



โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสาย  
วิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน แผน ก แบบ ก 2

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2565

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของ  
บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร



โดย  
นายเอกพันธ์ หวานใจ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน แผน ก แบบ ก 2  
มหาวิทยาลัยศิลปากร  
ปีการศึกษา 2565  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

THE CAUSAL RELATIONSHIP MODEL OF FACTORS AFFECTING ACADEMIC  
POSITION INTENTION OF ACADEMIC STAFFS, SILPAKORN UNIVERSITY



By  
MR. Ekkapun WANJAI

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for Master of Arts PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT  
Silpakorn University  
Academic Year 2022  
Copyright of Silpakorn University

หัวข้อ โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่  
ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัย  
ศิลปากร  
โดย นายเอกพันธ์ หวานใจ  
สาขาวิชา การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน แผนก ก แบบ ก 2  
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ ดร. ปริญา หรุ่นโพธิ์

---

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

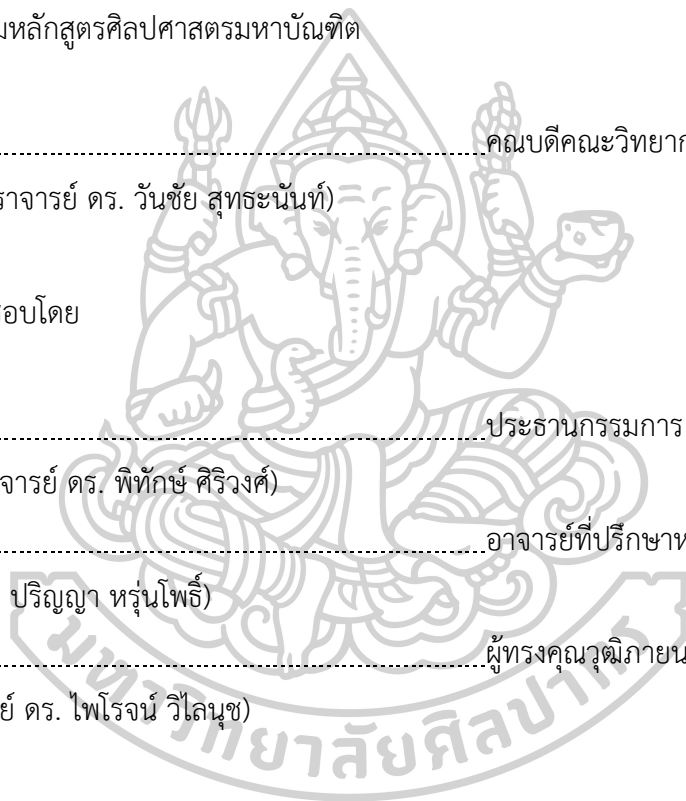
..... คณบดีคณะวิทยาการจัดการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วันชัย สุทธะนันท์)

พิจารณาเห็นชอบโดย

..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร. พิทักษ์ ศิริวงศ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(อาจารย์ ดร. ปริญา หรุ่นโพธิ์)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก  
(ศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ วิไลนุช)



641220026 : การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน แผน ก แบบ ก 2

คำสำคัญ : ทักษะคิด; แรงจูงใจ; ความก้าวหน้าในอาชีพ; การเป็นที่ยอมรับนับถือ; การพัฒนาตนเอง  
ด้านวิชาการ; การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

นาย เอกพันธ์ หวานใจ: โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : อาจารย์ ดร. ปริญญา หรุ่มโพธิ์

การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเป็นส่วนสำคัญของบุคลากรสายวิชาการในระดับอุดมศึกษา งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับทัศนคติหรือเจตคติต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ ความก้าวหน้าในอาชีพ การเป็นที่ยอมรับนับถือ และการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ และการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร 2) ศึกษาอิทธิพลของทัศนคติหรือเจตคติ แรงจูงใจ ความก้าวหน้าในอาชีพ การเป็นที่ยอมรับนับถือ และการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ ที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และ 3) เพื่อทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 250 คน โดยมีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา หลังจากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก โดยมีเครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับของทัศนคติหรือเจตคติ แรงจูงใจ ความก้าวหน้าในอาชีพ การเป็นที่ยอมรับนับถือ การพัฒนาตนเองด้านวิชาการ และการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก 2) มีการยอมรับสมมติฐาน ทั้ง 5 สมมติฐาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 คือ ทัศนคติหรือเจตคติ แรงจูงใจ ความก้าวหน้าในอาชีพ การเป็นที่ยอมรับนับถือ และการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ ส่งผลเชิงบวกต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ และ 3) ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง มีค่าผลของโมเดลที่เหมาะสม ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์คือ  $CMIN/df = 2.495$ ,  $RMR = 0.067$ ,  $GFI = 0.876$ ,  $TLI = 0.910$ ,  $CFI = 0.937$  และ  $RMSEA = 0.077$  ประโยชน์ที่ได้จากงานวิจัยสามารถเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำไปวางแผนด้านนโยบาย ทั้งนี้ ทางฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจบุคลากรสายวิชาการให้สร้างผลงานที่มีคุณภาพเพื่อเข้าสู่กระบวนการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

641220026 : Major PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT

Keyword : ATTITUDE; MOTIVATION; CAREER ADVANCEMENT; RECOGNITION; SELF-DEVELOPMENT; ACADEMIC POSITION INTENTION

MR. Ekkapun WANJAI : The Causal Relationship Model of Factors Affecting Academic Position Intention of Academic Staffs, Silpakorn University Thesis advisor : Parinya Roonpho, Ph.D.

Academic position intention of academic staffs is very essential of academic staffs in higher education. The objectives of this research are 1) to study the level of Attitudes, Motivation, Career advancement, Recognition, Self-development and Academic position intention of academic staff of Silpakorn University; 2) to study the effects of Attitudes, Motivation, Career advancement, Recognition, Self-development and Academic position intention of academic staff of Silpakorn University. This is quantitative research and the sampling group are 250 academic staffs in Silpakorn University. The research tools are questionnaires and the quota sampling was designed, then convenience sampling was employed. Data analysis was analyzed by descriptive analysis and was investigated by Structural Equation Model. The research results reveal that 1) the results showed that the levels of Attitudes, Motivation, Career advancement, Recognition, Self-development and Academic position intention were high; 2) the hypothesis testing, the fifth hypotheses were supported: the effects of Attitudes, Motivation, Career advancement, Recognition, Self-development and Academic position intention of academic staffs at the statistically significant level of 0.01; and 3) the result of the Structural Equation Model indicated that the model fit to the empirical data by the indicators of  $CMIN/df = 2.495$ ,  $RMR = 0.067$ ,  $GFI = 0.876$ ,  $TLI = 0.910$ ,  $CFI = 0.937$  และ  $RMSEA = 0.077$ . The implication of this study will be the direction for the higher education administrator to plan the policy. Furthermore, human resource department should support and motivate the academic staffs in order to create the quality work into the academic position process.

## กิตติกรรมประกาศ

งานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก อาจารย์ ดร. ปริญญา หรุ่นโพนธ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้อนุเคราะห์สละเวลาอันมีค่า ให้คำปรึกษาในการจัดทำ พร้อมทั้งแนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงในการจัดทำงานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์และสำเร็จไปได้ด้วยดี ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์พิจารณาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามสำหรับใช้ในการเก็บข้อมูล ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ วิไลนุช ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่เสียสละเวลาอันมีค่า ให้คำชี้แนะที่มีประโยชน์เป็นอย่างสูงต่องานวิจัย และขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพล เปรมทองสุข และอาจารย์ ดร.วงศ์ลัดดา วีระไพบูลย์ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และให้คำแนะนำในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรม AMOS รวมทั้งขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากรที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามสำหรับการทำวิจัยในครั้งนี้ด้วย ทางผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย สุทธะนันท์ คณบดีคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่อนุญาตให้ลาศึกษาต่อและสนับสนุนทุนการศึกษาตลอดหลักสูตร และครู อาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่สำคัญยิ่งขอขอบพระคุณครอบครัวของผู้วิจัยและกัลยาณมิตรทุกท่านที่คอยให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนเป็นอย่างดีเสมอมา

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้วางรากฐานการศึกษาแก่ผู้ศึกษาทุกคน และขอมอบความดีงามที่เกิดขึ้นให้แก่ส่วนรวมต่อไป

นาย เอกพันธ์ หวานใจ

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 สมมติฐานงานวิจัย.....	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
1.6 ประโยชน์ที่ได้รับ.....	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัยศิลปากร.....	8
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติหรือเจตคติ (Attitude).....	9
2.2.1 ความหมายของทัศนคติหรือเจตคติ.....	9
2.2.2 ลักษณะที่สำคัญของทัศนคติ (Characteristics of Attitudes).....	10
2.2.3 องค์ประกอบของทัศนคติ (Component of Attitudes).....	11
2.2.4 ประเภทของทัศนคติ (Types of Attitudes).....	12
2.2.5 หน้าที่ของทัศนคติ.....	13



2.2.6 การวัดทัศนคติ.....	14
2.2.7 ประโยชน์ของการวัดทัศนคติ.....	15
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Motivation).....	16
2.3.1 ความหมายของแรงจูงใจ.....	16
2.3.2 ประเภทของแรงจูงใจ.....	16
2.3.3 ความสำคัญของแรงจูงใจ.....	17
2.3.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	18
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Progression).....	22
2.4.1 ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพ.....	22
2.4.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในอาชีพ.....	23
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นที่ยอมรับนับถือ (Recognition).....	25
2.6 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง (Self-development).....	26
2.6.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง.....	26
2.6.2 กระบวนการในการพัฒนาตนเอง.....	27
2.6.3 ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง.....	28
2.6.4 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง.....	29
2.7 หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการขอกำหนดตำแหน่งสายวิชาการ.....	31
2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
2.8.1 งานวิจัยในประเทศ.....	35
2.8.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	38
2.9 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	40
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	42
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	42
3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	42

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	43
3.3 การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	45
3.3.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Content Validity) .....	45
3.3.2 การตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) .....	46
3.3.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA).....	47
3.4 ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย.....	57
3.5 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	58
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล .....	59
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	61
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	66
4.4 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง .....	72
บทที่ 5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	77
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	77
5.2 อภิปรายผล.....	84
5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป .....	86
รายการอ้างอิง.....	87
ภาคผนวก.....	94
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	95
ภาคผนวก ข หนังสือเชิญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	104
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย .....	110
ประวัติผู้เขียน.....	126

## สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1	สาระสำคัญของประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2564.....	32
ตารางที่ 2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	43
ตารางที่ 3	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทัศนคติหรือเจตคติต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ.....	48
ตารางที่ 4	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ .....	51
ตารางที่ 5	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดความก้าวหน้าในอาชีพ .....	52
ตารางที่ 6	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดการเป็นที่ยอมรับนับถือ .....	54
ตารางที่ 7	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ ..	55
ตารางที่ 8	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ .....	56
ตารางที่ 9	ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย.....	58
ตารางที่ 10	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	61
ตารางที่ 11	ระดับความคิดเห็นของทัศนคติหรือเจตคติต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ .....	66
ตารางที่ 12	ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ.....	68
ตารางที่ 13	ระดับความคิดเห็นของความก้าวหน้าในอาชีพ .....	69
ตารางที่ 14	ระดับความคิดเห็นของการเป็นที่ยอมรับนับถือ .....	70
ตารางที่ 15	ระดับความคิดเห็นของการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ.....	71
ตารางที่ 16	ระดับความคิดเห็นของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ.....	72
ตารางที่ 17	ผลการทดสอบสมมติฐานตามกรอบแนวคิด .....	75
ตารางที่ 18	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรในการศึกษา .....	80

ตารางที่ 19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ..... 82



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 สัญลักษณ์มหาวิทยาลัยศิลปากร .....	9
ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	41
ภาพที่ 3 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของทัศนคติหรือเจตคติต่อการขอกำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการ.....	50
ภาพที่ 4 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ .....	52
ภาพที่ 5 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความก้าวหน้าในอาชีพ.....	53
ภาพที่ 6 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการเป็นที่ยอมรับนับถือ .....	55
ภาพที่ 7 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ.....	56
ภาพที่ 8 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร สายวิชาการ.....	57
ภาพที่ 9 ผลการวิเคราะห์ด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง.....	74



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามเป้าหมายการขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals-SDGs) 17 เป้าหมาย มีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) เพื่อนำประเทศไทยไปสู่การบรรลุเป้าหมาย “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งการดำเนินนโยบายตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี นั้น ครอบคลุมมิติการพัฒนาทั้งการพัฒนาคน เศรษฐกิจและความมั่นคง สิ่งแวดล้อม สันติภาพและความยุติธรรม และความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา โดยกำหนดเป็น 6 ยุทธศาสตร์ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) จะเห็นได้ว่าสถาบันอุดมศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการที่จะขับเคลื่อนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ด้วยเป็นสถาบันในการผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ในด้านวิชาการและวิชาชีพเพื่อนำความรู้ที่ได้รับนั้นไปพัฒนาชุมชนและประเทศชาติต่อไป ดังที่สมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก มีพระราชหัตถเลขาไว้ว่า "มหาวิทยาลัยเป็นสมอต้นความคิด ของชาติ"

ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาไทยทั้งที่เป็นของรัฐและเอกชน จึงต้องมีมาตรฐานการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ประกอบด้วยมาตรฐานการศึกษา 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ว่าด้วยเรื่องมาตรฐานศักยภาพกับความพร้อมสำหรับการจัดการศึกษา และมีมาตรฐานย่อย จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านกายภาพ (2) ด้านวิชาการ (3) ด้านการเงิน และ (4) ด้านการบริหารจัดการ และ ส่วนที่ 2 ว่าด้วยเรื่องมาตรฐานการดำเนินงานตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา โดยมีมาตรฐานย่อย จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการจัดการเรียนการสอน (2) ด้านการวิจัย (3) ด้านการบริการวิชาการ และ (4) ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (ราชกิจจานุเบกษา, 2554) ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาจะต้องบูรณาการเชื่อมโยงมาตรฐานทั้ง 2 ด้านเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง จึงจะทำให้การจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ และสามารถตอบโจทย์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเป็นกำลังในการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศ

ทั้งนี้ ที่ผ่านมามีพบว่าสถาบันอุดมศึกษาได้มีการจัดตั้งขึ้นมาเป็นจำนวนมาก มีทั้งสถาบันอุดมศึกษาทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ทั้งของรัฐและเอกชน มีจำนวนของ

สถาบันอุดมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในประเทศไทยที่ดำเนินการจัดการศึกษา มีจำนวนถึง 151 แห่ง เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 15 แห่ง สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 65 แห่ง สถาบันอุดมศึกษาของเอกชน 71 แห่ง (สมาคมสภามหาวิทยาลัย (ประเทศไทย), 2565) อย่างไรก็ตาม จากข้อมูลรายงานการดำเนินการระบบการคัดเลือกกลางบุคคลเข้าศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษา โดยสมาคมที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย (ทปอ.) ที่เป็นสถิติการคัดเลือก TCAS62-TCAS65 (ข้อมูล ณ วันที่ 12 พฤษภาคม 2565) จำนวน 2 รอบการรับสมัคร พบว่ามีจำนวนผู้เข้าศึกษาหายไปเป็นจำนวนมากหากเปรียบเทียบกับยอดของจำนวนเรียกเก็บ

จะเห็นได้จากการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาที่เพิ่มขึ้นและจำนวนที่นั่งว่างของนักศึกษาที่เพิ่มขึ้น สถาบันอุดมศึกษาในแต่ละแห่งจึงต้องมีการบริหารจัดการองค์การของตนเองให้มีความโดดเด่น สามารถทัดเทียมกับสถาบันอุดมศึกษาแห่งอื่นในภาวะการแข่งขันที่เพิ่มสูงขึ้นอีกด้วย สถาบันอุดมศึกษาจึงต้องมีบุคลากรที่มีศักยภาพเพื่อให้สามารถบรรลุมาตรฐานของสถาบันอุดมศึกษาตามที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่มีบทบาทเป็นตัวแปรสำคัญต่อภารกิจดังกล่าว คือ อาจารย์ โดยมีหน้าที่หลักประกอบด้วย การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรม จากหน้าที่หลักที่กล่าวมาข้างต้น อาจารย์มหาวิทยาลัยจะต้องมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับตนเองอยู่เสมอ อีกทั้งจะเป็นการสะท้อนถึงคุณภาพของอาจารย์ที่มีความเป็นมืออาชีพ เป็นที่ยอมรับในแวดวงวิชาการและสังคม ซึ่งตัวชี้วัดศักยภาพมาตรฐานการศึกษาที่สำคัญและส่งเสริมความเชื่อมั่นทางวิชาการของมหาวิทยาลัยตัวหนึ่งที่บ่งชี้ถึงระดับความเชี่ยวชาญทางวิชาการและเป็นความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ คือ การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (พรชลิศา ยะจะนะ, 2564) ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ราชกิจจานุเบกษา, 2536)

มหาวิทยาลัยศิลปากร เป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่งจากหลาย ๆ มหาวิทยาลัยที่จัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการจัดการเรียนการสอน โดยในปี 2561 มหาวิทยาลัยศิลปากร มีทั้งหมด 5 วิทยาเขต ประกอบด้วย 13 คณะวิชา 1 บัณฑิตวิทยาลัย และ 1 วิทยาลัย มีสาขาวิชาที่หลากหลายครอบคลุมทั้งศิลปะการออกแบบ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วิทยาศาสตร์สุขภาพ สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ได้แก่ (1) คณะจิตรกรรมประติมากรรมและภาพพิมพ์ (2) คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ (3) คณะโบราณคดี (4) คณะมัณฑนศิลป์ (5) คณะอักษรศาสตร์ (6) คณะศึกษาศาสตร์ (7) คณะวิทยาศาสตร์ (8) คณะเภสัชศาสตร์ (9) คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (10) คณะดุริยางคศาสตร์ (11) คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร (12) คณะวิทยาการจัดการ (13)

คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ (1) วิทยาลัยนานาชาติ และ (1) บัณฑิตวิทยาลัย (งานวิเทศสัมพันธ์, 2565)

ทั้งนี้ จากข้อมูลกองทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานอธิการบดี ตลิ่งชัน (ข้อมูล ณ วันที่ 9 พฤษภาคม 2565) พบว่ามีจำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งที่เป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวนทั้งสิ้น 1,287 คน มีอาจารย์ที่ยังไม่ได้เข้าสู่การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 637 คน หากพิจารณาเทียบสัดส่วนกับบุคลากรสายวิชาการทั้งมหาวิทยาลัยแล้วคิดเป็นร้อยละ 49.49 ซึ่งยังถือว่าต้องมีการพัฒนาให้มีการเข้าสู่กระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ ให้มีส่วนการดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มสูงขึ้น อีกทั้ง ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีการจัดทำหลักสูตรใหม่ หรือมีกระบวนการปรับปรุงหลักสูตรทั้งในระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษาที่ต้องมีอาจารย์ในหน่วยงานเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตรหรืออาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร เพื่อทำหน้าที่บริหารจัดการ หลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร พ.ศ. 2558 หรืออาจารย์ผู้สอน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ หนึ่งในคุณวุฒิและคุณสมบัติของอาจารย์ยังปรากฏในเรื่องของการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ และ ตำแหน่งทางวิชาการยังสะท้อนถึงความสามารถทางวิชาการของอาจารย์สำหรับการผลิตผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ (ไพรินทร์ ต้นพุด และ จุฑาทิพย์ ศรีทรัพย์, 2565) ที่บ่งชี้ถึงการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในด้านการวิจัยซึ่งเป็นหนึ่งด้านของการประเมินการจัดอันดับมหาวิทยาลัยโลก (World Class University Rankings) จาก QS Stars University Rating System

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผู้วิจัยคาดหวังว่าผล การศึกษาจะเป็นข้อมูลให้กับฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ เพื่อกำหนดเป็น ยุทธศาสตร์ด้านกำลังคน เป็นนโยบายหรือแนวทางในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมและพัฒนา หลักเกณฑ์ กระบวนการ ขั้นตอน และบุคลากรสายวิชาการในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้ อีกทั้ง เพื่อให้เกิดการส่งเสริมการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และการประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์ กระบวนการ การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการต่อไปในอนาคต

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับของทัศนคติหรือเจตคติ แรงจูงใจ ความก้าวหน้าในอาชีพ การเป็นที่ยอมรับนับถือ การพัฒนาด้านวิชาการ และการตั้งใจเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร



1.2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของทัศนคติหรือเจตคติต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ ความก้าวหน้าในอาชีพ การเป็นที่ยอมรับนับถือ และการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ ที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

1.2.3 เพื่อทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

### 1.3 สมมติฐานงานวิจัย

H:1 ทัศนคติหรือเจตคติต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

H:2 แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

H:3 ความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

H:4 การเป็นที่ยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

H:5 การพัฒนาตนเองด้านวิชาการมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

### 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยที่สำคัญไว้ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหาของการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษา

(1) อิทธิพลของทัศนคติหรือเจตคติต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ ความก้าวหน้าในอาชีพ การเป็นที่ยอมรับนับถือ และการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ ที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

(2) ทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร คือ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 250 คน

1.4.3 ขอบเขตด้านตัวแปร ได้แก่ ทักษะคติหรือเจตคติต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ ความก้าวหน้าในอาชีพ การเป็นที่ยอมรับนับถือ และการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ

1.4.4 ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ คณะวิชาที่จัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 13 คณะวิชา และ 1 วิทยาลัย ได้แก่ (1) คณะจิตรกรรมประติมากรรมและภาพพิมพ์ (2) คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ (3) คณะโบราณคดี (4) คณะมัณฑนศิลป์ (5) คณะอักษรศาสตร์ (6) คณะศึกษาศาสตร์ (7) คณะวิทยาศาสตร์ (8) คณะเกษตรศาสตร์ (9) คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (10) คณะดุริยางคศาสตร์ (11) คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร (12) คณะวิทยาการจัดการ (13) คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ (1) วิทยาลัยนานาชาติ

1.4.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดขอบเขตระยะเวลา ตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2565 ถึงเดือนพฤษภาคม 2566 ซึ่งมีระยะเวลาในการศึกษาค้นคว้าทั้งสิ้น 10 เดือน

## 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

ตำแหน่งทางวิชาการ (Academic Position) หมายถึง ตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง ตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร แบ่งเป็น อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

ทัศนคติหรือเจตคติต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึก ความคิด หรือความเชื่อ เป็นแนวโน้มที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของบุคลากรสายวิชาการ ทั้งในเชิงบวกหรือเชิงลบต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ที่สามารถรับรู้หรือตีความได้จากสิ่งที่แสดง ออกมาทางพฤติกรรม

แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ (Motivation) หมายถึง สิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้น ที่ทำให้บุคลากรสายวิชาการมีความต้องการในการผลิตผลงานทางวิชาการ

ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Progression) หมายถึง การที่บุคลากรสายวิชาการ ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน การได้รับแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งทางวิชาการ การมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้สูงขึ้นหรือมีมากขึ้น

การเป็นที่ยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่บุคลากรสายวิชาการได้รับการยอมรับ ความไว้วางใจ เชื่อใจ ความเคารพนับถือจากบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร

การพัฒนาตนเองด้านวิชาการ (Self-development) หมายถึง กระบวนการที่จะปรับปรุงทั้งในด้านความคิด ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติของบุคลากรสายวิชาการไปสู่สิ่งใหม่ที่ดียิ่งขึ้น รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อเกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น ซึ่งต้องสอดคล้องกับความถนัด และศักยภาพของตนเอง

การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (Academic Position Intention) หมายถึง การเตรียมความพร้อม และความตั้งใจของบุคลากรสายวิชาการที่จะยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้น ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2564

## 1.6 ประโยชน์ที่ได้รับ

การศึกษาเรื่องดังกล่าว ศึกษากับประชากรที่เป็นบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 13 คณะวิชา และ 1 วิทยาลัย ก่อให้เกิดประโยชน์ทางวิชาการ โดยเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัยที่ต้องการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และประโยชน์ทางการบริหารจัดการที่องค์กรสามารถนำไปปรับใช้ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

### 1.6.1 ประโยชน์ทางวิชาการ

(1) การศึกษาครั้งนี้มุ่งทดสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้แก่ ทัศนคติหรือเจตคติต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ ความก้าวหน้าในอาชีพ การเป็นที่ยอมรับนับถือ และการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ ผลการศึกษาจะช่วยขยายผลการศึกษาและเติมเต็มหลักเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการได้

(2) นักวิจัยหรือผู้สนใจสามารถใช้อิทธิพลของตัวแปรส่งผ่านจากผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ในการอธิบายหรือทดสอบการศึกษาในมิติอื่น ๆ รวมถึงการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติมในอนาคตได้

### 1.6.2 ประโยชน์ทางด้านการบริหารจัดการ

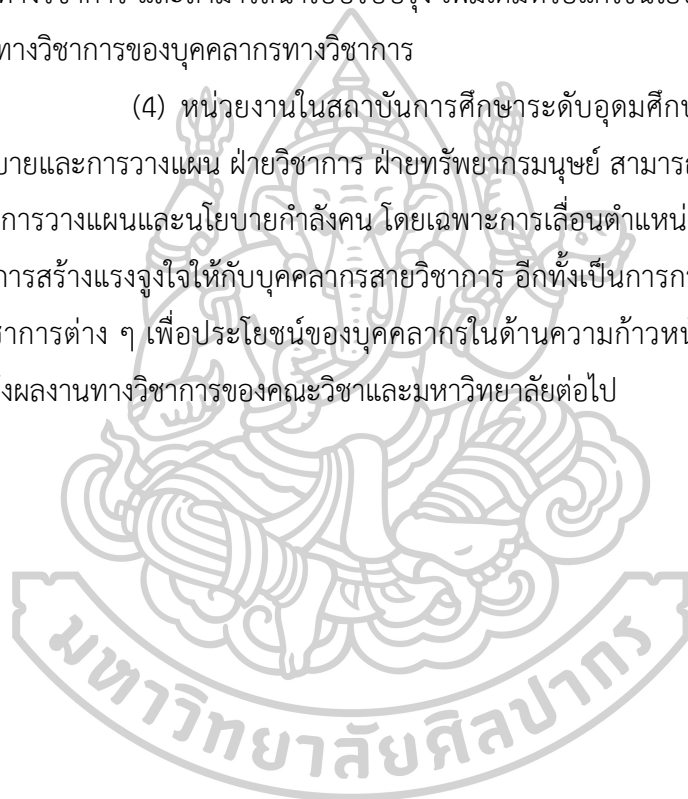
(1) สถาบันการศึกษาสามารถนำปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้แก่ ทัศนคติหรือเจตคติต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ ความก้าวหน้าในอาชีพ การเป็นที่ยอมรับนับถือ และการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ ไปใช้ในการกำหนดเป็นนโยบายหรือแนวทางในการบริหาร

จัดการเพื่อส่งเสริมและพัฒนาหลักเกณฑ์ กระบวนการ ขั้นตอน การพัฒนาบุคลากรในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการได้

(2) ผู้บริหารสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา สามารถนำผลการศึกษานี้ ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินการเพื่อให้เกิดการส่งเสริมการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และการประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์ กระบวนการ การเข้าสู่งการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการต่อไปในอนาคต

(3) ทางผู้บริหารขององค์กรรับทราบถึงความคิดเห็นและอุปสรรคในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และสามารถนำไปปรับปรุง เพิ่มเติมหรือแก้ไขนโยบายเพื่อสนับสนุนในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรทางวิชาการ

(4) หน่วยงานในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่เกี่ยวข้อง เช่น ฝ่ายวิจัย ฝ่ายนโยบายและการวางแผน ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ สามารถนำข้อมูลจากการศึกษานี้ ไปประกอบการวางแผนและนโยบายกำลังคน โดยเฉพาะการเลื่อนตำแหน่ง การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรสายวิชาการ อีกทั้งเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรสร้างผลงานทางวิชาการต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ของบุคลากรในด้านความก้าวหน้าทางอาชีพของตนเอง โดยตรง รวมถึงผลงานทางวิชาการของคณะวิชาและมหาวิทยาลัยต่อไป



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องดังกล่าวได้มีการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีรวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัยศิลปากร
2. แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติหรือเจตคติ (Attitude)
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Motivation)
4. แนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Progression)
5. แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นที่ยอมรับนับถือ (Recognition)
6. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง (Self-development)
7. หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการขอกำหนดตำแหน่งสายวิชาการ
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัยศิลปากร

มหาวิทยาลัยศิลปากร เดิมคือโรงเรียนประณีตศิลปกรรม ภายใต้กรมศิลปากร จัดการเรียนการสอนในวิชาจิตรกรรมและประติมากรรมให้แก่ข้าราชการและนักเรียนในสมัยนั้น โดยไม่มีค่าใช้จ่าย ซึ่งศาสตราจารย์ศิลป์ พีระศรี ได้จัดตั้งเป็น “โรงเรียนประณีตศิลปกรรม” และต่อมาได้ดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรและตราพระราชบัญญัติเพื่อยกฐานะขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยศิลปากร เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2486 ในขณะนั้น มีศาสตราจารย์ศิลป์ พีระศรี เป็นผู้อำนวยการสอนและดำรงตำแหน่งคณบดีคนแรก และคณะวิชาเดียวที่มีการเปิดสอน คือ คณะจิตรกรรมและประติมากรรม (ปัจจุบันคือคณะจิตรกรรมประติมากรรมและภาพพิมพ์) และในปี พ.ศ. 2498 มีการจัดตั้งคณะสถาปัตยกรรมไทย (ปัจจุบันคือคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์) และคณะโบราณคดี หลังจากนั้นได้จัดตั้งคณะมัณฑนศิลป์ขึ้นในปีต่อมา

ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีนโยบายที่จะขยายพื้นที่การจัดการศึกษาเพิ่มขึ้น โดยการเปิดคณะวิชาและสาขาวิชาที่มีความหลากหลาย จึงได้มีการขยายพื้นที่การศึกษาไปยัง จังหวัดนครปฐม เมื่อปี พ.ศ. 2509 พร้อมทั้งจัดตั้งคณะอักษรศาสตร์ ขึ้นเป็นคณะวิชาแรกของวิทยาเขตแห่งใหม่ ในปี พ.ศ. 2511 และได้จัดตั้งคณะศึกษาศาสตร์ ขึ้นในปี พ.ศ. 2513 และคณะวิทยาศาสตร์ ในปี พ.ศ. 2515 ตามลำดับ หลังจากนั้นได้จัดตั้งคณะเภสัชศาสตร์ ในปี พ.ศ. 2529 คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ในปี พ.ศ. 2535 (ปัจจุบันคือ คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม)

และคณะดุริยางคศาสตร์ เมื่อปี พ.ศ. 2542 เพื่อให้เป็นมหาวิทยาลัยที่มีความสมบูรณ์ทางด้านศิลปะมากยิ่งขึ้น และได้มีขยายพื้นที่การศึกษาไปยังจังหวัดเพชรบุรี เมื่อปี พ.ศ. 2540 เพื่อเป็นการขยายพื้นที่จัดการศึกษาไปสู่ภูมิภาค โดยใช้ชื่อว่า "วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี" พร้อมทั้งจัดตั้งคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร ในปี พ.ศ. 2544 คณะวิทยาการจัดการ ในปี พ.ศ. 2545 คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และวิทยาลัยนานาชาติ ในปี พ.ศ. 2546 และได้ขยายงานในระดับบัณฑิตศึกษา ในปี พ.ศ. 2515 เพื่อรับผิดชอบในการดำเนินการ (มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2565)



ภาพที่ 1 สัญลักษณ์มหาวิทยาลัยศิลปากร

ที่มา: <https://www.su.ac.th/th/about-about.php>

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติหรือเจตคติ (Attitude)

### 2.2.1 ความหมายของทัศนคติหรือเจตคติ

ทัศนคติ (Attitude) มาจากรากศัพท์ภาษาละตินว่า “Aptus” มีความหมายว่า โน้มเอียง หรือการกระทำที่เหมาะสม และตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ให้ความหมายว่า “แนวความคิดเห็น” (ราชบัณฑิตยสถาน, 2565) ทั้งนี้ มีนักทฤษฎีและนักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับทัศนคติหรือเจตคติไว้ ดังนี้

ทัศนคติ หมายถึง ท่าทีที่แสดงออกของมนุษย์ซึ่งบ่งถึงสภาพของจิตใจ ได้แก่ ความรู้สึกหรืออารมณ์ที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด (นันทขจรณ์ พฤกษ์เรืองกิจ และ บุรชัย อิศวทวีบุญ, 2561) หรือบางครั้งมีผู้ใช้หรือเรียกชื่ออีกอย่างหนึ่งว่าเจตคติ คือ การสร้างสิ่งสมมติทางจิตใจและอารมณ์ ซึ่งแสดงออกทางลักษณะบุคลิกภาพของมนุษย์ ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง แต่สามารถอนุมานได้จากการกระทำของมนุษย์เท่านั้น (RICHARD, 2020) หรือแนวโน้มทางจิตวิทยาเพื่อแสดงการประเมินคุณภาพเฉพาะระดับของความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่แสดงออกมาทางพฤติกรรมของบุคคล (Eagly และ Chaiken, 1998)

ทัศนคติมักเกี่ยวข้องกับพฤติกรรม เนื่องจากทัศนคติสังเกตได้ด้วยสัญญาณภายนอก เช่น การแสดงสีหน้า อากัปกริยา อาการต่าง ๆ ที่แสดงออกมา อย่างไรก็ตามนี้อาจเป็นทัศนคติที่แตกต่างกันไปโดยเฉพาะสถานการณ์บางอย่างเมื่อทัศนคติที่แท้จริงเป็นการประเมินการตัดสินใจส่วนบุคคลหรือบรรทัดฐานข้อจำกัดทางสังคมหรือแรงจูงใจส่วนตัวของการจำกัดทางพฤติกรรม (Gaiseanu, 2020)

## 2.2.2 ลักษณะที่สำคัญของทัศนคติ (Characteristics of Attitudes)

มีนักทฤษฎีและนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาและกล่าวถึงคุณลักษณะที่สำคัญของทัศนคติไว้ ดังนี้

เอกพันธ์ ศรีเจริญ (2563) ได้กล่าวถึง Lutz (1991) ที่อธิบายลักษณะสำคัญของทัศนคติ ได้แก่

(1) ทัศนคติเกิดจากการเรียนรู้ การแยกแยะความแตกต่าง เกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ไม่ได้ติดตัวมาแต่กำเนิด

(2) ทัศนคติมีคุณลักษณะของการประเมิน (Evaluative Nature) โดยทัศนคติเกิดจากการวิเคราะห์ความคิดหรือเป็นความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งของ บุคคล หรือสถานการณ์ที่เป็นสื่อกลางทำให้เกิดการตอบสนอง คุณลักษณะของทัศนคติในด้านการประเมินนี้เป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่สุดที่ทำให้ทัศนคติแตกต่างกันอย่างแท้จริงจากแรงผลักดันภายในอื่น ๆ

(3) ทัศนคติมีคุณภาพและความเข้ม (Quality and Intensity) เป็นสิ่งที่แสดงถึงความแตกต่างของทัศนคติที่แต่ละบุคคลมีต่อสิ่งต่าง ๆ ดังนั้นคุณภาพของทัศนคติจึงบ่งบอกได้จากการประเมิน ซึ่งความรู้สึกนั้นอาจจะมีทั้งเชิงบวก หรือเชิงลบต่อสิ่งนั้น

(4) ทัศนคติมีความคงทนไม่เปลี่ยนแปลง (Permanence) ด้วยทัศนคติเกิดจากประสบการณ์ และการเรียนรู้

(5) ทัศนคติต้องมีจุดหมาย (Attitude Object) โดยเป็นจุดหมายต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น คน วัตถุ สิ่งของ สถานที่ หรือเหตุการณ์ เป็นต้น

(6) ทัศนคติมีลักษณะความสัมพันธ์ โดยทัศนคติจะบ่งบอกถึงความสัมพันธ์ระหว่างคนกับวัตถุ สิ่งของ บุคคลอื่น หรือสถานการณ์

เอกพันธ์ ศรีเจริญ (2563) ได้กล่าวถึง Schiffman and Kanuk (2007) ที่อธิบายคุณลักษณะที่สำคัญของทัศนคติ 4 ประการ ได้แก่ ประการที่ 1 ทัศนคติเป็นสภาวะการณีก่อนที่พฤติกรรมจะโต้ตอบต่อเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ประการที่ 2 ทัศนคติมีความคงตัวอยู่ในช่วงระยะเวลา แต่อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ ประการที่ 3 ทัศนคติเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมกับความรู้สึก

นึกคิด ทั้งในรูปแบบของการแสดงออกโดยวาจา หรือการแสดงออกทางความรู้สึก และประการที่ 4 ทัศนคติมีคุณสมบัติเชิงจิตวิทยาที่จะทำให้บุคคลประเมินผลและเลือกสิ่งใด-สิ่งหนึ่ง

สรุปได้ว่า ทัศนคติมีคุณลักษณะที่สำคัญ กล่าวคือ เป็นสิ่งที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้หรือการสั่งสมประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ตลอดจนมีคุณลักษณะของการประเมิน มีคุณภาพและความเข้ม มีความคงทนไม่เปลี่ยนแปลง มีที่หมาย และมีลักษณะความสัมพันธ์ โดยทัศนคติจะแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งของ วัตถุ บุคคลอื่น หรือสถานการณ์

### 2.2.3 องค์ประกอบของทัศนคติ (Component of Attitudes)

มีนักวิชาการได้ศึกษาและเสนอองค์ประกอบของทัศนคติที่แตกต่างกันรวม 3 แนวคิด (ชูชัย สมितिไกร, 2564) ดังต่อไปนี้

(1) ทัศนคติมีองค์ประกอบเดียว แนวคิดนี้จะระบุว่า ทัศนคติมีองค์ประกอบเดียว กล่าวคือ อารมณ์ ความรู้สึกในทางที่ชอบและไม่ชอบที่บุคคลแสดงออกต่อสิ่งนั้น นักจิตวิทยาที่สนับสนุนแนวคิดทัศนคติมีองค์ประกอบเดียว ได้แก่ Bem (1970) Fishbein และคณะ (1975) Insko และคณะ (1976)

(2) ทัศนคติมี 2 องค์ประกอบ แนวคิดนี้จะระบุว่า ทัศนคติมี 2 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive Component) 2) องค์ประกอบด้านอารมณ์และความรู้สึก (Affective Component) มีนักจิตวิทยาที่สนับสนุนการแบ่งทัศนคติออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ Katz (1950) และ Rosenberg (2015)

(3) ทัศนคติมี 3 องค์ประกอบ แนวคิดนี้จะระบุว่า ทัศนคติมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive Component) ประกอบด้วยความรู้ ความคิดและความคิดเห็น 2) องค์ประกอบด้านอารมณ์และความรู้สึก (Affective Component) 3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) เป็นแนวโน้มหรือความพร้อมของบุคคลที่จะกระทำ มีนักจิตวิทยาที่สนับสนุนการแบ่งทัศนคติออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ Krech และคณะ (1962) และ Triandis (1971)

แม้ว่าแนวคิดที่ระบุว่าทัศนคติมี 3 องค์ประกอบจะได้รับความนิยมอยู่ช่วงหนึ่ง แต่ผลการวิจัยไม่ได้สนับสนุนว่าทัศนคติประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ (Eagly และ Chaiken, 1998) นอกจากนั้น ปัญหาของแนวคิดนี้ คือการตัดสินล่วงหน้าว่าทัศนคติกับพฤติกรรมมีความเกี่ยวข้องกันโดยตรง ซึ่งเป็นประเด็นที่ยังคงได้รับการถกเถียงกันอยู่ ดังนั้น นักวิชาการในปัจจุบันจึงมักนิยามทัศนคติโดยครอบคลุมเพียงองค์ประกอบด้านปัญญาและด้านความรู้สึกเท่านั้น (Hogg และ Smith, 2007)



## 2.2.4 ประเภทของทัศนคติ (Types of Attitudes)

การแสดงออกทางทัศนคติสามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภท (ศิริรัตน์ อมร ประเสริฐชัย, 2555) ได้แก่

(1) ทัศนคติในทางบวก (Positive Attitude) คือ ทัศนคติที่ทำให้บุคคลแสดงออก ทั้งความรู้สึกหรืออารมณ์ในเชิงบวกหรือในด้านดีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น มีทัศนคติที่ดีต่อบุคคลอื่น หน่วยงาน และองค์กร เป็นต้น เป็นความรู้สึกต่อสิ่งแวดล้อมในทางที่ดีหรือยอมรับความพอใจ

(2) ทัศนคติในทางลบ (Negative Attitude) คือ ทัศนคติที่ทำให้รู้สึกเป็นไปในทางลบ ไม่ไว้วางใจ กลียดชังต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น มีทัศนคติที่ไม่ดีรู้สึกเกลียดชังต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หน่วยงาน และองค์กร เป็นต้น เป็นบุคคลมีการแสดงออก หรือมีความรู้สึกต่อสิ่งแวดล้อมในทางที่ไม่พอใจ ไม่ดี ไม่ยอมรับ ไม่เห็นด้วย

(3) การไม่แสดงออกทางทัศนคติ หรือมีทัศนคติเฉย ๆ (Passive Attitude) คือ ทัศนคติที่เป็นกลางอาจจะเพราะว่าไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ หรือไม่มีแนวโน้มทัศนคติอยู่เดิมหรือไม่มีความรู้ในเรื่องนั้น ๆ มาก่อน ทำให้บุคคลไม่แสดงออกทางทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือต่อบุคคล หน่วยงาน องค์กร หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

Walters (1974) ได้กำหนดประเภทของทัศนคติได้ 5 ประเภท ดังนี้

(1) ความเชื่อ คือ ความโอนเอียงที่ต้องยอมรับเพราะเป็นความจริงและมีสิ่งสนับสนุนหรือข้อมูลอื่นใดที่มีน้ำหนักมาก ความเชื่อส่วนใหญ่เป็นสิ่งที่มิหตุผลถาวร จะมีหรือไม่มี ความสำคัญก็ได้

(2) ความคิดเห็น คือ ความโน้มเอียงที่ไม่อยู่บนพื้นฐานของความแน่นอน ซึ่งความคิดเห็นนั้นอาจเป็นข้อเท็จจริงบางอย่างก็ได้ แต่ข้อเท็จจริงนั้นเป็นเพียงข้อสรุปของคำแนะนำที่ผู้บริโภคแสดงออก ความคิดเห็นส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับคำถามในปัจจุบันและเปลี่ยนแปลงโดยง่าย

(3) ความรู้สึก คือ ความโน้มเอียงที่เป็นพื้นฐานจากอารมณ์โดยธรรมชาติ ซึ่งอารมณ์มีลักษณะถาวรและมีสมมติฐานลึก แต่ความรู้สึกไม่จำเป็นต้องมีสิ่งที่สนับสนุนโดยข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้อง

(4) ความโอนเอียง คือ ความรู้สึกบางส่วนของทัศนคติเมื่อบุคคลอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่สามารถตัดสินใจได้

(5) ความมีอคติ คือ ความเชื่อที่ทำให้เกิดอคติหรือความเสียหายในทางตรงข้ามกับความจริงที่เป็นอยู่ บุคคลอาจมีความรู้สึกหรือความคิดเป็นหรือความเชื่อที่เป็นอคติก็ได้

### 2.2.5 หน้าที่ของทัศนคติ

เคนส์ ได้กล่าวถึงหน้าที่ของทัศนคติที่สำคัญว่ามี 4 ประการ (แพรวภัทร ยอดแก้ว, 2555) ได้แก่

(1) หน้าที่ในการปรับตัว (Adjustment function) ทัศนคติช่วยให้เราเกิดการทำให้เกิดการหลีกเลี่ยงต่อสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา ไม่พอใจหรือสิ่งที่ให้โทษ ในขณะที่เดียวกันก็ทำให้เกิดการปรับตัวเข้าหาสิ่งที่ทำให้ได้รับความพอใจ หรือได้รางวัล กล่าวได้ว่าจะหลีกเลี่ยงสิ่งที่เป็นโทษให้น้อยที่สุด และจะยึดแนวทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับตนเอง ซึ่งช่วยให้แต่ละบุคคลเกิดการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้ รวมถึงเพื่อที่จะให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความพึงพอใจ กล่าวได้คือ เราจะมีการพัฒนาการตอบสนองไปในทิศทางเรานั้นต้องการ หากเมื่อเราได้เชิญหรือประสบต่อสิ่งนั้นมาก่อนแล้วและเราได้ประสบกับสิ่งนั้นอีกครั้งหนึ่ง

(2) หน้าที่ในการป้องกันตน (Ego-defensive function) ทัศนคติเป็นสิ่งที่ช่วยป้องกันตนหรือปกป้องภาพลักษณ์แห่งตน (Ego or self image) ซึ่งเกิดขึ้นจากความขัดแย้งภายในใจของคนนั้น จากนั้นก็จะแสดงกลไกออกมาเพื่อป้องกันภาพลักษณ์หรือปกป้องตนเอง หรือกล่าวได้ว่าเป็นกลไกในการสร้างทัศนคติขึ้นมาเพื่อที่จะรักษาหน้าตนเองนั่นเอง

(3) หน้าที่ในการแสดงออกของค่านิยม (Value expressive function) ในขณะที่หน้าที่ของทัศนคติได้สร้างมาเพื่อป้องกันตนหรือปกป้องภาพลักษณ์แห่งตนนั้น หรือสร้างขึ้นมาเพื่อปกปิดหรือปิดบังต่อทัศนคติที่แท้จริงหรือค่านิยมของตนเองไม่ให้ปรากฏออกมานั้น แต่อย่างไรก็ตามจะพยายามแสดงสิ่งที่เป็นจริงหรือลักษณะที่แท้จริงของตนเอง เพราะว่าเป็นการแสดงค่านิยมพื้นฐานที่แต่ละบุคคลพึงพอใจ

(4) หน้าที่ในการแสดงออกถึงความรู้ (Knowledge function) เนื่องจากว่าบุคคลเรานั้นต้องมีส่วนเกี่ยวข้องหรือคลุกคลีอยู่กับวัตถุต่าง ๆ หรือสิ่งต่าง ๆ รอบข้าง จึงต้องทำการแสวงหาความหมาย หาความมั่นคงหรือทำความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งเหล่านั้น ซึ่งจะใช้ทัศนคติในการทำความเข้าใจและเป็นตัวการประเมินเกี่ยวกับสภาพการณ์ต่าง ๆ รวมถึงใช้เป็นมาตรฐานการเปรียบเทียบหรือใช้เป็นแนวทางเพื่ออ้างอิงและทำความเข้าใจ ให้สามารถเข้าใจสถานการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ ได้ง่ายขึ้นเนื่องจากว่าหากเราได้ประสบหรือรับรู้เกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้ว ก็จะทำให้การเก็บประสบการณ์เหล่านั้นไว้เป็นส่วน ๆ และหากว่าได้เจอกับสิ่งใหม่ก็จะนำสิ่งนั้นมาเป็นแนวทางอ้างอิงหรือนำมาเป็นกรอบสำหรับทบทวนว่าควรจะรับรู้หรือหลีกเลี่ยง ซึ่งทัศนคติช่วยให้เราสามารถประเมินสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเราได้

### 2.2.6 การวัดทัศนคติ

ทัศนคติหรือเจตคติ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการรับรู้ของบุคคลต่อสิ่งเร้าแล้วแสดงความรู้สึกออกมาเป็นกิริยาท่าทางหรือความคิดเห็นที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งนั้น การวัดทัศนคติจึงเป็นการวัดในลักษณะภาพรวมทั้งความรู้สึกและกิริยา นักวิจัยจะต้องสร้างคำถามที่สามารถกระตุ้นให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นหรือความรู้สึกออกมาให้มากที่สุด การวิจัยทางสังคมศาสตร์ได้เริ่มวัดทัศนคติมาตั้งแต่ระหว่าง พ.ศ. 2463-2473 และสืบต่อกันมาถึงปัจจุบัน โดยใช้เทคนิคการวัดได้หลายวิธี เช่น

(1) การสังเกต (Observation) พฤติกรรมที่บุคคลแต่ละคนแสดงออกมาอย่างเสมอต้นเสมอปลาย คงเส้นคงวา ต่อสิ่งเร้าหนึ่ง ๆ โดยจะสามารถเป็นตัวทำนายทัศนคติของผู้คนนั้นได้

(2) การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นวิธีที่ผู้ถูกวัดทัศนคติรายงานความรู้สึกของตนเองออกมาเป็นคำพูด

(3) การวัดทางสรีระ (Physiological Measure) เป็นการวัดทัศนคติโดยการวัดจากการตอบสนองทางสรีระหรือร่างกายเพื่อทราบอารมณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลมีต่อเป้าหมายหรือสิ่งเร้า เช่นการวัดอัตราการเต้นของหัวใจ การวัดความดันโลหิต

(4) การวัดโดยใช้เทคนิคการฉายออก (Projective Technique) เป็นวิธีการวัดบุคลิกภาพทั้งหมดของบุคคล ซึ่งสามารถนำมาวัดทัศนคติของบุคคลได้ด้วยเช่นกัน

(5) การใช้มาตรวัดทัศนคติ (Attitude Scale) เป็นวิธีการที่นิยมใช้กันมากที่สุดในการวัดทัศนคติของบุคคล เพราะมีความสะดวกและประหยัดเวลาเป็นอันมาก มาตรวัดทัศนคติจะมีลักษณะเป็นแบบสอบถามเหมือนแบบสำรวจบุคลิกภาพ

การใช้มาตรวัดทัศนคติทำได้หลายวิธี ซึ่งวิธีที่นิยมใช้ได้แก่วิธีการต่อไปนี้

(1) เทคนิคการวัดทัศนคติของเทอร์สโตน (Thurstone's technique) ในปี ค.ศ. 1928 หลุยส์ เทอร์สโตน (Louis Thurstone) (Thurstone, 1928) เสนอว่าทัศนคติของบุคคลนั้นเป็นสิ่งที่สามารถวัดได้ ซึ่งเขาได้สร้างมาตรวัดทัศนคติขึ้นมา โดยใช้วิธีการวัดค่าความแตกต่างในแต่ละช่วงให้เท่า ๆ กัน (Equal-appearing Interval) โดยการรวบรวมข้อความเกี่ยวกับสิ่งเร้าที่เป็นเป้าหมายนั้น ๆ นำมาเรียบเรียงเป็นข้อความเพื่อให้คนจำนวนมากตัดสิน และจัดลำดับโดยพยายามที่จะหลีกเลี่ยงการใช้ทัศนคติส่วนตัวของผู้ตัดสิน

(2) เทคนิคการวัดทัศนคติของลิเคิร์ต (Likert's Technique) ในปี ค.ศ. 1932 เรนิสเอ ลิเคิร์ต (Rensis A. Likert) ได้ทำการพัฒนามาตรวัดทัศนคติเพื่อให้เกิดการประหยัดเวลาในการสร้าง โดยการใช้ข้อความที่แสดงถึงทัศนคติเป็นบวกหรือเป็นลบไว้อย่างชัดเจน มาตรวัดนี้ให้ผู้ตอบประมาณค่าความรู้สึก (Rating Scale) 5 ระดับ โดยเริ่มจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีการกำหนดน้ำหนักหรือคะแนนของแต่ละข้อไว้ เช่น เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน และลดลงตามลำดับจนถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน หรือ

คะแนนกลับกันจาก 1 คะแนน จนถึง 5 คะแนนเมื่อทัศนคติเป็นลบ คะแนนทัศนคติที่ได้จากการรวบรวมในแต่ละข้อ (Summative Model) ถ้าได้คะแนนสูง แสดงว่ามีทัศนคติที่เป็นบวก ซึ่งดัชนีจะบอกทิศทางและปริมาณของทัศนคติได้ การใช้วิธีการของ ลิเคิร์ต เป็นที่นิยมกันอย่างแพร่หลายเพราะสะดวกและสร้างได้ง่ายกว่าวิธีการของ เทอร์สตัน รวมถึงมีความเชื่อถือได้ และมีความแม่นยำสูง (Boone Jr และ Boone, 2012)

วิธีสร้างก็คือเริ่มจากการใช้ข้อความที่แสดงถึงทัศนคติทางบวกและทางลบไว้อย่างชัดเจน และนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีสภาพใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะถูกวัดทัศนคตินั้นจริง ๆ จะใช้การวิเคราะห์รายข้อมูล (Item Analysis) เพื่อคัดเลือกข้อความที่ดีที่สุด โดยใช้วิธีการทางสถิติเพื่อนำมาเป็นมาตรวัดทัศนคติที่สมบูรณ์ ซึ่งในระยะหลัง ๆ มีคนนำวิธีการของ ลิเคิร์ต ไปทำการดัดแปลงเป็นรูปแบบอื่น ๆ เช่น ทำการตัดคำตอบตรงกลางออก เพราะจะเป็นคำตอบถูกเลือกบ่อยเกินไป ทำให้ไม่ทราบทิศทางของทัศนคติที่แท้จริง และมีการเพิ่มการประมาณค่า 7 Scale เช่น เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ค่อนข้างเห็นด้วย ไม่แน่ใจ ค่อนข้างไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เป็นต้น

(3) เทคนิคการวัดทัศนคติของกัตต์แมน (Guttman's Technique หรือ Guttman Scale) เน้นการวัดทัศนคติแต่ละด้านของคนแล้วจึงนำข้อมูลที่สำรวจได้มารวมกันทั้งหมด ทำให้ทราบความคิดเห็นของคนต่อสิ่งนั้นเป็นภาพรวมทุกด้าน โดยการสร้างมาตรวัดทัศนคติของกัตต์แมนมีลักษณะเป็นชุดข้อความที่มีความต่อเนื่องและเป็นพื้นฐานซึ่งกันและกัน ไม่ได้ยึดคะแนนจากมาตรวัดแต่ละข้อเป็นเกณฑ์เปรียบเทียบแต่จะเป็นมาตราแบบสะสมคะแนน (cumulative scale) มีเครื่องชี้วัด 2 ทิศทาง คือ “เห็นด้วย กับ ไม่เห็นด้วย” (Judd และคณะ, 1991)

### 2.2.7 ประโยชน์ของการวัดทัศนคติ

เจตคติ มีความสำคัญในการชักนำให้บุคคลแสดงออกทางพฤติกรรม ซึ่งมีประโยชน์ ดังนี้ (ศิริพร นาคยานยาว, 2561)

- (1) เจตคติ ช่วยทำให้เกิดความรู้ กล่าวคือ บุคคลจะแสวงหาความรู้ ความสามารถ และความมั่นคง เพื่อจะรับรู้หรือได้มาซึ่งจุดหมาย
- (2) เจตคติ ช่วยในการปรับตัว ซึ่งเป็นแรงจูงใจทำให้บุคคลได้รับความสำเร็จ และไปสู่จุดหมายที่พึงพอใจ
- (3) เจตคติ ช่วยในการแสดงออกซึ่งค่านิยมที่เป็นการแสดงออกในประเด็น การแสดงความคิดเห็นของบุคคลที่สอดคล้องกับค่านิยมของสังคม
- (4) เจตคติ ช่วยในการป้องกันตนเอง คือสิ่งแวดล้อมหรือข้อเท็จจริงต่าง ๆ อาจทำให้เกิด ความไม่สบายใจขึ้น ดังนั้น บุคคลป้องกันโดยสร้างเจตคติ ต่อสิ่งนั้นในทางลบ เพื่อหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า “ทัศนคติหรือเจตคติ” หมายถึง ความรู้สึก ความนึกคิด หรือความเชื่อ เป็นแนวโน้มที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของบุคลากรสายวิชาการทั้งในเชิงบวกหรือเชิงลบต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ที่สามารถรับรู้หรือตีความได้จากสิ่งที่แสดงออกมาทางพฤติกรรม ทั้งนี้ ผู้วิจัยนำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทัศนคติหรือเจตคติ (Attitude) มาใช้เป็นตัวแปรในแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

## 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Motivation)

### 2.3.1 ความหมายของแรงจูงใจ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามและความหมายของแรงจูงใจไว้แตกต่างกัน ดังนี้

Kidd (1973) คำว่า “แรงจูงใจ” มาจากคำในภาษาละติน “Movere” มีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษคือ “to move” มีความหมายว่า “สิ่งที่โน้มน้าวหรือชักนำให้บุคคลเกิดการแสดงออกหรือลงมือทำ ดังนั้นแรงจูงใจจึงได้รับความสนใจเป็นอย่างมากในทุกวงการ

Forsund และคณะ (1980) ให้ความหมายแรงจูงใจว่า “เป็นกระบวนการโน้มน้าวให้บุคคลแสดงออกซึ่งความพยายามที่จะสนองตอบความต้องการบางอย่างให้ประสบผลสำเร็จ”

Heckhausen และ Heckhausen (2008) ให้ความหมายว่าการจูงใจเป็นสิ่งบ่งบอกถึงการเพิ่มของการทำกิจกรรมของบุคคลโดยที่ตั้งใจแสดงพฤติกรรมนั้นเพื่อให้ตอบสนองความต้องการหรือบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

Efendi และคณะ (2020) ให้ความหมายแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง กำลังใจจากบริษัทเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของพนักงาน และค่าตอบแทน หมายถึง ทุกสิ่งที่พนักงานได้รับจากองค์กรในรูปแบบของค่าตอบแทนทางการเงินโดยตรง การเงินทางอ้อมและไม่ใช่ทางการเงิน

