

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการในสังกัดกรมควบคุมโรค



นางสาวณัฐธาริณี ใสละม้าย

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

Factors Influencing to Get in Process for Promotions of Government
Officers in the Department of Disease Control



Miss. NATTHARINEE SAILAMAI

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration
School of Management Science Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนชั้น แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการในสังกัดกรม ควบคุมโรค
ชื่อและนามสกุล	นางสาวณัฐชาริณี ใสละม้าย
แขนงวิชา / วิชาเอก	กลุ่มวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภาวิน ชินะโชติ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 25 ตุลาคม พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้
ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการในสังกัดกรมควบคุมโรค
ผู้ศึกษา นางสาวณัฐธารินี ใสละม้าย รหัสนักศึกษา 2653001657
ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา ดร. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภาวิน ชินะโชติ ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความคิดเห็นของปัจจัยภายในของข้าราชการสังกัดกรมควบคุมโรค 2) ระดับความคิดเห็นของปัจจัยแวดล้อมของข้าราชการสังกัด กรมควบคุมโรค 3) ระดับการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการสังกัดกรมควบคุมโรค และ 4) ปัจจัยภายในและปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการสังกัดกรมควบคุมโรค

การศึกษาวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรในการศึกษา คือ ข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในสายงานหลัก ในสังกัดกรมควบคุมโรค จำนวน 1,357 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มด้วยวิธีของทาโร ยามาเน จำนวน 309 คน ทั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์แบบถดถอยเชิงพหุ

จากผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยภายใน ทั้ง 5 ปัจจัย มีปัจจัยเจตคติต่อวิชาชีพ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และปัจจัยการพัฒนาตนเอง ที่ภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และปัจจัยแรงจูงใจใฝ่อำนาจ มีภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยแวดล้อม ทั้งหมด 3 ปัจจัย ได้แก่ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขของกระบวนการเลื่อนตำแหน่ง นโยบายของกรมควบคุมโรค และการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3) ระดับการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการสังกัดกรมควบคุมโรค ภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และ 4) ปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการในสังกัดกรมควบคุมโรค มี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่อำนาจ และปัจจัยการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีนัยทางสถิติอยู่ที่ระดับ 0.01 โดยสามารถอธิบายได้ร้อยละ 43.4 ($R^2 = 0.44$) ส่วนปัจจัยภายในอีก 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยเจตคติต่อวิชาชีพ และปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการสังกัดกรมควบคุมโรค และปัจจัยแวดล้อม ทั้ง 3 ปัจจัย ไม่มีปัจจัยใดที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการสังกัดกรมควบคุมโรค

คำสำคัญ กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่อำนาจ และกรมควบคุมโรค

Independent Study title: Factors Influencing to Get in Process for Promotions of Government Officers in the Department of Disease Control

Author: Miss. NATTHARINEE SAILAMAI; ID: 2653001657;

Degree: Master of Business Administration

Independent Study Advisor: Assistant Professor Pavin Chinachoti; Academic year: 2023

Abstract

This research aimed to study 1) the opinion level on internal factors of government officers in the Department of Disease Control, 2) the opinion levels on environmental factors of government officers in the Department of Disease Control, 3) the decision-making levels to get the promotion process to a higher position of government officers in Department of Disease Control, and 4) the internal factors and environmental factors that influence the decision to get into the higher promotion procedure of government officers in Department of Disease Control.

This research is quantitative. The population was 1,357 people working in the main line of academic positions in the Department of Disease Control, and the sample group was 309 people selected by Taro Yamane's random sampling method. The research instrument was a questionnaire. The statistics data analysis included numbers, percentages, means, standard deviations, and multiple regression analysis.

The result showed that 1) the overall opinion level of internal factors included the professional attitude factor, achievement motivation factor, relationship motivation factor, and self-development factor. They were at a high level. In Contrast, the power motivation factor had overall opinions at a moderate level. 2) The three environmental factors included the criteria and methods of the promotion process factor, the policies factor, and the supporting of the commander factor. The overall factors were at a high level. 3) The decision-making level of government officers in the Department of Disease Control to get promoted to a higher position. The overall opinion level is at a high level. And 4) the internal factors that influenced the decision-making to get into the promotion procedure to a higher position of government officer in the Department of Disease Control included three factors: achievement motivation factor, power motivation factor, and self-development factor. They were statistically significant at the 0.01 level. Therefore, it can be indicated by 43.4% ($R^2 = 0.44$). On the other hand, the professional attitude factor and relationship motivation factor were not statistically significant at the 0.05 level. Therefore, they did not influence the decision-making to enter the promotion process to a higher position of government officer in the Department of Disease Control. All of the environmental factors were statistically significant at the 0.05 level, indicating that they did not influence the decision-making to get the promotion process to a higher position of government officer in the Department of Disease Control.

Keywords : Promotion process to get higher positions, Achievement motivation factor, Relationship motivation factor, Power motivation factor, Department of Disease Control

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเนื่องจากการได้รับความร่วมมือจากบุคลากรกรมควบคุมโรคที่เป็นข้าราชการสายงานหลัก ประกอบด้วย นายแพทย์ เกษ์ชกร พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข นักสังคมสงเคราะห์ นักเทคนิคการแพทย์ นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ นักรังสีวิทยา นักกายภาพบำบัด ฯลฯ ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่สละเวลาอันมีค่าในการให้ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย ขอขอบคุณบุคลากรกรมควบคุมโรคทุกท่านที่ให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้ให้ความร่วมมือและให้ความอนุเคราะห์แก่ผู้วิจัยเป็นอย่างยิ่ง

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณคณาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชทุกท่านที่ได้ให้การดูแลและการช่วยเหลือสำหรับดำเนินการวิจัยในครั้งนี้

นางสาวณัฐาริณี ไส้ละม้าย



สารบัญ

บทที่ 1	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	3
1.5 กรอบแนวความคิดในการวิจัย	5
1.6 นิยามศัพท์.....	6
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2	8
2.1 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับเจตคติ (Attitude).....	8
2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Motivation).....	9
2.3 แนวคิดการพัฒนาตนเอง	14
2.4 นโยบายของกรมควบคุมโรค	15
2.5 ระเบียบและกฎเกณฑ์.....	17
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
บทที่ 3	21
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	21
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	23
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	26
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	26
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์.....	27

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ 4	28
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยภายในด้านเจตคติต่อวิชาชีพที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลัก สังกัดของกรมควบคุมโรค	33
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยภายในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลัก สังกัดของกรมควบคุมโรค	35
สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยภายในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลัก สังกัดของกรมควบคุมโรค	37
สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยภายในด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลัก สังกัดของกรมควบคุมโรค	39
สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยภายในด้านการพัฒนาตนเองที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลัก สังกัดของกรมควบคุมโรค	40
สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยแวดล้อมด้านหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขของกระบวนการเลื่อนตำแหน่งมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลักในสังกัดของกรมควบคุมโรค	43
สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยแวดล้อมด้านนโยบายของกรมควบคุมโรคมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลักในสังกัดของกรมควบคุมโรค	45
สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยแวดล้อมด้านการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลักในสังกัดของกรมควบคุมโรค	47

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ 553

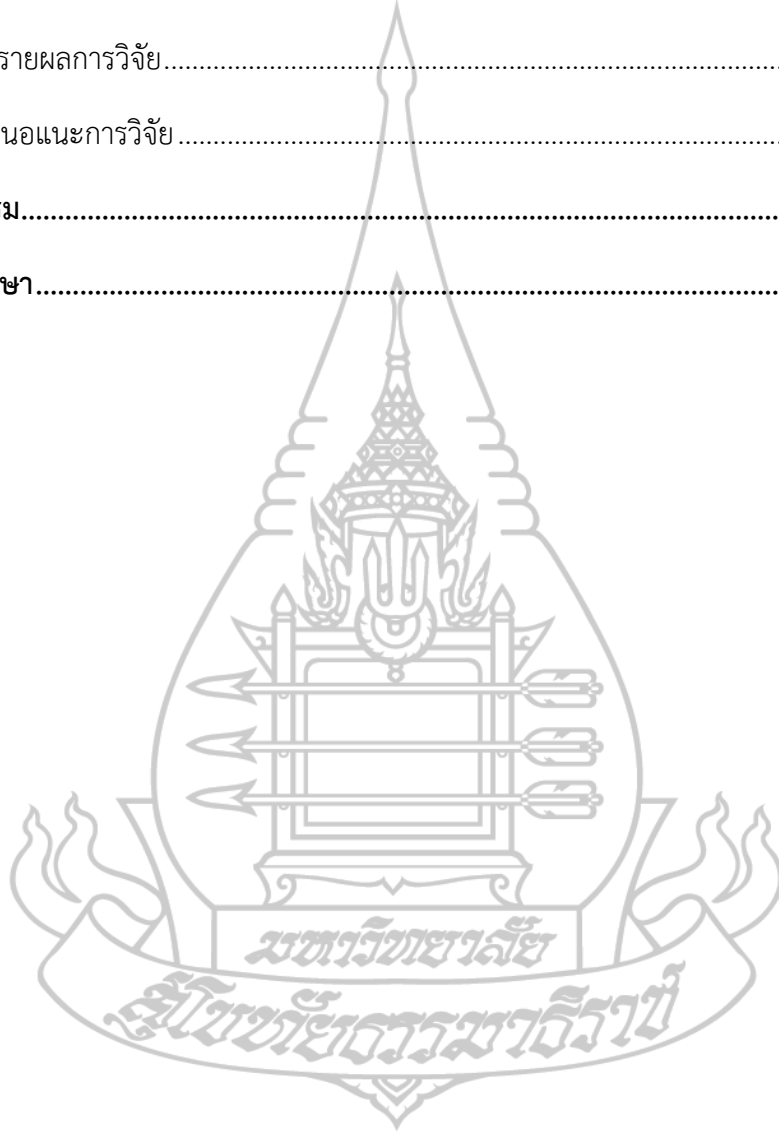
 5.1 สรุปผลการวิจัย..... 53

 5.2 อภิปรายผลการวิจัย..... 55

 5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย..... 57

บรรณานุกรม.....58

ประวัติผู้ศึกษา.....77



สารบัญตาราง

ตารางที่ 3.1 กลุ่มตัวอย่างและสายงานของกลุ่มตัวอย่าง..... 22

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง..... 29

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ
ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลักในสังกัดกรมควบคุมโรค จำแนกตามปัจจัยภายในที่มีอิทธิพล
ต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการสังกัด
กรมควบคุมโรค 32

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ
ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลักในสังกัดกรมควบคุมโรค จำแนกตามจำแนกปัจจัยภายใน
ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ 34

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ
ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลักในสังกัดกรมควบคุมโรค จำแนกตามปัจจัยภายใน
ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์..... 35

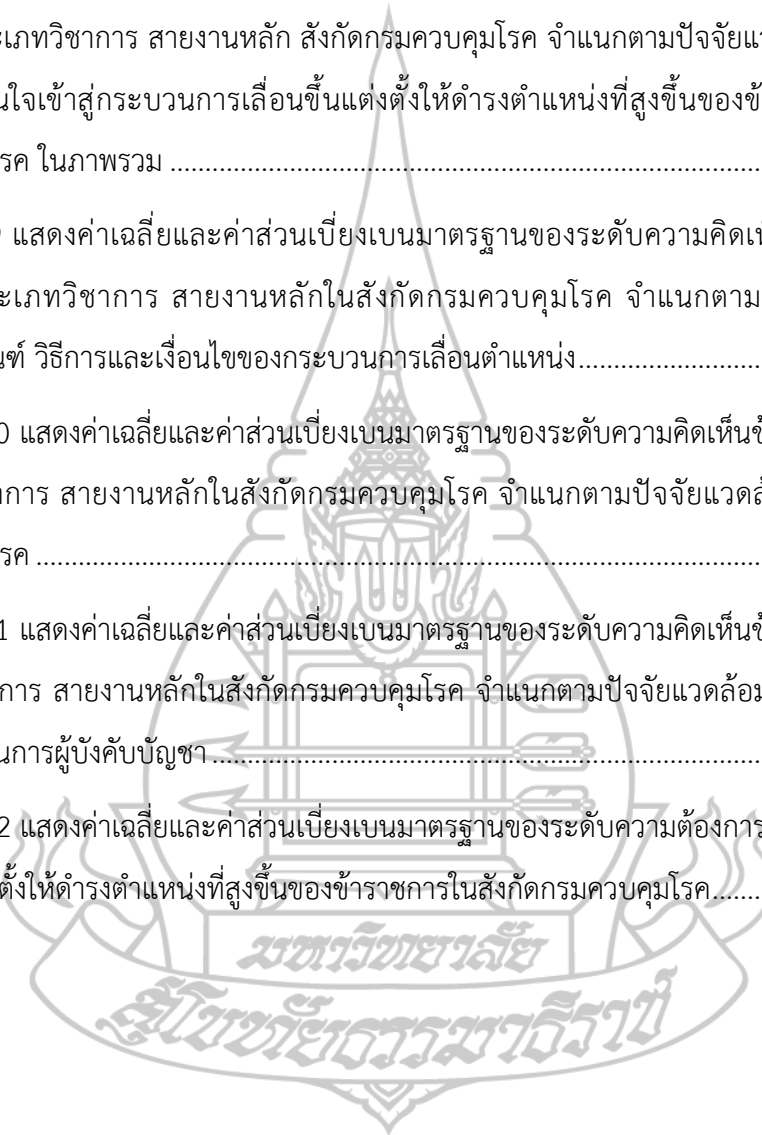
ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ
ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลักในสังกัดกรมควบคุมโรค จำแนกตามปัจจัยภายใน
ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ 37

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ
ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลักในสังกัดกรมควบคุมโรคจำแนกตามปัจจัยภายใน
ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ 39

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของ ข้าราชการ
ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลักในสังกัดกรมควบคุมโรค จำแนกตามปัจจัยภายใน
ด้านการพัฒนาตนเอง..... 40

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลัก สังกัดกรมควบคุมโรค จำแนกตามปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพล ต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการในสังกัด กรมควบคุมโรค ในภาพรวม	42
ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลักในสังกัดกรมควบคุมโรค จำแนกตามปัจจัยแวดล้อม ด้านหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขของกระบวนการเลื่อนตำแหน่ง.....	43
ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นข้าราชการตำแหน่ง ประเภทวิชาการ สายงานหลักในสังกัดกรมควบคุมโรค จำแนกตามปัจจัยแวดล้อม ด้านนโยบาย กรมควบคุมโรค	45
ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นข้าราชการตำแหน่ง ประเภทวิชาการ สายงานหลักในสังกัดกรมควบคุมโรค จำแนกตามปัจจัยแวดล้อม ด้านการส่งเสริม และสนับสนุนการผู้บังคับบัญชา	47
ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการเข้าสู่กระบวนการ เลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการในสังกัดกรมควบคุมโรค.....	49



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข เป็นหนึ่งในหน่วยงานราชการที่มีความสำคัญต่อการพัฒนา สุขภาพของประชาชน ที่มุ่งเน้นการเป็นผู้นำด้านวิชาการและเทคโนโลยีการป้องกันและควบคุมโรคของประเทศ และระดับนานาชาติ กรมควบคุมโรค มีบทบาทในด้านการวิจัย และพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และการควบคุมโรคและภัยสุขภาพที่คุกคามสุขภาพของ ประชาชน ซึ่งมีข้าราชการหลากหลายสายงาน กว่า 3,246 คน กองบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นหน่วยงานที่อยู่ในสังกัดกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข โดยมีหน้าที่ในการยกระดับระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง และมีสมรรถนะสู่การป้องกันควบคุมโรคอย่างมืออาชีพ นอกจากนี้ยังจะต้องมีการพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ความผูกพันและสุขภาวะองค์กรที่ดี ซึ่งปัจจุบันสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วก้าวสู่ยุคเศรษฐกิจที่เน้นองค์ความรู้ (Knowledge Economy) เพื่อสร้างคนในองค์กรให้สร้างคุณค่า และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กร ทั้งนี้ เพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร บุคลากรจึงควรได้รับโอกาสให้พัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพอยู่ตลอดเวลา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2554) บุคลากรที่ได้รับการเลื่อนขั้นให้มีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นอาจรู้สึกมีความรับผิดชอบมากขึ้นหรือเหมือน แม้ว่าสิ่งเหล่านี้จะเป็นส่วนสำคัญของภาพรวมก็ตามความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นช่วยได้ พนักงานลุกขึ้นและเผชิญกับความท้าทายของตำแหน่งหรือบทบาทใหม่ภายในองค์กร และเพิ่มโอกาสในการเผชิญกับความท้าทายมักจะมาพร้อมความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นจากการเลื่อนตำแหน่งทำให้พนักงานได้รับมากขึ้น สถานการณ์ที่ยากลำบากหรือท้าทายและพนักงานจำนวนมากได้รับแรงบันดาลใจจากโอกาสที่จะเอาชนะความท้าทายที่ยากกว่าหรือซับซ้อนกว่า (วิลสัน, 2003) ความท้าทายให้โอกาสในการเติบโตส่วนบุคคลและอาชีพ พนักงานยังได้รับความรู้สึกถึงความสำเร็จและความภาคภูมิใจเมื่อเผชิญกับความท้าทายความเป็นอิสระที่เพิ่มขึ้นมักเชื่อมโยงกับการตัดสินใจเลื่อนตำแหน่ง เมื่อพนักงานได้รับการเลื่อนตำแหน่งในตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบสูงมักจะได้รับโอกาสในการทำงานมากขึ้นเป็นอิสระ โดยมีการกำกับดูแลน้อยลงและมีอำนาจมากขึ้น พนักงานที่ให้ความสำคัญกับความเป็นอิสระยินดีที่ได้ป้อนข้อมูลมากขึ้นในสิ่งที่พวกเขาทำและสามารถควบคุมได้มากขึ้นการทำงานของพวกเขา. หลายๆ คนได้รับแรงบันดาลใจจากโอกาสที่จะรับผิดชอบมากขึ้นงานของพวกเขา (Herzberg, 2003) ความพร้อมของโอกาสใน

