



80th Anniversary
SILPAKORN UNIVERSITY
Creative Art and Science for All



คณะวิทยาการจัดการ
Faculty of Management Science

Proceedings

การประชุมวิชาการระดับชาติ
ครั้งที่ 11 ประจำปี 2566

*“ Driving Sustainable Development Goals:
Directions, Opportunities, and Challenges of Thai Entrepreneurs ”*

วันที่ 9 มิถุนายน 2566

ณ โรงแรมดุสิตธานี หัวหิน จังหวัดเพชรบุรี



Facebook : mssilpakorn



www.ms.su.ac.th



sumssilpakorn



sums.silpakorn



คำสั่งคณะกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ที่ 00089/2566

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการฝ่ายพิจารณาผลงานทางวิชาการ
โครงการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 11 ประจำปี 2566

ตามที่คณะกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้กำหนดจัดการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 11 ประจำปี 2566 ในวันศุกร์ที่ 9 มิถุนายน 2566 เพื่อเป็นเวทีการนำเสนองานวิชาการ วิจัย และผลงานสร้างสรรค์ ในระดับชาติ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามวัตถุประสงค์ อาศัยอำนาจตามความมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ. 2559 จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการฝ่ายพิจารณาผลงานทางวิชาการ เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ ดังผู้รายนามต่อไปนี้

1. รองคณบดีฝ่ายวิจัย	ประธานกรรมการ
2. ศาสตราจารย์ ดร.ธงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร	กรรมการ
3. ศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ สังข์รักษา	กรรมการ
4. ศาสตราจารย์ ดร.นันทินิตย์ วาณิชชีวะ	กรรมการ
5. ศาสตราจารย์ ดร.บุษบา กนกศิลปกรรม	กรรมการ
6. ศาสตราจารย์ ดร.พรศักดิ์ ศรีอมรศักดิ์	กรรมการ
7. รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษณ์ รักชาติเจริญ	กรรมการ
8. รองศาสตราจารย์ ดร.กุลชลี จงเจริญ	กรรมการ
9. รองศาสตราจารย์ ดร.เก็จกนก เอื้อวงศ์	กรรมการ
10. รองศาสตราจารย์ ดร.เกตุวดี สมบูรณ์ทวี	กรรมการ
11. รองศาสตราจารย์ ดร.ธงชัย ภูวนาถวิจิตร	กรรมการ
12. รองศาสตราจารย์ ดร.ธนิษฐ์ รัตนพงศ์ภิญโญ	กรรมการ
13. รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระวัฒน์ จันทิก	กรรมการ
14. รองศาสตราจารย์ ดร.ประสพชัย พสุนนท์	กรรมการ
15. รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยะพงษ์ จันทร์ใหม่มูล	กรรมการ
16. รองศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์	กรรมการ
17. รองศาสตราจารย์ ดร.ภัทร์ พลอยแหวน	กรรมการ
18. รองศาสตราจารย์ ดร.รัฐพล อันแผ้ว	กรรมการ
19. รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์	กรรมการ
20. รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภกิจ สุทธิเรืองวงศ์	กรรมการ
21. รองศาสตราจารย์ ดร.สมนึก เอื้อจิระพงษ์พันธ์	กรรมการ

22.	รองศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ ศิริสรริหิรัญ	กรรมการ
23.	รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ อมรสิริพงษ์	กรรมการ
24.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยโทหญิง ดร.เกิดศิริ เจริญวิศาล	กรรมการ
25.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษฎา พรรณราย	กรรมการ
26.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกริกฤทธิ์ อัมพะวัต	กรรมการ
27.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษราพร พรหมนิมิตกุล	กรรมการ
28.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกสินทร์ เตชะนิยม	กรรมการ
29.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตพนธ์ ชุมเกตุ	กรรมการ
30.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตศักดิ์ พุฒจร	กรรมการ
31.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน	กรรมการ
32.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนชื่น อัครกะฉนิชชา	กรรมการ
33.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณภัทร วิศวะกุล	กรรมการ
34.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐธนา ลีพันธ์ตันรักษ์	กรรมการ
35.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล บุญแก้วสุข	กรรมการ
36.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์สุดา พุฒจร	กรรมการ
37.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนภุต สังข์เนย	กรรมการ
38.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธาดาธิเบศร์ ภูทอง	กรรมการ
39.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพรัตน์ บุญเพียรผล	กรรมการ
40.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นภานนท์ หอมสุต	กรรมการ
41.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิธิกร ม่วงศรีเขียว	กรรมการ
42.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประทีป ฉัตรสุภางค์	กรรมการ
43.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพล เปรมทองสุข	กรรมการ
44.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญา มีสุข	กรรมการ
45.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญา นาคปฐม	กรรมการ
46.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนัสนิพนธ์ สมบัติ	กรรมการ
47.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนัสนิพนธ์ สิมะขจรบุญ	กรรมการ
48.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์วิวัฒน์ มะณีวงศ์	กรรมการ
49.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีรพล เจตโรจนานนท์	กรรมการ
50.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พีรพัฒน์ ยางกลาง	กรรมการ
51.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญรติ จันทร์ภักดิ์	กรรมการ
52.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณีนรัตน์ สุขเกษม	กรรมการ
53.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนัสสินี บุญมีศรีสง่า	กรรมการ
54.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เมษธาวิมล พลโยธี	กรรมการ
55.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ระชานนท์ ทวีผล	กรรมการ
56.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ระบิล พันภัย	กรรมการ
57.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรวดี อึ้งโพธิ์	กรรมการ
58.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรพล พิณิจ	กรรมการ
59.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชรระ จตุพร	กรรมการ

