมายถึง การที่บุคคลพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรม แสดงพฤติกรรม เพื่อสนองความต้องการแรงจูงใจหรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้

“ปัจจัยภายนอก” หมายถึง แรงผลักดันที่มาจากภายนอกบุคคลที่อยู่นอกเหนือการควบคุม สามารถกระทบความรู้สึกของบุคคลในด้านต่างๆ ของการทำงาน ได้แก่ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขของกระบวนการเลื่อนตำแหน่ง, นโยบายของโรงพยาบาล และการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

กรอบแนวคิด



วิธีการศึกษา

รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมในการจัดทำผลงานวิชาการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของข้าราชการในสังกัดโรงพยาบาลพิจิตร เป็นการศึกษาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional study)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ข้าราชการในสังกัดโรงพยาบาลพิจิตร ทั้งหมด 676 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการโรงพยาบาลพิจิตร ระดับปฏิบัติการ และชำนาญการ จำนวน 246 คน

วิธีการเลือกตัวอย่าง (Sampling Method) ใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยคัดเลือกข้าราชการที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด เนื่องจากจำนวนข้าราชการที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ไม่มากพอสำหรับการสุ่มแบบง่าย ผู้วิจัยจึงใช้ประชากรทั้งหมดที่เข้าเกณฑ์ (Total Population) ในการศึกษา จำนวน 246 คน คำนวณจากสูตร (Krejcie & Morgan)¹⁰

กำหนดจำนวนประชากรที่ศึกษา (N) = 676 คน ระดับความเชื่อมั่น = 95% ความคลาดเคลื่อน (e) 5% (0.05) และสัดส่วนของลักษณะประชากรที่สนใจ (P) = 0.5

- ข้าราชการสายวิชาการของโรงพยาบาลพิจิตร ระดับปฏิบัติการ และชำนาญการ

- ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพิจิตร อย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป
- มีความสมัครใจในการเข้าร่วมการศึกษา

เกณฑ์คัดออก (Exclusion Criteria)

- อยู่ระหว่างการลาศึกษาต่อหรือลาทำงาน ณ เวลาเก็บข้อมูล
- ปฏิบัติงานในองค์กรอื่นชั่วคราว

ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ข้อมูลได้รับการเก็บรวบรวมตั้งแต่วันที่ 25 กันยายน 2568 ถึงวันที่ 20 ตุลาคม 2568

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีการจัดทำในรูปแบบ Google Form แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา (วุฒิการศึกษาสูงสุด) ระดับตำแหน่งของท่าน ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการเข้าสู่กระบวนการเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน 5 ข้อ โดยปัจจัยภายใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 3) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ 4) ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ 5) ด้านการพัฒนาตนเอง และปัจจัยภายนอก 3 ด้าน ได้แก่ 1) นโยบายของโรงพยาบาลพิจิตร 2) หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขของกระบวนการเลื่อนตำแหน่ง 3) การส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

3. แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการในสังกัดโรงพยาบาลพิจิตร จำนวน 3 ข้อ

เครื่องมือวิจัยชุดนี้ได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ การศึกษานี้ไม่ได้ทำการทดสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถามเนื่องจากข้อจำกัดด้านเวลา ทั้งนี้ การทดสอบดังกล่าวเป็นสิ่งที่ควรดำเนินการเพื่อให้แบบสอบถามมีคุณภาพสูงยิ่งขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์หาค่าสถิติด้วยโปรแกรมวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลโดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก โดยใช้จำนวน ค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (Percentage) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ระดับของความคิดเห็น

3. การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมในการจัดทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนระดับของข้าราชการในสังกัดโรงพยาบาลพิจิตร โดยใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งก่อนทำการวิเคราะห์ด้วย (Multiple Regression Analysis) ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบสมมติฐาน (Assumption Testing) ได้แก่ การแจกแจงแบบปกติของค่าความคลาดเคลื่อน (Normality of Residuals)

การศึกษานี้ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์โรงพยาบาลพิจิตร กระทรวงสาธารณสุข (หมายเลขอนุมัติ: 0281/2568) และปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมในการจัดทำผลงานวิชาการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของข้าราชการในสังกัดโรงพยาบาลพิจิตร โดยมีการนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวม

แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 246 คน ซึ่งเป็นข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ โรงพยาบาลพิจิตร มาทำการวิเคราะห์สถิติ และแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	ร้อยละ
1. เพศ	
ชาย	9.1
หญิง	90.9
2. อายุ	
21 – 30 ปี	29.05
31 – 40 ปี	36.75
41 – 50 ปี	25.11
51 – 60 ปี	9.09
3. การศึกษา	
ปริญญาตรี	79.1
ปริญญาโท	20.9
4. สายงานและระดับตำแหน่ง	
ระดับปฏิบัติการ	36.4
ระดับชำนาญการ	63.6
5. ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง	
น้อยกว่า 1 ปี	5.04
1 - 4 ปี	19.16
5 – 10 ปี	34.17
11 - 15 ปี	26.45
16 – 20 ปี	12.41
20 ปี ขึ้นไป	2.77
6. รายได้ต่อเดือน	
15,001 – 20,000 บาท	8.49
20,001 – 30,000 บาท	40.72
30,001 – 40,000 บาท	20.75
มากกว่า 40,001 ขึ้นไป	30.04

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 90.9 ส่วนใหญ่ อายุอยู่ระหว่าง 31- 40 ปี ร้อยละ 36.75 รองลงมาอายุ 21 - 30 ปี ร้อยละ 29.05 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 79.1 มีระดับสายงานและระดับตำแหน่งส่วนใหญ่อยู่ระดับชำนาญการ ร้อยละ 63.6 ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 5 - 10 ปี ร้อยละ 34.17 รองลงมา 11 - 15 ปี ร้อยละ 26.45 รายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 20,001 - 30,000 ร้อยละ 40.72 รองลงมาอยู่ในช่วงมากกว่า 40,001 ขึ้นไป ร้อยละ 30.04

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน รายด้าน พบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเรียงลำดับคะแนนจากสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ ด้านเจตคติต่อวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด $\chi = 4.54, S.D. = 0.506$ ตามด้วยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ $\chi = 4.38, S.D. = 0.491$ ด้านการพัฒนาตนเอง $\chi = 4.12, S.D. = 0.575$ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ $\chi = 4.03, S.D. = 0.544$ และด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ $\chi = 3.59, S.D. = 0.761$

ตารางที่ 2 แสดงการเรียงลำดับจากระดับความคิดเห็นปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการเข้าสู่กระบวนการเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (รายข้อ)

ปัจจัยภายใน	ระดับความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1) ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ	1) มีความเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.69	0.488	เห็นด้วยมากที่สุด
	2. เชื่อว่าสายงานวิชาชีพของตนมีเกียรติและมีคุณค่าสูง	4.66	0.544	เห็นด้วยมากที่สุด
	3. รู้สึกภาคภูมิใจทุกครั้งเมื่อท่านบอกให้ผู้อื่นทราบว่าท่านประกอบวิชาชีพปัจจุบัน	4.64	0.571	เห็นด้วยมากที่สุด
2) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	1. มีความพอใจการกระทำของตนเองเมื่อการกระทำนั้นสัมฤทธิ์ผล	4.50	0.587	เห็นด้วยมากที่สุด
	2. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับผิดชอบงานหรือการแก้ปัญหาในงาน	4.47	0.586	เห็นด้วยมาก
	3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการย้อนกลับดูการกระทำของตนเองว่าดีหรือไม่อย่างไร	4.36	0.610	เห็นด้วยมาก
3) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์	1. มีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เมื่อได้รับสัมพันธภาพที่ดีจากเพื่อนร่วมงานหรือสังคมรอบข้าง	4.57	0.603	เห็นด้วยมากที่สุด
	2. รักษาสัมพันธภาพระหว่างตนเองกับองค์กร	4.52	0.606	เห็นด้วยมากที่สุด
	3. ชอบทำงานเป็นทีม	4.48	0.587	เห็นด้วยมาก
4) ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ	1. รู้สึกดีเมื่อผู้อื่นยกย่องสรรเสริญให้เกียรติ	4.16	0.786	เห็นด้วยมาก
	2. ต้องการมีอำนาจในการตัดสินใจมากขึ้น	4.05	0.815	เห็นด้วยมาก
	3. รู้สึกดีที่ตนเองมีอิทธิพลต่อผู้อื่นได้	3.74	0.941	เห็นด้วยมาก
5) ด้านการพัฒนาตนเอง	1. ตระหนักถึงความสำคัญในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อการใช้ในกระบวนการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.32	0.670	เห็นด้วยมาก
	2. มีความมุ่งมั่นในการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อการทำผลงานอย่างต่อเนื่อง	4.24	0.661	เห็นด้วยมาก
	3. มีความสนใจในการอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ	4.20	0.790	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก รายด้านพบว่า บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเรียงลำดับตามลำดับคะแนนจากสูงที่สุดไปต่ำสุด โดยด้านการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยสูงสุด $\chi = 3.94$, $S.D. = 0.794$ ตามด้วยด้านหลักเกณฑ์

