

## บทที่ 2

### ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้คณะผู้วิจัยได้ศึกษาบริบทของมหาวิทยาลัย หลักเกณฑ์วิธีการแต่งตั้งคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเสนอตามลำดับดังนี้

- 2.1 แนวคิดและความสำคัญของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
- 2.2 ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์
- 2.3 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)
- 2.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (The Motivation-Hygiene Theory)
- 2.5 ทฤษฎีความคาดหวังของวูรัม (Expectancy Theory)
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 กรอบแนวคิดงานวิจัย

#### 2.1 แนวคิดและความสำคัญของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษานอกจากจะเป็นการพัฒนางานวิชาชีพ ยังมีความสัมพันธ์กับสายทางก้าวหน้าในงานอาชีพเช่นกัน เนื่องจากเป็นกระบวนการพัฒนาทักษะ ความรู้ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในปัจจุบันโดยยึดกฎเกณฑ์มาตรฐานที่องค์การได้กำหนดไว้ เพื่อก้าวสู่ลำดับขั้นตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในอนาคตภายในองค์การ อำนวยพร มโนวงศ์ (2552: 6-13) ได้สรุปแนวคิดและความสำคัญของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ไว้ดังนี้

คณย์ เทียนพุด (2540) ได้อธิบายเส้นทางก้าวหน้าในงานอาชีพ (Career Path) ว่าเป็นลำดับตำแหน่งภายในองค์การซึ่งบุคลากรสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการเติบโตในอาชีพได้ ถือเป็นแผนผังเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพ เป็นความพยายามขององค์การในอันที่จะพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากร โดยอาศัยข้อกำหนด กฎเกณฑ์ของสายทางก้าวหน้าในอาชีพเพื่อส่งเสริมและพัฒนา สามารถสะท้อนให้เห็นพัฒนาการทางทักษะ ความสามารถ ประสิทธิภาพการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อก้าวสู่ขั้นใดของสายอาชีพ ซึ่งเปรียบได้กับการเลื่อนตำแหน่งงาน เพราะฉะนั้นสายทางก้าวหน้าในงานอาชีพ จึงสามารถให้รางวัลตอบแทนที่สอดคล้อง

กับความสามารถ และความรับผิดชอบที่เพิ่มสูงขึ้น และแนวทางในการสร้างความเจริญเติบโตในอาชีพคือสิ่งที่สามารถปฏิบัติได้ โดยการตรวจสอบเส้นทางก้าวหน้าผู้ตำแหน่งสูงสุดตามบุคลากรที่ประสบความสำเร็จ วิเคราะห์จุดเริ่มต้นของเส้นทางอาชีพ และวิเคราะห์ความสำคัญของงานเพื่อจะได้นำไปกำหนดในแต่ละขั้นของตำแหน่ง แม้ว่าองค์กรจะมีนโยบายส่งเสริมเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าบุคลากรทุกคนจะสามารถเติบโตก้าวหน้าไปตามผังแสดงลำดับตำแหน่งที่กำหนดไว้ หากแต่ขึ้นอยู่กับความพยายามและสมรรถนะของแต่ละบุคคลรวมทั้งสภาพทั่วไปและหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของแต่ละองค์การ ส่วน อากรณ ภู่วิทยพันธ์ (2548) กล่าวถึง การพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรปัจจุบัน ขณะเดียวกันก็ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในอนาคต โดยทิศทางการพัฒนาจะเป็นไปในแนวทางเดียวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ธุรกิจขององค์การที่ได้กำหนดไว้ สามารถจำแนกเป็น 2 แนวคิดหลัก ดังนี้

1. การจัดการสายอาชีพ คือ ระบบที่องค์การได้จัดเตรียมไว้และนำไปปฏิบัติเพื่อการบำรุงรักษาพัฒนา และใช้บุคลากรซึ่งเป็นทรัพย์สินทางปัญญาขององค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. การวางแผนอาชีพ คือ แผนอาชีพที่กำหนดจากสิ่งที่บุคลากรอยากจะทำในอนาคตภายในระยะเวลาที่กำหนด

การจัดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพจำแนกเป็น 3 รูปแบบดังนี้

1. การจัดทำเส้นทางอาชีพแบบปิด (Traditional Career Path) แสดงอาชีพในแนวตั้ง โดยการเลื่อนขั้นจะดำเนินการในสายงานเดิมที่บุคลากรรับผิดชอบอยู่ ซึ่งจะทำให้รับรู้โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพของคน ได้อย่างชัดเจนตามความชำนาญและประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น

2. การจัดทำเส้นทางอาชีพแบบเปิด (Network Career Path) คือ ยืดหยุ่นหลักการเลื่อนตำแหน่งงานซึ่งเป็นการแสดงสายอาชีพของบุคลากรในแนวตั้ง และการ โอนย้าย สับเปลี่ยน หมุนเวียน หรือการจัดในแนวนอน โดยมีความมุ่งหมายในอันที่จะส่งเสริมการเรียนรู้งาน คลอดจน สร้างทักษะและประสบการณ์ใหม่แก่บุคลากร

3. การจัดทำเส้นทางอาชีพแบบกึ่งเปิด (Dual Career Path) คือการเลื่อนขั้นตามสายงานที่รับผิดชอบทั้งด้านบริหาร หรือสายงานที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทั้งนี้บุคลากรจะมีโอกาสเลือกสายอาชีพที่ตนถนัด ซึ่งอาจเป็นสายบริหาร หรือสายเทคนิคก็ได้ การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพรูปแบบนี้เหมาะกับตำแหน่งงานที่ต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะทางเทคนิคเฉพาะด้านความชำนาญพิเศษ เป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยตนเอง ไม่ต้องมีผู้บังคับบัญชา เช่น งานในตำแหน่งนักวิชาการ นักวิเคราะห์ระบบ อาจารย์ นักวิจัย เป็นต้น การจัดทำเส้นทางอาชีพลักษณะ

นี้จะช่วยกำหนดทางเลือกให้กับบุคลากรที่ไม่ต้องการเลื่อนตำแหน่งทางการบริหาร สามารถมุ่งสายงานทางเทคนิคได้

ความก้าวหน้าในการพัฒนางานอาชีพจำแนกได้ 3 ประเภท คือ

1. ความก้าวหน้าในอาชีพแบบเดี่ยว (Single Career Path) คือการกำหนดแนวทางการความก้าวหน้าตามวิชาชีพและประสบการณ์ในสายงานเดี่ยวที่ตนถนัด เป็นการเลื่อนระดับเพื่อไปปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนความรับผิดชอบที่สูงขึ้น

2. ความก้าวหน้าในอาชีพแบบคู่ (Dual Career Path) คือการก้าวหน้า เติบโตในงานอาชีพนั้นๆ และยังมีสายงานอื่นให้เลือกอีกด้วย ซึ่งบุคลากรอาจได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งได้สองทาง เช่น การปฏิบัติงานตำแหน่งอาจารย์และขณะเดียวกันก็มีตำแหน่งทางการบริหารด้วย เป็นต้น ในการจัดสายความก้าวหน้าในงานอาชีพแบบนี้สิ่งที่ต้องการพิจารณาเป็นพิเศษคือ การจัดกลุ่มงานอาชีพที่คล้ายคลึงกัน สามารถหมุนเวียนทดแทนกันได้ เพื่อเปิด โอกาสให้บุคลากรเลือกสายงานที่ตรงกับความถนัด ความสนใจ ซึ่งจะเป็นการสนับสนุนให้เกิดความเติบโตในอาชีพได้เร็วขึ้น

3. ความก้าวหน้าในอาชีพแบบหลากหลาย (Multiple Career Path) คือ การจัดสายอาชีพที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เลือกเส้นทางพัฒนางานอาชีพที่หลากหลาย โดยขึ้นอยู่กับความสนใจของแต่ละบุคคล วิธีนี้เป็นวิธีการที่ยืดหยุ่น และสามารถช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญได้หลายมิติ

การเสนอขอเพื่อดำรงตำแหน่งทางวิชาการ อาศัยอำนาจตามมาตรา 24 (5) และมาตรา 48 แห่งพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 คณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนดมาตรฐานหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ประกอบด้วย 1) การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง 2) การรายงานการสอน และผลงานทางวิชาการ นอกจากนี้ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการยังต้องมีจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ

การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ มีขั้นตอนสรุปได้ดังนี้ 1) ให้คณะวิชาเสนอชื่อผู้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ต่อคณะกรรมการพิจารณาคำหนดตำแหน่งทางวิชาการประจำสถาบัน ตามแบบคำขอรับการพิจารณาคำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่คณะกรรมการกำหนด พร้อมด้วยผลงานทางวิชาการ 2) ให้คณะกรรมการพิจารณาคำหนดตำแหน่งทางวิชาการประจำสถาบันประเมิน ผลการสอน โดยอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อประเมินผลการสอนได้ตามความเหมาะสม 3) ให้คณะกรรมการพิจารณาคำหนดตำแหน่งทางวิชาการประจำสถาบัน แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการและ

จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการในสาขาวิชานั้นๆ การแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ ต้องคัดสรร จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่คณะกรรมการกำหนดสำหรับสาขาวิชานั้นๆ โดยต้องเป็น บุคคลภายนอกสถาบันที่ผู้ขอสังกัด และมีตำแหน่งทางวิชาการ ไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอ และ กำหนดให้ต้องมีการประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ และให้การดำเนินการอยู่ในชั้นความลับทุกขั้นตอน เกณฑ์การตัดสิน ผลงานทางวิชาการต้องมีปริมาณและคุณภาพที่แสดงความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิใน สาขาวิชานั้น การตัดสินของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก และ4) เมื่อคณะกรรมการพิจารณา ตำแหน่งทางวิชาการประจำสถาบันพิจารณาความเห็นของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามแล้ว ให้ นำเสนอต่อสภาสถาบันพิจารณาให้ความเห็นชอบและให้อธิการบดีออกคำสั่งแต่งตั้ง และแจ้งให้ คณะกรรมการทราบภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ออกคำสั่งแต่งตั้ง พร้อมกับสำเนาคำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณ ทางวิชาการและแบบคำขอ ฯ คำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการต้องระบุสาขาวิชาเชี่ยวชาญ ของตำแหน่งทางวิชาการที่สั่งแต่งตั้งนั้นด้วย สำหรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ เมื่อ คณะกรรมการพิจารณาให้ความเห็นชอบการแต่งตั้งเป็นศาสตราจารย์และให้เลขาธิการ คณะกรรมการการอุดมศึกษาดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งต่อไป

