



อิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของ  
บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
INFLUENCE OF MOTIVATIONAL FACTORS ON ACADEMIC  
POSITIONS OF ACADEMIC PERSONNEL AT RAJAMANGALA  
UNIVERSITY OF TECHNOLOGY PHRA NAKHON

กัณหา ไฉมศรี  
KANHA CHOMSRI

วิทยานิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
ปีการศึกษา 2560



อิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของ  
บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
INFLUENCE OF MOTIVATIONAL FACTORS ON ACADEMIC  
POSITIONS OF ACADEMIC PERSONNEL AT RAJAMANGALA  
UNIVERSITY OF TECHNOLOGY PHRA NAKHON

กัณหา ไฉมศรี  
KANHA CHOMSRI

วิทยานิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร  
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ชื่อวิทยานิพนธ์ อธิพิพลของปัจจัยจูงใจที่มีต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ  
ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ชื่อ นามสกุล นางกัณหา ไดมศรี


ชื่อปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

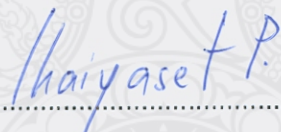
กลุ่มวิชา การจัดการ

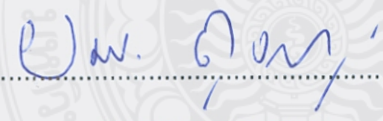
คณะ บริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.อมร ฤงสูรพรรณ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว

.....ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรา รัตตากร)

.....กรรมการ  
(ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี)

.....กรรมการ  
(ดร.อมร ฤงสูรพรรณ)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์  
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

.....คณบดีคณะบริหารธุรกิจ  
(ดร.ปริญญา มากลิน)

วันที่ 22 เดือน มกราคม พ.ศ. 2561

ชื่อวิทยานิพนธ์	อิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พระนคร
ชื่อ สกุล	นางกัณหา โฉมศรี
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชา และคณะ	การจัดการ คณะบริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2560

### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องอิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยจูงใจภายนอกและภายในที่มีต่อด้านผลิตภาพและผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 300 คน ผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลภายนอกของปัจจัยจูงใจภายนอกที่มีต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.42$ , S.D = 0.80)

อิทธิพลภายนอกของปัจจัยจูงใจภายนอกโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกด้านผลิตภาพและผลงานในเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ( $r = .623$ )

อิทธิพลของปัจจัยจูงใจภายในที่มีต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.47$ , S.D = 0.59) อิทธิพลของปัจจัยจูงใจภายในโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกด้านผลิตภาพและผลงานในเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ( $r = .641$ )

**คำสำคัญ :** อิทธิพลของปัจจัยจูงใจการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี  
ราชมงคลพระนคร

Thesis title	Influence of Motivational Factors on Academic Positions of Academic Personnel at Rajamangala University of Technology Phra Nakhon
Author	Mrs. Kanha Chomsri
Degree	Master of Business Administration
Study Field	Management, Faculty of Business Administration
Academic year	2017

## ABSTRACTS

The research on influence of motivational factors on academic positions of academic personnel at Rajamangala University of Technology Phra Nakhon was aimed to explore the influence of external and internal incentives on productivity and performance in entering academic positions of the academic personnel. The samples used in this research were 300 academic personnel working at Rajamangala University of Technology Phra Nakhon. It was found that the external influences on external motivational factors for the academic entry of academic personnel in the overall level was high ( $\bar{X} = 3.42$ , S.D = 0.80). External influences of external factors were positively correlated with the productivity and academic achievement at the .01 level of significance ( $r = .623$ ).

The influence of the internal motivational factors on academic positions of academic personnel in the overall was high ( $\bar{X} = 3.47$ , SD = 0.59) and positively correlated with the productivity and the academic achievement in terms of overall academic achievement at the statistics significance of .01 ( $r = .641$ ).

**Key words :** Influence of Motivational Factors, academic entry Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก ดร.อมร ฤงสูวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรา รัตตากร และ ดร.ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี คณะกรรมการวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาใช้เวลาอันมีค่า ให้คำปรึกษาแนะนำ และให้แนวทางในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์เล่มนี้ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ครบถ้วน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ทั้ง 9 คณะ ดังนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน คณะบริหารธุรกิจ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ

ขอขอบคุณพระคุณผู้ให้ข้อมูลทุกๆ ท่าน ผู้ที่มีชื่อในบรรณานุกรม คณาจารย์ เจ้าหน้าที่สายวิชาการ และนางศิริภาณี คงสวัสดิ์ ที่ชี้แนะแนวทาง และบิดา มารดา บุคคลในครอบครัวที่คอยเป็นกำลังใจด้วยดีเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงเกิดจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ขอมอบให้แก่บิดา มารดา ครู อาจารย์ เพื่อนๆ บริษัทยาโท คณะบริหารธุรกิจ และผู้ที่สนใจที่จะศึกษาค้นคว้าเรื่องอิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

กัณหา ไฉมศรี

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
1. บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	4
1.3 ขอบเขตของการศึกษา	4
1.4 สมมติฐานการวิจัย	5
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
2.1 ความหมายและความสำคัญของการวิจัย	9
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์การทำวิจัย	12
2.3 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ	14
2.4 ความรู้เกี่ยวกับการวิจัย	16
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	25

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3. วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	29
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	30
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	32
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	36
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	39
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับอิทธิพลของปัจจัยจูงใจต่อการเข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการ	43
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านผลผลิตภาพและผลงานให้การเข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการ	55
ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน	62
ตอนที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	71
5. สรุปผล และข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผลการวิจัย	72
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	76
5.3 ข้อเสนอแนะ	76
5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	77
บรรณานุกรม	78



## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	83
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	93



## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	30
3.2 การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของปัจจัยภายนอก	32
3.3 การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของปัจจัยภายใน	34
4.1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	39
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับอิทธิพลของปัจจัยเชิงใจภายนอก	43
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับปัจจัยเชิงใจภายนอกด้านการประเมินผลงานจากการปฏิบัติงาน	44
4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยเชิงใจภายนอกด้านการรับรู้ความเป็นเพื่อนและสังคม	45
4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยเชิงใจภายนอกด้านเงินรางวัลสนับสนุน	46
4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยเชิงใจภายนอกด้านสังคมมีการยอมรับ	47
4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยเชิงใจภายนอกด้านการแสวงหาการทำผลงานทางวิชาการ	48
4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยเชิงใจภายนอกด้านความเป็นอิสระ	49
4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับอิทธิพลของปัจจัยเชิงใจภายใน	49
4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยเชิงใจภายในด้านความรู้สึกรับรู้ความสำเร็จ	50
4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยเชิงใจภายในด้านความสนใจอยากรู้ อยากเห็น	51
4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยเชิงใจภายในด้านการมีส่วนร่วมกับสังคม	52
4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยเชิงใจภายในด้านความรับผิดชอบ	53
4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับอิทธิพลของปัจจัยเชิงใจด้านการส่งเสริมการทำงานทางวิชาการ	54
4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับอิทธิพลของปัจจัยเชิงใจด้านผลิตภาพและผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	55

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับอิทธิพลของปัจจัยจูงใจด้านผลิตภาพและผลงาน ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง	56
4.17 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับอิทธิพลของปัจจัยจูงใจด้านผลิตภาพและผลงาน ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านอายุเป็นอุปสรรคในการทำงานวิชาการ	57
4.18 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับอิทธิพลของปัจจัยจูงใจด้านผลิตภาพและผลงาน ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านเครือข่ายสังคม	58
4.19 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับอิทธิพลของปัจจัยจูงใจด้านผลิตภาพและผลงาน ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ	59
4.20 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับอิทธิพล ของปัจจัยจูงใจด้านผลิตภาพและผลงาน ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านภาระการสอน	60
4.21 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับอิทธิพลของปัจจัยจูงใจด้านผลิตภาพและผลงาน ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านวัฒนธรรมองค์กร	61
4.22 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของอิทธิพลของปัจจัยภายนอก	62
4.23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของอิทธิพลของปัจจัยจูงใจภายนอกที่มีผลต่อการ เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	63
4.24 ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนของระดับอิทธิพลของปัจจัยภายนอก ที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	64
4.25 ผลการวิเคราะห์ตัวแบบที่เหมาะสมของอิทธิพลของปัจจัยจูงใจภายนอก ที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	65
4.26 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของอิทธิพลของปัจจัยจูงใจภายใน ที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	67
4.27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของอิทธิพลของปัจจัยจูงใจภายในที่มีผลต่อการเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการ	68

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.28 ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนของระดับอิทธิพลของปัจจัยภายใน ที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	69
4.29 ผลการวิเคราะห์ตัวแบบที่เหมาะสมของอิทธิพลของปัจจัยจูงใจภายใน ที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	70
4.30 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	71



# สารบัญภาพ

ภาพ

หน้า

1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

5



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การวิจัยถือเป็นรากฐานสำคัญของการปรับปรุงและการพัฒนาการทำงาน ดังจะเห็นได้จากในทุกองค์กร ทุกสาขาวิชาต่างสนับสนุนให้องค์กรหรือหน่วยงานของตนสร้างงานวิจัยเพื่อนำมาซึ่งความรู้ ความเข้าใจในการปรับปรุงและ พัฒนางาน พัฒนาองค์กร ให้หน่วยงานหรือองค์กรมีการพัฒนาก้าวหน้าอยู่เสมออย่างต่อเนื่อง วิถีทางในการพัฒนาคนต้องอาศัยการศึกษา และการวิจัยเป็นสำคัญเพื่อให้รู้จักคิด ค้นหาความจริง หาหนทางทำให้ดี ทำให้สำเร็จรวมถึงให้สามารถแก้ปัญหาได้ จึงอาจกล่าวได้ว่าถ้าไม่มีการศึกษา การวิจัย ก็ไม่สามารถก้าวต่อไปได้ (สุดาพร ลักษณะนิยาวัน, 2541 : 19 - 20) และผู้ที่พัฒนาโดยใช้การศึกษาด้วยวิธีการวิจัยนั้นก็คือ อาจารย์ ซึ่งเป็นทรัพยากรในมหาวิทยาลัย ภารกิจหน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลมีหลายด้านด้วยกัน ได้แก่ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการและการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม การสอนถือเป็นหน้าที่หลักของอาจารย์ อีกส่วนหน้าที่ที่สอน รวมถึงการพัฒนา สร้างความรู้ให้สังคม รวมถึงพัฒนาตนเองด้านวิชาการอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง โดยการพัฒนาตนเองด้านวิชาการสามารถทำได้หลายลักษณะ ไม่ว่าจะเป็นการเรียนต่อ การแต่งตำรา การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ประกอบการสอน การแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งต่างๆ ซึ่งนับเป็นอีกหนึ่งภารกิจหลักของอาจารย์เป็นมหาวิทยาลัยฯ

การวิจัยเป็นกระบวนการหนึ่งของการเรียนรู้ที่สามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่มีเหตุมีผลมีการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ในการกำหนดนโยบายและในระดับปฏิบัติ (คณะกรรมกรวิจัยแห่งชาติ, 2542 : 12) เป็นวิธีการสร้างฐานความรู้ เพื่อดำเนินการสอน หรือการเผยแพร่ วิทยาการ ซึ่งได้รับผลกระทบจากกระแสโลกาภิวัตน์ และความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีเพื่อขึ้นอย่างมาก จึงนับได้ว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นอย่างยิ่งในการจัดการองค์ความรู้ โดยการบุกเบิก แสวงหา ทำนุบำรุงรักษา ถ่ายทอดและใช้ประโยชน์จากความรู้ครบทั้งวงจร การวิจัย

นอกจากเป็นหนึ่งในภารกิจหลักแล้ว ยังมีบทบาทในการสร้างความรู้เพื่อส่งเสริมภารกิจหลักอื่นของสถาบัน (พงษ์พัชรินทร พุทธวณิช, 2545 : 1)

จากความสำคัญของพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 ที่ได้ให้ความหมายของ “คณาจารย์” ว่าหมายถึง ศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์พิเศษ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ อาจารย์ และอาจารย์พิเศษ ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2546 : 2) ผู้ที่ตำแหน่งทางวิชาการต้องผ่านกระบวนการตามกฎหมายและระเบียบ ได้สะท้อนให้เห็นถึงเจตนารมณ์ที่มุ่งเน้นความสำคัญของการวิจัยที่มีต่อกระบวนการเรียนรู้บุคคลกรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อาจารย์นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาต้องทำงานวิจัยถือเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำอย่างจริงจัง เพื่อจะได้ค้นคว้าหาคำตอบในการแก้ไขปัญหาและสร้างสรรค์หาความรู้ใหม่มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน นอกเหนือจากการเรียนการสอนปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาได้นำการวิจัยมาบริหารงานเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูง เช่น การทำประชาพิจารณ์ก่อนการปรับเปลี่ยนโครงการบริหารหรือดำเนินงาน โดยใช้ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ การสำรวจ การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้านจุดอ่อน จุดแข็งของสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกก่อนการทำแผนกลยุทธ์ เพื่อจัดการให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ล้วนใช้กระบวนการวิจัยทั้งสิ้น (สุกัญญา โสวิไลกุล, 2543 อ้างถึงใน พงษ์พัชรินทร พุทธวณิช, 2545 : 1)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้รับการสถาปนาขึ้นในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เมื่อวันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2548 ซึ่งดูเหมือนจะเป็นมหาวิทยาลัยใหม่ในสายตาของคนทั่วไป แต่ความจริงแล้วมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครมีประวัติความเป็นมาที่ยาวนาน และจัดเป็นสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงและมีความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพมาเป็นเวลาช้านาน จากเดิมที่รวมอยู่กับสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลซึ่งเป็นสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนสายวิชาชีพ อันประกอบด้วยวิทยาเขตต่าง ๆ มากกว่า 35 วิทยาเขตทั่วประเทศ และเมื่อมีการปรับเปลี่ยนสถานภาพจาก สถาบัน มาเป็น มหาวิทยาลัย ในปี พ.ศ. 2548 ก็ได้มีการรวมกลุ่มวิทยาเขตในสังกัดแยกออกเป็น 9 มหาวิทยาลัย และหนึ่งในมหาวิทยาลัยที่แยก ออกมา ก็คือ “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร”

ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร วิทยาเขตเดิม 5 แห่ง ได้แก่

1. วิทยาเขตเทเวศร์
2. วิทยาเขตโชติเวช
3. วิทยาเขตพณิชยการพระนคร
4. วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์
5. วิทยาเขตพระนครเหนือ

มหาวิทยาลัยยังคงยึดมั่นในการสร้างบัณฑิตนักปฏิบัติ ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยแบ่งการจัดการเรียนการสอน ออกเป็น 9 คณะ ได้แก่

1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
2. คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
3. คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน
4. คณะบริหารธุรกิจ
5. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
6. คณะวิศวกรรมศาสตร์
7. คณะศิลปศาสตร์
8. คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น
9. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ

จากข้อมูลดังกล่าวเห็นได้ว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ต้องการแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาให้อาจารย์มีผลงานทางวิชาการรองรับในการขอผลงานทางวิชาการควบคู่กับการเรียนการสอน จึงต้องทำการศึกษางานวิจัย เรื่องนี้ เพื่อให้เกิดคุณค่าต่อนักศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และ ปริญญาเอก และเพิ่มผลผลิตงานวิจัยต่อไปในอนาคต



## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยจูงใจภายนอกที่มีต่อด้านผลิตภาพและผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
- 1.2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยจูงใจภายในที่มีต่อด้านผลิตภาพและผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
- 1.2.3 เพื่อศึกษาด้านผลิตภาพและผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

## 1.3 ขอบเขตการวิจัย

### 1.3.1 ขอบเขตทางประชากร

บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ทั้งหมด 9 คณะ ได้แก่ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน คณะบริหารธุรกิจ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ รวมทั้งสิ้น จำนวน 566 คน

### 1.3.2 ขอบเขตเชิงเนื้อหา

1.3.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทตำแหน่ง ตำแหน่งทางวิชาการ เคยดำรงตำแหน่งทางบริหารในรอบ 5 ปี หรือไม่ ประสบการณ์ทำงานที่ปีมีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการในรอบ 5 ปี และคณะที่สังกัด

1.3.2.2 ปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ ได้แก่ ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย การประเมินผลงานจากการปฏิบัติงาน การรับรู้ความเป็นเพื่อนและสังคม เงินรางวัลสนับสนุน สังคมมีการยอมรับ การแสวงหาการทำผลงานทางวิชาการ ความเป็นอิสระ

1.3.2.3 ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย ความรู้สึกของความสำเร็จ ความสนใจอยากก้าวหน้า อยากเห็น การมีส่วนร่วมกับสังคม ความรับผิดชอบ การส่งเสริมการทำงานทางวิชาการ การสมัครงาน

1.3.2.4 ตัวแปรตาม คือ ด้านผลิตภาพและผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ประกอบด้วย การรับรู้ความสามารถของตนเอง อายุเป็นอุปสรรคในการทำงานวิชาการ เครือข่ายสังคม สนับสนุนงานวิจัย ภาระการสอน วัฒนธรรมองค์กร

## 1.4 สมมุติฐานการวิจัย

1.4.1 อิทธิพลของปัจจัยจูงใจภายนอกที่มีต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.4.2 อิทธิพลของปัจจัยจูงใจภายในที่มีต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

## 1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย



## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 เพื่อให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และผู้เกี่ยวข้อง ได้นำผลงานทางวิชาการเป็นการกำหนดนโยบายที่ให้นักุลากรสายสนับสนุนได้ทำผลงานทางวิชาการ ที่เป็นประโยชน์ ต่อมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

1.6.2 เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมบุคลากรในสายวิชาการได้ทำผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และเพิ่มศักยภาพของการทำผลงานทางวิชาการสู่การตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติ

1.6.3 ส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการทำผลงานทางวิชาการที่สร้างสรรค์เพื่อเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในสายวิชาการ และนำไปจดสิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร

## 1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

**ปัจจัยจูงใจ** หมายถึง การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลิตผลของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับ การจูงใจในการทำงาน

**การประเมินผลงานจากการปฏิบัติงาน** หมายถึง การทำผลงานทางวิชาการจะเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน ซึ่งการทำงานวิชาการถูกกำหนดให้บุคลากรต้องทำผลงานทางวิชาการเพิ่มจะได้เพิ่มผลผลิตของงานวิชาการเพิ่มมากขึ้น

**การรับรู้ความเป็นเพื่อนในสังคม** หมายถึง ในการทำงานวิชาการทุกครั้งยังได้การยอมรับจากสังคมและเพื่อนร่วมงานในผลงานทางวิชาการ

**เงินรางวัลสนับสนุน** หมายถึง การทำงานวิชาการทุกครั้ง อยากให้หน่วยงานมีเงินรางวัลในการสนับสนุนการทำงานวิชาการ ถือว่าเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน

**สังคมมีการยอมรับ** หมายถึง การทำงานวิชาการที่ได้มาตรฐานก็จะเป็นที่พอใจกับเพื่อนและสังคมเพื่อเป็นการกระตุ้นในการทำงานวิชาการที่มีมาตรฐานต่อไป

**การแสวงหาการทำผลงานทางวิชาการ** หมายถึง การทำงานวิชาการเราควรรหาเวทีที่จะนำเสนอผลงานระดับชาติ นานาชาติ หรือ เวทีการประชุมวิชาการระดับชาติ และนานาชาติ รวมถึงการลงวารสารระดับชาติ และนานาชาติ

**ความเป็นอิสระ** หมายถึง การทำงานวิชาการ ไม่ควรกำหนดกฎเกณฑ์ของเวลา ควรให้เวลาเต็มที่กับการทำงานวิชาการ ความยืดหยุ่นของเวลาเป็นปัจจัยสำคัญของการทำงานวิชาการมาก

**ความรู้สึกของความสำเเร็จ** หมายถึง การทำงานวิชาการที่ดี และการประสบความสำเร็จของการทำงานวิชาการจนบรรลุเป้าหมาย

**ความสนใจอยากรู้ อยากเห็น** หมายถึง การทำงานวิชาการทุกครั้งต้องคั่นคว้าหาคำตอบมีการซักถามปัญหาหรือตอบคำถามในการทำงานวิชาการเพื่อจะนำไปปรับปรุงเพิ่มเติมทักษะในการทำงานวิชาการครั้งต่อไป

**การมีส่วนร่วมกับสังคม** หมายถึง การทำงานวิชาการ ควรมีการทำงานกับสังคมภายนอก และภายใน องค์กรต่างๆ เพื่อสร้างเครือข่ายให้กับองค์กร

**ความรับผิดชอบ** หมายถึง การทำงานวิชาการที่ได้รับมอบหมายหรือผลผลิตจากผลงานทำให้เสร็จสิ้นตามกำหนดระยะเวลาที่กำหนด

**การส่งเสริมการทำงานทางวิชาการ** หมายถึง ในการทำงานวิชาการทุกครั้ง ปัจจัยแรกคือเงินสนับสนุนในการทำงานวิชาการ และเวลาควรมีการจัดสรรเวลาให้เหมาะสมสำหรับการทำงานวิชาการ ควรส่งเสริมและสนับสนุนทุกด้านที่เกี่ยวกับการทำงานวิชาการ เพื่อที่จะได้ผลงานวิชาการที่ดีและมีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนด

**การสมัครงาน** หมายถึง ในการทำงานวิชาการที่ดี เป็นที่ยอมรับกับผลงานหรือผลผลิตของงานก็จะเป็นการผลดีกับการที่จะไปทำงานในสถานที่มีขนาดใหญ่หรือมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีกว่า ย่อมเป็นผลดี

**การรับรู้ความสามารถของตนเอง** หมายถึง การทำงานวิชาการไม่ค่อยมี ส่วนมากมาจากเรื่องครอบครัวและปัญหาส่วนตัว จึงไม่มีเวลาทำงานวิชาการให้ดีและมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

**อายุเป็นอุปสรรคในการทำงานวิชาการ** หมายถึง การทำงานวิชาการคิดว่าอายุ  
มากนั้นก็เป็อุปสรรคในการทำงานวิชาการ เป็นเรื่องที่น่าเบื่อและใช้เวลานานกับการทำงาน  
วิชาการและไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน

**เครือข่ายสังคม** หมายถึง การทำงานวิชาการถ้าไม่มีเครือข่ายก็จะเกิดผลกระทบ  
ของการทำงานวิชาการ

**ภาระการสอน** หมายถึง มีการเรียนการสอนมากไป จะทำให้ผลิตผลงานทางวิชาการ  
ไม่ได้คุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

**วัฒนธรรมองค์กร** หมายถึง การมุ่งเน้น การทำงานวิชาการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย  
ขององค์กร ที่กำหนดในการทำงานวิชาการอย่างชัดเจน



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทฤษฎี แนวคิด และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ผลงานวิจัย บทความจากวารสาร และเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาปัจจัยต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ทำให้ได้พบทฤษฎีและแนวคิดต่างๆ ที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิด โดยแบ่งเป็น 5 หัวข้อ ดังนี้

- 2.1 ความหมายและความสำคัญของการวิจัย
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์การทำวิจัย
- 2.3 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.4 ความรู้เกี่ยวกับการวิจัย
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 ความหมายและความสำคัญของการวิจัย

จากการศึกษาความหมายของการวิจัยพบว่า การวิจัยมาจากคำว่า Research หมายถึง การค้นหาความจริง ความจริงซ้ำแล้วซ้ำอีก จนกระทั่งได้รับความรู้ความจริงที่น่าเชื่อถือ และถูกต้อง จากข้อมูลที่ได้ค้นหาโดยกระบวนการทดลองอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาสรุปเป็นแนวคิด หรือทฤษฎี ซึ่งการแสวงหาความรู้หรือความจริงนั้นอาจจะมีผู้ที่เคยค้นพบแล้ว หรือเป็นเรื่องใหม่ที่ยังไม่เคยมีผู้ใดค้นพบมาก่อน ดังที่ เบสท์ และ คาห์น (Best & Khan, 1998) ได้กล่าวว่า การวิจัยหมายถึง การวิเคราะห์ที่มีระบบ ระเบียบ และจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน อันจะนำไปสู่การพัฒนาเป็นข้อสรุปที่เป็นนัยทั่วไป หรือได้มาซึ่งหลักเกณฑ์หรือทฤษฎีอันสามารถนำไปใช้ในการพยากรณ์ได้และมีคุณลักษณะต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. การวิจัยจะต้องนำไปสู่การแก้ไขปัญหาเพื่อบรรลุเป้าหมายสุดท้าย (Ultimate goal) กล่าวคือ การค้นพบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างตัวแปร (Variable) ต่างๆ
2. การวิจัยควรเน้นการพัฒนาข้อสรุปที่เป็นนัยทั่วไป (Generalization) หลักการ (Principle) หรือทฤษฎี (Theory) ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

3. การวิจัยต้องอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์ที่สามารถสังเกตได้ (Observable Experience) หรือหลักฐานเชิงประจักษ์ (Empirical Evidence) ซึ่งในหลายกรณีจะเห็นว่ามีความน่าสนใจหลายประการที่ไม่สามารถนำไปสู่กระบวนการทำวิจัยได้ เพราะไม่สามารถสังเกตได้

4. การวิจัยต้องมีการสังเกตที่ถูกต้อง (Accurate Observation) และพหุรณนาความได้ นักวิจัยอาจเลือกวิธีการวัดและเครื่องมือทางด้านปริมาณ หากมีความเหมาะสม และถ้าหากไม่สามารถใช้เครื่องมือด้านปริมาณที่เหมาะสมในการหาคำตอบได้ นักวิจัยก็ต้องใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) หรือวิธีการที่ไม่ใช่เชิงปริมาณ (Non Qualitative Method) แทน

5. การวิจัยเกี่ยวข้องกับการเก็บข้อมูลใหม่ ซึ่งเป็นข้อมูลปฐมภูมิหรือข้อมูลที่ใช้เป็นครั้งแรกหรือมิฉะนั้นก็จะเป็นการใช้ข้อมูลที่มีอยู่แล้วสำหรับวัตถุประสงค์ใหม่ ในทางตรงข้ามการจัดการใหม่ (Reorganizing) หรือการนำเอาผลงานของผู้ทำวิจัยไว้แล้วมาศึกษาใหม่ (Restation) ไม่ถือว่าเป็นการทำวิจัย เพราะการศึกษาดังกล่าวไม่ได้ทำให้เกิดความรู้ใหม่ขึ้นมา

6. การวิจัยมีวิธีการหรือแบบการวิจัย (Research Procedure or Reseach Design) ซึ่งนำไปสู่การวิเคราะห์ที่เข้มแข็งและถือได้ว่าเป็นการวิจัย

7. การทำวิจัยต้องการความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ (Expertise) ดังนั้นผู้ทำวิจัยจะต้องรู้และเข้าใจปัญหา (Problem) ที่จะทำ พร้อมกับต้องรู้ด้วยว่าคนอื่นได้ทำวิจัยอะไรไว้บ้าง และอย่างไร ผู้ทำวิจัยจะต้องรู้ถ้อยคำที่ใช้ (Terminology) แนวคิด (Concept) และทักษะด้านเทคนิค (Technical skill) เพื่อที่จะเข้าใจและวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้อย่างถูกต้อง

8. การวิจัยต้องมีวัตถุประสงค์และเหตุผลถูกต้องตามหลักตรรกวิทยา ดังนั้น ผู้ที่จะทำการวิจัยจึงควรใช้เครื่องมือทดสอบทุกอันที่เป็นไปได้เพื่อทำให้วิธีการศึกษา (Proceduce) ที่ใช้ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมา หรือแม้แต่ข้อสรุปของงานวิจัยที่ค้นพบมีเหตุผลและนักวิจัยต้องพยายามขจัดอคติส่วนตัว (Bias) หรือไม่ใช้อารมณ์ในการวิเคราะห์ หากแต่ใช้เหตุผลและความรู้ทางวิชาการในการทำวิจัย

9. งานวิจัยที่จะทำจะต้องเกี่ยวข้องกับคำถามที่ต้องการคำตอบของปัญหาที่ยังแก้ไม่ได้

10. การทำวิจัยเป็นกิจกรรมที่ต้องใช้ความอดทน นักวิจัยควรคาดการณ์ไว้ก่อนถึงความผิดหวังหรือความหมดกำลังใจ หากถึงตอนที่หาคำตอบสำหรับคำถามที่ตั้งขึ้นได้อย่างยากลำบาก

11. การทำวิจัยจะต้องมีการบันทึกและรายงานอย่างระมัดระวัง โดยจะต้องให้คำนิยาม (Definition) คำศัพท์สำคัญ (Key Word) และจะต้องตระหนักถึงข้อจำกัด (Limitation) ต่างๆ ด้วยวิธีการศึกษาจะต้องกล่าวโดยละเอียด นอกจากนี้การอ้างอิง (Reference) ก็ต้องกระทำอย่างระมัดระวัง ผลการวิจัยจะต้องมีการบันทึกไว้อย่างชัดเจน และจะต้องเสนอข้อสรุป (Conclusion) ด้วยความระมัดระวัง

12. การทำวิจัยบางครั้งต้องการกำลังใจหรือการสนับสนุน ไม่ว่าจะงานวิจัยนั้นจะมีผลเกื้อกูลหรือขัดขวางต่อกลุ่มคนใดก็ตาม

ในปัจจุบันงานวิจัยเป็นพันธกิจที่สำคัญของการศึกษา เพราะการวิจัยทำให้เกิดนวัตกรรม และการพัฒนาความใหม่ เป็นการถ่ายทอดความรู้ โดยผ่านกระบวนการวิจัย และการวิเคราะห์ความรู้ เพื่อประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งอาจมุ่งไปสากลในระดับประชาคมอาเซียน หรือระดับโลก เพื่อสร้างข้อมูลพื้นฐานให้สามารถติดตามความก้าวหน้า และทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ที่เป็นข้อมูลพื้นฐานตามความสนใจเฉพาะบุคคลมีผลงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ตอบสนองความต้องการของสังคม และเสนอแนะสิ่งที่ดี เพื่อการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพของคนในสังคม รวมทั้งมีงานวิจัยที่มุ่งสร้างความรู้ เพื่อการแก้ปัญหาและพัฒนาประเทศ การวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ส่งเสริมและยกระดับคุณภาพนักวิจัยให้มีปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมสำหรับสถาบันอุดมศึกษาและสังคม เผยแพร่องค์ความรู้ การวิจัยให้แพร่หลายส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการคิดค้นวิจัย และสร้างความเข้มแข็งจากภายในตัวของมหาวิทยาลัยเองมิใช่พึ่งพาความสามารถภายนอก

กล่าวโดยสรุป การวิจัยคือ กระบวนการค้นคว้าหาข้อเท็จจริงอย่างมีระบบด้วยวิธีการที่เชื่อถือได้ และมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน การวิจัยมีอยู่ในทุกศาสตร์ ทุกอาชีพ การวิจัยมีความสำคัญในการพัฒนาประเทศ จะเห็นได้ว่าประเทศที่มีการส่งเสริมการวิจัยอย่างแพร่หลายส่วนใหญ่ เป็นประเทศที่สามารถพัฒนาเทคโนโลยี และนวัตกรรมไปอย่างรวดเร็ว สถาบันการศึกษาเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพการวิจัยในประเทศ ดังที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้กำหนดนโยบายที่จะมุ่งเน้นการพัฒนาดำเนินงานวิจัยที่สร้างสรรค์ เป็นนโยบายหลักของมหาวิทยาลัย รองจากการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยได้มีโอกาสทำงานวิจัยจึงนับว่ามีความสำคัญ



ต่อการพัฒนาศักยภาพด้านงานวิจัยของบุคลากรเองให้ก้าวหน้า อีกทั้งผลงานวิจัยที่ได้จะสามารถนำไปสู่การพัฒนาต่อยอดทางพาณิชย์ รวมถึงการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์การทำวิจัย

การพัฒนาบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ต้องคำนึงถึงการพัฒนาหลายมิติ และการพัฒนาความสามารถในด้านการวิจัย โดยมีการส่งเสริมให้ทำการค้นคว้าวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ที่เหมาะสมกับการเรียนการสอน การวิจัยสถาบัน งานวิจัยสิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม ตลอดจนงานวิจัยที่สร้างสรรค์ทางด้านสังคม รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรมีประสบการณ์ในด้านการนำผลงานวิจัยไปเผยแพร่ทั้งในระดับชาติ และระดับนานาชาติ ถึงแม้ว่าการทำวิจัยจะถูกกำหนดให้เป็นภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา โดยการทำวิจัยจะประกอบไปด้วยปัจจัยต่างๆ ที่มีผลการทำวิจัย และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ด้านคุณลักษณะของผู้วิจัย เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่ง เพราะงานวิจัยเกิดขึ้นได้จากการทำวิจัยของบุคคลและกลุ่มบุคคล แม้ว่าหน่วยงานจะมีความพร้อมและเกื้อกูลต่อการวิจัยเพียงใดก็ตาม หากไม่มีคนทำวิจัย การวิจัยก็ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ในเรื่องของคุณสมบัติผู้ที่จะเป็นนักวิจัยที่ดีนั้น อมรา นาวารวงศ์ (2538 : 24 อ้างถึงใน ภัฏญาวีร์ สมนึก, 2557) ซึ่งผู้วิจัยได้จำแนกเป็นปัจจัยย่อย 3 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านทักษะเชิงวิจัย (Research Skill) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้ที่ต้องทำการวิจัย ทั้งด้วยบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา หรือนักวิชาการ นักปฏิบัติการในวงการวิชาการ และอาชีพต่างๆ จากศึกษาเอกสารและงานวิจัยหลายๆ ฉบับ พบว่า การวิจัยเป็นงานที่ต้องอาศัยผู้ที่มีทักษะเชิงวิจัย (Research Skill) และมีประสบการณ์ในการทำวิจัย จะส่งผลต่อการทำวิจัยประสบความสำเร็จและมีคุณภาพ

1.2 ด้านเวลาในการทำวิจัยที่ใช้ในการทำวิจัย จะต้องมีเวลาเพียงพอและต่อเนื่อง หากมีความขัดแย้งกันระหว่างเวลาที่นักวิจัยว่างจากงานต่างๆ กับเวลาที่เหมาะสมในการวิจัย ปัญหาต่างๆ จะเกิดตามมาเป็นอุปสรรค ทำให้งานวิจัยไม่สำเร็จตามเวลา ที่กำหนดไว้และคุณภาพของงานวิจัยที่ได้อาจไม่ดีเท่าที่ควร

1.3 ด้านทัศนคติในการทำวิจัย หมายถึงความรู้สึกรู้สึกของบุคคลต่างๆ อันเป็นผลสืบเนื่องจากการเรียนรู้ประสบการณ์และเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งต่างๆ ไปในทิศทางในทิศทางหนึ่งซึ่งอาจเป็นไปได้ในทางสนับสนุนหรือต่อต้านก็ได้

2. ด้านแรงจูงใจในการทำวิจัย แรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะแรงจูงใจจะทำให้พฤติกรรมของบุคคลเปลี่ยนแปลงได้ การจูงใจมีองค์ประกอบหรือมูลเหตุจูงใจที่สำคัญของมนุษย์ คือ ความต้องการและแรงขับ ดังที่ อมรนา วรรงค์ (2538 : 26 อ้างถึงใน กัญญาวีร์ สมณี, 2557) กล่าวว่า การทำวิจัยเป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม และการกระทำของตนเองมากกว่าจะเกิดจากบุคคลอื่น หรือสภาวะแวดล้อมอื่น นอกจากนี้ การวิจัยยังต้องมีการแก้ไขปัญหาที่ค้างคาบนันฟันฝ่าอุปสรรคทำงานหรือแก้ปัญหา จนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การที่จะประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง จำเป็นต้องมีแรงจูงใจ ดังนั้นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จึงเป็นตัวแปรอีกตัวหนึ่งที่สัมพันธ์กับการผลิตงานวิจัย

### 3. ด้านคุณลักษณะของมหาวิทยาลัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย

3.1 ด้านสนับสนุนจากหน่วยงาน วิจารณ์ พานิช (2540) กล่าวถึง การบริหารหน่วยงานให้ทุนสนับสนุนการวิจัย เป็นองค์ประกอบสำคัญของสังคมอาจมองบทบาทได้หลายมุมมอง ดังนี้ กลไกสร้างการเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนหนึ่งของระบบการวิจัยของประเทศ และเป็นกลไกจัดการให้เกิดการสร้างนักวิจัย สร้างโครงการวิจัย สร้างผลงานวิจัยและจัดการให้มีการนำการวิจัยไปสู่การใช้ประโยชน์ภารกิจหลักของหน่วยงานให้ทุนสนับสนุนการวิจัย คือ การจัดการเป็นการจัดการให้เกิดกระบวนการ โดยมีเป้าหมาย คือ การเปลี่ยนแปลง ซึ่งผลของการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการ คือ การพัฒนาประเทศ พัฒนาสังคม

3.2 ด้านเงินทุน จรัส สุวรรณเวลา และคณะ (2540) กล่าวถึง ทุนสนับสนุนการทำวิจัยเป็นทรัพยากรการสนับสนุนที่จำเป็นต่อการวิจัยอาจารย์ เนื่องจากการทำวิจัยต้องอาศัยงบประมาณค่าใช้จ่ายในการดำเนินการวิจัย เพราะการทำวิจัย ในห้องปฏิบัติการก็ต้องอาศัยอุปกรณ์และวัสดุสิ้นเปลืองต่างๆ การวิจัยในสนามที่มีค่าใช้จ่ายในการเดิน และภาระสิ้นเปลืองต่างๆ ตามสภาพของการวิจัยนั้น

3.3 ด้านบรรยากาศวิจัย ชุนทอง จริตพันธ์ (2546) กล่าวไว้ว่า ในยุคการปฏิรูปการศึกษา การจัดสภาวะแวดล้อมสถานศึกษา ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนมีความจำเป็นอย่างยิ่ง สภาวะแวดล้อมต่างๆ ภายในสถานศึกษารวมถึงสิ่งที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกทุกคนในสถานศึกษา ตั้งแต่ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักศึกษา ที่อยู่ร่วมกันภายในสถานศึกษา หรือที่เรียกว่า บรรยากาศองค์กรของสถานศึกษา ซึ่งมีอิทธิพลในการสนับสนุนส่งเสริมให้การดำเนินงาน ด้านการจัดการเรียน การสอน ด้านการบริหารงาน ด้านการ

บริการชุมชน และด้านต่างๆ ของสถานศึกษาประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้สูงขึ้นด้วย

3.4 ด้านอุปกรณ์เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวก ซอลดา วิชัยพาณิชย์ (2554) กล่าวไว้ว่าปัจจัยพื้นฐานในด้านบุคคลอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่สนับสนุนให้ อาจารย์ทำวิจัยได้อย่างมีคุณภาพ

## 2.3 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจงใจให้กระทำหรือดิ้นรน เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้พฤติกรรมที่เกิดจากการ จูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใช่ เป็นเพียงการตอบสนองของสิ่งเร้าปกติธรรมดา ยกตัวอย่างลักษณะของการตอบสนองของสิ่งเร้าปกติคือ การขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่การตอบสนองของสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เช่น พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง สิ่งที่บุคคลคาดหวัง โดยที่สิ่งนั้นอาจเป็นสิ่งที่บุคคล พึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจก็ได้ ความคาดหวังนี้เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ซึ่งกระบวนการที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเรียกว่า การจูงใจ (Motivation) ดังที่ศิริพร จันทศรี (2550, หน้า 10) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่มากระตุ้นหรือ ชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ ตนเองต้องการ 11 แรงจูงใจ จะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจ ภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่างๆ เพราะมีความพึงพอใจโดยตัวของเขาเอง ไม่ได้หวัง รางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอกจะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น หวัง รางวัลหรือผลตอบแทน สอดคล้องกับ สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2550, หน้า 84) กล่าวว่า จุดเน้น หรือหลักสำคัญของเรื่องการจูงใจนั้น อยู่ที่ความสามารถในการตอบสนองความต้องการ ดังกล่าว สิ่งใดก็ตามที่สามารถทำให้เกิดความพึงพอใจขึ้นมาได้ อาจถือว่าเป็นสิ่งล่อใจและ สิ่งจูงใจ (Incentive) ซึ่งจะกลายเป็นเป้าหมาย (Goal) ที่บุคคลแสดงว่าในองค์กร สิ่งจูงใจหรือ เป้าหมายนี้อาจเป็นจูงใจ หรือเป้าหมายทางปฏิฐานหรือทางบวก (Positive) เช่น การยกย่อง ชมเชย การยอมรับ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน หรืออาจเป็นสิ่งจูงใจหรือ เป้าหมายทางนิเสธหรือทางลบ (Negative) เช่น การดูว่ากล่าวตักเตือนสำหรับการทำงานที่ไม่ดี หรือการลงโทษอื่นๆ เป็นต้น สำหรับสิ่งจูงใจหรือเป้าหมายทางนิเสธนี้มักไม่เป็นสิ่งดึงดูดใจ

ผู้ปฏิบัติงานจึงพยายามเลี่ยง โดยไม่สร้างพฤติกรรมใดๆ ที่จะไปสู่เป้าหมายทางนิเสธนี้ Herzberg Mausner & Snyderman (1959: 113-119 อ้างถึงใน กัลยา ยศคำลือ, 2553: 36) ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮอริเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) มี 6 ประการ คือ 1. ความสำเร็จในการทำงาน 2. การได้รับการยอมรับนับถือ 3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4. ความรับผิดชอบ 5. ความก้าวหน้า 6. โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรืองและปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) มี 10. ประการ คือ 1. นโยบายและการบริหารงาน 2. การปกครองบังคับบัญชา 3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4. สภาพการปฏิบัติงาน 5. เงินเดือน 6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว 8. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 9. สถานภาพของอาชีพ 10. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน Herberg ยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์ประกอบด้านจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าเป็นลบก็จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงานอย่างใด ส่วนองค์ประกอบทางด้านค้ำจุนหรือสุขอนามัยถ้ามีค่าเป็นลบ บุคคลจะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านปัจจัยค้ำจุนหรือสุขอนามัยนี้มีหน้าที่ค้ำจุน หรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานของบุคคลเพิ่มมากขึ้น

จากการศึกษาทฤษฎีและแนวคิดจากงานวิจัย เกี่ยวกับแรงจูงใจของ Herzberg รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า สิ่งสำคัญที่จะทำให้การวิจัยสำเร็จได้เกิดจากการสร้างแรงจูงใจ ให้แก่บุคลากรเกิดความต้องการทำวิจัย ดังนั้น การสนับสนุนของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน สภาพการทำงานที่เอื้อต่อการทำวิจัย รวมถึงโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงาน ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจแก่บุคลากรในการทำงานวิจัยเพิ่มมากขึ้น หากหน่วยงานสามารถนำแนวคิดด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงานวิจัย มาเป็นข้อมูลสนับสนุนในการวางแผนทางรวมถึงการวางนโยบาย เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของหน่วยงานต่อไปในอนาคต

## 2.4 ความรู้เกี่ยวกับการวิจัย

### 2.4.1 ความหมายของการวิจัย

การวิจัย หมายถึง กระบวนการแสวงหาความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องในสิ่งที่ต้องการศึกษา มีการเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดระเบียบข้อมูลการวิเคราะห์และการตีความหมายผลที่ได้จากการวิเคราะห์ ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบอันถูกต้อง (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2540 : 1)

จากการให้ความหมายของการวิจัยของนักวิชาการ สรุปได้ดังนี้ คือ การวิจัยเป็นการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ หาข้อเท็จจริงที่น่าเชื่อถือ โดยการจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล มีจุดมุ่งหมายที่แน่นอนเพื่อสร้างกฎเกณฑ์หรือทฤษฎีต่างๆ

### 2.4.2 ประเภทของการวิจัย

การจำแนกประเภทของการวิจัยสามารถจัดทำได้หลายลักษณะ ขึ้นอยู่กับผู้จำแนกว่าจะอาศัยเกณฑ์หรือหลักการใดในการจำแนก ซึ่งแนวทางในการจัดจำแนกตามเกณฑ์ต่างๆ มีดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2535: 17 - 21)

2.4.2.1 ประเภทของการวิจัยแบ่งตามประโยชน์ของการนำไปใช้ แบ่งตามเกณฑ์นี้จะมี 3 ประเภท ได้แก่

1. การวิจัยพื้นฐานหรือการวิจัยบริสุทธิ์ (Basic or Pure Research) การวิจัยแบบนี้เป็นการทำวิจัยเพื่อขยายขอบเขตของความรู้ให้กว้างขวางออกไป เป็นการสร้างทฤษฎีและแนวความคิดใหม่ๆ เสริมสร้างวิชาการให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น เช่น การวิเคราะห์มุ่งหาสารอาหารในกล้วย โดยมุ่งหาว่ากล้วยประกอบด้วยสารอาหารอะไรบ้างเท่านั้น การวิจัยแบบนี้ มักจะใช้เวลานาน และใช้ประโยชน์ได้ต่อเมื่อไปวิจัยต่อ

2. การวิจัยประยุกต์ (Applied Research) การวิจัยแบบนี้มุ่งนำไปใช้เพื่อปรับปรุงสภาพของสังคมและความเป็นอยู่ของมนุษย์ให้ดีขึ้น เช่น จากผลการวิจัยพื้นฐานพบว่า การสอนด้วยวิธีการใช้สไลด์ประกอบจะทำให้นักเรียนสนใจการเรียนและจำได้นาน ครูก็ลองนำผลการวิจัยนี้ไปทดลองและหาประสิทธิภาพของการสอนดูว่าทำให้นักเรียนสนใจมากขึ้น และนักเรียนจำเรื่องราวที่สอนได้นานจริงหรือไม่ ถ้าปรากฏว่ามีประสิทธิภาพก็จะทำให้ครูนำไปใช้ในการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์แก่นักเรียนต่อไป

3. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) การวิจัยแบบนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะใหม่ๆ หรือวิธีการใหม่ๆ และนำมาใช้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน

โดยตรง เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ในการทำงาน โดยหวังที่จะปรับปรุง แก้ไข สภาพการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม การวิจัยแบบนี้แท้จริงเป็นการวิจัยประยุกต์ลักษณะหนึ่ง แต่ต่างกับการวิจัยประยุกต์ทั่วไปตรงที่การวิจัยเชิงปฏิบัติการจะศึกษาเฉพาะที่ เฉพาะหน่วยงาน ผลการวิจัยนำไปใช้สรุปอ้างอิงไปยังกลุ่มอื่นหรือประชากรไม่ได้

2.4.2.2 ประเภทของการวิจัย แบ่งตามวัตถุประสงค์และวิธีการเสนอข้อมูล การวิจัยที่แบ่งตามเกณฑ์นี้อาจแบ่งได้เป็น 5 ประเภท คือ

1. การวิจัยขั้นสำรวจ (Exploratory Research) เป็นการวิจัยที่ต้องการรวบรวมข้อมูลพื้นฐานเบื้องต้น เพื่อหาข้อเท็จจริงต่างๆ เกี่ยวกับเรื่องนั้นเท่านั้น ไม่มีการตั้งสมมติฐาน และไม่มีการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลในลักษณะตัวแปรที่แตกต่างกัน

2. การวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) เป็นการวิจัยที่ต้องการหาคำตอบว่าอะไรและอย่างไรมากกว่าที่ต้องการหาคำตอบว่าทำไม รวมทั้งไม่มีการคาดคะเนปรากฏการณ์ในอนาคตแต่อย่างไร การวิเคราะห์ข้อมูลอาจจะมีการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรที่ศึกษาด้วย

3. การวิจัยเชิงอธิบาย (Explanatory Research) เป็นการวิจัยที่พยายามชี้หรืออธิบายให้เห็นว่าตัวแปรใดมีความสัมพันธ์ หรือเกี่ยวข้องกับตัวแปรใดบ้าง และความสัมพันธ์นั้นมีลักษณะอย่างไร เป็นเหตุผลของกันและกันหรือไม่

4. การวิจัยเชิงคาดคะเน (Predictive Research) เป็นการวิจัยที่พยายามชี้ให้เห็นหรือคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคตว่าจะเป็นอย่างไร โดยอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา

5. การวิจัยเชิงวินิจฉัย (Diagnostic Research) เป็นการวิจัยเพื่อค้นหาสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้น จะได้นำไปแก้ไขป้องกันได้ถูกต้อง

2.4.2.3 ประเภทของการวิจัย แบ่งตามความสามารถในการควบคุมตัวแปร การวิจัยที่แบ่งตามเกณฑ์นี้อาจแบ่งได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. การวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) เป็นการวิจัยที่ผู้วิจัยจัดสร้างสถานการณ์และเงื่อนไขต่างๆ ขึ้นมาทดลอง โดยพยายามควบคุมตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งไม่ต้องการให้มีผลกับการวิจัยนั้นออกไป แล้วสังเกตหรือวัดผลการทดลองออกมา

2. การวิจัยเชิงกึ่งทดลอง (Quasi Experimental Research) เป็นการวิจัยที่ผู้วิจัยสามารถสร้างสถานการณ์ และเงื่อนไขเพื่อใช้ในการทดลองได้บ้างเป็นบางประเด็นและ

สามารถควบคุมตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งไม่ต้องการให้มีผลกับการวิจัยนั้นได้เพียงบางตัวเนื่องจากไม่สามารถสุ่มตัวอย่างให้เท่ากันได้

3. การวิจัยเชิงธรรมชาติ (Naturalistic Research) เป็นการวิจัยที่ไม่มีการจัดสร้างสถานการณ์หรือเงื่อนไขใดๆ เลย ปล่อยให้เป็นไปตามธรรมชาติ ผู้วิจัยไม่มีอิทธิพลใดๆ ต่อการวิจัยที่ได้นั้นเลย

2.4.2.4 ประเภทของการวิจัยแบ่งตามระเบียบวิธีการวิจัย การวิจัยที่แบ่งตามเกณฑ์นี้จะแบ่งได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์ (Historical Research) เป็นการวิจัยที่ใช้ระเบียบวิธีทางวิทยาศาสตร์ในลักษณะของการศึกษาหาข้อเท็จจริงทางประวัติศาสตร์ เพื่อสืบประวัติความเป็นมาเชิงวิชาการในสาขาวิชาการต่างๆ ทำความเข้าใจเรื่องราวที่เกิดขึ้น และหาความสัมพันธ์ระหว่างเหตุการณ์ในอดีต ปัจจุบัน เพื่อใช้ทำนายเหตุการณ์ในอนาคต

2. การวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) เป็นการวิจัยที่ใช้ระเบียบวิธีการบรรยายปรากฏการณ์หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นว่าคืออะไร และมีลักษณะอย่างไร ซึ่งมุ่งศึกษาหาข้อเท็จจริงและสถานการณ์ที่เป็นอยู่ขณะนั้น รวมทั้งศึกษาหาความสัมพันธ์ของการปฏิบัติ แนวคิดหรือเจตคติโดยเน้นถึงเรื่องราวในปัจจุบันเป็นสำคัญ

3. การวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) เป็นการศึกษาหาข้อเท็จจริงด้วยการทดลองภายใต้การควบคุมตัวแปรที่เกี่ยวข้องอย่างมีระเบียบแบบแผนและมีวัตถุประสงค์ที่แน่นอนและสามารถกระทำซ้ำเพื่อพิสูจน์หรือทดสอบผลอีกได้

2.4.2.5 ประเภทของการวิจัย แบ่งตามระเบียบวิธีการวิจัยทั่วไป การวิจัยอาจแบ่งตามระเบียบวิธีการวิจัยต่างๆ ไป ซึ่งแบ่งเป็น 6 ประเภท ดังนี้

1. การวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research)

2. การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์ (Historical Research)

3. การวิจัยเชิงย้อนรอย (Expost Facto Research) เป็นการวิจัยที่ศึกษาจากผลไปหาเหตุ ซึ่งทั้งผลและเหตุเกิดขึ้นมาก่อนแล้ว วิธีการศึกษาจะเริ่มจากกำหนดผลหรือตัวแปรตามก่อนแล้วค่อยค้นหาสาเหตุ ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระที่ทำให้เกิดผล ตัวแปรตามนั้น เช่น การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการไปประกอบอาชีพในประเทศตะวันออกกลางของชายไทย ผลที่เกิดขึ้นก็คือ การไปประกอบอาชีพในประเทศตะวันออกกลางของชายไทย ซึ่งเดินทางไปแล้ว จากนั้นตามไปศึกษาว่าทำไมเขาจึงต้องเดินทางไปทำงานยังประเทศตะวันออกกลาง มีเหตุหรือมีปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้เขาไป

4. การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เป็นการศึกษาค้นคว้าข้อเท็จจริงที่ปรากฏอยู่มืออยู่ว่าเป็นอย่างไร มีอะไรเกิดขึ้นบ้างแล้วบรรยายสถานภาพที่ปรากฏอยู่ มืออยู่นั้นให้ทราบและอาจจะเปรียบเทียบกับสถานภาพที่มีอยู่ ปรากฏอยู่ในลักษณะต่างๆ หรือเงื่อนไขต่างกันและจะเปรียบเทียบกับสถานภาพที่เป็นมาตรฐานก็ได้ โดยไม่สนใจว่า ทำไมจึงมีสถานภาพปรากฏอยู่ มืออยู่อย่างนั้น

5. การวิจัยเชิงชาติพันธุ์วรรณา (Ethnographic Research) เป็นการศึกษาที่มุ่งอธิบายสภาพการณ์หรือปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นรวมๆ ว่ามีความเป็นมาและพัฒนาการไปอย่างไร มีลักษณะคล้ายกับการวิจัยเชิงคุณลักษณะดังกล่าวแล้ว

6. การวิจัยเชิงประเมินผล (Evaluative Research) เป็นการศึกษาที่มุ่งพิจารณากำหนดคุณค่าหรือระดับความสำเร็จของกิจกรรม และเสนอแนะสำหรับการดำเนินกิจกรรมต่อไป ปกติการวิจัยเชิงประเมินผลจะมุ่งหาคำตอบของปัญหาหลัก 3 ประการ คือ

1. โครงการนั้นประสบผลสำเร็จเพียงใด
2. โครงการนั้นมีประสิทธิภาพเพียงใด
3. กิจกรรมที่ทำตามโครงการนั้นควรจะทำต่อไปหรือไม่

2.4.2.6 ประเภทของการวิจัยแบ่งตามลักษณะของข้อมูล แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) หมายถึงการวิจัยที่เน้น (ก) ข้อมูลที่เป็นตัวเลขเป็นหลักฐานยืนยันความถูกต้องของข้อค้นพบและข้อสรุปต่างๆ ของเรื่อง ที่ทำการศึกษา และ (ข) ความใช้ได้กว้างขวางทั่วไปของข้อค้นพบ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2540:24-25)

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) เป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นอธิบายปรากฏการณ์ทางสังคมและความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์กับสภาพแวดล้อม โดยอาศัยมิติทางสังคมและวัฒนธรรมเป็นหลักในการศึกษาและวิเคราะห์ปรากฏการณ์นั้น

2.4.2.7 ประเภทของการวิจัย แบ่งตามสาขาวิชาการต่างๆ ของสภาวิจัยแห่งชาติ ซึ่งครอบคลุมกลุ่มวิชาการต่างๆ ดังนี้ (ข่าวสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2540 : 3)

1. สาขาวิทยาศาสตร์กายภาพและคณิตศาสตร์ ประกอบด้วยกลุ่มวิชา คณิตศาสตร์และสถิติ ฟิสิกส์ ดาราศาสตร์ วิทยาศาสตร์เกี่ยวกับโลกและอวกาศ ธรณีวิทยา อุทกวิทยา สมุทรศาสตร์ อุตุนิยมวิทยา ฟิสิกส์ของสิ่งแวดล้อม และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง



2. สาขาวิทยาศาสตร์การแพทย์ ประกอบด้วยกลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์การแพทย์ แพทยศาสตร์ สาธารณสุข เทคนิคการแพทย์ พยาบาลศาสตร์ ทันตแพทยศาสตร์ สังคมศาสตร์การแพทย์ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

3. สาขาวิทยาศาสตร์เคมีและเภสัช ประกอบด้วยกลุ่มวิชาอินทรีย์เคมี อินทรีย์เคมี ชีวเคมี เคมีอุตสาหกรรม อาหารเคมี เคมี โพลิเมอร์ เคมีวิเคราะห์ ปิโตรเคมี เคมีสิ่งแวดล้อม เคมีเทคนิค นิวเคลียร์เคมี เคมีเชิงฟิสิกส์ เคมีชีวภาพ เภสัชเคมีและเภสัชวิเคราะห์ เภสัชอุตสาหกรรม เภสัชกรรม เภสัชวิทยาและพิษวิทยา เครื่องสำอาง เภสัช-เวท เภสัชชีวภาพ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

4. สาขาเกษตรศาสตร์และชีววิทยา ประกอบด้วยกลุ่มวิชาทรัพยากรพืช การป้องกันกำจัดศัตรูพืช ทรัพยากรสัตว์ ทรัพยากรประมง ทรัพยากรป่าไม้ ทรัพยากรน้ำเพื่อการเกษตร อุตสาหกรรมเกษตร ระบบเกษตร ทรัพยากรดิน ธุรกิจการเกษตร วิศวกรรมและเครื่องจักรกลการเกษตร วิทยาศาสตร์ชีวภาพ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

5. สาขาวิศวกรรมศาสตร์และอุตสาหกรรมวิจัย ประกอบด้วยกลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีพื้นฐานทางวิศวกรรมศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ อุตสาหกรรมวิจัยและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

6. สาขาปรัชญา ประกอบด้วยกลุ่มวิชาปรัชญา ประวัติศาสตร์ โบราณคดี วรรณคดี ศิลปกรรม ภาษา สถาปัตยกรรม ศาสนาและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

7. สาขานิติศาสตร์ ประกอบด้วยกลุ่มวิชากฎหมายมหาชน กฎหมายเอกชน กฎหมายอาญา กฎหมายเศรษฐกิจ กฎหมายธุรกิจ กฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายวิธีพิจารณาความและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

8. สาขารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ ประกอบด้วยกลุ่มวิชาความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ นโยบายศาสตร์ อุดมการณ์ทางการเมือง สถาบันทางการเมือง ชีวิตทางการเมือง รัฐประศาสนศาสตร์ มติสาธารณะ ยุทธศาสตร์เพื่อความมั่นคง เศรษฐศาสตร์การเมือง และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

9. สาขาเศรษฐศาสตร์ ประกอบด้วยกลุ่มวิชาเศรษฐศาสตร์ พาณิชยศาสตร์ บริหารธุรกิจ การบัญชี และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

10. สาขาสังคมวิทยา ประกอบด้วย กลุ่มวิชาสังคมวิทยา ประชากรศาสตร์ มานุษยวิทยา จิตวิทยาสังคม ปัญหาสังคม และสังคมสงเคราะห์ อาชญาวิทยา กระบวนการ

ยุติธรรม มนุษย์นิเวศวิทยาและนิเวศวิทยาสังคม พัฒนาสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิศาสตร์สังคม การศึกษาความเสมอภาคระหว่างเพศ คติชนวิทยา และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

11. สาขาเทคโนโลยีสารสนเทศและนิเทศศาสตร์ ประกอบด้วยกลุ่มวิชา วิทยาการคอมพิวเตอร์ โทรคมนาคม การสื่อสารด้วยดาวเทียม การสื่อสารเครือข่าย การสำรวจและรับรู้จากระยะไกล ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ สารสนเทศศาสตร์ นิเทศศาสตร์ บรรณารักษศาสตร์ เทคนิคพิพิธภัณฑน์และภัณฑาคาร และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

12. สาขาการศึกษา ประกอบด้วยกลุ่มวิชาพื้นฐานการศึกษา หลักสูตรและการสอน การวัดและการประเมินผลการศึกษา เทคโนโลยีการศึกษา บริหารการศึกษา จิตวิทยา และแนะแนวการศึกษา การศึกษานอกโรงเรียน การศึกษาพิเศษ พลศึกษา และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

#### 2.4.3 ขั้นตอนการวิจัย

การวิจัยเป็นการศึกษาที่ใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์เป็น หลักการในการดำเนินการวิจัย ซึ่งกระบวนการในการทำวิจัยนี้ อุทุมพร จามรมาน (2533 : 3) กล่าวว่าเปรียบเทียบลูกโซ่ แต่ละลูกสำคัญเท่ากัน เริ่มตั้งแต่การเลือกปัญหาวิจัย การกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย การทำวิจัย การสรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผลวิจัย

สำหรับขั้นตอนการวิจัยโดยทั่วไป ประกอบด้วยลักษณะการดำเนินงานที่สำคัญ 7 ขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดปัญหาการวิจัย
2. การทบทวนวรรณกรรม
3. การตั้งสมมติฐาน
4. การออกแบบการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. การจัดทำและนำเสนอรายงานการวิจัย

#### 2.4.4 คุณสมบัติของนักวิจัยที่ดี

นักวิจัยที่ดีคือผู้ที่รู้เนื้อหาที่จะวิจัยอย่างดี รู้วิธีการวิจัย มีจรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ในการทำวิจัย มีความคิดที่กระจ่าง ชัดเจน เป็นระบบ มีขั้นตอน และมีความสามารถในการสื่อความหมายที่กระชับ ชัดเจน ถูกต้อง (Precise) ตรงเวลา และตัดสินใจเป็น (เรื่องเดียวกัน : 4)

เนื่องจากงานวิจัยเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อน ซึ่งกระทำได้ไม่ถนัดนัก นักวิจัยจึงควรมีคุณลักษณะบางประการในการดำเนินการวิจัยเพื่อให้ผลของการวิจัยถูกต้อง น่าเชื่อถือ ดังนี้ (จรัส สุวรรณเวลา, 2528 : 13 - 15)

คุณลักษณะประการแรก คือ การมีความสงสัย หรือเป็นผู้ที่มีแนวความคิดในการไม่เชื่อสิ่งต่างๆ ง่ายๆ จำเป็นต้องมีหลักฐานและมีเหตุผล อันนี้จะตรงกันข้ามกับคนบางจำพวกที่มีความเชื่อเป็นตัวเอง และสามารถจะเชื่อสิ่งต่างๆ ได้ง่าย นักวิจัยจำเป็นจะต้องพิจารณาสิ่งต่างๆ โดยมีวิจรรณญาณ ฟังหูไว้หู เมื่อมีสิ่งใดใหม่ก็จะต้องพิจารณาด้วยเหตุผลให้ถ่องแท้ก่อนจึงจะเชื่อ

คุณลักษณะประการที่สอง ที่มาประกอบกับลักษณะดังกล่าว คือ การมีวิจรรณญาณ นักวิจัยจะต้องมีความสามารถในการใช้เหตุผล ความสามารถในการไตร่ตรอง เพื่อจะพิจารณาแยกแยะสิ่งที่ควรเชื่อกับสิ่งที่ไม่ควรเชื่อ สิ่งที่ถูกต้องกับสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ในการใช้วิจรรณญาณนั้นจำเป็นต้องมีความรู้พื้นฐานในแต่ละเรื่องที่พิจารณาและมีความสามารถในการใช้เหตุผลไตร่ตรอง ทั้งในเชิงตรรกวิทยาและในเชิงของวิธีใช้ความคิดด้านอื่นๆ

คุณลักษณะประการที่สาม คือ การมีใจกว้าง ไม่ยึดมั่นในความคิดของตนเองว่าต้องถูกเสมอไป จะต้องเป็นผู้ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นหรือข้อมูลหลักฐานเพิ่มเติมและหากหลักฐานนั้นเป็นที่เชื่อถือได้ มีเหตุผลเพียงพอ ก็ไม่มีทิวี่ที่จะยึดความเชื่อเดิมมีความสามารถที่จะยอมเปลี่ยนแนวความคิดของตนเองได้ ความเป็นผู้มีใจกว้างนี้จะต้องครอบคลุมไปถึงความสามารถในการรับฟังความเห็นผู้อื่น ตลอดจนความสามารถที่จะได้ความคิดเห็นในสิ่งต่างๆ โดยปราศจากอคติ หรือมีอคติน้อยที่สุด

คุณลักษณะประการที่สี่ คือ ความเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ การวิจัยมิใช่เป็นการเก็บข้อมูลเท่านั้น แต่เป็นการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่หรือแนวคิดใหม่ขึ้น ผู้วิจัยจะต้องสามารถเอาข้อมูลหรือสิ่งต่างๆ มาปะติดปะต่อวิเคราะห์ แล้วในที่สุดสังเคราะห์ขึ้นเป็นกฎเกณฑ์ของธรรมชาติหรือเป็นสิ่งที่ขยายความสิ่งที่เรียกว่าเป็นความรู้หรือข้อเท็จจริงได้

ในการริเริ่มสร้างสรรค์นี้ จำเป็นต้นอาศัยความสามารถที่จะคิดอย่างต่อเนือง สามารถจะกระทำอย่างต่อเนื่องโดยเป้าหมายที่ชัดเจน จะต้องไม่มีลักษณะของการจับ

จุดหรือทำสิ่งหนึ่งยังไม่ทันเสร็จก็จับอีกสิ่งหนึ่ง อย่างนี้ก็จะไม่สามารถทำการวิจัยได้สำเร็จ จำเป็นจะต้องยึดกับสิ่งที่กระทำไปจนสำเร็จตามเป้าหมาย

คุณลักษณะประการที่ห้า คือ ความเป็นผู้มีความซื่อสัตย์ ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น จำเป็นต้องพิจารณาข้อมูลตลอดจนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้อยู่ในรูปที่ปราศจากอคติ ไม่พยายามผันแปรข้อมูลเพื่อประโยชน์ของตนเองและผู้อื่น จะต้องมุ่งมั่นที่จะได้ความจริงของธรรมชาติโดยแท้จริง จำเป็นที่จะต้องพูดหรือกระทำโดยยึดความจริงของธรรมชาติอย่างแท้จริง จำเป็นที่จะต้องพูดหรือกระทำโดยมีความซื่อสัตย์

คุณลักษณะประการที่หก คือ ความเป็นผู้มีความขยัน หมั่นเพียร มีความมานะอุตสาหะที่จะดำเนินการจนเป็นผลสำเร็จได้ เพราะว่าการวิจัยมักจำเป็นต้องใช้ความพยายามในบางกรณีต้องใช้ความพยายามมากขึ้นเป็นพิเศษ จึงจะสามารถให้ได้ข้อเท็จจริงที่ต้องการ ยิ่งขึ้น การพยายามน้อยอาจจะทำให้ข้อเท็จจริงที่ได้มีความคลาดเคลื่อนมากเกินไปได้ การที่ผู้วิจัยจะต้องเป็นผู้มีความมานะอุตสาหะนี้อาจจะขยายความไปถึงความเป็นผู้ที่มีความละเอียดลออ ต้องทำงานโดยละเอียดรอบคอบ มีความละเอียดในการสังเกต ใช้สายตา ใช้มืออย่างละเอียดถี่ถ้วน ตลอดจนถึงความคิดที่ละเอียด มองทุกแง่ทุกมุม ไม่ทำหรือคิดอย่างหยาบแล้วทิ้ง รายละเอียดบางอย่างที่จะเป็นประโยชน์ไป

คุณลักษณะประการสุดท้าย ผู้วิจัยควรเป็นผู้ที่มีความสุขกับการทำงาน เป็นผู้ที่เกิดปิติจากการที่ได้ทำการศึกษาและค้นพบ การที่ “ตกตา” มีความหมายว่า “มันเป็นเช่นนั้นไว้อย่างไร” เป็นอุทานแสดงว่าเกิดความพอใจขึ้นจากการค้นพบ เช่น อาคิเมดีส มีความตื่นตัวและดีใจ เมื่อสามารถค้นหาวิธีใหม่ในการวัดปริมาตรได้ สภาพของความปิติที่เกิดขึ้นจากการค้นพบนี้ เป็นลักษณะพิเศษของนักค้นคว้าหรือนักวิจัยทั้งหลาย

#### 2.4.2 จรรยาบรรณนักวิจัย

จรรยาบรรณนักวิจัย หมายถึง หลักเกณฑ์ควรประพฤติปฏิบัติของนักวิจัยโดยทั่วไป เพื่อให้การดำเนินงานตั้งอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรมและหลักวิชาการที่เหมาะสม ตลอดจนประกันมาตรฐานของการศึกษาค้นคว้าให้เป็นไปอย่างสมศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิของนักวิจัย (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2541 : 2)

จรรยาบรรณในการวิจัยเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของระเบียบวิธีวิจัย เนื่องด้วยในกระบวนการค้นคว้าวิจัย นักวิจัยจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ไม่ใช่สิ่งที่ศึกษา ไม่ว่าจะเป็นสิ่งมีชีวิตหรือไม่มีชีวิต การวิจัยจึงอาจส่งผลกระทบในทางลบต่อสิ่งที่ศึกษาได้ หากผู้วิจัยขาดความรอบคอบระมัดระวัง

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2541 : 3 - 13) จึงกำหนด “จรรยาบรรณนักวิจัย” ไว้ 9 ประการเพื่อเป็นแนวทางสำหรับนักวิจัยยึดถือปฏิบัติ อันจะทำให้การดำเนินงานวิจัยตั้งอยู่บนพื้นฐานของจรรยาบรรณและหลักวิชาการที่เหมาะสม ดังนี้

1. นักวิจัยต้องซื่อสัตย์และมีคุณธรรมในทางวิชาการและการจัดการ

นักวิจัยต้องมีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนไม่ลอกเลียนงานของผู้อื่น ต้องให้เกียรติ และอ้างถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่น่ามาใช้ในงานวิจัย ต้องซื่อตรงต่อการแสวงหาทุนวิจัย และมีความเป็นธรรมเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย

2. นักวิจัยต้องตระหนักถึงพันธกรณีในการทำวิจัยตามข้อตกลงที่ทำไว้กับหน่วยงานที่สนับสนุนการวิจัย และต่อหน่วยงานที่ตนสังกัด

นักวิจัยต้องปฏิบัติตามพันธกรณีและข้อตกลงการวิจัยที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายยอมรับร่วมกัน อุทิศเวลาทำงานวิจัยให้ได้ผลดีที่สุดและเป็นไปตามกำหนดเวลา มีความรับผิดชอบ ไม่ละทิ้งงานระหว่างดำเนินการ

3. นักวิจัยต้องมีพื้นฐานความรู้ในสาขาวิชาการที่ทำกรวิจัย

นักวิจัยต้องมีพื้นฐานความรู้ในสาขาวิชาที่ทำวิจัยอย่างเพียงพอ และมีความรู้ความชำนาญ หรือมีประสบการณ์เกี่ยวเนื่องกับเรื่องที่ทำวิจัย เพื่อนำไปสู่งานวิจัยที่มีคุณภาพ และเพื่อป้องกันปัญหาการวิเคราะห์ การตีความ หรือการสรุปที่ผิดพลาด อันอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่องานวิจัย

4. นักวิจัยต้องมีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ศึกษาวิจัย ไม่ว่าจะเป็สิ่งที่มีชีวิตหรือไม่มีชีวิต

นักวิจัยต้องดำเนินการด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเที่ยงตรงในการทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคน สัตว์ พืช ศิลปวัฒนธรรม ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม มีจิตสำนึกและมีปณิธานที่จะอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

5. นักวิจัยต้องเคารพศักดิ์ศรี และสิทธิของมนุษย์ที่ใช้เป็นตัวอย่งในการวิจัย

นักวิจัยต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาการจนละเลยและขาดความเคารพในศักดิ์ศรีของเพื่อนมนุษย์ ต้องถือเป็นภาระหน้าที่ที่จะอธิบายจุดมุ่งหมายของการวิจัยแก่บุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยไม่หลอกลวงหรือบีบบังคับ และไม่ละเมิดสิทธิส่วนบุคคล

6. นักวิจัยต้องมีอิสระทางความคิด โดยปราศจากอคติในทุกขั้นตอนของการทำวิจัย  
นักวิจัยต้องมีอิสระทางความคิด ต้องตระหนักว่า อคติส่วนตัว หรือความลำเอียงทางวิชาการ อาจส่งผลให้มีการบิดเบือนข้อมูลและข้อค้นพบทางวิชาการ อันเป็นเหตุให้เกิดผลเสียหายต่องานวิจัย

7. นักวิจัยพึงนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบ  
นักวิจัยพึงเผยแพร่ผลงานวิจัยเพื่อประโยชน์ทางวิชาการและสังคม ไม่ขยายผลข้อค้นพบจนเกินความเป็นจริง และไม่ใช้ผลงานวิจัยไปในทางมิชอบ

8. นักวิจัยพึงเคารพความคิดเห็นทางวิชาการของผู้อื่น  
นักวิจัยพึงมีใจกว้าง พร้อมที่จะเปิดเผยข้อมูลและขั้นตอนการวิจัย ยอมรับฟังความคิดเห็นและเหตุผลทางวิชาการของผู้อื่น และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขงานวิจัยของตนให้ถูกต้อง

9. นักวิจัยพึงมีความรับผิดชอบต่อสังคมทุกระดับ  
นักวิจัยพึงมีจิตสำนึกที่จะอุทิศกำลังสติปัญญาในการทำวิจัย เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ เพื่อความเจริญและประโยชน์สุขของสังคมและมวลมนุษยชาติ

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

**คณธวัชย์ ศุภรัตน์ภักษ์ (2554)** ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า เพศ ระยะเวลาการทำงาน ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากรและหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีผลต่อการทำวิจัยแตกต่างกัน ปัจจัยแรงจูงใจในการวิจัย มีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัย ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำวิจัย พบว่า ความรู้ความสามารถในการทำวิจัยมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากร ในทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.574 ซึ่งสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 32 และสร้างสมการพยากรณ์ พฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากร ได้ดังนี้  $(Y_T) = 0.798 + 0.434X_1$

**วนิดา พิงสรระน้อย (2556)** ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า 1) ปัจจัยเฉพาะบุคคล และปัจจัยแรงจูงใจในการทำวิจัย อยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยเฉพาะบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจในการทำวิจัย และปัจจัยที่เอื้อต่อการทำ

วิจัย มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับจำนวนผลงานวิจัยที่ทำทั้งหมด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 3) ปัจจัยเฉพาะบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจในการทำวิจัย และปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ได้ ร้อยละ 21.1 และ 4) ปัจจัยเฉพาะบุคคล ด้านทักษะการทำวิจัย และด้านทัศนคติต่อการทำวิจัย ปัจจัยแรงจูงใจในการทำวิจัย ด้านการเห็นคุณค่าของตนเอง และปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำวิจัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับ คณะต่างๆ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

**จันทน์ จารุโณปถัมภ์ (2558)** ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า 1. บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ดังต่อไปนี้ (1) ความมีวินัยและการพัฒนาตนเอง ( $X = 4.53$ ) (2) ความผูกพันต่อองค์กร ( $X = 4.52$ ) (3) เจตคติต่อวิชาชีพอาจารย์ ( $X = 4.50$ ) (4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ( $X = 4.44$ ) (5) นโยบายสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัย ( $X = 4.08$ ) (6) การส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด ( $X = 4.02$ ) และ (7) แรงกดดันจากสังคมรอบข้าง ( $X = 2.29$ ) ตามลำดับ 2. การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ส่วนใหญ่เป็นผู้กำลังพัฒนา/ผลิตผลงานวิชาการ แต่ยังไม่ได้เข้าโครงการตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 85 คน (42.29%) สนใจตำแหน่งทางวิชาการแต่ยังไม่ทำอะไรเลย จำนวน 46 คน (22.89%) เข้าโครงการผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 30 คน (14.93%) เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 13 คน (6.47%) เข้าโครงการรองศาสตราจารย์ จำนวน 11 คน (5.47%) ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ เงินเดือน ระดับการศึกษา อายุราชการ และเพศ โดยตัวแปรดังกล่าว สามารถพยากรณ์ความแปรปรวนของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้ร้อยละ 33.60 ( $R^2 = 0.336$ ,  $F = 24.797$ ) 3. แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้นมี 2 ปัจจัยหลัก ดังนี้ (1) ด้านผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการ มूलเหตุที่สำคัญที่จะผลักดันบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ แรงบันดาลใจของบุคลากร ความเข้าใจถึงกลไกการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ความกล้าที่จะยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานวิชาการ และการวางกลยุทธ์การก้าวเดินเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของตนเอง (2) ด้านหน่วยงานสนับสนุน

ควรดำเนินการ โดยการกำหนดกลยุทธ์การส่งเสริมและสนับสนุนที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ และพัฒนาระบบกลไกสนับสนุน เช่น ระบบพี่เลี้ยง ระบบการเสริมแรง เป็นต้น รวมทั้งการกำหนดมาตรการการกีดกัน เช่น การสร้างแรงกดดันทางการบริหารหรือทางสังคม เป็นต้นว่ากำหนดระยะเวลาของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งอาจจัดทำในรูปแบบเส้นทางการก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ โดยการบูรณาการเข้ากับการประเมินศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

**กัญญาวิทย์ สมนึก (2559)** ศึกษาเรื่อง ปัจจัยในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พบว่าปัจจัยในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณลักษณะผู้วิจัย และด้านแรงจูงใจในการทำวิจัย อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านคุณลักษณะของมหาวิทยาลัยที่เอื้อต่อการ ทำวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ด้านคุณลักษณะผู้วิจัยพบว่า การมีภาระงานสอน และงานธุรการอื่นๆ มาก ส่งผลต่อการทำวิจัยในระดับมากที่สุด ส่วนด้านแรงจูงใจในการทำวิจัย พบว่า ผลงานวิจัยสามารถใช้ขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ได้ ส่งผลต่อการทำวิจัย ในระดับมากที่สุด และด้านคุณลักษณะของมหาวิทยาลัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยพบว่า กลไกการประกันคุณภาพการศึกษา มีส่วนผลักดันให้อาจารย์ทำวิจัยเพิ่มขึ้นในระดับมากที่สุด ส่วนผลการเปรียบเทียบปัจจัยในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พบว่าอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ที่มีเพศ สถานภาพ วุฒิกการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ระยะเวลาที่ทำงานใน มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามต่างก็มีปัจจัยในการทำวิจัยไม่แตกต่างกัน ส่วนอาจารย์ที่มีอายุ และคณะที่สังกัด ที่แตกต่างกัน มีปัจจัยในการทำวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**Beena Kumari (2015)** ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมและความสามารถในการทำงานของพนักงานวิจัยและพัฒนา: กรณีศึกษาของห้องปฏิบัติการวิจัยที่ได้รับทุนอุดหนุนจากรัฐบาล พบว่าการวิจัยและพัฒนาของนักวิจัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับขอบเขตการมีส่วนร่วมในโครงการวิจัยและพัฒนาความหมายในทางปฏิบัติ ผลอาจช่วยในการสร้างนโยบายเพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนขององค์กร การศึกษาครั้งนี้มีประโยชน์หลายอย่างสำหรับหน่วยงานวิจัยของภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการค้นพบนี้ด้วยความพยายามในการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา (R & D)



Ray R. Buss (2014) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยในโครงการ EdD: จากผู้เรียนและผู้นำเพื่อผู้ปฏิบัติงานทางวิชาการและผู้มีอิทธิพลพบว่า ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่านักศึกษาที่เพิ่งเริ่มเข้าโครงการมีความเป็นตัวตนที่ดีในฐานะผู้เรียนและผู้นำ แต่ไม่ใช่นักวิจัยด้านการดำเนินการ ในขณะที่ผู้นำการศึกษามีมุมมองที่แข็งแกร่งของแต่ละประเภทของตัวตนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในฐานะนักวิจัย คุณลักษณะของโปรแกรมเช่น วัฏจักรของการวิจัยการดำเนินการ (CAR) และชุมชนผู้นำนักศึกษาเป็นประโยชน์ในการมีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์ของบัณฑิตที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย

Cristina R. Lages (2015) ศึกษาเรื่องความท้าทายในการทำวิจัยและเผยแพร่งานวิจัยในตะวันออกกลางและแอฟริกาในวารสารชั้นนำ พบว่า บทความนี้แตกต่างจากการศึกษาก่อนหน้านี้ซึ่งเสรีภาพด้านการศึกษาเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญที่สุดในการดำเนินการและเผยแพร่งานวิจัย ความท้าทายที่กล่าวถึงบ่อยที่สุดในการทำวิจัยในแอฟริกาคือการเข้าถึงข้อมูลปัญหาการเก็บรวบรวมข้อมูลความหลากหลายของภูมิภาคและการขาดโครงสร้างพื้นฐานด้านการวิจัยสำหรับความท้าทายที่อธิบายบ่อยที่สุด ได้แก่ ความถูกต้องและความเชื่อถือได้ของข้อมูล อุปสรรคด้านภาษาปัญหาการเก็บรวบรวมข้อมูลและความพร้อมของเครือข่ายนักวิจัย ความสนใจต่ำและความรู้ จำกัด ของบรรณานุกรมและผู้วิจารณ์มีการจัดอันดับที่สูงขึ้นในทั้งสองภูมิภาค แอฟริกาใต้อิสราเอลและตุรกีไหลออกมาเป็นนอกคอกซึ่งอุปสรรคในการวิจัยมีความท้าทายน้อยกว่าในส่วนที่เหลือของทั้งสองภูมิภาค ผู้เขียนระบุว่าความแตกต่างนี้มีผลต่ออุบัติการณ์สูงของนักวิชาการที่ได้รับการฝึกฝนจากสหรัฐฯ หรือจากสหรัฐอเมริกาจากประเทศเหล่านี้

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ สังกัด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 566 คน (ข้อมูลจากฐานข้อมูลบุคลากรของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ณ วันที่ 11 เดือน กรกฎาคม 2560)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

คำนวณจำนวนทั้งหมดของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 566 คน โดยใช้สูตรของ Taro Yamane ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดย  $n$  = จำนวนของขนาดตัวอย่าง

$N$  = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

$e$  = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้

$$\text{ดังนั้น } n = \frac{566}{1+[566x(0.5)^2]}$$

$$= 234.368$$

ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างสำหรับการเก็บแบบสอบถามทั้งหมด 300 คน

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบทำการเลือกตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling Method) และทำการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา ตามสังกัดอย่างมีสัดส่วนตามตาราง

ตาราง 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

คณะ	จำนวนบุคลากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	37	20
2. คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	75	40
3. คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	32	17
4. คณะบริหารธุรกิจ	91	48
5. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	70	37
6. คณะวิศวกรรมศาสตร์	118	63
7. คณะศิลปศาสตร์	87	46
8. คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	31	16
9. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	25	13
รวม	566	300

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้มุ่งศึกษา ปัจจัยจูงใจต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทตำแหน่ง ตำแหน่งทางวิชาการ เคยดำรงตำแหน่งการบริหารในรอบ 5 ปี ประสบการณ์ทำงาน มีการเผยแพร่ผลงานวิชาการในรอบ 5 ปี และคณะที่สังกัด ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลการทำงานวิชาการ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจในการวิจัยภายนอก และปัจจัยจูงใจในการวิจัยภายใน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับด้านผลิตภาพและผลงาน

โดยส่วนที่ 2-3 ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบของลิเคิร์ต (Likert's Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับดังนี้

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

การกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ โดยทำการกำหนดช่วงค่าระดับคะแนน ดังนี้

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

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

คะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.21 – 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 3.41 – 4.20	หมายถึง	มาก
คะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 2.61 – 3.40	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 1.81 – 2.60	หมายถึง	น้อย
คะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 1.00 – 1.80	หมายถึง	น้อยที่สุด

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว ให้นักลกรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 300 คน โดยผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้นักลกรสายวิชาการจำนวน 9 คนะ และเก็บคืนด้วยตนเอง เมื่อได้ครบแล้วผู้วิจัยได้ตรวจสอบถามถูกต้องของแบบสอบถาม

จากการทดสอบแบบสอบถาม จะมีการทำสอบแบบสอบถามก่อนส่ง โดยการทดสอบกับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาทดสอบค่าความเชื่อมั่นขอแบบสอบถาม โดยพิจารณาค่า Factor Loadings ที่มากกว่า 0.04 และค่าความน่าเชื่อถือของข้อมูล (Cronbach's Alpha Coeffinients) โดยใช้ค่า Rrliaivility มากกว่า 0.06 ขึ้นไป

ตาราง 3.2 การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของปัจจัยภายนอก

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานวิชาการ	
ปัจจัยภายนอก	Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )
1. อาจารย์ทำงานวิชาการเพราะต้องการ ความก้าวหน้า	.929
2. การเลื่อนตำแหน่งคือวัตถุประสงค์ของการทำงานทางวิชาการ	.935
3. อาจารย์ต้องการทำงานทางวิชาการเพราะเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน	.938
4. อาจารย์จะไม่ทำงานทางวิชาการถ้าไม่มีข้อกำหนดเรื่องการประเมินผลงาน	.945
5. อาจารย์ทำงานวิชาการเพราะได้รับผลตอบแทนในรูปตัวเงิน	.933
6. วัตถุประสงค์หลักที่ทำให้รายได้เพิ่มขึ้นมาจากการทำงานวิชาการ	.933
7. อาจารย์ทำงานวิชาการเพื่อสร้างโอกาสของการได้รับรางวัลทางวิชาการ	.932
8. อาจารย์ทำผลงานทางวิชาการ เพราะต้องการได้รับการยกย่องจากมหาวิทยาลัย	.937
9. ผลผลิตทางวิชาการเพิ่มมากขึ้นจากการทำงานวิชาการ	.934

ตาราง 3.2 (ต่อ)

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานวิชาการ	
ปัจจัยภายนอก	Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )
10. อาจารย์ทำงานวิชาการเพื่อให้นักศึกษายอมรับในการ ผลงานของอาจารย์	.930
11. การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัย สำคัญอย่างยิ่งที่กระตุ้น ให้ทำงานทางวิชาการ	.936
12. อาจารย์สนุกในการทำงานทางวิชาการเพราะช่วยสร้างความ ยอมรับทางสังคมให้กับตัวเอง	.930
13. อาจารย์ทำงานวิชาการโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มการยอมรับ ทางสังคม	.936
14. การเข้าร่วมประชุมวิชาการระดับนานาชาติและระดับชาติ เป็น เหตุผลสำคัญที่กระตุ้นให้อาจารย์ทำงานทางวิชาการ	.931
15. อาจารย์ทำงานวิชาการเพื่อโอกาสในการเปลี่ยนงานไป มหาวิทยาลัยที่ดีขึ้นกว่า	.935

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

ตารางที่ 3.3 การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของปัจจัยภายใน

ปัจจัยเชิงใจที่มีผลต่อการทำงานวิชาการ	
ปัจจัยภายใน	Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )
1. อาจารย์มีความสนใจต่อการทำงานทางวิชาการ	.882
2. อาจารย์ทุ่มเทอย่างมากในการทำงานวิชาการเนื่องจากมีความสุข	.888
3. อาจารย์ชื่นชอบกระบวนการซักถามและการค้นหาคำตอบ	.890
4. การบรรลุเป้าหมายทางวิชาการเป็นเหตุผลสำคัญต่อการทำงานวิชาการของอาจารย์	.888
5. อาจารย์ปรารถนาที่จะปรับปรุงทักษะและความรู้ทางวิชาการจากการทำงานวิชาการ	.892
6. อาจารย์สนุกจากการทำงานวิชาการเนื่องจากได้รับความรู้สึกในการบรรลุเป้าหมายจากการตีพิมพ์ผลงาน	.887
7. อาจารย์ค้นคว้าหาความรู้บรรลุเป้าหมายจากการยอมรับของเพื่อนร่วมงานและสังคมเนื่องจากผลงานทางวิชาการอยู่ในระดับที่ดี	.883
8. อาจารย์เชื่อว่าคุณภาพงานวิชาการจะช่วยส่งเสริมสังคมได้	.893
9. การส่งเสริมต่อศึกษาของไทยเป็นเหตุผลของการทำงานวิชาการ	.891
10. ความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคมเป็นปัจจัยหลักที่กระตุ้นต่อการทำงานวิชาการ	.896
11. ในฐานะนักวิชาการอาจารย์รู้สึกถึงความรับผิดชอบต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ	.886
12. อาจารย์ให้คุณค่าต่อความหลากหลายในการทำงานวิชาการ	.888
13. อาจารย์ชื่นชอบการมีอิสระในการทำงานวิชาการ	.894
14. ความยืดหยุ่นที่อาจารย์ได้รับเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานวิชาการ	.907
15. อาจารย์ให้คุณค่ากับการทำงานวิชาการ	.876

จากตาราง 3.3 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่า ตัวแปรด้าน ปัจจัยภายใน มีค่าความน่าเชื่อถือของข้อมูล (Cronbach's Alpha Coefficients) โดยใช้ค่า Reliability มากกว่า 0.60 ขึ้นไป

### 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลในแบบสอบถามซึ่งผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์แล้ว ได้นำข้อมูลทั้งหมดมาประมวลผลเพื่อค่าสถิติต่างๆ ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทาง สถิติเพื่อการวิจัย ทั้งนี้ได้มีการนำ ค่าสถิติมาใช้ในการวิเคราะห์ ดังนี้

#### 3.4.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย

3.4.1.1 การวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) ซึ่งเป็น ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

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

3.4.2 การวิเคราะห์สถิติแบบ Multiple Linear Regression วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรตาม คือ การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ กับตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยมุ่งใจในการทำงาน วิชาการ เพื่อพยากรณ์เกี่ยวกับปัจจัยต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

3.4.3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัว ที่อยู่ในมาตรวัดระดับ Interval Scale โดยใช้การทดสอบด้วยสถิติ Pearson Correlation



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทของตำแหน่ง ตำแหน่งทางวิชาการ เคยดำรงตำแหน่งการบริหารในรอบ 5 ปี หรือไม่ และประสบการณ์การทำงาน นำเสนอในรูปแบบตาราง โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 อิทธิพลของปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายใน นำเสนอในรูปแบบตารางโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) คือค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายอิทธิพลของปัจจัยจูงใจ

ตอนที่ 3 ด้านการผลิิตภาพและผลงาน ของบุคลากรสายวิชาการ นำเสนอในรูปแบบตารางโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) คือค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายด้านการผลิตภาพและผลงาน

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple Linear Regression) เพื่อทดสอบอิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ตอนที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย ได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

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

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4.1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 300)		
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	195	65.5
หญิง	105	35.0
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100.0</b>
<b>2. อายุ</b>		
ระหว่าง 10 – 20 ปี	14	4.6
ระหว่าง 21 - 30 ปี	162	54.0
ระหว่าง 31 - 40 ปี	68	22.7
ระหว่าง 41 – 50 ปี	56	18.7
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100.0</b>
<b>3. ระดับการศึกษาสูงสุด</b>		
ปริญญาตรี	4	1.3
ปริญญาโท	251	83.7
ปริญญาเอก	45	15.0
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100.0</b>

ตาราง 4.1 (ต่อ)

(n = 300)		
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
4. ประเภทของตำแหน่ง		
ข้าราชการ	74	24.7
พนักงานมหาวิทยาลัย (สายวิชาการ)	226	75.3
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100.0</b>
5. ตำแหน่งทางวิชาการ		
อาจารย์	201	6.7
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	86	28.7
รองศาสตราจารย์	4	1.3
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100.0</b>
6. เคยดำรงตำแหน่งการบริหารในรอบ 5 ปี หรือไม่		
มี	129	43.0
ไม่มี	171	57.3
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100.0</b>
7. ประสบการณ์การทำงาน		
ระหว่าง 1-20 ปี	164	54.7
ระหว่าง 21-30 ปี	52	17.3
ระหว่าง 31-40 ปี	55	18.3
41 ปี ขึ้นไป	2	0.7
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100.0</b>
8. มีการเผยแพร่ผลงานวิชาการในรอบ 5 ปี		
วารสารวิชาการระดับชาติ	80	26.7
วารสารวิชาการระดับนานาชาติ	80	26.7
เวทีประชุมวิชาการระดับชาติ	50	16.7
เวทีประชุมวิชาการระดับนานาชาติ	22	7.3
อื่นๆ	68	22.6
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100.0</b>

ตาราง 4.1 (ต่อ)

	(n = 300)	
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
9. คณะที่สังกัด		
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	21	0.7
คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์	43	14.3
คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน	19	6.3
คณะบริหารธุรกิจ	51	17.0
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	29	9.7
คณะวิศวกรรมศาสตร์	53	17.7
คณะศิลปศาสตร์	44	14.7
คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	22	7.3
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ	18	0.6
<b>รวม</b>	<b>300</b>	<b>100.0</b>

จากตาราง 4.1 สามารถอธิบายข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้อมูลแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถาม 300 คน ดังนี้

1. เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยเป็นเพศชาย จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 65.0 ตามลำดับ

2. อายุ แบ่งเป็นช่วงระหว่าง 10 - 20 ปี ระหว่าง 21 - 30 ปี ระหว่าง 31 - 40 ปี และ 41 ปีขึ้นไป ช่วงอายุระหว่าง 21 - 30 ปี เป็นช่วงที่มากที่สุด มีจำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0 รองลงมาช่วงอายุระหว่าง 31.40 ปี มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 ช่วงอายุ 41 ปีขึ้นไป มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 และช่วงอายุ 10 - 20 ปี เป็นช่วงอายุที่น้อยที่สุด มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 ตามลำดับ

3. ระดับการศึกษา แบ่งเป็นระดับการศึกษา ดังนี้ ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก ส่วนระดับการศึกษาที่มากที่สุด คือ ระดับปริญญาโท มีจำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 83.7 ระดับปริญญาเอก มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 ส่วนการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวนผู้ตอบน้อยที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ

4. ประเภทของตำแหน่ง จำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มข้าราชการ และ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย (สายวิชาการ) กลุ่มที่มีมากที่สุด คือ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย (สายวิชาการ) มีจำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 75.3 และกลุ่มข้าราชการมีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7

5. ตำแหน่งทางวิชาการ จำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มอาจารย์ กลุ่มผู้ช่วยศาสตราจารย์ และกลุ่มรองศาสตราจารย์ ส่วนกลุ่มที่มีมากที่สุด คือ กลุ่มอาจารย์มีจำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 70.0 รองลงมาคือ กลุ่มผู้ช่วยศาสตราจารย์ 86 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 และกลุ่มที่น้อยที่สุดคือ กลุ่มรองศาสตราจารย์ มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ

6. เคยดำรงตำแหน่งการบริหารในรอบ 5 ปี หรือไม่ จำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มมี และกลุ่มไม่มี กลุ่มที่มีมากที่สุดคือ กลุ่มที่ไม่มี มีจำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 57.0 ส่วนกลุ่มที่น้อยที่สุด คือ กลุ่มมี มีจำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 43.0

7. ประสบการทำงาน แบ่งเป็นช่วงอายุระหว่าง 1 - 20 ปี อายุระหว่าง 21 - 30 ปี อายุระหว่าง 31 - 40 ปี และกลุ่มระหว่าง 41 ปีขึ้นไป พบว่า ช่วงอายุระหว่าง 1 - 20 ปี มีจำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 ช่วงอายุระหว่าง 21.30 ปี มีจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 ช่วงอายุระหว่าง 31.40 ปี มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8 และช่วงอายุระหว่าง 41 ปีขึ้นไป น้อยที่สุด มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

8. มีการเผยแพร่ผลงานวิชาการในรอบ 5 ปี จำแนกออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้ วารสารวิชาการระดับชาติ วารสารวิชาการระดับนานาชาติ เวทีประชุมวิชาการระดับชาติ เวทีประชุมวิชาการระดับนานาชาติ และอื่นๆ พบว่า มีการลงวารสารวิชาการระดับนานาชาติและระดับชาติ มีจำนวน 80 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 26.7 ส่วนรองลงมาคือ อื่นๆ ที่ไม่มีการนำเสนอผลงานในรอบปี 5 มีการขึ้นเวทีประชุมวิชาการระดับชาติ จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 และ เวทีประชุมวิชาการระดับนานาชาติ น้อยที่สุด มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 ตามลำดับ

9. คณะสังกัด แยกเป็นคณะ 9 คณะ ดังนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์ คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน คณะบริหารธุรกิจ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น และ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ พบว่า คณะวิศวกรรมศาสตร์ มีจำนวน

มากที่สุด คือ 53 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 รองลงมาคือ คณะบริหารธุรกิจ จำนวน 51 คิดเป็นร้อยละ 17.0

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับอิทธิพลของปัจจัยจูงใจต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

เป็นการนำเสนอระดับอิทธิพลของปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายใน นำเสนอในรูปแบบตารางโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) คือค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายอิทธิพลของปัจจัยจูงใจ ดังนี้

ตาราง 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับอิทธิพลของปัจจัยจูงใจภายนอก

ปัจจัยจูงใจภายนอก	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ปัจจัยจูงใจ
การประเมินผลงานจากการปฏิบัติงาน	3.52	0.905	มาก
การรับรู้ความเป็นเพื่อนและสังคม	3.42	0.869	มาก
เงินรางวัลสนับสนุน	3.51	1.091	มาก
สังคมมีการยอมรับ	3.15	1.025	มาก
การแสวงหาการทำผลงานทางวิชาการ	3.40	0.962	มาก
ความเป็นอิสระ	3.48	0.737	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.42</b>	<b>0.806</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 4.2 พบว่า บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีระดับข้อมูลเกี่ยวกับอิทธิพลของปัจจัยจูงใจต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ในด้านระดับอิทธิพลของปัจจัยจูงใจภายนอก ทั้ง 6 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 เมื่อพิจารณาพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับ มาก โดยการประเมินผลงานจากการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.52 รองลงมา คือ เงินรางวัลสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ความเป็นอิสระ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 การรับรู้ความเป็นเพื่อนและสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

3.42 การแสวงหาการทำผลงานทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และ ระดับสุดท้าย คือ สังคมมีการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด มีค่าเท่ากับ 3.15 ตามลำดับ

สำหรับการกระจายข้อมูลคะแนนพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.905 – 0.737 แสดงว่าอิทธิพลต่อปัจจัยมุ่งใจภายนอกค่อนข้างน้อย

ตาราง 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยมุ่งใจภายนอกด้านการประเมินผลงานจากการปฏิบัติงาน

การประเมินผลงานจากการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับปัจจัย มุ่งใจ
1. อาจารย์ทำงานวิชาการเพราะต้องการความก้าวหน้า	3.02	1.209	ปานกลาง
2. การเลื่อนตำแหน่งคือวัตถุประสงค์ของการทำงานทางวิชาการ	3.60	1.060	มาก
3. อาจารย์ต้องการทำงานทางวิชาการเพราะเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน	3.95	1.125	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.51</b>	<b>0.905</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 4.3 พบว่าอาจารย์ทำงานวิชาการเพราะต้องการความก้าวหน้า อยู่ในระดับ ปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การประเมินผลงานจากการปฏิบัติงาน ในการเลื่อนตำแหน่งคือวัตถุประสงค์ของการทำงานทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ย 3.60 และอาจารย์ต้องการทำงานทางวิชาการเพราะเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน มีค่าเฉลี่ย 3.95 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

สำหรับการกระจายข้อมูลคะแนนพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าอยู่ระหว่าง 1.209 – 1.125 แสดงว่าอิทธิพลต่อปัจจัยมุ่งใจภายนอกด้านการประเมินผลงานจากการปฏิบัติงานค่อนข้างมาก

ตาราง 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยใจภายนอกด้านการรับรู้ความเป็นเพื่อนและสังคม

การรับรู้ความเป็นเพื่อนและสังคม	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับปัจจัย ใจ
1. อาจารย์ทำผลงานวิชาการ เพราะ ต้องการได้รับการยกย่องจาก มหาวิทยาลัย	3.68	0.717	มาก
2. ผลผลิตทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น ช่วย สร้างความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.66	1.137	มาก
3. การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็น ปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่กระตุ้นให้ ทำงานวิชาการ	2.93	1.221	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.42</b>	<b>0.869</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 4.4 พบว่า อาจารย์ทำผลงานวิชาการเพราะต้องการได้รับยกย่องจากมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ผลผลิตทางวิชาการเพิ่มมากขึ้นช่วยสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 และ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่กระตุ้นให้ทำงานวิชาการ อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 ตามลำดับ

สำหรับการกระจายข้อมูลคะแนนพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.717 – 1.221 แสดงว่าปัจจัยใจภายนอกด้านการรับรู้ความเป็นเพื่อนและสังคมค่อนข้างปานกลาง



ตาราง 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยเชิงกายนอกด้านเงินรางวัลสนับสนุน

เงินรางวัลสนับสนุน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับปัจจัย เชิงกาย
1. อาจารย์ทำงานวิชาการเพราะได้รับ ผลตอบแทน	3.41	1.333	ปานกลาง
2. วัตถุประสงค์หลักที่ทำให้รายได้ เพิ่มขึ้นจากการทำงานทางวิชาการ	3.62	0.924	มาก
<b>รวม</b>	3.51	1.091	มาก

จากตาราง 4.5 พบว่า อาจารย์ทำงานวิชาการเพราะได้รับผลตอบแทนในรูปแบบตัวเงิน อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.41 และวัตถุประสงค์หลักที่ทำให้รายได้เพิ่มขึ้นจากการทำงานทางวิชาการ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ตามลำดับ

สำหรับการกระจายข้อมูลคะแนนพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าอยู่ระหว่าง 1.333 – 0.924 แสดงว่าปัจจัยเชิงกายนอกด้านเงินรางวัลสนับสนุนค่อนข้างมาก



ตาราง 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยเชิงใภายนออกด้านสังคมมีการยอมรับ

สังคมมีการยอมรับ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับปัจจัย เชิงใภ
1. อาจารย์ต้องการได้รับการยอมรับผลงานจากนักศึกษาผ่านการทำงานทางวิชาการ	3.34	1.035	ปานกลาง
2. อาจารย์สนุกในการทำงานทางวิชาการ เพราะช่วยสร้างการยอมรับทางสังคมให้กับตัวเอง	3.12	1.029	ปานกลาง
3. อาจารย์ทำงานวิชาการโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มการยอมรับทางสังคม	2.99	1.383	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.15</b>	<b>1.025</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 4.6 พบว่า อาจารย์ต้องการได้รับการยอมรับผลงานจากนักศึกษาผ่านการทำงานทางวิชาการ อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.34 อาจารย์สนุกในการทำงานทางวิชาการเพราะช่วยสร้างการยอมรับทางสังคมให้กับตัวเอง อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.12 และอาจารย์ทำงานวิชาการโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มการยอมรับทางสังคม อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.99 ตามลำดับ

สำหรับการกระจายข้อมูลคะแนนพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าอยู่ระหว่าง 1.035 – 1.383 แสดงว่าปัจจัยเชิงใภายนออกด้านสังคมมีการยอมรับค่อนข้าง ปานกลาง

ตาราง 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยเชิงบวกภายนอกด้านการแสวงหาการทำผลงานทางวิชาการ

การแสวงหาการทำผลงานทางวิชาการ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับปัจจัยเชิงบวก
1. อาจารย์ทำงานวิชาการเพื่อสร้างโอกาสของการได้รับรางวัลทางวิชาการ	3.53	1.057	มาก
2. การเข้าร่วมประชุมวิชาการระดับนานาชาติและระดับชาติ เป็นผลสำคัญที่กระตุ้นให้อาจารย์ทำงานทางวิชาการ	3.28	1.002	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.40</b>	<b>0.962</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 4.7 พบว่า การแสวงหาการทำผลงานทางวิชาการ อาจารย์ทำงานวิชาการเพื่อสร้างโอกาสของการได้รับรางวัลทางวิชาการ อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ย 3.53 และการเข้าร่วมประชุมวิชาการระดับนานาชาติและระดับชาติ เป็นผลสำคัญที่กระตุ้นให้อาจารย์ทำงานทางวิชาการ อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.28 ตามลำดับ

สำหรับการกระจายข้อมูลคะแนนพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าอยู่ระหว่าง 1.057– 1.002 แสดงว่าปัจจัยเชิงบวกภายนอกด้านการแสวงหาการทำผลงานทางวิชาการค่อนข้างปานกลาง

ตาราง 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยจูงใจภายนอกด้านความเป็นอิสระ

ด้านความเป็นอิสระ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับปัจจัย จูงใจ
1. อาจารย์จะไม่ทำงานทางวิชาการถ้าไม่มีข้อกำหนด	4.13	0.879	มาก
2. อาจารย์ทำงานทางวิชาการเพื่อโอกาสในการเปลี่ยนงานไปมหาวิทยาลัยที่ดีกว่า	2.84	1.258	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.48</b>	<b>0.737</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 4.8 พบว่า ด้านความเป็นอิสระ อาจารย์จะไม่ทำงานทางวิชาการถ้าไม่มีข้อกำหนด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.13 และ อาจารย์ทำงานทางวิชาการเพื่อโอกาสในการเปลี่ยนแปลงงานไปมหาวิทยาลัยที่ดีกว่า อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.84 ตามลำดับ

สำหรับการกระจายข้อมูลคะแนนพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.879 – 1.258 แสดงว่าปัจจัยจูงใจภายนอกด้านความเป็นอิสระค่อนข้างปานกลาง

ตาราง 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับอิทธิพลของปัจจัยจูงใจภายใน

ปัจจัยจูงใจภายใน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ปัจจัยจูงใจ
ความรู้สึกรับความสำเร็จ	3.22	0.762	ปานกลาง
ความสนใจอยากรู้ อยากเห็น	3.51	0.610	มาก
การมีส่วนร่วมกับสังคม	3.46	0.969	ปานกลาง
ความรับผิดชอบ	3.55	0.682	มาก
การส่งเสริมการทำงานทางวิชาการ	3.60	0.774	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.47</b>	<b>0.590</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 4.9 พบว่า บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีระดับข้อมูลเกี่ยวกับอิทธิพลของปัจจัยจูงใจต่อการเข้าส่งตำแหน่งทางวิชาการ ในด้านระดับอิทธิพลของปัจจัยจูงใจภายใน ทั้ง 5 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 เมื่อพิจารณาพบว่า การส่งเสริมทำงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.60 อยู่ในระดับมาก ความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.55 อยู่ในระดับมาก ความสนใจอยากก้าวหน้า 3.51 อยู่ในระดับมาก การมีส่วนร่วมกับสังคม 3.46 อยู่ในระดับปานกลาง และ ความรู้สึกต่อความสำเร็จ อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.22 ตามลำดับ

สำหรับการกระจายข้อมูลคะแนนพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.762 – 0.774 แสดงว่าอิทธิพลต่อปัจจัยจูงใจภายในค่อนข้างปานกลาง

ตาราง 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยจูงใจภายในด้านความรู้สึกของความสำเร็จ

ความรู้สึกของความสำเร็จ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับปัจจัย จูงใจ
1. อาจารย์ทุ่มเทอย่างมากในการทำงานวิชาการเนื่องจากฉันมีความสุข	3.12	0.866	ปานกลาง
2. การบรรลุเป้าหมายทางวิชาการเป็นเหตุผลสำคัญต่อการทำงานวิชาการของอาจารย์	3.42	0.771	ปานกลาง
3. อาจารย์สนุกจากการทำงานวิชาการเนื่องจากได้รับความรู้สึกในการบรรลุเป้าหมายจากการตีพิมพ์ผลงาน	3.13	0.983	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.22</b>	<b>0.762</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 4.10 พบว่า ความรู้สึกของความสำเร็จ อาจารย์ทุ่มเทอย่างมากในการทำงานวิชาการเนื่องจากมีความสุข อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.12 การบรรลุเป้าหมายทางวิชาการเป็นเหตุผลสำคัญต่อการทำงานวิชาการของอาจารย์ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.42 และอาจารย์สนุกจากการทำงานวิชาการเนื่องจากได้รับความรู้สึกในการบรรลุเป้าหมายจากการตีพิมพ์ผลงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.13 ตามลำดับ

สำหรับการกระจายของคะแนนของข้อมูลนั้นจะพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.866 – 0.983 แสดงว่า ปัจจัยมุ่งใจภายในด้านความรู้สึกของความสำเร็จค่อนข้างปานกลาง

ตาราง 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยมุ่งใจภายในด้านความสนใจอยากรู้ อยากเห็น

ความสนใจอยากรู้ อยากเห็น	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับปัจจัย มุ่งใจ
1. อาจารย์ชื่นชอบกระบวนการซักถามและ การค้นหาคำตอบ	3.12	0.866	ปานกลาง
2. อาจารย์ให้คุณค่าต่อความหลากหลาย ในการทำงานวิชาการ	3.90	0.637	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.51</b>	<b>0.610</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 4.11 พบว่า ความสนใจอยากรู้ อยากเห็น อาจารย์ชื่นชอบกระบวนการซักถามและการค้นหาคำตอบ อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.12 และอาจารย์ให้คุณค่าต่อความหลากหลายในการทำงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.90 ตามลำดับ

สำหรับการกระจายของคะแนนของข้อมูลนั้นจะพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.866 – 0.637 แสดงว่าปัจจัยมุ่งใจภายในด้านความสนใจอยากรู้ อยากเห็นค่อนข้างมาก

ตาราง 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยเชิงจิตภายในด้านการมีส่วนร่วมกับสังคม

การมีส่วนร่วมกับสังคม	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับปัจจัย เชิงจิต
1. อาจารย์ค้นคว้าหาความรู้บรรล เป้าหมายจากการยอมรับของเพื่อ ร่วมงานและสังคม เนื่องจากผลงานทาง วิชาการอยู่ในระดับที่ดี	3.11	1.116	ปานกลาง
2. อาจารย์เชื่อว่าคุณภาพงานวิชาการจะ ช่วยส่งเสริมสังคมได้	3.61	0.356	มาก
3. อาจารย์ขึ้นชอบการมีอิสระในการ ทำงานวิชาการ	3.67	1.085	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.46</b>	<b>0.969</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 4.12 พบว่า การมีส่วนร่วมกับสังคม อาจารย์ค้นคว้าหาความรู้บรรล  
เป้าหมายจากการยอมรับของเพื่อนร่วมงานและสังคม เนื่องจากผลงานทางวิชาการอยู่ในระดับ  
ที่ดี อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.11 อาจารย์เชื่อว่าคุณภาพงานวิชาการจะช่วยส่งเสริม  
สังคมได้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.61 และ อาจารย์ขึ้นชอบการมีอิสระในการทำงานวิชาการ  
อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.67 ตามลำดับ

สำหรับการกระจายของคะแนนของข้อมูลนั้นจะพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบน  
มาตรฐาน ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 1.116 – 1.085 แสดงว่า ปัจจัยเชิงจิตภายในด้านการมีส่วนร่วมกับ  
สังคมค่อนข้างปานกลาง

ตาราง 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยเชิงจิตภายในด้านความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับปัจจัย เชิงจิต
1. อาจารย์ปรารถนาที่จะปรับปรุงทักษะและความรู้ทางวิชาการจากการทำผลงานวิชาการ	3.45	0.964	ปานกลาง
2. ความรู้ต่อความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นปัจจัยหลักที่กระตุ้นต่อการทำงานวิชาการ	3.67	1.111	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.55</b>	<b>0.682</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 4.13 พบว่า ความรับผิดชอบ อาจารย์จะปรับปรุงทักษะและความรู้ทางวิชาการจากการทำผลงานทางวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.45 และความรู้ต่อความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นปัจจัยหลักที่กระตุ้นต่อการทำงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.67 ตามลำดับ

สำหรับการกระจายของคะแนนของข้อมูลนั้นจะพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.964 – 1.111 แสดงว่าปัจจัยเชิงจิตภายในด้านความรับผิดชอบค่อนข้างมาก



ตาราง 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับปัจจัยเชิงจิตภายในด้านการส่งเสริมการทำงานทางวิชาการ

การส่งเสริมการทำงานทางวิชาการ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับปัจจัย เชิงจิต
1. อาจารย์มีความสนใจต่อการทำงานทางวิชาการ	3.28	0.987	มาก
2. การส่งเสริมต่อการศึกษาของไทยเป็นผลของการทำงานวิชาการ	3.75	0.762	มาก
3. ในฐานะนักวิชาการอาจารย์รู้สึกถึงความรับผิดชอบต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ	3.87	0.876	มาก
4. ความยืดหยุ่นที่ได้รับเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้อาจารย์ทำงานวิชาการ	3.80	1.270	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.60</b>	<b>0.774</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 4.14 พบว่า การส่งเสริมการทำงานทางวิชาการ อาจารย์มีความสนใจต่อการทำงานทางวิชาการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 อาจารย์มีความสนใจต่อการทำงานทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ย 3.28 การศึกษาไทยส่งผลต่อการทำงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ย 3.75 ในฐานะนักวิชาการอาจารย์รู้สึกถึงความรับผิดชอบต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ย 3.87 และความยืดหยุ่นที่ได้รับเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้อาจารย์ทำงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ย 3.80 ตามลำดับ

สำหรับการกระจายของคะแนนของข้อมูลนั้นจะพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.987 – 1.270 แสดงว่าปัจจัยเชิงจิตภายในด้านการส่งเสริมการทำงานทางวิชาการค่อนข้างมาก

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับด้านผลิตภาพและผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่ง  
ทางวิชาการ

เป็นการนำเสนอด้านการผลิตภาพและผลงาน ของบุคลากรสายวิชาการ นำเสนอใน  
รูปตารางโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) คือค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบน  
มาตรฐาน (Sstandard Deviation) ในการอธิบายด้านการผลิตภาพและผลงาน

ตาราง 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับอิทธิพลของปัจจัยเชิงจิตด้านผลิตภาพและผลงานในการ  
เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ด้านผลิตภาพและผลงานในการเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ปัจจัยเชิงจิต
1. การรับรู้ความสามารถของตนเอง	3.59	0.910	มาก
2. อายุเป็นอุปสรรคในการทำงานวิชาการ	3.46	0.782	ปานกลาง
3. เครือข่ายสังคม	3.91	0.491	มาก
4. สนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ	4.11	0.419	มาก
5. ภาระการสอน	4.28	0.469	มาก
6. วัฒนธรรมองค์กร	4.02	0.426	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.90</b>	<b>0.410</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 4.15 พบว่า ด้านผลิตภาพและผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ  
มีทั้งหมด 6 ด้าน ในเรื่องรับรู้ความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ย 3.59 อยู่ในระดับมาก อายุ  
เป็นอุปสรรคในการทำงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ย 3.46 อยู่ในระดับปานกลาง เครือข่ายสังคม มี  
ค่าเฉลี่ย 3.91 อยู่ในระดับมาก สนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ย 4.11 อยู่ในระดับ  
มาก ภาระการสอน มีค่าเฉลี่ย 4.28 อยู่ในระดับมาก และวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.02 อยู่  
ในระดับมาก ตามลำดับ

สำหรับการกระจายของคะแนนของข้อมูลนั้นจะพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบน  
มาตรฐาน ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.910 – 0.426 แสดงว่าปัจจัยเชิงจิตด้านผลิตภาพและผลงานใน  
การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการค่อนข้างมาก

ตาราง 4.16 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับอิทธิพลของปัจจัยจิตใจด้านผลิตภาพและผลงานในการ  
เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับปัจจัย จิตใจ
1. ผลผลิตทางวิชาการของอาจารย์นั้นไม่ อยู่ในระดับที่ดีพอ เนื่องจากมี ประสบการณ์ทักษะไม่เพียงพอ	3.43	1.101	ปานกลาง
2. อาจารย์รู้สึกไม่มั่นใจในการนำผลงานไป ตีพิมพ์เนื่องจากคุณภาพของงาน	3.25	1.075	ปานกลาง
3. อาจารย์คิดว่าไม่มีแรงจูงใจภายในที่จะ ทำงานวิชาการ	3.73	0.687	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.46</b>	<b>0.782</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 4.16 พบว่า ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ผลผลิตทางวิชาการ  
ของอาจารย์นั้นไม่อยู่ในระดับที่ดีพอ เนื่องจากมีประสบการณ์ทักษะไม่เพียงพอ อยู่ในระดับ  
ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.43 อาจารย์รู้สึกไม่มั่นใจในการนำผลงานไปตีพิมพ์เนื่องจากคุณภาพ  
ของงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.25 และอาจารย์คิดว่าไม่มีแรงจูงใจภายในที่จะ  
ทำงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73 ตามลำดับ

สำหรับการกระจายของคะแนนของข้อมูลนั้นจะพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบน  
มาตรฐาน ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 1.101 – 0.687 แสดงว่าปัจจัยจิตใจด้านผลิตภาพและผลงานใน  
การ เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองค่อนข้างปานกลาง

ตาราง 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับอิทธิพลของปัจจัยจูงใจด้านผลิตภาพและผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านอายุเป็นอุปสรรคในการทำงานวิชาการ

ด้านอายุเป็นอุปสรรคในการทำงาน วิชาการ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับปัจจัย จูงใจ
1. อาจารย์ไม่สามารถให้เวลากับงาน วิชาการมากนัก เนื่องจากเหตุผลส่วนตัว และครอบครัว	3.37	0.990	ปานกลาง
2. อาจารย์ไม่รู้สึkJูงใจในการทำงาน วิชาการเพราะอายุเป็นอุปสรรค	3.83	0.936	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.59</b>	<b>0.910</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 4.17 พบว่า ด้านอายุเป็นอุปสรรคในการทำงานวิชาการอาจารย์ไม่สามารถให้เวลากับงานวิชาการมากนัก เนื่องจากเหตุผลส่วนตัวและครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.37 และ อาจารย์รู้สึกว่าการอายุเป็นอุปสรรคในการทำงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.83 ตามลำดับ

สำหรับการกระจายของคะแนนของข้อมูลนั้นจะพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.990 – 0.936 แสดงว่า ปัจจัยจูงใจด้านผลิตภาพและผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านอายุเป็นอุปสรรคในการทำงานวิชาการค่อนข้างมาก

ตาราง 4.18 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับอิทธิพลของปัจจัยเชิงจิตด้านผลิตภาพและผลงาน  
ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านเครือข่ายสังคม

ด้านเครือข่ายสังคม	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับปัจจัย เชิงจิต
1. การขาดเครือข่ายทางสังคมเป็นปัจจัยสำคัญส่งผลกระทบต่อการผลิตต่องานวิชาการของอาจารย์	3.88	0.753	มาก
2. อาจารย์เชื่อว่าการทำงานในมหาวิทยาลัยที่มีขนาดใหญ่ผลิตทางวิชาการมีคุณภาพมากขึ้น เนื่องจากมหาวิทยาลัยเหล่านั้นสามารถให้สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานวิชาการได้ดีกว่า	3.96	0.674	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.91</b>	<b>0.491</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 4.18 พบว่า ด้านเครือข่ายสังคม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 พบว่า การขาดเครือข่ายทางสังคมเป็นปัจจัยสำคัญส่งผลกระทบต่อการผลิตต่องานวิชาการของอาจารย์ มีค่าเฉลี่ย 3.88 และอาจารย์เชื่อว่าการทำงานในมหาวิทยาลัยที่มีขนาดใหญ่ผลิตทางวิชาการมีคุณภาพมากขึ้น เนื่องจากมหาวิทยาลัยเหล่านั้นสามารถให้สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานวิชาการได้ดีกว่า มีค่าเฉลี่ย 3.96 ตามลำดับ

สำหรับการกระจายของคะแนนของข้อมูลนั้นจะพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.753 – 0.674 แสดงว่าปัจจัยเชิงจิตด้านผลิตภาพและผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านเครือข่ายสังคมค่อนข้างมาก

ตาราง 4.19 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับอิทธิพลของปัจจัยเชิงจิตด้านผลิตภาพและผลงานในการ  
เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ

ด้านสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับปัจจัย เชิงจิต
1. มหาวิทยาลัยไม่ได้ให้ทุนสนับสนุน เพียงพอต่อการทำงานวิชาการ	4.13	0.589	มาก
2. หากอาจารย์ได้รับทุนสนับสนุนเพียงพอ ในการทำงานวิชาการจะสามารถ ปรับปรุงผลผลิตของงานที่มีคุณภาพได้	4.10	0.527	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.11</b>	<b>0.419</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 4.19 พบว่า ด้านสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 พบว่า มหาวิทยาลัยไม่ได้ให้ทุนสนับสนุนเพียงพอต่อการทำงานวิชาการ 4.13 และ หากอาจารย์ได้รับทุนสนับสนุนเพียงพอในการทำงานวิชาการจะสามารถปรับปรุงผลผลิตของงานที่มีคุณภาพได้ มีค่าเฉลี่ย 4.10 ตามลำดับ

สำหรับการกระจายของคะแนนของข้อมูลนั้นจะพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.589 – 0.527 แสดงว่าปัจจัยเชิงจิตด้านผลิตภาพและผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการค่อนข้างมาก

ตาราง 4.20 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับอิทธิพลของปัจจัยเชิงจิตด้านผลิตภาพและผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านการการสอน

ด้านการเรียนการสอน	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับปัจจัย เชิงจิต
1. การการสอนส่งผลกระทบต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ	4.09	0.611	มาก
2. ทรัพยากรในการทำงานวิชาการเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลผลิตผลงานวิชาการของอาจารย์	4.49	0.571	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.28</b>	<b>0.469</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 4.20 พบว่า ด้านการการสอน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 พบว่า การการสอนส่งผลกระทบต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ 4.09 และ ทรัพยากรในการทำงานวิชาการเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลผลิตผลงานวิชาการของอาจารย์ มีค่าเฉลี่ย 4.49 ตามลำดับ

สำหรับการกระจายของคะแนนของข้อมูลนั้นจะพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.611 – 0.571 แสดงว่าปัจจัยเชิงจิตด้านผลิตภาพและผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านการการสอนค่อนข้างมาก

ตาราง 4.21 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับอิทธิพลของปัจจัยเชิงจิตด้านผลิตภาพและผลงานในการ  
เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านวัฒนธรรมองค์กร

ด้านวัฒนธรรมองค์กร	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับปัจจัย เชิงจิต
1. อาจารย์ไม่มีแรงจูงใจภายใน ที่จะ ทำงานวิชาการ	3.88	0.758	มาก
2. อาจารย์เชื่อว่าวัฒนธรรมองค์กรใน มหาวิทยาลัยมีอิทธิพลต่อทัศนคติของ การทำงานวิชาการ	4.09	0.445	มาก
3. วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการทำงานวิชาการ ช่วยกระตุ้นให้อาจารย์อยากทำงาน วิชาการ	4.12	0.577	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.02</b>	<b>0.426</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 4.21 พบว่า ด้านวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 พบว่า อาจารย์ไม่มีแรงจูงใจภายใน ที่จะทำงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ย 3.88 อาจารย์เชื่อว่า วัฒนธรรมองค์กรในมหาวิทยาลัยมีอิทธิพลต่อทัศนคติของการทำงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ย 4.09 และวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการทำงานวิชาการช่วยกระตุ้นให้อาจารย์อยากทำงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ย 4.12 ตามลำดับ

สำหรับการกระจายของคะแนนของข้อมูลนั้นจะพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.758 – 0.577 แสดงว่าปัจจัยเชิงจิตด้านผลิตภาพและผลงานใน เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านวัฒนธรรมองค์กรค่อนข้างมาก



#### ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความแตกต่างของอิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกใช้เทคนิค Stepwise และการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ 0.05 ตามสมมติฐาน ดังนี้