การเลื่อนตำแหน่งและอาชีพความก้าวหน้าของพนักงานในสถานทำงานมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาวัฒนธรรมแม่เหล็กที่ยกระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร

ดังนั้นเพื่อการพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่เดิมให้มีความสามารถพร้อมสร้างผลงานที่ทำทลายไปพร้อมกับการเติบโตขององค์กรได้ และยังสามารถใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลที่มีความสามารถและต้องการพัฒนาความสามารถในแนวทางเดียวกับองค์กรได้มาเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรด้วย ซึ่งข้าราชการแต่ละคนก็มีมีแรงจูงใจทั้งด้านปัจเจกบุคคลที่ส่งผลให้ผู้นั้นกระทำหรือดิ้นรนเพื่อพัฒนาตนเองให้การบรรลุเป้าหมายในสายอาชีพ ไม่ว่าจะเป็น 1.แรงจูงใจภายใน (intrinsic motives) คือแรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคลซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่างๆที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวรเช่นคนงานที่เห็นองค์การคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัวเขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์กร และองค์การบางแห่งขาดทุนในการดำเนินการก็ไม่ได้จ่ายค่าตอบแทนที่ดีแต่ด้วยความผูกพันพนักงานก็ร่วมกันลดค่าใช้จ่ายและช่วยกันทำงานอย่างเต็มที่และ 2. แรงจูงใจภายนอก (extrinsic motives) คือ แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชม หรือยกย่อง แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวร บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น

ดังนั้นงานวิจัยชิ้นนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการในสังกัดกรมควบคุมโรค และเพื่อนำปัจจัยที่ศึกษามาว่าปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการในสังกัดกรมควบคุมโรค ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลักในสังกัดกรมควบคุมโรค



1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยภายในของข้าราชการสังกัดกรมควบคุมโรค
- 1.2.2 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยแวดล้อมของข้าราชการสังกัดกรมควบคุมโรค
- 1.2.3 เพื่อศึกษาระดับการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการสังกัดกรมควบคุมโรค
- 1.2.4 เพื่อศึกษาปัจจัยภายในและปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการสังกัดกรมควบคุมโรค

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านพื้นที่/ประชากร

ทำการศึกษาวิจัยที่กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการกรมควบคุมโรค ตำแหน่งประเภทวิชาการสายงานหลัก จำนวน 1,357 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กันยายน 2567) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1970) ที่ระดับความน่าเชื่อถือร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ ± 5 ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 309 คน

1.3.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

- 1) ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยภายใน ปัจจัยแวดล้อม
- 2) ตัวแปรตาม คือ การตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลักในสังกัดของกรมควบคุมโรค

1.3.3 ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ประมาณ 2 สัปดาห์ ตั้งแต่วันที่กันยายน 2567 ถึงวันที่ 20 กันยายน 2567

1.4 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยภายในด้านเจตคติต่อวิชาชีพที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลักในสังกัดของกรมควบคุมโรค

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยภายในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลักในสังกัดของกรมควบคุมโรค

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยภายในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลักในสังกัดของกรมควบคุมโรค

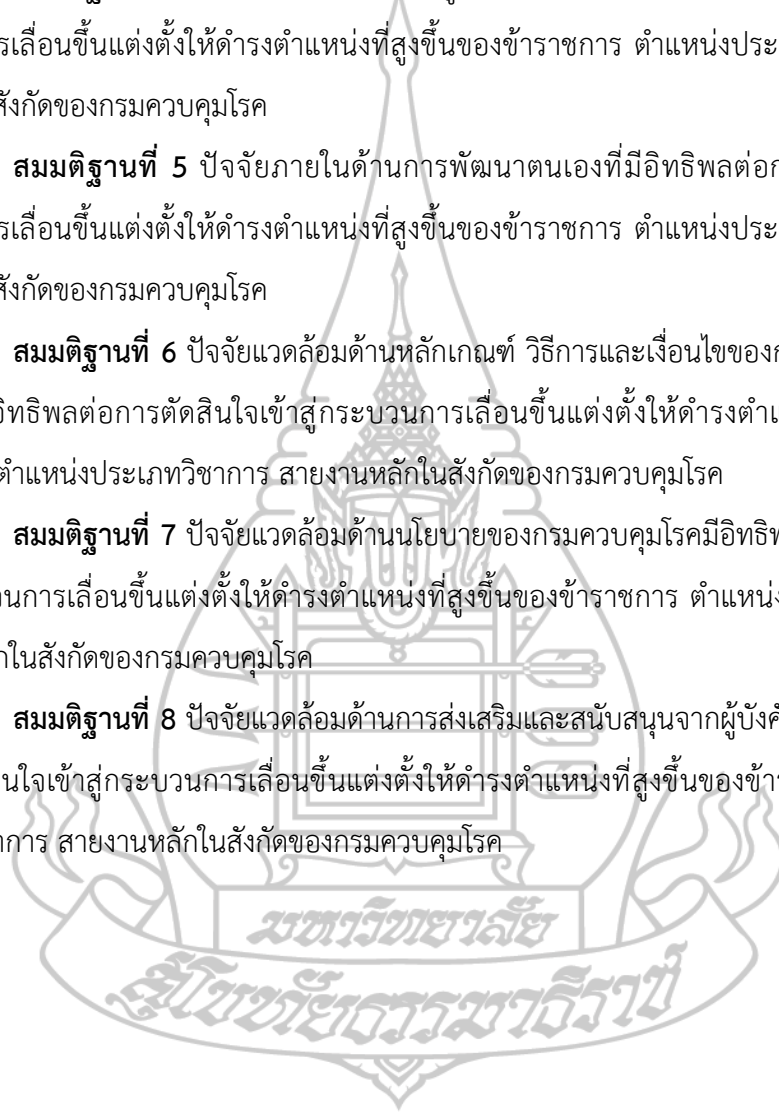
สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยภายในด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลักในสังกัดของกรมควบคุมโรค

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยภายในด้านการพัฒนาตนเองที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลักในสังกัดของกรมควบคุมโรค

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยแวดล้อมด้านหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขของกระบวนการเลื่อนตำแหน่งที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลักในสังกัดของกรมควบคุมโรค

สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยแวดล้อมด้านนโยบายของกรมควบคุมโรคที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลักในสังกัดของกรมควบคุมโรค

สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยแวดล้อมด้านการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลักในสังกัดของกรมควบคุมโรค



1.5 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

ปัจจัยภายใน

1. ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ
2. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
3. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ
4. ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ
5. ด้านการพัฒนาตนเอง

ปัจจัยแวดล้อม

1. หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขของกระบวนการเลื่อนตำแหน่ง
2. นโยบายของกรมควบคุมโรค
3. การส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

การตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ ในสังกัดกรมควบคุมโรค



1.6 นิยามศัพท์

“การเลื่อน” หมายความว่า การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นดำรงอยู่ โดยให้เลื่อนได้ไม่เกินหนึ่งระดับ โดยมีวิธีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนด

“ตำแหน่งประเภทวิชาการ” หมายถึง ตำแหน่งที่มีการจัดประเภทตำแหน่งตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้มีการกำหนด โดยสามารถแบ่งออกเป็นหลายระดับตำแหน่ง ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ

“ตำแหน่งสายงานหลัก” หมายถึง

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

“เจตคติต่อวิชาชีพ” หมายถึง ท่าทีหรือความรู้สึก ความรักความศรัทธาที่มีในวิชาชีพ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เชื่อมมั่นในวิชาชีพอาจารย์ด้วยตระหนักว่าวิชาชีพนี้ เป็นวิชาชีพที่มีเกียรติ มีความสำคัญ และมีความจำเป็นต่อองค์กรและสังคม พึงปฏิบัติงานด้วยความ ภาคภูมิใจและมีความสุข พร้อมปกป้องเกียรติภูมิของวิชาชีพ

“แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์” หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยพยายามแข่งกับมาตรฐานอันดีเลิศ ความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และจะมีความวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลวของข้าราชการกรมควบคุมโรค

“แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์” หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับจากคนอื่น ต้องการเป็นที่ นิยมชมชอบหรือรักใคร่ชอบพอของคนอื่น สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่นของข้าราชการกรมควบคุมโรค

“แรงจูงใจใฝ่อำนาจ” หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลที่เหนือกว่าคนอื่น ๆ ในสังคม ทำให้บุคคลแสวงหาอำนาจเพราะจะเกิดความรู้สึกว่าหากทำอะไรได้เหนือคนอื่นเป็น ความภาคภูมิใจ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงจะเป็นผู้ที่พยายามควบคุมสิ่งต่างๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุตามความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นของข้าราชการกรมควบคุมโรค

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรม แสดงพฤติกรรม เพื่อสนอง ความต้องการ แรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชชมงคลธัญบุรี

ปัจจัยแวดล้อม หมายถึง สิ่งที่เป็นปัจจัยภายนอกที่สามารถกระทบความรู้สึกของข้าราชการ ในสังกัดกรมควบคุมโรค ในด้านต่างๆ ของการทำงาน โดยแบ่งเป็น หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขของ กระบวนการเลื่อนตำแหน่ง นโยบายของกรมควบคุมโรค และการส่งเสริมและสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชา

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขของกระบวนการเลื่อนตำแหน่ง หมายถึง หลักเกณฑ์สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนดเพื่อเป็นแนวทางให้แต่ละกรมดำเนินการ โดยแต่ละส่วน ราชการอาจมีการดำเนินการตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด เว้นแต่สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือนจะมีการให้อำนาจแต่ละส่วนราชการในการกำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมได้

นโยบายของกรมควบคุมโรค หมายถึง นโยบายของกรมควบคุมโรคที่ประกาศโดยทั่วกันเพื่อ รับทราบและถือปฏิบัติตาม ในการวิจัยครั้งนี้จะพูดถึงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมให้บุคลากร กรมควบคุมโรคเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น เส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ กำหนดระเบียบและแนวทางการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการดำเนินการจัดทำผลงานทาง วิชาการ นโยบายสนับสนุนเงินทุนสำหรับการวิจัย และนโยบายและหลักเกณฑ์การกำหนดเงินประจำ ตำแหน่ง

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้ทราบความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ เข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการในสังกัดกรมควบคุมโรค

1.7.2 ผลการวิจัยนี้คาดว่าจะสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาหรือการกำหนดนโยบาย ส่งเสริมความก้าวหน้า ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้แก่กรมควบคุมโรคต่อไป

1.7.3 ผลการวิจัยนี้สามารถนำข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการ เลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ข้าราชการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น มาวิเคราะห์หาปัญหาและอุปสรรคของ กระบวนการเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการกรมควบคุมโรค

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการในสังกัดกรมควบคุมโรค มีการศึกษาข้อมูลทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 6 เรื่อง ดังนี้

- 2.1 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับเจตคติ (Attitude)
- 2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Motivation)
- 2.3 แนวคิดการพัฒนาตนเอง
- 2.4 นโยบายของกรมควบคุมโรค
- 2.5 ระเบียบและกฎเกณฑ์
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับเจตคติ (Attitude)

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543) กล่าวถึง เจตคติ หมายถึง ความรู้สึกและท่าทีของบุคคลที่มีต่อบุคคล วัตถุ สถาบันและสถานการณ์ต่าง ๆ

ธงชัย สันติวงษ์ (2543) ได้ให้ความหมายของเจตคติหรือทัศนคติว่า หมายถึง สิ่งซึ่งเรา ทำการอธิบายด้วยวิธีการอ้างอิงถึงสิ่งที่อยู่ในความนึกคิดของผู้บริโภคที่เป็นเหตุทำให้มีผลกระทบต่อแบบของพฤติกรรมที่แสดงออก

Munby (1983) กล่าวว่า เจตคติเชิงวิทยาศาสตร์ หมายถึง การแสดงออกทางด้านจิตใจที่เกี่ยวกับการใช้ความคิดสร้างสรรค์เชิงวิทยาศาสตร์ ซึ่งแสดงออกให้เห็น ถึงกระบวนการใช้สติปัญญาหรือความคิดของนักวิทยาศาสตร์ในขณะปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า เจตคติ หมายถึง ท่าทีหรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นปฏิกริยาระหว่างบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง แสดงออกให้เห็นได้จากพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ในทางที่ชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ เจตคติแบ่งเป็น 5 ประเภท ได้แก่

เจตคติในด้านความรู้สึกหรืออารมณ์ (Affective Attitude) ประสบการณ์ที่คนได้ สร้างความพึงพอใจและความสุขใจ จนกระทั่งให้มีเจตคติที่ดีต่อสิ่งนั้น ตลอดจนเรื่องอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน

เจตคติทางปัญญา (Intellectual Attitude) เป็นเจตคติที่ประกอบด้วยความคิด และความรู้ เป็นแกน บุคคลอาจมีเจตคติต่อบางสิ่งบางอย่างโดยอาศัยการศึกษา ความรู้ จนเกิดความเข้าใจ และความสัมพันธ์กับจิตใจ คืออารมณ์และความรู้สึกร่วม หมายถึง มีความรู้สึกจนเกิดความซาบซึ้ง เห็นดี เห็นงามด้วย เช่น เจตคติที่มีต่อศาสนาเจตคติที่ไม่ดีต่อยาเสพติด

เจตคติทางการกระทำ (Action-oriented Attitude) เป็นเจตคติที่พร้อมจะนำไปปฏิบัติ เพื่อสนองความต้องการของบุคคล เช่น เจตคติที่ดีต่อการพูดจาไพเราะอ่อนหวานเพื่อให้คนอื่น เกิดความนิยม เจตคติที่มีต่องานในสำนักงาน

เจตคติทางด้านความสมดุล (Balanced Attitude) ประกอบด้วยความสัมพันธ์ ทางด้าน ความรู้สึกและอารมณ์เจตคติทางปัญญาและเจตคติ ทางการกระทำ เป็นเจตคติที่สามารถ ตอบสนอง ต่อความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้บุคคลสามารถทำงานตามเป้าหมายของตนเองและองค์กรได้

เจตคติในการป้องกันตัวเอง (Ego-defensive Attitude) เป็นเจตคติเกี่ยวกับการป้องกันตนเองให้พ้นจากความขัดแย้งภายในใจ ประกอบด้วยความสัมพันธ์ทั้ง 3 ด้าน คือ ความสัมพันธ์ด้าน ความรู้สึก อารมณ์ ด้านปัญญาและด้านการกระทำ

องค์ประกอบของเจตคติ เจตคติประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. องค์ประกอบด้านความเข้าใจ (Cognitive Component) หมายถึง ความเชื่อเชิงการประเมินเป้าหมาย โดยอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อ จินตนาการ และการจำ
2. องค์ประกอบด้านอารมณ์ (Affective Component) หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกหรือลบ หรือทั้งบวก และลบต่อเป้าหมาย
3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) หมายถึง แนวโน้มของพฤติกรรม หรือ แนวโน้มของการแสดงออกต่อเป้าหมาย

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Motivation)

เป็นหนึ่งในปัจจัยทางจิตวิทยา เนื่องจากแรงจูงใจเป็นสิ่งที่จะช่วยกระตุ้นให้มนุษย์ กระทำกิจกรรมใดๆ ให้สำเร็จ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มนุษย์ทุกคน เมื่อต้องการจะทำอะไรให้สำเร็จทำเป็นต้องมีแรงจูงใจ เช่น นักกีฬาที่ตั้งใจขยันฝึกซ้อมหรือพยายามเล่น อย่างเต็มความสามารถ ขณะแข่งขันต้องมีแรงจูงใจ เป็นสาเหตุสำคัญ แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการกระตุ้นให้นักกีฬาไม่ย่อท้อ ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ประสบความสำเร็จในที่สุด (Kamnaung, 2014)

2.2.1 ที่มาของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีที่มาขององค์ประกอบ 2 ลักษณะ ดังนี้

1) มาจากแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ประเภทนี้เป็นแรงจูงใจภายในที่บุคคลต้องการทำงาน เป็นความต้องการที่มาจากความปรารถนาของตนเอง เป็นความรู้สึกร่วมตัวที่ต้องการทำงานนั้นๆ ให้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยตนเอง สิ้นจ้ำง รางวัล สิ่งตอบแทนต่าง ๆ หรือสิ่งล่อใจไม่มีความหมาย คนที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความมุ่งมั่นทำงานของตน โดยไม่มีการ รื้อรื้อ ไม่ต้องมีสิ่งมาเชิญชวน ชักจูงจะกระตือรือร้นมีกำลังใจ

2) มาจากแรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะนี้เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นด้วยสิ่งเร้าภายนอก เช่น เงินเดือน โบนัส โอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความต้องการต่างๆ ที่จะช่วยให้การทํากิจการนั้นๆ มีความหมายมากขึ้น ทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก เป็นสิ่งที่พัฒนาได้ ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคลจึงเป็นดัชนีชี้ นำ ให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อมุ่งสู่จุดหมายนั้นๆ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคลจะไม่ปรากฏชัดเจน จนกว่าจะมีสถานการณ์ การรับรู้และเข้าใจว่าการประเมินประสิทธิภาพในการประกอบกิจกรรมของบุคคลว่าดีมีมาตรฐานเป็นเลิศ หากประสบกับ ความผิดหวังล้มเหลวบุคคลประเภทนี้จะปรับปรุงพัฒนาตนเองจนกว่าจะประสบความสำเร็จในครั้งต่อไป จะตั้งแรงจูงใจไว้ ระดับสูงจะไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค ไม่กลัวความ

ผิดหวัง จะวางแผนอย่างรัดกุม

2.2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland

ทฤษฎีของ McClelland มีความสำคัญต่อการศึกษาเรื่องแรงจูงใจมาก เพราะเขาคิดว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะช่วยสอน ให้บุคคลรู้จักความสำเร็จและความล้มเหลว และยังช่วยให้คิดว่าบุคคลควรจะทำงานในระดับที่เหมาะสมกับตนเอง จึงจะช่วยให้ ประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ McClelland ยังเชื่อว่าทฤษฎีของเขาสามารถนำไปใช้ เพื่อฝึกบุคคลให้รู้จักคิดและแสดงออก เพื่อให้ เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ และสามารถนำไปใช้ได้ดีกับบุคคลที่มีสัมฤทธิ์ผลในการทำงานต่ำได้อีกด้วย แรงจูงใจนี้เป็นองค์ประกอบที่ผลักดันให้บุคคลต้องการอยู่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น และมีความต้องการความสำเร็จสูงขึ้น ลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะเป็นคนที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับภาระหรือความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงาน ไม่ชอบเกี่ยงงาน จะค้นหาว่าปัญหาจะถูกแก้ได้โดยวิธีใดวิธีหนึ่ง ตั้งเป้าหมายไว้สูงกว่าปกติ และชอบเสี่ยงกับเป้าหมาย ในระดับที่เป็นไปได้หรือ

สถานการณ์ที่ท้าทาย ตลอดจนต้องการข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตนเอง (McClelland, 1985)

McClelland กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่จะทำให้บุคคลในอาชีพต่าง ๆ ประสบความสำเร็จในชีวิตหรือหน้าที่การงานนั้น เกิดจากความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จในงานที่ทำบุคคลที่มีความต้องการประสบความสำเร็จ จะมีความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เมื่อสามารถเอาชนะก็จะประสบความสำเร็จ จะมีความสบายใจหรือภูมิใจ ถ้าหากไม่สำเร็จก็จะ รู้สึกวิตกกังวล แต่ก็มุ่งมั่นทำงานต่อไป แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นี้สามารถกระตุ้นให้เพิ่มขึ้นในบุคคลได้นอกจากนี้ McClelland ได้เน้นถึงแรงจูงใจทางสังคม 3 ประเภท คือ (McClelland, 1985)

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) ซึ่งก็คือความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไป ได้ด้วยดี โดยพยายามแข่งกับมาตรฐานอันดีเลิศ ความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และจะมีความวิตกกังวลเมื่อพบกับ ความล้มเหลว

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) หมายถึง ความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับจากคนอื่น ต้องการ เป็นที่ นิยมชมชอบหรือรักใคร่ชอบพอของคนอื่น สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดง พฤติกรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งการ ยอมรับจากบุคคลอื่น

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) หมายถึง ความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลที่เหนือกว่าคนอื่น ๆ ในสังคม ทำให้บุคคลแสวงหาอำนาจ เพราะจะเกิดความรู้สึกว่าหากทำอะไรได้เหนือคนอื่นเป็นความภาคภูมิใจ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่ อำนาจสูงจะเป็นผู้ที่พยายามควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุตามความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น

McClelland (1985) เน้นความสำคัญในเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจด้านอื่น กล่าวว่า แรงจูงใจที่สำคัญยิ่งและ ควรปลูกฝังให้แก่พลเมือง คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคคลที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูง ย่อมมีสิ่งผลักดันให้บุคคลเหล่านั้นมี ความมานะพยายาม มีความอดทนเพื่อเอาชนะอุปสรรค และเพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนตั้งเอาไว้ และ พยายามทำสิ่งใดก็ตามด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม ผลการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง จะทำให้ประเทศประสบความสำเร็จทาง เศรษฐกิจได้อย่างรวดเร็ว

สรุปจากการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด พบว่า เป็นทฤษฎีที่เน้นการอธิบายการจูงใจ พฤติกรรมของบุคคลให้แสดงออก เพื่อความสำเร็จตามที่วางไว้ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงาน หมายถึง ความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่น สำเร็จต่อไป

2.2.3 ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะพิเศษหรือเฉพาะที่แตกต่างจากคนอื่น ๆ ซึ่ง McClelland ได้แสดงให้เห็น ถึงลักษณะเฉพาะที่อธิบายในท้องปฏิบัติการทดลองดังต่อไปนี้

1. ความรับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะพยายามทำงานให้สำเร็จ เพื่อความพึงพอใจของตนเองมิใช่หวังให้คนอื่นยกย่อง ชอบสถานการณ์ที่สามารถใช้ความรับผิดชอบส่วนบุคคลในการค้นหา หนทางในการจัดการกับปัญหาสิ่งดังกล่าวนี้ทำให้ได้รับความพึงพอใจส่วนตัวต่อความสำเร็จของตัวเองด้วยตัวของเขาเอง ไม่ชอบ สถานการณ์ที่ความสำเร็จหรือความล้มเหลว โอกาสสิ่งสำคัญก็คือความสำเร็จนั้นต้องเป็นผลมาพร้อมทักษะความสามารถ และความพยายามที่มาจากตัวของเขาเอง
2. กล้าเสี่ยงพอสมควร (Medium Risk-Taking) พวกเขาจะกำหนดเป้าหมายแบบเป็นกลางให้แก่ตัวของพวกเขาเอง เป้าหมายเหล่านี้ต้องไม่ต่ำเสียจนไม่ต้องอาศัยความท้าทายหรือสูงเสียจนเป็นเรื่องที่เป็นไปไม่ได้ มีการตัดสินใจเด็ดเดี่ยวไม่พอใจ ที่จะทำสิ่งง่าย ๆ ซึ่งไม่ต้องใช้ความสามารถ หากแต่เลือกทำสิ่งที่ยากพอเหมาะกับความต้องการของตน และการทำที่ยากให้ สำเร็จนั้นทำให้ตัวเองพอใจ
3. ความกระตือรือร้น (Energetic) หรือความขยันขันแข็งในการกระทำสิ่งแปลกใหม่ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ไม่ได้ขยันไปทุกกรณี แต่จะเอาใจใส่มานะ พากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทาย ย้วยความสามารถของตนเอง เป็นงานที่ต้องใช้สมองขบคิด และจะทำให้ตนเองรู้สึกว่าได้ทำงานสำคัญ ล่วงไป พวกเขาชอบที่จะทำงานท่ามกลางปัญหา มากกว่าหนีจากการบรรลุ ความสำเร็จแล้ววิ่งไปหาโอกาส
4. คาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้ที่มีแผนการระยะ ยาวเพราะเล็งเห็นการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ
5. มีทักษะในการจัดระบบงาน (Organizational Skills) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเป็นผู้ที่มีทักษะในการจัดระบบงาน
6. ต้องการทราบผลของการตัดสินใจ (Knowledge of Result of Decision) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะติดตาม ผลการกระทำของตนเองเป็นอย่างไร ไม่ใช่คาดคะเนว่าเป็นอย่างนั้นอย่างนี้ ทราบผลการตัดสินใจหรือการกระทำแล้ว ยังพยายามทำให้ดีกว่าเดิมอีก (McClelland, Atkinson, Clark and Lowell, 1953)

สรุปได้ว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามทฤษฎีของ McClelland (1985) จึงเป็นบุคคลที่
ทำพฤติกรรมเพื่อให้ ประสบความสำเร็จตามมาตรฐานที่เป็นเลิศที่ตนกำหนดไว้ โดยไม่ได้มุ่งหวัง
ผลประโยชน์ส่วนตนหรือสิ่งตอบแทนอื่นๆ การ ตั้งมาตรฐานที่เป็นเลิศในการทำงานและรับผิดชอบ ที่
จะทำให้ได้ตามนั้น มีความกล้าทำกิจกรรมใดๆ แม้ว่ามีโอกาสประสบ ผลสำเร็จเพียงครั้งหนึ่ง มี
พยายามอย่างไม่ย่อท้อจนกว่าจะบรรลุจุดหมาย มีความสามารถในการวางแผนระยะยาว และ
ต้องการรู้ผลของงานที่ทำ

แมคคิลแลนด (McClelland, 1985) ได้ศึกษาความต้องการความสำเร็จของบุคคล และม
ความเชื่อว่า แรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล มนุษย์มีความปรารถนา ที่
จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้บรรลุผลสำเร็จโดยเร็ว โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประการ คือ
ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความต้องการความรักและความผูกพัน และความต้องการอำนาจ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (need for Achievement) เป็นแรงจูงใจในการกระทำการใด ๆ เพื่อให้
ก้าวสู่ความสำเร็จหรือความเป็นเลิศที่มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานและการมุ่งไปสู่ความสำเร็จ ระบุ
ลักษณะเด่น 5 ประการของผู้ที่มีความต้องการสูงด้านสัมฤทธิ์ผล ดังนี้

1. เป็นผู้มี ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับผิดชอบงานหรือการแก้ปัญหา
2. เป็นผู้มีแนวโน้มที่จะตั้งเป้าหมายในระดับค่อนข้างยากและกล้าเสี่ยงพอ
3. เป็นผู้มี ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการย้อนกลับดูการกระทำของตน ว่าการกระทำ
ของตุนั้นดีหรือไม่อย่างไร และมีความกังวลกับการรับรู้ในผลการกระทำของตน
4. เป็นผู้มี ความสันทัดในการจัดระบบงาน มีการคาดการณ์ล่วงหน้า
5. เป็นผู้ที่แข่งขันหรือการกระทำแปลก ๆ ใหม่ ๆ อันจะทำให้ตนรู้สึกว่าได้ ประสบ
ความสำเร็จ ชอบงานท้าทายความสามารถ

2.3 แนวคิดการพัฒนาตนเอง

ศศลักษณ์ ทองปานดี (2551) การพัฒนาตนเอง หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น และการพัฒนาบุคคลควรส่งเสริม และพัฒนาทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาอย่างทั่วถึงสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

โสภณ ช่างกลาง (2550) การพัฒนาตนเอง หมายถึง การดึงเอาศักยภาพของตนเองออกมาแก้ไขปรับเปลี่ยนให้เกิดความเจริญดีขึ้นกว่าเดิม สร้างความแปลกใหม่ให้กับตนเอง เป็นการสร้างศักยภาพของตนเองให้ดีขึ้น เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ได้อย่างมีความสุข เป็นกระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ เพื่อยกระดับมาตรฐานหรือความชำนาญในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นและตนเองมีความเจริญก้าวหน้า

ศรีแพร ทวีลาภากุล (2549) การพัฒนาตนเอง หมายถึง การปฏิบัติตัวของบุคคลในอันที่จะสร้างเสริมศักยภาพของตนเองให้ดีขึ้นเรื่อยๆ เป็นผลให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพได้ทุกสถานการณ์แวดล้อม ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในชีวิตในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินตนเองว่ามีการพัฒนาตนเองในประเด็นต่างๆ มากน้อยเพียงใด โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเด็นหลัก คือ การพัฒนาตนเองโดยตนเอง และการพัฒนาตนเองโดยผู้อื่น

เกศรินทร์ วิริยะอาภรณ์ (2545) สรุปการพัฒนาตนเองได้ว่า องค์ประกอบของการพัฒนาตนเองอยู่ที่การเตรียมความพร้อมของร่างกายและจิตใจ พร้อมจะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทั้งในตนเองและสิ่งแวดล้อมรอบตัว รวมทั้งสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

กระบวนการในการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จ ควรจะมีกระบวนการตามขั้นตอนซึ่ง (สุวิทย์วัฒน์, 2542) ได้กล่าวถึงกระบวนการในการพัฒนาตนเอง สรุปดังนี้

1. สำรองตัวเอง การที่คนเราจะประสบความสำเร็จหรือไม่ สาเหตุที่สำคัญ คือ จะต้องมีการสำรองตนเองเพราะตนเองเป็นผู้กระทำตนเอง คนบางคนไม่ประสบความสำเร็จในชีวิตเนื่องจากบุคคลมีจุดอ่อนหรือคุณสมบัติที่ไม่ดี การที่จะทราบว่า ตนมีคุณสมบัติอย่างไร ควรจะได้รับการสำรองตนเอง ทั้งนี้ เพื่อที่จะได้ปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น เพื่อจะได้มีชีวิตที่สมหวังต่อไป

2. การปลูกคุณสมบัติที่ดีงาม โดยคุณสมบัติของบุคคลสำคัญของโลกเป็นแบบอย่าง ซึ่งคุณสมบัติของบุคคลไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมาแต่เกิด แต่สามารถเกิดขึ้นได้

3. การปลูกใจตนเอง เป็นสิ่งสำคัญ เพราะบุคคลที่มีกำลังใจดี ย่อมมุ่งมั่นดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้

4. การส่งเสริมตนเอง คือการสร้างกำลังกายที่ดี สร้างกำลังใจให้เข้มแข็ง และสร้างกำลังความคิดของตนให้เป็นเลิศ

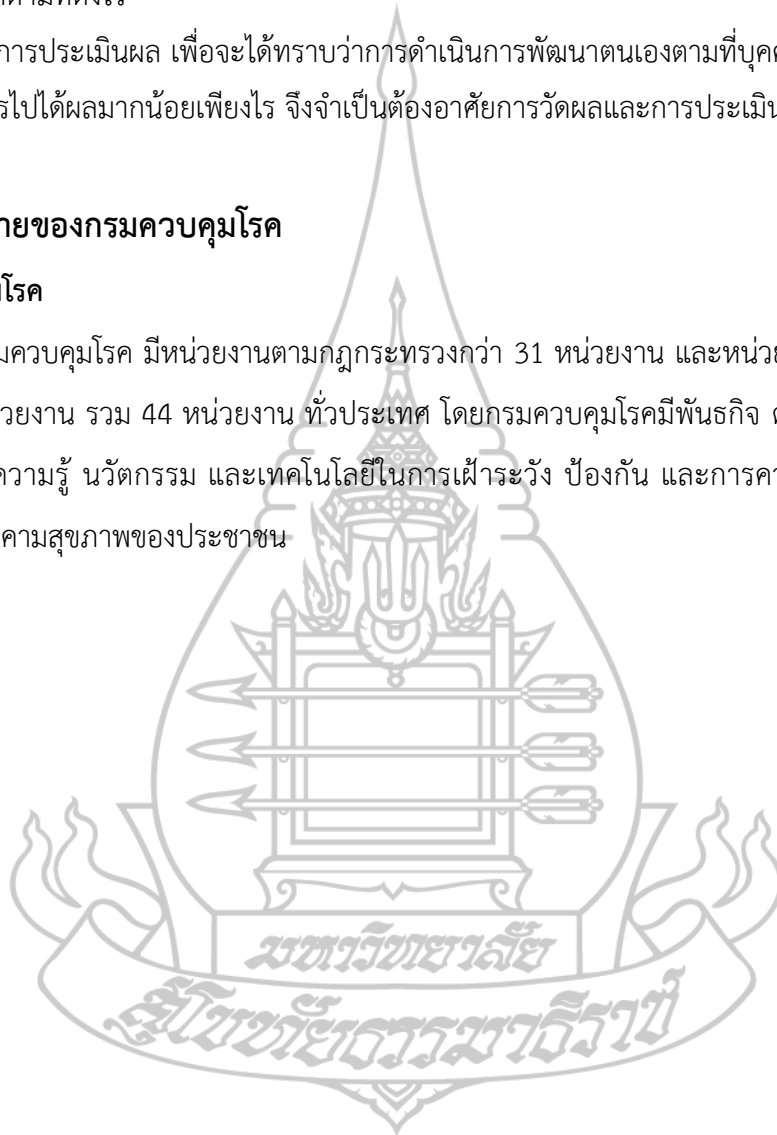
5. การดำเนินการพัฒนาตนเอง เป็นการลงมือปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างตนเองให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้

