



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

Factors Influencing Lecturers' Desire to the Academic Positions of the Teachers of Faculty
of Business Administration, Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

กัณหา โฉมศรี



งานวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนจากงบประมาณกองทุนเพื่อการวิจัย ประจำปี 2567
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ชื่อเรื่อง : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ชื่อผู้วิจัย : กัณหา โฉมศรี

พ.ศ. : 2567

บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงกายภาพและภายในที่ส่งผลต่อด้านผลิตภาพและผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 77 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงกายภาพที่มีต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.642)

ปัจจัยเชิงกายภาพโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกด้านผลิตภาพและผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ($r = .299^a$)

ปัจจัยเชิงภายในที่มีต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการด้านผลิตภาพและผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$, S.D. 0.29) ภายในโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกด้านผลิตภาพและผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ($r = .269^a$)

คำสำคัญ : การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ, การพัฒนาอาจารย์, แรงจูงใจทางวิชาการ

Title : Factors Influencing Lecturers' Desire to the Academic Positions of the Teachers of Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

Researchers : Kanha Chomsri

Year : 2024

ABSTRACT

The research entitled “Factors Affecting the Intention to Attain Academic Positions of Faculty Members in the Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Phra Nakhon” aimed to study both external and internal motivational factors that influence productivity and academic performance in attaining academic positions. The sample consisted of 77 faculty members of the Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Phra Nakhon.

The results revealed that external motivational factors influencing faculty members' attainment of academic positions were rated at the highest level overall ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.642). External motivational factors were positively correlated with productivity and academic performance in attaining academic positions at a statistically significant level of 0.01 ($r = .299a$).

Similarly, internal motivational factors influencing the attainment of academic positions were also rated at the highest level overall ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.29). Internal motivational factors showed a positive correlation with productivity and academic performance in attaining academic positions at a statistically significant level of 0.01 ($r = .269a$).

Keywords: Academic promotion, Faculty development, Academic motivation

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเล่มนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยความกรุณาอย่างสูง จาก ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยเสกฐ์ พรหมศรี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐา อารังโชติ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรัญญา แก้วเชือกหนัง ที่ได้กรุณาสละเวลาสมบรูณ์ครบถ้วน ให้คำปรึกษาแนะนำ และให้แนวทางในการปรับปรุงงานวิจัยเล่มนี้ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ครบถ้วน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง มา ณ โอกาส นี้

ขอขอบคุณ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่สนับสนุนทุนจากงบประมาณกองทุนเพื่อการวิจัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ขอขอบคุณผู้กรอกแบบสอบถาม อาสาสมัคร หรือบุคคลที่ให้ข้อมูล ขอขอบคุณเพื่อนร่วมงาน ผู้ที่มีชื่อในบรรณานุกรม คณาจารย์ เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน นางสาวกนกอร ทวีอรุณรุ่งโรจน์ ที่ชี้แนะแนวทาง บิดา มารดา บุคคลในครอบครัวที่คอยเป็นกำลังใจด้วยดีเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงเกิดจากงานวิจัยเล่มนี้ ขอมอบให้แก่บิดา มารดา ครู อาจารย์ เพื่อนๆ คณะบริหารธุรกิจ และผู้ที่สนใจที่จะศึกษาค้นคว้า เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ของอาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

กัณหา โฉมศรี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	
สารบัญตาราง	
สารบัญภาพ	
 1. บทนำ	
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	3
1.3 ขอบเขตของการศึกษา	4
1.4 ประโยชน์ที่ได้รับ	4
1.5 นิยามของศัพท์เฉพาะ	5
1.6 กรอบแนวคิด	6
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการ	7
2.2 ทฤษฎีความต้องการต่อการของมาสเตอร์	8
2.3 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ	9
2.4 ความรู้เกี่ยวกับงานวิจัย	12
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20
3. วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 ประเภทของการวิจัย	29
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	30
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	31
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	33
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	34
4.2 ตอนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการทำงานวิจัยต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	39
4.3 ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านผลิตภาพและผลงานทางวิชาการ	48
4.4 ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน	55

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

5. สรุปการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	64
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	67
5.3 ข้อเสนอแนะ	68
5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	69

บรรณานุกรม

ภาคผนวก

ประวัติผู้วิจัย



สารบัญตาราง

ตาราง

3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	29
3.2 การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของปัจจัยภายใน	31
3.3 การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของปัจจัยภายนอก	32
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	36
4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยเชิงภายใน	39
4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยเชิงภายในด้านความภูมิใจในวิชาชีพ	40
4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยเชิงภายในความต้องการบรรลุสำเร็จทางวิชาการ	41
4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยเชิงภายในความสนใจในการทำงานวิจัย/ผลงานทางวิชาการ	42
4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและปัจจัยเชิงภายนอก	43
4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและปัจจัยเชิงภายนอกด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน	44
4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและปัจจัยเชิงภายนอกด้านสิทธิประโยชน์/ความมั่นคงในอาชีพ	45
4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและปัจจัยเชิงภายนอกด้านสถานะทางสังคม	46
4.10 ค่าเฉลี่ยและปัจจัยเชิงภายนอกด้านการยอมรับจากองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน	47
4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยเชิงด้านผลิตภาพและผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	48
4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยเชิงด้านผลิตภาพและผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	49
ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง	
4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยเชิงด้านผลิตภาพและผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	50
ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง	
4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยเชิงด้านผลิตภาพและผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	51
ด้านอายุเป็นอุปสรรคในการทำงานวิชาการ	
4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยเชิงด้านผลิตภาพและผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	52
ด้านเครือข่ายสังคม	

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

4.1 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยจุดใจด้านผลิตภาพและผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านภาระการสอน	53
4.17 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยจุดใจด้านผลิตภาพและผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านเงินสนับสนุนในการทำงานวิชาการ	54
4.18 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยจุดใจด้านผลิตภาพและผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านวัฒนธรรมองค์กร	55
4.19 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยจุดใจภายนอกที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการ	56
4.20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับปัจจัยจุดใจภายนอกที่มีต่อการเข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการ	57
4.21 ผลการวิเคราะห์ตัวแบบที่เหมาะสมของปัจจัยภายนอกที่มีต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	58
4.22 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยจุดใจภายในที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการ	59
4.23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยจุดใจภายในที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	60
4.24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับปัจจัยจุดใจภายในที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการ	
4.25 ผลการวิเคราะห์ตัวแบบที่เหมาะสมของปัจจัยจุดใจภายในที่มีต่อการเข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการ	61

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ

1.1 กรอบแนวคิด

6



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีภารกิจ 4 ด้าน ได้แก่ เอกลักษณ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (RMUTP) ประกอบไปด้วย วิสัยทัศน์ (Vision) และพันธกิจ (Mission) ปรัชญา (Philosophy) วิสัณณิธาน (Determination) ค่านิยมหลัก (Core Value) ในส่วนของภารกิจด้านการวิจัย คณะบริหารธุรกิจ มีนโยบายในการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทำงานวิจัย โดยการจัดสรรงบประมาณเงินรายได้ของคณะอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ จากการทำงานวิจัย ต่อยอดพัฒนาในการเรียนการสอน รวมถึงเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาและพัฒนาในวิจัยที่เกี่ยวข้อง คณะมีการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีการทำงานวิจัย โดยมีการสนับสนุนเงินรายได้ประจำคณะในการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง โดยมีหลักเกณฑ์และข้อพิจารณาในการให้ทุนสนับสนุนการทำวิจัย เพื่อให้สร้างองค์ความรู้ และการถ่ายทอดเทคโนโลยีต่อกลุ่มเป้าหมาย ในปัจจุบัน คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปัจจุบันมี 6 สาขาวิชา มีอาจารย์ทั้งหมด 77 คน แยกเป็นอาจารย์ประจำสาขาวิชาต่าง ๆ 1) สาขาวิชาการบัญชีมีอาจารย์ทั้งหมด 21 คน ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 9 คน อาจารย์ที่ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ 11 คน 2) สาขาวิชาการเงิน มีอาจารย์ทั้งหมด 7 คน ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ไม่มี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน อาจารย์ที่ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ 6 คน 3) สาขาวิชาการจัดการ มีอาจารย์ทั้งหมด 20 คน ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ไม่มี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 10 คน อาจารย์ที่ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ 10 คน 4) สาขาวิชาการตลาดอาจารย์ทั้งหมด 10 คน ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ไม่มี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 3 คน อาจารย์ที่ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ 7 คน 5) สาขาวิชาการระบบสารสนเทศ มีอาจารย์ทั้งหมด 13 คน ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ไม่มี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 3 คน อาจารย์ที่ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ 10 คน 6) สาขาวิชาการเป็นผู้ประกอบการ มีอาจารย์ทั้งหมด 6 คน ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ไม่มี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไม่มี อาจารย์ที่ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ 6 คน

นโยบายทางด้านศึกษาของ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร การสร้างและพัฒนาคุณภาพการผลิตบัณฑิตให้มีมาตรฐานทัดเทียมกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ และบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญต่อภารกิจ ดังกล่าว คือ อาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีหน้าที่หลักคือ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การปฏิบัติภารกิจหลัก 4 อย่างข้างต้นจะทำให้อาจารย์เพิ่มพูนทักษะ มีความรู้ ความสามารถในสาขาวิชา นั้น ๆ อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ถือเป็นตัวแปรสำคัญในการพัฒนาความรู้ พัฒนาศักยภาพ และพัฒนาสังคม ทำให้อาจารย์ ให้มีความเป็นมืออาชีพ มีศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับในสังคม เพราะเมื่อนักศึกษามีความศรัทธาในตัวอาจารย์แล้วก็จะส่งผลถึงทัศนคติในการเรียนรู้ โดยเฉพาะคุณภาพในการสอน หากอาจารย์มีการพัฒนาตนเองอยู่

ตลอดเวลา ในการทำวิจัยเพื่อไปประยุกต์การทำเอกสารและตำราประกอบการสอนและการบริการแก่สังคมให้ตรงตามความต้องการของชุมชน ทั้งนี้ อาจารย์ที่มีคุณภาพจะช่วยผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพได้ จึงถือได้ว่า คุณภาพของอาจารย์สะท้อนถึงคุณภาพของบัณฑิต โดยทาง คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครและสถาบันอุดมศึกษาได้มีระบบการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเป็นเครื่องมือพัฒนาและตัวบ่งชี้ถึงระดับความเชี่ยวชาญทางวิชาการ 4 ระดับคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ผศ) รองศาสตราจารย์ (รศ) ศาสตราจารย์ (ศ) และศาสตราจารย์ระดับ 11 (ศ11) ตำแหน่งทางวิชาการแสดงได้ถึงการยอมรับในวงการวิชาการทั้งในและต่างประเทศ การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นตำแหน่ง ผศ รศ หรือ ศ มีความสำคัญมากขึ้นสำหรับการเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร แต่ในการเข้าสู่ตำแหน่งดังกล่าว มีระเบียบและกฎเกณฑ์เฉพาะของแต่ละตำแหน่ง (ไพฑูญย์ สีนกรันต์, สมสุข พิระพิจิตร และ วชิรย์ เชาว์ตรง. 2552 : 203 – 204) และในปัจจัยอื่น ๆ นอกจากระเบียบหลักเกณฑ์ต่าง ๆ แล้วยังมีปัญหาสำคัญคือ มีการเรียนสอนมาก ขาดแรงจูงใจที่จะสร้างผลงานขึ้นตอนในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมีมากและใช้เวลายาวนาน (อานวย มโนวงศ์. 2553 : จ) นอกจากนี้สาเหตุหลัก ๆ ที่อาจารย์จำนวนมากในประเทศไทย ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ 1. อาจารย์ไม่เห็นความสำคัญ เพราะระบบเมืองไทยยังไม่ได้ให้ความสำคัญด้านนี้มากนัก เมื่อเทียบกับตำแหน่งบริหารในมหาวิทยาลัย 2. มหาวิทยาลัยไม่สร้างระบบแรงจูงใจในการทำงานวิจัย 3. อาจารย์มีผลงานทางวิชาการในลักษณะของการตีพิมพ์ไม่เพียงพอ 4. อาจารย์หลายท่านไม่มีงานเขียนเชิงหนังสือหรือตำรา 5. อาจารย์ทางท่านมีอายุราชการยังไม่มากจึงไม่ถึงระยะเวลาในการยื่นขอตำแหน่ง (พิริยะ ผลพิรุฬห์. 2553 : 1) การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ประโยชน์ที่ควรจะเป็นของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการคือ การตอบแทนของการที่อาจารย์ได้สร้างองค์ความรู้ขึ้นและนำองค์ความรู้ไปเผยแพร่ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม ดังนั้น ตำแหน่งทางวิชาการน่าจะเป็นแรงจูงใจให้อาจารย์สร้างผลงานวิจัยและวิชาการที่มีคุณภาพ มุมมองหรือแรงจูงใจของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่ผิดไป ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จากที่ควรจะเป็นอาจทำให้มหาวิทยาลัยและประเทศไทยขาดศักยภาพในการแข่งขัน ในการสร้างสรรค์ผลงานวิจัยและบริการให้มากทั้งปริมาณและคุณภาพ (วันชัย วนะชีวนาวิน. 2551 : 40-41) อาจารย์เป็นเสมือนหนึ่งรางวัลแห่งความก้าวหน้าและ ความสำเร็จในวิชาชีพ เป็นดัชนีคุณภาพและความสำเร็จของสถาบันการศึกษา หากมีปริมาณของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการสูงก็จะสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ ความน่าเชื่อถือ ตลอดจนเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงควมมีคุณภาพและศักยภาพของสถาบันการศึกษา นอกจากนี้เป็นเครื่องแสดงถึงความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในสาขาวิชาที่อาจารย์มีความเชี่ยวชาญ เป็นตำแหน่งอันทรงเกียรติที่อาจารย์มหาวิทยาลัยได้มาจากการพัฒนาตนด้วย ความเพียรพยายาม การสร้างสรรค์ผลงานในการด้านเรียน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อีกทั้งยังได้มีการยอมรับในสังคมของอาจารย์ มหาวิทยาลัยได้รับการยกย่องและเชิดชูเกียรติ ได้รับสิทธิประโยชน์และผลตอบแทนต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น เงินเดือน เงินประจำ ดังนั้น ผู้มีตำแหน่งทางวิชาการย่อมได้รับความคาดหวังจะทำการศึกษาและผลิตผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพในขณะที่สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (2550) มินโนบายพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยต้องคำนึงถึงการพัฒนาหลายมิติอันได้แก่ การบริหารจัดการแหล่งทุนเพื่อ

อาจารย์การเพิ่มสมรรถนะให้กับอาจารย์ ด้านวิชาการ ความสามารถในการจัดการเรียนสอน ความสามารถด้านวิจัย ตลอดจนการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพและสังคมเพื่อให้บุคลากรที่มีประสบการณ์ถ่ายทอดองค์ความรู้สู่อาจารย์ระดับอื่น ๆ ได้อย่างไรก็ตามการพัฒนาอาจารย์เพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมีวิธีการที่หลากหลาย โดยการจัดอบรมในหัวข้อที่เกี่ยวกับพัฒนา อาทิ เช่น การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย การผลิตตำรา การเขียนบทความทางวิชาการเพื่อการตีพิมพ์ในวารสารและการนำเสนอในที่ประชุมทั้งในประเทศและต่างประเทศ การร่วมมือกันระหว่างนักวิจัยอาวุโสและนักวิจัยรุ่นใหม่ การส่งเสริมระบบพี่เลี้ยงด้านการวิจัยการจัดหาทุนเพื่อสนับสนุนการทำวิจัยและผลิตผลงานทางวิชาการ รวมทั้งการเผยแพร่หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ในปัจจุบัน

การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถาบันศึกษา โดยสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา องค์กรประกอบที่ 2 การผลิตบัณฑิต จำนวนอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ถือเป็นตัวชี้วัดสำคัญเนื่องจากคุณภาพของอาจารย์สามารถสะท้อนถึงคุณภาพบัณฑิตได้ หากพิจารณาในด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตำแหน่งวิชาการสามารถใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้อาจารย์ในมหาวิทยาลัยพัฒนาศักยภาพ เพื่พูนความรู้และทักษะ สร้างเสริมประสบการณ์และสร้างผลงานทำอาจารย์ในมหาวิทยาลัยมีคุณภาพ เนื่องจากคุณภาพของบัณฑิตสะท้อนมาจากคุณภาพอาจารย์ ดังนั้น การใช้ตำแหน่งวิชาการเป็นเครื่องมือในการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัย จะทำให้มหาวิทยาลัยมีผลงานและมีความเข้มแข็งทางวิชาการ

ในปัจจุบันจำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับสัดส่วนของอาจารย์ทั้งมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยจึงสนใจปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.2 วัตถุประสงค์

- 1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
- 1.2.2 เพื่อวิเคราะห์แรงจูงใจและปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความต้องการของอาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
- 1.2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา (Content Scope)

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในคณะบริหารธุรกิจ โดยเน้นการวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ เช่น

ปัจจัยส่วนบุคคล (เช่น อายุ ประสบการณ์การสอน)

ปัจจัยแรงจูงใจ (เช่น ความต้องการความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับ)

ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร (เช่น นโยบายการพัฒนา การสนับสนุนด้านทุนวิจัย)

ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน (เช่น ภาระงานและสภาพแวดล้อม)

ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง (Population and Sample Scope) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ อาจารย์ประจำ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครจำนวนประมาณ 77 คน (ระบุจำนวนตามข้อมูลจริง) ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) หรือวิธีที่เหมาะสมตามความเหมาะสมของการเก็บข้อมูล

ขอบเขตด้านพื้นที่และระยะเวลา (Geographical and Time Scope)
การเก็บข้อมูลจะดำเนินการในพื้นที่ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เขตพื้นที่กรุงเทพฯ ระยะเวลาการเก็บข้อมูลระหว่าง เดือน 15 พฤษภาคม 2567 ถึง เดือน 30 กันยายน 2568

ขอบเขตด้านวิธีการศึกษา (Methodological Scope)
ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูล
ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนาและวิเคราะห์เชิงสถิติที่เหมาะสม เช่น การวิเคราะห์ความถดถอย (Regression Analysis) หรือ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ (Correlation Analysis)

ขอบเขตที่ไม่รวมในการศึกษา
ไม่รวมอาจารย์พิเศษหรืออาจารย์ที่ไม่ได้สังกัดคณะบริหารธุรกิจ
ไม่ศึกษาผลกระทบของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในเชิงผลงานหรือรายได้ในระยะยาว

1.4 ประโยชน์ที่ได้รับ

ประโยชน์ทางวิชาการ

เพื่อเป็นข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในคณะบริหารธุรกิจ

ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจในแรงจูงใจและปัจจัยสนับสนุนที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ เป็นพื้นฐานสำหรับงานวิจัยเชิงลึกในอนาคตเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันอุดมศึกษา

ประโยชน์ต่อองค์กร/สถาบัน

ช่วยให้องค์กรสามารถออกแบบนโยบายและมาตรการที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนอาจารย์ให้มีความตั้งใจและพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

สนับสนุนการบริหารงานบุคคลในเชิงกลยุทธ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและพัฒนาบุคลากร ช่วยเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของสถาบันในด้านงานวิชาการและการวิจัย

ประโยชน์ต่อบุคลากร

ช่วยให้อาจารย์ได้รับความเข้าใจในปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในสายวิชาการ ส่งเสริมให้อาจารย์มีแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนาทักษะและผลงานทางวิชาการ เป็นแนวทางในการวางแผนอาชีพและการเตรียมความพร้อมสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

1.5 นิยามของศัพท์เฉพาะ

ตำแหน่งทางวิชาการ

ตำแหน่งในสายงานอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์ หมายถึง ความต้องการของอาจารย์ในการยื่นขอหรือเตรียมการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือสูงกว่า ซึ่งประเมินจากคำตอบในแบบสอบถามส่วนที่ 3

ความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

การรับรู้ความสามารถของตนเองอายุเป็นอุปสรรคในการทำงานวิชาการ เครือข่ายสังคม ภาระการสอน เงินสนับสนุนในการทำงานวิชาการ วัฒนธรรมองค์กร วัดจากคะแนนเฉลี่ยใน โดยใช้มาตร Likert 5 ระดับ

แรงจูงใจภายใน

ความต้องการที่เกิดจากปัจจัยภายใน เช่น ความภูมิใจในวิชาชีพ ความต้องการบรรลุสำเร็จทางวิชาการ ความสนใจในการทำงานวิจัย / ผลงานทางวิชาการ

แรงจูงใจภายนอก

ความต้องการที่เกิดจากผลตอบแทนภายนอก เช่น เงินเดือนหรือค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ / ความมั่นคงในอาชีพ สถานะทางสังคม การยอมรับจากองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน

คุณลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะเฉพาะของบุคคล เช่น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์สอน สถานภาพ วัดจากข้อมูลทั่วไป ในแบบสอบถามส่วนที่ 1 เพื่อใช้วิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบและหาความสัมพันธ์

1.6 กรอบแนวคิด

ตัวแปรต้น (Independent Framework)

แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation)

- ความภูมิใจในวิชาชีพ
- ความต้องการบรรลุสำเร็จทางวิชาการ
- ความสนใจในการทำงานวิจัย / ผลงานทางวิชาการ

แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation)

- เงินเดือนหรือค่าตอบแทน
- สิทธิประโยชน์ / ความมั่นคงในอาชีพ
- สถานะทางสังคม
- การยอมรับจากองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน

คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Factors)

- เพศ
- อายุ
- วุฒิการศึกษา
- ตำแหน่งปัจจุบัน
- ประสบการณ์ในการสอน (ปี)
- สถานภาพ (โสด / สมรส)
- ประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัย (ปี)
- จำนวนผลงานทางวิชาการ (เช่น งานวิจัย ตีพิมพ์บทความ)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

ด้านผลิตภาพและผลงาน

ความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

- การรับรู้ความสามารถของตนเอง
- อายุเป็นอุปสรรคในการทำงานวิชาการ
- เครือข่ายสังคม
- ภาระการสอน
- เงินสนับสนุนในการทำงานวิชาการ
- วัฒนธรรมองค์กร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องนี้มีเป้าหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ โดยอ้างอิงจากกรอบแนวคิดที่ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่ออธิบายและวิเคราะห์ความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอย่างเป็นระบบ

เนื้อหาในบทนี้ประกอบด้วย

1. แนวคิดเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการ
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดการวิจัย

1. แนวคิดเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการ

ตำแหน่งทางวิชาการ (Academic Rank) เป็นตำแหน่งที่แสดงถึงระดับความรู้ ความสามารถทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

- 1.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- 1.2 รองศาสตราจารย์
- 1.3 ศาสตราจารย์

การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการนอกจากเป็นการยกระดับสถานะทางวิชาชีพแล้ว ยังเป็นการเพิ่มพูนบทบาทด้านการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการต่อสังคม การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการยังส่งผลต่อรายได้ ความก้าวหน้าในอาชีพ และความมั่นคงทางการงาน

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีแรงจูงใจและความพึงพอใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)
เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เช่น ความสำเร็จ การยอมรับ ความก้าวหน้าในงาน
ปัจจัยคงสภาพ (Hygiene Factors) เช่น เงินเดือน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ

สำหรับอาจารย์ การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการสามารถมองว่าเป็น ผลลัพธ์ของแรงจูงใจในรูปของความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ที่ได้รับการสนับสนุนจากปัจจัยพื้นฐานด้านองค์กร

2.2 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

มาสโลว์ (Maslow, 1943) เสนอว่า มนุษย์มีความต้องการตามลำดับขั้น ได้แก่

1. ความต้องการทางกายภาพ
2. ความปลอดภัย
3. ความรักและการเป็นสมาชิก
4. การได้รับการยอมรับ
5. การเติมเต็มศักยภาพ

การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ สามารถจัดอยู่ในระดับที่ 4 และ 5 ซึ่งสะท้อนถึง การได้รับการยอมรับ และการเติมเต็มตนเองในฐานะนักวิชาการ

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยในประเทศ

กัลยา บุตรดี (2563) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ พบว่า แรงจูงใจภายใน และการสนับสนุนจากผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่ง

ชุตินา ทองคำ (2561) พบว่าประสบการณ์การทำงานและการพัฒนาตนเอง เช่น การเขียนบทความวิจัย ส่งผลต่อความพร้อมในการขอตำแหน่งทางวิชาการ

ธนากร เกษมสุข (2565) ระบุว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม เช่น ภาระงาน การส่งเสริมจากองค์กร มีผลต่อความสามารถในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

มณีนรัตน์ สิริไกร (2562) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏแห่งหนึ่ง

พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจภายใน เช่น ความภาคภูมิใจในตนเอง ความก้าวหน้าในสายงาน และการ

ธนาพนธ์ วงศ์พิณิจ และคณะ (2561) ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

ศุภลักษณ์ สมานไทย (2560) การศึกษาความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

อาภรณ์ จันทร์พฤกษ์ (2559) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

สรุปภาพรวมของงานวิจัยในประเทศ

ชื่อผู้วิจัย	ปี	ประเด็นสำคัญที่พบ
มนีรัตน์ สิทธิไกร	2562	แรงจูงใจภายใน-ภายนอก มีผลต่อความต้องการ
ธนพนธ์ วงศ์พิณีจ	2561	การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่อความสำเร็จ
ศุภลักษณ์ สมานไทย	2560	แรงจูงใจและข้อจำกัดภายในระบบส่งผลต่อความตั้งใจ
อาภรณ์ จันทร์พฤกษ์	2559	ปัจจัยส่วนบุคคล และการสนับสนุนการพัฒนา

ตารางที่ 1 สรุปภาพรวมของงานวิจัยในประเทศ

3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Wang & Li (2020) ศึกษาแรงจูงใจของอาจารย์ในประเทศจีน พบว่า ความมั่นคงในตำแหน่งและการยอมรับในวงวิชาการเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

Smith & Anderson (2018) ระบุว่า การมีระบบสนับสนุนจากองค์กร เช่น Mentoring และ Training Programs มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่ง

Younes, M. & Asgari, M. (2019) Title: *Motivational factors influencing academic career advancement in higher education*

Bland, C. J., Center, B. A., Finstad, D. A., Risbey, K. R., & Staples, J. G. (2005) Title: *A theoretical, practical, predictive model of faculty and department research productivity*

Austin, A. E. & Sorcinelli, M. D. (2013) Title: *The future of faculty development: Where are we going?*

Blackburn, R. T. & Lawrence, J. H. (1995) Title: *Faculty at Work: Motivation, Expectation, Satisfaction*

Hagedorn, L. S. (2000) Title: *Conceptualizing faculty job satisfaction: Components, theories, and outcomes*

สรุปภาพรวมงานวิจัยต่างประเทศ

ผู้วิจัย	ปี	ประเด็นสำคัญที่พบ
Younes & Asgari	2019	แรงจูงใจส่วนตัวและการสนับสนุนองค์กรมีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่ง
Bland et al.	2005	แรงจูงใจในการทำวิจัยสัมพันธ์กับความก้าวหน้า
Austin & Sorcinelli	2013	การพัฒนาอาชีพและแรงจูงใจภายในเป็นปัจจัยหลัก
Blackburn & Lawrence	1995	ความคาดหวังและแรงจูงใจส่งผลต่อการพัฒนาตำแหน่ง
Hagedorn	2000	ความพึงพอใจในงานสัมพันธ์กับการตัดสินใจเข้าสู่ตำแหน่ง

ตารางที่ 2 สรุปภาพรวมของงานวิจัยต่างประเทศ

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยนี้อิงจากกรอบแนวคิดที่พัฒนาโดยการสังเคราะห์จากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน
2. ปัจจัยแรงจูงใจ เช่น ความสำเร็จ ความภาคภูมิใจในอาชีพ ความต้องการการยอมรับ
3. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ภาระงาน การสนับสนุนจากผู้บริหาร บรรยากาศในองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการ

ตำแหน่งทางวิชาการ (Academic Rank) หมายถึง ระดับหรือสถานภาพทางวิชาการที่แสดงถึงความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และผลงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งได้รับการประเมินและแต่งตั้งตามเกณฑ์ที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) หรือหน่วยงานที่มีอำนาจกำกับดูแล โดยตำแหน่งทางวิชาการเป็นหนึ่งในกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพของอาจารย์และส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการในระดับอุดมศึกษา

ประเภทของตำแหน่งทางวิชาการ

ตามระบบอุดมศึกษาของประเทศไทย ตำแหน่งทางวิชาการสามารถแบ่งออกเป็น 3 ระดับหลัก ได้แก่

1. **ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (Assistant Professor)**
เป็นตำแหน่งแรกที่อาจารย์สามารถขอรับการแต่งตั้งได้ โดยต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนด เช่น ระดับการศึกษา ประสบการณ์การสอน และผลงานทางวิชาการเบื้องต้น เช่น บทความวิจัย หรือบทความวิชาการที่ตีพิมพ์ในวารสารที่ได้รับการรับรอง
2. **รองศาสตราจารย์ (Associate Professor)**
เป็นตำแหน่งระดับกลาง แสดงถึงการพัฒนาในสายวิชาการของอาจารย์ โดยจะต้องมีผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพสูงขึ้น รวมถึงความเชี่ยวชาญเฉพาะทางที่ได้รับการยอมรับในวงวิชาการ
3. **ศาสตราจารย์ (Professor)**
เป็นตำแหน่งสูงสุดทางวิชาการ ซึ่งต้องอาศัยประสบการณ์ ความสามารถ และผลงานทางวิชาการที่มีคุณค่าระดับชาติหรือระดับนานาชาติ โดยเฉพาะด้านการวิจัย การสอน และการบริการวิชาการต่อสังคม

ความสำคัญของตำแหน่งทางวิชาการ

1. **การยอมรับในวงวิชาการ**
การได้รับตำแหน่งทางวิชาการเป็นการยืนยันความเชี่ยวชาญและคุณภาพของอาจารย์ในด้านการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ
2. **ความก้าวหน้าในสายอาชีพ**
ตำแหน่งทางวิชาการมีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งทางบริหาร เช่น การดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา คณบดี หรืออธิการบดี รวมถึงรายได้และผลประโยชน์ต่าง ๆ
3. **การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนา**
กระบวนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านวิชาการและวิจัย ซึ่งส่งผลดีต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวม
4. **การมีบทบาทในการพัฒนาสังคม**
อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการมักมีโอกาสดำเนินการถ่ายทอดความรู้สู่ชุมชนและมีบทบาทในโครงการวิจัย หรือการให้บริการวิชาการที่มีผลต่อการพัฒนาประเทศ

หลักเกณฑ์ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

การขอตำแหน่งทางวิชาการจะต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์ของสถาบันต้นสังกัดและกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) โดยเน้นที่การประเมินผลงานใน 3 ด้านหลัก ได้แก่

ผลงานทางวิชาการ (งานวิจัย บทความ หนังสือ)

ผลงานด้านการสอน (การพัฒนาหลักสูตร การสอนเชิงรุก)

ผลงานด้านบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีแรงจูงใจและความสำเร็จ (Achievement Motivation Theory)

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจและความสำเร็จเป็นแนวคิดสำคัญที่สามารถใช้อธิบายพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะในการตั้งเป้าหมายเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งหนึ่งในทฤษฎีที่เกี่ยวข้องโดยตรงคือ **ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for Achievement Theory)** ของ David C. McClelland

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมกเคลแลนด์ (McClelland's Theory of Needs)

เดวิด แมกเคลแลนด์ (McClelland, 1961) ได้เสนอว่า มนุษย์มีแรงจูงใจภายในที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน โดยแบ่งความต้องการพื้นฐานที่มีผลต่อการกระทำออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. **ความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for Achievement - nAch)**
หมายถึง ความต้องการประสบความสำเร็จในงานที่ทำ และมีความมุ่งมั่นที่ชัดเจน คนที่มีความต้องการนี้จะพยายามทำสิ่งที่ยากแต่สามารถควบคุมได้ โดยมีแรงจูงใจที่จะ "ทำให้ดีขึ้น" มากกว่าผู้อื่น
2. **ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power - nPow)**
คือ ความต้องการมีอิทธิพลหรือควบคุมพฤติกรรมของผู้อื่น ต้องการมีบทบาทที่ได้รับการยอมรับหรือเป็นผู้นำ
3. **ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม (Need for Affiliation - nAff)**
คือ ความต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ต้องการการยอมรับและการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

การประยุกต์ใช้ทฤษฎีกับงานวิจัย

ในการศึกษาความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ สามารถอธิบายโดยใช้ความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ (nAch) เป็นหลัก เพราะตำแหน่งทางวิชาการเป็นเป้าหมายที่ท้าทาย ต้องอาศัยความพยายาม ความสามารถ และระยะเวลาในการสร้างผลงานวิชาการ เพื่อให้ได้รับการยอมรับในระดับวิชาชีพ

อาจารย์ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักมีลักษณะดังนี้:

มุ่งมั่นที่จะสร้างผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ

ตั้งเป้าหมายในอาชีพ เช่น การเข้าสู่ตำแหน่งรองศาสตราจารย์หรือศาสตราจารย์

พยายามเอาชนะอุปสรรค เช่น ภาระงาน การจัดสรรเวลา เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ต้องการความยอมรับและความสำเร็จในสายวิชาการ

ดังนั้น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อ “ความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ” ของอาจารย์ ซึ่งสัมพันธ์กับความรู้สึภาคภูมิใจในอาชีพ ความสำเร็จส่วนบุคคล และการเติบโตในวิชาชีพอย่างชัดเจน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีแรงจูงใจ: การยอมรับ (Recognition)

การยอมรับ (Recognition) ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ซึ่งส่งผลอย่างมากต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร รวมถึงอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

การยอมรับในบริบทของแรงจูงใจ หมายถึง

“การที่บุคคลได้รับความชื่นชม ชื่นชอบ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือสังคมในวิชาชีพ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจและแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง”

การยอมรับนี้มีบทบาทอย่างมากในการผลักดันให้อาจารย์ต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยเฉพาะการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งแสดงถึงการได้รับการยอมรับทั้งภายในองค์กรและในวงวิชาการภายนอก

แนวคิดจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs)

ในระดับที่ 4 ของลำดับความต้องการของมาสโลว์ คือ

“ความต้องการได้รับการยอมรับและนับถือ (Esteem Needs)”

ซึ่งประกอบด้วย

การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น (External Esteem): เช่น คำชม การยกย่องในสังคมวิชาชีพ

ความภาคภูมิใจในตนเอง (Internal Esteem): เช่น ความมั่นใจ ความรู้สึกว่ามีคุณค่า

การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เป็นการตอบสนองต่อ Esteem Needs ได้โดยตรง เพราะช่วยให้บุคคลรู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับทางวิชาการ และมีสถานภาพในวิชาชีพที่มั่นคง

2. ทฤษฎี Herzberg's Two-Factor Theory

ในมุมมองของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959)

“การได้รับการยอมรับ (Recognition)” เป็นหนึ่งใน ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ที่กระตุ้นให้บุคคลพัฒนาและมีความพึงพอใจในการทำงาน

อาจารย์ที่รู้สึกว่าผลงานของตนได้รับการยอมรับ เช่น การได้รับรางวัล ผลงานได้รับการตีพิมพ์ หรือได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการทางวิชาการ มักมีแรงผลักดันในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมากขึ้น

การประยุกต์ใช้กับงานวิจัย

ในบริบทของงานวิจัยนี้ การยอมรับสามารถตีความได้หลายรูปแบบ เช่น
 การยอมรับจากผู้บริหาร เช่น การสนับสนุนการทำวิจัย การเสนอชื่อขอตำแหน่ง
 การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เช่น การให้กำลังใจหรือคำชื่นชม
 การยอมรับจากวงวิชาการภายนอก เช่น ผลงานที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารที่ได้รับการรับรอง
 การยอมรับทางสังคม เช่น การได้รับตำแหน่งทางวิชาการที่แสดงถึงสถานะและเกียรติยศ

แรงจูงใจจากการยอมรับเหล่านี้จะส่งเสริมให้อาจารย์เกิดความต้องการที่จะพิสูจน์ตนเองผ่านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีแรงจูงใจ: ความก้าวหน้า (Advancement)

“ความก้าวหน้า” หมายถึง ความคืบหน้าในสายงานหรือความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Advancement) ที่แสดงถึงการได้รับความรับผิดชอบมากขึ้น สถานภาพทางวิชาชีพที่สูงขึ้น หรือการได้รับตำแหน่งใหม่ที่มีความสำคัญมากขึ้น ซึ่งในสายอาชีพอาจารย์ ความก้าวหน้ามักปรากฏในรูปของ การได้รับแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ หรือศาสตราจารย์

ความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพถือเป็นแรงจูงใจสำคัญที่กระตุ้นให้บุคคลพยายามพัฒนาตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในวิชาชีพ

แนวคิดจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. ทฤษฎี Herzberg's Two-Factor Theory (1959)

ในทฤษฎีของ เฮอริชเบิร์ก ได้แบ่งปัจจัยออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

Hygiene Factors (ปัจจัยคงสภาพ)

Motivator Factors (ปัจจัยจูงใจ)

ความก้าวหน้า (Advancement) จัดอยู่ในกลุ่ม ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน และมีอิทธิพลต่อ ความพึงพอใจและแรงจูงใจภายใน

Herzberg เชื่อว่า บุคคลจะมีแรงจูงใจมากขึ้น เมื่อพวกเขาเห็นโอกาสในการเติบโตและก้าวหน้าในงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มบทบาทหน้าที่ หรือการได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายมากขึ้น

2. ทฤษฎีความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs)

ในระดับที่ 5 ของลำดับขั้นความต้องการของ Maslow คือ

“การเติมเต็มศักยภาพของตนเอง (Self-Actualization Needs)”

ซึ่งหมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองให้ถึงขีดสุดของความสามารถ ความต้องการความก้าวหน้า เช่น การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการระดับสูง จึงเป็นการตอบสนองความต้องการในระดับนี้โดยตรง เพราะเป็นการใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่และได้รับการยอมรับจากสังคมวิชาชีพ

การประยุกต์ใช้ในบริบทของงานวิจัย

สำหรับอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ความก้าวหน้าหมายถึง:

การเลื่อนตำแหน่งจากอาจารย์ → ผู้ช่วยศาสตราจารย์ → รองศาสตราจารย์ → ศาสตราจารย์
 การมีส่วนร่วมในการบริหารหรือมีบทบาทนำในกิจกรรมวิชาการ
 การได้รับรางวัลหรือการยอมรับในระดับวิชาชีพ
 การได้รับโอกาสในการทำวิจัยที่มีทุนสนับสนุน

แรงจูงใจจากความต้องการความก้าวหน้าทำให้อาจารย์มีพฤติกรรมพัฒนา เช่น

สร้างผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง
 เข้ารับการอบรมหรือพัฒนาทักษะ
 มุ่งมั่นในการเขียนบทความตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ
 ยื่นขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ

ดังนั้น ความก้าวหน้าในวิชาชีพ จึงเป็นแรงผลักดันสำคัญที่มีผลต่อความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยคงสภาพ: เงินเดือน (Salary)

หนึ่งในแนวคิดที่มีอิทธิพลมากที่สุดในการอธิบายแรงจูงใจในการทำงาน คือ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ซึ่งแบ่งปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจออกเป็น 2 กลุ่มหลัก ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เช่น ความสำเร็จ ความก้าวหน้า การยอมรับ
2. ปัจจัยคงสภาพ (Hygiene Factors) เช่น สวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ในองค์กร และเงินเดือน (Salary)

ความหมายของ “เงินเดือน” ในทฤษฎีของ Herzberg

เงินเดือน (Salary) เป็นหนึ่งในปัจจัยคงสภาพที่ไม่ก่อให้เกิดความพึงพอใจโดยตรง หากมีอยู่ในระดับที่ “เพียงพอ” แต่หากไม่เหมาะสมหรือไม่ยุติธรรม จะก่อให้เกิด ความไม่พอใจ อย่างชัดเจน

Herzberg ระบุว่า: “Hygiene factors do not lead to satisfaction, but their absence leads to dissatisfaction.”