ดังนั้นการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์นั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับการจัดเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพหรือความก้าวหน้าในการพัฒนางานอาชีพแต่อย่างใด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ อาจารย์จะมีศักยภาพในการผลิตผลงานทางวิชาการที่มีมาตรฐาน และเสนอเพื่อขอดำรงตำแหน่ง ทางวิชาการตามลำดับขั้นต่อไป แต่ความก้าวหน้าในงานอาชีพมีบทบาทสำคัญในการสร้างขวัญและ กำลังใจ รวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ค้นหาตนเองว่ามีจุดแข็ง จุดอ่อน ในด้านใด ทั้งนี้เพื่อการนำศักยภาพมาใช้ได้อย่างเหมาะสม และเพื่อการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยัง ทำให้บุคลากรได้รับรู้ถึงโอกาสที่จะเจริญเติบโตในงานอาชีพซึ่งจะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้ทางหนึ่ง เนื่องจากบุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงทำให้มีความรับผิดชอบต่อการ ดำเนินงานที่ตนเองมีส่วนในการวางแผน กำหนดเป้าหมาย และรับรู้ทิศทางการทำงานของ องค์กร โดยองค์กรต้องกำหนดมาตรฐานในการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนเพื่อนำมาเป็นเกณฑ์การ ปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพ ตลอดจนออกแบบผังความก้าวหน้าในอาชีพและระบบเตรียมความ พร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งงาน เมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบย่อมส่งผลต่อ ประสิทธิภาพขององค์กรอย่างแน่นอนที่สุดความก้าวหน้าในงานอาชีพมีความสัมพันธ์กับการ จัดการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ภายในองค์กร

## 2.2 ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์

มหาวิทยาลัยเอกชน เป็นสถาบันการศึกษาสังกัดคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) กระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินการจัดการศึกษาภายใต้พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 ตามความในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัตินี้ให้คำจำกัดความของคำว่า “อาจารย์” หมายความว่า ศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์พิเศษ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ อาจารย์ อาจารย์พิเศษ ซึ่งมีหน้าที่หลักทางด้านการสอน และการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และมาตรา 8 ระบุว่า สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นสถานศึกษาและวิจัย มีวัตถุประสงค์ในการให้การศึกษาส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมของชาติ

ดังนั้นการที่อาจารย์จะพัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถาบันอุดมศึกษาจะต้องเร่งพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ และความศรัทธาในแวดวงการศึกษา และจากสังคมภายนอกความเป็นเลิศทางวิชาการนั้นเป็นผลเนื่องมาจากการมีอาจารย์ที่มีคุณภาพ การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์เป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนางานวิชาชีพ และความก้าวหน้าทางวิชาการของอาจารย์อย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมที่สุด และในขณะเดียวกันก็เป็นการเลื่อนขั้นตำแหน่งงานโดยพิจารณาจากความรู้ การสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญ สำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์จะต้องมีปัจจัยเอื้อที่จะช่วยสนับสนุนทั้งทางตรงและทางอ้อม สรุทดา ชัยสุวรรณ (2550: 44-97) ได้สรุปปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ มีดังนี้

1. ปัจจัยด้านองค์การ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยมในการทำงานของผู้บริหาร และการส่งเสริมและสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

### 1.1 วัฒนธรรมองค์การ

องค์การ เป็นสังคมที่เกิดจากการรวมตัวกันของกลุ่มบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง และดำเนินกิจกรรมร่วมกันอย่างมีขั้นตอนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือพันธกิจนั้น สังคมจะดำเนินการได้จะต้องมีวัฒนธรรม ซึ่ง “วัฒนธรรมองค์การ” นั้นจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ และเป็นแนวทางของการประพฤติปฏิบัติที่สั่งสมและถ่ายทอดสืบต่อกันมาของสมาชิกในองค์การ องค์การใดที่มีการก่อตั้งมาเป็นเวลานานก็จะต้องมีวัฒนธรรมองค์การที่อาจถูกถ่ายทอดผ่านเรื่องราว และสื่อทางสัญลักษณ์ที่ทรงคุณค่าได้

วัฒนธรรมในระบบอุดมศึกษาที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้

1) วัฒนธรรมของระบบอุดมศึกษาแห่งชาติ (Culture of National Higher System) เป็นภาพรวมของระบบการจัดการศึกษาในระบบอุดมศึกษาของชาติ ซึ่งขึ้นอยู่กับนโยบายของประเทศ จุดเน้นของการศึกษาของแต่ละประเทศก็แตกต่างกัน

2) วัฒนธรรมของสถาบัน (Institutional Culture) วัฒนธรรมของสถาบันจะมีความแตกต่างกันออกไปทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถาบัน พันธกิจของสถาบัน และการพัฒนาการของสถาบัน จะมีผลต่อวัฒนธรรมของอาจารย์ เช่นมหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นการวิจัย (Research University) เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ อาจารย์ก็จำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการทำงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ ใช้เวลาส่วนใหญ่ในการสร้างสรรค์ผลงานวิจัยมากกว่าการสอน ให้คุณค่าความสำคัญของการผลิตเผยแพร่ผลงานวิจัยมากกว่าภารกิจด้านอื่น ๆ เป็นต้น

3) วัฒนธรรมของวิชาชีพอาจารย์ (Culture of Academic Profession) เป็นวัฒนธรรมของนักวิชาการทุกสาขาวิชาและทุกสถาบัน ซึ่งเป็นวัฒนธรรมแต่ละองค์การที่เน้นวิชาการแต่ละศาสตร์ที่แตกต่างกัน ลักษณะเฉพาะของวิชาชีพอาจารย์ คือ ความมีอิสระทางด้านวิชาการ มีเสรีภาพในความคิดสร้างสรรค์ ทั้งในด้านการสอน การวิจัย การเขียนบทความทางวิชาการ การเขียนตำรา และการเผยแพร่องค์ความรู้สู่สาธารณชน

4) วัฒนธรรมของสาขาวิชา (Culture of the Discipline) สาขาวิชาเป็นสิ่งที่ซึ่งระบุความเป็นตัวตนของอาจารย์ตามสาขาวิชาที่เรียนมา เช่นสาขาวิชาทั่วไป สาขาวิชาชีพที่ต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลให้เป็นไปตามมาตรฐานของวิชาชีพและภายใต้พระราชบัญญัติวิชาชีพสาขานั้น ๆ และการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการก็ต้องสอดคล้องกับสาขาวิชาที่สังกัดด้วย เช่น ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ หรือศาสตราจารย์ สาขาการพยาบาล เป็นต้น

วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นส่วนที่ผลักดันให้อาจารย์สร้างสรรค์ผลงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมของระบบการศึกษา สถาบันการศึกษา ของตนเองและของสาขาวิชาตามคุณวุฒิของศักดิ์และสิทธิ์แห่งปริญญาบัตร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประเสริฐ จรรย์านุกูล (2540) ทำการศึกษาเรื่องการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การในการบริหารวิทยาลัยครูนครราชสีมา โดยใช้หลักการบริหาร 6 ประการ คือ สิ่งแวดล้อม ปณิธาน กุศโลบาย สารสนเทศ การขัดเกลาทางสังคม และภาวะผู้นำ พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีลักษณะเป็นรูปแบบวัฒนธรรมแบบครอบครัว อาจารย์มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสูง ผูกพันด้วยความเชื่อถือนและศรัทธา ปฏิบัติตามแนวประเพณี ยึดนโยบายจากกรรมการฝึกหัดครูและกระทรวงศึกษามาปฏิบัติ การตัดสินใจอยู่ในกรอบของกฎระเบียบของราชการ ปณิธานของวิทยาลัย “การเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่มีผลปฏิบัติชัดเจน ในรูปของการกระจายโอกาสทางการศึกษาแก่ผู้ด้อยโอกาส ให้บริการวิชาการแก่สถาบันการศึกษาในท้องถิ่น และการบำรุงศิลปวัฒนธรรมในท้องถิ่น” ผู้บริหารแสดงภาวะผู้นำในลักษณะของที่

ปรึกษา และผู้ประสานความสอดคล้อง คุศโลบายหลัก คือ การให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล และองค์การ การเปลี่ยนแปลงเพื่อการขยายฐานทางวิชาการที่เน้นการผลิตบัณฑิต ส่วนสุภัทรา เอื้อวงศ์ (2539) ทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมในสถาบันการศึกษา พบว่า วัฒนธรรมองค์การโดยภาพรวมของสองสถาบันมีลักษณะคล้ายคลึงกันในลักษณะเชิงวิชาชีพ คือ สมาชิกต้องมีความเสียสละ มีความรับผิดชอบ การกระทำเน้นความเรียบร้อยสมบูรณ์ ความสัมพันธ์ในองค์การยึดระบบอาวุโส ส่วนวัฒนธรรมที่แตกต่างจะเกี่ยวกับบริบทของสถาบันที่แตกต่างกัน สำหรับคณะพยาบาลศาสตร์ มีวัฒนธรรมที่เป็นลักษณะเฉพาะ 2 ประการ คือ ความเป็นอิสระในการดำเนินงาน สมาชิกควบคุมตนเองและมีความรับผิดชอบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพร ภิศก (2546) ทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การและปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเหล่าสายวิชาการของกองทัพบก พบว่า เป็นวัฒนธรรมแบบผสมระหว่างวัฒนธรรมแบบครอบครัว วัฒนธรรมแบบการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา วัฒนธรรมองค์การและแนวปฏิบัติของกองทัพบก ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน คือ วัฒนธรรมแบบครอบครัวและวัฒนธรรมแบบราชการ ซึ่งวัฒนธรรมองค์การสามารถร่วมอธิบายความแปรปรวนในความพึงพอใจในงานมากกว่าแนวปฏิบัติของกองทัพบก

## 1.2 ค่านิยมในการทำงานของผู้บริหาร

ค่านิยม (Values) เป็นความเชื่อ และความศรัทธาของบุคคล ซึ่งทำให้เกิดแรงผลักดันภายในอย่างหนึ่งที่กระตุ้นให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมใด ๆ ออกมา ค่านิยมเป็นสิ่งที่เกิดการเกิดค่านิยมจะมีพฤติกรรม 3 อย่าง ดังนี้

- 1) การยอมรับค่านิยม เป็นการความเชื่อว่าเหตุการณ์ สิ่งของ การกระทำเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ
- 2) ความชอบในค่านิยม ทำการประเมินได้ด้วยตนเอง และบุคคลรอบข้าง โดยประเมินว่ามีค่านิยมในสิ่งนั้นหรือไม่
- 3) การผูกมัด เป็นค่านิยมขั้นสูงซึ่งเป็นที่มาของการกำหนดปรัชญาชีวิตของผู้คนแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกัน

ค่านิยมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่บุคลากรในองค์การยอมรับ ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ค่านิยมจะต้องอาศัยช่วงเวลาหนึ่งในการสั่งสมให้ฝังรากลึก ค่านิยมอาจเกิดจากบรรพบุรุษขององค์การ ความเชื่อ วิถีชีวิต และขนบธรรมเนียมประเพณี

ค่านิยมในการทำงานของผู้บริหาร เป็นแนวคิด ความเชื่อของผู้บริหารในการให้ความสำคัญและการมองเห็นคุณค่า ตลอดจนการแสดงพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการในการดำเนินการให้อาจารย์ยึดถือปฏิบัติและตั้งใจที่จะทำงานต่าง ๆ เพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการให้สำเร็จตาม

แนวคิดที่ซัดใจ โดยเล็งเห็นและให้ความสำคัญของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการนั้น มีคุณค่า มีเกียรติยศชื่อเสียง ให้ความก้าวหน้าและมีผลตอบแทนที่เหมาะสมเมื่องานนั้นสำเร็จ

การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เป็นความพยายาม ความมุ่งมั่นของอาจารย์ที่จะให้การทำงานของตนเองมีคุณค่าประสบความสำเร็จมีความเจริญก้าวหน้า โดยที่ผู้บริหารมีค่านิยมในการทำงานด้านการผลิตผลงานวิชาการ งานสร้างสรรค์ และสร้างค่านิยมให้เกิดแก่อาจารย์ทุกคน เพื่อให้อาจารย์เล็งเห็นคุณค่าของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และสร้างความมุ่งมั่นให้กับตนเองจนประสบความสำเร็จเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ได้ตามลำดับของการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของวินัย คำสุวรรณ ทำการศึกษาตัวแปรที่ส่งผลการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า ค่านิยมในการทำงานมีอิทธิพลสูงสุดต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ส่วนงานวิจัยของพงษ์พัชรินทร์ พุฒวัฒน์ (2545) ทำการศึกษาเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ พบว่า สถาบันอุดมศึกษาของรับมุ่งพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยให้อาจารย์เกิดทัศนคติ และค่านิยมที่ดีในการวิจัย มีแรงจูงใจในการใฝ่รู้พัฒนากระบวนการเรียนการสอน ให้การทำวิจัยเป็นส่วนหนึ่งในวิถีชีวิตของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

### 1.3 การส่งเสริมและการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย

อาจารย์ เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญในการสร้างและผลิตบัณฑิตที่พึงประสงค์ให้มีคุณภาพ อาจารย์จะต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพในทุกด้านให้มีความรู้ ความสามารถ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2545) กล่าวว่า “การพัฒนาบุคลากร หรือการพัฒนาวิชาชีพเป็นกระบวนการและกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียน เป็นกิจกรรมที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง”

การส่งเสริมและการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย จึงเป็นการพัฒนาศักยภาพอาจารย์โดยวิธีการต่าง ๆ ที่จะเพิ่มความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ และประสบการณ์ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงให้มีทัศนคติที่ดีในการดำเนินงานอันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะต้องเล็งเห็นความสำคัญให้การส่งเสริมและการสนับสนุนอาจารย์อย่างเป็นรูปธรรมชัดเจนและเป็นระบบที่มีความต่อเนื่อง สอดคล้องกับพิมพ์ออร์ สดเอี่ยม (2547) กล่าวว่า “การพัฒนาอาจารย์ หมายถึง การส่งเสริมให้อาจารย์มีความรู้ความสามารถและทักษะสูงขึ้นทั้งด้านการวิจัย การสอน และวิชาการ” และยังสอดคล้องกับนพ ศรีบุญนาท (2539) กล่าวว่า “การสนับสนุนและสร้างกำลังใจให้อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผู้บริหารจำเป็นต้องประยุกต์ใช้ทฤษฎีว่าด้วยแรงจูงใจมาใช้เป็นสิ่งจูงใจไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทนหรือรางวัลที่สถาบันต้องให้แก่อาจารย์ ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ หรือสิ่งจูงใจที่อาจารย์ได้จากการเข้าไปทำอย่างใดอย่างหนึ่ง



“ได้แก่ ความสำเร็จ ความภาคภูมิใจ การยอมรับจากเพื่อนหรือผู้บังคับบัญชาหรือนักศึกษาหรือ  
ชื่อเสียง” ซึ่งสอดคล้องกับสัจจวรรณ ทรรพวุธ (2540) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับการทำ  
วิจัยทางด้านการศึกษาของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏ เขตกรุงเทพมหานคร ได้เสนอแนะวิธีการสร้าง  
ความพึงพอใจให้อาจารย์ในการทำวิจัยว่าสถาบันจะต้องจัดสรรงบประมาณสนับสนุนงานวิจัยใน  
แต่ละโครงการให้มีจำนวนเพียงพอ แสวงหาเงินอุดหนุนงานวิจัยจากภายนอก เพื่อให้อาจารย์ได้มี  
โอกาสทำงานวิจัยอย่างทั่วถึง ตลอดจนจูงใจอาจารย์ด้วยการให้กำลังใจ ยกย่อง และชมเชยผู้ที่  
ทำงานวิจัยให้ประสบผลสำเร็จด้วยการประกาศเกียรติคุณ ประชาสัมพันธ์ในที่ประชุม นำผลงานมา  
พิจารณาความคิดเห็นความชอบ นอกจากนี้มหาวิทยาลัยควรลดภาระงานให้กับอาจารย์ที่กำลังดำเนินการ  
วิจัยเปิดโอกาสและให้เวลาอาจารย์ในการทำวิจัย โดยไม่มีผลต่อเงินเดือน สิทธิหรือผลประโยชน์  
อื่น ๆ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของหาญ รังสิมันต์ (2536) ทำการศึกษาเรื่อง ปัญหาและ  
แนวทางการแก้ปัญหาเพื่อการจัดทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์สภามหาวิทยาลัยรัตน โกสินทร์ สังกัด  
กรมการฝึกหัดครู พบว่า อาจารย์มีความต้องการให้สถาบันทำการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมทาง  
วิชาการด้านการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อให้ความรู้ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และ  
สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรารุช สีดี (2547) ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะคติในการเข้าสู่ตำแหน่งทาง  
วิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า คณาจารย์  
สถาบันอุดมศึกษาเอกชนฯ เห็นด้วยกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการด้านการพัฒนาตนเองของ  
อาจารย์ และให้ข้อเสนอแนะว่า สถาบันควรจัดการฝึกอบรมสัมมนาในหัวข้อที่เกี่ยวกับการเข้าสู่  
ตำแหน่งทางวิชาการ เช่น ระเบียบวิธีวิจัย สถิติเพื่อการวิจัย การผลิตผลงานทางวิชาการ และเส้นทาง  
สู่ความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

การส่งเสริมและการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย เป็นการจกระบบการบริหารจัดการที่  
เอื้อให้อาจารย์ได้พัฒนาศักยภาพตนเองด้านวิชาการ โดยการผลิตผลงานวิชาการที่หลากหลายและ  
ก่อให้เกิดประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน เช่น การทำวิจัยและงานสร้างสรรค์ เป็นต้น  
นอกจากนี้ผลงานทางวิชาการยังนำมาเสนอขอเพื่อดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ที่จะส่งผลให้  
มหาวิทยาลัยมีอาจารย์ที่มีศักยภาพสูงทางวิชาการ และสร้างความศรัทธาให้เกิดความเชื่อถือไว้วางใจกับ  
มหาวิทยาลัยโดยมีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการรับรองมาตรฐานการศึกษาทั้งภายใน  
จากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐาน  
และประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.)

#### 1.4 พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

ผู้นำทางวิชาการ จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการ ศรุดา ชัยสุวรรณ (2550:  
66) พบว่า “พฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมหาวิทยาลัย จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถใช้กล

บุรุษทางการเป็นผู้นำและการบริหาร สามารถกระตุ้นให้อาจารย์ดำเนินกิจกรรมทางวิชาการได้ นอกจากนี้ยังต้องเป็นผู้นำพามหาวิทยาลัยไปสู่ความสำเร็จด้วยมีวิธีการดำเนินงานตั้งแต่ การกำหนดนโยบายและเป้าหมายการดำเนินงาน ไปปฏิบัติ การจัดสรรเวลาเพื่องานวิชาการ วิจัยทัศนด้านวิชาการ ตลอดจนติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการของอาจารย์ อันจะส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ” ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญากรณ์ อิงคามระธร(2532) ทำการศึกษาเรื่อง ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความพึงพอใจของหัวหน้าภาควิชาในสถานศึกษาพยาบาลที่ส่งผลความสำเร็จของการบริหารภาควิชา พบว่า ความเป็นผู้นำที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา มี 3 องค์ประกอบ คือ ความสามารถในการพัฒนา ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากร และความสามารถในการติดต่อประสานงาน และลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการจะต้องเป็นผู้บุกเบิกความรู้ในสาขาวิชาของตน เป็นผู้นำอย่างมีระเบียบแบบแผน และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนวล เชาวปรีชา (2539) ทำการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 พบว่า ผู้บริหารเน้นความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นสิ่งสำคัญและความพัฒนาเป็นอันดับแรก เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน และเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ และการศึกษาต่อก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู

สรุปว่าผู้บริหารของมหาวิทยาลัยเอกชนต้องเป็นผู้บริหารที่มีพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ มองเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สนใจค้นคว้าในสิ่งใหม่ๆ นอกจากนี้ยังต้องเป็นบุคคลที่ใจกว้างเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้าอันเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร (ศรุดา ชัยสุวรรณ, 2550: 67)

2. ปัจจัยด้านอาจารย์ แบ่งออกเป็น 5 ปัจจัย ได้แก่ แรงจูงใจ เจตคติ การพัฒนาตนเอง ความมุ่งมั่น และความผูกพัน มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 แรงจูงใจ เป็นแรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายปลายทาง ความสำคัญของการจูงใจในการทำงานจะทำให้เกิดพฤติกรรมต่อไปนี้

1) การจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคล พลัง เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ ในการทำงานใดๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าขาม เย็นขาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวันๆ

2) การจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคล ความพยายาม ทำให้บุคคลมีความมานะ อุตุน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตน

มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ทอดยหรือละความพยายามง่ายๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อยๆ

### 3) การจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคล

การเปลี่ยนแปลง รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อค้นพบเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใดๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวคิด

### 4) การจูงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้บุคคล

บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จักว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

