

# ความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลสุวรรณภูมิ

## THE COMMITMENT TO DEVELOP A CAREER PATH OF ACADEMICS STAFFS AT RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY SUVARNABHUMI

โสธยา สุภาพล<sup>1</sup>, วรณภา ลือกิตินันท์<sup>2</sup>

SorayaSupaphol<sup>1</sup>, WannapaLuekitinan<sup>2</sup>

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา<sup>1-2</sup>

soraya\_784@hotmail.com<sup>1</sup>, wannapa.w236@yahoo.com<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการ และความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ จำนวน 224 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่มและใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีแบบอิสระ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพแตกต่างกัน และบุคลากรที่ทำงานในศูนย์พื้นที่ที่แตกต่างกันมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพที่แตกต่างกัน ส่วนการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ พบว่า ความเชื่อมั่นในตนเอง และนโยบายองค์กรส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของบุคลากร

**คำสำคัญ:** ความมุ่งมั่น, ความก้าวหน้าในสายอาชีพ, ตำแหน่งทางวิชาการ, การพัฒนาสายอาชีพ

### Abstract

This research had a purpose to compare the commitment to develop a career path of the academic staffs and their opinion toward the commitment to develop a career path based on the personal factors; and to study the affecting factors on the commitment to develop a career path of the academic staffs at Rajamangala University of Technology, Suvarnabhumi. This research was a survey research that the sample group was the 224 academic staffs at Rajamangala University of Technology, Suvarnabhumi selected through the cluster sampling and used the questionnaire as a data collecting tool. The statistics used in the study were the frequency, percentage, average, standard deviation. Independent t-test. One-way analysis of variance and Multiple regression analysis. The result of the study found that the staffs with the different position had the different opinion toward the factors affecting the commitment to develop a career path and the staffs in the different working area had the different level of commitment to develop a career path. The analysis of the

factors affecting the commitment to develop a career path indicated that the self-confidence and organization policies affected the commitment to develop a career path.

**Keyword:** commitment, the advance in a career path, academic position, the development in a career path.

## บทนำ

สำหรับการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาและระดับปริญญา เป็นเสมือนแหล่งความรู้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการพัฒนาประเทศ โดยมีบุคลากรที่พัฒนาการศึกษาในระดับอุดมศึกษา 3 ระดับ คือ 1) บุคลากรสายบริหาร ซึ่งเป็นผู้บริหารในระดับสูง มีหน้าที่ตัดสินใจและพัฒนาให้สถานศึกษามีคุณภาพ 2) บุคลากรสายวิชาการ ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้สอน มีหน้าที่สอนนักศึกษาให้มีความรู้ และ 3) บุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งเป็นหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีหน้าที่จัดการตามที่คุณบริหารแนะนำและจัดการระบบการทำงานในทุกด้าน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศไทยนี้ อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ซึ่งมีบทบาทในการจัดทำมาตรฐานการอุดมศึกษาเพื่อใช้เป็นกลไกยกระดับกระทรวง ระดับคณะกรรมการการอุดมศึกษาและระดับหน่วยงาน อันนำไปสู่การกำหนดนโยบายของสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งในการพัฒนาการอุดมศึกษาต่อไป

มาตรฐานการอุดมศึกษาประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน ได้แก่ มาตรฐานด้านคุณภาพบัณฑิต มาตรฐานด้านการบริหารจัดการการอุดมศึกษา และมาตรฐานด้านการสร้างและพัฒนาสังคมฐานความรู้และสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยมาตรฐานทั้ง 3 ด้าน จะสำเร็จได้ต้องอาศัยความสามารถของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาทั้งสิ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งอาจารย์ เนื่องจากเป็นบุคคลที่ถ่ายทอดความรู้ไปยังนักศึกษา และพัฒนาองค์ความรู้ทางวิชาการใหม่ ๆ โดยหน้าที่ของอาจารย์ นอกจากงานสอนแล้วยังรวมถึงการทำวิจัย การบริการวิชาการ และอื่น ๆ (ทบทวนมหาวิทยาลัย 2542 : 23-29) แต่หากพิจารณาถึงคุณภาพของอาจารย์หรือนักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา จะพิจารณาจากคุณวุฒิ ประสบการณ์ในการทำงาน ภาระงานสอน การควบคุมวิทยานิพนธ์ และชื่อเสียงทางวิชาการ (อาทิตยา ดวงมณี 2541 : 82) รวมถึงคุณภาพของผลงานทางวิชาการ (อุทัย บุญประเสริฐ 2543 : 44) ซึ่งผลงานทางวิชาการที่เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการนั้น จะต้องเป็นผลงานที่มีเนื้อหาสาระทางวิชาการที่สมบูรณ์ ทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เป็นมหาวิทยาลัยใหม่ สัดส่วนของผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการจึงมีสัดส่วนที่น้อยมาก คือ อาจารย์ ร้อยละ 70 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยละ 25 และ รองศาสตราจารย์ ร้อยละ 3 (แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556, 21 มกราคม 2558 : หน้า 26 – 27) ทางมหาวิทยาลัยจึงกำหนดแผนยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์และบุคลากรขึ้น เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดี ตลอดจนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและกำหนดสมรรถนะ เพื่อใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้กำหนดตัวบ่งชี้การประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน เกี่ยวกับคุณสมบัติของอาจารย์ประจำหลักสูตร และรับผิดชอบหลักสูตรด้านผลงานวิชาการ และตำแหน่งทางวิชาการ

อย่างไรก็ตาม การทำผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ภาระงาน ความรับผิดชอบ เจตคติและแรงจูงใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง การสนับสนุนของผู้บริหารสถาบัน และนโยบายองค์การ เป็นต้น ดังนั้น ผู้วิจัยสนใจอยากศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ได้พัฒนาคุณภาพการศึกษาที่เพิ่มขึ้น และพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีความเจริญก้าวหน้าทางวิชาชีพและนำไปสู่การวางแผนจัดผลงานทางวิชาการต่อไปได้

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ และความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

## สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิแตกต่างกัน
2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิแตกต่างกัน
3. ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ เจตคติและแรงจูงใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง ภาระงาน การสนับสนุนของผู้บริหารสถาบัน และนโยบายองค์การ สามารถทำนายความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิได้

## ทบทวนวรรณกรรม

### 1. แนวคิดเกี่ยวกับความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ

ความมุ่งมั่น หมายถึง ความตั้งใจแน่วแน่ที่จะกระทำให้สำเร็จสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตนตั้งใจไว้ ซึ่งเบื้องหลังของความสำเร็จทุกความสำเร็จคือความมุ่งมั่น (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2539 หน้า 36, อ้างถึงใน รัตนา สงวนสุข 2554) ซึ่งความมุ่งมั่นนั้นยังรวมไปถึงรับรู้ถึงความสมดุลหรือภาพรวมของงานว่ามีความสำคัญ มีอิสระ มีความร่วมมือ มีความก้าวหน้า มีความยุติธรรม มีการยอมรับ มีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ความมุ่งมั่นยังแสดงออกถึงความรู้สึกในเชิงบวก หรือสถานะที่เป็นสุข และพฤติกรรมที่สร้างสรรค์ พร้อมทั้งมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง (มนเสษฐ ประชาศิลป์ชัย, 2555)

การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) การพัฒนาสายอาชีพ หมายถึง การพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะทางวิชาการอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งอาจจะได้รับการส่งเสริมให้เป็นไปในทิศทางที่กำหนด (อำนาจพร มโนวงศ์, 2552 : 8) การพัฒนาการทางอาชีพเกิดจากความสามารถ ความสนใจ ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีบุคลิกที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้นการที่บุคลากรสามารถพัฒนาเติบโตได้ ต้องอยู่ที่ความสามารถ ความสนใจ เจตคติ แรงจูงใจ บุคลิกภาพ สถานการณ์จริงภายนอก อันได้แก่ โอกาส สถานภาพทางเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม ครอบครัว กลุ่มเพื่อน สังคม รวมทั้งประสบการณ์ในชีวิตประจำวัน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544)

จากการศึกษาความหมายของความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า หมายถึง ความตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำงานให้บรรลุความสำเร็จ มีความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย โดยใช้ความสามารถ ทักษะ ความรู้ของตนเองอย่างเต็มความสามารถ ทำให้ประสบความสำเร็จ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาสามารถนำความรู้มาพัฒนาให้เกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่ได้

### 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ

การพัฒนางานวิชาชีพ สายทางก้าวหน้าในงานอาชีพ และการเลื่อนขั้นตำแหน่งงาน ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบตั้งแต่การเตรียมเข้าสู่อาชีพโดยเริ่มต้นที่การสอนความรู้พื้นฐาน ทักษะการวิจัย วิธีการสอน ตลอดจนปลูกฝังทัศนคติ และค่านิยมที่ดีแก่ผู้ศึกษาในชั้นดุสิตบัณฑิต เพื่อพัฒนาอาจารย์อย่างมีประสิทธิภาพ และจะต้องเป็นการ

พัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ส่วนสายทางก้าวหน้าในงานอาชีพ และการเลื่อนขั้นตำแหน่งงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา นั้น มีหนทางเดียวคือ การผลิตผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพตามระเบียบ และมาตรฐานหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยมหาวิทยาลัย จะต้องมียุทธศาสตร์สำคัญในการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ ตลอดจนส่งเสริมอาจารย์ในภารกิจดังกล่าวเพื่อความเป็นเลิศทาง วิชาการของมหาวิทยาลัย (อำนวยการ มโนวงศ์, 2552) นอกจากนี้ รัฐพล พรหมสะอาด (2547) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการได้รับ ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมาจากหลาย ๆ ปัจจัย ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ภาระงาน คุณวุฒิประสบการณ์ในการทำงาน ความเชื่อมั่นภายในตนเอง เจตคติ ลักษณะมุ่งอนาคต การพัฒนาตนเองและความรับผิดชอบ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การให้คำปรึกษาแนะนำ การส่งเสริมการผลิตผลงานทางวิชาการ การจูงใจของผู้บริหารของ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน รวมถึงศรุตฯ ชัยสุวรรณ (2550) กล่าวว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ การส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารมหาวิทยาลัย ปัจจัยด้านตัวอาจารย์ ได้แก่ แรงจูงใจ เจตคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการ ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ เจตคติและแรงจูงใจความเชื่อมั่นในตนเอง ภาระงานการสนับสนุนของผู้บริหารสถาบัน และ นโยบายองค์การ