### 2.3.2 ประเภทของแรงจูงใจ

จากการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของนักวิชาการหลายท่าน สามารถแบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็นประเภทต่าง ๆ ดังนี้

Bower และ Hilgard (1981) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

(1) แรงจูงใจเพื่อการอยู่รอด (The Survival Motives) หมายถึง ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการลำดับต่ำสุดและเป็นพื้นฐานของ

ชีวิต ได้แก่ ความต้องการเพื่อตอบสนองความหิว ความกระหาย รวมถึงสิ่งที่ทำให้การดำรงชีวิต สะดวกสบาย

(2) แรงจูงใจทางสังคม (The Social Motives) หมายถึง แรงจูงใจที่เกิด จากความต้องการ (Social Needs) ของมนุษย์ในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอื่น เป็นแรงจูงใจที่ เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ ไม่ใช่ติดตัวมาแต่กำเนิด ซึ่งได้แก่ สถาบันต่าง ๆ วัฒนธรรม ค่านิยม ความนึก คิด ความเชื่อถือ ขนบธรรมเนียมประเพณี ศาสนา เป็นต้น แรงจูงใจทางสังคมได้แก่ ความต้องการให้ สังคมยอมรับ

(3) แรงจูงใจทางอวดตน (Ego-integrative Motives) หมายถึง แรงจูงใจที่ เกิดจากความต้องการความสำเร็จ (Need for success) และต้องการมีชื่อเสียง ความต้องการในการ สร้างสรรค์และปฏิบัติเพื่อให้เกิดความรู้สึกลับเนื้อตนเอง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถหลีกเลี่ยงความมีปม ด้อยและความรู้สึกไร้ค่า

### 2.3.3 ความสำคัญของแรงจูงใจ

การจูงใจส่งผลต่อผลผลิต ซึ่งผลิตผลของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมาก น้อยนั้น ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่า อะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่เรื่องง่ายในการจูงใจบุคลากร เพราะ บุคลากรจะตอบสนองต่องานและวิธีทำงานขององค์กรที่แตกต่างกัน การจูงใจของบุคลากรจึงมี ความสำคัญ โดยสามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจในการทำงาน ดังนี้

(1) พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่มีความสำคัญต่อการลงมือทำ หรือ พฤติกรรมของบุคคล การทำงานต่าง ๆ หากบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานที่สูง จะทำให้เกิดความ ขยันขันแข็ง มีความกระตือรือร้นและสามารถทำให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งตรงข้ามกับ บุคคลที่ทำงานแบบ “เช้าชาม เย็นชาม”

(2) ความพยายาม (Persistence) เป็นสิ่งทำให้บุคคลมีความมุ่งมั่นในการ คิดหาวิธีที่จะนำความรู้และประสบการณ์ มาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานให้ได้มากที่สุด ไม่ ย่อท้อต่ออุปสรรคหรือลดความพยายาม แม้ว่าจะงานเหล่านั้นจะเกิดปัญหา/อุปสรรค และเมื่องาน ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ ก็หาวิธีเพื่อปรับปรุงและพัฒนากระบวนการดำเนินงาน ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

(3) การเปลี่ยนแปลง (Variability) เป็นรูปแบบของการทำงานหรือวิธีการ ทำงานซึ่งบางครั้งทำให้ค้นพบวิธีการทำงานที่ดีกว่า หรือประสบความสำเร็จกว่า มีนักจิตวิทยาบางคน เชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความก้าวหน้าของบุคคล ที่แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลัง แสวงหาการเรียนรู้จากสิ่งใหม่ ๆ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานสูง เพื่อจะบรรลุความต้องการ หาก

ไม่ประสบความสำเร็จ ก็จะพยายามค้นหาความผิดพลาด และปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น ซึ่งทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทำงาน ซึ่งในที่สุดจะทำให้สามารถค้นพบวิธีการที่เหมาะสมซึ่งอาจจะแตกต่างไปจากเดิม

(4) บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นและทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เกิดความเจริญก้าวหน้า บ่งบอกว่าบุคคลนั้นเป็นผู้มีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) ซึ่งจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มีวินัย ซึ่งบุคคลลักษณะนี้จะแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์

### 2.3.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

#### ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

McLeod (2007) ได้อธิบายว่าเกี่ยวกับความต้องการของคนจะเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจความต้องการต่าง ๆ ในทัศนะของมาสโลว์จะแบ่งออกได้เป็นระดับต่าง ๆ กัน ทฤษฎีของ Maslow เป็นที่รู้จักและใช้กันอย่างกว้างขวางในนามของ “Maslow’s Hierarchy of Needs” ซึ่ง Maslow กำหนดสมมติฐานไว้ว่า

(1) มนุษย์เป็นสัตว์อย่างหนึ่งที่มีความต้องการและไม่สิ้นสุด  
 (2) ความต้องการของมนุษย์นั้น หากได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป

(3) ความต้องการของมนุษย์จะเรียงลำดับตามความสำคัญ เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว จะมีความต้องการอย่างอื่นเข้ามาแทนที่ การเรียงลำดับความต้องการมีดังนี้

(3.1) ความต้องการด้านทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการลำดับต่ำสุดและเป็นพื้นฐานของชีวิต ได้แก่ ความต้องการเพื่อตอบสนองความหิว ความกระหาย ความต้องการเพื่อความอยู่รอดของชีวิต หรือเรียกรวม ๆ ว่าปัจจัย 4 ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่พักอาศัย รวมถึงสิ่งที่ทำให้การดำรงชีวิตสะดวกสบาย

(3.2) ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs) เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการขั้นนี้ถึงจะเกิดขึ้น ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยที่มีที่ยึดเหนี่ยวทางจิตใจ ปราศจากความกลัว การสูญเสียและภัยอันตราย เช่น สภาพสิ่งแวดล้อมบ้าน ปลอดภัย การมีงานที่มั่นคง การมีเงินเก็บออม ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย รวมถึง ความมั่นคงปลอดภัยส่วนบุคคล สุขภาพและความเป็นอยู่ ระบบประกัน-ช่วยเหลือ ในกรณีของอุบัติเหตุ/ความเจ็บป่วย

(3.3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมก็จะเป็นสิ่งจูงใจต่อพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งคนเรานั้นมีนิสัยชอบอยู่รวมกันเป็นกลุ่มอยู่แล้ว ดังนั้นความต้องการด้านนี้จะเป็นความต้องการในการอยู่ร่วมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม เช่น ต้องการที่จะเป็นเจ้าของ ต้องการสมาคม ต้องการความรัก ต้องการการยอมรับจากเพื่อน ต้องการให้และยอมรับความเป็นเพื่อนจากผู้อื่นใกล้ชิดทั่วไป เป็นต้น

(3.4) ความต้องการที่จะมีชื่อเสียงหรือฐานะเด่น (Esteem Needs) เป็นความต้องการระดับสูงเกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความรู้ความสามารถ มีความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญและความต้องการในการตระหนักถึงความสำคัญของตนเองหรือความก้าวหน้าทางด้านสถานภาพ เช่น ตำแหน่ง ชื่อเสียง เกียรติยศ เป็นต้น

(3.5) ความต้องการด้านการสร้างความสำเร็จตนหรือความสมหวังในชีวิต (Self -Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงของชีวิตมนุษย์ เป็นความต้องการที่จะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง เมื่อบุคคลใดก็ตามได้มีการพิจารณาบทบาทของเขาในชีวิตว่าควรจะเป็นอย่างไรแล้ว เขาก็จะพยายามผลักดันชีวิตของเขาในทางที่ดีที่สุดที่เขาคาดหมายไว้และย่อมจะขึ้นอยู่กับความสามารถของเขาด้วย ความต้องการในระดับนี้เป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถทุก ๆ อย่างของตนอย่างเต็มที่

### ทฤษฎีแรงจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's existence relatedness growth theory)

Alderfer (1969) ได้เสนอทฤษฎี ERG โดยอาศัยพื้นฐานจากทฤษฎีของมาสโลว์ แต่ได้มีการสร้างรูปแบบที่มีจุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีของมาสโลว์ จากการศึกษาของแอลเดอร์เฟอร์เห็นว่า ความต้องการของมนุษย์จากการศึกษาเชิงประจักษ์แอลเดอร์เฟอร์ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท ซึ่งจะใช้สะดวกและตรงกับความเป็นจริงมากกว่าความต้องการของมนุษย์ทั้ง 3 ประเภท ประกอบด้วย E หรือความต้องการดำรงชีวิต (Existence) R หรือความต้องการสัมพันธ์ (Relatedness) และ G หรือความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth) ซึ่งความต้องการแต่ละประเภทขยายความดังนี้

(1) ความต้องการดำรงชีวิต (Existence needs: E) เป็นความต้องการที่จำเป็นในการอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ความต้องการเพื่อดำรงชีพนี้เทียบได้กับความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการทางด้านความปลอดภัยของมาสโลว์นั่นเอง



(2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness needs: R) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับสังคมนอกบ้าน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำ เป็นหัวหน้า เป็นผู้ตาม ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคมนี้ถ้าเทียบกับความต้องการที่มาสโลว์กำหนดไว้ ก็คือ ความต้องการสังคมและความรัก

(3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs: G) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าต้องการเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม บุกเบิก และใช้ศักยภาพของ ตนเองที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุด ความต้องการประเภทนี้เหมือนกับ ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิตของมาสโลว์

ทฤษฎี ERG นี้จะมีข้อสันนิษฐาน 3 ประการ เป็นกลไกสำคัญคือ

(1) ความต้องการที่จะได้รับการตอบสนอง (need satisfaction) หาก ความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองน้อยความต้องการประเภทรูปนั้นจะมีอยู่สูง เช่น หาก ได้รับการตอบสนองด้านเงินเดือนน้อยเกินไป ความต้องการด้านเงินเดือนก็จะยังมีอยู่สูง

(2) ขนาดของความต้องการ (desire strength) ถ้าหากความต้องการ ประเภทที่อยู่ต่ำกว่า (เช่น ความต้องการเพื่อดำรงชีพ) ได้รับการตอบสนองมากเพียงพอแล้ว ก็จะทำให้ ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่า (เช่น ความต้องการความเจริญก้าวหน้า) มีมากยิ่งขึ้น

(3) ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (need frustration) ถ้าหาก ความต้องการประเภทที่อยู่สูงมีอุปสรรคขัดขวางได้รับการตอบสนองน้อย ก็จะทำให้ความต้องการ ประเภทที่อยู่ต่ำกว่าลงไปมีความสำคัญมากขึ้น

นอกจากทฤษฎี ERG ยังไม่เคร่งครัดกับลำดับขั้นความต้องการมากนัก ใน ข้อที่ว่าต้องได้รับความพึงพอใจในความต้องการเจริญก้าวหน้า (growth needs) ก็ได้ หรือความ ต้องการทั้ง 3 นี้อาจดำเนินไปในขณะเดียวกันก็ได้ ในการนำทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์มา ประยุกต์ใช้เพื่อมุ่งใจในการปฏิบัติงานตามการศึกษาค้นคว้ามี 2 ด้านดังนี้

(1) ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม

(2) ด้านความรู้สึกระบายความสำเร็จ เป็นความต้องการด้าน ความก้าวหน้า เป็นความต้องการขั้นสูงสุดและเป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคมและ ได้รับความสำเร็จในชีวิต

## ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Herzberg's Two Factor Theory) สรุปรว่ามีปัจจัยสำคัญอยู่ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล (Herzberg, 2017) กล่าวคือ

(1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นการกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้วยเป็นปัจจัยที่สนองต่อความต้องการภายในของบุคคล 5 ประการ ได้แก่

(1.1) ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและบรรลุผลสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่องานประสบผลสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

(1.2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคล เมื่อทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดประสบผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

(1.3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานนั้นจะต้องเป็นงานที่น่าสนใจและอาศัยความคิด ริเริ่มทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

(1.4) ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ในงานนั้น ๆ โดยไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

(1.5) ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การการ มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

(2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคคลากร ซึ่งไม่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง ซึ่งปัจจัยนี้จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การแล้ว บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคลได้แก่

(2.1) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในองค์การนั้น ๆ เพื่อให้เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

(2.2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งให้เลื่อนตำแหน่งภายในองค์การแล้ว ยังหมายถึงการที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

(2.3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดีและมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา บัญชา ผู้ร่วมงาน

(2.4) ฐานะอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี

(2.5) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการ การบริหารงานขององค์การและการติดต่อสื่อสารในองค์การ

(2.6) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงลักษณะของสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

(2.7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่เกิดจากงานในหน้าที่ของตนเอง

(2.8) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

(2.9) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า “แรงจูงใจ” หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งกระตุ้นที่ทำให้บุคลากรสายวิชาการมีความต้องการที่จะผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อใช้ประกอบการยื่นขอตำแหน่งตำแหน่งทางวิชาการ ทั้งนี้ ผู้วิจัยนำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Motivation) มาใช้เป็นตัวแปรในแบบสอบถามส่วนที่ 2 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

## 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Progression)

### 2.4.1 ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพ

ความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นส่วนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นแรงขับเคลื่อน หรือการตอบสนองความต้องการภายในของบุคคล (Internal Instinct) ซึ่ง London และ Stumpf (1982) ได้ให้ความหมายความก้าวหน้าในอาชีพการงานไว้ว่า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงหรือการเปลี่ยนแปลงบทบาทที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงานและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้ ล้วนส่งผลต่อความก้าวหน้าในการทำงาน การเลื่อนระดับขั้น การเลื่อน

ตำแหน่ง หรือการขึ้นเงินเดือน ตลอดจนความพึงพอใจต่อชีวิต ความรู้สึกถึงคุณค่าของตนเอง ซึ่งอาจออกมาในรูปของอำนาจหน้าที่หรือสถานภาพสูงขึ้น ซึ่งเป็นเป้าหมายในอาชีพของแต่ละบุคคล

Albay และ Serbes (2017) ให้ความหมายความก้าวหน้าทางอาชีพว่า หมายถึง การพัฒนาอาชีพเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องในการจัดการชีวิต การศึกษา และอาชีพของคน หนึ่ง รวมถึงการพัฒนาทักษะ ความสามารถ และข้อมูลของแต่ละบุคคล ซึ่งจะส่งผลต่อการตัดสินใจ การฝึกอบรม และความชอบในอาชีพของแต่ละบุคคล

ลัดดาวัลย์ สำราญ และคณะ (2561) ได้ให้ความหมายความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพไว้ว่า หมายถึง การที่หน่วยงานหรือองค์กรกำหนดความก้าวหน้าในอาชีพ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การปรับเปลี่ยนโยกย้าย การส่งเสริมทางวิชาการ และนโยบายที่ส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากร ให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและพร้อมที่จะพัฒนาความสามารถของตนเองให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ รวมทั้งมีการใฝ่หาความรู้ โดยการฝึกอบรม ทำให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์และการเรียนรู้งาน รวมถึงการเรียนรู้เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้การทำงานมีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ศิริพร นุชสำเนียง และ วรุณี ชุมวรรฐายี (2561) ให้ความหมายความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานไว้ว่า หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรที่ส่งผลต่อโอกาสในการได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ความเชื่อมั่นที่ส่งผลต่อความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และความเหมาะสมในการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร

#### 2.4.2 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในอาชีพ

ในปัจจุบันหลายหน่วยงานได้ให้ความสนใจ และให้ความสำคัญในเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในองค์กร เพราะยอมรับว่าทรัพยากรบุคคลมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรมากพอควร โดยองค์กรนั้นเป็นระบบของกิจกรรมส่วนบุคคลที่ประสานกัน อย่างมีระบบของสองคน หรือมากกว่านั้นที่ถูกนำมารวมกัน โดยความสามารถขององค์กรที่จะก่อให้เกิดวัตถุประสงค์ร่วมกันด้วยความเต็มใจของสมาชิกขององค์กรที่จะก่อให้เกิดวัตถุประสงค์ร่วมกัน ดังนั้นความก้าวหน้าในอาชีพจึงมีบทบาทและความสำคัญต่อชีวิตการทำงานของบุคลากรทุกคนเพราะความก้าวหน้าในอาชีพจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพของการทำงาน

จารุวรรณ เมืองเจริญ และ ประสพ ชัยพสุนนท์ (2561) ได้กล่าวถึงลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษา เอกชนไว้ว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ของการทำงาน รายได้ของบุคลากร และ

ปัจจัยลักษณะของงาน ได้แก่ ความหลากหลายด้านทักษะ ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และผลสะท้อนจากงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าของบุคลากร

บุญลดา คุณาเวชกิจ และคณะ (2564) กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานบริษัทโมเดิร์นเทรดในจังหวัดพิษณุโลกว่า ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงานองค์การ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความมีอิสระในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในตำแหน่งหน้าที่ สัมพันธภาพระหว่างบุคคลระดับต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ความยุติธรรม การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน และสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นสุขภาพทางกายหรือสุขภาพทางจิต

เกณฑ์หรือมาตรวัดความก้าวหน้าในอาชีพ (วิโรษณา ทองโชติ, 2565) ได้กล่าวไว้ 3 ด้าน ดังนี้

(1) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เป็นการเลื่อนขั้นของงานเพื่อดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นพร้อมกับความรับผิดชอบที่สูงขึ้นตามไปด้วย ในขณะที่ความก้าวหน้าในตำแหน่งวัดได้จากการเปรียบเทียบกับตำแหน่งที่ได้ดำรงอยู่ก็ระยะเวลา โดยการเปรียบเทียบกับอายุตัวของบุคลากรที่เป็นเพื่อนร่วมงาน

(2) ความก้าวหน้าในเงินเดือน เป็นการที่ได้รับเงินเดือนในอัตราสูงขึ้น ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ซึ่งบ่อยครั้งจะได้ปรับขึ้นเงินเดือนเมื่อได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในเงินเดือนและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีส่วนสัมพันธ์กัน และมีส่วนสนับสนุนซึ่งกันและกัน ผู้ปฏิบัติงานที่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ย่อมมีโอกาสที่จะได้รับเงินเดือนสูงหรือมีความก้าวหน้าในเงินเดือนจะมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้วย

(3) ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง เป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงการพัฒนาด้านจิตใจ ให้เกิดทัศนคติที่ดี ตลอดจนนิสัยในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น จะทำให้งานที่ปฏิบัติเหล่านี้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า “ความก้าวหน้าในอาชีพ” หมายถึง การที่บุคลากรสายวิชาการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน การได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ การมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้สูงขึ้นหรือมี

มากขึ้น ทั้งนี้ ผู้วิจัยนำแนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Progression) มาใช้เป็นตัวแปรในแบบสอบถามส่วนที่ 2 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

## 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นที่ยอมรับนับถือ (Recognition)

ศิริพร นุชสำเนียง และ วรวิทย์ ชุมวรรฐายี (2561) ได้ให้ความหมายของการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับความไว้วางใจ หรือได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลในองค์กร การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความรู้ ความสามารถ เมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ สุธิรา อัครสายวิรุณ (2560)

Foster (1973) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการยอมรับไว้ว่า หมายถึง การที่ประชาชนได้เรียนรู้ผ่านการศึกษาโดยขั้นตอนการรับรู้การยอมรับจะเกิดขึ้นได้หากมีการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้นั้นจะได้ผลก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นได้ทดลองปฏิบัติจนแน่ใจว่าสิ่งนั้นสามารถให้ประโยชน์อย่างแน่นอน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การยอมรับเป็นพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ในการรับเอาสิ่งใหม่มายึดถือปฏิบัติด้วยความเต็มใจโดยที่พฤติกรรมนั้นมีการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นกระบวนการและมีระยะเวลา

Rogers และ Shoemaker (1971) ได้ให้ความหมายกระบวนการยอมรับ (Adoption Process) คือกระบวนการทางจิตใจซึ่งบุคคลรู้สึกจากการได้ยืมครั้งแรกเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงจนถึงการยอมรับและนำไปใช้กระบวนการยอมรับนวัตกรรมนั้น ซึ่งมีแนวคิดกระบวนการยอมรับนวัตกรรม ดังนี้

ขั้นตระหนักหรือขั้นตื่นตัว (Awareness Stage) เป็นขั้นที่บุคคลรู้ว่ามีความคิดใหม่ สิ่งใหม่หรือนวัตกรรมเกิดขึ้นแต่ยังขาดความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมนั้น

ขั้นสนใจ (Interest Stage) บุคคลเริ่มมีความสนใจในนวัตกรรมและพยายามแสวงหาข้อมูลหรือความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับนวัตกรรมนั้น

ขั้นประเมินผล (Evaluation Stage) บุคคลจะทำการประเมินผลในสมองของตนโดยลองนึกว่าถ้ายอมรับนวัตกรรมนั้นมาใช้ปฏิบัติแล้วจะเหมาะสมกับเหตุการณ์ในปัจจุบันหรืออนาคตหรือไม่จะทำให้ผลคุ้มค่ากับความเสี่ยงภัยหรือไม่

ขั้นทดลอง (Trial Stage) บุคคลระงำนนวัตกรรมมาลองใช้หรือทดลองปฏิบัติในวงจำกัดก่อนเพื่อดูว่านวัตกรรมนั้นมีประโยชน์เข้ากับสถานการณ์ของตนหรือไม่

ขั้นยอมรับ (Adoption Stage) บุคคลยอมรับนวัตกรรมโดยนำนวัตกรรมมาใช้อย่างเต็มที่สม่ำเสมอ

นอกจากปัจจัยที่เกี่ยวกับกระบวนการยอมรับ ซึ่งเป็นปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ยอมรับนั้นสามารถแบ่งได้เป็น 2 ปัจจัย คือ

(1) ปัจจัยด้านลักษณะส่วนตัว เป็นปัจจัยที่ประกอบด้วยสถานภาพส่วนตัว ได้แก่ ฐานะทางเศรษฐกิจ รายได้ ทรัพย์สินที่ครอบครอง ความรู้ความสามารถเฉพาะทาง รวมไปถึงอายุและระดับของการศึกษา

(2) ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการสื่อสาร โดยพฤติกรรมกรรมการสื่อสารของแต่ละบุคคล ประกอบด้วย การติดตามข่าวสาร ซึ่งมีทั้งข่าวสารที่มาจากแหล่งที่เป็นทางการ และไม่ใช่องค์กร ข่าวสารที่มาจากภายนอกชุมชน ความใกล้ชิดกับข่าวสาร

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การเป็นที่ยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรสายวิชาการได้รับการยอมรับ ความไว้วางใจ เชื่อใจ ความเคารพนับถือจากบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทั้งนี้ ผู้วิจัยนำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเป็นที่ยอมรับนับถือ (Recognition) มาใช้เป็นตัวแปรในแบบสอบถามส่วนที่ 2 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

## 2.6 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง (Self-development)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กร ในการดูแลและบริหารความสามารถของบุคลากร โดยพัฒนานั้นสามารถทำได้หลายวิธีการ เช่น การฝึกอบรม การเข้าร่วมกิจกรรม การมอบหมายงาน เป็นต้น ทั้งนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังรวมถึงการพัฒนาตนเองของบุคลากร ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้หลากหลายแนวคิด ดังนี้

### 2.6.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองหรือในภาษาอังกฤษเรียกว่า Self-development คือ แนวคิดที่ว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตน หรือให้สอดคล้องกับความคาดหวังของสังคม ซึ่งมีนิยามความหมายที่ค่อนข้างหลากหลาย ดังนี้

นภิติ เขียวกลม (2564) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง ไว้ดังนี้

ความหมายที่ 1 การพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลพยายามที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิม ทำให้สามารถดำเนินกิจกรรม แสดงออกพฤติกรรม เพื่อสนองต่อความต้องการ แรงจูงใจ หรือเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้

ความหมายที่ 2 การพัฒนาตนเอง คือ การพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ดีขึ้นทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้ตนเองเป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพขององค์กร เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ตลอดจนสามารถดำเนินชีวิตอย่างสันติสุข

Pedler และ Boydell (1981) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่าเป็นการพัฒนาตนเองและด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Angus และคณะ (1990) ที่กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาส่วนบุคคล ผู้พัฒนาเป็นผู้รับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเองในเบื้องต้น รวมถึงการเลือกวิธีการเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายนั้น การพัฒนาตนเองเน้นการมีอำนาจเหนือตนเอง ซึ่งเป็นกระบวนการของจิตวิทยากลุ่มมนุษยนิยม เป็นการเพิ่มสมรรถนะและความตั้งใจที่จะควบคุมและรับผิดชอบต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ด้วยตนเอง

### 2.6.2 กระบวนการในการพัฒนาตนเอง

กระบวนการพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการในการศึกษาหาความรู้และการรับรู้ตามศักยภาพและตามลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลในการค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง การมีทักษะสำหรับทำงานร่วมกับผู้อื่น การวางแผน วิธีการเรียนและเปลี่ยนแปลงตนเองให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ (อินถา ศิริวรรณ, 2563)

จรรยา ลินลา (2562) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาตนเองตามหลักของคุณธรรม จริยธรรม ว่าเป็นแนวทางสำหรับส่งเสริมให้เกิดความตื่นตัวในสังคมให้เห็นเป็นรูปธรรมจับต้องได้จากการแสดงออกทางพฤติกรรม ซึ่งเป็นการกระตุ้นใจให้เกิดจิตสำนึกในความตื่นตัว ทั้งกาย วาจา และใจ โดยเป็นการพัฒนาตนเองซึ่งเริ่มจากปลูกฝังความดีในจิตใจ จนเกิดจิตสำนึกที่ดีในการรู้จักหน้าที่ของตนเอง มีความรับผิดชอบ เสียสละ และมีจิตใจเอื้อเฟื้อต่อตนเองและสังคม เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติตนตามแนวทางแห่งจริยธรรม ที่จะทำให้ทุกคนเกิดความสุข โดยการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้มีคุณภาพ ละอายแก่ใจ เกรงกลัวต่อบาป จึงได้ชื่อว่า “เป็นผู้ที่มีการพัฒนาตนเองอย่างมีคุณค่า”

SZILAGYI (1984) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยมีขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวิเคราะห์มุ่งเน้น ได้แก่

(1) การวิเคราะห์องค์กร คือ การวิเคราะห์องค์กรทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

(2) การวิเคราะห์การปฏิบัติงาน คือ การวิเคราะห์ความต้องการของกลุ่มงานเฉพาะ



(3) การวิเคราะห์บุคคล คือ การวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรรายบุคคล

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดเป้าหมายและเกณฑ์การพัฒนากุศลกร ทั้งนี้จะต้องวางวัตถุประสงค์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และเกณฑ์ที่จะต้องใช้ประเมิน

ขั้นตอนที่ 3 เลือกวิธีการ หรือแนวทางการพัฒนากุศลกร ทั้งการพัฒนาขณะทำงานและได้ทำงานไปแล้ว และการพัฒนากุศลกร ได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติในการปฏิบัติงาน ปรับตัวให้ทันกับวิทยาการเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

นอกจากนี้ยังช่วยให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งยังทำให้หน่วยงานได้รับผลผลิตที่เพิ่มขึ้นและลดความสิ้นเปลืองเมื่อได้รับการพัฒนาแล้ว ความสามารถและความประพฤติของบุคลากรจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่หน่วยงานต้องการ

### 2.6.3 ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองมีความสำคัญไม่เพียงแต่ทำให้พฤติกรรมที่มีปัญหาหมดไปเท่านั้น แต่เพื่อประโยชน์ในการจัดการกับปัญหาที่จะเกิดในอนาคตให้มีประสิทธิภาพมากกว่าในอดีตเป็นการเตรียมตัวให้พร้อมเพื่อจะมีอิสระที่จะเลือกทำพฤติกรรมเพื่อสิ่งที่ดีที่สุดของตนตามธรรมชาติที่ติงามแล้ว คนทุกคนล้วนต้องการเป็นคนที่มีสมบูรณ์แบบ หรืออย่างน้อยต้องการมีชีวิตที่มีความสุขและประสบความสำเร็จตามความต้องการของตนเอง และพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน การพัฒนาตนเองจึงมีความสำคัญ ดังนี้ (ศุภพงศ์ สอนสังข์ และ พิรเทพ รุ่งคุณากร, 2021)

#### ความสำคัญต่อตนเอง

(1) เพื่อที่จะได้รู้จักตนเองตรงตามความเป็นจริง ทั้งที่เป็นจุดอ่อนและจุดแข็งอันจะนำไปสู่การจัดการความรู้สึกที่ขัดแย้งภายใน ก้าวสู่การยอมรับตนเองตามสภาพความเป็นจริง

(2) เพื่อพร้อมที่จะปรับตัวไปในทางที่ดีขึ้น โดยสร้างคุณลักษณะที่มีประโยชน์และลดหรือขจัดคุณลักษณะที่เป็นโทษกับชีวิตและสังคม ทั้งนี้เป็นการกระทำด้วยความสมัครใจ

(3) เพื่อวางแนวทางในการที่จะพัฒนาชีวิตไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ

(4) เป็นการเตรียมตนเองให้พร้อมในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อรับกับสภาพอากาศที่เปลี่ยนแปลงได้ด้วยความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง

(5) เป็นการปรับปรุงสิ่งบกพร่องและพฤติกรรมไม่เหมาะสมจากคุณลักษณะที่ไม่ต้องการออกจากตนเอง และสร้างเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์

(6) ส่งเสริมความรู้สึกในแง่ของคุณค่าแห่งตนให้สูงขึ้น และมีความเข้าใจตนเอง สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

#### ความสำคัญต่อบุคคลอื่น

ด้วยบุคคลย่อมเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ระหว่างกัน ดังนั้น การพัฒนาบุคคลย่อมต้องส่งผลต่อบุคคลอื่น ๆ ด้วยการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองจึงเป็นการเตรียมตนเองให้เป็นที่พยากรณ์ที่ดีต่อผู้อื่น สามารถเป็นแบบอย่างหรือเป็นแหล่งอ้างอิงให้เกิดการพัฒนาในบุคคลอื่น ๆ ต่อไป ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งกับชีวิตส่วนตัว การทำงาน และการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างเป็นสุข

#### 2.6.4 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

ทฤษฎีของบอยเดล (Boydell, 1985) ได้อธิบายถึงการพัฒนาตนเอง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพและร่างกาย บุคคลจะสามารถพัฒนาตนเองได้นั้นจะต้องมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีและแข็งแรง มีความคิดความอ่าน และความรู้สึกที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งไม่ขัดแย้งกับความเป็นอยู่ในด้านทักษะจะต้องพัฒนาทั้งด้านความคิด ความคิดสร้างสรรค์ และระดับร่างกายที่มุ่งมั่น ด้านการกระทำให้สำเร็จเป็นด้านที่เกี่ยวกับการกระทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จ โดยไม่ต้องรอคำสั่งใด ๆ และสุดท้ายด้านเอกภาพของตนเอง เป็นด้านที่ต้องยอมรับข้อดีและข้อเสีย เพื่อพร้อมที่จะพัฒนาและปรับปรุงต่อไป (พรธิดา เทพประสิทธิ์ และ วิโรจน์ เกษภูาลักษณ์, 2561)

#### แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาตนเอง

บุคคลที่จะพัฒนาตนเองได้นั้น ต้องมีความมุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงตนเอง โดยมีแนวคิดพื้นฐานหรือความเชื่อในการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาตนเองประสบผลสำเร็จได้ แนวคิดที่สำคัญมีดังนี้ (พัชรี ฤงแก้ว, 2562)

(1) มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่มีคุณค่าในตัวเอง สามารถฝึกหัดและพัฒนาตนเองได้ในเกือบทุกเรื่อง

(2) ไม่มีมนุษย์คนใดที่มีความสมบูรณ์พร้อมทุกด้าน จนไม่จำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องใด ๆ อีก

(3) แม้มนุษย์จะเป็นผู้ที่รู้จักตนเองได้ดีที่สุด แต่ไม่สามารถปรับเปลี่ยนตนเองได้ ในบางเรื่องยังต้องอาศัยความช่วยเหลือจากผู้อื่นในการพัฒนาตนเอง การควบคุมความคิด ความรู้สึก และการกระทำของตนเองจึงมีความสำคัญเท่ากับการควบคุมสิ่งแวดล้อมภายนอก

(4) อุปสรรคสำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง คือ การยึดติด และไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง 0 วิธีคิดและการกระทำ จึงไม่สามารถสร้างนิสัยใหม่ หรือฝึกทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อตนเอง

(5) การปรับปรุงและพัฒนาตนเอง สามารถทำได้ทุกเวลาและต่อเนื่อง เมื่อพบกับปัญหาหรือข้อบกพร่องเกี่ยวกับตนเอง

แนวความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับพัฒนาตนเอง ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทางกายพัฒนาจิตใจ และพัฒนาปัญญา หรือตามหลักของไตรสิกขาในทางพระพุทธศาสนา เป็นการฝึกพัฒนาศีล สมาธิ ปัญญา เพราะมนุษย์มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง และในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น ในสังคมมนุษย์ควรพัฒนาตนเองทั้งภายในและภายนอก ซึ่งบุคคลที่พัฒนาตนเองแล้วจะเป็นประชากรของประเทศที่มีคุณภาพ การพัฒนาตนเองจึงนับเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญเพราะเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ (พัชรี ฤกษ์แก้ว, 2562)

### ทฤษฎีแมคคลีแลนด์ (McClelland's theory)

ทฤษฎีของแมคคลีแลนด์ มีความสำคัญต่อการศึกษาเรื่องแรงจูงใจเป็นอย่างดี ด้วยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะทำให้รู้จักความสำเร็จและความล้มเหลว อีกทั้งยังช่วยให้บุคคลทราบว่าควรทำงานในระดับใด จึงจะทำให้ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ ยังสามารถนำทฤษฎีดังกล่าวไปใช้ฝึกบุคคลให้รู้จักการคิดและแสดงออก เพื่อให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ได้ อีกทั้งสามารถนำไปใช้ได้กับบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานต่ำได้อีกด้วย แรงจูงใจนี้ เป็นองค์ประกอบหลักที่ส่งผลให้บุคคลต้องการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีหน้าที่ความรับผิดชอบมากขึ้น และมีความต้องการประสบความสำเร็จสูงขึ้น ลักษณะของคนที่มีความจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จะเป็นบุคคลที่มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะรับหน้าที่หรือความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และจะค้นหาว่าปัญหาหรืออุปสรรคจะแก้ไขได้ด้วยวิธีใด ตั้งเป้าหมายไว้สูงกว่าปกติ และชอบเสี่ยงกับเป้าหมายหรือสถานการณ์ที่ท้าทาย และต้องการข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของตน (McClelland, 1987)

แมคคลีแลนด์กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่จะทำให้บุคคลในอาชีพต่าง ๆ ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานนั้น เกิดจากความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในงานปฏิบัติงาน บุคคลที่มีความต้องการประสบความสำเร็จ จะมีความพยายามที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ เมื่อสามารถเอาชนะอุปสรรคได้แล้วก็จะมีภาคภูมิใจ แต่หากไม่ประสบความสำเร็จก็จะรู้สึกวิตกกังวล แต่ก็มุ่งมั่นทำงานต่อไป แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นี้สามารถสร้างให้เกิดขึ้นในบุคคลได้ นอกจากนี้แมคคลีแลนด์ได้กล่าวถึงถึงแรงจูงใจทางสังคม 3 ประเภท ดังนี้ (McClelland, 1987)

(1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) หมายถึง ความต้องการที่จะกระทำการหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยพยายามแข่งกับมาตรฐานอันดีเยี่ยม ภาวะภาคภูมิใจเมื่อประสบความสำเร็จ และจะมีความวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว

(2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) หมายถึง ความต้องการที่จะได้เป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นที่ชื่นชอบหรือรักใคร่ของบุคคลอื่น สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่จะทำให้บุคคลแสดงออกทางพฤติกรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่น

(3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) หมายถึง ความต้องการที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลที่เหนือกว่าบุคคลอื่น ๆ ในสังคม ทำให้บุคคลต้องการแสวงหาอำนาจ เพราะจะเกิดความรู้สึกว่าการทำอะไรได้เหนือกว่าบุคคลอื่นและจะเกิดเป็นความภาคภูมิใจ ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงจะเป็นบุคคลที่พยายามควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองสามารถบรรลุตามความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น

แมคคลีแลนดเน้นความสำคัญในเรื่องแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มากกว่าแรงจูงใจด้านอื่น กล่าวคือ แรงจูงใจที่มีความสำคัญและควรสร้างให้เกิดให้แก่ประชาชน คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งบุคคลหากมีความต้องการสัมฤทธิ์ผลที่สูง ย่อมมีสิ่งผลักดันให้บุคคลเหล่านั้นมีความมุ่งมั่น มีความอดทนเพื่อเอาชนะอุปสรรค ปัญหาต่าง ๆ และเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนเองได้ตั้งไว้ และพยายามทำสิ่งใดด้วยมาตรฐานอันดีเลิศ ผลการมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่สูง จะทำให้ประเทศชาติประสบความสำเร็จก้าวหน้าทางเศรษฐกิจได้อย่างก้าวกระโดด (โมลี สุทธิโมลีโพธิ, 2563)

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการที่จะปรับปรุง เปลี่ยนแปลงตนเองทั้งในด้านความคิด ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และทัศนคติไปสู่สิ่งใหม่ที่ดียิ่งขึ้น รวมถึงมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น เพื่อช่วยให้ตนเองมีความสุข เป็นประโยชน์แก่ตนเองและสังคมโดยสอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ ศักยภาพและความสามารถของตนเอง ทั้งนี้ ผู้วิจัยนำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง (Self-development) มาใช้เป็นตัวแปรในแบบสอบถามส่วนที่ 2 เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

## 2.7 หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการขอกำหนดตำแหน่งสายวิชาการ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2559 คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ

พิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ราชกิจจานุเบกษา, 2565) เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางในการออกข้อบังคับ ทั้งนี้ สภาสถาบันอุดมศึกษาอาจกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับพันธกิจและนโยบาย การพัฒนาอาจารย์ของแต่ละสถาบันอุดมศึกษาได้ แต่ต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานกลางที่ ก.พ.อ. กำหนด สำหรับกรณีพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเป็นอำนาจของสภาสถาบันอุดมศึกษาที่จะกำหนดข้อบังคับ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการได้เองตามที่ เห็นสมควร โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

**ตารางที่ 1** สารสำคัญของประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2564

ลำดับ	หัวข้อ	หลักเกณฑ์ ก.พ.อ. พ.ศ. 2564
1	ประกาศในราชกิจจานุเบกษา	7 มกราคม 2565
2	มีผลบังคับใช้	8 มกราคม 2565 เป็นต้นไป
3	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ - ปริญญาตรี (6 ปี) - ปริญญาโท (4 ปี) - ปริญญาเอก (1 ปี และพ้นทดลองการ ปฏิบัติงาน) รองศาสตราจารย์ หรือ ศาสตราจารย์ - เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือรอง ศาสตราจารย์ มาแล้ว 2 ปี
4	จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ	1. ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาการ ไม่นำผลงาน ของผู้อื่นมาเป็นผลงานตน ไม่ลอกเลียนผลงาน ของผู้อื่น ไม่สร้างข้อมูลหรือข้อเท็จจริงอันไม่มีอยู่ จริง (fabrication) ไม่บิดเบือนข้อมูล หรือ ข้อเท็จจริง (falsification) ไม่นำผลงานของ ตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ใน วารสารวิชาการมากกว่าหนึ่งฉบับ ในลักษณะที่จะ ทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่ รวมถึงไม่

ลำดับ	หัวข้อ	หลักเกณฑ์ ก.พ.อ. พ.ศ. 2564
		<p>คัดลอกข้อความใด ๆ จากผลงานเดิมของตนเอง โดยไม่อ้างอิงผลงานเดิมตามหลักวิชาการ</p> <p>2. ต้องให้เกิดริติและอ้างอิงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาการของตนเองและแสดงหลักฐานของการค้นคว้า</p> <p>3. ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาการจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นและสิทธิมนุษยชน</p> <p>4. ผลงานทางวิชาการต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาการเป็นเกณฑ์ ไม่มีอคติมาเกี่ยวข้องและเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลงานวิจัยโดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัวหรือต้องการสร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาการ</p> <p>5. ต้องนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย</p> <p>6. หากผลงานทางวิชาการมีการใช้ข้อมูลจากการทำวิจัยในคน หรือสัตว์ ผู้ขอจะต้องยื่นหลักฐานแสดงการขออนุญาตจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของสถาบันที่มีการดำเนินการ</p>
5	การประเมินผลการสอน	<p>มีชั่วโมงสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเทียบค่าได้ไม่น้อยกว่า 3 หน่วยกิตระบบทวิภาค สำหรับกรณีที่ผู้ขอได้ทำการสอนหลายวิชาหรือสอนวิชาที่มีผู้สอนร่วมกันหลายคน จะต้องแสดงเอกสารหลักฐานที่ใช้ในการประเมินผลการสอนในทุกวิชา</p>

ลำดับ	หัวข้อ	หลักเกณฑ์ ก.พ.อ. พ.ศ. 2564
		หรือทุกหัวข้อที่ผู้ขอเป็นผู้สอนแล้วแต่กรณี ซึ่งรวมกันได้ไม่น้อยกว่า 3 หน่วยกิตระบบทวิภาค
6	การเสนอผลงานทางวิชาการ	แบ่งประเภทดังนี้ 1. ดำรงตำแหน่งทางวิชาการทั่วไป ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 1 วิธี รองศาสตราจารย์ 3 วิธี ศาสตราจารย์ 3 วิธี 2. ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเฉพาะด้าน ประกอบด้วย - ด้านรับใช้ท้องถิ่นและสังคม - ด้านสร้างสรรค์สุนทรียะ ศิลปะ - ด้านการสอน - ด้านนวัตกรรม - ด้านศาสนา
7	การแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้อ่าน)	แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิทุกวิธี ยกเว้นวิธีที่ 3
8	การมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการ	กำหนดเป็น First author, Corresponding author และ Essentially intellectual contributor
9	การเผยแพร่	วารสารระดับนานาชาติ, TCI ต้องมี peer reviewer 3 คน มาจากหลากหลายสถาบันและตีพิมพ์อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ 3 ปี และมี Proceedings เฉพาะตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ซึ่งที่ประชุมวิชาการจัดโดยสมาคมวิชาการวิชาชีพ โดยไม่รวมถึงสถาบันอุดมศึกษา และจัดต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 5 ปี
10	เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการทำวิจัยอันเป็นผลจากวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา	กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และกลุ่มสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

ลำดับ	หัวข้อ	หลักเกณฑ์ ก.พ.อ. พ.ศ. 2564
11	การเสนอขอทบทวนผลการพิจารณา	ดำเนินการได้ 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้อ่าน) ชุดเดิม เป็นผู้พิจารณาอีกครั้งหนึ่ง ครั้งที่ 2 ให้คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้อ่าน) เพิ่มเติมอีก 3 คน
12	การลงโทษ	แบ่งออกเป็น 2 กรณี กรณีที่ 1 ตรวจพบข้อเท็จจริงก่อนการแต่งตั้ง ให้งดการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการในครั้งนั้น และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป และห้ามเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการมีกำหนดไม่น้อยกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี กรณีที่ 2 อนุมัติให้ดำรงตำแหน่งไปแล้วและตรวจพบภายหลัง ให้ถอดถอนตำแหน่งทางวิชาการดังกล่าว และดำเนินการทางวินัยตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป และห้ามเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการมีกำหนดไม่น้อยกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี

ที่มา: ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2564

## 2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.8.1 งานวิจัยในประเทศ

กฤษฎา วัฒนศักดิ์ และคณะ (2561) ศึกษาค้นคว้าเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน โดยเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวนอาจารย์ 419 คน ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ



ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยโลจิสติกส์แบบทวิ ผลการวิจัยระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ตัวแปรระดับองค์การ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านวัฒนธรรมองค์การ รองลงมาคือด้านค่านิยมในการทำงานของผู้บริหาร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านบรรยากาศองค์การ ส่วนตัวแปรระดับบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ รองลงมาคือด้านความมุ่งมั่นในการขอตำแหน่งทางวิชาการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านความผูกพันต่อองค์การ สำหรับที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยด้านเจตคติต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ และปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ

จิวรรณ บุญคำภา (2563) ศึกษาเรื่องทัศนคติในการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์วิทยาลัยการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยมีกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คณาจารย์วิทยาลัยการปกครอง จำนวน 25 คน เก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า เป็นตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 20 คน และผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 5 คน ความคิดเห็นด้านแนวคิดการพัฒนางานวิชาชีพการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก เช่น แนวทางหนึ่งในการพัฒนาด้านวิชาชีพอย่างต่อเนื่องตลอดชีพ สะท้อนให้เห็นความก้าวหน้าทางวิชาการและความสามารถ ทัศนคติการขอตำแหน่งทางวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ภาระงานในปัจจุบันส่งผลต่อการทำผลงานทางวิชาการ และทัศนคติไม่ควรนำมาเกี่ยวข้องกับการประเมินผลงานทางตำแหน่งวิชาการ คือ การประเมินจากประสบการณ์โดยไม่จำเป็นต้องเสนอผลงานทางวิชาการ ภาพรวมการเปรียบเทียบการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการระหว่างอาจารย์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ พบว่า ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์จะมีความรู้ความเข้าใจในเกณฑ์ ระเบียบการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเป็นส่วนใหญ่ ด้วยมีประสบการณ์ในการขอตำแหน่งมาแล้ว เพียงศึกษาเกณฑ์เพิ่มเติมจากที่ ก.พ.อ. มีประกาศปรับเปลี่ยนในแต่ละปี

ณัฐมน แก้วอำดี และคณะ (2564) ศึกษาเรื่องบทบาทผู้บริหารที่มีต่อแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 จำนวน 297 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการประเมินผล ด้านการส่งเสริมเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2) ระดับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู โดย

ภาพรวม อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ระดับด้านความต้องการความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความต้องการความเคารพนับถือ และ 3) บทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีต่อแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่า ตัวแปรมีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด มีจำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ด้านการเป็นผู้อำนวยความสะดวก และด้านการส่งเสริมการพัฒนา ครู และบุคลากร ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยรวม ได้ร้อยละ 6

ภาณุวัฒน์ กิตติกรวรรณท์ รัตนพิมลพลแสน และคณะ (2564) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการงานวิจัยเชิงปริมาณ จำนวน 347 คน สถิติในการ วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยเชิงคุณภาพ ในการสัมภาษณ์เป็นผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะ บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 12 คน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดำเนินการโดยใช้การวิเคราะห์ เชิงเนื้อหาและการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา สมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือประกอบไปด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้ 1.1) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร (Adjusted R Square = 0.009) 1.2) ปัจจัยวินัยและการ พัฒนาการตนเอง (Adjusted R Square = 0.022) 1.3) ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร (Adjusted R Square = 0.022) และ 2) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการในการเข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 2.1) ปัจจัยองค์การ มี 4 ปัจจัย ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร การส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา นโยบายของมหาวิทยาลัย และ การสื่อสารภายในองค์กร 2.2) ปัจจัยหนุนเสริม มี 4 ปัจจัย ได้แก่ การอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมใน การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ คลินิกวิจัยและตำแหน่งทางวิชาการ กองทุนพัฒนาบุคลากร พิ ธีเลี้ยงทางวิชาการ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และเงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทน 2.3) ปัจจัย บุคคล 4 ปัจจัย ได้แก่ เจตคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ วินัยและการ พัฒนาการตนเอง และความผูกพันต่อองค์กร

ปัญญา ชูช่วย (2564) ศึกษาเรื่องการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ แรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็น อาจารย์มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2562 จำนวน 208 คน โดยใช้วิธีการสุ่ม ตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการผลิต ผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.56 เมื่อ

พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.90 รองลงมา เป็นด้านทัศนคติต่อการวิจัย มีค่าเฉลี่ย 3.64 และการรับรู้ความสามารถในการทำวิจัยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์คาโนนิคอลลิงจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการผลิต ผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ โดยมีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล ( $R_c$ ) คู่แรกที่มี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และมีค่า  $R^2_c$  (คู่แรก) เท่ากับ 0.4489 แสดงว่า ตัวแปร ประสบการณ์ในการสอน นโยบายการวิจัยของสถาบัน การรับรู้ความสามารถในการวิจัย ทัศนคติต่อ การวิจัยที่นำมาศึกษามีค่าความแปรปรวนร่วมกันกับแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย หาดใหญ่ ร้อยละ 44.89 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานตัวแปรที่มีความสำคัญในการคำนวณฟังก์ชัน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ทัศนคติต่อการวิจัย นโยบายการ วิจัยของสถาบัน การรับรู้ความสามารถในการวิจัย แรงจูงใจในความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน ประสบการณ์ในการสอน ส่วนตัวแปรจำนวนชั่วโมงในการสอนไม่มีความสำคัญในการคำนวณฟังก์ชัน คาโนนิคอล

จิตรา จันทราเกตุรวิ และ วริษฐา อันโต (2565) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจ และ การเห็นคุณค่าในตนเอง ที่ส่งผลต่อการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์ผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษใน สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษใน สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตปริมณฑล ตามตารางของ Taro Yamane ได้จำนวน 175 คน จาก กลุ่มประชากรจำนวนทั้งสิ้น 4,020 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจ 3 ประเภทที่มีผลต่อการผลิตงานวิจัย ประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือการตระหนักว่าผลงานวิจัยเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่ง que แสดงถึงการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์คือ การชื่นชอบในการทำงานเฉพาะในหน้าที่ของตนเอง ไม่ต้องการโต้แย้งกับใคร และแรงจูงใจใฝ่อำนาจคือ ความปรารถนาในการสร้างชื่อเสียงให้ตนเองในฐานะอาจารย์ ระดับอุดมศึกษา 2) การเห็นคุณค่าในตัวเอง ประกอบด้วย ด้านทัศนคติที่ดีต่อตนเองและการ ปฏิบัติงาน คือ เชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้ดีและเต็มที่ และ ด้านการแสวงหาความก้าวหน้า คือ การไม่ย่อท้อหรือล้มเลิกความคิดในการขอทุนสนับสนุนการวิจัย และ 3) แรงจูงใจ และการเห็นคุณค่าในตนเอง มีผลต่อการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 96.20

## 2.8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Alfagira และ Zumrah (2019) ศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ของ บุคลากรสายวิชาการในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัย Sebha" กลุ่มตัวอย่างที่

ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยคณาจารย์จากคณะต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยจำนวน 273 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย วิเคราะห์ ข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในงาน เงินเดือน รางวัล และการเลื่อนตำแหน่งมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการอย่างมีนัยสำคัญ ( $p < 0.05$ ) อย่างไรก็ตาม การฝึกอบรมไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับแรงจูงใจและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการที่ มหาวิทยาลัย Sebha นอกจากนี้ ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการในด้านการสอน การวิจัย และการตีพิมพ์ นอกจากนี้ การศึกษายังให้การอนุมติเชิงประจักษ์เกี่ยวกับบทบาทของแรงจูงใจในการเป็นสื่อกลางในความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน เงินเดือน รางวัล การเลื่อนตำแหน่ง และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ

Odigiri และคณะ (2020) ศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานทางวิชาการในมหาวิทยาลัยไนจีเรีย กรณีศึกษาของ Delta State University & Igbinedion University Okada" การศึกษานี้ประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในหมู่นักวิชาการระหว่าง HEIs เอกชนและสาธารณะในไนจีเรีย มหาวิทยาลัย 2 แห่งได้รับเลือกให้เป็นกรณีศึกษา 1 แห่งคือ Delta State University Abraka (DELSU) และอีกแห่งเป็นเอกชน Igbinedion University Okada (IUO) การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีผสม ขนาดตัวอย่างคือ 96 แบบสอบถามที่วิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้ SPSS รวมถึง Pearson correlation และ MS-Excel มีการสัมภาษณ์รายบุคคลอีกแปดรายการและวิเคราะห์ตามหัวข้อ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญ 4 ประการ ประการแรก ภาระงานสอนที่เพิ่มขึ้นและความต้องการการสอนที่สูงมีผลอย่างมากต่อการปฏิบัติงานทางวิชาการ ประการที่สอง แรงกดดันในการตีพิมพ์บทความมีผลกระทบต่อศีลธรรมของนักวิชาการ ประการที่สาม นักวิชาการรู้สึกว่าการกดดันในการมีส่วนร่วมในกระแสที่สามกำลังกัดกร่อนอาชีพของพวกเขา ในที่สุดการเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐและการขาดเงินทุนได้ส่งผลเสียต่อผลการเรียน

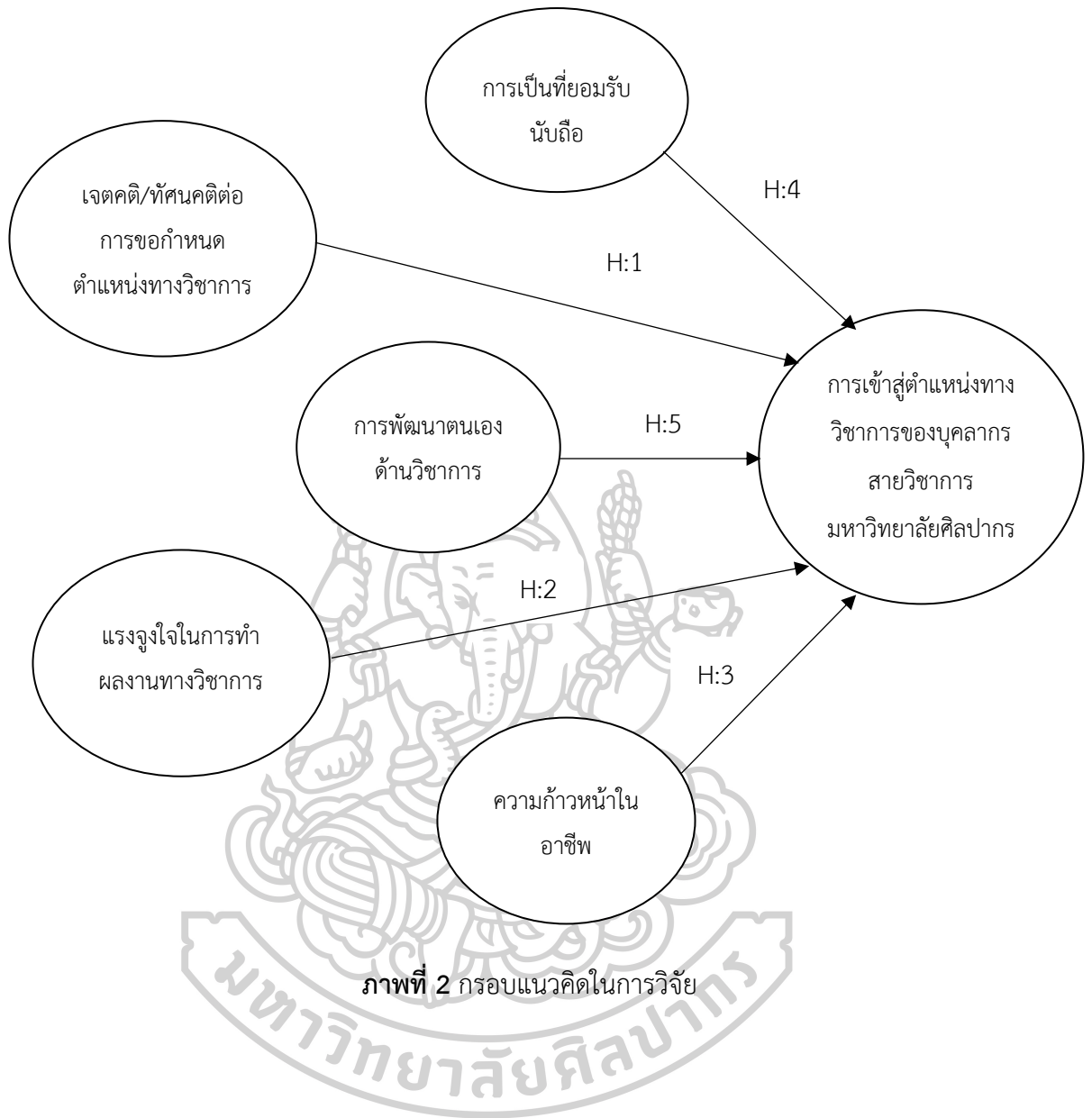
Salvaj และ Kuschel (2020) ศึกษาเรื่อง "เปิด "กล่องดำ": ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเดินทางสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงของผู้หญิง—การทบทวนวรรณกรรม" โดยศึกษาประเด็นเรื่องการมีส่วนร่วมของผู้หญิงในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงและตำแหน่งในห้องประชุมได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นในเอกสารทางวิชาการและสื่อต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม ความก้าวหน้าของผู้จัดการและผู้อำนวยการหญิงยังคงช้าและไม่สม่ำเสมอ การศึกษานี้เติมเต็มช่องว่างความรู้ด้วยการทบทวนหลักฐานเชิงประจักษ์ล่าสุดตั้งแต่ ปี 2552 ถึง 2559 เพื่อระบุ จัดระเบียบ และอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ (หรือความล้มเหลวในอาชีพผู้บริหารและผู้บริหารสตรี) โดยรวบรวมสิ่งพิมพ์ที่คัดเลือกมา 113 ฉบับซึ่งเป็นกรอบใหม่ของปัจจัยที่จัดโดย (1) ความคงทนในอาชีพ (อยู่ที่องค์กร) และ (2) ความก้าวหน้าในอาชีพหรือความคล่องตัว (การได้รับการเลื่อนตำแหน่งในองค์กร) กรอบงานของเราจัดระเบียบปัจจัยในระดับบุคคล องค์กร และนโยบายสาธารณะที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในอาชีพ

และความก้าวหน้าของผู้หญิงในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง กรอบแนวคิดนี้มีความหมายเชิงปฏิบัติต่อผู้ชมหลายกลุ่ม: (1) นักธุรกิจหญิงที่สนใจได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือสนับสนุนผู้หญิงคนอื่น ๆ ที่ปรารถนาจะก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง (2) ผู้บริหารจากบริษัทที่ต้องการเพิ่มความหลากหลายทางเพศ และ (3) คลังความคิด การค้า สมาคมและสถาบันของรัฐมุ่งมั่นที่จะเพิ่มความหลากหลาย การค้นพบช่วยให้ผู้นำทางธุรกิจและผู้นำกำหนดนโยบายสาธารณะสนใจในการออกแบบองค์กรที่รักษาและส่งเสริมผู้หญิงที่มีความสามารถในตำแหน่งทางธุรกิจชั้นนำ

Barnes และคณะ (2021) ศึกษาเรื่อง "วัฒนธรรมสถาบันและความก้าวหน้าในสายอาชีพทางวิชาการ: การรับรู้และประสบการณ์ของบุคลากรสายวิชาการ" ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมสถาบันที่สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพทางวิชาการประกอบด้วยคุณค่าหลักสามประการ ได้แก่ ความเสมอภาคและการไม่แบ่งแยก จริยธรรมในการดูแลและการทำงานร่วมกัน ซึ่งเชื่อมโยงกับการปฏิบัติ เช่น การจัดการผลงาน ระบบการจัดการอาชีพ การปฐมนิเทศและการปฐมนิเทศที่ครอบคลุม โครงสร้างการทำงานร่วมกัน ค่าตอบแทน ตลอดจนทรัพยากรและการสนับสนุน พร้อมด้วยพฤติกรรม ซึ่งประกอบด้วยการเชื่อมโยงค่านิยมของทีม การจัดตำแหน่งของค่านิยมส่วนบุคคลและสถาบัน ตลอดจนแนวทางที่เป็นระบบ ความหมายเชิงปฏิบัติ/เชิงการจัดการ: การเข้าใจค่านิยม แนวปฏิบัติ และพฤติกรรม ในบริบทของการศึกษาระดับอุดมศึกษา ทำให้ผู้นำและผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดการความสามารถพิเศษมีปัจจัยที่จำเป็นในการพิจารณาในขณะที่ต้องทำความเข้าใจวัฒนธรรมที่ช่วยให้ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสายวิชาการ การมีส่วนร่วม/มูลค่าเพิ่ม: ความเข้าใจที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นจากมุมมองของนักวิชาการ ค่านิยม แนวปฏิบัติ และพฤติกรรม ที่เอื้อต่อสถาบันที่เอื้ออาทร วัฒนธรรม ซึ่งสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสายวิชาการ

## 2.9 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น พบข้อมูลเชิงประจักษ์ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติหรือเจตคติต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ ความก้าวหน้าในอาชีพ การเป็นที่ยอมรับนับถือ และการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ ซึ่งเป็นตัวแปรที่จะนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยและนำไปสู่การพิสูจน์สมมติฐาน โดยกรอบแนวคิดการวิจัยมีรายละเอียด ดังนี้



### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นการศึกษาจากข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากเอกสารต่าง ๆ และข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรซึ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ จาก 13 คณะวิชา 1 วิทยาลัย และโดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้ มุ่งประเด็นการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ซึ่งประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวนทั้งสิ้น 1,287 คน (ข้อมูลจากกองทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ณ วันที่ 9 พฤษภาคม 2565) ซึ่งทาง Bagozzi และ Yi (2012) กล่าวว่ากลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างควรมีจำนวน 200 ตัวอย่างขึ้นไป ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้นและป้องกันความผิดพลาด ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลด้วยกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวนทั้งสิ้น 250 คน เป็นตัวแทนบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานจาก 13 คณะวิชา 1 วิทยาลัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีหลักในการเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการวิจัยโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มแบบโควตา (Quota Sampling Design) ใช้การเปรียบเทียบหาสัดส่วนตามจำนวนบุคลากรสายวิชาการ ของมหาวิทยาลัยศิลปากร แบ่งออกเป็น 13 คณะวิชา 1 วิทยาลัย ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	คณะวิชา	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	คณะจิตรกรรมประติมากรรมและภาพพิมพ์	65	13
2	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	77	15
3	คณะโบราณคดี	78	15
4	คณะมัณฑนศิลป์	104	20
5	คณะอักษรศาสตร์	134	26
6	คณะศึกษาศาสตร์	186	36
7	คณะวิทยาศาสตร์	154	30
8	คณะเภสัชศาสตร์	95	19
9	คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	112	22
10	คณะดุริยางคศาสตร์	32	6
11	คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร	53	10
12	คณะวิทยาการจัดการ	107	21
13	คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	54	10
14	วิทยาลัยนานาชาติ	36	7
	รวม	1,287	250

ขั้นตอนที่ 2 เพื่อความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากการออกแบบการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling Design) หลังจากนั้นจะเป็นส่งแบบสอบถามออนไลน์ โดยสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างกรอบแนวคิดและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาถึงโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยมีรายละเอียดของเครื่องมือในการเก็บข้อมูลการวิจัยแต่ละประเภท ดังนี้

- (1) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 7 ส่วน ดังนี้



ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส คณะวิชา ที่สังกัด เงินเดือนในปัจจุบัน ลักษณะของแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติหรือเจตคติต่อการขอกำหนด ตำแหน่งทางวิชาการ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นที่ยอมรับนับถือ

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ

ส่วนที่ 7 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร สายวิชาการ

สำหรับแบบสอบถามในส่วนที่ 2-6 จะมีลักษณะคำถามเป็นการประเมิน แบบรวมค่า (Rating Scale) แบบ 5 ระดับของ Likert (สุมิน ยูระรัช, 2565) ดังนี้

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

ในงานวิจัยนี้กำหนดคำถามในแบบสอบถามโดยนำคำถามมาจากงานวิจัยในอดีตมา ประยุกต์ใช้ให้เข้ากับบริบทงานของผู้วิจัยซึ่งศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้แก่ ทัศนคติหรือเจตคติต่อการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ ความก้าวหน้าในอาชีพ การเป็นที่ ยอมรับนับถือ การพัฒนาตนเองด้านวิชาการ เพื่อเข้าสู่การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ โดยสร้าง เป็นแบบสอบถามที่เหมาะสมสำหรับงานวิจัยนี้ ดังนี้

แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติหรือเจตคติต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ มี ข้อคำถามจำนวน 4 ด้าน ปรับปรุงมาจากงานวิจัยของ ฐิตาภา ทองไชย (2562) ปัทมา ชันโท (2559) และ อาริรัตน์ บุญรัตน์ (2561) ดังนี้ ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา จำนวน 4 ข้อ ด้าน ผลตอบแทนและสวัสดิการ จำนวน 4 ข้อ ด้านสภาพการทำงาน จำนวน 4 ข้อ ด้านระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ประกาศ จำนวน 5 ข้อ

แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ มีข้อคำถาม จำนวน 4 ข้อ ซึ่งปรับปรุงมาจากงานวิจัยของ กัณฑา โฉมศรี (2560) ดังนี้ ด้านแรงจูงใจภายนอก จำนวน 4 ข้อ และด้านแรงจูงใจภายใน จำนวน 4 ข้อ

แบบสอบถามเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ซึ่งปรับปรุงมาจากงานวิจัยของ จรรจรจิรา เกตุรุ่ง (2559) และ ชไมพร คงโพ (2559)

แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นที่ยอมรับนับถือ มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ซึ่งปรับปรุงมาจากงานวิจัยของ จรรจรจิรา เกตุรุ่ง (2559) และ ชไมพร คงโพ (2559)

แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ซึ่งปรับปรุงมาจากงานวิจัยของ ฐิตาภา ทองไชย (2562)

แบบสอบถามเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ซึ่งปรับปรุงมาจากงานวิจัยของ ฐิตาภา ทองไชย (2562) ฐิตาภา ทัพวงศ์ (2564) และ ชัยยุทธ กลีบบัว (2552)

### 3.3 การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามที่สร้างขึ้นในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามก่อนการเก็บข้อมูลจริง โดยมีขั้นตอนในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

#### 3.3.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Content Validity)

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลของงานวิจัยครั้งนี้ มีแนวคำถามมาจากการศึกษาทฤษฎี การทบทวนวรรณกรรม และจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำข้อมูลที่ได้มาเรียบเรียงและปรับให้เข้ากับงานวิจัยในครั้งนี้ และได้มีการตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรง โดยนำแบบสอบถามที่ได้ไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และนำแบบสอบถามที่ได้ส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เป็นผู้พิจารณาข้อคำถามถึงความสอดคล้อง ความครอบคลุมของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ สำหรับการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จะมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

+1 คะแนน	คำถามวัดได้เที่ยงตรงตามวัตถุประสงค์
0 คะแนน	ไม่แน่ใจว่าคำถามวัดได้เที่ยงตรงตามวัตถุประสงค์
-1 คะแนน	คำถามวัดได้ไม่เที่ยงตรงตามวัตถุประสงค์

เมื่อได้รับผลการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว จากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ได้ตามสมการ (สุวิมล ติรกานันท์, 2550) ดังนี้

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

โดย R	หมายถึง	ค่าคะแนนรายข้อตามคลุยพินิจของผู้ทรงคุณวุฒิ
N	หมายถึง	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ
IOC	หมายถึง	ดัชนีความสอดคล้อง

โดยค่า IOC ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) จึงสามารถนำไปใช้ในการทดสอบก่อนการใช้งานได้

จากผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) พบว่าค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ของข้อคำถามทุกข้อในแบบสอบถาม มีค่าเกิน 0.50 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลงานวิจัยในครั้งนี้มีความเที่ยงตรง

### 3.3.2 การตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

การตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทำได้โดยการนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขจากผู้ทรงคุณวุฒิ ไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ( $\alpha = 0.05$ ) และระดับนัยสำคัญที่ 0.5 ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช ซึ่งสามารถคำนวณได้ดังนี้

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right]$$

โดย $\alpha$	หมายถึง	สัมประสิทธิ์แอลฟา
k	หมายถึง	จำนวนข้อคำถาม
$\sum s_i^2$	หมายถึง	ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

$r_i^2$  หมายถึง ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ซึ่งค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ควรมีค่ามากกว่า 0.7 ขึ้นไป (Cronbach, 1951) จึงจะถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น และสามารถนำแบบสอบถามไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้

จากผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่าแบบสอบถามวัดทัศนคติหรือเจตคติต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.921 แบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.849 แบบสอบถามวัดความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.905 แบบสอบถามวัดการเป็นที่ยอมรับนับถือ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.907 แบบสอบถามวัดการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.735 และแบบสอบถามวัดการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.879

### 3.3.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแบบวัด (CFA) เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรสังเกตได้สามารถวัดตัวแปรแฝงได้หรือไม่ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบค่าเฉลี่ยความแปรปรวนของตัวแปรสังเกต (Average Variance Extracted: AVE) เพื่อตรวจสอบว่าแบบวัดข้อคำถามของแต่ละตัวแปรมีความแตกต่างกันสามารถนำไปใช้วัดผลได้ สามารถอธิบายได้จากตัวแปรแฝงเมื่อเปรียบเทียบกับความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนในการวัดซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยความแปรปรวน ผลการทดสอบทุกตัวแปรมีค่ามากกว่า 0.5 (Byrne, 2013) และตรวจค่าความเชื่อมั่นองค์ประกอบ (Composite Reliability: CR) ของข้อคำถามในแบบสอบถามทุกข้อ เพื่อพิสูจน์ว่าข้อคำถามแต่ละข้อนั้นสามารถใช้วัดตัวแปรแฝงได้ โดยกำหนดให้ข้อคำถามต้องมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่า 0.7 ขึ้นไป (Fornell และ Larcker, 1981) จึงจะสามารถสรุปได้ว่าข้อคำถามข้อนั้น ๆ ใช้วัดตัวแปรแฝงได้ รายละเอียดผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบยืนยันและความเชื่อมั่นของแบบวัด แสดงผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

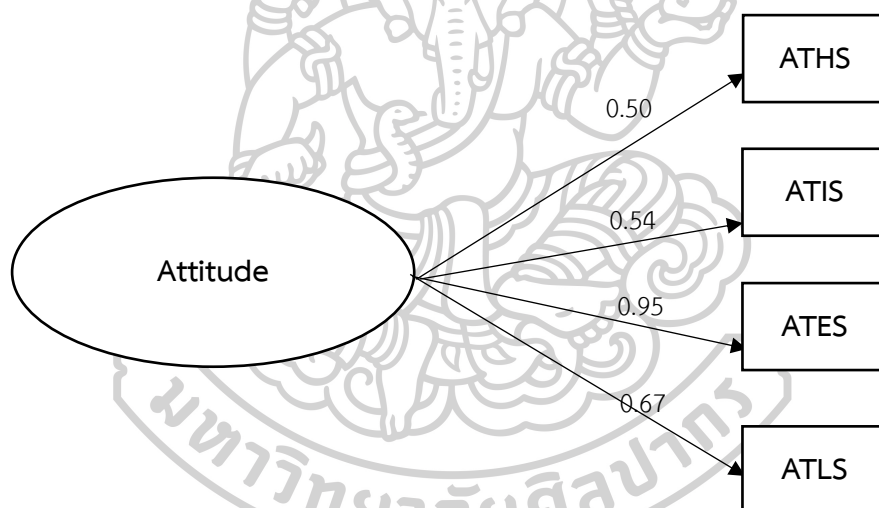
**ตารางที่ 3** ค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดทัศนคติหรือเจตคติต่อการขอ  
กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

ข้อ	แบบวัด	Standardized Loading	AVE	CR
<b>1. ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา</b>			<b>0.607</b>	<b>0.963</b>
1.1	ผู้บังคับบัญชาได้ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเมื่อท่านประสบปัญหา	0.794		
1.2	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงานของท่าน	0.806		
1.3	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนช่วยเหลือด้านการผลิตผลงานทางวิชาการ หรือการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของท่าน	0.731		
1.4	ท่านได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาในการเข้ารับการศึกษาอบรมเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มศักยภาพ/ความสามารถการผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่การขอตำแหน่งทางวิชาการ	0.782		
<b>2. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ</b>			<b>0.508</b>	<b>0.932</b>
2.1	ท่านได้รับเงินเดือน หรือผลตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าปฏิบัติงานล่วงเวลา ค่าเบี้ยประชุม ฯลฯ อย่างเหมาะสมและเป็นที่น่าพอใจ	0.643		
2.2	มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน มีสวัสดิการในด้านต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ ให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอและเป็นที่น่าพอใจ	0.754		
2.3	มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน มีนโยบายในการสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัย หนังสือ ตำรา หรือกิจกรรมทางวิชาการอื่น ที่ส่งเสริมการเข้าสู่การขอตำแหน่งทางวิชาการ	0.692		
2.4	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	0.756		

ข้อ	แบบวัด	Standardized Loading	AVE	CR
<b>3. ด้านสภาพการทำงาน</b>			<b>0.509</b>	<b>0.938</b>
3.1	มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน มีปัจจัยหรือสิ่งอำนวยความสะดวก/บรรยากาศในการส่งเสริมการเข้าสู่การขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	0.681		
3.2	มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน ให้การสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ที่จะช่วยส่งเสริมให้ท่าน ทำงานได้อย่างสะดวกสบาย	0.656		
3.3	จำนวนชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันมีความเหมาะสมกับการผลิตผลงานทางวิชาการ	0.747		
3.4	พนักงานสายสนับสนุนวิชาการให้ความช่วยเหลือในการทำงานแก่ท่านจนบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย	0.763		
<b>4. ด้านระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ประกาศ</b>			<b>0.515</b>	<b>0.974</b>
4.1	มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน มีกระบวนการส่งเสริมและสนับสนุนในการเข้าสู่การขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เช่น ระบบพี่เลี้ยง (Mentor)	0.779		
4.2	มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน มีการกำหนดนโยบายการ พัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการที่ชัดเจน และทั่วถึง เช่น การจัดโครงการ อบรมเพื่อการเข้าสู่การขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	0.808		
4.3	มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน มีการกำหนดระเบียบและ แนวทางการปฏิบัติที่เอื้อต่อการเข้าสู่การขอ กำหนด ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ เช่น เอกสาร/หลักฐานที่ใช้ประกอบการยื่นขอ กำหนด ตำแหน่งทางวิชาการ ฯลฯ	0.845		
4.4	มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน มีการกำหนดภาระหน้าที่และ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน และสามารถนำท่านไปสู่ การขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม	0.777		

ข้อ	แบบวัด	Standardized Loading	AVE	CR
4.5	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ ในหลักเกณฑ์ ระเบียบ กฎเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการพิจารณาแต่งตั้ง บุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2564	0.658		

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นถึงค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกข้อคำถามในตัวแปรทัศนคติหรือเจตคติต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.643-0.845 ซึ่งค่าที่เหมาะสมควรมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (Byrne, 2013) โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังภาพที่ 3



CMIN/df = 4.360, RMR = 0.014, GFI = 0.991, CFI = 0.988 และ RMSEA = 0.116

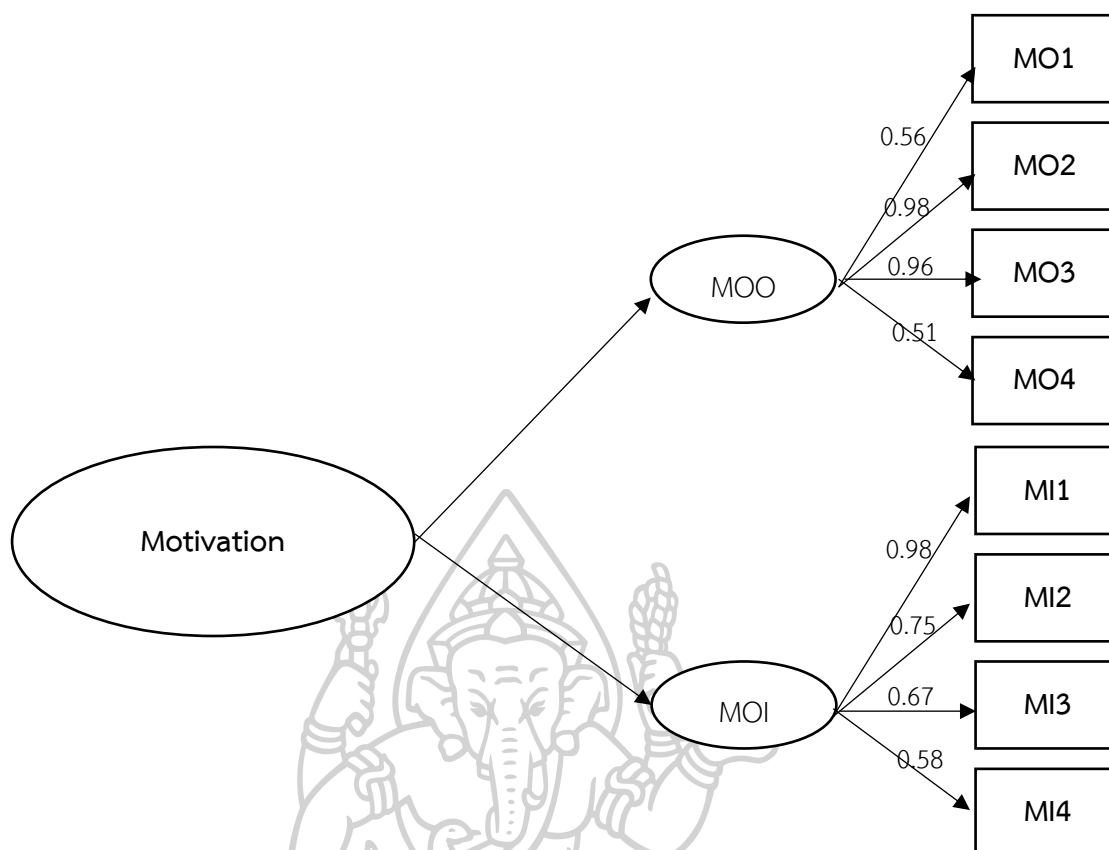
ภาพที่ 3 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของทัศนคติหรือเจตคติต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

**ตารางที่ 4** ค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ

ข้อ	แบบวัด	Standardized Loading	AVE	CR
<b>1. แรงจูงใจภายนอก</b>			<b>0.548</b>	<b>0.958</b>
1.1	วัตถุประสงค์หลักในการทำผลงานทางวิชาการของท่านคือเพื่อใช้สำหรับการเลื่อนตำแหน่ง	0.790		
1.2	ท่านทำผลงานทางวิชาการเพราะเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.546		
1.3	ท่านทำผลงานทางวิชาการเพราะได้รับผลตอบแทนในรูปของตัวเงิน หรือเพื่อสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงาน หรือการยอมรับจากบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร	0.815		
1.4	ท่านทำผลงานทางวิชาการเพื่อสร้างโอกาสในการได้รับรางวัลทางวิชาการ ทั้งในรูปแบบการประชุมวิชาการระดับชาติ/นานาชาติ หรือการตีพิมพ์เผยแพร่	0.777		
<b>2. แรงจูงใจภายใน</b>			<b>0.556</b>	<b>0.953</b>
2.1	การบรรลุเป้าหมายทางวิชาการเป็นเหตุผลสำคัญต่อการทำผลงานทางวิชาการของท่าน	0.752		
2.2	ท่านเชื่อว่าคุณภาพของงานวิชาการจะช่วยส่งเสริมการศึกษาและสังคมได้	0.700		
2.3	ท่านมีความสุขและความสุขในการทำผลงานทางวิชาการ เพราะมีความสนใจต่อการทำงานทางวิชาการ	0.802		
2.4	ในฐานะนักวิชาการ ท่านตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ	0.725		

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นถึงค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกข้อคำถามในตัวแปรแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.546-0.815 ซึ่งค่าที่เหมาะสมควรมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (Byrne, 2013) โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังภาพที่ 4





CMIN/df = 2.222, RMR = 0.020, GFI = 0.969, CFI = 0.991 และ RMSEA = 0.070

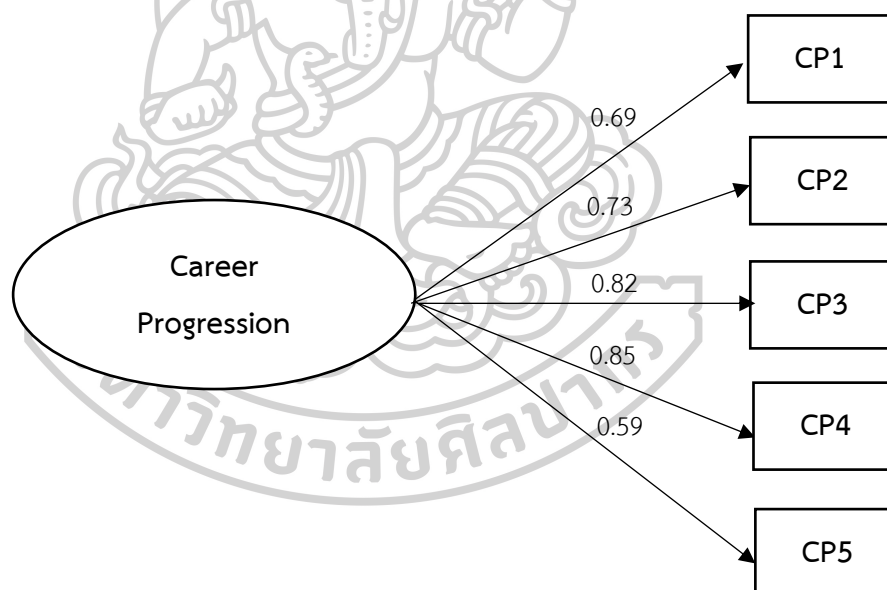
ภาพที่ 4 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ

ตารางที่ 5 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดความก้าวหน้าในอาชีพ

ข้อ	แบบวัด	Standardized Loading	AVE	CR
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ			0.509	0.970
1	ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือยกระดับสถานะให้สูงขึ้นเป็นไปตามกฎเกณฑ์ มีความยุติธรรม และเหมาะสมเป็นที่น่าพอใจ	0.777		
2	มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าโดยการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงาน จากการอบรม สัมมนา ดูงาน ศึกษาต่อ หรือการขอตำแหน่งทางวิชาการ	0.759		

ข้อ	แบบวัด	Standardized Loading	AVE	CR
3	งานในหน้าที่ ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	0.623		
4	ท่านพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เพราะมีโอกาสก้าวหน้ากว่าหน่วยงานอื่น	0.747		
5	ท่านคาดหวังที่จะขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	0.646		

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นถึงค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกข้อคำถามในตัวแปร ความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.608-0.907 ซึ่งค่าที่เหมาะสมควรมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (Byrne, 2013) โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังภาพที่ 5



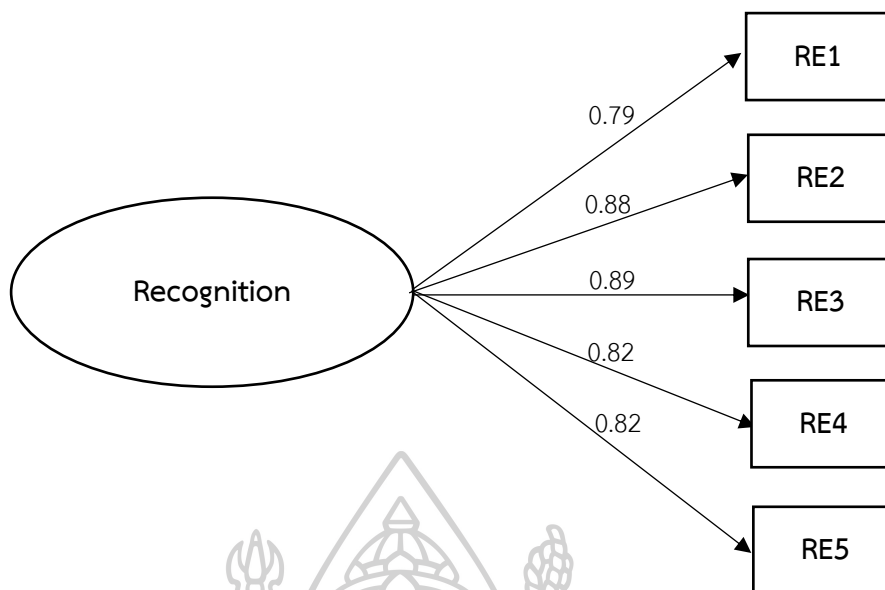
CMIN/df = 0.774, RMR = 0.008, GFI = 0.995, CFI = 1.000 และ RMSEA = 0.000

ภาพที่ 5 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความก้าวหน้าในอาชีพ

ตารางที่ 6 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดการเป็นที่ยอมรับนับถือ

ข้อ	แบบวัด	Standardized Loading	AVE	CR
ด้านการยอมรับนับถือ			0.538	0.972
1	ท่านได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ ความสามารถ และการทำงาน จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น	0.790		
2	ความคิดเห็นของท่าน ได้รับการยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	0.823		
3	ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น	0.811		
4	การมีตำแหน่งทางวิชาการ ทำให้ได้รับโอกาสและ สามารถร่วมกิจกรรมทางวิชาการ ได้มากกว่าบุคคลอื่น	0.659		
5	ท่านคิดว่าตำแหน่งทางวิชาการเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีและน่าภาคภูมิใจ และได้รับการยอมรับจาก สังคม	0.546		

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นถึงค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกข้อคำถามในตัวแปร การเป็นที่ยอมรับนับถือ มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.546-0.823 ซึ่งค่าที่เหมาะสมควรมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (Byrne, 2013) โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังภาพที่ 6



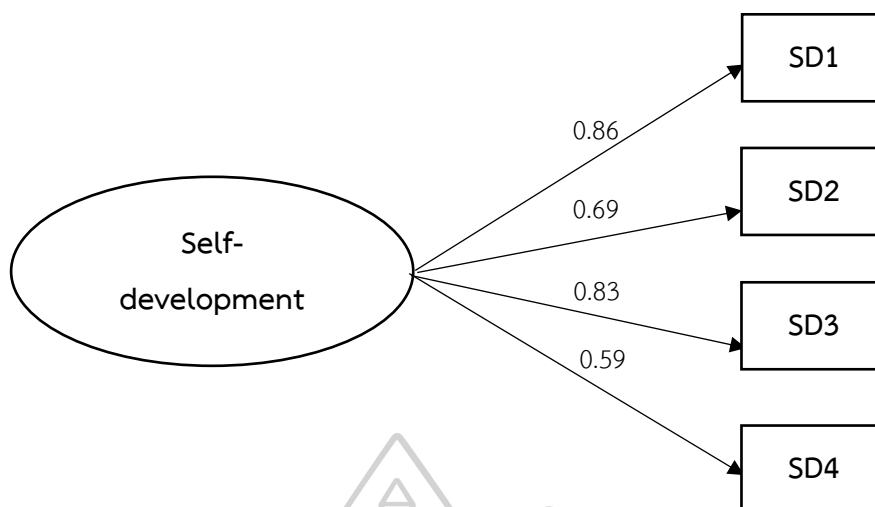
CMIN/df = 1.485, RMR = 0.010, GFI = 0.991, CFI = 0.997 และ RMSEA = 0.044