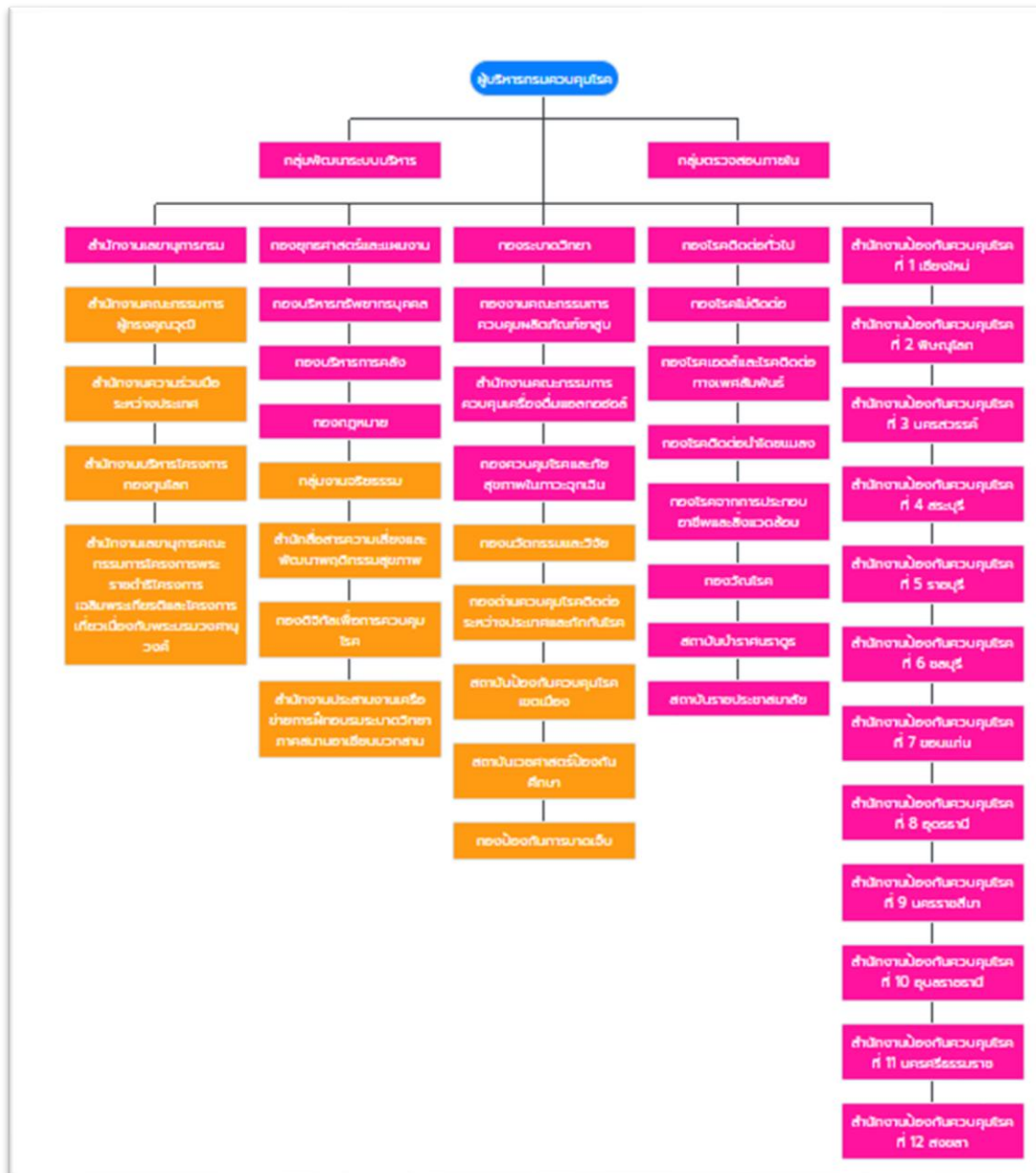
6. การประเมินผล เพื่อจะได้ทราบว่าดำเนินการพัฒนาตนเองตามที่บุคคลได้ตั้งเป้าหมายไว้ดำเนินการไปได้ผลมากน้อยเพียงไร จึงจำเป็นต้องอาศัยการวัดผลและการประเมินผล

2.4 นโยบายของกรมควบคุมโรค

กรมควบคุมโรค

กรมควบคุมโรค มีหน่วยงานตามกฎหมายกระทรวงกว่า 31 หน่วยงาน และหน่วยงานจัดตั้งภายในกว่า 13 หน่วยงาน รวม 44 หน่วยงาน ทั่วประเทศ โดยกรมควบคุมโรคมีพันธกิจ ด้านการวิจัย และพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และการควบคุมโรคและภัยสุขภาพที่คุกคามสุขภาพของประชาชน





ภาพที่ 2.1 โครงสร้างของกรมควบคุมโรค
ที่มา : เว็บไซต์กรมควบคุมโรค <https://ddc.moph.go.th>

สายงานหลัก	สายงานสนับสนุน
นายแพทย์	นักวิชาการเผยแพร่
ทันตแพทย์	นักประชาสัมพันธ์
นายสัตวแพทย์	นักทรัพยากรบุคคล
เภสัชกร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
พยาบาลวิชาชีพ	นักจัดการงานทั่วไป
นักวิชาการสาธารณสุข	นิติกร
นักจิตวิทยา	นักวิชาการตรวจสอบภายใน
นักสังคมสงเคราะห์	นักวิชาการเงินและบัญชี
นักเทคนิคการแพทย์	นักวิชาการพัสดุ
นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์
นักรังสีวิทยา	บรรณารักษ์
นักกายภาพบำบัด	นักวิเทศสัมพันธ์

ตารางที่ 2.1 การแบ่งสายงานตามหนังสือเวียนของกรมควบคุมโรค ซึ่งข้าราชการของกระทรวงสาธารณสุขจะมีการจำแนกสายงานออกเป็น 2 สายงาน คือ สายงานหลัก และสายงานสนับสนุน โดยมีการแบ่งตามภารกิจหน้าที่ตามพันธกิจของกระทรวงสาธารณสุข

2.5 ระเบียบและกฎเกณฑ์

การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการ ในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. 2564 กล่าวว่า “การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ไปแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับที่ผู้นั้นดำรงอยู่ ให้เลื่อนได้ไม่เกินหนึ่งระดับ โดยให้ดำเนินการ ตามที่กำหนดวิธีการดำเนินการเพื่อย้าย โอน หรือเลื่อนตามหมวด 4 (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2564)

ซึ่งการเลื่อนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีวิธีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่สำนักงาน ก.พ. ดังนี้

2.5.1 การประเมินบุคคล

การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญนั้น ผู้มีหน้าที่ในการประเมินบุคคลหรือเลือกตัวบุคคลคือผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ (อธิบดีของส่วนราชการ) หรือผู้มีอำนาจสั่งบรรจุมีอำนาจในการกำหนดมอบหมายให้ คณะอนุกรรมการวิสามัญ หรือเรียกโดยย่อว่า “อ.ก.พ. กรม” กำหนดให้มีคณะกรรมการช่วยพิจารณา เสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาประเมินบุคคลได้ นอกจากนี้การประเมินบุคคลจะมีการ พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล ได้แก่

- 1) คุณสมบัติของบุคคล ประวัติการศึกษา ประวัติ การรับราชการ ประวัติการ ฝึกอบรมดูงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการปฏิบัติราชการ และประวัติทางวินัย
- 2) ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สอดคล้อง เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
- 3) ค่าโครงการผลงานที่จะส่งประเมินและในกรณีที่ผลงานนั้น มีผู้ร่วมจัดทำผลงาน ให้ แสดงสัดส่วนและบทบาทของผู้ประเมินและผู้ร่วมจัดทำผลงาน รวมทั้งรายชื่อผู้ร่วมจัดทำ ผลงานด้วย
- 4) ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน
- 5) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

การกำหนดวิธีการในการประเมินบุคคลอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ วิธีการสอบข้อเขียน หรือ วิธีการอย่างอื่น วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีเพิ่มเติมตามที่เหมาะสม และ อ.ก.พ.กรม อาจ กำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ และเมื่อพิจารณาประเมินบุคคลแล้ว จะมีการกำหนดให้ จัดการประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกตำแหน่งละ 1 คน โดยในประกาศ ให้ระบุชื่อและค่าโครงการ ผลงาน รวมทั้งข้อเสนอแนวความคิดที่จะเสนอขอประเมิน สัดส่วนของผลงานในส่วนตัวนเองปฏิบัติและ รายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) โดยให้เรียงตามลำดับคะแนน และให้บัญชีดังกล่าวมีอายุบัญชีไม่เกิน 1 ปี รวมทั้งต้องจัดให้มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว ให้ข้าราชการทราบล่วงหน้าเป็น การทั่วไปด้วย

2.5.2 การประเมินผลงาน

ให้กระทำได้อีกเมื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นได้ผ่านการประเมินบุคคลแล้ว โดยลักษณะของผลงานที่เสนอต้องมีความสอดคล้องกับลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.พ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง โดยมีวิธีการดำเนินการ ให้ผู้ขอประเมินส่งคำขอประเมินผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ไปยังกรมเพื่อดำเนินการประเมินผลงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในแต่ละระดับ

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุรตนา จงรักษ์ (2557) การศึกษาวิจัย 1. เพื่อศึกษาปัจจัยทางสถานภาพ ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC 2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC และมีการกำหนดสมมติฐานของการศึกษา ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง มีอิทธิพลต่อรูปแบบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการศึกษาต่อ และด้านการเรียนรู้

ชอลดา วิชัยพาณิชย์ (2554) ศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำวิจัยและปัจจัยด้านคุณลักษณะของสถานศึกษาที่ร่วมกันพยากรณ์การทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำวิจัยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านคุณลักษณะของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการทำวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง ทักษะเชิงวิจัยลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการทำวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เวลาที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการทำวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการสนับสนุนจากหน่วยงานมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการทำวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และลักษณะงานที่รับผิดชอบ การสนับสนุนจากหน่วยงาน และทักษะเชิงวิจัยสามารถร่วมกันพยากรณ์การทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

กฤตวรรณ ประเสริฐสิทธิ์ (2557) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักศึกษาคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ และสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักศึกษาคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เรียงตามลำดับตามปัจจัยที่ส่งผลมากไปน้อย ได้แก่ เจตคติทางการเรียน นิสัยในการเรียนวิชา ค่าความคลาดเคลื่อนของข้อมูลแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ได้ร้อยละ 68.39

โสภณา สุตสมบุรณ์ (2564) ศึกษาระดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการสำเร็จการศึกษาของนักศึกษา ศึกษาปัจจัยผู้เรียน ผู้สอน การจัดการเรียนการสอน หลักสูตรและเนื้อหา การบริการสนับสนุนการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และนโยบายทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการสำเร็จการศึกษาของนักศึกษา และ สร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการสำเร็จการศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการสำเร็จการศึกษา การศึกษาระดับบัณฑิต คือ ปัจจัยด้านผู้เรียนและด้านนโยบายทางการศึกษา ซึ่งสามารถเขียน สมการพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการสำเร็จการศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

Terry Blum (2021) มีการสำรวจว่าเหตุใดแรงจูงใจด้านอำนาจที่แข็งแกร่งและมุ่งมั่นในเชิงบวกจึงมักทำให้เป็นผู้นำที่ดี แรงจูงใจด้านอำนาจและแยกแยะระหว่างประเภทของแรงจูงใจด้านอำนาจ รวมถึงแรงจูงใจที่ดีในตัวเองและแรงจูงใจที่หลายคนมองว่าเป็นลักษณะเชิงลบ เช่น ความปรารถนาที่จะควบคุมโดยอาศัยเจตนาที่ชั่วร้าย โดยมีการทำการศึกษาบุคคล 2 คน เกี่ยวกับแรงจูงใจด้านอำนาจที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จ ในการศึกษาแรงจูงใจในการใช้อำนาจของบุคคลทั้งสองคนนี้ โดยจะมีการหลอหลอมทัศนคติเชิงอคติให้ทั้ง 2 คนว่าเป็นแรงจูงใจในการใช้อำนาจจากการศึกษาพบว่าการศึกษาความเข้าใจแรงจูงใจในอำนาจประเภทนี้มีความจำเป็นต่อการระบุผู้นำที่ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ พวกเขายังตรวจสอบว่าที่ใช้การหลอกลวงเพื่อบังคับผู้อื่นแทนที่จะแสวงหาความเป็นผู้นำด้วยตนเอง อาจยากที่จะประสบความสำเร็จมากกว่า

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการสังกัดกรมควบคุมโรค มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 ประชากร ข้าราชการสังกัดกรมควบคุมโรค จำนวน 3,316 คน ซึ่งเป็นข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการสายงานหลัก จำนวน 1,357 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลักของกรมควบคุมโรค โดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1970) ที่ระดับความน่าเชื่อถือร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ ± 5 ดังนี้

สูตร

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{1+Ne^2} \\ &= \frac{1357}{1+1357(0.5)^2} \\ &= 309\end{aligned}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ในการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้มีความความคลาดเคลื่อนไม่เกิน ร้อยละ 5 หรือ 0.05 ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 309 คน

ตารางที่ 3.1 กลุ่มตัวอย่างและสายงานของกลุ่มตัวอย่าง

(n = 309)

สายงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. นายแพทย์ (ด้านเวชกรรมป้องกัน)	8	2.6
2. นายแพทย์ (ด้านสาธารณสุข)	1	0.3
3. นายแพทย์ (ด้านเวชกรรม สาขาศัลยกรรม)	1	0.3
4. นายแพทย์ (ด้านเวชกรรม สาขากุมารเวชกรรม)	1	0.3
5. เภสัชกร (ด้านเภสัชกรรมคลินิก)	7	2.3
6. เภสัชกร (เภสัชกรรมการผลิต)	1	0.3
7. พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาล)	26	8.4
8. พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาลวิสัญญี)	2	0.6
9. พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุและ ฉุกเฉิน)	1	0.3
10. นักวิชาการสาธารณสุข	230	74.4
11. นักสังคมสงเคราะห์	5	1.6
12. นักเทคนิคการแพทย์	22	7.1
13. นักวิทยาศาสตร์การแพทย์	1	0.3
14. นักรังสีวิทยา	2	0.6
15. นักกายภาพบำบัด	1	0.3
รวม	309	100

จากตารางที่ 3.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมากที่สุดเป็นผู้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 74.4 รองลงมาเป็นผู้ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาล) จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4 และตำแหน่งนักเทคนิคการแพทย์ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 และ นายแพทย์ (ด้านเวชกรรมป้องกัน) จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 ของทั้งหมด และเภสัชกร (ด้านเภสัชกรรมคลินิก) จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 และนักสังคมสงเคราะห์ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 และสายงานอื่นๆ อีกเล็กน้อย ได้แก่ นายแพทย์ (ด้านสาธารณสุข) นายแพทย์ (ด้านเวชกรรม สาขา

ศัลยกรรม) นายแพทย์ (ด้านเวชกรรม สาขากุมารเวชกรรม) เกษัชกร (ด้านเภสัชกรรมการผลิต) พยาบาล
วิชาชีพ (ด้านการพยาบาลวิสัญญี) พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน)
นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ นักรังสีวิทยา และนักกายภาพบำบัด

3.1.3 ตัวแปร ตัวแปรที่ใช้ได้แก่

- 1) ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยภายใน ปัจจัยแวดล้อม
- 2) ตัวแปรตาม คือ การตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่
สูงขึ้นของข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ ที่เป็นสายงานหลักในสังกัดของกรมควบคุมโรค

3.1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ประมาณ 2 สัปดาห์ ตั้งแต่วันที่ 6
กันยายน 2567 – 20 กันยายน 2567

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยมีการจัดทำในรูปแบบ
Google Form และจัดทำหนังสือแจ้งเวียนภายในกรมควบคุมโรค โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ
ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา (วุฒิการศึกษาสูงสุด) ระดับตำแหน่งของท่าน ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง
และรายได้ต่อเดือน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list)

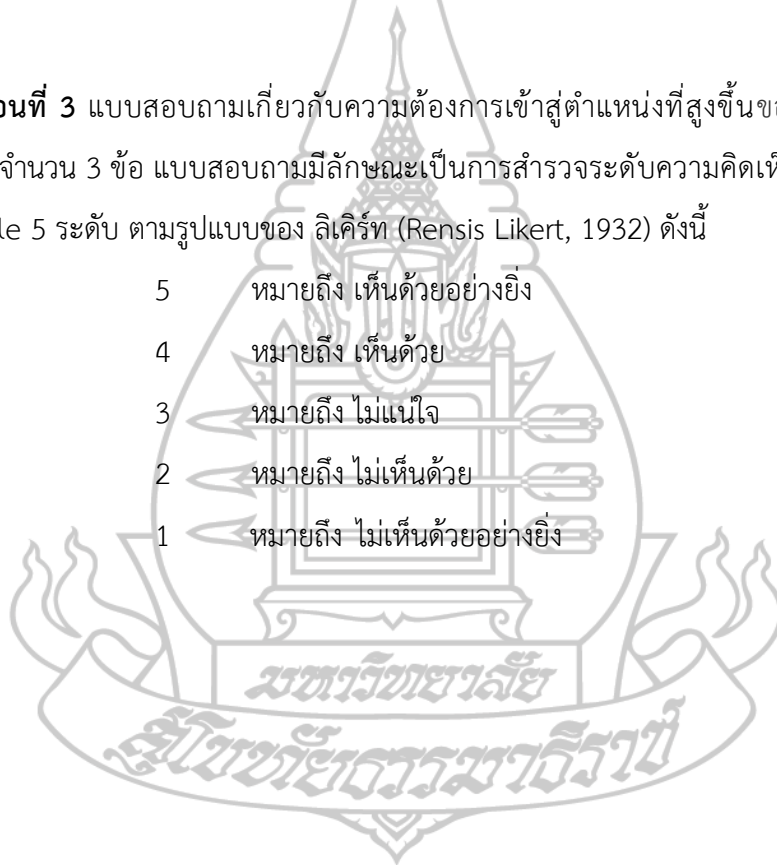
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในและปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเข้าสู่
กระบวนการเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน 55 ข้อ โดยปัจจัยภายใน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่
(1) ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ จำนวน 9 ข้อ (2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จำนวน 6 ข้อ (3) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์
จำนวน 7 ข้อ (4) ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ จำนวน 6 ข้อ และ (5) ด้านการพัฒนาตนเอง จำนวน 7 ข้อ
ส่วนปัจจัยแวดล้อม แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ (1) นโยบายของกรมควบคุมโรค จำนวน 7 ข้อ (2)
หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขของกระบวนการเลื่อนตำแหน่ง จำนวน 6 ข้อ (3) การส่งเสริมและ
สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา จำนวน 7 ข้อ

ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) มีแบบสอบถามมีลักษณะเป็นการสำรวจระดับความคิดเห็นมีลักษณะเป็น (Rating Scale) 5 ระดับ ตามรูปแบบของลิเคิร์ต (Rensis Likert, 1932) ดังนี้

- | | |
|---|------------------------------|
| 5 | หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 4 | หมายถึง เห็นด้วย |
| 3 | หมายถึง ไม่แน่ใจ |
| 2 | หมายถึง ไม่เห็นด้วย |
| 1 | หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการกรมควบคุมโรค จำนวน 3 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นการสำรวจระดับความคิดเห็น มีลักษณะเป็น Rating Scale 5 ระดับ ตามรูปแบบของ ลิเคิร์ต (Rensis Likert, 1932) ดังนี้

- | | |
|---|------------------------------|
| 5 | หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง |
| 4 | หมายถึง เห็นด้วย |
| 3 | หมายถึง ไม่แน่ใจ |
| 2 | หมายถึง ไม่เห็นด้วย |
| 1 | หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง |



3.1.2 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

1) ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นกำหนดขอบเขตในการสร้างคำถามในแบบสอบถามในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้

2) นำข้อมูลมาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิด

3) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือและการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC) เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่สร้างขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพในการทำนาย อนาคตของพฤติกรรม หรือเป็นค่าสหสัมพันธ์ของเครื่องมือที่สร้างขึ้น (Wainer and Braun, 1988) โดยผู้เชี่ยวชาญจะประเมินโดยให้เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ตามสูตรของ Rovinelli และ Hambleton, 1977

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5-1.0 คัดเลือกไว้ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการจัดทำหนังสือเวียนภายในกรมควบคุมโรค เพื่อขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการทุกหน่วยงานภายในสังกัดกรมควบคุมโรคให้ข้าราชการในหน่วยงานดำเนินการตอบแบบสอบถามตามกลุ่มประชากร จำนวน 1,357 คน ซึ่งเมื่อคำนวณด้วยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบ Taro Yamane (1976) จำนวนทั้งสิ้น 309 ชุด เมื่อได้ข้อมูลจากแบบสอบถามแล้วผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ตามระเบียบวิธีทางสถิติ

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.4.1 นำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูล มาทำการตรวจสอบความเรียบร้อย ตรวจสอบนับจำนวน และนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อประมวลผล

3.4.2 แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่งของท่าน ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.4.3 แบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยภายในและปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเข้าสู่กระบวนการเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้ง 5 ด้าน จำนวน 55 ข้อ ได้แก่ (1) เจตคติต่อวิชาชีพ (2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (3) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (4) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ และ (5) การพัฒนาตนเอง และปัจจัยแวดล้อมแบ่งออกเป็น 3 ด้าน จำนวน ได้แก่ (1) นโยบายของกรมควบคุมโรค (2) หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขของกระบวนการเลื่อนตำแหน่ง (3) การส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา แบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.) และระดับของความคิดเห็น โดยแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์ของเบสท์ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ : 2552) โดยการแปลผลคะแนน (Criteria) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00	เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49	เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49	เห็นด้วยน้อยที่สุด

3.4.4 แบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับความสนใจการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการกรมควบคุมโรค จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.) และระดับของความคิดเห็น โดยแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์ ของเบสท์ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ : 2552)

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00	เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49	เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49	เห็นด้วยน้อยที่สุด

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน เพื่อนำมาวิเคราะห์ ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา (วุฒิการศึกษาสูงสุด) ระดับตำแหน่งของท่าน ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน ได้นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าเฉลี่ย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในและปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่กระบวนการเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน 55 ข้อ โดยแบ่งออกเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยแวดล้อม นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการกรมควบคุมโรค จำนวน 3 ข้อ นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการในสังกัดกรมควบคุมโรค มีวัตถุประสงค์ในศึกษา 1) ระดับความคิดเห็นของปัจจัยภายในของข้าราชการสังกัดกรมควบคุมโรค 2) ระดับความคิดเห็นของปัจจัยแวดล้อมของข้าราชการสังกัดกรมควบคุมโรค 3) ระดับการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการสังกัดกรมควบคุมโรค และ 4) ปัจจัยภายในและปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการสังกัดกรมควบคุมโรค โดยมีการนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 309 คน ซึ่งเป็นข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลักของกรมควบคุมโรค มาทำการวิเคราะห์สถิติและแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยภายในด้านเจตคติต่อวิชาชีพที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลักในสังกัดของกรมควบคุมโรค

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยภายในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลักในสังกัดของกรมควบคุมโรค

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยภายในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลักในสังกัดของกรมควบคุมโรค

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยภายในด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลักในสังกัดของกรมควบคุมโรค

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยภายในด้านการพัฒนาตนเองที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลักในสังกัดของกรมควบคุมโรค

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยแวดล้อมด้านหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขของกระบวนการเลื่อนตำแหน่งมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลักในสังกัดของกรมควบคุมโรค

สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยแวดล้อมด้านนโยบายของกรมควบคุมโรคมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลักในสังกัดของกรมควบคุมโรค

สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยแวดล้อมด้านการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลักในสังกัดของกรมควบคุมโรค

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

(n = 309)

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
1.เพศ	ชาย	93	30.1
	หญิง	212	68.6
	เพศทางเลื้อก	4	1.3
	รวม	309	100
2.อายุ	20-30	53	17.2
	31-40	131	42.4
	41-50	73	23.6
	51-60	52	16.8
	รวม	309	100
3.วุฒิการศึกษา			
สูงสุด	ปริญญาตรี	157	50.8
	ปริญญาโท	131	42.4
	ปริญญาเอก	21	6.8
	รวม	309	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(n = 309)

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
4. ระดับตำแหน่ง	ปฏิบัติการ	140	45.3
	ชำนาญการ	112	36.2
	ชำนาญการพิเศษ	52	16.8
	เชี่ยวชาญ	5	1.6
	รวม	309	100
5. อายุการทำงาน	น้อยกว่า 1 ปี	32	10.4
	1-4 ปี	96	31.1
	5-10 ปี	84	27.2
	11-15 ปี	30	9.7
	16-20 ปี	27	8.7
	20 ปีขึ้นไป	40	12.9
	รวม	309	100
6. รายได้เฉลี่ย	15,000	2	0.6
	15,000-20,000	62	20.1
	20,000-30,000	98	31.7
	30,000-40,000	55	17.8
	40,000 ขึ้นไป	92	29.8
	รวม	309	100

จากตารางที่ 4.1 จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 93 คน คิดเป็น ร้อยละ 30.1 และเป็นเพศหญิง จำนวน 212 คน และเพศทางเลือก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 โดยช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่าง ตั้งแต่ 20-30 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 17.2 และพบมากที่สุดเป็นอายุตั้งแต่ 31-40 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 และรองลงมาเป็นอายุตั้งแต่ 41-50 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 และ 51-60 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 นอกจากนี้การเก็บข้อมูลพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีวุฒิการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 50.8 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 และน้อยสุดเป็นระดับปริญญาเอก จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 ในส่วนของอายุการทำงานหรือระยะเวลาดำรงตำแหน่งน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 ดำรงตำแหน่งมากที่สุดจะเป็น 1-4 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็น 31.1 และดำรงตำแหน่ง 5-10 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 ดำรงตำแหน่ง 11-15 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 และดำรงตำแหน่ง 16-20 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 และ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 รายได้ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ที่ประมาณ 20,000-30,000 บาท จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 รายได้ 4,000 บาท จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8 และรายได้ ประมาณ 15,000-20,000 บาท จำนวน 62 คน คิดเป็น 20.1 และ รายได้ 30000-40000 บาท จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 และกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุดรายได้อยู่ที่ 15,000 จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.6

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการในสังกัดกรมควบคุมโรค โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยภายใน 5 ด้าน คือ เจตคติต่อวิชาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ และการพัฒนาตนเอง และปัจจัยแวดล้อม 3 ด้าน คือ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขของกระบวนการเลื่อนตำแหน่ง นโยบายของกรมควบคุมโรค การส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.2 ถึง 4.12 ดังนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลักในสังกัดกรมควบคุมโรค จำแนกตามปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการสังกัดกรมควบคุมโรค

ปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น			
ตำแหน่งที่สูงขึ้น	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1. เจตคติต่อวิชาชีพ	4.29	0.68	มาก
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	4.15	0.57	มาก
3. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์	4.15	0.60	มาก
4. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ	2.86	0.96	ปานกลาง
5. การพัฒนาตนเอง	4.06	0.61	มาก
รวม	3.90	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นโดยรวมต่อปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการในสังกัดกรมควบคุมโรค อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาพบว่าเจตคติต่อวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 4.29$, S.D. = 0.68) รองลงมาเป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.57) และแรงจูงใจใฝ่อำนาจมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 2.86$, S.D. = 0.96)

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยภายในด้านเจตคติต่อวิชาชีพที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลักสังกัดของกรมควบคุมโรค

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลักในสังกัดกรมควบคุมโรค จำแนกตามจำแนกปัจจัยภายใน ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ

ปัจจัยภายใน (ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ)	Std.		
	Mean	Deviation	การแปลผล
1.1 ท่านเชื่อว่าสายงานวิชาชีพของท่านมีเกียรติและมีคุณค่าสูง	4.29	0.782	มาก
1.2 ท่านมีความมุ่งมั่น ความพยายามในการปฏิบัติงานในสายงานอย่างไม่ย่อท้อ	4.41	0.723	มาก
1.3 เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ท่านมีความเต็มใจที่จะต้องทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.50	0.677	มากที่สุด
1.4 ท่านมีความสุขที่ได้ดำรงตำแหน่งในสายวิชาชีพ	4.19	0.832	มาก
1.5 ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจทุกครั้งเมื่อท่านบอกให้ผู้อื่นทราบว่าท่านประกอบวิชาชีพปัจจุบัน	4.31	0.761	มาก
1.6 ท่านรู้สึกที่วิชาชีพของท่านเป็นวิชาชีพที่เปิดโอกาสให้ท่านได้ริเริ่มสิ่งใหม่ๆ เสมอ	4.41	0.714	มาก
1.7 ตำแหน่งและวิชาชีพของท่านเป็นวิชาชีพที่ทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ	4.24	0.822	มาก
1.8 โอกาสและความสำเร็จคือสิ่งที่ท่านสามารถสร้างขึ้นเองได้จากการประกอบวิชาชีพหรือตำแหน่งปัจจุบัน	4.12	0.889	มาก
1.9 ตำแหน่ง/วิชาชีพของท่านทำให้ท่านเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือได้รับความไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง	4.16	0.837	มาก
รวม	4.29	0.782	มาก

จากตารางที่ 4.3 จะเห็นได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายใน ด้านเจตคติต่อวิชาชีพในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.29$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานท่านมีความเต็มใจที่จะต้องทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{x} = 4.50$, S.D. = 0.67) รองลงมาคือ ท่านมีความมุ่งมั่น ความพยายามในการปฏิบัติงานในสายงานอย่างไม่ย่อท้อ ($\bar{x} = 4.41$, S.D. = 0.72) และท่านรู้สึกว่าการวิชาชีพของท่านเป็นวิชาชีพที่เปิดโอกาสให้ท่านได้ริเริ่มสิ่งใหม่ๆ เสมอ ($\bar{x} = 4.41$, S.D. = 0.71) ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ โอกาสและความสำเร็จคือสิ่งที่ท่านสามารถสร้างขึ้นมาได้จากการประกอบวิชาชีพหรือตำแหน่งปัจจุบัน ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = 0.88)



สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยภายในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลักสังกัดของกรมควบคุมโรค

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลักในสังกัดกรมควบคุมโรค จำแนกตามปัจจัยภายใน ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ปัจจัยภายใน (ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์)	Std.		การแปลผล
	Mean	Deviation	
2.1 ท่านเป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับผิดชอบงานหรือการแก้ปัญหาในงาน	4.34	0.616	มาก
2.2 ท่านเป็นผู้ที่มีความกล้าในการตั้งเป้าหมายที่มีระดับค่อนข้างยากและกล้าที่จะเสี่ยงเพื่อไปให้ถึงเป้าหมายนั้น	4.14	0.716	มาก
2.3 ท่านเป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการย้อนกลับดูการกระทำของตนเองว่าดีหรือไม่อย่างไร	4.30	0.615	มาก
2.4 ท่านจัดระบบงาน และมีการคาดการณ์ล่วงหน้า	4.06	0.681	มาก
2.5 ท่านชอบทำอะไรที่ทำหายแปลกใหม่	4.01	0.789	มาก
2.6 ท่านมีความพอใจการกระทำของตนเองเมื่อการกระทำนั้นสัมฤทธิ์ผล	4.35	0.626	มาก
รวม	4.20	0.674	มาก

จากตารางที่ 4.4 จะเห็นได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายใน ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความพอใจการกระทำของตนเองเมื่อการกระทำนั้นสัมฤทธิ์ผล ($\bar{x} = 4.35$ S.D. = 0.62) รองลงมาคือ ท่านเป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับผิดชอบงานหรือการแก้ปัญหาในงาน ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.61) ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านชอบทำอะไรที่ทำหายแปลกใหม่ ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.78)



สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยภายในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลัก สังกัดของกรมควบคุมโรค

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลักในสังกัดกรมควบคุมโรค จำแนกตามปัจจัยภายใน ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์

ปัจจัยภายใน (ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์)	Std.		การแปลผล
	Mean	Deviation	
3.1 ท่านมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เมื่อได้รับสัมพันธ์ภาพที่ดีจากเพื่อนร่วมงานหรือสังคมรอบข้าง	4.36	0.657	มาก
3.2 ท่านรักษาสัมพันธ์ภาพระหว่างตนเองกับองค์กร	4.28	0.644	มาก
3.3 ท่านชอบทำงานเป็นทีม	4.22	0.720	มาก
3.4 ท่านเป็นคนเรียนรู้ความสัมพันธ์ทางสังคมได้รวดเร็ว	4.12	0.800	มาก
3.5 ท่านชอบหาโอกาสในการพบเพื่อนใหม่	3.86	0.926	มาก
3.6 ท่านชอบให้ความร่วมมือ ทำตามและหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง เพื่อรักษาความสัมพันธ์ด้วยการยอมทำตาม หลีกเลี่ยงปัญหา	4.00	0.879	มาก
3.7 ท่านมีความพึงพอใจถ้าการกระทำของท่านได้รับการยอมรับจากสังคม	4.21	0.643	มาก
รวม	4.15	0.753	มาก

จากตารางที่ 4.5 จะเห็นได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายใน ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.15$, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เมื่อได้รับสัมพันธภาพที่ดีจากเพื่อนร่วมงานหรือสังคมรอบข้าง ($\bar{x} = 4.36$ S.D. = 0.65) รองลงมาคือ ท่านรักษาสัมพันธภาพระหว่างตนเองกับองค์กร ($\bar{x} = 4.28$, S.D. = 0.64) ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านชอบหาโอกาสในการพบเพื่อนใหม่ ($\bar{x} = 3.86$, S.D. = 0.92)



สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยภายในด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อน
ขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลักสังกัดของ
กรมควบคุมโรค

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ
ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลักในสังกัดกรมควบคุมโรคจำแนกตามปัจจัยภายใน ด้านแรงจูงใจ
ใฝ่อำนาจ

ปัจจัยภายใน (ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ)	Mean	Std. Deviation	การแปลผล
4.1 ท่านรู้สึกดีที่ตนเองมีอิทธิพลต่อผู้อื่นได้	2.61	1.205	ปานกลาง
4.2 ท่านรู้สึกดีเมื่อผู้อื่นยกย่องสรรเสริญให้เกียรติ	3.23	1.133	ปานกลาง
4.3 ท่านต้องการมีอำนาจในการตัดสินใจมากขึ้น	3.47	1.002	ปานกลาง
4.4 ท่านต้องการเป็นผู้นำมากกว่าผู้ตามที่ดี	3.10	1.129	ปานกลาง
4.5 ท่านให้ความสำคัญกับตำแหน่งหน้าที่มากกว่าการ ทำงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ	2.42	1.263	น้อย
4.6 ท่านขอการแข่งขันในสถานการณ์ที่มีโอกาสให้ เอาชนะคนอื่นได้	2.31	1.252	น้อย
รวม	2.86	1.164	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 จะเห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายใน ด้านแรงจูงใจใฝ่
อำนาจ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.86$, S.D. = 1.16) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อคำถาม
ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านต้องการมีอำนาจในการตัดสินใจมากขึ้น ($\bar{x} = 3.47$, S.D. = 1.00) รองลงมา
คือ ท่านรู้สึกดีเมื่อผู้อื่นยกย่องสรรเสริญให้เกียรติ ($\bar{x} = 3.23$, S.D. = 1.13) ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ
ที่สุด คือ ท่านขอการแข่งขันในสถานการณ์ที่มีโอกาสให้เอาชนะคนอื่นได้ ($\bar{x} = 2.31$, S.D. = 1.16)