วิธีการ และเงื่อนไขของกระบวนการเลื่อนตำแหน่ง $\chi = 3.84$, $S.D. = 0.761$ และด้านนโยบายของโรงพยาบาลพิจิตรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด $\chi = 3.68$, $S.D. = 0.761$

ตารางที่ 3 แสดงการเรียงลำดับจากระดับความคิดเห็นปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการเข้าสู่กระบวนการเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (รายชื่อ)

ปัจจัยภายนอก	ระดับความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1) ด้านหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขของกระบวนการเลื่อนตำแหน่ง	1) สนใจและติดตามข้อมูลหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.06	0.793	เห็นด้วยมาก
	2. ทราบว่าจะสามารถติดตามข่าวสารเกี่ยวกับการประกาศรับสมัครประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นได้จากช่องทางใด	3.94	0.822	เห็นด้วยมาก
	3. มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการและขั้นตอนการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.83	0.861	เห็นด้วยมาก
2) ด้านนโยบายของโรงพยาบาลพิจิตร	1. โรงพยาบาลพิจิตรมีการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมความเข้าใจเรื่องเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่บุคลากรที่ชัดเจน และแจ้งให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.81	0.882	เห็นด้วยมาก
	2. โรงพยาบาลพิจิตรมีนโยบายเพิ่มงบประมาณสนับสนุนการจัดโครงการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับแนวทางการจัดทำผลงานวิชาการ เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการจัดทำผลงานวิชาการได้ เช่น การอบรม การสัมมนา การเสวนาทางวิชาการ การศึกษาดูงาน การจัดเวทีประชุมวิชาการ	3.73	0.840	เห็นด้วยมาก
	3. โรงพยาบาลพิจิตรมีนโยบายและหลักเกณฑ์การกำหนดเงินประจำตำแหน่ง/เงินรางวัลการประกวดผลงานวิชาการที่เหมาะสมสำหรับบุคลากรในระดับดีมาก	3.72	0.830	เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 3 แสดงการเรียงลำดับจากระดับความคิดเห็นปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการเข้าสู่กระบวนการเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (รายชื่อ) (ต่อ)

ปัจจัยภายนอก	ระดับความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
3) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	1) ผู้บังคับบัญชามีการแจ้ง/ส่งต่อข่าวสารเกี่ยวกับการประกาศรับสมัครประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.07	0.894	เห็นด้วยมาก
	2) ผู้บังคับบัญชาทำให้ท่านรู้สึกมีว่าตนเองมีบทบาทและความสำคัญในองค์กร	4.00	0.816	เห็นด้วยมาก
	3) ผู้บังคับบัญชาทราบและเข้าใจถึงภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน	4.00	0.871	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4 แสดงความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยรวม $\chi = 4.05, S.D. = 0.940$ ในระดับเห็นด้วยมาก ส่วนรายละเอียดแต่ละด้านเรียงลำดับจากด้านที่มีคะแนนสูงสุดไปถึงด้านที่มีคะแนนต่ำสุดพบว่า ด้านความคิดเห็นอยาก/สนใจที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

$\chi = 4.25, S.D. = 0.916$ รองลงมาคือด้านการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ในอีก 2 - 6 ปีข้างหน้า $\chi = 4.09, S.D. = 1.011$ และด้านการมีผลงานพร้อมสำหรับการเข้าสู่กระบวนการเลื่อนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด $\chi = 3.82, S.D. = 1.130$ ทั้งหมดอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ตารางที่ 4 ความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการโรงพยาบาลพิจิตร

ความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. มีการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ในอีก 2 - 6 ปีข้างหน้า	4.09	0.978	เห็นด้วยมาก
2. อยาก/สนใจที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.25	0.962	เห็นด้วยมาก
3. มีผลงานพร้อมสำหรับการเข้าสู่กระบวนการเลื่อนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.82	1.130	เห็นด้วยมาก
ภาพรวม	4.05	0.940	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมในการจัดทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนระดับ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกทั้ง 8 ด้านร่วมกันทำนายผลการเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการในสังกัดโรงพยาบาลพิจิตร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ $R=0.69$ ซึ่งปัจจัยทั้งหมดสามารถอธิบายความ