##### สมมติฐานที่ 1

บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีระดับอิทธิพลของปัจจัยจูงใจภายนอก ที่มีต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ประกอบด้วย การประเมินผลงานจากการปฏิบัติงาน การรับรู้ความเป็นเพื่อนและสังคม เงินรางวัลสนับสนุน สังคมมีการยอมรับการแสวงหาการทำผลงานทางวิชาการ และความเป็นอิสระ

ตาราง 4.22 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของอิทธิพลของปัจจัยจูงใจภายนอก

Correlations							
	การประเมินผลงานจากการปฏิบัติงาน	การรับรู้ความเป็นเพื่อนและสังคม	เงินรางวัลสนับสนุน	สังคมมีการยอมรับ	ผลงานทางวิชาการ	ความเป็นอิสระ	การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
การประเมินผลงานจากการปฏิบัติงาน	1.000	.323	.146	-.016	.422	.185	.204
การรับรู้ความเป็นเพื่อนและสังคม		1.000	.797	.727	.643	.709	.477
เงินรางวัลสนับสนุน			1.000	.869	.733	.873	.643
สังคมมีการยอมรับ				1.000	.586	.740	.493
การแสวงหาการทำผลงานทางวิชาการ					1.000	.740	.661
ความเป็นอิสระ						1.000	.582
การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ							1.000

\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .01, \* มีนัยสำคัญที่ .05

จากตาราง 4.22 แสดงถึงความสัมพันธ์ ของการประเมินผลงานงานจากการปฏิบัติงาน การรับรู้ความเป็นเพื่อนในสังคม เงินรางวัลสนับสนุน สังคมมีการยอมรับ การแสวงหาการทำผลงานทางวิชาการ ความเป็นอิสระ โดยภาพรวมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .623$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจภายนอก โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ( $r = .204$ )

ตาราง 4.23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของอิทธิพลของปัจจัยจูงใจภายนอกที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.623 <sup>a</sup>	.388	.379	.32372

a. Predictors: (Constant), ความเป็นอิสระ, การแสวงหาการทำผลงานทางวิชาการ, สังคมมีการยอมรับ, เงินรางวัลสนับสนุน, การรับรู้ความเป็นเพื่อนและสังคม, การประเมินผลงานจากการปฏิบัติงาน

จากตาราง 4.23 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ค่า R แสดงถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระด้านของปัจจัยภายนอก การประเมินผลงานงานจากการปฏิบัติงาน การรับรู้ความเป็นเพื่อนในสังคม เงินรางวัลสนับสนุน สังคมมีการยอมรับ การแสวงหาการทำผลงานทางวิชาการ ความเป็นอิสระ กับตัวแปรตาม คือด้านผลิตภาพและผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ จากตารางค่าที่ได้มีค่าไม่เข้าใกล้ 1 แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับน้อยคือเมื่อตัวแปรหนึ่งเพิ่มขึ้นหรือลดลง อีกตัวแปรหนึ่งจะเพิ่มขึ้นหรือลดลงในทิศทางเดียวกัน

ผลการวิเคราะห์ค่า R Square แสดงถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระด้านของปัจจัยภายนอกที่มีต่อตัวแปรตาม ซึ่งแสดงผลให้เห็นว่าด้านการประเมินผลงานงานจากการปฏิบัติงาน การรับรู้ความเป็นเพื่อนในสังคม เงินรางวัลสนับสนุน สังคมมีการยอมรับ การแสวงหาการทำผลงานทางวิชาการ ความเป็นอิสระ ส่งผลต่อปัจจัยจูงใจภายนอกที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 38.88% ส่วนอีก 61.12% จะเป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้อยู่ในแบบสอบถามหรืออาจกล่าวได้ว่าตัวแปรอิสระจากปัจจัยจูงใจภายนอกมีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 38.88%

ผลการวิเคราะห์ค่า Adjusted R Square แสดงถึง R Square ที่ปรับแก้แล้ว แสดงให้เห็นว่า ถ้าตัวแปรอิสระมีการเปลี่ยนแปลง ตัวแปรตามจะมีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงตาม 37.90%

ผลการวิเคราะห์ค่า Std. Error of the Estimate แสดงถึงค่าที่แสดงระดับของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการใช้ตัวแปรอิสระการรับรู้มาพยากรณ์ตัวแปรตาม อาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยจูงใจภายนอกที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ อาจจะมีผลคลาดเคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ .323

ตาราง 4.24 ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนของระดับอิทธิพลของปัจจัยจูงใจภายนอกที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	26.098	6	4.350	41.506	.000 <sup>b</sup>
Residual	41.185	393	0.105		
Total	67.282	399			

a. Dependent Variable: ด้านผลผลิตภาพและผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

b. Predictors: (Constant), ความเป็นอิสระ, การแสวงหาการทำผลงานทางวิชาการ, สังคมมีการยอมรับ, เงินรางวัลสนับสนุน, การรับรู้ความเป็นเพื่อนและสังคม, การประเมินผลงานจากการปฏิบัติงาน

จากตาราง 4.24 แสดงให้เห็นว่าการทดสอบสมมติฐานจะพิจารณาจากค่า F หรือค่า Sig. โดยผลการวิเคราะห์ค่า F = 41.506 แสดงถึงตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยภายนอก การประเมินผลงานจากการปฏิบัติงาน การรับรู้ความเป็นเพื่อนในสังคม เงินรางวัลสนับสนุน สังคมมีการยอมรับ การแสวงหาการทำผลงานทางวิชาการ ความเป็นอิสระ อย่างน้อย 1 ตัว มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์ค่า Sig. แสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ .05 เนื่องจากค่า Sig. จากตารางที่โปรแกรมคำนวณได้

คือ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ .05 ดังนั้นทำให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสอดคล้องกับสมมติฐาน ซึ่งสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ได้ว่าของปัจจัยจูงใจภายนอก การประเมินผลงานจากการปฏิบัติงาน การรับรู้ความเป็นเพื่อนในสังคม เงินรางวัลสนับสนุน สังคมมีการยอมรับ การแสวงหาการทำผลงานทางวิชาการ ความเป็นอิสระ มีผลต่อการมีส่วนร่วมของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 4.25 ผลการวิเคราะห์ตัวแบบที่เหมาะสมของอิทธิพลของปัจจัยจูงใจภายนอกที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ปัจจัยภายนอก	B	S.E.	$\beta$	t	p-value	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.426	.084	-	39.728	.000	-	-
การประเมินผลจากการปฏิบัติงาน	.466	.048	1.028	9.766*	.000	.141	7.109
การรับรู้ความเป็นเพื่อนในสังคม	.098	0.76	.207	1.286	.199	.060	16.651
สังคมมีการยอมรับ	.434	.038	1.084	11.519*	.000	.176	5.683
การแสวงหาการทำผลงานทางวิชาการ	.296	.059	.694	5.062*	.000	.083	12.073
ความเป็นอิสระ	.214	.043	.383	4.948*	.000	.260	3.853

R = .623, R<sup>2</sup> = .388, Adj R<sup>2</sup> = .379, F = 41.506, p-value = .000

\*ความเชื่อมั่นที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.25 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์ตัวแบบที่เหมาะสมที่ใช้พยากรณ์อิทธิพลของปัจจัยจูงใจภายนอกที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ พบว่า ทุกด้านมีอิทธิพลของปัจจัยจูงใจภายนอกที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มีค่า p-value เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าทุกด้านสามารถเป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ระดับอิทธิพลของปัจจัยจูงใจภายนอกที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ยกเว้นด้านการรับรู้ความเป็นเพื่อนและสังคม

อิทธิพลของปัจจัยจูงใจภายนอก ด้านความเป็นอิสระ มีค่า Tolerance เท่ากับ 0.260 ส่วนค่า VIF เท่ากับ 3.853 แสดงให้เห็นว่า ด้านความเป็นอิสระ ไม่เกินความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างตัวแปร (Multicollinearity) เนื่องจากมีค่า Tolerance ไม่ต่ำกว่า .2 และค่า VIF ไม่เกิน 10 ยกเว้น ด้านการประเมินผลงานจากการปฏิบัติงาน ด้านการรับรู้ความเป็นเพื่อนและสังคม

ด้านสังคมมีการยอมรับ ด้านการแสวงหาการทำผลงานทางวิชาการ มีค่า Tolerance ต่ำกว่า .2 และค่า VIF เกิน 10 ทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity ไม่เป็นอิสระต่อกัน

จากตารางค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลปัจจัยจุใจภายนอกที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ในรูปแบบคะแนนดิบ (B) มีค่าเท่ากับ .466, .098, .434, .296 และ .214 แสดงว่าตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ส่งผลปัจจัยจุใจภายนอกที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ ด้านการประเมินผลงานจากการปฏิบัติงาน ( $X_1$ ) สังคมมีการยอมรับ ( $X_4$ ) การแสวงหาการทำผลงานทางวิชาการ ( $X_5$ ) และความเป็นอิสระ ( $X_6$ ) โดยทั้ง 4 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์ปัจจัย จุใจภายนอกที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ร้อยละ 37.9 ดังสมการข้างล่าง

สมการพยากรณ์ปัจจัยจุใจภายนอก โดยใช้คะแนนดิบ

$$Y' = 3.426 + .466 X_1 + .434X_4 + .296X_5 + 214X_6$$

สมการพยากรณ์ปัจจัยจุใจภายนอก โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z'_Y = 1.028X_1 + 1.084X_4 + .694X_5 + .383X_6$$

## สมมติฐานที่ 2

บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่มีระดับอิทธิพลของปัจจัยจุใจภายใน ที่มีต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ประกอบด้วย การประเมินผลงานจากการปฏิบัติงาน การรับรู้ความเป็นเพื่อนและสังคม เงินรางวัลสนับสนุน สังคมมีการยอมรับ การแสวงหาการทำผลงานทางวิชาการ และความเป็นอิสระ

ตาราง 4.26 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของอิทธิพลของปัจจัยจูงใจภายในที่มี  
ผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

Correlations						
	ความรู้สึ กของ ความสำเร็จ	ความสนใจ อยากรู้ อยากเห็น	ความรั บ ผิด ชอบ	การส่งเสริม การทำงาน ทางวิชาการ	การสมัคร งาน	การเข้าสู่ ตำแหน่ง ทางวิชาการ
ความรู้สึ กของความสำเร็จ	1.000	.268	.192	.035	-.016	.311
ความสนใจอยากรู้ อยากเห็น		1.000	.891	.171	.732	.174
ความรั บผิดชอบ			1.000	.372	.796	.375
การส่งเสริมการทำงาน ทางวิชาการ				1.000	.489	.761
การสมัครงาน					1.000	.421
การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ						1.000

\*\* มีนัยสำคัญที่ระดับ .01, \* มีนัยสำคัญที่ .05

จากตาราง 4.26 แสดงถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจภายในต่อความรู้สึกของความสำเร็จ ความสนใจอยากรู้อยากเห็น การรับผิดชอบ การส่งเสริมการทำงานทางวิชาการ และโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .641$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า ความรู้สึกของความสำเร็จ ความสนใจอยากรู้อยากเห็น ความรั  
บผิดชอบ การส่งเสริมการทำงานทางวิชาการ และการสมัครงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ( $r = 3.11$ ) และ ( $r = .174$ )

ตาราง 4.27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของอิทธิพลของปัจจัยเชิงใจภายในที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.641 <sup>a</sup>	.410	.403	.31730

a. Predictors: (Constant), การส่งเสริมการทำงานทางวิชาการ, ความรับผิดชอบ, การมีส่วนร่วมกับสังคม, ความสนใจอยากก้าวหน้า, ความรู้สึกของความสำเร็จ

จากตาราง 4.23 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ค่า R แสดงถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระของปัจจัยเชิงใจภายในที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ คือ ความรู้สึกของความสำเร็จ ความสนใจอยากก้าวหน้า ความรับผิดชอบ การส่งเสริมการทำงานทางวิชาการ การสมัครงาน กับตัวแปรตาม คือการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ จากตารางค่าที่ได้มีค่าไม่เข้าใกล้ 1 แสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย คือเมื่อตัวแปรหนึ่งเพิ่มขึ้นหรือลดลง อีกตัวแปรหนึ่งจะเพิ่มขึ้นหรือลดลงในทิศทางเดียวกัน

ผลการวิเคราะห์ค่า R Square แสดงถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ที่มีตัวแปรตาม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปร ด้านความรู้สึกของความสำเร็จ ความสนใจอยากก้าวหน้า ความรับผิดชอบ การส่งเสริมการทำงานทางวิชาการ การสมัครงาน ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 41.00% ส่วนอีก 59% จะเป็นอิทธิพลจากตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้อยู่ในแบบสอบถาม หรืออาจกล่าวได้ว่าตัวแปรอิสระของการปัจจัยภายใน สามารถทำนายระดับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ 41.00%

ผลการวิเคราะห์ค่า Adjusted R Square แสดงถึง R Square ที่ปรับแก้แล้ว แสดงให้เห็นว่า ถ้าตัวแปรอิสระมีการเปลี่ยนแปลง ตัวแปรตามจะมีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงตาม 40.30%

ผลการวิเคราะห์ค่า Std. Error of the Estimate แสดงถึงค่าที่แสดงระดับของความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการใช้ตัวแปรอิสระปัจจัยเชิงใจภายใน มาพยากรณ์ตัวแปรตาม อาจกล่าวได้ว่า การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ อาจมีความคลื่อนหรือความผิดพลาดประมาณ .317

ตาราง 4.28 ผลการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนของระดับอิทธิพลของปัจจัยจูงใจภายในที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	27.614	5	5.523	54.855	.000 <sup>b</sup>
Residual	39.668	394	.101		
Total	67.282	399			

a. Dependent Variable: ด้านผลิตภาพและผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

b. Predictors: (Constant), การส่งเสริมการทำงานทางวิชาการ, ความรับผิดชอบ, การมีส่วนร่วมกับสังคม, ความสนใจอยากก้าวหน้า, ความรู้สึกของความสำเร็จ

จากตาราง 4.28 แสดงให้เห็นว่าการทดสอบสมมติฐานจะพิจารณาจากค่า F หรือค่า Sig. โดยผลการวิเคราะห์ค่า  $F = 54.855$  แสดงถึงตัวแปรอิสระ ปัจจัยจูงใจภายใน อย่างน้อย 1 ตัว มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงอย่างน้อย 1 ตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิเคราะห์ค่า Sig. แสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ .05 เนื่องจากค่า Sig. จากตารางที่โปรแกรมคำนวณได้คือ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้คือ .05 ดังนั้นทำให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสอดคล้องกับสมมติฐาน ซึ่งสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ได้ว่าปัจจัยภายในด้านความรู้สึกของความสำเร็จ ความสนใจอยากก้าวหน้า ความรับผิดชอบ การส่งเสริมการทำงานทางวิชาการ การสมัครงาน มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ อย่างน้อย 1 ตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



ตาราง 4.29 ผลการวิเคราะห์ตัวแบบที่เหมาะสมของอิทธิพลของปัจจัยเชิงภายในที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ปัจจัยภายใน	B	S.E.	$\beta$	t	p-value	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.357	.105	-	31.871	.000	-	-
ความรู้สึกรู้สึกของความสำเริง	.593	.053	1.102	11.229*	.000	.155	6.436
ความสนใจอยากรู้ อยากเห็น	-.090	.078	-.134	-1.156	.249	.112	8.953
การมีส่วนร่วมกับสังคม	-.267	.057	.444	-4.680*	.000	.167	6.004
ความรับผิดชอบ	.488	.054	.920	9.002*	.000	.143	9.986
การส่งเสริมการทำงานทางวิชาการ	-.536	.136	-.770	-3.927*	.000	.039	25.708

R = .641, R<sup>2</sup> = .410, Adj R<sup>2</sup> = .403, F = 54.855, p-value = .000

\*ความเชื่อมั่นที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.29 แสดงให้เห็นว่า ผลการวิเคราะห์ตัวแบบที่เหมาะสมที่ใช้พยากรณ์อิทธิพลของปัจจัยเชิงภายในที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการพบว่า ทุกด้านมีอิทธิพลของปัจจัยเชิงภายในนอกที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มีค่า p-value เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าทุกด้านสามารถเป็นปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ระดับอิทธิพลของปัจจัยเชิงภายในที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ยกเว้นด้านความสนใจอยากรู้ อยากเห็น

อิทธิพลของปัจจัยเชิงภายใน ทุกด้าน มีค่า Tolerance ต่ำกว่า .2 ทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity ไม่เป็นอิสระต่อกัน ส่วนด้านความรู้สึกรู้สึกของความสำเริง ด้านความสนใจอยากรู้ อยากเห็น ด้านการมีส่วนร่วมกับสังคม และด้านความรับผิดชอบ มีค่า VIF ไม่เกิน 10 แสดงว่าไม่เกินความสัมพันธ์เชิงพหุระหว่างตัวแปร (Multicollinearity) ยกเว้นด้านการส่งเสริมการทำงานทางวิชาการ มีค่า VIF เกิน 10 ทำให้เกิดปัญหา Multicollinearity ไม่เป็นอิสระต่อกัน

จากตารางค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของปัจจัยที่ส่งผลปัจจัยเชิงภายในที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ในรูปแบบคะแนนดิบ (B) มีค่าเท่ากับ .593, -.090, -.267, .488 และ -.536 แสดงว่าตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ส่งผลปัจจัยเชิงภายในที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ ด้านความรู้สึกรู้สึกของความสำเริง ( $X_7$ ) การมีส่วนร่วมกับสังคม ( $X_9$ ) ความรับผิดชอบ ( $X_{10}$ ) และการส่งเสริมการทำงานทางวิชาการ ( $X_{11}$ ) โดยทั้ง 4 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์ปัจจัยเชิงภายในที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ร้อยละ 40.3 ดังสมการ ต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ปัจจัยจูงใจภายใน โดยใช้คะแนนดิบ

$$Y' = 3.357 + .593X_7 + -.267X_9 + .488X_{10} + -.536X_{11}$$

สมการพยากรณ์ปัจจัยจูงใจภายใน โดยใช้คะแนนมาตรฐาน

$$Z'_Y = 1.102X_7 + .444X_9 + .920X_{10} + -.770X_{11}$$

#### ตอนที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

##### ตาราง 4.30 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 อิทธิพลของปัจจัยจูงใจภายนอกที่มีต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 2 อิทธิพลของปัจจัยจูงใจภายในที่มีต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	ยอมรับ

## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง ปัจจัยจูงใจต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ทั้งปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายใน และด้านผลิตภาพและผลงาน ต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประชากรที่ใช้ในครั้งนี้คือ บุคลากรสายวิชาการ ที่สังกัดทุกคณะของในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ข้อมูลอ้างอิงจาก กองกลาง วันที่ 11 กรกฎาคม 2560 จำนวน 566 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ จาก 9 คณะที่สังกัด ได้กลับมา จำนวน 300 ชุด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยแจกแบบสอบถามแบบข้อมูลทั่วไป แบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เพื่อวัดปัจจัยจูงใจด้านภายนอกภายใน และ การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ส่วนสถิติที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้แบบรูปพรรณนา ได้แก่ การวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย การแจกแจงความถี่ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน Regression ในการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการสายวิชาการเพื่อนำไปสู่ตำแหน่งในการขอผลงานทางวิชาการต่อไป

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศหญิง จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 62.2 และเพศชาย มีจำนวน 45 คิดเป็นร้อยละ 37.8 ส่วนใหญ่ในการทำงานที่มากที่สุด จะอยู่ในระหว่างอายุ 21-30 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 47.1 และรองลงมาจะมีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 การศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุดจำนวน 97 คิดเป็นร้อยละ 81.5 รองลงมาคือระดับปริญญาเอก มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 ประเภทของตำแหน่งงานส่วนมากเป็นพนักงานวิทยาลัย (สายวิชาการ) มีจำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 ที่เหลือเป็นข้าราชการจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 ส่วนตำแหน่งทางวิชาการสูงสุดเป็นอาจารย์มีจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 84.0 รองลงมาคือรองศาสตราจารย์มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 และมีการดำรงตำแหน่งทางบริหารในรอบ 5 ปี มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 ไม่มีผลงานทางวิชาการมีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 58.0 ด้านประสบการณ์ทำงานมากที่สุด อยู่ในช่วงระหว่าง 1-10 ปี

มีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 80.7 รองลงมาคืออายุระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 มีการเผยแพร่ผลงานวิชาการในรอบ 5 ปี ในการขึ้นเวทีประชุมวิชาการระดับชาติมากถึง 46 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 รองลงมาคือเวทีประชุมวิชาการระดับนานาชาติ 31 คน คิดเป็นร้อยละ 26.1 และส่วนใหญ่สังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 รองลงมาคือคณะบริหารธุรกิจมีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการทำงานวิชาการ แสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ปัจจัยภายนอก จำแนกรายชื่อ โดยภาพรวมระดับแรงจูงใจระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7770 (S.D = .07521)

เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ปัจจัยจูงใจภายนอก มีต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.42$ , S.D = 0.80)

อิทธิพลภายนอกของปัจจัยจูงใจภายนอกโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกด้านผลิตภาพและผลงานในเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ( $r = .623$ )

อิทธิพลของปัจจัยจูงใจภายในที่มีต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 3.47$ , S.D = 0.59) อิทธิพลของปัจจัยจูงใจภายในโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกด้านผลิตภาพและผลงานในเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ( $r = .641$ )

เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ด้านผลิตภาพและผลงานต่อการเข้าตำแหน่งทางวิชาการระดับ มากที่สุด เกี่ยวกับ วัฒนธรรมในองค์กรที่มุ่งเน้นการทำงานวิชาการช่วยกระตุ้นให้อาจารย์อยากทำงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ( S.D = .577) รองลงมาคือ อาจารย์เชื่อว่าวัฒนธรรมในองค์กรในมหาวิทยาลัยมีอิทธิพลต่อทัศนคติในการทำงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 (S.D = .661) และน้อยที่สุด อาจารย์ไม่สามารถให้เวลากับงานวิชาการมากนักเนื่องจากเหตุผลส่วนตัวและครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 (S.D = 1.086)

#### วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลในแบบสอบถามซึ่งผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วได้นำข้อมูลทั้งหมดมาประมวลผลเพื่อค่าสถิติต่างๆ ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัย ทั้งนี้ได้มีการนำ ค่าสถิติมาใช้ในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย

1.1 การวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) ซึ่งเป็นข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

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

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

3. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่อยู่ในมาตรวัดระดับ Interval Scale โดยใช้การทดสอบด้วยสถิติ Pearson Correlation

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับอิทธิพลของปัจจัยจูงใจต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทของตำแหน่ง ตำแหน่งทางวิชาการ เคยดำรงตำแหน่งการบริหารในรอบ 5 ปี หรือไม่ และประสบการณ์การทำงาน นำเสนอในรูปแบบตาราง โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 อิทธิพลของปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายใน นำเสนอในรูปแบบตารางโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) คือค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายอิทธิพลของปัจจัยจูงใจ

ตอนที่ 3 ด้านการผลิตภาพและผลงาน ของบุคลากรสายวิชาการ นำเสนอในรูปแบบตารางโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) คือค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายด้านการผลิตภาพและผลงาน

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นแบบพหุ (Multiple Linear Regression) เพื่อทดสอบอิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

เป็นการนำเสนอระดับอิทธิพลของปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายใน นำเสนอในรูปแบบตารางโดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) คือค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายอิทธิพลของปัจจัยจูงใจ ดังนี้

บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีระดับข้อมูลเกี่ยวกับอิทธิพลของปัจจัยจูงใจต่อการเข้าส่งตำแหน่งทางวิชาการ ในด้านระดับอิทธิพลของปัจจัยจูงใจภายนอก ทั้ง 6 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 เมื่อพิจารณาพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยการประเมินผลงานจากการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.52 รองลงมา คือ เงินรางวัลสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ความเป็นอิสระ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 การรับรู้ความเป็นเพื่อนและสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 การแสวงหาการทำผลงานทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และ ระดับสุดท้าย คือ สังคมมีการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด มีค่าเท่ากับ 3.15 ตามลำดับ

บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีระดับข้อมูลเกี่ยวกับอิทธิพลของปัจจัยจูงใจต่อการเข้าส่งตำแหน่งทางวิชาการ ในด้านระดับอิทธิพลของปัจจัยจูงใจภายใน ทั้ง 5 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 เมื่อพิจารณาพบว่า การส่งเสริมทำงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.60 อยู่ในระดับมาก ความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.55 อยู่ในระดับมาก ความสนใจอยากก้าวหน้า 3.51 อยู่ในระดับมาก การมีส่วนร่วมกับสังคม 3.46 อยู่ในระดับปานกลาง และ ความรู้สึกต่อความสำเร็จ อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.22 ตามลำดับ

ด้านผลผลิตภาพและผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มีทั้งหมด 6 ด้าน ในเรื่องรับรู้ความสามารถของตนเอง มีค่าเฉลี่ย 3.59 อยู่ในระดับมาก อายุเป็นอุปสรรคในการทำงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ย 3.46 อยู่ในระดับปานกลาง เครือข่ายสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.91 อยู่ในระดับมาก สนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ย 4.11 อยู่ในระดับมาก ภาระการสอน มีค่าเฉลี่ย 4.28 อยู่ในระดับมาก และวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.02 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่าบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีระดับข้อมูลเกี่ยวกับอิทธิพลของปัจจัยจูงใจต่อการเข้าส่งตำแหน่งทางวิชาการ ในด้านระดับอิทธิพลของปัจจัยจูงใจภายนอก ทั้ง 6 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 เมื่อพิจารณาพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับ มาก โดยการประเมินผลงานจากการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 3.52 รองลงมา คือ เงินรางวัลสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ความเป็นอิสระ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 การรับรู้ความเป็นเพื่อนและสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 การแสวงหาการทำผลงานทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และ ระดับสุดท้าย คือ สังคมมีการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด มีค่าเท่ากับ 3.15 ตามลำดับ สำหรับการกระจายข้อมูลคะแนนพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.905 – 0.737 แสดงว่าอิทธิพลต่อปัจจัยจูงใจภายนอกค่อนข้างน้อย อาจารย์ทำงานวิชาการเพราะต้องการความก้าวหน้า อยู่ในระดับ ปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การประเมินผลงานจากการปฏิบัติงาน ในการเลื่อนตำแหน่งคือวัตถุประสงค์ของการทำงานทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ย 3.60 และ อาจารย์ต้องการทำงานทางวิชาการเพราะเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน มีค่าเฉลี่ย 3.95 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

## 5.3 ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยนำเสนอข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้และการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้ จากผลการศึกษาโดยสรุปแนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ในระดับที่สูงขึ้น

1. บุคลากรสายวิชาการ ควรจะดำเนินการพัฒนาผลงานวิชาการของตัวเองให้มากขึ้นมหาวิทยาลัยจึงควรมีนโยบายส่งเสริมแรงบันดาลใจของบุคลากรให้เห็นความสำคัญของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้น และสนับสนุนการพัฒนาผลงานวิชาการของตนเองให้ต่อเนื่อง

2. การส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรสนองนโยบายของมหาวิทยาลัยอย่างจริงจังในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร เช่น การผลิตผลงานทางวิชาการให้อยู่ในเกณฑ์การประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานแต่ละรอบการประเมิน

3. การเสริมและสนับสนุนจากหน่วยงาน การที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดนโยบายแล้วนั้น เป็นสิ่งที่ดี อย่างไรก็ตามระบบและกลไก การให้การสนับสนุนทำงานอย่างเต็มที่ก็จะมีอิทธิพลต่อการผลิตผลทางวิชาการมากขึ้น

4. มาตรการเชิงบวก มหาวิทยาลัยควรพัฒนาระบบที่ปรึกษาหรือระบบพี่เลี้ยงอย่างจริงจัง เช่น การประยุกต์ใช้ระบบที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้ค่าตอบแทนสูงขึ้น โดยมีหลักการการให้รางวัลเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน

5. มาตรการเชิงลบ มหาวิทยาลัยควรพิจารณา กรณีที่บุคลากรเข้ารับการสนับสนุนการผลิตผลงานวิชาการแล้ว ไม่ได้ทำ หรือทำไม่ตรงกับตามระยะเวลาที่ตกลงกับทางมหาวิทยาลัย ควรจะดำเนินการอย่างไร ทั้งนี้จะเป็นการเร่งรัดหรือเพิ่มแรงกดดันให้กับบุคลากรเพื่อพัฒนาผลงานวิชาการอีกทางหนึ่ง

#### 5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ ในสถาบันอุดมศึกษาอื่น เพื่อนำผลการวิจัยมาเปรียบกันเพื่อเป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กร เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. ควรมีการศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปปรับปรุงรูปแบบโครงสร้าง และการบริหารงานต่อไป



## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

- ขุนทอง จริตพันธ์. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยการอาชีพและวิทยาลัยสารพัดช่าง สังกัดกรมอาชีวศึกษา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- คุณธวัชย์ ศุภรัตน์ภักษ์. (2554). **แรงจูงใจที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.** ค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- คณะกรรมการวิชาการ ปีที่ 31 สภาคณาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2546). **ปัจจัยสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.** รายงานวิจัย. กรุงเทพมหานคร : สภาคณาจารย์ มหาวิทยาลัย.
- จรัส สุวรรณเวลา และคณะ. (2540). **บนเส้นทางอุดมศึกษา.** กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทน์นันทน์ จารุโณปถัมภ์. (2558). **“ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม”.** วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์. 4 (2) กรกฎาคม - ธันวาคม 2558 : 208 - 231.
- ชอลดา วิชัยพาณิชย์. (2554). **ปัจจัยส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (เทคโนโลยีวิจัยและการพัฒนาหลักสูตร). ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปรีชา เต็งศิริวัฒนา. (2543). **การพัฒนาบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตภาคพายัพ.** การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รังสรรค์ สิงห์เลิศ. (2552). **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของอาจารย์ในสังกัดสำนักงานสถาบันราชภัฏ.** รายงานการวิจัย. สถาบันราชภัฏนครศรีธรรมราช.

- วนิดา พิงสระน้อย. (2556). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (เทคโนโลยีวิจัยและการพัฒนาหลักสูตร). ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิจารณ์ พานิช. (2540). **การบริหารงานวิจัย แนวคิดจากประสบการณ์**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ เจ.ฟิล์ม โพรเซส.
- วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2542). **การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของอาจารย์ในสังกัดสำนักงานสถาบันราชภัฏ**. รายงานการวิจัย. สถาบันราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ศรุดา ชัยสุวรรณ. (2549). **ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน**. วารสารศึกษาศาสตร์. ปีที่ 18 ฉบับที่ 2 : พฤศจิกายน – มีนาคม: 85 - 98.
- ศุภมิตร ณ เชียงใหม่. (2541). **การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2540). **ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ เลียงเชียง.
- สุวันนา ทองสีสุกใส และคณะ. (2540). **การศึกษาสภาพ ปัญหา และอุปสรรคในการผลิตผลงานทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น**. รายงานการวิจัย. ขอนแก่น.

### ภาษาอังกฤษ

Best, J. W., & Kahn, J. V. (1998). **Research in education** (8th ed.). Boston: Allyn & Bacon.

Cristina Mele, Jacqueline Pels, Francesco Polese. (2010). **A Brief Review of Systems Theories and Their Managerial Applications**. Service Science 2(1-2) : 126 - 135.

Herberg F.1964 **Work and the Nature of Man** London : Crosby Lockwood Staples.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก  
แบบสอบถาม





## แบบสอบถามงานวิจัยเรื่อง

“อิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร”

---

### คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัย ในหลักสูตรปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร นำมาซึ่งข้อมูลและข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มาปรับแก้ไข วิเคราะห์ อภิปรายผล ในภาพรวม หวังอย่างยิ่งว่าท่านคงให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

**แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ**

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการทำงานวิชาการ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ผู้ตอบแบบสอบถามโปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน และระบุข้อความอื่น ๆ ในกรณีที่ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตอบที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

1.1 ชาย

1.2 หญิง

2. อายุ ..... ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

3.1ปริญญาตรี

3.2ปริญญาโท

3.3ปริญญาเอก

3.4 อื่น ๆ ระบุ .....

4. ประเภทของตำแหน่ง

4.1ข้าราชการ

4.2 พนักงานมหาวิทยาลัย  
(สายวิชาการ)

4.3 ลูกจ้างประจำ

4.4 อื่น ๆ ระบุ .....

5. ตำแหน่งทางวิชาการ

5.1 อาจารย์

5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์

5.3 รองศาสตราจารย์

5.4 ศาสตราจารย์

6. เคยดำรงตำแหน่งการบริหารในรอบ 5 ปี หรือไม่

6.1 มี

6.2 ไม่มี

7. ประสบการณ์การทำงาน ..... ปี

## 8. มีการเผยแพร่ผลงานวิชาการในรอบ 5 ปี

- 8.1 วารสารวิชาการระดับชาติ
- 8.2 วารสารวิชาการระดับนานาชาติ
- 8.3 เวทีประชุมวิชาการระดับชาติ
- 8.4 เวทีประชุมวิชาการระดับนานาชาติ
- 8.5 อื่น ๆ (.....)

## 9. คณะที่สังกัด

- 9.1 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
- 9.2 คณะเทคโนโลยีคหกรรมศาสตร์
- 9.3 คณะเทคโนโลยีสื่อสารมวลชน
- 9.4 คณะบริหารธุรกิจ
- 9.5 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- 9.6 คณะวิศวกรรมศาสตร์
- 9.7 คณะศิลปศาสตร์
- 9.8 คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น
- 9.9 คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และการออกแบบ



## ตอนที่ 2 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานวิชาการ

โปรดตอบคำถามโดยใช้เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลขระดับแรงจูงใจตามความคิดเห็นของท่านโดยมีระดับความเห็นดังนี้ความหมายระดับของการประเมิน

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

ปัจจัยจูงใจ	ระดับแรงจูงใจ				
	5	4	3	2	1
1. ปัจจัยจูงใจในการวิจัยภายนอก					
1.1 อาจารย์ทำงานวิชาการเพราะต้องการความก้าวหน้า					
1.2 การเลื่อนตำแหน่งคือวัตถุประสงค์ของการทำงานทางวิชาการ					
1.3 อาจารย์ต้องการทำงานทางวิชาการเพราะเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน					
1.4 อาจารย์จะไม่ทำงานทางวิชาการถ้าไม่มีข้อกำหนด					
1.5 อาจารย์ทำงานวิชาการเพราะได้รับผลตอบแทนในรูปแบบตัวเงิน					
1.6 วัตถุประสงค์หลักที่ทำให้รายได้เพิ่มขึ้นจากการทำงานทางวิชาการคือ					
1.7 อาจารย์ทำงานวิชาการเพื่อสร้างโอกาสของการได้รับรางวัลทางวิชาการ					
1.8 อาจารย์ทำผลงานทางวิชาการ เพราะต้องการได้รับการยกย่องจากมหาวิทยาลัย					

ปัจจัยจูงใจ	ระดับแรงจูงใจ				
	5	4	3	2	1
1. ปัจจัยจูงใจในการวิจัยภายนอก					
1.9 ผลผลิตทางวิชาการเพิ่มที่มากขึ้น ช่วยสร้างความมั่นคงในการหน้าที่การงาน					
1.10 อาจารย์ต้องการได้รับการยอมรับผลงานจากนักศึกษาผ่านการทำงานทางวิชาการ					
1.11 การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่กระตุ้นให้ทำงานทางวิชาการ					
1.12 อาจารย์สนุกในการทำงานทางวิชาการ เพราะช่วยสร้างการยอมรับทางสังคมให้กับตัวเอง					
1.13 อาจารย์ทำงานวิชาการโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มการยอมรับทางสังคม					
1.14 การเข้าร่วมประชุมวิชาการระดับนานาชาติและระดับชาติ เป็นเหตุผลสำคัญที่กระตุ้นให้อาจารย์ทำงานทางวิชาการ					
1.15 อาจารย์ทำงานทางวิชาการเพื่อโอกาสในการเปลี่ยนงานไปมหาวิทยาลัยที่ดีขึ้นกว่า					

ปัจจัยจูงใจ	ระดับแรงจูงใจ				
	5	4	3	2	1
2. ปัจจัยจูงใจภายใน					
2.1 อาจารย์มีความสนใจต่อการทำงานทางวิชาการ					
2.2 อาจารย์ทุ่มเทอย่างมากในการทำงานวิชาการ เนื่องจากฉันมีความสุข					
2.3 อาจารย์ชื่นชอบกระบวนการซักถามและการค้นหา คำตอบ					
2.4 การบรรลุเป้าหมายทางวิชาการเป็นเหตุผลสำคัญต่อ การทำงานวิชาการของอาจารย์					
2.5 อาจารย์ปรารถนาที่จะปรับปรุงทักษะและความรู้ทาง วิชาการจากการทำงานผลงานวิชาการ					
2.6 อาจารย์สนุกจากการทำงานวิชาการเนื่องจากได้รับ ความรู้สึกลงในการบรรลุเป้าหมายจากการตีพิมพ์ ผลงาน					
2.7 อาจารย์ค้นคว้าหาความรู้บรรลุเป้าหมายจากการ ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและสังคม เนื่องจากผลงาน ทางวิชาการอยู่ในระดับที่ดี					
2.8 อาจารย์เชื่อว่าคุณภาพงานวิชาการจะช่วยส่งเสริม สังคมได้					
2.9 การส่งเสริมต่อการศึกษาของไทยเป็นเหตุผลของการ ทำงานวิชาการ					
2.10 ความรู้สึกต่อความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นปัจจัย หลักที่กระตุ้นต่อการทำงานวิชาการ					
2.11 ในฐานะนักวิชาการอาจารย์รู้สึกถึงความรับผิดชอบ ต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ					

ปัจจัยจูงใจ	ระดับแรงจูงใจ				
	5	4	3	2	1
2. ปัจจัยจูงใจภายใน					
2.12 อาจารย์ให้คุณค่าต่อความหลากหลายในการทำงาน วิชาการ					
2.14 อาจารย์ชื่นชอบต่อการมีอิสระในการทำงานวิชาการ					
2.15 ความยืดหยุ่นที่ได้รับเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ อาจารย์ทำงานวิชาการ					



### ตอนที่ 3 ด้านผลิตภาพและผลงาน

โปรดตอบคำถามโดยใช้เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลขระดับแรงจูงใจตาม  
ความคิดเห็นของท่านโดยมีระดับความเห็นดังนี้ความหมายระดับของการประเมิน

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



ด้านผลิตภาพและผลงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	5	4	3	2	1
3.1 ผลผลิตทางวิชาการของอาจารย์นั้นไม่อยู่ในระดับที่ดีพอ เนื่องจากมีประสบการณ์ทักษะไม่เพียงพอ					
3.2 อาจารย์รู้สึกไม่มั่นใจในการนำผลงานไปตีพิมพ์ เนื่องจากต่อคุณภาพของงาน					
3.3 อาจารย์ไม่สามารถให้เวลากับงานวิชาการมากนัก เนื่องจากเหตุผลส่วนตัวและครอบครัว					
3.4 อาจารย์ไม่รู้สึกจูงใจในการทำงานวิชาการเพราะอายุเป็นอุปสรรค					
3.5 อาจารย์ไม่มีแรงจูงใจภายในที่จะทำงานวิชาการ					
3.6 อาจารย์คิดว่าการทำงานวิชาการเป็นเรื่องน่าเบื่อและใช้เวลานาน					
3.7 การขาดเครือข่ายทางสังคมเป็นปัจจัยสำคัญส่งผลกระทบต่อการผลิตต่องานวิชาการของอาจารย์					
3.8 ภาระการสอนส่งผลกระทบต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ					
3.9 มหาวิทยาลัยไม่ได้ให้ทุนสนับสนุนเพียงพอต่อการทำงานวิชาการ					
3.10 หากอาจารย์ได้รับทุนสนับสนุนเพียงพอในการทำงานวิชาการจะสามารถปรับปรุงผลผลิตของงานที่มีคุณภาพได้					
3.11 อาจารย์เชื่อว่าการทำงานในมหาวิทยาลัยที่มีขนาดใหญ่ผลิตทางวิชาการน่าจะมีคุณภาพมากขึ้น เนื่องจากมหาวิทยาลัยเหล่านั้นสามารถให้สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานวิชาการได้ดีกว่า					

ด้านผลิตภาพและผลงาน	ระดับแรงจูงใจ				
	5	4	3	2	1
3.12 ทรัพยากรในการทำงานวิชาการเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลผลิตผลงานวิชาการของอาจารย์					
3.13 อาจารย์เชื่อว่าวัฒนธรรมองค์กรในมหาวิทยาลัยมีอิทธิพลต่อทัศนคติของในการทำงานวิชาการ					
3.14 วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นการทำงานวิชาการช่วยกระตุ้นให้อาจารย์อยากทำงานวิชาการ					



## ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ นามสกุล นางกัณหา ไดมศรี  
วัน เดือน ปีเกิด 2 ธันวาคม 2514  
ภูมิลำเนา 83/14 ตำบลทุ่งทอง อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี  
ประวัติการศึกษา ปริญญาตรี  
วุฒิกการศึกษา ชื่อสถาบัน ปีที่สำเร็จการศึกษา  
บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี 2553

### ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ที่อยู่ เลขที่ 86 ถนนพิษณุโลก แขวงสวนจิตรลดา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300