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยภายในด้านการพัฒนาตนเองที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลักสังกัดของกรมควบคุมโรค

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของ ข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลักในสังกัดกรมควบคุมโรค จำแนกตามปัจจัยภายใน ด้านการพัฒนาตนเอง

ปัจจัยภายใน (ด้านการพัฒนาตนเอง)	Std.		
	Mean	Deviation	การแปลผล
5.1 ท่านมีความมุ่งมั่นในการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อ การทำผลงานอย่างต่อเนื่อง	4.21	0.659	มาก
5.2 ท่านตระหนักถึงความสำคัญในการทำผลงานทาง วิชาการเพื่อการใช้ในกระบวนการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.15	0.738	มาก
5.3 ท่านมีความรู้ความเข้าใจและทักษะในการทำ ดำเนินการจัดทำผลงานทางวิชาการ	3.95	0.765	มาก
5.4 ท่านมีความสนใจในการอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับ การทำผลงานทางวิชาการ	4.19	0.657	มาก
5.5 ท่านมีเวลาว่างที่จะเสวนาทางวิชาการเพื่อนำไปสู่การ ทำผลงานทางวิชาการ	3.78	0.892	มาก
5.6 ท่านมีสุขภาพแข็งแรงเอื้อต่อการทำผลงานทาง วิชาการเพื่อใช้ในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.06	0.781	มาก
5.7 ท่านได้รับกำลังใจจากคนรอบข้าง เพื่อมีแรง กระตุ้นในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อใช้ในการเลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.07	0.795	มาก
รวม	4.06	0.755	มาก

จากตารางที่ 4.7 จะเห็นได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายใน ด้านการพัฒนาตนเอง ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ท่านมีความมุ่งมั่นในการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อการทำผลงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ ท่านมีความสนใจในการอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.65) ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีเวลาว่างที่จะเสวนาทางวิชาการเพื่อนำไปสู่การทำผลงานทางวิชาการ ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = 0.89)



ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลัก สังกัดกรมควบคุมโรค จำแนกตามปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการในสังกัด กรมควบคุมโรค ในภาพรวม

ปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ เข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ที่สูงขึ้น			
ที่	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1. หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขของกระบวนการ เลื่อนตำแหน่ง	3.79	0.71	มาก
2. นโยบายของกรมควบคุมโรค	3.76	0.79	มาก
3. การส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3.82	0.85	มาก
รวม	3.79	0.78	มาก

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นโดยรวมต่อปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาพบว่าการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.82$, S.D. = 0.85) รองลงมาเป็นปัจจัยด้านหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขของกระบวนการเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{x} = 3.79$, S.D. = 0.71) และนโยบายของกรมควบคุมโรคมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.76$, S.D. = 0.79)

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยแวดล้อมด้านหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขของกระบวนการเลื่อนตำแหน่งมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลักในสังกัดของกรมควบคุมโรค

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลักในสังกัดกรมควบคุมโรค จำแนกตามปัจจัยแวดล้อม ด้านหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขของกระบวนการเลื่อนตำแหน่ง

ปัจจัยแวดล้อม (ด้านหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขของกระบวนการเลื่อนตำแหน่ง)	Std.		การแปลผล
	Mean	Deviation	
6.1 ท่านมีความรู้และความเข้าใจในหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของกรมควบคุมโรค	3.77	0.803	มาก
6.2 ท่านสนใจและติดตามข้อมูลหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.92	0.779	มาก
6.3 ท่านทราบว่าจะสามารถติดตามข่าวสารเกี่ยวกับการประกาศรับสมัครประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นได้จากช่องทางใด	3.84	0.763	มาก
6.4 ท่านมีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการและขั้นตอนการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.73	0.804	มาก
6.5 ท่านมีความรู้เกี่ยวกับแนวทางการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงาน	3.76	0.782	มาก
6.6 ท่านมีความเข้าใจถึงแนวทางการพิจารณาประเมินผลงานวิชาการและข้อเสนอแนวคิดเพื่อขอเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.74	0.792	มาก
6.7 ท่านทราบเกี่ยวกับข้อมูลการบริหารตำแหน่งของหน่วยงานต้นสังกัด และกรมควบคุมโรค	3.72	0.855	มาก
รวม	3.78	0.797	มาก

จากตารางที่ 4.9 จะเห็นได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อม ด้านหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขของกระบวนการเลื่อนตำแหน่งในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 6.2 ท่านสนใจและติดตามข้อมูลหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ ท่านทราบว่าจะสามารถติดตามข่าวสารเกี่ยวกับการประกาศรับสมัครประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นได้จากช่องทางใด ($\bar{x} = 3.84$, S.D. = 0.76) ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านทราบเกี่ยวกับข้อมูลการบริหารตำแหน่งของหน่วยงานต้นสังกัด และกรมควบคุมโรค ($\bar{x} = 3.72$, S.D. = 0.85)



สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยแวดล้อมด้านนโยบายของกรมควบคุมโรคมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลักในสังกัดของกรมควบคุมโรค

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลักในสังกัดกรมควบคุมโรค จำแนกตามปัจจัยแวดล้อม ด้านนโยบายกรมควบคุมโรค

ปัจจัยแวดล้อม (ด้านนโยบายของกรมควบคุมโรค)	Mean	Std. Deviation	การแปล ผล
7.1 กรมควบคุมโรคมีการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมความเข้าใจเรื่องเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่บุคลากรที่ชัดเจน และแจ้งให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.87	0.821	มาก
7.2 กรมควบคุมโรคมีการกำหนดระเบียบและแนวทางการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการดำเนินการจัดทำผลงานทางวิชาการที่ใช้ในการประเมินเพื่อเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น ลดภาระงาน หรือ อนุญาตให้ลาเพื่อไปทำผลงานทางวิชาการได้เป็นช่วงๆ สำหรับบุคลากรที่กำลังอยู่ระหว่างการประเมินบุคคลและผลงาน	3.74	0.906	มาก
7.3 กรมควบคุมโรคมีนโยบายเพิ่มงบประมาณสนับสนุนการจัดโครงการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับแนวทางการจัดทำผลงานวิชาการ เพื่อกระตุ้นและส่งเสริม ให้บุคลากรมีความสามารถในการจัดทำผลงานวิชาการได้ เช่น การอบรม การสัมมนา การเสวนาทางวิชาการ การศึกษาดูงาน การจัดเวทีประชุมวิชาการ	3.73	0.880	มาก
7.4 กรมควบคุมโรคมีการกำหนดนโยบายสนับสนุนเงินทุนสำหรับการวิจัย/การจัดทำผลงานทางวิชาการ	3.76	0.912	มาก
7.5 กรมควบคุมโรคมีนโยบายและหลักเกณฑ์การกำหนดเงินประจำตำแหน่ง/เงินรางวัลการประกวดผลงานวิชาการที่เหมาะสมสำหรับบุคลากรในระดับดีมาก	3.71	0.954	มาก
7.6 กรมควบคุมโรคมีการจัดทำคู่มือ/สื่อเพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำผลงานวิชาการ และเผยแพร่ให้บุคลากรสามารถนำไปใช้ได้อย่างทั่วถึง	3.75	0.883	มาก
รวม	3.76	0.893	มาก

จากตารางที่ 4.10 จะเห็นได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อม ด้านนโยบายของกรมควบคุมโรคในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.76$, S.D. = 0.89) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ กรมควบคุมโรคมีการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมความเข้าใจเรื่องเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่บุคลากรที่ชัดเจน และแจ้งให้ทราบอย่างทั่วถึง ($\bar{x} = 3.87$, S.D. = 0.82) รองลงมาคือ กรมควบคุมโรคมีการกำหนดนโยบายสนับสนุนเงินทุนสำหรับการวิจัย/การจัดทำผลงานทางวิชาการ ($\bar{x} = 3.76$, S.D. = 0.91) ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ กรมควบคุมโรคมีนโยบายและหลักเกณฑ์การกำหนดเงินประจำตำแหน่ง/เงินรางวัลการประกวดผลงานวิชาการที่เหมาะสมสำหรับบุคลากรในระดับดีมาก ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.95)



สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยแวดล้อมด้านการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลักในสังกัดของกรมควบคุมโรค

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลักในสังกัดกรมควบคุมโรค จำแนกตามปัจจัยแวดล้อม ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยแวดล้อม (ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา)	Mean	Std. Deviation	การแปลผล
8.1 ผู้บังคับบัญชาทำให้ท่านรู้สึกมีว่าตนเองมีบทบาทและความสำคัญในองค์กร	3.83	0.901	มาก
8.2 ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าและเป้าหมายของงานอย่างชัดเจน	3.80	0.953	มาก
8.3 ผู้บังคับบัญชามีการแนะนำและสนับสนุนให้ท่านทำจัดผลงานวิชาการเพื่อใช้ในกระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	3.90	0.937	มาก
8.4 ผู้บังคับบัญชาแนะนำให้ท่านไปให้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการทำจัดผลงานวิชาการเพื่อใช้ในกระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	3.79	0.945	มาก
8.5 ผู้บังคับบัญชาแนะนำให้ท่านรู้จักกับบุคลากรที่มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.66	0.989	มาก
8.6 ผู้บังคับบัญชาทราบและเข้าใจถึงภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน	3.85	0.892	มาก
8.7 ผู้บังคับบัญชามีการแจ้ง/ส่งต่อข่าวสารเกี่ยวกับการประกาศรับสมัครประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.92	0.886	มาก
รวม	3.82	0.929	มาก

จากตารางที่ 4.11 จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อม ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.82$, S.D. = 0.92) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามีการแจ้ง/ส่งต่อข่าวสารเกี่ยวกับการประกาศรับสมัครประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.88) รองลงมาผู้บังคับบัญชามีการแนะนำและสนับสนุนให้ท่านทำจัดผลงานวิชาการเพื่อใช้ในกระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{x} = 3.90$, S.D. = 0.93) ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาแนะนำให้ท่านรู้จักกับบุคลากรที่มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = 0.98)



ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการในสังกัดกรมควบคุมโรค

ความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ กรมควบคุมโรค	Std.		การแปลผล
	Mean	Deviation	
1. ท่านมีการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ใน อีก 2-6 ปีข้างหน้า	4.00	0.852	มาก
2. ท่านอยาก/สนใจที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.12	0.868	มาก
3. ท่านมีผลงานพร้อมสำหรับการเข้าสู่กระบวนการ เลื่อนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.53	1.117	มาก
รวม	3.88	0.946	มาก

จากตารางที่ 4.12 จะเห็นได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการกรมควบคุมโรค อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.88$, S.D. = 0.94) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านอยาก/สนใจที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = 0.86) รองลงมา คือ ท่านมีการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ในอีก 2-6 ปีข้างหน้า ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.85) ท่านมีผลงานพร้อมสำหรับการเข้าสู่กระบวนการเลื่อนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{x} = 3.53$, S.D. = 1.11)



สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้เข้าใจความหมายตรงกันในการแปลความหมายของผล การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์แทนตัวแปร และสถิติต่าง ๆ ดังนี้

X	แทน	ตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z	แทน	ตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
X_1	แทน	ปัจจัยภายใน
X_2	แทน	ปัจจัยแวดล้อม
X_3	แทน	เจตคติต่อวิชาชีพ
X_4	แทน	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
X_5	แทน	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
X_6	แทน	แรงจูงใจใฝ่อำนาจ
X_7	แทน	การพัฒนาตนเอง
X_8	แทน	หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขของกระบวนการเลื่อนตำแหน่ง
X_9	แทน	นโยบายของกรมควบคุมโรค
X_{10}	แทน	การส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา
Y	แทน	การตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
R^2_{est}	แทน	ค่าอำนาจในการพยากรณ์ที่ปรับแก้
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
SE_b	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปร
SE_{est}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์

R แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ R^2 แทน ค่าอำนาจในการพยากรณ์

ตารางที่ 4.13 แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยภายในและปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการในสังกัดกรมควบคุมโรค (Enter Multiple Regression Analysis)

ตัวแปรทำนาย	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน		
	B	Std. Error	Beta	t	P
ค่าคงที่ (Constant)	-0.007	0.288		-0.025	0.980
1. ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ (X ₃)	-0.067	0.067	-0.056	-0.991	0.322
2. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X ₄)	0.286	0.099	0.200	2.879	0.004**
3. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (X ₅)	-0.037	0.091	-0.028	-0.412	0.681
4. ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ (X ₆)	0.101	0.039	0.119	2.586	0.010**
5. ด้านการพัฒนาตนเอง (X ₇)	0.533	0.101	0.400	5.282	0.000**
6. หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขของกระบวนการเลื่อนตำแหน่ง (X ₈)	0.089	0.074	0.078	1.202	0.230
7. นโยบายของกรมควบคุมโรค (X ₉)	0.028	0.062	0.027	0.451	0.652
8. การส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (X ₁₀)	0.066	0.054	0.069	1.223	0.222

หมายเหตุ : สัญลักษณ์ * มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05, **มีนัยสำคัญทางสถิติที่สำคัญ 0.01

$R = 0.66$, $R^2 = 0.44$, Std. Error of the Estimate = 0.61

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ปัจจัยภายในและปัจจัยแวดล้อมทั้ง 8 ด้าน ร่วมกันทำนายผลการเข้าสู่กระบวนการเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการในสังกัดกรมควบคุมโรค โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.66 ซึ่งปัจจัยทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ ในสังกัดกรมควบคุมโรค ได้ร้อยละ 43.4 ($R^2 = 0.44$) ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์มีค่า 0.61 ตัวแปรพยากรณ์ที่เป็นปัจจัยภายใน จำนวน 3 ตัว ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X₄) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (X₆) และการพัฒนาตนเอง (X₇) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยภายในตัวแปรพยากรณ์อีกจำนวน 2 ตัว ได้แก่ ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ (X₃) และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (X₅) ไม่มี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยแวดล้อม ตัวแปรพยากรณ์ จำนวน 3 ตัว คือ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขของกระบวนการเลื่อนตำแหน่ง (X8) นโยบายของกรมควบคุมโรค (X9) และ การส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (X10) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยภายใน ทั้งหมด 5 ด้าน มีปัจจัยจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X₄) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (X₆) และการพัฒนาตนเอง (X₇) ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่ามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ ในสังกัดกรมควบคุมโรค และปัจจัยภายในอีก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านเจตคติต่อวิชาชีพ (X₃) และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (X₅) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าตั้งแปรนี้ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ ในสังกัดกรมควบคุมโรค

ปัจจัยแวดล้อม ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขของกระบวนการเลื่อนตำแหน่ง (X8) นโยบายของกรมควบคุมโรค (X9) และการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (X10) ไม่มีปัจจัยใดที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ ในสังกัดกรมควบคุมโรค

โดยสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้
สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y^t = -0.007 - 0.067 (X_3) + 0.286 (X_4) - 0.037 (X_5) + 0.101 (X_6) + 0.533 (X_7) + 0.089 (X_8) + 0.028 (X_9) + 0.066 (X_{10})$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z^t = -0.056 (X_3) + 0.200 (X_4) - 0.028 (X_5) + 0.119 (X_6) + 0.400 (X_7) + 0.078 (X_8) + 0.027 (X_9) + 0.069 (X_{10})$$

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการสังกัดกรมควบคุมโรค สามารถสรุปได้ตามสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พบว่าปัจจัยภายในด้านเจตคติต่อวิชาชีพไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลัก สังกัดของกรมควบคุมโรค

สมมติฐานที่ 2 พบว่าปัจจัยภายในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลัก สังกัดของกรมควบคุมโรค

สมมติฐานที่ 3 พบว่าปัจจัยภายในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลัก สังกัดของกรมควบคุมโรค

สมมติฐานที่ 4 พบว่าปัจจัยภายในด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลัก สังกัดของกรมควบคุมโรค

สมมติฐานที่ 5 พบว่าปัจจัยภายในด้านการพัฒนาตนเองมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลัก สังกัดของกรมควบคุมโรค

สมมติฐานที่ 6 พบว่าปัจจัยแวดล้อมด้านหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขของกระบวนการเลื่อนตำแหน่งไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลัก สังกัดของกรมควบคุมโรค

สมมติฐานที่ 7 พบว่าปัจจัยแวดล้อมด้านนโยบายของกรมควบคุมโรคไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลัก สังกัดของกรมควบคุมโรค

สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยแวดล้อมด้านการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลัก สังกัดของกรมควบคุมโรค

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ สายงานหลักในสังกัดของกรมควบคุมโรค มีทั้งหมด 3 ปัจจัย ซึ่งเป็นปัจจัยภายในทั้งหมด ได้แก่ ปัจจัยภายในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยภายในด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ปัจจัยภายในด้านการพัฒนาตนเอง



5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนชั้น แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ สังกัดกรมควบคุมโรค สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ สังกัดกรมควบคุมโรค ได้แก่ ปัจจัยภายในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยภายในด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ปัจจัยภายในด้านการพัฒนาตนเอง