ดังนั้น เงินเดือนจึงมีบทบาทเป็น “พื้นฐานที่จำเป็น” ต่อความรู้สึกมั่นคงของอาจารย์ แต่ไม่ใช่แรงจูงใจหลัก ที่ผลักดันให้บุคคลมุ่งเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยตรง หากแต่เป็นเงื่อนไขสนับสนุนหรือเสริมแรงจูงใจอื่นๆ ให้เกิดขึ้นได้

บทบาทของเงินเดือนต่ออาจารย์ในบริบทของงานวิจัย

ในบริบทของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย เงินเดือนสามารถส่งผลกระทบต่อความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้ในแง่ของ:

- **ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น** เมื่อได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น ผู้ช่วยศาสตราจารย์ → รองศาสตราจารย์ → ศาสตราจารย์
- **การสร้างความมั่นคงทางการเงิน** ทำให้อาจารย์รู้สึกมั่นใจในการพัฒนาตนเอง
- **ผลประโยชน์เพิ่มเติม** เช่น ค่าตอบแทนจากการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ค่าตอบแทนการประเมินวิทยานิพนธ์ หรือทุนวิจัย

แม้ว่าเงินเดือนจะไม่ใช่แรงจูงใจภายในโดยตรง แต่หากมีความไม่พอใจในเงินเดือน เช่น รู้สึกว่าไม่เป็นธรรมเมื่อเทียบกับภาระงาน หรือไม่สะท้อนคุณค่าของตนเอง ก็อาจส่งผลให้บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

สรุปในตาราง

หัวข้อ	รายละเอียด
ประเภทของปัจจัย	ปัจจัยคงสภาพ (Hygiene Factor)
ตามทฤษฎีของ	Frederick Herzberg (1959)
บทบาทของเงินเดือน	สร้างความพึงพอใจพื้นฐาน ป้องกันความไม่พอใจ
ความเกี่ยวข้องกับตำแหน่งวิชาการ	ไม่ใช่แรงผลักดันโดยตรง แต่มีผลเชิงสนับสนุนให้บุคลากรต้องการความก้าวหน้าเพื่อเพิ่มรายได้

ตารางที่ 3 ตามทฤษฎีของบทบาทของเงินเดือน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยคงสภาพ: สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Conditions)

ภายใต้ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory, 1959) สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Conditions) ถูกจัดอยู่ในกลุ่มของ

ปัจจัยคงสภาพ (Hygiene Factors)

ซึ่งหมายถึงปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นในการป้องกันความไม่พึงพอใจในงาน หากไม่มีหรือมีในระดับต่ำ จะทำให้บุคลากรรู้สึกไม่สบายใจ ขาดขวัญกำลังใจ และไม่ต้องการพัฒนาตนเอง

ความหมายของ “สภาพแวดล้อมการทำงาน”

สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง บรรยากาศและองค์ประกอบทางกายภาพ สังคม และจิตวิทยาที่บุคลากรเผชิญในสถานที่ทำงาน เช่น

- ความสะดวกสบายของสถานที่ทำงาน (อาคาร เครื่องมือ อุปกรณ์)
- ความปลอดภัยในการทำงาน
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร
- ภาระงานที่เหมาะสม
- ระบบสนับสนุนงานวิจัยและวิชาการ
- นโยบายและบรรยากาศขององค์กร

Herzberg ชี้ให้เห็นว่า แม้ปัจจัยเหล่านี้จะ ไม่ใช่ตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจโดยตรง แต่หากขาดหรือละเลยไป จะทำให้บุคลากรขาดความกระตือรือร้น ขาดแรงผลักดันในการทำงาน และไม่มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง เช่น การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ความเกี่ยวข้องกับความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ในบริบทของคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอาจประกอบด้วย

- การสนับสนุนด้านงานวิจัย เช่น ทุนวิจัย ห้องสมุด ฐานข้อมูลออนไลน์
- ความร่วมมือจากผู้บริหาร เช่น การแบ่งเบาภาระงานสอน การจัดเวลาวิจัย
- บรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์ เช่น การมีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- ระบบพี่เลี้ยงทางวิชาการ (Mentoring System)

หากสภาพแวดล้อมเหล่านี้มีความเหมาะสม จะช่วยลดอุปสรรคและส่งเสริมให้อาจารย์เกิดความตั้งใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมากยิ่งขึ้น

สรุปในตาราง

หัวข้อ	รายละเอียด
ประเภทของปัจจัย	ปัจจัยคงสภาพ (Hygiene Factor)
ตามทฤษฎีของ	Frederick Herzberg (1959)
ตัวอย่างสภาพแวดล้อมการทำงาน	ความปลอดภัยในงาน, บรรยากาศองค์กร, ความสัมพันธ์ในทีม, ระบบสนับสนุนงานวิจัย
บทบาทต่อแรงจูงใจ	ไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจโดยตรง แต่หากไม่ดีจะทำให้เกิดความไม่พอใจ
ผลต่อความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	ช่วยลดอุปสรรคและเสริมแรงจูงใจ หากมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา

ตารางที่ 4 ตามทฤษฎีของสภาพแวดล้อมการทำงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยคงสภาพ: ความมั่นคงในอาชีพ (Job Security)

ความมั่นคงในอาชีพ หมายถึง ความรู้สึกว่าคุณสามารถรักษาสถานภาพการทำงานของตนได้ในระยะยาว โดยไม่ต้องกังวลว่าจะถูกเลิกจ้างหรือถูกลดบทบาทหน้าที่ ความรู้สึกมั่นคงนี้มีผลต่อความเชื่อมั่นในอนาคตและความเต็มใจในการลงทุนพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ตามแนวคิดของ Herzberg (1959) ใน *Two-Factor Theory*

ความมั่นคงในอาชีพ (Job Security) เป็นหนึ่งใน **ปัจจัยคงสภาพ (Hygiene Factors)**

บทบาทของความมั่นคงในอาชีพตามทฤษฎีของ Herzberg

เฮอริชเบิร์กชี้ว่า ปัจจัยคงสภาพไม่ได้ส่งเสริม “ความพึงพอใจ” ในเชิงบวกโดยตรง แต่จะส่งผลอย่างชัดเจนเมื่อ “ขาดหาย” หรืออยู่ในระดับที่ “ไม่น่าพึงพอใจ” เช่น

ความไม่มั่นคง

การขาดความแน่นอนในสัญญาการจ้างงาน

โอกาสถูกลดตำแหน่งหรือโยกย้าย

บุคคลที่รู้สึก **มั่นคงในอาชีพ** จะมีแนวโน้มวางแผนระยะยาว กล้าลงทุนในพัฒนาตนเอง และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เช่น การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่ต้องใช้เวลาและความมุ่งมั่น

ความเกี่ยวข้องกับตำแหน่งทางวิชาการ

การได้รับตำแหน่งทางวิชาการ เช่น ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ มักเชื่อมโยงกับ **ความมั่นคงทางอาชีพในระยะยาว** เช่น

- การมี สถานภาพทางวิชาชีพ ที่สูงขึ้น
- การมีสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่มากขึ้น (เช่น เบี้ยประชุม ทุนวิจัย)
- โอกาสได้รับ ตำแหน่งบริหาร หรือความก้าวหน้าในสายงาน
- การมีความเชื่อมั่นในองค์กรและบทบาทตนเองในระยะยาว

ในทางกลับกัน หากบุคคลารู้สึกว่าไม่มีความมั่นคง เช่น มีสัญญาจ้างระยะสั้น ถูกประเมินจากระบบที่ไม่ชัดเจน หรือมีความเสี่ยงต่อการลดตำแหน่ง ก็จะมีแรงจูงใจลดลงในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

สรุปในตาราง

หัวข้อ	รายละเอียด
ประเภทของปัจจัย	ปัจจัยคงสภาพ (Hygiene Factor)
ตามทฤษฎีของ	Frederick Herzberg (1959)
ความหมาย	ความรู้สึกปลอดภัยในงาน รู้ว่าตนจะมีงานทำในระยะยาว
ผลต่อแรงจูงใจ	ไม่ใช่ตัวกระตุ้นโดยตรง แต่ถ้าขาด จะทำให้เกิดความไม่พอใจ
ผลต่อความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ	หากรู้สึกมั่นคง จะกล้าลงทุนระยะยาวเพื่อขอตำแหน่ง

ตารางที่ 5 ตามทฤษฎีของผลต่อแรงจูงใจ

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

ระดับ 1 : ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs)

Abraham Maslow (1943) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs Theory) โดยแบ่งความต้องการออกเป็น 5 ระดับจากต่ำสุดไปสูงสุด ซึ่งระดับแรกสุดคือ “ความต้องการทางกายภาพ” (Physiological Needs)

ความหมายของความต้องการทางกายภาพ

ความต้องการทางกายภาพ คือ ความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น:

อาหาร
น้ำ
อากาศ
การพักผ่อน
เครื่องนุ่งห่ม
ที่อยู่อาศัย
การมีรายได้ขั้นต่ำเพื่อความอยู่รอด

มาสโลว์เชื่อว่า หากความต้องการขั้นพื้นฐานเหล่านี้ยังไม่ได้รับการตอบสนอง บุคคลจะไม่มีแรงจูงใจที่จะไล่ตามความต้องการในระดับสูง เช่น ความมั่นคง ความสัมพันธ์ หรือการพัฒนาตนเอง

ความเกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ในบริบทของคณาจารย์มหาวิทยาลัย ความต้องการทางกายภาพแสดงออกผ่านรูปแบบต่าง ๆ เช่น:

เงินเดือนและค่าตอบแทน ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต
สวัสดิการพื้นฐาน เช่น สิทธิในการรักษาพยาบาล เบี้ยเลี้ยง
ความมั่นคงในรายได้ ที่ช่วยให้สามารถใช้ชีวิตประจำวันได้อย่างปกติ

หากอาจารย์รู้สึกว่าคุณค่าตอบแทนปัจจุบันไม่เพียงพอ หรือมีความไม่มั่นคงในการดำรงชีพ ย่อมส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการแสวงหาความก้าวหน้าทางวิชาการ เพราะยังไม่สามารถก้าวข้ามความต้องการพื้นฐานเพื่อมุ่งสู่ “ความสำเร็จ” หรือ “การยอมรับ” ได้

ตัวอย่างในการวิจัย

ตัวแปรที่อาจสะท้อนความต้องการทางกายภาพ เช่น:

ความพึงพอใจต่อ เงินเดือน

ความเพียงพอของ ค่าครองชีพ

ความต้องการ เบี้ยเลี้ยง/ค่าตอบแทนเพิ่มเติม

การตัดสินใจเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ เพื่อเพิ่มรายได้หรือฐานเงินเดือน

สรุปในตาราง

หัวข้อ	รายละเอียด
ชื่อทฤษฎี	ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์
ระดับ	ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs)
องค์ประกอบหลัก	อาหาร น้ำ พักผ่อน รายได้ ค่าตอบแทน
บทบาทในงานวิจัย	หากความต้องการพื้นฐานไม่เพียงพอ → อาจารย์ขาดแรงจูงใจเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
ความเกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล	เชื่อมโยงกับความต้องการมีรายได้ที่มั่นคงและเพียงพอ

ตารางที่ 6 ความต้องการทางกายภาพ

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

ระดับ 2 : ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)

ความหมายของความต้องการความปลอดภัย

ความต้องการความปลอดภัยเป็นความต้องการในลำดับที่สองของทฤษฎีมาสโลว์ หมายถึง ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและการทำงาน ทั้งทางด้านกายภาพและจิตใจ โดยมีองค์ประกอบสำคัญได้แก่:

ความมั่นคงในอาชีพ (Job Security)

รายได้ที่แน่นอน

การมีสวัสดิการที่มั่นคง

ความปลอดภัยในที่ทำงาน

การได้รับการคุ้มครองจากกฎระเบียบหรือกฎหมายที่เป็นธรรม

ความเกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ในบริบทของอาจารย์มหาวิทยาลัย ความต้องการด้านความปลอดภัยปรากฏชัดในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้:
การเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการ (เช่น ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์) มักเกี่ยวข้องกับความ
มั่นคงในอาชีพการงาน เช่น การพ้นจากการประเมินสัญญาจ้างปีต่อปี

ตำแหน่งทางวิชาการส่งผลต่อ ฐานเงินเดือน และ ความมั่นคงทางรายได้
การมีสถานภาพทางวิชาการที่สูงขึ้น ยังส่งผลให้เกิดความ ปลอดภัยในสถานภาพทางวิชาชีพ เช่น
การมีสิทธิรับทุนวิจัยหรือโอกาสเติบโตในสายอาชีพ

ตัวอย่างในการวิจัย

ตัวแปรที่สะท้อน “ความต้องการความปลอดภัย” อาจรวมถึง:

- ความมั่นคงในการจ้างงาน
- ความเชื่อมั่นในเส้นทางอาชีพ
- ความต้องการความมั่นคงทางรายได้
- ความมั่นใจในโอกาสการพัฒนาในสายงาน
- การหลีกเลี่ยงความเสี่ยงในการทำงาน (เช่น การถูกเลิกจ้าง)

สรุปในตาราง

หัวข้อ	รายละเอียด
ชื่อทฤษฎี	ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์
ระดับ	ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)
องค์ประกอบหลัก	ความมั่นคงในอาชีพ, ความปลอดภัยทางกายภาพ, สวัสดิการ, รายได้ที่แน่นอน
บทบาทในงานวิจัย	ความต้องการความปลอดภัย → แรงจูงใจในการเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการเพื่อสร้างความมั่นคง
ความเกี่ยวข้องกับอาจารย์	เชื่อมโยงกับแรงผลักดันในการสร้างเส้นทางอาชีพที่มั่นคงยิ่งขึ้น

ตารางที่ 7 ความต้องการความปลอดภัย

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

ระดับที่ 3: ความรักและการเป็นสมาชิก (Love and Belongingness Needs)

ความหมายของความต้องการความรักและการเป็นสมาชิก

เป็นความต้องการในลำดับที่สามของทฤษฎีมาสโลว์ หมายถึง ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในสายตาผู้อื่น และได้รับความรัก ความเคารพ หรือความผูกพันจากคนรอบข้าง ไม่ว่าจะในครอบครัว ชุมชน หรือในสถานที่ทำงาน เช่น

การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและองค์กร
 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของคณะหรือสถาบัน
 ความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน
 การมีเครือข่ายทางวิชาการ
 การได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการหรือชุมชนทางวิชาชีพ

ความเกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ในบริบทของอาจารย์มหาวิทยาลัย ความต้องการระดับนี้มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอย่างมาก:

ตำแหน่งทางวิชาการ ทำให้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมวิชาชีพและองค์กร
 การได้รับตำแหน่งใหม่อาจนำมาซึ่งโอกาสในการ ร่วมงานกับนักวิจัยหรืออาจารย์ในระดับสูง
 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ช่วยส่งเสริม สถานะทางวิชาชีพ และสร้าง ความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร

ตัวแปรที่อาจสะท้อนในงานวิจัย

การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือผู้บริหาร
 ความผูกพันกับองค์กร
 การได้รับโอกาสทำงานร่วมกับเครือข่ายนักวิชาการ
 การมีบทบาททางวิชาการในระดับคณะหรือมหาวิทยาลัย

สรุปในตาราง

หัวข้อ	รายละเอียด
ชื่อทฤษฎี	ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์
ระดับ	ความรักและการเป็นสมาชิก (Love and Belongingness Needs)
องค์ประกอบหลัก	การได้รับการยอมรับ, ความสัมพันธ์ที่ดี, การเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม
บทบาทในงานวิจัย	แรงผลักดันให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพื่อการยอมรับในวิชาชีพ
ความเกี่ยวข้องกับอาจารย์	ต้องการเป็นที่ยอมรับและมีบทบาทในกลุ่มวิชาการหรือองค์กร

ตารางที่ 8 ความรักและการเป็นสมาชิก

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

ระดับที่ 4: ความต้องการได้รับการยอมรับ (Esteem Needs)

ความหมายของความต้องการได้รับการยอมรับ

ความต้องการในระดับนี้หมายถึง ความปรารถนาที่จะได้รับการเคารพ ยอมรับ ความภูมิใจในตนเอง และความสำเร็จ ทั้งจากตนเอง (self-respect) และจากผู้อื่น (respect from others)

แบ่งออกเป็น 2 ด้านสำคัญ:

1. ความเคารพตนเอง (Self-esteem) เช่น ความมั่นใจในความสามารถ ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง
2. การได้รับความเคารพจากผู้อื่น (Respect from others) เช่น การได้รับการยอมรับ ยกย่อง การได้รับตำแหน่ง หรือรางวัล

ความเกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ในบริบทของอาจารย์มหาวิทยาลัย ความต้องการระดับนี้มีบทบาทอย่างมากในการสร้างแรงจูงใจ:

การได้รับ ตำแหน่งทางวิชาการ เป็นการยืนยันถึงความรู้ ความสามารถ และความสำเร็จในสายอาชีพ

ส่งผลให้ได้รับ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน นักศึกษา ผู้บริหาร และวงวิชาการ

เป็นเครื่องสะท้อน ศักยภาพ ความเชี่ยวชาญ และความน่าเชื่อถือ ทางวิชาชีพ

ช่วยส่งเสริม ความมั่นใจในตนเอง และความภาคภูมิใจในหน้าที่การงาน

ตัวแปรที่อาจสะท้อนในงานวิจัย

การมุ่งหวังให้ผู้อื่นยอมรับในผลงานวิชาการ
 ความภาคภูมิใจในตำแหน่งทางวิชาการ
 ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน
 แรงผลักดันจากการได้รับรางวัล การประเมินที่ดี
 การมีบทบาทนำหรือหน้าที่สำคัญในองค์กร

สรุปในตาราง

หัวข้อ	รายละเอียด
ชื่อทฤษฎี	ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์
ระดับ	ความต้องการได้รับการยอมรับ (Esteem Needs)
องค์ประกอบหลัก	ความเคารพตนเอง, การยอมรับจากผู้อื่น, การประสบความสำเร็จ
บทบาทในงานวิจัย	แรงจูงใจให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพื่อแสดงศักยภาพและได้รับการยอมรับ
ความเกี่ยวข้องกับอาจารย์	ต้องการพิสูจน์ความสามารถ ได้รับการยอมรับในวิชาชีพและสังคมวิชาการ

ตารางที่ 9 ความต้องการได้รับการยอมรับ

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

ระดับที่ 5: การเติมเต็มศักยภาพของตนเอง (Self-Actualization Needs)

ความหมายของการเติมเต็มศักยภาพ

“การเติมเต็มศักยภาพของตนเอง” หรือ Self-Actualization คือ การบรรลุเป้าหมายสูงสุดในชีวิต โดยบุคคลสามารถพัฒนาความสามารถของตนเองได้เต็มที่ตามศักยภาพที่มี เช่น การใช้ความคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ การเป็นผู้นำ การสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ และการสร้างคุณประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น มาสโลว์ระบุว่า ความต้องการในระดับนี้เกิดขึ้นเมื่อความต้องการพื้นฐานในระดับอื่น ๆ ได้รับการตอบสนองแล้ว

ลักษณะของผู้ที่มีแรงจูงใจเพื่อเติมเต็มศักยภาพ

มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

แสวงหาความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ใหม่ ๆ

ต้องการ แสดงความสามารถสูงสุด ผ่านการทำงานหรือสร้างสรรค์ผลงาน

มีเป้าหมายที่ใหญ่กว่า “ตนเอง” เช่น การทำประโยชน์ให้สังคมหรือวงวิชาการ

ความเกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัย การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการสะท้อนการเติมเต็มศักยภาพในหลายด้าน:

เป็น ผลลัพธ์ของการอุทิศตนต่อการสอน วิจัย และบริการวิชาการ

สะท้อนความสำเร็จในวิชาชีพสูงสุด

เปิดโอกาสให้ได้ทำงานเชิงวิชาการที่ท้าทาย เช่น เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นักวิจัยหลัก หัวหน้าภาค

ได้ เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นการใช้ศักยภาพของตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

ตัวแปรที่อาจปรากฏในการวิจัย

ความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและผลงาน

ความภาคภูมิใจในการเผยแพร่ผลงานวิจัย

การมีเป้าหมายระยะยาวทางวิชาชีพ

การแสวงหาโอกาสในการแสดงศักยภาพ

ความต้องการเป็นผู้นำทางวิชาการ

สรุปในตาราง

หัวข้อ	รายละเอียด
ชื่อทฤษฎี	ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์
ระดับ	การเติมเต็มศักยภาพตนเอง (Self-Actualization)
องค์ประกอบหลัก	การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่, การแสวงหาความหมายในชีวิต, ความคิดสร้างสรรค์
บทบาทในงานวิจัย	ตัวผลักดันสำคัญให้เกิดความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
ความเกี่ยวข้องกับผู้ อาจารย์	อาจารย์ต้องการแสดงศักยภาพทางวิชาการในระดับสูงสุด เช่น การผลิตผลงานและเป็นผู้นำทางวิชาการ

ตารางที่ 10 การเติมเต็มศักยภาพของตนเอง

1. ความหมายของ “ผลงานทางวิชาการ”

ผลงานทางวิชาการ หมายถึง ผลงานที่เกิดจากการใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญทางวิชาการอย่างลึกซึ้งตามสาขาวิชา ได้แก่

บทความวิจัย (Research Article)

บทความวิชาการ (Academic Article)

ตำรา หนังสือ เอกสารประกอบการสอน

งานวิจัยฉบับสมบูรณ์

นวัตกรรม / สิทธิบัตร / งานสร้างสรรค์

ที่ต้อง ผ่านการประเมิน ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดโดยสถาบัน หรือหน่วยงานกลาง เช่น ก.พ.อ.

2. หลักเกณฑ์ผลงานทางวิชาการสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

(1) ตำแหน่ง "ผู้ช่วยศาสตราจารย์"

ต้องมีผลงานวิจัยอย่างน้อย 1 เรื่อง

เผยแพร่ในวารสารที่ได้รับการยอมรับจาก TCI กลุ่ม 1 หรือ 2, Scopus, หรือมีผู้ทรงคุณวุฒิประเมิน

ต้องแสดงบทบาทในฐานะ “ผู้วิจัยหลัก” หรือ “ผู้แต่งหลัก”

อาจมีผลงานวิชาการเพิ่มเติม เช่น ตำรา/หนังสือ

(2) ตำแหน่ง "รองศาสตราจารย์"

ต้องมีผลงานวิจัย อย่างน้อย 3 เรื่อง (1 เรื่องต้องมีคุณภาพสูงเป็นหลัก)

ผลงานต้องมีการ อ้างอิงผลงานจากแหล่งวิชาการระดับสากล

แสดงความคิดวิเคราะห์เชิงวิชาการลึกซึ้ง

ตำราหรือหนังสืออาจใช้ประกอบได้ถ้าผ่านการประเมินคุณภาพ

(3) ตำแหน่ง "ศาสตราจารย์"

ต้องมีผลงาน ต่อเนื่อง และมี คุณภาพสูงระดับสากล

อย่างน้อย 5 เรื่อง โดยต้องมี 1 เรื่องที่มีคุณภาพโดดเด่น หรือสร้างองค์ความรู้ใหม่

ผลงานต้องตีพิมพ์ใน วารสารนานาชาติที่มีมาตรฐานสูง เช่น Scopus, ISI

มีผลงานทางวิชาการที่ได้รับการยอมรับจากวงวิชาชีพ

3. ประเภทของผลงานทางวิชาการที่ใช้ได้

ประเภท	รายละเอียด
งานวิจัย	ต้องมีโครงสร้างชัดเจน อิงหลักวิชาการ สอดคล้องกับศาสตร์ที่สอน
บทความวิชาการ	วิเคราะห์ สังเคราะห์ อภิปรายประเด็นทางวิชาการ
ตำรา / หนังสือ / เอกสารประกอบการสอน	ต้องเผยแพร่แก่สาธารณะ และมีการตรวจสอบคุณภาพ
นวัตกรรม / สิทธิบัตร / ผลงานสร้างสรรค์	ต้องมีหลักฐานการประเมินหรือการยอมรับจากหน่วยงานวิชาการหรือวิชาชีพ
ผลงานทางวิชาการที่มีผลกระทบต่อสังคม	เช่น โครงการบริการวิชาการที่เปลี่ยนแปลงชุมชน

ตารางที่ 11 ประเภทของวิชาการ

4. การประเมินผลงาน

ผลงานจะต้องผ่านการประเมินโดย **ผู้ทรงคุณวุฒิอย่างน้อย 3 ท่าน** ที่ไม่ซ้ำสถาบันและมีความเชี่ยวชาญ ประเมินตามหลักเกณฑ์ เช่น:

ความถูกต้องทางวิชาการ
 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 ความต่อเนื่องของการวิจัย
 ความมีอิทธิพลต่อวงวิชาการหรือสังคม

สรุป

ผลงานทางวิชาการเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในระดับต่างๆ โดยต้องเน้นคุณภาพ ความคิดวิเคราะห์ การเผยแพร่ และผลกระทบทางวิชาการอย่างแท้จริง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยมีรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

3.1 ประเภทของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านองค์กร และความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในปัจจุบันครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ สังกัด คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 77 คน (ข้อมูลจากฐานข้อมูลบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ณ วันที่) สำหรับอาจารย์ประจำในคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ทั้งหมดที่ยังไม่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการหรืออยู่ระหว่างการดำเนินการ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

คำนวณจำนวนทั้งหมดของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 77 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกกลุ่มเป้าหมายที่มีคุณสมบัติตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบทำการเลือกตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ตามตาราง

ตาราง 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สาขาวิชา	จำนวนบุคลากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
สาขาวิชาการบัญชี	21	21
สาขาวิชาการเงิน	7	7
สาขาวิชาการจัดการ	20	20
สาขาวิชาการตลาดอาจารย์	10	10
สาขาวิชาการระบบสารสนเทศ	13	13
สาขาวิชาการเป็นผู้ประกอบการ	6	6
รวม	77	77

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการปัจจุบัน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานวิชาการ ประกอบด้วย ปัจจัยแรงจูงใจภายใน ปัจจัยแรงจูงใจภายนอก การสนับสนุนจากองค์กร

ส่วนที่ 3 ความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ.

โดยส่วนที่ 2-3 ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบของลิเคิร์ท (Likert' S Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าระดับคะแนน		ระดับความเห็น
ค่าระดับคะแนนเท่ากับ 5	หมายถึง	มากที่สุด
ค่าระดับคะแนนเท่ากับ 4	หมายถึง	มาก
ค่าระดับคะแนนเท่ากับ 3	หมายถึง	ปานกลาง
ค่าระดับคะแนนเท่ากับ 2	หมายถึง	น้อย
ค่าระดับคะแนนเท่ากับ 1	หมายถึง	น้อยที่สุด

การกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ โดยทำการกำหนดช่วงค่าระดับคะแนน ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ช่วงคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

ดังนั้น เกณฑ์ที่ใช้ในการแปลความหมายข้อมูล โดยใช้การวัดข้อมูลแบบ 5 Point Likert Scale และกำหนดและแต่ละช่วงย่อยเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดช่วงคะแนนของการวัดค่าเฉลี่ยได้ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.21 – 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 3.14 – 4.20	หมายถึง	มาก
คะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 2.61 – 3.40	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 1.81 – 2.60	หมายถึง	น้อย
คะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 1.00 – 1.80	หมายถึง	น้อยที่สุด

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว ให้บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 77 คน โดยผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้บุคลากรสายวิชาการจำนวน 77 คน และเก็บคืนด้วยตนเอง เมื่อได้ครบแล้วผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม

จากการทดสอบแบบสอบถาม จะมีการทดสอบแบบสอบถามก่อนส่ง โดยการทดสอบกับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยพิจารณา ค่า Factor Loadings ที่มากกว่า 0.04 และค่าความเชื่อถือของข้อมูล (Cronbach's Alpha Coefficients โดยใช้ ค่า Reliability มากกว่า 0.06 ขึ้นไป

ตาราง 3.2 การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของปัจจัยภายนอก

ปัจจัยจุดใจที่มีต่อการทำงานวิชาการ	
ปัจจัยภายนอก	Cronbach's Alpha (α)
1. การเลื่อนตำแหน่งช่วยเพิ่มรายได้หรือสวัสดิการของอาจารย์	.929
2. การเลื่อนตำแหน่งช่วยสร้างความมั่นคงในอาชีพ	.935
3. การเลื่อนตำแหน่งทำให้ฉันได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร	.938
4. การเลื่อนตำแหน่งจะช่วยเพิ่มโอกาสในการได้รับตำแหน่งหรือหน้าที่ที่สูงขึ้น	.945
5. นโยบายหรือระบบสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมีผลต่อแรงจูงใจในการเลื่อนตำแหน่งของอาจารย์	.933
6. การเลื่อนตำแหน่งทำให้ฉันมีโอกาสเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมสำคัญภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย	.933
7. การได้รับรายได้ที่เหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์	.932
8. อาจารย์ต้องการได้รับผลตอบแทนหรือโบนัสจากผลงานที่ทำ	.937
9. การได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญต่อแรงจูงใจของอาจารย์	.934
10. อาจารย์สนใจทำงานเพื่อให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ	.930
11. การได้รับคำชมเชยจากผู้อื่นให้อาจารย์รู้สึกมีแรงจูงใจในการทำงานต่อ	.936
12. การมีสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น สวัสดิการ บำเหน็จ บำนาญ มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์	.930
13. การได้รับการยอมรับในผลงานวิชาการจากสังคมวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญสำหรับอาจารย์	.931
14. อาจารย์พยายามทำงานอย่างเต็มที่เพราะต้องการได้รับการประเมินและผลตอบแทนภายนอก	.935

จากตาราง 3.2 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่า ตัวแปรด้านปัจจัยภายนอก มีค่าความน่าเชื่อถือของข้อมูล (Cronbach's Alpha Coefficients) โดยใช้ค่า Reliability มากกว่า 0.60 ขึ้นไป

ตาราง 3.3 การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของปัจจัยภายใน

ปัจจัยภายใน	
ปัจจัยภายใน	Cronbach's Alpha (α)
1. การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการเป็นเป้าหมายส่วนตัวที่ทำให้ฉันภาคภูมิใจ	.882
2. อาจารย์ต้องการเลื่อนตำแหน่งเพื่อพัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนเอง	.888
3. อาจารย์มีความรักและความสนใจในการทำงานวิจัยและงานวิชาการ	.890
4. การเลื่อนตำแหน่งทำให้ฉันรู้สึกประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน	.888
5. อาจารย์รู้สึกพึงพอใจเมื่อสามารถทำงานที่ท้าทายและมีคุณค่า	.892
6. ความสำเร็จและการยอมรับทางวิชาการเป็นแรงผลักดันสำคัญให้ฉันพัฒนาตนเอง	.887
7. อาจารย์ทุ่มเทอย่างมากในการทำงานวิชาการเนื่องจากฉันมีความสุข	.883
8. อาจารย์ปรารถนาที่จะปรับปรุงทักษะและความรู้ทางวิชาการจากผลงานวิชาการ	.893
9. อาจารย์สนุกจากการทำงานวิชาการเนื่องจากได้รับความรู้สึกในการบรรลุเป้าหมายจากการตีพิมพ์ผลงาน	.891
10. อาจารย์ค้นคว้าหาความรู้บรรลุเป้าหมายจากการยอมรับของเพื่อนร่วมงานและสังคม เนื่องจากผลงานทางวิชาการอยู่ในระดับที่ดี	.896
11. ในฐานะนักวิชาการการอาจารย์รู้สึกถึงความรับผิดชอบต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ	.886
12. อาจารย์ให้คุณค่าต่อความหลากหลายในการทำงานวิชาการ	.888
13. อาจารย์ชื่นชอบการมีอิสระในการทำงานทางวิชาการ	.894
14. ความยืดหยุ่นที่ได้รับเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้อาจารย์ทำงานวิชาการ	.907
15. อาจารย์เชื่อว่าคุณภาพงานวิชาการจะช่วยส่งเสริมสังคมได้	.876

จากตาราง 3.3 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่า ตัวแปรด้านปัจจัยภายใน มีความน่าเชื่อถือของข้อมูล (Cronbach's Alpha Coefficients) โดยใช้ค่า Reliability มากกว่า 0.60 ขึ้นไป

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลในแบบสอบถามซึ่งผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วได้นำข้อมูลทั้งหมดมาประมวลผลเพื่อค่าสถิติต่าง ๆ ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัย ทั้งที่ได้มีการนำ ค่าสถิติมาใช้ในการวิเคราะห์ ดังนี้

3.4.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย

3.4.1.1 การวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) ซึ่งเป็นข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.4.1.2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

3.4.2 การวิเคราะห์สถิติแบบ Multiple Linear Regression วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม คือ การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ กับตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจในการทำงานวิชาการ เพื่อพยากรณ์เกี่ยวกับปัจจัยต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

3.4.3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว ที่อยู่ในมาตรวัดระดับ Interval Scale โดยใช้การทดสอบด้วยสถิติ Pearson Correlation

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์สอน (ปี) สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัย (ปี) มีการเผยแพร่ผลงานวิชาการในรอบ 5 ปี

ตอนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการทำงานวิชาการ ได้แก่ ปัจจัยภายใน (Intrinsic Motivation) และ ปัจจัยภายนอก (Extrinsic Motivation) นำเสนอในรูปแบบตารางโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) คือค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายปัจจัยจูงใจ

ตอนที่ 3 ด้านผลติภาพและผลงาน ของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร นำเสนอในรูปแบบตารางโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) คือค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายด้านผลติภาพและผลงาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	=	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	=	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard Deviation)
Sig	=	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติทดสอบ (Significance)
*	=	ค่าความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	=	ค่าความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10
R	=	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปร 3 ตัวขึ้นไป
R ²	=	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4.1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=77)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	26	52.0
หญิง	24	48.0
รวม	50	100.0
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	1	2.0
ระหว่าง 31 – 40 ปี	27	54.0
ระหว่าง 41 – 50 ปี	12	24.0
ระหว่าง 51 ปีขึ้นไป	10	20.0
รวม	50	100.0
3. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาโท	21	42.0
ปริญญาเอก	29	58.0
รวม	50	100.0
4. ตำแหน่งปัจจุบัน		
อาจารย์	24	48.0
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	25	50.0
รองศาสตราจารย์	1	2.0
ศาสตราจารย์	-	-
รวม	50	100.0

ตาราง 4.1 (ต่อ)

(n=77)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
5. ประสบการณ์สอน (ปี)		
น้อยกว่า 5 ปี	5	10.0
ระหว่าง 5 – 10 ปี	15	30.0
ระหว่าง 11 – 20 ปี	20	40.0
มากกว่า 20 ปี	10	20.0
รวม	50	100.0
6. สถานภาพสมรส		
โสด	20	40.0
สมรส	10	20.0
หย่าร้าง / แยกกันอยู่	20	40.0
อื่น ๆ	-	-
รวม	50	100.0
7. ประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัย (ปี)		
น้อยกว่า 5 ปี	1	2.00
ระหว่าง 5 – 10 ปี	15	30.0
ระหว่าง 11 – 15 ปี	20	40.0
มากกว่า 20 ปี	10	20.0
รวม	50	100.0
8. มีการเผยแพร่ผลงานวิชาการในรอบ 5 ปี		
วารสารวิชาการระดับชาติ	30	50.0
วารสารวิชาการระดับนานาชาติ	10	16.67
เวทีประชุมวิชาการระดับชาติ	5	8.33
เวทีประชุมวิชาการระดับนานาชาติ	5	8.33
รวม	50	100.0

จากตารางที่ 4.1 จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวนแบบสอบถามที่แจกทั้งหมด 77 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืน จำนวน 50 ชุด คิดเป็นร้อยละ 64.94 จำนวนแบบสอบถามที่ไม่ส่งคืน 27 ชุด คิดเป็นร้อยละ 35.06 ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนดังกล่าวมาวิเคราะห์ข้อมูล แยกตามแบบสอบถามได้ ดังนี้

1. จากตารางพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 และเป็นเพศหญิงจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 ซึ่งสัดส่วนระหว่างเพศใกล้เคียงกัน
2. จากตารางพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31–40 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 รองลงมาคือช่วงอายุ 41–50 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 ส่วนกลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00
3. จากตารางพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาเป็นปริญญาเอก จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00 รองลงมาคือผู้ที่มีวุฒิการศึกษาเป็นปริญญาโท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00
4. จากตารางพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคืออาจารย์ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 และมีผู้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 โดยไม่มีผู้ตอบแบบสอบถามที่ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์
5. จากตารางพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์สอนระหว่าง 11–20 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมาคือกลุ่มที่มีประสบการณ์สอน 5–10 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ส่วนกลุ่มที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 20 ปี และน้อยกว่า 5 ปี มีจำนวน 10 คน และ 5 คน ตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 20.00 และ 10.00
6. จากตารางพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรสเป็นโสดและหย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีจำนวนเท่ากันคือ 20 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ส่วนผู้ตอบที่มีสถานภาพสมรสมีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00
7. จากตารางพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์สอนระหว่าง 11–15 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมาคือกลุ่มที่มีประสบการณ์สอน 5–10 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ส่วนกลุ่มที่มีประสบการณ์สอนมากกว่า 20 ปี และน้อยกว่า 5 ปี มีจำนวน 10 คน และ 1 คน ตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 20.00 และ 2.00
8. จากตารางพบว่าผลงานเผยแพร่ทางวิชาการในรอบ 5 ปี ส่วนใหญ่เป็นวารสารวิชาการระดับชาติ จำนวน 30 ชิ้น คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือวารสารวิชาการระดับนานาชาติ จำนวน 10 ชิ้น คิดเป็นร้อยละ 16.67 ส่วนผลงานที่นำเสนอในเวทีประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ มีจำนวนเท่ากัน 5 ชิ้น คิดเป็น ร้อยละ 8.33

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานวิชาการต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

เป็นการนำเสนอระดับปัจจัยจูงใจภายในในการทำงานวิชาการต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก นำเสนอในรูปแบบตารางโดยใช้เชิงพรรณนา (Descriptive) คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อปัจจัยภายใน (Intrinsic Motivation) ดังนี้

ตาราง 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยจูงใจภายใน

ปัจจัยจูงใจภายใน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับปัจจัย จูงใจ
ความภูมิใจในวิชาชีพ	4.50	0.224	มากที่สุด
ความสนใจในการทำงานวิจัย / ผลงานทางวิชาการ	4.42	0.300	มากที่สุด
ความต้องการบรรลุสำเร็จทางวิชาการ	4.10	0.350	มากที่สุด
รวม	4.34	0.29	มากที่สุด

จากตาราง 4.2 พบว่า อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีระดับข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานวิชาการต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ในระดับปัจจัยจูงใจภายใน ทั้ง 3 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 เมื่อพิจารณาพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับ มากที่สุด โดยการประเมินผลงานจากความภูมิใจในวิชาชีพสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 รองลงมา ความสนใจในการทำงานวิจัย / ผลงานทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 และ ระดับสุดท้าย คือ ความต้องการบรรลุสำเร็จทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดเท่ากับ 4.10 ตามลำดับ

ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยจูงใจทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความภูมิใจในวิชาชีพ ความต้องการบรรลุสำเร็จทางวิชาการ และความสนใจด้านการวิจัย / ผลงานทางวิชาการ อยู่ระหว่าง 4.50 – 4.10 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.224 – 0.350 ซึ่งจัดอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่าผู้ตอบส่วนใหญ่เห็นด้วยในทิศทางเดียวกัน (SD ต่ำ) และมีความแตกต่างของความคิดเห็นไม่มากนัก

ดังนั้น โดยรวมปัจจัยจูงใจทั้ง 3 ด้านมีอิทธิพลต่อความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในระดับสูง และความคิดเห็นของผู้ตอบมีความใกล้เคียงกันค่อนข้างมาก

ตาราง 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยเชิงจิตภายในด้านความภูมิใจในวิชาชีพ

ความภูมิใจในวิชาชีพ	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับปัจจัย เชิงจิต
1. การเลื่อนตำแหน่งทำให้ฉันรู้สึกประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน	4.62	0.805	มากที่สุด
2. อาจารย์ทุ่มเทอย่างมากในการทำงานวิชาการเนื่องจากฉันมีพัฒนาตนเอง	4.56	0.732	มากที่สุด
3. อาจารย์ปรารถนาที่จะปรับปรุงทักษะและความรู้ทางวิชาการจากทำงานผลงานวิชาการ	4.56	0.732	มากที่สุด
4. อาจารย์ค้นคว้าหาความรู้เป้าหมายจากการยอมรับของเพื่อนร่วมงานและสังคมเนื่องจากผลงานทางวิชาการอยู่ในระดับที่ดี	4.64	0.662	มากที่สุด
5. อาจารย์เชื่อว่าคุณภาพงานวิชาการจะช่วยส่งเสริมสังคมได้	4.10	0.735	มากที่สุด
รวม	4.51	0.73	มากที่สุด

จากตาราง 4.3 พบว่าการเลื่อนตำแหน่งทำให้ฉันรู้สึกประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับ มากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อาจารย์ทุ่มเทอย่างมากในการทำงานวิชาการเนื่องจากฉันมีพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ย 4.65 อาจารย์ปรารถนาที่จะปรับปรุงทักษะและความรู้ทางวิชาการจากทำงานผลงานวิชาการ อาจารย์ค้นคว้าหาความรู้เป้าหมายจากการยอมรับของเพื่อนร่วมงานและสังคมเนื่องจากผลงานทางวิชาการอยู่ในระดับที่ดี มีค่าเฉลี่ย 4.64 และ อาจารย์เชื่อว่าคุณภาพงานวิชาการจะช่วยส่งเสริมสังคมได้ มีค่าเฉลี่ย 4.10 ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

โดยภาพรวม ปัจจัยเชิงจิตภายใน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.805 – 0.735 ซึ่งจัดอยู่ในระดับ มากที่สุด แสดงว่าผู้ตอบส่วนใหญ่เห็นด้วยในทิศทางเดียวกัน แต่ยังมีความแตกต่างของความคิดเห็นอยู่บ้าง

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยเชิงจิตภายในความต้องการบรรลุสำเร็จทางวิชาการ

ความต้องการบรรลุสำเร็จทางวิชาการ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับปัจจัย เชิงจิต
1. การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการเป็นเป้าหมายส่วนตัวที่ทำให้ฉันภาคภูมิใจ	4.78	0.584	มากที่สุด
2. ความสำเร็จและการยอมรับทางวิชาการเป็นแรงผลักดันสำคัญให้ฉันพัฒนาตนเอง	4.56	0.732	มากที่สุด
3. อาจารย์ต้องการเลื่อนตำแหน่งเพื่อพัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนเอง	4.14	0.947	มาก
4. อาจารย์ชื่นชอบต่อการมีอิสระในการทำงานวิชาการ	4.10	0.931	มาก
5. ความยืดหยุ่นที่ได้รับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ให้อาจารย์ทำงานวิชาการ	3.90	0.863	มาก
รวม	4.30	0.811	มากที่สุด

จากตาราง 4.4 พบว่า การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการเป็นเป้าหมายส่วนตัวที่ทำให้ฉันภาคภูมิใจอยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 ความสำเร็จและการยอมรับทางวิชาการเป็นแรงผลักดันสำคัญให้ฉันพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.56 อาจารย์ต้องการเลื่อนตำแหน่งเพื่อพัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 อาจารย์ชื่นชอบต่อการมีอิสระในการทำงานวิชาการ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และ ความยืดหยุ่นที่ได้รับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ให้อาจารย์ทำงานวิชาการ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ตามลำดับ

ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยเชิงจิตทั้ง 5 ด้านอยู่ที่ 4.30 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.811 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.584 – 0.863 ซึ่งจัดอยู่ในระดับ มาก แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และความคิดเห็นมีความสอดคล้องกันสูง

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยเชิงจิตภายในความสนใจในการทำงานวิจัย / ผลงานทางวิชาการ

ความสนใจในการทำงานวิจัย / ผลงานทางวิชาการ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับปัจจัย เชิงจิต
1. อาจารย์มีความรักและความสนใจในการ ทำงานวิจัยและงานวิชาการ	4.64	0.721	มากที่สุด
2. อาจารย์มีความรักและความใส่ใจในการทำวิจัย และงานวิชาการ	4.64	0.721	มากที่สุด
3. อาจารย์รู้สึกพึงพอใจเมื่อสามารถทำงานที่ท้าทาย และมีคุณค่า	4.64	0.721	มากที่สุด
4. การเลื่อนตำแหน่งทำให้ฉันรู้สึกประสบความสำเร็จ ในชีวิตการทำงาน	4.62	0.805	มากที่สุด
5. อาจารย์สนุกจากการทำงานวิชาการเนื่องจาก ได้รับความรู้สึกในการบรรลุเป้าหมายจากการ ตีพิมพ์ผลงาน	4.04	0.924	มาก
รวม	4.52	0.778	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่า อาจารย์มีความรักและความสนใจในการทำงานวิจัยและงานวิชาการ อยู่ในระดับ มากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 อาจารย์มีความรักและความใส่ใจในการทำวิจัยและงานวิชาการ อยู่ในระดับ มากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 อาจารย์รู้สึกพึงพอใจเมื่อสามารถทำงานที่ท้าทายและมีคุณค่า อยู่ในระดับ มากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 การเลื่อนตำแหน่งทำให้ฉันรู้สึกประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับ มากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 และ อาจารย์สนุกจากการทำงานวิชาการเนื่องจากได้รับความรู้สึกในการบรรลุเป้าหมายจากการตีพิมพ์ผลงาน อยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และตามลำดับ

ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยเชิงจิตทั้ง 5 ด้าน อยู่ที่ 4.52 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมประมาณ 0.778 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.721 – 0.924 ซึ่งจัดอยู่ในระดับ มาก แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และความคิดเห็นมีความสอดคล้องกันสูง

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและปัจจัยจิตใจภายนอก

ปัจจัยจิตใจภายนอก	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับปัจจัย จิตใจ
การยอมรับจากองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน	4.42	0.571	มากที่สุด
สิทธิประโยชน์ / ความมั่นคงในอาชีพ	4.32	0.674	มากที่สุด
เงินเดือนหรือค่าตอบแทน	4.30	0.649	มากที่สุด
สถานะทางสังคม	4.26	0.674	มากที่สุด
รวม	4.33	0.642	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่า อาจารย์ในคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีระดับข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจในการทำงานวิชาการต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ในระดับปัจจัยจิตใจภายใน ทั้ง 4 ด้าน มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 เมื่อพิจารณาพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุดโดยการยอมรับจากองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 รองลงมาสิทธิประโยชน์ / ความมั่นคงในอาชีพ มีค่าเฉลี่ย 4.32 เงินเดือนหรือค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 4.30 และสถานะทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ตามลำดับ

ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยจิตใจทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ เงินเดือนหรือค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ / ความมั่นคงในอาชีพ สถานะทางสังคม และยอมรับจากองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน อยู่ระหว่าง 4.30 – 4.42 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.649 – 0.571 ซึ่งจัดอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน และเห็นว่าปัจจัยจิตใจเหล่านี้มีความสำคัญต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยใจภายนอกด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน

เงินเดือนหรือค่าตอบแทน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับปัจจัย ใจ
1. การได้รับรายได้ที่เหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์	4.30	0.462	มากที่สุด
2. อาจารย์ต้องการได้รับผลตอบแทนหรือโบนัสจากผลงานที่ทำ	4.26	0.272	มากที่สุด
3. นโยบายหรือระบบสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมีผลต่อแรงจูงใจในการเลื่อนตำแหน่งของอาจารย์	4.22	0.648	มากที่สุด
4. การเลื่อนตำแหน่งช่วยเพิ่มรายได้หรือสวัสดิการของอาจารย์	4.02	0.795	มาก
รวม	4.29	0.154	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การได้รับรายได้ที่เหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 อาจารย์ต้องการได้รับผลตอบแทนหรือโบนัสจากผลงานที่ทำ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 นโยบายหรือระบบสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมีผลต่อแรงจูงใจในการเลื่อนตำแหน่งของอาจารย์ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยค่าเฉลี่ย 4.22 และ การเลื่อนตำแหน่งช่วยเพิ่มรายได้หรือสวัสดิการของอาจารย์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยค่าเฉลี่ย 4.02 ตามลำดับ

ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยใจทั้ง 4 ด้าน อยู่ที่ 4.29 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมประมาณ 0.154 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.462 - 0.795 ซึ่งจัดอยู่ในระดับมาก แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และความคิดเห็นมีความสอดคล้องกันสูง

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยจุดใจภายนอกด้านสิทธิประโยชน์ / ความมั่นคงในอาชีพ

สิทธิประโยชน์ / ความมั่นคงในอาชีพ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับปัจจัย จุดใจ
1. การมีสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น สวัสดิการ บำเหน็จ บำนาญ มีผลต่อความพึงพอใจ ในการทำงานของอาจารย์	4.58	0.609	มากที่สุด
2. อาจารย์สนใจทำงานเพื่อให้ได้รับการเลื่อน ตำแหน่งทางวิชาการ	4.48	0.706	มากที่สุด
3. การเลื่อนตำแหน่งจะช่วยเพิ่มโอกาสได้รับ ตำแหน่งหรือหน้าที่ที่สูงขึ้น	4.14	0.639	มาก
4. การเลื่อนตำแหน่งช่วยสร้างความมั่นคงในอาชีพ	4.06	0.711	มาก
รวม	4.32	0.666	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การมีสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น สวัสดิการบำเหน็จ บำนาญ มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 อาจารย์สนใจทำงานเพื่อให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.706 การเลื่อนตำแหน่งจะช่วยเพิ่มโอกาสได้รับตำแหน่งหรือหน้าที่ที่สูงขึ้น อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.639 และ การเลื่อนตำแหน่งช่วยสร้างความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในระดับ 4.06 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.711

ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยจุดใจทั้ง 4 ด้าน อยู่ที่ 4.32 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมประมาณ 0.666 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.609 – 0.711 ซึ่งจัดอยู่ในระดับมาก แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และความคิดเห็นมีความสอดคล้องกันสูง

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยเชิงกายนอกด้านสถานะทางสังคม

สถานะทางสังคม	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับปัจจัย เชิงกาย
1. การได้รับการยอมรับในผลงานวิชาการ จากสังคมวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญของอาจารย์	4.54	0.767	มากที่สุด
2. การเลื่อนตำแหน่งทำให้ฉันมีโอกาสเข้าร่วม โครงการหรือกิจกรรมสำคัญภายในและ ภายนอกมหาวิทยาลัย	4.14	0.670	มาก
3. อาจารย์พยายามทำงานอย่างเต็มที่เพราะ ต้องการได้รับการประเมินและผลตอบแทน ภายนอก	4.10	0.677	มาก
รวม	4.26	0.705	มากที่สุด

จากตาราง 4.9 พบว่า การได้รับการยอมรับในผลงานวิชาการจากสังคมวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญของอาจารย์ อยู่ในระดับ มากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 การเลื่อนตำแหน่งทำให้ฉันมีโอกาสเข้าร่วม โครงการหรือกิจกรรมสำคัญภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และ อาจารย์พยายามทำงานอย่างเต็มที่เพราะต้องการได้รับการประเมินและผลตอบแทนภายนอก อยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ตามลำดับ

ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยเชิงกายทั้ง 3 ด้าน อยู่ที่ 4.26 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมประมาณ 0.705 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.767 – 0.677 ซึ่งจัดอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และความคิดเห็นมีความสอดคล้องกันสูง

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยใจภายนอกด้านการยอมรับจากองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน

การยอมรับจากองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับปัจจัย ใจ
1. การได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อน ร่วมงานมีความสำคัญต่อแรงจูงใจของอาจารย์	4.60	0.579	มากที่สุด
2. การได้รับคำชมเชยจากผู้อื่นให้อาจารย์รู้สึกมี แรงจูงใจในการทำงานต่อ	4.52	0.609	มากที่สุด
3. การเลื่อนตำแหน่งทำให้ฉันได้รับการยอมรับ จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร	4.14	0.639	มาก
รวม	4.42	0.609	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญต่อแรงจูงใจของอาจารย์ อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 การได้รับคำชมเชยจากผู้อื่นให้อาจารย์รู้สึกมีแรงจูงใจในการทำงานต่อ อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 และ การเลื่อนตำแหน่งทำให้ฉันได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ตามลำดับ

ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยใจทั้ง 3 ด้าน อยู่ที่ 4.42 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมประมาณ 0.609 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.579 – 0.639 ซึ่งจัดอยู่ในระดับมาก แสดงว่าให้เห็นว่าผู้ตอบส่วนใหญ่เห็นด้วยในทิศทางเดียวกัน แต่ก็มี ความแตกต่างของความคิดเห็นค่อนข้างมาก

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านผลิตภาพและผลงานความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

เป็นการนำเสนอด้านการผลิตภาพและผลงาน ของอาจารย์ในคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร นำเสนอรูปแบบตารางโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) คือค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายด้านการผลิตภาพและผลงาน

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยจุดด้านผลิตภาพและผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ด้านผลิตภาพและผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D	ระดับปัจจัย จุด
1. การรับรู้ความสามารถของตนเอง	4.33	0.586	มาก
2. เครือข่ายสังคม	4.30	0.505	มาก
3. อายุเป็นอุปสรรคในการทำงานวิชาการ	4.28	0.572	มาก
4. สนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ	4.26	0.507	มาก
5. วัฒนธรรมองค์กร	3.97	0.583	มาก
6. ภาระการสอน	3.94	0.653	มาก
รวม	4.49	0.568	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ด้านผลิตภาพและผลงานความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมีทั้งหมด 6 ด้าน ในเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ย 4.33 อยู่ในระดับ มาก เครือข่ายสังคม มีค่าเฉลี่ย 4.30 อยู่ในระดับ มาก อายุเป็นอุปสรรคในการทำงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ย 4.28 อยู่ในระดับ มาก สนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ย 4.26 อยู่ในระดับ มาก วัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.97 อยู่ในระดับมาก และภาระการสอน มีค่าเฉลี่ย 3.94 อยู่ในระดับ มาก ตามลำดับ

ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยจุดทั้ง 6 ด้าน อยู่ที่ 4.42 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมประมาณ 0.568 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.586 – 0.653 ซึ่งจัดอยู่ในระดับมาก แสดงว่าค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยจุดด้านผลิตภาพและผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ อยู่ในระดับ มาก

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยเชิงจิตด้านผลิตภาพและผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับปัจจัย เชิงจิต
1. อาจารย์มีความมั่นใจว่าสามารถผลิตผลงานวิชาการที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดได้	4.40	0.534	มาก
2. อาจารย์มีความเชื่อมั่นว่าสามารถแก้ไขอุปสรรคหรือปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำผลงานวิชาการได้	4.34	0.658	มาก
3. อาจารย์มีทักษะในการทำวิจัยที่สามารถนำไปสู่การตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการ	4.32	0.620	มาก
4. อาจารย์มีความเชื่อมั่นว่าสามารถแก้ไขอุปสรรคหรือปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำผลงานวิชาการได้	4.32	0.620	มาก
5. อาจารย์มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่สอนเพียงพอที่จะพัฒนาผลงานทางวิชาการ	4.30	0.646	มาก
รวม	4.34	0.616	มาก

ตารางที่ 4.12 พบว่า ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ย 4.40 อยู่ในระดับ มาก อาจารย์มีความเชื่อมั่นว่าสามารถแก้ไขอุปสรรคหรือปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำผลงานวิชาการได้ มีค่าเฉลี่ย 4.34 อยู่ในระดับ 0.658 ส่วนอาจารย์มีทักษะในการทำวิจัยที่สามารถนำไปสู่การตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการ และอาจารย์มีความเชื่อมั่นว่าสามารถแก้ไขอุปสรรคหรือปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำผลงานวิชาการได้ มีค่าเฉลี่ย 4.32 เท่ากัน อยู่ในระดับ มาก เท่ากัน และ อาจารย์มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาสอนเพียงพอที่จะพัฒนาผลงานทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ย 4.30 อยู่ในระดับ มาก ตามลำดับ

สำหรับการกระจายของคะแนนข้อมูลจะพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.534 – 0.646 แสดงว่าปัจจัยด้านการผลิตภาพและผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านเครือข่ายสังคม อยู่ใน ระดับ มาก

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยเชิงจิตด้านผลิตภาพและผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
ด้านอายุเป็นอุปสรรคในการทำงานวิชาการ

ด้านอายุเป็นอุปสรรคในการทำงานวิชาการ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับปัจจัย เชิงจิต
1. อายุที่มากขึ้นส่งผลให้ความกระตือรือร้น ในการทำงานวิชาการลดลง	4.34	0.592	มาก
2. อายุมากทำให้การเรียนรู้และการปรับตัวต่อ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ใช้ในงานวิชาการทำได้ยาก	4.28	0.671	มาก
3. การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในช่วงอายุมาก เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง	4.28	0.607	มาก
4. อายุมีผลต่อโอกาสในการร่วมกิจกรรมวิชาการ เช่น การอบรม ประชุมวิชาการ หรือการทำงานร่วมกับนักวิจัยรุ่นใหม่	4.28	0.572	มาก
5. อายุที่เพิ่มขึ้นส่งผลต่อสุขภาพและพลังงานใน การทำวิจัยและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ	4.24	0.624	มาก
รวม	4.28	0.564	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ด้านอายุเป็นอุปสรรคในการทำงานวิชาการอายุที่มากขึ้นส่งผลให้ความกระตือรือร้นในการทำงานวิชาการลดลง มีค่าเฉลี่ย 4.34 อยู่ใน ระดับ มาก อายุมากทำให้การเรียนรู้และการปรับตัวต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ใช้ในงานวิชาการทำได้ยาก การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในช่วงอายุมากเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง และ อายุมีผลต่อโอกาสในการร่วมกิจกรรมวิชาการเช่น การอบรม ประชุมวิชาการ หรือการทำงานร่วมกับนักวิจัยรุ่นใหม่ มีค่าเฉลี่ย เท่ากัน 4.28 อยู่ในระดับ มาก และ อายุที่เพิ่มขึ้นส่งผลต่อสุขภาพและพลังงานในการทำวิจัยและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ย 4.24 อยู่ในระดับ มาก ตามลำดับ

สำหรับการกระจายของคะแนนข้อมูลจะพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.592 – 0.624 แสดงว่าปัจจัยด้านการผลิตภาพและผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านเครือข่ายสังคม อยู่ใน ระดับ มาก

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยเชิงจิตด้านผลิตภาพและผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
ด้านเครือข่ายสังคม

ด้านเครือข่ายสังคม	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับปัจจัย เชิงจิต
1. อาจารย์ที่มีที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญในเครือข่าย ที่ช่วยให้คำแนะนำในการพัฒนาผลงาน เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	4.30	0.505	มาก
2. อาจารย์มีเพื่อนร่วมงานหรือกลุ่มวิจัยที่ช่วยแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นและแนวทางในการทำผลงานวิชาการ	4.28	0.572	มาก
3. อาจารย์ได้รับข้อมูล ข่าวสาร หรือคำแนะนำ ที่เป็นประโยชน์จากเครือข่ายวิชาการ อย่างสม่ำเสมอ	4.28	0.572	มาก
4. อาจารย์มีความร่วมมือกับนักวิชาการจาก สถาบันอื่น ๆ ที่ช่วยสนับสนุนการทำวิจัย และผลงานวิชาการ	4.26	0.564	มาก
5. อาจารย์มีโอกาสในการเข้าร่วมเครือข่าย วิชาการทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย	4.22	0.615	มาก
รวม	4.26	0.507	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ด้านเครือข่ายสังคม อาจารย์ที่มีที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญในเครือข่ายที่ช่วยให้คำแนะนำในการพัฒนาผลงานเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ย 4.30 อยู่ในระดับ มาก อาจารย์มีเพื่อนร่วมงานหรือกลุ่มวิจัยที่ช่วยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแนวทางในการทำผลงานวิชาการ อาจารย์ได้รับข้อมูล ข่าวสาร หรือคำแนะนำเป็นประโยชน์จากเครือข่ายวิชาการอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 อยู่ในระดับ มาก อาจารย์มีความร่วมมือกับนักวิชาการจากสถาบันอื่น ๆ ที่ช่วยสนับสนุนการทำวิจัยและผลงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ย 4.26 อยู่ในระดับ มาก และ อาจารย์มีโอกาสในการเข้าร่วมเครือข่ายวิชาการทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ย 4.22 อยู่ในระดับ มาก ตามลำดับ

สำหรับการกระจายของคะแนนข้อมูลจะพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.505 – 0.615 แสดงว่าปัจจัยด้านการผลิตภาพและผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านเครือข่ายสังคม อยู่ใน ระดับ มาก

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยจุดด้านผลิตภาพและผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
ด้านการการสอน

ด้านการการสอน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับปัจจัย จุด
1. อาจารย์รู้สึกว่าการะงานสอนมีความซับซ้อนและใช้เวลามาก จนไม่สามารถทุ่มเทให้กับการผลิตผลงานเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้	4.60	0.571	มากที่สุด
2. อาจารย์ต้องรับผิดชอบสอนหลายรายวิชาพร้อมกัน ซึ่งเป็นภาระที่มากเกินไป	4.58	0.537	มากที่สุด
3. อาจารย์ต้องดูแลนักศึกษาในด้านวิชาการและกิจกรรมต่าง ๆ มาก ทำให้ไม่มีเวลาทำผลงานวิชาการ	4.54	0.578	มากที่สุด
4. อาจารย์ต้องจัดทำเอกสารประกอบการสอนและข้อสอบจำนวนมาก จนกระทบต่อการทำวิจัย	4.46	0.734	มาก
5. อาจารย์มีจำนวนชั่วโมงการสอนต่อสัปดาห์มากเกินไป ส่งผลให้มีเวลาน้อยในการทำผลงานวิชาการ	4.26	0.567	มาก
รวม	4.48	0.509	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ด้านภาระการสอน อาจารย์รู้สึกว่าการะงานสอนมีความซับซ้อนและใช้เวลามากจนไม่สามารถทุ่มเทให้กับการผลิตผลงานเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้ มีค่าเฉลี่ย 4.60 อยู่ในระดับ มากที่สุด อาจารย์ต้องรับผิดชอบสอนหลายรายวิชาพร้อมกันซึ่งเป็นภาระที่มากเกินไป มีค่าเฉลี่ย 4.58 อยู่ในระดับ มากที่สุด อาจารย์ต้องดูแลนักศึกษาในด้านวิชาการและกิจกรรมต่าง ๆ มาก ทำให้ไม่มีเวลาทำผลงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ย 4.54 อยู่ในระดับ มากที่สุด อาจารย์ต้องจัดทำเอกสารประกอบการสอนและข้อสอบจำนวนมาก จนกระทบต่อการทำวิจัย มีค่าเฉลี่ย 4.46 อยู่ในระดับ มาก และ อาจารย์มีจำนวนชั่วโมงการสอนต่อสัปดาห์มากเกินไป ส่งผลให้มีเวลาน้อยในการทำผลงานวิชาการ ตามลำดับ

สำหรับการกระจายของคะแนนข้อมูลจะพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.571 – 0.567 แสดงว่าปัจจัยด้านการผลิตภาพและผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านภาระการสอน อยู่ใน ระดับ มาก

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยเชิงจิตด้านผลิตภาพและผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
ด้านเงินสนับสนุนในการทำงานวิชาการ

ด้านเงินสนับสนุนในการทำงานวิชาการ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับปัจจัย เชิงจิต
1. อาจารย์ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเข้าร่วมประชุมวิชาการหรือการนำเสนอผลงานในระดับชาติและนานาชาติ	4.08	0.565	มาก
2. อาจารย์มีโอกาสเข้าถึงแหล่งทุนวิจัยทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยได้อย่างเหมาะสม	4.00	0.670	มาก
3. อาจารย์มีความมั่นใจว่าสามารถขอรับทุนสนับสนุนการทำผลงานวิชาการได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด	3.96	0.727	มาก
4. อาจารย์ได้รับงบประมาณสนับสนุนเพียงพอสำหรับการทำวิจัยและผลงานทางวิชาการ	3.92	0.633	มาก
5. อาจารย์ได้รับงบประมาณสนับสนุนเพียงพอสำหรับการทำวิจัยและผลงานทางวิชาการ	3.72	0.671	มาก
รวม	3.94	0.652	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ด้านเงินสนับสนุนในการทำงานวิชาการ อาจารย์ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเข้าร่วมประชุมวิชาการหรือการนำเสนอผลงานในระดับชาติและนานาชาติ มีค่าเฉลี่ย 4.08 อยู่ในระดับ มาก อาจารย์มีโอกาสเข้าถึงแหล่งทุนวิจัยทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย 4.00 อยู่ในระดับ มาก อาจารย์มีความมั่นใจว่าสามารถขอรับทุนสนับสนุน มีค่าเฉลี่ย 3.96 อยู่ในระดับ มาก อาจารย์ได้รับงบประมาณสนับสนุนเพียงพอสำหรับการทำวิจัยและผลงานทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ย 3.92 อยู่ในระดับ มาก และ อาจารย์ได้รับงบประมาณสนับสนุนเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 3.72 อยู่ในระดับ มาก ตามลำดับ

สำหรับการกระจายของคะแนนข้อมูลจะพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.565 – 0.671 แสดงว่าปัจจัยด้านการผลิตภาพและผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านเงินสนับสนุนในการทำงานวิชาการ อยู่ใน ระดับ มาก

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยเชิงจิตด้านผลิตภาพและผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
ด้านวัฒนธรรมองค์กร

ด้านวัฒนธรรมองค์กร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ระดับปัจจัย เชิงจิต
1. มหาวิทยาลัย/คณะมีวัฒนธรรมที่สนับสนุนและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาผลงานวิชาการของอาจารย์	4.08	0.565	มาก
2. คณะมีการยกย่องหรือให้รางวัลกับอาจารย์ที่มีผลงานวิชาการโดดเด่น	4.04	0.570	มาก
3. ภายในคณะมีการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ด้านวิชาการระหว่างอาจารย์	3.92	0.600	มาก
4. วัฒนธรรมของคณะทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกมีกำลังใจและความร่วมมือในการพัฒนาผลงานวิชาการ	3.92	0.600	มาก
5. ผู้บริหารและหัวหน้างานให้การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้อาจารย์ทำผลงานวิชาการ	3.90	0.580	มาก
รวม	3.97	0.583	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ด้านวัฒนธรรมองค์กร มหาวิทยาลัย/คณะมีวัฒนธรรมที่สนับสนุนและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาผลงานวิชาการของอาจารย์ มีค่าเฉลี่ย 4.08 อยู่ในระดับ มาก คณะมีการยกย่องหรือให้รางวัลกับอาจารย์ที่มีผลงานวิชาการโดดเด่น มีค่าเฉลี่ย 4.04 อยู่ในระดับ มาก ภายในคณะมีการส่งเสริมการความรู้และประสบการณ์ด้านวิชาการระหว่างอาจารย์ กับ วัฒนธรรมของคณะทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกมีกำลังใจและความร่วมมือในการพัฒนาผลงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 อยู่ในระดับ มาก และ ผู้บริหารและหัวหน้างานให้การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้อาจารย์ทำผลงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ย 3.90 อยู่ในระดับ มาก ตามลำดับ

สำหรับการกระจายของคะแนนข้อมูลจะพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.565 – 0.580 แสดงว่าปัจจัยด้านการผลิตภาพและผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านวัฒนธรรมองค์กร อยู่ใน ระดับ มาก

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกใช้เทคนิค Stepwise และการวิเคราะห์หาค่าประสิทธิ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ 0.05 ตามสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1

อาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีปัจจัยจูงใจภายนอกต่อความต้องการในเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ประกอบด้วย เงินเดือนหรือค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ / ความมั่นคงในอาชีพ สถานะทางสังคม และการยอมรับจากองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจภายนอกที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

Correlations					
	เงินเดือนหรือ ค่าตอบแทน	สิทธิประโยชน์/ ความมั่นคงในอาชีพ	สถานะ ทางสังคม	การยอมรับจาก องค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน	การเข้าสู่ ตำแหน่งทาง
วิชาการ					
เงินเดือนหรือค่าตอบแทน	1	.190	.699**	.844**	.229
สิทธิประโยชน์ / ความมั่นคงในอาชีพ		1	.020	.164	.019
สถานะทางสังคม			1	.760**	.077
การยอมรับจากองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน				1	.223
การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ					1

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

จากตารางที่ 4.18 แสดงถึงความสัมพันธ์ เงินเดือนหรือค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ / ความมั่นคงในอาชีพ สถานะทางสังคม การยอมรับจากองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=.299^a$)

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยเชิงกายนอกรที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.299 ^a	.090	.009	.35572

a. Predictors: (Constant), การยอมรับ, สิทธิประโยชน์, สถานะทางสังคม, เงินเดือน

จากตารางที่ 4.19 Model Summary พบว่า ค่า R เท่ากับ .299 แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในระดับต่ำ ค่า R Square เท่ากับ .090 หมายความว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้เพียงร้อยละ 9 ขณะที่ค่า Adjusted R Square มีค่า .009 แสดงว่าหลังการปรับแก้แล้วแบบจำลองสามารถอธิบายตัวแปรตามได้เพียงร้อยละ 0.9 เท่านั้น และมีค่า Std. Error of the Estimate เท่ากับ 0.35572 ซึ่งบ่งบอกถึงความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ ดังนั้นแบบจำลองการถดถอยนี้มีความสามารถในการอธิบายตัวแปรตามได้ในระดับต่ำ

จากผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า R Square มีค่าเท่ากับ .090 แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้เพียงร้อยละ 9 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับต่ำ

จากผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า Adjusted R Square เท่ากับ .009 แสดงว่าแบบจำลองสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้เพียงร้อยละ 0.9 ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ

จากผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า Std. Error of the Estimate มีค่าเท่ากับ 0.35572 แสดงถึงค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ของแบบจำลอง ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับปัจจัยเชิงกายนอกรมีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regressing	.560	4	.140	1.107	.065 ^b
Residual	5.694	45	.127		
Total	6.255	49			

a. Dependent Variable: รวมด้านผลผลิต

b. Predictors: (Constant), การยอมรับ, สิทธิประโยชน์, สถานะทางสังคม, เงินเดือน

จากตารางที่ 4.19 จากผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ พบว่าค่า F มีค่าเท่ากับ 1.107 และมีค่า Sig. เท่ากับ .065 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ .05 แสดงว่า แบบจำลองการถดถอยนี้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามได้อย่างมีนัยสำคัญ

จากผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าความมีนัยสำคัญ (Sig.) ของแบบจำลองเท่ากับ .065 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้ที่ .05 แสดงว่า แบบจำลองนี้ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษาไม่สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้อย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ตัวแบบที่เหมาะสมของปัจจัยเชิงภายนอกที่มีต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ปัจจัยภายนอก	B	S.E.	Beat	t	sig	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.654	.478	-	7.640	<.001	-	-
เงินเดือนหรือค่าตอบแทน	.141	.179	.213	.786	.436	.275	3.639
สิทธิประโยชน์ / ความมั่นคงในอาชีพ	.025	.038	.098	.665	.509	.932	1.073
สถานะทางสังคม	.179	.147	.274	1.214	.231	.397	2.516
การยอมรับจากองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน	.195	.217	.268	.900	.373	.229	4.369
R=.299 ^a , R ² = .090, Adj R ² = .35572, R Square Change = .090, F = 1.107 df = 4 df = 45 Sig.F change = .365							

a Predictors: (Constant), การยอมรับ, สิทธิประโยชน์, สถานะทางสังคม, เงินเดือน

จากตารางที่ 4.21 จากตารางค่าพยากรณ์ (Predicted vs. Observed) พบว่า ค่าพยากรณ์ของตัวแปรตามมีแนวโน้มใกล้เคียงกับค่าที่สังเกตจริงบางส่วน แต่ยังพบความแตกต่างระหว่างค่าจริงกับค่าพยากรณ์อยู่ในระดับหนึ่ง ซึ่งสะท้อนถึง ความคลาดเคลื่อนของแบบจำลอง โดยสามารถสรุปได้ว่า แบบจำลองมีความสามารถในการพยากรณ์ จากการตรวจสอบ Multicollinearity ของตัวแปรอิสระทั้งหมด พบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่มีค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.229 – 0.950 และค่า VIF อยู่ระหว่าง 1.053 – 4.369 ซึ่งค่า Tolerance ทั้งหมดยังสูงกว่าเกณฑ์ 0.1 และค่า VIF ต่ำกว่าเกณฑ์ 10 แสดงว่าตัวแปรอิสระเหล่านี้ ไม่มีปัญหามัลติคอลลิเนียริตีอย่างรุนแรง กัด และอาจมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่ได้รวมอยู่ในแบบจำลองส่งผลต่อค่าตัวแปรตาม

โดยเฉพาะตัวแปร ด้านสถานะทางสังคม โดยเฉพาะตัวแปร ด้านสถานะทางสังคม มีค่า Tolerance = 0.229 และ VIF = 4.369 ซึ่งยังคงอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ แสดงว่าตัวแปรนี้สามารถใช้ร่วมกับตัวแปรอิสระอื่นในแบบจำลองการถดถอยได้อย่างเหมาะสม โดยไม่ส่งผลกระทบต่อความเที่ยงตรงของการประมาณค่า

สรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดในแบบจำลองสามารถใช้ร่วมกันได้อย่างเหมาะสม และไม่มีปัญหาความสัมพันธ์สูงระหว่างตัวแปรอิสระที่อาจทำให้ผลการวิเคราะห์ถดถอยบิดเบือนได้

สมมติฐานที่ 2

อาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีปัจจัยจูงใจภายในต่อความต้องการในเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ประกอบด้วย ความภูมิใจในวิชาชีพ ความต้องการบรรลุสำเร็จทางวิชาการ และความสนใจในการทำงานวิจัย / ผลงานทางวิชาการ

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจภายในที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ปัจจัยภายใน	รวมด้านผลผลิต	ความภูมิใจในวิชาชีพ	ความต้องการบรรลุสำเร็จทางวิชาการ	ความสนใจในการทำงานวิจัย/ผลงานทางวิชาการ
ความภูมิใจในวิชาชีพ	1.000	.236	.170	.260
ความต้องการบรรลุสำเร็จทางวิชาการ		1.000	.657	.959
ความสนใจในการทำงานวิจัย			1.000	.744

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01, * มีนัยสำคัญที่ .05

จากตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า ตัวแปรปัจจัยภายในบางตัว เช่น ความต้องการบรรลุสำเร็จทางวิชาการ และ ความสนใจในการทำงานวิจัย มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แสดงว่าปัจจัยภายในเหล่านี้มีความเชื่อมโยงอย่างชัดเจนและอาจส่งผลต่อพฤติกรรมหรือความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ในขณะที่ตัวแปร ความภูมิใจในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ๆ อยู่ในระดับต่ำ แสดงว่าปัจจัยนี้อาจมีบทบาทรองในการส่งผลต่อความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ตัวแปร ความภูมิใจในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรอื่น ๆ ดังนี้ ความต้องการบรรลุสำเร็จทางวิชาการ $r = 0.236$ ความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ความสนใจในการทำงานวิจัย $r = 0.170$ ความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ กับตัวแปรอื่น ๆ (ถ้ามี) $r = 0.260$ ความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ตัวแปร ความต้องการบรรลุสำเร็จทางวิชาการ กับ ความสนใจในการทำงานวิจัย $r = 0.657$ ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางถึงสูง ค่าอื่น ๆ $r = 0.959$ ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ตัวแปร ความสนใจในการทำงานวิจัยมีค่า $r = 0.744$ กับตัวแปรอื่น ๆ ความสัมพันธ์สูง

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยเชิงภายในที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.269 ^a	.072	.012	.35519

Factors: (Constant), ความสนใจในการทำงานวิจัย, ต้องการบรรลุสำเร็จทางวิชาการ, ความภูมิใจในวิชาชีพ

จากตารางที่ 4.23 จากผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า $R = 0.269$ แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมดกับตัวแปรตามในระดับต่ำ หมายความว่าตัวแปรอิสระเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามในทิศทางเดียวกัน แต่ความสัมพันธ์ไม่สูงมาก เชิงตีความเพิ่มเติม แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษามีอิทธิพลต่อการอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามเพียงเล็กน้อย และอาจมีปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือจากตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ ซึ่งส่งผลต่อความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์

ผลวิเคราะห์ ค่า $R^2 = 0.072$ หมายความว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้เพียง 7.2% ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับต่ำ แสดงว่าแบบจำลองนี้ยังมีความสามารถในการพยากรณ์ตัวแปรตามได้จำกัด ค่า Adjusted $R^2 = 0.061$ หลังปรับแก้ตามจำนวนตัวแปรอิสระแล้ว สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้เพียง 6.1% ซึ่งยังคงสะท้อนว่า แบบจำลองมีความสามารถในการอธิบายตัวแปรตามได้ไม่สูง ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษามีอิทธิพลต่อการอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามเพียงเล็กน้อย และอาจมีปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือจากตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ ซึ่งส่งผลต่อความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์

จากผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า Adjusted $R^2 = 0.012$ หมายความว่า หลังจากปรับแก้ตามจำนวนตัวแปรอิสระแล้ว แบบจำลองสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้เพียง 1.2% ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับต่ำมาก ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษามีอิทธิพลต่อการอธิบายตัวแปรตามเพียงเล็กน้อย และมีแนวโน้มว่าอาจยังมีปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือจากตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ ซึ่งส่งผลต่อความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์

จากผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า Std. Error of the Estimate = 0.35519 ซึ่งหมายถึงค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ของแบบจำลองค่าดังกล่าวสะท้อนว่า แบบจำลองมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ตัวแปรตามอยู่ระดับปานกลางถึงสูง แสดงว่าแบบจำลองยังไม่สามารถพยากรณ์ค่าตัวแปรตามได้อย่างแม่นยำ และอาจมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่ได้รวมอยู่ในแบบจำลองส่งผลต่อความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับปัจจัยงูใจภายในมีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regressing	.451	3	.150	1.192	.323 ^b
Residual	5.803	46	.126		
Total	6.255	49			

Endent Variable: รวมด้านผลผลิต

Factors: (Constant), ความสนใจในการทำงานวิจัย, ต้องการบรรลุสำเร็จทางวิชาการ, ความภูมิใจในวิชาชีพ

จากตารางที่ 4.24 จากการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุ พบว่า ค่า $F = 1.192$ ค่า $Sig. = 0.323$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า แบบจำลองการถดถอยนี้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษาไม่สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แบบจำลองยังมีความสามารถในการพยากรณ์ตัวแปรตามได้จำกัด และอาจมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่ได้รวมอยู่ในแบบจำลองซึ่งส่งผลต่อความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์

ผลวิเคราะห์จาก ค่า $F = 1.192$ และค่า $Sig. = 0.323$ เนื่องจากค่า $Sig. > 0.05$ แบบจำลองจึงไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่าตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษาไม่สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า แบบจำลองนี้มีความสามารถในการพยากรณ์ตัวแปรตามได้ค่อนข้างจำกัด ตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษามีอิทธิพลต่อความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพียงเล็กน้อย และอาจมีปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือจากตัวแปรที่รวมอยู่ในแบบจำลอง ซึ่งส่งผลต่อความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ตัวแบบที่เหมาะสมของปัจจัยจุใจภายในที่มีต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ปัจจัยภายใน	B	S.E.	Beat	t	sig	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.722	.403	-	9.240	<.001	-	-
ความสนใจในการทำงานวิจัย	.119	.291	.215	.410	.684	.073	13.653
ต้องการบรรลุสำเร็จทางวิชาการ	.045	.127	.079	.355	.724	.408	2.452
ความภูมิใจในวิชาชีพ	.278	.313	.525	.887	.380	.058	17.355

R = .269^a, R², Adj R² = .012 Std Error .35519 R Square Change = .072, F = 1.192 df1 = 3, df2 = 46, Sig F = .323

* ความเชื่อมั่นที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 จากการวิเคราะห์แบบจำลองการถดถอยเชิงพหุ พบว่า ค่าพยากรณ์ของตัวแปรตามที่เกิดจาก ปัจจัยภายใน มีแนวโน้มใกล้เคียงกับค่าที่สังเกตจริงบางส่วน แต่ยังพบความแตกต่างระหว่างค่าจริงกับค่าพยากรณ์อยู่ในระดับหนึ่ง ความแตกต่างระหว่างค่าจริงและค่าพยากรณ์สะท้อนถึง ความคลาดเคลื่อนของแบบจำลอง ซึ่งอาจเกิดจากตัวแปรภายในบางตัวที่ยังไม่สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ครบถ้วน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Std. Error of the Estimate) ของการพยากรณ์ภายในอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง แสดงว่า แบบจำลองยังไม่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้อย่างแม่นยำ ปัจจัยภายใน เช่น ความภูมิใจในวิชาชีพ, ความต้องการบรรลุสำเร็จทางวิชาการ, ความสนใจในการทำงานวิจัย มีบทบาทต่อความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ แต่การพยากรณ์จากตัวแปรเหล่านี้เพียงอย่างเดียวไม่สามารถอธิบายความแปรปรวนได้เต็มที่ แบบจำลองพยากรณ์ภายในสามารถประมาณค่าของตัวแปรตามได้ในระดับหนึ่ง แต่ยังมีข้อจำกัด และอาจต้องพิจารณาปัจจัยอื่น ๆ ร่วมด้วยเพื่อเพิ่มความแม่นยำในการพยากรณ์

จากการวิเคราะห์แบบจำลองการถดถอยเชิงพหุของปัจจัยภายใน พบว่าค่าคงที่ (Constant) = 3.722, Std. Error = 0.403, t = 9.240, Sig. < 0.001 ค่าคงที่มีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า หากไม่มีผลจากตัวแปรอิสระอื่น ๆ ค่าตัวแปรตามจะมีค่าเฉลี่ยประมาณ 3.722 ความสนใจในการทำงานวิจัย ค่าตัวทำนาย (B) = 0.119, Std. Error = 0.291, Beta = 0.215, t = 0.410, Sig. = 0.684 ตัวแปรนี้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. > 0.05) แสดงว่าความสนใจในการทำงานวิจัยมีอิทธิพลต่อค่าตัวแปรตามค่อนข้างน้อย ความต้องการบรรลุสำเร็จทางวิชาการ B = 0.045, Std. Error = 0.127, Beta = 0.079, t = 0.355, Sig. = 0.724 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. > 0.05) แสดงว่าตัวแปรนี้มีอิทธิพลต่อการพยากรณ์ตัวแปรตามน้อยมาก ความภูมิใจในวิชาชีพ B = 0.278, Std. Error = 0.313, Beta = 0.525, t = 0.887, Sig. = 0.380 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. > 0.05) แสดงว่าตัวแปรนี้มีอิทธิพลต่อการพยากรณ์ตัวแปรตาม แต่ยังไม่ถึงระดับมีนัยสำคัญ

ผลการวิเคราะห์แสดงว่า ตัวแปรปัจจัยภายในทั้งสามตัว ได้แก่ ความสนใจในการทำงานวิจัย, ความต้องการบรรลุ
สำเร็จทางวิชาการ และความภูมิใจในวิชาชีพ มีอิทธิพลต่อการพยากรณ์ตัวแปรตามค่อนข้างน้อย และไม่มีตัวแปรใด
ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าแบบจำลองการพยากรณ์ที่ใช้ปัจจัยภายในเพียงอย่างเดียว ไม่สามารถอธิบายความ
แปรปรวนของตัวแปรตามได้อย่างชัดเจน



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ทั้งปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายใน และ ด้านผลิตภาพและผลงาน ต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ของอาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ข้อมูลอ้างอิงจากงานบุคลากร ของคณะบริหารธุรกิจ ประจำปี พ.ศ. 2567 จำนวนรวม 77 คน โดยมีแจกแบบสอบถามจำนวน 77 ชุด แต่ได้กลับมา จำนวน 50 ชุด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยแจกแบบสอบถามแบบข้อมูลทั่วไป แบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เพื่อวัดปัจจัยเชิงจิตด้านภายนอกภายใน และ การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ส่วนสถิติที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้แบบรูปพรรณา ได้แก่ การวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย การแจกแจงความถี่ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน Regression ในการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อนำไปสู่ตำแหน่งในการขอผลงานทางวิชาการต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า แบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มากกว่า เพศหญิง โดยเป็นเพศชาย จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 52.0 และเพศหญิง มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0 ส่วนใหญ่ในการทำงานที่มากที่สุด จะอยู่ในระหว่างอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0 และ รองลงมาจะมีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 24.0 การศึกษาปริญญาเอกมากที่สุด มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 58.0 และ รองลงมาคือระดับปริญญาโท มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 ประเภทตำแหน่งปัจจุบันส่วนมากเป็น ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีจำนวน 25 คน และรองลงมาคืออาจารย์ มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 48.0 ประสบการณ์สอนสูงสุดระหว่าง 11 – 20 ปี มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 และรองลงมาระหว่าง 5 – 10 ปี มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 สถานภาพสมรสสูงสุด มีโสดกับอยู่ร้าง / แยกกันอยู่ มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 ประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยมีอายุงานสูงสุด ระหว่าง 11 -15 ปี มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 และรองลงมา มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 5 -10 ปี มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 มีการเผยแพร่ผลงานวิชาการในรอบ 5 ปี มีวารสารวิชาการระดับชาติมากที่สุด มีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 และรองลงมา วารสารระดับวิชานานาชาติ มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการทำงานวิชาการ แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายใน จำแนกรายข้อ โดยภาพรวม ระดับแรงจูงใจระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 (S.D. = 0.29)

เพื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ปัจจัยจูงใจภายนอก ที่ส่งผลต่อความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.642)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.568) ปัจจัยจูงใจภายในที่ส่งผลต่อความต้องการในเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ปัจจัยจูงใจภายนอกที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกด้านผลิตภาพและผลงานในเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r = .299^a$)

ปัจจัยจูงใจภายในที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกด้านผลิตภาพและผลงานในเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r = .269^a$)

เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ด้านผลิตภาพและผลงานต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับ มากเกี่ยวกับ การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 (S.D. = 0.586) รองลงมา ด้านเครือข่ายสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 (S.D. = 0.505) และน้อยที่สุด ด้านภาระการสอน อาจารย์ไม่สามารถให้เวลากับงานวิชาการมากนักเนื่องจากเหตุผลการเรียนการสอนเป็นเรื่องหลักสำหรับอาจารย์ทุกคนที่มีหน้าที่สอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (S.D. = 0.653)

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลในแบบสอบถามซึ่งผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วได้นำข้อมูลทั้งหมดมาประมวลผลเพื่อค่าสถิติต่าง ๆ ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัย ทั้งนี้ได้มีการนำ ค่าสถิติมาใช้ในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบไปด้วย

1.1 การวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) ซึ่งเป็นข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

2. การวิเคราะห์สถิติแบบ Multiple Linear Regression วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม คือ การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ กับ ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจในการทำงานวิชาการ เพื่อพยากรณ์เกี่ยวกับ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

3. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว ที่อยู่ในมาตรระดับ Interval Scale โดยใช้การทดสอบด้วยสถิติ Pearson Correlation

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์สอน (ปี) ประสบการณ์สอนการทำงานในมหาวิทยาลัย (ปี) มีการเผยแพร่ผลงานวิชาการในรอบ 5 ปี นำเสนอในรูปแบบตาราง โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ปัจจัยจูงใจภายนอก ได้แก่ ปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายใน นำเสนอในรูปแบบตารางโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) คือค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายปัจจัยจูงใจ

ตอนที่ 3 ด้านการผลิิตภาพและผลงาน ของอาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร นำเสนอในรูปแบบตารางโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) คือค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายด้านผลิิตภาพและผลงาน

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple Linear Regression) เพื่อทดสอบปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

เป็นการนำเสนอระดับปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายใน นำเสนอในรูปแบบตารางโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) คือค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายปัจจัยจูงใจ ดังนี้

อาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีระดับข้อมูลปัจจัยจูงใจต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ในด้านปัจจัยจูงใจภายนอก ทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 เมื่อพิจารณา พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 เมื่อพิจารณาพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับ มากที่สุด การยอมรับจากองค์กรหรือเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 รองลงมาสิทธิประโยชน์ / ความมั่นคงในอาชีพ มีค่าเฉลี่ย 4.32 เงินเดือนหรือค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ย 4.30 และสถานะทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ตามลำดับ

อาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีระดับข้อมูลปัจจัยมุ่งใจต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ในด้านปัจจัยมุ่งใจภายใน ทั้ง 3 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 เมื่อพิจารณา พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับ มากที่สุด โดยการประเมินผลงานจากความภูมิใจในวิชาชีพสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 รองลงมา ความสนใจในการทำงานวิจัย / ผลงานทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 และระดับสุดท้าย คือ ความต้องการบรรลุสำเร็จทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดเท่ากับ 4.10 ตามลำดับ

ด้านผลิตภาพและผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มีทั้งหมด 6 ด้าน ในเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ย 4.33 อยู่ในระดับ มาก เครือข่ายสังคม มีค่าเฉลี่ย 4.30 อยู่ในระดับ มาก อายุเป็นอุปสรรคในการทำงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ย 4.28 อยู่ในระดับ มาก สนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ย 4.26 อยู่ในระดับ มาก วัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.97 อยู่ในระดับมาก และภาระการสอน มีค่าเฉลี่ย 3.94 อยู่ในระดับ มาก ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีระดับข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยมุ่งใจต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ในด้านระดับปัจจัยมุ่งใจภายนอก ทั้ง 6 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 เมื่อพิจารณาพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับ มาก โดยการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.33 รองลงมา เครือข่ายสังคม มีค่าเฉลี่ย 4.30 อยู่ในระดับ มาก อายุเป็นอุปสรรคในการทำงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ย 4.28 อยู่ในระดับ มาก สนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ย 4.26 อยู่ในระดับ มาก วัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ย 3.97 อยู่ในระดับมาก และภาระการสอน มีค่าเฉลี่ย 3.94 อยู่ในระดับ มาก ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยมุ่งใจทั้ง 6 ด้าน อยู่ที่ 4.42 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมประมาณ 0.568 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.586 – 0.653 ซึ่งจัดอยู่ในระดับมาก แสดงว่าค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยมุ่งใจด้านผลิตภาพและผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ อยู่ในระดับ มาก

5.3 ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยนำเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้และการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

จากผลการศึกษาโดยสรุปแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนอาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ในระดับที่สูงขึ้น

1. อาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ต้องพัฒนาผลงานทางวิชาการ ของตัวเองให้มาก มหาวิทยาลัยจึงควรมีนโยบายส่งเสริมแรงบันดาลใจของอาจารย์ให้เห็นความสำคัญ ของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้น และสนับสนุนการพัฒนาผลงานวิชาการของตนเอง ให้ต่อเนื่อง
2. การส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรสนองนโยบายของคณะบริหารธุรกิจ อย่างแท้จริงทั้งในการส่งเสริมและการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ เช่น การผลิตผลงาน ทางวิชาการให้อยู่ในเกณฑ์การประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานแต่ละรอบการประเมิน
3. การส่งเสริมและสนับสนุนจากหน่วยงาน การที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดนโยบายแล้วนั้น เป็นสิ่งที่ดี อย่างไรก็ตามระบบและกลไก การให้การสนับสนุนทำงานอย่างเต็มที่ก็จะมีปัจจัยจูงใจต่อการผลิตผล งานทางวิชาการมากขึ้น
4. มาตรการเชิงบวก ของคณะบริหารธุรกิจ ควรพัฒนาระบบที่ปรึกษาหรือระบบพี่เลี้ยงอย่างจริงจัง เช่น การประยุกต์ใช้ระบบที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้คำตอบแทนสูงขึ้น โดยมีหลักการการให้รางวัลเป็น สิ่งจูงใจในการทำงาน
5. มาตรฐานเชิงลบ คณะบริหารธุรกิจ ควรพิจารณา กรณีที่บุคคลเข้ารับการสนับสนุนการผลิตผลงาน วิชาการแล้ว ไม่ได้ทำ หรือ ทำไม่ตรงกับตามระยะเวลาที่ตกลงกับทางคณะบริหารธุรกิจ ควรจะ ดำเนินการอย่างไร ทั้งนี้จะเป็นการเร่งรัดหรือเพิ่มแรงกดดันให้กับอาจารย์เพื่อพัฒนาผลงานวิชาการ อีกทางหนึ่ง

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในสถานที่ศึกษาอื่น เพื่อนำผลมาทำการวิจัยมาเปรียบเทียบกันเพื่อเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กร เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. ควรมีการศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปปรับปรุงรูปแบบโครงสร้าง และการบริหารงานต่อไป

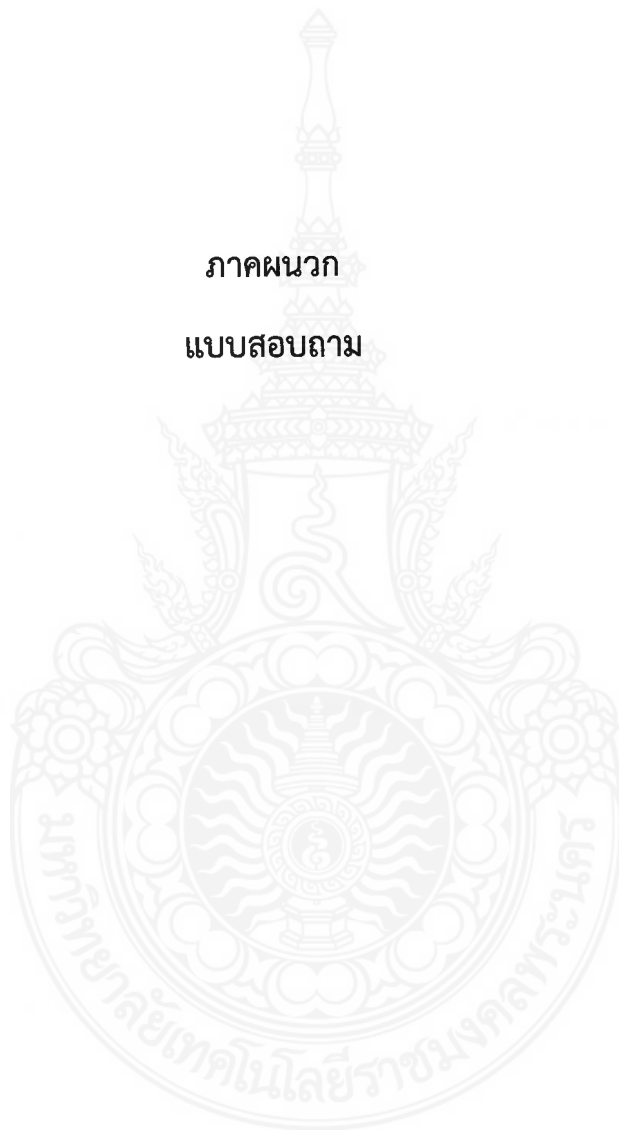


ไม่มีเนื้อหาจากต้นฉบับ



ภาคผนวก

แบบสอบถาม





แบบสอบถามงานวิจัยเรื่อง
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในภาพรวมคำตอบของท่าน
จะเป็นความลับ ดังนั้น จึงขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตอบความเป็นจริงที่ตรงกับความรู้สึกและความคิดเห็น
ของท่านมากที่สุดให้ครบทุกข้อ ขอขอบพระคุณสำหรับความร่วมมือของท่านในการตอบแบบสอบถามนี้

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้แบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการทำงานวิชาการ
- ส่วนที่ 3 ด้านผลิตภาพและผลงาน
- ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้ตอบแบบสอบถามโปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
และระบุข้อความอื่น ๆ ในกรณีที่ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

☐ อื่น ๆ

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 30

☐ 31 – 40

☐ 41 - 50

☐ 51 ปี ขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

☐ อื่น ๆ.....

4. ตำแหน่งปัจจุบัน

☐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์

☐ รองศาสตราจารย์

☐ ศาสตราจารย์

☐ อื่น ๆ

5. ประสบการณ์การสอน (ปี)

☐ น้อยกว่า 5 ปี

☐ 5 – 10

☐ 11 -20

☐ มากกว่า 20

6. สถานภาพสมรส

☐ โสด

☐ สมรส

☐ หย่าร้าง / แยกกันอยู่

☐ อื่น ๆ

7. ประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัย (ปี)

☐ น้อยกว่า 5

☐ 5 – 10

☐ 11 – 20

☐ มากกว่า 20

8. จำนวนผลงานทางวิชาการ (เช่น งานวิจัย ตีพิมพ์บทความ)

☐ 0 – 5

☐ 6 – 10

☐ 11 – 20

☐ มากกว่า 20

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการทำงานวิชาการ

โปรดตอบคำถามโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลขระดับแรงจูงใจตามความคิดเห็นของท่าน โดยมีระดับความคิดเห็นดังนี้ความหมายระดับของการประเมิน

5 หมายถึง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4 หมายถึง	เห็นด้วย
3 หมายถึง	ปานกลาง
2 หมายถึง	ไม่เห็นด้วย
1 หมายถึง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ปัจจัยจูงใจ	ระดับแรงจูงใจ				
	5	4	3	2	1
1. ความต้องการที่เกิดจากปัจจัยภายใน (Intrinsic Motivation)					
1.1 การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการเป็นเป้าหมายส่วนตัวที่ทำให้ฉันภาคภูมิใจ					
1.2 อาจารย์ต้องการเลื่อนตำแหน่งเพื่อพัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนเอง					
1.3 อาจารย์มีความรักและความสนใจในการทำงานวิจัยและงานวิชาการ					
1.4 การเลื่อนตำแหน่งทำให้ฉันรู้สึกประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน					
1.5 อาจารย์รู้สึกพึงพอใจเมื่อสามารถทำงานที่ท้าทายและมีคุณค่า					
1.6 ความสำเร็จและการยอมรับทางวิชาการเป็นแรงผลักดันสำคัญให้ฉันพัฒนาตนเอง					
1.7 อาจารย์ทุ่มเทอย่างมากในการทำงานวิชาการเนื่องจากฉันมีความสุข					
1.8 อาจารย์ปรารถนาที่จะปรับปรุงทักษะและความรู้ทางวิชาการจากผลงานวิชาการ					
1.9 อาจารย์สนุกจากการทำงานวิชาการเนื่องจากได้รับความรู้สึกรักในการบรรลุเป้าหมายจากการตีพิมพ์ผลงาน					
1.10 อาจารย์ค้นคว้าหาความรู้บรรลุเป้าหมายจากการยอมรับของเพื่อนร่วมงานและสังคม เนื่องจากผลงานทางวิชาการอยู่ในระดับที่ดี					
1.11 ในฐานะนักวิชาการการอาจารย์รู้สึกถึงความรับผิดชอบต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ					
1.12 อาจารย์ให้คุณค่าต่อความหลากหลายในการทำงานวิชาการ					
1.13 อาจารย์ชื่นชอบต่อการมีอิสระในการทำงานทางวิชาการ					
1.14 ความยืดหยุ่นที่ได้รับเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้อาจารย์ทำงานวิชาการ					
1.15 อาจารย์เชื่อว่าคุณภาพงานวิชาการจะช่วยส่งเสริมสังคมได้					

ปัจจัยจูงใจ	ระดับแรงจูงใจ				
	5	4	3	2	1
2. ความต้องการที่เกิดจากปัจจัยภายนอก (Extrinsic Motivation)					
2.1 การเลื่อนตำแหน่งช่วยเพิ่มรายได้หรือสวัสดิการของอาจารย์					
2.2 การเลื่อนตำแหน่งช่วยสร้างความมั่นคงในอาชีพ					
2.3 การเลื่อนตำแหน่งทำให้ฉันได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร					
2.4 การเลื่อนตำแหน่งจะช่วยเพิ่มโอกาสในการได้รับตำแหน่งหรือหน้าที่ที่สูงขึ้น					
2.5 นโยบายหรือระบบสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมีผลต่อแรงจูงใจในการเลื่อนตำแหน่งของอาจารย์					
2.6 การเลื่อนตำแหน่งทำให้ฉันมีโอกาสเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมสำคัญภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย					
2.7 การได้รับรายได้ที่เหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์					
2.8 อาจารย์ต้องการได้รับผลตอบแทนหรือโบนัสจากผลงานที่ทำ					
2.9 การได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญต่อแรงจูงใจของอาจารย์					
2.10 อาจารย์สนใจทำงานเพื่อให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ					
2.11 การได้รับคำชมเชยจากผู้อื่นให้อาจารย์รู้สึกมีแรงจูงใจในการทำงานต่อ					
2.12 การมีสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น สวัสดิการ บำเหน็จ บำนาญ มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์					
2.13 การได้รับการยอมรับในผลงานวิชาการจากสังคมวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญสำหรับอาจารย์					
2.14 อาจารย์พยายามทำงานอย่างเต็มที่เพราะต้องการได้รับการประเมินและผลตอบแทนภายนอก					

ส่วนที่ 3 ด้านผลิตภาพและผลงาน

โปรดตอบคำถามโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลขระดับแรงจูงใจตามความคิดเห็นของท่าน โดยมีระดับความคิดเห็นดังนี้ความหมายระดับของการประเมิน

5 หมายถึง	มากที่สุด
4 หมายถึง	มาก
3 หมายถึง	ปานกลาง
2 หมายถึง	น้อย
1 หมายถึง	น้อยที่สุด

ความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	ระดับแรงจูงใจ				
	5	4	3	2	1
ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง					
3.1 อาจารย์มีความมั่นใจว่าสามารถผลิตผลงานวิชาการที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดได้					
3.2 อาจารย์มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่สอนเพียงพอที่จะพัฒนาผลงานทางวิชาการ					
3.3 อาจารย์มีทักษะในการทำวิจัยที่สามารถนำไปสู่การตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการ					
3.4 อาจารย์มีความสามารถในการวางแผนและจัดการเวลาเพื่อทำผลงานเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ					
3.5 อาจารย์มีความเชื่อมั่นว่าสามารถแก้ไขอุปสรรคหรือปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำผลงานวิชาการได้					
ด้านอายุเป็นอุปสรรคในการทำงานวิชาการ					
3.6 อายุที่มากขึ้นส่งผลให้ความกระตือรือร้นในการทำงานวิชาการลดลง					
3.7 อายุมากทำให้การเรียนรู้และการปรับตัวต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ใช้ในงานวิชาการทำได้ยาก					
3.8 อายุที่เพิ่มขึ้นส่งผลต่อสุขภาพและพลังงานในการทำวิจัยและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ					
3.9 การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในช่วงอายุมากเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง					
3.10 อายุมีผลต่อโอกาสในการร่วมกิจกรรมวิชาการ เช่น การอบรมประชุมวิชาการ หรือการทำงานร่วมกับนักวิจัยรุ่นใหม่					

ความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	ระดับแรงจูงใจ				
	5	4	3	2	1
ด้านเครือข่ายสังคม					
3.11 อาจารย์มีเพื่อนร่วมงานหรือกลุ่มวิจัยที่ช่วยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแนวทางในการทำผลงานวิชาการ					
3.12 อาจารย์มีโอกาสในการเข้าร่วมเครือข่ายวิชาการทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย					
3.13 อาจารย์มีความร่วมมือกับนักวิชาการจากสถาบันอื่น ๆ ที่ช่วยสนับสนุนการทำวิจัยและผลงานวิชาการ					
3.14 อาจารย์ได้รับข้อมูล ข่าวสาร หรือคำแนะนำที่เป็นประโยชน์จากเครือข่ายวิชาการอย่างสม่ำเสมอ					
3.15 อาจารย์มีที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญในเครือข่ายที่ช่วยให้คำแนะนำในการพัฒนาผลงานเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ					
ด้านภาระการสอน					
3.16 อาจารย์มีจำนวนชั่วโมงการสอนต่อสัปดาห์มากเกินไป ส่งผลให้มีเวลาน้อยในการทำผลงานวิชาการ					
3.17 อาจารย์ต้องรับผิดชอบสอนหลายรายวิชาพร้อมกัน ซึ่งเป็นภาระที่มากเกินไป					
3.18 อาจารย์ต้องจัดทำเอกสารประกอบการสอนและข้อสอบจำนวนมาก จนกระทบต่อการทำวิจัย					
3.19 อาจารย์ต้องดูแลนักศึกษาในด้านวิชาการและกิจกรรมต่าง ๆ มาก ทำให้ไม่มีเวลาทำผลงานวิชาการ					
3.20 อาจารย์รู้สึกว่าการะงานสอนมีความซับซ้อนและใช้เวลามาก จนไม่สามารถทุ่มเทให้กับการผลิตผลงานเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้					

ความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	ระดับแรงจูงใจ				
	5	4	3	2	1
ด้านเงินสนับสนุนในการทำงานวิชาการ					
3.11 อาจารย์ได้รับงบประมาณสนับสนุนเพียงพอสำหรับการทำวิจัยและผลงานทางวิชาการ					
3.12 อาจารย์ได้รับงบประมาณสนับสนุนเพียงพอสำหรับการทำวิจัยและผลงานทางวิชาการ					
3.13 อาจารย์มีโอกาสเข้าถึงแหล่งทุนวิจัยทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยได้อย่างเหมาะสม					
3.14 อาจารย์มีความมั่นใจว่าสามารถขอรับทุนสนับสนุนการทำผลงานวิชาการได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด					
3.15 อาจารย์ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเข้าร่วมประชุมวิชาการหรือการนำเสนอผลงานในระดับชาติและนานาชาติ					
ด้านวัฒนธรรมองค์กร					
3.16 มหาวิทยาลัย/คณะมีวัฒนธรรมที่สนับสนุนและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาผลงานวิชาการของอาจารย์					
3.17 ภายในคณะมีการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ด้านวิชาการระหว่างอาจารย์					
3.18 ผู้บริหารและหัวหน้างานให้การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้อาจารย์ทำผลงานวิชาการ					
3.19 คณะมีการยกย่องหรือให้รางวัลกับอาจารย์ที่มีผลงานวิชาการโดดเด่น					
3.20 วัฒนธรรมของคณะทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกมีกำลังใจและความร่วมมือในการพัฒนาผลงานวิชาการ					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูล



ส่วน ค : ประวัติคณะผู้วิจัย

๑. ชื่อ - นามสกุล (ภาษาไทย) นาย นางสาว นาง ยศ : นางกัณหา โคมศรี

ชื่อ - นามสกุล (ภาษาอังกฤษ) Mr., Miss, Mrs., Rank : Kanha Chomsri

๒. เลขหมายบัตรประจำตัวประชาชน :

๓. ตำแหน่งปัจจุบัน

- ตำแหน่งบริหาร : -

- ตำแหน่งทางวิชาการ : -

๔. หน่วยงานและสถานที่ติดต่อได้สะดวก พร้อมหมายเลขโทรศัพท์มือถือ และไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-mail)

- หน่วยงาน : คณะบริหารธุรกิจ

- สถานที่ติดต่อได้สะดวก : ๘๖ ถนนพิษณุโลก แขวงสวนจิตรลดา เขตดุสิต กทม ๑๐๓๐๐

- หมายเลขโทรศัพท์มือถือ : ๐๙-๐๐๐๐-๐๐๐๐

- E-mail : kanha.c@rmutp.ac.th

๕. ประวัติการศึกษา

ระดับการศึกษา คุณวุฒิ ปีที่จบการศึกษา

ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต ๒๕๕๓

ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ๒๕๖๑

๖. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา) ระบุสาขาวิชาการ

.....โปรดระบุ.....

๗. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยระบุสถานภาพในการทำ
การวิจัยว่าเป็นผู้อำนวยการแผนงานวิจัย หัวหน้าโครงการวิจัย หรือผู้ร่วมวิจัยในแต่ละผลงานวิจัย

๗.๑ ผู้อำนวยการแผนงานวิจัย : ชื่อแผนงานวิจัย

-

๗.๒ หัวหน้าโครงการวิจัย : ชื่อโครงการวิจัย

๗.๓ ผู้ร่วมวิจัย : ชื่อแผนงานวิจัย/โครงการวิจัย

- ศึกษาการดำเนินงานด้านการตลาดและการจัดทำแผนธุรกิจ ของกลุ่มผู้ผลิตสินค้า OTOP ประเภทเครื่องจักสาน
ผักตบชวา พื้นที่ภาคกลางตอนบนของประเทศไทยการประเมินผลการพัฒนาความรู้ต่อเนื่องทางวิชาชีพของผู้ทำ
บัญชีในภาคธุรกิจตามพระราชบัญญัติการบัญชี พ.ศ. ๒๕๔๓

การพัฒนาารูปแบบสิทธิประโยชน์และปัญหาการจัดเก็บภาษีเงินได้นิติบุคคลของกรมสรรพากรในมุมมองผู้
ประกอบการที่จดทะเบียนจัดตั้งธุรกิจในประเทศไทย การประเมินผลลัพธ์ของการรับน้องสร้างสรรค์จากการ
วิเคราะห์ต้นทุน-ผลได้ แนวทางการพัฒนาแผนบริหารการเงินของประกอบการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของธุรกิจ
ขนาดกลางและขนาดย่อม

๗.๔ งานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว : ชื่อผลงานวิจัย ปีที่พิมพ์ การเผยแพร่ และแหล่งทุน (อาจมากกว่า ๑ เรื่อง)
แนวทางการพัฒนาแผนบริหารการเงินของประกอบการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของ
ธุรกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม การประเมินผลลัพธ์ของกิจกรรมรับน้องสร้างสรรค์จากการวิเคราะห์ต้นทุน-
ผลได้

๗.๕ งานวิจัยที่กำลังทำ : ชื่อข้อเสนอการวิจัย แหล่งทุน และสถานภาพในการทำวิจัยว่าได้ทำการวิจัย
ลุล่วงแล้วประมาณร้อยละเท่าใด

.....โปรดระบุ.....