ภาพที่ 6 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการเป็นที่ยอมรับนับถือ

ตารางที่ 7 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบและความเชื่อมั่นของแบบวัดการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ

ข้อ	แบบวัด	Standardized Loading	AVE	CR
ด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ			0.507	0.943
1	ท่านมีความมุ่งมั่นในการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อทำผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง	0.714		
2	ท่านตระหนักถึงความสำคัญในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	0.687		
3	ท่านมีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการทำผลงานทางวิชาการ	0.744		
4	ท่านมีความสนใจในการอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ	0.701		

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นถึงค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกข้อคำถามในตัวแปรการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.687-0.744 ซึ่งค่าที่เหมาะสมควรมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (Byrne, 2013) โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังภาพที่ 7



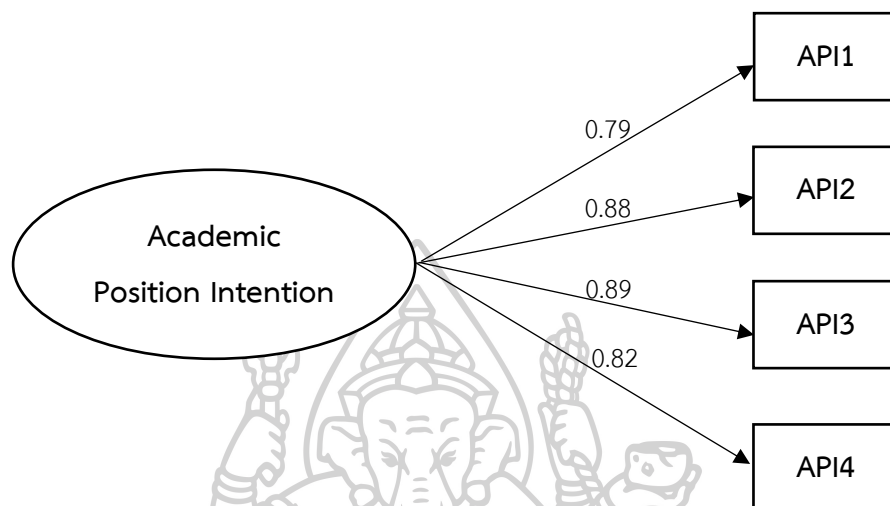
CMIN/df = 9.132, RMR = 0.013, GFI = 0.982, CFI = 0.981 และ RMSEA = 0.181

ภาพที่ 7 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ

ตารางที่ 8 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ

ข้อ	แบบวัด	Standardized Loading	AVE	CR
ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ			0.516	0.948
1	ท่านมีความประสงค์ในเข้าสู่การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	0.739		
2	ท่านมีการวางแผน และทบทวนความรู้ความเข้าใจในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	0.715		
3	ท่านมีการประเมินศักยภาพตนเอง ในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	0.746		
4	ท่านมีความพร้อมในเข้าสู่การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	0.672		

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นถึงค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทุกข้อคำถามในตัวแปร การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ 0.672-0.746 ซึ่งค่าที่เหมาะสมควรมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (Byrne, 2013) โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังภาพที่ 8



CMIN/df = 0.770, RMR = 0.004, GFI = 0.998, CFI = 1.000 และ RMSEA = 0.000

ภาพที่ 8 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) พบว่า ตัวแปรสังเกตทุกตัวมีความสอดคล้องในตัวเอง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน และค่าดัชนีชี้วัดความเหมาะสม เป็นไปตามข้อกำหนด และสามารถนำมาใช้ในการสร้างโมเดลการวัดได้

### 3.4 ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้มีการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่การทบทวนวรรณกรรม การตั้งสมมติฐาน การออกแบบงานวิจัย การหากลุ่มตัวอย่าง การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัย จนถึงการเขียนรายงานการวิจัย โดยมีระยะเวลาตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2565 ถึงเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2566 ซึ่งมีระยะเวลาในการศึกษาค้นคว้ารวมทั้งสิ้น 10 เดือน โดยมีรายละเอียดดังนี้

### ตารางที่ 9 ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการ	2565						2566			
	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.
1. ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง										
2. การกำหนดปัญหาการวิจัย										
3. จัดทำโครงการวิจัย										
4. จัดทำแบบสอบถามการวิจัย										
5. เก็บข้อมูล										
6. วิเคราะห์ข้อมูล										
7. เขียนรายงานการวิจัย										
8. นำเสนอผลการวิจัย										

### 3.5 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยนี้ มีประชากรที่ใช้ในงานวิจัย คือ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 1,287 คน มีกลุ่มตัวอย่าง 250 คน ซึ่งมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.5.1 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (Online Survey) ด้วยการสร้างแบบสอบถามใน Google Form

3.5.2 ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังคณะวิชา จำนวน 13 คณะ และ 1 วิทยาลัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้อง ผ่าน URL และ QR Code ของแบบสอบถามในหนังสือขอความอนุเคราะห์

3.5.3 ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม พร้อมบันทึกข้อมูลทั้งหมดประมาณ 3 เดือน

3.5.4 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถามก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.5.5 ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าข้อมูล แนวคิดที่เกี่ยวข้องจากงานวิจัย ตำรา หนังสือ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม

ทั้งนี้ สำหรับการวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยได้ดำเนินการตามหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (Ethics for Human Research) ประกอบด้วยหลัก 3 ประการ ได้แก่ หลักความเคารพในบุคคล

(Respect for person) หลักคุณประโยชน์ไม่ก่ออันตราย (Beneficence) และหลักความยุติธรรม (Justice) (มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2561) ทั้งนี้ สำหรับการวิจัยดังกล่าวได้ผ่านการรับรองจาก คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยยึดหลักเกณฑ์ตามคำประกาศ เฮลซิงกิ (Declaration of Helsinki) และมีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับ และข้อกำหนดภายในประเทศ ตามหมายเลขใบรับรอง COE 65.1025-181

### 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS 22 และ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ AMOS สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ดังนี้

3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ พรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อหาการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตาราง

3.6.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อศึกษาถึงระดับ ทัศนคติหรือเจตคติต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ ความก้าวหน้าในอาชีพ การเป็นที่ยอมรับนับถือ และการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ ซึ่งดำเนินการ วิเคราะห์ในส่วนของสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติพรรณนาได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และนำเสนอในรูปแบบตาราง โดยวิเคราะห์ความหมายจากการคำนวณ ค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์การให้คะแนน ด้วยใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ซึ่งสามารถนำมา แปลความหมายได้ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-1.80 หมายความว่า ระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81-2.60 หมายความว่า ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61-3.40 หมายความว่า ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41-4.20 หมายความว่า ระดับมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21-5.00 หมายความว่า ระดับมากที่สุด

3.6.3 การวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัยด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling Analysis: SEM) ด้วยโปรแกรม AMOS เพื่อศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ของ ตัวแปรทั้งหมด

(1) ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index: GFI) เป็น อัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากโมเดลก่อนและหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชัน ความสอดคล้องก่อนปรับโมเดล ค่าดัชนี GFI ควรมีค่าอยู่ระหว่าง 0 และ 1 (Baumgartner และ

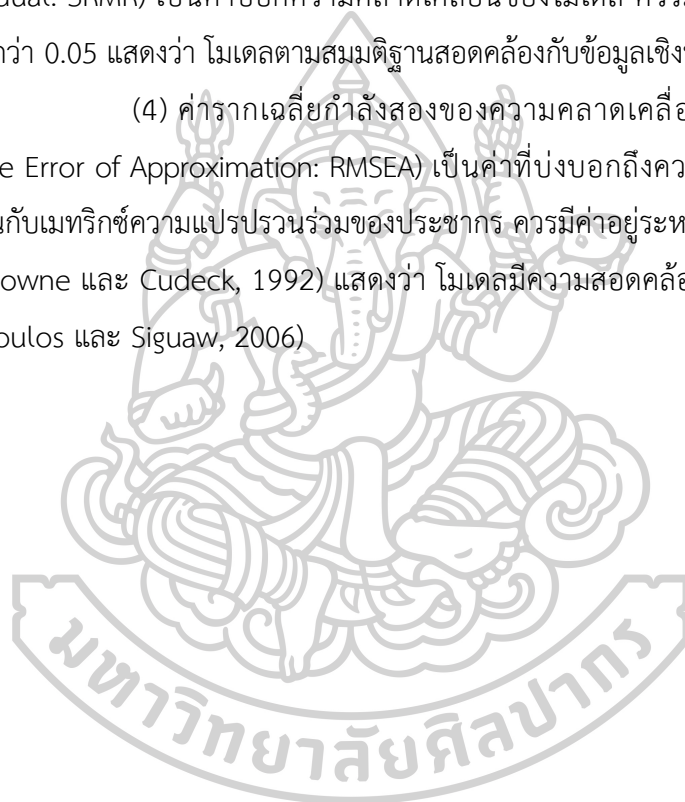


Homburg, 1996) โดยถ้าค่าดัชนี GFI ยังมีค่าใกล้ 1 แสดงว่า โมเดลยังมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (J. F. R. Hair, Christian M Sarstedt, Marko, 2011)

(2) ค่าดัชนีความสอดคล้องสัมพันธ์ (Comparative Fit Index: CFI) เป็นดัชนีที่พัฒนามาจากค่า Normed Fit Index (NFI) (Bentler และ Bonett, 1980) โดยค่า CFI หากมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้ามีค่ามากกว่า 0.90 แสดงว่า โมเดลตามสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

(3) ค่าดัชนีรากที่สองกำลังสองเฉลี่ย (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR) เป็นค่าบอกความคลาดเคลื่อนของโมเดล ควรมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 หากมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า โมเดลตามสมมติฐานสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

(4) ค่ารากเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของตัวแบบที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากร ควรมีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้ามีค่าน้อยกว่า 0.08 (Browne และ Cudeck, 1992) แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Diamantopoulos และ Siguaw, 2006)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ AMOS เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของโครงสร้างของตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ทั้งหมด 13 คณะวิชา และ 1 วิทยาลัย ประกอบด้วย (1) คณะจิตรกรรมประติมากรรมและภาพพิมพ์ (2) คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ (3) คณะโบราณคดี (4) คณะมัณฑนศิลป์ (5) คณะอักษรศาสตร์ (6) คณะศึกษาศาสตร์ (7) คณะวิทยาศาสตร์ (8) คณะเภสัชศาสตร์ (9) คณะวิศวกรรมศาสตร์ และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (10) คณะดุริยางคศาสตร์ (11) คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร (12) คณะวิทยาการจัดการ (13) คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ (1) วิทยาลัยนานาชาติ จำนวน 250 คน แสดงผลดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลลักษณะประชากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	114	45.6
หญิง	136	54.4
<b>2. อายุ</b>		
25-30 ปี	44	17.6

ข้อมูลลักษณะประชากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
31-36 ปี	87	34.8
37-42 ปี	69	27.6
43-48 ปี	30	12.0
49-54 ปี	17	6.8
55 ปีขึ้นไป	3	1.2
<b>3. ระดับการศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	-	-
ปริญญาโท	113	45.2
ปริญญาเอก	137	54.8
<b>4. ตำแหน่งทางวิชาการ</b>		
อาจารย์	76	30.4
อาจารย์ ดร.	62	24.8
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	35	14.0
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.	60	24.0
รองศาสตราจารย์	6	2.4
รองศาสตราจารย์ ดร.	11	4.4
<b>5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน</b>		
1-5 ปี	41	16.4
6-10 ปี	57	22.8
11-15 ปี	51	20.4
16 ปีขึ้นไป	101	40.4
<b>6. สถานภาพสมรส</b>		
โสด	128	51.2
สมรส	113	45.2
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	9	3.6
<b>7. คณะวิชาที่สังกัด</b>		
คณะจิตรกรรมประติมากรรมและภาพพิมพ์	13	5.2
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	15	6.0
คณะโบราณคดี	15	6.0

ข้อมูลลักษณะประชากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
คณะมัณฑนศิลป์	20	8.0
คณะอักษรศาสตร์	26	10.4
คณะศึกษาศาสตร์	36	14.4
คณะวิทยาศาสตร์	30	12.0
คณะเภสัชศาสตร์	19	7.6
คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	22	8.8
คณะดุริยางคศาสตร์	6	2.4
คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร	10	4.0
คณะวิทยาการจัดการ	21	8.4
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	10	4.0
วิทยาลัยนานาชาติ	7	2.8
<b>8. เงินเดือนในปัจจุบัน</b>		
20,000-30,000 บาท	3	1.2
30,001-40,000 บาท	79	31.6
40,001-50,000 บาท	91	36.4
50,001 บาทขึ้นไป	77	30.8
<b>9. ประเภทของบุคลากร</b>		
ข้าราชการพลเรือน	9	3.6
พนักงานมหาวิทยาลัย	241	96.4
<b>10. กำลังอยู่ระหว่างทำเอกสารประเมินผลการสอนและเอกสารหลักฐานที่ใช้ในการประเมินผลการสอน</b>		
ใช่	114	45.6
ไม่ใช่	136	54.4
<b>11. กำลังอยู่ระหว่างยื่นเอกสารขอรับการประเมินผลการสอนและเอกสารหลักฐานที่ใช้ในการประเมินผลการสอน</b>		
ใช่	29	
ไม่ใช่	221	
<b>12. กำลังอยู่ระหว่างการยื่นเอกสารเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ</b>		

ข้อมูลลักษณะประชากร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ใช่	38	15.2
ไม่ใช่	212	84.8

จากตารางที่ 10 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 250 คน

ด้านเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 45.60 และเป็นเพศหญิง จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 54.40

ด้านอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 25-30 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 อายุระหว่าง 31-36 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 34.80 อายุระหว่าง 37-42 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60 อายุระหว่าง 43-48 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 อายุระหว่าง 49-54 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.80 และอายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20

ด้านระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 45.20 และการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 54.80

ด้านตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 30.40 เป็นตำแหน่งอาจารย์ ดร. จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 24.80 เป็นตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 เป็นตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 เป็นตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40 และรองศาสตราจารย์ ดร. จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.40

ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 16.40 ระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 22.80 ระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 และระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 40.40

ด้านสถานภาพสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 51.20 สถานภาพสมรส จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 45.20 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60

ด้านคณะวิชาที่สังกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดคณะจิตรกรรมประติมากรรม และภาพพิมพ์ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.20 สังกัดคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 สังกัดคณะโบราณคดี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 สังกัดคณะมัณฑนศิลป์ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 สังกัดคณะอักษรศาสตร์ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 10.40 สังกัดคณะศึกษาศาสตร์ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40 สังกัดคณะวิทยาศาสตร์ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 สังกัดคณะเภสัชศาสตร์ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7.60 สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 สังกัดคณะดุริยางคศาสตร์ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40 สังกัดคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 สังกัดคณะวิทยาการจัดการ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.40 สังกัดคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 และสังกัดวิทยาลัยนานาชาติ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80

ด้านเงินเดือนในปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีเงินเดือนปัจจุบันอยู่ระหว่าง 20,000-30,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20 เงินเดือนปัจจุบันอยู่ระหว่าง 30,001-40,000 บาท จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 31.60 เงินเดือนปัจจุบันอยู่ระหว่าง 40,001-50,000 บาท จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 36.40 และเงินเดือนปัจจุบันตั้งแต่ 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80

ด้านประเภทของบุคลากร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการพลเรือน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60 เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 96.400

ผู้ตอบแบบสอบถามกำลังอยู่ระหว่างทำเอกสารประเมินผลการสอนและเอกสารหลักฐานที่ใช้ในการประเมินผลการสอน พบว่า ใช่ จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 45.60 และไม่ใช่ จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 54.40

ผู้ตอบแบบสอบถามกำลังอยู่ระหว่างยื่นเอกสารขอรับการประเมินผลการสอนและเอกสารหลักฐานที่ใช้ในการประเมินผลการสอน พบว่า ใช่ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 11.60 และไม่ใช่ จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 88.40

ผู้ตอบแบบสอบถามกำลังอยู่ระหว่างการยื่นเอกสารเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า ใช่ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 15.20 และไม่ใช่ จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 84.80

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากข้อมูลระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 250 คน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยตัวแปรทั้งหมดที่ผู้วิจัยใช้ศึกษาระดับความคิดเห็นในครั้งนี้ ประกอบด้วย ด้านทัศนคติหรือเจตคติต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ด้านแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการเป็นที่ยอมรับนับถือ ด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ และด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ แสดงผลดังตารางที่ 11-16 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ระดับความคิดเห็นของทัศนคติหรือเจตคติต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

ข้อ	ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ
<b>1. ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา</b>				
1.1	ผู้บังคับบัญชาได้ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเมื่อท่านประสบปัญหา	3.81	0.79	มาก
1.2	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงานของท่าน	4.12	0.75	มาก
1.3	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนช่วยเหลือด้านการผลิตผลงานทางวิชาการ หรือการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของท่าน	3.95	0.81	มาก
1.4	ท่านได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาในการเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มศักยภาพ/ความสามารถการผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	4.26	0.74	มากที่สุด
<b>2. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ</b>				
2.1	ท่านได้รับเงินเดือน หรือผลตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าปฏิบัติงานล่วงเวลา ค่าเบี้ยประชุม ฯลฯ อย่างเหมาะสมและเป็นที่น่าพอใจ	3.63	0.83	มาก
2.2	มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน มีสวัสดิการในด้านต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ ให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอและเป็นที่น่าพอใจ	3.62	0.88	มาก
2.3	มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน มีนโยบายในการสนับสนุน	3.85	0.87	มาก

ข้อ	ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ
	งบประมาณการทำวิจัย หนังสือ ตำรา หรือกิจกรรมทางวิชาการอื่น ที่ส่งเสริมการเข้าสู่การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ			
2.4	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	3.40	0.91	ปานกลาง
<b>3. ด้านสภาพการทำงาน</b>				
3.1	มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน มีปัจจัยหรือสิ่งอำนวยความสะดวก/บรรยากาศในการส่งเสริมการเข้าสู่การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	3.54	0.81	มาก
3.2	มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน ให้การสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ที่จะช่วยส่งเสริมให้ท่านทำงานได้อย่างสะดวกสบาย	3.65	0.83	มาก
3.3	จำนวนชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันมีความเหมาะสมกับการผลิตผลงานทางวิชาการ	3.36	0.89	ปานกลาง
3.4	พนักงานสายสนับสนุนวิชาการให้ความช่วยเหลือในการทำงานแก่ท่านจนบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย	3.50	0.89	มาก
<b>4. ด้านระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ประกาศ</b>				
4.1	มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน มีกระบวนการส่งเสริมและสนับสนุนในการเข้าสู่การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เช่น ระบบพี่เลี้ยง (Mentor)	3.42	0.99	มาก
4.2	มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่ชัดเจน และทั่วถึง เช่น การจัดโครงการอบรมเพื่อการเข้าสู่การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	3.84	0.98	มาก
4.3	มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน มีการกำหนดระเบียบและแนวทางการปฏิบัติที่เอื้อต่อการเข้าสู่การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ เช่น เอกสาร/หลักฐานที่ใช้ประกอบการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ฯลฯ	3.68	0.92	มาก



ข้อ	ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ
4.4	มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน มีการกำหนดภาระหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน และสามารถนำท่านไปสู่การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	3.54	0.91	มาก
4.5	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ ในหลักเกณฑ์ ระเบียบ กฎเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2564	3.66	0.87	มาก
<b>รวม</b>		<b>3.70</b>	<b>0.56</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นระดับความคิดเห็นของทัศนคติหรือเจตคติต่อการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 0.56 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ข้อ 1.4 “ได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาในการเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มศักยภาพ/ความสามารถ การผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่การขอตำแหน่งทางวิชาการ” มีค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด มีค่า เท่ากับ 4.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74

รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ข้อ 1.2 “ผู้บังคับบัญชาให้การ สนับสนุนในการปฏิบัติงานของท่าน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.75 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน และด้านระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ประกาศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.50-3.95 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ยกเว้นข้อ 2.4 และ 3.3 ที่อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 12 ระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ

ข้อ	ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ
<b>1. แรงจูงใจภายนอก</b>				
1.1	วัตถุประสงค์หลักในการทำผลงานทางวิชาการของ ท่านคือเพื่อใช้สำหรับการเลื่อนตำแหน่ง	3.94	0.85	มาก
1.2	ท่านทำผลงานทางวิชาการเพราะเป็นส่วนหนึ่งของการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.08	0.76	มาก
1.3	ท่านทำผลงานทางวิชาการเพราะได้รับผลตอบแทนใน	3.93	0.90	มาก

ข้อ	ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ
	รูปของตัวเงิน หรือเพื่อสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงาน หรือการยอมรับจากบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร			
1.4	ท่านทำผลงานทางวิชาการเพื่อสร้างโอกาสในการได้รับรางวัลทางวิชาการ ทั้งในรูปแบบการประชุมวิชาการระดับชาติ/นานาชาติ หรือการตีพิมพ์เผยแพร่	3.53	1.01	มาก
<b>2. แรงจูงใจภายใน</b>				
2.1	การบรรลุเป้าหมายทางวิชาการเป็นเหตุผลสำคัญต่อการทำผลงานทางวิชาการของท่าน	4.03	0.88	มาก
2.2	ท่านเชื่อว่าคุณภาพของงานวิชาการจะช่วยส่งเสริมการศึกษาและสังคมได้	4.03	0.92	มาก
2.3	ท่านมีความสุขและสนุกในการทำผลงานทางวิชาการ เพราะมีความสนใจต่อการทำงานทางวิชาการ	3.86	1.01	มาก
2.4	ในฐานะนักวิชาการ ท่านตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ	4.36	0.73	มากที่สุด
<b>รวม</b>		<b>3.97</b>	<b>0.64</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นระดับความคิดเห็นของแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านแรงจูงใจภายใน ข้อ 2.4 “ในเรื่องในฐานะนักวิชาการ ท่านตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ” มีค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด มีค่าเท่ากับ 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 รองลงมาคือ ด้านแรงจูงใจภายนอก มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.53-4.03 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

### ตารางที่ 13 ระดับความคิดเห็นของความก้าวหน้าในอาชีพ

ข้อ	ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ
1	ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือยกระดับสถานะให้สูงขึ้นเป็นไปตามกฎเกณฑ์ มีความยุติธรรม และเหมาะสมเป็นที่น่าพอใจ	3.84	0.83	มาก

ข้อ	ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ
2	มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าโดยการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงาน จากการอบรม สัมมนา ดูงาน ศึกษาต่อ หรือการขอตำแหน่งทางวิชาการ	3.96	0.82	มาก
3	งานในหน้าที่ ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.69	0.94	มาก
4	ท่านพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เพราะมีโอกาสก้าวหน้ากว่าหน่วยงานอื่น	3.75	0.90	มาก
5	ท่านคาดหวังที่จะขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	4.20	0.85	มาก
<b>รวม</b>		<b>3.89</b>	<b>0.70</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นระดับความคิดเห็นของความก้าวหน้าในอาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 5 “ท่านคาดหวังที่จะขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85 และรองลงมาคือ ข้อ 2 “มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าโดยการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงาน จากการอบรม สัมมนา ดูงาน ศึกษาต่อ หรือการขอตำแหน่งทางวิชาการ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82 อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 14 ระดับความคิดเห็นของการเป็นที่ยอมรับนับถือ

ข้อ	ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ
1	ท่านได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ ความสามารถ และการทำงาน จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น	3.97	0.75	มาก
2	ความคิดเห็นของท่าน ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.96	0.76	มาก
3	ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจาก	3.80	0.79	มาก

ข้อ	ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ
	ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น			
4	การมีตำแหน่งทางวิชาการ ทำให้ได้รับโอกาสและสามารถร่วมกิจกรรมทางวิชาการ ได้มากกว่าบุคคลอื่น	3.85	0.93	มาก
5	ท่านคิดว่าตำแหน่งทางวิชาการเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีและน่าภาคภูมิใจ และได้รับการยอมรับจากสังคม	3.90	0.92	มาก
<b>รวม</b>		<b>3.90</b>	<b>0.64</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นระดับความคิดเห็นของการเป็นที่ยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 1 “ท่านได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ ความสามารถและการทำงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75 และรองลงมาคือ ข้อ 2 “ความคิดเห็นของท่าน ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.76 อยู่ในระดับมาก

#### ตารางที่ 15 ระดับความคิดเห็นของการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ

ข้อ	ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ
1	ท่านมีความมุ่งมั่นในการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อทำผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง	4.10	0.79	มาก
2	ท่านตระหนักถึงความสำคัญในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	4.23	0.82	มาก
3	ท่านมีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการทำผลงานทางวิชาการ	3.99	0.79	มาก
4	ท่านมีความสนใจในการอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ	4.17	0.79	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.12</b>	<b>0.66</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 15 แสดงให้เห็นระดับความคิดเห็นของการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 2 “ท่านตระหนักถึงความสำคัญในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.82 และรองลงมาคือ ข้อ 4 “ท่านมีความสนใจในการอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79 อยู่ในระดับมาก

**ตารางที่ 16** ระดับความคิดเห็นของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ

ข้อ	ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ
1	ท่านมีความประสงค์ในเข้าสู่การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	4.29	0.85	มากที่สุด
2	ท่านมีการวางแผน และทบทวนความรู้ความเข้าใจในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	4.00	0.83	มาก
3	ท่านมีการประเมินศักยภาพตนเอง ในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	4.02	0.78	มาก
4	ท่านมีความพร้อมในเข้าสู่การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	3.69	0.91	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.00</b>	<b>0.74</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 16 แสดงให้เห็นระดับความคิดเห็นของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อ 1 “ท่านมีความประสงค์ในเข้าสู่การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85 และรองลงมาคือ ข้อ 3 “ท่านมีการประเมินศักยภาพตนเอง ในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78 อยู่ในระดับมาก

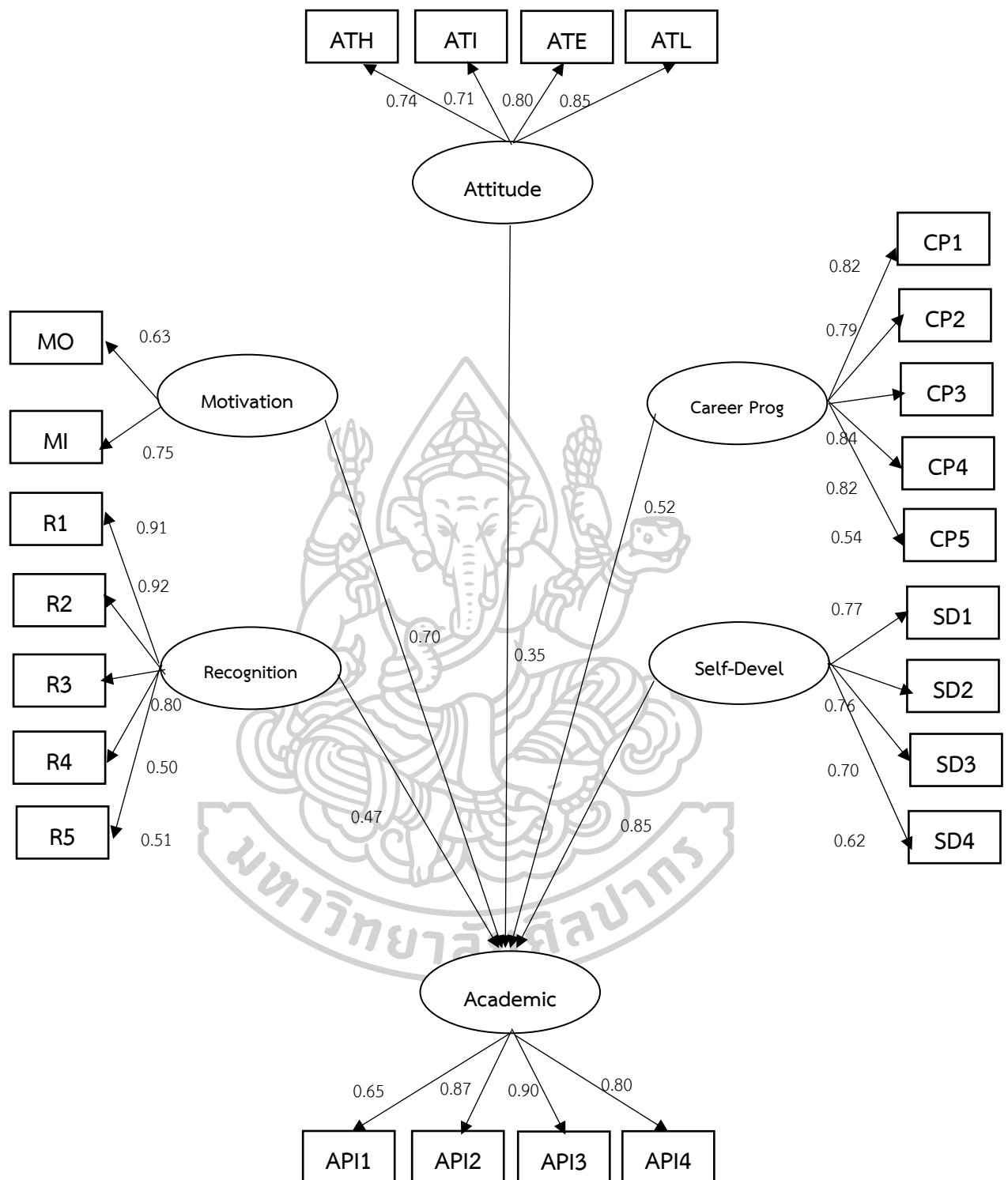
#### 4.4 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) ด้วยวิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์สูงสุด (Maximum Likelihood Estimation) โดยเป็นค่าตั้งต้น (Default) ของโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ AMOSS 22 และตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้

ประกอบด้วย ทักษะคติหรือเจตคติต่อการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ ความก้าวหน้าในอาชีพ การเป็นที่ยอมรับนับถือ การพัฒนาตนเองด้านวิชาการ และการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ

จากผลการวิเคราะห์ด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง พบว่า มีค่าดัชนีตรวจสอบความสอดคล้อง คือ  $CMIN/df = 2.495$ ,  $RMR = 0.067$ ,  $GFI = 0.876$ ,  $TLI = 0.910$ ,  $CFI = 0.937$  และ  $RMSEA = 0.077$  แสดงให้เห็นว่าแบบจำลองมีความสอดคล้องในระดับดีมาก โดยแสดงผลการทดสอบสมมติฐานดังภาพที่ 9 และตารางที่ 17





ภาพที่ 9 ผลการวิเคราะห์ด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง

ตารางที่ 17 ผลการทดสอบสมมติฐานตามกรอบแนวคิด

สมมติฐาน	Beta ( $\beta$ )	CR	p-value
<b>สมมติฐานที่ 1</b> ทัศนคติหรือเจตคติต่อการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร	0.15	5.693	0.00**
<b>สมมติฐานที่ 2</b> แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการมีความสัมพันธ์เชิง บวกต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสาย วิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร	0.23	6.546	0.00**
<b>สมมติฐานที่ 3</b> ความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร	0.21	6.305	0.00**
<b>สมมติฐานที่ 4</b> การเป็นที่ยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร	0.18	5.737	0.00**
<b>สมมติฐานที่ 5</b> การพัฒนาตนเองด้านวิชาการมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อ การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร	0.34	8.056	0.00**

โดยผลการทดสอบสมมติฐาน จากตารางที่ 17 มีรายละเอียด ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ทัศนคติหรือเจตคติต่อการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) = 0.15 และค่า CR = 5.693 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $p < 0.01$  จึงสรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีค่าสัมประสิทธิ์การ

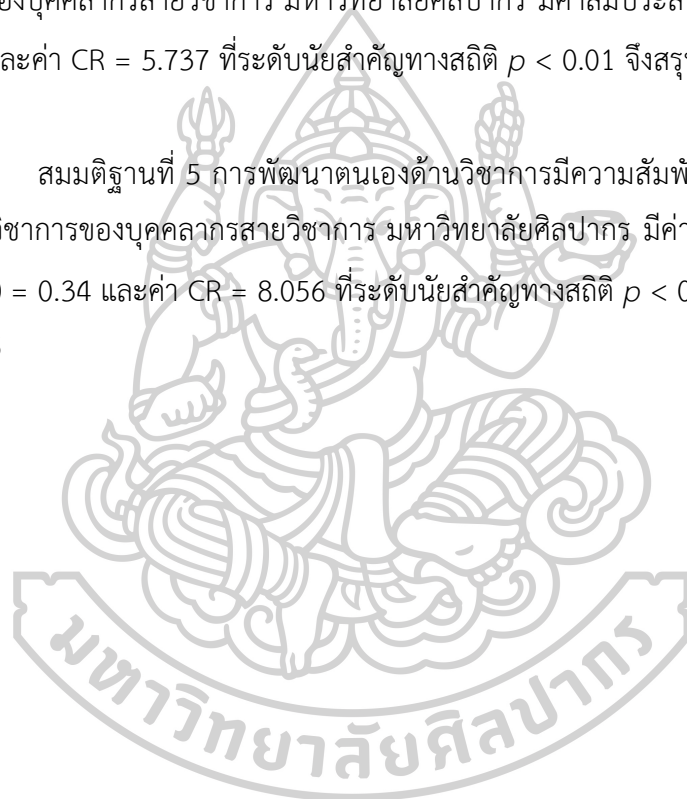


ถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) = 0.23 และค่า CR = 6.546 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $p < 0.01$  จึงสรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 3 ความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) = 0.21 และค่า CR = 6.305 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $p < 0.01$  จึงสรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 4 การเป็นที่ยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) = 0.18 และค่า CR = 5.737 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $p < 0.01$  จึงสรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานที่ 5 การพัฒนาตนเองด้านวิชาการมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) = 0.34 และค่า CR = 8.056 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ  $p < 0.01$  จึงสรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานที่ 5



## บทที่ 5

### สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับของทัศนคติหรือเจตคติ แรงจูงใจ ความก้าวหน้าในอาชีพ การเป็นที่ยอมรับนับถือ การพัฒนาตนเองด้านวิชาการ และการตั้งใจเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของทัศนคติหรือเจตคติต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ ความก้าวหน้าในอาชีพ การเป็นที่ยอมรับนับถือ และการพัฒนาตนเองด้านวิชาการที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร และ 3) เพื่อทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยนี้ ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ทั้งหมด 13 คณะวิชา และ 1 วิทยาลัย ประกอบด้วย (1) คณะจิตรกรรม ประติมากรรมและภาพพิมพ์ (2) คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ (3) คณะโบราณคดี (4) คณะมัณฑนศิลป์ (5) คณะอักษรศาสตร์ (6) คณะศึกษาศาสตร์ (7) คณะวิทยาศาสตร์ (8) คณะเภสัชศาสตร์ (9) คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (10) คณะดุริยางคศาสตร์ (11) คณะสัตวศาสตร์และ เทคโนโลยีการเกษตร (12) คณะวิทยาการจัดการ (13) คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และ (1) วิทยาลัยนานาชาติ จำนวน 250 คน ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 250 คน

ด้านเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 45.60 และเป็นเพศหญิง จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 54.40

ด้านอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 25-30 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 อายุระหว่าง 31-36 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 อายุระหว่าง 37-42 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60 อายุระหว่าง 43-48 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 อายุระหว่าง 49-54 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.80 และอายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20

ด้านระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 45.20 และการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 54.80

ด้านตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 30.40 เป็นตำแหน่งอาจารย์ ดร. จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 24.80 เป็นตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 เป็นตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 เป็นตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40 และรองศาสตราจารย์ ดร. จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.40

ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 16.40 ระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 22.80 ระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 และระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 40.40

ด้านสถานภาพสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสด จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 51.20 สถานภาพสมรส จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 45.20 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60

ด้านคณะวิชาที่สังกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดคณะจิตรกรรมประติมากรรมและภาพพิมพ์ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.20 สังกัดคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 สังกัดคณะโบราณคดี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 สังกัดคณะมัณฑนศิลป์ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 สังกัดคณะอักษรศาสตร์ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 10.40 สังกัดคณะศึกษาศาสตร์ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40 สังกัดคณะวิทยาศาสตร์ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 สังกัดคณะเภสัชศาสตร์ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7.60 สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 สังกัดคณะดุริยางคศาสตร์ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40 สังกัดคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 สังกัดคณะวิทยาการจัดการ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.40 สังกัดคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 และสังกัดวิทยาลัยนานาชาติ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80

ด้านเงินเดือนในปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีเงินเดือนปัจจุบันอยู่ระหว่าง 20,000-30,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20 เงินเดือนปัจจุบันอยู่ระหว่าง 30,001-40,000 บาท จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 31.60 เงินเดือนปัจจุบันอยู่ระหว่าง 40,001-50,000 บาท จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 36.40 และเงินเดือนปัจจุบันตั้งแต่ 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80

ด้านประเภทของบุคลากร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการพลเรือน จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60 เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 96.40

ผู้ตอบแบบสอบถามกำลังอยู่ระหว่างทำเอกสารประเมินผลการสอนและเอกสารหลักฐานที่ใช้ในการประเมินผลการสอน พบว่า ใช่ จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 45.60 และไม่ใช่ จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 54.40

ผู้ตอบแบบสอบถามกำลังอยู่ระหว่างยื่นเอกสารขอรับการประเมินผลการสอนและเอกสารหลักฐานที่ใช้ในการประเมินผลการสอน พบว่า ใช่ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 11.60 และไม่ใช่ จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 88.40

ผู้ตอบแบบสอบถามกำลังอยู่ระหว่างการยื่นเอกสารเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า ใช่ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 15.20 และไม่ใช่ จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 84.80

## ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของตัวแปรโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรทัศนคติหรือเจตคติต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ ความก้าวหน้าในอาชีพ การเป็นที่ยอมรับนับถือ การพัฒนาตนเองด้านวิชาการ และการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังข้อมูลตามตารางที่ 17

**ตารางที่ 18** ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรในการศึกษา

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
ทัศนคติหรือเจตคติต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	3.70	0.56
แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ	3.97	0.64
ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.89	0.70
การเป็นที่ยอมรับนับถือ	3.90	0.64
การพัฒนาตนเองด้านวิชาการ	4.12	0.66
การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ	4.00	0.74

### 1. ทัศนคติหรือเจตคติต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

ในภาพรวมของทัศนคติหรือเจตคติต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา “ได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาในการเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มศักยภาพ/ความสามารถการผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ” มีค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด มีค่าเท่ากับ 4.26 รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา “ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงานของท่าน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12

### 2. แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ

ในภาพรวมของแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านแรงจูงใจภายใน “ในเรื่องในฐานะนักวิชาการ ท่านตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ” มีค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด มีค่าเท่ากับ 4.36 รองลงมาคือ ด้านแรงจูงใจภายนอก มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.53-4.03

### 3. ความก้าวหน้าในอาชีพ

ในภาพรวมของความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า “ท่านคาดหวังที่จะขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และรองลงมาคือ “มหาวิทยาลัย/

หน่วยงาน ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าโดยการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงาน จากการอบรม สัมมนา ดูงาน ศึกษาต่อ หรือการขอตำแหน่งทางวิชาการ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

#### 4. การเป็นที่ยอมรับนับถือ

ในภาพรวมของการเป็นที่ยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า “ท่านได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ ความสามารถและการทำงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และรองลงมาคือ “ความคิดเห็นของท่าน ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96

#### 5. การพัฒนาตนเองด้านวิชาการ

ในภาพรวมของการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า “ท่านตระหนักถึงความสำคัญในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และรองลงมาคือ “ท่านมีความสนใจในการอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17

#### 6. การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ

ในภาพรวมของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า “ท่านมีความประสงค์ในเข้าสู่การขอตำแหน่งทางวิชาการ” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และรองลงมาคือ “ท่านมีการประเมินศักยภาพตนเอง ในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02

### ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM)

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบสมมติฐานตามกรอบแนวคิดด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural equation modeling: SEM) โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรพร้อมกัน เพื่อนำผลการวิเคราะห์ไปอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ (J. F. Hair และคณะ, 2010) ผลการวิเคราะห์พบว่า มีค่าดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องคือ  $CMIN/df = 2.495$ ,  $RMR = 0.067$ ,  $GFI = 0.876$ ,  $TLI = 0.910$ ,  $NFI = 0.874$ ,  $IFI = 0.901$ ,  $CFI = 0.937$  และ  $RMSEA = 0.077$  จากการทดสอบสมมติฐานของการศึกษาด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM)

เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของโครงสร้างของตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วย 5 สมมติฐานโดยผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	Beta ( $\beta$ )	CR	p-value	ผลการทดสอบ
<b>สมมติฐานที่ 1:</b> ทักษะคิดหรือเจตคติต่อการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร	0.15	5.693	0.00**	ยอมรับสมมติฐาน
<b>สมมติฐานที่ 2:</b> แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร	0.23	6.546	0.00**	ยอมรับสมมติฐาน
<b>สมมติฐานที่ 3:</b> ความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร	0.21	6.305	0.00**	ยอมรับสมมติฐาน
<b>สมมติฐานที่ 4:</b> การเป็นที่ยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร	0.18	5.737	0.00**	ยอมรับสมมติฐาน
<b>สมมติฐานที่ 5:</b> การพัฒนาตนเองด้านวิชาการมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร	0.34	8.056	0.00**	ยอมรับสมมติฐาน

**อิทธิพลของทัศนคติหรือเจตคติต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่มีต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร**

ผลการศึกษาพบว่า ทัศนคติหรือเจตคติต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) = 0.15 ค่า CR = 6.546 และค่า  $p$ -value = 0.00 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงให้เห็นว่า ทัศนคติหรือเจตคติต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ 1

**อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการที่มีต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร**

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) = 0.23 ค่า CR = 6.546 และค่า  $p$ -value = 0.00 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ 2

**อิทธิพลของความก้าวหน้าในอาชีพที่มีต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร**

ผลการศึกษาพบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) = 0.21 ค่า CR = 6.305 และค่า  $p$ -value = 0.00 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงให้เห็นว่า ความก้าวหน้าในอาชีพที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ 3

**อิทธิพลของการเป็นที่ยอมรับนับถือที่มีต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร**

ผลการศึกษาพบว่า การเป็นที่ยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) = 0.18 ค่า CR = 5.737 และค่า  $p$ -value = 0.00 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01



แสดงให้เห็นว่า การเป็นที่ยอมรับนับถือมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของ บุคคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ 4

#### **อิทธิพลของการพัฒนาตนเองด้านวิชาการที่มีต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร**

ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาตนเองด้านวิชาการมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน ( $\beta$ ) = 0.34 ค่า CR = 8.056 และค่า  $p$ -value = 0.00 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาตนเองด้านวิชาการมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของ บุคคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ 5

#### **5.2 อภิปรายผล**

ผลการศึกษาเรื่องโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร เป็นการศึกษาอิทธิพลของทัศนคติหรือเจตคติต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ ความก้าวหน้าในอาชีพ การเป็นที่ยอมรับนับ และการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของทัศนคติหรือเจตคติต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ ความก้าวหน้าในอาชีพ การเป็นที่ยอมรับนับถือ และการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ ที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร และเพื่อทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

จากการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง พบว่าค่า CMIN/df = 2.495, RMR = 0.067, GFI = 0.876, TLI = 0.910, CFI = 0.937 และ RMSEA = 0.077 ผ่านเกณฑ์การพิจารณาทั้งหมด แสดงว่า โมเดลสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และจากการทดสอบสมมติฐานของการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้วยโมเดลสมการโครงสร้างในการทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร พบว่า

**สมมติฐานที่ 1** ทัศนคติหรือเจตคติต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้เป็นเพราะว่า การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการนั้น จะต้องมาจากทัศนคติหรือเจตคติที่ดีของผู้ยื่นขอกำหนดตำแหน่งวิชาการ ทั้งในประเด็นของผู้บังคับบัญชาที่มีส่วนช่วย

สนับสนุนในการเพิ่มศักยภาพและความสามารถในการให้บุคลากรในหน่วยงานประสบความสำเร็จในการขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กฤษณา วัฒนศักดิ์ และคณะ (2561) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัย เอกชน โดยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยด้านเจตคติต่อการขอตำแหน่ง ทางวิชาการ และปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ

**สมมติฐานที่ 2** แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้เป็น เพราะ แรงจูงใจไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจภายในหรือแรงจูงใจภายนอกล้วนมีผลต่อการส่งเสริมหรือ ผลักดันให้ผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการตระหนักถึงภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบตามพันธกิจหลัก ของหน่วยงานเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผล การศึกษาของ เขียง เกาซิด และคณะ (2564) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพการวิจัยของ อาจารย์ กลุ่มสาขาวิชาบริหารพาณิชย์ศาสตร์การบัญชี การจัดการการท่องเที่ยว และเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน : การวิเคราะห์เชิงสาเหตุทุกระดับ โดยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพการวิจัย สูงที่สุด ในระดับอาจารย์ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการวิจัย ( $\beta=1.217$ )

**สมมติฐานที่ 3** ความก้าวหน้าในอาชีพ และการเป็นที่ยอมรับนับถือ มีอิทธิพลเชิง บวกต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัย ปรากฏเช่นนี้เป็นเพราะ บุคลากรมีความคาดหวังที่จะขอตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นเพื่อ ความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง และยังเป็นการพัฒนาศักยภาพและความเชี่ยวชาญตามความ ต้องการและสนใจของตนเอง และเป็นการสะท้อนถึงคุณภาพของอาจารย์ที่มีความเป็นมืออาชีพ เป็น ที่ยอมรับในแวดวงวิชาการและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณัฐมน แก้วอำดี และคณะ (2564) ที่ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารที่มีต่อแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำ ผลงานทางวิชาการของครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ระดับ ด้านความต้องการความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความต้องการความเคารพนับถือ

**สมมติฐานที่ 4** การเป็นที่ยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้เป็นเพราะ การ ที่บุคลากรมีตำแหน่งทางวิชาการจะเป็นที่ยอมรับในวงทางการศึกษา ว่ามีความสามารถทางวิชาการ รวมถึงการมีค่านำหน้าชื่อที่ปรากฏว่าบุคลากรผู้นั้นอยู่ในตำแหน่งทางวิชาการในระดับใด ซึ่งถือว่าเป็น เกียรติและเป็นที่ยอมรับกับบุคคลอื่น ๆ ซึ่งงานวิจัยสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมบัติ อาริยาศาล (2561) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งการศึกษานี้มีหลัก

แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การใช้ทฤษฎีจิตใจที่มีความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ การเป็นที่ยอมรับทางสังคม ถือว่าเป็นความต้องการทางสังคม (Social or belonging needs) เป็นความต้องการที่จะให้ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น รวมไปถึงความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงหรือฐานะทางสังคม (Esteem or status needs) เป็นความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป นอกจากนี้ ในเรื่องของทฤษฎีองค์ประกอบ (Two Fact Theory) ของเฮอริชเบิร์ก ในด้านปัจจัยค้ำจุน ถือได้ว่าการยอมรับนับถือ (Recognition) เป็นตัวสนับสนุนของการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งทฤษฎีทั้งสองนี้สามารถสนับสนุนสมมติฐานการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

**สมมติฐานที่ 5** การพัฒนาตนเองด้านวิชาการ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้เป็นเพราะว่าบุคลากรมีการตระหนักถึงความสำคัญในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และประเด็นความสนใจในการอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นการพัฒนาศักยภาพของตนเองในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับตนเองอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กฤษฎา วัฒนศักดิ์ และคณะ (2561) ที่ทำการศึกษเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน โดยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยด้านเจตคติต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ และปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ

### 5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยอื่นทั่วประเทศ ซึ่งอาจจะจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามประเภทของมหาวิทยาลัย เช่น มหาวิทยาลัยที่เป็นภาครัฐ และมหาวิทยาลัยเอกชน
2. การศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ อาจเป็นตัวแปรสาเหตุของการตั้งใจเข้าสู่ตำแหน่ง เช่น การรับรู้การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน ภาระงาน เป็นต้น
3. ควรเพิ่มการวิจัยด้านคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น เช่น การสัมภาษณ์ผู้บริหาร คณาจารย์ที่ประสบความสำเร็จในการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ และสายสนับสนุนที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับการขอตำแหน่งทางวิชาการ จะทำให้ได้รับคำแนะนำหรือข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาพัฒนากระบวนการสำหรับการขอตำแหน่งทางวิชาการได้

## รายการอ้างอิง

- Mustafa Albay และ Mustafa Serbes. (2017). Importance of career planning and development in education. *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 4(2), 149-154.
- Clayton P Alderfer. (1969). 2. Job Enlargement and the Organizational Context. *Personnel Psychology*, 22(4), 418-426.
- Salem Gdwar A Alfagira และ Abdul Rahim Bin Zumrah. (2019). The Factors That Affect Motivation Of Academic Staff To Improve Their Performance At Sebha University. *Journal of Education and Social Sciences*.
- Ian G Angus และคณะ. (1990). *Solving problems on concurrent processors: vol. 2*. Prentice-Hall, Inc.
- Richard P Bagozzi และ Youjae Yi. (2012). Specification, evaluation, and interpretation of structural equation models. *Journal of the academy of marketing science*, 40, 8-34.
- Nina Barnes และคณะ. (2021). Institutional culture and academic career progression: Perceptions and experiences of academic staff. *SA Journal of Industrial Psychology*, 47(1), 1-13.
- Hans Baumgartner และ Christian Homburg. (1996). Applications of structural equation modeling in marketing and consumer research: A review. *International journal of Research in Marketing*, 13(2), 139-161.
- Daryl J Bem. (1970). Beliefs, attitudes, and human affairs.
- Peter M Bentler และ Douglas G Bonett. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological bulletin*, 88(3), 588.
- Harry N Boone Jr และ Deborah A Boone. (2012). Analyzing likert data. *The Journal of extension*, 50(2), 48.
- Gordon H Bower และ Ernest Ropiequet Hilgard. (1981). *Theories of learning*. Prentice-Hall.
- Tom Boydell. (1985). *Management self-development: A guide for managers, organisations and institutions*. International Labour Organisation.
- Michael W Browne และ Robert Cudeck. (1992). Alternative ways of assessing model fit.

- Sociological methods & research*, 21(2), 230-258.
- Barbara M Byrne. (2013). *Structural equation modeling with Mplus: Basic concepts, applications, and programming*. routledge.
- Lee J Cronbach. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Adamantios Diamantopoulos และ Judy A Siguaw. (2006). Formative versus reflective indicators in organizational measure development: A comparison and empirical illustration. *British journal of management*, 17(4), 263-282.
- A Eagly และ S Chaiken. (1998). Attitude structure. *Handbook of social psychology*, 1, 269-322.
- Riyanto Efendi และคณะ. (2020). The mediation of work motivation on the effects of work discipline and compensation on performance batik msme employees in yogyakarta city, indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(1), 689-703.
- Martin Fishbein และคณะ. (1975). Intention and Behavior: An introduction to theory and research. In: Addison-Wesley, Reading, MA.
- Claes Fornell และ David F Larcker. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.
- Finn R Førsund และคณะ. (1980). A survey of frontier production functions and of their relationship to efficiency measurement. *Journal of econometrics*, 13(1), 5-25.
- David H Foster. (1973). An experimental examination of a hypothesis connecting visual pattern recognition and apparent motion. *Kybernetik*, 14(2), 63-70.
- Florin Gaiseanu. (2020). Attitude as an expressible info-operational reaction to a perceived/purposed object/objective. *International Journal on Neuropsychology and Behavioural Sciences*, 1(1), 12-16.
- Joe F Ringle Hair, Christian M Sarstedt, Marko. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing theory and Practice*, 19(2), 139-152.
- Joseph F Hair และคณะ. (2010). Multivariate data analysis: A global perspective (Vol. 7). In: Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Jutta Ed Heckhausen และ Heinz Ed Heckhausen. (2008). *Motivation and action*.

- Cambridge University Press.
- Frederick Herzberg. (2017). *Motivation to work*. Routledge.
- Michael A Hogg และ Joanne R Smith. (2007). Attitudes in social context: A social identity perspective. *European Review of Social Psychology*, 18(1), 89-131.
- Chester A Insko และคณะ. (1976). Persuasion, recall, and thoughts. *Representative Research in Social Psychology*.
- Charles M Judd และคณะ. (1991). Research methods in social relations Fort Worth. *Tex.: Holt, Rinehart and Winston*.
- Sidney M Katz. (1950). The Thermodynamics of One-Component and Two-Component Elastic Systems. *Textile Research Journal*, 20(1), 16-21.
- James Robbins Kidd. (1973). How adults learn.
- David Krech และคณะ. (1962). Individual in society: A textbook of social psychology.
- Manuel London และ Stephen A Stumpf. (1982). *Managing careers* (Vol. 4559). Addison Wesley Publishing Company.
- David C McClelland. (1987). *Human motivation*. Cup Archive.
- Saul Mcleod. (2007). Maslow's hierarchy of needs. *Simply psychology*, 1(1-18).
- Maxwell Odigiri และคณะ. (2020). Factors affecting academic job performance in Nigerian Universities; A case study of Delta State University & Igbinedion University Okada. *The Market: International Journal of Business*, 1(1), 42-56.
- Mike Pedler และ Tom Boydell. (1981). What is self-development. *Management Self-development: concepts and practices*, Westmead.
- M Perloff Richard. (2020). *DYNAMICS OF PERSUASION: Communication and Attitudes in the Twenty-first Century,...* International Student Edition. Routledge.
- Everett M Rogers และ F Floyd Shoemaker. (1971). Communication of Innovations; a cross-cultural approach.
- Morris Rosenberg. (2015). *Society and the adolescent self-image*. Princeton university press.
- Erica Salvaj และ Katherina Kuschel. (2020). Opening the “Black Box”: Factors affecting women’s journey to senior management positions—A literature review. *The New Ideal Worker*, 203-222.
- Jr Szilagyi. (1984). AD Management and performance. *Glenview: Scott, Foresman and*

*Company*, 2, 210-234.

Louis L Thurstone. (1928). Attitudes can be measured. *American journal of Sociology*, 33(4), 529-554.

Harry Charalambos Triandis. (1971). *Attitude and Attitude Change*. Wiley Foundations of Social Psychology Series.

Charles Glenn Walters. (1974). *Consumer behavior: Theory and practice*. McGraw-Hill/Irwin.

เซียง เกาซิด และคณะ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์กลุ่มสาขาวิชาบริหาร พาณิชยศาสตร์ การบัญชี การจัดการ การท่องเที่ยว และเศรษฐศาสตร์มหาวิทยาลัยเอกชน: การวิเคราะห์เชิงสาเหตุพหุระดับ. วารสารชุมชนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 15(1), 180-194.

เอกพันธ์ ศรีเจริญ. (2563). อิทธิพลของทัศนคติต่อภัยผู้ซื้อเสี่ยงในฐานะผู้ทรงอิทธิพลของตราสินค้าที่มีต่อภาพลักษณ์ตราสินค้า บุคลิกภาพตราสินค้า และความตั้งใจซื้อสินค้าของผู้บริโภค มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].

แพรวภัทร ยอดแก้ว. (2555). เอกสารประกอบการสอนรหัสวิชา 2000111 วิชาอาเซียนศึกษา (ASEAN Studies). คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

โมลี สุทธิโมลิโพธิ. (2563). ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์. วารสารพุทธจิตวิทยา, 5(2), 12-17.

ไพรินทร์ ต้นพุ่ม และ จุฑาทิพย์ ศรีทรัพย์. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. วารสารการพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 28(2), 158-172.

กฤษฎา วัฒนศักดิ์ และคณะ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา, 12(3), 150-165.

กัณหา โฉมศรี. (2560). อิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร].

งานวิเทศสัมพันธ์. (2565). คณะวิชาและวิทยาเขต. Retrieved 9 พฤษภาคม 2565 from

<https://www.inter.su.ac.th/th/เกี่ยวกับ/คณะวิชาและวิทยาเขต>

จรรจรินา เกตุรุ่ง. (2559). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของแรงจูงใจในการทำงานของครูที่มีต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่].

จรรยา ลินลา. (2562). กระบวนการพัฒนาตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรม. วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 7(2.2), 169-176.

จารุวรรณ เมืองเจริญ และ ประสพ ชัยพสุนนท์. (2561). ลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะของงานที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วารสารปัญญาภิวัฒน์, 10(2), 117-127.