5.2.1 ปัจจัยภายในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

การศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมควบคุมโรคมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายใน ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งให้ความสำคัญกับความพอใจการกระทำของตนเองเมื่อการกระทำนั้นสัมฤทธิ์ผล และการมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับผิดชอบงานหรือการแก้ปัญหาในงาน ซึ่งสอดคล้องทฤษฎีของ (McClelland, 1985) ที่กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์คือความปรารถนาที่จะกระทำให้สิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยพยายามแข่งกับมาตรฐานอันดีเลิศ ความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จ และจะมีความวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตวรรณ ประเสริฐสิทธิ์ (2557) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักศึกษาคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ และสร้างสมการพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักศึกษาคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการศึกษาของ โสภนา สุดสมบูรณ์ (2564) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการสำเร็จการศึกษา การศึกษาระดับบัณฑิต คือ ปัจจัยด้านผู้เรียนและด้านนโยบายทางการศึกษา ซึ่งสามารถเขียน สมการพยากรณ์แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการสำเร็จการศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

5.2.2 ปัจจัยภายในด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ

การศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมควบคุมโรคมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายใน ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งส่วนใหญ่ต้องการมีอำนาจในการตัดสินใจมากขึ้น และรู้สึกดีเมื่อผู้อื่นยกย่องสรรเสริญให้เกียรติ สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ซึ่งเป็นการแสดงความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลที่เหนือกว่าคนอื่น ๆ ในสังคม ทำให้บุคคลแสวงหาอำนาจ เพราะจะเกิดความรู้สึกว่าหากทำอะไรได้เหนือคนอื่นเป็นความภาคภูมิใจ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่ อำนาจสูงจะเป็นผู้ที่พยายามควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุตามความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยภายในด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ Terry Blum (2021) มีการสำรวจว่าเหตุใดแรงจูงใจด้านอำนาจที่แข็งแกร่งและมุ่งเน้นในเชิงบวกจึงมักทำให้เป็นผู้นำที่ดี แรงจูงใจด้านอำนาจและแยกแยะระหว่างประเภทของแรงจูงใจด้านอำนาจ รวมถึงแรงจูงใจที่ดีในตัวเองและแรงจูงใจที่หลายคนมองว่าเป็นลักษณะเชิงลบ เช่น ความปรารถนาที่จะควบคุมโดยอาศัยเจตนาที่ชั่วร้าย โดยมีการทำการศึกษากับบุคคล 2 คน เกี่ยวกับแรงจูงใจด้านอำนาจที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จ ในการศึกษาแรงจูงใจในการใช้อำนาจของบุคคลทั้งสองคนนี้ โดยจะมีการหล่อหลอมทัศนคติเชิงอคติเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่อำนาจให้ทั้ง 2 คน จากการศึกษาพบว่า การทำความเข้าใจแรงจูงใจในอำนาจประเภทนี้มีความจำเป็นต่อการระบุผู้นำที่ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ พวกเขา ยังตรวจสอบว่าที่ใช้การหลอกลวงเพื่อบังคับผู้อื่นแทนที่จะแสวงหาความเป็นผู้นำด้วยตนเอง อาจยากที่จะประสบความสำเร็จมากกว่า

5.2.3 ปัจจัยภายในด้านการพัฒนาตนเอง

การศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมควบคุมโรคมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายใน ด้านการพัฒนาตนเอง ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งให้ความสำคัญกับการมีความมุ่งมั่นในการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง มีความสนใจในการอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ และการมีเวลาว่างที่จะเสวนาทางวิชาการเพื่อนำไปสู่การทำผลงานทางวิชาการ จากผลการศึกษาจึงพบว่า ปัจจัยภายในด้านการพัฒนาตนเองมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ สุรัตน์ จงรักษ์ (2557) ที่มีผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการฝึกอบรม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการศึกษาต่อ และด้านการเรียนรู้

5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย

5.3.1 ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า การตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการในสังกัดกรมควบคุมโรค ยังมีปัจจัยอื่นที่มีผลต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น เช่น ความพร้อมของบุคลากร สภาพปัญหาในการทำผลงานทางวิชาการ ระดับความซับซ้อนของกระบวนการประเมินผลงานวิชาการที่ใช้เสนอเลื่อนตำแหน่ง ความไม่เท่าเทียมในวิชาชีพ ทั้งค่าตอบแทน และความก้าวหน้าของแต่ละสายงาน ความพร้อมขององค์กรในการพิจารณากำหนดมาตรฐานของตำแหน่งแต่ละสายงาน การมีข้อจำกัดด้านงบประมาณหรือโครงสร้างที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการสร้างตำแหน่งใหม่หรือการเลื่อนตำแหน่งขององค์กร เป็นต้น ดังนั้นจึงควรทำการศึกษา ปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการในสังกัดกรมควบคุมโรคเพื่อนำผลการวิจัยมาพิจารณาหาแนวทางพัฒนาบุคลากรต่อไป

5.3.2 ควรนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปวิเคราะห์เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคของการเข้าสู่กระบวนการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการกรมควบคุมโรค และหาแนวทางการพัฒนาข้าราชการของกรมควบคุมโรคในการความก้าวหน้า



บรรณานุกรม

- กฤตวรรณ ประเสริฐสิทธิ์. (2016). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ของนักศึกษา. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/trujournal/article/view/56621>.
- เกศรินทร์ วิริยะอาภรณ์. (2545). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ช่อลดา วิชัยพาณิชย์ (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. <https://research.rmutt.ac.th/2013/04/09>.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). พฤติกรรมการบริโภคทางการตลาด. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ศรีแพร ทวีลาภากุล. (2549). การพัฒนาตนเองของข้าราชการ สำนักข่าวกรองแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. สุวรีเทียวก์ตัน.
- (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- ศศลักษณ์ ทองปานดี. (2551). การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัททาวเวอร์ปี้ม จำกัด. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2554). หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ. <https://dmsic.moph.go.th/index/detail/8831>
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. National Assembly Library of Thailand หอสมุดรัฐสภา. <https://search-library.parliament.go.th/bib/9910>
- โสภณ ช่างกลาง. (2550). ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนระดับชั้นประทวนกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

โสภณา สุตสมบุญ. (2564). รายงานการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์และการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ทุนอุดหนุนการวิจัยวิชาการ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุรัตน์ จงรักษ์. (2557). แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัท ABC. <http://dspace.bu.ac.th/jspui/handle/123456789/1119>

Kamnaung, V. (2014). Motivation of Para Athletes to Participate in the National Games. Ministry

McClelland, D. C. (1985). *The Achieving Society*. New York: D. Van Nostrand

McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A., & Lowell, E. L. (1953). *The achievement motive*. Appleton-Century-Crofts.

Munby (1983). *An investigation into the measurement of attitudes in science education*. Kingston, Ontario: Faculty of Education, Queen's University, 1979.

Terry Blum. (2021). What Makes a Leader Effective? It's About Power Motive, New Research Finds. Volume 64, Issue 2, March - April 2021, Pages 181-188.

Wainer, H., & Braun, H. I. (Eds.). (1988). *Test validity*. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Whittaker, R. H. (1972). Evolution and Measurement of Species Diversity. *Taxon*, 21(2/3), 213–251. <https://doi.org/10.2307/1218190>

ภาคผนวก



แบบสอบถาม

เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการในสังกัดกรมควบคุมโรค”

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไป จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในและปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ กรมควบคุมโรค จำนวน 55 ข้อ

ส่วนที่ 3 : แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการกรมควบคุมโรค จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไป จำนวน 6 ข้อ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายลงในช่องที่ตรงกับความจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

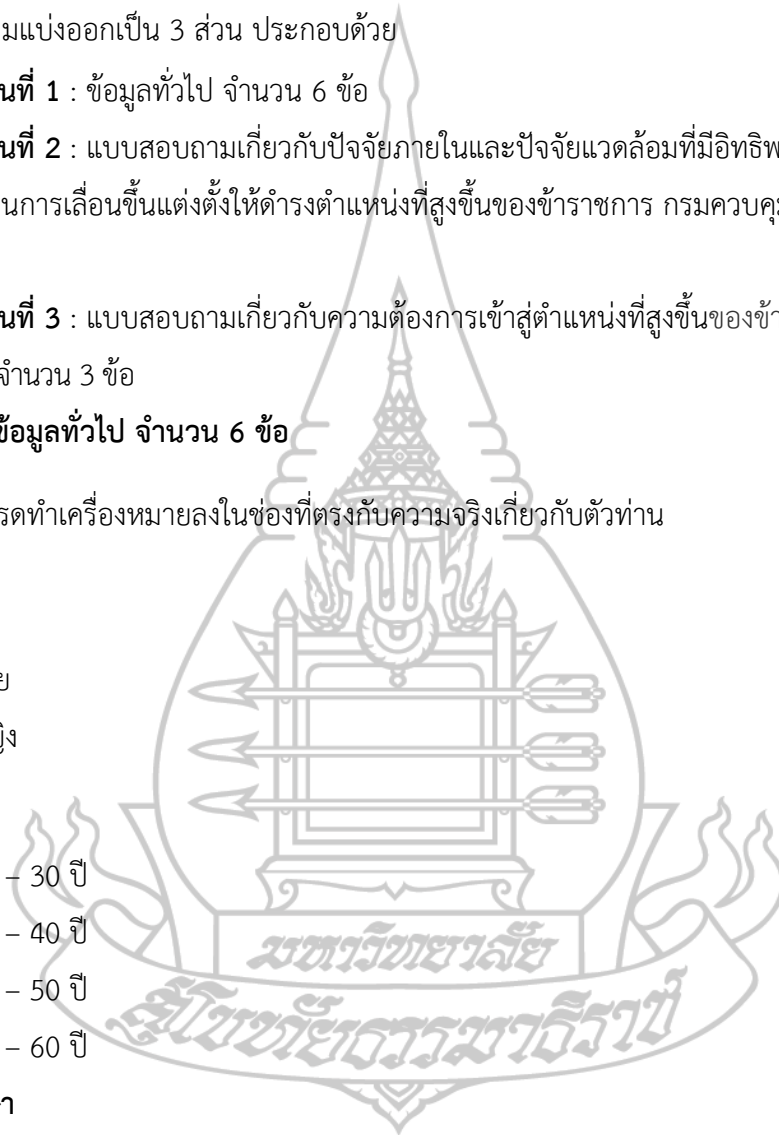
- ชาย
- หญิง

2. อายุ

- 20 – 30 ปี
- 31 – 40 ปี
- 41 – 50 ปี
- 51 – 60 ปี

3. การศึกษา

- ประกาศนียบัตรวิชาชีพ/ชั้นสูง
- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท
- ปริญญาเอก
- อื่นๆ โปรดระบุ...



4. สายงานและระดับตำแหน่งของท่าน

ประเภทวิชาการ

- ระดับปฏิบัติการ
- ระดับชำนาญการ
- ระดับชำนาญการพิเศษ
- ระดับเชี่ยวชาญ

สายงาน

- 1.นายแพทย์ (ด้านเวชกรรมป้องกัน)
- 2.นายแพทย์ (ด้านสาธารณสุข)
- 3.นายแพทย์ (ด้านเวชกรรม)
- 4.นายแพทย์ (ด้านเวชกรรม สาขาเวชกรรมทั่วไป)
- 5.นายแพทย์ (ด้านเวชกรรม สาขาอายุรกรรม)
- 6.นายแพทย์ (ด้านเวชกรรม สาขาศัลยกรรม)
- 7.นายแพทย์ (ด้านเวชกรรม สาขาวิสัญญีวิทยา)
- 8.นายแพทย์ (ด้านเวชกรรม สาขาสูติ - นารีเวชกรรม)
- 9.นายแพทย์ (ด้านเวชกรรม สาขากุมารเวชกรรม)
- 10.นายแพทย์ (ด้านเวชกรรม สาขารังสีวิทยา)
- 11.นายแพทย์ (ด้านเวชกรรม สาขาโสต ศอ นาสิก)
- 12.นายแพทย์ (ด้านเวชกรรม สาขาจักษุวิทยา)
- 13.ทันตแพทย์
- 14.นายสัตวแพทย์
- 15.เภสัชกร (ด้านเภสัชกรรมคลินิก)
- 16.เภสัชกร (ด้านเภสัชกรรมการผลิต)
- 17.พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาล)
- 18.พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาลห้องคลอด)
- 19.พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด)
- 20.พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาลวิสัญญี)
- 21.พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาลผู้ป่วยหนัก)
- 22.พยาบาลวิชาชีพ (ด้านการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน)

23. นักวิชาการสาธารณสุข
24. นักจิตวิทยา
25. นักสังคมสงเคราะห์
26. นักเทคนิคการแพทย์
27. นักวิทยาศาสตร์การแพทย์
28. นักรังสีวิทยา
29. นักกายภาพบำบัด
30. นักวิชาการเผยแพร่ และนักประชาสัมพันธ์
31. นักทรัพยากรบุคคล
32. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
33. นักจัดการงานทั่วไป
34. นิติกร
35. นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิชาการเงินและบัญชี และนักวิชาการพัสดุ
36. นักวิชาการเงินและบัญชี
37. นักวิชาการพัสดุ
38. อื่นๆ...

5. ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง

- น้อยกว่า 1 ปี
- 1 - 4 ปี
- 5 - 10 ปี
- 11 -15 ปี
- 16 - 20 ปี
- 20 ปี ขึ้นไป

6. รายได้ต่อเดือน

- ไม่เกิน 15,000 บาท
- 15,000 - 20,000 บาท
- 20,001 - 30,000 บาท
- 30,001 - 40,000 บาท
- มากกว่า 40,001 ขึ้นไป



ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในและปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการ กรมควบคุมโรค จำนวน 55 ข้อ

ปัจจัยภายใน	ระดับความคิดเห็น				
	(5) เห็นด้วย อย่างยิ่ง	(4) เห็นด้วย	(3) ไม่แน่ใจ	(2) ไม่เห็น ด้วย	(1) ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
1. เจตคติต่อวิชาชีพ					
1.1 ท่านเชื่อว่าสายงานวิชาชีพของท่านมีเกียรติและมีคุณค่าสูง					
1.2 ท่านมีความมุ่งมั่น ความพยายามในการปฏิบัติงานในสายงานอย่างไม่ย่อท้อ					
1.3 เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ท่านมีความเต็มใจที่จะต้องทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
1.4 ท่านมีความสุขที่ได้ดำรงตำแหน่งในสายวิชาชีพ					
1.5 ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจทุกครั้งเมื่อท่านบอกให้ผู้อื่นทราบว่าท่านประกอบวิชาชีพปัจจุบัน					
1.6 ท่านรู้สึกว่าการประกอบวิชาชีพของท่านเป็นวิชาชีพที่เปิดโอกาสให้ท่านได้ริเริ่มสิ่งใหม่ๆ เสมอ					
1.7 ตำแหน่งและวิชาชีพของท่านเป็นวิชาชีพที่ทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ					
1.8 โอกาสและความสำเร็จคือสิ่งที่ท่านสามารถสร้างขึ้นเองได้จากการประกอบวิชาชีพหรือตำแหน่งปัจจุบัน					

ปัจจัยภายใน	ระดับความคิดเห็น				
	(5) เห็นด้วย อย่างยิ่ง	(4) เห็นด้วย	(3) ไม่แน่ใจ	(2) ไม่เห็น ด้วย	(1) ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1.9 ตำแหน่ง/วิชาชีพของท่านทำให้ท่าน เป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือได้รับความไว้วางใจ จากบุคคลรอบข้าง					
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์					
2.1 ท่านเป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่าง แรงกล้าที่จะรับผิดชอบงานหรือการ แก้ปัญหาในงาน					
2.2 ท่านเป็นผู้ที่มีความกล้าในการ ตั้งเป้าหมายที่มี ระดับค่อนข้างยากและ กล้าที่จะเสี่ยงเพื่อไปถึงเป้าหมายนั้น					
2.3 ท่านเป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่าง แรงกล้าในการย้อนกลับดูการกระทำของ ตนเองว่าดีหรือไม่อย่างไร					
2.4 ท่านเป็นผู้มีความสันทัดในการจัด ระบบงาน และมีการคาดการณ์ล่วงหน้า					
2.5 ท่านชอบทำอะไรที่ท้าทาย แปลกใหม่					
2.6 ท่านมีความพอใจการกระทำของ ตนเองเมื่อการกระทำนั้นสัมฤทธิ์ผล					
3. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ					
3.1 ท่านมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เมื่อได้รับ สัมพันธภาพที่ดีจากเพื่อนร่วมงานหรือ สังคมรอบข้าง					
3.2 ท่านรักษาสัมพันธภาพระหว่างตนเอง กับองค์กร					

ปัจจัยภายใน	ระดับความคิดเห็น				
	(5) เห็นด้วย อย่างยิ่ง	(4) เห็นด้วย	(3) ไม่แน่ใจ	(2) ไม่เห็น ด้วย	(1) ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
3.3 ท่านชอบทำงานเป็นทีม					
3.4 ท่านเป็นคนเรียนรู้ความสัมพันธ์ทางสังคมได้รวดเร็ว					
3.5 ท่านขอหาโอกาสในการพบเพื่อนใหม่					
3.6 ท่านขอให้ความร่วมมือ ทำตามและหลีกเลี่ยง ความขัดแย้ง เพื่อรักษาความสัมพันธ์ด้วยการยอมทำตาม หลีกเลี่ยงปัญหา					
3.7 ท่านมีความพึงพอใจถ้าการกระทำของท่านได้รับการยอมรับจากสังคม					
4. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ					
4.1 ท่านรู้สึกดีที่ตนเองมีอิทธิพลต่อผู้อื่นได้					
4.2 ท่านรู้สึกดีเมื่อผู้อื่นยกย่องสรรเสริญให้เกียรติ					
4.3 ท่านต้องการมีอำนาจในการตัดสินใจมากขึ้น					
4.4 ท่านต้องการเป็นผู้นำมากกว่าผู้ตามที่ดี					
4.5 ท่านให้ความสำคัญกับตำแหน่งหน้าที่มากกว่าการทำงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ					

