



รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
Factors Affecting the Accession to the Academic Position of the
Academic Staff of Rajamangala University of Technology
Thanyaburi

นางสาวฐิตาภา ทองไชย
กองบริหารงานบุคคล

ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมงานวิจัย
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประจำปี พ.ศ. 2562

Research Title	Factors Affecting the Accession to the Academic Position of the Academic Staff of Rajamangala University of Technology Thanyaburi
Name - Surname	Miss Thitapa Thongchai
The Fiscal Year	2019

Abstract

This research aimed to 1) investigate the factors of the accession to the academic position of the academic staff of Rajamangala University of Technology Thanyaburi, and 2) the factors affecting the accession to the academic position of the academic staff of Rajamangala University of Technology Thanyaburi.

The research sample consisted of the academic staff of Rajamangala University of Technology Thanyaburi in a total of 262 people. The instrument included a questionnaire. The researcher conducted the statistics for data analysis, consisting of frequency, percentage, mean, standard deviation, and the statistical test for multiple regression analysis.

The results revealed that:

1. The two influencing factors, including the internal and environmental factors, did not affect the accession to the academic staff of Rajamangala University of Technology Thanyaburi, in an overview. The finding could predict the value of 0.90 percent, which was statistically significant at the .05 level.

2. The five internal factors, namely attitudes to the teaching profession, achievement motive, affiliative motive, mastery motive, and self-development, did not affect the accession to the academic staff of Rajamangala University of Technology Thanyaburi. The result could predict the value of 2.50 percent, which was statistically significant at the .05 level.

3. Both environmental factors, including the university policy, and the rules and regulations, did not affect the accession to the academic staff of Rajamangala University of Technology Thanyaburi. The finding could predict the value of 0.90 percent, which was statistically significant at the .05 level.

Keywords: Factors Affecting, Academic Position, Academic Staff

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ ได้รับทุนสนับสนุนจากกองทุนส่งเสริมงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี “ทุนสนับสนุนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ประจำปีงบประมาณ 2562” ซึ่งสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีโดยได้รับความกรุณาให้แนวคิดและคำปรึกษา รวมถึงคำแนะนำอย่างดียิ่งจากที่ปรึกษาโครงการวิจัย ตลอดระยะเวลาที่ดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่สละเวลาอันมีค่าในการให้ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย ขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้ให้ความร่วมมือและให้ความอนุเคราะห์แก่ผู้วิจัยเป็นอย่างยิ่ง

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ได้ให้ทุนสนับสนุนในการทำวิจัยครั้งนี้

นางสาวฐิตาภา ทองไชย

ผู้วิจัย



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.4 สมมติฐานทางการวิจัย	3
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
1.7 กรอบแนวคิดของการวิจัย	6
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับเจตคติ (Attitude)	7
2.2 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจ	11
2.3 แนวคิดการพัฒนาตนเอง	19
2.4 นโยบายมหาวิทยาลัย	25
2.5 ระเบียบและกฎเกณฑ์	31
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	41
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	48
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	48
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	49
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	51
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	51

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	54
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา โดยการหาจำนวน และค่าร้อยละ	55
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยการ หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	58
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	65
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยการหา ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	69
4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน	69
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะการวิจัย	74
5.1 สรุปผลการวิจัย	74
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	78
5.3 ข้อเสนอแนะของการวิจัย	84
บรรณานุกรม	89
ภาคผนวก	93
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี	94
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)	102
ประวัติผู้วิจัย	102

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	48
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละ เพศของกลุ่มตัวอย่าง	55
4.2 แสดงจำนวนและร้อยละ อายุของกลุ่มตัวอย่าง	55
4.3 แสดงจำนวนและร้อยละ ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง	56
4.4 แสดงจำนวนและร้อยละ ตำแหน่งทางวิชาการของกลุ่มตัวอย่าง	56
4.5 แสดงจำนวนและร้อยละ ตำแหน่งการปฏิบัติหน้าที่ของกลุ่มตัวอย่าง	56
4.6 แสดงจำนวนและร้อยละ สถานภาพสมรสของกลุ่มตัวอย่าง	57
4.7 แสดงจำนวนและร้อยละ คณะที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง	57
4.8 แสดงจำนวนและร้อยละ เงินเดือนในปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง	58
4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตาม ปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ในภาพรวม	59
4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตาม ปัจจัยภายใน ด้านเจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์	59
4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตาม ปัจจัยภายใน ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	61
4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตาม ปัจจัยภายใน ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์	62
4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตาม ปัจจัยภายใน ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ	63
4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตาม ปัจจัยภายใน ด้านการพัฒนาตนเอง	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ในภาพรวม	65
4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามปัจจัยแวดล้อม ด้านนโยบายมหาวิทยาลัย	66
4.17 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามปัจจัยแวดล้อม ด้านระเบียบกฎเกณฑ์	67
4.18 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	69
4.19 แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (Enter Multiple Regression Analysis)	70
4.20 แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (Enter Multiple Regression Analysis)	71
4.21 แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (Enter Multiple Regression Analysis)	72

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	6
1.2 โครงสร้างมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	27



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มาตรฐานด้านดำเนินการตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน คือ ด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยจะทำหน้าที่ทั้ง 4 ด้านนี้ ได้สมบูรณ์มากน้อยเพียงใด ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการบริหารบุคลากรของมหาวิทยาลัย ซึ่งก็คือ คณาจารย์ที่จะสร้างเสริมบรรยากาศทางวิชาการและขับเคลื่อนสู่ความเลิศทางวิชาการ ทั้งยังเป็นดัชนีชี้วัดศักยภาพมาตรฐานการศึกษาของมหาวิทยาลัยที่สำคัญตัวหนึ่ง คือ ตำแหน่งทางวิชาการที่อาจารย์มหาวิทยาลัยได้รับซึ่งประกอบด้วย ตำแหน่งศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์

การดำรงตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษานั้นจะต้องผลิตผลงานทางวิชาการในลักษณะต่าง ๆ ตามที่กำหนด ทั้งนี้ผลงานวิชาการที่ผลิตนั้น จะต้องเป็นผลงานที่บ่งชี้หรือพิสูจน์ให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพและความเชี่ยวชาญในตำแหน่งทางวิชาการตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งนั้น ๆ ที่ได้กำหนดไว้เป็นหลัก มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นมหาวิทยาลัยที่ได้รับสถาปนาเป็นมหาวิทยาลัยเมื่อปี 2548 มีคณะในสังกัดทั้งสิ้น 10 คณะ 1 วิทยาลัย และได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อให้เป็นไปตามภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา โดยยุทธศาสตร์หนึ่ง ซึ่งมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญ คือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพองค์กรรองรับการเป็นมหาวิทยาลัย 4.0 โดยมีกลยุทธ์พัฒนาศักยภาพและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรสายวิชาการ ซึ่งมหาวิทยาลัยได้มีการจัดโครงการอบรม การทำผลงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอย่างไรก็ตาม สัดส่วนการดำรงตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ โดยตำแหน่งอาจารย์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ : รองศาสตราจารย์ : ศาสตราจารย์ เท่ากับ 30 : 40 : 20 : 10 (อุทุมพร ทองอุไทย) จามรมาน 2543) แต่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีอาจารย์ทั้งสิ้น 967 คน ตำแหน่งตำแหน่งวิชาการเป็นอาจารย์ 612 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 318 คน รองศาสตราจารย์ 37 คน (ข้อมูลกองบริหารงานบุคคล 1 มีนาคม 2562) ซึ่งยังถือว่าจะต้องมีการพัฒนาและสนับสนุนให้มีการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ เพื่อให้สัดส่วนการดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มสูงขึ้น

คุณภาพของอาจารย์เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพตรงตามพันธกิจและเป้าหมาย คุณภาพของอาจารย์ ได้แก่ คุณวุฒิ ประสิทธิภาพ จรรยาบรรณ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ การอุทิศตนต่อภารกิจที่ได้กำหนด และมีบทบาทสำคัญในการวิจัยสร้างสรรค์ความรู้ใหม่เพื่อพัฒนาสู่สังคม แวดวงวิชาการและแก่ประเทศอย่างต่อเนื่อง การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการนับเป็นการพัฒนา

วิชาชีพของอาจารย์ที่เป็นรูปธรรมแนวทางหนึ่ง ซึ่งสะท้อนให้เห็นความเชี่ยวชาญ ความมุ่งมั่นทางวิชาการ วิทยาทศน์ ความพากเพียร อีกทั้งความอดทน เนื่องจากต้องใช้ระยะเวลาในการผลิตผลงานทางวิชาการ ยาวนาน และขั้นตอนการขอตำแหน่งทางวิชาการที่มีระเบียบ กฎเกณฑ์ที่ซับซ้อนใช้เวลานาน ผลงานทางวิชาการอันได้แก่ การวิจัย บทความทางวิชาการ ตำรา หนังสือ และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น จะต้องผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบันโดยละเอียด ผ่านขั้นตอนตามแนวทางการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ แล้วจึงจะได้รับการกำหนดตำแหน่ง ดังนั้น การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจึงเป็นเสมือนหนึ่งรางวัลแห่งความก้าวหน้า และความสำเร็จในวิชาชีพ ผู้ที่ได้รับการกำหนดตำแหน่ง และระดับตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ย่อมได้รับความคาดหวังว่าจะต้องทำการศึกษาและผลิตผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ และยังเป็นสิ่งบ่งชี้วิทยาทศน์ขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำนักงานฝ่ายวิชาการที่มีขอบข่ายพันธกิจในการนำมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศและการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้วยวิธีที่หลากหลาย เช่น การกำหนดมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำ การเตรียมความพร้อมแก่อาจารย์โดยการจัดการอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการในหัวข้อที่เกี่ยวกับการพัฒนาการทำวิจัย การผลิตตำรา หนังสือ การเตรียมผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ส่งเสริมระบบพี่เลี้ยงด้านการวิจัย การเผยแพร่ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ การสนับสนุนการทำวิจัย และผลิตผลงานทางวิชาการ จัดหาทุนเพื่อสนับสนุนการทำวิจัย ดังนั้นการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการจึงเป็นดัชนีคุณภาพและความสำเร็จของมหาวิทยาลัย กล่าวคือ หากมหาวิทยาลัยมีปริมาณของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการสูง ก็จะสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ ความน่าเชื่อถือ ตลอดจนเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงควมมีคุณภาพและศักยภาพของสถาบัน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเป็นสถาบันที่เน้นการพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้มีทักษะความชำนาญด้านวิชาชีพ เสริมสร้างทุนมนุษย์ที่มีมูลค่าเพิ่มให้กับประเทศ มีพันธกิจพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่สังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงให้สนองต่อยุทธศาสตร์ชาติและสิทธิประโยชน์บนพื้นฐานความสุขและความก้าวหน้าในวิชาชีพ แต่ด้วยปัจจุบันแม้จะมีการส่งเสริมด้วยวิธีต่าง ๆ แต่อัตราการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการยังน้อยอยู่ เมื่อเทียบกับสัดส่วนของอาจารย์ทั้งหมด

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการพัฒนาอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่เพิ่มขึ้น อันเป็นการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศทางหนึ่ง อีกทั้งเป็นการสนับสนุนการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยด้านงานวิจัย และการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการให้สัมฤทธิ์ผลในพันธกิจที่กำหนด

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากร

การวิจัยครั้งนี้ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 754 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2562) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้โดยใช้สูตรของ Yamane (1973 : 125 อ้างถึงในยุทธ ไกรวรรณ, 2552) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 262 คน

1.3.3 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.3.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variable)

(1) ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย เจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ และการพัฒนาตนเอง

(2) ปัจจัยแวดล้อม ประกอบด้วย นโยบายมหาวิทยาลัย ระเบียบกฎเกณฑ์

1.3.3.2 ตัวแปรตาม (dependent variable) คือ การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

1.3.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยในครั้งนี้จะศึกษา บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.3.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา

เดือนมิถุนายน 2562 - พฤษภาคม 2563

1.4 สมมติฐานทางการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีคำศัพท์ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ปัจจัยที่มีอิทธิพล หมายถึง ปัจจัยภายในและปัจจัยแวดล้อม ที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตำแหน่งทางวิชาการ หมายถึง ตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แบ่งเป็น อาจารย์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์, รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

ปัจจัยภายใน หมายถึง สิ่งที่ต้องการและอยู่ภายในบุคคลนั้นของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แบ่งเป็น เจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, แรงจูงใจใฝ่อำนาจ และการพัฒนาตนเอง

เจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์ หมายถึง ท่าทีหรือความรู้สึก ความรักความศรัทธาที่มีในวิชาชีพอาจารย์และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เชื่อมั่นในวิชาชีพอาจารย์ด้วยตระหนักว่าวิชาชีพนี้เป็นวิชาชีพที่มีเกียรติ มีความสำคัญ และมีความจำเป็นต่อองค์กรและสังคม พึงปฏิบัติงานด้วยความภาคภูมิใจและมีความสุข พร้อมปกป้องเกียรติภูมิของวิชาชีพ เข้าร่วมกิจกรรมและสนับสนุนกิจกรรมในองค์กร ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ที่ตนตั้งไว้ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลเป็นผู้ที่มีจิตใจโอบอ้อมอารีเป็นที่รักของเพื่อน เห็นใจผู้อื่น ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

แรงจูงใจใฝ่อำนาจ หมายถึง แรงจูงใจที่ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการ มาจากความรู้สึกว่าตนเอง “ขาด” ในบางสิ่งบางอย่าง ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม เหมาะสมกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรม แสดงพฤติกรรม เพื่อสนองความต้องการ แรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปัจจัยแวดล้อม หมายถึง สิ่งที่เป็นตัวชี้วัดความรู้สึกของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในด้านต่าง ๆ ที่มีต่อองค์กรในการทำงาน แบ่งเป็น นโยบายมหาวิทยาลัย และระเบียบกฎเกณฑ์

นโยบายมหาวิทยาลัย หมายถึง นโยบายของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี รับทราบและถือปฏิบัติตาม เป็นนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี ประกอบด้วยนโยบายหลัก 4 ด้าน ได้แก่ นโยบายด้านรัฐสังคม และสิ่งแวดล้อม นโยบายด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นโยบายด้านองค์กร นโยบายด้านผู้ปฏิบัติงาน

ระเบียบกฎเกณฑ์ หมายถึง ข้อปฏิบัติ ข้อบังคับ ข้อกำหนดที่วางไว้เป็นหลักให้ปฏิบัติของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีถือปฏิบัติ

การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ หมายถึง ความต้องการมีตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้นกว่าตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้แก่ ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือ เรียกโดยย่อว่า

ศาสตราจารย์	เรียกโดยย่อว่า	“ศ.”
รองศาสตราจารย์	เรียกโดยย่อว่า	“รศ.”
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	เรียกโดยย่อว่า	“ผศ.”

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.6.2 นำผลงานวิจัยและข้อเสนอแนะไปทำการส่งเสริมและสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.7 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

กรอบแนวคิดของการวิจัย



บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาทบทวน แนวคิด ทฤษฎีกฎระเบียบ กฎหมาย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจตคติหรือทัศนคติ (Attitude)
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง
4. ปัจจัยแวดล้อมด้านนโยบายมหาวิทยาลัย
5. ปัจจัยแวดล้อมด้านระเบียบและกฎเกณฑ์
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับเจตคติหรือทัศนคติ (Attitude)

ความหมายของเจตคติหรือทัศนคติ (Attitude) มีนักจิตวิทยาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ เช่น

ราชบัณฑิตยสถาน (2530 : หน้า 235) ได้ให้ความหมายของคำว่า เจตคติ หมายถึงท่าทีหรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด

อัลพอร์ต (Allport, 1968 : หน้า 17) ได้ให้ความหมายของทัศนคติหรือเจตคติว่า หมายถึง สภาวะความพร้อมทางจิตและประสาทที่จะตอบโต้ได้ เกิดจากประสบการณ์ซึ่งจะเป็นแรงที่จะกำหนดทิศทางหรือมีผลในการเปลี่ยนแปลงของการสนองตอบของบุคคลต่อสิ่งต่าง ๆ บุคคล หรือสถานการณ์

เบลกินและสกายเดล (Belkin and Skydell อ้างถึงใน จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย, 2549 : หน้า 58) ให้ความสำคัญของเจตคติว่า เป็นแนวโน้มที่บุคคลจะตอบสนองในทางที่พอใจหรือไม่พอใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ

เทอร์สตัน (Thurston, L.L., 1966 : หน้า 6-7) กล่าวว่า เจตคติหรือทัศนคติ (Attitude) เป็นความรู้สึกและความคิดโดยรวมของบุคคลซึ่งอาจเป็นทางบวกหรือทางลบ เช่น ความชอบ ความมีอคติข้อคิดเห็น ความกลัว ความเชื่ออย่างมั่นคง ที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยทัศนคติจะแสดงออกมาทางความคิดเห็น (Opinion) ดังนั้นจึงถือได้ว่าความคิดเห็นของบุคคลเป็นสัญลักษณ์แสดงถึงทัศนคติของบุคคลนั่นเอง

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

ธงชัย สันติวงษ์ (2543) ได้ให้ความหมายของเจตคติหรือทัศนคติว่า หมายถึง สิ่งซึ่งเราทำการอธิบายด้วยวิธีการอ้างอิงถึงสิ่งที่อยู่ในความนึกคิดของผู้บริโภคที่เป็นเหตุทำให้มีผลกระทบต่อบรรยากาศของพฤติกรรมที่แสดงออก

มันบาย (Munby, 1983 : หน้า 141) กล่าวว่า เจตคติเชิงวิทยาศาสตร์ หมายถึง การแสดงออกทางด้านจิตใจที่เกี่ยวกับการใช้ความคิดสร้างสรรค์เชิงวิทยาศาสตร์ ซึ่งแสดงออกให้เห็นถึงกระบวนการใช้สติปัญญาหรือความคิดของนักวิทยาศาสตร์ในขณะปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า เจตคติ หมายถึง ท่าทีหรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นปฏิกิริยาระหว่างบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง แสดงออกให้เห็นได้จากพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ในทางที่ชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ

เจตคติแบ่งเป็น 5 ประเภท ได้แก่

1. เจตคติในด้านความรู้สึกหรืออารมณ์ (Affective Attitude) ประสบการณ์ที่คนได้สร้างความพึงพอใจและความสุขใจ จนกระทั่งทำให้มีเจตคติที่ดีต่อสิ่งนั้น ตลอดจนเรื่องอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน

2. เจตคติทางปัญญา (Intellectual Attitude) เป็นเจตคติที่ประกอบด้วยความคิดและความรู้เป็นแกน บุคคลอาจมีเจตคติต่อบางสิ่งบางอย่างโดยอาศัยการศึกษา ความรู้ จนเกิดความเข้าใจและมีความสัมพันธ์กับจิตใจ คืออารมณ์และความรู้สึกร่วม หมายถึง มีความรู้สึกจนเกิดความซาบซึ้งเห็นดีเห็นงามด้วย เช่น เจตคติที่มีต่อศาสนาเจตคติที่ไม่ดีต่อยาเสพติด

3. เจตคติทางการกระทำ (Action-oriented Attitude) เป็นเจตคติที่พร้อมจะนำไปปฏิบัติ เพื่อสนอง ความต้องการของบุคคล เช่น เจตคติที่ดีต่อการพูดจาไพเราะอ่อนหวานเพื่อให้คนอื่นเกิดความนิยม เจตคติที่มีต่องานในสำนักงาน

4. เจตคติทางด้านความสมดุล (Balanced Attitude) ประกอบด้วยความสัมพันธ์ทางด้านความรู้สึกและอารมณ์เจตคติทางปัญญาและเจตคติ ทางการกระทำ เป็นเจตคติที่สามารถตอบสนองต่อความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้บุคคลสามารถทำงานตามเป้าหมายของตนเองและองค์การได้

5. เจตคติในการป้องกันตัวเอง (Ego-defensive Attitude) เป็นเจตคติเกี่ยวกับการป้องกันตนเองให้พ้นจากความขัดแย้งภายในใจ ประกอบด้วยความสัมพันธ์ทั้ง 3 ด้าน คือ ความสัมพันธ์ด้านความรู้สึก อารมณ์ ด้านปัญญาและด้านการกระทำ

องค์ประกอบของเจตคติ

เจตคติประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. องค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Component) เป็นองค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้านั้น ๆ เพื่อเป็นเหตุผลที่จะสรุปความ และรวมเป็นความเชื่อหรือช่วยในการประเมินค่าสิ่งเร้านั้น ๆ

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึกและอารมณ์ (Affective Component) เป็นองค์ประกอบด้านความรู้สึก หรืออารมณ์ของบุคคล ที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งเร้า ต่างเป็นผลต่อเนื่องมาจากที่บุคคลประเมินค่าสิ่งเร้านั้น แล้วพบว่าพอใจหรือไม่พอใจ ต้องการหรือไม่ต้องการ ดีหรือเลว องค์ประกอบของเจตคติบางอย่างจะประกอบด้วยความรู้ความเข้าใจมาก แต่ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านความรู้สึกและอารมณ์น้อย เช่น เจตคติที่มีต่องานที่ทำ ส่วนเจตคติที่มีต่อแพชชั่นเสื้อผ้าจะมีองค์ประกอบด้านความรู้สึกและอารมณ์สูง แต่มีองค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจต่ำ

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioural Component) เป็นองค์ประกอบทางด้านความพร้อม หรือความโน้มเอียงที่บุคคลประพฤติปฏิบัติ หรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่จะสนับสนุนหรือคัดค้าน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเชื่อ หรือความรู้สึกของบุคคลที่ได้รับจากการประเมินค่าให้สอดคล้องกับความรู้สึกที่มีอยู่

เจตคติที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใด ต้องประกอบด้วยทั้งสามองค์ประกอบเสมอ แต่จะมีปริมาณมากน้อยแตกต่างกันไป โดยปกติบุคคลมักแสดงพฤติกรรมในทิศทางที่สอดคล้องกับเจตคติที่มีอยู่แต่ก็ไม่เสมอไปทุกกรณี ในบางครั้งเรามีเจตคติอย่างหนึ่งแต่ก็ไม่ได้แสดงพฤติกรรมตามเจตคติที่มีอยู่ก็มี

คุณลักษณะของเจตคติ

เจตคติมีคุณลักษณะที่สำคัญดังนี้

1. เจตคติเกิดจากประสบการณ์ สิ่งเร้าต่าง ๆ รอบตัวบุคคล การอบรมเลี้ยงดู การเรียนรู้ ขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรม เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดเจตคติ แม้ว่าจะมีประสบการณ์ที่เหมือนกันก็เป็นเจตคติที่แตกต่างกันได้ ด้วยสาเหตุหลายประการ เช่น สติปัญญา อายุ เป็นต้น

2. เจตคติเป็นการเตรียม หรือความพร้อมในการตอบสนองต่อสิ่งเร้า เป็นการเตรียมความพร้อมภายในของจิตใจมากกว่าภายนอกที่สังเกตได้ สภาวะความพร้อมที่จะตอบสนองมีลักษณะที่ซับซ้อนของบุคคลว่า ชอบหรือไม่ชอบ ยอมรับหรือไม่ยอมรับ เกี่ยวข้องกับอารมณ์ด้วย

3. เจตคติมีทิศทางของการประเมิน ทิศทางของการประเมินคือลักษณะความรู้สึกหรืออารมณ์ที่เกิดขึ้น ถ้าเป็นความรู้สึกหรือประเมินว่าชอบ พอใจ เห็นด้วย ก็คือเป็นทิศทางในทางที่ดี เรียกว่าเป็นทิศทางในทางบวก และถ้าประเมินออกมาในทางไม่ดี เช่น ไม่ชอบ ไม่พอใจ ก็มีทิศทางในทางลบ เจตคติทางลบไม่ได้หมายความว่าไม่ควรมีเจตคตินั้นเป็นเพียงความรู้สึกที่ไม่ดีต่อสิ่งนั้น

4. เจตคติที่มีความเข้ม คือมีปริมาณมากน้อยของความรู้สึก ถ้าชอบมากหรือไม่เห็นด้วยอย่าง มากก็แสดงว่ามี ความเข้มสูง ถ้าไม่ชอบเลยหรือเกลียดที่สุดก็แสดงว่ามี ความเข้มสูงไปอีกทางหนึ่ง

5. เจตคติที่มีความคงทน เจตคติเป็นสิ่งที่บุคคลยึดมั่นถือมั่น และมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของคนนั้น การยึดมั่นในเจตคติต่อสิ่งใด ทำให้การเปลี่ยนแปลงเจตคติเกิดขึ้นได้ยาก

6. เจตคติมีทั้งพฤติกรรมภายในและพฤติกรรมภายนอก พฤติกรรมภายในเป็นสภาวะทางจิตใจ ซึ่งหากไม่ได้แสดงออก ก็ไม่สามารถรู้ได้ว่าบุคคลนั้นมีเจตคติอย่างไรในเรื่องนั้น เจตคติเป็นพฤติกรรมภายนอกแสดงออกเนื่องจากถูกกระตุ้น และการกระตุ้นยังมีสาเหตุอื่น ๆ ร่วมอยู่ด้วย

7. เจตคติต้องมีสิ่งเร้าจึงมีการตอบสนองขึ้น ไม่จำเป็นว่าเจตคติที่แสดงออกจากพฤติกรรมภายในและพฤติกรรมภายนอกจะต้องตรงกัน เพราะก่อนแสดงออกนั้นก็ปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพของสังคม แล้วจึงแสดงออกเป็นพฤติกรรมภายนอก

การเกิดและการเปลี่ยนแปลงเจตคติ

เจตคติเกิดจากการมีประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม หากประสบการณ์ที่เราได้รับเพิ่มเติมแตกต่างจากประสบการณ์เดิม เราก็อาจเปลี่ยนแปลงเจตคติได้ การเปลี่ยนแปลงเจตคติมี 2 ทาง