60.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์	กรรมการ
61.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิระ ศรีโยธิน	กรรมการ
62.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภรัตน์ แสงฉัตรแก้ว	กรรมการ
63.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สวรรยา ธรรมอภิพล	กรรมการ
64.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัตยา ตันจันทร์พงศ์	กรรมการ
65.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติธร ภูริภักดี	กรรมการ
66.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริชัย ดีเลิศ	กรรมการ
67.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิรัตน์ กิตติพงษ์วิเศษ	กรรมการ
68.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนี คำนวลศิลป์	กรรมการ
69.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรมงคล นิมจิตต์	กรรมการ
70.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสนีย์ พวงยามณี	กรรมการ
71.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมรินทร์ เทวตา	กรรมการ
72.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรยา พรเอี่ยมมงคล	กรรมการ
73.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรรถพงศ์ พิระเชื้อ	กรรมการ
74.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณี ยศบุตร	กรรมการ
75.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาชวีภุริชญ์ น้อมเนียน	กรรมการ
76.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิสราภรณ์ ทุมผล	กรรมการ
77.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จอมภักดิ์ คลังระหัด	กรรมการ
78.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร	กรรมการ
79.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทรงสุตา ภูสว่าง	กรรมการ
80.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เสาวคนธ์ หนูขาว	กรรมการ
81.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อริสสา สะอาดนัก	กรรมการ
82.	อาจารย์ ดร.กฤษฎา พรประภา	กรรมการ
83.	อาจารย์ ดร.คมกริช นันทะโรจพงศ์	กรรมการ
84.	อาจารย์ ดร.จันทร์พร ช่วงโชติ	กรรมการ
85.	อาจารย์ ดร.ชัยรัตน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง	กรรมการ
86.	อาจารย์ ดร.ชัชฌิพงษ์ ศิริโชตินิศากร	กรรมการ
87.	อาจารย์ ดร.ฐิติกรณ์ ยาวิไชย จารึกศิลป์	กรรมการ
88.	อาจารย์ ดร.ทิพวรรณ กำศิริมงคล	กรรมการ
89.	อาจารย์ ดร.ธีรน์วัช สุขวิลัยหิรัญ	กรรมการ
90.	อาจารย์ ดร.นพดล ไทวิชัยกุล	กรรมการ
91.	อาจารย์ ดร.บุษริน วงศ์วิวัฒนา	กรรมการ
92.	อาจารย์ ดร.ประไพพิมพ์ สุธีสินนันท	กรรมการ
93.	อาจารย์ ดร.ปริญญา ทรุ่นโพธิ์	กรรมการ
94.	อาจารย์ ดร.ปิยะกาญจน์ สุพรรณชนะบุรี	กรรมการ
95.	อาจารย์ ดร.ภฤศญา ปิยนุสรณ์	กรรมการ
96.	อาจารย์ ดร.ภวินธ์ธนา เจริญบุญ	กรรมการ
97.	อาจารย์ ดร.ภูชิป มีถาวรกุล	กรรมการ

98.	อาจารย์ ดร.รักชนก โสภภาพิศ	กรรมการ
99.	อาจารย์ ดร.รุ่งทิพย์ จันทร์ธนะกุล	กรรมการ
100.	อาจารย์ ดร.วงศ์ศักดิ์ดา วีระไพบุลย์	กรรมการ
101.	อาจารย์ ดร.วัชรระ เวชประสิทธิ์	กรรมการ
102.	อาจารย์ ดร.ศรายุทธ แสนมี	กรรมการ
103.	อาจารย์ ดร.สัจจวัฒน์ จารีกศิลป์	กรรมการ
104.	อาจารย์ ดร.สุรภัทร์ พิไชยแพทย์	กรรมการ
105.	อาจารย์ ดร.มรกต กำแพงเพชร	กรรมการ
106.	เภสัชกร ดร.ยุทธภูมิ มีประดิษฐ์	กรรมการ
107.	ดร.จิรภิญญา สันนิปางกูร	กรรมการ
108.	นางสาวสุนิสา วงศ์ประทุม	เลขานุการ
109.	นายเอกพันธ์ หวานใจ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2566 เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2566

Wint.

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชัย สุทธะนันท์)

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ

สารบัญ

	หน้า
โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร เอกพันธ์ หวานใจ และ ปริญญา หรุ่นโพธิ์.....	1
การสร้างเทคโนโลยีแห่งตัวตนสู่ความสำเร็จการศึกษาในสถานการณ์แพร่ระบาด ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของนักศึกษาคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ธิดารัตน์ คำทুমใส และ ปริญญา หรุ่นโพธิ์.....	18
การให้ความหมายการให้รางวัลแก่ตนเองและกระบวนการให้รางวัลแก่ตนเอง ของผู้ควบคุมเวทีในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ณิชาภัทร ธนาศิริยุรัตน์ และ ปริญญา หรุ่นโพธิ์.....	34
ผลกระทบและการปรับตัวของการดำเนินธุรกิจร้านอาหารและเครื่องดื่ม ในสภาวะวิกฤติจากโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ชนวรรณ เหม่งเวหา และ พิทักษ์ ศิริวงค์.....	47
เรื่องเล่าของผู้ประกอบการธุรกิจแพะพันธุ์ แมวสก๊อตติช โพลด์ ปรีชา โพธิ์พุ่ม และ พิทักษ์ ศิริวงค์.....	58
ความสัมพันธ์ระหว่างวิถีชีวิตแบบปกติใหม่กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล รุ่งทิพา แซ่เตียว, ภัทร์ พลอยแหวน, สมบูรณ์ ศิริสรธริรัญ, กมลพร สอนศรี และกฤษฎณ์ รักชาติเจริญ.....	74
พฤติกรรมสร้างสรรค์สู่องค์กรแห่งความยั่งยืน กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการพิเศษ เพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.) ประภาพร ชื้อสัจย์ และ ปริญญา หรุ่นโพธิ์.....	91
บทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่ปฏิบัติจริงของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี จารุวรรณ จิตภูธโรจน์ และ ภัทร์ พลอยแหวน, สมบูรณ์ ศิริสรธริรัญ, กมลพร สอนศรี, และกฤษฎณ์ รักชาติเจริญ.....	106

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

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

เอกพันธ์ หวานใจ¹ และ ปริญญา หรุ่นไพร์²

บทคัดย่อ

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

คำสำคัญ : ทัศนคติ; แรงจูงใจ; ความก้าวหน้าในอาชีพ; การเป็นที่ยอมรับนับถือ; การพัฒนาตนเองด้านวิชาการ; การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

¹ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ ดร. ประธานคณะกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี

Abstract

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

Keywords: Attitude; Motivation; Career Advancement; Recognition; Self-Development; Academic Position Intention

1. บทนำ

เป้าหมายการขับเคลื่อนการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals-SDGs) 17 เป้าหมาย มีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศไทยภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) เพื่อนำประเทศไทย ไปสู่การบรรลุเป้าหมาย “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักของปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งการดำเนินนโยบายตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี นั้น ครอบคลุมมิติการพัฒนาทั้งด้านการพัฒนาคน (People) ด้านเศรษฐกิจและความมั่นคง (Prosperity) ด้านสิ่งแวดล้อม (Planet) ด้านสันติภาพและความยุติธรรม (Peace) และด้านความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา (Partnership) โดยกำหนดเป็น 6 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ชาติที่ 1 ความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติที่ 2 การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพคน ยุทธศาสตร์ชาติที่ 4 การสร้างโอกาสและความเท่าเทียมทางสังคม ยุทธศาสตร์ชาติที่ 5 การสร้างการเติบโต บนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ชาติที่ 6 การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ภาครัฐ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) จะเห็นได้ว่าสถาบันอุดมศึกษาเป็นองค์กรหนึ่ง ที่มีบทบาทสำคัญในการที่จะขับเคลื่อนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการ พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ด้วยเป็นสถาบันในการผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ในด้านวิชาการ และวิชาชีพเพื่อนำความรู้ที่ได้รับนั้นไปพัฒนาชุมชนและประเทศชาติต่อไป ดังที่สมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก มีพระราชหัตถเลขาไว้ว่า "มหาวิทยาลัยเป็นสมอต้นความคิด ของชาติ"

ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาในแต่ละแห่งจึงต้องมีการบริหารจัดการองค์การของตนเองให้มีความโดดเด่น สามารถ ทัดเทียมกับสถาบันอุดมศึกษาแห่งอื่นในภาวะการแข่งขันที่เพิ่มสูงขึ้นอีกด้วย สถาบันอุดมศึกษาจึงต้องมีบุคลากร ที่มีศักยภาพเพื่อให้สามารถบรรลุมาตรฐานของสถาบันอุดมศึกษาตามที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งบุคลากรของมหาวิทยาลัย ที่มีบทบาทเป็นตัวแปรสำคัญต่อภารกิจดังกล่าว คือ อาจารย์ โดยมีหน้าที่หลักประกอบด้วย การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม จากหน้าที่หลักที่กล่าวมาข้างต้น อาจารย์มหาวิทยาลัยจะต้อง มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์ หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับตนเองอยู่เสมอ อีกทั้งจะเป็นการสะท้อนถึงคุณภาพของอาจารย์ที่มีความเป็นมืออาชีพ เป็นที่ ยอมรับในแวดวงวิชาการและสังคม ซึ่งตัวชี้วัดศักยภาพมาตรฐานการศึกษาที่สำคัญและส่งเสริมความเชื่อมั่นทางวิชาการ ของมหาวิทยาลัยตัวหนึ่งที่บ่งชี้ถึงระดับความเชี่ยวชาญทางวิชาการและเป็นความต้องการในการพัฒนาดตนเอง ของบุคลากรสายวิชาการ คือ การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (พรชลิศา ยะจะนะ, 2564) ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ราชกิจจานุเบกษา, 2536)

มหาวิทยาลัยศิลปากร เป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่งจากหลาย ๆ มหาวิทยาลัยที่จัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการ จัดการเรียนการสอน โดยในปี 2561 มหาวิทยาลัยศิลปากร มีทั้งหมด 5 วิทยาเขตประกอบด้วย 13 คณะวิชา 1 บัณฑิต วิทยาลัย และ 1 วิทยาลัย มีสาขาวิชาที่หลากหลาย ครอบคลุมทั้งศิลปะการออกแบบ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วิทยาศาสตร์สุขภาพ สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ (งานวิเทศสัมพันธ์, 2565) ทั้งนี้ จากข้อมูลกองทรัพยากรมนุษย์ สำนักงานอธิการบดี ตลิ่งชัน (ข้อมูล ณ วันที่ 9 พฤษภาคม 2565) พบว่ามีจำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งที่เป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวนทั้งสิ้น 1,287 คน มีอาจารย์ที่ยังไม่ได้เข้าสู่การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 637 คน หากพิจารณาเทียบสัดส่วนกับบุคลากรสายวิชาการทั้งมหาวิทยาลัยแล้วคิดเป็นร้อยละ 49.49 ซึ่งยังถือว่าต้องมีการ

พัฒนาให้มีการเข้าสู่กระบวนการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ ให้มีสัดส่วนการดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มสูงขึ้น อีกทั้ง ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีการจัดทำหลักสูตรใหม่หรือมีกระบวนการปรับปรุงหลักสูตรทั้งในระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษาที่ต้องมีอาจารย์ในหน่วยงานเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตรหรืออาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร เพื่อทำหน้าที่บริหารจัดการหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร พ.ศ. 2558 หรืออาจารย์ผู้สอน อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ หนึ่งในคุณวุฒิและคุณสมบัติของอาจารย์ยังปรากฏในเรื่องของการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ และตำแหน่งทางวิชาการยังสะท้อนถึงความสามารถทางวิชาการของอาจารย์สำหรับการผลิตผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ (ไพรินทร์ ต้นพุด และ จุฑาทิพย์ ศรีทรัพย์, 2565) ที่บ่งชี้ถึงการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาในด้านการวิจัยซึ่งเป็นหนึ่งด้านของการประเมินการจัดอันดับมหาวิทยาลัยโลก (World Class University Rankings) จาก QS Stars University Rating System

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความประสงค์ศึกษาเรื่อง “โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร” เพื่อจะได้นำผลจากการศึกษาไปใช้ในการกำหนดเป็นนโยบายหรือแนวทางในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมและพัฒนาหลักเกณฑ์กระบวนการ ขั้นตอน การพัฒนาบุคลากรในการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการได้ อีกทั้ง เพื่อให้เกิดการส่งเสริมการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และการประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์ กระบวนการ การเข้าสู่การข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการต่อไปในอนาคต

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับของทัศนคติหรือเจตคติ แรงจูงใจ ความก้าวหน้าในอาชีพ การเป็นที่ยอมรับนับถือ และการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ และการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

2.2 เพื่ออิทธิพลของทัศนคติหรือเจตคติ แรงจูงใจ ความก้าวหน้าในอาชีพ การเป็นที่ยอมรับนับถือ และการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ ที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

2.3 เพื่อทดสอบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

3. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติหรือเจตคติ (Attitude)