ปัจจัยภายใน	ระดับความคิดเห็น				
	(5) เห็นด้วย อย่างยิ่ง	(4) เห็นด้วย	(3) ไม่แน่ใจ	(2) ไม่เห็น ด้วย	(1) ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
4.6 ท่านชอบการแข่งขันในสถานการณ์ที่มี โอกาสให้เอาชนะคนอื่นได้					
5. การพัฒนาตนเอง					
5.1 ท่านมีความมุ่งมั่นในการศึกษาค้นคว้า หาข้อมูลเพื่อการทำผลงานอย่างต่อเนื่อง					
5.2 ท่านตระหนักถึงความสำคัญในการทำ ผลงานทางวิชาการเพื่อการใช้ใน กระบวนการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
5.3 ท่านมีความรู้ความเข้าใจและทักษะใน การทำ ดำเนินการจัดทำผลงานทางวิชาการ					
5.4 ท่านมีความสนใจในการอบรมและ สัมมนาเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ					
5.5 ท่านมีเวลาว่างที่จะเสวนาทางวิชาการ เพื่อนำไปสู่การทำผลงานทางวิชาการ					
5.6 ท่านมีสุขภาพแข็งแรงเอื้อต่อการทำ ผลงานทางวิชาการเพื่อใช้ในการเลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
5.7 ท่านได้รับกำลังใจจากคนรอบข้าง เพื่อมีแรง กระตุ้นในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อ ใช้ในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					

ปัจจัยแวดล้อม หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขของ กระบวนการเลื่อนตำแหน่ง	ระดับความคิดเห็น				
	(5) เห็นด้วย อย่างยิ่ง	(4) เห็นด้วย	(3) ไม่แน่ใจ	(2) ไม่เห็น ด้วย	(1) ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
6.1 ท่านมีความรู้และความเข้าใจใน หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการ ประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนให้ ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของกรมควบคุมโรค					
6.2 ท่านสนใจและติดตามข้อมูล หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการ ประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนให้ ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น					
6.3 ท่านทราบว่าจะสามารถติดตาม ข่าวสารเกี่ยวกับการประกาศรับสมัคร ประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อเลื่อนขึ้น แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นได้จาก ช่องทางใด					
6.4 ท่านมีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการ และขั้นตอนการประเมินบุคคลและผลงาน เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ สูงขึ้น					

ปัจจัยแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น				
	(5) เห็นด้วย อย่างยิ่ง	(4) เห็นด้วย	(3) ไม่แน่ใจ	(2) ไม่เห็น ด้วย	(1) ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
6.5 ท่านมีความรู้เกี่ยวกับแนวทางการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงาน					
6.6 ท่านมีความเข้าใจถึงแนวทางการพิจารณาประเมินผลงานวิชาการและข้อเสนอแนวคิดเพื่อขอเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น					
6.7 ท่านทราบเกี่ยวกับข้อมูลการบริหารตำแหน่งของหน่วยงานต้นสังกัด และกรมควบคุมโรค					
7. นโยบายของกรมควบคุมโรค					
7.1 กรมควบคุมโรคมีการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมความเข้าใจเรื่องเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่บุคลากรที่ชัดเจน และแจ้งให้ทราบอย่างทั่วถึง					
7.2 กรมควบคุมโรคมีการกำหนดระเบียบและแนวทางการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการดำเนินการจัดทำผลงานทางวิชาการที่ใช้ในการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น ลดภาระงาน หรือ อนุญาตให้ลาเพื่อไปทำผลงานทางวิชาการได้เป็นช่วงๆ สำหรับบุคลากรที่กำลังอยู่ระหว่างการประเมินบุคคลและผลงาน					

ปัจจัยแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น				
	(5) เห็นด้วย อย่างยิ่ง	(4) เห็นด้วย	(3) ไม่แน่ใจ	(2) ไม่เห็น ด้วย	(1) ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
7.3 กรมควบคุมโรคมีนโยบายเพิ่มงบประมาณสนับสนุนการจัดโครงการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับแนวทางการจัดทำผลงานวิชาการ เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการจัดทำผลงานวิชาการได้ เช่น การอบรม การสัมมนา การเสวนาทางวิชาการ การศึกษาดูงาน การจัดเวทีประชุมวิชาการ					
7.4 กรมควบคุมโรคมีการกำหนดนโยบายสนับสนุนเงินทุนสำหรับการวิจัย/การจัดทำผลงานทางวิชาการ					
7.5 กรมควบคุมโรคมีนโยบายและหลักเกณฑ์การกำหนดเงินประจำตำแหน่ง/เงินรางวัลการประกวดผลงานวิชาการที่เหมาะสมสำหรับบุคลากรในระดับดีมาก					
7.6 กรมควบคุมโรคมีการจัดทำคู่มือ/สื่อเพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำผลงานวิชาการ และเผยแพร่ให้บุคลากรสามารถนำไปใช้ได้อย่างทั่วถึง					

ปัจจัยแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น				
	(5) เห็นด้วย อย่างยิ่ง	(4) เห็นด้วย	(3) ไม่แน่ใจ	(2) ไม่เห็น ด้วย	(1) ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
7.2 กรมควบคุมโรคมีการกำหนดระเบียบและแนวทางการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการดำเนินการจัดทำผลงานทางวิชาการที่ใช้ในการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น ลดภาระงาน หรือ อนุญาตให้ลาเพื่อไปทำผลงานทางวิชาการได้เป็นช่วงๆ สำหรับบุคลากรที่กำลังอยู่ระหว่างการประเมินบุคคลและผลงาน					
8. การส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา					
8.1 ผู้บังคับบัญชาทำให้ท่านรู้สึกมีตัวตนเองมีบทบาทและความสำคัญในองค์กร					
8.2 ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าและเป้าหมายของงานอย่างชัดเจน					
8.3 ผู้บังคับบัญชามีการแนะนำและสนับสนุนให้ท่านทำจัดผลงานวิชาการเพื่อใช้ในกระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น					
8.4 ผู้บังคับบัญชาแนะนำให้ท่านไปให้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการทำจัดผลงานวิชาการเพื่อใช้ในกระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น					
8.5 ผู้บังคับบัญชาแนะนำให้ท่านรู้จักกับบุคลากรที่มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ					

ปัจจัยแวดล้อม	ระดับความคิดเห็น				
	(5) เห็นด้วย อย่างยิ่ง	(4) เห็นด้วย	(3) ไม่แน่ใจ	(2) ไม่เห็น ด้วย	(1) ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
8.6 ผู้บังคับบัญชาทราบและเข้าใจถึง ภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของ ท่าน					
8.7 ผู้บังคับบัญชามีการแจ้ง/ส่งต่อ ข่าวสารเกี่ยวกับการประกาศรับสมัคร ประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขั้น แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น					



ส่วนที่ 3 : แบบสอบถามเกี่ยวกับความสนใจการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการกรมควบคุมโรค

แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการในสังกัดกรมควบคุมโรค	ระดับความคิดเห็น				
	(1) ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	(2) ไม่เห็นด้วย	(3) ไม่แน่ใจ	(4) เห็นด้วย	(5) เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ท่านมีการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ในอีก 2-6 ปีข้างหน้า					
2. ท่านอยาก/สนใจที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
3. ท่านมีผลงานพร้อมสำหรับการเข้าสู่กระบวนการเลื่อนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น					

ท่านคิดว่าอะไรที่เป็นอุปสรรคต่อการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

.....

.....



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

1. นายศตวรรษ ศรีล้ำ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ระดับศึกษามหาบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธุรกิจบัณฑิต
2. นางสาวจิรกานท์ จันดี นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
ระดับศึกษามหาบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
3. นางสาววิชิยา พลเก่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
ระดับศึกษามหาบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช



การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้วยเครื่องมือ IOC

คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			ioc
	1	2	3	
1. เจตคติต่อวิชาชีพ				
1.1 ท่านเชื่อว่าสายงานวิชาชีพของท่านมีเกียรติและมีคุณค่าสูง	1	1	1	1
1.2 ท่านมีความมุ่งมั่น ความพยายามในการปฏิบัติงานในสายงานอย่างไม่ย่อท้อ	1	0	1	0.67
1.3 เมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ท่านมีความเต็มใจที่จะต้องทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย	1	1	1	1
1.4 ท่านมีความสุขที่ได้ดำรงตำแหน่งในสายวิชาชีพ	1	1	1	1
1.5 ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจทุกครั้งเมื่อท่านบอกให้ผู้อื่นทราบว่าท่านประกอบวิชาชีพปัจจุบัน	1	1	1	1
1.6 ท่านรู้สึกว่าการวิชาชีพของท่านเป็นวิชาชีพที่เปิดโอกาสให้ท่านได้เริ่มสิ่งใหม่ๆ เสมอ	1	1	1	1
1.7 ตำแหน่งและวิชาชีพของท่านเป็นวิชาชีพที่ทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ	1	0	1	0.67
1.8 โอกาสและความสำเร็จคือสิ่งที่ท่านสามารถสร้างขึ้นเองได้จากการประกอบวิชาชีพหรือตำแหน่งปัจจุบัน	1	1	0	0.67
1.9 ตำแหน่ง/วิชาชีพของท่านทำให้ท่านเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือได้รับความไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง	1	1	1	1
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์				
2.1 ท่านเป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับผิดชอบงานหรือการแก้ปัญหาในงาน	1	1	0	0.67
2.2 ท่านเป็นผู้ที่มีความกล้าในการตั้งเป้าหมายที่มี ระดับค่อนข้างยากและกล้าที่จะเสี่ยงเพื่อไปถึงเป้าหมายนั้น	1	1	1	1
2.3 ท่านเป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการย้อนกลับดูการกระทำของตนเองว่าดีหรือไม่อย่างไร	1	0	1	0.67
2.4 ท่านเป็นผู้มีความสนใจในการจัดระบบงาน และมีการคาดการณ์ล่วงหน้า	1	0	1	0.67
2.5 ท่านชอบทำอะไรที่ท้าทาย แปลกใหม่	1	1	1	1
2.6 ท่านมีความพอใจการกระทำของตนเอง เมื่อการกระทำนั้นสัมฤทธิ์ผล	1	1	1	1
3. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์				
3.1 ท่านมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เมื่อได้รับสัมพันธ์ที่ดีจากเพื่อนร่วมงานหรือสังคมรอบข้าง	1	0	1	0.67
3.2 ท่านรักษาสัมพันธภาพระหว่างตนเองกับองค์กร	1	1	1	1
3.3 ท่านชอบทำงานเป็นทีม	1	1	1	1
3.4 ท่านเป็นคนเรียนรู้ความสัมพันธ์ทางสังคมได้รวดเร็ว	1	1	1	1
3.5 ท่านชอบหาโอกาสในการพบเพื่อนใหม่	0	1	1	0.67
3.6 ท่านชอบให้ความร่วมมือ ทำตามและหลีกเลี่ยง ความขัดแย้ง เพื่อรักษาความสัมพันธ์ด้วยการยอมทำตาม หลีก	0	1	1	0.67
3.7 ท่านมีความพึงพอใจถ้าการกระทำของท่านได้รับการยอมรับจากสังคม	1	1	1	1
4. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ				
4.1 ท่านรู้สึกดีที่ตนเองมีอิทธิพลต่อผู้อื่นได้	0	1	1	0.67
4.2 ท่านรู้สึกดีเมื่อผู้อื่นยกย่องสรรเสริญให้เกียรติ	0	1	1	0.67
4.3 ท่านต้องการมีอำนาจในการตัดสินใจมากขึ้น	1	1	1	1
4.4 ท่านต้องการเป็นผู้นำมากกว่าผู้ตามที่ดี	1	1	1	1
4.5 ท่านให้ความสำคัญกับตำแหน่งหน้าที่มากกว่าการทำงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ	0	1	1	0.67
4.6 ท่านชอบการแข่งขันในสถานการณ์ที่มีโอกาสให้อาชนะคนอื่นได้	1	1	1	1
5. การพัฒนาตนเอง				
5.1 ท่านมีความมุ่งมั่นในการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1
5.2 ท่านตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาทางวิชาการเพื่อการใช้ในกระบวนการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	1	1	1	1
5.3 ท่านมีความรู้ความเข้าใจและทักษะในการดำเนินการจัดทำผลงานทางวิชาการ	1	1	1	1
5.4 ท่านมีความสนใจในการอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการพัฒนาทางวิชาการ	1	1	1	1
5.5 ท่านมีเวลาว่างที่จะเสวนาทางวิชาการเพื่อนำไปสู่การทำผลงานทางวิชาการ	1	0	1	0.67
5.6 ท่านมีสุขภาพแข็งแรงเอื้อต่อการพัฒนาทางวิชาการเพื่อใช้ในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	-1	0	1	0
5.7 ท่านได้รับกำลังใจจากคนรอบข้าง เพื่อมีแรงกระตุ้นในการพัฒนาทางวิชาการเพื่อใช้ในการเลื่อนตำแหน่งที่	1	1	1	1

การตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาด้วยเครื่องมือ IOC (ต่อ)

6. หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขของกระบวนการเลื่อนตำแหน่ง				
6.1 ท่านมีความรู้และความเข้าใจในหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนให้ดำรง	1	1	1	1
6.2 ท่านสนใจและติดตามข้อมูลหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนให้ดำรง	1	1	1	1
6.3 ท่านทราบว่าสามารถติดตามข่าวสารเกี่ยวกับการประกาศรับสมัครประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขึ้น	1	1	1	1
6.4 ท่านมีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการและขั้นตอนการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรง	1	1	0	0.67
6.5 ท่านมีความรู้เกี่ยวกับแนวทางการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงาน	1	1	1	1
6.6 ท่านมีความเข้าใจถึงแนวทางการพิจารณาประเมินผลงานวิชาการและข้อเสนอแนวคิดเพื่อขอเข้ารับการ	1	1	1	1
6.7 ท่านทราบเกี่ยวกับข้อมูลการบริหารตำแหน่งของหน่วยงานต้นสังกัด และกรมควบคุมโรค	1	0	1	0.67
7. นโยบายของกรมควบคุมโรค				
7.1 กรมควบคุมโรคมีการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมความเข้าใจเรื่องเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่	1	1	1	1
7.2 กรมควบคุมโรคมีการกำหนดระเบียบและแนวทางการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการดำเนินการจัดทำผลงานทาง	0	1	0	0.67
7.3 กรมควบคุมโรคมีนโยบายเพิ่มงบประมาณสนับสนุนการจัดโครงการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับแนวทางการจัดทำ	1	1	1	1
7.4 กรมควบคุมโรคมีการกำหนดนโยบายสนับสนุนเงินทุนสำหรับการวิจัย/การจัดทำผลงานทางวิชาการ	1	1	1	1
7.5 กรมควบคุมโรคมีนโยบายและหลักเกณฑ์การกำหนดเงินประจำตำแหน่ง/เงินรางวัลการประกวดผลงานวิชาการที่	1	1	1	1
7.6 กรมควบคุมโรคมีการจัดทำคู่มือ/สื่อเพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำผลงานวิชาการ และเผยแพร่ให้บุคลากร	1	1	1	1
8. การส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา				
8.1 ผู้บังคับบัญชาทำให้ท่านรู้สึกมีตัวตนและมีบทบาทและความสำคัญในองค์กร	1	1	1	1
8.2 ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าและเป้าหมายของงานอย่างชัดเจน	1	1	1	1
8.3 ผู้บังคับบัญชามีการแนะนำและสนับสนุนให้ท่านจัดทำผลงานวิชาการเพื่อใช้ในกระบวนการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้	1	1	1	1
8.4 ผู้บังคับบัญชาแนะนำให้ท่านไปให้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำผลงานวิชาการเพื่อใช้ในกระบวนการเลื่อนขึ้น	1	0	1	0.67
8.5 ผู้บังคับบัญชาแนะนำให้ท่านรู้จักกับบุคลากรที่มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1	0	1	0.67
8.6 ผู้บังคับบัญชาทราบและเข้าใจถึงภาระงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน	1	1	1	1
8.7 ผู้บังคับบัญชามีการแจ้ง/ส่งต่อข่าวสารเกี่ยวกับการประกาศรับสมัครประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขึ้น	1	1	1	1
แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการเข้าสู่กระบวนการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการในสังกัดกรมควบคุมโรค				
1. ท่านมีการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ ในอีก 2-6 ปีข้างหน้า	1	1	1	1
2. ท่านอยาก/สนใจที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	1	1	1	1
3. ท่านมีผลงานพร้อมสำหรับการเข้าสู่กระบวนการเลื่อนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	1	1	1	1



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นางสาวณัฐชาริณี ไส้ละม้าย
วัน เดือน ปี เกิด	-
สถานที่เกิด	จังหวัดนครศรีธรรมราช
ที่อยู่ปัจจุบัน	จังหวัดนนทบุรี
ประวัติการศึกษา	สำเร็จการศึกษาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
ประวัติการทำงาน	กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค