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากร

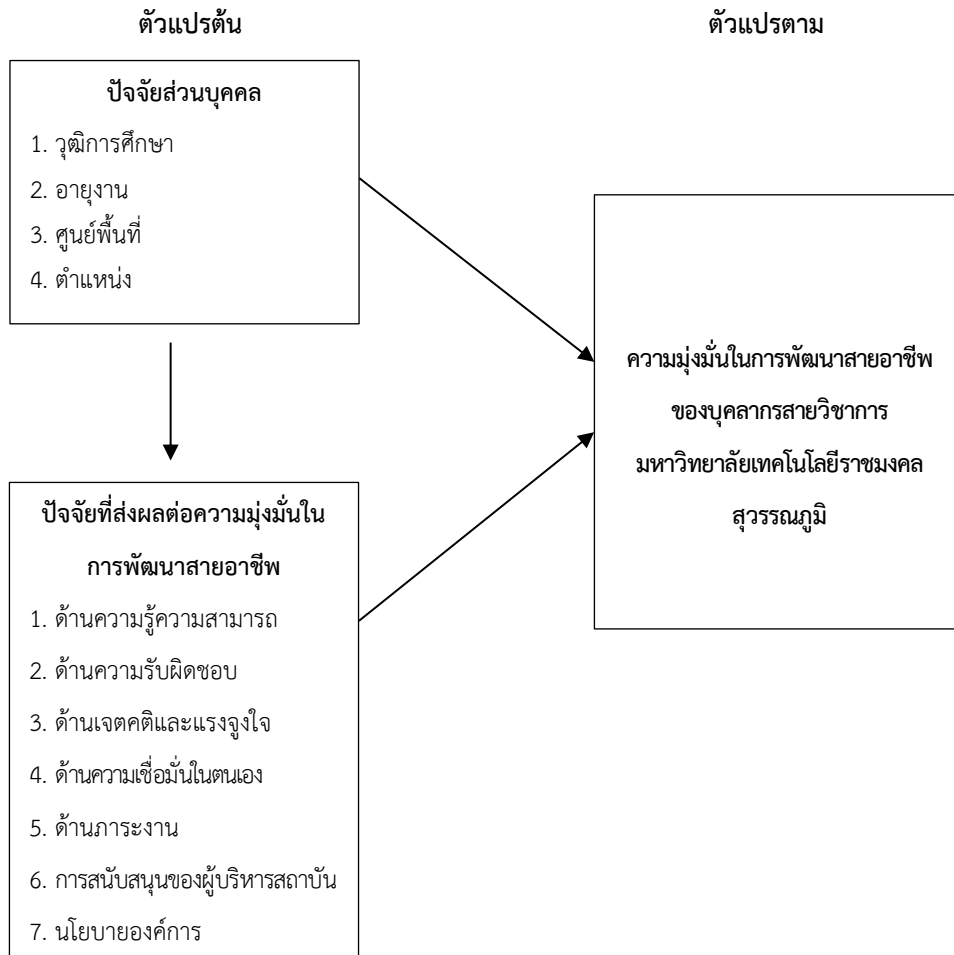
ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายวิชาการ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ จำนวน ทั้งหมด 672 คน (แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556, 21 มกราคม 2558 : หน้า 26 – 27)

### 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้านี้ คือ บุคลากรสายวิชาการ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ จำนวน 251 คนได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างมาจากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ ทาโร ยามาเน่ และใช้วิธีการสุ่ม แบบแบ่งกลุ่ม (Cluster sampling) จำแนกตามศูนย์พื้นที่ กำหนดค่าความคาดเคลื่อนในการศึกษาที่ร้อยละ 5

### 3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง ความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### 4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 4 ส่วนดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย วุฒิการศึกษา อายุงาน ศูนย์พื้นที่ และตำแหน่งของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question) เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริม สนับสนุนของมหาวิทยาลัยในการจูงใจเพื่อให้บุคลากรสายวิชาการทำตำแหน่งทางวิชาการ

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า โดยใช้เกณฑ์ประเมินตามมาตรวัด ลิเคิร์ท (Rating Scale) (บุญใจ ศรีสถิตยน์รากุล, 2553 : 282) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด (5) เห็นด้วยมาก (4) เห็นด้วยปานกลาง (3) เห็นด้วยน้อย (2) และเห็นด้วยน้อยที่สุด (1) ทั้งนี้แบบสอบถามมีค่าความตรงตามเนื้อหา โดยพิจารณาจากดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence Index: IOC) ซึ่งมีค่าระหว่าง 0.60 – 1.00 และแบบสอบถามมีความเชื่อมั่น โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค พบว่าด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพมีค่าเท่ากับ 0.910 และด้านความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพมีค่าเท่ากับ 0.932

## 5. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แจกบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ จำนวน 251 ชุด ด้วยตนเอง โดยดำเนินการเก็บแบบสอบถามระหว่างเดือนมิถุนายน- เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2559 เมื่อรับแบบสอบถามคืนมาผู้วิจัยจะตรวจสอบแบบสอบถาม และลงทะเบียนข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของแบบสอบถาม มีดังนี้ ค่าความถี่และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่า t (t-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise

### ผลการวิจัย

#### 1. ข้อมูลส่วนบุคคล

บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 224 คน คิดเป็นอัตราการส่งแบบสอบถามคืน ร้อยละ 89.24ส่วนใหญ่มีวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 191 คน (ร้อยละ 85.27) มีอายุงาน อยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 77 คน (ร้อยละ 34.38) อยู่ในศูนย์พระนครศรีอยุธยา ศูนย์หัตถรา จำนวน 68 คน (ร้อยละ 30.36) และมีตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 177 คน (ร้อยละ 79.02) ตำแหน่งรองศาสตราจารย์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 47 คน (20.98)

#### 2. ผลการทดสอบสมมติฐาน

2.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพพบว่า ตำแหน่งของบุคลากรสายวิชาการที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้ความสามารถด้าน ความรับผิดชอบด้านเจตคติและแรงจูงใจด้านความเชื่อมั่นในตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยทั้ง 4 ด้านนี้ บุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการมีระดับความคิดเห็นมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งอาจารย์ ดังตารางต่อไปนี้

**ตารางที่ 1** การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ที่มีตำแหน่งต่างกัน

ปัจจัย	อาจารย์		มีตำแหน่งทางวิชาการ		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านความรู้ความสามารถ	4.01	0.49	4.37	0.54	-4.386	0.000*
ด้านความรับผิดชอบ	4.30	0.53	4.55	0.49	-2.909	0.004*
ด้านเจตคติและแรงจูงใจ	4.20	0.56	4.40	0.56	-2.107	0.036*
ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	3.98	0.56	4.38	0.65	-3.863	0.000*
ด้านภาระงาน	3.49	0.78	3.66	0.63	-1.427	0.155
การสนับสนุนของผู้บริหารสถาบัน	3.67	0.67	3.82	0.69	-1.294	0.197
นโยบายองค์กร	3.89	0.65	3.90	0.72	-0.057	0.955
<b>รวม</b>	<b>3.95</b>	<b>0.44</b>	<b>4.13</b>	<b>0.49</b>	<b>-2.456</b>	<b>0.015*</b>

\*  $p < .05$

2.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพพบว่า ศูนย์พื้นที่ของบุคลากรสายวิชาการที่แตกต่างกันมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**ตารางที่ 2** การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ที่อยู่ในศูนย์พื้นที่ต่างกัน

ปัจจัย	df	SS	MS	F	p
ความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ	3	2.880	0.960	2.822	0.040*
	220	74.836	0.340		
	223	77.716			

\*  $p < .05$

นอกจากนี้ยังทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD พบว่า ความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการ ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา แตกต่างกับ ศูนย์พระนครศรีอยุธยา วาสุกี และศูนย์สุพรรณบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า บุคลากรสายวิชาการศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา มีระดับความคิดเห็นมากกว่าศูนย์พระนครศรีอยุธยา วาสุกี และศูนย์สุพรรณบุรี รายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

**ตารางที่ 3** การเปรียบเทียบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

ศูนย์พื้นที่	$\bar{X}$	หันตรา	वासुकी	สุพรรณบุรี	นนทบุรี
		4.14	3.88	3.91	4.07
หันตรา	4.14		0.26*	0.24*	0.08
वासुकी	3.88			-0.03	-0.19
สุพรรณบุรี	3.91				-0.16
นนทบุรี	4.07				

2.3 การวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Stepwise ดังตารางที่ 4 ซึ่งผลจากการวิเคราะห์พบว่า มีตัวแปรทำนาย 2 ตัวแปร คือ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง และนโยบายองค์กร ส่งผลเชิงบวกต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ และตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวแปรสามารถร่วมกันทำนายความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิโดยมีอำนาจในการทำนายร้อยละ 32.30 (Adjusted R Square = 0.323)

**ตารางที่ 4** ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

ปัจจัยที่ส่งผล	ความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ		t	p-value
	( $\beta$ )	Std.		
ค่าคงที่ (a)	2141E-16	0.055	0.000	1.000
ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	0.515	0.057	9.083	0.000*
นโยบายองค์กร	0.160	0.057	2.824	0.005*
Adjusted R Square = 0.323		R = 0.574		
R Square = 0.302		Durbin - Watson = 1.929		

\*  $p < .05$

2.4 แนวทางการส่งเสริม สนับสนุนของมหาวิทยาลัยในการจูงใจเพื่อให้บุคลากรสายวิชาการทำตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งสรุปประเด็นจากข้อคำถามปลายเปิด พบว่า

2.4.1 การสนับสนุนทางด้านงบประมาณ เช่น เงินสนับสนุนในการทำตำรา หนังสือ หรือการนำผลงานไปตีพิมพ์เผยแพร่ การให้รางวัลแก่บุคลากรสายวิชาการที่มีความพยายาม

2.4.2 การสนับสนุนทางด้านอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวก และแหล่งค้นคว้าทางวิชาการเช่น ห้องเฉพาะทำผลงานทางวิชาการ คอมพิวเตอร์ ปริ้นเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร ฯลฯ และแหล่งข้อมูลทางวิชาการที่มีใหม่ ๆ โดยเป็นข้อมูลทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

2.4.3 การลดภาระการสอนงานบริการวิชาการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม งานวิจัย กิจกรรมต่าง ๆ ของบุคลากรสายวิชาการ

2.4.4 การสนับสนุนทางด้านที่เลี้ยงในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถในศาสตร์หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง

2.4.5 ความชัดเจนของระเบียบและกฎเกณฑ์ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และควรมีนโยบายหรือมาตรการในการช่วยเหลืออาจารย์ที่มีความต้องการทำผลงานวิชาการอย่างจริงจัง

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ สามารถอภิปรายผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ตำแหน่งของบุคลากรสายวิชาการที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพแตกต่างกัน โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถด้านความรับผิดชอบด้านเจตคติและแรงจูงใจ และด้านความเชื่อมั่นในตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรสายวิชาการ จะมีทั้งผู้ที่เคยทำผลงานทางวิชาการแล้ว และผู้ที่ยังไม่เคยทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งผู้ที่ยังไม่ได้ทำผลงานทางวิชาการ อาจจะมีปัจจัยที่บ่งชี้ให้เห็นว่ายังไม่พร้อมในการทำผลงาน จึงทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับของบุคลากรสายวิชาการตำแหน่งที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่างกันได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมิตานันท์ ศรีवासโนดมและณกมล จันทร์สม (2557) ที่ศึกษางานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลทหารบก กรณีศึกษาเฉพาะ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า กล่าวคือตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีที่แตกต่างกันมีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลทหารบก โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ที่แตกต่างกัน

2. การเปรียบเทียบความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ศูนย์พื้นที่ที่แตกต่างกัน มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของบุคลากรแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิมีพื้นที่ในการจัดการเรียนการสอน 4 ศูนย์พื้นที่ ซึ่งศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา เป็นศูนย์กลางของมหาวิทยาลัย เมื่อบุคลากรสายวิชาการศูนย์พื้นที่อื่นต้องการติดต่อประสานงานเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ จะต้องมาประสานงานที่ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา ซึ่งผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของถาวรเส็งเอียด และคณะ (2554) ที่ศึกษางานวิจัยเรื่อง สภาพ ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดราชบุรีและสมุทรสงคราม กล่าวว่า ครูและผู้บริหารที่อยู่ในจังหวัดต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองไม่ต่างกัน

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ประกอบด้วย



**3.1 ความเชื่อมั่นในตนเอง** ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการ ทั้งนี้เนื่องจากความเชื่อมั่นในตนเองเป็นจุดเริ่มต้น เป็นแรงขับเคลื่อนภายในตนเองของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อความกระตือรือร้นและความพยายามในการทำผลงานทางวิชาการต่อไปสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริฉัตร ตู่คำและชาลี ไตรจันทร์ (2556) ศึกษางานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐ ผลการวิจัยพบว่า ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐ

**3.2 นโยบายของค์การ** ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีศูนย์พื้นที่อยู่หลายแห่ง บางครั้งการสื่อสารนโยบายไปยังบุคลากรอาจมีความล่าช้า ทำให้บุคลากรไม่ทราบข้อมูลที่มหาวิทยาลัยต้องการสื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศรุตชาติ สุวรรณ (2550) ศึกษาวิจัย เรื่อง ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการส่วนภูมิภาคที่โอนไปสังกัดเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยมีนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุนตลอดจนให้ความสำคัญต่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์อย่างชัดเจน

## ข้อเสนอแนะจากวิจัย

### 1. ข้อเสนอแนะจากศึกษา

จากผลการวิจัยครั้งนี้สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากการทำวิจัยได้ดังนี้

1.1 มหาวิทยาลัย ควรสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรสายวิชาการให้มีแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการ เช่น นำผลงานของบุคลากรสายวิชาการเผยแพร่ประโยชน์ต่อสังคม ทำให้ผลงานเป็นที่ยอมรับยอมรับในวงกว้าง นอกจากนี้บุคลากรสายวิชาการควรสร้างความมั่นใจในตนเอง โดยการเข้าร่วมพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนอื่น ที่อาจจะมีความรู้ทางวิชาการแล้วหรือกำลังจะทำเพื่อสร้างความมั่นใจ พร้อมทั้งได้รับความรู้ใหม่ ๆ ที่ได้จากบุคคลรอบข้าง

1.2 มหาวิทยาลัย ควรมีนโยบายสนับสนุนการทำตำแหน่งทางวิชาการอย่างชัดเจน กำหนดให้นำผลงานทางวิชาการมาใช้ประกอบการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน และเงินประจำตำแหน่ง รวมทั้งกำหนดและวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการอย่างเหมาะสม เพื่อให้สนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการทำผลงานทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น

### 2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งถัดไป

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอแนะความคิดเห็นเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ เช่น เพื่อนร่วมงาน วัฒนธรรมองค์กร การให้คำปรึกษา การมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาการเปรียบเทียบความมุ่งมั่นในการพัฒนาสายอาชีพ ของบุคลากรสายวิชาการในกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล หรือศึกษากลุ่มบุคลากรในมหาวิทยาลัยรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน

## เอกสารอ้างอิง

- ถาวร เสงี่ยม และคณะ. (2554). สภาพ ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในจังหวัดราชบุรีและสมุทรสงคราม. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. ปีที่ 34 (3-4), 108-116.
- ทบวงมหาวิทยาลัย. (2542). *รูปแบบการพัฒนาระบบการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา*. ในรายงานการวิจัย กรุงเทพฯ :
- ส่วนงานวิจัยและพัฒนาสำนักมาตรฐานอุดมศึกษาทบวงมหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.
- บุญใจ ศรีสถิตยนาถกุล. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัย : แนวทางปฏิบัติสู่ความสำเร็จ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ยูแอนด์ไอ อินเตอร์ มีเดีย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

- ปาริฉัตร ตู่คำ; และ ชาลี ไตรจันทร์. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐ. *วารสารนักบริหาร*. 33(3), 25-32.
- มนเสษฐ ประชาศิลาปีย์. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลักษณะ และการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรกับความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน: กรณีศึกษา พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง*. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย และองค์กร, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. กองบริหารงานบุคคล. (2558). *แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556*. สืบค้นเมื่อ 21 มกราคม 2558, จาก <http://hrd.rmutsb.ac.th/main/index.php>.
- \_\_\_\_\_. สำนักคุณภาพการศึกษา. (2558). *รายงานผลการประเมินประกันคุณภาพ ปี 2553 – 2556*. สืบค้นเมื่อ 21 มกราคม 2558, จาก <http://eq.rmutsb.ac.th/home.php>.
- รัฐพล พรหมสะอาด. (2547). *การวิเคราะห์จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อการได้รับตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน*. (ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- รัตนา สงวนสุข. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดกำแพงเพชร*. (วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร).
- ศรุดา ชัยสุวรรณ. (2550). *ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิต บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล).
- สมิตานันท์ ศรีवासโนดม; และ ณกมล จันทร์สม. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลทหารบก กรณีศึกษาเฉพาะโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า*. *วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ*. 4(3), 1-26
- อาทิตยา ดวงมณี. (2540). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมสำหรับความเป็นเลิศทางวิชาการของสาขาวิชาทางการวิจัยการศึกษา ในมหาวิทยาลัยของรัฐ*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาวิจัย การศึกษา ภาควิชาวิจัยการศึกษาศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- อำนวยการ มโนวงศ์. (2552). *การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ*. (การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารศึกษา, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2543). *การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโรงเรียนเป็นฐาน*. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.