ความสำคัญของการจูงใจในการทำงานจะทำให้เกิดพฤติกรรมข้างต้น แสดงให้เห็นว่าองค์การใดที่มีทรัพยากรบุคคลซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้องค์การนั้นๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เจริญก้าวหน้า เพราะบุคลากรจะทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่และโดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยเพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน นอกจากนี้ยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่งซึ่งเชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้า ยังช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้น ช่วยให้ใช้ชีวิตอย่างมีความหมาย และช่วยสร้างคนให้ดีขึ้นเพราะการทำงานเป็นหัวใจสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ ทำให้ชีวิตมีคุณค่า สอดคล้องกับงานวิจัยของพรเพ็ญ ปฏิสัมพันธ์ (2532) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร พบว่า อาจารย์ที่เคยทำวิจัยมีความพึงพอใจในปัจจัยด้านลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สูงกว่าอาจารย์ที่ไม่เคยทำวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของทิพาพันธ์ ศศิธรเวชกุล (2538) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยยึดหลักคามทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก พบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ลักษณะของงานและความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นกลุ่มตัวทำนายที่ดีที่สุดที่สามารถทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 61.57 สอดคล้อง

กับงานวิจัยของสุชาติ ปภากิจ (2539) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของ อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร พบว่า อาจารย์มีแรงจูงใจภายในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือสูง

แรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์เกิดจากความรักในวิชาชีพ ความเต็มใจในการทุ่มเทแรงกายแรงใจ กำลังใจ อดทน มุ่งมั่นในการแสดงความสามารถของอาจารย์ในการผลิตผลงานทางวิชาการในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการทั้งในด้านการสอน และการผลิตผลงานทางวิชาการให้มีปริมาณและคุณภาพตามมาตรฐานวิชาการ โดยมีเป้าหมายด้านความก้าวหน้าด้านวิชาชีพ การได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม การมีเกียรติและศักดิ์ศรี ตลอดจนค่าตอบแทน สิ่งเหล่านี้เป็นแรงกระตุ้นที่มีผลต่อการผลิตผลงานวิชาการของอาจารย์ ได้แก่ แรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก นั่นเอง

## 2.2 เจตคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

เจตคติ เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งของอาจารย์ต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพื่อการผลิตผลงานทางวิชาการ เพราะเจตคติมีความสำคัญและมีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการกระทำของบุคคล

เจตคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เป็นความรู้สึก และความเชื่อของอาจารย์ที่มีต่อการผลิตผลงานทางวิชาการส่งผลให้อาจารย์ได้แสดงพฤติกรรมด้านการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ มีความอดทน มุ่งมั่น อุทิศเวลา และเห็นความสำคัญต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของมาณี ไชยธีรวัฒน์ศิริ (2537) ทำการวิเคราะห์เรื่อง ปัจจัยพุทธระดับที่สัมพันธ์กับความมุ่งมั่นต่องานวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความมุ่งมั่นต่อการผลิตผลงานวิชาการ โดยอาจารย์มีความมุ่งมั่นในการผลิตผลงานทางวิชาการให้ได้คุณภาพสูงจะมีทัศนคติที่ดีต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของประยูร ยงค์อำนวย (2540) ทำการศึกษาเรื่อง ปัญหา ความต้องการและเจตคติในการจัดทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสถาบันราชภัฏ พบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสถาบันราชภัฏมีเจตคติต่อการผลิตผลงานทางวิชาการในระดับมาก เพราะอาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่าการทำงานตำแหน่งทางวิชาการเป็นสิ่งท้าทาย และสร้างสรรค์งานวิชาการที่แปลกใหม่ เป็นงานที่ช่วยพัฒนาการเรียนการสอนมีคุณภาพดี และเป็นภาระระดับมาตรฐานของอาชีพครูให้สูงขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของรัฐพล พรหมสะอาด (2547) ทำการศึกษาเรื่องการวิเคราะห์จำแนกปัจจัยที่มีผลต่อการได้รับตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า ตัวแปรที่เป็นลักษณะของอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ อาจารย์ที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำผลงานทางวิชาการแล้วจะส่งผลให้เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญ

และอุทิศเวลาให้กับการทำงานทางวิชาการ และสามารถนำผลงานทางวิชาการไปเสนอขอดำรงตำแหน่งทางวิชาการต่อไป

ดังนั้นองค์การใดมีบุคลากรที่มีเจตคติในทางบวกต่อการผลิตผลงานทางวิชาการจะเป็นผลดีต่อองค์การนั้นและสามารถพัฒนาให้อาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพของอาจารย์

### 2.3 การพัฒนาตนเองด้านวิชาการ

หลักฐานที่แสดงคุณภาพของสถาบันการศึกษา คือ คุณภาพของอาจารย์ เพราะอาจารย์เป็นตัวจักรสำคัญในการจัดการให้ความรู้ เพื่อสร้างนักศึกษาให้เป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์และเป็นกำลังในการพัฒนาของชาติต่อไปในอนาคต การพัฒนาตนเองด้านวิชาการจะช่วยให้อาจารย์มีคุณภาพ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ วิธีการเผยแพร่ความรู้ของอาจารย์จะต้องแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าและความแกร่งในสาขาวิชาของตน จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาตนเองและวงการวิชาการให้มีความก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ

การพัฒนาตนเองด้านวิชาการ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ของบุคคลที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์การ โดยตัวบุคคลผู้สนใจที่จะเรียนรู้เพื่อการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง และสร้างเสริมประสบการณ์ การที่จะได้มาทั้งหมดนี้ต้องมีการสั่งสมองค์ความรู้และประสบการณ์มาเป็นช่วงระยะเวลาหนึ่งมากเพียงพอที่จะใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีหลักฐานเชิงประจักษ์ กิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมพัฒนาตนเอง ได้แก่ การหาประสบการณ์ใหม่ ๆ การพัฒนาความเชี่ยวชาญ การหาประสบการณ์การสอนในสาขาวิชาของตนเอง หรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง การหาความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพเสริมที่จะสนับสนุนงานประจำของตน เป็นต้น และการบริหารจัดการ เช่น การใช้หลักการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุด เป็นต้น

การพัฒนาตนเองทำได้ 2 วิธี ได้แก่ 1) การพัฒนาด้วยตนเอง สามารถทำได้ตลอดเวลา ครอบคลุมที่ยังรักตนเองซึ่งต้องการเห็นตนเองประสบความสำเร็จและมีความเจริญก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน และ 2) การพัฒนาโดยผู้อื่น สามารถทำได้หลายวิธี ดังนี้ (1) การพัฒนาโดยสถานศึกษา (2) การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา (3) การพัฒนาโดยพ่อแม่ ครูอาจารย์ และบุคคลอื่น และ (4) การพัฒนาโดยคู่ตัวอย่างจากบุคคลที่ประสบความสำเร็จและมีผลงานอันโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของประโยชน์ คุปต์กาญจนกุล (2532) ทำการศึกษาเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสาเหตุของประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ในวิทยาลัยครู พบว่า ตัวแปรทำนายซึ่งเป็นองค์ประกอบเชิงสาเหตุของประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ ได้แก่ ความเป็นนักวิชาการของอาจารย์ มี 3 องค์ประกอบ คือ ความสนใจเชิงวิชาการ การผลิตและเผยแพร่ผลงานวิชาการ และ

การเป็นที่ยอมรับในวงการวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทราวดี เขียวพิเชษฐ์ (2539) ทำการศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์วัฒนธรรมอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาไทย พบว่า ความเป็นนักวิชาการของอาจารย์ ได้แก่ วัฒนธรรมมุ่งพัฒนาศักยภาพทางวิชาการ และวัฒนธรรมเน้นผลงานทางวิชาการ และพบว่าอาจารย์ที่มีอายุ วุฒิการศึกษา และตำแหน่งทางวิชาการต่างกันมีวัฒนธรรมมุ่งพัฒนาศักยภาพทางวิชาการต่างกัน และอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการที่แตกต่างกันมีวัฒนธรรมเน้นผลงานวิจัยต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุวรี เทียงทัศน์ (2542) ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาตนเองด้านวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานด้านวิชาการ ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านสวัสดิการและประโยชน์ เกื้อกูล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การพัฒนาตนเองจะเกิดขึ้น ได้จากตนเองและจากผู้อื่น ให้การสนับสนุน แต่ถ้าวรอให้ผู้อื่นมาเป็นผู้พัฒนาตนเอง โดยที่ตนเองไม่คิดที่จะพัฒนาด้วยตนเองแล้วถึงอย่างไรก็ตาม ก่อนที่จะให้ผู้อื่นมาพัฒนาตนเองนั้น ตัวอาจารย์เองต้องยอมรับและหาวิธีการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพ และยั่งยืน อย่างเป็นรูปธรรม การพัฒนาตนเองเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเป็นวิธีการที่ช่วยให้ อาจารย์พัฒนาตนเองด้านวิชาการอย่างยั่งยืน

#### 2.4 ความมุ่งมั่นของอาจารย์

ความมุ่งมั่น เป็นลักษณะของพลังความตั้งใจที่จะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความสำเร็จและมีคุณค่า โดยต้องฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ นานัปการ เพื่อมุ่งตรงไปสู่ความสำเร็จ พฤติกรรมมนุษย์ที่มีความมุ่งมั่นหมาย หรือตั้งใจกระทำ (Purposive) จะเกิดจากปัจจัย ได้แก่ ความพยายาม (Effort) แรงผลักดัน (Impulse) ความปรารถนา (Desires) และเจตนา (Volition) ปัจจัยทั้งหมดนี้รวมเรียกว่า “ความตั้งใจ” (Intention)

ความมุ่งมั่นของอาจารย์ เป็นความตั้งใจในการทุ่มเทกำลังความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จ สัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพ แม้จะพบกับปัญหาอุปสรรคมากมาย อาจารย์ที่มีความตั้งใจมุ่งมั่นที่จะเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มีความคาดหวังในความสำเร็จของการดำรงตำแหน่งทางวิชาการส่งผลให้อาจารย์มีแรงผลักดันช่วยขับเคลื่อนให้อาจารย์ผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ได้อย่างสง่างามและมีภาคภูมิใจทั้งต่อตนเอง ครอบครัว และสถาบันสอดคล้องกับงานวิจัยของมาณี ไชยธีรานุกุลศิริ (อ้างแล้ว) พบว่า 1) ความมุ่งมั่นต่อการสอนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ ทักษะต่อการสอน การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงเกี่ยวกับการสอน ค่านิยมต่อการสอน แรงจูงใจจากลักษณะพฤติกรรมการสอนในปีที่ผ่านมา