ทัศนคติ (Attitude) มาจากรากศัพท์ภาษาละตินว่า “Aptus” มีความหมายว่า ไน้มเอียง หรือการกระทำให้เหมาะสม และตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ให้ความหมายว่า “แนวความคิดเห็น” (ราชบัณฑิตยสถาน, 2565) ทั้งนี้ มีนักทฤษฎีและนักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับทัศนคติหรือเจตคติไว้หลากหลาย เช่น ทัศนคติ หมายถึง ท่าทีที่แสดงออกของมนุษย์ซึ่งบ่งถึงสภาพของจิตใจ ได้แก่ ความรู้สึกหรืออารมณ์ที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด (นันทชกรณ พฤกษ์เรืองกิจ และ บุรชัย อัครทวีบุญ, 2561) หรือบางครั้งมีผู้ใช้หรือเรียกชื่ออีกอย่างหนึ่งว่าเจตคติ คือ การสร้างสิ่งสมมติทางจิตใจและอารมณ์ ซึ่งแสดงออกทางลักษณะบุคลิกภาพของมนุษย์ ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง แต่สามารถอนุมานได้จากการกระทำของมนุษย์เท่านั้น (RICHARD, 2020) ซึ่งคุณลักษณะ

ที่สำคัญของทัศนคติมี 4 ประการ ได้แก่ ประการที่ 1 ทัศนคติเป็นสภาวะการณีก่อนที่พฤติกรรมจะโต้ตอบต่อเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ประการที่ 2 ทัศนคติมีความคงตัวอยู่ในช่วงระยะเวลา แต่อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ ประการที่ 3 ทัศนคติเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมกับความรู้สึกนึกคิด ทั้งในรูปแบบของการแสดงออกโดยวาจา หรือการแสดงออกทางความรู้สึก และประการที่ 4 ทัศนคติมีคุณสมบัติเชิงจิตที่จะทำให้บุคคลประเมินผลและเลือกสิ่งใด-สิ่งหนึ่ง (เอกพันธ์ ศรีเจริญ, 2563) ในปัจจุบันการวัดทัศนคตินั้นนิยมใช้เทคนิคการวัดทัศนคติของลิเคิร์ต (Likert 's Technique) มาตราวัดนี้ให้ผู้ตอบประมาณค่าความรู้สึก (Rating Scale) 5 ระดับ โดยเริ่มจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีการกำหนดน้ำหนักหรือคะแนนของแต่ละข้อไว้ เช่น เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน และลดลงตามลำดับจนถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน หรือคะแนนกลับกันจาก 1 คะแนน จนถึง 5 คะแนนเมื่อทัศนคติเป็นลบ คะแนนทัศนคติที่ได้จากการรวบรวมในแต่ละข้อ (Summative Model) ถ้าได้คะแนนสูง แสดงว่ามีทัศนคติที่เป็นบวก ซึ่งดัชนีจะบอกทิศทางและปริมาณของทัศนคติได้ การใช้วิธีการของ ลิเคิร์ต เป็นที่นิยมกันอย่างแพร่หลายเพราะสะดวกและสร้างได้ง่ายกว่าวิธีการของ เทอร์สตัน รวมถึงมีความเชื่อถือได้ และมีความแม่นยำตรงสูง (Boone Jr และ Boone, 2012) ดังนั้น จากการทบทวนวรรณกรรม ทัศนคติหรือเจตคติต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ หมายถึง ความรู้สึก ความคิด หรือความเชื่อ เป็นแนวโน้มที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของบุคลากรสายวิชาการทั้งในเชิงบวกหรือเชิงลบต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ที่สามารถรับรู้หรือตีความได้จากสิ่งที่แสดงออกมาทางพฤติกรรม

3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Motivation)

มีนักวิชาการหลายท่านให้คำนิยามและความหมายของแรงจูงใจ เช่น Kidd (1973) กล่าวว่า คำว่า “แรงจูงใจ” มาจากคำในภาษาละติน “Movere” โดยความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษคือ “to move” ซึ่งมีความหมายว่า “สิ่งที่โน้มน้าวหรือชักนำให้บุคคลเกิดการแสดงออกหรือลงมือทำ ดังนั้นแรงจูงใจจึงได้รับความสนใจเป็นอย่างมากในทุกวงการ ซึ่งสอดคล้องกับ Førsund, Lovell and Schmidt (1980) ที่ให้ความหมายแรงจูงใจว่า “เป็นกระบวนการโน้มน้าวให้บุคคลแสดงออกซึ่งความพยายามที่จะสนองตอบความต้องการบางอย่างให้ประสบผลสำเร็จ” และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีผู้กล่าวถึงได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ โดยทาง McLeod (2007) ที่ได้ได้อธิบายว่าความต้องการของคนจะเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจความต้องการต่าง ๆ ในทัศนะของมาสโลว์จะแบ่งออกได้เป็นระดับต่าง ๆ กัน ทฤษฎี ของมาสโลว์เป็นที่รู้จักและใช้กันอย่างกว้างขวางในนามของ “Maslow's Hierarchy of Needs” ซึ่งมาสโลว์กำหนดสมมติฐานไว้ว่า (1) มนุษย์เป็นสัตว์อย่างหนึ่งที่มีความต้องการและไม่สิ้นสุด (2) ความต้องการของมนุษย์นั้น หากได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป และ (3) ความต้องการของมนุษย์จะเรียงลำดับตามความสำคัญ เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว จะมีความต้องการอย่างอื่นเข้ามาแทนที่ ดังนั้น จากการทบทวนวรรณกรรม แรงจูงใจในงานวิจัยนี้ หมายถึงแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ (Motivation) หมายถึง สิ่งเร้าหรือสิ่งกระตุ้นที่ทำให้บุคลากรสายวิชาการมีความต้องการในการผลิตผลงานทางวิชาการ

3.3 แนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Progression)

ความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นส่วนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นแรงขับเคลื่อนหรือการตอบสนองความต้องการภายในของบุคคล (Internal Instinct) ซึ่งทาง London and Stumpf (1982) ได้ให้ความหมายความก้าวหน้าในอาชีพการงานไว้ว่า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงหรือการเปลี่ยนแปลงบทบาทที่เกี่ยวข้อง โดยตรงกับการปฏิบัติงานและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้ ล้วนส่งผลต่อความก้าวหน้าในการทำงาน การเลื่อนระดับขั้น การเลื่อนตำแหน่ง หรือการขึ้นเงินเดือน ตลอดจนความพึงพอใจต่อชีวิต ความรู้สึกถึงคุณค่าของตนเอง ซึ่งอาจออกมา

ในรูปของอำนาจหน้าที่หรือสถานภาพสูงขึ้น ซึ่งเป็นเป้าหมายในอาชีพของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ ลัดดาวัลย์ สำราญ และคณะ (2561) ที่กล่าวว่าความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพ คือ การที่องค์กรหรือหน่วยงานกำหนด ความก้าวหน้าในอาชีพ การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การส่งเสริมทางวิชาการ การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ และ นโยบายขององค์กรที่ส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความก้าวหน้า ทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ที่จะพัฒนาความสามารถของตนเอง ให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงผู้ปฏิบัติงานต้องมีการใฝ่หาความรู้ โดยการ ฝึกอบรม ทำให้เกิดความริเริ่มงานและการเรียนรู้ งาน รวมถึงการเรียนรู้เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และได้รับการยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงาน ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุผลตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ ดังนั้น จากการทบทวนวรรณกรรม ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การที่บุคลากรสายวิชาการได้รับการ สนับสนุนจากองค์กรให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน การได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ การมอบหมายงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้สูงขึ้นหรือมีมากขึ้น

3.4 แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นที่ยอมรับนับถือ (Recognition)

Foster (1973) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการยอมรับนับถือว่า หมายถึง การที่ประชาชนได้เรียนรู้ผ่านการศึกษา โดยขั้นตอนการรับรู้การยอมรับเกิดขึ้นได้หากมีการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้นั้นจะได้ผลก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นได้ ทดลองปฏิบัติงานแน่ใจว่าสิ่งนั้นสามารถให้ประโยชน์อย่างแน่นอน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การยอมรับนับถือเป็นพฤติกรรมของแต่ละ บุคคล ในการรับเอาสิ่งใหม่มายึดถือปฏิบัติด้วยความเต็มใจโดยที่พฤติกรรมนั้นมีการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นกระบวนการ และมีระยะเวลา และ ศิริพร นุชสำเนียง และ วรุณี ชุมวรรฐายี (2561) ได้ให้ความหมายของการได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับความไว้วางใจ หรือการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลในองค์กร การยอมรับนับถืออาจอยู่ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความรู้อุณหภูมิ ความสามารถ เมื่อทำงานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ (สุธิรา อัสวสายวิรุณ, 2560) ดังนั้น จากการทบทวนวรรณกรรม การเป็นที่ยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรสายวิชาการได้รับการยอมรับ ความไว้วางใจ ความเคารพนับถือจากบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร

3.5 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง (Self-development)

Pedler and Boydell (1981) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า เป็นการพัฒนาตนเองและด้วย ตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Angus et al, (1990) ที่กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาส่วนบุคคล ผู้พัฒนาเป็นผู้รับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเองในเบื้องต้น รวมถึงการเลือกวิธีการเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายนั้น การพัฒนาตนเองเน้นการมีอำนาจเหนือตนเอง ซึ่งเป็นกระบวนการของจิตวิทยากลุ่มมนุษยนิยม เป็นการเพิ่มสมรรถนะ และความตั้งใจที่จะควบคุมและรับผิดชอบต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ด้วยตนเอง และกระบวนการพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการ ในการศึกษาหาความรู้และการรับรู้ตามศักยภาพและตามลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลในการสืบค้นหาความรู้ด้วย ตนเอง การมีทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การวางแผน วิธีการเรียนและการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองให้มีความก้าวหน้าอยู่เสมอ (อินตา ศิริวรรณ, 2563) อีกทั้ง การพัฒนาตนเองมีความสำคัญไม่เพียงแต่ทำให้พฤติกรรมที่มีปัญหา หดหายไปเท่านั้น แต่เพื่อประโยชน์ในการจัดการกับปัญหาที่จะเกิดในอนาคตให้มีประสิทธิภาพมากกว่าในอดีตเป็นการ เตรียมตัวให้พร้อมเพื่อจะมีอิสระที่จะเลือกทำพฤติกรรมเพื่อสิ่งที่ดีที่สุดของตนตามธรรมชาติที่ตั้งใจแล้ว คนทุกคนล้วน ต้องการเป็นคนที่มีสมบูรณ์แบบ หรืออย่างน้อยต้องการมีชีวิตที่มีความสุขและประสบความสำเร็จตามความต้องการของ ตนเอง และพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน (ศุภพงศ์ สอนสังข์ และ พีรเทพ รุ่ง कुमार, 2021)

ดังนั้น จากการทบทวนวรรณกรรม การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ หมายถึง การเตรียมความพร้อม และความตั้งใจของ บุคลากรสายวิชาการที่จะยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้น ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และ วิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2564

4. สมมติฐานการวิจัย

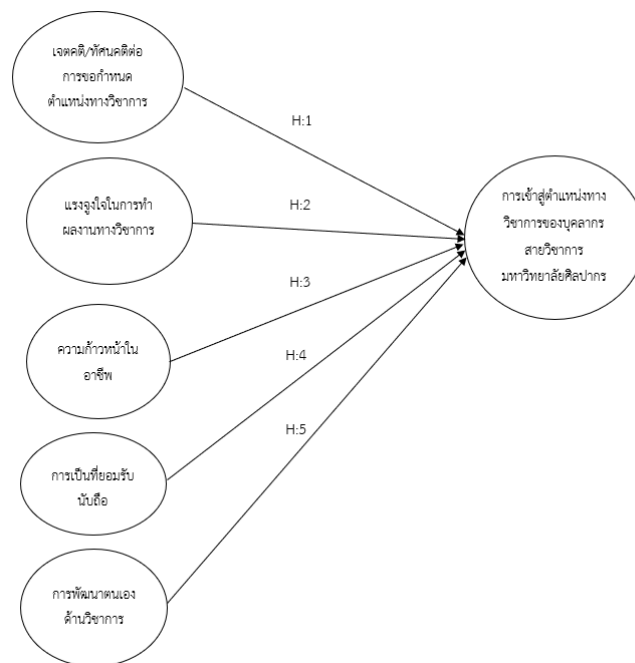
H1: ทักษะคิดหรือเจตคติต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

H2: แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร สายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

H3: ความก้าวหน้าในอาชีพมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

H4: การเป็นที่ยอมรับนับถือมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

H5: การพัฒนาตนเองด้านวิชาการมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสาย วิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

5. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรซึ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ จาก 13 คณะวิชา 1 วิทยาลัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวนทั้งสิ้น 1,287 คน (ข้อมูลจากกองทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ณ วันที่ 9 พฤษภาคม 2565)