จิตรา จันทร์ธาเกตุวิ และ วิรัชญา อันโต. (2565). แรงจูงใจและการเห็นคุณค่าในตนเองที่ส่งผลต่อการผลิตผลงานวิจัย

- ของอาจารย์ผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตปริมณฑล. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 16(1), 161-175.
- จิรวารณ บุญคำภา. (2563). ทักษะในการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วารสารการเมืองการปกครอง, 10(1), 224-237.
- ชไมพร คงโพ. (2559). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ [การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์].
- ชัยยุทธ กลีบบัว. (2552). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน [วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
- ชูชัย สมितिไกร. (2564). จิตวิทยาสังคม. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฐิตาภา ทองไชย. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ฐิตาภา ทังวงศ์. (2564). การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ: กรณีศึกษาระบบการสู่ความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใหม่ [ปริญญาานิพนธ์ตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- ณัฐมน แก้วอ่าดี และคณะ. (2564). บทบาทผู้บริหารที่มีต่อแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1. วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์, 6(1), 212-225.
- นภิตี เขียวกลม. (2564). ความต้องการการพัฒนาดตนเองของเจ้าหน้าที่คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 11(2), 27-39.
- นันทขจรณ์ พุกษ์เรืองกิจ และ บุรชัย อัครทวีบุญ. (2561). ทักษะติดต่อการเข้าศึกษาในโครงการรัสเซียศึกษาของนักศึกษาปีการศึกษา 2561 ภาคนิพนธ์ตามหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัสเซียศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (Vol. 10). สุวีริยาสาส์น.
- บุญลดา คุณาเวชกิจ และคณะ. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานบริษัทโมเดิร์นเทรดในจังหวัดพิษณุโลก. วารสารวิทยาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 3(2), 26-39.
- สุนทนา วงศ์งาม ปัญญา ชูช่วย. (2564). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. วารสารมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 40(5), 43-54.
- ปัทมา ชันโท. (2559). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทีสโก้ไฟแนนเชียลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ [การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์].



- พรชลิศา ยะจะนะ. (2564). การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 7(9), 287-302.
- พรธิดา เทพประสิทธิ์ และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2561). ความสามารถในการพัฒนาตนเองที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านบุคลิกภาพแบบประนีประนอมของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน. วารสารปัญญาภิวัฒน์, 10(1), 107-120.
- พัชรี ฤกษ์แก้ว. (2562). แผนบริหารการสอนประจำบทที่ 5 การสร้างและการพัฒนาตน.
- ภาณุวัฒน์ กิตติกรวรรณ รัตนพิมลพลแสน และคณะ. (2564). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 6(3), 303-318.
- มหาวิทยาลัยศิลปากร. (2561). ระเบียบมหาวิทยาลัยศิลปากรว่าด้วยจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ พ.ศ. 2561 Retrieved 24 ธันวาคม 2561 from file:///C:/Users/USER/Downloads/%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B9%80%E0%B8%9A%E0%B8%B5%E0%B8%A2%E0%B8%9A%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%88%E0%B8%B1%E0%B8%A2%E0%B9%83%E0%B8%99%E0%B8%A1%E0%B8%99%E0%B8%B8%E0%B8%A9%E0%B8%A2%E0%B9%8C2561-1.pdf
- มหาวิทยาลัยศิลปากร. (2565). ประวัติมหาวิทยาลัยศิลปากร. <https://www.su.ac.th/th/about-about.php>
- ราชกิจจานุเบกษา. (2536). ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการใช้ตำแหน่งทางวิชาการเป็นคำนำหน้านาม พ.ศ. 2536. Retrieved 9 พฤษภาคม 2565 from <http://hmr.ru.ac.th/file/OutRules/5-0003.pdf>
- ราชกิจจานุเบกษา. (2554). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2554. Retrieved 9 พฤษภาคม 2565 from <https://graduate.mahidol.ac.th/download/staff/Rule/Group01/Moe16-Th.pdf>
- ราชกิจจานุเบกษา. (2565). ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2564. Retrieved 7 มกราคม 2565 from
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2565). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. Retrieved 9 พฤษภาคม 2565 from <https://dictionary.orst.go.th/>
- ลัดดาวัลย์ สำราญ และคณะ. (2561). การส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพของเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี, 12(29), 119-134.
- วิโรचना ทองโชติ. (2565). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ความตั้งใจของข้าราชการที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สารนิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล].
- ศิริพร นาคย่านยาว. (2561). ผลของเจตคติต่อการมีส่วนร่วมในการรักษาระบบบริหารด้านความปลอดภัยอาหาร FSSC 22000: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมอาหาร.

- ศิริพร นุชสำเนียง และ วรุฒิ ชุมวรฐายี. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงาน ของข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ. วารสารสหวิทยาการสังคมศาสตร์และการสื่อสาร, 1(1), 36-54.
- ศิริรัตน์ อมรประเสริฐชัย. (2555). ความพึงพอใจที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มการซื้อซ้ำสำหรับรถยนต์นั่งประหยัดพลังงานในเขตกรุงเทพมหานคร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- ศุภพงศ์ สอนสังข์ และ พีรเทพ รุ่งคุณากร. (2021). กระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองสู่ความสำเร็จในอาชีพของนักออกแบบผลิตภัณฑ์. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 18(2), 249-263.
- สมบัติ อาริยาศาล. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 3(2), 33-46.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). เกี่ยวกับ SDGs. Retrieved 9 พฤษภาคม 2565 from <https://sdgs.nesdc.go.th/เกี่ยวกับ-sdgs/>
- สุธิรา อิศวสายวิรุณ. (2560). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานชาวต่างชาติในกรุงเทพมหานคร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ].
- สุบิน ยุระรัช. (2565). ทำไมต้องลิเคิร์ด ? วารสารนวัตกรรมและการจัดการ, 7(1), 152-165.
- สุวิมล ติรกานันท์. (2550). การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ (1 ed., Vol. 1). โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อารีรัตน์ บุญรัตน์. (2561). ปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริการเที่ยวบินและผู้โดยสารภาคพื้น บริษัท แพนไทย แอร์ (กรุงเทพ จำกัด สารนิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].
- อินตา ศิริวรรณ. (2563). กระบวนการพัฒนาตนเอง สารนิพนธ์พุทธศาสตร์บัณฑิต].

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย  
เรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ  
ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
\*\*\*\*\*

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่เกี่ยวข้องกับตัวท่านตามความเป็นจริง

1. เพศ  ชาย  
 หญิง
2. อายุ  25-30 ปี  31-36 ปี  
 37-42 ปี  43-48 ปี  
 49-54 ปี  55 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา  
 ปริญญาตรี  
 ปริญญาโท  
 ปริญญาเอก
4. ตำแหน่งทางวิชาการ  
 อาจารย์  
 อาจารย์ ดร.  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.  
 รองศาสตราจารย์  
 รองศาสตราจารย์ ดร.
5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน  
 1-5 ปี  
 6-10 ปี  
 11-15 ปี  
 16 ปีขึ้นไป
6. สถานภาพสมรส  
 โสด  
 สมรส  
 หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่

## 7. คณะวิชาที่สังกัด

- |                                                                  |                                               |
|------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> คณะจิตรกรรมประติมากรรมและภาพพิมพ์       | <input type="checkbox"/> คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ |
| <input type="checkbox"/> คณะโบราณคดี                             | <input type="checkbox"/> คณะมัณฑนศิลป์        |
| <input type="checkbox"/> คณะอักษรศาสตร์                          | <input type="checkbox"/> คณะศึกษาศาสตร์       |
| <input type="checkbox"/> คณะวิทยาศาสตร์                          | <input type="checkbox"/> คณะเภสัชศาสตร์       |
| <input type="checkbox"/> คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม | <input type="checkbox"/> คณะดุริยางคศาสตร์    |
| <input type="checkbox"/> คณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร       | <input type="checkbox"/> คณะวิทยาการจัดการ    |
| <input type="checkbox"/> คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร       | <input type="checkbox"/> วิทยาลัยนานาชาติ     |

## 8. เงินเดือนในปัจจุบัน

- 20,000-30,000 บาท
- 30,001-40,000 บาท
- 40,001-50,000 บาท
- 50,001 บาทขึ้นไป

## 9. ประเภทของบุคลากร

- ข้าราชการพลเรือน
- พนักงานมหาวิทยาลัย
- อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....

## 10. ท่านกำลังอยู่ระหว่างทำเอกสารประเมินผลการสอนและเอกสารหลักฐานที่ใช้ในการประเมินผลการสอน

- ใช่
- ไม่ใช่

## 11. ท่านกำลังอยู่ระหว่างยื่นเอกสารขอรับการประเมินผลการสอนและเอกสารหลักฐานที่ใช้ในการประเมินผลการสอน

- ใช่
- ไม่ใช่

## 12. ท่านกำลังอยู่ระหว่างการยื่นเอกสารเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

- ใช่
- ไม่ใช่

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยแบ่งเป็นระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ดังนี้

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

ส่วนที่ 2 ด้านทัศนคติหรือเจตคติ (Attitude) ต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2.1 ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา						
2.1.1	ผู้บังคับบัญชาได้ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเมื่อท่านประสบปัญหา					
2.1.2	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงานของท่าน					
2.1.3	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนช่วยเหลือด้านการผลิตผลงานทางวิชาการ หรือ การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของท่าน					
2.1.4	ท่านได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาในการเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มศักยภาพ/ความสามารถการผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่การขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ					
2.2 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ						
2.2.1	ท่านได้รับเงินเดือน หรือผลตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าปฏิบัติงานล่วงเวลา ค่า เบี้ยประชุม ฯลฯ อย่างเหมาะสมและเป็นที่น่าพอใจ					
2.2.2	มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน มีสวัสดิการในด้านต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ ให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอและเป็นที่น่าพอใจ					
2.2.3	มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน มีนโยบายในการสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัย หนังสือ ตำรา หรือกิจกรรมทางวิชาการอื่น ที่ส่งเสริมการเข้าสู่การ ขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ					
2.2.4	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
2.3 ด้านสภาพการทำงาน						
2.3.1	มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน มีปัจจัยหรือสิ่งอำนวยความสะดวก/บรรยากาศ ในการส่งเสริมการเข้าสู่การขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ					



ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2.3.2	มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน ให้การสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่จะช่วยส่งเสริมให้ท่านทำงานได้อย่างสะดวกสบาย					
2.3.3	จำนวนชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันมีความเหมาะสมกับการผลิตผลงานทางวิชาการ					
2.3.4	พนักงานสายสนับสนุนวิชาการให้ความช่วยเหลือในการทำงานแก่ท่านจนบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย					
<b>2.4 ด้านระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ประกาศ</b>						
2.4.1	มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน มีกระบวนการส่งเสริมและสนับสนุนในการเข้าสู่การขอตำแหน่งทางวิชาการ เช่น ระบบพี่เลี้ยง (Mentor)					
2.4.2	มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่ชัดเจน และทั่วถึง เช่น การจัดโครงการอบรมเพื่อการเข้าสู่การขอตำแหน่งทางวิชาการ					
2.4.3	มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน มีการกำหนดระเบียบและแนวทางการปฏิบัติที่เอื้อต่อการเข้าสู่การขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ เช่น เอกสาร/หลักฐานที่ใช้ประกอบการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ฯลฯ					
2.4.4	มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน มีการกำหนดภาระหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน และสามารถนำท่านไปสู่การขอตำแหน่งทางวิชาการได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม					
2.4.5	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ ในหลักเกณฑ์ ระเบียบกฎเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2564					

**ส่วนที่ 3 ด้านแรงจูงใจ (Motivation) ในการทำผลงานทางวิชาการ**

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>3.1 แรงจูงใจภายนอก</b>						
3.1.1	วัตถุประสงค์หลักในการทำผลงานทางวิชาการของท่านคือเพื่อใช้สำหรับการเลื่อนตำแหน่ง					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3.1.2	ท่านทำผลงานทางวิชาการเพราะเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
3.1.3	ท่านทำผลงานทางวิชาการเพราะได้รับผลตอบแทนในรูปแบบของตัวเงิน หรือเพื่อสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงาน หรือการยอมรับจากบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร					
3.1.4	ท่านทำผลงานทางวิชาการเพื่อสร้างโอกาสในการได้รับรางวัลทางวิชาการ ทั้งในรูปแบบการประชุมวิชาการระดับชาติ/นานาชาติ หรือการตีพิมพ์เผยแพร่					
3.2 แรงจูงใจภายใน						
3.2.1	การบรรลุเป้าหมายทางวิชาการเป็นเหตุผลสำคัญต่อการทำผลงานทางวิชาการของท่าน					
3.2.2	ท่านเชื่อว่าคุณภาพของงานวิชาการจะช่วยส่งเสริมการศึกษาและสังคมได้					
3.2.3	ท่านมีความสุขและความสุขในการทำผลงานทางวิชาการ เพราะมีความสนใจต่อการทำงานทางวิชาการ					
3.2.4	ในฐานะนักวิชาการ ท่านตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ					

ส่วนที่ 4 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Progression)

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4.1	ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือยกระดับสถานะให้สูงขึ้นเป็นไปตามกฎเกณฑ์ มีความยุติธรรม และเหมาะสมเป็นที่น่าพอใจ					
4.2	มหาวิทยาลัย/หน่วยงาน ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าโดยการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงาน จากการอบรมสัมมนา ศึกษาค้นคว้า หรือการขอตำแหน่งทางวิชาการ					
4.3	งานในหน้าที่ ทำให้ท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
4.4	ท่านพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เพราะมีโอกาสก้าวหน้ากว่าหน่วยงานอื่น					

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4.5	ท่านคาดหวังที่จะขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นเพื่อ ความก้าวหน้าในอาชีพ					

⊕ ส่วนที่ 5 ด้านการเป็นที่ยอมรับนับถือ (Recognition)

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5.1	ท่านได้รับการยอมรับนับถือในความรู้ ความสามารถและการทำงาน จาก ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น					
5.2	ความคิดเห็นของท่าน ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อน ร่วมงาน					
5.3	ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อน ร่วมงาน และบุคคลอื่น					
5.4	การมีตำแหน่งทางวิชาการ ทำให้ได้รับโอกาสและสามารถร่วมกิจกรรม ทางวิชาการ ได้มากกว่าบุคคลอื่น					
5.5	ท่านคิดว่าตำแหน่งทางวิชาการเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีและน่า ภาคภูมิใจ และได้รับการยอมรับจากสังคม					

ส่วนที่ 6 ด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ (Self-development)

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
6.1	ท่านมีความมุ่งมั่นในการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อทำผลงานทางวิชาการ อย่างต่อเนื่อง					
6.2	ท่านตระหนักถึงความสำคัญในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อการเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการ					
6.3	ท่านมีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการทำผลงานทางวิชาการ					
6.4	ท่านมีความสนใจในการอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการทำผลงานทาง วิชาการ					

ส่วนที่ 7 ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ (Academic Position Intention)

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
7.1	ท่านมีความประสงค์ในเข้าสู่การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ					
7.2	ท่านมีการวางแผน และทบทวนความรู้ความเข้าใจในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ					
7.3	ท่านมีการประเมินศักยภาพตนเอง ในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ					
7.4	ท่านมีความพร้อมในเข้าสู่การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ					

ภาคผนวก ข  
หนังสือเชิญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย





## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย  
ที่ อว 8606 (ทบ)/ 496

โทร.09 8597 6555  
วันที่ 25 ตุลาคม 2565

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ สังข์รักษา

ด้วย นายเอกพันธ์ หวานใจ รหัสประจำตัว 641220026 นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิตสาขาวิชา การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร"

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากรมีความประสงค์ขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญ เป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.อธิกมาส มากจ้อย)

ผู้รักษาการแทนรองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยฝ่ายวิชาการและวิจัย  
รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย  
ที่ อว 8606 (พบ)/ 497

โทร.09 8597 6555  
วันที่ 25 ตุลาคม 2565

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนชื่น อัคระวนิชชา

ด้วย นายเอกพันธ์ หวานใจ รหัสประจำตัว 641220026 นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิตสาขาวิชา การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร"

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากรมีความประสงค์ขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญ เป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.อิกมาส มากจุย)

ผู้รักษาการแทนรองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยฝ่ายวิชาการและวิจัย  
รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย  
ที่ อว 8606 (พบ)/ 498

โทร.09 8597 6555  
วันที่ 25 ตุลาคม 2565

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพล เปรมทองสุข

ด้วย นายเอกพันธ์ หวานใจ รหัสประจำตัว 641220026 นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิตสาขาวิชา การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร"

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากรมีความประสงค์ขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญ เป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.อธิกมาส มากจуй)

ผู้รักษาการแทนรองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยฝ่ายวิชาการและวิจัย  
รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย





## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย  
ที่ อว 8606 (ทบ)/ 499

โทร.09 8597 6555  
วันที่ ๒๕ ตุลาคม 2565

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิญา อิงอาจ

ด้วย นายเอกพันธ์ หวานใจ รหัสประจำตัว 641220026 นักศึกษาระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสาย วิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร"

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากรมีความประสงค์ขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญ เป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.อธิกมาส มากจуй)

ผู้รักษาการแทนรองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย  
ที่ อว 8606 (ทบ)/ 500

โทร.09 8597 6555  
วันที่ ๒๕ ตุลาคม 2565

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.วงศ์ศักดิ์ วีระไพบูลย์

ด้วย นายเอกพันธ์ หวานใจ รหัสประจำตัว 641220026 นักศึกษาระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสาย วิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร"

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากรมีความประสงค์ขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญ เป็นผู้ตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.อธิกมาส มากจู้ย)

ผู้รักษาการแทนรองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยฝ่ายวิชาการและวิจัย

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย





## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร.0 3259 4031

ที่ อว 8618.1/ **1424**

วันที่ **24** เมษายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน คณบดีคณะจิตรกรรมประติมากรรมและภาพพิมพ์

ด้วยนายเอกพันธ์ หวานใจ รหัสประจำตัว 641220026 นักศึกษาระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรสายวิชาการของแต่ละคณะวิชา/วิทยาลัย เพื่อประกอบการดำเนินการวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา สำหรับกำหนดวัน เวลา สถานที่ในการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล และรายละเอียดเพิ่มเติมต่าง ๆ คณะวิทยาการจัดการ ขออนุญาตให้นายเอกพันธ์ หวานใจ หมายเลขโทรศัพท์ 08 1941 7113 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

  
(อาจารย์ ดร.บุษริน วงศ์วิวัฒนา)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร.0 3259 4031  
ที่ อว 8618.1/ 1425 วันที่ 27 เมษายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน คณบดีคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์

ด้วยนายเอกพันธ์ หวานใจ รหัสประจำตัว 641220026 นักศึกษาระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรสายวิชาการของแต่ละคณะวิชา/วิทยาลัย เพื่อประกอบการดำเนินการวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา สำหรับกำหนดวัน เวลา สถานที่ในการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล และรายละเอียดเพิ่มเติมต่าง ๆ คณะวิทยาการจัดการ ขออนุญาตให้นายเอกพันธ์ หวานใจ หมายเลขโทรศัพท์ 08 1941 7113 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.บุษริน วงศ์วิวัฒนา)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน  
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร.0 3259 4031  
ที่ อว 8618.1/ **1426** วันที่ 29 เมษายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน คณบดีคณะโบราณคดี

ด้วยนายเอกพันธ์ หวานใจ รหัสประจำตัว 641220026 นักศึกษาระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรสายวิชาการของแต่ละคณะวิชา/วิทยาลัย เพื่อประกอบการดำเนินการวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา สำหรับกำหนดวัน เวลา สถานที่ในการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล และรายละเอียดเพิ่มเติมต่าง ๆ คณะวิทยาการจัดการ ขออนุญาตให้นายเอกพันธ์ หวานใจ หมายเลขโทรศัพท์ 08 1941 7113 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.บุษริน วงศ์วิวัฒนา)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน  
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร.0 3259 4031  
ที่ อว 8618.1/ **1427** วันที่ **24** เมษายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน คณบดีคณะมัณฑนศิลป์

ด้วยนายเอกพันธ์ หวานใจ รหัสประจำตัว 641220026 นักศึกษาระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรสายวิชาการของแต่ละคณะวิชา/วิทยาลัย เพื่อประกอบการดำเนินการวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา สำหรับกำหนดวัน เวลา สถานที่ในการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล และรายละเอียดเพิ่มเติมต่าง ๆ คณะวิทยาการจัดการ ขออนุญาตให้นายเอกพันธ์ หวานใจ หมายเลขโทรศัพท์ 08 1941 7113 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

*ap 3*

(อาจารย์ ดร.บุษริน วงศ์วิวัฒนา)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน  
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร.0 3259 4031  
ที่ อว 8618.1/ **1428** วันที่ *๒๕* เมษายน 2566

เรื่อง ขอดความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน คณบดีคณะอักษรศาสตร์

ด้วยนายเอกพันธ์ ทวานใจ รหัสประจำตัว 641220026 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการ วิทยานิพนธ์ เรื่อง "โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรสายวิชาการ ของแต่ละคณะวิชา/วิทยาลัย เพื่อประกอบการดำเนินการวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอดความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามความเห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา สำหรับกำหนดวัน เวลา สถานที่ในการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล และรายละเอียดเพิ่มเติมต่าง ๆ คณะวิทยาการจัดการ ขออนุญาตให้นาย เอกพันธ์ ทวานใจ หมายเลขโทรศัพท์ 08 1941 7113 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.บุชริน วงศ์วิวัฒนา)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ





## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร.0 3259 4031

ที่ อว 8618.1/ **1429**

วันที่ **29** เมษายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ด้วยนายเอกพันธ์ หวานใจ รหัสประจำตัว 641220026 นักศึกษาระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรสายวิชาการของแต่ละคณะวิชา/วิทยาลัย เพื่อประกอบการดำเนินการวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา สำหรับกำหนดวัน เวลา สถานที่ในการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล และรายละเอียดเพิ่มเติมต่าง ๆ คณะวิทยาการจัดการ ขออนุญาตให้นายเอกพันธ์ หวานใจ หมายเลขโทรศัพท์ 08 1941 7113 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.บุษริน วงศ์วิวัฒนา)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร.0 3259 4031  
ที่ อว 8618.1/ **1430** วันที่ ๒๑ เมษายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน คณบดีคณะวิทยาศาสตร์

ด้วยนายเอกพันธ์ หวานใจ รหัสประจำตัว 641220026 นักศึกษาระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรสายวิชาการของแต่ละคณะวิชา/วิทยาลัย เพื่อประกอบการดำเนินการวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา สำหรับกำหนดวัน เวลา สถานที่ในการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล และรายละเอียดเพิ่มเติมต่าง ๆ คณะวิทยาการจัดการ ขออนุญาตให้นายเอกพันธ์ หวานใจ หมายเลขโทรศัพท์ 08 1941 7113 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.บุษริน วงศ์วิวัฒนา)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร.0 3259 4031  
ที่ อว 8618.1/ **1431** วันที่ 28 เมษายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน คณบดีคณะเภสัชศาสตร์

ด้วยนายเอกพันธ์ หวานใจ รหัสประจำตัว 641220026 นักศึกษาระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรสายวิชาการของแต่ละคณะวิชา/วิทยาลัย เพื่อประกอบการดำเนินการวิทยานิพนธ์

ในกรณีนี้ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา สำหรับกำหนดวัน เวลา สถานที่ในการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล และรายละเอียดเพิ่มเติมต่าง ๆ คณะวิทยาการจัดการ ขออนุญาตให้นายเอกพันธ์ หวานใจ หมายเลขโทรศัพท์ 08 1941 7113 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.บุษริน วงศ์วิวัฒนา)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน  
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร.0 3259 4031  
ที่ อว 8618.1/ **1432** วันที่ ๒๙ เมษายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

ด้วยนายเอกพันธ์ หวานใจ รหัสประจำตัว 641220026 นักศึกษาระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรสายวิชาการของแต่ละคณะวิชา/วิทยาลัย เพื่อประกอบการดำเนินการวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา สำหรับกำหนดวัน เวลา สถานที่ในการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล และรายละเอียดเพิ่มเติมต่าง ๆ คณะวิทยาการจัดการ ขออนุญาตให้นายเอกพันธ์ หวานใจ หมายเลขโทรศัพท์ 08 1941 7113 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.บุษริน วงศ์วิวัฒนา)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน  
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร.0 3259 4031  
ที่ อว 8618.1/ **1433** วันที่ 29 เมษายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ด้วยนายเอกพันธ์ หวานใจ รหัสประจำตัว 641220026 นักศึกษาระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรสายวิชาการของแต่ละคณะวิชา/วิทยาลัย เพื่อประกอบการดำเนินการวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา สำหรับกำหนดวัน เวลา สถานที่ในการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล และรายละเอียดเพิ่มเติมต่าง ๆ คณะวิทยาการจัดการ ขออนุญาตให้นายเอกพันธ์ หวานใจ หมายเลขโทรศัพท์ 08 1941 7113 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

  
(อาจารย์ ดร.บุชริน วงศ์วิวัฒนา)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน  
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร.0 3259 4031  
ที่ อว 8618.1/ **1434** วันที่ **27** เมษายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน คณบดีคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร

ด้วยนายเอกพันธ์ หวานใจ รหัสประจำตัว 641220026 นักศึกษาระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรสายวิชาการของแต่ละคณะวิชา/วิทยาลัย เพื่อประกอบการดำเนินการวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา สำหรับกำหนดวัน เวลา สถานที่ในการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล และรายละเอียดเพิ่มเติมต่าง ๆ คณะวิทยาการจัดการ ขออนุญาตให้นายเอกพันธ์ หวานใจ หมายเลขโทรศัพท์ 08 1941 7113 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

  
(อาจารย์ ดร.บุชริน วงศ์วิวัฒนา)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน  
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร.0 3259 4031  
ที่ อว 8618.1/ **1435** วันที่ ๒๗ เมษายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน คณบดีคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ด้วยนายเอกพันธ์ หวานใจ รหัสประจำตัว 641220026 นักศึกษาระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรสายวิชาการของแต่ละคณะวิชา/วิทยาลัย เพื่อประกอบการดำเนินการวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา สำหรับกำหนดวัน เวลา สถานที่ในการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล และรายละเอียดเพิ่มเติมต่าง ๆ คณะวิทยาการจัดการ ขออนุญาตให้นายเอกพันธ์ หวานใจ หมายเลขโทรศัพท์ 08 1941 7113 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.บุษริน วงศ์วิวัฒนา)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน  
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร.0 3259 4031  
ที่ อว 8618.1/ **1436** วันที่ **27** เมษายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน คณบดีวิทยาลัยนานาชาติ

ด้วยนายเอกพันธ์ หวานใจ รหัสประจำตัว 641220026 นักศึกษาระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรสายวิชาการของแต่ละคณะวิชา/วิทยาลัย เพื่อประกอบการดำเนินการวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา สำหรับกำหนดวัน เวลา สถานที่ในการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล และรายละเอียดเพิ่มเติมต่าง ๆ คณะวิทยาการจัดการ ขออนุญาตให้นายเอกพันธ์ หวานใจ หมายเลขโทรศัพท์ 08 1941 7113 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

  
(อาจารย์ ดร.บุษริน วงศ์วิวัฒนา)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน  
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ





## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร.0 3259 4031  
ที่ อว 8618.1/ **1437** วันที่ **29** เมษายน 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน คณบดีคณะวิทยาการจัดการ

ด้วยนายเอกพันธ์ หวานใจ รหัสประจำตัว 641220026 นักศึกษาระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลกับบุคลากรสายวิชาการของแต่ละคณะวิชา/วิทยาลัย เพื่อประกอบการดำเนินการวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา สำหรับกำหนดวัน เวลา สถานที่ในการเข้าเก็บรวบรวมข้อมูล และรายละเอียดเพิ่มเติมต่าง ๆ คณะวิทยาการจัดการ ขออนุญาตให้นายเอกพันธ์ หวานใจ หมายเลขโทรศัพท์ 08 1941 7113 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

  
(อาจารย์ ดร.บุษริน วงศ์วิวัฒนา)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน  
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร.0 3259 4031

ที่ สว 8618/0243

วันที่ 11 พฤษภาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการกองทรัพยากรมนุษย์

ด้วยนายเอกพันธ์ หวานใจ รหัสประจำตัว 641220026 นักศึกษาระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังดำเนินการวิทยานิพนธ์ เรื่อง "โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลกับคณาจารย์ทั้ง 13 คณะวิชา และ 1 วิทยาลัย โดยการประชาสัมพันธ์ให้คณาจารย์ตอบแบบสอบถามทางช่องทางออนไลน์ เพื่อประกอบการดำเนินการวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา สำหรับรายละเอียดเพิ่มเติมต่าง ๆ คณะวิทยาการจัดการ ขออนุญาตให้นายเอกพันธ์ หวานใจ หมายเลขโทรศัพท์ 08 1941 7113 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(อาจารย์ ดร.บุษริน วงศ์วิวัฒนา)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายเอกพันธ์ หวานใจ
วัน เดือน ปี เกิด	5 มีนาคม 2530
สถานที่เกิด	จังหวัดอุบลราชธานี
วุฒิการศึกษา	วท.บ. (สถิติ) คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ที่อยู่ปัจจุบัน	คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี เลขที่ 1 หมู่ที่ 3 ตำบลสามพระยา อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี 76120

