



รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

ปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Factors Affecting Delayed Graduation of Personnel on Domestic Study
Leave of Rajmangala University of Technology Thanyaburi

นพเก้า จันทร์ท่งใหญ่
กองบริหารงานบุคคล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประจำปี 2566

หัวข้อโครงการวิจัย ปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ผู้วิจัย นางสาวนพเก้า จันทร์ทุ่งใหญ่

ปีงบประมาณ 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ 2) เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ไม่สามารถสำเร็จการศึกษาได้ในระยะเวลาที่กำหนดและบุคลากรที่ยื่นขอขยายเวลาการศึกษา รวม 34 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) การวิเคราะห์เปรียบเทียบด้วยสถิติ t-test และ F-test โดยใช้สถิติค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณลักษณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ยังขาดความรับผิดชอบและความเอาใจใส่ในการให้คำปรึกษา และไม่คอยให้ความชัดเจนในข้อเสนอแนะและแนวทางปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด 2) เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า เพศหญิงมีความคิดเห็นว่างปัจจัยด้านสภาพของครอบครัวมีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้า สูงกว่าเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุ ผลการเรียนเฉลี่ย และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ พบว่างปัจจัยด้านสภาพของครอบครัว ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน และด้านสิ่งอำนวยความสะดวก มีความสัมพันธ์กับการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ปัจจัย การสำเร็จการศึกษาล่าช้า ศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Research Title THE FACTOR AFFECTING THE DELAYED GRADUATION OF PERSONNEL WHO TAKE LEAVE TO STUDY IN THE COUNTRY

Researcher MISS NOPPAKAO JANTHUNYAI

Fiscal Year 2023

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to study the factors affecting the delayed graduation of personnel who are on leave to study in the country. 2) to compare the factors affecting the delayed graduation of personnel studying in the country. and 3) to study the relationship between factors affecting the delayed graduation of personnel who are on leave to study in the country of Rajamangala University of Technology Thanyaburi. The samples consisted of 34 people the academic personnel of Rajamangala University of Technology Thanyaburi who are unable to complete their studies within the specified period and personnel who applied for extension of study time. The instruments used in the research was the questionnaire on factors affecting delayed graduation of personnel studying in the country. Statistics used for data analysis were mean, standard deviation and t-test and F-test for Comparative analysis with statistic, Using one-way variance statistic (One-way analysis of Variance: One-way ANOVA) and analyze the relationship between factors affecting delayed graduation of personnel who are on leave to study in the country of Rajamangala University of Technology Thanyaburi by using the Pearson coefficient of correlation.

The results of the research indicated that: 1) The factors in characteristics of thesis advisors is the first factor that results in the delayed graduation of personnel who take leave to study in the country at the highest level. The next result is the factor of personal characteristics of personnel at a high level. Considering each item, it was found that the characteristics of thesis advisors include a lack of responsibility and care in advising. Rarely provides clarity in recommendations and guidelines for revising the thesis at the highest level. 2) To compare the factors affecting the delayed graduation of personnel studying in the country of Rajamangala University of Technology Thanyaburi. It was found that females have the opinion that family status factors have a higher effect on delayed graduation than males at the statistically significant level of .05. Analysis of results by comparing age, average grades and different work experiences The opinions on factors affecting delayed graduation at the statistically significant level of .05. and 3) The analysis of the relationship of factors affecting the delayed graduation of personnel who are on leave to study in the country found that the family status factors relationship between friends and facilities. There are relationships with the delayed graduation of personnel who are on leave to study in the country of Rajamangala University of Technology Thanyaburi at the statistically significant level of .05.

Key Words FACTORS, DELAYED GRADUATION, STUDYING IN THE COUNTRY, RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY THANYABURI.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาซ้ำของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี” ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบคุณคณะผู้บริหาร และบุคลากรกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ให้โอกาสและให้การสนับสนุนในการทำงานวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สนิทเดช จินตนา อาจารย์สาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ สังกัดคณะศิลปศาสตร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อิศรา ศิริมณีรัตน์ อาจารย์สาขาวิชาสังคมศาสตร์ สังกัดคณะศิลปศาสตร์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประธูมาศ พลิชฐ์ภคกุล อาจารย์ประจำสาขาวิชาสังคมศาสตร์ สังกัดคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ และเสนอแนะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ขอขอบคุณเจ้าของผลงานทุกชิ้นงาน หนังสือ ตำราต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยได้ใช้ศึกษาและอ้างอิงอันมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนให้สามารถดำเนินการวิจัยได้อย่างมีทิศทาง ก่อให้เกิดการประมวลความรู้และแสวงหาความรู้ อย่างเป็นระเบียบ

นางสาวนพเก้า จันทร์ฟุ้งใหญ่
สิงหาคม 2566



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
Abstract.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ช
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและเหตุผลความจำเป็นของการวิจัย.....	1
1.2 จุดประสงค์การวิจัย.....	4
1.3 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา.....	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษา.....	10
2.3 กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	24
2.4 ข้อมูลพื้นฐานของงานลาศึกษาต่อภายในประเทศ กองบริหารงานบุคคล.....	30
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	31
บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย.....	37
3.1 กลุ่มเป้าหมาย.....	37
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	37
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	40
3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	43
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
4.2 ผลการวิจัย.....	43
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	58
5.1 สรุปผล.....	58
5.2 อภิปรายผล.....	59
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	62
5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	62

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม.....	64
ภาคผนวก.....	67
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	81



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 จำนวนบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.....	26
ตารางที่ 2.2 สรุปผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	35
ตารางที่ 4.1 ค่าจำนวนและร้อยละลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ...	43
ตารางที่ 4.2 ค่าจำนวนและร้อยละลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ..	44
ตารางที่ 4.3 ค่าจำนวนและร้อยละลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ผลการเรียนเฉลี่ย.....	44
ตารางที่ 4.4 ค่าจำนวนและร้อยละลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน.....	44
ตารางที่ 4.5 จำนวนหลักสูตรที่ศึกษาต่อของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	45
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จ การศึกษาล่าช้าในภาพรวม.....	46
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลใน การสำเร็จการศึกษาล่าช้า ด้านคุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร.....	46
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จ การศึกษาล่าช้า ด้านคุณลักษณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์.....	47
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลใน การสำเร็จการศึกษาล่าช้า ด้านสถานภาพของครอบครัว.....	48
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลใน การสำเร็จการศึกษาล่าช้า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน.....	48
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลใน การสำเร็จการศึกษาล่าช้า ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก.....	49
ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศกับปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้า..	50
ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุกับปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้า.....	51
ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างผลการเรียนเฉลี่ยกับปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จ การศึกษาล่าช้า	52
ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างประสบการณ์การทำงานกับปัจจัยที่มีผลใน การสำเร็จการศึกษาล่าช้า.....	53
ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการสำเร็จการศึกษาล่าช้ากับ ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร.....	54

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จการศึกษาล่าช้ากับปัจจัยด้านคุณลักษณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์.....	55
ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จการศึกษาล่าช้ากับปัจจัยด้านสถานภาพของครอบครัว.....	55
ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จการศึกษาล่าช้ากับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน.....	56
ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จการศึกษาล่าช้ากับปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวก.....	57



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการศึกษาของ Jean E. Girves and Virginia Wemmerus.....	11
ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	40



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและเหตุผลความจำเป็นของการวิจัย

ทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรที่ให้การบริหารจัดการองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญยิ่งที่จะเป็นตัวกำหนดทิศทาง และพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารภายในองค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร รวมถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะความรู้ ความสามารถและเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล (วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2561, หน้า 1) การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญต่อการพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพ เพราะเป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเป็นกลไกในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทย รัฐบาลจึงได้ให้ความสำคัญต่อการศึกษาคือคนในชาติเป็นอย่างมาก โดยพิจารณาได้จากประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 17 กันยายน 2561 เผยแพร่พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 มาตรา 3 ให้ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีเป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 3 ล้านล้านบาท (บัลลังก์ โรหิตเสถียร, 2561, ออนไลน์) เมื่อพิจารณาจากการจัดสรรงบประมาณทางการศึกษาดังกล่าว จะเห็นได้ว่า รัฐบาลทุ่มงบประมาณมาทางการศึกษาคิดเป็นร้อยละ 15.74 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีทั้งหมด ซึ่งเป็นการบ่งชี้ว่า รัฐบาลได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างบุคคลและเป็นกระบวนการพัฒนาบุคคลให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน ทั้งทางด้านสติปัญญา อารมณ์และสังคมเป็นกลไกหลักในการพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพ (ศักรินทร์ ชนประชา, 2562) ถ้าประเทศใดประชากรมีการศึกษาสูง ประเทศนั้นก็จะมีกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ สามารถเพิ่มรายได้ต่อบุคคลให้สูงขึ้น นอกจากนี้การศึกษายังเป็นส่วนหนึ่งในตัวชี้วัดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ที่สำคัญอีกด้วย

ประเทศไทยนั้นการจัดการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาเป็นไปตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยเรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2558 ได้กำหนดเวลาศึกษาในแต่ละระดับดังนี้ ระดับปริญญาโท ระยะเวลาการศึกษา 2 ปีแต่ใช้เวลาศึกษาไม่เกิน 5 ปี ส่วนระดับดุษฎีบัณฑิต ระยะเวลาการศึกษา 3 ปี ผู้ที่สำเร็จปริญญาโทแล้วเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาเอกให้ใช้เวลาศึกษาไม่เกิน 6 ปี และผู้ที่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีแล้วเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกให้ใช้เวลาการศึกษาไม่เกิน 8 ปี การศึกษาจึงมีผู้เลือกศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ให้มากขึ้น สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ความก้าวหน้าทางวิชาการ ตลอดจนความเจริญทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้ทันโลกที่เปลี่ยนไปตลอดเวลา (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา, 2560) นอกจากนี้ระดับบัณฑิตศึกษาได้มีการดำเนินการเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับและประกาศของกระทรวงการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม (อว.) ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวงทบวงกรม (ฉบับที่ 19) พ.ศ. 2562 มาตราที่ 17/1 ทั้งนี้สถาบันอุดมศึกษาของไทยอยู่ในภาวะที่ต้องแข่งขันกับสถาบันอุดมศึกษาทั้งในและต่างประเทศเพื่อให้คุณภาพการจัดการศึกษาเทียบเท่าสามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ออกสู่สังคมสอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงที่เป็นพลวัตและเป็นไป

ตามกรอบการพัฒนาประเทศไทย 4.0 ที่มุ่งการพัฒนาคนไทยให้เป็น “มนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21” (กองบริหารการวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา, 2562 และ สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2560) อย่างไรก็ตามพบว่า บัณฑิตไทยที่ผลิตออกมาสู่ตลาดแรงงานในปัจจุบันยังมีสมรรถนะไม่ตรงตามความคาดหวังที่สถานประกอบการได้กำหนดไว้ (เอนก เทียนบุชา, 2559) เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ Afolabi (2014 อ้างถึงใน ชินินันท์ พุกษ์ประมุข และคณะ, 2562, หน้า 209-210) ที่ได้เสนอถึงความไม่พร้อมของบัณฑิตในการทำงานภายใต้ภาวะการแข่งขันที่สูงขึ้นสิ่งเหล่านี้สะท้อนไปถึงคุณภาพของหลักสูตรการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนรวมถึงคุณภาพของผู้สอนของแต่ละสถาบันที่มีส่วนร่วมในกระบวนการของการผลิตบัณฑิต

ปัจจุบันการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและระดับปริญญาเอกหรือระดับบัณฑิตศึกษานั้น ได้มีผู้นิยมเข้าศึกษาต่อกันมากขึ้น เนื่องจากระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานของไทยได้ขยายตัวเพิ่มขึ้น บัณฑิตผู้จบใหม่ยังมีความรู้สึกที่ไม่อยากทำงาน เพราะไม่ทราบว่าจะต้องทำอะไร เพราะคนไทยจะนิยมเรียนสาขาที่สำเร็จการศึกษาง่าย การเลือกศึกษาต่อในระดับปริญญาโท จึงถือเป็นการค้นหาตัวเองอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้คนเลือกศึกษาต่อระดับปริญญาโท กล่าวอ้างอิงอีกปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ การศึกษาต่อเพราะกระแสนิยม เพราะต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม และต้องการความมีชื่อเสียง (วันวิสาข์ แก้วสมบูรณ์ และคณะ, 2557) ประกอบกับการมีอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาทั้งในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกจากต่างประเทศเป็นจำนวนมาก ทำให้สามารถเปิดสอนในระดับปริญญาโทและระดับปริญญาเอกได้กว้างขวางมากขึ้น และในยุคปัจจุบันที่ผู้จบการศึกษาระดับปริญญาเอกได้รับความเคารพยกย่อง จึงทำให้การเรียนจบปริญญาตรีกลายเป็นเรื่องสามัญในสังคมไทย ปริญญาบัตรกลายเป็นใบเบิกทางที่จะช่วยให้มีงานทำง่ายขึ้น การจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีจึงไม่เพียงพอส่งผลให้การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คือ ระดับปริญญาโทและระดับปริญญาเอกเป็นที่ต้องการ และกลายเป็นค่านิยมของผู้เรียนที่ต้องเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งปัจจุบันนี้มีการเปิดโอกาสทางการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษามีมากขึ้น ซึ่งมีการเปิดหลักสูตรภาคพิเศษของมหาวิทยาลัยหลายแห่งในประเทศไทย ซึ่งเป็นการสร้างโอกาสและ ความสะดวกในการศึกษาเรียนรู้ ควบคู่กับการปฏิบัติงานได้ด้วย (ณัฐวัฒน์ โรจนวุฒิธรรม, 2564, หน้า 433) ในการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของแต่ละสถาบัน จะต้องดำเนินการจัดการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิต และแนวทางการบริหารเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร ระดับอุดมศึกษาซึ่งมุ่งเน้นการรักษามาตรฐานคุณภาพของบัณฑิต โดยมีอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร อาจารย์ประจำหลักสูตร อาจารย์ผู้สอน และบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ต้องเป็นไปเกณฑ์ มาตรฐานหลักสูตรที่กำหนดไว้ ดังผลการศึกษาของพวงเพชร วอนวัฒนา (2563) ที่ทำการศึกษาปัจจัยในการสำเร็จการศึกษาล่าช้า และสำเร็จการศึกษิตตามเกณฑ์ของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ปัจจัยที่มีผลต่อการสำเร็จการศึกษาล่าช้า คือ ด้านอาจารย์ที่ปรึกษาในการทำวิจัย และด้านการบริหารจัดการของหลักสูตร ซึ่งสารสนเทศที่ได้นี้จะเป็แนวทางให้หลักสูตรได้นำไปพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการเรียนการสอน นิสิตระดับบัณฑิตศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อีกทั้งผลการศึกษาของ Office of the Higher Education Commission พบว่า อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษามีงานวิจัยและงานสร้างสรรค์เพียง 0.1545 เรื่องต่อคนต่อปีซึ่งอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่ามาตรฐานสากลมากทั้ง ๆ ที่สถาบันอุดมศึกษาเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ผลิตกำลังคนในระดับอุดมศึกษาที่มีภารกิจหลักประการหนึ่งคือการวิจัยเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้และเป็นศูนย์รวมของนักวิชาการที่มีความรู้ความสามารถ บทบาทสำคัญยิ่งของสถาบันอุดมศึกษา

คือเป็นองค์กรขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่จะต้องดำเนินการตามบทบาทและความรับผิดชอบของการเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อที่จะนำประเทศไปสู่สังคมที่พึงปรารถนาในที่สุด (Tongrot, 2008 อ้างถึงใน จตุรงค์ เหมรธา, 2560, หน้า 64)

กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นองค์กรการบริหารงานบุคคลเพื่อ การสรรหา การรักษาและพัฒนาบุคลากรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล มุ่งเน้นให้บุคลากร มีความเชี่ยวชาญ มีทักษะ และสมรรถนะการทำงานแบบมืออาชีพ การสร้างความสุขและความผูกพันในองค์กร นอกจากนี้ ยังมีการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรที่นอกเหนือจากมหาวิทยาลัย เช่น การให้ทุนสนับสนุนการวิจัย การให้ทุนสนับสนุนการศึกษากับบุคลากร เป็นต้น (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี, 2566, หน้า 6) มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงานการเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทั้งข้าราชการ บุคลากรสายวิชาการ สายสนับสนุน พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ได้แก่ การสรรหาบุคลากรเข้า รับราชการ การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การจัดทำโครงสร้างระบบงานและ อัตราค่าจ้าง การลาศึกษาต่อต่างประเทศ ภายในประเทศ การจัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การจัดทำ ทะเบียนประวัติบุคลากร การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอบำเหน็จบำนาญ การจัดให้มี สวัสดิการด้านต่าง ๆ รวมทั้งการให้คำแนะนำปรึกษาหารือเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแก่หน่วยงาน ต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย (ธีรวดี ยังมี, 2562, หน้า 10) จากการทำเนิงานการจัดการการลาศึกษาต่อ ภายในประเทศของบุคลากรในมหาวิทยาลัยฯ พบว่า มีผู้ขอขยเวลาการศึกษาต่อร้อยละ 25 จากจำนวน ผู้ที่กำลังศึกษาต่อภายในประเทศ ซึ่งเป็นการใช้เวลาในการศึกษาจนเกือบพ้นสภาพการเป็นนิสิต หรือใช้ เวลาเท่ากับระยะเวลาสูงสุดที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ ทำให้ผู้ศึกษาต่อเสียเวลาในการนำความรู้ที่ได้รับไป ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปรับวุฒิเพื่อหน้าที่การงานที่สูงขึ้น สูญเสียค่าใช้จ่ายงบประมาณเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ บุคลากรที่ศึกษาต่อยังมีผลกระทบต่อสภาพจิตใจ เกิดความวิตกกังวลและความเครียด เนื่องจากถูกบังคับด้วยระยะเวลาที่เหลือน้อย ซึ่งบุคลากรที่ศึกษาต่อได้ให้เหตุผลการขยเวลาการศึกษา เป็นเพราะการจัดทำวิทยานิพนธ์ล่าช้า และต้องใช้เวลาานาน โดยการจัดทำวิทยานิพนธ์นั้นเป็นขั้นตอน สุดท้ายของการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก อีกทั้งมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายส่วนใน การดำเนินการค้นคว้าอิสระเพื่อนำเสนอในรูปเล่มวิทยานิพนธ์ จึงขอขยเวลาการศึกษาเพื่อจัดทำ วิทยานิพนธ์ให้แล้วเสร็จโดยเร็วที่สุด

จากความเป็นมาและสภาพปัญหาของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อข้างต้น จะเห็นได้ว่าสภาพปัญหาที่บุคลากร ที่ลาศึกษาต่อนั้น มักจะขอขยเวลาการศึกษาและติดขัดในขั้นตอนการค้นคว้าอิสระเพื่อจัดทำวิจัย ในฐานะ ที่ผู้วิจัยเป็นผู้ปฏิบัติงานกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งมีหน้าที่ ความรับผิดชอบด้านแผนพัฒนาบุคลากร การพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร ดูแลทุนการศึกษาในและ ต่างประเทศ การศึกษาต่อของบุคลากรมหาวิทยาลัยฯ ดำเนินการขออนุญาตลาศึกษาต่อภายในประเทศ ภาคปกติ ภาคนอกเวลาราชการ ภาคปกติใช้เวลาราชการบางส่วน ติดตาม ควบคุม รายงานผลการศึกษา และ ติดตามสอบถามสถานภาพการเป็นนักศึกษาถึงสถาบันการศึกษาผู้รับทุนบุคลากรที่ลาศึกษาต่อ และยัง ไม่สำเร็จการศึกษาจะต้องรายงานผลการศึกษา และรายงานความก้าวหน้าทุกภาคการศึกษา จึงได้พบเห็น ปัญหาที่เกิดกับบุคลากรที่ลาศึกษาต่อภายในประเทศอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มี ผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี เพื่อได้ทราบปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องในความล่าช้าของการสำเร็จการศึกษา แล้วนำผลการศึกษามา

ประกอบการปรับปรุง พัฒนา หรือแก้ไขปัญหของบุคลากรที่สำเร็จการศึกษาล่าช้ากว่าระยะเวลาสัญญาที่ได้กำหนดไว้หรือสำเร็จการศึกษาล่าช้ากว่าที่หลักสูตรได้กำหนดไว้ภายใน 3 ปีแรกและสามารถเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในการกำหนดมาตรการ นโยบายทางการบริหารจัดการศึกษา การส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สนับสนุนและส่งเสริมผู้ที่สนใจจะศึกษาต่อให้มีแนวทางการศึกษาต่อที่ชัดเจน และระมัดระวังปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.2 จุดประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1) ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากร ได้แก่

- 1.1) คุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร
- 1.2) คุณลักษณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
- 1.3) สถานภาพของครอบครัว
- 1.4) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน
- 1.5) สิ่งอำนวยความสะดวก

2) ตัวแปรตาม คือ การสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากร

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่ลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอก และไม่สามารถสำเร็จการศึกษาได้ในระยะเวลา 3 ปีแรกตามแผนการเรียนของหลักสูตร แล้วได้ขอขยายเวลาการศึกษาต่อ จำนวน 21 คน และบุคลากรที่กำลังศึกษาต่อภายในประเทศได้ยื่นขอขยายเวลาการศึกษา จำนวน 13 คน รวมทั้งสิ้น 34 คน

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ผลการเรียนเฉลี่ย และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.4.2 คุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากรมีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.4.3 คุณลักษณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.4.4 สถานภาพของครอบครัวมีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนมีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.4.6 สิ่งอำนวยความสะดวกมีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ได้ทราบระดับปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1.5.2 สามารถนำข้อมูลที่ได้มาส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพในการศึกษาต่อภายในประเทศ

1.5.3 สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนางานของฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม กองบริหารงานบุคคล ในการให้บริการแก่ผู้สนใจศึกษาต่อให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพิ่มความสะดวก รวดเร็ว และกระตุ้นให้ผู้สนใจจะพัฒนาตนเองได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

1.5.4 ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางหรือนโยบายทางการบริหารการจัดการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

การสำเร็จการศึกษาล่าช้า หมายถึง บุคลากรสายวิชาการระดับปริญญาเอกที่ลาศึกษาต่อในประเทศ ไม่สามารถสำเร็จการศึกษาภายในระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด คือในระยะเวลา 3 ปีแรกตามแผนการเรียนของหลักสูตร และมีการขอขยายระยะเวลาการศึกษาเป็น 5 ปีการศึกษา

คุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร หมายถึง ระดับความรู้ความเข้าใจ ความสามารถของบุคลากร แต่ละคนที่มีต่อพื้นฐานความรู้ในหลักสูตรที่ศึกษาต่อ กระบวนการเรียนในระดับปริญญาเอก กฎระเบียบและข้อกำหนดในการทำวิทยานิพนธ์ รวมถึงความรู้ความสามารถในการทำวิจัยที่ผ่านมาที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ต่อการเรียนในระดับปริญญาเอก

คุณลักษณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ หมายถึง อาจารย์บัณฑิตศึกษาที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา และควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญในหัวข้อวิจัยที่นักศึกษาทำ มีเวลาให้บัณฑิตเข้าพบหรือขอคำปรึกษา มีช่องทางการสื่อสารระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษากับบัณฑิต ให้ข้อเสนอแนะให้เห็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขงานวิจัยอย่างชัดเจน โดยคำนึงถึงความต้องการของนักศึกษาเป็นหลัก ให้ความสำคัญในการให้กำลังใจและช่วยเหลือนักศึกษา และมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน

สถานภาพของครอบครัว หมายถึง การส่งเสริมการเรียนของผู้ปกครอง การดูแลเอาใจใส่ ให้การสนับสนุน ส่งเสริมการเรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ การเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้เรียนในสาขาที่ตนเองสนใจ ภาระหน้าที่หรือบทบาทของนักศึกษาที่ต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว

ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อเพื่อนร่วมชั้น และบทบาทของเพื่อนร่วมชั้นที่คอยช่วยเหลือ ผลักดัน ให้กำลังใจ และสนับสนุนการเรียนให้ประสบความสำเร็จร่วมกัน

สิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง การให้บริการของมหาวิทยาลัยที่สนับสนุนการเรียนการสอนในด้านอาคารสถานที่ ห้องสมุด ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องคอมพิวเตอร์ รวมทั้งการให้บริการเครือข่ายอินเทอร์เน็ตไร้สาย และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ

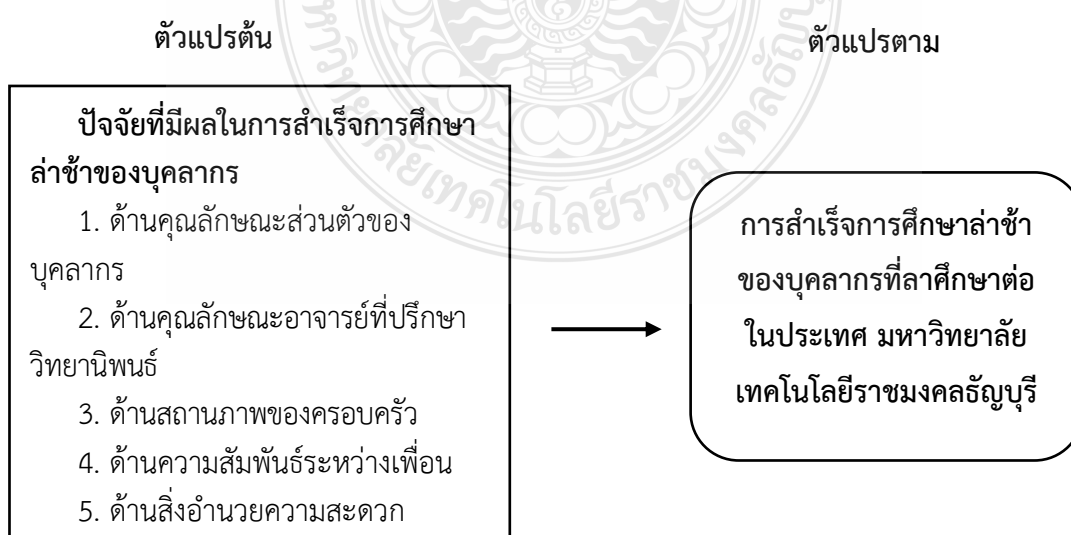
การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หมายถึง การศึกษาในระดับที่สูงกว่าระดับปริญญาตรี โดยไม่บังคับว่าผู้เรียนจะต้องเรียนต่อเนื่องจากระดับปริญญาตรี แต่เป็นการเรียนรู้ตามความสมัครใจและความสนใจของแต่ละบุคคล การศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษานี้ครอบคลุมทั้งระดับปริญญาโท หรือ มหาบัณฑิต และปริญญาเอก หรือ ดุษฎีบัณฑิต แต่เนื่องจากบุคคลที่เป็นอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยต้องมีคุณวุฒิขั้นต่ำปริญญาโท จึงเป็นผลให้บุคลากรสายวิชาการจำเป็นต้องศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา ตามสาขาวิชาที่ตนเองสนใจหรือปฏิบัติหน้าที่อยู่

กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี หมายถึง หน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อยู่ภายใต้สำนักงานอธิการบดี ในปี พ.ศ. 2550 ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการลงวันที่ 26 ตุลาคม 2550 ทำหน้าที่กำกับ ดูแล และบังคับบัญชา มีการให้บริการด้านต่าง ๆ ให้กับบุคลากรในมหาวิทยาลัย เพื่อให้ดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

บุคลากร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เฉพาะบุคลากรสายวิชาการ ที่มีความประสงค์ในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา

1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการศึกษานแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามแนวคิดของปุณณัฐฐา มาเชค (2565) ญัฐวัฒน์ โรจนวุฒิธรรม (2564) หฤทัย ศิริสินอุดมกิจ (2564) สุพิชญ์กฤตดา พักโพธิ์เย็น (2560) ญัฐมน ตั้งพานทอง (2560) ดังที่ปรากฏในบทที่ 2 ผู้วิจัยได้นำหลักการ แนวคิดทฤษฎีมาเป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังแผนภาพ



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้ศึกษาได้รวบรวมสาระเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษา
3. กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
4. ข้อมูลพื้นฐานของงานลาศึกษาต่อภายในประเทศ กองบริหารงานบุคคล
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา

2.1.1 สถานการณ์ปัจจุบันของการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (2562, หน้า 66-75) ได้นำเสนอจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย ปีการศึกษา 2560 แยกเป็นระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอกพบว่า มีผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 243,153 คน คิดเป็นร้อยละ 87.36 ระดับปริญญาโท จำนวน 31,273 คน คิดเป็นร้อยละ 11.24 ระดับปริญญาเอก จำนวน 3,905 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40 ซึ่งจำนวนผู้ศึกษาจบระดับปริญญาเอกในประเทศไทยยังมีจำนวนน้อยมาก เนื่องจากเหตุผลหลายประการ เช่น ความพอใจกับความมั่นคงของงานที่ทำอยู่ จึงไม่จำเป็นต้องเรียนต่อ การเรียนระดับปริญญาเอกมีค่าใช้จ่ายสูง ต้องมีการวางแผนทั้งด้านการเงิน การเรียน และการดำเนินชีวิต หากขาดแคลนทุนทรัพย์ ขาดความตั้งใจจะมีความเสี่ยงที่จะเรียนไม่จบ เพราะต้องเรียนควบคู่ไปกับการทำงานหรือต้องมีภาระในการดูแลครอบครัว ต้องอยู่ในสภาวะแวดล้อมที่กดดัน กล่าวคือ ในระหว่างที่เรียนอาจมีภาวะกดดันทางจิตใจ เช่น เกิดความเครียด วิตกกังวล ท้อแท้ หหมดหวัง เป็นต้น เวลาของการเรียนปริญญาเอกกว่าครึ่งต้องไปกับการทำงานวิจัย ซึ่งต้องค่อย ๆ คิดและแก้ปัญหา แม้ว่าคนส่วนใหญ่ที่เรียนต่อระดับปริญญาเอกจะเป็นคนที่หัวดีและมีความมุ่งมั่น แต่ถ้างานวิจัยที่ทำให้เกิดความผิดพลาดบ่อย ๆ หรือทุ่มเททำวิจัยมาทั้งปี แต่ไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย อาจขาดความมั่นใจไปได้ หรือบางคนสร้างโมเดลขึ้นมาแต่ทำนายอะไรไม่ได้เลยก็มี ปัญหาเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งบั่นทอนจิตใจของผู้ที่เรียนปริญญาเอกไม่ใช่น้อย ดังนั้น การศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการศึกษาระดับปริญญาเอก น่าจะเป็นการช่วยยืนยันถึงความสัมพันธ์ของการวางแผนชีวิต (Life Planning) กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ของผู้เรียนปริญญาเอก และสะท้อนให้ทราบถึงปัจจัยสำคัญที่เป็นจุดแข็งและโอกาสที่จะช่วยสร้างขวัญ และกำลังใจให้กับผู้ที่สนใจจะเรียนต่อระดับปริญญาเอก ได้ศึกษาสำเร็จอย่างราบรื่นตามแผนที่ได้วางไว้

การจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา ระดับปริญญาโทและปริญญาเอกนั้น มีเกือบทุกสาขาวิชา แต่เมื่อเปรียบเทียบกับกันระหว่างหลักสูตรระดับปริญญาโทกับระดับปริญญาเอกจะพบว่ามีหลักสูตรระดับปริญญาโทมากกว่า และเป็นที่น่าสังเกตก็คือ การจัดการเรียนการสอนในระดับบัณฑิตศึกษา ทั้งในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกส่วนมากหรือเกือบทั้งหมดจัดการเรียนการสอนในวันสุดสัปดาห์ (วันเสาร์-

อาทิ) ที่เป็นเช่นนี้เพราะการให้บริการการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษามีค่าใช้จ่ายที่สูง (บางโปรแกรมคิดค่าลงทะเบียนและค่าธรรมเนียมการศึกษาตลอดจนค่าเดินทางไปดูงานต่างประเทศ) ผู้ที่สามารถเสียค่าใช้จ่ายในระดับบัณฑิตศึกษาได้มักเป็นผู้ที่มีอาชีพหรือมีรายได้เป็นของตนเอง หรือมีช่องทางในการกู้เงินมาเป็นค่าใช้จ่าย แต่บุคคลกลุ่มนี้ต้องทำงานในวันธรรมดาในแต่ละสัปดาห์จึงมีช่วงให้ศึกษาต่อในวันเสาร์ อาทิตย์เท่านั้น และที่สำคัญบุคคลเหล่านี้จะไม่หยุดงานประจำเพื่อศึกษาต่อ จะมียกเว้นแต่ผู้ที่ได้รับทุนสนับสนุนจากแหล่งต่าง ๆ และตัวผู้เรียนยังอายุไม่มาก ในขณะที่เดียวกันสถาบันอุดมศึกษาทุกแห่ง ทั้งภาครัฐและเอกชนต่างก็ถูกแรงกดดันให้หารายได้ ให้แก่สถาบันซึ่งจะด้วยเหตุผลใด ๆ ก็แล้วแต่ ทำให้สถาบันอุดมศึกษาเปิดหลักสูตรในระดับปริญญาโท และปริญญาเอกกันเพิ่มมากขึ้น การจัดการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา (ระดับปริญญาโทและปริญญาเอก) ดำเนินการอยู่ภายในกรอบข้อบังคับหรือระเบียบหรือประกาศของหน่วยงานทั้งโดยตรงและโดยอ้อมใน 3 ระดับ คือ ระดับกระทรวงการศึกษาธิการและสำนักงานคณะ กรรมการการอุดมศึกษา สำนักงานรับรองและประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา (องค์กร มหาชน) และสถาบันอุดมศึกษา (รวมทั้งหลักสูตรหรือโปรแกรมการศึกษา) ซึ่งนักศึกษาต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เช่น จำนวนหน่วยกิตรวม (Total Number of Credits) จำนวนหน่วยกิต แต่ละวิชา (Course Credits) ในแต่ละแผน เช่น แผน ก หรือ แผน ข จำนวนหน่วยกิตของวิทยานิพนธ์ หรือจำนวนหน่วยกิตของการค้นคว้าอิสระ (Independent Study) ผลการสอบในแต่ละรายวิชาต้องไม่ต่ำกว่าในระดับ B ผลการสอบ ภาษาต่างประเทศต้องผ่านเกณฑ์ที่กำหนด มีการสอบ Qualifying Examination มีการสอบ Comprehensive Examination การสอบปากเปล่า (Oral Examination) คุณวุฒิของคณาจารย์ ผู้สอนและผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์การตีพิมพ์ส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ หรือการนำเสนอส่วนหนึ่ง ผลงานวิทยานิพนธ์ ในงานประชุมทางวิชาการและบางหลักสูตรมีการกำหนดให้เดินทางไปศึกษาดูงานในต่างประเทศ และอีกประการหนึ่ง คือ การกำหนดระยะเวลาการศึกษาตามหลักสูตร เช่น หลักสูตรระดับปริญญาโท ให้ใช้เวลาในการศึกษาตามหลักสูตรจนสำเร็จการศึกษา ไม่เกิน 5 ปี การศึกษา หรือ หลักสูตรระดับปริญญาเอกให้ใช้ระยะเวลาการศึกษาตามหลักสูตรจนสำเร็จการศึกษาไม่เกิน 6 ปี การศึกษา สำหรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทมาแล้ว ระเบียบและข้อบังคับในแต่ละมหาวิทยาลัยจะไม่ค่อยแตกต่างกันมากนัก จะมีข้อแตกต่างเพียงเล็กน้อยที่จะระบุไว้ในประกาศของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง หรือแต่ละหลักสูตร แต่ที่จริงข้อกำหนดต่าง ๆ ตามข้อบังคับหรือตามระเบียบหรือตามประกาศเหล่านี้ เป็นกลไกในการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา ซึ่งไม่ใช่เป็นเรื่องแปลกแต่อย่างใดเพราะการจัดการศึกษาในระดับบัณฑิตทั่วโลกก็มีลักษณะคล้าย ๆ กันแต่ประเด็นสำคัญ คือ กลไกการประกันคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาเหล่านี้ยังมีประสิทธิภาพหรือมีความสอดคล้องกับสภาพจริงมากน้อยเพียงใด เพราะถ้ากลไกการประกันคุณภาพมาตรฐานเหล่านี้ยังมีประสิทธิภาพอยู่จริงเราคงไม่ได้ยินคำกล่าวในเชิงเหยียดหยามการจัดการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาของหลาย ๆ สถาบันว่า “จ่ายครบ จบแน่” หรือในทางข้อเท็จจริงคุณภาพของมหาบัณฑิต และดุษฎีบัณฑิตในหลายสาขาได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ทางสื่อมวลชนประเภทต่าง ๆ ว่า ไม่มีคุณภาพเอาเลย ไม่ว่าพิจารณาในแง่คุณภาพด้านวิชาการ ด้านระบบคิด หรือด้านคุณธรรมและจริยธรรม (วาสนา วงศ์ชนะ และชนัญญา มีงาม, 2562, หน้า 21-22)

2.1.2 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับปัจจุบัน การจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) การศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี เช่น ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่าอนุปริญญา เป็นต้น และ 2) ระดับปริญญาตรีและสูงกว่าในปัจจุบันนี้สถาบันอุดมศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนทุกแห่งในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการจัดการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษา ไม่ว่าสถาบันอุดมศึกษานั้น จะใช้ชื่อว่า “มหาวิทยาลัย” หรือ “สถาบัน” อาจจะมียกเว้นบ้างในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดกระทรวงอื่น ๆ ที่มีใช้กระทรวงศึกษาธิการ โดยทั่วไปการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มีเป้าหมายเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ (Academic Excellence) หมายถึง ความเป็นเลิศ ยอดดีหรือยอดเยี่ยมในสาขาใดสาขาหนึ่งที่ศึกษาเป็นพิเศษ มีความเชี่ยวชาญ ชำนาญในวิชาชีพ (Professional Expert) หมายถึง มีความชำนาญ มีทักษะ หรือสั่งทัดชัดเจนในวิชาการหรือวิชาชีพที่ศึกษา และมีความคิดริเริ่ม (Originality) หมายถึง เริ่มคิดเริ่มทำเป็นคนแรก มีความคิดสร้างสรรค์ (ณัฐมน ตั้งพานทอง, 2560, หน้า 12)

กระทรวงศึกษาธิการได้มีประกาศเรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ.2548 ลงวันที่ 21 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2548 ได้กล่าวถึง ปรัชญาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาไว้ในข้อ 4.2 ความว่า “หลักสูตรปริญญาโทและปริญญาเอก มุ่งให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของชาติ ปรัชญาของการอุดมศึกษา ปรัชญาของสถาบันอุดมศึกษา และมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพที่เป็นสากล เน้นการพัฒนานักวิชาการและนักวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถระดับสูงในสาขาวิชาต่าง ๆ โดยกระบวนการวิจัยเพื่อให้สามารถเริ่มต้นแสวงหาความรู้ใหม่ได้อย่างอิสระ รวมทั้งมีความสามารถในการสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการเชื่อมโยงและบูรณาการศาสตร์ที่ตนเชี่ยวชาญกับศาสตร์อื่นได้อย่างต่อเนื่องมีคุณธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ” ต่อมาได้มีการพัฒนาแนวทางเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาตามราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่ 9 กันยายน 2565 (2565, หน้า 23) ซึ่งได้กำหนดปรัชญา และวัตถุประสงค์ของหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2565 ไว้ว่า หลักสูตรปริญญาโทและปริญญาเอก มุ่งเน้นการพัฒนานักวิชาการและนักวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถระดับสูงในสาขาวิชาต่าง ๆ โดยกระบวนการวิจัยเพื่อให้สามารถบุกเบิกแสวงหาความรู้ใหม่ได้อย่างมีอิสระ รวมทั้งมีความสามารถในการสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ เชื่อมโยงและบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างต่อเนื่อง โดยมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของชาติ ปรัชญาอุดมศึกษา ปรัชญาของสถาบันอุดมศึกษา และมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพที่เป็นสากล มีคุณธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ ทั้งนี้ ในระดับปริญญาโท มุ่งให้มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการสร้างและประยุกต์ใช้ความรู้ใหม่เพื่อการพัฒนา งานและสังคม ในขณะที่ระดับปริญญาเอก มุ่งให้มีความสามารถในการค้นคว้าวิจัยเพื่อสร้างสรรค์สร้างองค์ความรู้ใหม่หรือนวัตกรรม ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางาน สังคม ประเทศ และประชาคมโลก

ปกรณ์ ลิ้มโยธิน (2557 อ้างถึงใน วาสนา วงศ์ชนะ และชนัญญา มิงาม, 2562, หน้า 24) กล่าวว่า การสร้างองค์ความรู้เป็นภาระหน้าที่สำคัญของบัณฑิตศึกษาโดยตรง การที่จะส่งเสริมให้บัณฑิตศึกษาได้สร้างองค์ความรู้ขึ้นอย่างจริงจังนั้นจำเป็นต้องทำความเข้าใจ เกี่ยวกับบัณฑิตศึกษา บางประการ ดังนี้

1. แนวคิดพื้นฐานของบัณฑิตที่ครอบคลุมหลักการสืบเสาะแสวงหาความรู้ ความเป็นนักวิชาการ ความเชี่ยวชาญ ความเป็นเลิศ และการพัฒนาควบคู่กันไปเสมอ ซึ่งประกอบด้วย แนวคิดหลัก คือ การสืบเสาะ (Inquiry) ความเป็นนักวิชาการ (Scholarship) ความเชี่ยวชาญเฉพาะ (Specialization)

ความเป็นเลิศ (Excellence) และการพัฒนา (Development) โดยภาพรวมจะเห็นได้ชัดว่า แนวคิดของบัณฑิตเป็นเรื่องของการคิดค้น แสวงหาอย่างประณีต เพื่อให้เกิดความรู้ เชี่ยวชาญ สร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการคิดค้นพัฒนาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่อง

2. ข้อบกพร่องของการเรียนการสอนระดับบัณฑิตศึกษามีอยู่หลายประการ ปัญหาส่วนใหญ่ตั้งอยู่บนแนวคิดที่ว่า สังคมไทยเป็นสังคมผู้บริโภคมกกว่าการเป็นสังคมของผู้สร้าง ผู้พัฒนา จึงทำให้ต้องรับสิ่งต่าง ๆ จากต่างประเทศเป็นส่วนมาก

วิชัย ต้นสิริ (2549 อ้างถึงใน ญาดา ฉายแสง, 2561, หน้า 16) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษามีความสำคัญ ยิ่งต่อความก้าวหน้าทางวิทยาการ การพัฒนาและการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เป็นการศึกษาชั้นสูงที่มีพันธกิจหลักในการผลิตองค์ความรู้ที่เป็นนวัตกรรมผลิตผู้นำทางปัญญาชั้น“หัวกะทิ” (Elites) หรือมหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิต ผู้ที่มีความรู้ความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพเฉพาะด้าน ข้อสังเกต คือองค์ความรู้ที่เป็นผลผลิตของการศึกษาในระดับดัง กล่าวมิใช่ความรู้เพื่อประโยชน์ ในภาคปฏิบัติเฉพาะหน้าแต่เป็นการแสวงหาความรู้เพื่อความรู้ (Knowledge for its Ownsake) เป็นความรู้ที่เรียกว่า “ปัญญา” ปลูกปลอ่ยจิตใจให้จิตใจของผู้ศึกษาเป็นอิสระจากวิชาขณะเดียวกันเป็นการยกระดับจิตใจ (Cultivation of Mind) ให้ผู้นั้นมีความเป็นอารยะ

ดังนั้นการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาเป็นการสร้างคุณลักษณะของผู้ที่มีทักษะเพื่อการแสวงหาอย่างละเอียดถี่ถ้วน มีการพัฒนาความรู้จนกลายเป็นความชำนาญในเรื่องนั้น ๆ พร้อมกับการพัฒนาประโยชน์ในด้านต่าง ๆ อย่างรอบด้าน อีกทั้งสามารถพัฒนากระบวนการต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษา

2.2.1 หลักการแนวคิดเกี่ยวกับความสำเร็จของการศึกษา

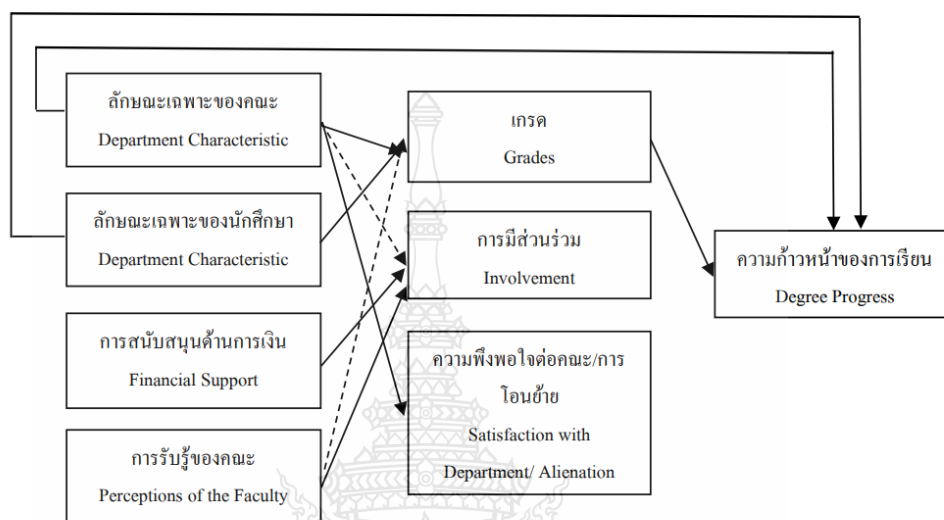
มณีรัตน์ จรุงเดชากุล (2554 อ้างถึงใน วาสนา วงศ์ชนะ และชนัญญา มีงาม, 2562 หน้า 26) การสำเร็จทางการศึกษา เป็นการศึกษาที่ครบถ้วนตามหน่วยกิตที่หลักสูตรนั้น ๆ ได้กำหนดไว้ จนได้รับใบปริญญาเพื่อเป็นการบ่งบอกถึงความสำเร็จในการศึกษาแต่ละระดับ โดยผู้ศึกษาต้องสำเร็จการศึกษาตามเงื่อนไขเวลาที่หลักสูตรกำหนด และสามารถสำเร็จการศึกษาโดยใช้เวลามากกว่าที่หลักสูตรกำหนด

วาสนา วงศ์ชนะ และชนัญญา มีงาม (2562, หน้า 26) การสำเร็จทางการศึกษา เป็นผลลัพธ์ทางความรู้ที่ได้รับหรือทักษะที่พัฒนาจากสถาบันการศึกษาและสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ที่มีผลต่อบุคคลให้ประสบความสำเร็จด้านการเรียนตามหลักสูตรที่ได้กำหนดไว้ โดยจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถเฉพาะบุคคลแต่ละคนที่ผลักดันการเรียนรู้อยู่ในแต่ละระดับให้ประสบผลสำเร็จ

2.2.2 องค์ประกอบของความสำเร็จในการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

Jean & Virginia (1988 อ้างถึงใน ชนินันท์ พุกฤษประมุข, 2562, หน้า 210) ได้เสนอโมเดลกระบวนการสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา โดยใช้ตัวแปรลักษณะเฉพาะของสาขาวิชาเรียน บุคลิกลักษณะของนักศึกษา ด้านการเงิน การรับรู้ของคณะ เกรด การมีส่วนร่วม ความพึงพอใจ การโอนย้าย และความก้าวหน้าของการเรียนได้ทำการสุ่มหน่วยตัวอย่างจากฐานข้อมูลนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของ Midwestern University ในปี ค.ศ. 1977จำนวน 948 คน มาจาก 42 สาขา (Department) จาก 12 วิทยาลัย (Colleges) แต่ละสาขาจะสุ่มผู้ชายและผู้หญิงในจำนวนเท่า ๆ กัน และในปี ค.ศ. 1985

ได้ส่งจดหมายเพื่อเก็บข้อมูลเพิ่มเติมหลังจากจบมหาวิทยาลัยแล้ว มีจำนวน 822 ฉบับ คือ จำนวนจดหมายที่ได้รับการตอบกลับ ข้อมูลทั้งหมดถูกนำมาวิเคราะห์เพื่อหาโมเดลที่ดีที่สุดที่ใช้ทำนายความก้าวหน้าในการเรียน ผลที่ได้คือ ในระดับปริญญาโทนั้น เกรดคือตัวแปรทำนายที่ดีที่สุดสำหรับการทำนายความก้าวหน้าของการเรียน ลักษณะเฉพาะของคณะและบุคลิกลักษณะของนักศึกษาที่มีผลโดยตรงกับความก้าวหน้าของการเรียน



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการศึกษาของ Jean E. Girves and Virginia Wemmerus
ที่มา : โกวีย์ ประดิษฐ์ผล (2560, หน้า 12)

Prescott (1961, pp. 14-15 อ้างถึงใน ณัฐวัฒน์ โรจนวุฒิธรรม, 2564, หน้า 10-11) ได้ทำการสรุปองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนไว้ 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านร่างกาย ได้แก่ อัตราการเจริญเติบโตของร่างกาย สุขภาพ ข้อบกพร่องและลักษณะท่าทางของร่างกาย
2. ด้านความรัก ได้แก่ ความสัมพันธ์ของบิดามารดา และความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัว
3. ด้านวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ความเป็นอยู่ของสมาชิก ในครอบครัวการอบรม และฐานะทางบ้าน
4. ด้านความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนวัยเดียวกัน
5. ด้านการพัฒนาแห่งตน ได้แก่ สติปัญญาความสนใจ
6. ด้านการปรับตัว ได้แก่ ปัญหา การปรับตัวการแสดงออก

Deborah (2012 อ้างถึงใน โกวีย์ ประดิษฐ์ผล, 2560, หน้า 11) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Modelling Withdrawal and Persistence for Initial Teacher Training: Revising Tinto's Longitudinal Model of Departure ซึ่งมีจุดประสงค์เพื่อนำเสนอรูปแบบทางทฤษฎีที่จะอธิบายการถอนตัวของผู้ฝึกงานและการคงอยู่ในการศึกษาระดับอุดมศึกษา ตามหลักสูตรการฝึกอบรมครู (ITT: Initial Teacher Training) โดยการวิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลในช่วงปีการศึกษา 2005 – 2006 ของสถาบันอุดมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของอังกฤษ โดยเน้นที่ 2 รูปแบบดั้งเดิมของหลักสูตร ITT: Institutionally-Based, Full-Time Undergraduate

(4 ปี ของหลักสูตร BA/BSc, QTS: Qualified Teacher Status) และระดับสูงกว่าปริญญาตรี (PGCE: Postgraduate Certificate in Education) ประชากรที่ใช้ศึกษาแบ่งเป็น ผู้ที่ศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี 81 คน และศึกษาระดับปริญญาตรี 488 คน ซึ่งมีวิธีดำเนินการรูปแบบผสมคือทั้งการศึกษาแบบกรณีศึกษา และแบบสอบถามทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ สำหรับข้อมูลประสบการณ์ในการเข้าอบรมหลักสูตร ITT ทั้งผู้ที่ถอนตัวและผู้ที่ยังคงเรียนจบ แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เป็นกรณี ๆ ไป

ปิยะพร บัวระพา และคณะ (2563, หน้า 7-8) ได้สรุปองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนั้นแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านคุณลักษณะเดียวกับตัวผู้เรียน ได้แก่ เชาวน์ปัญญา ความถนัดความรู้พื้นฐานหรือความรู้เดิมของนักเรียน และอารมณ์เป็นแรงจูงใจความสนใจ ทักษะคิดและนิสัยในการเรียน ความนึกคิดเกี่ยวกับตนเอง ตลอดจนการปรับตัวและบุคลิกภาพอื่น ๆ

2. องค์ประกอบทางสภาพแวดล้อม สิ่งแวดล้อมทางครอบครัว ฐานะทางเศรษฐกิจ ที่อยู่อาศัย ความคาดหวังของบิดามารดา

ทองปลิว ชมชื่น (2546 อ้างถึงใน เจริญ ล้อมลาย และสุภารัตน์พิชา ปิยะธรรมวารกุล, 2563, หน้า 359) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย องค์ประกอบดังนี้

1. ความรู้ความเข้าใจในหลักสูตร นักศึกษาจะต้องทำความเข้าใจหลักสูตรว่า มีโครงสร้าง มีแผนการศึกษาอย่างไร มีวิชาบังคับ วิชาเลือกใดบ้าง เปิดสอนในภาคการศึกษาใด แล้ววางแผนการศึกษา (Roadmap) สำหรับตนเอง พร้อมศึกษาระเบียบประกาศ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

2. การวางแผนการเรียน นักศึกษาต้องมีการวางแผนการเรียนกับเพื่อน ซึ่งการลงทะเบียนเรียนมักจะลงเป็นกลุ่ม เรียนเป็นกลุ่ม ถ้าอาจารย์ผู้สอนมอบหมายให้ค้นคว้าอาจจะเป็นทั้งลักษณะงานส่วนบุคคลและงานกลุ่ม กรณีงานกลุ่ม ควรแบ่งกัน ค้นคว้า ปรึกษาหารือกัน ร่วมกันจัดระบบข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า เพื่อสะดวกในการนำเสนอ

3. การพบอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ/อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เมื่อนักศึกษาได้เข้าศึกษาในสถาบันเรียบร้อยแล้ว บัณฑิตวิทยาลัยจะแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ เพื่อให้คำแนะนำปรึกษาทางวิชาการและเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ให้นักศึกษาใช้ประโยชน์ทางวิชาการจากอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการให้มากที่สุด เพราะจะทำให้เห็นลู่ทางความสำเร็จในการศึกษาได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น ต่อจากนั้นเมื่อนักศึกษาเรียนไปได้สักระยะหนึ่ง ประมาณ 2 ภาคการศึกษา หรือได้หน่วยกิตสะสมประมาณ 12 หน่วยกิต ก็มีสิทธิ์จะเสนอหัวข้อและโครงการวิทยานิพนธ์ พอถึงขั้นนี้บัณฑิตวิทยาลัยจะแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ให้แก่นักศึกษา (อาจเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการคนเดิมหรือคนใหม่ก็ได้) เพื่อให้ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ ในระยะแรกของการเริ่มทำวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ นักศึกษาจะต้องเตรียมให้พร้อม โดยศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ตนสนใจและระเบียบวิธีวิจัยให้แม่นยำ เขาพบอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์เป็นระยะ ๆ ตามความจำเป็น โดยปกติการพบกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หรือสารนิพนธ์ควรมีการนัดหมายล่วงหน้า เพราะบางครั้งอาจารย์อาจมีภารกิจอื่นหรือไม่ได้เตรียมตัว นักศึกษาควรพบอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์สม่ำเสมอจนกว่าจะจบการศึกษา