ความพึงพอใจต่องาน และคุณภาพชีวิต 2) ความมุ่งมั่นต่อการผลิตผลงานวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ ทักษะคิดต่อการสอน การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงเกี่ยวกับการสอน ค่านิยมต่อการผลิตผลงานวิชาการ แรงจูงใจจากลักษณะพฤติกรรมการผลิตผลงานวิชาการในปีที่ผ่านมา ความสำเร็จของการผลิตผลงานวิชาการ ในปีที่ผ่านมา และความพึงพอใจต่องาน สอดคล้องกับงานวิจัยของควงดาว พันธิตพงษ์ (2542) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ความตั้งใจที่จะทำวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยนั้นเมื่อระยะเวลาที่ผ่าน ไปนาน อาจารย์ที่มีความตั้งใจที่จะทำวิจัยในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง บางส่วนอาจมีพฤติกรรมต่อเป้าหมายที่เปลี่ยนไป คือ ลงมือทำงานวิจัยเรื่องอื่นตามความสนใจในเรื่องที่ได้รับ อาจไปทำงานด้านการบริการวิชาการสู่สังคมแทนการวิจัย ทั้งนี้อาจมีเหตุผลมาจากขั้นตอนการขอขออนุมัติอุดหนุนวิจัยจากมหาวิทยาลัยต้องใช้เวลาานมากกว่า 1 ปี โดยประมาณ อาจเป็นเหตุให้ความสนใจ หรือความอยากรู้ในเรื่องปัญหาใดปัญหาหนึ่งที่จะทำวิจัยหมดไป จึงมีความคิดที่จะทำวิจัยเรื่องอื่นมากกว่าเรื่องเดิม สอดคล้องกับงานวิจัยของบุบผา เป็นทิพย์ (2543) ทำการศึกษาเรื่อง ปัญหาและความต้องการในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนมีปัญหาและความต้องการในการทำวิจัย คือ ด้านการเงิน ด้านเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ และบุคลากรช่วยงานวิจัยในระดับมาก และ สอดคล้องกับงานวิจัยของอรวรรณ คุณสนอง และคณะ (2543) ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาทักษะทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ พบว่า อาจารย์มีความต้องการพัฒนาด้านการวิจัย การเขียนตำรา และบทความทางวิชาการ

การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ต้องขึ้นอยู่กับความมุ่งมั่นของอาจารย์ ที่ต้องตั้งมีความคาดหวังในความสำเร็จของการดำรงตำแหน่งทางวิชาการส่งผลให้อาจารย์มีแรงผลักดันช่วยขับเคลื่อนให้อาจารย์ผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอขอดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ได้ตามระเบียบคณะกรรมการการอุดมศึกษาว่าด้วย มาตรฐานหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2550

## 2.5 ความผูกพันของอาจารย์ต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งสำคัญ ไม่น้อยไปกว่าเรื่องอื่น ๆ กล่าวคือ ตามหลักการบริหารจัดการที่ดีแล้ว นอกจากทรัพยากรบริหารแล้ว การธำรงรักษามูลค่ากรไว้ด้วยการสร้างทัศนคติของความผูกพันให้เกิดกับสมาชิกขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารองค์กรต้องตระหนักถึงและเห็นความสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ ความรักต่อองค์กรเริ่มต้น ได้จากใจที่รับรู้ สัมผัสได้และความเชื่อในพันธกิจขององค์กร ความรักความผูกพันต่อองค์กรจะค่อย ๆ พัฒนาและมั่นคงมากขึ้นตามกาลเวลาจนเกิดความรักอย่างลึกซึ้งซึ่งมากกว่าความพึงพอใจในงาน

ความผูกพันของอาจารย์ต่อองค์กร เป็นพฤติกรรมของอาจารย์ที่แสดงออกว่ามีความรักและผูกพันต่อองค์กร ในลักษณะของความภูมิใจ ขอมรับสภาพตามบริบทของการบริหาร พันธกิจและเป้าหมายขององค์กร วัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กร โดยมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรโดยไม่คิดโยกย้ายที่ทำงานไปที่องค์กรอื่น สมชาย สุวิชาวรินทร์ (2548) กล่าวถึงปัจจัย 9 ข้อที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันระหว่างคนกับองค์กร ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในงาน 2) การมีเพื่อนร่วมงานดี 3) ความผูกพันกับกลุ่มเพื่อนสนิท 4) ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน 5) ความศรัทธา เลื่อมใส ความสามารถ และความคิของนาย 6) ชื่อเสียงและภาพพจน์ขององค์กร 7) ผลตอบแทนต่อการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน 8) วัฒนธรรมองค์กร และ 9) การยอมรับนับถือทั้งในและนอกองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของวินัย คำสุวรรณ (2542) ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า ตัวแปรภายนอกที่มีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ คือ ค่านิยมในการทำงาน ตัวแปรภายในที่ส่งผลทางตรงต่อการมุ่งวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ คือ ความผูกพันกับเป้าหมายและความคิดคาดหวังในอรรถประโยชน์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัทรสจี สายวงศ์ผืน (2546) ทำการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์สถาบันราชภัฏสวนคูสิต พบว่า ปัจจัยงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลต่อความตั้งใจและเอาใจใส่ในการทำงาน ความผูกพันต่อเป้าหมายขององค์กรและค่านิยมที่ดีต่อองค์กร อาจารย์ที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลให้อาจารย์ผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เนื่องจากอาจารย์มีความรักเกิดความรักภักดีต่อองค์กร ไม่คิดลาออก หรือย้ายงาน จึงมีความพยายามที่จะมุ่งตรงสู่การดำรงตำแหน่งทางวิชาการต่อไป

### 2.3 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow อ้างในจิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์, 2556: 153-155) นักจิตวิทยา ชาวอเมริกัน ได้ตีพิมพ์ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการใน ค.ศ. 1954 โดยมีแนวคิดพื้นฐาน ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการตลอดเวลา และความต้องการเป็นปัจจัยของใจพื้นฐานของการเกิดพฤติกรรม
2. ความต้องการของมนุษย์จะเรียงตามลำดับขั้น จากความต้องการพื้นฐานไปสู่



ความต้องการที่ซับซ้อนยิ่งขึ้น

3. หากความต้องการในระดับต่ำยังไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการในระดับที่สูงก็จะไม่เกิดขึ้น

4. ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง จะเป็นปัจจัยกระตุ้นพฤติกรรม ส่วนความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่กระตุ้นพฤติกรรมอีกต่อไป

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ได้รับการตีพิมพ์ครั้งแรกใน ค.ศ. 1954 โดยช่วงแรก มาสโลว์ได้กำหนดความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ขั้น คือ ความต้องการทางด้านสรีระ (Physiological Needs) ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety and Security Needs) ความต้องการความรักและความเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม (Love and Belonging Needs) ความต้องการเกียรติและศักดิ์ศรี (Self-esteem Needs) และความต้องการพัฒนาตนเองแท้จริง (Self-Actualization) ต่อมาใน ค.ศ. 1970 มาสโลว์ได้ปรับปรุงทฤษฎีความต้องการของมนุษย์เป็น 7 ขั้น ความต้องการที่เพิ่มขึ้น 2 ขั้น คือ ความต้องการด้านการรู้การคิด (Cognitive Needs) ความต้องการด้านสุนทรียภาพ (Aesthetic Needs) ส่วนใน ค.ศ. 1990 ได้ปรับปรุงทฤษฎีใหม่อีกครั้ง โดยเพิ่มความต้องการด้านเหนือธรรมชาติ (Transcendence Needs) อีก 1 ด้าน รวมเป็น 8 ขั้น (Chapman, 2004; Kenyon, 2009) ความต้องการ 6 ขั้นแรกนี้ มาสโลว์จัดไว้เป็นกลุ่มความต้องการที่ขาดแคลน (Deficiency Needs) ส่วนความต้องการ 2 ขั้นหลัง จัดอยู่ในกลุ่มความต้องการที่งอกงาม (Growth Needs) สำหรับความต้องการมนุษย์ทั้ง 8 ขั้น มีดังต่อไปนี้

1. ความต้องการทางด้านสรีระ (Physiological Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้น ที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต เช่น ความหิว ความกระหาย ความง่วง ความต้องการทางเพศ ฯลฯ ความต้องการนี้จะมีมากในกลุ่มคนที่มีความขาดแคลน เช่น ผู้มีอาชีพหาเช้ากินค่ำ ส่วนใหญ่กลุ่มคนเหล่านี้ทำงานเพราะต้องการค่าจ้างเพื่อสนองความต้องการทางสรีระมากกว่าอย่างอื่น

2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (Safety and Security Needs) เมื่อความต้องการทางด้านสรีระได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะหาทางทำให้ตนเองปลอดภัยจากภัยอันตรายต่าง ๆ ขณะเดียวกันก็จะแสวงหาความมั่นคงในชีวิต ทรัพย์สิน และการงาน ซึ่งความต้องการประเภทนี้ ทำให้เกิดการผลักดันให้มีการออกกฎหมายคุ้มครองแรงงานต่าง ๆ หรือการเกิดบริษัทประกันภัย เป็นต้น

3. ความต้องการความรักและการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม (Love and Belonging Needs) ความต้องการความรัก ความผูกพัน และการยอมรับจากบุคคลอื่นนี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลต้องการสร้างสัมพันธไมตรีกับบุคคลอื่น โดยการแสวงหาและเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มต่าง ๆ ตลอดจนการรับผิดชอบต่อการมีชีวิตอยู่

4. ความต้องการเกียรติและศักดิ์ศรี (Self – Esteem Needs) เป็นความต้องการขั้นสูง ได้แก่ ความต้องการอำนาจ ความสำเร็จ ชื่อเสียง เกียรติยศ และการยกย่องนับถือ แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) กล่าวว่า ความต้องการนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ความภาคภูมิใจในตนเองกับการให้ผู้อื่นยกย่องให้เกียรติ ความต้องการนี้พบมากในคนที่มีความสามารถสูงหรือคนที่มีการศึกษาสูง

5. ความต้องการด้านการรู้การคิด (Cognitive Needs) เป็นความต้องการที่ขาดแคลน ได้แก่ ความต้องการตอบสนองความอยากรู้อยากเห็น ความต้องการแสวงหาความรู้และความเข้าใจในสิ่งแปลกใหม่ตลอดเวลา ความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ อย่างแจ่มแจ้งชัดเจนและสามารถอธิบายขยายความได้อย่างถูกต้องแม่นยำและมีเป้าหมาย

6. ความต้องการด้านสุนทรียภาพ (Aesthetic Needs) เป็นความต้องการที่ขาดแคลน ได้แก่ ความต้องการชื่นชมและสรรหาความสมดุล ความเป็นระเบียบและความงดงามตามธรรมชาติ ปราศจากการปรุงแต่ง ความต้องการซาบซึ้งและสร้างความสุนทรีย์ในชีวิตและสังคมแวดล้อม

7. ความต้องการพัฒนาตนเองอย่างแท้จริง (Self – Actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ บุคคลที่มีความต้องการในระดับนี้ จะแสดงพฤติกรรม ดังนี้

7.1 สร้างการตระหนักรู้เกี่ยวกับศักยภาพของตนเอง

7.2 ขอมรับ ไม่หลีกเลี่ยงหรือปฏิเสธความเป็นจริงของตนตามธรรมชาติ

7.3 เป็นคนพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

7.4 มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถหาแนวทางเพื่อการพัฒนาศักยภาพและความเจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้น

7.5 มีความเป็นอิสระจากสิ่งล่อใจทางสังคม

7.6 มีมโนธรรม จริยธรรม ประจักษ์ใจ

8. ความต้องการเหนือธรรมชาติของคน (Transcendence Needs) มาสโลว์ กล่าวว่า เมื่อมนุษย์พัฒนาตนเอง ไปสู่จุดสมบูรณ์ของชีวิตอย่างแท้จริงแล้ว จะพัฒนาความต้องการที่เหนือธรรมชาติซึ่งเป็นความต้องการด้านจิตวิญญาณ (Spiritual Needs) ได้แก่ ความต้องการที่จะยอมรับและเข้าใจคนอื่นอย่างไม่มีเงื่อนไข สามารถสร้างความใกล้ชิดและสนิทสนมกับคนอื่น แม้ได้พบกันครั้งแรก มีความต้องการที่จะช่วยให้บุคคลอื่นสามารถพัฒนาไปสู่จุดสมบูรณ์ของชีวิตอย่างแท้จริง (Self – Actualization) บุคคลเหล่านี้มีความสุนทรีย์ สามารถเลือกภาษาสละสลวย รวมทั้งโคลงหรือกลอนต่าง ๆ เพื่อการเจรจาช่วยเหลือบุคคลอื่น

## 2.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

เฮร์ซเบอร์ก (Herzberg F.) ได้สรุปถึงความต้องการของคนในองค์กร หรือการจูงใจจากการทำงานว่า ความพอใจในงานที่ทำ และความไม่พอใจในงานที่ทำ ไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) กับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มีรายละเอียด ดังนี้ (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2545: 167-168)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึงความสำเร็จสมบูรณ์ของงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา การมองเห็นผลงาน ความชัดเจนของงานเป็นความสำเร็จที่วัดได้จากการปฏิบัติงาน ได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และความพอใจในผลการปฏิบัติงาน

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึงการยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จ การได้รับการชมเชย ยกย่อง ชื่นชม เชื้อถือ ไว้วางใจในผลงานหรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น ๆ ซึ่งถ้าหากไม่ได้รับการยอมรับนับถือ ก็จะทำให้เกิดการไม่ยอมรับการได้รับคำตำหนิติเตียน หรือการกล่าวโทษ

1.3 ลักษณะงาน (Work It Self) หมายถึงการลงมือกระทำหรือการทำงานเป็นชิ้นเป็นอัน ซึ่งกำหนดเวลาเป็นกิจวัตร หรือยืดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งานไม่ว่าเป็นงานง่ายหรืองานยาก เป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่า รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ หรือทำงานให้เสร็จในเวลาอันสั้น

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การจัดลำดับของการทำงานได้เอง ความตั้งใจ ความสำนึกในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ตลอดจนอิสระในการปฏิบัติงาน

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสภาพบุคคล หรือตำแหน่งในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น และมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสการศึกษาต่อ อบรม และการศึกษาดูงาน

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เฮร์ซเบอร์ก กล่าวถึงปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัยว่า เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ประกอบด้วย

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ตามความเหมาะสมของเงินเดือนและขั้นเงินเดือน ตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) หมายถึง สภาพความสัมพันธ์ การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับคนอื่น ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่าง ๆ การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุนและการปรึกษาหารือ

2.3 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง สภาพการปกครองบังคับบัญชางานของผู้บริหารระดับสูง ในเรื่องการวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การกระจายงาน การมอบหมายอำนาจ ความยุติธรรม

2.4 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายของหน่วยงาน การบริหารงาน การจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

2.5 สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพเหมาะสมในการทำงาน สภาพการทำงานที่เป็นกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ ความสะดวกสบายในการทำงาน ถึงอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตลอดจนครอบคลุมไปถึงความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร

2.6 สถานภาพของวิชาชีพ (Status) หมายถึง สถานภาพของบุคคลในสังคมที่มีวิชาชีพเดียวกัน หรือสถานภาพของวิชาชีพในสาขาของสังคมที่มีวิชาชีพต่างกัน หรือเป็นการรับรู้จากบุคคลวิชาชีพอื่น ที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน ให้คุณค่าแก่งานที่ปฏิบัติ

2.7 ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในตำแหน่งและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

2.8 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factor in Personal Life) หรือสภาพความเป็นอยู่ หมายถึง สถานการณ์ที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกดี หรือ ไม่ดีในช่วงเวลาที่ได้ทำงาน สภาพความเป็นอยู่ทางครอบครัว และส่วนตัวอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน

จากทฤษฎีของเฮิร์ชเบอร์ก หากความต้องการทางด้านปัจจัยจำเป็นหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ได้รับการตอบสนองอย่างไม่เต็มที่ มนุษย์จะเกิดความไม่พอใจ แต่ถึงแม้ว่าจะได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ มนุษย์ยังพึงพอใจไม่ถึงขีดสุดอยู่ดี กลับจะรู้สึกเฉย ๆ ฉะนั้นการตอบสนองความต้องการด้านสุขอนามัยของมนุษย์จะเป็นเงื่อนไขหนึ่งในการลดความไม่

หึงพอใจในการทำงานลงเท่านั้น แต่ไม่สามารถจะทำให้มนุษย์พอใจได้ในเวลาเดียวกัน หากความต้องการด้านความพอใจ (Motivator Factors) ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ มนุษย์จะรู้สึกหึงพอใจพร้อมปฏิบัติงานด้วยความรักในหน้าที่ อุทิศตนเองอย่างหนัก รวมทั้งเสียสละทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจ ให้กับองค์กรอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย แต่หากไม่ได้รับการตอบสนอง มนุษย์จะรู้สึกเฉย ๆ ไม่ยินดียินร้าย อาจทำงานเพียงเพื่อให้งานเสร็จไปวัน ๆ เท่านั้น ไม่สนใจที่จะอุทิศตนเองแต่อย่างใด

ทฤษฎีการจูงใจของเฮร์ซเบอร์ก เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย 2 ส่วน คือ ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงานและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อความพอใจในการทำงาน เมื่อพิจารณาแล้ว ผู้วิจัยเห็นว่า ทฤษฎีดังกล่าว มีความเหมาะสมกับการนำมาประยุกต์ใช้กับองค์การทางราชการและผู้บริหารในองค์กร ควรเอาปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยภายในมาเป็นเครื่องมือในการจูงใจให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจในเวลาเดียวกันก็ต้องตอบสนองหรือใช้ปัจจัยค้ำจุนควบคู่กันไป จึงจะทำให้การดำเนินการขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

## 2.5 ทฤษฎีความคาดหวังของวิกเตอร์ วูม (Victor Vroom)

วิกเตอร์วูมได้สร้างทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ใน ค.ศ. 1964 ทฤษฎีของเขาได้รับความนิยมมากในการอธิบายการจูงใจพนักงานในทำงาน ทฤษฎีนี้อธิบายว่า ก่อนการตัดสินใจเลือกแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ บุคคลจะพิจารณาว่า ผลหรือรางวัลที่ได้รับจากการตัดสินใจนั้นมีคุณค่าหรือมีความสำคัญต่อตนมากน้อยเพียงไร และมีความเป็นไปได้หรือไม่ในการให้ได้มาซึ่งรางวัลนั้น ดังนั้น การวิเคราะห์พฤติกรรมของมนุษย์จึงต้องวิเคราะห์การรับรู้และกระบวนการการรู้การคิดของบุคคลในเชิงของการคาดหวังและการให้คุณค่ากับผลของการแสดงพฤติกรรม โดยวูม (Vroom) เสนอว่า การที่จะกระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ (Motive) ในการทำงานนั้น จะต้องคำนึงถึงการเชื่อมโยงระหว่างปัจจัย 3 อย่าง คือ (จिराग्रन् धङ्गित्तिकाग्रन्, 2556: 155-158)

1. ระดับความเข้มข้นของความต้องการรางวัล (Valence) หมายถึง ระดับความชื่นชอบรางวัล หากรางวัลที่ได้รับมีความคุณค่าและความสำคัญมาก บุคคลก็จะมี ความชื่นชอบและต้องการให้ได้มาซึ่งรางวัลนั้นสูง
2. ความหมายของผลลัพธ์ (Instrumentality) หมายถึง การรับรู้ถึงคุณค่าของผลลัพธ์ หรือวิธีการที่ผลลัพธ์ที่ 1 จะเป็นเครื่องมือซึ่งผลลัพธ์ที่พึงปรารถนาตามมา หากบุคคลรับรู้ว่าการกระทำของตนจะนำไปสู่รางวัล บุคคลนั้นย่อมมีความอยาก หรือมีความพยายามในการกระทำสูง

3. ความคาดหวังของบุคคล (Expectancy) หมายถึง ระดับความเชื่อที่มีต่อความเป็นไปได้ของการได้รับรางวัล

การที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายามในการทำงานมากน้อยแค่ไหน จึงขึ้นอยู่กับคุณค่าของรางวัลและระดับความเข้มข้นของความต้องการรางวัลนั้น ซึ่งความคาดหวังของบุคคลนั่นเองที่จะมองว่า มีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงไร ในการได้รับการตอบสนองความต้องการในสิ่งนั้น ถ้าเห็นว่ารางวัลที่จะได้รับจากความพยายาม (กระทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง) มีคุณค่ากับคนมาก และมีความเป็นไปได้สูง บุคคลก็จะทุ่มเทความพยายามให้มากขึ้น แต่ถ้าคิดว่ามีความเป็นไปได้น้อยหรือรางวัลที่จะได้มีน้อย ก็จะไม่พยายามเพราะคิดว่าเป็นการลงทุนที่ไม่คุ้มค่า

## 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กาญจนา คำยาคี (2538) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล บรรยากาศทางวิชาการกับผลผลิตทางวิชาการของอาจารย์พยาบาล พบว่า อาจารย์พยาบาลมีทัศนคติต่อการผลิตผลงานทางวิชาการแตกต่างกันจะมีผลผลิตทางวิชาการที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลผลิตทางวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุวันนา ทองสีสุกใส และคณะ (2540) ทำการศึกษาเรื่อง สภาพ ปัญหาและอุปสรรคในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า ผลงานทางวิชาการของอาจารย์คณะต่างๆ ที่มีจำนวนมากสุดเรียงตามลำดับ คือ เป็นของอาจารย์คณะแพทยศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ ส่วนสาขาวิชาที่ผลิตผลงานทางวิชาการมากที่สุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ สาขาวิชาชีววิทยา สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา และสาขาวิชาเคมี รูปแบบผลงานวิชาการที่ผลิตส่วนใหญ่เป็นสิ่งพิมพ์ ทั้งนี้ อาจารย์มีเหตุผลที่ผลิตผลงานทางวิชาการ เรียงตามลำดับ คือ การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ การเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการและติดตามความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และการตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของผลงานทางวิชาการต่อการพัฒนางานทางวิชาการและการเรียนการสอน

ปัญหาและอุปสรรคในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ที่พบมากที่สุด คือ ปัญหาด้านเวลา รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานให้การสนับสนุนปัจจัยพื้นฐานไม่เพียงพอ ในด้านบุคลากร ด้านเอกสารข้อมูล ส่วนปัญหาด้านการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการที่พบมากที่สุดสามอันดับแรกคือ ด้านงบประมาณ ด้านการตลาด และด้านแหล่งเผยแพร่

ศุภนิมิต ณ เชียงใหม่ (2541) ทำการศึกษาเรื่อง การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ผู้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจ

เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ และระเบียบในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ส่วนทัศนคติในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการคณาจารย์เห็นว่ามหาวิทยาลัยควรมีการสัมมนาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอย่างต่อเนื่องทุก 1-2 ปี

สุวีร เทียงทัศน์ (2542) ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน: ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานด้านวิชาการ ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น .05 ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการ ได้แก่ การคาดหวังความสำเร็จทางวิชาการ สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

สมชาย พัทธเสน (2543) ทำการศึกษาเรื่องความต้องการการจัดทำผลงานทางวิชาการของคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในด้านการเตรียมการและการวางแผน ด้านการจัดทำผลงานทางวิชาการ ด้านการนำผลงานทางวิชาการไปใช้ ด้านการเผยแพร่และสร้าง การยอมรับ และด้านการนำเสนอผลงานทางวิชาการ ผลการศึกษาพบว่า ในด้านการเตรียมการและการวางแผน อาจารย์ต้องการแหล่งข้อมูลเพื่อศึกษาค้นคว้าหรือที่ปรึกษาในการเขียนผลงานทางวิชาการ ทั้งภายในและภายนอกคณะ แหล่งรวบรวมผลงานทางวิชาการที่ผ่านการพิจารณาสำหรับค้นคว้า การให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบและกฎเกณฑ์ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ด้านการจัดทำผลงานทางวิชาการ อาจารย์ต้องการงบประมาณสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ การอำนวยความสะดวกในการจัดทำและพิมพ์เผยแพร่ ด้านการนำผลงานไปใช้ อาจารย์ต้องการทราบคำวิจารณ์จากผู้พิจารณา การช่วยเหลือสนับสนุนในการนำผลงานไปทดลองใช้ และการเพิ่มพูนความรู้เรื่องการวิเคราะห์และประเมินคุณภาพผลงาน ด้านการเผยแพร่และสร้างการยอมรับ อาจารย์ต้องการให้ผลงานได้รับการเผยแพร่อย่างกว้างขวาง การจัดให้มีหน่วยงานพิมพ์เผยแพร่ และการจัดงบประมาณสนับสนุนเพื่อการดังกล่าว ส่วนด้านการนำเสนอผลงาน อาจารย์ต้องการให้มีการกำหนดแนวปฏิบัติในการแก้ไขปรับปรุงผลงาน การลดกฎเกณฑ์ที่ยุงยากซับซ้อนให้มีความสะดวก รวดเร็วขึ้น

อรรธรรม สุทธิพิทักษ์ (2544) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์ในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้อาจารย์ทำวิจัย คือ ความตระหนักว่าการทำวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของภาระหน้าที่ ต้องการนำงานวิจัยมาใช้ในการเรียน การสอนหรือนำเสนอในที่ประชุมสัมมนา หรือเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ รองลงมา คือ ความ

ต้องการความก้าวหน้าทางวิชาการ ส่วนอาจารย์กลุ่มที่ไม่ทำวิจัยมีสาเหตุสำคัญมาจาก ไม่มีเวลา และขาดความรู้ ประสบการณ์ในการทำวิจัย

จำรูญ สมบูรณ์ และนิวัฒน์ ศิริกุล (2546) ทำการศึกษาเรื่องปัญหาและแนวทางแก้ไข การพัฒนาบุคลากรผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น กรณีสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาอาจารย์ที่เป็นอุปสรรคในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ได้แก่ ภาระงาน ขาดความรู้ ความเข้าใจในแนวทางปฏิบัติเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ขาดแหล่งศึกษาค้นคว้า ขาดการสนับสนุนอย่างแท้จริง เป็นต้น ส่วนแนวทางแก้ไขปัญหาของอาจารย์ ได้แก่ การจัดสรรเวลา การลดภาระงานสอนและงานอื่น การแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเอง ปรึกษาผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ศึกษาและเรียนรู้จากผลงานของผู้อื่น

สงบ ประเสริฐพันธ์ และ สุภาภรณ์ จีบจ่าย (2547) ทำการศึกษาเรื่องสภาพของระบบบริหารงานบุคคลที่เอื้อต่อการส่งเสริมงานวิจัยของอาจารย์สถาบันราชภัฏอุดรดิตถ์ ผลการศึกษาพบว่าด้านนโยบายมีนโยบายด้านการวิจัยระดับสถาบัน โดยส่งเสริมให้อาจารย์ทำวิจัยที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นมีการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานทั้งในประเทศและระดับนานาชาติทั้งส่งเสริมศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัย รวมทั้งการบริหารงานวิจัย และการหาทุน วัสดุ อุปกรณ์ สนับสนุน การวิจัย ส่วนแนวทางปฏิบัติของคณะ มีการกำหนดนโยบายให้งานสอนเป็นหลัก งานวิจัยเป็นงานรอง ให้โอกาสอาจารย์ลาพักเพื่อทำการวิจัย มีการให้คำปรึกษาด้านการวิจัยสำหรับอาจารย์รุ่นใหม่หรืออาจารย์ที่ไม่มีประสบการณ์ด้านการวิจัย และแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองงานวิจัยประจำคณะ มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านการวิจัย กับทั้งสนับสนุนให้อาจารย์เข้าร่วมประชุมสัมมนาด้านการวิจัย

ด้านการกำหนดภาระงาน ทั้งภาระงานสอนและงานวิจัยมีการกำหนดชัดเจน ทั้งสนับสนุนให้อาจารย์แสวงหาความรู้ใหม่โดยผ่านกระบวนการวิจัย มีการลดภาระงานสอนและเพิ่มภาระงานวิจัยแทน ตลอดจนจัดตารางสอนให้อาจารย์มีวันว่างหนึ่งวัน เพื่อให้เป็นเวลาสำหรับอาจารย์เข้าสู่ชุมชน

ด้านค่าตอบแทน ระบบตำแหน่งและแรงจูงใจ พบว่า กำหนดให้งานวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณา ความคิดความชอบและมีรางวัลเป็นผลตอบแทน ซึ่งต้องมีการจัดสรรทุนวิจัยให้ อย่างเพียงพอและมีการประสานกับแหล่งทุนภายนอกสถาบัน มีการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานวิจัยแก่อาจารย์ รวมถึงการใช้ผลงานวิจัยเป็นช่องทางเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ศราวุธ สีดี (2547) ทำการศึกษาเรื่องทัศนคติในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเห็นด้วยกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง



เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าคณาจารย์เห็นด้วยในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่เห็นด้วยในระดับมาก ทั้งนี้ คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานครที่เป็นชายและหญิง ที่มีอายุ มีประสบการณ์การทำงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต่างกัน มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน มีทัศนคติในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยรวมและในแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกัน แต่คณาจารย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนคติในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะด้านการสนับสนุนของผู้บริหารและด้านการสนับสนุนจากสถาบันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ศรุตดา ชัยสุวรรณ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการศึกษาพบว่า ในระดับมหาวิทยาลัยมีนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุน ตลอดจนให้ความสำคัญต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในระดับคณะวิชา มีการกระตุ้นและให้กำลังใจแก่อาจารย์ ระดับสาขาวิชา มีการจัดและลดภาระงานสอนให้แก่อาจารย์ ระดับอาจารย์ใช้ระยะเวลาสั้นในขั้นตอนการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ และอาจารย์ขาดความรู้และความชัดเจนในระยะเบียด กฎเกณฑ์ของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ส่วนปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ คือ ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยมในการทำงานของผู้บริหาร การส่งเสริมสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย ส่วนปัจจัยด้านอาจารย์ ได้แก่ แรงจูงใจ เจตคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและการพัฒนาตนเองด้านวิชาการของอาจารย์

น้ำทิพย์ องอาจวณิชย์ (2550) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการจำเป็นในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ: การวิเคราะห์พหุระดับ พบว่าอาจารย์มีความต้องการในการผลิตผลงานทางวิชาการในด้านบทความทางวิชาการ ด้านหนังสือและงานวิจัยที่ควรได้รับการพัฒนามากกว่าด้านอื่นๆ ตัวแปรระดับอาจารย์ที่มีอิทธิพลทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความต้องการจำเป็นในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ และการพัฒนาตนเอง ส่วนตัวแปรระดับมหาวิทยาลัยที่มีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความต้องการจำเป็นในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ ได้แก่ แหล่งค้นคว้า ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความต้องการจำเป็นในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ ได้แก่ งบประมาณและเงินทุน และวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก

จิระวรรณ จันทร์ปรารค์ (2550) ทำการศึกษาเรื่องความต้องการการพัฒนาตนเองของอาจารย์มหาวิทยาลัยรังสิต จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์มีความต้องการในการ

พัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน คือ ด้านการศึกษาคือ ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา ด้านการวิจัย ด้านการเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ และด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยเฉพาะ ด้านการวิจัยและการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ต้องการให้มีการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ มีการจัดสรรงบประมาณ การอำนวยความสะดวก รวมทั้งการให้คำปรึกษาแนะนำและอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างสรรค์ผลงาน ตลอดจนกฎระเบียบเกี่ยวกับ การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

กัญญนันท์ บุคค์แพน (2552) ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาอาจารย์ใน มหาวิทยาลัยเอกชนไทย ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์ของมหาวิทยาลัยเอกชนไทยมีปัญหาและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก

รูปแบบการพัฒนาอาจารย์ เริ่มจากปรัชญาของมหาวิทยาลัย การกำหนดจุดยืนหรือทิศทางของมหาวิทยาลัยว่าจะเน้นจุดเด่นของมหาวิทยาลัยด้านใด ได้แก่ เน้นด้านการสอน เน้นด้านการวิจัย เน้นด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา เน้นด้านการเขียนตำราและบทความทางวิชาการหรือ เน้นด้านการให้บริการวิชาการ กำหนดแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาอาจารย์ที่สนับสนุนและส่งเสริมความแข็งแกร่งในสมรรถภาพของความเป็นอาจารย์ กำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาอาจารย์ หน่วยงานสนับสนุนทางวิชาการ พัฒนาการของมหาวิทยาลัยเอกชน สวัสดิการของอาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยเอกชน และกฎระเบียบปฏิบัติของอาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยเอกชน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและการจัดตั้งหน่วยงานขึ้นมารับการปฏิบัติตามนโยบาย ได้แก่ 1) สมาคม 2) ศูนย์ทวิภาคี และ 3) ศูนย์ศึกษาอิสระ การจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ ควรสอดคล้องกับแผนงานของมหาวิทยาลัย ปรัชญา จุดมุ่งหมาย และความต้องการของหน่วยงาน ควรมีการกำหนดภาระงานของอาจารย์ให้มีความเหมาะสม ชัดเจนและตรงกับสายของการปฏิบัติงาน อีกทั้งมหาวิทยาลัยต้องสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้อาจารย์ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเอง

เทียน ฟลอรา เอฟ (Tien, Flora F., 2008) ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยได้หวั่น โดยเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงระบบแรงจูงใจจะเปลี่ยนพฤติกรรมใน การทำวิจัยของอาจารย์ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจที่ให้อาจารย์ทำวิจัย คือ ผลตอบแทนที่ได้รับ เป็นทั้งผลตอบแทนที่เกิดขึ้นภายในและภายนอก ผลตอบแทนที่เป็นปัจจัยสำคัญที่สุด คือ ผลตอบแทนด้านรายได้ โดยอาจารย์ที่สร้างสรรค์งานวิจัยส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐมีการทำงานวิจัยมากกว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน นอกจากนี้ นโยบายในการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง

ฮัสสัน ทิมส์ และ อิสมาอิล (Hassan, Tymms & Ismail, 2008) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลผลิตงานด้านวิชาการในทัศนะของอาจารย์มาเลเซีย ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่า เรื่องการสอนเป็นภาระงานทางวิชาการลำดับแรก ส่วนงานวิจัยและงานบริหารเป็นภาระงานใน ลำดับรอง ทั้งนี้ มีปัจจัยหลายประการที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการด้านการวิจัยของอาจารย์ ได้แก่ ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ความพร้อมและความสามารถของอาจารย์ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การสร้างสรรคงานวิชาการ แรงจูงใจจากครอบครัว ประสบการณ์การทำงาน การได้รับการเพิ่มพูน ความรู้และทักษะ สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ การให้เวลากับการทำงานวิจัย อย่างไรก็ตาม อาจารย์ควร ได้ลดภาระงานสอน ควรได้รับการส่งเสริมและสนับสนุน และพัฒนาศักยภาพด้าน การวิจัย

#### 12.11 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยพายัพ

กันยารัตน์ เอี่ยมอัมพร (2545) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของ บุคลากรของมหาวิทยาลัยพายัพ จากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 26 ปีถึง 59 ปี และมีอายุเฉลี่ย เท่ากับ 38.98 ปี อายุการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 11.64 ปี ซึ่งส่วนใหญ่เป็นหญิง มีตำแหน่งทางวิชาการ มีเพียงร้อยละ 9.0 ซึ่งมีการผลิตผลงานการวิจัยที่ดำเนินการแล้วเสร็จสมบูรณ์ ส่วนใหญ่จะเป็นทั้ง หัวหน้าโครงการวิจัยและนักวิจัยร่วม รองลงมาเป็นหัวหน้าโครงการวิจัย และเป็นนักวิจัย ร่วม ส่วนทุนอุดหนุนการวิจัยและค่าตอบแทนในการทำวิจัย แหล่งค้นคว้าและให้ข้อมูลเกี่ยวกับ การวิจัย วัสดุอุปกรณ์และสถานที่ที่เอื้อต่อการทำวิจัย บุคลากรที่ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำวิจัย ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนเกี่ยวกับการวิจัย อยู่ในระดับ ปานกลาง

ผลการศึกษาในเรื่องทัศนคติที่มีต่อการวิจัย และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำวิจัย อยู่ ในระดับมาก ส่วนใหญ่มีความรู้พื้นฐานในการทำวิจัยจากการเรียนหรือผ่านการอบรมหลักสูตรการ ทำวิจัย ผลงานวิจัยส่วนใหญ่เป็นการทำวิจัยเชิงปริมาณ เวลาที่ใช้ในการทำวิจัยเฉลี่ยสัปดาห์ละ 8.41 ชั่วโมง และภาระงานสอนเฉลี่ยสัปดาห์ละ 11.54 ชั่วโมง

อำนาจพร มโนวงศ์ (2552) ทำการศึกษาเรื่องการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ มหาวิทยาลัยพายัพ โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิงมากกว่าชาย มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท เป็นอาจารย์ ไม่มีตำแหน่งทางการบริหาร และปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือจากภาระงาน สอน ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการตามแนวคิดการพัฒนาวิชาชีพ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบ แบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นด้วยมากขึ้นอยู่กับภาระงานประจำ ส่วนแนวคิดสายทางก้าวหน้าในงาน อาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถามเกินครึ่งเห็นด้วยว่า เป็นการพัฒนาทักษะทางวิชาการ เป็นการพัฒนา ความรู้ ความสามารถของอาจารย์โดยอาศัยหลักเกณฑ์ และเป็น การเลื่อนตำแหน่งจากอาจารย์สู่ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ตามลำดับ อีกทั้งตามแนวคิดการ

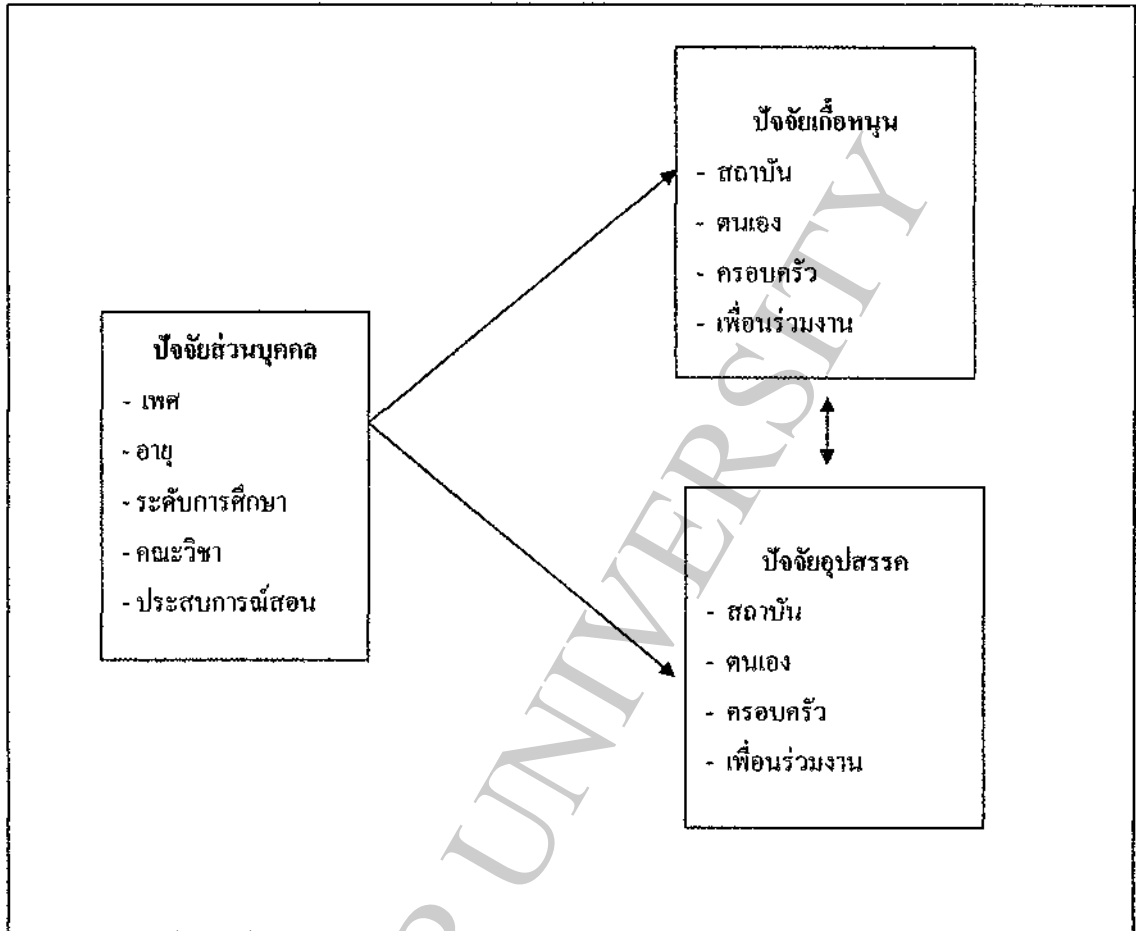
เลื่อนขั้นตำแหน่งงานพบว่า การผู้ตอบแบบสอบถามเกินครึ่ง ก่อนข้างเห็นด้วยว่า ต้องผลิตผลงานทางวิชาการตามเกณฑ์ที่กำหนด เป็นการพิจารณาจากความเชี่ยวชาญและการสร้างสรรค์

ในการแต่งตั้งอาจารย์ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการได้ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการการอุดมศึกษาว่าด้วยวิธีการแต่งตั้งอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2550 ทุกประการ ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอปัญหาไว้ดังนี้ มีภาระงานสอนมาก ขาดแรงจูงใจที่จะสร้างผลงาน ขั้นตอนในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมีมาก และใช้เวลายาวนาน จึงควรสนับสนุน โดยลดภาระงานสอนลง สร้างแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิชาการ รวมทั้งสร้างบรรยากาศด้านการวิจัยขึ้นภายในมหาวิทยาลัย และลดขั้นตอนด้านเอกสาร

จุฑามาศ สนทนถ (2554) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ 64 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 66.72 ประกอบด้วยปัจจัยด้านบรรยากาศทางวิชาการ ด้านความภูมิใจในผลงาน ด้านผลตอบแทนและความพอใจ ด้านผลตอบแทนและความพึงพอใจ ด้านการได้รับการสนับสนุน ด้านความรักสถาบัน ด้านบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงาน ด้านการได้รับกำลังใจเพื่อนร่วมงานและครอบครัว และด้านการมีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ส่วนกลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน เป็นกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบปัจจัยด้านบรรยากาศวิชาการ ด้านความภูมิใจในผลงาน ด้านการได้รับการสนับสนุน ด้านผลตอบแทนและความพึงพอใจ และด้านความรักสถาบัน จำแนกเป็น กลยุทธ์ระดับสถาบัน กลยุทธ์ระดับหน่วยงาน และกลยุทธ์ระดับบุคคล

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยเกื้อหนุนและอุปสรรคต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ประกอบด้วย ปัจจัยจากสถาบัน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และทัศนคติของตนเองต่อการทำวิจัยเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด

## 2.7 กรอบแนวความคิดของการวิจัย



ภาพที่ 2-1 กรอบแนวความคิดของการวิจัย