1. การเปลี่ยนแปลงในทางเดียวกัน (Congruent Change) หมายถึง เจตคติเดิมของบุคคลที่เป็นไปในทางบวกจะเพิ่มมากขึ้นในทางบวก แต่ถ้าเจตคติเป็นไปทางลบก็เพิ่มมากขึ้นในทางลบด้วย

2. การเปลี่ยนแปลงไปคนละทาง (Incongruent Change) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงเจตคติเดิมของบุคคลที่เป็นไปในทางบวกจะลดลงและไปเพิ่มทางลบ

หลักการของการเปลี่ยนแปลงเจตคติ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงไปในทางเดียวกัน หรือการเปลี่ยนแปลงไปคนละทางนั้น มีหลักการว่า เจตคติที่เปลี่ยนแปลงไปในทางเดียวกันเปลี่ยนได้ง่ายกว่าเจตคติที่เปลี่ยนแปลงไปคนละทาง เพราะการเปลี่ยนแปลงไปในทางเดียวกันมีความมั่นคง ความคงที่มากกว่าการเปลี่ยนแปลงไปคนละทาง

การเปลี่ยนแปลงเจตคติเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่อไปนี้

1. ความสุดขีด (Extremeness) เจตคติที่อยู่ปลายสุดเปลี่ยนแปลงได้ง่ายกว่าเจตคติที่ไม่รุนแรงนัก เช่น ความรักที่สุดและความเกลียดที่สุดเปลี่ยนแปลงยากกว่าความรักและความเกลียดที่ไม่มากนัก

2. ความซับซ้อน (Multicomplexity) เจตคติที่เกิดจากสาเหตุเดียวกันเปลี่ยนได้ง่ายกว่าเกิดจากหลาย ๆ สาเหตุ

3. ความคงที่ (Consistency) เจตคติที่มีลักษณะคงที่มาก หมายถึงเจตคติที่เป็นความเชื่อฝังใจ เปลี่ยนแปลงยากกว่าเจตคติทั่วไป

4. ความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่อง (Interconnectedness) เจตคติที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะที่เป็นไปในทางเดียวกันเปลี่ยนแปลงได้ยากกว่าเจตคติที่มีความสัมพันธ์ไปในทางตรงกันข้าม

5. ความแข็งแกร่งและจำนวนความต้องการ (Strong and Number of Wants Served) หมายถึง เจตคติที่มีความจำเป็นและความต้องการในระดับสูง เปลี่ยนแปลงได้ยากกว่าเจตคติที่ไม่แข็งแกร่งและไม่อยู่ในความต้องการ

6. ความเกี่ยวเนื่องกับค่านิยม (Centrality of Related Values) เจตคติหลายเรื่องเกี่ยวเนื่องจากค่านิยมความเชื่อที่ค่านิยมนั้นตีน่าปรารถนา และเจตคติสืบเนื่องจากค่านิยม ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมนั้นเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ยาก

2.2 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

การจูงใจ (Motivation) คือ สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ การจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลนั้น ๆ เอง ภายใน ได้แก่ ความรู้สึกต้องการ หรือขาดอะไรบางอย่าง จึงเป็นพลังชักจูง หรือกระตุ้นให้มนุษย์ประกอบกิจกรรมเพื่อทดแทนสิ่งที่ขาดหรือต้องการนั้น ส่วนภายนอกได้แก่ สิ่งใดก็ตามที่มาแรงเร้า นำช่องทาง และมาเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมในตัวมนุษย์ ซึ่งการจูงใจนี้อาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอก แต่เพียงอย่างเดียวหรือทั้งสองอย่างพร้อมกันได้ อาจกล่าวได้ว่า การจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ เช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจ หรือการทำให้เกิดความพอใจ ล้วนเป็นเหตุจูงใจให้เกิดแรงจูงใจได้

แรงจูงใจ (motive) เป็นคำที่ได้ความหมายมาจากคำภาษาละตินที่ว่า movere ซึ่งหมายถึง "เคลื่อนไหว" มีผู้ให้ความหมาย แรงจูงใจไว้หลายความหมาย ดังนี้

โลเวล (Lovell, 1980 : ออนไลน์) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ

ไมเคิล ดอมแจน (Domjan, 1996 : ออนไลน์) อธิบายว่า การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจูงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

สตีเยร์และพอร์ตเตอร์ (Steers & Porter, 1979) ได้อธิบายแรงจูงใจไว้ว่า หมายถึงสิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำ พฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของแต่ละคน และเป็นสิ่งที่จะช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่

โชติกา ระโส (2555, หน้า 11) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่ผลักดันให้บุคคล แสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ หรือหมายถึงการที่บุคคลมีความปรารถนา หรือต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากความหมายของแรงจูงใจดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปความหมายได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าภายนอกให้บุคคลมีการจูงใจเกิดพฤติกรรมการกระทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

ความหมายแรงจูงใจในการทำงาน

สมยศ นาวิการ (2551) อธิบายแรงจูงใจที่เกี่ยวกับการทำงานไว้ว่า แรงจูงใจมี 2 ประเภท คือ 1) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง แรงขับภายในจะเกิดจากภายในตัวบุคคลหรือรางวัลภายในซึ่งองค์การไม่สามารถให้ได้ เช่น ความต้องการ ความพึงพอใจ ความรู้สึกที่ตนเองมีค่ามากขึ้น การลดความเครียด ความอยากรู้อยากเห็น การบรรเทาจากการบังคับ ผลสัมฤทธิ์เป็นต้น และ 2) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง แรงขับที่เกิดจากภายนอกตัวบุคคลหรือรางวัลภายในองค์การ เช่น อาหาร การสรรเสริญ ความรู้ เงิน สถานภาพ เป็นต้น

ติน ปรัชญพฤทธิ (2552) ได้อธิบายแรงจูงใจที่เกี่ยวกับการทำงานไว้ว่า เป็นระดับความพร้อมของพนักงานที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งระดับความพร้อมเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ความสำเร็จ การที่ผลงานเป็นที่ยอมรับ ความรับผิดชอบ ความเจริญเติบโตส่วนบุคคล และงานในตัวของมันเอง ภายหลังความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน สภาพความมั่นคงในงาน และสภาพการทำงานได้รับการตอบสนองแล้ว

ธัญพร สุวรรณคาม (2559 : หน้า 13) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นให้พนักงานแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำนั้น ๆ ทำให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่น เต็มใจทำงาน ตั้งใจในการทำงานและเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย

ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจ

จากการศึกษางานวิจัย ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 159-161) กล่าวว่า ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจ มีหลายองค์ประกอบด้วยกัน ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านกายภาพ (Biological Factor) ซึ่งพิจารณาถึงความต้องการทางกายภาพของมนุษย์ เช่น ความต้องการปัจจัย 4 เพื่อการดำรงชีวิตอยู่ได้ ซึ่งแต่ละคนจะมีความต้องการเหมือนกัน เพราะถ้าขาดปัจจัยดังกล่าว มนุษย์จะไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้

2. องค์ประกอบทางการเรียนรู้ (Learned Factor) เป็นผลสืบเนื่องต่อจากองค์ประกอบทางด้านกายภาพ ทั้งนี้ เพราะมนุษย์ทุกคนไม่สามารถได้รับการตอบสนองความต้องการในปริมาณ ชนิดและคุณภาพตามที่ตนเองต้องการ และในหลาย ๆ ครั้ง สิ่งแวดล้อมเป็นตัววางเงื่อนไขในการสร้างแรงจูงใจของมนุษย์ ดังนั้น องค์ประกอบทางด้านนี้ จึงมีความสำคัญต่อแรงจูงใจของมนุษย์ที่จำเป็นต้องศึกษา เพื่อทำความเข้าใจเรื่องแรงจูงใจอย่างถูกต้อง

3. องค์ประกอบทางด้านความคิด (Cognitive Factor) เป็นส่วนสำคัญในการเกิดแรงจูงใจของมนุษย์ ทั้งนี้ เพราะความคิดทำให้เกิดความเชื่อทัศนคติและค่านิยมอันส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมโดยตรง

ประเภทของแรงจูงใจ แบ่งเป็นประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้

1. แรงจูงใจฉับพลัน (Aroused Motive) คือ แรงจูงใจที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกมาทันทีทันใด

2. แรงจูงใจสะสม (Motivational Disposition) คือ แรงจูงใจที่มีอยู่แต่ไม่แสดงออกทันที จะค่อย ๆ เก็บสะสมไว้รอการแสดงออกในเวลาใดเวลาหนึ่งต่อไป

3. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) คือ แรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งเร้าภายในตัวของบุคคลผู้นั้น

4. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) คือ แรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งเร้าภายนอกหรือสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่อยู่นอกตัวบุคคล

5. แรงจูงใจปฐมภูมิ (Primary Motive) คือ แรงจูงใจอันเนื่องมาจากความต้องการที่เป็นพื้นฐานทางด้านร่างกาย เช่น ความหิวกระหาย

6. แรงจูงใจทุติยภูมิ (Secondary Motive) คือ แรงจูงใจที่เป็นผลต่อเนื่องมาจากแรงจูงใจชั้นปฐมภูมิ

กระบวนการจูงใจ (Motivation Process) มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการ (Needs) คือ ภาวะการณ์ขาดบางสิ่งบางอย่างของอินทรีย์ อาจจะเป็นการขาดทางด้านร่างกายหรือขาดทางด้านจิตใจ

2. แรงขับ (Drive) เมื่อมนุษย์ขาดความต้องการบางสิ่งบางอย่างจะเกิดภาวะตึงเครียดขึ้นภายในร่างกาย ภาวะตึงเครียดนี้จะกลายเป็นแรงขับหรือตัวกำหนดทิศทางเพื่อนำไปสู่เป้าหมายอันจะนำไปสู่การลดภาวะความตึงเครียด

3. แรงกระตุ้น (Incentive) หรือ เป้าหมาย (Goal) เป็นตัวกระตุ้นหรือเป็นตัวล่อให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมตามที่คาดหวังหรือที่ต้องการ อาจมีได้หลายระดับตั้งแต่สิ่งล่อใจในเรื่องพื้นฐานคือ ปัจจัย 4 ไปจนถึงความต้องการทางใจในด้านต่างๆ

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคคิลแลนด์

แมคคิลแลนด์ (McClelland, 1961) ได้ศึกษาความต้องการความสำเร็จของบุคคล และมีความเชื่อว่า แรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล มนุษย์มีความปรารถนาที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้บรรลุผลสำเร็จโดยเร็ว โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประการ คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความต้องการความรักและความผูกพัน และความต้องการอำนาจ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (need for Achievement: nAch)

เป็นแรงจูงใจในการกระทำการใด ๆ เพื่อให้ก้าวสู่ความสำเร็จหรือความเป็นเลิศที่มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานและการมุ่งไปสู่ความสำเร็จ ความต้องการสัมฤทธิ์ผลเป็นแรงขับที่จะทำให้งานที่ทำประสบความสำเร็จดีที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานโดยจากการศึกษานั้นได้ระบุลักษณะเด่น 5 ประการของผู้ที่มีความต้องการสูงด้านสัมฤทธิ์ผล ดังนี้

1.1 เป็นผู้มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับผิดชอบงานหรือการแก้ปัญหา

1.2 เป็นผู้มีความมั่นใจที่จะตั้งเป้าหมายในระดับค่อนข้างยากและกล้าเสี่ยงพอ

1.3 เป็นผู้มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการย้อนกลับดูการกระทำของตนเองว่าการกระทำของตนเองนั้นดีหรือไม่อย่างไร และมีความกังวลกับการรับรู้ในผลการกระทำของตนเอง

1.4 เป็นผู้มีความสนใจในการจัดระบบงาน มีการคาดการณ์ล่วงหน้า

1.5 เป็นผู้ที่แข่งขันหรือการกระทำแปลก ๆ ใหม่ ๆ อันจะทำให้ตนรู้สึกว่าได้ประสบความสำเร็จ ชอบงานท้าทายความสามารถ

แมคคิลแลนด์ (McClelland, 1961) ได้กล่าวถึงความต้องการความสำเร็จไว้ว่าเป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา ความต้องการความสำเร็จหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นี้ จะเป็นบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยพยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้ มีความสบายใจเมื่อประสบความสำเร็จและมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความสำเร็จล้มเหลว ดังนั้น บุคคลพวกนี้ จะสนใจในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงขององค์กรหรือหน่วยงาน

ความต้องการความสำเร็จจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้

1. มีเป้าหมายในการทำงานสูงชัดเจน และท้าทายความสามารถ
2. มุ่งที่ความสำเร็จของงานมากกว่ารางวัล ผลตอบแทนเป็นเงินทอง
3. ต้องการข้อมูลย้อนกลับในความก้าวหน้าสู่ความสำเร็จทุกระดับ
4. รับผิดชอบงานส่วนตัวมากกว่าการมีส่วนร่วมกับผู้อื่น

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (need for Affiliation : nAff)

แมคคิลแลนด์ (McClelland, 1961) ได้กล่าวถึงความต้องการทางด้านสังคมหรือความผูกพัน ว่าบุคคลต่างต้องการมีและผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น ต้องการ การยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีความเป็นมิตรไมตรี เป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น ชอบสถานการณ์ในการร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน ต้องการความผูกพัน จึงมีสิ่งจูงใจด้านความเป็นมิตร มนุษย์มีความต้องการทางสังคม มีความปรารถนาและให้ความสำคัญต่อสังคมมากกว่าความสำเร็จของงาน เอาใจใส่กับความรู้สึกของบุคคลอื่นอย่างจริงจัง

บุคลิกภาพของผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธสูง มี 4 ประการ ได้แก่

1. การปฏิบัติงานที่ดีขึ้นเมื่อได้รับสัมพันธภาพที่ดี
2. การรักษาสัมพันธภาพระหว่างตนเองกับองค์กรหรือกลุ่มชอบทำงานเป็นทีม เป็นคนเรียนรู้ความสัมพันธ์ทางสังคมได้รวดเร็ว จะหลีกเลี่ยงการเวลาอยู่คนเดียว ต้องการความอบอุ่นจากผู้อื่น หาโอกาสพบเพื่อนใหม่และต้องการให้เพื่อนใหม่เป็นเพื่อนสนิท
3. การร่วมมือ การทำตามและหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง พยายามรักษาความสัมพันธ์ด้วยการยอมทำตาม หลีกเลี่ยงปัญหาสังคม
4. มีความเกรงกลัวต่อการถูกปฏิเสธ มีความกังวลใจต่อการถูกตีค่าทางสังคม คำวิจารณ์ของผู้อื่น

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (need for Power : nPow)

แมคคิลแลนด์ (McClelland, 1961) กล่าวว่าความต้องการทางด้านอำนาจ หมายถึง คนที่มีความต้องการอำนาจสูงก็มุ่งจะให้ได้มาและใช้อำนาจหน้าที่ ใช้อิทธิพลเพื่อเอาชนะข้อโต้แย้งต่าง ๆ แบ่งบุคคลที่มีความต้องการทางด้านอำนาจออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. บุคคลที่ต้องการอำนาจของตัวเองเป็นส่วนตัว (Need for personal power) พวกนี้ มีพฤติกรรมที่แสดงออกในรูปของการอยากมีอำนาจเหนือคนอื่นชอบข่มขู่ คุยโอ้อวด ยกตัวข่มท่าน มักไม่ค่อยคิดถึงส่วนรวม ชอบมีบริวาร ชอบให้ลูกน้องก้มหัวเฉพาะตนคนเดียว

2. บุคคลที่ต้องการอำนาจที่มาจากองค์การที่ทำงานอยู่เป็นส่วนรวม (Need for Institution power) ต้องการมีอำนาจอิทธิพลเหนือคนอื่น ควบคุมคนอื่นได้ ต้องการให้คนอื่นเคารพ นับถือ ยกย่องสรรเสริญ ให้เกียรติ ไม่หลงตัวเองว่ายิ่งใหญ่เสมอไป ยึดมั่นในระเบียบวินัยคิดถึงองค์การอยู่เสมอ

ผู้ที่มีความต้องการสูงด้านอำนาจ จะมีลักษณะพฤติกรรม ดังต่อไปนี้

1. แสวงหาโอกาสในการควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น
2. ชอบการแข่งขันในสถานการณ์ที่มีโอกาสให้ตนเองครอบงำคนอื่น
3. สนุกสนานในการเผชิญหน้าหรือโต้แย้ง ต่อสู้กับผู้อื่น

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นโดย Abraham Maslow นักจิตวิทยาชาวอังกฤษซึ่งระบุว่า บุคคลมีความต้องการเรียงลำดับจากระดับพื้นฐานที่สุดไปยังระดับสูงสุด อธิบายถึงความพึงพอใจ และ ความต้องการของมนุษย์ โดยมีข้อสมมติฐานเกี่ยวกับมนุษย์ 3 ประการ คือ

1. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการสนองแล้ว ความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีวันสิ้นสุด โดยจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนตาย

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงก็จะมีการเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

Maslow เชื่อว่า มนุษย์มีความต้องการทั้งหมด 5 ชั้นด้วยกัน ความต้องการทั้ง 5 ชั้น มีการเรียงลำดับจากขั้นต่ำสุดไปหาขั้นสูงสุด มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นนี้เป็นที่พึงพอใจแล้ว ก็จะเกิดความต้องการในขั้นสูงต่อไป ความต้องการในขั้นต่ำกว่าจะต้องได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจเสียก่อนเสมอมนุษย์จึงจะเกิดความต้องการขั้นสูงได้ ความต้องการทั้ง 5 ชั้น เรียงลำดับจากขั้นต่ำสุดไปยังสูงสุด ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นแรกหรือขั้นต่ำสุดหรือเรียกว่า ขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งความต้องการดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการอยู่รอดของชีวิตมนุษย์ที่จะขาดเสียมิได้ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรคที่อยู่อาศัย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคน ทำให้มนุษย์จำเป็นต้องไปหาสิ่งเหล่านี้มาตอบสนองก่อนสิ่งอื่นใด ด้วยเหตุผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าเหล่านี้คือสิ่งหนึ่งที่จูงใจให้มนุษย์เราได้รับการตอบสนองความต้องการ ส่วนสิ่งที่เกี่ยวกับจิตใจหรือความนึกคิด จะมีอิทธิพลก็ต่อเมื่อความต้องการ

ทางร่างกายได้รับการตอบสนองเป็นที่เรียบร้อยแล้วเท่านั้น ดังนั้นความจำเป็นทางด้านร่างกายเป็นความต้องการลำดับแรกที่มีมนุษย์จะต้องมีเป็นพื้นฐานก่อนจึงจะมีความต้องการลำดับต่อไป

2. ความต้องการด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Safety or Security Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกายแล้วตามสมควร มนุษย์ก็ต้องการในขั้นที่สูงขึ้นต่อไป คือ ความต้องการความปลอดภัย หรือความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน เช่น ความมั่นคงในหน้าที่การงาน การไม่ถูกปลดให้ออกหรือถูกย้ายงาน แต่เขาและเพื่อนร่วมงานจะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมทัดเทียมกัน เวลาเจ็บป่วยได้รับการเอาใจใส่ดูแล เมื่อออกจากงานก็ต้องได้รับบำเหน็จบำนาญเป็นการตอบแทน นอกจากนี้ยังต้องมีรายได้ดีพอสมควร หรืออย่างน้อยก็พอเพียงแก่การดำรงชีวิตอย่างสุขสบาย มีหลักประกันต่าง ๆ ในการทำงานอย่างเพียงพอ ตลอดทั้งครอบครัวเป็นสุขปลอดภัยด้วย ผู้บริหารจำเป็นต้องสนองสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เขามีความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งจะมีผลทำให้ระดับความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองตามลำดับความต้องการ 2 ชั้น ดังกล่าวแล้ว คือทั้งทางกายภาพและความปลอดภัย ความต้องการทางด้านสังคม ซึ่งเป็นขั้นที่สูงกว่าตามมา ซึ่งหมายถึง ความต้องการเข้าสู่สังคม ต้องการความรัก ความห่วงใย ความผูกพันจากผู้อื่นในสังคม ความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิกร่วมอยู่ด้วย หรือต้องการที่จะเข้าพวกเข้าหมู่มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ความต้องการเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ รวมทั้งมิตรภาพและความเห็นใจจากเพื่อนมนุษย์ด้วย ทั้งนี้ เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม โดยธรรมชาติมนุษย์จึงต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นเสมอ ในจิตสำนึกจึงมีความกลัวที่จะถูกทอดทิ้ง กลัวการอยู่อย่างโดดเดี่ยว ผู้บังคับบัญชาต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ทำหรือหน่วยงานนั้น ตลอดจนให้ได้เข้าร่วมในงานสังคมต่างๆ เป็นต้น อาจพูดได้ว่า ความต้องการทางด้านสังคมนี้เป็นความต้องการทางด้านจิตใจมากขึ้นนั่นเอง

4. ความต้องการการยกย่องและยอมรับนับถือ (Esteem Needs) หรือเรียกว่า ความต้องการการยอมรับในสังคม ซึ่งความต้องการด้านนี้จะมีความต้องการสูงกว่าความต้องการทางด้านสังคม คือ นอกเหนือจากมีเพื่อนร่วมกลุ่มในสังคมแล้วยังต้องการให้ตนมีฐานะเด่นในสังคมนั้นด้วย โดยเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น และมีบุคคลอื่นสรรเสริญยกย่องหรือนับหน้าถือตา และนี่คือ ความต้องการที่จะมีความมั่นใจเชื่อมั่นในเรื่องของความรู้ ความสามารถของตนและความสำคัญของตนเองมากขึ้นนั่นเอง เมื่อบุคคลใดได้รับการยกย่องว่ามีความสำคัญในกิจกรรมต่าง ๆ แล้ว เขาผู้นั้นก็จะเกิดความภาคภูมิใจเมื่อจะชวนให้ทำสิ่งใดก็มักจะมีมือด้วยเสมอ

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ (Needs for self-actualization) หมายถึง ความต้องการแสดงศักยภาพภายในออกมาให้ปรากฏและพยายามมุ่งมั่นที่จะทำในสิ่งที่เป็นความมุ่งหวังให้สำเร็จหรือทำในสิ่งที่เป็นความหวังสูงสุดในชีวิตให้ประสบความสำเร็จ เป็นความต้องการของบุคคลที่จะบรรลุถึงความสำเร็จในสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วทุกชั้นได้รับการตอบสนองแล้ว

ทฤษฎีแรงจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG theory)

เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) ได้เสนอทฤษฎีว่าด้วยความต้องการของมนุษย์ขึ้นมาเรียกว่า ทฤษฎี อี อาร์ จี (ERG Theory) ซึ่งได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มที่ต้องการการอยู่รอด (Existence needs : E) คือ ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อต้องการที่ใช้ชีวิตอยู่เป็นความต้องการด้านปัจจัย 4 ประกอบด้วย น้ำ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม อากาศที่ดี

2. กลุ่มที่ต้องการด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relatedness needs : R) คือ ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน คนในครอบครัว และกับคนในสังคม

3. กลุ่มที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs : G) คือ ความต้องการที่อยากจะมี ความก้าวหน้าในงาน โดยบุคคลจะใช้ทักษะความรู้ ความชำนาญ ความสามารถของตนเพื่อทำงานให้เต็มความสามารถที่ตนเองมี รวมทั้งต้องการโอกาสแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

ทฤษฎี ERG นี้จะมีข้อสมมติฐาน 3 ประการ เป็นกลไกสำคัญ คือ

1. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง นั้นคือ หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง ตัวอย่างเช่น ถ้าบุคลากรได้รับการตอบสนองด้านเงินเดือนน้อยเกินไป ความต้องการด้านเงินเดือนก็จะมีอยู่สูง

2. ขนาดของความต้องการ ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่า (เช่นความต้องการเพื่อดำรงชีพ) ได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว ก็ยังจะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่า (เช่น ความต้องการความเจริญก้าวหน้า) มีมากยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าหัวหน้างานได้รับการตอบสนองด้านค่าจ้างแรงงานและอื่น ๆ (ความต้องการเพื่อดำรงชีพ) มากพอแล้ว หัวหน้างานคนนั้นก็จะต้องได้รับการยอมรับและนับถือจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน (ความสัมพันธ์ทางสังคม)

3. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่สูงมากอุปสรรคขัดขวางได้รับการตอบสนองน้อยก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไปมีความสำคัญมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าหัวหน้ากลุ่มงานไม่มีโอกาสได้เปลี่ยนไปทำงานใหม่ที่ท้าทายหรือรับตำแหน่งใหม่ (ความเจริญก้าวหน้า) เมื่อเป็นเช่นนั้นหัวหน้ากลุ่มงานคนนี้ก็หันมาสนใจและต้องการที่จะได้รับความอบอุ่นสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงานและลูกน้อง (ความสัมพันธ์ทางสังคม)

2.3 แนวคิดการพัฒนาตนเอง

ความหมายของการพัฒนาตนเอง

นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ ดังนี้

เอกชัย บุญอาจ (2555) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การสร้างความสามารถของตนเองให้มากยิ่งขึ้น รวมถึงการพัฒนาความสามารถที่ยังไม่ได้พัฒนาของตนเองด้วย โดยเหตุมาจากการที่มนุษย์เรามีความต้องการที่จะให้ตนเองเจริญก้าวหน้า (ความต้องการความเจริญก้าวหน้าส่วนตัว และการรับรู้ศักยภาพของตนเอง) ดังนั้นทุกคนจึงต้องพยายามพัฒนาตนเองเพื่อให้มีชีวิตที่ดียิ่งขึ้น

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543 : หน้า 15) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การสร้างความเป็นคนใหม่ในตนเองให้มีสุขภาพกายที่แข็งแรง สุขภาพจิตที่ดี มีทักษะกำลังใจ มีจุดมุ่งหมายของชีวิตและเป็นมิตรกับคนทั่วไป

สุนิษา กลิ่งพงษ์ (2556 : หน้า 34) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาตนเองด้วยตนเองตามศักยภาพ ทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เพื่อตอบสนองความต้องการ แรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่ตนเองได้ตั้งไว้ และเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพต่อองค์การ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การสร้างความสามารถและศักยภาพของตนเองให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ทั้งในด้านความรู้ ร่างกาย และจิตใจ มีความเจริญก้าวหน้าที่ดี เพื่อให้ตนเองเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพในสังคม

เป้าหมายของการพัฒนาตนเอง

ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2542 : หน้า 347) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาตนเอง เพื่อจะได้ก้าวไปสู่ความปรารถนาอันสูงสุดและยิ่งใหญ่ บุคคลจะต้องเริ่มด้วยการกำหนดเป้าหมาย ซึ่งเป้าหมายที่ดี จะต้องมิลักษณะเฉพาะ และมีความชัดเจน สำหรับเป้าหมายสำคัญของการพัฒนาตนเองที่ควรจะมีในชีวิต มี 6 ประการ ดังนี้

1. เป้าหมายเกี่ยวกับงาน
2. เป้าหมายเกี่ยวกับเงิน
3. เป้าหมายเกี่ยวกับสุขภาพกาย
4. เป้าหมายเกี่ยวกับสุขภาพจิต
5. เป้าหมายเกี่ยวกับครอบครัว
6. เป้าหมายเกี่ยวกับสุขภาวะทางปัญญา

ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2542 : หน้า 3) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเอง มีความจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคนที่ต้องการความก้าวหน้า มีตำแหน่งสูงขึ้น ทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีความพึงพอใจที่จะทำงานมากขึ้น มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตสมบูรณ์ การพัฒนาตนเองมีความจำเป็นสำหรับทุกคนที่ต้องการความสำเร็จในทุกด้าน เหตุผลที่ต้องมีการพัฒนาตนเอง คือ

1. มีพฤติกรรมหลายอย่างที่ไม่สามารถปรับพฤติกรรมโดยบุคคลอื่นได้ง่าย ๆ ยกเว้นตนเอง เช่น ปฏิกริยาทางอารมณ์
2. พฤติกรรมที่มีปัญหา เป็นพฤติกรรมที่สัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการมีปฏิกริยาต่อตนเอง ซึ่งเป็นกิจกรรมทางสมอง เช่น การคิด การใฝ่ฝัน จินตนาการ หรือการวางแผน
3. การเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นเรื่องยาก และไม่มีความสุข การรับความช่วยเหลือจากคนอื่นทำให้เกิดแรงจูงใจไม่เพียงพอที่จะเปลี่ยน
4. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ไม่ใช่เพียงแต่การทำให้พฤติกรรมที่มีปัญหาหมดไป หรือทำให้สถานการณ์บางอย่างหมดไป แต่เพื่อประโยชน์ในการจัดการกับปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ให้มีประสิทธิภาพมากกว่าในอดีตอีกด้วย การรับผิดชอบต่อการเปลี่ยนแปลงจะต้องเป็นของตนเอง ด้วยการสร้างแรงจูงใจที่เข้มแข็ง เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง เกิดพฤติกรรมใหม่

การพัฒนาตนเอง จึงเป็นการกระทำที่จำเป็นในยุคปัจจุบัน ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้บุคคลที่หวังความก้าวหน้า จะต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ มิฉะนั้นจะเป็นคนที่มีความรู้และทักษะที่ล้าสมัย กลายเป็นคนไร้ค่า ไร้ประโยชน์ ไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

ขอบข่ายของการพัฒนาตนเอง

สมใจ ลักษณะ (2549 : หน้า 86) กล่าวว่า ขอบเขตของการพัฒนาตนเองจะเกี่ยวข้องกับสิ่งต่อไปนี้

1. ตระหนักในความจำเป็นของการพัฒนาตนเอง
2. มีปรัชญาและอุดมการณ์ในการพัฒนาตนเอง
3. มีเป้าประสงค์หรือจุดหมายของชีวิต
4. สำรวจตนเอง รู้จักตนเอง หากวิถีปรับปรุงพัฒนาในส่วนที่ควรพัฒนา เช่น บุคลิกภาพ ค่านิยม การแก้ปัญหาและอุปสรรค การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นต้น
5. ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง สรรค์สร้างการพัฒนาตนเองไปสู่เป้าประสงค์
6. ประเมินผลการพัฒนาตนเอง สร้างความภาคภูมิใจ และเห็นคุณค่าในตนเองที่มีการพัฒนา

หลักการพัฒนาตนเอง

จารุพันธ์ อธิธาวัชกุล (2553 : หน้า 143-144) ได้สรุปหลักการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. ตั้งเป้าหมายและกำหนดความตั้งใจไว้ให้มั่น โดยต้องศึกษาโอกาสความก้าวหน้าในองค์กร ว่ามีเส้นทางในการเติบโตไปได้อย่างไรบ้าง อาจรวมทั้งหาบุคคลต้นแบบในองค์กรไว้เป็นแรงบันดาลใจ และเป็นแนวทางที่จะกำหนดจุดมุ่งหมายในเส้นทางอาชีพของตน การตั้งเป้าหมายและการรักษาความทะเยอทะยานอย่างเหมาะสม

2. การพัฒนาตนเองให้เป็นทั้งคนเก่งและคนดี การพัฒนาตนเองให้เก่ง สามารถทำได้หลายวิธี แต่จะได้ผลดีและเร็วกว่าหากไม่รอการพัฒนาจากการฝึกอบรมขององค์กรหรือจากการสอนงานของหัวหน้างานเพียงอย่างเดียว ต้องพยายามศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยเฉพาะที่จะสามารถนำมาใช้ในการสร้างผลงานให้โดดเด่น งานทุกงานไม่ว่าจะงานเล็กหรืองานใหญ่ หากผู้เป็นเจ้าของเนื้องานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หากความรู้มาต่อยอดและนำไปปรับปรุงพัฒนา งานก็จะมีคุณค่าและมีความสำคัญได้ การขึ้นอาสาไปเป็นคณะทำงานในโครงการต่าง ๆ ก็ทำให้มีความรอบรู้มากขึ้น การแสดงความเต็มใจในการรับผิดชอบงานที่สูงขึ้นเท่ากับสร้างโอกาสในการพัฒนาฝีมือของตนเอง ซึ่งเป็นการสะสมทุนความรู้ความสามารถ และยังเป็นการพัฒนาความเป็นคนดี เป็นที่รู้จักยอมรับจากกลุ่มต่าง ๆ มากขึ้นด้วย

3. การรู้จักทำการตลาดผลงานของตนเองอย่างเหมาะสม ควรรวบรวมผลงานของตนเองไว้อย่างชัดเจน อาจจัดเป็นบทสรุปการเรียนรู้ แนวปฏิบัติต่าง ๆ แล้วนำไปส่งมอบให้หัวหน้า เพื่อขอรับคำแนะนำเพิ่มเติม และอาจนำไปใช้เป็นมาตรฐานการทำงานในหน่วยงานของตน รวมทั้งสามารถนำเสนอส่งเข้ารับรางวัลด้านความคิดสร้างสรรค์ หรือการปรับปรุงงานขององค์กรได้ หรือนำผลงานไปบรรจุเป็นความรู้ในระบบการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ขององค์กร เป็นต้น

4. สอบถามข้อมูลรายละเอียดเรื่องเส้นทางก้าวหน้าในสายวิชาชีพ โดยปรึกษากับทางฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเตรียมตัวได้อย่างถูกต้อง และสามารถนำไปหารือกับหัวหน้างานเพื่อขอโอกาสไปหมุนเวียนเรียนงานบางด้าน ที่ช่วยส่งเสริมให้สามารถเดินไปตามเส้นทางความก้าวหน้าตามที่ตนเองคาดหวัง

วิธีการพัฒนาตนเอง

สุณี เชื้อสุวรรณ (2542 : หน้า 17-18) ได้ศึกษาวิธีการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. การสำรวจและการประเมินตนเอง หมายถึง การพิจารณาตนเองให้ทราบถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทศนคติ และบุคลิกภาพ ในการทำงานในส่วนที่ดีและบกพร่อง เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจตนเอง และแนวทางการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น

2. กำหนดเป้าหมายการทำงาน วางแผน และการดำเนินการ หมายถึง การที่บุคคลมีการกำหนดเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายของชีวิตการทำงานไว้ มีการวางแผนเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ และมีการดำเนินการตามแผนที่วางไว้ เพื่อให้ตนเองมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระบบมีความก้าวหน้าบรรลุจุดมุ่งหมายในการทำงานตามที่กำหนดไว้

3. การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน หมายถึง การเรียนรู้เอกสารทางวิชาการ และคู่มือการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานที่ตนสังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้จัดทำขึ้น เพื่อพัฒนาตนเองให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบขั้นตอน และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. การศึกษาดูงาน หมายถึง การไปศึกษาหรือสังเกตการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ที่อยู่นอกเหนือจากหน่วยงานที่ตนสังกัด เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และสามารถนำสิ่งที่ได้พบเห็นมาประยุกต์ปรับปรุงการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตน

5. การเข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชนจัดขึ้น เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะ และบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน ให้สามารถปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6. การพบปะผู้เชี่ยวชาญหรือการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ หมายถึง การพบปะ พูดคุยกับผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ หรือเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการทั้งในและนอกหน่วยงานที่ตนสังกัด เพื่อแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งผลของการพบปะ พูดคุยหรือการประชุมสัมมนาจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7. การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ หมายถึง การแสวงหาความรู้ จากเอกสาร ตำรา และแหล่งวิทยาการต่าง ๆ และการรวบรวมตีพิมพ์เผยแพร่ความรู้เพื่อให้ตนเองมีการพัฒนาความรู้ทางวิชาการ

8. การศึกษาต่อ หมายถึง การเข้าศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการศึกษาและสถานบริการ ทั้งในและนอกเวลาปฏิบัติงาน อันจะนำมาซึ่งความรู้ ทักษะ ความสามารถ บุคลิกภาพและ ประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อเสริมสร้างให้มีการพัฒนาตนเอง

9. การศึกษาวิธีการทำงานและการปฏิบัติตนของบุคคลที่ประสบความสำเร็จ ในการทำงาน หมายถึง การศึกษาค้นคว้าถึงวิธีการทำงานและการปฏิบัติงานของบุคคลที่ประสบความสำเร็จ อาจโดยวิธีการอ่านหนังสือ สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ หรือจากสื่อมวลชนอื่น ๆ เช่น ฟังวิทยุ ดูโทรทัศน์ เป็นต้น เพื่อนำความรู้ที่ได้มาปรับปรุงการปฏิบัติงานรวมทั้งบุคลิกภาพของตนให้ดียิ่งขึ้น และก่อให้เกิด ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

10. การถ่ายโอนความรู้แก่ผู้ร่วมงานและประยุกต์ใช้ในการทำงาน หมายถึง ภายหลังจากการฝึกอบรม ศึกษานาน สัมมนาหรือประชุมวิชาการใด ๆ แล้วมีการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ต่าง ๆ ให้แก่ผู้ร่วมงาน และนำมาประยุกต์ใช้หรือปรับปรุงให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

11. การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์การวิชาชีพ หมายถึง การเข้าร่วมองค์การวิชาชีพที่ตนได้ศึกษาและนำองค์ความรู้มาประกอบอาชีพ ซึ่งองค์การวิชาชีพจะมีลักษณะที่เกิดจากการรวมตัวก่อตั้งเพื่อแสวงหาความร่วมมือซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการสร้างเครือข่ายการทำงานที่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อกัน

12. การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน หมายถึง การแสวงหาความรู้ทั่วไป โดยการติดตามการรับฟังข้อมูลข่าวสารจากหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ นิตยสาร และวารสาร รวมทั้งสื่ออื่น ๆ เพื่อให้ตนเองเป็นคนที่ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลง และช่วยส่งเสริม การปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

กระบวนการพัฒนาตนเอง

สุวรี เทียงทัศน์ (2542 : หน้า 14-18) ได้กล่าวถึง กระบวนการในการพัฒนาตนเอง พอสรุปเป็นลำดับขั้นตอนได้ดังนี้

1. การสำรวจตนเอง การที่คนเราประสบความสำเร็จหรือไม่สำเร็จ สาเหตุที่สำคัญก็คือ ตนเป็นผู้กระทำเอง การที่คนบางคนไม่ประสบผลสำเร็จในชีวิต เนื่องจากบุคคลนั้นมีจุดอ่อนหรือมีคุณสมบัติที่ไม่ดี การที่ทราบว่าตนเองมีคุณสมบัติที่ไม่ดีอย่างไรบ้างเมื่อทราบว่าตนเองเป็นอย่างไรแล้ว ก็ปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น เพื่อจะได้มีชีวิตที่สมหวังต่อไป

2. การปลูกคุณสมบัติที่ดีงาม เป็นการนำเอาคุณสมบัติของบุคคลสำคัญของโลกมาเป็นแบบอย่าง เพราะบุคคลสำคัญเหล่านี้เป็นผู้ทำงานได้สำเร็จและสร้างความดีต่าง ๆ เหลือไว้ให้เห็น คุณสมบัติของบุคคลส่วนใหญ่ไม่เป็นที่ติดตัวมาแต่กำเนิด แต่สามารถปลูกสร้างขึ้นในตัวบุคคล

3. การปลูกใจตนเองมีความสำคัญมาก เพราะถ้าคนมีกำลังใจไม่ดี ย่อมมีความรู้สึกท้อแท้ ไม่อยากคิด ไม่อยากทำ ก็จะทำงานไม่ประสบผลสำเร็จ การที่ปลูกใจตนเองให้เข้มแข็งมุ่งมั่น รวมทั้งทำให้ดำเนินการบรรลุเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้อย่างจริงจัง

4. การส่งเสริมตนเอง หมายถึง การสร้างกำลังใจให้ดี สร้างกำลังใจให้เข้มแข็งและสร้างกำลังใจความคิดของตนให้กล้าเลิศ การเสริมสร้างกำลังใจให้เข้มแข็ง และการเสริมสร้างกำลังใจความคิดให้ดี นับว่ามีความสำคัญมากในการส่งเสริมตนเอง

5. การดำเนินการพัฒนาตนเอง เป็นการลงมือปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างตนเองให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ ซึ่งควรกระทำดังนี้ คือ ประการที่หนึ่ง การหาความรู้เพิ่มเติมอาจกระทำได้ โดยการอ่านหนังสือตำราเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง การเข้าร่วมประชุมหรือเข้าร่วมการฝึกอบรมเป็นต้น ประการที่สอง การเพิ่มความสามารถและประสบการณ์ อาจกระทำได้โดยการลงมือปฏิบัติจริง การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการค้นคว้าวิจัย เป็นต้น ประการที่สาม การสร้างนิสัยที่ดี หมายถึง การกระทำที่ได้พัฒนาขึ้นตามแบบของงานอย่างสม่ำเสมอจนกลายเป็นแบบที่เข้มแข็ง ประการที่สี่ การสร้างทัศนคติที่ดี หมายถึง ความรู้สึก (Feeling) ที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยต่อบุคคลหรือสิ่งอื่น การที่บุคคลมีทัศนคติที่ดีจะช่วยลดการต่อต้านต่าง ๆ การอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น และการได้รับความช่วยเหลือ เป็นต้น ประการที่ห้า การสร้างบุคลิกภาพที่เหมาะสมเพื่อสร้างความศรัทธา สำหรับบุคคลลักษณะของบุคคลที่สำคัญ ได้แก่ กริยาท่าทาง น้ำเสียง การวางตน และการควบคุมอารมณ์ การแต่งกาย รวมทั้งรูปร่างลักษณะ สำหรับการสร้างบุคลิกภาพที่ดีทำได้โดยการฝึกอบรม การสังเกต และการปรับปรุง ประการที่หก การสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น การเป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี นับว่ามีความจำเป็นและมีความสำคัญมากในการปฏิบัติงาน

6. การประเมินผล เพื่อจะได้ทราบว่า การดำเนินการพัฒนาตนเองตามที่บุคคลได้ตั้งเป้าหมายไว้ดำเนินการไปได้ผลมากน้อยเพียงไร จำเป็นต้องอาศัยการวัดผล ประเมินผล

ขั้นตอนการพัฒนาตนเอง

ธงชัย สันติวงษ์ (2546) ได้กล่าวถึง การพัฒนาความก้าวหน้าของแต่ละคนประกอบด้วย ขั้นตอนของกิจกรรมต่าง ๆ สรุปได้ ดังนี้

1. การประเมินตนเอง (Self-Appraisal) ก่อนอื่นทุกคนควรจะได้มีโอกาสรู้จักตนเอง ให้ดีเสียก่อน อาจทำได้โดยการขอคำปรึกษาแนะนำและการแนะนำ หรืออาจจะกระทำด้วยการทดสอบเพื่อที่แต่ละคนจะได้รู้จักและประเมินถึงความสามารถ ตลอดจนจุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง ซึ่งจะช่วยให้บุคคลนั้นได้มีการตระหนักถึงตนเองในแง่ที่เป็นจริงมากขึ้น ก่อนที่จะกำหนดแผนงานพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของตนต่อไป

2. การเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ (Information Gathering) ในขั้นนี้ คือการต้องรู้จักค้นคว้าและเสาะหาข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่และที่เป็นโอกาสในปัจจุบัน ซึ่งสามารถช่วยให้เรามองเห็นจุดของตนจะมีทิศทางเติบโตในทิศทางใดบ้าง

3. การกำหนดเป้าหมาย (Goal Selection) ภายหลังจากได้เก็บข้อมูลและได้ประเมินถึงโอกาสต่าง ๆ ในความก้าวหน้า ก็ควรได้มีการกำหนดเป้าหมายที่พึงประสงค์ในอาชีพของตนเอาไว้

4. การวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน หลังจากที่ได้มีการกำหนดเป้าหมายแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือ การวางแผนที่จะให้มีทางสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมีการดำเนินการตามแผน และมีการตรวจสอบความสำเร็จเป็นขั้น ๆ จนถึงเป้าหมายที่ต้องการ

2.4 นโยบายมหาวิทยาลัย

นับจากวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2518 ซึ่งเป็นวันที่พระราชบัญญัติ “วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา” ประกาศในราชกิจจานุเบกษาและมีผลบังคับใช้เป็นต้นมาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตครูอาชีวศึกษาระดับปริญญาตรีให้การศึกษาทางด้านอาชีพทั้งระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและประกาศนียบัตรชั้นสูง ทำการวิจัยส่งเสริมการศึกษาทางด้านวิชาชีพ และให้บริการทางวิชาการแก่สังคม วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ได้พัฒนาระบบการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานการศึกษาที่มีคุณภาพและศักยภาพ มีความพร้อมหลายด้าน จนกระทั่งในปี 2531 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อใหม่ว่า “สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล” ในวันที่ 15 กันยายน 2531

สืบเนื่องจากแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจ การบริหารจัดการสู่สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาของรัฐดำเนินการโดยอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหาร จัดการภายใต้การกำกับดูแลของสถาบัน ดังนั้น สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลจึงได้ปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติฉบับเดิมและยกฐานะเป็นพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล โดยมีการรวมวิทยาเขตจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 9 แห่ง โดยมีวัตถุประสงค์ให้ 9 มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่สามารถจัดการศึกษา วิชาการ และวิชาชีพชั้นสูง ที่เน้นการปฏิบัติ ทั้งในระดับปริญญาตรี โท และเอก เพื่อรองรับการศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอาชีวศึกษาเป็นหลัก รวมถึงให้โอกาสแก่ผู้เรียนจากวิทยาลัยชุมชน และการศึกษาขั้นพื้นฐานในการศึกษาต่อวิชาชีพพระระดับปริญญาตรี ซึ่งมีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 9 แห่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

จากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 ซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงลงพระปรมาภิไธย เมื่อวันที่ 8 มกราคม 2548 และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 18 มกราคม 2548 ซึ่งพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่ วันที่ 19 มกราคม 2548 สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ตามพระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2518 เป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2547 มาตรา 18 กำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตำแหน่งวิชาการซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย ได้แก่ (1) ศาสตราจารย์ (2) รองศาสตราจารย์ (3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (4) อาจารย์ (5) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนดจากข้อมูลดังกล่าวคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) จึงได้กำหนดให้การเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ ของบุคลากรสายวิชาการ ผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการต้องมีคุณสมบัติ

เฉพาะตำแหน่ง ผลการสอน ผลงานทางวิชาการ และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ตามที่กำหนดในประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาตำแหน่งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2560 จึงส่งผลให้กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความจำเป็นต้องส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการให้ขอตำแหน่งทางวิชาการ

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ให้มีทักษะความชำนาญด้านวิชาชีพ เสริมสร้างทุนมนุษย์ที่มีมูลค่าเพิ่มให้กับประเทศ พร้อมทั้งพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่สังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง ให้สนองต่อยุทธศาสตร์ชาติและสิทธิประโยชน์บนพื้นฐานความสุขและความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยมีการจัดแบ่งโครงสร้างการบริหารส่วนราชการดังนี้

สภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบด้วย สภาวิชาการ สภาคณาจารย์ และข้าราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน สำนักงานอธิการบดี คณะ สถาบัน/สำนัก และวิทยาลัย

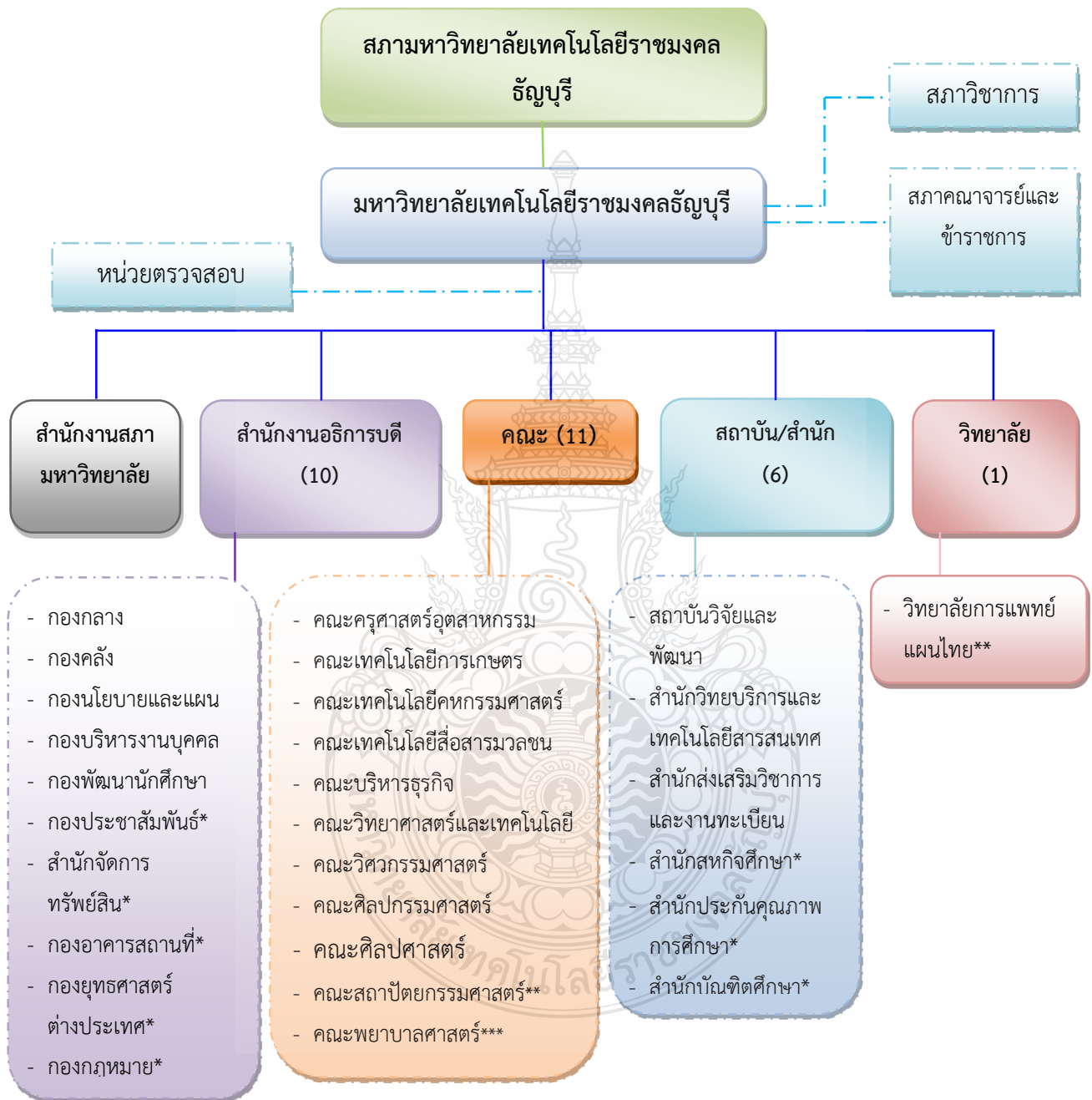
สำนักงานอธิการบดี ประกอบด้วย กองกลาง กองคลัง กองนโยบายและแผน กองบริหารงานบุคคล กองพัฒนานักศึกษา กองประชาสัมพันธ์ สำนักงานจัดการทรัพย์สิน สำนักประกันคุณภาพการศึกษา และสำนักงานสหกิจศึกษา

คณะ ประกอบด้วย คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีการเกษตร คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน คณะบริหารธุรกิจ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ และคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์

สถาบัน/สำนัก ประกอบด้วย สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน สำนักสหกิจศึกษา และสำนักบัณฑิตศึกษา

วิทยาลัย ประกอบด้วย วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ภาพที่ 1 แสดงโครงสร้างมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ที่มา : เอกนรินทร์ พุทธบรรจง. (2562). คู่มือปฏิบัติงานการจัดประชุมและ

การทำรายงานการประชุมคณะกรรมการเครือข่ายมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

วิสัยทัศน์ (Vision) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นมหาวิทยาลัยนักปฏิบัติ มีอาชีพชั้นนำ ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมในระดับประเทศและก้าวสู่ระดับโลก

มหาวิทยาลัยนักปฏิบัติชั้นนำ

1. คุณภาพบัณฑิตที่เป็นนักปฏิบัติเป็นที่ยอมรับ
2. คุณภาพการจัดการเรียนการสอนได้มาตรฐาน
3. คุณภาพอาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง
4. คุณภาพของงานวิจัย วิทยานิพนธ์ ที่สามารถตอบปัญหาภาคอุตสาหกรรม
5. คุณภาพงานบริการวิชาการ สามารถเพิ่มศักยภาพและความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน

และสถานประกอบการ ครอบคลุมไปถึงประเทศเพื่อนบ้าน

ทักษะวิชาชีพด้านวิชาชีพวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

1. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ร่วมกับสื่อการสอนที่ทันสมัยในทุกสาขาวิชา

2. เน้นความรู้และทักษะด้านวิชาชีพ
3. เน้นงานปฏิบัติวิชาชีพ
4. เน้นความชำนาญเฉพาะสาขา
5. บูรณาการแนวคิดด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมกับงานวิชาชีพ

ความเป็นสากล

1. ยกระดับคุณภาพการศึกษาในระดับอาเซียน และก้าวสู่ระดับโลก
2. เป็นศูนย์กลางการศึกษาและฝึกอบรมแก่ประเทศเพื่อนบ้าน
3. สามารถเทียบเคียงกับมหาวิทยาลัยด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมในต่างประเทศรวมถึงการเปิดหลักสูตรร่วมกัน

4. มีนักศึกษา/อาจารย์ต่างชาติและอาจารย์แลกเปลี่ยนเพิ่มมากขึ้น
5. มีการนำผลการวิจัยที่มีคุณภาพเสนอทั้งในและต่างประเทศ
6. จัดเวทีวิชาการระดับนานาชาติ

วิสัยทัศน์ดังกล่าว นำไปสู่การกำหนดแผนพัฒนาเชิงยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พ.ศ.2557-2560 ในส่วนที่เกี่ยวกับการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ (Hands-On) ควบคู่ไปกับการบริหารจัดการให้มีผลงานวิจัยที่ตอบโจทย์ภาคอุตสาหกรรมและสนองต่อความต้องการของประเทศก้าวสู่ความเป็นสากล (Internationalization) ชุมชนและสังคมได้รับการเสริมสร้างศักยภาพยกระดับความเข้มแข็งและสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน และการบริหารจัดการที่เน้นการพัฒนาคนและบริหารร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย

พันธกิจ (Mission)

1. จัดการศึกษาวิชาชีพระดับอุดมศึกษาบนพื้นฐานวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรมอย่างมีคุณภาพ
2. สร้างงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรมและงานสร้างสรรค์ ส่งเสริมผลิตเชิงพาณิชย์ และการถ่ายทอดเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
3. ให้บริการวิชาการที่มีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ เพื่อการมีอาชีพอิสระและพัฒนาอาชีพ ส่งเสริมเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน
4. ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
5. จัดระบบบุคลากรจากสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงให้สนองต่อสิทธิประโยชน์บนพื้นฐานความสุขและความก้าวหน้า
6. จัดระบบบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มแนวทางการจัดหารายได้ เพื่อเอื้อต่อนโยบายหลัก

อัตลักษณ์ (Identity) บัณฑิตนักปฏิบัติมืออาชีพ

เอกลักษณ์ (Uniqueness)

“มหาวิทยาลัยนักปฏิบัติมืออาชีพด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและนวัตกรรม”

วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture)

1. วัฒนธรรมมุ่งผลงาน (Result Based Culture)
2. วัฒนธรรมทีมงาน (Team Culture)
3. วัฒนธรรมสมรรถนะ (Competency Culture)
4. วัฒนธรรมมุ่งเรียนรู้และปรับตัว (Learning & Adaptive Culture)

นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี (Organizational Governance)

นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบด้วยนโยบายหลัก 4 ด้าน ได้แก่

1. นโยบายด้านรัฐ สังคม และสิ่งแวดล้อม

นโยบายหลัก

1.1 มุ่งมั่น ส่งเสริม สนับสนุนให้มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพชีวิต และสิ่งแวดล้อมที่ดี โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

1.1.1 พัฒนาหลักสูตรที่ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามธรรมชาติ เต็มศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม ใส่ใจในสิ่งแวดล้อม

1.1.2 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาด้านการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม

1.1.3 พัฒนานักศึกษาให้มีสุขภาพดี แข็งแรง ทั้งกายและใจ

1.2 การบริหารจัดการด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม พัฒนานักศึกษาที่มีคุณภาพ เน้นวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตอบสนองความต้องการของสังคมอย่างมีคุณค่า โดยมีแนวทางปฏิบัติ จัดให้มีกิจกรรมที่แสดงความรับผิดชอบต่อสังคม พัฒนานักศึกษาให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีคุณค่าต่อสังคม

2. นโยบายด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

นโยบายหลัก

2.1 มุ่งมั่นพัฒนาจิตสำนึกของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ด้านการบริการให้รวดเร็ว ทันเวลา และมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

2.1.1 จัดให้มีการพัฒนาการให้บริการอย่างมีระบบ รวมทั้งปลูกฝังจิตสำนึก ในการให้บริการแก่บุคลากร

2.1.2 มีการจัดทำระบบข้อมูลข่าวสาร ที่ทันสมัย เป็นปัจจุบัน

2.2 มุ่งมั่นในการสนับสนุนให้การศึกษาที่มีคุณภาพเน้นวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อให้นักศึกษาสามารถประกอบวิชาชีพอย่างมีคุณค่า ตรงความต้องการของผู้รับบริการ รวมทั้ง การให้บริการด้านวิจัยและบริการวิชาการแก่สังคม และสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับชุมชนกลุ่มเป้าหมาย ของประเทศ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

2.2.1 สสำรวจความต้องการของผู้รับบริการ และติดตามผล นำมาปรับปรุง และพัฒนา

2.2.2 จัดให้มีการพัฒนากระบวนการรับข้อร้องเรียนสำหรับผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยฯ

3. นโยบายด้านองค์กร

นโยบายหลัก

3.1 ส่งเสริมระบบการบริหารองค์กรเพื่อเข้าสู่องค์กรคุณภาพ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

3.1.1 ใช้ดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) ที่มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน เป็นเครื่องมือ ในการวางแผนและควบคุมผลการดำเนินงาน และให้มีการรายงานผลการดำเนินงาน ทุกไตรมาส และนำผลไปปรับปรุงพัฒนา

3.1.2 จัดให้มีระบบบริหารความเสี่ยง (Risk Management) ในการจัดทำ และดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมในการนำยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีไปสู่การปฏิบัติ

3.1.3 ส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3.1.4 มีการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

4. นโยบายด้านผู้ปฏิบัติงาน

นโยบายหลัก

4.1 ส่งเสริมสนับสนุนให้มีระบบการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

4.1.1 จัดทำแผนพัฒนาอาจารย์ บุคลากร และพัฒนาอย่างเป็นระบบ

4.1.2 ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ของบุคลากรทุกระดับ

4.2 เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยมีแนวทางปฏิบัติ คือ ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยจัดให้มีวิธีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกระดับ และนำผลไปปรับปรุงและพัฒนา

4.3 สร้างความก้าวหน้าในอาชีพและสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

4.3.1 จัดทำแนวทางการเติบโตของสายอาชีพ (Career Path) และฐานสมรรถนะ (Competency Based) เพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานอย่างมีความเสมอภาค

4.3.2 ส่งเสริมให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีคุณภาพชีวิตที่ดี

2.5 ระเบียบและกฎเกณฑ์

ตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2547 มาตรา 18 กำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตำแหน่งวิชาการซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย ได้แก่ (1) ศาสตราจารย์ (2) รองศาสตราจารย์ (3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (4) อาจารย์ (5) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนดจากข้อมูลดังกล่าวคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) จึงได้กำหนดให้การเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ ของบุคลากรสายวิชาการ ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ผลการสอน ผลงานทางวิชาการ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ตามที่กำหนดในประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาตำแหน่งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2560 มีรายละเอียดดังนี้

หมวด 1 การแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

ข้อ 3 ให้สภาสถาบันแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ประกอบด้วย

3.1 ประธานกรรมการ ซึ่งต้องเป็นกรรมการสภาสถาบันประเภทผู้ทรงคุณวุฒิ
ที่ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์

3.2 กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งต้องเป็นบุคคลที่มีใบบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา
นั้น ๆ โดยคัดสรรจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่ง
ทางวิชาการ ที่ ก.พ.อ. กำหนด ซึ่งครอบคลุมคณะหรือสาขาวิชาที่มีการจัดการเรียนการสอน
ในสถาบันนั้น ๆ จำนวนไม่น้อยกว่าห้าคน

การพิจารณาแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ให้ดำเนินการ
ตามหลักเกณฑ์ ที่กำหนดในข้อ 4 และข้อ 5 ตามวิธีการที่กำหนดในข้อ 6 ถึงข้อ 10

ข้อ 4 การพิจารณาแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์
รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ให้พิจารณาจากคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ผลการสอน ผลงาน
ทางวิชาการ และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ตามที่กำหนดในประกาศนี้และ
เอกสารแนบท้าย

การพิจารณาแต่งตั้งในวาระแรกกระทำได้ 2 วิธี คือ การแต่งตั้งโดยวิธีปกติ และการ
แต่งตั้ง โดยวิธีพิเศษ

ข้อ 5 การแต่งตั้งอาจารย์ประจำผู้ใดให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการโดยวิธีปกติให้
ดำเนินการ ดังนี้

5.1 การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

5.1.1 คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

ในกรณีสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ผู้นั้นต้อง
ดำรงตำแหน่งอาจารย์ และทำการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่าหกปี หรือ

ในกรณีสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า ผู้นั้นต้อง
ดำรงตำแหน่งอาจารย์ และทำการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่าสี่ปี หรือ

ในกรณีสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ผู้นั้นต้อง
ดำรงตำแหน่งอาจารย์ และทำการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และพ้นระยะทดลองการปฏิบัติงาน
ที่กำหนดโดยสถาบันนั้น ๆ

ในกรณีที่ผู้ขอดำรงตำแหน่งทางวิชาการเคยได้รับแต่งตั้งเป็นอาจารย์พิเศษ
ในสถาบันอุดมศึกษาที่ ก.พ.อ. รับรอง และได้สอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่ง ซึ่งเทียบค่าได้ไม่น้อยกว่า
สามหน่วยกิตระบบทวิภาค หรือปฏิบัติงานด้านวิชาชีพที่ใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เสนอ

ข้อกำหนดตำแหน่งมาแล้ว อาจนำระยะเวลาระหว่างเป็นอาจารย์พิเศษในภาคการศึกษาที่สอน หรือปฏิบัติงานด้านวิชาชีพนั้นมารวมคำนวณเวลาในการสอนให้สามในสี่ส่วนของเวลาที่ทำการสอน

ในกรณีที่อาจารย์ผู้ใดได้รับวุฒิเพิ่ม ให้นับระยะเวลาในการปฏิบัติ หน้าที่ใน ตำแหน่งอาจารย์ก่อนได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นและเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอาจารย์หลังจากได้รับวุฒิ เพิ่มขึ้นรวมกัน เพื่อขอแต่งตั้งตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้ตามอัตราส่วนของระยะเวลาที่กำหนด ไว้ในคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

5.1.2 ผลการสอน ต้องประเมินคุณภาพการสอนของผู้ขอที่ครอบคลุม ข้อมูล ที่จำเป็นทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะความสามารถในการถ่ายทอดความรู้เพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้เกิด การเรียนรู้ และสามารถประเมินการเรียนรู้ได้ผลถูกต้องที่สุด ทั้งในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ หรือศาสตราจารย์ แต่สถาบันอุดมศึกษาอาจกำหนดให้สูงขึ้นตามระดับ ตำแหน่งที่ประเมินได้

ผู้ขอต้องมีชั่วโมงสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเทียบค่าได้ไม่น้อยกว่าสามหน่วยกิตระบบทวิภาค และมีความชำนาญในการ สอน จะต้องเสนอเอกสารหลักฐานที่ใช้ในการประเมินผลการสอนที่ผลิตขึ้นตามภาระงานสอน สำหรับ กรณีที่ ผู้ขอได้ทำการสอนหลายวิชาหรือสอนวิชาที่มีผู้สอนร่วมกันหลายคน จะต้องเสนอเอกสาร หลักฐาน ที่ใช้ในการประเมินผลการสอน ในทุกวิชาหรือทุกหัวข้อที่ผู้ขอเป็นผู้สอน แล้วแต่กรณี ซึ่งรวมกันได้ ไม่น้อยกว่าสามหน่วยกิตระบบทวิภาค และมีคุณภาพดีมีการอ้างอิงแหล่งที่มาและได้ใช้ ประกอบ การสอนมาแล้ว โดยผ่านการประเมินจากคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับของสถาบันตามข้อ 5 แนวทางการประเมินผล การสอน ในเอกสารแนบท้าย

5.1.3 ผลงานทางวิชาการต้องประกอบด้วยผลงานซึ่งมีคุณภาพดี และมี ปริมาณอย่างน้อย ดังต่อไปนี้

(1) ผลงานวิจัย 2 เรื่อง หรือ

(2) ผลงานวิจัย 1 เรื่อง และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น

1 รายการ หรือ

(3) ผลงานวิจัย 1 เรื่อง และผลงานวิชาการรับใช้สังคม 1

เรื่อง หรือ

(4) ผลงานวิจัย 1 เรื่อง และตำราหรือหนังสือ 1 เล่ม

สำหรับการเสนอข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการสาขาวิชาทางสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์นั้น ผู้ขออาจใช้ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น หรือผลงานวิชาการรับใช้สังคม หรือบทความทางวิชาการซึ่งมีคุณภาพดีมาก แทนงานวิจัย ตาม (2) - (4) ได้

การนำงานวิจัยหรืองานใดๆ ที่ทำเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา ประกาศนียบัตร หรือเพื่อสำเร็จการศึกษา มาเสนอเป็นผลงานทางวิชาการ ตามข้อนี้ จะกระทำมิได้ เว้นแต่ผู้ขอได้แสดงหลักฐานว่าได้ทำการศึกษาหรือวิจัยเพิ่มเติมขยายผลต่อจากเรื่องเดิมจนปรากฏ ความก้าวหน้าทางวิชาการอย่างเห็นได้ชัด ในกรณีเช่นนี้ให้พิจารณาเฉพาะผลการศึกษาหรือวิจัยที่เพิ่มขึ้น จากเดิมเท่านั้น

ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการทุกประเภทต้องได้รับการเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.พ.อ. กำหนด พร้อมแสดงหลักฐานว่าการเผยแพร่นั้นได้ผ่านการประเมินคุณภาพโดยคณะกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้น ๆ หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง (peer reviewer) ที่มาจากหลากหลายสถาบัน ตามเอกสารแนบท้าย

5.1.4 จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการในการพิจารณากำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ดังนี้

(1) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาการ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็น ผลงานของตนและไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น ไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ ในวารสารวิชาการมากกว่าหนึ่งฉบับ รวมถึงไม่คัดลอกข้อความใด ๆ จากผลงานเดิมของตนโดยไม่อ้างอิง ผลงานเดิมตามหลักวิชาการ ทั้งนี้ ในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่

(2) ต้องอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่น่ามาใช้ในผลงาน ทางวิชาการของตนเองเพื่อแสดงหลักฐานของการค้นคว้า

(3) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาการจนละเลยหรือละเมิดสิทธิ ส่วนบุคคลของผู้อื่นหรือสิทธิมนุษยชน

(4) ผลงานทางวิชาการต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาการ เป็นเกณฑ์ ปราศจากอคติ และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษาหรือวิจัย โดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือเพื่อก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบ โดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาการ

(5) ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

(6) หากผลงานทางวิชาการมีการใช้ข้อมูลจากการทำการวิจัยในคน หรือสัตว์ ผู้ขอตำแหน่งจะต้องยื่นหลักฐานแสดงการอนุญาตจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของ สถาบันที่มีการดำเนินการ

5.2 การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์

5.2.1 คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ผู้ขอต้องดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี

5.2.2 ผลการสอน ให้นำความในข้อ 5.1.2 มาใช้บังคับโดยอนุโลม แต่ต้อง มีความชำนาญพิเศษในการสอน

5.2.3 ผลงานทางวิชาการ ผู้ขออาจเสนอผลงานทางวิชาการ ได้ 2 วิธี ดังนี้

วิธีที่ 1 ผลงานทางวิชาการต้องประกอบด้วยผลงานซึ่งมีคุณภาพดี และมีปริมาณอย่างน้อย ดังต่อไปนี้

(1) ผลงานวิจัย 2 เรื่อง หรือ

(2) ผลงานวิจัย 1 เรื่อง และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น

1 รายการ หรือ

(3) ผลงานวิจัย 1 เรื่อง และผลงานวิชาการรับใช้สังคม

1 เรื่อง และ

(4) ตำรา หรือ หนังสือ 1 เล่ม

วิธีที่ 2 ผลงานทางวิชาการต้องประกอบด้วยผลงานซึ่งมีคุณภาพ และมีปริมาณอย่างน้อย ดังต่อไปนี้

(1) ผลงานวิจัยอย่างน้อย 3 เรื่อง ซึ่งมีคุณภาพดีมาก อย่างน้อย 2 เรื่อง และมีคุณภาพดี 1 เรื่อง หรือ

(2) ผลงานวิจัยซึ่งมีคุณภาพดีมาก อย่างน้อย 2 เรื่อง และ ผลงาน ทางวิชาการในลักษณะอื่นซึ่งมีคุณภาพดี หรือ

(3) ผลงานวิจัยซึ่งมีคุณภาพดีมาก อย่างน้อย 2 เรื่อง และ ผลงาน วิชาการรับใช้สังคมซึ่งมีคุณภาพดี

สำหรับการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการสาขาวิชา ทางสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ โดยวิธีที่ 2 นั้น ผู้ขออาจใช้ตำราหรือหนังสือซึ่งมีคุณภาพดีมาก อย่างน้อย 2 เล่ม และมีคุณภาพดี 1 เล่ม แทนผลงานตาม (1) - (3) ได้

การนำงานวิจัยหรืองานใดๆ ที่ทำเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เพื่อรับปริญญา ประกาศนียบัตร หรือเพื่อสำเร็จการศึกษา มาเสนอเป็นผลงานทางวิชาการ ตามข้อนี้ จะกระทำมิได้ เว้นแต่ผู้ขอได้แสดงหลักฐานว่าได้ทำการศึกษาหรือวิจัยเพิ่มเติมขยายผลต่อจากเรื่อง เดิม จนปรากฏ ความก้าวหน้าทางวิชาการอย่างเห็นได้ชัด ในกรณีเช่นนี้ให้พิจารณาเฉพาะผล การศึกษาหรือวิจัยที่เพิ่มขึ้น จากเดิมเท่านั้น

ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการทุกประเภทต้องเป็นผลงานหลังจากได้รับ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเดิม และต้องได้รับการเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด พร้อมแสดงหลักฐานว่าการเผยแพร่นั้นได้ผ่านการประเมินคุณภาพโดยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ในสาขาวิชานั้น ๆ หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง (peer reviewer) ที่มาจากหลากหลายสถาบัน ตามเอกสารแนบท้าย

5.2.4 จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการในการพิจารณา กำหนดตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการตามที่กำหนดไว้ในข้อ 5.1.4

5.3 การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์

5.3.1 คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ผู้ขอต้องดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี

5.3.2 ผลการสอน ผู้ขอต้องมีชั่วโมงสอนประจำวิชาหนึ่งวิชาใดที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของสถาบันอุดมศึกษา

5.3.3 ผลงานทางวิชาการ ผู้ขออาจเสนอผลงานทางวิชาการได้ 2 วิธี ดังนี้

วิธีที่ 1 ผลงานทางวิชาการต้องประกอบด้วยผลงานซึ่งมีคุณภาพดี มาก และมีปริมาณอย่างน้อย ดังต่อไปนี้

(1) ผลงานวิจัย 5 เรื่อง ซึ่งต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการ ที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือ

(2) ผลงานวิจัย 1 เรื่อง ซึ่งต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการ ที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นซึ่งต้อง ได้รับการเผยแพร่ในระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือผลงานวิชาการรับใช้สังคม รวมกันทั้งหมด อย่างน้อย 5 เรื่อง และ

(3) ตำรา หรือ หนังสือ 1 เล่ม

วิธีที่ 2 ผลงานทางวิชาการต้องประกอบด้วยผลงานซึ่งมีคุณภาพ ดีเด่น และมีปริมาณอย่างน้อย ดังต่อไปนี้

(1) ผลงานวิจัย 5 เรื่อง ซึ่งต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการ ที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือ

(2) ผลงานวิจัย 1 เรื่อง ซึ่งต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการ ที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นซึ่งต้อง ได้รับการเผยแพร่ ในระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือผลงานวิชาการรับใช้สังคม รวมกันทั้งหมด อย่างน้อย 5 เรื่อง

สำหรับการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการสาขาวิชาทางสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์นั้น ผู้ขออาจเสนอผลงานทางวิชาการได้ 2 วิธี ดังนี้

วิธีที่ 1 ผลงานทางวิชาการต้องประกอบด้วยผลงานซึ่งมีคุณภาพดีมาก และมีปริมาณอย่างน้อย ดังต่อไปนี้

(1) ผลงานวิจัย 2 เรื่อง ซึ่งต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการ ที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1 หรือ

(2) ผลงานวิจัย 1 เรื่อง ซึ่งต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการ ที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1 และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น หรือผลงานวิชาการรับใช้สังคม รวมกันทั้งหมดอย่างน้อย 2 เรื่อง และ

(3) ตำรา หรือ หนังสือ 2 เล่ม

วิธีที่ 2 ผลงานทางวิชาการต้องประกอบด้วยผลงานซึ่งมีคุณภาพดีเด่น และมีปริมาณอย่างน้อย ดังต่อไปนี้

(1) ผลงานวิจัย 3 เรื่อง ซึ่งต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการ ที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1 หรือ

(2) ผลงานวิจัย 1 เรื่อง ซึ่งต้องได้รับการเผยแพร่ในวารสารวิชาการ ที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1 หรือ ตำรา หรือ หนังสือ 1 เล่ม และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น หรือผลงานวิชาการรับใช้สังคม รวมกันทั้งหมด อย่างน้อย 3 เรื่อง หรือ

(3) ตำรา หรือ หนังสือ 3 เล่ม

การนำงานวิจัยหรืองานใด ๆ ที่ทำเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา ประกาศนียบัตร หรือเพื่อสำเร็จการศึกษา มาเสนอเป็นผลงานทางวิชาการ ตามข้อนี้ จะกระทำ มิได้ เว้นแต่ผู้ขอได้แสดงหลักฐานว่าได้ทำการศึกษาหรือวิจัยเพิ่มเติมขยายผลต่อจากเรื่องเดิม จนปรากฏ ความก้าวหน้าทางวิชาการอย่างเห็นได้ชัด ในกรณีเช่นนี้ให้พิจารณาเฉพาะผลการศึกษาหรือวิจัยที่เพิ่มขึ้น จากเดิมเท่านั้น

ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการทุกประเภทต้องเป็นผลงานหลังจากได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเดิม และต้องได้รับการเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด พร้อมแสดงหลักฐานว่าการเผยแพร่นั้นได้ผ่านการประเมินคุณภาพโดยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ในสาขาวิชานั้น ๆ หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง (peer reviewer) ที่มาจากหลากหลายสถาบัน ตามเอกสารแนบท้าย

5.3.4 จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการในการพิจารณากำหนดตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ต้องคำนึงถึงจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการตามที่กำหนดไว้ในข้อ 5.1.4

ข้อ 6 วิธีการแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ โดยวิธีปกติให้ดำเนินการ ดังนี้

6.1 การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์

6.1.1 ให้คณะวิชาเสนอชื่อผู้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ต่อคณะกรรมการพิจารณาคำแหน่งทางวิชาการ ตามแบบคำขอรับการพิจารณาคำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่ ก.พ.อ. กำหนด พร้อมด้วยผลงานทางวิชาการตามเอกสารแนบท้าย

6.1.2 ให้คณะกรรมการพิจารณาคำแหน่งทางวิชาการประเมินผลการสอน โดยอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อประเมินผลการสอนได้ตามความเหมาะสม

6.1.3 ให้คณะกรรมการพิจารณาคำแหน่งทางวิชาการ แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ในสาขาวิชานั้น ๆ ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

(1) ประธานกรรมการ ซึ่งต้องแต่งตั้งจากกรรมการพิจารณาคำแหน่งทางวิชาการ

(2) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนสามถึงห้าคน

การแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ต้องคัดสรรจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนด สำหรับสาขาวิชาที่เสนอขอ หรือมีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวข้องกับผลงานที่เสนอขอ โดยต้องเป็น บุคคลที่มีชื่อบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาที่ผู้ขอสังกัดและไม่ได้อยู่ในบังคับบัญชาของสถาบันอุดมศึกษานั้น รวมทั้งมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอ และกำหนดให้ต้องมีการประชุม คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณ ทางวิชาการ โดยมีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด และให้การดำเนินการอยู่ในชั้นความลับทุกชั้นตอน

ในกรณีที่มีเหตุผลหรือความจำเป็นที่สถาบันอุดมศึกษาไม่สามารถแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ ก.พ.อ. กำหนดได้ ให้ขอความเห็นชอบจาก ก.พ.อ. เป็นราย ๆ ไป

ทั้งนี้ เกณฑ์การตัดสินของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก

ในกรณีการพิจารณาผลงานทางวิชาการของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ ที่มีผลการประเมินเป็นเอกฉันท์ว่าคุณภาพของผลงานทางวิชาการของผู้ขอกำหนด ตำแหน่งอยู่ในเกณฑ์หรือไม่อยู่ในเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนดนั้น สภาสถาบันอุดมศึกษาอาจกำหนดยกเว้น การประชุมไว้ในข้อบังคับของสภาสถาบัน โดยให้ถือเอาผลการประเมินดังกล่าวเป็นผลการพิจารณาของ คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณ ทางวิชาการก็ได้

ในกรณีที่ผู้ขอเสนอผลงานวิชาการรับใช้สังคม สภาสถาบันอุดมศึกษา อาจกำหนดไว้ในข้อบังคับของสภาสถาบันอุดมศึกษา ให้แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชนหรือผู้ที่ปฏิบัติงาน ร่วมกับชุมชนที่มีความรู้หรือความเชี่ยวชาญเกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่เสนอขอ ทำหน้าที่เป็นกรรมการ

6.1.4 เมื่อคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการพิจารณาความเห็นของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามข้อ 6.1.3 แล้ว ให้นำเสนอต่อสภาสถาบันอุดมศึกษาพิจารณาอนุมัติ และให้อธิการบดีออกคำสั่งแต่งตั้ง และแจ้งให้ ก.พ.อ. ทราบภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ออกคำสั่งแต่งตั้ง พร้อมเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการตามที่ ก.พ.อ. กำหนด ทั้งนี้ ก.พ.อ. จะพิจารณาการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในประกาศนี้ รวมทั้งสาระ และความถูกต้องเหมาะสมของการพิจารณาอนุมัติ และแจ้งผลการพิจารณาให้สภาสถาบันอุดมศึกษา ทราบต่อไป และให้สภาสถาบันอุดมศึกษาปฏิบัติตามนั้น

คำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการต้องระบุสาขาวิชาของตำแหน่งทางวิชาการที่แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญของผู้ขอด้วย

6.2 การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์

6.2.1 ให้นำความในข้อ 6.1.2 และ 6.1.3 มาใช้บังคับกับการแต่งตั้ง ตามข้อนี้ด้วย โดยอนุโลม แต่ต้องจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ โดยมีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด

6.2.2 เมื่อคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการพิจารณาความเห็นของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ให้นำเสนอต่อสภาสถาบันอุดมศึกษาพิจารณา

6.2.3 เมื่อสภาสถาบันอุดมศึกษาพิจารณาอนุมัติแล้ว ให้เสนอ ก.พ.อ. ให้ความเห็น เพื่อเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีนำความ กราบบังคมทูล เพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง พร้อมเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณา กำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

ข้อ 7 การแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการโดยวิธีพิเศษ

สถาบันอุดมศึกษาอาจเสนอแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือ รองศาสตราจารย์ ซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นก็ได้ เช่น การเสนอแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ใน ตำแหน่ง ยังไม่ครบระยะเวลาที่กำหนดให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ หรือการเสนอแต่งตั้ง อาจารย์ประจำ ให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์โดยที่ผู้นั้นมิได้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์มาก่อน การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการโดยวิธีพิเศษ ให้ดำเนินการ ดังนี้

7.1 การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ โดยวิธีพิเศษ

ให้เสนอผลงานทางวิชาการและให้ดำเนินการตามวิธีการเช่นเดียวกับการแต่งตั้ง ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์โดยวิธีปกติโดยอนุโลม โดยให้แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนอย่างน้อยห้าคน พิจารณาผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ โดยการตัดสิน ของที่ประชุม ให้ถือเสียงข้างมาก ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการต้องมีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก

7.2 การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ โดยวิธีพิเศษ

ให้เสนอผลงานทางวิชาการได้เฉพาะวิธีที่ 1 เท่านั้น และให้ดำเนินการ ตามวิธีการ เช่นเดียวกับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์โดยวิธีปกติโดยอนุโลม โดยให้แต่งตั้ง กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนอย่างน้อยห้าคน พิจารณาผลงานทางวิชาการและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการ โดยการตัดสินของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก ทั้งนี้ ผลงานทาง วิชาการ ต้องมีคุณภาพอยู่ในระดับดีมาก

7.3 การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ โดยวิธีพิเศษ ให้เสนอผลงานทาง วิชาการได้เฉพาะวิธีที่ 1 เท่านั้น และให้ดำเนินการ ตามวิธีการเช่นเดียวกับการแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งศาสตราจารย์โดยวิธีปกติโดยอนุโลม โดยให้แต่งตั้ง กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนอย่างน้อย ห้าคน พิจารณาผลงานทางวิชาการและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการ โดยการตัดสินของที่ ประชุมต้องได้รับคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสี่ในห้าเสียง ทั้งนี้ ผลงานทางวิชาการต้องมีคุณภาพอยู่ใน ระดับดีเด่น

ข้อ 8 แบบคำขอฯ (แบบ ก.พ.อ. 03) แบบเสนอแต่งตั้งฯ (แบบ ก.พ.อ. 04) แบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการ แนวทางในการประเมินผลการสอนของผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการ ลักษณะการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการ คำจำกัดความของผลงานทางวิชาการ ลักษณะการเผยแพร่และผลงานทางวิชาการที่จำแนกตามระดับคุณภาพ และอื่น ๆ ให้เป็นไปตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

ข้อ 9 กรณีการขอตำแหน่งทางวิชาการในระดับตำแหน่งและสาขาวิชาเดียวกันกับที่ได้เคยขอตำแหน่งทางวิชาการมาแล้ว หากมีการนำผลงานทางวิชาการเดิมที่เคยเสนอเพื่อพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการมาก่อน มาเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ อีกครั้งหนึ่ง ทั้งนี้ ไม่ว่าโดยผู้ขอคนเดิมหรือผู้ขอคนใหม่ ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ ใช้ผลการพิจารณาผลงานทางวิชาการเดิมแต่ละชั้นที่ผ่านการพิจารณามาแล้วนั้น โดยไม่ต้องพิจารณาผลงานทางวิชาการนั้นใหม่อีก เว้นแต่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ เห็นว่าเป็นผลงานที่ล้ำสมัยหรือมีเหตุผลสมควรอื่นที่จะไม่ใช้ ผลการพิจารณานั้นอีกต่อไป ในกรณีเช่นนี้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ ต้องระบุเหตุผลทางวิชาการ โดยชัดเจนด้วย

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กฤษฎา วัฒนศักดิ์ (2561 : บทคัดย่อ) ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ตัวแปรระดับองค์การด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านวัฒนธรรมองค์การรองลงมาคือด้านค่านิยมในการทำงานของผู้บริหาร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านบรรยากาศองค์การ ส่วนตัวแปรระดับบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ รองลงมาคือด้านความมุ่งมั่น ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านความผูกพันต่อองค์การ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ปัจจัยด้านเจตคติต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ และปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ

กรวิภา โมตรีแพน (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษา รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการแบบมีส่วนร่วม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า บุคลากรสายวิชาการมีความรู้เกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการก่อนเข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 61.91) หลังจากเข้าร่วมโครงการบุคลากรสายวิชาการ ได้มีการเรียนรู้เทคนิควิธีการทักษะและประสบการณ์จากการเข้าร่วมโครงการทำให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในการเขียนผลงานวิชาการอยู่ในระดับที่สูง (ร้อยละ

90.48) ผลที่ได้จากการปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม ได้แก่ แนวทางและรูปแบบที่เหมาะสมกับบุคลากรสายวิชาการในสังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ คิดอย่างเป็นระบบมากขึ้น ได้พัฒนาและฝึกฝนตนเองให้กล้าคิดกล้าทำและมีความมั่นใจในผลงานของตนเองมากขึ้น มีการปรับตัวปรับบทบาทหน้าที่ มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบหลักเกณฑ์ขั้นตอน และวิธีการจัดเตรียมเอกสารสำหรับจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อประกอบการขอตำแหน่งทางวิชาการ

จันทน์ จารุโปถัมภ์ และ สัญญา เคนาภูมิ (2558 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ส่วนใหญ่เป็นผู้กำลังพัฒนา/ผลิตผลงานวิชาการ แต่ยังไม่ได้เข้าโครงการตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 85 คน (42.29%) สนใจตำแหน่งทางวิชาการแต่ยังไม่ทำอะไรเลย จำนวน 46 คน (22.89%) เข้าโครงการผู้ช่วยศาสตราจารย์จำนวน 30 คน (14.93%) เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 13 คน (6.47%) เข้าโครงการรองศาสตราจารย์ จำนวน 11 คน (5.47%) ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ เงินเดือน ระดับการศึกษา อายุราชการ และ เพศ โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถพยากรณ์ความแปรปรวนของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้ร้อยละ 33.60 ($R^2=0.336$, $F=24.797$) แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้นมี 2 ปัจจัยหลัก ดังนี้ (1) ด้านผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการ มूलเหตุที่สำคัญที่จะผลักดันบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ แรงบันดาลใจของบุคลากร ความเข้าใจถึงกลไกการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ความกล้าที่จะยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการ และการวางกลยุทธ์การก้าวเดินเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของตนเอง (2) ด้านหน่วยงานสนับสนุน ควรดำเนินการโดยการกำหนดกลยุทธ์การส่งเสริมและสนับสนุนที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ และพัฒนาระบบกลไกสนับสนุน เช่น ระบบพี่เลี้ยง ระบบการเสริมแรง เป็นต้น รวมทั้งการกำหนดมาตรการการกีดกัน เช่น การสร้างแรงกดดันทางการบริหารหรือทางสังคม เป็นต้น ว่ากำหนดระยะเวลาของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งอาจจัดทำในรูปแบบเส้นทางความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ โดยการบูรณาการเข้ากับการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

จำริญ สมบูรณ์ และ นิวัฒน์ ศิริกุล (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษา ปัญหาและแนวทางแก้ไข การพัฒนาบุคลากรสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น กรณีสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคใต้ พบว่า ปัญหาของกลุ่มอาจารย์ 2 คือ ภาระงานมาก, ไม่ทราบแนวทางปฏิบัติ, คิดว่าตนเองขาดคุณสมบัติ, ขาดความพร้อมด้านเอกสาร เป็นต้น และเสนอแนวทางแก้ไขปัญหา คือ จัดเวลาทำผลงาน, ลดภาระงานสอนและงานอื่น, ตั้งใจให้มากขึ้น, ศึกษาขั้นตอนในการทำผลงาน สำหรับกลุ่มอาจารย์ 3

และกลุ่มผู้ช่วยศาสตราจารย์ เคยมีปัญหาในการเข้าสู่ตำแหน่ง คือ ไม่ทราบแนวทางปฏิบัติ, ไม่มีแบบฟอร์มผลงาน, หาที่ปรึกษายาก, ต้องเรียนรู้งานเอง เป็นต้น และเสนอแนวทางแก้ปัญหา คือ ปรึกษาผู้ที่ได้ตำแหน่งแล้ว, ขอตัวอย่างผู้ที่ได้ตำแหน่งแล้ว, ขอตัวอย่างผู้ที่ได้ตำแหน่งแล้ว, ศึกษาตัวอย่างการเขียนแล้วนำมาปรับปรุง, หาที่ปรึกษาที่มีความสามารถ

ดร.ชนี จิตคำรพ (2561 : บทคัดย่อ) ศึกษา แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 พบว่า (1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่องานของตนเอง ด้านความกระตือรือร้น ด้านการวางแผนงาน ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านความมีเอกลักษณ์ และด้านความทะเยอทะยาน รองลงมาตามลำดับ (2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ที่มีเพศ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษา และสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน (3) ข้อเสนอแนะต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 คือ ผู้บริหารควรมีความทะเยอทะยาน มุ่งการแข่งขันเพื่อพัฒนาตนเองและต้องพยายามปรับปรุงตนเองให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงมีความกระตือรือร้น ความรับผิดชอบในการทำงาน การให้ได้มาซึ่งผลงานต้องไม่กระทบกับบุคลากรในสถานศึกษาและผู้สอนมากนัก อีกทั้งกล้าเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการท้าทายในการพัฒนางาน เมื่อมีการตัดสินใจสั่งการสิ่งใดต้องมีข้อมูลที่ถูกต้องและเพียงพอ ในขณะที่ความกล้าได้กล้าเสี่ยงบางครั้งทำให้เกิดความเสียหายกับองค์กร เพราะฉะนั้นควรจะเป็นมติขององค์กรไม่ใช่ของผู้บริหารเพียงคนเดียว และการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับกฎหมายหรือระเบียบทางราชการ ผู้บริหารต้องปฏิบัติตาม ไม่ควรประมาทหรือหลีกเลี่ยงเนื่องจากจะทำให้เกิดความเสียหายได้

ปณิธิ อำพนพนารัตน์ (2558 : บทคัดย่อ) ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรสายวิชาการในกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรทางความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้พฤติกรรมแบบเปลี่ยนแปลงและแบบแลกเปลี่ยน ความผูกพันในองค์กร และความพร้อมการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรสายวิชาการในกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอยู่ในระดับสูง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ตำแหน่งทางวิชาการส่งผลต่อความพร้อมการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรสายวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความพร้อมการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในระดับปานกลาง การรับรู้พฤติกรรมแบบเปลี่ยนแปลงและแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความพร้อมการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรสายวิชาการ

พร้อมการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในระดับสูง ความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความพร้อมการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในระดับสูง

ปรีฉัตร สระทองฮ่อม (2560 : บทคัดย่อ) ศึกษา การพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า (1) การพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย การศึกษาต่อ การฝึกอบรม/สัมมนา ศึกษาดูงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การพัฒนาบุคลิกภาพ และการเข้าสู่ตำแหน่ง (2) พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ที่มีอายุ คณะ/หน่วยงาน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานสายสนับสนุน วิชาการที่มีเพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน (3) แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ ประกอบด้วย ให้นำทุนการศึกษาต่อการฝึกอบรมการศึกษาดูงานที่ต่างประเทศ, ส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมสัมมนาศึกษาดูงาน , ส่งเสริมแรงจูงใจภายหลังที่สำเร็จการศึกษาแล้ว, จัดโครงการอบรมทางด้านวิชาการและสนทนากันควบคู่กันไป , ส่งเสริมให้สำนักหอสมุดจัดหาหนังสือเอกสารวิชาการและจัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์ในการทำผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ, สนับสนุนให้หน่วยงานส่งเสริมให้พนักงานทำสมาธิก่อนปฏิบัติงานเป็นกิจวัตรประจำวัน และจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการให้แก่บุคลากร

ปวีณรัตน์ สิงห์วัฒน์ (2557 : บทคัดย่อ) ศึกษา แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิงอายุระหว่าง 25-35 ปี มีสถานภาพ สมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี เงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี ระดับแรงจูงใจของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านความต้องการความผูกพัน ด้านความต้องการความสำเร็จและด้านความต้องการอำนาจ ระดับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านการรักษาวินัย และด้านผลการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการอำนาจ

พรฤดี ดงใหญ่ (2562 : บทคัดย่อ) ศึกษา ปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า 1) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับ เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการมุ่งอนาคต ด้านความภาคภูมิใจในตนเอง และด้านความรับผิดชอบ 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่ง

ผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้ดังนี้ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ 3) ปัจจัยด้านความภาคภูมิใจในตนเอง ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความกระตือรือร้น และด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.030 - 0.752 4) สมการพยากรณ์แรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความภาคภูมิใจในตนเอง ความเชื่อมั่นในตนเอง และความกระตือรือร้น โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาได้ 86.90%

วรรณวิสา แยมเกตุ (2559 : บทคัดย่อ) ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุ 25-35 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 2 ปี ตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท มีความเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และมีความเห็นต่อปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 เพศและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่งที่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 46.30 และปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 49.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมจิตร ดวงจันทร์ (2560 : บทคัดย่อ) ศึกษา การบริหารจัดการการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พบว่า 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร และมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ (1) ด้านกระบวนการในการจัดทำผลงาน (2) ด้านทัศนคติที่มีต่อการทำผลงาน (3) ด้านสิ่งแวดล้อมที่อำนวยความสะดวกสบาย (4) ด้านแรงจูงใจเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ และ (5) ด้านการมีส่วนร่วมในกระบวนการทุกขั้นตอนเพื่อให้ผลงานมีคุณภาพ 2) ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ (1) ด้านกระบวนการ คือ มีกระบวนการที่ชัดเจน กระชับทุกขั้นตอน และข้อมูลถูกต้องแม่นยำ (2) ด้านทัศนคติ คือ การกระตุ้นให้อาจารย์สร้างความรู้ใหม่แล้วนำไปประยุกต์ใช้ในการทำผลงาน

(3) ด้านสิ่งแวดล้อม คือ มีสถานที่เหมาะสมในการทำผลงาน มีระบบฐานข้อมูลให้ศึกษาค้นคว้าที่สะดวกและทันสมัย (4) ด้านแรงจูงใจ คือ เกิดความภาคภูมิใจและเป็นเกียรติเป็นศรีตลอดจนมีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน และ (5) ด้านการมีส่วนร่วม เกิดเทคนิควิธีการพัฒนาผลงานให้ได้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ คุณภาพ และ 3) รูปแบบการบริหารจัดการการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครที่เหมาะสม คือ ควรมีกระบวนการที่กระชับและชัดเจน มหาวิทยาลัยควรสร้างความรู้สึที่ดีในการทำผลงานให้กับบุคลากรและมีสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการจัดทำผลงานวิชาการเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการจัดทำผลงานวิชาการอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

สุนิษา กลิ่งพงษ์ (2556 : บทคัดย่อ) ศึกษา ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า (1) บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก (2) บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพศหญิงและเพศชาย มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน (3) บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านสติปัญญาที่ไม่พบความแตกต่าง (4) บุคลากรสายปฏิบัติการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสติปัญญาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุวรรณ พรหมเขต (2558 : บทคัดย่อ) ศึกษา แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรสายวิชาการของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ที่มีเพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และ วิทยาเขตที่ปฏิบัติงานที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรสายวิชาการของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัยที่มีสถานภาพสมรสและ ประสบการณ์ทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยแตกต่างกัน

โสภณ เจริญ (2557 : บทคัดย่อ) ศึกษา รูปแบบการพัฒนาอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า (1) ปัญหาการพัฒนาอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ได้แก่ การกำหนดให้อาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ดำรงตำแหน่งอาจารย์และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 9 ปี จึงมีสิทธิขอ

กำหนดตำแหน่งดังกล่าว ซึ่งเป็นเงื่อนไขระยะเวลาที่ยาวนานเกินไป สำหรับปัญหาการเข้าสู่ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ ได้แก่ องค์ประกอบของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ถึง 5 คน มีความยืดหยุ่น อย่างมาก ทำให้ผู้ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ได้รับการปฏิบัติในมาตรฐานที่แตกต่าง รองศาสตราจารย์และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี จึงมีสิทธิขอ กำหนดตำแหน่งดังกล่าว ซึ่งเป็นเงื่อนไขระยะเวลาที่น้อยเกินไปทั้งกรรมการผู้ประเมินตำแหน่งทางวิชาการ ประจำสถาบันมีตำแหน่งทางวิชาการต่ำกว่าและมีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่าผู้ขอ กำหนดตำแหน่งศาสตราจารย์ (2) รูปแบบการพิจารณาแต่งตั้งให้บุคคลดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์มีหลักเกณฑ์เช่นเดียวกัน ประกอบด้วย 6 หลักเกณฑ์ ได้แก่ คุณสมบัติเฉพาะ ตำแหน่ง ผลการสอน ผลงานทางวิชาการ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ วิธีการแต่งตั้งและ องค์ประกอบของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ส่วนตำแหน่งศาสตราจารย์ ประกอบด้วย 7 หลักเกณฑ์ ได้แก่ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ผลการสอน ผลงานทางวิชาการแบบที่ 1 ผลงานทางวิชาการแบบที่ 2 จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ วิธีการแต่งตั้ง และองค์ประกอบของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ สำหรับปัจจัยที่ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนมี 14 ปัจจัย เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้ดังนี้ (1) มหาวิทยาลัยมีเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการให้ (2) มหาวิทยาลัย มีบริการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ (3) มหาวิทยาลัยมีเครือข่ายความร่วมมือในการตีพิมพ์ เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ (4) มหาวิทยาลัยมีเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการให้ไม่น้อยกว่า มหาวิทยาลัยของรัฐ (5) มหาวิทยาลัยมีการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบและกระบวนการในการเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการ (6) มหาวิทยาลัยมีการลดภาระงานสอนในเวลาทำงาน (7) มหาวิทยาลัย มีการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ เช่น การจัดประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการ (8) มหาวิทยาลัย มีทุนสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการเกินกว่าร้อยละ 50 ของค่าใช้จ่าย (9) มหาวิทยาลัยมีอาจารย์ อาวุโสสำหรับเป็นที่ปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (10) มหาวิทยาลัย มีหน่วยงานบริการให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (11) มหาวิทยาลัย มีระบบและกลไกที่ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (12) มหาวิทยาลัย มีการลดภาระงานเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพการศึกษา (13) มหาวิทยาลัยมีทุนสนับสนุนการทำ ผลงานทางวิชาการไม่เกินร้อยละ 50 ของค่าใช้จ่าย และ (14) มหาวิทยาลัยมีการลดภาระงานเกี่ยวกับ การประกันคุณภาพการศึกษา

บทที่ 3 วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ อาจารย์ ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ปฏิบัติงานเข้าหลักเกณฑ์ สามารถขอทำตำแหน่งทางวิชาการ หรือมีการสอนเต็มเวลาไม่น้อยกว่า 4 ปี ในปีการศึกษา 2562 จำนวนรวมทั้งสิ้น 754 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์ ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973, p.125 อ้างถึงในยุทศ ไกยวรรณ.2552, น.79) ความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ดังสูตรต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดย

- n = จำนวนของขนาดตัวอย่าง
- N = จำนวนรวมของประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา
- e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ ในการศึกษาที่กำหนดเท่ากับ 0.05

แทนค่า

$$n = \frac{754}{1 + 754(0.05)^2}$$

$$N = 261.35 \approx 262$$

ดังนั้น จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จึงเท่ากับ 262 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยการจับสลากให้ครบตามสัดส่วนที่กำหนด

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สังกัด	ผู้ช่วยศาสตราจารย์		รองศาสตราจารย์		ศาสตราจารย์		รวม	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	55	19	28	10	5	2	88	31
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	19	7	21	7	0	0	40	14

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

สังกัด	ผู้ช่วยศาสตราจารย์		รองศาสตราจารย์		ศาสตราจารย์		รวม	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	28	10	14	5	0	0	42	15
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	29	10	12	4	0	0	41	14
คณะบริหารธุรกิจ	35	12	33	11	6	2	74	25
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	67	23	33	11	0	0	100	34
คณะวิศวกรรมศาสตร์	77	27	80	28	9	3	166	58
คณะศิลปกรรมศาสตร์	36	12	20	7	2	1	58	20
คณะศิลปศาสตร์	56	19	24	9	0	0	80	28
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	32	11	4	1	0	0	36	12
วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย	28	10	1	1	0	0	29	11
รวม	462	160	270	94	22	8	754	262

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งการปฏิบัติหน้าที่ สถานภาพสมรส คณะที่สังกัด และเงินเดือนในปัจจุบัน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ และการพัฒนาตนเอง แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ ลิเคิร์ต (Likert) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ : 2552) ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้แก่ นโยบายมหาวิทยาลัย และระเบียบกฎเกณฑ์ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ ลิเคิร์ต (Likert) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ : 2552) ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของ ลิเคิร์ต (Likert) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ : 2552) ดังนี้

5	หมายถึง	ต้องการมากที่สุด
4	หมายถึง	ต้องการมาก
3	หมายถึง	ต้องการปานกลาง
2	หมายถึง	ต้องการน้อย
1	หมายถึง	ต้องการน้อยที่สุด

3.2.2 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

1) ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และเอกสารตำราต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตในการสร้างคำถามในแบบสอบถามในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2) นำข้อมูลมาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ทุกด้าน

3) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 1 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยใช้แบบตรวจเครื่องมือสำหรับผู้เชี่ยวชาญนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจะต้องประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับ คือ

1	=	สอดคล้อง
0	=	ไม่แน่ใจ
-1	=	ไม่สอดคล้อง

ซึ่งจากการหาค่า IOC ได้ค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 1

4) นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำแบบสอบถามมาหาคุณภาพเครื่องมือ โดยการนำมาคำนวณหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรแอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ เท่ากับ 0.970

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการแจกแบบสอบถามตามกลุ่มประชากรที่คำนวณได้ จำนวนทั้งสิ้น 262 ชุด

3.3.2 เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ตามระเบียบวิธีทางสถิติ

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.4.1 นำแบบสอบถามที่เก็บข้อมูล มาทำการตรวจสอบความเรียบร้อย ตรวจสอบนับจำนวน และนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อประมวลผล

3.4.2 แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งการปฏิบัติหน้าที่ สถานภาพสมรส คณะที่สังกัด และเงินเดือน ในปัจจุบัน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency distribution) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.4.3 แบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ และการพัฒนาตนเอง วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.) และระดับของความคิดเห็น โดยแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์ของเบสท์ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ : 2552)

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

3.4.4 แบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้แก่ นโยบายมหาวิทยาลัย และระเบียบกฎเกณฑ์ วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.) และระดับของความคิดเห็น โดยแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์ของเบสท์ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ : 2552)

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

3.4.5 แบบสอบถามตอนที่ 4 เกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.) และระดับของความคิดเห็น โดยแปลความหมายเทียบกับเกณฑ์ของเบสท์ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ : 2552)

คะแนน	ความหมาย
ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00	ต้องการมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49	ต้องการมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49	ต้องการปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49	ต้องการน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49	ต้องการน้อยที่สุด

3.4.6 ใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร
สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอย
เชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 262 ราย ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 262 ราย คิดเป็นร้อยละ 100 และนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดรวบรวมและทำการวิเคราะห์สถิติ และแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยการหาจำนวน และค่าร้อยละ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยการหาจำนวน และค่าร้อยละ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งการปฏิบัติหน้าที่ สถานภาพสมรส คณะที่สังกัด เงินเดือนในปัจจุบัน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.1 ถึง 4.8

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละ เพศของกลุ่มตัวอย่าง

เพศ	จำนวนคน	ร้อยละ
ชาย	149	56.90
หญิง	113	43.10
รวม	262	100.00

จากตารางที่ 4.1 จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 56.90 และเป็นเพศหญิง จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 43.10