4. การรู้จักบริหารเวลา ใช้เวลาให้คุ้มค่า ให้เกิดประโยชน์สูงสุดทุกคนมีเวลา วันละ 24 ชั่วโมงเท่ากัน การรู้จักบริหารเวลาให้เป็น จึงเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะเวลาที่ผ่านพ้นหรือล่วงเลยไปแล้วไม่สามารถเรียกคืนมาได้ ดังนั้น จึงควรรู้จักคุณค่าของเวลา รู้จักบริหารเวลา ใช้เวลาเพื่อการศึกษาการค้นคว้า นอกเวลาออกกำลังกาย และพักผ่อน การบริหารร่างกาย การดูแลสุขภาพ ชยันอย่างมีทิศทาง พยายามปรับปรุงตนเองให้เข้าสู่มาตรฐานสากลทางวิชาการ พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา (ฝึกสังเกต ฝึกบันทึก ฝึกสะสมเอกสารงานวิชาการ ฝึกการฟัง ฝึกการนำเสนอ ฝึกปุจฉา-วิสัชนา ฝึกตั้งสมมติฐาน ฝึกการค้นหาคำตอบ และฝึกการวิเคราะห์ สังเคราะห์)

5. มีระเบียบวินัยรู้จักควบคุม ตักเตือนตนเองให้มีระเบียบวินัย ทำในสิ่งที่ควรทำ ละเว้นสิ่งที่ควรละเว้น สิ่งใดที่เราไม่ชอบ คนอื่นเขาก็ไม่ชอบเหมือนกัน รู้จักผิดชอบชั่วดี รู้จักให้เกียรติผู้อื่น รู้จักให้และรับ เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข

6. รู้จักแหล่งข้อมูล (Source) และทรัพยากรบุคคล (Resource Person) ได้แก่ นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ และนักปราชญ์ในสาขาวิชาต่าง ๆ โดยเฉพาะในสาขาที่เกี่ยวข้องกับที่ตนศึกษา

7. สร้างนิสัยใฝ่หาความรู้ โดยเริ่มจากการสร้างนิสัยรักการอ่านก่อน รู้จักวิธีเรียนรู้ พบผู้รู้ รู้จักอ่อนน้อมถ่อมตน และใจกว้าง มีน้ำใจ บางคนสมองโต แต่ใจลีบเพราะการเรียนน้อย อ่านน้อย คิด/วิเคราะห์น้อย และทำหรือปฏิบัติน้อยจะได้ความรู้น้อย

ณัฐวัฒน์ โรจนวุฒิธรรม (2564, หน้า 23) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ซึ่งเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียน ประกอบด้วยดังนี้

1. ผู้สอน ควรมีการศึกษาค้นคว้าทางวิชาการ อ่านหนังสือที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่สนใจให้มาก เป็นประสบการณ์ทางการเรียนการสอน ความรู้ของครูผู้สอน การถ่ายทอดความรู้ของคุณภาพของการสอน อุปกรณ์การสอนที่ทันสมัย มีทัศนคติที่ดีต่อนักเรียน มีคุณธรรมและมีความยุติธรรม การตั้งใจและการกระตุ้นเสริมแรงผู้เรียน ให้ความช่วยเหลือ และสามารถแก้ปัญหาให้กับนักเรียนได้บรรยากาศในการสอนและสิ่งแวดล้อม

2. ผู้เรียน ได้แก่ พันธุกรรม เชื้อชาติ ปัญญา ความถนัด ความสนใจ อารมณ์ ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัว การศึกษาของบิดามารดา การปรับตัว แรงจูงใจ หลักสูตรหรือวิชาที่เรียน วัฒนธรรม ทัศนคติต่อสถาบันและผู้สอน บรรยากาศในการเรียนและสิ่งแวดล้อม

สุพิชญ์กฤตา พักโพธิ์เย็น (2560, หน้า 11) กล่าวถึง องค์ประกอบที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

1. ความพร้อมด้านสติปัญญา หรือความรู้ ทักษะพื้นฐาน
2. บุคลิกภาพหรือจิตลักษณะ เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ อึดทนโนทัศน์
3. พฤติกรรมการเรียน เช่น วิธีการเรียน การฝึกวันประกันพรั่ง
4. บรรยากาศในการเรียน เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน วิธีการสอนของครู
5. ตัวแปรทางประชากร เช่น อายุ เพศ สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม การศึกษาของบิดามารดา เป็นต้น

นอกจากนี้อิทธิพลที่มีผลต่อการเรียนรู้ อาจเกี่ยวข้องกับพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมตามที่ยอมรับกันว่าสติปัญญาของคนได้รับการถ่ายทอดมาทางพันธุกรรม แต่ยังมีองค์ประกอบอย่างอื่นแทรกเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เช่น ประสบการณ์การเรียนรู้ความสนใจ ตลอดจนสิ่งแวดล้อมที่เป็นบุคคลที่ได้รับจาก

การเรียนรู้ สังคมและเศรษฐกิจจากแนวคิดเกี่ยวกับผลการเรียนดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเด็กจะต้องประกอบด้วย สติปัญญาของเด็ก สิ่งแวดล้อมทางครอบครัวซึ่งหมายถึงการที่เด็กได้รับความรักเอาใจใส่จากครอบครัว ทางสังคมได้แก่อยู่ในสังคมแห่งการเรียนรู้ ไม่ใช่สังคมที่มีแต่ปัญหาไม่ว่าจะเป็นปัญหาเสพติดหรือปัญหาครอบครัว ตลอดจนกระบวนการเรียนการสอน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาประกอบด้วยหลายปัจจัย ได้แก่ ความรู้ความสามารถหรือทักษะส่วนบุคคล ความสนใจ พื้นฐานการเรียนในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง สถานภาพทางสังคม การเรียนการสอน ระบบการเรียนของสถาบัน หลักสูตรหรือวิชาที่เรียน บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการเรียนหรือสถานที่เรียน ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนมีผลต่อความสำเร็จการศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม

2.2.3 ปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จของการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

การศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านคุณลักษณะของนักศึกษา คุณลักษณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ สถานภาพของครอบครัวและเพื่อน และสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งมีรายละเอียดแนวคิดทฤษฎีของปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร

คุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันถึงความสำเร็จทางการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาซึ่งต้องมีแรงจูงใจ แนวคิดเจตคติ พฤติกรรมส่วนบุคคล ความสนใจ ความตั้งใจ และความมุ่งมั่น องค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นแรงผลักดันถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาได้

1.1) แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักศึกษา

สง่า คำคำ (2559, หน้า 10) ได้ให้ความหมายพฤติกรรม (Behavior) คือกริยาอาการที่แสดงออกหรือปฏิกริยาโต้ตอบเมื่อเผชิญกับสิ่งเร้า (Stimulus) หรือสถานการณ์ต่าง ๆ อาการแสดงออกต่าง ๆ เหล่านี้ อาจเป็นการเคลื่อนไหวที่สังเกต ได้หรือวัดได้ เช่น การเดิน การพูด การเขียน การคิด การเต้นของหัวใจ เป็นต้น ส่วนสิ่งเร้าที่มากกระทบแล้วก่อให้เกิดพฤติกรรมก็อาจจะเป็นสิ่งเร้าภายใน (Internal Stimulus) และสิ่งเร้าภายนอก (External Stimulus) สิ่งเร้าภายใน ได้แก่ สิ่งเร้าที่เกิดจากความต้องการทางกายภาพ เช่น ความหิว ความกระหาย สิ่งเร้าภายในนี้จะมีอิทธิพลสูงที่สุดในการกระตุ้นเด็กให้แสดงพฤติกรรม และเมื่อเด็กเหล่านี้โตขึ้นในสังคม สิ่งเร้าใจภายในจะลดความสำคัญลง สิ่งเร้าภายนอกทางสังคมที่เด็กได้รับรู้ในสังคมจะมีอิทธิพลมากกว่าในการกำหนดว่า บุคคลควรจะแสดงพฤติกรรมอย่างไรต่อผู้อื่น สิ่งเร้าภายนอกได้แก่ สิ่งกระตุ้นต่าง ๆ สิ่งแวดล้อมทางสังคมที่สามารถสัมผัสได้ด้วยประสาท ทั้ง 5 คือ หู ตา คอ จมูก การสัมผัส สิ่งเร้าที่มีอิทธิพลที่จะจูงใจให้บุคคลแสดงพฤติกรรมได้แก่ สิ่งเร้าที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจที่เรียกว่า การเสริมแรง (Reinforcement) ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 ชนิด คือ การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) คือ สิ่งเร้าที่พอใจทำให้บุคคลมีการแสดงพฤติกรรมเพิ่มขึ้น เช่น คำชมเชย การยอมรับของเพื่อน ส่วนการเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforcement) คือ สิ่งเร้าที่ไม่พอใจหรือไม่พึงปรารถนานำมาใช้เพื่อลดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาให้น้อยลง เช่น การลงโทษเด็ก เมื่อลัทธิขโมย การปรับเงินเมื่อผู้ขับขี่ยานพาหนะไม่ปฏิบัติตามกฎจราจร เป็นต้น

ณัฐวัฒน์ โรจนวุฒิธรรม (2564, หน้า 14-15) ได้กล่าวถึงปัจจัยพื้นฐานของพฤติกรรม ซึ่งประกอบด้วย

1. ปัจจัยพื้นฐานด้านชีวภาพ ในการจัดจำแนกสิ่งมีชีวิตนั้น แม้มนุษย์จะถูกจัดอยู่ในอาณาจักรของสัตว์แต่มนุษย์มีคุณสมบัติทางชีวภาพที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าสัตว์อื่น ๆ ทำให้สามารถปรับตนเองให้สมดุลกับสภาพแวดล้อม ได้โดยอาศัยพฤติกรรม หรือการกระทำของตัวเอง ปัจจัยด้านชีวภาพที่สำคัญของมนุษย์ประกอบด้วยพันธุกรรม และระบบการทำงานของร่างกาย

2. ปัจจัยพื้นฐานด้านจิตวิทยา ปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมนุษย์ได้แก่ ปัจจัยทางจิตวิทยา ซึ่งมีปัจจัยย่อยอยู่หลายปัจจัย ปัจจัยทางจิตวิทยาจะทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการรับรู้และตีความสิ่งเร้าก่อนที่ร่างกายจะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ปัจจัยทางจิตวิทยาที่สำคัญประกอบด้วย แรงจูงใจและการเรียนรู้

3. ปัจจัยพื้นฐานด้านสังคมวิทยา พื้นฐานทางชีววิทยาหรือทางประสาทวิทยา เน้นที่พฤติกรรมของเอกัตบุคคล คือ พฤติกรรมของคนคนหนึ่งที่ไม่สัมพันธ์กับผู้อื่น แต่มนุษย์เป็นสัตว์สังคม มีความต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่น และบางกรณีก็จำเป็นต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม เป็นชุมชน เป็นสังคม กระบวนการของกลุ่ม กระบวนการทางสังคม และสิ่งแวดล้อม หรือวัฒนธรรม จึงมีส่วนสำคัญในการกำหนดลักษณะ พฤติกรรมของมนุษย์ให้เป็นไปตามสภาพของสังคมได้

1.2) แนวคิดเกี่ยวกับเจตคติและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักศึกษา

Triandis (1971, p. 232 อ้างถึงใน ณัฐวัฒน์ โรจนวุฒิธรรม, 2564, หน้า 14-15) ได้แบ่งองค์ประกอบของเจตคติไว้ 3 ส่วน สรุปได้ดังนี้

1. องค์ประกอบทางด้านความรู้ความเข้าใจ (A Cognitive Component) เป็นองค์ประกอบทางด้านความรู้ ความเข้าใจของบุคคลต่อสิ่งเร้า ซึ่งได้แก่บุคคล สถานการณ์สังคม

2. องค์ประกอบทางด้านความรู้สึก (An Affective Component) เป็นองค์ประกอบที่ต่อเนื่องจากองค์ประกอบที่ 1 คือ เมื่อมีความรู้ความเข้าใจแล้วจะเกิดความรู้สึกต่อสิ่งนั้น ซึ่งอาจเป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ

3. องค์ประกอบทางการกระทำ (Behavioural Component) เมื่อเกิดองค์ประกอบที่ 1 และ 2 แล้ว จะเกิดความพร้อมทางการกระทำ ซึ่งขึ้นอยู่กับองค์ประกอบทั้ง 2 ดังกล่าว

Belkin & Skydell (อ้างถึงใน คณิต สุขรัตน์, 2561, หน้า 5) ให้ความสำคัญของเจตคติว่าเป็นแนวโน้มที่บุคคลจะตอบสนองในทางที่พอใจหรือไม่พอใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ เจตคติจึงมีความหมายสรุปได้ ดังนี้

1. ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ หลังจากที่บุคคลได้มีประสบการณ์ในสิ่งนั้น ความรู้สึกนี้จึงแบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ

1.1 ความรู้สึกในทางบวก เป็นการแสดงออกในลักษณะของความพึงพอใจ เห็นด้วย ชอบและสนับสนุน

1.2 ความรู้สึกในทางลบ เป็นการแสดงออกในลักษณะไม่พึงพอใจ ไม่เห็นด้วย ไม่ชอบและไม่สนับสนุน

1.3 ความรู้สึกที่เป็นกลางคือไม่มีความรู้สึกใด ๆ

2. บุคคลแสดงความรู้สึกทางด้านพฤติกรรม ซึ่งแบ่งพฤติกรรมเป็น 2 ลักษณะ คือ

2.1 พฤติกรรมภายนอก เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้มีการกล่าวถึง สนับสนุน ท่าทาง หน้าตาบ่งบอก ความพึงพอใจ

2.2 พฤติกรรมภายใน เป็นพฤติกรรมที่สังเกตไม่ได้ชอบหรือไม่ชอบก็ไม่แสดงออก
สง่า คำ (2559, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของเจตคติว่า เป็นสภาวะของความพร้อมทางจิตใจซึ่งเกิดจากประสบการณ์ สภาวะความพร้อมนี้เป็นแรงที่กำหนดทิศทางของปฏิกริยาระหว่างบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง เจตคติจึงก่อรูปได้ดังนี้ 1) เกิดจากการเรียนรู้ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมในสังคม 2) การสร้างความรู้สึกรู้จักจากประสบการณ์ของตนเอง 3) ประสบการณ์ที่ได้รับจากเดิม มีทั้งทางบวกและลบ จะส่งผลถึงเจตคติต่อสิ่งใหม่ที่คล้ายคลึงกัน และ 4) การเลียนแบบบุคคลที่ตนเองให้ความสำคัญ และรับเอาเจตคตินั้นมาเป็นของตน

ณัฐวัฒน์ ไรจนวุฒิธรรม (2564, หน้า 15-17) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของเจตคติ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 5 ประเภทหลัก ๆ คือ

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

2. เจตคติทางปัญญา (Intellectual Attitude) เป็นเจตคติที่ประกอบด้วยความคิดและความรู้เป็นแกน บุคคลอาจมีเจตคติต่อบางสิ่งบางอย่างโดยอาศัยการศึกษา ความรู้จนเกิดความเข้าใจ และมีความสัมพันธ์กับจิตใจ คืออารมณ์และความรู้สึกร่วม หมายถึง มีความรู้สึกจนเกิดความซาบซึ้งเห็นดีเห็นงามด้วย

3. เจตคติทางการกระทำ (Action-oriented Attitude) เป็นเจตคติที่พร้อมจะนำไปปฏิบัติเพื่อสนองความต้องการของบุคคล เช่น เจตคติที่ดีต่อการพูดจาไพเราะอ่อนหวานเพื่อให้คนอื่นเกิดความนิยม เจตคติที่มีต่องานในสำนักงาน

4. เจตคติทางด้านความสมดุล (Balanced Attitude) ประกอบด้วยความสัมพันธ์ทางด้านความรู้สึกและอารมณ์เจตคติทางปัญญาและเจตคติทางการกระทำ เป็นเจตคติที่สามารถตอบสนองต่อความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้บุคคลสามารถทำงานตามเป้าหมายของตนเองและองค์การได้

5. เจตคติในการป้องกันตัวเอง (Ego-defensive Attitude) เป็นเจตคติเกี่ยวกับการป้องกันตนเองให้พ้นจากความขัดแย้งภายในใจ ประกอบด้วยความสัมพันธ์ทั้ง 3 ด้าน คือ ความสัมพันธ์ด้านความรู้สึก อารมณ์ด้านปัญญา และด้านการกระทำ

องค์ประกอบของเจตคติโดยทั่วไปเจตคติประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ประการ คือ

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

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึกและอารมณ์ (Affective Component) เป็นองค์ประกอบด้านความรู้สึก หรืออารมณ์ของบุคคล ที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งเร้า ต่างเป็นผลต่อเนื่องมาจาก ที่บุคคลประเมินค่าสิ่งเร้านั้น แล้วพบว่าพอใจหรือไม่พอใจ ต้องการหรือไม่ต้องการ ดีหรือเลว องค์ประกอบทั้งสอง

อย่างมีความสัมพันธ์กันเจตคติบางอย่างจะประกอบด้วยความรู้ความเข้าใจมาก แต่ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านความรู้สึกและอารมณ์น้อย

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) เป็นองค์ประกอบทางด้านความพร้อมหรือความโน้มเอียงที่บุคคลประพฤติปฏิบัติหรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่จะสนับสนุนหรือคัดค้าน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเชื่อหรือความรู้สึกของบุคคลที่ได้รับจากการประเมินค่าให้สอดคล้องกับความรู้สึกที่มีอยู่ เจตคติที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใด ต้องประกอบด้วยทั้งสามองค์ประกอบเสมอ แต่จะมีปริมาณมากน้อยแตกต่างกันไป โดยปกติบุคคลมักแสดงพฤติกรรมในทิศทางที่สอดคล้องกับเจตคติที่มีอยู่แต่ก็ไม่เสมอไปทุกกรณีในบางครั้งเรามีเจตคติอย่างหนึ่ง แต่ก็ได้แสดงพฤติกรรมตามเจตคติที่มีอยู่ก็มิใช่กับความรู้สึกที่มีอยู่ เจตคติที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือบุคคลหนึ่งบุคคลใด ต้องประกอบด้วยทั้งสามองค์ประกอบเสมอ แต่จะมีปริมาณมากน้อยแตกต่างกันไป โดยปกติบุคคลมักแสดงพฤติกรรมในทิศทางที่สอดคล้องกับเจตคติที่มีอยู่ แต่ก็ไม่เสมอไปทุกกรณีในบางครั้งเรามีเจตคติอย่างหนึ่ง แต่ก็ได้แสดงพฤติกรรมตามเจตคติที่มีอยู่

การเกิดและการเปลี่ยนแปลงเจตคติ เจตคติเกิดจากการมีประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม หากประสบการณ์ที่เราได้รับเพิ่มเติมแตกต่างจากประสบการณ์เดิม เราก็อาจเปลี่ยนแปลงเจตคติได้ การเปลี่ยนแปลงเจตคติมี 2 ทาง คือ

1. การเปลี่ยนแปลงในทางเดียวกัน (Congruent Change) หมายถึง เจตคติเดิมของบุคคลที่เป็นไปในทางบวกจะเพิ่มมากขึ้นในทางบวก แต่ถ้าเจตคติเป็นไปในทางลบก็เพิ่มมากขึ้นในทางลบด้วย

2. การเปลี่ยนแปลงไปคนละทาง (Incongruent Change) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงเจตคติเดิมของบุคคลที่เป็นไปในทางบวกจะลดลงและไปเพิ่มทางลบหลักการของการเปลี่ยนแปลงเจตคติรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงไปในทางเดียวกัน หรือการเปลี่ยนแปลงไปคนละทางนั้น มีหลักการว่าเจตคติที่เปลี่ยนแปลงไปในทางเดียวกันเปลี่ยนได้ง่ายกว่าเจตคติที่เปลี่ยนแปลงไปคนละทาง เพราะการเปลี่ยนแปลงไปในทางเดียวกันมีความมั่นคง ความคงที่มากกว่าการเปลี่ยนแปลงไปคนละทาง

เจตคติจึงเป็นความรู้สึกทางด้านจิตใจของแต่ละบุคคล ที่จะตัดสินว่าพึงพอใจ ไม่พึงพอใจ ชอบ ไม่ชอบ ดี ไม่ดี โดยต้องอาศัยองค์ประกอบหลายอย่างประกอบ การตัดสินใจ การเรียนรู้ ประสบการณ์ ขนบธรรมเนียมประเพณีหรือความเชื่อ สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเจตคติสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามประสบการณ์ ความเชื่อ และการเรียนรู้ เจตคติจึงเป็นตัวแปรประการหนึ่งที่บ่งบอกถึงความเป็นเอกภาพในการเรียนรู้ หากผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อการค้นคว้า แสวงหาความรู้ จะช่วยผลักดันให้การเรียนรู้ในระดับบัณฑิตศึกษาประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวได้

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงขับภายในของแต่ละบุคคลที่จะกระทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วง แม้จะพบปัญหา อุปสรรค ก็จะไม่ย่อท้อ มีความพยายามที่จะกระทำให้สิ่งต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ แรงขับดังกล่าวจึงเป็นสิ่งกระตุ้นให้นักศึกษามีความมุ่งมั่น มีความพยายามในการเรียน การค้นคว้าแสวงหาความรู้ให้ประสบความสำเร็จตามระยะเวลาและเงื่อนไขที่หลักสูตรกำหนดไว้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงกระตุ้นประการเดียวที่ได้รับความสนใจมากที่สุดเกี่ยวกับงานวิจัย คือ ความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for achievement)

โมลี สุทธิโมลิต (2563, หน้า 12) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความต้องการหรือความปรารถนาของบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่ตระหนัก และตั้งใจกระทำให้สิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบความสำเร็จได้ดี และมาตรฐานอันดีเลิศ พร้อมกับความบรรลุเป้าหมายในระดับสูง โดยพยายาม

แข่งขันกับมาตรฐานและบุคคลเพื่อให้ได้มาตรฐานและดีกว่าบุคคลอื่นและเป็นแรงผลักดันให้มีพฤติกรรม มีความมุ่งมั่น ความทะเยอทะยาน ความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีความรับผิดชอบต่อตนเองสูง มีความท้าทายและกล้าเสี่ยง ฝ่าฟันอุปสรรคด้วยความหวังที่จะทำงานให้สำเร็จมากกว่ากลัว ความล้มเหลว เลือกทำสิ่งที่ยากพอเหมาะกับความต้องการของตนเอง ชอบที่จะทำงานท่ามกลางปัญหา มากกว่าหนีแล้ววิ่งไปหาโอกาส มีแผนการระยะยาวบวกกับมีทักษะในการจัดระบบงาน และจะติดตามผลการกระทำของตนเอง เมื่อทราบแล้วยังพยายามทำให้ดีขึ้นไปกว่าเดิมอีกโดยไม่มุ่งหวังผลตอบแทนหรือรางวัล

ณัฐวัฒน์ โจรจนวุฒิชัย (2564, หน้า 21) ได้กล่าวไว้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาตราบที่มนุษย์มีความต้องการ ทำให้สภาวะทางร่างกายเกิดความไม่สมดุลจะทำให้มีแรงขับ (Drives) ที่กำหนดทิศทางเพื่อแสดงพฤติกรรมการกระทำไปสู่เป้าหมายที่จะต้องสนองความต้องการนั้น ๆ เมื่อได้รับการตอบสนองแรงขับก็จะเกิดความพอใจ สามารถแบ่งประเภทแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ 2 ทาง คือ

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภายใน (Intrinsic Motives) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการในการเรียนรู้ หรือแสวงหาบางอย่างด้วยตนเอง โดยไม่ต้องมีบุคคลอื่นมาเกี่ยวข้อง เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากสิ่งผลักดันภายในตัวบุคคล ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร แรงจูงใจประเภทนี้เกิดจากเหตุ 3 ประการ คือ

1.1 ความต้องการ (Needs) เป็นสภาพที่บุคคลขาดสมดุลก่อให้เกิดแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น เพื่อสร้างสมดุลให้ตัวเองเพื่อบรรลุจุดหมายที่ต้องการและความพอใจ

1.2 เจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งจะช่วยเป็นตัวกระตุ้น ให้บุคคลทำในพฤติกรรมที่เหมาะสม

1.3 ความสนใจพิเศษ (Special Interest) การสนใจเรื่องหนึ่งเรื่องใดเป็นพิเศษ จัดว่าเป็นแรงจูงใจให้เอาใจใส่สิ่งนั้นมากกว่าปกติ

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภายนอก (Extrinsic Motives) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับ แรงกระตุ้นมาจากภายนอก ทำให้เห็นจุดหมายปลายทางและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรม กล่าวคือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมของบุคคลแรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวร บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าว เฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น

ยุพาภรณ์ สีวิกะ (2560, หน้า 9) ได้แบ่งแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. ด้านร่างกาย (Physical Motivation) เป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่เกิดจากความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิวความกระหาย การพักผ่อน การได้รับความคุ้มครองความปลอดภัยการได้รับความเพลิดเพลิน การลดความเคร่งเครียด แรงจูงใจนี้จะมีสูงมากในวัยเด็กตอนต้นและวัยผู้ใหญ่ตอนปลาย เนื่องจากเกิดความเสื่อมของร่างกาย

2. ด้านสังคม (Social Motivation) เป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สลับซับซ้อน เกิดขึ้นจากการเรียนรู้เป็นความต้องการที่มีผลมาจากด้านชีววิทยาของมนุษย์ในความต้องการอยู่ร่วมกันกับครอบครัว เพื่อนฝูงในโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน เป็นความต้องการส่วนบุคคลที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมความแตกต่างของแรงจูงใจด้านสังคมและแรงจูงใจด้านร่างกาย คือ แรงจูงใจ

ด้านสังคมเกิดจากพฤติกรรมที่เขาแสดงออกด้วยความต้องการของตนเองมากกว่า ผลตอบแทนจากวัตถุและสิ่งของ

3. ด้านส่วนบุคคล (Personal Motives) เป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่พัฒนาขึ้นในตัวบุคคลซึ่งจะแตกต่างกันไป แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่วนบุคคลมีรากฐานมาจากความต้องการทางร่างกายและความต้องการทางสังคมประกอบกัน แต่จะมีความรุนแรงมากน้อยไม่เท่ากัน เช่น ในเรื่องความต้องการสะสมสิ่งของต่าง ๆ นั้น คนบางคนจะแสดงออกในรูปของการออมทรัพย์บางคนก็สะสมที่ดิน แต่บางคนก็เพียงแต่สะสมของเก่า เป็นต้น

McClelland, Atkinson, Clark & Lowell (1953 อ้างถึงใน โมลี สุทธิโมลีโพธิ, 2563, หน้า 16-17) บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะพิเศษหรือเฉพาะที่แตกต่างจากคนอื่น ๆ ได้แสดงให้เห็นถึงลักษณะเฉพาะที่อธิบายในห้วงปฏิบัติการทดลองดังต่อไปนี้

1. ความรับผิดชอบต่อตนเอง (Individual Responsibility) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะพยายามทำงานให้สำเร็จ เพื่อความพึงพอใจของตนเองมิใช่หวังให้คนอื่นยกย่อง ชอบสถานการณที่สามารถใช้ความรับผิดชอบส่วนบุคคลในการค้นหาหนทางในการจัดการกับปัญหาสิ่งดังกล่าวนี้ทำให้ได้รับความพึงพอใจส่วนตัวต่อความสำเร็จของด้วยตัวของเขาเอง ไม่ชอบสถานการณ์ที่ความสำเร็จหรือความล้มเหลว โอกาสสิ่งสำคัญก็คือความสำเร็จนั้นต้องเป็นผลมาพร้อมทั้งทักษะความสามารถและความพยายามที่มาจากตัวของเขาเอง