แปรปรวน $R^2=0.479$ ร้อยละ 47.9 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ 0.712 ตัวแปรพยากรณ์ที่เป็นปัจจัยภายในจำนวน 3 ตัว ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และการพัฒนาตนเอง มีผลต่อความพร้อมในการจัดทำผลงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมในการจัดทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนระดับของข้าราชการโรงพยาบาลพิจิตร (Multiple Regression Analysis)

ตัวแปรทำนาย	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	P
	B	St. Error	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	0.019	0.755		0.025	0.980
1. เจตคติต่อวิชาชีพ	0.014	0.248	0.008	0.058	0.954
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	0.698	0.281	0.404	2.484	0.015*
3. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์	-0.683	0.317	-0.357	-2.150	0.035*
4. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ	0.170	0.138	0.138	1.229	0.223
5. การพัฒนาตนเอง	0.808	0.274	0.495	2.946	0.004*
6. หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขของกระบวนการเลื่อนตำแหน่ง	0.003	0.171	0.002	0.017	0.987
7. นโยบายของโรงพยาบาลพิจิตร	-0.224	0.152	-0.181	-1.474	0.144
8. การส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	0.210	0.136	0.178	1.548	0.126

R= 0.692^a, R² = 0.479, Std. Error of the Estimate = 0.712

สรุป

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยภายในที่มีผลต่อความพร้อมในการจัดทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนระดับของข้าราชการในสังกัดโรงพยาบาลพิจิตร ได้แก่ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และการพัฒนาตนเอง ส่วนปัจจัยภายในด้านเจตคติต่อวิชาชีพและ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ ไม่มีผลต่อความพร้อมในการจัดทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนระดับของข้าราชการในสังกัดโรงพยาบาลพิจิตร

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยภายนอกด้านหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขของกระบวนการเลื่อนตำแหน่ง, นโยบายของโรงพยาบาลพิจิตร และการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ไม่มีผลต่อความพร้อมในการจัดทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนระดับของข้าราชการในสังกัดโรงพยาบาลพิจิตร

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องนี้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพร้อมในการจัดทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนระดับของข้าราชการโรงพยาบาลพิจิตร ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และการพัฒนาตนเอง

ปัจจัยภายในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ข้าราชการในสังกัดโรงพยาบาลพิจิตรมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายใน ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งให้ความสำคัญกับความพอใจการกระทำของตนเอง เมื่อการกระทำนั้นสัมฤทธิ์ผล และการมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับผิดชอบต่องานหรือการแก้ปัญหาในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของโสภณา สุดสมบูรณ์⁹ ที่กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการสำเร็จการศึกษา การศึกษาระดับบัณฑิต คือ ปัจจัยด้านผู้เรียนและด้านนโยบายทางการศึกษา ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการสำเร็จการศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต และงานวิจัยของณัฐธารินี ไส้ละม้าย⁷ ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการในสังกัดกรมควบคุมโรค ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลัก สังกัดกรมควบคุมโรค และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพัศตร์ ถาว์อาย และปิยาภรณ์ ณ เชียงใหม่⁵ ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการ

ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

ปัจจัยภายในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ข้าราชการในสังกัดโรงพยาบาลพิจิตรมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายใน ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งให้ความสำคัญกับการได้รับการยอมรับ ชื่นชมเป็นที่รักใคร่จากบุคคลอื่น สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดง พฤติกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่น สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ Herzberg² ที่เรียกว่าปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคลทั่วไป ซึ่งอาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย และสอดคล้องกับแมคคิลแลนด์³ ได้กล่าวถึงความต้องการทางด้านสังคมหรือความผูกพันว่าบุคคลต่างต้องการมีและผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น ต้องการการยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีความเป็นมิตรไมตรี เป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น

ปัจจัยภายในด้านการพัฒนาตนเอง

ข้าราชการในสังกัดโรงพยาบาลพิจิตร มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายใน ด้านการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ซึ่งให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ดีขึ้น มีกระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ เพื่อยกระดับมาตรฐานหรือความชำนาญในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นและตนเองมีความเจริญก้าวหน้า สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริพัศร์ ภาอำย และ ปิยาภรณ์ ณ เชียงใหม่⁵ ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองมีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น งานวิจัยของณัฐธารินี ไส่ละม้าย⁷ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการในสังกัดกรมควบคุมโรค ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการพัฒนาตนเองภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่

กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการในสังกัดกรมควบคุมโรค และงานวิจัยของประยงค์ จำปาศรี⁸ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ข้อเสนอแนะ

1. ผลจากการวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า การตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการในสังกัดโรงพยาบาลพิจิตร ยังมีปัจจัยอื่นที่มีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น เช่น ความพร้อมของบุคลากรสภาพปัญหาในการดำเนินงานทางวิชาการ ระดับความซับซ้อนของกระบวนการประเมินผลงานวิชาการที่ใช้เสนอเลื่อนตำแหน่ง ความไม่เท่าเทียมในวิชาชีพ ทั้งค่าตอบแทน และความก้าวหน้าของแต่ละสายงาน ความพร้อมขององค์กรในการพิจารณากำหนดมาตรฐานของตำแหน่งแต่ละสายงาน การมีข้อจำกัดด้านงบประมาณหรือโครงสร้างที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการสร้างตำแหน่งใหม่หรือการเลื่อนตำแหน่งขององค์กร เป็นต้น ดังนั้นจึงควรทำการศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการในสังกัดโรงพยาบาลพิจิตร เพื่อนำผลการวิจัยมาพิจารณาหาแนวทางพัฒนาบุคลากรต่อไป

2. ควรนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปวิเคราะห์เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคของการเข้าสู่กระบวนการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการในสังกัดโรงพยาบาลพิจิตร และหาแนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าของข้าราชการในสังกัดโรงพยาบาลพิจิตรต่อไป

3. ควรศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Study) โดยการสัมภาษณ์เจาะจงกับบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ที่อาจส่งผลถึงความพร้อมในการจัดทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนระดับของข้าราชการในสังกัดโรงพยาบาลพิจิตรต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

ผลงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยต้องขอขอบพระคุณกลุ่มตัวอย่างทุกคนที่มีส่วนร่วมในการดำเนินการวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย รวมทั้งผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงาน และเจ้าหน้าที่กลุ่มงานทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลพิจิตร ทุกท่านที่ให้การสนับสนุน ประชาสัมพันธ์ และกระจายแบบสอบถาม ทำให้การดำเนินการวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณ ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน และผู้สนับสนุนทุกท่าน ที่ช่วยเหลือด้านแนวความคิด เป็นกำลังใจ และอยู่เคียงข้าง จนกระทั่งงานวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

เอกสารอ้างอิง

1. อธิพัฒน์ วรนิธิภาคย์. ปรัชญาทางสังคมศาสตร์และการวิเคราะห์ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของอับราฮัม ฮาโรลด์ มาสโลว์. วารสารวิชาการไทยวิจัยและการจัดการ. 2566;4(3):57-71.
2. Herzberg F, Mausner B, Snyderman BB. The motivation to work. 2nd ed. New York: John Wiley; 1959.
3. McClelland DC. The achieving society. New York: The Free Press; 1961.
4. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ [อินเทอร์เน็ต]. นนทบุรี: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน; 2554 [เข้าถึงเมื่อ 25 พฤษภาคม 2568]. เข้าถึงได้จาก: <https://dmsic.moph.go.th/index/detail/9422>.
5. ศิริพัศตร์ ถาอ้าย, ปิยาภรณ์ ณ เชียงใหม่. ปัจจัยที่มีผลต่อการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายปฏิบัติการกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ. 2557;17(1):31-49.
6. ชุมพล เลิศจันทิก, อรสา ลัดขุนทด. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการสายงานหลัก สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 9 จังหวัดนครราชสีมา [อินเทอร์เน็ต]. 2567 [เข้าถึงเมื่อ 25 พฤษภาคม 2568]. เข้าถึงได้จาก: https://odpc9.ddc.moph.go.th/DPC5/Manuscript_Factors_Affecting_the_Advancement.pdf

7. ณัฐธารินี ไส้ละม้าย. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการในสังกัดกรมควบคุมโรค [การศึกษาค้นคว้าอิสระ]. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2566.
8. ประยงค์ จำปาศรี. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 2561;5(1):101-14.
9. โสภณา สุดสมบูรณ์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์และการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา) [รายงานการวิจัย]. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2564 [เข้าถึงเมื่อ 11 ธันวาคม 2568]. เข้าถึงได้จาก: https://ird01.stou.ac.th/researchlib/ShowDataResearch.php?AutolD=2567_040
10. Krejcie RV, Morgan DW. Determining sample size for research activities. Educ Psychol Meas. 1970;30(3):607-10. doi: 10.1177/001316447003000308.
11. Likert R. The human organization: its management and value. New York: McGraw-Hill; 1967.