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละ อายุของกลุ่มตัวอย่าง

อายุ	จำนวนคน	ร้อยละ
26 - 30 ปี	6	2.30
31 - 35 ปี	31	11.80
36 - 40 ปี	73	28.00
41 - 45 ปี	63	24.00
46 - 50 ปี	63	24.00
51 ปีขึ้นไป	26	9.90
รวม	262	100.00

จากตารางที่ 4.2 จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุอยู่ในช่วงอายุ 36 - 40 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 รองลงมาได้แก่ ผู้ที่มีอายุอยู่ในช่วงอายุ 41 - 45 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 และผู้ที่มีอายุอยู่ในช่วงอายุ 26 - 30 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.30

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละ ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับการศึกษา	จำนวนคน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	0	0.00
ปริญญาโท	41	15.60
ปริญญาเอก	221	84.40
รวม	262	100.00

จากตารางที่ 4.3 จะเห็นได้ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 84.40 รองลงมาได้แก่ การศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 15.60 และไม่มีผู้ที่จบปริญญาตรี

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละ ตำแหน่งทางวิชาการของกลุ่มตัวอย่าง

ตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนคน	ร้อยละ
อาจารย์	160	61.10
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	94	35.80
รองศาสตราจารย์	8	3.10
รวม	262	100.00

จากตารางที่ 4.4 จะเห็นได้ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 61.10 รองลงมาได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80 และ รองศาสตราจารย์ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละ ตำแหน่งการปฏิบัติหน้าที่ของกลุ่มตัวอย่าง

ตำแหน่งการปฏิบัติหน้าที่	จำนวนคน	ร้อยละ
ข้าราชการ	97	37.00
พนักงานมหาวิทยาลัย	165	63.00
รวม	262	100.00

จากตารางที่ 4.5 จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งการปฏิบัติหน้าที่ พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 รองลงมาได้แก่ ข้าราชการ จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละ สถานภาพสมรสของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพสมรส	จำนวนคน	ร้อยละ
โสด	139	53.10
สมรส	120	45.80
หม้าย/หย่าร้าง	3	1.10
รวม	262	100.00

จากตารางที่ 4.6 จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 53.10 รองลงมาได้แก่ สมรส คิดเป็นร้อยละ 45.80 และหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.10

ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละ คณะที่สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง

คณะที่สังกัด	จำนวนคน	ร้อยละ
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	31	11.80
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	14	5.40
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	15	5.70
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	14	5.40
คณะบริหารธุรกิจ	25	9.50
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	34	13.00
คณะวิศวกรรมศาสตร์	58	22.10
คณะศิลปกรรมศาสตร์	20	7.60
คณะศิลปศาสตร์	28	10.70
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	12	4.60
วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย	11	4.20
รวม	262	100.00

จากตารางที่ 4.7 จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคณะที่สังกัด ได้แก่ คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 22.10 รองลงมา ได้แก่ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 และ วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.20

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนและร้อยละ เงินเดือนในปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง

เงินเดือนในปัจจุบัน	จำนวนคน	ร้อยละ
20,001 - 25,000 บาท	3	1.10
25,001 - 30,000 บาท	9	3.40
30,001 - 35,000 บาท	94	35.90
35,001 - 40,000 บาท	57	21.80
40,001 - 45,000 บาท	63	24.10
45,001 บาทขึ้นไป	36	13.70
รวม	262	100.00

จากตารางที่ 4.8 จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีเงินเดือนในปัจจุบัน 30,001 - 35,000 บาท จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 35.90 รองลงมาได้แก่ ช่วง 40,001 - 45,000 บาท จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 24.10 และ ช่วง 20,001 - 25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.10

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อ เจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ และการพัฒนาตนเอง โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.9 ถึง 4.14

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในภาพรวม

ปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	N = 262		แปลผล	ลำดับที่
	\bar{x}	S.D.		
1. ด้านเจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์	4.29	.450	เห็นด้วยมาก	1
2. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	4.25	.476	เห็นด้วยมาก	2
3. ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์	4.23	.476	เห็นด้วยมาก	3
4. ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ	3.13	.925	เห็นด้วยปานกลาง	5
5. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.14	.535	เห็นด้วยมาก	4
รวม	4.01	.413	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมต่อปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.01$, S.D.=.413) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า เจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x}=4.29$, S.D.=.450) รองลงมาคือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\bar{x}=4.25$, S.D.=.476) และแรงจูงใจใฝ่อำนาจมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x}=3.13$, S.D.=.925)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามปัจจัยภายใน ด้านเจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์

เจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์	N = 262		แปลผล	ลำดับที่
	\bar{x}	S.D.		
1. วิชาชีพอาจารย์เป็นวิชาชีพที่มีเกียรติสูง	4.37	.652	เห็นด้วยมาก	4
2. ท่านสามารถสร้างฐานะที่เป็นปึกแผ่นมั่นคงได้จาก การประกอบวิชาชีพอาจารย์	3.88	.771	เห็นด้วยมาก	10
3. วิชาชีพอาจารย์เป็นวิชาชีพที่ต้องตื่นตัวทาง วิชาการอย่างสม่ำเสมอ	4.41	.623	เห็นด้วยมาก	3
4. ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้ประกอบวิชาชีพอาจารย์	4.32	.702	เห็นด้วยมาก	6

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามปัจจัยภายใน ด้านเจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์ (ต่อ)

เจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์	N = 262		แปลผล	ลำดับที่
5. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจทุกครั้งเมื่อท่านบอกให้ผู้อื่นทราบว่าท่านประกอบวิชาชีพอาจารย์	4.42	.648	เห็นด้วยมาก	1
6. ท่านรู้สึกว่าตนเองเหมาะกับการประกอบวิชาชีพอาจารย์	4.26	.583	เห็นด้วยมาก	8
7. ท่านรู้สึกว่าวิชาชีพอาจารย์เป็นวิชาชีพที่เปิดโอกาสให้ท่านได้ริเริ่มสิ่งใหม่ๆ เสมอ	4.33	.650	เห็นด้วยมาก	5
8. วิชาชีพอาจารย์เป็นวิชาชีพที่ทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ	4.29	.606	เห็นด้วยมาก	7
9. วิชาชีพอาจารย์ทำให้ท่านเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือได้รับความไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง	4.42	.612	เห็นด้วยมาก	2
10. โอกาสและความสำเร็จ คือสิ่งที่ท่านสามารถสร้างขึ้นเองได้จากการประกอบวิชาชีพอาจารย์	4.20	.612	เห็นด้วยมาก	9
รวม	4.29	.450	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 4.10 จะเห็นได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายใน ด้านเจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.29$, S.D.=.450) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจทุกครั้งเมื่อท่านบอกให้ผู้อื่นทราบว่าท่านประกอบวิชาชีพอาจารย์ ($\bar{x}=4.42$, S.D.=.648) รองลงมาคือ วิชาชีพอาจารย์ทำให้ท่านเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ ได้รับความไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง ($\bar{x}=4.42$, S.D.=.612) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านสามารถสร้างฐานะที่เป็นปึกแผ่นมั่นคงได้จากการประกอบวิชาชีพอาจารย์ ($\bar{x}=3.88$, S.D.=.771)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามปัจจัยภายใน ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	N = 262		แปลผล	ลำดับที่
	\bar{x}	S.D.		
1. ท่านเป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับผิดชอบงานหรือการแก้ปัญหาในงาน	4.46	.536	เห็นด้วยมาก	1
2. ท่านเป็นผู้ที่มีความกล้าในการตั้งเป้าหมายที่มีระดับค่อนข้างยากและกล้าที่จะเสี่ยงเพื่อไปให้ถึงเป้าหมายนั้น	4.34	.691	เห็นด้วยมาก	3
3. ท่านเป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการย้อนกลับดูการกระทำของตนเองว่าดีหรือไม่อย่างไร	4.31	.631	เห็นด้วยมาก	4
4. ท่านเป็นผู้ที่มีความสั่นหวั่นในการจัดระบบงาน และมีการคาดการณ์ล่วงหน้า	4.08	.659	เห็นด้วยมาก	7
5. ท่านเป็นผู้ที่ชอบแข่งขันหรือทำอะไรใหม่ๆ อันจะทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จ	4.13	.832	เห็นด้วยมาก	5
6. ท่านชอบทำอะไรที่ทำหาย แปลกใหม่	4.11	.672	เห็นด้วยมาก	6
7. ท่านมีความพอใจการกระทำของตนเอง เมื่อการกระทำนั้นสัมฤทธิ์ผล	4.35	.580	เห็นด้วยมาก	2
รวม	4.25	.476	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 4.11 จะเห็นได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.25$, S.D.=.476) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านเป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับผิดชอบงานหรือการแก้ปัญหาในงาน ($\bar{x}=4.46$, S.D.=.536) รองลงมาคือ ท่านมีความพอใจการกระทำของตนเอง เมื่อการกระทำนั้นสัมฤทธิ์ผล ($\bar{x}=4.35$, S.D.=.580) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านเป็นผู้มีความสั่นหวั่นในการจัดระบบงาน และมีการคาดการณ์ล่วงหน้า ($\bar{x}=4.08$, S.D.=.659)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามปัจจัยภายใน ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์

แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์	N = 262		แปลผล	ลำดับที่
	\bar{x}	S.D.		
1. ท่านมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เมื่อได้รับสัมพันธภาพที่ดีจากเพื่อนร่วมงานหรือสังคมนอกห้อง	4.43	.626	เห็นด้วยมาก	2
2. ท่านรักษาสัมพันธภาพระหว่างตนเองกับองค์กร	4.47	.623	เห็นด้วยมาก	1
3. ท่านชอบทำงานเป็นทีม	4.13	.710	เห็นด้วยมาก	5
4. ท่านเป็นคนเรียนรู้ความสัมพันธ์ทางสังคมได้รวดเร็ว	4.27	.641	เห็นด้วยมาก	4
5. ท่านชอบหาโอกาสในการพบเพื่อนใหม่ และต้องการให้เพื่อนใหม่เป็นเพื่อนสนิท	3.94	.845	เห็นด้วยมาก	7
6. ท่านชอบให้ความร่วมมือ ทำตามและหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง เพื่อรักษาความสัมพันธ์ด้วยการยอมทำตาม หลีกหนีปัญหา	4.04	.726	เห็นด้วยมาก	6
7. ท่านมีความพึงพอใจถ้าการกระทำของท่านได้รับการยอมรับจากสังคม	4.32	.682	เห็นด้วยมาก	3
รวม	4.23	.476	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 4.12 จะเห็นได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.23$, S.D.=.476) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรักษาสัมพันธภาพระหว่างตนเองกับองค์กร ($\bar{x}=4.47$, S.D.=.623) รองลงมาคือ ท่านมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เมื่อได้รับสัมพันธภาพที่ดีจากเพื่อนร่วมงานหรือสังคมนอกห้อง ($\bar{x}=4.43$, S.D.=.626) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านชอบหาโอกาสในการพบเพื่อนใหม่ และต้องการให้เพื่อนใหม่เป็นเพื่อนสนิท ($\bar{x}=3.94$, S.D.=.845)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามปัจจัยภายใน ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ

แรงจูงใจใฝ่อำนาจ	N = 262		แปลผล	ลำดับที่
	\bar{x}	S.D.		
1. ท่านต้องการมีอำนาจอิทธิพลเหนือผู้อื่น ควบคุมผู้อื่นได้	3.06	1.079	เห็นด้วยปานกลาง	4
2. ท่านต้องการให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญให้เกียรติท่าน	3.35	1.061	เห็นด้วยปานกลาง	3
3. ท่านต้องการมีอำนาจในการตัดสินใจ	3.54	.805	เห็นด้วยมาก	2
4. ท่านต้องการเป็นผู้นำมากกว่าผู้ตามที่ดี	3.58	.875	เห็นด้วยมาก	1
5. ท่านให้ความสำคัญกับตำแหน่งหน้าที่มากกว่าการทำงาน ให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ	2.68	1.309	เห็นด้วยปานกลาง	7
6. ท่านชอบการแข่งขันในสถานการณ์ที่มีโอกาสให้ตนเองครอบงำคนอื่นได้	2.82	1.254	เห็นด้วยปานกลาง	6
7. ท่านสนุกสนานในการเผชิญหน้าหรือโต้แย้ง ต่อสู้กับผู้อื่น	2.89	1.264	เห็นด้วยปานกลาง	5
รวม	3.13	.925	เห็นด้วยปานกลาง	

จากตารางที่ 4.13 จะเห็นได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.13$, S.D.=.925) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านต้องการเป็นผู้นำมากกว่าผู้ตามที่ดี ($\bar{x}=3.58$, S.D.=.875) รองลงมาคือ ท่านต้องการมีอำนาจในการตัดสินใจ ($\bar{x}=3.54$, S.D.=.805) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านให้ความสำคัญกับตำแหน่งหน้าที่มากกว่าการทำงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ ($\bar{x}=2.68$, S.D.=1.309)

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามปัจจัยภายใน ด้านการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเอง	N = 262		แปลผล	ลำดับที่
	\bar{x}	S.D.		
1. ท่านมีความมุ่งมั่นในการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อการทำผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง	4.10	.791	เห็นด้วยมาก	5
2. ท่านตระหนักถึงความสำคัญในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	4.32	.726	เห็นด้วยมาก	1
3. ท่านมีความรู้ความเข้าใจและทักษะในการทำผลงานทางวิชาการ	4.05	.682	เห็นด้วยมาก	6
4. ท่านมีความสนใจในการอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ	4.28	.664	เห็นด้วยมาก	2
5. ท่านมีเวลาว่างที่จะเสวนาทางวิชาการเพื่อนำไปสู่การทำผลงานทางวิชาการ	3.96	.962	เห็นด้วยมาก	7
6. ท่านมีสุขภาพแข็งแรงเอื้อต่อการทำผลงานทางวิชาการ	4.16	.643	เห็นด้วยมาก	3
7. ท่านได้รับกำลังใจจากคนรอบข้าง เพื่อมีแรงกระตุ้นในการทำผลงานทางวิชาการ	4.11	.765	เห็นด้วยมาก	4
รวม	4.14	.535	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 4.14 จะเห็นได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายใน ด้านการพัฒนาตนเอง ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.14$, S.D.=.535) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านตระหนักถึงความสำคัญในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ($\bar{x}=4.32$, S.D.=.726) รองลงมาคือ ท่านมีความสนใจในการอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ ($\bar{x}=4.28$, S.D.=.664) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีเวลาว่างที่จะเสวนาทางวิชาการเพื่อนำไปสู่การทำผลงานทางวิชาการ ($\bar{x}=3.96$, S.D.=.962)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อนโยบายมหาวิทยาลัย และระเบียบกฎเกณฑ์ โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.15 ถึง 4.17

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ในภาพรวม

ปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	N = 262		แปลผล	ลำดับที่
	\bar{x}	S.D.		
1. นโยบายมหาวิทยาลัย	3.85	.711	เห็นด้วยมาก	1
2. ระเบียบกฎเกณฑ์	3.78	.685	เห็นด้วยมาก	2
รวม	3.81	.620	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 4.15 จะเห็นได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.81$, S.D.=.620) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า นโยบายมหาวิทยาลัยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x}=3.85$, S.D.=.711) และระเบียบกฎเกณฑ์มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x}=3.78$, S.D.=.685)

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามปัจจัยแวดล้อม ด้านนโยบายมหาวิทยาลัย

นโยบายมหาวิทยาลัย	N = 262		แปลผล	ลำดับที่
	\bar{x}	S.D.		
1. มหาวิทยาลัยกำหนดนโยบายการพัฒนาอาจารย์ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่ชัดเจน และแจ้งให้ทราบอย่างทั่วถึง	4.06	.672	เห็นด้วยมาก	1
2. มหาวิทยาลัยกำหนดระเบียบและแนวทางปฏิบัติที่เอื้อต่อการทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย เช่น การลดภาระงาน ลดภาระการสอน อนุญาตให้ลาพักเพื่อไปทำผลงานทางวิชาการได้เป็นช่วง ๆ	3.66	1.011	เห็นด้วยมาก	5
3. มหาวิทยาลัยมีนโยบายเพิ่มงบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางวิชาการ เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้อาจารย์ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยทำผลงานทางวิชาการ เช่น การสัมมนา การเสวนาทางวิชาการ การศึกษาดูงาน	3.76	.829	เห็นด้วยมาก	3
4. มหาวิทยาลัยกำหนดนโยบายสนับสนุนเงินทุนวิจัยภายในมหาวิทยาลัย กรณีฉุกเฉิน	3.71	.867	เห็นด้วยมาก	4
5. มหาวิทยาลัยมีนโยบายกำหนดค่าตอบแทนหรือรางวัลเพิ่มขึ้นจากเดิม สำหรับผลงานทางวิชาการที่อยู่ในระดับดีมากหรือที่ได้รับรางวัลระดับประเทศ	4.05	.867	เห็นด้วยมาก	2
รวม	3.85	.711	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 4.16 จะเห็นได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมด้านนโยบายมหาวิทยาลัย ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.85$, S.D.=.711) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มหาวิทยาลัยกำหนดนโยบายการพัฒนาอาจารย์ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่ชัดเจน และแจ้งให้ทราบอย่างทั่วถึง ($\bar{x}=4.06$, S.D.=.672) รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยมีนโยบายกำหนดค่าตอบแทนหรือรางวัลเพิ่มขึ้นจากเดิม สำหรับผลงานทางวิชาการที่อยู่ในระดับดีมากหรือที่ได้รับรางวัลระดับประเทศ ($\bar{x}=4.05$, S.D.=.867) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มหาวิทยาลัยกำหนดระเบียบและแนวทางปฏิบัติที่เอื้อต่อการ ทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย เช่น การลดภาระงาน ลดภาระการสอน อนุญาตให้ลาพักเพื่อไปทำผลงานทางวิชาการได้เป็นช่วง ๆ ($\bar{x}=3.66$, S.D.=1.011)

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามปัจจัยแวดล้อม ด้านระเบียบกฎเกณฑ์

ระเบียบกฎเกณฑ์	N = 262		แปลผล	ลำดับที่
	\bar{x}	S.D.		
1. ท่านมีความรู้ในหลักเกณฑ์ ระเบียบกฎเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์	3.92	.712	เห็นด้วยมาก	1
2. ท่านมีความเข้าใจในหลักเกณฑ์ ระเบียบกฎเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์	3.88	.741	เห็นด้วยมาก	2
3. ท่านมีความรู้ ในประกาศ ก.พ.อ เรื่องหลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาตำแหน่งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์ พ.ศ.2560	3.60	.785	เห็นด้วยมาก	7

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามปัจจัยแวดล้อม ด้านระเบียบกฎเกณฑ์ (ต่อ)

ระเบียบกฎเกณฑ์	N = 262		แปลผล	ลำดับที่
	\bar{x}	S.D.		
4. ท่านมีความเข้าใจในประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาดำเน่งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ.2560	3.65	.829	เห็นด้วยมาก	6
5. ท่านมีความรู้แนวทางในการประเมินผลการสอนและเอกสารที่ใช้ประเมินผลการสอนตามประกาศของสังกัดที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	3.76	.753	เห็นด้วยมาก	5
6. ท่านมีความเข้าใจแนวทางในการประเมินผลการสอนและเอกสารที่ใช้ประเมินผลการสอนตามประกาศของสังกัดที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	3.81	.813	เห็นด้วยมาก	3
7. ท่านมีความรู้ในกระบวนการและขั้นตอนในการนำเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	3.80	.872	เห็นด้วยมาก	4
รวม	3.78	.685	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 4.17 จะเห็นได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมด้านระเบียบกฎเกณฑ์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.78$, S.D.=.685) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความรู้ในหลักเกณฑ์ ระเบียบกฎเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ($\bar{x}=3.92$, S.D.=.712) รองลงมาคือ ท่านมีความเข้าใจในหลักเกณฑ์ ระเบียบกฎเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ($\bar{x}=3.88$, S.D.=.741) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีความรู้ ในประกาศ ก.พ.อ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาดำเน่งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ.2560 ($\bar{x}=3.60$, S.D.=.785)

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของกลุ่มตัวอย่างโดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	N = 262		แปลผล
	\bar{x}	S.D.	
ระดับความต้องการเข้าสู่ตำแหน่ง	4.73	.530	ต้องการมาก

จากตารางที่ 4.18 จะเห็นได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.73$, S.D.=.530)

4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้เข้าใจความหมายตรงกันในการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์แทนตัวแปร และสถิติต่าง ๆ ดังนี้

X	แทน	ตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z	แทน	ตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
X ₁	แทน	ปัจจัยภายใน
X ₂	แทน	ปัจจัยแวดล้อม
X ₃	แทน	เจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์
X ₄	แทน	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
X ₅	แทน	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
X ₆	แทน	แรงจูงใจใฝ่อำนาจ
X ₇	แทน	การพัฒนาตนเอง
X ₈	แทน	นโยบายมหาวิทยาลัย
X ₉	แทน	ระเบียบกฎเกณฑ์

Y	แทน	การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	แทน	ค่าอำนาจในการพยากรณ์
R ² _{est}	แทน	ค่าอำนาจในการพยากรณ์ที่ปรับแก้
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
SE _b	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรพยากรณ์
SE _{est}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (Enter Multiple Regression Analysis)

ตัวแปรทำนาย	คะแนนดิบ	คะแนนมาตรฐาน	t	Sig.
	B	S.E. _b		
ค่าคงที่ (Constant)	4.944	.322	15.355	.000**
ปัจจัยภายใน (X ₁)	.044	.115	.387	.699
ปัจจัยแวดล้อม (X ₂)	-.102	.076	-1.333	.184
			.119	

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ** หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

R = .097, R² = .009, Adjusted R² = .002, S.E._{est} = .52946, F = 1.236

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ตัวแปรปัจจัยทั้ง 2 ตัว ร่วมกันทำนายผลการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .097 ซึ่งปัจจัยทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้ร้อยละ

0.90 ($R^2 = .009$) ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์มีค่า .52946 ตัวแปรพยากรณ์จำนวน 2 ตัว ได้แก่ ปัจจัยภายใน (X_1) ปัจจัยแวดล้อม (X_2) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัยตามสมมติฐานที่ 1 ได้ดังนี้ ปัจจัย ทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยภายใน (X_1) ปัจจัยแวดล้อม (X_2) ไม่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y^t = 4.944 + .044(X_1) - .102(X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z^t = .035(X_1) - .119(X_2)$$

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (Enter Multiple Regression Analysis)

ตัวแปรทำนาย	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน		t	Sig.
	B	S.E.b	β			
ค่าคงที่ (Constant)	5.028	.367			13.685	.000
เจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์ (X_3)	-.140	.088	-.119		-1.600	.111
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_4)	-.028	.110	-.025		-.255	.799
แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (X_5)	.192	.099	.173		1.935	.054
แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (X_6)	-.030	.041	-.052		-.734	.464
การพัฒนาตนเอง (X_7)	-.071	.089	-.072		-.795	.428

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ** หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

$R = .157$, $R^2 = .025$, $\text{Adjusted } R^2 = .006$, $S.E._{\text{est}} = .528$, $F = 1.301$

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ปัจจัยภายในทั้ง 5 ตัว ร่วมกันทำนายผลการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .157 ซึ่งปัจจัยทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้ร้อยละ 2.50 ($R^2 = .025$) ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์มีค่า .528 ตัวแปรพยากรณ์จำนวน 5 ตัว ได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์ (X_3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_4) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (X_5) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (X_6) และการพัฒนาตนเอง (X_7) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัยตามสมมติฐานที่ 2 ได้ดังนี้ ปัจจัยภายใน ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์ (X_3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_4) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (X_5) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (X_6) และการพัฒนาตนเอง (X_7) ไม่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y^t = 5.028 - .140(X_3) - .028(X_4) + .192(X_5) - .030(X_6) - .071(X_7)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z^t = -.119(X_3) - .025(X_4) + .173(X_5) - .052(X_6) - .072(X_7)$$

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จะใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (Enter Multiple Regression Analysis)

ตัวแปรทำนาย	คะแนนดิบ	คะแนนมาตรฐาน	t	Sig.
	B	S.E. _b		
ค่าคงที่ (Constant)	5.041	.204	24.678	.000**
นโยบายมหาวิทยาลัย (X_8)	-.028	.056	-.490	.624
			.037	

ตารางที่ 4.21 แสดงการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (Enter Multiple Regression Analysis) (ต่อ)

ตัวแปรทำนาย	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	Sig.
	B	S.E. _b	β		
ระเบียบกฎเกณฑ์ (X_9)	-.054	.059	-	-9.14	.362
			.069		

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ** หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

$R = .096$, $R^2 = .009$, $Adjusted R^2 = .001$, $S.E._{est} = .529$, $F = 1.193$

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ปัจจัยแวดล้อมทั้ง 2 ตัว ร่วมกันทำนายผลการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .096 ซึ่งปัจจัยทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้ร้อยละ 0.90 ($R^2 = .009$) ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์มีค่า .529 ตัวแปรพยากรณ์จำนวน 2 ตัว ได้แก่ นโยบายมหาวิทยาลัย (X_8) และระเบียบกฎเกณฑ์ (X_9) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัยตามสมมติฐานที่ 3 ได้ดังนี้ ปัจจัยแวดล้อม ทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ นโยบายมหาวิทยาลัย (X_8) และระเบียบกฎเกณฑ์ (X_9) ไม่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y^t = 5.041 - .028(X_8) - .054(X_9)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z^t = -.037(X_8) - .069(X_9)$$

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะการวิจัย

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

5.1.1.1 เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 56.90 และเป็นเพศหญิง จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 43.10

5.1.1.2 อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น ผู้ที่มีอายุอยู่ในช่วงอายุ 36 - 40 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 รองลงมาได้แก่ ผู้ที่มีอายุอยู่ในช่วงอายุ 41 - 45 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 และผู้ที่มีอายุอยู่ในช่วงอายุ 26 - 30 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.30

5.1.1.3 ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 84.40 รองลงมาได้แก่ การศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 15.60 และไม่มีผู้ที่จบปริญญาตรี

5.1.1.4 ตำแหน่งทางวิชาการ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 61.10 รองลงมาได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80 และ รองศาสตราจารย์ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10

5.1.1.5 ตำแหน่งการปฏิบัติหน้าที่ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งการปฏิบัติหน้าที่ พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 63.00 รองลงมาได้แก่ ข้าราชการ จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00

5.1.1.6 สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 53.10 รองลงมาได้แก่ สมรส คิดเป็นร้อยละ 45.80 และหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.10

5.1.1.7 คณะที่สังกัด กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคณะที่สังกัด ได้แก่ คณะวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 22.10 รองลงมา ได้แก่ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 และ วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.20

5.1.1.8 เงินเดือนในปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีเงินเดือนในปัจจุบัน 30,001 - 35,000 บาท จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 35.90 รองลงมาได้แก่ ช่วง 40,001 - 45,000 บาท จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 24.10 และ ช่วง 20,001 - 25,000 บาท มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.10

5.1.2 ปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยรวมต่อปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.01$, S.D.=.413) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า เจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x}=4.29$, S.D.=.450) รองลงมาคือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\bar{x}=4.25$, S.D.=.476) และแรงจูงใจใฝ่อำนาจ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x}=3.13$, S.D.=.925)

และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

5.1.2.1 เจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในด้านเจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.29$, S.D.=.450) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีความรู้ลึกภาคภูมิใจทุกครั้งเมื่อท่านบอกให้ผู้อื่นทราบว่าท่านประกอบวิชาชีพอาจารย์ ($\bar{x}=4.42$, S.D.=.648) รองลงมาคือ วิชาชีพอาจารย์ทำให้ท่านเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ ได้รับความไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง ($\bar{x}=4.42$, S.D.=.612) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านสามารถสร้างฐานะที่เป็นปีกแผ่นมั่นคงได้จากการประกอบวิชาชีพอาจารย์ ($\bar{x}=3.88$, S.D.=.771)

5.1.2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.25$, S.D.=.476) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านเป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับผิดชอบงานหรือการแก้ปัญหาในงาน ($\bar{x}=4.46$, S.D.=.536) รองลงมาคือ ท่านมีความพอใจการกระทำของตนเอง เมื่อการกระทำนั้นสัมฤทธิ์ผล ($\bar{x}=4.35$, S.D.=.580) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านเป็นผู้มีความสันทัดในการจัดระบบงาน และมีการคาดการณ์ล่วงหน้า ($\bar{x}=4.08$, S.D.=.659)

5.1.2.3 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.23$, S.D.=.476) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านรักษาสัมพันธ์ภาพระหว่างตนเองกับองค์กร ($\bar{x}=4.47$, S.D.=.623) รองลงมาคือ ท่านมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เมื่อได้รับสัมพันธ์ภาพที่ดีจากเพื่อนร่วมงานหรือสังคมรอบข้าง ($\bar{x}=4.43$, S.D.=.626) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านขอโอกาสในการพบเพื่อนใหม่ และต้องการให้เพื่อนใหม่เป็นเพื่อนสนิท ($\bar{x}=3.94$, S.D.=.845)

5.1.2.4 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.13$, S.D.=.925) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ท่านต้องการเป็นผู้นำมากกว่าผู้ตามที่ดี ($\bar{x}=3.58$, S.D.=.875) รองลงมาคือ ท่านต้องการมีอำนาจในการตัดสินใจ ($\bar{x}=3.54$, S.D.=.805) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านให้ความสำคัญกับตำแหน่งหน้าที่มากกว่าการทำงาน ให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ ($\bar{x}=2.68$, S.D.=1.309)

5.1.2.5 การพัฒนาตนเอง กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในด้านการพัฒนาตนเอง ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.14$, S.D.=.535) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ท่านตระหนักถึงความสำคัญในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ($\bar{x}=4.32$, S.D.=.726) รองลงมาคือ ท่านมีความสนใจในการอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ ($\bar{x}=4.28$, S.D.=.664) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีเวลาว่างที่จะเสวนาทางวิชาการเพื่อนำไปสู่การทำผลงานทางวิชาการ ($\bar{x}=3.96$, S.D.=.962)

5.1.3 ปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.81$, S.D.=.620) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ นโยบายมหาวิทยาลัย ($\bar{x}=3.85$, S.D.=.711) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ระเบียบกฎเกณฑ์ ($\bar{x}=3.78$, S.D.=.685)

และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

5.1.3.1 นโยบายมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมด้านนโยบายมหาวิทยาลัย ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.85$, S.D.=.711) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ มหาวิทยาลัยกำหนดนโยบายการพัฒนาอาจารย์ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่ชัดเจน และแจ้งให้ทราบอย่างทั่วถึง ($\bar{x}=4.06$, S.D.=.672) รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยมีนโยบายกำหนดค่าตอบแทนหรือรางวัลเพิ่มขึ้นจากเดิม สำหรับผลงานทางวิชาการที่อยู่ในระดับดีมากหรือที่ได้รับรางวัลระดับประเทศ ($\bar{x}=4.05$, S.D.=.867) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มหาวิทยาลัยกำหนดระเบียบและแนวทางปฏิบัติที่เอื้อต่อการทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย เช่น การลดภาระงาน ลดภาระการสอน อนุญาตให้ลาพักเพื่อไปทำผลงานทางวิชาการได้เป็นช่วง ๆ ($\bar{x}=3.66$, S.D.=1.011)

5.1.3.2 ระเบียบกฎเกณฑ์ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยแวดล้อมด้านระเบียบและกฎเกณฑ์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.78$, S.D.=.685) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความรู้ในหลักเกณฑ์ ระเบียบกฎเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ($\bar{x}=3.92$, S.D.=.712) รองลงมาคือ ท่านมีความเข้าใจในหลักเกณฑ์ ระเบียบกฎเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ($\bar{x}=3.88$, S.D.=.741) และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีความรู้ ในประกาศ ก.พ.อ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาตำแหน่งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ.2560 ($\bar{x}=3.60$, S.D.=.785)

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.73$, S.D.=.530)

5.1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามสมมติฐานทั้ง 3 ข้อ มีดังนี้

5.1.5.1 สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัย ทั้ง 2 ตัว ได้แก่ ปัจจัยภายใน (X_1) และ ปัจจัยแวดล้อม (X_2) โดยรวม ไม่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.5.2 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยภายใน ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์ (X_3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_4) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (X_5) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (X_6) และการพัฒนาตนเอง (X_7) ไม่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.5.3 สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยแวดล้อม ทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ นโยบายมหาวิทยาลัย (X_8) และระเบียบกฎเกณฑ์ (X_9) ไม่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

5.2.1 ด้านปัจจัยภายใน

5.2.1.1 เจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์ ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี การศึกษาพบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความรู้สึกภาคภูมิใจทุกครั้งเมื่อบอกให้ผู้อื่นทราบว่าประกอบวิชาชีพอาจารย์ วิชาชีพอาจารย์เป็นวิชาชีพที่ทำให้เป็นบุคคลนั้นเป็นที่น่าเชื่อถือได้รับความไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง เป็นวิชาชีพที่ต้องตื่นตัวทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ เป็นวิชาชีพที่มีเกียรติสูง เปิดโอกาสให้ได้รับเริ่มสิ่งใหม่ๆ เสมอ บุคลากรรู้สึกมีความสุขที่ได้ประกอบวิชาชีพอาจารย์ และด้านที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ สามารถสร้างฐานะที่เป็นปีกแผ่นมั่นคงได้จากการประกอบวิชาชีพอาจารย์ ซึ่งเทอร์สตัน (Thurston, L.L. 1964) ได้กล่าวไว้ว่า เจตคติเป็นตัวแปรทางจิตวิทยาอย่างหนึ่งที่ไม่อาจสังเกตได้โดยง่าย แต่เป็นความโน้มเอียงภายใน แสดงออกให้เห็นได้จากพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เจตคติยังเป็นเรื่องของความชอบ ความไม่ชอบ ความลำเอียง ความคิดเห็น ความรู้สึกและความเชื่อในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง องค์ประกอบประการหนึ่งของเจตคติที่สอดคล้องกับผลของงานวิจัยนี้ คือ องค์ประกอบด้านความรู้สึกและอารมณ์ (Affective Component) เป็นองค์ประกอบด้านความรู้สึก หรืออารมณ์ของบุคคล ที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งเร้า ต่างเป็นผลต่อเนื่องมาจากที่บุคคลประเมินค่าสิ่งเร้านั้น แล้วพบว่าพอใจหรือไม่พอใจ ต้องการหรือไม่ต้องการ ดีหรือเลว องค์ประกอบของเจตคติบางอย่างจะประกอบด้วยความรู้ความเข้าใจมาก แต่ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านความรู้สึกและอารมณ์น้อย เช่น เจตคติที่มีต่องานที่ทำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรฤดี ดงใหญ่ (2562 : บทคัดย่อ) ศึกษา ปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยด้านความภาคภูมิใจในตนเอง ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความกระตือรือร้น และด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

5.2.1.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี การศึกษาพบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับผิดชอบงานหรือการแก้ปัญหาในงาน มีความพอใจการกระทำของตนเองเมื่อการกระทำนั้นสัมฤทธิ์ผล เป็นผู้ที่มีความกล้าในการตั้งเป้าหมายที่มีระดับค่อนข้างยากและกล้าที่จะเสี่ยงเพื่อไปให้ถึงเป้าหมายนั้น และด้านที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ การเป็นผู้มีความสันทัดในการจัดระบบงาน

และมีการคาดการณ์ล่วงหน้า ซึ่ง แมคคิลแลนด (McClelland, 1961) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงจูงใจในการกระทำการใด ๆ เพื่อให้ก้าวสู่ความสำเร็จหรือความเป็นเลิศที่มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานและการมุ่งไปสู่ความสำเร็จ ความต้องการสัมฤทธิ์ผลเป็นแรงขับที่จะทำให้งานที่ทำ ประสบความสำเร็จดีที่สุดในความต้องการความสำเร็จ เป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา โดยพยายามเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้ มีความสบายใจเมื่อประสบผลสำเร็จและมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความล้มเหลว Abraham Maslow เชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการ ทางสังคม (Social Needs) ซึ่งหมายถึง ความต้องการเข้าสู่สังคม ต้องการความรัก ความห่วงใย ความผูกพันจากผู้อื่นในสังคม ความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิกร่วมอยู่ด้วย สอดคล้องงานวิจัยของ กรวิภา ไมตรีแพน (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษา รูปแบบการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรสายวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการแบบมีส่วนร่วม คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า แนวทางและรูปแบบที่เหมาะสมกับบุคลากรสายวิชาการในสังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อการเสนอขอ ตำแหน่งทางวิชาการ คิดอย่างเป็นระบบมากขึ้น ได้พัฒนาและฝึกฝนตนเองให้กล้าคิดกล้าทำ มีการปรับตัวปรับบทบาทหน้าที่

5.2.1.3 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี การศึกษาพบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีการรักษาสัมพันธภาพระหว่างตนเองกับองค์กร มีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นเมื่อได้รับสัมพันธภาพที่ดีจากเพื่อนร่วมงานหรือสังคมรอบข้าง และมีความพึงพอใจถ้าการกระทำของตนเองได้รับการยอมรับจากสังคม และด้านที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ ชอบหาโอกาสในการพบเพื่อนใหม่และต้องการให้เพื่อนใหม่เป็นเพื่อนสนิท ซึ่งแมคคิลแลนด (McClelland, 1961) ได้กล่าวถึงความต้องการทางด้านสังคมหรือความผูกพันว่าบุคคลต่างต้องการมีและผูกพันกับสมาชิกในกลุ่ม มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น ต้องการการยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการมีความเป็นมิตรไมตรี เป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น สอดคล้องงานวิจัยของ ปณิธิ อ่ำพนพรัตน์ (2558 : บทคัดย่อ) ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อม การเปลี่ยนแปลงของบุคลากรสายวิชาการในกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ความผูกพันในองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความพร้อมการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในระดับสูง

5.2.1.4 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี การศึกษาพบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความต้องการเป็นผู้นำมากกว่าผู้ตามที่ดี ต้องการมีอำนาจในการตัดสินใจ ต้องการให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญให้เกียรติ อยู่ในระดับ

ปานกลาง และด้านที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ การให้ความสำคัญกับตำแหน่งหน้าที่มากกว่า การทำงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ นั้นหมายถึง แรงจูงใจใฝ่อำนาจไม่ได้มีความสำคัญมาก ในการจูงใจให้บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ที่สูงขึ้น แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961) กล่าวว่าความต้องการทางด้านอำนาจ หมายถึง คนที่มีความต้องการอำนาจสูงก็มุ่งจะให้ได้มาและใช้อำนาจหน้าที่ ใช้อิทธิพลเพื่อเอาชนะข้อโต้แย้งต่าง ๆ Abraham Maslow เชื่อว่า ความต้องการการยกย่องและยอมรับนับถือ (Esteem Needs) หรือ เรียกว่า ความต้องการการยอมรับในสังคม ซึ่งความต้องการด้านนี้จะมีความต้องการสูงกว่า ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการที่จะมีความมั่นใจเชื่อมั่นในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ของตนและความสำคัญของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์ (2557 : บทคัดย่อ) ศึกษา แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน และ ความต้องการอำนาจ

5.2.1.5 การพัฒนาตนเอง ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี การศึกษาพบว่าโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความตระหนักถึงความสำคัญ ในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ สนใจในการอบรมและสัมมนา เกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ และเชื่อว่าการมีสุขภาพแข็งแรงเอื้อต่อการทำผลงานทางวิชาการ และด้านที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ การมีเวลาว่างที่จะเสวนาทางวิชาการเพื่อนำไปสู่การทำ ผลงานทางวิชาการ ซึ่ง สุณี เชื้อสุวรรณ (2542) ได้กล่าวถึงการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย การเข้ารับ การฝึกอบรมที่หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนจัดขึ้น มีการพบปะผู้เชี่ยวชาญหรือการเข้าร่วม ประชุมสัมมนาทางวิชาการทั้งในและนอกหน่วยงานที่ตนสังกัดเพื่อแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยน ความรู้และประสบการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ทำการศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ และ ทำการรวบรวมตีพิมพ์เผยแพร่ความรู้เพื่อให้ตนเองมีการพัฒนาความรู้ทางวิชาการ เป็นต้น สอดคล้อง กับงานวิจัยของ กรวิภา ไมตรีแพน (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษา รูปแบบการพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรสายวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการแบบมีส่วนร่วม คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่าบุคลากรสายวิชาการในสังกัดคณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้พัฒนาและฝึกฝนตนเองให้กล้าคิดกล้าทำและมีความ มั่นใจในผลงานของตนเองมากขึ้น มีการปรับตัวปรับบทบาทหน้าที่ มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบ หลักเกณฑ์ขั้นตอนและวิธีการจัดเตรียมเอกสารสำหรับจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อประกอบการขอ ตำแหน่งทางวิชาการ

5.2.2 ด้านปัจจัยแวดล้อม

5.2.2.1 นโยบายมหาวิทยาลัย การศึกษาพบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทราบนโยบายของมหาวิทยาลัย เรื่องการกำหนดนโยบายการพัฒนาอาจารย์ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่ชัดเจน และแจ้งให้ทราบอย่างทั่วถึง มหาวิทยาลัยมีนโยบายกำหนดค่าตอบแทนหรือรางวัลเพิ่มขึ้นจากเดิม สำหรับผลงานทางวิชาการที่อยู่ในระดับดีมาก หรือที่ได้รับรางวัลระดับประเทศ มหาวิทยาลัยมีนโยบายเพิ่มงบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางวิชาการ เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้อาจารย์ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ทำผลงานทางวิชาการ เช่น การสัมมนา การเสวนาทางวิชาการ การศึกษาดูงาน และด้านที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ มหาวิทยาลัยกำหนดระเบียบและแนวทางปฏิบัติที่เอื้อต่อการทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย เช่น การลดภาระงาน ลดภาระการสอน อนุญาตให้ลาพักเพื่อไปทำผลงานทางวิชาการได้เป็นช่วง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภณ เจริญ (2557 : บทคัดย่อ) ศึกษา รูปแบบการพัฒนาอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนมี 14 ปัจจัย เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้ดังนี้ (1) มหาวิทยาลัยมีเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการให้ (2) มหาวิทยาลัย มีบริการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ (3) มหาวิทยาลัยมีเครือข่ายความร่วมมือในการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ (4) มหาวิทยาลัยมีเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการให้ไม่น้อยกว่ามหาวิทยาลัยของรัฐ (5) มหาวิทยาลัยมีการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบและกระบวนการในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (6) มหาวิทยาลัยมีการลดภาระงานสอนในเวลาย่างาน (7) มหาวิทยาลัยมีการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ เช่น การจัดประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการ (8) มหาวิทยาลัยมีทุนสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการเกินกว่าร้อยละ 50 ของค่าใช้จ่าย (9) มหาวิทยาลัยมีอาจารย์อาวุโสสำหรับเป็นที่ปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (10) มหาวิทยาลัยมีหน่วยงานบริการให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (11) มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกที่ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (12) มหาวิทยาลัยมีการลดภาระงานเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพการศึกษา (13) มหาวิทยาลัยมีทุนสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการไม่เกินร้อยละ 50 ของค่าใช้จ่าย และ (14) มหาวิทยาลัยมีการลดภาระงานเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา

5.2.2.2 ระเบียบกฎเกณฑ์ การศึกษาพบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ระเบียบกฎเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ มีความเข้าใจแนวทางในการประเมินผล

การสอนและเอกสาร ที่ใช้ประเมินผลการสอนตามประกาศของสังกัดที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ และด้านที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ การมีความรู้ในประกาศ ก.พ.อ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาตำแหน่งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ.2560 ความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านนโยบายมหาวิทยาลัย และด้านระเบียบกฎเกณฑ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภณ เจริญ (2557 : บทคัดย่อ) ศึกษา รูปแบบการพัฒนาอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนมี 14 ปัจจัย เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้ดังนี้ (1) มหาวิทยาลัยมีเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการให้ (2) มหาวิทยาลัยมีบริการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน ทางวิชาการ (3) มหาวิทยาลัยมีเครือข่ายความร่วมมือในการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ (4) มหาวิทยาลัยมีเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการให้ไม่น้อยกว่ามหาวิทยาลัยของรัฐ (5) มหาวิทยาลัยมีการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบและกระบวนการในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (6) มหาวิทยาลัยมีการลดภาระงานสอนในเวลายางาน (7) มหาวิทยาลัยมีการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ เช่น การจัดประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการ (8) มหาวิทยาลัยมีทุนสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการเกินกว่าร้อยละ 50 ของค่าใช้จ่าย (9) มหาวิทยาลัยมีอาจารย์อาวุโสสำหรับเป็นที่ปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (10) มหาวิทยาลัยมีหน่วยงานบริการให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (11) มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกที่ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (12) มหาวิทยาลัยมีการลดภาระงานเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพการศึกษา (13) มหาวิทยาลัยมีทุนสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการไม่เกินร้อยละ 50 ของค่าใช้จ่าย และ (14) มหาวิทยาลัยมีการลดภาระงานเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา

5.2.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

5.2.3.1 ปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภายในทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ และการพัฒนาตนเอง ไม่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความรู้สึภภาคภูมิใจในวิชาชีพอาจารย์ของตนเอง วิชาชีพอาจารย์เป็นวิชาชีพที่มีเกียรติสูง ทำให้ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง ในขณะที่เดียวกันก็มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับผิดชอบงานหรือการแก้ปัญหาในงาน พอใจในการทำงานของตนเองที่สัมฤทธิ์ผล มีความสัมพันธ์ต่อองค์กร มีอำนาจในการตัดสินใจ

ในการทำงานของตนเอง มีความพร้อมในการพัฒนาตนเอง ให้ความสำคัญในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ สนใจในการอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ มีกำลังใจจากคนรอบข้างเป็นแรงกระตุ้นในการทำผลงานทางวิชาการ และมีความพร้อมในเรื่องสุขภาพที่แข็งแรงเอื้อต่อการทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษฎา วัฒนศักดิ์ (2561 : บทคัดย่อ) ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ตัวแปรระดับองค์การด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านวัฒนธรรมองค์การรองลงมาคือด้านค่านิยมในการทำงานของผู้บริหาร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านบรรยากาศองค์การ ส่วนตัวแปรระดับบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ รองลงมาคือด้านความมุ่งมั่น ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านความผูกพันต่อองค์การ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ปัจจัยด้านเจตคติต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ และปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ

5.2.3.2 ปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านนโยบายมหาวิทยาลัย และระเบียบกฎเกณฑ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแวดล้อม ทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ นโยบายมหาวิทยาลัย และระเบียบกฎเกณฑ์ ไม่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ ระเบียบกฎเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ มีความเข้าใจแนวทางในการประเมินผลการสอนและเอกสารที่ใช้ประเมินผลการสอนตามประกาศของมหาวิทยาลัย มีความรู้ในกระบวนการและขั้นตอนในการนำเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และมหาวิทยาลัยมีการกำหนดนโยบายการพัฒนาอาจารย์ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่ชัดเจน และแจ้งให้ทราบอย่างทั่วถึง มีงบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางวิชาการ เช่น การจัดสัมมนา การเสวนาทางวิชาการ การศึกษาดูงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทนันท์ จารุโปถัมภ์ และ สัญญา เคนาภูมิ (2558 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ส่วนใหญ่เป็นผู้กำลังพัฒนา/ผลิตผลงานวิชาการ แต่ยังไม่ได้เข้าโครงการตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 85 คน (42.29%) สนใจตำแหน่งทางวิชาการแต่ยังไม่ได้ทำอะไรเลย จำนวน 46 คน

(22.89%) เข้าโครงการผู้ช่วยศาสตราจารย์จำนวน 30 คน (14.93%) เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 13 คน (6.47%) เข้าโครงการรองศาสตราจารย์ จำนวน 11 คน (5.47%) ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ เงินเดือน ระดับการศึกษา อายุราชการ และ เพศ โดยตัวแปรดังกล่าวสามารถพยากรณ์ความแปรปรวนของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้ร้อยละ 33.60 ($R^2=0.336$, $F=24.797$) แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้น มี 2 ปัจจัยหลัก ดังนี้ (1) ด้านผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการ เหตุผลที่สำคัญที่จะผลักดันบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ แรงบันดาลใจของบุคลากร ความเข้าใจถึงกลไกการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ความกล้าที่จะยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการ และการวางกลยุทธ์การก้าวเดินเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของตนเอง (2) ด้านหน่วยงานสนับสนุน ควรดำเนินการโดยการกำหนดกลยุทธ์การส่งเสริมและสนับสนุนที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ และพัฒนาระบบกลไกสนับสนุน เช่น ระบบพี่เลี้ยง ระบบการเสริมแรง เป็นต้น รวมทั้งการกำหนดมาตรการการกวดขัน เช่น การสร้างแรงกดดันทางการบริหารหรือทางสังคม เป็นต้น ว่ากำหนดระยะเวลาของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งอาจจัดทำในรูปแบบเส้นทางการก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ โดยการบูรณาการเข้ากับการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

5.3 ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พบประเด็นข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

5.3.1 ด้านปัจจัยภายใน

5.3.1.1 เจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์ ผลการวิจัย ด้านที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ บุคลากรบางคนยังมีความคิดเห็นด้านการสามารถสร้างฐานะที่เป็นปีกแผ่นมั่นคงได้จากการประกอบวิชาชีพอาจารย์ เจตคติหรือทัศนคติเกี่ยวกับด้านนี้ อาจเกิดจากการมีประสบการณ์โดยตรงต่อตัวบุคคลทั้งทางตรงและทางอ้อม ผู้บริหารและองค์กรควรหาวิธีการในการเปลี่ยนแปลงเจตคติของบุคลากรให้เป็นไปในทางบวกต่อวิชาชีพอาจารย์ สร้างความรู้สึภาคภูมิใจและความสุขที่ได้ประกอบวิชาชีพอาจารย์ เพื่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติจากภายใน อาทิ จัดกิจกรรมการเชิดชูเกียรติในวันครูเป็นประจำทุกปี สนับสนุนให้มีงานบริการวิชาการเพื่อประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานและองค์กรภายนอกอื่น ๆ เห็นความสามารถและคุณค่าของอาจารย์แล้วเชิญไปบรรยาย ไปสอน ไปจัดอบรมให้ความรู้

5.3.1.2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ผลการวิจัย ด้านที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ การเป็นผู้มีความสันทัดในการจัดระบบงานและมีการคาดการณ์ล่วงหน้า ดังนั้น ผู้บริหารและองค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดเป้าหมายแบบเป็นขั้นตอนอย่างชัดเจน มีกระบวนการจัดระบบงานที่เป็นขั้นตอนอย่างสม่ำเสมอ จัดกิจกรรมให้บุคลากรได้ เสนอแนวคิด วิเคราะห์ปัญหาของงาน เพื่อการพัฒนากระบวนการทำงานให้เป็นระบบตลอดเวลา จนกลายเป็นระบบงานที่ชัดเจนในแต่ละวัน อาทิ ให้บุคลากรมีการจัดทำตัวชี้วัดท้าทาย (Objective and Key Results : OKRs) ประจำปี และพัฒนาตัวชี้วัดประจำปีใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ ใช้ตัวชี้วัดเป็นตัวกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของงาน มีการติดตามประเมินผลตัวชี้วัดอย่างสม่ำเสมอ

5.3.1.3 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ผลการวิจัย ด้านที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ การขอโอกาสในการพบเพื่อนใหม่และต้องการให้เพื่อนใหม่เป็นเพื่อนสนิท มีน้อยกว่าด้านอื่น ภาระงานที่มากของบุคลากร จึงทำให้ไม่สามารถพบปะเพื่อนใหม่เพื่อสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ผู้บริหารและองค์กรควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ภาพแบบทีม ให้เกิดมิตรไมตรีต่อกัน ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น จัดกิจกรรมที่ต้องใช้ความร่วมมือระหว่างกัน มากกว่าการแข่งขัน เพื่อให้เกิดการยอมรับและความผูกพัน อาทิ จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์โครงการสร้างความสัมพันธ์ทีมงาน อบรม Team Building , จัดกิจกรรมอาสาสมัครเพื่อช่วยเหลือชุมชนรอบนอก เป็นต้น

5.3.1.4 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ ผลการวิจัย ด้านที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ บุคลากรให้ความสำคัญกับตำแหน่งหน้าที่มากกว่าการทำงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ น้อยกว่าด้านอื่น บุคลากรให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานน้อยกว่าการทำงานให้สำเร็จ และมีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคลากรไม่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ผู้บริหารและองค์กรสร้างแรงกระตุ้นเพื่อให้ความต้องการความก้าวหน้าในวิชาชีพ อาทิ การให้รางวัลหรือผลตอบแทนในการพัฒนาศักยภาพที่เพิ่มขึ้นของบุคลากร รางวัลนั้นอาจเป็นเกียรติบัตรชมเชยหรือเป็นเงินรางวัลพิเศษ เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพต่อไป

5.3.1.5 การพัฒนาตนเอง ด้านที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ การมีเวลาว่างที่จะเสวนาทางวิชาการเพื่อนำไปสู่การทำผลงานทางวิชาการ ผู้บริหารและองค์กรควรทำการทบทวนภาระงาน ภาระการสอนของบุคลากร เพื่อให้มีเวลาว่างในการที่บุคลากรจะเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาตนเอง

5.3.2 ด้านปัจจัยแวดล้อม

5.3.2.1 นโยบายมหาวิทยาลัย ผลการวิจัย ด้านที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด คือ มหาวิทยาลัยกำหนดระเบียบและแนวทางปฏิบัติที่เอื้อต่อการทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย เช่น การลดภาระงาน ลดภาระการสอน อนุญาตให้ลาพักเพื่อไปทำผลงานทางวิชาการได้เป็นช่วง ๆ ผู้บริหารและองค์กรพิจารณาเพิ่มเติมสวัสดิการต่าง ๆ ที่สนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ

5.3.2.2 ระเบียบกฎเกณฑ์ ด้านที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุดคือ การมีความรู้ในประกาศ ก.พ.อ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาตำแหน่งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ.2560 ผู้บริหารและองค์กรควรจัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนา ให้ความรู้ด้านกฎระเบียบ แนวทางปฏิบัติ ในการขอตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นอย่างสม่ำเสมอ

5.3.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

5.3.3.1 สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภายในและปัจจัยแวดล้อม โดยรวม ไม่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มหาวิทยาลัยควรมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ เพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจและสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ดังนี้

1) จัดกิจกรรมในการเสริมสร้างแรงบันดาลใจเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการต้องการความก้าวหน้าในสายวิชาชีพอยู่สม่ำเสมอ

2) จัดวางระบบพี่เลี้ยงโดยการเชิญผู้เชี่ยวชาญในการให้คำแนะนำการทำผลงานและขั้นตอนในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางคอยให้คำปรึกษาในแต่ละสาขาวิชาของแต่ละหน่วยงาน อาทิเช่น แต่ละหน่วยงานมีผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานทางวิชาการ คอยเป็นที่ปรึกษาให้คำปรึกษาในการจัดทำผลงานทางวิชาการอย่างถูกต้องและมีคุณภาพให้เป็นไปตามเกณฑ์และมาตรฐานที่ ก.พ.อ. กำหนด

3) วางแผนพัฒนารายบุคคล จัดอบรม แบบแยกคณะที่สังกัด แยกบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ที่แตกต่างกัน เพื่อให้เข้าใจถึงกระบวนการและขั้นตอนการขอตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น และควรมีกระบวนการติดตามผลอย่างชัดเจน

5.3.3.2 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภายในทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ และการพัฒนาตนเอง ไม่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีแรงจูงใจใดที่จะขอตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ดังนั้น เพื่อการช่วยให้เกิดแรงจูงใจและเกิดแรงกระตุ้นในการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีนั้น มีข้อเสนอแนะดังนี้

1) ผู้บังคับบัญชาควรให้การสนับสนุนและเพื่อเป็นการสนองตอบนโยบายมหาวิทยาลัยอย่างจริงจังในการพัฒนาบุคลากรให้มีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ควรให้บุคลากรทำการผลิตผลงานทางวิชาการ และนำผลงานทางวิชาการมาผูกติดกับเกณฑ์การประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของแต่ละวงรอบ และในหนึ่งปีควรมีสองรอบ คล้ายกับส่งเสริมกึ่งบังคับในตัว ซึ่งบุคลากรที่ผลิตผลงานก็จะได้รับคะแนนการประเมินที่ดีไปในตัว

2) ให้คณะที่สังกัดตั้งคณะกรรมการเพื่อตรวจสอบและติดตามความก้าวหน้าของผลงานทางวิชาการ โดยเริ่มติดตามจากวันที่อาจารย์มีคุณสมบัติครบ และเริ่มทำผลงานโดยติดตามความก้าวหน้าทุก ๆ 6 เดือน ในส่วนของร้อยละความก้าวหน้าของผลงานทางวิชาการที่ดำเนินการแล้ว

3) คณะที่สังกัด ควรจัดตั้ง คลินิกให้คำปรึกษาในการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรในคณะเนื่องจากความแตกต่างทางวิชาชีพของคณะมีความแตกต่างกัน เพื่อให้คำปรึกษาในด้านของหลักเกณฑ์ วิธีการขอตำแหน่งทางวิชาการ การทำผลงาน ตลอดจนปัญหาต่าง ๆ ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ

5.3.3.3 สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ด้านนโยบายมหาวิทยาลัย และ ระเบียบกฎเกณฑ์ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแวดล้อม ทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ นโยบายมหาวิทยาลัย และระเบียบกฎเกณฑ์ ไม่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามคิดเห็นว่านโยบายของมหาวิทยาลัยและระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ไม่ได้ส่งอิทธิพลให้ต้องการขอตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ดังนี้

1) มหาวิทยาลัยควรมีระเบียบแนบท้ายสัญญาสำหรับอาจารย์ที่บรรจุใหม่ เพื่อสนับสนุนการทำวิจัยให้กับอาจารย์ที่บรรจุใหม่ ให้สอดคล้องกับระยะเวลาตามเงื่อนไข อาทิเช่น จัดทำประกาศให้อาจารย์ที่บรรจุใหม่ทุกคนจัดทำวิจัยปีละ 1 เรื่อง ติดต่อกันอย่างน้อย 2 ปี

2) มีโรงพิมพ์/สำนักพิมพ์ของมหาวิทยาลัย ในการจัดพิมพ์ผลงานหนังสือ/ตำราพร้อมจัดรูปแบบ รูปเล่ม การพิมพ์ให้ถูกต้อง และมีคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้น เพื่อคุณภาพที่เป็นมาตรฐานของผลงานประเภทหนังสือ/ตำรา ในการใช้เป็นผลงานขอตำแหน่งทางวิชาการให้กับอาจารย์

3) มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศตามกลุ่มคณะที่สังกัด เพื่อศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ใหม่ กำหนดให้มีการรายงานผลจากการศึกษาดูงาน และสร้างงานวิจัยใหม่จากการศึกษาดูงาน เป็นการกระตุ้นให้เกิดผลงานการวิจัยใหม่ ๆ ควรกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจน มีเงินรางวัลตอบแทนเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ

5.3.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.4.1 ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ยังมีปัจจัยอื่นที่มีผลต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น เช่น ความพร้อมของบุคลากร สภาพปัญหาในการทำผลงานทางวิชาการ การทำวิจัย กลยุทธ์ในการพัฒนาอาจารย์ ความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น ดังนั้นจึงควรทำการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อนำผลการวิจัยมาพิจารณาหาแนวทางพัฒนาบุคลากรต่อไป

5.3.4.2 ควรทำการศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กับมหาวิทยาลัยราชมงคลต่าง ๆ ต่อไป

บรรณานุกรม

- กฤษฎา วัฒนศักดิ์. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของ อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน**. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- กรวิภา ไผตรีแพน. (2551). **รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายวิชาการเพื่อเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการแบบมีส่วนร่วมคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม**. โครงการวิจัย.
- กองบริหารงานบุคคล. (2562). **ผู้มีคุณสมบัติครบในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ แยกตำแหน่ง**.
- จารุพันธ์ อธิธาวีรัชกุล. (2553). **บริหารคนเหนือตำรา 2**. กรุงเทพฯ: กรุงเทพฯธุรกิจ.
- จุฑารัตน์ เอื้ออำนวยการ. (2549). **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทน์ จารุโปถัมภ์ และ สันญา เคนาภูมิ. (2558). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม**. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม.
- จัญญ์ สมบูรณ์ และ นิวัฒน์ ศิริกุล (2546). **ปัญหาและแนวทางแก้ไขการพัฒนาคณาจารย์ตำแหน่ง ทางวิชาการที่สูงขึ้น กรณีสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคใต้**.
- โชติกา ระโส, (2555), **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**.
- ดร.ชนิ จิตคำพร (2561). **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ์. (2552). **การพัฒนาองค์การสมัยใหม่**. เอกสารประกอบการสอน. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2543). **องค์กรและการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 11)**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). **การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 11)**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ชญ์พร สุวรรณคาม, (2559), **ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง, ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**.

- ธร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา.
กรุงเทพฯ : บริษัท เนติกุลการพิมพ์ จำกัด .
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2552). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 10.
กรุงเทพฯ: บิสนิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ปณิธิ อ่ำพนพนารัตน์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร
สายวิชาการในกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในเขตกรุงเทพมหานคร.
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปรีฉัตร สระทองอ่วม. (2560). การพัฒนาตนเองของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัย
ศิลปากร. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป คณะวิทยาการ
จัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ปวีณรัตน์ สิงห์วัฒน์. (2557). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรใน
สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. 2530. (2531). พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ.
2530. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พลัสสิเคชั่น.
- พรฤดี ดงใหญ่. (2562). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2542). การพัฒนาตน. ราชบุรี : สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- วรรณวิสา แยมเกตุ. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคาร
สายลูกค้าบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2552). ออกแบบเครื่องมือวิจัย. กรุงเทพฯ พิมพ์ครั้งที่ 1: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ราชกิจจานุเบกษา, (16 ตุลาคม 2560). ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณา
แต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์
พ.ศ.2560. <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2560/E/265/43.PDF>
(สืบค้นเมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2562)
- ราชบัณฑิตยสถาน.(2530). พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สงวน สิทธิเลิศอรุณ. (2543). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร : อักษรพิพัฒน์.

- สมจิตร ดวงจันทร์. (2560). การบริหารจัดการการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัย
ราชภัฏพระนคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สมใจ ลักษณะ. (2549). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่5. กรุงเทพฯ: เพิ่มทรัพย์
การพิมพ์.
- สมยศ นาวิการ. (2551). การบริหารเชิงกลยุทธ์. (ฉบับปรับปรุงครั้งที่สาม). กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991.
- สุณี เชื้อสุวรรณ. (2542). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาตนเองของพยาบาล.
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุนิษา กลิ่งพงษ์. (2556). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายปฏิบัติการ
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุวรรณ พรหมเขต. (2558). แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ศรีวิชัย.
- สุวรี เทียงทัศน์. (2542). การพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา
เอกชน: ศึกษา กรณีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- โสภณ เจริญ. (2557). รูปแบบการพัฒนาอาจารย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในมหาวิทยาลัย
เอกชน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เอกชัย บุญอาจ. (2555). ความหมายของอาเซียน. เข้าถึงได้จาก
<http://www.gotoknow.org/posts/517645> (สืบค้นเมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2562).
- เอกรินทร์ พุทธบรรจง.(2562). คู่มือปฏิบัติงานการจัดประชุมและการทำรายงานการประชุม
คณะกรรมการเครือข่ายมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล. ปทุมธานี.
- อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน. (2543). การประกันคุณภาพระดับอุดมศึกษาเล่มที่ 19.
กรุงเทพมหานคร ฟันนี้พับบลิชซิง.
- Allport, G. W. (1968). Reading in attitude theory and measurement. New York:
John Welley & Sons.
- Lovell, (1980) .แรงจูงใจ.[ออนไลน์]. <http://www.gotoknow.org/posts/492000%20> , (สืบค้น
เมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2562).
- McClelland, D. C. (1961). The Achieving Society. New York: D. Van Nostrand

Michel Domjan, (1996).การจูงใจ. [ออนไลน์].

[http://www.gotoknow.org/posts/492000%20\(12](http://www.gotoknow.org/posts/492000%20(12) (สืบค้นเมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2562)

Munby, H. (1983). **Thirty Studies Involving the Scientific Attitude Inventory What Confidence Can We Have in This Instrument.** Journal of Research in Science Teaching. 20,2 (February 1983) : 141-142.

Steers, R.M. & L.W. Porter. (1979). **Motivation and Work Behavior.** New York :McGraw-Hall Book Company.

Thurstone, L. L., & Chave, E. J. (1966). **The measurement of attitude.** Chicago: Chicago University.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในภาพรวม คำตอบของท่านจะเป็นความลับ ดังนั้นจึงขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงที่ตรงกับความรู้สึกและความคิดเห็นของท่านมากที่สุดให้ครบทุกข้อ ขอขอบพระคุณสำหรับความร่วมมือของท่านในการตอบแบบสอบถามนี้

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 ปัจจัยภายในที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
- ส่วนที่ 3 ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
- ส่วนที่ 4 การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่เกี่ยวข้องกับตัวท่าน ตามความเป็นจริง

1. เพศ

<input type="checkbox"/> 1) ชาย	<input type="checkbox"/> 2) หญิง
---------------------------------	----------------------------------
2. อายุ

<input type="checkbox"/> 1) 26-30 ปี	<input type="checkbox"/> 2) 31 - 35 ปี
<input type="checkbox"/> 3) 36-40 ปี	<input type="checkbox"/> 4) 41-45 ปี
<input type="checkbox"/> 5) 46-50 ปี	<input type="checkbox"/> 6) 51 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา

<input type="checkbox"/> 1) ปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> 2) ปริญญาโท
<input type="checkbox"/> 3) ปริญญาเอก	<input type="checkbox"/> 4) อื่นๆ โปรดระบุ.....
4. ตำแหน่งทางวิชาการ

<input type="checkbox"/> 1) อาจารย์	<input type="checkbox"/> 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
<input type="checkbox"/> 3) รองศาสตราจารย์	
5. ตำแหน่งการปฏิบัติหน้าที่

<input type="checkbox"/> 1) ข้าราชการ	<input type="checkbox"/> 2) พนักงานมหาวิทยาลัย
---------------------------------------	--
6. สถานภาพสมรส

<input type="checkbox"/> 1) โสด	<input type="checkbox"/> 2) สมรส
<input type="checkbox"/> 3) หม้าย/หย่าร้าง	
7. คณะที่สังกัด

<input type="checkbox"/> 1) คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	<input type="checkbox"/> 2) คณะเทคโนโลยีการเกษตร
<input type="checkbox"/> 3) คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	<input type="checkbox"/> 4) คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน
<input type="checkbox"/> 5) คณะบริหารธุรกิจ	<input type="checkbox"/> 6) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
<input type="checkbox"/> 7) คณะวิศวกรรมศาสตร์	<input type="checkbox"/> 8) คณะศิลปกรรมศาสตร์
<input type="checkbox"/> 9) คณะศิลปศาสตร์	<input type="checkbox"/> 10) คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์
<input type="checkbox"/> 11) วิทยาลัยการแพทย์แผนไทย	

8. เงินเดือนในปัจจุบัน

- 1) 20,001 – 25,000 บาท 2) 25,001 – 30,000 บาท
- 3) 30,001 – 35,000 บาท 4) 35,001 – 40,000 บาท
- 5) 40,001 – 45,000 บาท 6) 45,001 ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ปัจจัยภายในที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

คำชี้แจง แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความสำคัญที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
เพียงช่องเดียว

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยภายในที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. เจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์						
1	วิชาชีพอาจารย์ เป็นวิชาชีพที่มีเกียรติสูง					
2	ท่านสามารถสร้างฐานะที่เป็นปึกแผ่นมั่นคงได้จากการประกอบวิชาชีพอาจารย์					
3	วิชาชีพอาจารย์เป็นวิชาชีพที่ต้องตื่นตัวทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ					
4	ท่านรู้สึกมีความสุขที่ได้ประกอบวิชาชีพอาจารย์					
5	ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจทุกครั้งเมื่อท่านบอกให้ผู้อื่นทราบว่าท่านประกอบวิชาชีพอาจารย์					
6	ท่านรู้สึกว่าตนเองเหมาะกับการประกอบวิชาชีพอาจารย์					
7	ท่านรู้สึกว่าวิชาชีพอาจารย์เป็นวิชาชีพที่เปิดโอกาสให้ท่านได้ริเริ่มสิ่งใหม่ๆ เสมอ					
8	วิชาชีพอาจารย์เป็นวิชาชีพที่ทำให้ท่านมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ					

9	วิชาชีพอาจารย์ทำให้ท่านเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ ได้รับความไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง					
10	โอกาสและความสำเร็จ คือสิ่งที่ท่านสามารถสร้างขึ้นเองได้จากการประกอบวิชาชีพอาจารย์					
2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์						
1	ท่านเป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับผิดชอบงานหรือการแก้ปัญหาในงาน					
2	ท่านเป็นผู้ที่มีความกล้าในการตั้งเป้าหมายที่มีระดับค่อนข้างยากและกล้าที่จะเสี่ยงเพื่อไปให้ถึงเป้าหมายนั้น					
3	ท่านเป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการย้อนกลับดูการกระทำของตนเองว่าดีหรือไม่อย่างไร					
4	ท่านเป็นผู้มีความสันทัดในการจัดระบบงาน และมีการคาดการณ์ล่วงหน้า					
5	ท่านเป็นผู้ที่ชอบแข่งขันหรือทำอะไรใหม่ๆ อันจะทำให้ท่านรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จ					
6	ท่านชอบทำอะไรที่ท้าทาย แปลกใหม่					
7	ท่านมีความพอใจการกระทำของตนเอง เมื่อการกระทำนั้นสัมฤทธิ์ผล					
3. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์						
1	ท่านมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เมื่อได้รับสัมพันธ์ภาพที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน หรือสังคมรอบข้าง					
2	ท่านรักษาสัมพันธ์ภาพระหว่างตนเองกับองค์กร					
3	ท่านชอบทำงานเป็นทีม					
4	ท่านเป็นคนเรียนรู้ความสัมพันธ์ทางสังคมได้รวดเร็ว					
5	ท่านชอบหาโอกาสในการพบเพื่อนใหม่ และต้องการให้เพื่อนใหม่เป็นเพื่อสนิท					
6	ท่านชอบให้ความร่วมมือ ทำตามและหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง เพื่อรักษาความสัมพันธ์ด้วยการยอมทำตาม หลีกเลี่ยงปัญหา					
7	ท่านมีความพึงพอใจ ถ้าการกระทำของท่านได้รับการยอมรับจากสังคม					

4. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ						
1	ท่านต้องการมีอำนาจอิทธิพลเหนือผู้อื่น ควบคุมผู้อื่นได้					
2	ท่านต้องการให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญให้เกียรติท่าน					
3	ท่านต้องการมีอำนาจในการตัดสินใจ					
4	ท่านต้องการเป็นผู้นำมากกว่าผู้ตามที่ดี					
5	ท่านให้ความสำคัญกับตำแหน่งหน้าที่มากกว่าการทำงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ					
6	ท่านชอบการแข่งขันในสถานการณ์ที่มีโอกาสให้ตนเองครอบงำคนอื่นได้					
7	ท่านสนุกสนานในการเผชิญหน้าหรือโต้แย้ง ต่อสู้กับผู้อื่น					
5. การพัฒนาตนเอง						
1	ท่านมีความมุ่งมั่นในการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อการทำผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง					
2	ท่านตระหนักถึงความสำคัญในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ					
3	ท่านมีความรู้ความเข้าใจและทักษะในการทำผลงานทางวิชาการ					
4	ท่านมีความสนใจในการอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ					
5	ท่านมีเวลาว่างที่จะเสวนาทางวิชาการเพื่อนำไปสู่การทำผลงานทางวิชาการ					
6	ท่านมีสุขภาพแข็งแรง จึงไม่เอื้อต่อการทำผลงานทางวิชาการ					
7	ท่านได้รับกำลังใจจากคนรอบข้าง เพื่อมีแรงกระตุ้นในการทำผลงานทางวิชาการ					

ส่วนที่ 3 ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

คำชี้แจง แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความสำคัญที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียว

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. นโยบายมหาวิทยาลัย						
1	มหาวิทยาลัยกำหนดนโยบายการพัฒนาอาจารย์ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่ชัดเจน และแจ้งให้ทราบอย่างทั่วถึง					
2	มหาวิทยาลัยกำหนดระเบียบและแนวทางปฏิบัติที่เอื้อต่อการทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย เช่น การลดภาระงาน ลดภาระการสอน อนุญาตให้ลาพักเพื่อไปทำผลงานทางวิชาการได้เป็นช่วงๆ					
3	มหาวิทยาลัยมีนโยบายเพิ่มงบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางวิชาการ เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้อาจารย์ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยทำผลงานทางวิชาการ เช่น การสัมมนา การเสวนาทางวิชาการ การศึกษาดูงาน					
4	มหาวิทยาลัยกำหนดนโยบายสนับสนุนเงินทุนวิจัยภายในมหาวิทยาลัย กรณีฉุกเฉิน					
5	มหาวิทยาลัยมีนโยบายกำหนดค่าตอบแทนหรือรางวัลเพิ่มขึ้นจากเดิม สำหรับผลงานทางวิชาการที่อยู่ในระดับดีมากหรือที่ได้รับรางวัลระดับประเทศ					

2. ระเบียบกฎเกณฑ์						
1	ท่านมีความรู้ในหลักเกณฑ์ ระเบียบกฎเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์					
2	ท่านมีความเข้าใจ ในหลักเกณฑ์ ระเบียบกฎเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์					
3	ท่านมีความรู้ในประกาศ ก.พ.อ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาตำแหน่งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ.2560					
4	ท่านมีความเข้าใจ ในประกาศ ก.พ.อ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาตำแหน่งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2560					
5	ท่านมีความรู้แนวทางในการประเมินผลการสอนและเอกสารที่ใช้ประเมินผลการสอนตามประกาศของสังกัดที่ท่านปฏิบัติงานอยู่					
6	ท่านมีความเข้าใจแนวทางในการประเมินผลการสอนและเอกสารที่ใช้ประเมินผลการสอนตามประกาศของสังกัดที่ท่านปฏิบัติงานอยู่					
7	ท่านมีความรู้ในกระบวนการและขั้นตอนในการนำเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ					

ส่วนที่ 4 การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

คำชี้แจง แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความสำคัญที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
เพียงช่องเดียว

5	หมายถึง	ต้องการมากที่สุด
4	หมายถึง	ต้องการมาก
3	หมายถึง	ต้องการปานกลาง
2	หมายถึง	ต้องการน้อย
1	หมายถึง	ต้องการน้อยที่สุด

ข้อ	การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	ระดับความต้องการ				
		5	4	3	2	1
1	ท่านมีความต้องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น					



ภาคผนวก ข

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

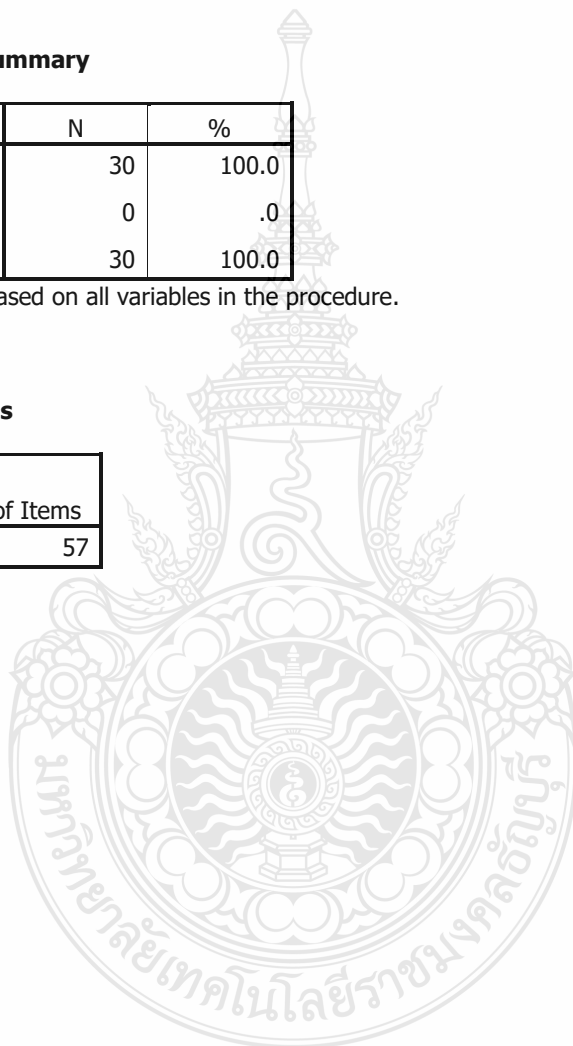
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.970	57



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวฐิตาภา ทองไชย
ภูมิลำเนา	เลขที่ 20/1 หมู่ 1 ต.กำแพงเซา อ.เมือง จ.นครศรีธรรมราช
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านพักสวัสดิการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ห้อง 615 อาคาร 6 เลขที่ 39 หมู่ 1 ต.รังสิต อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี
ตำแหน่ง	บุคลากรปฏิบัติการ
ประวัติการศึกษา	สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาธุรกิจบัณฑิต สาขาบริหารสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการเงินและการธนาคาร มหาวิทยาลัยรามคำแหง
สถานที่ทำงาน	ฝ่ายกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี หมายเลขโทรศัพท์ 02-549-4926
E-mail Address	thitapa_t@mutt.ac.th