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยทาง Bagozzi and Yi (2012) กล่าวว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างควรมีจำนวน 200 ตัวอย่างขึ้นไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 250 คน เป็นตัวแทนบุคลากรสายวิชาการ ที่ปฏิบัติงานจาก 13 คณะวิชา 1 วิทยาลัย การสุ่มตัวอย่าง ในขั้นแรก ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling Design) หลังจากนั้นส่งแบบสอบถามออนไลน์และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling Design) เพื่อให้ได้ข้อมูลตามที่กำหนด

5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามออนไลน์ โดยแบ่งข้อคำถามออกเป็น 7 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส คณะวิชาที่สังกัด เงินเดือนในปัจจุบัน ประเภทของบุคลากร ลักษณะของแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติหรือเจตคติต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ มีข้อคำถาม จำนวน 4 ด้าน ปรับปรุงมาจากงานวิจัยของ ฐิตาภา ทองไชย (2562) ปัทมา ชื่นโท (2559) และอารีรัตน์ บุญรัตน์ (2561) ดังนี้ ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา จำนวน 4 ข้อ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ จำนวน 4 ข้อ ด้านสภาพการทำงาน จำนวน 4 ข้อ ด้านระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ประกาศ จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ มีข้อคำถาม จำนวน 4 ข้อ ซึ่งปรับปรุงมาจากงานวิจัยของ กัญญา โฉมศรี (2560) ดังนี้ ด้านแรงจูงใจภายนอก จำนวน 4 ข้อ และด้านแรงจูงใจภายใน จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ซึ่งปรับปรุงมาจากงานวิจัยของ จรรจรจิรา เกตุรุ่ง (2559) และชไมพร คงโพ (2559)

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นที่ยอมรับนับถือ มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ซึ่งปรับปรุงมาจากงานวิจัยของ จรรจรจิรา เกตุรุ่ง (2559) และชไมพร คงโพ (2559)

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ซึ่งปรับปรุงมาจากงานวิจัยของ ฐิตาภา ทองไชย (2562)

ส่วนที่ 7 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มีข้อคำถาม จำนวน 4 ข้อ ซึ่งปรับปรุงมาจากงานวิจัยของ ฐิตาภา ทองไชย (2562) ฐิตาภา ทัพวงศ์ (2564) และชัยยุทธ กลีบบัว (2552)

ส่วนที่ 2-6 จะมีลักษณะคำถามเป็นการประเมินแบบรวมค่า (Rating Scale) แบบ 5 ระดับความคิดเห็นของ Likert ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ทั้งนี้ แบบสอบถามหรือแบบวัดมีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน พบว่าทุกข้อคำถามมีค่า IOC ของข้อคำถามมีค่า IOC สูงกว่า 0.50 ทุกข้อ หลังจากนั้น ผู้วิจัยนำแบบวัดไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ซึ่งทุกตัวแปรมีความเชื่อมั่นมากกว่า 0.70 เป็นไปตามเกณฑ์ของ Fornell and Larcker (1981) ได้แก่ ทศนคติหรือเจตคติ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.921 แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.849 ความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.905 การเป็นที่ยอมรับนับถือ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.907 การพัฒนาตนเองด้านวิชาการ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.735 และการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.879 และจากการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยัน (CFA) พบว่า องค์ประกอบของทุกตัวแปรมีน้ำหนักตามองค์ประกอบมาตรฐานมากกว่า 0.5

5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (Online Survey) ด้วยการสร้างแบบสอบถามใน Google Form โดยดำเนินการจัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังคณะวิชา จำนวน 13 คณะ และ 1 วิทยาลัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้อง ผ่าน URL และ QR Code ของแบบสอบถามในหนังสือขอความอนุเคราะห์ ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถาม ก่อนทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป ทั้งนี้ สำหรับการวิจัยดังกล่าวได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยยึดหลักเกณฑ์ตามคำประกาศ เฮลซิงกิ (Declaration of Helsinki) และมีความสอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับ และข้อกำหนดภายในประเทศ ตามหมายเลขใบรับรอง COE 65.1025-181

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปและระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

6. สรุปผลการวิจัย

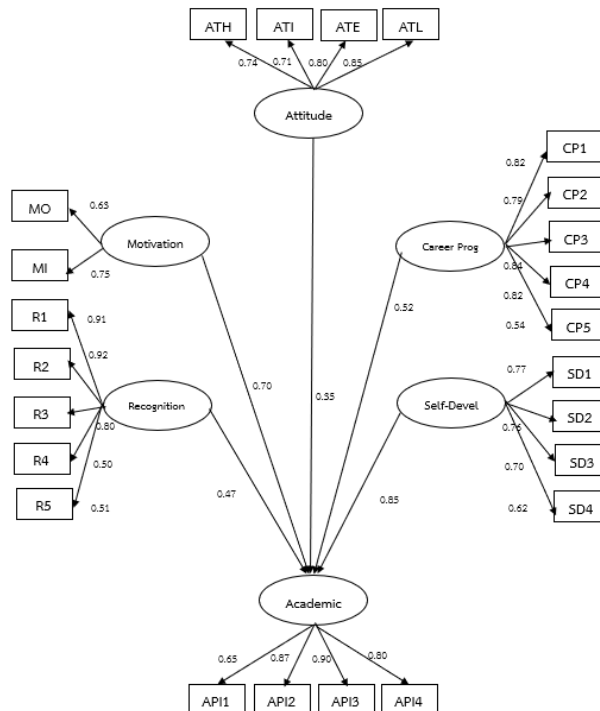
จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 250 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 54.40 และมีอายุระหว่าง 25-30 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 33.20 มีการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 54.80 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 40.40 มีเงินเดือนในปัจจุบันอยู่ระหว่าง 40,001-50,000 บาท จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 36.40 และเงินเดือนปัจจุบันตั้งแต่ 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80 และเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 96.400

ระดับของทัศนคติหรือเจตคติต่อการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ ความก้าวหน้าในอาชีพ การเป็นที่ยอมรับนับถือ และการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ และการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ผลการวิจัยพบว่า ด้านทัศนคติหรือเจตคติต่อการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.56 ด้านแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70 ด้านการเป็นที่ยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 ด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.66 และด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของทัศนคติหรือเจตคติต่อการข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ ความก้าวหน้าในอาชีพ การเป็นที่ยอมรับนับถือ และการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ ที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง โดยเริ่มจากการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง พบว่าค่า CMIN/df = 2.495, RMR = 0.067, GFI = 0.876, TLI = 0.910, CFI = 0.937 และ RMSEA = 0.077 ผ่านเกณฑ์การพิจารณาทั้งหมด แสดงว่าโมเดลสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพที่ 2 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานทั้ง 5 สมมติฐาน



ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง

จากการทดสอบสมมติฐานของการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ด้วยโมเดลสมการโครงสร้างในการทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร ผลการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	Beta (β)	CR	p-value	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1: ทักษะคติหรือเจตคติต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร	0.15	5.693	0.00**	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2: แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร	0.23	6.546	0.00**	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3: ความก้าวหน้าในอาชีพมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร	0.21	6.305	0.00**	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4: การเป็นที่ยอมรับนับถือมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร	0.18	5.737	0.00**	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 5: การพัฒนาตนเองด้านวิชาการมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร	0.34	8.056	0.00**	ยอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า ทักษะคติหรือเจตคติต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.15 ค่า CR = 6.546 และค่า p-value = 0.00 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงให้เห็นว่า ทักษะคติหรือเจตคติต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ 1

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

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

สมมติฐานที่ 4 ผลการศึกษาพบว่า การเป็นที่ยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.18 ค่า CR = 5.737 และค่า p-value = 0.00 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงให้เห็นว่า การเป็นที่ยอมรับนับถือมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ 4

สมมติฐานที่ 5 การพัฒนาตนเองด้านวิชาการมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β) = 0.34 ค่า CR = 8.056 และค่า p-value = 0.00 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาตนเองด้านวิชาการมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ 5

7. การอภิปรายผล

จากวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 1 ศึกษาระดับของทัศนคติหรือเจตคติต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ ความก้าวหน้าในอาชีพ การเป็นที่ยอมรับนับถือ และการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ และการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า

ด้านทัศนคติหรือเจตคติต่อการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 จากรายละเอียดพบว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในเรื่องของการได้รับโอกาสในการเข้ารับการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มศักยภาพ/ความสามารถการผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26

ด้านแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 จากรายละเอียดพบว่า การตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 จากรายละเอียดพบว่า ความคาดหวังที่จะขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20

ด้านการเป็นที่ยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 จากรายละเอียดพบว่า การได้รับยอมรับนับถือในความรู้ ความสามารถและการทำงาน จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

ด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 จากรายละเอียดพบว่าการตระหนักถึงความสำคัญในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23

ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 จากรายละเอียดพบว่า ท่านมีความประสงค์ในเข้าสู่การขอตำแหน่งทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29

จากวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของทัศนคติหรือเจตคติต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ ความก้าวหน้าในอาชีพ การเป็นที่ยอมรับนับถือ และการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ ที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร สามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ทัศนคติหรือเจตคติต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้เป็นเพราะว่าการขอตำแหน่งทางวิชาการนั้น จะต้องมาจากทัศนคติหรือเจตคติที่ดีของผู้ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ทั้งในประเด็นของผู้บังคับบัญชาที่มีส่วนช่วยสนับสนุนในการเพิ่มศักยภาพและความสามารถให้บุคลากรในหน่วยงานประสบความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กฤษณา วัฒนศักดิ์, กรองทิพย์ นาควิเชตร, วรสิทธิ์ รัตนวราหะ และมานะ สีนธวงษานนท์ (2561, น. 150-165) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน โดยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยด้านเจตคติต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ และปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้เป็นเพราะว่า แรงจูงใจไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจภายในหรือแรงจูงใจภายนอกล้วนมีผลต่อการส่งเสริมหรือผลักดันให้ผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการตระหนักถึงภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบตามพันธกิจหลักของหน่วยงานเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เชียง เกษิต, บุญเรียง ขจรศิลป์, วรุณี ลัภนโชคติ (2564) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์ กลุ่มสาขาวิชาบริหารพาณิชยศาสตร์การบัญชี การจัดการการท่องเที่ยว และเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน : การวิเคราะห์เชิงสาเหตุทุกระดับ โดยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพการวิจัยสูงสุด ในระดับอาจารย์ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการวิจัย ($\beta=1.217$)

สมมติฐานที่ 3 ความก้าวหน้าในอาชีพ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้เป็นเพราะว่า บุคลากรมีความคาดหวังที่จะขอตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง และยังเป็นการพัฒนาศักยภาพและความเชี่ยวชาญตามความต้องการและสนใจของตนเอง และเป็นการสะท้อนถึงคุณภาพของอาจารย์ที่มีความเป็นมืออาชีพ เป็นที่ยอมรับในแวดวงวิชาการและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ญฐมน แก้วอำดี, พระครูพิจิตรศุกภาพร, พระมหาสุพจน์ สุเมโธ และแวตตา ชลรัตน์ (2564, น. 212-225) ที่ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารที่มีต่อแรงจูงใจในการทำผลงานทาง

วิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ระดับด้านความต้องการความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความต้องการความเคารพนับถือ

สมมติฐานที่ 4 การเป็นที่ยอมรับนับถือ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้เพราะว่า การที่บุคลากรมีตำแหน่งทางวิชาการจะเป็นที่ยอมรับในวงทางการศึกษา ว่ามีความสามารถทางวิชาการ รวมถึงการมีค่านำหน้าชื่อที่ปรากฏว่าบุคลากรผู้นั้นอยู่ในตำแหน่งทางวิชาการในระดับใด ซึ่งถือว่าเป็นเกียรติและเป็นที่ยอมรับกับบุคคลอื่น ๆ ซึ่งงานวิจัยสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สมบัติ อา รียาศาล (2561) ที่ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งการศึกษานี้มีหลักแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การใช้ทฤษฎีจูงใจที่มีความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ การเป็นที่ยอมรับทางสังคม ถือว่าเป็นความต้องการทางสังคม (Social or belonging needs) เป็นความต้องการที่จะให้ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น รวมไปถึงความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงหรือฐานะทางสังคม (Esteem or status needs) เป็นความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป นอกจากนี้ ในเรื่องของทฤษฎีองค์ประกอบ (Two Fact Theory) ของเฮอริชเบิร์ก ในด้านปัจจัยค้ำจุน ถือได้ว่าการยอมรับนับถือ (Recognition) เป็นตัวสนับสนุนของการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งทฤษฎีทั้งสองนี้สามารถสนับสนุนสมมติฐานการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

สมมติฐานที่ 5 การพัฒนาตนเองด้านวิชาการ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้เป็นเพราะว่า บุคลากรมีการตระหนักถึงความสำคัญในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และประเด็นความสนใจในการอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นการพัฒนาศักยภาพของตนเองในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทางวิชาการ/วิชาชีพ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับตนเองอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กฤษณา วัฒนศักดิ์, กรองทิพย์ นาควิเชตร, วรสิทธิ์ รัตนวราหะ และมานะ สิ้นธวงษานนท์ (2561, น. 150-165) ที่ทำการศึกษเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน โดยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยด้านเจตคติต่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ และปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ

นอกจากนี้ วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง พบว่าค่า $CMIN/df = 2.495$, $RMR = 0.067$, $GFI = 0.876$, $TLI = 0.910$, $CFI = 0.937$ และ $RMSEA = 0.077$ ผ่านเกณฑ์การพิจารณาทั้งหมด แสดงว่า โมเดลสมการโครงสร้างมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

8. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย และข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยอื่นทั่วประเทศ ซึ่งอาจจะจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามประเภทของมหาวิทยาลัย เช่น มหาวิทยาลัยที่เป็นภาครัฐ และมหาวิทยาลัยเอกชน
2. ควรเพิ่มการวิจัยด้านคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น เช่น การสัมภาษณ์ผู้บริหาร คณาจารย์ที่ประสบความสำเร็จในการยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และสายสนับสนุนที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ จะทำให้ได้รับคำแนะนำหรือข้อเสนอแนะ เพื่อนำมาพัฒนากระบวนการสำหรับการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้

บรรณานุกรม

- กฤษฎา วัฒนศักดิ์, และคณะ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัย เอกชน. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา, 12(3), 150-165.
- งานวิเทศสัมพันธ์. (2565). คณะวิชาและวิทยาเขต. เข้าถึงเมื่อวันที่ 9 พฤษภาคม 2565 จาก <https://www.inter.su.ac.th/th/เกี่ยวกับ/คณะวิชาและวิทยาเขต>
- จิตรา จันทราเกตุวิ และ วริษฐา อันโต. (2565). แรงจูงใจและการเห็นคุณค่าในตนเองที่ส่งผลต่อการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์ผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตปริมณฑล. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 16(1), 161-175.
- เจียง เกาซิด, บุญเรียง ขจรศิลป์, วารุณี ลัภนโชคดี (2564) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์กลุ่มสาขาบริหารพาณิชยศาสตร์การบัญชี การจัดการการท่องเที่ยว และเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน : การวิเคราะห์เชิงสาเหตุทุกระดับ. วารสารชุมชนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 15(1), 180-194.
- ณัฐมน แก้วอำดี, และคณะ. (2564). บทบาทผู้บริหารที่มีต่อแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 1. วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์, 6(1), 212-225.
- นันทชกรณ์ พลฤษ์เรื่องกิจ และ บุรชัย อัสทวิบุญ. (2561). ทศนคติต่อการเข้าศึกษาในโครงการรัสเซียศึกษาของนักศึกษาปีการศึกษา 2561 [วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาบัณฑิต หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัสเซียศึกษา คณะศิลปศาสตร์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปัญญา ชูช่วย (2564). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 40(5), 42-53.
- พรชลิศา ยะจะนะ. (2564). การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, 7(9), 287-302.
- ไพรินทร์ ต้นพุ่ม และ จุฑาทิพย์ ศรีทรัพย์. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 28(2), 158-172.
- ภาณุวัฒน์ กิตติกรวรรณธ์ รัตนพิมลพลแสน, และคณะ. (2564). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 6(3), 303-318.
- มหาวิทยาลัยศิลปากร. (2561). ระเบียบมหาวิทยาลัยศิลปากรว่าด้วยจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ พ.ศ. 2561. เข้าถึงเมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2561 จาก <http://www.suric.su.ac.th/>
- ราชกิจจานุเบกษา. (2536). ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการใช้ตำแหน่งทางวิชาการเป็นค่านำหน้านาม พ.ศ. 2536. เข้าถึงเมื่อวันที่ 9 พฤษภาคม 2565 จาก <http://hrm.ru.ac.th/index.php/2015-06-16-12-09-10/289-5-0003>
- ลัดดาวัลย์ สำราญ, และคณะ. (2561). การส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพของเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลผู้สูงอายุ. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี, 12(29), 119-134.
- ศิริพร นุชสำเนียง และ วรุณี ชุมวรรฐายี. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ. วารสารสหวิทยาการสังคมศาสตร์และการสื่อสาร, 1(1), 36-54.

- ศุภพงศ์ สอนสังข์ และ พีรเทพ รุ่งคุณากร. (2021). กระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองสู่ความสำเร็จในอาชีพของนักออกแบบผลิตภัณฑ์. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 18(2), 249-263.
- สมบัติ อาริยาศาล. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา. Journal of Roi Kaensam Academi, 3(2), 33-46.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). เกี่ยวกับ SDGs. เข้าถึงเมื่อวันที่ 9 พฤษภาคม 2565 จาก <https://sdgs.nesdc.go.th/เกี่ยวกับ-sdgs/>
- อินตา ศิริวรรณ. (2563). กระบวนการพัฒนาตนเอง [สารนิพนธ์พุทธศาสตรบัณฑิต 2563]
- อุษณี สืบพันธุ์โพธิ์ (2563). ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วารสารการเมืองการปกครอง, 10(3), 242-257.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (2012). Specification, evaluation, and interpretation of structural equation models. Journal of the Academy of Marketing Science, 40(1), 8-34.
- Førsund, F. R., Lovell, C. K., & Schmidt, P. (1980). A survey of frontier production functions and of their relationship to efficiency measurement. Journal of econometrics, 13(1), 5-25.
- Harry N Boone Jr & Deborah A Boone. (2012). Analyzing likert data. The Journal of extension, 50(2), 48.
- James Robbins Kidd. (1973). How adults learn.
- M Perloff Richard. (2020). DYNAMICS OF PERSUASION: Communication and Attitudes in the Twenty-first Century, International Student Edition. Routledge.
- Manuel London & Stephen A Stumpf. (1982). Managing careers (Vol. 4559). Addison Wesley Publishing Company.
- Mike Pedler & Tom Boydell. (1981). What is self-development. Management Self-development: concepts and practices, Westmead.
- Mustafa Albay & Mustafa Serbes. (2017). Importance of career planning and development in education. International Journal of Social Sciences & Educational Studies, 4(2), 149-154.



80th Anniversary
SILPAKORN UNIVERSITY
Creative Art and Science for All



คณะวิทยาการจัดการ
Faculty of Management Science

Proceedings

การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 11 ประจำปี 2566