2. กล้าเสี่ยงพอสมควร (Medium Risk-Taking) พวกเขาจะกำหนดเป้าหมายแบบเป็นกลางให้แก่ตัวของพวกเขาเอง เป้าหมายเหล่านี้ต้องไม่ต่ำเสียจนไม่ต้องอาศัยความท้าทายหรือสูงเสียจนเป็นเรื่องที่เป็นไปไม่ได้ มีการตัดสินใจเด็ดเดี่ยวไม่พอใจที่จะทำสิ่งง่าย ๆ ซึ่งไม่ต้องใช้ความสามารถ หากแต่เลือกทำสิ่งที่ยากพอเหมาะกับความต้องการของตน และการทำที่ยากให้สำเร็จนั้นทำให้ตัวเองพอใจ ส่วนผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ มักไม่กล้าเสี่ยงเพราะกลัวไม่สำเร็จหรือไม่เสี่ยงจนเกินไป ทั้ง ๆ ที่รู้ว่าจะทำไม่สำเร็จแต่ก็พึงโชค

3. ความกระตือรือร้น (Energetic) หรือความขยันขันแข็งในการกระทำสิ่งแปลกใหม่ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงไม่ได้ขยันไปทุกกรณี แต่จะเอาใจใส่มานะ พากเพียรต่อสิ่งที่ท้าทาย ย้วยความสามารถของตนเอง เป็นงานที่ต้องใช้สมองขบคิด และจะทำให้ตนเองรู้สึกว่าได้ทำงานสำคัญลุล่วงไป พวกเขาชอบที่จะทำงานท่ามกลางปัญหามากกว่าหนีจากการบรรลุความสำเร็จแล้ววิ่งไปหาโอกาส

4. คาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipation of Future Possibilities) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เป็นผู้ที่มีแผนการระยะยาวเพราะเล็งเห็นการณ์ไกลกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

5. มีทักษะในการจัดระบบงาน (Organizational Skills) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเป็นผู้ที่มีทักษะในการจัดระบบงาน

6. ต้องการทราบผลของการตัดสินใจ (Knowledge of Result of Decision) ผู้ที่มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะติดตามผลการกระทำของตนเองเป็นอย่างไร ไม่ใช่คาดคะเนว่าเป็นอย่างนั้น อย่างนี้ ทราบผลการตัดสินใจหรือการกระทำแล้วยังพยายามทำให้ดีกว่าเดิมอีก

2) ปัจจัยด้านคุณลักษณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

การศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาผู้เรียนจำเป็นต้องจัดทำวิทยานิพนธ์ในขั้นตอนสุดท้ายของการศึกษา การทำวิทยานิพนธ์นั้นเป็นกระบวนการที่ใช้วิธีทางวิทยาศาสตร์ในการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่เป็นองค์ความรู้ใหม่ ๆ ผู้เรียนต้องศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ตามประเด็นที่ตนเองสนใจ

ผ่านกระบวนการวิจัยจึงเป็นความรู้ที่มีคุณภาพนำไปสู่การตัดสินใจที่ดีที่สุด การวิจัยจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาศาสตร์ความรู้ในทุกแขนง กล่าวได้ว่าการวิจัยเป็นเสมือนหัวใจของการพัฒนา เพราะเป็นกระบวนการค้นหาความรู้ความจริงอย่างเป็นระบบ ระเบียบก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบาย การวางแผนการบริหารจัดการการศึกษา เพื่อพัฒนาการศึกษาของไทยรวมถึงมีบทบาทสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าในทุก ๆ ด้าน มีประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาและช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Wongwanich, 2002, Umumporn, 2003 อ้างถึงใน จตุรงค์ เหมรา, 2560, หน้า 64) ดังนั้นการทำวิทยานิพนธ์จึงเป็นกระบวนการจัดการเรียนการสอนอีกลักษณะหนึ่งที่ประกอบด้วย การจัดการสอนของผู้สอน ลักษณะของผู้สอน และความพร้อมในการเรียนของผู้เรียน สถาบันอุดมศึกษาโดยส่วนใหญ่ในทุกประเทศจัดให้มีระบบอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อคอยให้คำปรึกษานักศึกษาได้ครบทุกด้าน เช่น อาจารย์ที่ปรึกษาด้านวิชาการ อาจารย์ที่ปรึกษาด้านกิจกรรม และอาจารย์ที่ปรึกษาเชิงจิตวิทยา ทำให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน รับผิดชอบร่วมกัน ปฏิบัติร่วมกันเพื่อนำไปสู่การผลิตบัณฑิตที่พึงประสงค์ และเพื่อให้เกิดธรรมาภิบาลในการปฏิบัติ เป็นต้นแบบของสังคม ในฐานะของสถาบันอุดมศึกษา Deborah Roberts (2012 อ้างถึงใน โกวิท ประดิษฐ์ผล, 2560, หน้า 13) ได้อธิบายโมเดลของ Tinto เอาไว้ว่า การที่นักศึกษาจะเข้าสู่การศึกษาระดับอุดมศึกษานั้นจะมีตัวแปร ภูมิหลัง (Background) การศึกษา (Schooling) ความสามารถ (Ability) ความถนัด (Skill) ความตั้งใจ (Intention) ความรับผิดชอบ (Commitment) ซึ่ง Tinto ได้กล่าวว่าประสบการณ์จากสถาบันการศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญมากในสถาบันการศึกษาประกอบด้วยวิชาการและสังคม ซึ่งประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจะถูกหลอมรวมกันนำไปสู่การคงอยู่ (Persistence) ของนักศึกษา คำว่า ความตั้งใจ (Intention) คือ เป้าหมาย โดยเป้าหมายอาจจะหมายถึงการสำเร็จการศึกษาหรือการประกอบวิชาชีพ

สถาบันอุดมศึกษาควรให้ความสนใจเอาใจใส่ การพัฒนาระบบงานอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะการให้คำปรึกษา การตัดสินใจ และความสามารถในการชี้แนะหรือชี้แนะเข้าสู่สังคมของนักศึกษา เป้าหมายของการให้คำปรึกษาคือ การส่งเสริมให้นักศึกษาเกิดการพัฒนาไม่ใช่การวิเคราะห์พฤติกรรม แต่ควรให้นักศึกษารู้จักคิดประเมินและตัดสินใจด้วยตนเอง (ณัฐวัฒน์ ไรจนวุฒิธรรม, 2564)

เหตุย ศิริสินอุดมกิจ (2564, หน้า 18-19) ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาของ วินสตันและคณะหรือทฤษฎีของวินสตัน (Winston Theory) โดยวินสตันได้เสนอหลัก 7 ประการ ซึ่งเป็นหลักที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อกระบวนการให้คำปรึกษาวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการให้คำปรึกษาวิชาการเชิงพัฒนาของสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้

1. การให้คำปรึกษาวิชาการเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง โดยการพบปะกันระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการกับนักศึกษา ควรเป็นการพบที่มีทิศทางและเป้าหมายที่แน่นอน ทั้งสองฝ่ายต้องมีความรับผิดชอบและมีข้อตกลงร่วมกัน ต้องรู้ว่าจะให้คำปรึกษาเรื่องอะไร และไม่ควรให้คำปรึกษาในเรื่องใด ซึ่งมีได้หมายความถึงการขอลายเซ็นเพื่อพิจารณาคำร้องหรือลงทะเบียนเรียนเท่านั้น

2. การให้คำปรึกษาวิชาการจะต้องเน้นในเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิต และเพิ่มพูนประสบการณ์นักศึกษาระหว่างอยู่ในมหาวิทยาลัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการควรเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งการส่งเสริมให้นักศึกษาเกิดการพัฒนานั้น อาจารย์ที่ปรึกษาจะต้องรู้ว่าการจัดกิจกรรมต่าง ๆ จะส่งผลต่อตัวนักศึกษาอย่างไร เหมาะสมหรือไม่

3. การให้คำปรึกษาวิชาการจะต้องยึดถือเป้าหมายเป็นหลัก อาจารย์ที่ปรึกษาควรแนะนำให้ให้นักศึกษารู้จักกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง และท้าทายให้นักศึกษารู้จักคิดถึงเป้าหมายที่ตัวเองต้องการเมื่อสำเร็จการศึกษา

4. การให้คำปรึกษาวิชาการ อาจารย์ที่ปรึกษาต้องมีมนุษยสัมพันธ์เป็นหลัก และจะต้องถือเป็นความรับผิดชอบเบื้องต้นในการให้คำแนะนำปรึกษาแก่นักศึกษา ในการที่จะทำให้การให้คำปรึกษาดำเนินต่อไปด้วยดี อาจารย์ที่ปรึกษาต้องถือเป็นบทบาทโดยตรงนอกเหนือจากภาระงานสอน นอกจากนี้ อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการจะต้องเป็นผู้ฟังที่ดี ต้องแสดงออกให้เห็นถึงความยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือแก่นักศึกษาด้วยความเต็มใจ

5. อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการควรเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา เช่น การรู้จักวางตัว ในสถานการณ์ต่าง ๆ ความรับผิดชอบ เพื่อกระตุ้นให้นักศึกษาเกิดการพัฒนา ซึ่งการแสดงออกทางพฤติกรรมจะเป็นการกระตุ้นให้นักศึกษาเกิดการพัฒนา และเป็นการเรียนรู้ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในการดำรงชีวิต และการช่วยเหลือสังคม

6. การให้คำปรึกษาวิชาการจะประสบผลสำเร็จ เมื่อผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนในการฝึกทักษะที่จะช่วยส่งเสริมให้ระบบการให้คำปรึกษาประสบความสำเร็จ โดยความร่วมมือของอาจารย์ที่ปรึกษา เพราะอาจารย์เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการและกิจกรรมนักศึกษา ซึ่งจะช่วยให้การพัฒนา นักศึกษามีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

7. อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการควรพยายามใช้ทรัพยากรในสถาบันให้เป็นประโยชน์มากที่สุด โดยขอความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ เช่น การสร้างระบบและปรับปรุงข้อมูลต่าง ๆ ให้เป็นปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลด้านวิชาการ และการบริการนักศึกษา ซึ่งมีความจำเป็นต่อโปรแกรมให้คำปรึกษา ประสบผลสำเร็จได้ อาจารย์ที่ปรึกษาควรผ่านการอบรมและพัฒนาทักษะด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา อย่างเป็นระบบ หรือควรคำนึงว่าการให้คำปรึกษาเป็นความรับผิดชอบในหน้าที่ ผู้บริหารและฝ่ายวิชาการ ควรให้ความสำคัญกับระบบอาจารย์ที่ปรึกษาให้มากยิ่งขึ้น การให้คำปรึกษาจะช่วยให้นักศึกษาเข้าใจ สถาบัน และเป้าหมายของสถาบันมากขึ้น

วิทยานิพนธ์จะประสบความสำเร็จได้นั้น บางครั้งต้องขึ้นอยู่กับอาจารย์ควบคุมวิทยานิพนธ์ เป็นสำคัญถ้าได้อาจารย์ควบคุมวิทยานิพนธ์ที่ดีการทำวิทยานิพนธ์มีความสำเร็จไปแล้วเกือบครึ่ง ในทางกลับกันได้อาจารย์ควบคุมวิทยานิพนธ์ไม่มีคุณภาพการจะทำวิทยานิพนธ์จะเสร็จสมบูรณ์มีคุณภาพนั้น เป็นไปได้ยาก ดังนั้นนักศึกษาจะเลือกอาจารย์ควบคุมวิทยานิพนธ์ ควรพิจารณาหลักเกณฑ์ดังนี้

1. รู้ขั้นตอนการทำวิทยานิพนธ์ การเลือกอาจารย์ควบคุมวิทยานิพนธ์ที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการทำวิทยานิพนธ์ตามคู่มือการเขียนวิทยานิพนธ์ของสถาบัน ข้อบังคับ ระเบียบและประกาศของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาแล้วจะสามารถให้คำแนะนำที่ถูกต้องแก่นักศึกษา ได้เป็นอย่างดี ถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญ ถ้าได้รับการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการทำวิทยานิพนธ์ที่ถูกต้องแล้ว จะทำให้สามารถวางแผนล่วงหน้าก่อนลงมือทำจริงได้ชัดเจน มีกรอบการดำเนินงานที่ชัดเจน เมื่อใดจะเริ่มทำอันไหนก่อน -หลัง รวมทั้งสร้างนิสัยของนักศึกษาให้ทำงานเป็นระบบมากขึ้น

2. ความรู้ความสามารถของอาจารย์ควบคุมวิทยานิพนธ์ การเลือกอาจารย์ควบคุมวิทยานิพนธ์ที่มีความรู้ความสามารถจะทำให้ การทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น ถือว่าปัจจัยสำคัญยิ่งอีกประการหนึ่งที่ขาดไม่ได้ ในทางกลับกันถ้าเลือกอาจารย์ที่ไม่มีความรู้

ความสามารถในเรื่องที่ทำ จะทำให้งานวิทยานิพนธ์ออกมามีคุณภาพน้อยและจะมีปัญหาในการดำเนินการทำวิทยานิพนธ์การเขียนวิทยานิพนธ์ การสอบเค้าโครงและการสอบปากเปล่าด้วย สิ่งเหล่านี้เป็นปัญหาที่ไม่อยากให้เกิดขึ้น สิ่งที่ต้องการให้มีคือต้องการอาจารย์ควบคุมวิทยานิพนธ์ที่มีความรู้ความสามารถให้คำปรึกษา คอยชี้แนะ ช่วยเหลือเวลาขึ้นสอบเค้าโครงวิทยานิพนธ์และสอบปากเปล่า

3. เวลา การเลือกอาจารย์ควบคุมวิทยานิพนธ์ที่มีเวลาให้คำปรึกษาเป็นสิ่งประเสริฐอย่างยิ่งและที่สำคัญการตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบสูง ไม่เลื่อนนัดมากจนเกินไปจนทำให้แผนการดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ล้ม ดังนั้นเวลาของอาจารย์จึงเป็นสิ่งสำคัญ เมื่อถึงเวลานัดหมายแล้วอาจารย์ให้คำปรึกษามากน้อยเท่าใด และอาจารย์นัดหมายให้พบกี่ครั้ง การที่อาจารย์ควบคุมวิทยานิพนธ์มีเวลามากเท่าใดยิ่งดี

4. ความจริงใจ ควรเลือกอาจารย์ควบคุมวิทยานิพนธ์ที่มีความจริงใจ ทั้งนี้เพราะจะต้องทำงานร่วมกับอาจารย์ควบคุมวิทยานิพนธ์ตลอดระยะเวลาที่ทำวิทยานิพนธ์ จึงควรเลือกอาจารย์ที่ให้ความสำคัญกับงานวิทยานิพนธ์อย่างจริงใจ ไม่ปิดบังและสามารถอุทิศเวลาให้คำปรึกษาอย่างเต็มที่ไม่นิ่งเหนียว กีดกันไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมให้นักศึกษาเสียเวลาและทำเรื่องง่ายให้เป็นเรื่องยาก เช่น การตรวจงานวิทยานิพนธ์ไม่ควรจะล่าช้าเกินเวลาที่ควรจะเป็นหรือการลงนามเซ็นแบบฟอร์มต่าง ๆ

5. บุคลิกภาพ หมายถึง บุคลิกภาพของอาจารย์ควบคุมวิทยานิพนธ์เป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้นักศึกษามีกำลังใจในการทำงาน สร้างแรงจูงใจในการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งมีกรณีตัวอย่างหลายครั้งที่นักศึกษาทำวิทยานิพนธ์ไม่สำเร็จ เพราะบุคลิกภาพและนิสัยใจคอเข้ากันไม่ได้ทำให้การทำงานเกิดความขัดแย้งส่งผลเกิดความเบื่อหน่ายในการทำวิทยานิพนธ์มากที่สุดและสิ่งที่เลวร้ายที่สุด คือเปลี่ยนอาจารย์ควบคุมวิทยานิพนธ์ส่งผลเสียให้เสียเวลา เสียเงินและกำลังงานต้องมานับหนึ่งใหม่อีกครั้ง

6. ความสนใจในหัวข้อวิทยานิพนธ์ การที่อาจารย์ควบคุมวิทยานิพนธ์มีความสนใจหัวข้อวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาศึกษา ก็จะทำให้งานวิจัยมีความสำเร็จและมีคุณภาพมากขึ้น ทั้งนี้เพราะอาจารย์ควบคุมวิทยานิพนธ์มีความอยากรู้อยากเห็นผลการวิจัยเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว อาจารย์จะมีเอาใจใส่ดูงานให้และให้ความช่วยเหลือมากยิ่งขึ้นซึ่งจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้วิทยานิพนธ์ประสบผลสำเร็จได้ ดังนั้นควรเลือกหัวข้อที่น่าสนใจไม่ซ้ำงานที่เคยทำมาแล้วหรือเลือกหัวข้อที่มีความใกล้เคียงกับความเชี่ยวชาญของอาจารย์ด้วย

7. ลักษณะการทำงาน ต้องเลือกอาจารย์ควบคุมวิทยานิพนธ์ที่มีความพร้อมที่เต็มใจเป็นที่ปรึกษาให้จริง ๆ มีลักษณะการทำงานที่จะอุทิศเวลาให้วิทยานิพนธ์ที่ตนรับผิดชอบ ตรงต่อเวลาที่นัดหมายซึ่งเป็นเรื่องสำคัญอย่างมาก เพราะจะทำให้สามารถวางแผนการทำงานล่วงหน้าก่อนลงมือทำจริงได้ชัดเจน นอกจากนี้อาจารย์ควบคุมวิทยานิพนธ์ต้องมีความสามารถในการชี้แจงเรื่องที่นักศึกษาสงสัย เกิดข้อข้องใจและมีความกระตือรือร้นที่จะร่วมงานกับนักศึกษาอย่างเต็มที่

8. ทักษะต่อการทำวิทยานิพนธ์ โดยทัศนคติต่อการทำวิทยานิพนธ์ก็มีผลต่อการทำวิทยานิพนธ์ เช่นเดียวกัน ถ้านักศึกษา และอาจารย์มีทัศนคติทางบวกว่า การทำวิทยานิพนธ์จะช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถของนักศึกษา ทั้งการทำวิจัย ช่วยพัฒนาบุคลิกภาพจะช่วยให้การทำวิทยานิพนธ์มีความสำเร็จมากขึ้น เพราะได้แรงเสริมทางบวก เมื่อเจออุปสรรคในขั้นตอนการทำวิทยานิพนธ์ ไม่ว่าจะเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการสอบปากเปล่า อุปสรรคเหล่านี้จะผ่านไปและแก้ปัญหาได้เพราะทัศนคติทางบวกต่อวิทยานิพนธ์นั่นเอง

3) ปัจจัยด้านสภาพภาพของครอบครัว

รุจิราพรรณ คงช่วย (2557) ได้กล่าวว่าครอบครัวเป็นสิ่งที่ใกล้ชิดกับนักศึกษามากที่สุด การปลูกฝังต่าง ๆ เริ่มต้นจากครอบครัวและการให้การสนับสนุนทางการเรียนของผู้ปกครอง รวมทั้งสัมพันธ์ภายในครอบครัว จึงส่งผลอย่างยิ่งต่อผลการเรียนของนักศึกษา ครอบครัวมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อตัวนักศึกษาในองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

1. บิดามารดาเป็นตัวกระตุ้น และเป็นแรงผลักดันบุตรในด้านสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน นอกจากนี้บิดามารดาเป็นเสมือนสิ่งควบคุมบุตรให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ
2. พฤติกรรมที่กระทำ หรือความคาดหวังบิดามารดา จะเป็นแบบเชิงการกระทำสำหรับบุตร
3. บิดามารดาเป็นหลักที่บุตรใช้อ้างอิงและประเมินคุณค่าผลสัมฤทธิ์ทางการกระทำ ดังนั้นความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบิดามารดากับบุตร จึงเป็นตัวสร้างผลสัมฤทธิ์ให้กับบุตร

สุพิชญ์กฤตา พักโพธิ์เย็น (2560, หน้า 24) ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ครอบครัวที่มีความสัมพันธ์ภาพที่ดีจะต้องมีพฤติกรรมที่แสดงถึงความรักและความผูกพันกันในลักษณะต่อไปนี้

1. ต้องเอาใจใส่และเอื้ออาทรกัน การเอาใจใส่ที่นี้หมายถึงการดูแลสุขภาพของกันและกัน อาหารการกิน การเล่าเรียนของบุตร ความสะอาด การใช้จ่ายเงินทอง การเดินทางไปทำงานหรือโรงเรียน ความทุกข์หรือความสุขที่ต้องการระบาย เป็นต้น
2. ต้องรู้จักคนที่รักเรา สามัญญะต้องรู้จักและเข้าใจกันได้ดี สำหรับบุตร บิดามารดาก็ต้องเข้าใจและมีความรู้เกี่ยวกับบุตร อุปนิสัยบุตรรู้ว่าบุตรชอบหรือไม่ชอบอะไร จุดเด่นหรือจุดด้อยเป็นอย่างไร ทุกคนในครอบครัวจะต้องปรับความรู้จักซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยให้มีการตอบสนองที่ดีต่อกันและกัน
3. ต้องเคารพซึ่งกันและกัน การเคารพในที่นี้หมายถึงการเคารพที่มาจากใจ การเคารพในลักษณะนี้ มีพฤติกรรมแสดงออกได้หลายอย่าง เช่น การฟังกัน เคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างกัน การเกรงใจ ความเกรงใจมีคุณค่าและช่วยให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลดีขึ้น
4. ต้องมีความรับผิดชอบ การมีความรับผิดชอบ หมายถึงการยอมรับความผิดหรือความชอบ การไม่รับผิดชอบของบิดามารดาเป็นตัวอย่างที่ไม่ดี เป็นการแสดงความไม่รับผิดชอบ
5. ต้องมีความไว้วางใจกัน ความไว้วางใจกันเป็นรากฐานที่ทำให้เกิดสัมพันธ์ภาพในครอบครัวความไว้วางใจควรมีต่อกันทั้งกายและทางใจ จะช่วยให้คนในครอบครัวมีความสบายไร้กังวลหรือความกลัว

4) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน

เพื่อนเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อนักศึกษาที่กำลังศึกษา เป็นกลุ่มบุคคลที่อยู่ในวัยเจริญเติบโต ร่างกายและจิตใจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เมื่อเข้าอยู่ในสถาบันการศึกษาต้องมีความสัมพันธ์กับเพื่อนอย่างมาก กลุ่มเพื่อนจึงมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการทางด้านความรู้ทัศนคติบุคลิกภาพและคุณธรรมของนักศึกษา

สุพิชญ์กฤตา พักโพธิ์เย็น (2560, หน้า 26) ให้ความหมายของสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลไว้ว่า สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลไว้ว่า สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล หมายถึง การที่บุคคลมีความอดทนที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นและมีการเปลี่ยนแปลงจากการพึ่งพาตนเอง ไปสู่การพึ่งพาซึ่งกันและกันซึ่งการอดทนที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น ได้แก่ ความสามารถยอมรับความแตกต่างของบุคคลอื่นได้และการมีน้ำใจกว้าง การให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน การให้และการรับ โดยมีปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลไว้ 4 ประเภท ดังนี้

1. การเปิดเผยความรู้สึก การเปิดเผยความรู้สึกจริงใจที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูลประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างเปิดเผย เพื่อความเข้าใจอันดีและก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่มั่นคง

2. มีความรู้สึกร่วม กล่าวคือ สามารถมีความเข้าใจบุคคลอื่น รับรู้ความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับบุคคล

3. เคารพและยอมรับในบุคคลอื่น กล่าวคือ ยอมรับบุคคลอื่นโดยไม่ตัดสินใจว่าถูกหรือผิด ไม่ประเมิณบุคคล เคารพในบุคคลอื่น รับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น

4. การยอมรับโดยไม่เห็นด้วย กล่าวคือ การเป็นผู้ฟังที่ดีที่พยายามทำความเข้าใจโดยประเมิณบุคคลอื่น และให้ความสนใจบุคคลอื่น

รุจิราพรรณ คงช่วย (2557, หน้า 6) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางการเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมของเพื่อนร่วมชั้น ซึ่งประกอบด้วย

1. ความสนใจในการเลือกเรียนของเพื่อนร่วมชั้น

2. พฤติกรรมของเพื่อนร่วมชั้น

3. การมีพฤติกรรมไม่ตั้งใจเรียนของเพื่อนร่วมชั้น

ความสัมพันธ์กับกลุ่มเพื่อน จึงมีความสำคัญอย่างมากในการกำหนดบุคลิกภาพและพฤติกรรมการเรียนบางอย่างของนักศึกษา ซึ่งอาจจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาได้ ถ้านักศึกษามีการเลือกคบเพื่อนที่มีคุณลักษณะที่ดีในทางการเรียน ก็ย่อมจะเป็นตัวอย่างที่ดีและส่งเสริมพฤติกรรมทางการเรียนที่ดีและมีประสิทธิภาพของนักศึกษาได้

4) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมความสะดวก

สิ่งแวดล้อมความสะดวกมีความสำคัญในการศึกษา เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเรียนการสอน ซึ่งประกอบด้วย อาคาร การจัดห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด โรงอาหาร หอพักนักศึกษา หรือทุนการศึกษา เป็นต้น พจนานุกรม Oxford ได้ระบุว่าสิ่งแวดล้อมความสะดวกหมายถึง “คุณลักษณะหรือสิ่งแวดล้อมที่พึงปรารถนาหรือเป็นประโยชน์ของอาคารหรือสถานที่” ส่วนพจนานุกรม Merriam-Webster ได้ระบุว่าสิ่งแวดล้อมความสะดวกหมายถึง “สิ่งที่นำไปสู่ความสะดวกสบายความสะดวกหรือความเพลิดเพลิน” จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมความสะดวกก็มีความสำคัญอย่างมากในการศึกษา ซึ่งอาจจะส่งผลต่อความสำเร็จทางการศึกษาของนักศึกษาได้ ถ้าสิ่งแวดล้อมความสะดวกมีพร้อมเพียง และง่ายต่อการใช้งาน ก็จะทำให้การทำงานหรือการศึกษาในด้านต่าง ๆ ของนักศึกษาเป็นไปด้วยความราบรื่น และส่งผลต่อผลการเรียนของนักศึกษาได้โดยตรง (ณัฐวัฒน์ โรจนวุฒิธรรม, 2564, หน้า 35)

2.3 กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

กองบริหารงานบุคคล ได้แบ่งส่วนราชการให้มีฐานะเป็นกองอยู่ภายใต้สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในปี พ.ศ. 2550 ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการลงวันที่ 26 ตุลาคม 2550 เรื่อง การแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้กำหนดส่วนราชการของสำนักอธิการบดี ออกเป็น 5 กอง ได้แก่ กองคลัง กองกลาง กองบริหารงานบุคคล กองพัฒนานักศึกษา และกองนโยบายและแผน ในปัจจุบันกองบริหารงานบุคคล มีผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคลเป็นผู้บังคับบัญชา ทำหน้าที่กำกับ ดูแล และบังคับบัญชา มีการให้บริการด้านต่าง ๆ ให้กับบุคลากรในมหาวิทยาลัย เพื่อให้ดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยมี

เป้าหมายที่มุ่งเน้นให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจในระดับสูงสุดในการมาติดต่อประสานงาน โดยแบ่งออกเป็น 7 ฝ่าย ดังนี้ (นพเก้า จันทรทุ่งใหญ่, 2565, หน้า 24)

1. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
2. ฝ่ายกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
3. ฝ่ายอัตรากำลังและค่าตอบแทน
4. ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม
5. ฝ่ายทะเบียนประวัติและสิทธิประโยชน์
6. ฝ่ายสันตนาการและบ้านพักสวัสดิการ
7. ฝ่ายวินัยและนิติการ (ปัจจุบันจัดตั้งเป็นกองกฎหมายตามมติสภามหาวิทยาลัย)

กองบริหารงานบุคคล มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงานการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทั้งข้าราชการ บุคลากรสายวิชาการ สายสนับสนุน พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ได้แก่ การสรรหาบุคลากรเข้ารับราชการ การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การจัดทำโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง การลาศึกษาต่อต่างประเทศ ภายในประเทศ การจัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การจัดทำทะเบียนประวัติบุคลากร การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอบำเหน็จบำนาญ การจัดให้มีสวัสดิการด้านต่าง ๆ รวมทั้งการให้คำแนะนำปรึกษาหารือเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลแก่หน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเน้นคุณภาพของบุคลากร อันเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า ซึ่งแต่ละส่วนงานมีการกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย โดยส่วนใหญ่มุ่งเน้นให้บุคลากร มีความเชี่ยวชาญ มีทักษะ และสมรรถนะการทำงานแบบมืออาชีพ การสร้างความสุขและความผูกพันในองค์กร นอกจากนี้ยังมีการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรที่นอกเหนือจากมหาวิทยาลัย เช่น การให้ทุนสนับสนุนการวิจัย การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาต่อบุคลากร เป็นต้น ในการนี้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งผลิตและพัฒนากำลังคน บนพื้นฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจและสังคม และนวัตกรรมที่ เข้มแข็ง สนองตอบความต้องการของชุมชน สังคมและประเทศ ให้ความสำคัญกับกระบวนการจัดการเรียนการสอนแบบ สหกิจศึกษาซึ่งเชื่อมโยงกับภาคการผลิต อุตสาหกรรมบริการ สาขาวิชาที่เปิดสอนสามารถตอบสนองการผลิตกำลังคนเพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมหลักของประเทศ ประกอบด้วยบุคลากรซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ ซึ่งปัจจุบันมีจำนวน 1,007 คน และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 1,116 คน รวมบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 2,123 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2565)

ตารางที่ 2.1 จำนวนบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ประเภทบุคลากร	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	รวม
ข้าราชการ	352	72	424
พนักงานมหาวิทยาลัย	638	464	1,102
พนักงานราชการ	1	97	98
ลูกจ้างประจำ	-	25	25
พนักงานพิเศษเงินรายได้	16	458	474
รวม	1,007	1,116	2,123

ที่มา : กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (2566, หน้า 6)

2.3.1 นโยบายและทิศทางการพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ยังได้นำเอาหลักของการพัฒนาด้วย PSF และ UK PSF มาเป็นเครื่องมือในการใช้วัดการดำเนินงานและพัฒนาให้กับบุคลากรสายวิชาการ รวมไปถึงมีการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงาน และบุคคล โดยมีกระบวนการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนมีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และเพื่อให้ทราบถึงความคืบหน้าและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งผลสัมฤทธิ์ของงานตามเป้าหมายและพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานซึ่งผลจากการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้ทราบว่าบุคลากรมีผลงานเทียบกับเป้าหมายเป็นอย่างไร และแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนสมรรถนะตามตำแหน่งงานหรือไม่ และบังคับบัญชาเป็นบุคคลผู้ปฏิบัติงาน สามารถพัฒนาความรู้ทักษะและพฤติกรรมในการทำงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานและสะท้อนให้เห็นของความก้าวหน้าของผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีแนวทางการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ทักษะ สมรรถนะ ตามที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีกำหนด และเพื่อให้บุคลากรได้เตรียมความพร้อมในด้านของคุณสมบัติ ความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายอาชีพที่สูงขึ้น (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2566, หน้า 16)

2.3.2 หน้าที่ความรับผิดชอบของงานฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม

ธีรวดี ยิงมี (2562, หน้า 10) ได้นำเสนอหน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1) ภารกิจ ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม เป็นหน่วยงานภายในกองบริหารงานบุคคลรับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี แผนพัฒนาบุคคล จัดอบรมโครงการฝึกอบรมดูงานทั้งในและต่างประเทศ การประชุม การสัมมนาของบุคลากร และทุนการศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2) วิสัยทัศน์ กองบริหารงานบุคคลเป็นองค์กรการบริหารงานบุคคลเพื่อการสรรหาและพัฒนาบุคลากร รักษาบุคลากร โดยยึดหลักธรรมาภิบาลถูกต้องเป็นไปตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับที่มหาวิทยาลัยกำหนด

3) พันธกิจ

- 3.1) พัฒนาสวัสดิการและการให้บริการอย่างมีคุณภาพ
- 3.2) พัฒนางานบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ
- 3.3) พัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับ
- 3.4) รักษาบุคลากรที่มีคุณภาพของมหาวิทยาลัย
- 3.5) พัฒนาและปรับปรุงแก้ไขระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้เอื้อต่อ

การปฏิบัติงาน

2.3.3 บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง

ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง บุคลากร ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งมีดังนี้

งานลาศึกษาต่อภายในประเทศ อยู่ในโครงสร้างการบริหารงานของฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม กองบริหารงานบุคคล มีหน้าที่ความรับผิดชอบด้านแผนพัฒนาบุคลากร แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) จัดอบรม ประชุม สัมมนาบุคลากร ทวนการศึกษาในและต่างประเทศ ศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงาน

1) ดำเนินการขออนุญาตลาศึกษาต่อภายในประเทศภาคปกติ ภาคนอกระชากร ภาคปกติ ใช้เวลาราชการบางส่วน และขออนุมัติทุนการศึกษาให้ข้าราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัย/บุคคลภายนอก โดยการรับเรื่องข้าราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัย/บุคคลภายนอกจากหน่วยงานที่ประสงค์ขออนุญาต ศึกษาต่อภาคปกติ ภาคนอกระชากร ภาคปกติใช้เวลาราชการบางส่วน และขออนุมัติทุนสนับสนุน การศึกษาตลอดหลักสูตร ตรวจสอบเอกสารประกอบการขออนุญาต คุณสมบัติของบุคลากรที่ขออนุญาต ลาศึกษาต่อจากระบบบุคลากร ให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ ประกาศที่เกี่ยวข้อง บันทึก สรุปรายละเอียดที่สำคัญในระบบ e-office เพื่อประกอบการพิจารณานำเสนอตามลำดับ จนถึงอธิการบดี พิจารณาการขออนุญาตศึกษาต่อภายในประเทศ ในส่วนของการพิจารณาอนุมัติทุนการศึกษานำเสนอที่ ประชุมคณะกรรมการทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร

2) การดำเนินงานด้านการลาศึกษาต่อภายในประเทศ หลังจากได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาต่อ และได้รับอนุมัติทุนการศึกษา

2.1) จัดทำบันทึกข้อความแจ้งผลการพิจารณาตามมติที่ประชุมคณะกรรมการทุนฯ ให้ หน่วยงานต้นสังกัดทราบ พร้อมทั้งกำหนดให้บุคลากรที่ได้รับอนุญาต และอนุมัติทุนการศึกษา กำหนดวัน เวลา การจัดทำสัญญาอนุญาต สัญญารับทุน และสัญญาค้ำประกัน ณ กองบริหารงานบุคคล ให้แล้วเสร็จ ภายในสามสัปดาห์หลังจากได้รับอนุมัติ

2.2) ดำเนินการจัดทำสัญญาอนุญาต สัญญารับทุนการศึกษา และสัญญาค้ำประกัน

(1) บุคลากรที่ได้รับอนุญาต และอนุมัติทุนการศึกษา พร้อมด้วยผู้ค้ำประกัน ต้องจัดทำ สัญญาอนุญาต สัญญารับทุนการศึกษา และสัญญาค้ำประกัน ตามแบบที่กำหนด จำนวนอย่างละ 3 ฉบับ ที่กองบริหารงานบุคคล ตรวจสอบความถูกต้องการกรอกข้อความ และตรวจเช็คเอกสารแนบประกอบการ จัดทำสัญญาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจัดทำสัญญา นำเสนอรองอธิการบดีผู้ ที่ได้รับมอบหมายให้ลงนามในสัญญา

(2) จัดทำบันทึกข้อความส่งสัญญาอนุญาต สัญญารับทุน และสัญญาค้ำประกัน อย่างละ 2 ฉบับ ให้หน่วยงานต้นสังกัดอย่างละ 1 ฉบับ และผู้ได้รับอนุญาตอย่างละ 1 ฉบับ เก็บไว้เป็น หลักฐาน

2.3) จัดทำคำสั่งอนุญาตให้ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยไปศึกษาต่อภายในประเทศ ภาคปกติ เสนอร้องอธิการบดีผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ลงนามในคำสั่ง และจัดทำหนังสือเวียนแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบ ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานต้นสังกัด กองคลัง งานทะเบียนประวัติ งานคอมพิวเตอร์ งานเงินเดือน

3) ติดตาม ควบคุม รายงานผลการศึกษา รายงานความก้าวหน้าในการทำวิทยานิพนธ์ หน่วยงานภายใน และติดตามสอบถามสถานภาพการเป็นนักศึกษาถึงสถาบันการศึกษาผู้รับทุนบุคลากรที่ลาศึกษาต่อ และยังไม่สำเร็จการศึกษาจะต้องรายงานผลการศึกษา และรายงานความก้าวหน้าทุกภาคการศึกษา ภายใน 30 วัน นับจากวันเปิดภาคการศึกษา

3.1) จัดทำบันทึกข้อความถึงหน่วยงานต้นสังกัด ติดตามให้บุคลากรส่งรายงานผลการศึกษา และรายงานความก้าวหน้าในการทำวิทยานิพนธ์

3.2) รับรายงานผลการศึกษา และรายงานความก้าวหน้าในการทำวิทยานิพนธ์ สรุปผลการติดตามนำเสนออธิการบดีเพื่อทราบในระบบ E-office และ บันทึกผลรายงานลงในฐานข้อมูล Excel

3.3) ทำหนังสือติดตาม สอบถามสถานภาพการเป็นนักศึกษาของบุคลากรที่จะครบกำหนดระยะเวลาตามที่หลักสูตรกำหนด รายงานผลการติดตามนำเสนออธิการบดีในระบบ e-office

4) ดำเนินการขออนุญาตขยายเวลาศึกษาต่อให้บุคลากรลาศึกษาต่อภายในประเทศบุคลากรที่ได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาต่อ จะต้องศึกษาให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่สถาบันการศึกษานั้น ๆ กำหนดไว้ในแต่ละหลักสูตรการศึกษา

กรณีไม่สามารถศึกษาให้สำเร็จได้ภายในระยะเวลาที่ได้รับอนุญาต อาจขออนุญาตขยายเวลาศึกษาต่อได้ครั้งละ 1 ภาคการศึกษา ซึ่งต้องดำเนินการขออนุญาตหัวหน้าหน่วยงานต้นสังกัดพิจารณาให้ความเห็นชอบตามลำดับ จนถึงอธิการบดี ล่วงหน้าก่อนครบกำหนดที่ได้รับอนุญาตไม่น้อยกว่า 60 วัน

4.1) รับเรื่องจากหน่วยงานต้นสังกัดผ่านระบบ E-office ตรวจสอบเอกสารแนบ บันทึกเสนอตามลำดับจนถึงอธิการบดีพิจารณาอนุญาต นำเรื่องเสนอที่ประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อรับทราบการขอขยายเวลาศึกษาต่อ

4.2) จัดทำบันทึกข้อความแจ้งผลการพิจารณาอนุญาตขยายเวลาศึกษาต่อ ผู้ที่ได้รับอนุญาต พร้อมด้วยผู้ค้ำประกันต้องจัดทำสัญญาอนุญาต และสัญญาค้ำประกัน ที่กองบริหารงานบุคคลให้แล้วเสร็จภายใน 30 วันหลังจากได้รับอนุญาต

4.3) จัดทำคำสั่งอนุญาตให้ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยขยายเวลาศึกษาต่อภายในประเทศ ภาคปกติ เสนอร้องอธิการบดีผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ ลงนามในคำสั่ง และจัดทำหนังสือเวียนแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบ ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานต้นสังกัด กองคลัง งานทะเบียนประวัติ งานคอมพิวเตอร์ งานเงินเดือน

5) การดำเนินงานเกี่ยวกับการชดใช้ทุนการศึกษา กรณีที่ผู้รับทุนในประเทศผิดสัญญารับทุน

5.1) รับเรื่องจากหน่วยงาน ดำเนินการตรวจสอบหลักฐานภาวะผูกพันการชดใช้เงินทุนของบุคลากร จัดทำหนังสือถึงกองคลังเพื่อตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินทุนของบุคลากรนำมาคิดคำนวณการชดใช้เงินทุนการศึกษาตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการทำสัญญาและการชดใช้เงิน กรณีรับทุนฯ

5.2) จัดทำหนังสือจัดทำหนังสือเรียกขตใช้ทุนการศึกษาผู้ผลิตสัญญาและผู้ค้าประกันผ่าน กองกฎหมายตรวจสอบ นำเสนออธิการบดีเพื่อพิจารณา ส่งหนังสือเรียกขตใช้ทุนการศึกษาผู้ผลิตสัญญาและผู้ค้าประกัน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการทำสัญญาและการขตใช้เงิน กรณีรับทุนลาศึกษาต่อฯ

5.3) จัดทำหนังสือส่งประวัติบุคลากรผู้ผลิตสัญญากรณีขตใช้เงินทุน ไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเพื่อส่งมอบกองกฎหมายดำเนินการตามระเบียบที่เกี่ยวข้องต่อไป

6) การดำเนินงานด้านบุคลากรขอกลับเข้าปฏิบัติราชการ จากการศึกษาต่อในประเทศภาคปกติ

6.1) รับเรื่องบุคลากรที่ได้รับอนุญาตไปศึกษาต่อภาคปกติ รายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติราชการ และตรวจสอบความถูกต้อง ระยะเวลาที่ขอกลับเข้าปฏิบัติราชการ นำเสนออธิการบดีเพื่อทราบและดำเนินการตามระเบียบฯ

6.2) จัดทำคำสั่งอนุญาตให้ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยศึกษาต่อภายในประเทศ กลับเข้าปฏิบัติราชการตามเดิม เสนอรองอธิการบดีผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ ลงนามในคำสั่ง และจัดทำหนังสือเวียนแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบ ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานต้นสังกัด กองคลัง งานทะเบียนประวัติ งานคอมพิวเตอร์ งานเงินเดือน6) ปฏิบัติงานด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับบริการต่าง ๆ ของห้อง Information Center

นอกจากนี้ยังมีบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้

7) ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย

7.1) ทำหน้าที่ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการบริหาร กองทุนพัฒนาบุคลากร โดยดำเนินการที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดประชุมเป็นไปด้วยความรวดเร็วยิ่งขึ้น ได้แก่ ติดต่อจองสถานที่ประชุม ด้วยระบบออนไลน์ ออกหนังสือเชิญประชุม ขออนุมัติหลักการเบิกจ่ายเงินล่วงหน้า 2 สัปดาห์ และจัดเตรียมหนังสือขออนุมัติยืมเงินไว้ล่วงหน้าตามแบบฟอร์มสัญญาการยืมเงิน e-Payment จัดทำวาระและเตรียมเอกสารประกอบวาระ ออกหนังสือส่งเล่มวาระการประชุมล่วงหน้าก่อน 1 สัปดาห์ จัดเตรียมรายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม จัดเตรียมอาหารว่าง อาหารกลางวัน จัดบันทึกและสรุปรายงานการประชุม โดยแจ้งรายงานการประชุมไปยังคณะกรรมการภายหลังจากการประชุมไม่เกิน 1 สัปดาห์ เพื่อรับรองรายงานการประชุม

7.2) ควบคุม ติดตาม บันทึกการขออนุมัติเบิก-จ่ายเงิน ในทะเบียนคุมค่าใช้จ่ายกองทุนพัฒนาบุคลากรใน Excel และในระบบ ERP

7.3) รายงานผลการดำเนินงานทะเบียนคุมค่าใช้จ่ายเสนอคณะกรรมการฯ รายไตรมาส

7.4) ติดตามงานที่ได้รับมอบหมายในมติที่ประชุมจัดทำร่างประกาศ ร่างระเบียบ และนำเสนอคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณาในการประชุมครั้งต่อไป

ผู้วิจัย เป็นผู้ปฏิบัติงานของฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม กองบริหารงานบุคคลจึงมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการดูแลงานลาศึกษาต่อในประเทศของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่มีความต้องการในการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา ผู้วิจัยต้องดำเนินการด้านเอกสารและการติดตามผลการศึกษาต่อของบุคลากรแต่ละคน เพื่อช่วยเหลือ สนับสนุน การขอลาศึกษาต่อให้มีความสะดวกและราบรื่น คอยอำนวยความสะดวกในการประสานงานต่าง ๆ ทั้งในภาคส่วนของฝ่ายบริหารและผู้เข้ารับทุนศึกษาต่อ การศึกษาปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้านั้น เป็นวิจัยที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงตัวแปรที่มีผลต่อความล่าช้าในการสำเร็จการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาของ

บุคลากรที่สำเร็จการศึกษาแล้ว และที่กำลังศึกษาอยู่พร้อมขอขยายเวลาการศึกษา เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการพิจารณาทุนการศึกษาต่อในประเทศ และช่วยลดระยะเวลาในการศึกษาต่อของบุคคลากรอื่น ๆ หรือบุคลากรที่สนใจจะศึกษาต่อ อีกทั้งยังสามารถช่วยให้บุคลากรกลับเข้าปฏิบัติงานได้เร็วยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นผลดีต่อการจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยที่จะได้บุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2.4 ข้อมูลพื้นฐานของงานลาศึกษาต่อภายในประเทศ กองบริหารงานบุคคล

2.4.1 หลักเกณฑ์การพิจารณาลาศึกษาต่อภายในประเทศ

ตามประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ในการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้รับทุนการศึกษา โดยคณะกรรมการทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรในการประชุมครั้งที่ 2/2560 เมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2560 ได้ร่วมกันกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้รับทุนการศึกษา ดังนี้ (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2560, ประกาศ)

1) การให้ทุนมีการกำหนดเวลาไม่เกิน 2 ปี สำหรับการศึกษาในระดับปริญญาโท และไม่เกิน 4 ปี สำหรับการศึกษาในระดับปริญญาเอก เว้นแต่หลักสูตรกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

2) ผลการทดสอบภาษาอังกฤษ บุคลากรภายในและบุคคลภายนอกที่ขอรับทุนการศึกษาต่อในประเทศและต่างประเทศ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ต้องมีผลการทดสอบภาษาอังกฤษในระดับคะแนนอย่างน้อยอย่างหนึ่ง คือการศึกษาภายในประเทศ ระดับปริญญาโท TOEFL (Paper-based Test) ระดับ 450 คะแนนขึ้นไป หรือ TOEFL (Internet-based test) ระดับ 55 คะแนนขึ้นไป หรือ TOEFL (Computer-based Test) ระดับ 140 คะแนนขึ้นไป หรือ IELTS ระดับ 4.5 คะแนนขึ้นไป หรือ TOEIC ระดับ 540 คะแนนขึ้นไป หรือ CU-TEP ระดับ 55 คะแนนขึ้นไป หรือ TU-GET ระดับ 480 คะแนนขึ้นไป หรือ RT-TEP ระดับ 4.5 คะแนนขึ้นไป ในระดับปริญญาเอก TOEFL (Paper-based Test) ระดับ 500 คะแนนขึ้นไป หรือ TOEFL (Internet-based Test) ระดับ 65 คะแนนขึ้นไป หรือ TOEFL (Computer-based Test) ระดับ 150 คะแนนขึ้นไป หรือ IELTS ระดับ 5 คะแนนขึ้นไป หรือ TOEIC ระดับ 600 คะแนนขึ้นไป หรือ CU-TEP ระดับ 70 คะแนนขึ้นไป หรือ TU-GET ระดับ 500 คะแนนขึ้นไป หรือ RT-TEP ระดับ 5 คะแนนขึ้นไป

3) มหาวิทยาลัยที่จะพิจารณาให้ทุนไปศึกษาต่อ

3.1) บุคลากรภายในและบุคคลภายนอกต้องตรวจสอบมหาวิทยาลัยที่จะขอทุนไปศึกษาต่อว่าได้รับรองจาก ก.พ. แล้ว และ/หรือมหาวิทยาลัยที่มีความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีด้านวิชาการ การศึกษาและวิจัย

3.2) กรณีบุคลากรสายวิชาการที่จะขอรับทุนการศึกษาต่อในประเทศหรือต่างประเทศให้ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำคณะ/วิทยาลัย ซึ่งเป็นไปตามความต้องการของคณะ/วิทยาลัย และเป็นสาขาที่ตรงกับสาขาที่เปิดการเรียนการสอนของคณะ/วิทยาลัยนั้น รวมทั้งความต้องการของมหาวิทยาลัย ก่อนนำเสนอคณะกรรมการทุนการศึกษาของมหาวิทยาลัย

3.3) ในกรณีบุคลากรสายสนับสนุนที่จะขอรับทุนการศึกษาต่อในประเทศและต่างประเทศให้หัวหน้างานระบุเหตุผล ความจำเป็น และมีเป้าหมายพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนางานด้านใดก่อน เสนอคณะกรรมการทุนการศึกษามหาวิทยาลัย

4) การขยายเวลาศึกษาต่อ

4.1) การขอขยายเวลาศึกษาต่อภายในประเทศจะให้ขยายระยะเวลาศึกษาต่อครั้งละ 1 ภาคการศึกษา สำหรับการศึกษาคู่ต่อต่างประเทศจะขยายเวลาศึกษาต่อครั้งละ 6 เดือน

4.2) ผู้ที่ได้รับทุนการศึกษาต่อ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ หากประสงค์จะขอขยายเวลาศึกษาต่อ ต้องเข้ามาชี้แจงเหตุผลความจำเป็นต่อคณะกรรมการทุนการศึกษาฯ ของมหาวิทยาลัยด้วยตนเอง หรือช่องทางอื่นที่ให้คณะกรรมการทุนการศึกษาฯ จะสามารถสัมภาษณ์หรือการซักถามได้

4.3) การขอขยายเวลาศึกษาต่อ นอกเหนือจากข้อ 4.2 ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาการบุคลากร

5) ผู้ที่ได้รับทุนให้ไปศึกษาต่อตรงสาขาหรือเทียบเคียง ให้ขอปรับวุฒิหรือเพิ่มวุฒิได้เมื่อสำเร็จการศึกษา

6) หากมีข้อกำหนดแนวปฏิบัติสำหรับผู้เสนอขอรับทุนการศึกษาต่อซึ่งขัดหรือแย้งกับประกาศฉบับนี้ ให้ถือการบดีเป็นผู้ชี้ขาดและให้ถือว่าถึงที่สุด

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปยุตติภรณ์ มาเชค (2565) ได้ทำการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการสำเร็จการศึกษาของนิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการสำเร็จการศึกษาของนิสิตระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา 2) เพื่อตรวจสอบโมเดลเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการสำเร็จการศึกษาของนิสิตระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2545-2564 จำนวน 100 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรแฝง จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ คุณลักษณะของนิสิต บทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ แหล่งอำนวยความสะดวกและศึกษาค้นคว้า การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน และประสิทธิผลการสำเร็จการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม ที่มีค่าความเที่ยง 0.883 ถึง 0.968 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ข้อมูลโมเดลด้วยโปรแกรม Amos ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1) โมเดลเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการสำเร็จการศึกษาของนิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ตัวแปรที่มีขนาดอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ คุณลักษณะของนิสิต และบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ ส่วนแหล่งอำนวยความสะดวกและศึกษาค้นคว้า และการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 2) การวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการสำเร็จการศึกษาของนิสิตระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า โมเดลเชิงสาเหตุและผลของการสำเร็จการศึกษาของนิสิตระดับปริญญาเอก สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 122.153 องศาอิสระ เท่ากับ 101 ที่ระดับความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.075 ค่า CFI = 0.978 ค่า TLI = 0.971 และ ค่า RMR = 0.026

อัศวิน ไขว้วัฒน์ (2564) ปัจจัยที่มีผลต่อการลาเพื่อพัฒนาความรู้ของข้าราชการ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารจัดการและปัจจัยที่มีผลต่อการลาเพื่อพัฒนาความรู้ ของข้าราชการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการของกรมควบคุมโรคจากทั่วประเทศ จำนวน 263 คน เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งประเภท และสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ปัจจัยที่มีผลต่อการลาเพื่อพัฒนาความรู้ของ ข้าราชการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ในการเก็บรวบรวม ข้อมูล ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.9 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่าที่ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์ Multiple Regression ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการและการลาเพื่อพัฒนาความรู้อยู่ในระดับมาก และพบว่า การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาโทมีการลาเพื่อพัฒนาความรู้สูงกว่ากลุ่มอื่น อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการลา เพื่อพัฒนาความรู้ พบว่า เพศชาย เพศหญิง มีการลาเพื่อพัฒนาความรู้ไม่แตกต่างกัน รวมถึงอายุและอายุงานในตำแหน่งปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีการลาเพื่อพัฒนาความรู้ไม่แตกต่างกัน และฝ่ายวิชาการมีการลา เพื่อพัฒนาความรู้สูงกว่าฝ่ายสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยสมรรถนะของ ข้าราชการ และค่าตอบแทน มีอิทธิพลต่อการลาเพื่อพัฒนาความรู้ของข้าราชการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ข้อเสนอแนะ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ควรจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมเฉพาะสำหรับข้าราชการทั้งฝ่ายสนับสนุนและวิชาการ และควรมีนโยบายหรือกำหนดหลักเกณฑ์ให้ข้าราชการลาเพื่อพัฒนาความรู้เพื่อให้ทันสมัยในศตวรรษที่ 21 รวมทั้ง ควรพิจารณาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการลาเพื่อพัฒนาความรู้ อาทิ วัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจ ความผูกพัน เป็นต้น

เริงรณ ล้อมลาย และสุการ์ตพิชา ปิยะธรรมวารกุล (2563) ได้ทำการศึกษาแนวคิดทางปรัชญา การศึกษาในบริบทของการศึกษาไทยระดับอุดมศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ สังเคราะห์ พัฒนาและสร้างรูปแบบแนวคิดทางปรัชญาการศึกษาในบริบทของการศึกษาไทยระดับอุดมศึกษา ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจกลุ่มตัวอย่างได้แก่ อาจารย์ผู้สอนคณะศึกษาศาสตร์และบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 177 คน โดยเปิดตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan แล้วสุ่มแบบง่ายเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ 6 ตัวเลือกมีค่า IOC เท่ากับ 0.96 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และทดสอบค่าไคสแควร์ ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพ และวุฒิการศึกษา ต่างกันมีแนวคิดทางปรัชญา การศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนประสบการณ์ในการทำงานต่างกันแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ผลการสังเคราะห์พบว่า ด้านจุดมุ่งหมายการศึกษา ลัทธิอัตถิภาวนิยม ด้านหลักสูตร ด้านสถาบันการศึกษา ด้านกระบวนการเรียนการสอน และด้านการวัดผลประเมินผลลัทธิปฏิรูปนิยม ด้านผู้สอน ลัทธิพุทธปรัชญา ด้านผู้เรียน ลัทธิพัฒนาการนิยม

วรรณี ชลนภาสถิต และคณะ (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการศึกษา ระดับปริญญาเอกในประเทศไทย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการศึกษาระดับปริญญาเอกในประเทศไทย และ 2) การวางแผนชีวิตของผู้ศึกษาระดับปริญญาเอก ประชากรที่ศึกษา คือ ดุษฎีบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาระหว่างปีการศึกษา 2558-2562 จากมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชนที่มีระบบการสอนแบบปิด แบบเปิด และแบบตลาดวิชา จำนวน 17 คน ใช้วิธีการเก็บ

รวบรวมข้อมูลจากเอกสารและรายงานวิจัย การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ และการสัมภาษณ์เชิงลึก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการศึกษาระดับปริญญาเอกในประเทศไทย ประกอบด้วย 3 ปัจจัยคือ (1) เงินที่จะต้องนำมาใช้จ่ายเป็นค่าเล่าเรียน (2) อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เป็นตัวผลักดันให้นักศึกษาทำงานได้เสร็จทันเวลาและจบเร็วขึ้น และ (3) การมีอาจารย์ที่ปรึกษาที่คุยกันรู้เรื่องและเข้าใจนักศึกษา ทำให้นักศึกษาเชื่อมั่นว่าจะสามารถเรียนจบปริญญาเอกได้ และ 2) การวางแผนชีวิตของนักศึกษาปริญญาเอกเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่สำคัญ 3 ด้าน คือ การวางแผนด้านการเงิน การวางแผนด้านการเรียน และการวางแผนด้านอาชีพ นอกจากนี้ยังพบว่า หลักหรือวิธีการเรียนให้ประสบความสำเร็จในระดับปริญญาเอกคือ ผู้ศึกษาจะต้องมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ มีวินัย อดทน มีการวางแผนการเรียน จัดสรรเวลาในการเรียนและอ่านหนังสือ

ชนิรัตน์ พุกษ์ประมุล และคณะ (2562) ได้ทำการศึกษาคความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิต ระดับบัณฑิตศึกษาของไทยและต่างประเทศด้วยการวิเคราะห์แบบเบส การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษาของไทยและต่างประเทศด้วยการวิเคราะห์แบบเบส ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักศึกษาระดับปริญญาโทและเอก จำนวน 716 คน จาก 11 มหาวิทยาลัยชั้นนำของไทย จำนวน 459 คนและจาก 11 มหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก จำนวน 257 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบประเมินตนเองของนักศึกษาระดับปริญญาโทและเอกต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษาฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดลด้วยการวิเคราะห์แบบเบสจากโปรแกรม R 3.6.1 ผลการวิจัยพบว่า โมเดลไม่แปรเปลี่ยนทั้งรูปแบบโมเดล และค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ตามกลุ่มนักศึกษาไทยและต่างประเทศโดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากการทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนพบว่า องค์ประกอบที่ 2 ทักษะการเรียนรู้และการทำงานมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด รองลงมาคือองค์ประกอบที่ 3 ด้านคุณธรรมจริยธรรม และองค์ประกอบที่ 1 ด้านความรู้

โกวิทย์ ประดิษฐ์ผล (2560) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสำเร็จการศึกษาตามเกณฑ์การศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาโท ด้วยเทคนิคเหมืองข้อมูลกรณีศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ วัตถุประสงค์การวิจัยในครั้งนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสำเร็จการศึกษาตามเกณฑ์การศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยใช้ข้อมูลจากฐานข้อมูลนักศึกษาของกองบริการการศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ในช่วงปีการศึกษา 2553 ถึงปีการศึกษา 2555 มีจำนวนนักศึกษารวมทั้งสิ้น 8,368 คน ในจำนวนนี้ ไม่ได้นับรวมนักศึกษาที่พ้นสภาพการเป็นนักศึกษาหรือลาออกจากการเป็นนักศึกษา นักศึกษาต่างชาติ และนักศึกษาที่ศึกษามากกว่า 1 สาขาวิชาเอก มีการนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทำเหมืองข้อมูล (Data Mining) เพื่อให้ได้ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสำเร็จการศึกษาตามเกณฑ์การศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาโทของสถาบัน ผลการศึกษาพบว่า ประเภทงานวิจัย เกรดเฉลี่ย และหน่วยกิตที่ลงทะเบียนในแต่ภาคการศึกษา มีความสำคัญอันดับต้น ๆ ที่ส่งผลทำให้นักศึกษาสำเร็จการศึกษาตามเกณฑ์การศึกษา โดยพบว่าเพศหญิงมีอัตราการสำเร็จการศึกษาตามเกณฑ์สูงกว่าเพศชาย มีเพียงกลุ่มเดียวที่เพศชายสำเร็จการศึกษาตามเกณฑ์สูงกว่าเพศหญิง ในส่วนปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงานทุกตัวมีอิทธิพลต่อการสำเร็จการศึกษาของ

นักศึกษาภาคปกติ และพบว่านักศึกษาที่ทำงานอยู่มีอัตราการสำเร็จการศึกษาตามเกณฑ์ที่สูงกว่านักศึกษาที่ไม่ได้ทำงานและนักศึกษาที่ทำงานส่วนตัว

ณัฐมน ตั้งพานทอง (2560) ได้ศึกษาปัจจัยระดับบุคคล และคุณลักษณะที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำวิทยานิพนธ์อย่างมีประสิทธิภาพของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรนานาชาติมหาวิทยาลัยมหิดล การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่พึงประสงค์ในระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรนานาชาติมหาวิทยาลัยมหิดล 2) เพื่อศึกษาแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของพฤติกรรมการทำวิทยานิพนธ์ อย่างมีประสิทธิภาพของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรนานาชาติมหาวิทยาลัยมหิดล และ 3) เพื่อเปรียบเทียบแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของพฤติกรรมการทำวิทยานิพนธ์อย่างมีประสิทธิภาพของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรนานาชาติมหาวิทยาลัยมหิดล ระหว่างระดับการศึกษาปริญญาโทและระดับการศึกษาปริญญาเอก การสร้างเครื่องมือในส่วนของคุณลักษณะที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ใช้แนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลักที่เป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรนานาชาติ จำนวน 5 มหาวิทยาลัยที่เป็นคนไทยเท่านั้น และผ่านการสอบวิทยานิพนธ์เสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว ประกอบด้วยผู้มีประสบการณ์ตรงในการทำวิทยานิพนธ์สำเร็จตามเวลาที่กำหนด มีกระบวนการการวางแผนร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา และสามารถดำเนินการได้ตามแผนที่ตั้งไว้ มีการรายงานความก้าวหน้ากับอาจารย์ที่ปรึกษาของตนเอง อย่างต่อเนื่องอย่างน้อย 2 ครั้งต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล ปีการศึกษา 2559 เป็นคนไทยเท่านั้น และผ่านการสอบวิทยานิพนธ์เสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว จำนวน 310 คนเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ ใช้วัด 8 ตัวแปร วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น และการวิเคราะห์ความไม่แปรเปลี่ยนของแบบจำลอง ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย การวางแผนร่วมกับนักศึกษา การให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่นักศึกษา ความรู้และความเข้าใจในกระบวนการการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา การติดตามความก้าวหน้าในการทำวิทยานิพนธ์ และการรับรู้ข้อกำหนดในการจบการศึกษา 2) แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และผลของพฤติกรรมการทำวิทยานิพนธ์อย่างมีประสิทธิภาพที่ปรับแก้ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพฤติกรรมการทำวิทยานิพนธ์อย่างมีประสิทธิภาพ มีอิทธิพลทางตรงต่อผลสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์เป็นภาษาอังกฤษ การรับรู้ความสามารถในการวิจัยและความเชื่ออำนาจในตนในการทำวิทยานิพนธ์ มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำวิทยานิพนธ์อย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการวิจัยและบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถในการวิจัย และคุณลักษณะที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความเชื่ออำนาจในตนในการทำวิทยานิพนธ์ และแบบจำลองของนักศึกษาระหว่างระดับปริญญาโทและระดับปริญญาเอกไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อาจกล่าวได้ว่าการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษาเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอีกวิธีหนึ่ง นอกจากการสัมมนา การฝึกอบรม อีกทั้งการศึกษาต่อนั้นเป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถเลือกศึกษาเรียนรู้ในสาขาที่ตนสนใจ ซึ่งเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ช่วยผลักดันให้การศึกษานั้นประสบความสำเร็จได้มากขึ้น แต่ในขณะเดียวกัน กระบวนการการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษาต้องอาศัยองค์ประกอบอื่น ๆ หลายประการที่อาจมีผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการศึกษาต่อได้ ซึ่งต้องอาศัยความมุ่งมั่น อดทน การเสียสละ และใช้เวลาในการเรียนค่อนข้างมาก

อีกทั้งผู้เรียนมีภาระหน้าที่การทำงานค่อนข้างมาก เมื่อเทียบกับการศึกษาในระดับอื่น ๆ ด้วยเหตุของวัย อายุ บทบาทหน้าที่ทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ภาระงาน ภาระครอบครัว สภาพความเป็นอยู่ทางเศรษฐกิจ ความพร้อมของตนเอง เป็นต้น จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นพบว่า ตัวแปรส่วนใหญ่ที่มีผลต่อความสำเร็จในการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษามีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายประการ สามารถสรุปได้ดังตาราง

ตารางที่ 2.2 สรุปผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ปัจจัย	ณัฐมน ตั้งพานทอง (2560)	สุพิชญ์ฤกฤตา พักโพธิ์เย็น (2560)	จตุรงค์ เหมธา (2560)	วารณี ชลนภาสถิต ๑ (2563)	ปณณัฐฐา มาษค (2565)
ด้านนักศึกษา/ด้านคุณลักษณะนิสัย	X	X	X		X
ด้านที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	X			X	X
ด้านสภาพแวดล้อม	X	X	X		X
ด้านครอบครัวและเพื่อน		X		X	
ด้านการจัดการการศึกษา		X			X
เจตคติต่อการวิจัย			X		
แรงจูงใจในการวิจัย	X		X		

การศึกษาปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จึงเป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่อาจมีผลต่อการสำเร็จการศึกษาของบุคลากรมหาวิทยาลัยที่ลงเรียนต่อในระดับบัณฑิตศึกษาเฉพาะการศึกษาในประเทศ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์ปัจจัยที่คาดว่าจะมีผลต่อการสำเร็จการศึกษาล่าช้า ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) คุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร เป็นการศึกษาถึงความรู้ความสามารถที่แสดงออกถึงความพร้อมของผู้เรียนต่อหลักสูตรที่ศึกษาต่อ ความสนใจและความตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะศึกษาต่อให้ประสบความสำเร็จ 2) คุณลักษณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาในการให้ความช่วยเหลือ เสนอแนะ ชี้แนะ และร่วมแก้ไขสิ่งที่เกิดขึ้นขณะผู้เรียนได้ทำวิทยานิพนธ์ ขณะที่ผู้เรียนเริ่มต้นเข้าศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษามีบทบาทในการช่วยเหลือตั้งแต่เริ่มเรียนในภาคเรียนแรกจนสิ้นสุดการจัดทำเล่มวิทยานิพนธ์ โดยกระบวนการดังกล่าวอาจารย์ที่ปรึกษาต้องใช้เวลาและความรู้และประสบการณ์ในการช่วยเหลือ และส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนางานวิจัยให้ประสบความสำเร็จตามระยะเวลาที่หลักสูตรได้กำหนดไว้ รวมถึงการศึกษาถึงความพร้อมของอาจารย์ที่ปรึกษาในการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้าร่วมจัดทำวิทยานิพนธ์อย่างต่อเนื่อง ยินดีหรือรับฟังความต้องการในการศึกษาวิจัยของผู้เรียน และคอยชี้แนะแนวทางการจัดทำและเสนอแหล่งข้อมูลที่สามารถค้นหาได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว 3) สถานภาพของครอบครัว เป็นการศึกษาถึงบทบาทของครอบครัว พื้นฐานครอบครัว ทั้งในด้านเศรษฐกิจ ความเป็นอยู่ วัฒนธรรม สังคมที่ผู้เรียนใช้ชีวิตอยู่ในชีวิตประจำวัน บทบาทหน้าที่และการแสดงออกของบุคคล

ในครอบครัว 4) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน เป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้แก่ เพื่อน ซึ่งเพื่อนในที่นี้หมายถึง เพื่อนที่เรียนในระดับเดียวกันหรือเพื่อนร่วมชั้นเรียน ที่คอยส่งเสริม ช่วยเหลือ ชักชวนให้การเรียนนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน สามารถให้กำลังใจซึ่งกันและกัน และ5) สิ่งอำนวยความสะดวก เป็นการศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน สถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก อาทิเช่น อินเทอร์เน็ตไร้สาย ห้องเรียน ห้องสมุด ห้องประชุม การให้บริการของสำนักวิทยบริการ โดยการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาผ่านแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาเล่าซ้ำของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยสอบถามกับบุคลากรสายวิชาการที่ไม่สามารถสำเร็จการศึกษาได้ในระยะเวลา 3 ปีแรก แต่สำเร็จการศึกษาไปแล้วพร้อมกลับมาปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยในปัจจุบัน และบุคลากรที่กำลังศึกษาต่อภายในประเทศและได้ยื่นขอขยายเวลาการศึกษา หากผู้วิจัยได้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาเล่าซ้ำของบุคลากรนั้น ผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเกณฑ์การศึกษาต่อของบุคลากรมหาวิทยาลัย แก้ไขและปรับปรุงปัจจัยที่มีผลต่อความล่าช้าในการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา ซึ่งเป็นการช่วยส่งเสริมให้บุคลากรที่มีภาระงาน ภาระหน้าที่ หรือ กังวลกับการศึกษาต่อให้บุคลากรได้ตัดสินใจง่ายขึ้น เพราะการพัฒนาบุคลากรโดยการสนับสนุนการศึกษาต่อ นั้น เป็นการพัฒนาศักยภาพของการเรียนการสอนซึ่งจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนิสิต นักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาด้วยเช่นกัน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง คือ บุคลากรสายวิชาการที่ไม่สามารถสำเร็จการศึกษาได้ในระยะเวลา 3 ปีแรก ตามแผนการเรียนของหลักสูตร จำนวน 21 คน และบุคลากรที่กำลังศึกษาต่อภายในประเทศได้ยื่นขอขยายเวลาการศึกษา จำนวน 13 คน รวมทั้งสิ้น 34 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คือ แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 32 ข้อ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านคุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร 2) ด้านคุณลักษณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 3) ด้านสภาพของครอบครัว 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน และ 5) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

3.2.1 ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการสำเร็จการศึกษา ข้อมูลพื้นฐานของงานลาศึกษาต่อภายในประเทศ และกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2) ดำเนินการสร้างแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบด้วย 3 ตอน

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด จำนวน 5 ข้อ คือ เพศ อายุ หลักสูตรที่ศึกษาต่อ ผลการเรียนเฉลี่ย และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้า จำนวน 32 ข้อ ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน คือ 1) ด้านคุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร จำนวน 10 ข้อ 2) ด้านคุณลักษณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จำนวน 8 ข้อ 3) ด้านสภาพของครอบครัว จำนวน 5 ข้อ 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน จำนวน 5 ข้อ และ 5) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นข้อคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเขียนบรรยายประเด็นต่าง ๆ นอกเหนือจากข้อคำถามข้างต้น

3) ลักษณะของแบบสอบถามใช้แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Five Rating Scale) ซึ่งมีความหมายดังนี้

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

4) กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้า โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย อยู่ในระดับมากที่สุด
 คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย อยู่ในระดับมาก
 คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย อยู่ในระดับปานกลาง
 คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย อยู่ในระดับน้อย
 คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วย อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5) นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สนิทเดช จินตนา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อิศรา ศิรมณีรัตน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจุมาศ พลสิษฐ์ภักกุล เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างแล้วนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยการวิเคราะห์ค่า IOC (Item Objective Congruence Index) ของแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าเป็นรายข้อ โดยผลการวิเคราะห์ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.66-1.00

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องตามจุดประสงค์
 ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องตามจุดประสงค์
 ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าแบบสอบถามไม่สอดคล้องตามจุดประสงค์

โดยมีการแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

5.1) ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ข้อที่ 1 เพศ เพิ่มตัวเลือก ไม่ระบุเพศ, ข้อที่ 2 อายุ ปรับช่วงอายุจากเดิม 30-35 ปี เป็น 31-35 ปี ตัวเลือกมากกว่า 40 ปีขึ้นไป ตัดคำว่า ขึ้นไปออก, ข้อที่ 5 ประสบการณ์การทำงาน ปรับตัวเลือกโดยแบ่งช่วงใหม่ จากเดิม 3-5 ปี เป็น 1-3 ปี 6-8 ปี เป็น 4-6 ปี 9-10 ปี เป็น 7-9 ปี มากกว่า 10 ปีขึ้นไป เป็น 10-12 ปี และเพิ่มตัวเลือก มากกว่า 12 ปีขึ้นไป

5.2) ตอนที่ 2 ด้านคุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร แต่เดิมมีข้อรายการ 8 ข้อ ได้ปรับแก้ไขเป็น 10 ข้อ โดยเพิ่มข้อคำถามที่ว่า สามารถบริหารจัดการเวลาให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ได้ และสามารถปฏิบัติตามแผนการเรียนและการทำวิจัยได้

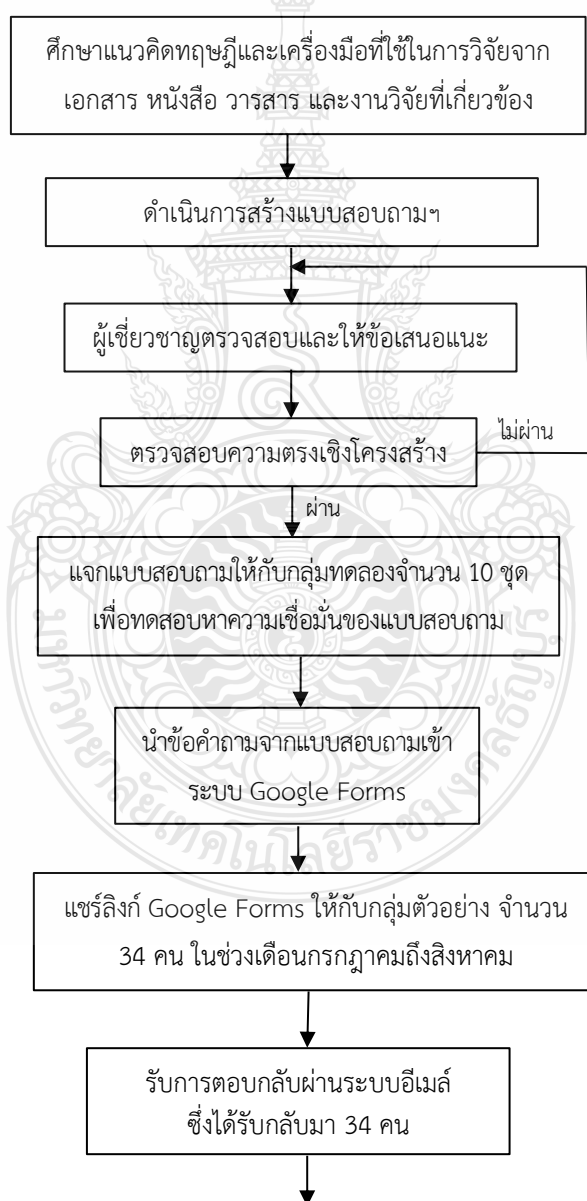
5.3) ด้านสถานภาพของครอบครัวและเพื่อน ได้แยกออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านสถานภาพครอบครัว และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน และแยกข้อคำถามออกจากกัน เดิมสถานภาพของครอบครัวมี 5 ข้อคำถาม และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน มี 3 ข้อ ได้เพิ่มข้อคำถาม อีก 2 ข้อ รวมเป็น 5 ข้อ ซึ่งเพิ่มข้อคำถามที่ระบุว่า ขาดกำลังใจจากเพื่อน และขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมชั้น

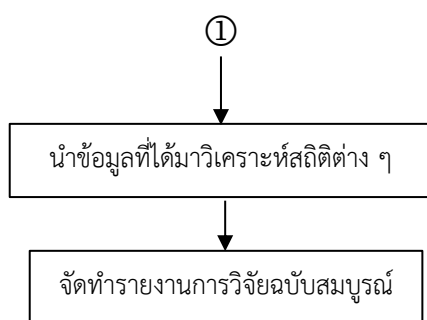
6) นำแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้ามาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบอีกครั้ง

7) หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยทดสอบกับบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยที่สำเร็จการศึกษาต่อเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จำนวน 10 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง แล้วหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha-Coefficient) (Cronbach, 1951, p. 297-334 อ้างถึงใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, 2552, หน้า 204) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับนี้เท่ากับ .723

8) นำแบบสอบถามความที่ปรับปรุงแก้ไขอย่างสมบูรณ์ จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับจริงนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

จากขั้นตอนการดำเนินการข้างต้นสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้





ภาพที่ 3.1 แสดงขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 ผู้วิจัยชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างทราบถึงจุดประสงค์ของการศึกษา

3.3.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้า โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ แจกแบบสอบถามผ่านระบบ Google Forms (แชร์ลิงก์)

3.3.3 ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล 2 เดือน ตั้งแต่เดือนกรกฎาคม ถึง สิงหาคม 2566

3.3.4 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการศึกษาในรูปแบบบรรยายและตารางข้อมูล

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ เพศ อายุ หลักสูตรที่ศึกษาต่อ ผลการเรียนเฉลี่ย และประสบการณ์การทำงาน ใช้สถิติคำนวณค่าความถี่หรือจำนวน (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ ด้วยสถิติคำนวณค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

2) การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยใช้ค่า t-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสองกลุ่มตัวอย่าง การเปรียบเทียบ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป โดยใช้สถิติค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2552, หน้า 204-206) เพื่อทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ผลการเรียนเฉลี่ย และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากรมีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านคุณลักษณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านสถานภาพของครอบครัวมีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนมีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวกมีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) มีค่าอยู่ระหว่าง - 1 ถึง + 1 ถ้า เข้าใกล้ ± 1 คือตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก มีค่าเข้าใกล้ 0 ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยหรือไม่สัมพันธ์กันเลย (ชินินันท์ พุกษ์ประมุข และคณะ, 2563, หน้า 2-3, อ้างถึงใน Hauke & Kossowski, 2011; Wang, 2012)

3.4.2 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1) การวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) (สมนึก ภัททิยธนี, 2565)

1.1) ค่าเฉลี่ย (μ)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{N}$$

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
$\sum x$	แทน	ผลรวมของข้อมูลทั้งหมด
N	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

1.2) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

$$S = \sqrt{\frac{\sum (x - \bar{x})^2}{n - 1}}$$

S	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
X	แทน	ข้อมูลแต่ละจำนวน
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean) ของข้อมูลในชุดนั้น
N	แทน	จำนวนข้อมูลจากประชากรทั้งหมด
n	แทน	จำนวนข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2) การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้ค่า t-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสองกลุ่มตัวอย่าง การเปรียบเทียบ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทาง

เดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe

2.1) ค่า t-test

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{s_p^2 \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

\bar{x}_1, \bar{x}_2	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และ 2
S_p^2	แทน ความแปรปรวนรวม
S_{12}, S_{22}	แทน ความแปรปรวนรวมของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และ 2
n_1, n_2	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และ 2

2.2) ค่า F-test

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

MS_b	แทน ผลรวมกำลัง 2 เฉลี่ยระหว่างกลุ่ม
MS_w	แทน ผลรวมกำลัง 2 เฉลี่ยภายในกลุ่ม

3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2552, น. 204-206)

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Y	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร x,y
X	แทน	ตัวแปรที่ 1
y	แทน	ตัวแปรที่ 2
n	แทน	จำนวนข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

บทที่ 4 ผลการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาเล่าซ้ำของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาเล่าซ้ำของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาเล่าซ้ำของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการรายงานผลการวิเคราะห์ในบทที่ 4 ออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาเล่าซ้ำของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาเล่าซ้ำของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

4.2 ผลการวิจัย

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาเล่าซ้ำของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลการวิจัยกับกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้ จำนวน 34 คน สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลกลับมาได้ จำนวน 34 คน นำมาวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลการศึกษาได้ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเพศ อายุ หลักสูตรที่ศึกษาต่อ ผลการเรียนเฉลี่ย และประสบการณ์การทำงาน ซึ่งข้อมูลในส่วนนี้จะเป็นการวิเคราะห์ค่าจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 ค่าจำนวนและร้อยละลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	13	38.24
หญิง	21	61.76
รวม	34	100.00

จากตารางที่ 4.1 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 61.76 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 38.24

ตารางที่ 4.2 ค่าจำนวนและร้อยละลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
25-30 ปี	0	0.00
31-35 ปี	0	0.00
36-40 ปี	10	29.41
มากกว่า 40 ปี	24	70.59
รวม	34	100.00

จากตารางที่ 4.2 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 70.59 รองลงมามีอายุระหว่าง 36-40 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 29.41

ตารางที่ 4.3 ค่าจำนวนและร้อยละลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามผลการเรียนเฉลี่ย

ผลการเรียนเฉลี่ย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 3.00	0	0.00
3.00 - 3.49	4	11.76
3.50 - 4.00	30	88.24
รวม	34	100.00

จากตารางที่ 4.3 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีผลการเรียนเฉลี่ย 3.50-4.00 จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 88.24 รองลงมามีผลการเรียนเฉลี่ย 3.00-3.49 จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 11.76

ตารางที่ 4.4 ค่าจำนวนและร้อยละลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1-3 ปี	0	0.00
4-6 ปี	1	2.94
7-9 ปี	1	2.94
10-12 ปี	8	23.53
มากกว่า 12 ปีขึ้นไป	24	70.59
รวม	34	100.00

จากตารางที่ 4.4 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 12 ปีขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 70.59 รองลงมามีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 10-12 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 23.53

ตารางที่ 4.5 จำนวนหลักสูตรที่ศึกษาต่อของผู้ตอบแบบสอบถาม

หลักสูตรที่ศึกษาต่อ	จำนวน 34 คน
1. การจัดการการท่องเที่ยวและการโรงแรม	2
2. การจัดการการท่องเที่ยวและบริการแบบบูรณาการ	2
3. ศิลปศาสตร์ดุสิตบัณฑิต	1
4. ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาฟิสิกส์	2
5. เวชศาสตร์ระดับโมเลกุล	1
6. บริหารธุรกิจ	3
7. วิศวกรรมไฟฟ้าสื่อสาร	1
8. วิศวกรรมสิ่งแวดล้อม (วศ.ด.)	1
9. วิศวกรรมโทรคมนาคม	1
10. การบัญชี	1
11. บริหารธุรกิจระหว่างประเทศ	1
12. การตลาด	1
13. การเงิน	1
14. เกษษวิทยา	1
15. เทคโนโลยีชีวภาพและการเกษตร	1
16. การวัดและประเมินผลการศึกษา (ค.ด.)	2
17. ศิลปะการออกแบบ	1
18. สถาปัตยกรรม	1
19. เทคโนโลยีการบรรจุ	1
20. ภาษาไทย	1
21. สุขศึกษาและพลศึกษา (วท.ด.)	1
22. วิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี	1
23. การจัดการนันทนาการการท่องเที่ยว (วท.ด.)	1
24. วิทยาการคอมพิวเตอร์	1
25. ปริญญาเอก (ไม่ระบุหลักสูตร)	4

จากตารางที่ 4.5 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้ระบุหลักสูตรที่ศึกษาต่อเป็นระดับปริญญาเอก (ไม่ระบุหลักสูตร) จำนวน 4 คน รองลงมา คือ หลักสูตรบริหารธุรกิจ จำนวน 3 คน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การศึกษาระดับความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานในระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษา
ล่าช้าในภาพรวม

ปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้า	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	แปลผล
1. ด้านคุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร	3.66	0.24	มาก
2. ด้านคุณลักษณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	4.55	0.40	มากที่สุด
3. ด้านสถานภาพของครอบครัว	1.90	0.98	น้อย
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน	1.64	0.69	น้อยที่สุด
5. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	1.64	0.69	น้อยที่สุด
รวม	2.67	0.60	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.67$, $\sigma = 0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\mu = 4.55$, $\sigma = 0.40$) เป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ด้านคุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.66$, $\sigma = 0.24$) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนและสิ่งอำนวยความสะดวก อยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\mu = 1.64$, $\sigma = 0.69$) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้า ด้านคุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร

ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	แปลผล
1. ขาดความสามารถในการค้นหา และใช้ความรู้จากงานวิจัยที่ผ่านมาได้	4.44	0.74	มากที่สุด
2. ไม่สามารถใช้กระบวนการหรือวิธีการที่เหมาะสมกับงานวิทยานิพนธ์	4.50	0.66	มากที่สุด
3. ไม่สามารถบริหารจัดการเวลาให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ได้	4.11	0.97	มาก
4. ไม่สามารถปฏิบัติตามแผนการเรียนและการทำวิจัยได้	4.23	0.85	มากที่สุด
5. ขาดความรู้ความเข้าใจกฎระเบียบและข้อกำหนดเกี่ยวกับวิทยานิพนธ์	4.38	0.60	มากที่สุด
6. ไม่มีการวางแผนการเรียนและการทำวิจัยกับอาจารย์ที่ปรึกษา	4.52	0.61	มากที่สุด
7. ไม่มีความสามารถในการสืบค้นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์	4.58	0.55	มากที่สุด
8. มีงบประมาณในการทำวิทยานิพนธ์ไม่เพียงพอ	1.97	1.31	น้อย
9. ไม่มีทักษะการใช้ภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษในการอ่าน เขียน เพื่อติดต่อสื่อสารหรือทำวิทยานิพนธ์	1.85	1.15	น้อย
10. ไม่มีทักษะในการเขียนบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์หรือนำเสนอผลงานในงานประชุมวิชาการ	2.00	1.30	น้อย
รวม	3.66	0.24	มาก

จากตารางที่ 4.7 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จ การศึกษาล่าช้า ด้านคุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.66$, $\sigma = 0.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ไม่มีความสามารถในการสืบค้นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ มีความคิดเห็น อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\mu = 4.58$, $\sigma = 0.55$) เป็นลำดับแรก รองลงมา คือ มีไม่มีการวางแผนการเรียนและการทำวิจัยกับอาจารย์ที่ปรึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.52$, $\sigma = 0.61$) และไม่มีทักษะการใช้ภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษในการอ่าน เขียน เพื่อติดต่อสื่อสารหรือทำ วิทยานิพนธ์ อยู่ในระดับน้อย ($\mu = 1.85$, $\sigma = 1.15$) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จ การศึกษาล่าช้า ด้านคุณลักษณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ปัจจัยด้านคุณลักษณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	แปลผล
1. ไม่มีการวางแผนการเรียนและการทำวิทยานิพนธ์กับนักศึกษา	4.52	0.74	มากที่สุด
2. ขาดการติดตามความก้าวหน้าการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา	4.50	0.61	มากที่สุด
3. มีความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบ และข้อกำหนดเกี่ยวกับการทำวิทยานิพนธ์ค่อนข้างน้อย หรือไม่ชัดเจน	4.47	0.61	มากที่สุด
4. ขาดความรู้ ความชำนาญในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา	4.61	0.55	มากที่สุด
5. ไม่ค่อยมีความพร้อมในการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ไม่มีคุณวุฒิ และประสบการณ์ที่เหมาะสม	4.61	0.55	มากที่สุด
6. ไม่เคยชี้แนะให้นักศึกษาขอทุนสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์	4.38	0.65	มากที่สุด
7. ขาดความรับผิดชอบและความเอาใจใส่ในการให้คำปรึกษา	4.67	0.47	มากที่สุด
8. ไม่ค่อยให้ความชัดเจนในข้อเสนอแนะและแนวทางปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์	4.67	0.47	มากที่สุด
รวม	4.55	0.40	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จ การศึกษาล่าช้า ด้านคุณลักษณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.55$, $\sigma = 0.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ขาดความรับผิดชอบและความเอาใจใส่ในการให้คำปรึกษา และ ไม่ค่อยให้ความชัดเจนในข้อเสนอแนะและแนวทางปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.67$, $\sigma = 0.47$) เป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ขาดความรู้ ความชำนาญในการทำ วิทยานิพนธ์ของนักศึกษา และไม่ค่อยมีความพร้อมในการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ไม่มีคุณวุฒิ และ ประสบการณ์ที่เหมาะสม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.61$, $\sigma = 0.55$) และไม่เคยชี้แนะให้ นักศึกษาขอทุนสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.38$, $\sigma = 0.65$) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษา
ล่าช้า ด้านสถานภาพของครอบครัว

ปัจจัยด้านสถานภาพของครอบครัว	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	แปลผล
1. ขาดการสนับสนุนทางการเงินจากครอบครัว	1.67	0.97	น้อยที่สุด
2. มีภาระหน้าที่ต่อครอบครัวและที่ทำงานมาก	2.32	1.31	น้อย
3. ขาดความสนใจ ใส่ใจจากครอบครัว	1.85	1.01	น้อย
4. ขาดการสนับสนุนทางด้านเวลาจากครอบครัว	1.91	1.21	น้อย
5. เมื่อเกิดปัญหาในระหว่างการเรียน ครอบครัวไม่มีบทบาทในการให้กำลังใจ	1.76	1.18	น้อยที่สุด
รวม	1.90	0.98	น้อย

จากตารางที่ 4.9 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้า ด้านสถานภาพของครอบครัว ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\mu = 1.90$, $\sigma = 0.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีภาระหน้าที่ต่อครอบครัวและที่ทำงานมาก มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\mu = 2.32$, $\sigma = 1.31$) เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ขาดการสนับสนุนทางด้านเวลาจากครอบครัว มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\mu = 1.91$, $\sigma = 1.21$) และขาดการสนับสนุนทางการเงินจากครอบครัว มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\mu = 1.67$, $\sigma = 0.97$) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	แปลผล
1. ไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อน ๆ	1.79	0.76	น้อยที่สุด
2. เพื่อน ๆ ไม่ให้ความช่วยเหลือหรือไม่ให้ความร่วมมือในการเรียน	1.61	0.77	น้อยที่สุด
3. ขาดคนปรึกษาด้านการเรียน	1.85	0.95	น้อย
4. ขาดกำลังใจจากเพื่อน	1.44	0.70	น้อยที่สุด
5. ขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมชั้น	1.52	0.96	น้อยที่สุด
รวม	1.64	0.69	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.10 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนในภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\mu = 1.64$, $\sigma = 0.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ขาดคนปรึกษาด้านการเรียน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\mu = 1.85$, $\sigma = 0.95$) เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อน ๆ มีความคิดเห็นอยู่ใน

ระดับน้อยที่สุด ($\mu = 1.79$, $\sigma = 0.76$) และขาดกำลังใจจากเพื่อน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\mu = 1.44$, $\sigma = 0.70$) เป็นลำดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จ การศึกษาล่าช้า ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

ปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	ระดับความคิดเห็น		
	μ	σ	แปลผล
1. หนังสือ ตำราในหอสมุดไม่เพียงพอต่อความต้องการของนักศึกษา	1.76	0.69	น้อยที่สุด
2. การบริการของสำนักวิทยบริการไม่สะดวกรวดเร็ว	1.67	0.94	น้อยที่สุด
3. อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ในสำนักวิทยบริการไม่เพียงพอต่อความต้องการของนักศึกษา	1.67	0.84	น้อยที่สุด
4. คณะ/สาขาวิชาไม่ได้จัดเตรียมห้องสำหรับสืบค้นข้อมูลหรือห้องสมุดให้นักศึกษา	1.47	0.74	น้อยที่สุด
รวม	1.64	0.69	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.11 จะเห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้า ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\mu = 1.64$, $\sigma = 0.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หนังสือ ตำราในหอสมุดไม่เพียงพอต่อความต้องการของนักศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\mu = 1.76$, $\sigma = 0.69$) เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ การบริการของสำนักวิทยบริการไม่สะดวกรวดเร็วและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ในสำนักวิทยบริการไม่เพียงพอต่อความต้องการของนักศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\mu = 1.67$, $\sigma = 0.94, 0.84$) และคณะ/สาขาวิชาไม่ได้จัดเตรียมห้องสำหรับสืบค้นข้อมูลหรือห้องสมุดให้นักศึกษามีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\mu = 1.47$, $\sigma = 0.74$) เป็นลำดับสุดท้าย

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การนำเสนอข้อเสนอแนะที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถามได้ระบุไว้ในข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เป็นข้อคำถามปลายเปิด ซึ่งมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. เนื่องจากไม่ได้ลาเต็มตัว จึงเกิดปัญหาด้านการจัดการเวลา
2. ตามกฎเกณฑ์การเรียนขอลาศึกษาต่อ สามารถทำได้ 3 ปี แต่หลักสูตรที่ลาศึกษาใช้เวลาในการเรียนวิชาต่าง ๆ 2 ปี ดังนั้นเวลาที่เหลืออีกแค่ 1 ปีนั้น ไม่เพียงพอต่อการทำวิจัยอยู่แล้ว จึงเป็นการวางแผนร่วมกันตั้งแต่ต้นกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ว่าจะใช้เวลาในการศึกษาทั้งหมด 4 ปี จึงทำการขอขยายเวลาการศึกษาอีก 2 ครั้ง ดังนั้นเวลาที่ใช้ในการลาศึกษาต่อในครั้งนี้เป็นไปตามแผนที่ตกลงกันไว้กับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ก่อนที่จะทำเรื่องขอลาศึกษาต่อ
3. งานวิจัยทางการแพทย์ ใช้เวลาเก็บตัวอย่างและทดสอบตัวอย่างจำนวนมากจากมนุษย์ จึงใช้เวลานาน รวมทั้งการระบาดของโควิด ซึ่งทำให้ถูกกำหนดให้เข้าห้องปฏิบัติการได้เพียงอาทิตย์ละ 2-3 วัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นการวิเคราะห์ความแตกต่าง t-test สำหรับเปรียบเทียบ ตัวแปร 2 ตัว และ การเปรียบเทียบ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป โดยใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe

สมมติฐานที่ 1

ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ผลการเรียนเฉลี่ย และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างเพศกับปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้า

ปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้า	N	เพศชาย		เพศหญิง		t	Sig.
		μ	σ	μ	σ		
ด้านคุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร	34	3.65	0.06	3.66	0.26	0.14	0.88
ด้านคุณลักษณะอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์	34	4.53	0.30	4.57	0.45	0.23	0.82
ด้านสถานภาพของครอบครัว	34	1.67	0.55	2.04	1.16	1.24	0.02*
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน	34	1.50	0.53	1.73	0.77	0.91	0.36
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	34	1.59	0.51	1.67	0.79	0.33	0.74
รวม	34	2.58	0.39	2.73	0.68	0.57	0.60

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 จะเห็นได้ว่า เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เพศหญิงมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสถานภาพของครอบครัวที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าสูงกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างอายุกับปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้า

ปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จ การศึกษาล่าช้า	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านคุณลักษณะส่วนตัวของ บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.048	1	0.048	0.796	0.379
	ภายในกลุ่ม	1.932	32	0.060		
	รวม	1.980	33			
ด้านคุณลักษณะอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์	ระหว่างกลุ่ม	0.152	1	0.152	0.949	0.337
	ภายในกลุ่ม	5.136	32	0.161		
	รวม	5.289	33			
ด้านสถานภาพของครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	0.041	1	0.041	0.041	0.840
	ภายในกลุ่ม	32.057	32	1.002		
	รวม	32.099	33			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน	ระหว่างกลุ่ม	0.306	1	0.306	0.628	0.434
	ภายในกลุ่ม	15.618	32	0.488		
	รวม	15.925	33			
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	1.706	1	1.706	3.850	0.058
	ภายในกลุ่ม	14.183	32	0.443		
	รวม	15.890	33			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.044	1	0.444	0.264	0.611
	ภายในกลุ่ม	14.180	32	0.166		
	รวม	15.894	33			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า อายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างผลการเรียนเฉลี่ยกับปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จ การศึกษาล่าช้า

ปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จ การศึกษาล่าช้า	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านคุณลักษณะส่วนตัวของ บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.007	1	0.007	0.107	0.745
	ภายในกลุ่ม	1.974	32	0.062		
	รวม	1.980	33			
ด้านคุณลักษณะอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์	ระหว่างกลุ่ม	0.292	1	0.292	1.868	0.181
	ภายในกลุ่ม	4.997	32	0.156		
	รวม	5.289	33			
ด้านสถานภาพของครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	0.000	1	0.000	0.000	0.990
	ภายในกลุ่ม	32.099	32	1.003		
	รวม	32.099	33			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน	ระหว่างกลุ่ม	0.416	1	0.416	0.858	0.361
	ภายในกลุ่ม	15.509	32	0.485		
	รวม	15.925	33			
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	1.648	1	1.648	3.703	0.063
	ภายในกลุ่ม	14.242	32	0.445		
	รวม	15.890	33			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.258	1	0.258	1.618	0.213
	ภายในกลุ่ม	5.096	32	0.159		
	รวม	5.354	33			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผลการเรียนเฉลี่ยต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จ การศึกษาล่าช้าในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผลการเรียนเฉลี่ยแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างประสพการณ์การทำงานกับปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จ การศึกษาล่าช้า

ปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จ การศึกษาล่าช้า	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านคุณลักษณะส่วนตัวของ บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.041	3	0.014	0.210	0.889
	ภายในกลุ่ม	1.940	30	0.065		
	รวม	1.980	33			
ด้านคุณลักษณะอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์	ระหว่างกลุ่ม	0.875	3	0.292	1.983	0.138
	ภายในกลุ่ม	4.413	30	0.147		
	รวม	5.289	33			
ด้านสถานภาพของครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	5.610	3	1.870	2.118	0.119
	ภายในกลุ่ม	26.488	30	0.883		
	รวม	32.099	33			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน	ระหว่างกลุ่ม	2.240	3	0.747	1.637	0.202
	ภายในกลุ่ม	13.685	30	0.456		
	รวม	15.925	33			
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	2.525	3	0.842	1.889	0.153
	ภายในกลุ่ม	13.365	30	0.445		
	รวม	15.890	33			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.602	3	0.842	1.268	0.303
	ภายในกลุ่ม	4.751	30	0.445		
	รวม	5.354	33			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า บุคลากรที่มีประสพการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีประสพการณ์การทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation's Analysis) ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่มีผลให้บุคลากรสำเร็จการศึกษาล่าช้า ตามสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 2

H_0 : ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร ไม่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

H_1 : ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการสำเร็จการศึกษาล่าช้ากับปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร

		การสำเร็จ การศึกษาล่าช้า	ปัจจัยด้านคุณลักษณะ ส่วนตัวของบุคลากร
การสำเร็จการศึกษาล่าช้า	Pearson Correlation	1	.299
	Sig.	-	.086
	N	34	34
ปัจจัยด้านคุณลักษณะ ส่วนตัวของบุคลากร	Pearson Correlation	.299	1
	Sig.	.086	-
	N	34	34

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากรไม่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 : ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร ไม่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สมมติฐานที่ 3

H_0 : ปัจจัยด้านคุณลักษณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ไม่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

H_1 : ปัจจัยด้านคุณลักษณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการสำเร็จการศึกษาล่าช้ากับปัจจัยด้านคุณลักษณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

		การสำเร็จ การศึกษาล่าช้า	ปัจจัยด้านคุณลักษณะ อาจารย์ฯ
การสำเร็จการศึกษาล่าช้า	Pearson Correlation	1	.181
	Sig.	-	.304
	N	34	34
ปัจจัยด้านคุณลักษณะ อาจารย์ฯ	Pearson Correlation	.181	1
	Sig.	.304	-
	N	34	34

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไม่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 : ปัจจัยด้านคุณลักษณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ไม่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

สมมติฐานที่ 4

H_0 : ปัจจัยด้านสถานภาพของครอบครัว ไม่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

H_1 : ปัจจัยด้านสถานภาพของครอบครัว มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการสำเร็จการศึกษาล่าช้ากับปัจจัยด้านสถานภาพของครอบครัว

		การสำเร็จ การศึกษาล่าช้า	ปัจจัยด้านสถานภาพ ของครอบครัว
การสำเร็จการศึกษาล่าช้า	Pearson Correlation	1	.809*
	Sig.	-	.000
	N	34	34
ปัจจัยด้านสถานภาพของ ครอบครัว	Pearson Correlation	.809*	1
	Sig.	.000	-
	N	34	34

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพของครอบครัวมีผลในการสำเร็จ การศึกษาล่าช้าของบุคลากร มีค่าเท่ากับ .80 ซึ่งเป็นค่าบวก สามารถสรุปได้ว่า การสำเร็จการศึกษาล่าช้า ของบุคลากรกับปัจจัยด้านสถานภาพของครอบครัวมีความสัมพันธ์กัน และมีทิศทางความสัมพันธ์ไปใน ทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 : ปัจจัยด้านสถานภาพของ ครอบครัว มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชวมงคลธัญบุรี

สมมติฐานที่ 5

H_0 : ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ไม่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของ บุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชวมงคลธัญบุรี

H_1 : ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของ บุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชวมงคลธัญบุรี

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จการศึกษาล่าช้ากับปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน

		การสำเร็จ การศึกษาล่าช้า	ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อน
การสำเร็จการศึกษาล่าช้า	Pearson Correlation	1	.916*
	Sig.	-	.000
	N	34	34
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อน	Pearson Correlation	.916*	1
	Sig.	.000	-
	N	34	34

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนมีผลในการสำเร็จ การศึกษาล่าช้าของบุคลากร มีค่าเท่ากับ .91 ซึ่งเป็นค่าบวก สามารถสรุปได้ว่า การสำเร็จการศึกษาล่าช้า ของบุคลากรกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนมีความสัมพันธ์กัน และมีทิศทางความสัมพันธ์ไปใน ทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 : ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนมีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชวมงคลธัญบุรี

สมมติฐานที่ 6

H_0 : ปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ไม่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของ บุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชวมงคลธัญบุรี

H_1 : ปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวกมีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของ บุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชวมงคลธัญบุรี

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสำเร็จการศึกษาล่าช้ากับปัจจัยด้าน
 สิ่งอำนวยความสะดวก

		ความสำเร็จ การศึกษาล่าช้า	ปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวก
ความสำเร็จการศึกษาล่าช้า	Pearson Correlation	1	.835*
	Sig.	-	.000
	N	34	34
ปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	Pearson Correlation	.835*	1
	Sig.	.000	-
	N	34	34

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวกมีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากร มีค่าเท่ากับ .83 ซึ่งเป็นค่าบวก สามารถสรุปได้ว่า ความสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรกับปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวกมีความสัมพันธ์กัน และมีทิศทางความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 : ปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวกมีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีจุดประสงค์ของการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ 2) เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบด้วยข้อคำถามใน 5 ด้าน คือ 1) ด้านคุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร 2) ด้านคุณลักษณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 3) ด้านสถานภาพของครอบครัว 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน และ 5) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก สามารถสรุปผลการวิจัยการอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุปผล

5.1.1 การศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีที่ได้ลาศึกษาต่อในประเทศ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 61.76 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 38.24 มีอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 70.59 รองลงมามีอายุระหว่าง 36-40 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 29.41 มีมีผลการเรียนเฉลี่ย 3.50-4.00 จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 88.24 รองลงมา มีผลการเรียนเฉลี่ย 3.00-3.49 จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 11.76 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 12 ปีขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 70.59 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 10-12 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 23.53 และมีหลักสูตรที่ศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก โดยไม่ระบุหลักสูตร จำนวน 4 คน รองลงมาคือหลักสูตรบริหารธุรกิจ จำนวน 3 คน

5.1.2 การศึกษาระดับความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เป็นปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร พบว่า ไม่มีความสามารถในการสืบค้นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ไม่มีการวางแผนการเรียนและการทำวิจัยกับอาจารย์ที่ปรึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

2) ปัจจัยด้านคุณลักษณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พบว่า อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ขาดความรับผิดชอบและความเอาใจใส่ในการให้คำปรึกษา และไม่คอยให้ความชัดเจนในข้อเสนอแนะและแนวทางปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ อาจารย์ที่ปรึกษา

วิทยานิพนธ์ขาดความรู้ ความชำนาญในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา และไม่ค่อยมีความพร้อมในการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ไม่มีคุณวุฒิ และประสบการณ์ที่เหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด

3) ปัจจัยด้านสถานภาพของครอบครัว พบว่า บุคลากรมีภาระหน้าที่ต่อครอบครัวและที่ทำงานมาก อยู่ในระดับน้อยเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ บุคลากรขาดการสนับสนุนทางด้านเวลาจากครอบครัว อยู่ในระดับน้อย

4) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน พบว่า บุคลากรขาดคนปรึกษาด้านการเรียน อยู่ในระดับน้อย เป็นลำดับแรก รองลงมา คือ บุคลากรไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อน ๆ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5) ปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า หนังสือ ตำราในหอสมุดไม่เพียงพอต่อความต้องการของนักศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด เป็นลำดับแรก รองลงมา คือ การบริการของสำนักวิทยบริการไม่สะดวกรวดเร็วและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ในสำนักวิทยบริการไม่เพียงพอต่อความต้องการของนักศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.1.3 การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า เพศหญิงมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสถานภาพของครอบครัวที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าสูงกว่าเพศชาย ส่วนการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุ ผลการเรียนเฉลี่ย และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพของครอบครัวด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกมีความสัมพันธ์กับการสำเร็จการศึกษาล่าช้า และมีทิศทางความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 การศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เป็นปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก เมื่อพิจารณารองคค์ประกอบย่อย พบว่า คุณลักษณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ยังขาดความรับผิดชอบ ขาดความเอาใจใส่ในการให้คำปรึกษา ไม่ค่อยให้ความชัดเจนในข้อเสนอแนะ และแนวทางปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา อีกทั้งอาจารย์ที่ปรึกษายังขาดความรู้ ความชำนาญในการทำวิทยานิพนธ์ตามหัวข้อเรื่องที่นักศึกษาสนใจ และไม่ค่อยมีความพร้อมในการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ไม่มีคุณวุฒิ และประสบการณ์ที่เหมาะสม กล่าวคือ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ควรมีประสบการณ์ ความรู้ตามหลักสูตรอย่างเหมาะสม เพราะเป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้นักศึกษาสามารถเรียนรู้และทำวิทยานิพนธ์ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว สามารถช่วยวางแผนการดำเนินงานการทำวิจัยได้อย่างราบรื่น สามารถใช้ประสบการณ์ช่วยเหลือนักศึกษาไม่ให้ประสบปัญหาที่คาดว่าจะเป็นอุปสรรคต่อการทำวิทยานิพนธ์ ดำเนินการศึกษาวิจัยบนแนวทางที่ถูกต้องตรงตามหลักสูตร ตามผลการวิจัยของณัฐมน ตั้งพานทอง (2560) ที่พบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จะประกอบด้วย การวางแผนร่วมกับนักศึกษา การให้คำแนะนำและ

คำปรึกษาแก่นักศึกษา ความรู้และความเข้าใจในกระบวนการการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา การติดตามความก้าวหน้าในการทำวิทยานิพนธ์ และการรับรู้ข้อกำหนดในการจบการศึกษา ดังนั้น อาจารย์ควบคุมวิทยานิพนธ์ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอน การทำวิทยานิพนธ์ของสถาบัน ข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของมหาวิทยาลัย ซึ่งจะสามารถให้คำแนะนำที่ถูกต้องแก่นักศึกษา ทำให้สามารถวางแผนล่วงหน้าก่อนลงมือทำจริงได้ชัดเจน มีกรอบการดำเนินงานที่ชัดเจน เมื่อใดจะเริ่มทำอันไหนก่อน-หลัง รวมทั้งสร้างนิสัยของนักศึกษาให้ทำงานเป็นระบบมากขึ้น มีความสนใจหัวข้อวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษากำลังศึกษา โดยปกติแล้วอาจารย์ควบคุมวิทยานิพนธ์จะมีความอยากรู้ อยากเห็นผลการวิจัยเป็นทุนเดิม จึงเกิดความเอาใจใส่ในงานและให้ความช่วยเหลือมากยิ่งขึ้น (ณัฐวัฒน์ โจรจนวุฒิธรรม, 2564, หน้า 25) สอดคล้องกับผลการวิจัยของวรรณ ชลนภาสกลิต และคณะ (2563) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการศึกษาระดับปริญญาเอกในประเทศไทย พบว่า อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เป็นตัวผลักดันให้นักศึกษาทำงานได้เสร็จทันเวลาและจบเร็วขึ้น รวมถึงการมีอาจารย์ที่ปรึกษาที่คุยกันรู้เรื่อง และเข้าใจนักศึกษา ทำให้นักศึกษาเชื่อมั่นว่าจะสามารถเรียนจบปริญญาเอกได้

สำหรับปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร เป็นตัวแปรต้นที่ปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จ การศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเป็นลำดับที่สอง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองจากปัจจัยคุณลักษณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า บุคลากรไม่มีความสามารถในการสืบค้นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ ไม่มีการวางแผนการเรียนและการทำวิจัยกับอาจารย์ที่ปรึกษา อาจกล่าวได้ว่า คุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร มีความเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ด้วยรูปแบบการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษานั้น ประเด็นสำคัญที่บ่งชี้ได้อย่างชัดเจนว่าจะสามารถสำเร็จการศึกษาได้ตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ขึ้นอยู่กับกระบวนการทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งโดยปกติแล้วการเรียนตามรายวิชาของหลักสูตรนั้น มีกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสม แต่เมื่อต้องจัดทำเล่มวิทยานิพนธ์เพื่อจบการศึกษานั้น จะควบคุมระยะเวลาได้ค่อนข้างยาก โดยนักศึกษาจะต้องวางแผนการเรียนตั้งแต่เริ่มเข้าศึกษาในสถาบัน เข้าพบอาจารย์ที่ปรึกษาให้มากที่สุด เพราะจะทำให้เห็นเส้นทางความสำเร็จในการศึกษาได้อย่างชัดเจน และเมื่อมีสิทธิ์ได้เสนอหัวข้อโครงการวิทยานิพนธ์ นักศึกษาต้องเตรียมความพร้อม โดยการศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องที่ตนสนใจ และระเบียบวิธีวิจัยให้แม่นยำ พร้อมกับการเข้าพบอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เป็นระยะ ๆ เพื่อกำหนดแนวทางการศึกษาและความเป็นไปได้ของผลลัพธ์ที่ต้องการ (ทองปลิว ชมชื่น, 2546 อ้างถึงใน เริงรณ ล้อมลาย และสุภารัตน์พิชา ปิยะธรรมวารากุล, 2563, หน้า 359) ดังนั้นนักศึกษาจะต้องสร้างแรงผลักดันให้กับตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ มีความมุ่งมั่น ความทะเยอทะยาน ความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีความรับผิดชอบต่อตนเองสูง มีความท้าทายและกล้าเสี่ยง ฝ่าฟันอุปสรรคด้วยความหวังที่จะทำงานให้สำเร็จมากกว่ากลัวความล้มเหลว มีความพยายามในการเรียน การค้นคว้าแสวงหาความรู้ให้ประสบความสำเร็จตามระยะเวลาและเงื่อนไขที่หลักสูตรกำหนดไว้ (ณัฐวัฒน์ โจรจนวุฒิธรรม, 2564, หน้า 15-17 และโมลี สุทธิโมลีโพธิ, 2563, หน้า 12) สอดคล้องกับผลการวิจัยของปณณิษฐา มาเชค (2565) ที่ได้ทำการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการสำเร็จการศึกษาของนิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ตัวแปรที่มีขนาดอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ คุณลักษณะของนิสิต และบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาคุศลินิพนธ์ และผลการศึกษาของวรรณ ชลนภาสกลิต และคณะ (2563) พบว่า การวางแผนชีวิตของนักศึกษาระดับปริญญาเอกเกี่ยวข้องกับ

ตัวแปรที่สำคัญ 3 ด้าน คือ การวางแผนด้านการเงิน การวางแผนด้านการเรียน และการวางแผนด้านอาชีพ นอกจากนี้ยังพบว่า หลักหรือวิธีการเรียนให้ประสบความสำเร็จในระดับปริญญาเอกคือ ผู้ศึกษาจะต้องมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ มีวินัย อดทน มีการวางแผนการเรียน จัดสรรเวลาในการเรียนและอ่านหนังสือ

5.2.2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า เพศหญิงมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพของครอบครัวที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าสูงกว่าเพศชาย เนื่องจากบุคลากรที่ลาศึกษาต่อส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีภาระหน้าที่ต่อครอบครัวค่อนข้างมาก เช่น การเลี้ยงดูลูก การดูแลบ้านเรือน รวมถึงการปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยด้วย โดยภาระหน้าที่ดังกล่าวส่งผลต่อการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากร แต่ผลการวิจัยของโกวิทย์ ประดิษฐ์ผล (2560) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสำเร็จการศึกษาตามเกณฑ์การศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาโท ด้วยเทคนิคเหมืองข้อมูลกรณีศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ กลับพบว่า เพศหญิงมีอัตราการสำเร็จการศึกษามากกว่าเพศชาย และผลการศึกษาของอัศวิน ไขว้วัฒน์ (2564) ที่พบว่า เพศชายกับเพศหญิง มีการลาเพื่อพัฒนาความรู้ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า มีปัจจัย 3 ด้านที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อ คือ 1) ปัจจัยด้านสภาพของครอบครัว กล่าวคือ ครอบครัวควรมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน การเอาใจใส่และเอื้ออาทรกัน การเคารพซึ่งกันและกัน การยอมรับความผิดหรือความชอบร่วมกัน หรือความไว้วางใจกัน เพราะความไว้วางใจกันเป็นรากฐานที่ทำให้เกิดสัมพันธ์ภาพในครอบครัว (สุพิชญ์กฤตา พักโพธิ์เย็น, 2560, หน้า 24) องค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้ ย่อมส่งผลต่อสภาพจิตใจของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อ ความบั่นทอนที่เกิดจากครอบครัวนั้น เป็นผลให้เกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย เหนื่อยล้า และหมดกำลังใจที่จะศึกษาให้ประสบความสำเร็จ หรือบางคนอาจตัดสินใจไม่ศึกษาต่อ 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน กล่าวคือ กลุ่มเพื่อนจะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการทางด้านความรู้ ทักษะคติ บุคลิกภาพ และคุณธรรมของนักศึกษา ถ้านักศึกษามีการเลือกคบเพื่อนที่มีคุณลักษณะที่ดีในทางการเรียน ก็ย่อมจะเป็นตัวอย่างที่ดี และส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนที่ดี และมีประสิทธิภาพของนักศึกษาได้ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมชั้น เป็นความสามารถในยอมรับความแตกต่างของบุคคลอื่นได้ การมีน้ำใจ การให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนซึ่งกันและกัน ให้ความเคารพซึ่งกันและกัน (สุพิชญ์กฤตา พักโพธิ์เย็น, 2560, หน้า 26) โดยเฉพาะการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา ทุกคนต่างมีภาระหน้าที่ในหลาย ๆ ด้าน แต่ละคนมีความสามารถเฉพาะตนที่สามารถช่วยเหลือเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน มีประสบการณ์ที่หลากหลายสามารถนำมาช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกันได้ และ 3) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก คือ ความพร้อมของการให้บริการของสถาบันการศึกษา ทั้งหนังสือ ตำราในหอสมุดต้องมีเพียงพอต่อความต้องการ อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ในสำนักวิทยบริการมีปริมาณเพียงพอต่อการใช้งาน การให้บริการของสำนักวิทยบริการที่มีประสิทธิภาพรวดเร็ว และตอบสนองความต้องการของนักศึกษาในแต่ละระดับได้ ซึ่งสิ่งอำนวยความสะดวกเหล่านี้ อาจส่งผลต่อความสำเร็จทางการศึกษาของนักศึกษาได้ ถ้าสิ่งอำนวยความสะดวกมีพร้อมเพียง และง่ายต่อการใช้งาน ก็จะทำให้การทำงานหรือการศึกษาในด้านต่าง ๆ ของนักศึกษาเป็นไปด้วยความราบรื่น และส่งผลต่อผลการเรียนของนักศึกษาได้โดยตรง (ณัฐวัฒน์ โรจนวุฒิธรรม, 2564, หน้า 35)

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.3.1 จากผลวิจัยระดับปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เป็นปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อเป็นลำดับแรก ผู้บริหารกองบริหารงานบุคคล หรือฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรม 1) ควรจัดให้มีการฝึกอบรมพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำวิจัยตามหลักสูตรที่บุคลากรปฏิบัติการสอน การฝึกอบรม การเขียนบทความทางวิชาการ การใช้ภาษาในการเขียนรายงานวิจัยที่กระชับ ชัดเจน ถูกต้องตามหลักวิชาการ จนสามารถจัดพิมพ์ลงวารสารทางวิชาการที่เป็นที่ยอมรับ 2) ควรสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการได้รับผิดชอบการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ หรือการเป็นอาจารย์พี่เลี้ยงให้กับบุคลากรที่ต้องทำผลงานวิชาการ หรือการศึกษาอิสระ เพื่อให้เข้าใจถึงกระบวนการการทำวิจัย ตลอดจนจัดทีมอาจารย์อาวุโสหรืออาจารย์ภายในหลักสูตรช่วยดูแลบุคลากรที่ลาศึกษาต่อให้สำเร็จการศึกษาในระยะเวลาที่กำหนด และ3) ควรสนับสนุนให้มีการทำวิจัยที่ไม่ยากมาก จัดหาแหล่งเผยแพร่ผลงานเพื่อกระตุ้นการนำวิจัยไปใช้ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรตระหนักถึงประโยชน์ของการวิจัยเพิ่มมากขึ้น

5.3.2 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ควรกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในการส่งเสริมการทำวิจัย ส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำวิจัย รวมถึงการสรรหา สนับสนุน เอกสารตำรา เทคโนโลยีสารสนเทศให้เพียงพอ ทันสมัย และรวดเร็ว รวมถึงสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยใหม่ ๆ ให้บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยได้รับรู้อย่างทั่วถึง ซึ่งผลงานวิจัยใหม่ ๆ จะเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของบุคลากรท่านอื่น ๆ ได้อีกด้วย

5.3.3 จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัย พบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพของครอบครัว และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จการศึกษาล่าช้า ซึ่งบุคลากรสายวิชาการจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพตนเองด้านความรู้ ทักษะการวิจัยอย่างต่อเนื่องและทันสมัย พัฒนาการใช้เทคโนโลยีแหล่งสืบค้นข้อมูลต่าง ๆ เพื่อค้นหาข้อมูลในการทำวิจัย รวมถึงการจัดทีมทำวิจัยร่วมกันระหว่างบุคลากรในหลักสูตร สร้างความร่วมมือ สร้างกำลังใจ คอยช่วยเหลือและเสนอแนะซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนมุมมองความคิดร่วมกัน ชักชวนกันเข้าประชุมสัมมนาและอบรมด้านการทำวิจัย ร่วมกันกำหนดเป้าหมายการวิจัยตามความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อต่อยอดการทำวิจัยในด้านใดด้านหนึ่งที่มีความเชี่ยวชาญร่วมกัน

5.3.4 จากข้อเสนอแนะอื่น ๆ พบว่า การศึกษาวิจัยทางด้านการแพทย์ต้องใช้เวลาในการเก็บตัวอย่าง และทดสอบตัวอย่างค่อนข้างมาก ทำให้ระยะเวลาที่กำหนดไว้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และผู้บริหารคณะ/สาขาวิชา ควรปรับเกณฑ์ระยะเวลาในการเรียนและการสำเร็จการศึกษาของบุคลากรสายวิชาการให้สอดคล้องกับบริบทของหลักสูตร และเป็นไปตามเกณฑ์การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยอื่น

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.4.1 ควรศึกษาปัจจัยรายด้านมีผลต่อการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อให้ทราบถึงประเด็นเชิงลบและเชิงบวกในการศึกษาต่อของบุคลากรสายวิชาการ

5.4.2 ควรนำตัวแปรด้านคุณลักษณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปพัฒนารูปแบบการวิจัยที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ซึ่งเป็นการพัฒนาระบบกลไกของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ในแต่ละหลักสูตรได้อย่างชัดเจนมากขึ้น

5.4.3 ควรทำการศึกษากระบวนการบริหารจัดการการศึกษาต่อของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



บรรณานุกรม

- กองบริหารการวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา. (2562). **พิมพ์เขียวประเทศไทย 4.0 โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน**. สืบค้นจาก <http://www.libarts.up.ac.th/v2/img/Thailand-4.0.pdf>
- โกวิทย์ ประดิษฐ์ผล. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสำเร็จการศึกษาตามเกณฑ์การศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาโท ด้วยเทคนิคเหมืองข้อมูลกรณีศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- จตุรงค์ เหมรา. (2560). **การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของผลผลิตภาพการวิจัยของคณาจารย์สถาบันการพลศึกษา**. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 19(3), 63-76.
- คณิต สุขรัตน์. (2561). **การศึกษาทัศนคติพฤติกรรม และปัจจัยที่เกี่ยวข้องของผู้บริโภคสินค้าอินทรีย์**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ชนินันท์ พงษ์ประมุข, สิวะโชติ ศรีสุทธิยากร และ สุชาดา บวรกิติวงศ์. (2562). **การศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิต ระดับบัณฑิตศึกษาของไทยและต่างประเทศด้วยการวิเคราะห์แบบเบส**. *วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 14(2), 208-222.
- ชนินันท์ พงษ์ประมุข, นัญฐิกา เจริญตะคุ และ สิวะโชติ ศรีสุทธิยากร. (2563). **ประสิทธิภาพของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สเปียร์แมน และเคนดอลล์ เมื่อข้อมูลแจกแจงแบบไม่ปกติ**. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 15(2), 1-16.
- ญาติดา ฉายแสง. (2561). **ทัศนะของนักศึกษาที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมทางวิชาการระดับบัณฑิตศึกษา คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ณัฐวัฒน์ ไรจนวุฒิธรรม. (2564). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา**. การค้นคว้าอิสระ. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ณัฐมน ตั้งพานทอง. (2560). **ปัจจัยระดับบุคคล และคุณลักษณะที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำวิทยานิพนธ์อย่างมีประสิทธิภาพของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาหลักสูตรนานาชาติมหาวิทยาลัยมหิดล**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2552). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บิสมิเนสแอนด์อินเตอร์เนต.
- ธีรวดี ยี่มี. (2562). **คู่มือการปฏิบัติงานการจัดโครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่**. ปทุมธานี: กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นพเก้า จันทร์ทุ่งใหญ่. (2565). **ความพึงพอใจของผู้ลาศึกษาต่อในประเทศต่อการให้บริการของงานลาศึกษาต่อ กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**. ปทุมธานี: กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- บัลลังก์ โรหิตเสถียร. (2562). **งบประมาณปี 62**. สืบค้นจาก <https://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=52889&Key=news2>.

- ปัญญา ชูช่วย. (2551). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- ปิยะพร บัวระพา, ปาริชาติ ชัยจันทร์, วิสุมดา อินทรเพ็ชร และขวัญพิชชา บุญอ่ำ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักศึกษาสาขาการบัญชี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี).
- ปุ่นฉวีรุฐา มาเชค. (2565). โมเดลเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการสำเร็จการศึกษาของนิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา, 13(1), 8-28.
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (2560, 23 สิงหาคม). ประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เรื่อง การกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกผู้รับทุนการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กองบริหารงานบุคคล. (2566). แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566. ผู้แต่ง.
- โมลี สุทธิโมลีโพธิ. (2563). ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์. วารสารพุทธจิตวิทยา, 5(2), 12-17.
- ยุพาภรณ์ สิวิกะ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แจสมิน อะเมเนนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยแม่โจ้).
- รุจิราพรรณ คงช่วย. (2557). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา. การค้นคว้าอิสระ. สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา สถาบันวิจัยและพัฒนา
- เริงรณ ล้อมลาย และสุการ์ตพิชา ปิยะธรรมวรากล. (2563). แนวคิดทางปรัชญาการศึกษาในบริบทของการศึกษาไทยระดับอุดมศึกษา. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 3(3), 357-366.
- ลัดดาวัลย์ โภควินท์. (2552). บทบาทและปัญหาการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษา. (สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- วันวิสาข์ แก้วสมบุญ, ทรงธรรม ธีระกุล, เสาวนีย์ แสงสีดำ และศศิธร ดีใหญ่. (2557). ปัจจัยในการสำเร็จ การศึกษาลำชาของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ. สงขลา: หน่วยวิจัยสถาบัน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- วาสนา วงศ์ชนะ และชนัญญา มีงาม. (2562). สาเหตุและแนวทางแก้ไขการสำเร็จการศึกษาเกินกว่าระยะเวลาที่กำหนดของมหาบัณฑิต: กรณีศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. การค้นคว้าอิสระ. สงขลา: งานบัณฑิตศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2561). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพฯ: โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรรณิ ชลนภาสถิต, อรุณี นริทรกุล ณ อยุธยา และพรณพิมล ก้านนก. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการศึกษาระดับปริญญาเอกในประเทศไทย. วารสารสุโขทัยธรรมมาธิราช, 33(2), 93-114.
- ศักดิ์รินทร์ ชนประชา. (2562). การศึกษาตลอดชีวิต. วารสารอัล-นूर บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยฟาฏอนี, 14(26), 159-175.
- สมนึก ภัททิยธนี. (2565). การวัดผลการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 15). กทม: สำนักพิมพ์ประสานการพิมพ์.

- สุพิชญ์กฤตา พักโพธิ์เย็น. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต).
- สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2560). **ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาที่ยั่งยืน: กระบวนทัศน์การพัฒนาสำหรับประเทศไทย 4.0.** สืบค้นจาก http://cse.nida.ac.th/main/images/books/suwit_revise.pdf.
- สง่า คำคำ. (2559). **การศึกษาเจตคติและแรงจูงใจต่อการเรียนวิชาการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ของนักศึกษาชั้น ปวส. ปีที่1 แผนกวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2559.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2560). **เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2558 และเกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง.** กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2562). **สถิติการศึกษา ปี 2561.** กรุงเทพฯ : ศูนย์สารสนเทศอุดมศึกษา สำนักอำนวยการ.
- หฤทัย ศิริสินอุดมกิจ. (2564). **การพัฒนาแบบอาจารย์ที่ปรึกษาระดับปริญญาตรีปีที่ 4 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. การค้นคว้าอิสระ.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัศวิน ไขวิวัฒน์. (2564). **ปัจจัยที่มีผลต่อการลาเพื่อพัฒนาความรู้ของข้าราชการ กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. วารสารวิชาการสาธารณสุข, 30(1), S172-S182.**
- เอนก เทียนบุชา. (2559). **หลักสูตรระดับอุดมศึกษาที่เน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นฐานสมรรถนะ วารสารจันทร์เกษมสาร, 22(43), 33-47.**



ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญ



รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สนิทเดช จินตนา
อาจารย์สาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ สังกัดคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อิศรา ศิริมณีรัตน์
อาจารย์สาขาวิชาสังคมศาสตร์ สังกัดคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปรรรฐมาศ พิสิษฐ์ภคกุล
อาจารย์ประจำสาขาวิชาสังคมศาสตร์ สังกัดคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีจุดประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

2. คำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งทางตรงและทางอ้อม และผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลนี้ไว้เป็นความลับ

3. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้า

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ



ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

1. เพศ () ชาย () หญิง () ไม่ระบุเพศ
2. อายุ () 25-30 ปี () 31-35 ปี () 36-40 ปี
() มากกว่า 40 ปี
3. ผลการเรียนเฉลี่ย () ต่ำกว่า 3.00 () 3.00 - 3.49 () 3.50 - 4.00
4. ประสบการณ์การทำงาน () 1-3 ปี () 4-6 ปี () 7-9 ปี
() 10-12 ปี () มากกว่า 12 ปีขึ้นไป
5. หลักสูตรที่ศึกษาต่อ โปรดระบุ

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้า

คำชี้แจง : ตัวเลขในช่องปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้า มีเกณฑ์ในการพิจารณาข้อความที่กำหนดให้ มีความหมายต่อไปนี้

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

คำอธิบาย : โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านต่อปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้า โดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้า	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
คุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร						
1	ขาดความสามารถในการค้นหา และใช้ความรู้จากงานวิจัยที่ผ่านมาได้					
2	ไม่สามารถใช้กระบวนการหรือวิธีการที่เหมาะสมกับงานวิทยานิพนธ์					
3	ไม่สามารถบริหารจัดการเวลาให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ได้					
4	ไม่สามารถปฏิบัติตามแผนการเรียนและการทำวิจัยได้					
5	ขาดความรู้ความเข้าใจกฎระเบียบและข้อกำหนดเกี่ยวกับวิทยานิพนธ์					
6	ไม่มีการวางแผนการเรียนและการทำวิจัยกับอาจารย์ที่ปรึกษา					

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้า	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
คุณลักษณะส่วนตัวของบุคลากร (ต่อ)						
7	ไม่มีความสามารถในการสืบค้นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์					
8	มีงบประมาณในการทำวิทยานิพนธ์ไม่เพียงพอ					
9	ไม่มีทักษะการใช้ภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษในการอ่าน เขียน เพื่อติดต่อสื่อสารหรือทำวิทยานิพนธ์					
10	ไม่มีทักษะในการเขียนบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์หรือนำเสนอผลงานในงานประชุมวิชาการ					
คุณลักษณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์						
1	ไม่มีการวางแผนการเรียนและการทำวิทยานิพนธ์กับนักศึกษา					
2	ขาดการติดตามความก้าวหน้าการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา					
3	มีความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบ และข้อกำหนดเกี่ยวกับการทำวิทยานิพนธ์ค่อนข้างน้อย หรือไม่ชัดเจน					
4	ขาดความรู้ ความชำนาญในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา					
5	ไม่ค่อยมีความพร้อมในการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ไม่มีคุณสมบัติ และประสบการณ์ที่เหมาะสม					
6	ไม่เคยชี้แนะให้นักศึกษาขอทุนสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์					
7	ขาดความรับผิดชอบและความเอาใจใส่ในการให้คำปรึกษา					
8	ไม่ค่อยให้ความชัดเจนในข้อเสนอแนะและแนวทางปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์					

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้า	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
สถานภาพของครอบครัว						
1	ขาดการสนับสนุนทางการเงินจากครอบครัว					
2	มีภาระหน้าที่ต่อครอบครัวและที่ทำงานมาก					
3	ขาดความสนใจ ใส่ใจจากครอบครัว					
4	ขาดการสนับสนุนทางด้านเวลาจากครอบครัว					
5	เมื่อเกิดปัญหาในระหว่างการเรียนรู้ ครอบครัวไม่มีบทบาทในการให้กำลังใจ					
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน						
1	ไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อน ๆ					
2	เพื่อน ๆ ไม่ให้ความช่วยเหลือหรือไม่ให้ความร่วมมือในการเรียน					
3	ขาดคนปรึกษาด้านการเรียน					
4	ขาดกำลังใจจากเพื่อน					
5	ขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมชั้น					
สิ่งอำนวยความสะดวก						
1	หนังสือ ตำราในหอสมุดไม่เพียงพอต่อความต้องการของนักศึกษา					
2	การบริการของสำนักวิทยบริการไม่สะดวกรวดเร็ว					
3	อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ในสำนักวิทยบริการไม่เพียงพอต่อความต้องการของนักศึกษา					
4	คณะ/สาขาวิชาไม่ได้จัดเตรียมห้องสำหรับสืบค้นข้อมูลหรือห้องสมุดให้นักศึกษา					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

คำอธิบาย : โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านนอกเหนือจากข้อสอบถามดังกล่าวข้างต้น (ถ้ามี)

.....

.....

.....

ภาคผนวก ค
ผลการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



การวิเคราะห์หาความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) โดยการวิเคราะห์ค่า IOC (Item Objective Congruence Index) ของปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้าของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อในประเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 ปัจจัยด้านสภาพส่วนบุคคล

ข้อ	สถานภาพทั่วไป	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม	คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	เพศ						
	() ชาย () หญิง	+1	0	+1	2	0.66	ใช้ได้ เพิ่มตัวเลือก ไม่ระบุเพศ
2	อายุ						
	() 25-30 ปี () 30-35 ปี () 36-40 ปี () มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	+1	+1	0	2	0.66	ใช้ได้, แก้ไขตัวเลือก () 30-35 ปี เป็น 31-35 ปี () มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป ตัดคำว่า ขึ้นไป
3	ผลการเรียนเฉลี่ย						
	() ต่ำกว่า 3.00 () 3.00 - 3.49 () 3.50 - 4.00	+1	0	+1	2	0.66	ใช้ได้
4	ประสบการณ์การทำงาน						
	() 3-5 ปี () 6-8 ปี () 9-10 ปี () มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	+1	+1	0	2	0.66	ใช้ได้, ปรับและเพิ่มช่วงปี เป็น () 1-3 ปี () 4-6 ปี () 7-9 ปี () 10-12 ปี () มากกว่า 12 ปี ขึ้นไป
5	หลักสูตรที่ศึกษาต่อ ไปรตระบุ	+1	0	+1	2	0.66	ใช้ได้

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้า

คำอธิบาย : ตัวเลขในช่องปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้า มีเกณฑ์ในการพิจารณาข้อความที่กำหนดให้ มีความหมายต่อไปนี้

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

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้า	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม	คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
คุณลักษณะของส่วนตัวของบุคลากร							
1	ขาดความสามารถในการค้นหา และใช้ความรู้จากงานวิจัยที่ผ่านมาได้	+1	+1	0	2	0.66	ใช้ได้
2	ไม่สามารถใช้กระบวนการหรือวิธีการที่เหมาะสมกับงานวิทยานิพนธ์	+1	+1	0	2	0.66	ใช้ได้
3	ขาดความรู้ความเข้าใจกฎระเบียบและข้อกำหนดเกี่ยวกับวิทยานิพนธ์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	ไม่มีการวางแผนการเรียนและการทำวิจัยกับอาจารย์ที่ปรึกษา	+1	0	+1	2	0.66	ใช้ได้
5	ไม่มีความสามารถในการสืบค้นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์	+1	+1	0	2	0.66	ใช้ได้
6	งบประมาณในการทำวิทยานิพนธ์ไม่เพียงพอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	ไม่มีทักษะการใช้ภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษในการอ่าน เขียน เพื่อติดต่อสื่อสารหรือทำวิทยานิพนธ์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	ไม่มีทักษะในการเขียนบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์หรือนำเสนอผลงานในงานประชุมวิชาการ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ให้เพิ่มข้อคำถาม 2 ข้อ คือ

1. ไม่สามารถบริหารจัดการเวลาให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ได้
2. ไม่สามารถปฏิบัติตามแผนการเรียนและการทำวิจัยได้

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้า	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม	คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
คุณลักษณะอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์							
1	ไม่มีการวางแผนการเรียนและการทำวิทยานิพนธ์กับนักศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	ขาดการติดตามความก้าวหน้าการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	มีความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบ และข้อกำหนดเกี่ยวกับการทำวิทยานิพนธ์ค่อนข้างน้อย หรือไม่ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	ขาดความรู้ ความชำนาญในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	ไม่ค่อยมีความพร้อมในการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ไม่มีคุณสมบัติ และประสบการณ์ที่เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	ไม่เคยชี้แนะให้นักศึกษาขอทุนสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	ขาดความรับผิดชอบและความเอาใจใส่ในการให้คำปรึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	ไม่ค่อยให้ความชัดเจนในข้อเสนอแนะและแนวทางปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
สถานการณ์ของครอบครัวและเพื่อน							
1	ขาดการสนับสนุนทางการเงินจากครอบครัว	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	มีภาระหน้าที่ต่อครอบครัวและที่ทำงานมาก	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	ขาดความสนใจ ใส่ใจจากครอบครัว	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	ขาดการสนับสนุนทางด้านเวลาจากครอบครัว	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	เมื่อเกิดปัญหาในระหว่างการเรียนรู้ ครอบครัวไม่มีบทบาทในการให้กำลังใจ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	ไม่สามารถยอมรับความคิดเห็นจาก เพื่อน ๆ ได้	0	+1	+1	2	0.66	ใช้ได้
7	เพื่อน ๆ ไม่ให้ความช่วยเหลือหรือไม่ให้ความร่วมมือในการเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้า	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม	คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
สถานภาพของครอบครัวและเพื่อน (ต่อ)							
8	ขาดคนปรึกษาด้านการเรียนหรือขาดกำลังใจจากเพื่อน	+1	+1	0	2	0.66	ใช้ได้ แยกเป็น 2 ข้อ

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

- แยกข้อคำถามด้านสถานภาพครอบครัวกับเพื่อน เป็น ด้านสถานภาพครอบครัว และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน

- แยกข้อคำถามจากเดิม ขาดคนปรึกษาด้านการเรียนหรือขาดกำลังใจจากเพื่อน เป็น ข้อ 1 ขาดคนปรึกษาด้านการเรียน ข้อ 2 ขาดกำลังใจจากเพื่อน

- เพิ่มข้อคำถามด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อน ขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมชั้น

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลในการสำเร็จการศึกษาล่าช้า	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม	คะแนนเฉลี่ย	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
สิ่งอำนวยความสะดวก							
1	หนังสือ ตำราในหอสมุดไม่เพียงพอต่อความต้องการของนักศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	การบริการของสำนักวิทยบริการไม่สะดวกรวดเร็ว	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ในสำนักวิทยบริการไม่เพียงพอต่อความต้องการของนักศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	คณะ/สาขาวิชาไม่ได้จัดเตรียมห้องสำหรับสืบค้นข้อมูลหรือห้องสมุดให้นักศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ข้อเสนอแนะอื่นๆ	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			คะแนน รวม	คะแนน เฉลี่ย	แปลผล
	คนที่	คนที่	คนที่			
	1	2	3			
คำอธิบาย :						
โปรดแสดงความคิดเห็นของท่าน นอกเหนือจากข้อสอบถามดังกล่าวข้างต้น (ถ้ามี)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวนพเก้า จันทร์ทุ่งใหญ่
วัน-เดือน-ปีเกิด	8 กรกฎาคม 2529
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านพักสวัสดิการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อาคาร 25 เลขที่ 39 หมู่ 1 ต.รังสิต อ.ธัญบุรี จ.ปทุมธานี
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	บุคลากรปฏิบัติการ
หน่วยงานที่สังกัด	กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี
หมายเลขโทรศัพท์	02-549-4927
Email Address	noppakaow_j@mutt.ac.th
ประวัติการศึกษา	ปี 2548 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) สาขาวิชา พณิชยการ วิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม ปี 2550 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวส.) สาขาวิชา การเลขานุการ วิทยาลัยอาชีวศึกษานครปฐม ปี 2552 ระดับปริญญาตรี สาขาวิชา ธุรกิจศึกษา-การเลขานุการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2552-2553 ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่งสายงานนักวิชาการศึกษา สังกัดคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พ.ศ. 2553-2554 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ตำแหน่งสายงานเจ้าหน้าที่ ห้องปฏิบัติการ สังกัดคณะบริหารงานธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พ.ศ. 2554-2556 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ตำแหน่งสายงาน นักวิชาการศึกษา สังกัดคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ พ.ศ. 2556 - ปัจจุบัน ตำแหน่งบุคลากรปฏิบัติการ ตำแหน่งสายงานฝ่ายพัฒนา และฝึกอบรม สังกัดกองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี