

ปัจจัยและแรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

Factor and motivation to develop their career advancement of
teachers. Rajamangala University of Technology Phra Nakhon

ชัยชนะ มิตรสัมพันธ์

เกษสุณีย์ บำรุงจิตต์

ขจรเกียรติ ขุนขิต

ณัฐกานต์ อธิรัฐชฎ์

จิรภัทร ตันตติวิกุล

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากงบประมาณรายได้คณะ ประจำปีงบประมาณ 2563

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยการสำรวจเชิงปริมาณ และการสัมภาษณ์เชิงคุณภาพ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 324 คน ใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 41-50 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาโท มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 45,000 บาท 2) ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ ลักษณะเนื้อหาของงาน ผลตอบแทน โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ โอกาสในการเรียนรู้ สัมมนาทางวิชาการพัฒนาอาชีพอาจารย์ ความยุติธรรมในการประเมินขั้นเงินเดือน ตำแหน่งผลงานทางวิชาการ และผลตอบแทนที่ยุติธรรม และ 3) ควรมีแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าอาชีพอาจารย์ ประกอบด้วยผลตอบแทนและความมั่นคงในการประกอบอาชีพอยู่ในระดับมาก องค์กรจะต้องสร้างความมั่นใจแก่พนักงานว่าการประเมินมีความสอดคล้องกับวิธีการที่ได้ประกาศไว้ล่วงหน้า ผู้บริหารที่ประเมินขั้นเงินเดือนยุติธรรมและการประกันว่าอาจารย์ทุกคนจะได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอเท่าเทียมกัน รวมไปถึงการ ปฏิบัติต่อพนักงานอย่างคงเส้นคงวา ผู้บริหารที่ยุติธรรม มีอาชีพจริง ๆ ในองค์กรมีทีมผู้บริหารส่วนใหญ่ ต้องมีหลักธรรมาภิบาล นำเชื่อถือ และบริหารงานอย่างเป็นมืออาชีพ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่โปร่งใส ไม่เอาเปรียบ มีแต่แผนการส่งเสริมให้อาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ แต่ไม่สนับสนุนอย่างจริงจังและไม่สนับสนุนในเชิงปฏิบัติจริง ไม่ใช่เชิงนโยบาย โดยการเอื้อลดชั่วโมงสอนและเปิดโอกาสให้มีอิสระมีเวลาในการทำผลงานวิชาการอย่างเต็มที่ ปัญหาและอุปสรรคที่พบคือ ไม่มีการส่งเสริมให้อาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอย่างแท้จริง มีการกลั่นแกล้งกันในระดับคณะต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย ผู้บริหารทุกระดับควรสนับสนุนทั้งเชิงนโยบายและปฏิบัติจริง ไม่เพียงแต่พูดแต่ในทางปฏิบัติทำไม่ได้ ผู้บริหารระดับสูงต้องมีหลักธรรมาภิบาลในการทำงานทุกด้านอย่างแท้จริง ต้องไม่ลำเอียง ไม่มีอคติและไม่เล่นพรรคพวก เพื่อไม่สร้างความแตกแยกเหมือนในปัจจุบัน ขาดแรงจูงใจในการทำงาน เพราะความไม่โปร่งใสและไม่ยุติธรรมในระดับผู้บริหารระดับสูงถึงระดับต้น มีการแก่งแย่งชิงดี และทำสิ่งที่ไม่ถูกต้องในระดับคณะ มีความไม่โปร่งใสในการปฏิบัติงาน การประเมินขั้นเงินเดือน การพิจารณาความดีความชอบ ระบบการบริหารงานในคณะ ในมหาวิทยาลัย ไม่เป็นไปตามระบบที่

มาตรฐานและยุติธรรมความถูกต้องเหมือนสมัยดั้งเดิม เพราะคนรุ่นใหม่ขาดเทคนิคประสบการณ์ ในการบริหารงานให้ถูกต้องและได้มาตรฐาน ไม่เอื้อต่อการทำงาน ผู้บริหารขาดประสบการณ์และมีการทำงานแบบเล่นพรรคพวก ไม่ยุติธรรม คณาจารย์เกิดความเบื่อหน่าย ในการทำงานร่วมด้วย และสำหรับแนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพอาจารย์ ต้องมีแผนพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพสายวิชาการอย่างจริงจัง มีการปฏิบัติจริง มีการสนับสนุนจริง ลดชั่วโมงสอน ให้โอกาสไปทำผลงานวิชาการอย่างเป็นรูปธรรม ต้องมีความเป็นกลาง ยุติธรรม ในการบริหารงาน ในทุกคณะ และสนับสนุนคณาจารย์ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีที่เลี้ยงคอยช่วยเหลือในการทำผลงานวิชาการ อย่างชัดเจน ช่วยสนับสนุนอย่างจริงจัง และควรมีผู้บริหารที่มีความสามารถ และมีหลักธรรมาภิบาลในการทำงานอย่างแท้จริง มากกว่าที่เป็นอยู่ ยังไม่มีเท่าที่ควรเป็นการจัดรายวิชาที่สอน การเปิดรายวิชาในคณะต่าง ๆ ต้องมีความชัดเจนโปร่งใส ไม่เอื้อประโยชน์กับพวกพ้อง ต้องมีความถูกต้องและเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้เลือกลงทะเบียนวิชาเลือกเสรีด้วยตนเอง ไม่ใช่ให้สาขาวิชาชีพจัดลงกระเช้าให้นักศึกษาเรียน เพราะเลือกวิชาที่ไม่ยุติธรรม ระบบพวกพ้อง ควรมีงบประมาณสนับสนุนและอุปกรณ์ ในการทำผลงานวิชาการและเอื้อในด้านเวลาให้กับอาจารย์มีเวลาทำผลงานวิชาการ โดยลดชั่วโมงสอนลงอย่างเป็นรูปธรรม และไม่หักแต้มการสอน แต่มีข้อตกลงต้องส่งผลงานวิชาการในภาคเรียนต่อมาหลังจากลดชั่วโมงสอนให้แล้ว เปิดโอกาสให้ใช้วันลาพักผ่อนหรืออนุญาตให้ไปทำผลงานวิชาการ โดยไม่ควบคุมและลงชื่อปฏิบัติราชการ เอื้อต่อการทำงานทางวิชาการอย่างแท้จริง แต่ต้องมีข้อตกลงต้องส่งผลงานทางวิชาการในภาคเรียนถัดไป

คำสำคัญ 1. การพัฒนาความก้าวหน้าอาชีพ 2. อาชีพอาจารย์ 3.แนวทางการพัฒนา
4. ปัจจัยและแรงจูงใจ

Abstracts

This objectives of this research were to 1) study the factors for the development of teachers' career advancement. Rajamangala University of Technology Phra Nakhon 2) To study the motivation for career advancement development of teachers of Rajamangala University of Technology Phra Nakhon. It is a quantitative research by quantitative survey. and qualitative interviews Data were collected from a sample group of 324 teachers in Rajamangala University of Technology Phra Nakhon. Use questionnaires and interviews as tools to collect data. The statistics used for analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The results of the study from the sample group showed that 1) most of the personal factors were female, aged 41–50 years, single status, master's degree. have an average monthly income of more than 45,000 baht 2) Environmental factors within the organization such as job content, rewards, and career advancement opportunities. learning opportunity Academic Seminar for Teacher's Career Development Fairness in salary assessments academic work position and fair returns; and 3) There should be guidelines for developing teacher career progression. Consisting of rewards and job security at a high level The organization shall assure employees that assessments are consistent with pre-declared methods. Executives who assess fair salaries and ensure that all teachers are treated equally, including consistent treatment of employees. Fair management, the real professionals in the organization have the majority of the management term. Must have good governance, credibility and professional management. supervisors and colleagues who are transparent and do not take advantage There is only a plan to encourage teachers to enter academic positions. But it does not support it seriously and does not support it in practice. not policy By facilitating the reduction of teaching hours and allowing free time to complete academic work. The problems and obstacles found were that there was no real promotion for teachers to enter academic positions. There is bullying at different

faculties in the university. High-level executives must have good governance in all aspects of work. must not be biased No bias and no partisans. in order not to create divisions like the present Lack of motivation to work because of the lack of transparency and unfairness at the level of middle-level executives and doing the wrong thing at the faculty level There is no transparency in the operation. Salary Assessment consideration of merit Faculty Management System on campus Standard and fair, authenticity like the old days. because the new generation lacks technical experience To manage the work correctly and up to the standard not conducive to work The management is inexperienced and the work is partisan and unfair. The teachers are bored. In working with and for guidelines for the development of teacher career advancement. There must be a serious professional development plan in the academic field. There is a practicality There is real support, reduced teaching hours, giving opportunities to do academic work in a concrete way. in the development of the teacher's career advancement There must be a serious professional development plan in the academic field. There is a practicality There is real support, reduced teaching hours, giving opportunities to do academic work in a concrete way. There must be impartiality and fairness in the administration of all departments. and support all faculty members equally There is a mentor to help in doing academic work clearly, seriously supporting. and should have competent management and have good governance in working more than it is There is still not as much as it should be to organize the subjects taught. The opening of course in different faculties must be clear and transparent. Not helpful to their peers It must be accurate and allow students to choose to register for free electives on their own. Not for professional branches to arrange for students to study in baskets. Because of unfair selection of subjects, the partisan system should have's a budget to support and equipment. In doing academic work and contributing in terms of time for teachers to have time to do academic work by reducing the teaching hours in a concrete way and do not deduct teaching points But there is an agreement to submit academic work in the later

semester after the teaching hours have been reduced. Opportunity to use vacation days or permission to do academic work without control and signing of official duties conducive to truly academic achievements But there must be an agreement to submit academic work in the next semester.



Keywords: 1. career advancement development 2. teacher's career 3. development guidelines 4. factors and motivation

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ซึ่งคณะผู้วิจัยได้รับความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก ดร.ธเนศ ต่วนชะเอม อดีตผู้อำนวยการกองส่งเสริมโครงการวิจัยและกองประสานงานวิจัยสภาวิจัยแห่งชาติ และปัจจุบันเป็นที่ปรึกษาสถาบันพัฒนานักวิจัยแห่งประเทศไทยและผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปัญญา ธีระวิทย์เลิศ ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยจันทรเกษม ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนช่วยตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อีกทั้งให้การสนับสนุนและให้กำลังใจตลอดมา ทำให้คณะผู้วิจัยสามารถทำงานวิจัยนี้ได้สำเร็จ จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณกำลังใจจากเพื่อนๆ ของคณะผู้วิจัย ที่เป็นกำลังใจและให้ความร่วมมือในการ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ ที่พึงมีจากงานวิจัยฉบับนี้ ขอมอบให้กับบิดา มารดา ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณของคณะผู้วิจัยทุกท่าน และหากว่างานวิจัยนี้มีข้อผิดพลาดประการใด คณะผู้วิจัยขอน้อมรับข้อเสนอแนะและยินดีปรับปรุงแก้ไขในโอกาสต่อไป

ชัยชนะ มิตรสัมพันธ์

เกษสุณีย์ บำรุงจิตต์

ขจรเกียรติ ขุนชิต

ณัฐกานต์ อธิรัฐชฎ์

จิรภัทร ตันติทวีกุล

31 ตุลาคม 2564

สารบัญ

บทที่

หน้า

	บทคัดย่อภาษาไทย	ก
	บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
	กิตติกรรมประกาศ	ค
	สารบัญ	ง
1	ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย	1
	1.1 วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย	2
	1.2 ขอบเขตของโครงการวิจัย	2
	1.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย	3
	1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
	2.1 เส้นทางการทำงานสายอาชีพอาจารย์	5
	2.2 ประเภทของความก้าวหน้าในสายอาชีพ	9
	2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ	10
	2.4 แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)	11
	2.5 หลักสำคัญที่ใช้ในการตัดสินความยุติธรรม	12
	2.6 แนวคิดเกี่ยวกับงานอาชีพ	14
	2.7 ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้มนุษย์รักที่ทำงานและภักดีต่อองค์กร	15
	2.8 การวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพ	16
	2.9 ความยุติธรรมด้านสังคม	17
	2.10 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20
	2.10.1 งานวิจัยในประเทศ	20
	2.10.2 งานวิจัยต่างประเทศ	22

สารบัญ(ต่อ)

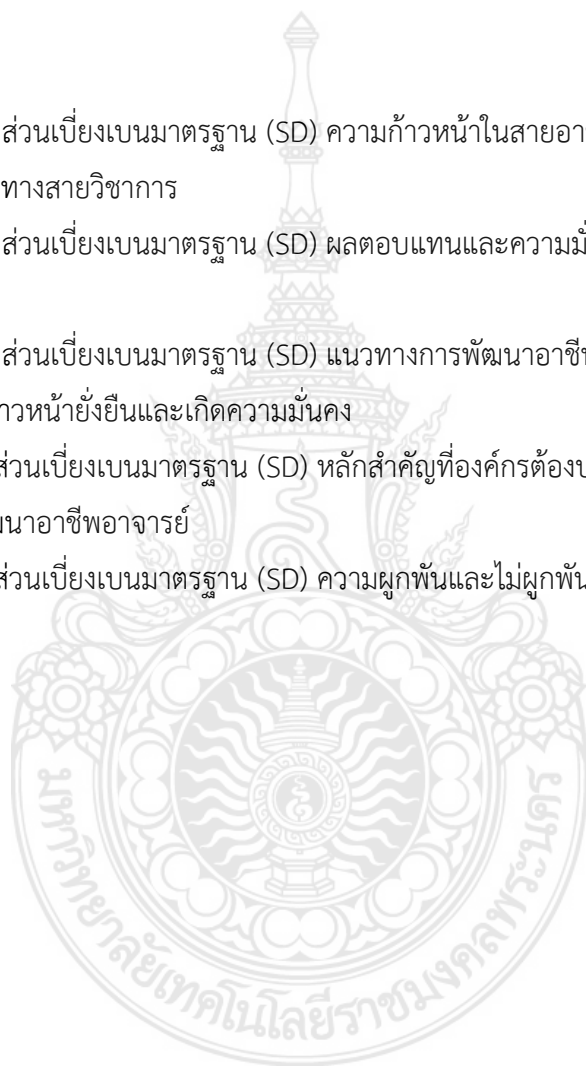
บทที่		หน้า
3	วิธีการดำเนินการวิจัย	24
	3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	24
	3.2 ขอบเขตของโครงการวิจัย	25
	3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	25
	3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	26
	3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล	27
	3.7 การเขียนรายงานการวิจัย	27
4	ผลการวิจัย	28
	ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	28
	ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการเว็บไซต์ สื่อ นวัตกรรม	31
	ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การพัฒนา รวบรวมเว็บไซต์ สื่อ นวัตกรรม	49
5	สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	53
	5.1 สรุปผลการวิจัย	53
	5.2 อภิปรายผลการวิจัย	59
	5.3 ข้อเสนอแนะ	60
	บรรณานุกรม	62
	ภาคผนวก : แบบสอบถาม	64
	แบบสัมภาษณ์	65
	ประวัติผู้วิจัย	80

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	
2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	
3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	
4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	
5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	
6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพ อาจารย์และการดำเนินการตามแผน	
7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การดำเนินงานตามแผนความก้าวหน้า ของอาชีพอาจารย์และการดำเนินการตามแผน	
8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการพัฒนาความก้าวหน้าของอาชีพ อาจารย์	
9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการพัฒนาความก้าวหน้าตามพันธกิจ หลักของมหาวิทยาลัย	
10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการพัฒนาความก้าวหน้าตามพันธกิจ หลักของมหาวิทยาลัย ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	
11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการพัฒนาความก้าวหน้าตามพันธกิจ หลักของมหาวิทยาลัย ด้านการสอน	
12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการพัฒนาความก้าวหน้าตามพันธกิจ หลักของมหาวิทยาลัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม	
13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ปัจจัยและแรงจูงใจในความก้าวหน้าของอาชีพ อาจารย์	

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ความก้าวหน้าในสายอาชีพอาจารย์ตำแหน่งที่สูงขึ้นทางสายวิชาการ	
14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ผลตอบแทนและความมั่นคงในการประกอบอาชีพ	
15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แนวทางการพัฒนาอาชีพอาจารย์ให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้นและเกิดความมั่นคง	
16	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) หลักสำคัญที่องค์กรต้องบริหารจัดการการพัฒนาอาชีพอาจารย์	
17	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ความผูกพันและไม่ผูกพันต่อองค์กรและบุคคล	



(ประสิทธิ์ชัย เดชขำ, 2557) เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ในการส่งเสริมสนับสนุนอาจารย์ให้มีตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น เป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับอาจารย์และสร้างความมั่นคง ความมั่นใจในวิชาชีพอาจารย์และมีความรักและผูกพันกับอาชีพอาจารย์ที่มุ่งพัฒนานักศึกษาให้เป็นคนดี มีทั้งความรู้คู่กับคุณธรรม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

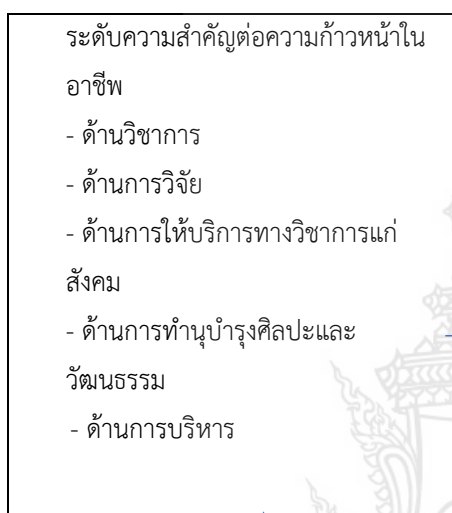
ขอบเขตงานวิจัย

ศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปีการศึกษา 2563 จำนวน 1,253 คน (กองบริหารงานบุคคล. 2563)
ระยะเวลา 1 ปี งบประมาณ 1 ตุลาคม 2562 ถึง 30 กันยายน 2563

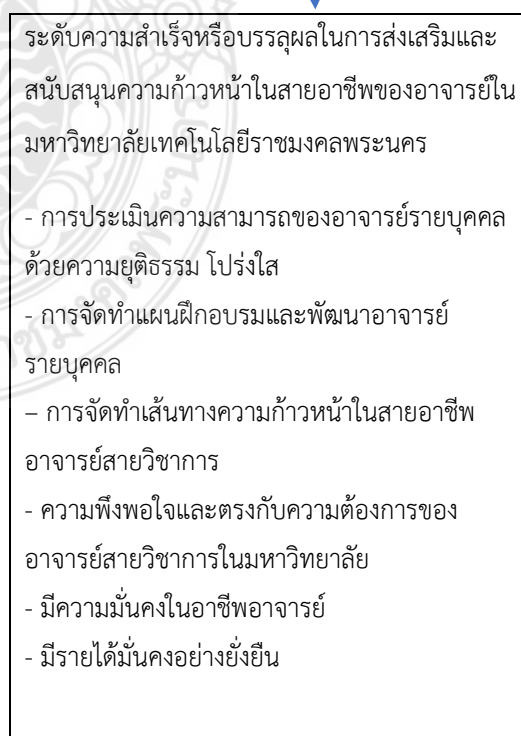
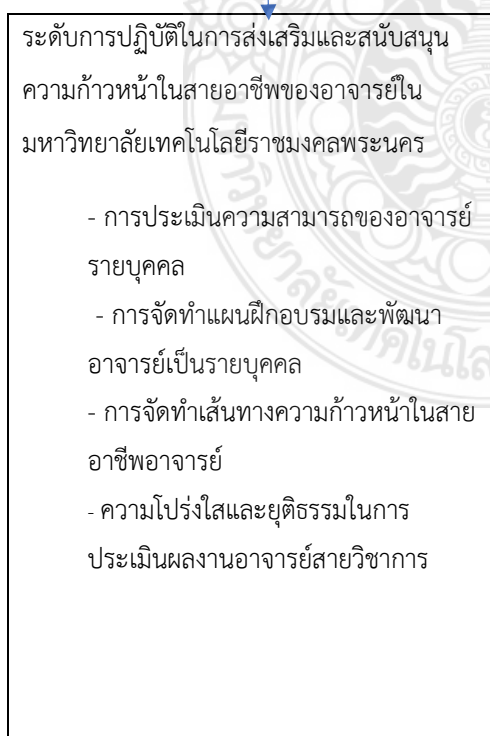
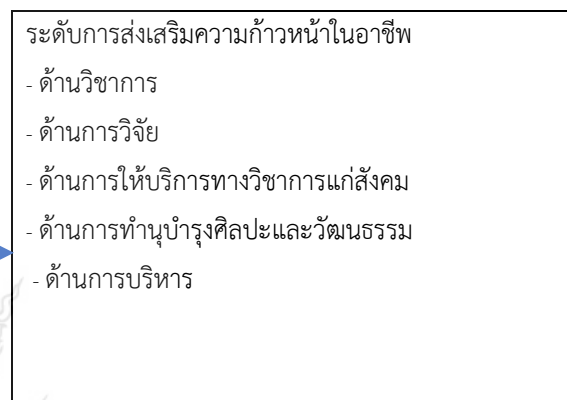
กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้จะมุ่งศึกษาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งกรอบแนวคิดในการวิจัยเป็นดังนี้

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งจะสามารถสร้างแรงจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถให้มีความจงรักภักดีกับองค์กร และเสียสละ อุทิศตนทำงานอย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถ ไม่ทิ้งองค์กร



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัย เรื่องปัจจัยและแรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งคณะผู้วิจัยได้สรุปหัวข้อเรียงลำดับความสำคัญที่เกี่ยวข้องกับผลงานวิจัยไว้ดังนี้

เส้นทางการทำงานสายอาชีพอาจารย์

ประเภทของความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)

หลักสำคัญที่ใช้ในการตัดสินใจยุติธรรม

แนวคิดเกี่ยวกับงานอาชีพ

ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้มนุษย์รักที่ทำงานและภักดีต่อองค์กร

การวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพ

ความยุติธรรมด้านสังคม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยต่างประเทศ

เส้นทางการทำงานสายอาชีพอาจารย์

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2550) ได้สรุปเส้นทางการทำงานสายอาชีพอาจารย์ Career Path ของอาจารย์ไว้ดังนี้

ช่วง Early Career ส่วนใหญ่จะมีความ กระตือรือร้นสูง คาดหวังสูง เรียนรู้สูง มีความต้องการที่จะเรียนรู้งาน เข้าใจระบบงาน และจะ พยายามพัฒนาตัวเองในเชิงของผลงานวิชาการซึ่ง น่าจะได้เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือไม่เช่นนั้นก็เรียนต่อระดับปริญญาเอก

พอเข้าสู่ช่วง Mid Career ช่วงอายุ 36-45 ปี เป็นช่วงที่อาจารย์จะทำผลงานได้ดีที่สุดเป็นช่วง ที่อาจารย์มีความมั่นใจในงานความสำเร็จและการยอมรับในวงวิชาการมพอสมควรจะเป็นช่วงที่ ได้เป็น รองศาสตราจารย์

พอเริ่มอายุ 46 เป็นต้นไปจนถึง 60 ปี ทางอุดมศึกษาเรียกว่าเป็น Late Career อาจารย์ต้องพัฒนาตนเองให้ได้รับการยอมรับ มีความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ และเป็นช่วงที่มองไปในอนาคตว่า อาจารย์จะทำอะไรบ้าง โดยทั่วไปคนที่จะได้เป็นศาสตราจารย์ก็อยู่ในช่วงนี้

ซึ่งเป็นความคิดริเริ่มในด้านการสอนระดับอุดมศึกษาของศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2550, หน้า 103-104) กล่าวว่าสาเหตุที่ทำให้มหาวิทยาลัยและผู้สอนใน มหาวิทยาลัยเร่งการปรับปรุงการสอนอย่างกว้างขวางด้วยวิธีการพัฒนาคณาจารย์เนื่องจาก

1. มหาวิทยาลัยเริ่มประสบกับปัญหาการขาดแคลนเงิน การใช้จ่ายในแต่ละส่วนแต่ละโครงการจำเป็นต้องอธิบายและชี้แจงได้ (Accountable) การสอนซึ่งแต่เดิมปล่อยไปตามใจของผู้สอนก็จำเป็นต้องทำให้ผู้สอนต้องทำความเข้าใจให้มากขึ้น

2. การขยายตัวของหลักสูตรใหม่ การขยายตัวทางด้านการวิจัย และการบริการชุมชนของมหาวิทยาลัยเกิดขึ้นมากและอย่างรวดเร็ว ทำให้การสอนในระดับปริญญาตรีถูกละเลยและไม่ได้ได้รับความสนใจเท่าที่ควรทำให้คุณภาพการสอนลดต่ำลงไปเรื่อย ๆ

3. การที่อาจารย์มหาวิทยาลัยจะย้ายไปที่อื่นทำได้ยากและจะรับคนใหม่ก็ยากขึ้น จึงต้องมีการปรับปรุงคุณภาพของอาจารย์ที่มีอยู่เดิมให้มีความสามารถสอดคล้องกับงานใหม่ ๆ มากขึ้น โดยเฉพาะงานด้านการสอน

4. ความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาได้รับการพัฒนาขึ้นอย่างมากเพียงพอที่จะชี้ให้เห็นว่าการปฏิบัติการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไม่ได้ผลเท่าที่ควร

5. เป็นความสำนึกของอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยเองที่เห็นว่าตนเองควรปรับปรุงการสอนของตัวเองได้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้นยิ่งกว่าจำเจอยู่กับวิธีการเดิม ๆ ซึ่งมักจะได้น้อยสรุป เป้าหมายหลักของการพัฒนาอาจารย์ก็เพื่อสร้างและดำรงวัฒนธรรมการสอนที่ดี พัฒนาการสอนให้มีคุณภาพมากขึ้นสามารถอธิบายได้ชี้แจงได้ สร้างและส่งเสริมความก้าวหน้าด้านความคิดริเริ่มในด้านการสอนระดับอุดมศึกษา ปรับปรุงคุณภาพการสอนให้เพิ่มขึ้นและเท่าทันการ 33 พัฒนาการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา นอกจากนี้ก็เพื่อตอบสนองความต้องการของอาจารย์แต่ละคน

ฟิลลิปส์ (Phillips, 1981, pp 34-35) รูปแบบการพัฒนาอาจารย์ ได้สรุปเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ออกเป็น 4 มิติใหญ่ๆ ได้แก่ มิติที่ 1 เป็นการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการ เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมให้อาจารย์ได้เพิ่มวุฒิ การศึกษาในหลักสูตรที่มีปริญญา รวมไปถึงการส่งเสริมให้อาจารย์ได้เข้าร่วมการฝึกอบรมในหลักสูตร สั้นๆ ที่ไม่มีปริญญาต่าง ๆ ด้วย มิติที่ 2 เป็นการพัฒนาอาจารย์

ด้านการสอน เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมให้อาจารย์ได้เข้าร่วม อบรม สัมมนา หรือ รับการฝึกปฏิบัติในเรื่องการสอนในมหาวิทยาลัย ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ ทักษะเกี่ยวกับการสอนในสถาบันอุดมศึกษาให้มีความรู้ความชานาญมากขึ้น มิติที่ 3 เป็นการพัฒนาอาจารย์ในด้านวิชาชีพ เพื่อให้อาจารย์มีความรู้ลุ่มลึกในวิชาชีพเฉพาะ สาขาและทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยการส่งเสริมให้อาจารย์ได้ เข้าร่วมประชุมเชิงวิชาการ เป็นกรรมการหรือสมาชิกในองค์กรวิชาชีพ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้ค าปรึกษา แก่อาจารย์ใหม่ เป็นต้น มิติที่ 4 เป็นการพัฒนาอาจารย์ให้มีทักษะในด้านการวิจัย เนื่องจากการสอนใน ระดับอุดมศึกษานั้นนอกจากจะเป็นการนำเอาความรู้เดิมมาบอกหรือถ่ายทอดแก่นักศึกษาแล้วสิ่งที่สำคัญคือจะต้องมีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อน ามาถ่ายทอดแก่ผู้เรียนควบคู่ไปด้วย การส่งเสริมให้ อาจารย์มีทักษะในการวิจัย นอกจากการสนับสนุนให้อาจารย์เข้ารับการอบรมให้มีความรู้ทั้งด้านการวิจัยแล้ว การจัดสรรทุนวิจัยทั้งจากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยให้แก่อาจารย์เป็นแนวทางในการ สนับสนุนให้อาจารย์ได้ปฏิบัติงานวิจัย และสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ

ประสิทธิ์ชัย เดชขำ (2557) เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เอกชน ลำปาง วิทยาลัยอินเตอร์เทคนิคลำปาง การวิจัย เรื่อง เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์ผู้สอนที่มีต่อระดับ ความสำคัญและระดับการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ
2. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติในการส่งเสริม และสนับสนุนและระดับความสำเร็จ/บรรลุผลในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสำคัญของความก้าวหน้าในอาชีพอาจารย์กับระดับการ ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และ
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการปฏิบัติในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของ อาจารย์กับระดับความสำเร็จ/บรรลุผลในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของ อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 2 ชุด ชุดแรกเป็นแบบสอบถามสำหรับฝ่ายทรัพยากรบุคคล ส่วนชุดที่สองสำหรับอาจารย์ผู้สอน กลุ่ม ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคืออาจารย์และผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าฝ่ายบุคคลส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท มีประสบการณ์ทำงานในสถาบันอุดมศึกษา 5-10 ปี สำหรับข้อมูลทั่วไปของอาจารย์ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท เงินเดือนอยู่ในช่วง 15,001-20,000 บาท มากที่สุด และส่วนใหญ่อาจารย์ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ

2. การส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

2.1 ระดับความสำคัญและระดับการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอาจารย์เห็นว่าการส่งเสริมอาชีพมีระดับความสำคัญต่อความก้าวหน้าของอาจารย์อยู่ในระดับมาก แต่ในการปฏิบัติจริงมีการส่งเสริมอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ระดับการปฏิบัติและระดับความสำเร็จหรือบรรลุผลการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสำเร็จ/บรรลุผลอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน

3. ความสำคัญของความก้าวหน้าในสายอาชีพสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ระดับการปฏิบัติในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพอาจารย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความสำเร็จ/บรรลุผลในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับความสำคัญและระดับการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ด้านการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม และด้านการบริหารจัดการ 2.2 ระดับการปฏิบัติในการส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และระดับความสำเร็จ/บรรลุผลในการส่งเสริมและสนับสนุน ความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการประเมินความสามารถของอาจารย์รายบุคคล ด้านการจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน รายบุคคล ด้านการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และด้านการจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งงาน

เส้นทางสายอาชีพ (Career Path) คือ เส้นทางความก้าวหน้าในการทำงานซึ่งบุคลากรจะสามารถก้าวหน้าได้ภายในองค์กร เส้นทางสายอาชีพจะแสดงให้เห็นถึงแนวทางการเลื่อนตำแหน่งจากระดับล่างสุดไปจนถึงสูงสุด เส้นทางสายอาชีพเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างเป้าหมายและแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าให้กับอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

การวางแผนอาชีพ (Career planning) หมายถึง การคิดคาดคะเนไปในอนาคตอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอาชีพที่ต้องการ หรือคาดหวังไว้ การวางแผนอาชีพนี้บุคคลจะต้องกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ศักยภาพ บุคลิกภาพ ความชอบและความถนัดของตนเอง โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายทั้งของตนและองค์กรจะเกิดประโยชน์มากที่สุด

การพัฒนาอาชีพ (Career development) หมายถึง ความพยายามประเมินศักยภาพ ของบุคคล กำหนดเส้นทางอาชีพที่เหมาะสม วางแผน และดำเนินการฝึกอบรมและเสริมประสบการณ์ เพื่อเตรียมบุคคลสำหรับความก้าวหน้าในงาน โดยมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง เปิดโอกาสให้คนทำงานแต่ละคนมีโอกาสเติบโตและก้าวหน้าในงาน โดยมุ่งสู่เป้าหมายในอาชีพที่ตนถนัด เพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน

อาจารย์ หมายถึง บุคลากรในมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยที่ทำหน้าที่เป็นผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา

ประเภทของความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ธงชัย สันติวงษ์ (2546) กล่าวถึง การสร้างหนทางก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์กรโดยอ้างถึงผลงานของ Schein (1975) ในการค้นพบอาชีพที่มีความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนใน 5 ประเภท ได้แก่

1. พวกที่มีความสามารถในทางการบริหาร (Managerial Competence) เป้าหมายของอาชีพเบื้องต้นของกลุ่มนี้ก็คือ จะพยายามพัฒนาความรู้ความสามารถในทางการบริหาร เช่น ความสามารถในการเข้ากับคน ตลอดจนความสามารถในการคิดวิเคราะห์และการฝึกให้มีความสามารถในการเข้ากับคน ตลอดจนความสามารถในการคิดวิเคราะห์และฝึกให้มีความมั่นคงทางอารมณ์ ตำแหน่งต่าง ๆ ของบุคคลเหล่านี้ที่ดำรงอยู่หรือที่พยายามจะได้ก็คือ การเป็นผู้อำนวยการทางด้านการบริหารแผนงานของหน่วยงาน หรือการเป็นผู้อำนวยการด้านบริหารทั่วไป

2. กลุ่มที่มีความสามารถทางด้านเทคนิคและการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ (Technical/Functional Competence) จุดโน้มเอียงที่สนใจเป็นพิเศษของกลุ่มนี้ก็คือ งานที่ปฏิบัติอยู่จริง ๆ ในปัจจุบันของแต่ละคน แผนของบุคคลเหล่านี้มุ่งที่จะให้มีความก้าวหน้าต่อเนื่องที่จะทำต่อเนื่องกันไปในงานเท่านั้นเอง เช่น การเป็นพนักงานผลิต และมุ่งต่อไปที่จะเป็นผู้จัดการฝ่ายโรงงาน หรือผู้จัดการฝ่ายส่งเสริมโฆษณาและผู้อำนวยการวิเคราะห์ต้นทุน ตามด้วยงานเทคนิคหรือหน้าที่ชำนาญอยู่แล้วเป็นด้านๆ ไป

3. กลุ่มที่คำนึงถึงความมั่นคง (Security) ผู้บริหารเหล่านี้มักจะมองตัวเองโดยสนใจที่จะตอบสนองหรือทำงานอยู่ในองค์กรใดองค์กรหนึ่งต่อไปในระยะยาว บุคคลเหล่านี้จะเสาะแสวงหาความมั่นคงและความปลอดภัยในองค์กร ซึ่งตำแหน่งที่หวังของกลุ่มนี้มักจะมี ความแตกต่างกันออกไปเป็นแบบต่าง ๆ กัน

4. กลุ่มที่มีความคิดริเริ่ม (Creativity) สำหรับผู้บริหารกลุ่มนี้จะเห็นได้ชัดว่าได้มีการพัฒนาแรงจูงใจขึ้นมามาก และค่อนข้างเป็นแรงจูงใจที่มีแรงผลักดันสูง ที่จะมุ่งพยายามคิดค้นสิ่งใหม่ ออกมาให้ได้ และมีความตั้งใจที่จะออกไปประกอบอาชีพส่วนตัว เป็นเจ้าของกิจการของตนเอง และหาหนทางที่จะค้นคว้าสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือดำเนินธุรกิจใหม่ๆ ให้ปรากฏ

5. กลุ่มซึ่งต้องการเป็นอิสระ (Autonomy/Independence) บุคคลเหล่านี้จะไม่ค่อยมีการปรับตัวได้ดัดในการทำงานในองค์กร หรือแก้ปัญหาหว่านวาย เส้นสายตลอดจนเกมการเมืองในองค์กรและมักมุ่งหวังที่หลักการและลาออกมาประกอบอาชีพอิสระ เป็นที่ปรึกษาทั่วไปของบริษัทต่าง ๆ

ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

กรีนเบิร์กและบาลอน (Greenberg and Baron (2000, p. 147) ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) แนวคิดเกี่ยวกับความยุติธรรมด้านกระบวนการ เริ่มจากแนวคิดในเชิงกฎหมายเป็นความเข้าใจที่ว่าผลตอบแทนในกระบวนการพิจารณาจะมีความยุติธรรม กระบวนการที่ใช้ในการพิจารณา เช่น กฎเกณฑ์ที่คำนึงถึงเหตุการณ์แวดล้อมจะต้องยุติธรรม โดยเฉพาะเมื่อผู้เชี่ยวชาญในด้านพฤติกรรมองค์กรการมีแนวคิดพื้นฐานคล้ายๆ กัน ได้ใช้ในการตัดสินใจการทำงาน

ความยุติธรรมด้านกระบวนการ คือ การรับรู้ความยุติธรรมของกระบวนการเกี่ยวกับการตัดสินใจในองค์กร หรือเป็นการรับรู้ความยุติธรรมที่คำนึงถึงความยุติธรรมของกระบวนการที่ใช้ในการกำหนดผลตอบแทน โดยทั่วไปแล้วพนักงานที่อยู่ในองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจอย่างยุติธรรม และพวกเขาสนใจให้พนักงานคนอื่น ๆ ยอมรับในการตัดสินใจที่ยุติธรรม เหตุผลง่ายๆ คือ เป็นประโยชน์ทั้งต่อพนักงานและองค์กรด้วย เมื่อองค์กรคิดที่จะให้เกิดความยุติธรรมในด้านกระบวนการ พวกที่มีความสามารถในทางการบริหาร (Managerial Competence) เป้าหมายของอาชีพเบื้องต้นของกลุ่มนี้ก็คือ จะพยายามพัฒนาความรู้ความสามารถในทางการบริหาร เช่น ความสามารถในการเข้า

แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)

แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาอาจารย์ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญและพัฒนา ผู้เชี่ยวชาญมืออาชีพให้เป็นอาจารย์โดยมีกลยุทธ์ดังนี้

1. เพิ่มจำนวนอาจารย์ให้เพียงพอ
2. พัฒนาอาจารย์ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญอย่างเป็นระบบ
3. พัฒนาคุณภาพอาจารย์ให้มีความแข็งแกร่งในการทำวิจัย
4. ปฏิรูประบบค่าตอบแทนอาจารย์
5. พัฒนาระบบผู้เชี่ยวชาญ

แผนพัฒนาบุคลากรอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี (พ.ศ.2550-2564) กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรอุดมศึกษา ดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ 1 ระบบทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้ที่เป็นอาจารย์ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาอาจารย์โดยกลุ่มมหาวิทยาลัยใหม่ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาอาจารย์ประจำยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาบุคลากรอุดมศึกษาในมิติความเป็นผู้นำธรรมาภิบาลและการจัดการ ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาอุดมศึกษาด้วยการเชื่อมโยงกับภาคเอกชนและหน่วยงานอื่น ๆ ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาบุคลากรสาขาขาดแคลนและบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาระบบการจ้างงาน และเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการและระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล อุดมศึกษา

ไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน (สัมภาษณ์, 2563) ในการพัฒนาอาจารย์จะนิยมใช้คำว่า การพัฒนาวิชาชีพอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งการ พัฒนาจะต้องพัฒนาให้มีศักยภาพทั้งด้านการสอน การสร้างองค์ความรู้ใหม่ (วิจัย) และการ ประยุกต์ใช้ความรู้ในการบริการวิชาการ เพื่อความก้าวหน้าในการทำงานในสถาบันอุดมศึกษา ความก้าวหน้าในสถาบันอุดมศึกษามองได้ 2 ด้านด้วยกัน คือ ด้านที่ 1 ความก้าวหน้าในตำแหน่งบริหารจะเริ่มต้นที่ตำแหน่งอาจารย์ หัวหน้าภาควิชา คณบดี รองอธิการบดี และอธิการบดี ส่วนด้านที่ 2 ความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการ โดยจะเริ่มต้นที่ตำแหน่งอาจารย์ ต่อมาเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ เป็นรองศาสตราจารย์ และเป็นศาสตราจารย์ในที่สุด

ระดับต้น

เริ่มความก้าวหน้าสายวิชาชีพวิชาการ สายอาจารย์ กระตือรือร้น รับผิดชอบ ความหวัง (สูง) ไม่ตระหนกในระบบงาน ละเลยปัญหาขององค์กร เรียนรู้งาน เข้าใจระบบ พัฒนาทักษะ ความมั่นใจ การสนับสนุน ระบบรางวัล มุ่งสอนและการเรียนรู้ พัฒนาทักษะและการวิจัย เรียนรู้ นโยบาย ทำความเข้าใจ รู้จักตัวเอง พัฒนาคณะเอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์และเรียนระดับปริญญาเอก

ระดับกลาง

สร้างอัตลักษณ์ มั่นใจในการสอน มุ่งงาน เข้าใจระบบ มีเป้าหมาย ผลผลิตสูง

ระดับสูง

ความพึงพอใจในวิชาชีพ จุดอึดตัว/สับสน ลดความกระตือรือร้น อาจไม่ได้ติดตาม
ความก้าวหน้าการยอมรับในฐานะผู้อาวุโส ทบทวนเป้าหมายในวิชาชีพ จัดลำดับความสำคัญในชีวิต
ทบทวนเป้าหมาย พัฒนาทักษะอื่น ๆ เรียนรู้บทบาทใหม่เป็น การเป็นที่ปรึกษานอกสถาบัน บทบาท
ในวิชาชีพเป็นตำแหน่งศาสตราจารย์

หลักสำคัญที่ใช้ในการตัดสินใจยุติธรรม

เซฟพาร์ด, ลีวิกกี และมินตัน (Sheppard, Lewicki and Minton, 1992) กล่าวว่า
ความยุติธรรมประกอบด้วยหลักสำคัญ 2 ประการ

1. หลักของความสมดุล (Balance) กล่าวคือ บุคคลจะเปรียบเทียบการกระทำของตนกับ
การกระทำของบุคคลอื่นที่เหมือนกันในสถานการณ์เดียวกัน หากสิ่งที่ลงทุนไปมากกว่าผลตอบแทนที่
ได้รับ บุคคลจะรู้สึกที่ไม่ได้รับความยุติธรรม แต่ถ้าหากลงทุนไปมากและได้ผลตอบแทนมาก
เช่นเดียวกัน บุคคลจะรู้สึกว่าตนได้รับความยุติธรรม การรับรู้ความยุติธรรมหรือไม่ยุติธรรมในองค์กร
ไม่ได้เกิดจากการเปรียบเทียบผลตอบแทนของตนกับบุคคลอื่นเท่านั้นแต่ยังขึ้นอยู่กับความรู้สึกภายใน
บุคคลด้วย

2. หลักของความถูกต้อง (Correctness) ได้แก่ ความถูกต้องในการตัดสินใจ วิธีปฏิบัติหรือ
การกระทำต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร หลักของความถูกต้องประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 5 ประการ
คือความคงที่แน่นอน ความแม่นยำ ความชัดเจน วิธีปฏิบัติที่โปร่งใส และความสอดคล้องกับคุณธรรม
และค่านิยมในเวลานั้น

วิสุทธิ์ สงวนศักดิ์ (2550) พบว่า เป้าหมายที่บุคคลต้องการให้เกิดความยุติธรรมในองค์กร
นั้น แบ่งเป็น 3 ประการ คือ

1. เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (Performance Effectiveness) ซึ่งเกี่ยวข้องกับ
โดยตรงกับความสำเร็จของบุคคล โดยเป้าหมายของการมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพนี้ ได้แก่
การที่บุคคล กลุ่ม ส่วนงาน และองค์กร สามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพสูง และมีปริมาณมากได้

2. เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและรักษาความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Sense of
Community) โดยที่บุคคลจะพยายามสร้างความรู้สึกว่าตนเองเป็นสมาชิกของกลุ่มที่มีความเป็น
อันหนึ่งอันเดียวกันและมีเอกลักษณ์เฉพาะในสังคมที่อยู่ ทั้งในระดับหน่วยงาน แผนก ฝ่าย หรือ
องค์กร ซึ่งเป้าหมายนี้จะมีความสำคัญมากขึ้นในองค์กรที่มีกลุ่มงาน หรือใช้กลยุทธ์ของทีมงานเป็น
พื้นฐานในการปฏิบัติงาน

3. เพื่อศักดิ์ศรีของความเป็นปัจเจกชนและความเป็นมนุษย์ (Individual Dignity and Humanness) โดยผลตอบแทน กระบวนการ และระบบต่าง ๆ ในองค์กรจะต้องสร้างความเป็นอยู่ที่ดี สร้างความมีเอกลักษณ์และคุณค่าของตัวบุคคล

การดำเนินการประเมินผล (Appraisal Processes) ขั้นตอนนี้ได้แก่การสังเกต และรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสำหรับในการประเมินผลการปฏิบัติงาน องค์กรควรจะต้องจัดตั้งหน่วยงานหรือคณะกรรมการดำเนินการ และควบคุมการประเมินผลเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรมและบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ในขั้นตอนนี้ประกอบไปด้วยแนวทางปฏิบัติ 8 ประการ ได้แก่

1. เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น โดนอาจให้พนักงานได้ลองทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง โดยที่ผู้บังคับบัญชาอาจจะนำผลที่ได้ไปใช้พิจารณาหรือไม่ก็ตาม รวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้พูดคุยกับผู้บังคับบัญชาก่อนที่จะมีการประเมิน

2. ผู้บังคับบัญชาควรจะใช้มาตรฐานเดียวกันในการประเมินพนักงานที่อยู่ในตำแหน่งหรือแผนกเดียวกัน องค์กรจะต้องสร้างความมั่นใจแก่พนักงานว่าการประเมินมีความสอดคล้องกับวิธีการที่ได้ประกาศไว้ล่วงหน้า นอกจากนี้ควรมีการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาเพื่อให้มีความคงเส้นคงวาในการประเมิน และจะต้องทำการกระบวนการและเครื่องมือประเมินให้มีความเป็นมาตรฐาน

3. ลดอคติของผู้บังคับบัญชาระหว่างการประเมิน โดยองค์กรสามารถลดอคติของผู้บังคับบัญชาได้ โดยการจัดฝึกอบรม รวมถึงการใช้การประเมินจากหลายฝ่าย เช่น การประเมินแบบ 360 องศา ก็จะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีมาตรฐานเพิ่มขึ้นแต่วิธีนี้อาจไม่ได้ช่วยเพิ่มแรงจูงใจให้ประเมินอย่างถูกต้อง ดังนั้นควรจะใช้วิธีการเพิ่มความรับผิดชอบของผู้ประเมิน โดยให้เพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาระดับที่สูงกว่าเป็นผู้ตรวจสอบผลการประเมินอีกครั้ง

4. ผู้ประเมินจะต้องมีความคุ้นเคยกับการทำงานของพนักงาน ความคุ้นเคยนี้เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งของการประเมิน หากผู้ประเมินไม่ได้คุ้นเคยหรือมีโอกาสสังเกตการณ์ทำงานของพนักงาน ย่อมทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่ยุติธรรมได้ วิธีการหนึ่งที่จะช่วยได้คือการจัดบันทึกการปฏิบัติงานประจำวันของพนักงาน ซึ่งบันทึกนี้จะช่วยให้ผู้ประเมินสามารถพิจารณาได้อย่างถูกต้องมากขึ้น

การแจ้งผลการประเมิน (Performance Feedback) คือการสื่อสารหรือบอกให้พนักงาน ได้ทราบถึงผลการประเมินว่าเขาทำงานได้ดีมากหรือน้อยเพียงใด รวมทั้งการให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับสิ่งที่ต้องแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้การปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น โดยมีแนวทางการปฏิบัติ 6 ประการ ดังนี้

1. จะต้องให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นระหว่างกระบวนการแจ้งผลการประเมิน ทั้งในรูปแบบของการอภิปรายถึงปัญหาในการทำงานและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นนอกจากนั้นยังควรใช้การสื่อสารแบบสองทางและการร่วมมือกันแก้ไขปัญหาอีกด้วย
2. เปิดโอกาสให้พนักงานได้โต้แย้งผลการประเมิน ซึ่งจะช่วยสร้างการรับรู้ความยุติธรรมให้เกิดขึ้นได้ นอกจากนี้ยังช่วยเพิ่มความชอบธรรมทางกฎหมายให้แก่ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอีกด้วย
3. การแจ้งผลการประเมินจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับงานและปราศจากอคติส่วนตัว ซึ่งองค์กรควรจะต้องมีการฝึกอบรมผู้บริหารให้รู้จักเทคนิคการแจ้งผลการประเมินที่ดี คือจะต้องมุ่งให้ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน มิใช่มุ่งวิจารณ์ตัวบุคคลวิธีการนี้จะช่วยลดความรู้สึกไม่ยุติธรรมของพนักงานได้
4. แจ้งผลการประเมินด้วยความรวดเร็วและทันการณ์ ซึ่งวิธีนี้จะสามารถช่วยยกระดับผลการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี จึงควรมีการแจ้งผลการปฏิบัติงานบ่อยครั้งทั้งในแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้พนักงานได้รับทราบเมื่อมีพฤติกรรมที่ดีหรือไม่ดีเกิดขึ้น
5. แจ้งผลการประเมินแก่พนักงานด้วยท่าทีที่ให้เกียรติ เนื่องจากการวิจัยบ่งชี้ว่าความรู้สึกไว้วางใจของพนักงาน และความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างให้เกียรติ เป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดการรับรู้ความยุติธรรมเชิงการปฏิบัติต่อบุคคล
6. หลีกเลี่ยงการก่อให้เกิดความประหลาดใจระหว่างการแจ้งผล เช่นเดียวกับในขั้นตอนการประเมินผล การได้รับสิ่งที่ไม่น่าปรารถนาโดยไม่คาดฝัน ย่อมก่อให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดี ดังนั้นผู้บังคับบัญชาจึงควรทำให้พนักงานทุกคนมีความคาดหวังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงก่อนที่จะมีการแจ้งผล

แนวคิดเกี่ยวกับงานอาชีพ

ประสิทธิ์ชัย เดชขำ (2556) แนวคิดเกี่ยวกับงานอาชีพ คือ ความสัมพันธ์ของประสบการณ์ในการทำงานและลำดับขั้นของตำแหน่งงานซึ่งบุคคลดำรงอยู่ในแต่ละช่วงชีวิตโดยอาจปฏิบัติงานในสายอาชีพเดิมตั้งแต่ เริ่มต้นไปตลอดจนเกษียณอายุ หรืออาจมีการเปลี่ยนแปลงสายอาชีพตามความเหมาะสม หรือความต้องการส่วนตัว ขึ้นอยู่กับทัศนคติพฤติกรรม สิ่งแวดล้อม และสถานการณ์ของบุคคลนั้น แต่ละคน สามารถเลือกทำอาชีพเดียวหรือหลายอาชีพในขณะเดียวกันได้ซึ่งอาจจะสังกัดในองค์กรหรือไม่สังกัดก็ได้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพื้นฐานของความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล

ศุภลักษณ์ อนันตธนะสาร (2554) ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค นับเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่คุณควรได้รับการปลูกฝังและส่งเสริม เนื่องจากการดำรงชีวิตในยุคใหม่มีความยากลำบากและมีความอดทนสูง หลายคนต้อง ต่อสู้กับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้ไม่ไกลก็ย่อท้อและล้มเลิก ซึ่งอันที่จริงแล้วคนเราเกิดมาพร้อมกับความสามารถ ความเพียร มานะ อดทนอดกลั้น เพื่อที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ แม้มีความยากลำบาก

ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้มนุษย์รักที่ทำงานและภักดีต่อองค์กร

ได้มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวไว้ดังนี้

อาภาณรี สือสุวรรณ (2555) ปัจจัยที่สำคัญ ก็คือ องค์กรต้องให้ความยุติธรรมแก่บุคลากรในทุก ๆ ด้านของผลตอบแทนและ ภาระงาน เนื่องจากการรับรู้ความยุติธรรมเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมและความรู้สึกของ บุคลากร โดยต้องทำให้บุคลากรรับรู้ ว่า ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมตลอดช่วงระยะเวลาที่เขาทำงานให้กับองค์กร บุคคลนั้น ๆ ก็จะอุทิศตนเองและเสียสละทุ่มเท แรงกาย แรงใจ ใช้สติปัญญา ทำงานอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรนั้น ๆ อย่างสุดความสามารถ

แต่ถ้าหากว่าบุคลากรรับรู้ ว่า ไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม บุคลากรนั้นอาจจะมีพฤติกรรมการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. มาทำงานสาย เลิกงานเร็ว ทำงานให้น้อยลง
2. ใช้เวลา ไปกับเรื่องส่วนตัวมากกว่างาน
3. หรือจนถึงขั้นลาออกจากองค์กร
4. แต่ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากร รับรู้ ว่า ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมจะก่อให้เกิด

พฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และ ความผูกพันต่อองค์กร เช่น ใช้ความพยายามในการทำงานเพิ่มมากขึ้นทำงานเป็นเวลานานกว่าที่องค์กรได้กำหนดไว้ และพยายามทำงานให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างสูงสุดเท่าที่จะทำได้

ไทเลอร์ และบีส (Tyler and Bies, 1990) ผู้บังคับบัญชา ความสำคัญที่ควรยึดปฏิบัติในองค์กรต้องให้เกียรติต่อพนักงาน เพราะมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บังคับบัญชาต้องให้เกียรติแก่พนักงานไม่ว่าเขาจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือไม่ดีอย่างไร จะทำให้องค์กรนั้นได้พนักงานที่รักและผูกพันต่อองค์กรและบุคคลด้วย

บัญญัติ คำคุณศัพท์ (2551) ความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร จึงถือเป็นกุญแจสำคัญอีกอย่างหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร และเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร เพราะความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้น เป็นปัจจัยหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร และเป็นพื้นฐานที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานไม่ว่าจะเป็นการทำงานในหน้าที่บริหาร หรือปฏิบัติการครอบคลุมถึงองค์กรทุกประเภท

นอกจากนี้ ความผูกพันต่อองค์กรยังสามารถทำนายอัตราเข้า-ออกจากงานของสมาชิกองค์กร ได้ บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป ส่งผลให้อัตราการย้ายงานและการขาดงานลดลง อีกทั้งยังสามารถเป็นแรงผลักดันให้สมาชิกขององค์กรทำงานได้ดีขึ้นกว่าผู้ที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นรูปแบบของทัศนคติและพฤติกรรมบุคคล โดยสะท้อนประสิทธิผลขององค์กร เพราะถ้าหากบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ ขาดความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลในแง่ลบ ก่อให้เกิดพฤติกรรมองค์กรที่ไม่พึงประสงค์ ดังนี้

1. การละเลย เพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ยินดีและไม่เต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่
2. การไม่ตรงต่อเวลาในการทำงาน ไม่มีความสนใจในการปฏิบัติงาน ทำงานไปวัน ๆ หนึ่งเท่านั้น
3. การขาดงาน มาสาย ลางานบ่อย ๆ
4. การโยกย้ายงาน
5. การลาออกจากองค์กรในที่สุด ซึ่งการลาออกจากงานจะสร้างปัญหาในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ต้อง ลงทุนลงแรงไปกับการสรรหา คัดเลือก การฝึกอบรมพัฒนาพนักงานใหม่ รวมถึงขวัญกำลังใจพนักงาน

การวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพ

ธงชัย สันติวงษ์(2546) กล่าวว่า ในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของแต่ละบุคคล จะ ประกอบไปด้วยกิจกรรมในด้านต่าง ๆ ดังนี้ คือ การวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผน หลังจากที่ได้มีการกำหนดเป้าหมายแล้ว ขึ้นต่อไปก็คือ การวางแผนที่จะให้มีทางสำเร็จตามเป้าหมายของสายงานอาชีพ โดยแผนอาชีพที่ดีควรจะมีการแบ่งแยกเป็นระยะ ๆ เพื่อตรวจสอบเป็นขั้นๆ ตามความสำเร็จของงาน เรื่อยไปจนถึงเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ที่มีความสำเร็จในทางอาชีพต่าง ๆ ส่วนใหญ่มักจะมีความพร้อมใน ประการต่าง ๆ เหล่านี้คือ การปฏิบัติตามปณิธานที่จะช่วยให้เป็นผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จได้นั้น ประกอบด้วย

1. ตลอดเวลาควรจะมีการเสาะหางานไว้วางหน้าให้มีความก้าวหน้าไปข้างหน้าอย่างมากที่สุด ที่จะเป็นหนทางสำหรับการเตรียมการสำหรับการขยายและเติบโตต่อไปได้

2. เป็นผู้ที่ไม่ปล่อยให้เวลาสูญไปโดยเปล่าประโยชน์ โดยเฉพาะการต้องเสียเวลาไปกับการทำงานกับหัวหน้า ซึ่งไม่มีความกระตือรือร้นเลยนั้น เป็นเรื่องที่ต้องหลีกเลี่ยงให้มากที่สุด
3. พยายามทำตนให้เป็นลูกน้องคนสำคัญสำหรับผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่ ตื่นตัวอยู่เสมอ
4. ทำตัวให้เป็นผู้ที่มีโอกาสรู้จักคนกว้างขึ้น และนึกคิดหรือติดตามเรื่องราวในขอบเขตที่เป็นวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลขึ้นและเป็นไปได้จริง
5. ต้องมุ่งพยายามจัดเตรียมที่จะเอาชนะตัวเองให้ได้อยู่เสมอเกี่ยวกับตำแหน่งที่กำลังเปิดรับสมัคร นั่นก็คือ การถือหลักว่า หน่วยงานอื่นเป็นเพียงส่วนหนึ่งของตลาดของงานต่าง ๆ ทั้งหมดนั่นเอง
6. การพิจารณาลาออกจากองค์กรในกรณีซึ่งสายงานอาชีพเห็นได้ชัดว่าจะ เจริญเติบโตต่อไปได้เข้ามา
7. ทำตนให้เป็นคนพร้อมที่จะลาออกได้เสมอเมื่อจำเป็น และเตรียมตนเองทั้งความรู้ความสามารถ
8. อย่าปล่อยให้ความสำเร็จในงานปัจจุบันเป็นตัวกำหนดแผนงานของอาชีพ

ความยุติธรรมด้านสังคม

กรีนเบิร์กและบาร์อน (Greenberg and Baron, 2000) ความยุติธรรมด้านสังคม (The Social Side of Procedural Justice) เป็น องค์ประกอบที่สำคัญของความยุติธรรมด้านกระบวนการ โดยอธิบายถึงคุณภาพของการปฏิสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลที่พวกเขาได้รับจากผู้ท ากการตัดสินใจ แนวคิดนี้เราอาจเรียกว่าเป็นการรับรู้ความ ยุติธรรมด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interactional Justice) ปัจจัยสำคัญสองประการที่ นำมา สู่การรับรู้ความยุติธรรมในการปฏิบัติระหว่างบุคคล คือ ปัจจัยแรกการรับรู้ความยุติธรรมใน กระบวนการข้อมูลข่าวสาร ซึ่งข้อมูลที่ได้รับทั้งหมดเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ

กรีนเบิร์กและบาร์อน (Gilliland and Langdon (1998, อ้างถึงใน ชูชัย สมิติไกร, 2543) กล่าวว่าแนวทางการ พัฒนาความยุติธรรมในองค์กร ประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 3 ขั้น คือ การพัฒนาระบบ การประเมินผล และการแจ้งผล

1. การพัฒนาระบบ (System Development) เป็นการสร้างระบบและวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยครอบคลุมเกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์และเกณฑ์ของการ ประเมินผล การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน การกำหนดบุคคลผู้ทำการประเมิน การสร้างหรือ

ดัดแปลงเครื่องมือ ประเมินการสื่อสารทำความเข้าใจกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และการวางแผนการแจ้งผลการประเมิน ในขั้นตอนการพัฒนาระบบนี้ จะประกอบไปด้วยแนวปฏิบัติที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่

1.1 การมีโอกาสแสดงความคิดเห็นในกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งในขั้นตอนการ พัฒนาระบบนี้ การประกันว่าพนักงานทุกคนจะได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอหน้า รวมไปถึงการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างคงเส้นคงวา รวมถึงมิติหรือเกณฑ์ที่ใช้ใน การประเมินนั้นมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับงาน การอธิบายให้พนักงานได้รับทราบถึงสาเหตุที่ต้องมีการพัฒนาระบบการ ประเมินผล ซึ่งวิธีนี้จะเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดความยุติธรรมเชิงปฏิบัติต่อบุคคล ได้แก่ การสื่อสาร หรือให้คำอธิบายอย่างชัดเจนเกี่ยวกับกระบวนการและผลลัพธ์ของการประเมิน

ประกอบไปด้วย แนวทางปฏิบัติ 8 ประการ ได้แก่

1) เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น โดยอาจให้พนักงานได้ลองทำการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง โดยที่ผู้บังคับบัญชาอาจจะนำผลที่ได้ไปใช้พิจารณาหรือไม่ก็ตาม รวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้พูดคุยกับผู้บังคับบัญชาก่อนที่จะมีการประเมิน

2) ผู้บังคับบัญชาควรจะใช้มาตรฐานเดียวกันในการประเมินพนักงานที่อยู่ใน ตำแหน่งหรือแผนกเดียวกัน องค์กรจะต้องสร้างความมั่นใจแก่พนักงานว่าการประเมินมีความ สอดคล้องกับวิธีการที่ได้ประกาศไว้ล่วงหน้า นอกจากนี้ควรมีการฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาเพื่อให้ความ คงเส้นคงวา ในการประเมิน และจะต้องทำกระบวนการและเครื่องมือประเมินให้มีความเป็นมาตรฐาน

3) ลดอคติของผู้บังคับบัญชาระหว่างการประเมิน โดยองค์กรสามารถลดอคติของผู้บังคับบัญชาได้ โดยการจัดฝึกอบรม รวมถึงการใช้การประเมินจากหลาย ก็จะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามี ความยุติธรรมเพิ่มขึ้นแต่วิธีนี้อาจไม่ได้ช่วยเพิ่มแรงจูงใจให้ประเมินอย่างถูกต้อง ดังนั้นควรจะใช้วิธีการเพิ่มความรับผิดชอบของผู้ประเมิน โดยให้เพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาระดับที่สูงกว่าเป็นผู้ ตรวจสอบผลการประเมินอีกครั้ง

4) ผู้ประเมินจะต้องมีความคุ้นเคยกับการทำงานของพนักงาน ผู้ประเมินจะต้องมีความคุ้นเคยกับการทำงานของพนักงาน ความคุ้นเคยนี้เป็น ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งของการประเมิน หากผู้ประเมินไม่ได้คุ้นเคยหรือมีโอกาสสังเกตการณ์ท างาน ของพนักงาน ย่อมทำให้พนักงานเกิดความ รู้สึกไม่ยุติธรรมได้

5) การประเมินผลต้องมีความเกี่ยวข้องกับงานเช่นเดียวกับขั้นตอนการพัฒนา ระบบ เพราะมิฉะนั้นแล้วจะก่อให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อระบบ และกระบวนการประเมินได้

6) สื่อสารให้พนักงานได้ทราบถึงความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ก่อนที่จะมีการ ประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชาจะต้องแจ้งให้พนักงานทราบล่วงหน้ามาตรฐานการปฏิบัติงานและวิธีการประเมินรวมทั้งแจ้งให้พนักงานทราบถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นระหว่างการประเมินด้วย

7) หลีกเลี่ยงการสร้างความประทับใจ ได้แก่ การประเมินผลออกมาทางลบอย่างไม่คาดฝัน ซึ่งมักจะก่อให้เกิดความรู้สึกไม่ยุติธรรมขึ้นได้ ซึ่งเป็นไปได้ว่าพนักงานมีความคาดหวังที่ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรที่จะสื่อสารหรือแจ้งผลการปฏิบัติงานแก่พนักงานเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เขาตั้งความหวังให้สอดคล้องกับความเป็นจริง

8) ทำการตัดสินใจเชิงบริหารโดยอาศัยผลการประเมิน โดยทั่วไปแล้ว การตัดสินใจเชิงบริหารโดยอาศัยผลการประเมิน โดยทั่วไปแล้วพนักงาน มักจะคาดหวังว่าการเลื่อนตำแหน่งหรือการขึ้นเงินเดือนจะอาศัยผลการประเมินเป็นหลัก หากไม่เป็นไปตามนี้ก็จะรู้สึกที่ไม่ยุติธรรม ผู้บริหารจึงต้องทำการตัดสินใจเชิงบริหารโดยอาศัยข้อมูลจากการ ประเมินการปฏิบัติงาน

3. การแจ้งผลการประเมิน (Performance Feedback) คือการสื่อสารหรือบอกให้พนักงาน ได้ทราบถึงผลการประเมินว่าเขาทำงานได้ดีมากหรือน้อยเพียงใด รวมทั้งการให้คำปรึกษาแนะนำ เกี่ยวกับสิ่งที่ต้องแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้การปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น โดยมีแนวทางการปฏิบัติ 6 ประการ ดังนี้

3.1 จะต้องให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นระหว่างกระบวนการแจ้งผลการ ประเมิน ทั้งในรูปแบบของการอภิปรายถึงปัญหาในการทำงานและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น นอกจากนี้ยังควรใช้การสื่อสารแบบสองทางและการร่วมมือกันแก้ไขปัญหาอีกด้วย

3.2 เปิดโอกาสให้พนักงานได้โต้แย้งผลการประเมิน ซึ่งจะช่วยสร้างการรับรู้ความยุติธรรมให้เกิดขึ้นได้ นอกจากนี้ยังช่วยเพิ่มความชอบธรรมทางกฎหมายให้แก่ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอีกด้วย

3.3 การแจ้งผลการประเมินจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับงานและปราศจากอคติ ส่วนตัว ซึ่งองค์กรควรจะต้องมีการฝึกอบรมผู้บริหารให้รู้จักเทคนิคการแจ้งผลการประเมินที่ดี คือ จะต้องมุ่งให้ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน มิใช่มุ่งวิจารณ์ตัวบุคคลวิธีการนี้จะช่วยลดความรู้สึก ไม่ยุติธรรมของพนักงานได้

3.4 แจ้งผลการประเมินด้วยความรวดเร็วและทันการณ์ ซึ่งวิธีนี้จะสามารถช่วยยกระดับผลการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี จึงควรมีการแจ้งผลการปฏิบัติงานบ่อยครั้งทั้งในแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้พนักงานได้รับทราบเมื่อมีพฤติกรรมที่ดีหรือไม่ดีเกิดขึ้น

3.5 แจ้งผลการประเมินแก่พนักงานด้วยท่าทีที่ให้เกียรติ เนื่องจากการวิจัยบ่งชี้ว่าความรู้สึกไว้วางใจของพนักงาน และความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างสุภาพรักษาน้ำใจ

3.6 หลีกเลี่ยงการก่อให้เกิดความสงสัย เคลือบแคลงสงสัยในความไม่ยุติธรรม มีอคติ และการทำให้พนักงานมีความประหลาดใจระหว่างการแจ้งผล เช่นเดียวกับในขั้นตอนการประเมินผลการได้รับสิ่งที่ไม่น่าปรารถนาโดยไม่คาดฝัน ย่อมก่อให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดี ดังนั้นผู้บังคับบัญชา

สรุปว่า ความเจริญก้าวหน้าในแต่ละอาชีพ ขึ้นกับความยุติธรรม มีความเท่าเทียมกันของผู้บังคับบัญชาในการประเมินผลงาน ขึ้นขึ้นเงินเดือน ต้องมีความยุติธรรม เสมอภาค และมีเหตุผลชี้แจงพนักงานในองค์กรได้อย่างไม่มีความสงสัย ประหลาดใจ จนเกิดความไม่พอใจ และเบื่อการทำงาน เพราะไม่มีความยุติธรรม ในองค์กร จะทำให้การทำงานที่องค์กรนั้นไม่มีความก้าวหน้า จนเบื่อการทำงาน และท้อแท้ ทำงานแบบไปวันหนึ่ง ไม่เต็มที่กับการทำงาน แต่ถ้าหากพนักงานมั่นใจในความมั่นคงของอาชีพ มีความยุติธรรมในการประเมินขึ้นเงินเดือน ก็จะทำให้พนักงานตั้งใจ ทำงาน รักสามัคคี ผูกพันทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานในองค์กร ต้องมีความเอื้อเฟื้อช่วยเหลือกัน ก็จะเกิดการดำเนินงานอย่างมีความสุข ทำงานได้สำเร็จ องค์กรนั้นก็เติบโต เจริญก้าวหน้าไปพร้อมกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ศรุดา ชัยสุวรรณ (2550) วิจัยเรื่องปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการศึกษา พบว่า ระดับมหาวิทยาลัยมีนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุน ตลอดจนให้ความสำคัญต่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ระดับคณะได้มีการกระตุ้นและให้ กำลังใจอาจารย์ในคณะวิชาระดับสาขาวิชา มีการจัดและลดภาระงานสอนให้กับอาจารย์ ส่วนระดับอาจารย์ที่ผ่านมาต้องใช้ระยะเวลาในขั้นตอนการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ และอาจารย์ขาดความรู้และความชัดเจนในระเบียบและกฎเกณฑ์ ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน คือ ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยมในการทำงานของผู้บริหาร การส่งเสริมสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย และปัจจัยด้านอาจารย์ ได้แก่ แรงจูงใจ เจตคติ ต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ ผลจากการตรวจสอบและยืนยัน ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย โดยการจัดสรรทุนกลุ่มอาจารย์ประจำและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย เอกชน คือ ปัจจัยด้าน องค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยมในการทำงานของผู้บริหาร การส่งเสริมสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย และปัจจัยด้านตัวอาจารย์ได้แก่แรงจูงใจ เจตคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและ การพัฒนาตนเองด้านวิชาการ ผลการศึกษาพบว่า การพิจารณาผลงานทางวิชาการ ของผู้ทรงคุณวุฒิ ระหว่างกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกับกลุ่มสาขาวิชา สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์อยู่ ภายใต้ระเบียบและวิธีการเดียวกันคือจากส านักงานคณะกรรมการ อุดมศึกษา (สกอ.) การพิจารณาผลงานทางวิชาการของกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจะ

พิจารณาจากบทความ ซึ่งเป็นการสรุปผลสุดท้ายของการศึกษาวิจัย ลักษณะตามธรรมชาติของวิชา เป็นกายภาพ ผลงานทาง 39 วิชาการเป็นรูปธรรม ส่วนการพิจารณาผลงานทางวิชาการของกลุ่ม สาขาวิชาสังคมศาสตร์และ มนุษยศาสตร์ จะพิจารณาจากรายงานการศึกษาวิจัยที่เต็มรูปแบบซึ่งเป็น รูปเล่ม ผลงานทางวิชาการ ส่วนใหญ่จะมีลักษณะเป็นนามธรรม

เพ็ญศรี ฉิรินัง (2550) ได้ศึกษาเรื่องพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทย : ศึกษา เปรียบเทียบมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน

ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยปิดของรัฐ มหาวิทยาลัยเปิดของรัฐ และมหาวิทยาลัย เอกชนมีแนวปฏิบัติในการพัฒนาอาจารย์ไม่แตกต่างกันโดย มหาวิทยาลัยปิดของรัฐ มหาวิทยาลัยเปิด ของรัฐ และมหาวิทยาลัยเอกชน มีแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาอาจารย์เหมาะสมอยู่ในระดับปาน กลางเหมือนกัน อาจารย์ในมหาวิทยาลัยปิดของรัฐ มหาวิทยาลัยเปิดของรัฐ และมหาวิทยาลัยเอกชน มีความต้องการในการพัฒนาอาจารย์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความต้องการใน การพัฒนาอาจารย์ด้านการเขียนตำราและบทความ ทางวิชาการ เทคนิคการให้บริการวิชาการแก่ สังคม และการเพิ่มวุฒิการศึกษาสูงกว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยปิดของรัฐ และมหาวิทยาลัยเปิดของ รัฐ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเปิดของรัฐ มหาวิทยาลัยเปิดของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชนที่มีปัจจัยส่วน บุคคลแตกต่างกัน มีภาระงานแตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แนวทางปฏิบัติในการ พัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเปิด ของรัฐ มีความสัมพันธ์ทางลบน้อยมากกับความต้องการในการ พัฒนาอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 แนวทางปฏิบัติในการพัฒนาอาจารย์ของ มหาวิทยาลัยเปิดของรัฐมีความสัมพันธ์ทางบวกน้อยมากกับความต้องการในการพัฒนาอาจารย์อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน (2549) ได้ศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนา อาจารย์ พบว่าอาจารย์มีปัญหาการพัฒนาอาจารย์เฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุก ๆ ด้าน และ เรียงลำดับปัญหาในแต่ละด้านจากมากไปน้อยได้ดังนี้ด้านการวิจัย ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ สังคม ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ด้านการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ ด้านการเป็น อาจารย์ที่ปรึกษาและด้านการสอน ส่วนความต้องการพัฒนาอาจารย์เฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทุก ด้าน ๆ และเรียงลำดับความต้องการในแต่ละด้านมาจากน้อยไปมาก ดังนี้ด้านการวิจัย ด้านการเขียน ตำราและบทความทางวิชาการ ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ด้านการสอน ด้านการทำนุ บำรุงศิลปวัฒนธรรมและด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

วารางคณา ชูเชิดรัตน์ (2558) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 26-30 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท และมีประสบการณ์ในการทำงาน 3-6 ปี และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ด้านผลตอบแทน ด้านกระบวนการ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มากที่สุด รองลงมา คือ ความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรค ด้านความสามารถในการจัดการกับผลกระทบด้านการควบคุมสถานการณ์หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น และแรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผนตามลำดับ โดยร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 42.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

กรีนเบิร์กและบาลอน (Greenberg and Baron (2000, pp. 147) ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) แนวคิดเกี่ยวกับความยุติธรรมด้านกระบวนการ เริ่มจากแนวคิดในเชิงกฎหมายเป็นความเข้าใจที่ว่าผลตอบแทนในกระบวนการพิจารณาจะมีความยุติธรรม กระบวนการที่ใช้ในการพิจารณา เช่น กฎเกณฑ์ที่คำนึงถึงเหตุการณ์แวดล้อมจะต้องยุติธรรม โดยเฉพาะเมื่อผู้เชี่ยวชาญในด้านพฤติกรรมองค์กรการมีแนวคิดพื้นฐานคล้ายๆ กัน ได้ใช้ในการตัดสินใจการทำงาน

ความยุติธรรมด้านกระบวนการ คือ การรับรู้ความยุติธรรมของกระบวนการเกี่ยวกับการตัดสินใจในองค์กร หรือเป็นการรับรู้ความยุติธรรมที่คำนึงถึงความยุติธรรมของกระบวนการที่ใช้ในการกำหนดผลตอบแทน โดยทั่วไปแล้วพนักงานที่อยู่ในองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจอย่างยุติธรรม และพวกเขาตั้งใจให้พนักงานคนอื่น ๆ ยอมรับในการตัดสินใจที่ยุติธรรม เหตุผลง่าย ๆ คือ เป็นประโยชน์ทั้งต่อพนักงานและองค์กรด้วย เมื่อองค์กรคิดที่จะให้เกิดความยุติธรรมในด้านกร

หลักสำคัญที่องค์กรต้องบริหารจัดการการพัฒนาอาชีพ (Career Management)
ให้กับพนักงาน

กรีนเบิร์กและบาลอน (Greenberg and Baron (2000) ได้สรุปหลักสำคัญที่องค์กรสามารถบริหารจัดการความก้าวหน้าในการพัฒนาอาชีพ ไว้ดังนี้

1. การวางโครงสร้างตำแหน่งงานให้เหมาะสม (Organization Structure)
2. วางแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Success Plan)
3. จัดทำเส้นทางอาชีพ (Career Path) ให้เห็นอย่างชัดเจน
4. ประเมินผล (Evaluation) ตามความเป็นจริงอย่างถูกต้องและยุติธรรม



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยและแรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ใช้ระเบียบวิธีวิจัยผสมระหว่างวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิที่ได้จากการศึกษาเอกสาร (Documentary Research) และข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างสายวิชาการในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครที่มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประเภทของงานวิจัย
2. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
4. การทดสอบเครื่องมือ
5. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Method) โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อมุ่งค้นหาข้อเท็จจริงจากการเก็บข้อมูลความคิดเห็น แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความสามารถในการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ประชากร กลุ่มตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้ คือ อาจารย์สายวิชาการที่ทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างสำหรับงานวิจัยนี้ คือ อาจารย์สายวิชาการที่ทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 1,250 คน ผู้วิจัยจึงใช้ตารางสำเร็จรูปของทาโร่ ยามาเน่

(Yamane, 1973) ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จึงเท่ากับ 316 ตัวอย่าง

3. การสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากเพื่อเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) อีกครั้งใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเจาะจง เลือกเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ที่ทำงานสายวิชาการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) ศึกษาทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรค และความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย

2) สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย และนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และนำคำแนะนำมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ถูกต้องเหมาะสม

3) นำแบบสอบถามที่ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ชุด และนำไปทำการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 316 ตัวอย่าง

2. แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close ended Questionnaire) จำนวน 316 ชุด โดยแบ่งเป็นทั้งหมด 5 ส่วน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนในส่วนนี้มีมาตรวัดแบบ Likert Scale จากคะแนน 1-5 (ช่วงห่าง ระดับละ 1) โดยแต่ละระดับคะแนนมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึงเห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึงเห็นด้วยน้อย

1 หมายถึงเห็นด้วยน้อยที่สุด

จะนำคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้ $Range = (\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) / \text{จำนวนระดับที่ต้องการ} = (5-1)/5 = 0.80$

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5 เห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 เห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 เห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 เห็นด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1 - 1.80 เห็นด้วยน้อยที่สุด

โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของการตรวจสอบความตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำเสนอแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความครบถ้วนและความสอดคล้องของ

เนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามที่ตรงกับเรื่องที่จะศึกษา ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านที่พิจารณาแบบสอบถาม

การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบ เพื่อให้แน่ใจว่าผู้ตอบแบบสอบถามจะมีความเข้าใจตรงกัน และตอบคำถามได้ตามความเป็นจริงทุกข้อเมื่อแบบสอบถามไป

ทดสอบกับกลุ่มทดลองที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ต้องการศึกษาจำนวน 40 ชุดมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวมเท่ากับ 0.8

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 2 ประเภท ดังนี้

ประเภทที่ 1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่รวบรวมจากแบบสอบถาม มีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมดังนี้

1. ผู้วิจัยทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบในการศึกษาและนำมาสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ อาจารย์ที่ทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ปี 2562-2563 แล้วจำนวน 316 ชุด โดยเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนตุลาคม 2562 ถึงเดือนมกราคม 2563

2. ตรวจสอบข้อมูลความถูกต้องและครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับจากผู้ตอบแบบสอบถามก่อนที่จะนำมาประมวลผลในระบบ

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว นำมาลงรหัสตัวเลขในแบบลงรหัสสำหรับการประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วน แล้วจึงนำมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป

ประเภทที่ 2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความวิชาการ วารสารวิชาการ ผลงานวิจัยที่ทำการศึกษามาก่อนแล้ว และรวมถึงแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตที่สามารถสืบค้นได้ โดยเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรค และความผูกพันต่อองค์กร เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และสามารถใช้อ้างอิงในการเขียนรายงานผลการวิจัยได้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งเป็นออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลในแต่ละส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรค ทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ เชิงอภิปราย เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย เกี่ยวกับด้าน ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ ดังนี้

1. แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านการประเมินตนเองมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์

2. แนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านการเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์

สรุปผลวิจัย ตรวจสอบความถูกต้อง เขียนรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

บทที่ 4

สรุปผลวิจัย

รายงานวิจัย เรื่อง ปัจจัยและแรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของ อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร 2) ศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

คณะผู้วิจัยจึงขอสรุปผลวิจัย ให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ผลสถานภาพส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ n=324

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	128	39.50
หญิง	196	60.50
รวม	324	100

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งมีจำนวน 196 ราย คิดเป็นร้อยละ 60.50 รองลงมาคือ เพศชาย มีจำนวน 128 ราย คิดเป็นร้อยละ 39.50

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20-30 ปี	25	7.72
31-40 ปี	49	15.12
41-50 ปี	146	45.06
51 ปีขึ้นไป	104	32.10
รวม	324	100

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปีซึ่งมีจำนวน 146 ราย คิดเป็นร้อยละ 45.06 รองลงมาคือ อายุ 51 ปีขึ้นไปมีจำนวน 104 ราย คิดเป็นร้อยละ 32.10 และผู้ที่มีอายุระหว่าง 20- 30 ปี มีจำนวน 25 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.71

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาโท	252	77.78
ปริญญาเอก	72	22.22
รวม	324	100

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ซึ่งมีจำนวน 252 ราย คิดเป็นร้อยละ 77.78 และการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
15,001-25,000 บาท	35	10.80
25,001-35,000 บาท	56	17.29
35,001-45,000 บาท	98	30.24
45,001-55,000 บาท	106	32.72
55,001 บาทขึ้นไป	29	8.95
รวม	324	100

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001-55,000 บาท ซึ่งมีจำนวน 106 ราย คิดเป็นร้อยละ 32.72 รองลงมาคือ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001- 45,000 บาท ซึ่งมีจำนวน 98 ราย คิดเป็นร้อยละ 30.24 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-35,000 บาท ซึ่งมีจำนวน 56 ราย คิดเป็นร้อยละ 17.29 และน้อยที่สุดคือ ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 55,000 บาทขึ้นไป ซึ่งมีจำนวน 29 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.95

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	25	7.71
6-10 ปี	87	26.85
11-20 ปี	126	38.90
21 ปีขึ้นไป	86	26.54
รวม	324	100

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี ซึ่งมีจำนวน 126 ราย คิดเป็นร้อยละ 38.90 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี ซึ่งมีจำนวน 87 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.85 มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป ซึ่งมีจำนวน 86 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.54 และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ซึ่งมีจำนวน 25 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.71 ตามลำดับ



ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ,
ปัจจัยที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพอาจารย์และแรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสาย
อาชีพ และแนวทางสำหรับการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพอาจารย์

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพ
อาจารย์และการดำเนินการตามแผน (n=324)

การวางแผนความก้าวหน้าในวิชาชีพอาจารย์	\bar{x}	SD	ระดับความคิดเห็น
ท่านประเมินถึงความสามารถตลอดจนจุดเด่น จุดด้อย ของตนเองเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาอาชีพอาจารย์ ของตนเอง	3.35	1.03	ปานกลาง
3.40ท่านประเมินตนเองได้ตรงกับความเป็นจริง ทั้ง ด้านความรู้ ทักษะและความสามารถในการสอนและ การทำงานวิจัย ฯลฯ	3.03	1.23	ปานกลาง
ท่านประเมินความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไป พัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้กับตนเองให้ดี ยิ่งขึ้น	4.23	0.09	มาก
ท่านขอคำปรึกษาจากหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน เพื่อ นำมาปรับปรุงและพัฒนาความรู้ ความสามารถของ ตนเอง	3.21	1.11	ปานกลาง
เมื่ออายุการทำงานของท่านมากขึ้น ท่านคาดหวังว่าจะ ได้รับพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่ง	3.11	1.32	ปานกลาง
ท่านเข้าร่วมการอบรมที่ท่านเห็นว่า มีประโยชน์ต่อการ วางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมายในอาชีพของท่าน	3.34	1.34	ปานกลาง
ท่านกำหนดเป้าหมายในการได้รับผลตอบแทนที่มาก ขึ้นให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น	4.24	0.10	มาก
มีการวางแผนและเป้าหมายในการพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ท่านตั้งไว้ มีความเป็นไปได้ ได้ แบ่งเป็นระยะ ไม่สูงจนเกินไปเพื่อความสำเร็จ	3.09	1.45	ปานกลาง
ท่านมีการวางแผนที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุความสำเร็จ ตามเป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ	3.02	1.35	ปานกลาง
รวม	3.40	1.00	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่าโดยภาพรวม คณาจารย์กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพอาจารย์ อยู่ในระดับปานกลาง ที่สุด ($\bar{X} = 3.40$, $SD = 1.00$) รองลงมาและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การดำเนินการตามแผน มีการกำหนดเป้าหมายในการได้รับผลตอบแทนที่มากขึ้นให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.10$) รองลงมาคือ ท่านประเมินความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้กับตนเองให้ดียิ่งขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.09$) และน้อยที่สุดคือ ท่านประเมินตนเองได้ตรงกับความเป็นจริง ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถในการสอนและการทำงานวิจัย ฯลฯ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การดำเนินงานตามแผนความก้าวหน้าของอาชีพอาจารย์และการดำเนินการตามแผน (n=324)

การดำเนินการตามแผนความก้าวหน้าในวิชาชีพอาจารย์	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
ท่านดำเนินการตามแผนการพัฒนาความก้าวหน้าของท่าน อย่างถูกต้องและเป็นไปตามขั้นตอน	3.50	1.23	มาก
ท่านมีการตรวจสอบผลการพัฒนาความก้าวหน้าเป็นระยะ ๆ ตามแผนที่ท่านวางไว้	3.45	1.09	มาก
ท่านพบปัญหาอุปสรรคจากองค์กร	3.86	0.89	มาก
ท่านได้รับสิ่งที่ไม่เป็นธรรมจากองค์กร	3.68	1.02	มาก
ท่านไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3.78	1.14	มาก
อื่น ๆ โปรดระบุ	3.69	0.87	มาก
รวม	3.66	1.04	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การดำเนินงานตามแผนความก้าวหน้าในวิชาชีพของอาจารย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อาจารย์พบปัญหาอุปสรรคจากองค์กร ($\bar{X} = 3.86$, $SD = 0.89$) รองลงมาคือ ท่านไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.78$, $SD = 1.14$) และน้อยที่สุดคือ ท่านมีการตรวจสอบผลการพัฒนาความก้าวหน้าเป็นระยะ ๆ ตามแผนที่ท่านวางไว้ ($\bar{X} = 3.45$, $SD = 1.09$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการพัฒนาความก้าวหน้าของอาชีพ
อาจารย์ (n=324)

การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ อาจารย์	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
มีการพัฒนารายบุคคลท่านได้รับโอกาสใน การฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน เพื่อใช้ในการ พัฒนางานสายอาชีพอาจารย์	3.46	1.23	มาก
หน่วยงานของท่านได้รับการพัฒนาสนับสนุน เท่าเทียมกัน	3.35	1.14	ปานกลาง
องค์กรของท่านมีนโยบายและเป้าหมายใน การพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง	3.24	1.22	ปานกลาง
ท่านได้รับความยุติธรรมและความเสมอภาค ในการพัฒนาอาชีพ	3.06	1.15	ปานกลาง
หน่วยงานมีการสร้างแรงจูงใจให้กับอาจารย์ โดยสนับสนุนบุคลากรที่มีความสามารถ	3.27	1.11	ปานกลาง
องค์กรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถได้พัฒนาผลงานได้เลื่อน ตำแหน่งให้สูงขึ้น ศาสตราจารย์ รอง ศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์	3.28	1.21	ปานกลาง
อื่น ๆ โปรตระบุ ถูกสกัดในการทำงานอาชีพ ถูกกลั่นแกล้งในการสอน	3.65	0.16	มาก
รวม	3.33	1.01	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า คณาจารย์มีการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพอาจารย์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$, SD = 1.01) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์ถูกสกัดในการทำงานอาชีพ ($\bar{X} = 3.65$, SD = 1.16) รองลงมาอยู่ในระดับมาก คือ มีการพัฒนารายบุคคลท่านได้รับโอกาสในการฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน เพื่อใช้ในการพัฒนางานสายอาชีพอาจารย์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$, SD = 1.23) และน้อยที่สุดคือ การได้รับความยุติธรรมและความเสมอภาคในการพัฒนาอาชีพ ($\bar{X} = 3.06$, SD = 1.15)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการพัฒนาความก้าวหน้าตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย (n=324)

การพัฒนาความก้าวหน้าตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
ด้านงานวิจัย			
มีแผนพัฒนาอาจารย์ด้ายวิจัย	3.45	1.23	มาก
มีการดำเนินงานตามแผนวิจัยให้กับอาจารย์อย่างเพียงพอ	3.02	1.13	ปานกลาง
มีแหล่งด้านค้นคว้า วิจัยสำหรับวิจัย	3.56	1.32	มาก
มีที่ปรึกษาการทำวิจัยที่มีความรู้ ความสามารถ	3.07	1.55	ปานกลาง
มีความเสมอภาคยุติธรรม	2.47	1.22	น้อย
อื่น ๆ ระบุ	3.08	1.23	น้อย
รวม	3.11	1.11	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การพัฒนาความก้าวหน้าตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยด้านการวิจัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$, $SD = 1.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอาจารย์มีแหล่งด้านค้นคว้า วิจัยสำหรับวิจัย ($\bar{X} = 3.56$, $SD = 1.32$) รองลงมา คือ มีแผนพัฒนาอาจารย์ด้านวิจัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$, $SD = 1.23$) และน้อยที่สุดคือ การได้รับความเสมอภาคยุติธรรม ($\bar{X} = 2.47$, $SD = 1.22$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการพัฒนาความก้าวหน้าตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (n=324)

การพัฒนาความก้าวหน้าตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม			
มีแผนด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	3.54	1.09	มาก
ดำเนินงานตามแผนด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	3.44	1.23	มาก
ผู้บริหารให้ความสำคัญกับทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	3.47	1.11	มาก
อื่น ๆ ระบุ ไม่ได้ได้รับความเท่าเทียมจากองค์กรในเรื่องนี้	3.61	0.89	มาก
รวม	3.52	1.08	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การพัฒนาความก้าวหน้าตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, SD = 1.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่ได้ได้รับความเท่าเทียมจากองค์กรในเรื่องนี้ ($\bar{X} = 3.61$, SD = 0.89) รองลงมา คือ มีแผนพัฒนาอาจารย์ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, SD = 1.09) และน้อยที่สุดคือ ดำเนินงานตามแผนด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.44$, SD = 1.23)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการพัฒนาความก้าวหน้าตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย ด้านการสอน (n=324)

การพัฒนาความก้าวหน้าตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
ด้านการสอน			
มีแผนพัฒนาเทคนิคการสอน	3.56	1.24	มาก
มีการจัดการรายวิชาการสอนที่เหมาะสม	3.48	1.27	มาก
ให้โอกาสในการสอนอย่างเต็มที่	3.07	1.32	ปานกลาง
มีความยุติธรรม ถูกต้องในการประเมินผลการสอน	3.02	1.34	ปานกลาง
จัดระบบการสอนที่ได้มาตรฐาน	3.23	1.13	ปานกลาง
มีการตรวจสอบการสอน การจัดการสอนที่ได้มาตรฐาน	3.12	1.25	ปานกลาง
ผู้สอนมีคุณวุฒิตรงตามTQF	3.49	1.33	มาก
ผู้สอนมีความรู้ความสามารถแต่ไม่ได้รับโอกาสการสอน	3.69	0.45	มาก
รายวิชาที่สอนมีเพียงพอกับคุณวุฒิของอาจารย์	3.48	0.13	มาก
การจัดการเรียนการสอนมีมาตรฐาน	3.45	1.03	มาก
การจัดการเรียนการมีความเท่าเทียมเสมอภาค	3.44	1.11	มาก
มีการตรวจสอบความชัดเจนความถูกต้องในการประเมินการเรียนการสอนอย่างยุติธรรม	3.06	1.32	ปานกลาง
อื่น ระบุ	3.72	0.99	มาก
รวม	3.37	1.05	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การพัฒนาความก้าวหน้าตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยด้านการสอน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, SD = 1.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้สอนมีความรู้ความสามารถแต่ไม่ได้รับโอกาสการสอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, SD = 0.45) รองลงมา คือ ผู้สอนมีคุณวุฒิตรงตามTQF ($\bar{X} = 3.49$, SD = 1.33) และน้อยที่สุดคือ การได้รับความยุติธรรม ถูกต้องในการประเมินผลการสอน ($\bar{X} = 3.02$, SD = 1.34)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของการพัฒนาความก้าวหน้าตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม (n=324)

การพัฒนาความก้าวหน้าตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม			
ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการให้บริการวิชาการแก่สังคม	3.55	1.16	มาก
ดำเนินงานตามแผนพัฒนาอาจารย์ในด้านการให้บริการแก่สังคม	3.51	1.24	มาก
ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการให้บริการสังคม	3.45	1.43	มาก
เอื้อประโยชน์ให้กับอาจารย์ได้บริการสังคม	3.23	1.23	ปานกลาง
อื่น ๆ โปรดระบุ			
เอื้อประโยชน์เฉพาะกลุ่มผู้บริหารและพวกพ้อง ตั้งกรรมการเฉพาะพวกตนเองไม่นึกถึงส่วนรวม	3.54	1.12	มาก
รวม	3.46	1.24	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่าในภาพรวม การพัฒนาความก้าวหน้าตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46, SD = 1.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการให้บริการวิชาการแก่สังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46, SD = 1.24$) รองลงมา คือ เอื้อประโยชน์เฉพาะกลุ่มผู้บริหารและพวกพ้องตั้งกรรมการเฉพาะพวกตนเองไม่นึกถึงส่วนรวม ($\bar{X} = 3.54, SD = 1.12$) และน้อยที่สุดคือ เอื้อประโยชน์ให้กับอาจารย์ได้บริการสังคม ($\bar{X} = 3.23, SD = 1.23$)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ปัจจัยและแรงจูงใจในความก้าวหน้าของอาชีพ อาจารย์ (n=324)			
ปัจจัยและแรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าของอาชีพ อาจารย์	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้มีโอกาสสร้างความก้าวหน้าทาง วิชาชีพสูง	3.47	1.13	มาก
ท่านได้รับความยุติธรรมและมีความเสมอภาคจากผู้บริหาร	3.46	1.21	มาก
องค์กรมีคำแนะนำให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนา ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	3.23	1.36	ปานกลาง
องค์กรมีการเตรียมความพร้อมให้กับอาจารย์เพื่อพัฒนา ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.46	1.25	มาก
องค์กรแห่งนี้ให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน	3.25	1.45	ปานกลาง
องค์กรสนับสนุนให้อาจารย์ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	3.49	1.26	มาก
การพัฒนาความต้องการความก้าวหน้าทางอาชีพให้กับ อาจารย์ในด้านต่าง ๆ	3.35	1.29	ปานกลาง
ท่านได้รับผลตอบแทนจากองค์กร ค่ำค่ากับสิ่งที่ท่านได้ทุ่มเท ในการทำงาน	3.21	1.23	ปานกลาง
องค์กรของท่านมีกระบวนการในการพิจารณาผลตอบแทนที่ เป็นมาตรฐาน	3.37	1.35	ปานกลาง
ผู้บริหารขององค์กรมีความสามารถในการจัดการกับ ผลกระทบกับท่านได้ ช่วยเหลือท่านได้	3.48	1.28	มาก
เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ท่านใช้เหตุผลในการแก้ปัญหาทุกครั้ง	3.50	0.79	มาก
เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ท่านสามารถร่วมมือแก้ไขปัญหากับเพื่อน ร่วมงานได้ดีและประสบความสำเร็จ	3.51	1.21	มาก
เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ท่านพยายามจัดการกับปัญหาโดยไม่ทำให้ ผู้อื่นเดือดร้อน	3.47	0.98	มาก
เมื่อเพื่อนร่วมงานไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน ท่าน สามารถกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานทำงานให้สำเร็จตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้	3.27	1.18	ปานกลาง
รวม	3.03	1.14	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 พบว่าในภาพรวม ปัจจัยและแรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าของ อาชีพอาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$, $SD = 1.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ท่านสามารถร่วมมือแก้ไขปัญหากับเพื่อนร่วมงานได้ดีและประสบความสำเร็จ อยู่ ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, $SD = 1.21$) รองลงมา คือเมื่อเกิดปัญหาขึ้น ท่านใช้เหตุผลในการ แก้ปัญหาทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.50$, $SD = 0.79$) และน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับผลตอบแทนจากองค์กร คำนึงค่ากับสิ่งที่ท่านได้ทุ่มเท ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.21$, $SD = 1.23$)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ความก้าวหน้าในสายอาชีพอาจารย์ตำแหน่ง ที่สูงขึ้นทางสายวิชาการ (n=324)

ความก้าวหน้าในสายอาชีพ อาจารย์ตำแหน่งที่สูงขึ้นทางสาย วิชาการ	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	3.58	0.45	มาก
รองศาสตราจารย์	3.22	0.21	ปานกลาง
ศาสตราจารย์	2.67	0.34	ปานกลาง
ตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายบริหาร	2.56	0.13	น้อย
อธิการบดี	2.12	0.35	น้อย
รองอธิการบดี	2.35	1.09	น้อย
ผู้ช่วยอธิการบดี	2.45	1.24	น้อย
คณบดี	2.12	0.32	น้อย
รองคณบดี	2.36	1.21	น้อย
ผู้ช่วยคณบดี	2.46	1.32	น้อย
หัวหน้างานสายวิชาชีพ	2.30	1.29	น้อย
อื่น ๆ มีปัญหาและอุปสรรค.....	2.58	1.08	มาก
รวม	2.50	0.76	น้อย

จากตารางที่ 4.13 พบว่าความก้าวหน้าในสายอาชีพอาจารย์ตำแหน่ง
ที่สูงขึ้นทางสายวิชาการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.50, SD = 0.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58, SD = 0.45$) รองลงมาอยู่ในระดับปาน
กลาง คือ รองศาสตราจารย์ ($\bar{X} = 3.22, SD = 0.21$) และน้อยที่สุดคือ อธิการบดีและคณบดี
($\bar{X} = 3.21, SD = 1.23$)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ผลตอบแทนและความมั่นคงในการประกอบ
อาชีพ (n=324)

ผลตอบแทนและความมั่นคงในการประกอบอาชีพ	\bar{X}	SD	ระดับความ คิดเห็น
เงินเดือนสูงขึ้นเป็นที่น่าพอใจ	3.39	1.21	ปานกลาง
ความมั่นคงในอาชีพ	3.50	1.08	มาก
สวัสดิการที่มั่นคงและดี	3.58	1.32	มาก
รางวัล โบนัสพิเศษ	3.08	1.45	ปานกลาง
เกียรติบัตรยกย่องดีเด่น เชิดชูเกียรติ	3.33	1.15	ปานกลาง
เครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสูง	3.50	1.19	มาก
อื่น ๆ ไม่พึงพอใจเพราะสาเหตุ.....			
1. ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการขึ้นเงินเดือน	3.78	1.04	มาก
2. ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการทำงาน			
3. ระบบพวกฟ้อง ลำเอียง ไม่เป็นกลาง	3.23	1.12	ปานกลาง
4. แกร่งแย่งชิงดี ช่วยเฉพาะเพื่อนพ้อง	3.56	1.09	มาก
5. ไม่มีความสุขในการทำงาน	4.55	0.98	มากที่สุด
6. ไม่เชื่อถือในระบบบริหารงาน	3.45	1.23	มาก
7. ไม่ไว้วางใจการบังคับบัญชางาน	3.67	1.15	มาก
8. ถูกกลั่นแกล้งจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน	4.73	1.45	มากที่สุด
9. ผู้บริหารไม่น่าเชื่อถือ และไม่ยุติธรรม	3.79	0.97	มาก
10. ความเอาใจเอาเปรียบจากการทำงาน	4.56	1.32	มากที่สุด
11. ไม่มีความสุขในการทำงาน เบื่อหน่ายบุคคลในองค์กร	3.45	1.13	มาก
อื่น ๆ โปรดระบุ ผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่มีความเป็นกลาง ไม่ใช่ มีอาชีพ	3.57	1.32	มาก
รวม	3.68	1.03	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่าในภาพรวม ผลตอบแทนและความมั่นคงในการประกอบอาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68, SD = 1.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ถูกกลั่นแกล้งจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.73, SD = 1.45$) รองลงมาอยู่ในระดับมาก คือ ความเอาใจเอาเปรียบจากการทำงาน ($\bar{X} = 4.56, SD = 1.23$) และน้อยที่สุด รางวัลโบนัสพิเศษ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08, SD = 1.45$)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แนวทางการพัฒนาอาชีพอาจารย์ให้มีความก้าวหน้ายั่งยืนและเกิดความมั่นคง (n=209)

แนวทางการพัฒนาอาชีพอาจารย์ให้มีความก้าวหน้ายั่งยืนและเกิดความมั่นคง	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
การพัฒนาระบบการประเมินให้เป็นระบบอย่างยุติธรรมกับทุกฝ่าย	3.29	1.23	ปานกลาง
การสร้างระบบการประเมินผลงานที่เป็นธรรมอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับอาจารย์ทุกคนที่ร่วมมือกันทำงานสำเร็จ	3.12	1.21	ปานกลาง
การประเมินขั้นยุติธรรม เท่าเทียม เสมอภาค	3.14	1.25	ปานกลาง
ท่านมีความพึงพอใจในการรับผลประเมินขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม	3.25	1.14	ปานกลาง
ท่านพึงพอใจกับกลุ่มผู้บริหารที่ประเมินขั้นเงินเดือน	3.24	1.13	ปานกลาง
ท่านได้รับเงินเดือนขั้นอย่างพอใจไม่มีข้อโต้แย้งสงสัย	3.04	1.25	ปานกลาง
ท่านคิดว่าผู้บริหารที่ประเมินขั้นเงินเดือนยุติธรรม	2.45	1.35	น้อย
องค์กรมีความยุติธรรม ท่านมีความมั่นคงในอาชีพ	3.24	1.13	ปานกลาง
การประกันว่าอาจารย์ทุกคนจะได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอเท่าเทียมกัน รวมไปถึงการ ปฏิบัติต่อพนักงานอย่างคงเส้นคงวา	2.45	1.35	น้อย
ความสำคัญที่กำหนดความยุติธรรมเชิงปฏิบัติต่อบุคคล ได้แก่ การสื่อสาร หรือให้คำอธิบายอย่างชัดเจนเกี่ยวกับกระบวนการและผลลัพธ์ของการประเมิน	3.13	1.34	ปานกลาง

มีการควบคุมการประเมินผลเพื่อให้การ ดำเนินการเป็นไปอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรมและบรรลุ จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้	3.15	1.25	ปานกลาง
องค์กรจะต้องสร้างความมั่นใจแก่พนักงานว่าการ ประเมินมีความ สอดคล้องกับวิธีการที่ได้ประกาศ ไว้ล่วงหน้า	3.35	1.21	ปานกลาง
รวม	2.80	1.23	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.15 พบว่า แนวทางการพัฒนาอาชีพอาจารย์ให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้นและ
เกิดความมั่นคงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.80, SD = 1.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า องค์กรจะต้องสร้างความมั่นใจแก่พนักงานว่าการประเมินมีความสอดคล้องกับวิธีการที่ได้
ประกาศไว้ล่วงหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35, SD = 1.21$) รองลงมา คือ การพัฒนาระบบ
การประเมินให้เป็นระบบอย่างยุติธรรมกับทุกฝ่าย ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29, SD = 1.23$)
และน้อยที่สุดคือท่านคิดว่าผู้บริหารที่ประเมินขึ้นเงินเดือนยุติธรรมและการประกันว่าอาจารย์ทุกคน
จะได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอเท่าเทียมกัน รวมไปถึงการ ปฏิบัติต่อพนักงานอย่างคงเส้นคงวา
($\bar{X} = 2.45, SD = 1.35$)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) หลักสำคัญที่องค์กรต้องบริหารจัดการ
การพัฒนาอาชีพอาจารย์ (n=209)

หลักสำคัญที่องค์กรต้องบริหารจัดการ การพัฒนาอาชีพอาจารย์	\bar{x}	SD	ระดับความคิดเห็น
การวางโครงสร้างตำแหน่งงานให้ถูกต้องและ เหมาะสม ยุติธรรม	3.34	1.13	ปานกลาง
วางแผนการสืบทอดตำแหน่งจากความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ที่เป็นมืออาชีพจริง	3.21	1.23	ปานกลาง
จัดทำเส้นทางอาชีพที่มั่นคง	3.34	1.13	ปานกลาง
ประเมินผลงานที่ถูกต้อง โปร่งใส ยุติธรรม	3.29	1.20	ปานกลาง
การพัฒนาอาชีพทำให้พนักงานได้พัฒนา ศักยภาพตนเองให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ	3.19	1.34	ปานกลาง
องค์กรและอาจารย์ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ส่งเสริม พัฒนาความก้าวหน้าให้อาจารย์อยู่เสมอ	3.36	1.37	ปานกลาง
มีการพัฒนาอาชีพอาจารย์ให้ชำนาญในสาขาใด สาขาหนึ่งอยู่เสมอก็จะกลายเป็นคนที่มีศักยภาพ ใคร ๆ ก็อยากให้ร่วมงานด้วย	3.22	1.22	ปานกลาง
องค์กรมีแผนพัฒนาอาชีพอาจารย์ให้กับบุคลากร ที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรอยากร่วมงานกับองค์กร นั้นต่อไป	3.35	1.14	ปานกลาง
องค์กรไม่มีแผนพัฒนาอาชีพอาจารย์ให้กับ บุคลากรที่ชัดเจน ก็อาจทำให้บุคลากรไม่อยาก ร่วมงานกับองค์กรนั้นต่อไป	3.41	1.25	มาก
ในองค์กรนั้นต้องมีความก้าวหน้าหรือการเติบโต ของอาจารย์ในการทำงานใดงานหนึ่ง การพัฒนา อาชีพที่ประสบความสำเร็จ อย่างเป็นรูปธรรม ชัดเจน	3.11	1.36	ปานกลาง
ในองค์กรนั้นต้องมีการบริหารงานอย่างอาชีพ ที่ ดีด้วย ในทุกระบวนการควรใส่ใจอย่างละเอียด	3.26	1.21	ปานกลาง

หลักสำคัญที่องค์กรต้องบริหารจัดการการพัฒนาอาชีพอาจารย์	\bar{x}	SD	ระดับความคิดเห็น
มีการเพิ่มฐานเงินเดือนของพนักงานแต่ละคนให้สูงขึ้นตามความสามารถที่เพิ่มขึ้น	2.53	1.12	น้อย
การพัฒนาอาชีพถือเป็นภาระกิจสำคัญหนึ่งที่องค์กรควรใส่ใจดูแลพนักงานของตนเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ องค์กรที่ดีจะมีการวางแผนและจัดการเรื่องนี้อย่างจริงจัง รวมถึงสามารถทำให้พนักงานเห็นถึงเส้นทางตลอดจนทิศทางความก้าวหน้าของตนเองได้อย่างชัดเจน	3.21	1.09	ปานกลาง
ผู้บริหารองค์กรได้มีการวางโครงสร้างตำแหน่งงานที่เหมาะสม ต้องไม่เล่นพรรคพวก	3.43	1.34	ปานกลาง
การวางแผนสืบทอดตำแหน่งจากความรู้ความสามารถและประสบการณ์ทำงานแบบมืออาชีพที่แท้จริง	3.23	1.10	ปานกลาง
การวางโครงสร้างการทำงานที่ดีจะทำให้เราเห็นเส้นทางอาชีพได้ชัดเจนขึ้น เมื่อพนักงานมองเห็นเส้นทางอาชีพของตนที่ชัดเจนในตำแหน่งหรือสายงานนั้น ๆ ก็จะทำให้เขามุ่งมั่นที่จะพัฒนาอาชีพสู่เป้าหมายที่เขาได้วางไว้ได้เป็นอย่างดี	3.38	1.23	ปานกลาง
ประเมินผลตามความเป็นจริงถูกต้องและเป็นธรรม	3.12	1.24	ปานกลาง
อื่น ๆ โปรดระบุ ควรผู้บริหารที่ยุติธรรม มืออาชีพจริง ๆ ในองค์กรมีทีมผู้บริหารส่วนใหญ่ ไม่มีหลักธรรมาภิบาล ไม่น่าเชื่อถือ ไม่เป็นมืออาชีพ	3.54	1.09	มาก
รวม	2.90	1.14	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.16 พบว่า หลักสำคัญที่องค์กรต้องบริหารจัดการการพัฒนาอาชีพอาจารย์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90, SD = 1.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าควรมีผู้บริหารที่ยุติธรรม มีอาชีพจริง ๆ ในองค์กรมีทีมผู้บริหารส่วนใหญ่ ไม่มีหลักธรรมาภิบาล ไม่น่าเชื่อถือ ไม่เป็นมืออาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.43, SD = 1.34$) รองลงมา คือองค์กรไม่มีแผนพัฒนาอาชีพอาจารย์ให้กับบุคลากรที่ชัดเจน ก็อาจทำให้บุคลากรไม่อยากร่วมงานกับองค์กรนั้นต่อไป ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41, SD = 1.25$) และน้อยที่สุดคือมีการเพิ่มฐานเงินเดือนของพนักงานแต่ละคนให้สูงขึ้นตามความสามารถที่เพิ่มขึ้น ($\bar{X} = 2.53, SD = 1.12$)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ความผูกพันและไม่ผูกพันต่อองค์กรและบุคคล (n=209)

ความผูกพันต่อองค์กรและบุคคล	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
ท่านรู้สึกมีความผูกพันกับองค์กรแห่งนี้ โดยเฉพาะกับกรมหลวงชุมพรเขตอุดมศักดิ์ และเพื่อนร่วมงานที่ดี	4.57	1.89	มากที่สุด
ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อพูดถึงเรื่ององค์กรของท่านกับบุคคลภายนอก	3.80	1.23	มาก
ท่านรู้สึกชื่นชอบระบบของหน่วยงาน เช่น ระบบการปกครอง ระบบการทำงาน ความยุติธรรม ความเสมอภาค ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	3.21	1.56	ปานกลาง
ท่านรู้สึกไม่พอใจเมื่อมีการกล่าวถึงองค์กรของท่านในทางที่เสื่อมเสีย กล่าวได้เฉพาะตัวบุคคลที่ทำไม่ได้	3.36	1.35	ปานกลาง
ท่านยินดีอย่างยิ่งที่จะทำงานและเกษียณอายุที่องค์กรแห่งนี้	3.34	1.12	ปานกลาง
ท่านรู้สึกว่าไม่มีทางเลือกน้อยมาก หากคิดจะลาออกจากองค์กรนี้ไปเพราะทำงานมานาน	3.45	1.32	มาก

ท่านมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อ ชื่อเสียงที่ดีต่อองค์กร ถ้าองค์กรแห่งนี้มีความเสมอภาค ยุติธรรม	4.57	0.98	มากที่สุด
เหตุผลสำคัญที่ท่านยังคงทำงานในองค์กรแห่งนี้ คือ ท่านเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งท่านรู้สึกว่าเป็น พันธะผูกพันที่ต้องอยู่กับกรมหลวงชุมพรเขตอุดมศักดิ์	4.59	0.46	มากที่สุด
ท่านรู้สึกชอบองค์กรแห่งนี้ เพราะระบบการบริหารงานที่ได้มาตรฐาน และระบบบุคคลมีความชัดเจน ได้มาตรฐาน	4.60	0.87	มากที่สุด
ท่านมีผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่โปร่งใส ไม่เอาเปรียบฯลฯ	4.69	1.12	มากที่สุด
อื่น ๆ โปรดระบุ ไม่ต้องการเปลี่ยนงาน รักงานที่นี่ เพราะมีเพื่อน และผู้บังคับบัญชามาก	3.54	1.23	มาก
รวม	4.79	1.31	มากที่สุด
ความไม่ผูกพันกับองค์กรเนื่องจาก	\bar{X}	SD	ระดับความคิดเห็น
ท่านมีความเบื่อองค์กรที่มีผู้บริหารไม่มีความโปร่งใส ไม่ยุติธรรม	4.67	1.08	มากที่สุด
ท่านมีความเบื่อองค์กรเพราะมีบุคคลไม่ดีทำงานที่เดียวกัน	4.09	1.12	มาก
ท่านเคยมีความคิดและมีความต้องการลาออกจากราชการ เพราะเบื่อระบบและบุคคลที่ทำงาน	4.65	1.09	มากที่สุด
เพื่อนร่วมงานที่เห็นแก่ตัว เอาเปรียบไม่มีความจริงใจต่อกัน	4.43	1.24	มากที่สุด
เพื่อนร่วมงานและผู้บริหารทำงานแบบไม่มีมืออาชีพ ใช้ปากทำงานและชอบให้ร้ายซึ่งกันและกันเสมอ	4.52	1.26	มากที่สุด
เพื่อนร่วมงานไม่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน	3.36	1.18	ปานกลาง

ท่านรู้สึกอึดอัดที่ต้องทำงานในองค์กรแห่งนี้ ที่มีผู้บริหารและผู้ร่วมงานเช่นนี้	3.45	1.35	มาก
ท่านไม่สามารถแก้ไขปัญหาในระยะสั้นและ ระยะยาวได้อย่างจริงจัง	2.65	1.56	น้อย
ผู้บริหารและบุคคลในองค์กรไม่มีความจริงใจ กับท่าน	3.44	1.34	มาก
ผู้บริหารและบุคคลในองค์กรไม่น่าไว้วางใจ	4.12	1.15	มาก
ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ไม่ดี และคอยกลั่น แกล้งท่านเสมอ	3.35	1.20	ปานกลาง
ท่านไม่ได้รับความเป็นธรรมในการทำงาน	3.57	1.10	มาก
ท่านไม่สามารถแสดงความสามารถในการ ทำงานได้อย่างเต็มที่	4.34	1.23	มาก
ทำไมท่านจึงไม่อยากทำงานที่องค์กรแห่งนี้ เพราะคนไม่ดี ขาดศีลธรรม มีมาก	4.23	1.26	มาก
รวม	3.73	1.15	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$, $SD = 1.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่โปร่งใส ไม่เอาเปรียบลาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.69$, $SD = 1.12$) รองลงมา คือท่านรู้สึกชอบขององค์กรแห่งนี้ เพราะระบบการบริหารงานที่ได้มาตรฐาน และระบบบุคคลมีความชัดเจน ได้มาตรฐาน ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.60$, $SD = 0.87$) และน้อยที่สุดคือท่านรู้สึกชื่นชอบระบบของหน่วยงาน เช่น ระบบการปกครอง ระบบการทำงาน ความยุติธรรม ความเสมอภาค ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ($\bar{X} = 3.21$, $SD = 1.56$)

ความไม่ผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, $SD = 1.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีความเบื่อบริษัทที่มีผู้บริหารไม่มีความโปร่งใส ไม่ยุติธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, $SD = 1.34$) รองลงมา คือ ท่านเคยมีความคิดและมีความต้องการลาออกจากราชการ เพราะเบื่อบริษัทและบุคคลที่ทำงานในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, $SD = 1.08$) และน้อยที่สุดคือ ท่านไม่สามารถแก้ไขปัญหาในระยะสั้นและระยะยาวได้อย่างจริงจัง อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.65$, $SD = 1.56$)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเชิงคุณภาพ ที่ได้จากการสัมภาษณ์คณาจารย์สายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ด้านปัจจัยและแรงจูงใจที่ส่งเสริมการพัฒนา ความก้าวหน้าทางอาชีพของอาจารย์

อาจารย์ผู้สอนเห็นว่าปัจจัยและแรงจูงใจทางด้านวิชาการมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อสรุปเรียงความถี่ตามความสำคัญสูงสุดเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย โดยคณะผู้วิจัยสรุปเป็นความเรียง ได้ดังนี้

1. องค์กรมีแต่แผนการส่งเสริมให้อาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ แต่ไม่สนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการอย่างจริงจังและไม่สนับสนุนในเชิงปฏิบัติจริง ไม่ใช่สนับสนุนแต่เชิงนโยบาย ต้องมีการเอื้อลดชั่วโมงสอนและเปิดโอกาสให้มีอิสระมีเวลาในการทำผลงานวิชาการอย่างเต็มที่
2. ไม่มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาอาจารย์ในด้านเทคนิคการสอน และมีการสนับสนุนทุนและอุปกรณ์การสอนให้ครบถ้วนอย่างจริงจัง
3. ไม่มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาอาจารย์ด้านการเขียนตำราและการเขียนบทความทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง และต้องมีวิทยากรที่เชี่ยวชาญมาเป็นพี่เลี้ยงอย่างเป็นรูปธรรม
4. ไม่มีการพัฒนาอาจารย์ด้านการเขียน ตำรา/บทความ ทุกภาคเรียนและไม่มีการติดตามช่วยเหลือคณาจารย์ในการทำผลงานวิชาการอย่างเป็นรูปธรรม
5. ไม่มีการส่งเสริมให้อาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอย่างแท้จริง มีการกลั่นแกล้งกันในระดับคณะต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย
6. ผู้บริหารทุกระดับควรสนับสนุนทั้งเชิงนโยบายและปฏิบัติจริง ไม่เพียงแต่พูดแต่ในทางปฏิบัติทำไม่ได้
7. ผู้บริหารระดับสูงต้องมีหลักธรรมาภิบาลในการทำงานทุกด้านอย่างแท้จริง ต้องไม่ลำเอียง ไม่มีอคติและไม่เล่นพรรคพวก เพื่อไม่สร้างความแตกแยกเหมือนในปัจจุบัน

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาความก้าวหน้าทางสายอาชีพอาจารย์

1. ขาดแรงจูงใจในการทำงาน เพราะความไม่โปร่งใสและไม่ยุติธรรมในระดับผู้บริหารระดับสูง กลาง ระดับต้น
2. มีการแก่งแย่งชิงดี และทำสิ่งที่ไม่ถูกต้องในระดับคณะ มีความไม่โปร่งใสในการปฏิบัติงาน การประเมินขึ้นเงินเดือน การพิจารณาความดีความชอบ

3. การจัดรายวิชาที่สอน การเปิดรายวิชาในคณะต่าง ๆ ไม่โปร่งใส ไม่เอื้อกับอาจารย์ อย่างเสมอภาค ทำให้เบื่อหน่ายและไม่อยากทำงาน เพราะเห็นได้ชัดเจน การจัดรายวิชาให้กับพวก ฟ้องตนเองสอน และปิดรายวิชาอื่น ๆ เกิดความไม่ยุติธรรม และความไม่ชัดเจนเล่นระบบพวกฟ้องทำ สิ่งไม่ถูกต้อง

4. มีผลประโยชน์เรื่องการเงิน มาเกี่ยวข้องในระดับคณะ ทำให้ไม่เอื้อต่อการทำงานที่ ยุติธรรมโปร่งใส

5. การทำงานไม่มีความสุขและเกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย ไม่อยากทำงาน

6. ความไม่ยุติธรรม ความไม่โปร่งใสในองค์กรในระดับคณะ และระดับมหาวิทยาลัย

7. ไม่อยากพัฒนาผลงานทางวิชาการ เพราะไม่มีเวลา มีภาระงานสอนมาก

8. ไม่เข้าใจและไม่ไว้วางใจการทำงานของผู้บริหารในคณะ ในมหาวิทยาลัย

9. ไม่มีความมั่นใจในการทำงานของผู้บริหารในคณะ ในมหาวิทยาลัย มีเรื่องร้องเรียน ในความไม่เป็นธรรมในหลายเรื่อง

10. ระบบการบริหารงานในคณะ ในมหาวิทยาลัย ไม่เป็นไปตามระบบที่มาตราฐานและ ยุติธรรมความถูกต้องเหมือนสมัยดั้งเดิม เพราะคนรุ่นใหม่ขาดเทคนิคประสบการณ์ ในการบริหารงาน ให้ถูกต้องและได้มาตรฐาน ไม่เอื้อต่อการทำงาน

11. ผู้บริหารขาดประสบการณ์และมีการทำงานแบบเล่นพรรคพวก ไม่ยุติธรรม คณาจารย์เกิดความเบื่อหน่าย ในการทำงานร่วมด้วย

สรุปการสัมภาษณ์คณาจารย์เพื่อหาแนวทางและแรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้า ของอาชีพอาจารย์

1. ต้องมีแผนพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพสายวิชาการอย่างจริงจัง มีการปฏิบัติจริง มีการสนับสนุนจริง ลดชั่วโมงสอน ให้โอกาสไปทำผลงานวิชาการอย่างเป็นรูปธรรม

2. ต้องมีความเป็นกลาง ยุติธรรม ในการบริหารงาน ในทุกคณะ และสนับสนุน คณาจารย์ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

3. มีพี่เลี้ยงคอยช่วยเหลือในการทำผลงานวิชาการ อย่างชัดเจน ช่วยสนับสนุนอย่าง จริงจัง

4. ควรผู้บริหารที่มีความสามารถ และมีหลักธรรมาภิบาลในการทำงานอย่างแท้จริง มากกว่าที่เป็นอยู่ ยังไม่มีเท่าที่ควรเป็น

5. การจัดรายวิชาที่สอน การเปิดรายวิชาในคณะต่าง ๆ ต้องมีความชัดเจนโปร่งใส ไม่เอื้อประโยชน์กับพวกพ้อง ต้องมีความถูกต้องและเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้เลือกลงทะเบียนวิชาเลือกเสรีด้วยตนเอง ไม่ใช่ให้สาขาวิชาชีพลดลงกระเช้าให้นักศึกษาเรียน เพราะเลือกวิชาที่ไม่ยุติธรรมระบบพวกพ้อง

6. มีงบประมาณสนับสนุนและอุปกรณ์ ในการทำผลงานวิชาการและเอื้อในด้านเวลาให้กับอาจารย์มีเวลาทำผลงานวิชาการ โดยลดชั่วโมงสอนลงอย่างเป็นทางการ และไม่หักแต้มการสอน แต่มีข้อตกลงต้องส่งผลงานวิชาการในภาคเรียนต่อมาหลังจากลดชั่วโมงสอนให้แล้ว

7. มีผู้เชี่ยวชาญ คอยแนะนำข้อสงสัยและแก้ปัญหาในเรื่องที่ไม่เข้าใจ อำนวยความสะดวกให้ อาจารย์ที่ทำผลงานวิชาการอย่างแท้จริง

8. สนับสนุนเงินรางวัลหรือสนับสนุนเงินในการทำผลงานวิชาการอย่างชัดเจนเป็นรายบุคคล

9. เปิดโอกาสให้ใช้วันลาพักผ่อนหรืออนุญาตให้ไปทำผลงานวิชาการ โดยไม่ควบคุมและลงชื่อปฏิบัติราชการ เอื้อต่อการทำผลงานทางวิชาการอย่างแท้จริง แต่ต้องมีข้อตกลงต้องส่งผลงานทางวิชาการในภาคเรียนถัดไป

สรุปผลวิจัยจากการสัมภาษณ์อาจารย์ เรียงตามลำดับความถี่ของผู้ตอบคำถามจากมากไปหาน้อย ในรูปความเรียง ด้านแรงจูงใจในการพัฒนาอาชีพอาจารย์

ด้านผลตอบแทน

1. ยังไม่ได้รับผลตอบแทนแบบเท่าเทียมกัน องค์กรแห่งนี้ให้ผลตอบแทนไม่ยุติธรรมแก่อาจารย์ โดยคำนึงถึงพวกพ้องตนเองเป็นหลัก

2. ท่านได้รับผลตอบแทนด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจาก เงินเดือน เช่น สวัสดิการต่าง ๆ ไม่มีความเหมาะสมและไม่มีความยุติธรรมเท่าที่ควรเป็น

3. ท่านไม่ได้รับผลตอบแทนจากองค์กร ค่ำค่ากับสิ่งที่ท่านได้ พุ่มเท เสียสละ อุทิศตนเองในการทำงาน

4. หน่วยงานของท่านมีกระบวนการในการพิจารณา ผลตอบแทนที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน การกำหนด ผลตอบแทน สำหรับอาจารย์ในแต่ละระดับไม่เท่าเทียมกัน เน้นตอบแทนผู้บริหาร และเพื่อนพ้องตนเอง ซึ่งแก้ไขได้ยาก

สรุปการสัมภาษณ์คณาจารย์ สำหรับแรงจูงใจในการพัฒนาอาชีพอาจารย์
ด้านความผูกพันกับองค์กร สรุปเรียงตามลำดับความถี่ของผู้ตอบคำถามจากมากไป

หาน้อย ในรูปความเรียง

1. ผูกพันและรักองค์กร เพราะเป็นวังของเสด็จพ่อกรมหลวงชุมพรเขตอุดมศักดิ์
2. มีเพื่อนร่วมงานที่รักและสนิทสนมกันอยู่ทำงานด้วยกัน
3. การทำงานมีการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ จริงใจต่อกัน
4. ผู้บริหารมีระบบการบริหารงานมืออาชีพ ยึดความถูกต้อง มีความโปร่งใส มีความยุติธรรมและเป็นมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของคนส่วนใหญ่ในองค์กร
5. มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความไว้วางใจ จริงใจต่อกันอย่างแท้จริง
6. ทำงานมานาน และผูกพันกับระบบการทำงานที่มีระบบ ได้มาตรฐานจากผู้บริหารดั้งเดิมที่วางระบบไว้อย่างมีมาตรฐาน
7. มีความยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ถูกคือถูก ผิดต้องเป็นผิด
8. มีความสมัคสมานสามัคคีในการทำงานให้สำเร็จ
9. รักการทำงาน คนส่วนใหญ่ที่ทำงานร่วมกันช่วยเหลือและจริงใจต่อกัน
10. ได้รับโอกาสการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพที่เท่าเทียมกัน มีความเสมอภาคในทุกด้าน
11. มีการประเมินเงินเดือนตามความสามารถและถูกต้อง ตามความเป็นจริง
12. เปิดโอกาสให้บุคลากรทำผลงานพัฒนาความก้าวหน้า ช่วยเหลือสนับสนุนจริงจังจริงใจ อย่างเป็นรูปธรรม

สรุปการสัมภาษณ์คณาจารย์ สรุปอาจารย์ไม่มีความต้องการทำผลงานทางวิชาการ
เพราะเกิดความเบื่อองค์กรและตัวบุคคลในการปฏิบัติงาน เรียงตามลำดับความถี่ของผู้ตอบ
คำถามจากมากไปหาน้อย ในรูปความเรียง

1. ใช้ระบบพวกพ้อง ทำสิ่งไม่ถูกต้อง ไม่ยุติธรรม
2. ใช้ระบบการทำงานเอื้อผลประโยชน์เพื่อตนเองและพวกพ้อง
3. ระบบที่ไม่เป็นมาตรฐาน ผู้บริหารไม่ใช่มืออาชีพ ไม่เหมือนองค์กรอื่น ๆ เขามีผู้บริหารเก่ง ๆ บริหารงานแบบมาตรฐานและมีอาชีพ
4. ผู้บริหารไม่ใช่มืออาชีพและมีเพื่อนร่วมงานที่เห็นแก่ตนเอง ไม่เห็นแก่ส่วนรวมและไม่เป็นกลาง ไม่ยุติธรรมในหลายด้าน
5. ไม่สนใจ ทำงานตามหน้าที่ให้หมดเวลาไปวัน ๆ หนึ่ง อดทนทำงานเพื่อเลี้ยงครอบครัว
6. ไม่สู้สิ่งและไม่ยุ่ง เพราะการบริหารไม่ถูกต้อง

7. ไม่มีระบบการตรวจสอบที่ชัดเจน โปร่งใสในหลายด้าน มีการทุจริต และมีการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ และไม่ทำงานเพื่อองค์กรเหมือนแรกเริ่ม เพราะผู้บริหารมีความถูกต้อง บริหารงานแบบมืออาชีพ

8. บุคลากรในปัจจุบัน ทำงานเพื่อผลประโยชน์เท่านั้น

9. ไม่มีความผูกพันกับองค์กร เพราะมีคนในที่ทำงานไม่ดี มีความจริงใจ ชอบพูดให้ร้ายคนอื่น ชอบนินทาคนอื่น ในเรื่องที่ไม่เป็นจริง จำนวนมาก

10. ไม่มีความสุขในการทำงานกับบุคคลในองค์กร

11. บุคคลในองค์กรไม่รู้หน้าที่และขาดความรับผิดชอบที่ดี ไม่รู้ถูกมีรู้ผิด

12. ระบบการขึ้นเงินเดือนที่ไม่ยุติธรรม

13. รู้สึกไม่มั่นคงในชีวิตการทำงานที่องค์กรแห่งนี้

14. มีความแตกแยก ไม่สามัคคีในองค์กรจำนวนมาก



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยและแรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของ อาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร 2) ศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ซึ่งคณะผู้วิจัยได้สรุปตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

พบว่าโดยภาพรวม คณาจารย์กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพอาจารย์ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การดำเนินการตามแผน มีการกำหนดเป้าหมายในการได้รับผลตอบแทนที่มากขึ้นให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ คณาจารย์ประเมินความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้กับตนเองให้ดียิ่งขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด และน้อยที่สุดคือ ท่านประเมินตนเองได้ตรงกับความเป็นจริง ทั้งด้านความรู้ ทักษะและความสามารถในการสอนและการทำงานวิจัย

พบว่าโดยภาพรวม คณาจารย์กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพอาจารย์ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การดำเนินการตามแผน มีการกำหนดเป้าหมายในการได้รับผลตอบแทนที่มากขึ้นให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24, SD = 0.10$) รองลงมาคือ ท่านประเมินความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้กับตนเองให้ดียิ่งขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23, SD = 0.09$) และน้อยที่สุดคือ ท่านประเมินตนเองได้ตรงกับความเป็นจริง ทั้งด้านความรู้ ทักษะและความสามารถในการสอนและการทำงานวิจัย ฯลฯ

พบว่า การดำเนินงานตามแผนความก้าวหน้าในวิชาชีพของอาจารย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23, SD = 0.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อาจารย์พบปัญหาอุปสรรคจากองค์กร ($\bar{X} = 3.86, SD = 0.89$) รองลงมาคือ ท่านไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

คณาจารย์มีการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพอาจารย์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33, SD = 1.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์ถูกสกัดในการทำงานอาชีพ ($\bar{X} = 3.33, SD = 1.01$)

$\bar{X} = 3.65$, $SD = 1.16$) รองลงมาอยู่ในระดับมาก คือ มีการพัฒนารายบุคคลท่านได้รับโอกาสในการฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน เพื่อใช้ในการพัฒนางานสายอาชีพอาจารย์ อยู่ในระดับมาก

พบว่า การพัฒนาความก้าวหน้าตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยด้านการวิจัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$, $SD = 1.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์มีแหล่งด้านค้นคว้า วิจัยสำหรับวิจัย ($\bar{X} = 3.56$, $SD = 1.32$) รองลงมา คือ มีแผนพัฒนาอาจารย์ด้านวิจัยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$, $SD = 1.23$) และน้อยที่สุดคือ การได้รับความเสมอภาคยุติธรรม ($\bar{X} = 2.47$, $SD = 1.22$)

การพัฒนาความก้าวหน้าตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, $SD = 1.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่ได้ได้รับความเท่าเทียมจากองค์กรในเรื่องนี้

การพัฒนาความก้าวหน้าตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยด้านการสอน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, $SD = 1.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้สอนมีความรู้ความสามารถแต่ไม่ได้รับโอกาสการสอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, $SD = 0.45$) รองลงมา คือ ผู้สอนมีคุณวุฒิตรงตามTQF ($\bar{X} = 3.49$, $SD = 1.33$) และน้อยที่สุดคือ การได้รับความยุติธรรมถูกต้องในการประเมินผลการสอน

พบว่าในภาพรวม การพัฒนาความก้าวหน้าตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 1.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการให้บริการวิชาการแก่สังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 1.24$) รองลงมา คือ เอื้อประโยชน์เฉพาะกลุ่มผู้บริหารและพวกพ้องตั้งกรรมการเฉพาะพวกตนเองไม่นึกถึงส่วนรวม ($\bar{X} = 3.54$, $SD = 1.12$) และน้อยที่สุดคือ เอื้อประโยชน์ให้กับอาจารย์ได้บริการสังคม

ปัจจัยและแรงจูงใจในความก้าวหน้าของอาชีพอาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$, $SD = 1.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ท่านสามารถร่วมมือแก้ไขปัญหากับเพื่อนร่วมงานได้ดีและประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, $SD = 1.21$) รองลงมา คือ เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ท่านใช้เหตุผลในการแก้ปัญหาทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.50$, $SD = 0.79$) และน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับผลตอบแทนจากองค์กร ค่ำค่ากับสิ่งที่ท่านได้ทุ่มเท ในการทำงาน

ความก้าวหน้าในสายอาชีพอาจารย์ตำแหน่งที่สูงขึ้นทางสายวิชาการเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58, SD = 0.45$) รองลงมาอยู่ในระดับปานกลาง คือ รองศาสตราจารย์ ($\bar{X} = 3.22, SD = 0.21$) และน้อยที่สุดคือ อธิการบดีและคณบดี

พบว่าในภาพรวม ผลตอบแทนและความมั่นคงในการประกอบอาชีพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68, SD = 1.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ถูกกลั่นแกล้งจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.73, SD = 1.45$) รองลงมาอยู่ในระดับมาก คือ ความเอาใจเอาเปรียบจากการทำงาน ($\bar{X} = 4.56, SD = 1.23$) และน้อยที่สุด รางวัลโบนัสพิเศษอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08, SD = 1.45$)

แนวทางและแรงจูงใจการพัฒนาอาชีพอาจารย์ให้มีความก้าวหน้ายั่งยืนและเกิดความมั่นคงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.80, SD = 1.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า องค์กรจะต้องสร้างความมั่นใจแก่พนักงานว่าการประเมินมีความสอดคล้องกับวิธีการที่ได้ประกาศไว้ล่วงหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35, SD = 1.21$) รองลงมา คือ การพัฒนาระบบการประเมินให้เป็นระบบอย่างยุติธรรมกับทุกฝ่าย ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29, SD = 1.23$) และน้อยที่สุดคือท่านคิดว่าผู้บริหารที่ประเมินขึ้นเงินเดือนยุติธรรมและการประกันว่าอาจารย์ทุกคนจะได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอเท่าเทียมกัน รวมไปถึงการ ปฏิบัติต่อพนักงานอย่างคงเส้นคงวา

พบว่าความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79, SD = 1.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่โปร่งใส ไม่เอาเปรียบฯ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.69, SD = 1.12$) รองลงมา คือท่านรู้สึกชอบองค์กรแห่งนี้เพราะระบบการบริหารงานที่ได้มาตรฐาน และระบบบุคคลมีความชัดเจน ได้มาตรฐาน ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.60, SD = 0.87$) และน้อยที่สุดคือท่านรู้สึกชื่นชอบระบบของหน่วยงาน เช่น ระบบการปกครอง ระบบการทำงาน ความยุติธรรม ความเสมอภาค ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ($\bar{X} = 3.21, SD = 1.56$)

ความไม่ผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73, SD = 1.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีความเบื่อองค์กรที่มีผู้บริหารไม่มีความโปร่งใส ไม่ยุติธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67, SD = 1.34$) รองลงมา คือ ท่านเคยมีความคิดและมีความต้องการลาออกจากราชการ เพราะเบื่อระบบและบุคคลที่ทำงานในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65, SD = 1.08$) และน้อยที่สุดคือ ท่านไม่สามารถแก้ไขปัญหาในระยะสั้นและระยะยาวได้อย่างจริงจัง อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.65, SD = 1.56$)

ปัจจัยและแรงจูงใจทางด้านวิชาการมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่ามากในทุกข้อโดยประเด็นที่มีความสำคัญสูงสุดเรียงตามลำดับจากน้อยไปหามากได้ดังนี้

1. มีแต่แผนการส่งเสริมให้อาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ แต่ไม่สนับสนุนอย่างจริงจังและไม่สนับสนุนในเชิงปฏิบัติจริง ไม่ใช่เชิงนโยบาย โดยการเอื้อลดชั่วโมงสอนและเปิดโอกาสให้มีอิสระมีเวลาในการทำผลงานวิชาการอย่างเต็มที่
2. ไม่มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาอาจารย์ในด้านเทคนิคการสอน และมีการสนับสนุนทุนและอุปกรณ์การสอนให้ครบถ้วนอย่างจริงจัง
3. ไม่มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาอาจารย์ด้านการเขียนตำรา/บทความอย่างต่อเนื่อง และต้องมีวิทยากรที่เชี่ยวชาญมาเป็นพี่เลี้ยงอย่างเป็นรูปธรรม
4. ไม่มีการพัฒนาอาจารย์ด้านการเขียน ตำรา/บทความ ทุกภาคเรียนและไม่มีการติดตามช่วยเหลือคณาจารย์ในการทำผลงานวิชาการอย่างเป็นรูปธรรม
5. ไม่มีการส่งเสริมให้อาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอย่างแท้จริง มีการกลั่นแกล้งกันในระดับคณะต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย
6. ผู้บริหารทุกระดับควรสนับสนุนทั้งเชิงนโยบายและปฏิบัติจริง ไม่เพียงแต่พูดแต่ในทางปฏิบัติทำไม่ได้
7. ผู้บริหารระดับสูงต้องมีหลักธรรมาภิบาลในการทำงานทุกด้านอย่างแท้จริง ต้องไม่ลำเอียง ไม่มีอคติและไม่เล่นพรรคพวก เพื่อไม่สร้างความแตกแยกเหมือนในปัจจุบัน

ด้านความผูกพันกับองค์กร

1. ผูกพันและรักองค์กร เพราะเป็นวังของเสด็จพ่อกรมหลวงชุมพรเขตอุดมศักดิ์
2. มีเพื่อนร่วมงานที่รักและสนิทสนมกันอยู่ทำงานด้วยกัน
3. การทำงานมีการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ จริงใจต่อกัน
4. ผู้บริหารมีระบบการบริหารงานมืออาชีพ ยึดความถูกต้อง มีความโปร่งใส มีความยุติธรรมและเป็นมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของคนส่วนใหญ่ในองค์กร
5. มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความไว้วางใจ จริงใจต่อกันอย่างแท้จริง
6. ทำงานมานาน และผูกพันกับระบบการทำงานที่มีระบบ ได้มาตรฐานจากผู้บริหารดั้งเดิมที่วางระบบไว้อย่างมีมาตรฐาน
7. มีความยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ถูกคือถูก ผิดต้องเป็นผิด
8. มีความสมัคสมานสามัคคีในการทำงานให้สำเร็จ
9. รักการทำงาน คนส่วนใหญ่ที่ทำงานร่วมกันช่วยเหลือและจริงใจต่อกัน

10. ได้รับโอกาสการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพที่เท่าเทียมกัน มีความเสมอภาคในทุกด้าน
11. มีการประเมินเงินเดือนตามความสามารถและถูกต้อง ตามความเป็นจริง
 12. เปิดโอกาสให้บุคลากรทำผลงานพัฒนาความก้าวหน้า ช่วยเหลือสนับสนุนจริงจังจริงใจ อย่างเป็นรูปธรรม

ความไม่ต้องการทำผลงานทางวิชาการเพราะเบื่องค์กรและตัวบุคคลในการปฏิบัติงาน

1. ใช้ระบบพวกพ้อง ทำสิ่งไม่ถูกต้อง ไม่ยุติธรรม
 2. ใช้ระบบการทำงานเอื้อผลประโยชน์เพื่อตนเองและพวกพ้อง
 3. ระบบที่ไม่เป็นมาตรฐาน ผู้บริหารไม่ใช่มืออาชีพ ไม่เหมือนองค์กรอื่น ๆ เขามีผู้บริหารเก่ง ๆ บริหารงานแบบมาตรฐานและมีอาชีพ
 4. ผู้บริหารไม่เป็นมืออาชีพและมีเพื่อนร่วมงานที่เห็นแก่ตนเอง ไม่เห็นแก่ส่วนรวมและไม่เป็นกลาง ไม่ยุติธรรมในหลายด้าน
 5. ไม่สนใจ ทำงานตามหน้าที่ให้หมดเวลาไปวัน ๆ หนึ่ง อดทนทำงานเพื่อเลี้ยงครอบครัว
 6. ไม่สูงส่งและไม่ยุ่ง เพราะการบริหารไม่ถูกต้อง
 7. ไม่มีระบบการตรวจสอบที่ชัดเจน โปร่งใสในหลายด้าน
- มีการทุจริต มีการทุจริตปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ และไม่ทำงานเพื่อองค์กรเหมือนแรกเริ่ม เพราะผู้บริหารมีความถูกต้อง บริหารงานแบบมืออาชีพ
8. บุคลากรในปัจจุบัน ทำงานเพื่อผลประโยชน์เท่านั้น
 9. ไม่มีความผูกพันกับองค์กร เพราะมีคนในที่ทำงานไม่ดี มีมีความจริงใจ ชอบพูดให้ร้ายคนอื่น ชอบนินทาคนอื่น ในเรื่องที่ไม่เป็นจริง จำนวนมาก
 10. ไม่มีความสุขในการทำงานกับบุคคลในองค์กร
 11. บุคคลในองค์กรไม่รู้หน้าที่และขาดความรับผิดชอบที่ดี ไม่รู้ถูกมีรู้ผิด
 12. ระบบการขึ้นเงินเดือนที่ไม่ยุติธรรม
 13. รู้สึกไม่มั่นคงในชีวิตการทำงานที่องค์กรแห่งนี้
 14. มีความแตกแยก ไม่สามัคคี ของบุคคลภายในองค์กรจำนวนมาก

แนวทางและแรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพอาจารย์

1. ต้องมีแผนพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพสายวิชาการอย่างจริงจัง มีการปฏิบัติจริง มีการสนับสนุนจริง ลดชั่วโมงสอน ให้โอกาสไปทำผลงานวิชาการอย่างเป็นรูปธรรม
2. ต้องมีความเป็นกลาง ยุติธรรม ในการบริหารงาน ในทุกคณะ และสนับสนุนคณาจารย์ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน
3. มีพี่เลี้ยงคอยช่วยเหลือในการทำผลงานวิชาการ อย่างชัดเจน ช่วยสนับสนุนอย่างจริงจัง
4. ควรเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถ และมีหลักธรรมาภิบาลในการทำงานอย่างแท้จริง มากกว่าที่เป็นอยู่ ยังไม่มีเท่าที่ควรเป็น
5. การจัดรายวิชาที่สอน การเปิดรายวิชาในคณะต่าง ๆ ต้องมีความชัดเจนโปร่งใส ไม่เอื้อประโยชน์กับพวกพ้อง ต้องมีความถูกต้องและเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้เลือกลงทะเบียนวิชาเลือกเสรีด้วยตนเอง ไม่ใช่ให้สาขาวิชาชีพจัดลงกระเช้าให้นักศึกษาเรียน เพราะเลือกวิชาที่ไม่ยุติธรรมระบบพวกพ้อง
6. มีงบประมาณสนับสนุนและอุปกรณ์ ในการทำผลงานวิชาการและเอื้อในด้านเวลาให้กับอาจารย์มีเวลาทำผลงานวิชาการ โดยลดชั่วโมงสอนลงอย่างเป็นรูปธรรม และไม่หักแต่้มการสอน แต่มีข้อตกลงต้องส่งผลงานวิชาการในภาคเรียนต่อมาหลังจากลดชั่วโมงสอนให้แล้ว
7. มีผู้เชี่ยวชาญ คอยแนะนำข้อสงสัยและแก้ปัญหาในเรื่องที่ไม่เข้าใจ อำนวยความสะดวกให้ อาจารย์ที่ทำผลงานวิชาการอย่างแท้จริง
8. องค์กรต้องสนับสนุนเงินรางวัลหรือสนับสนุนเงินในการทำผลงานวิชาการอย่างชัดเจนเป็นรายบุคคล
9. เปิดโอกาสให้ใช้วันลาพักผ่อนหรืออนุญาตให้ไปทำผลงานวิชาการ โดยไม่ควบคุมและลงข้อปฏิบัติราชการ เอื้อต่อการทำผลงานทางวิชาการอย่างแท้จริง แต่ต้องมีข้อตกลงต้องส่งผลงานทางวิชาการในภาคเรียนถัดไป

ด้านผลตอบแทน

1. ยังไม่ได้รับผลตอบแทนแบบเท่าเทียมกัน องค์กรแห่งนี้ให้ผลตอบแทนไม่ยุติธรรมแก่อาจารย์ โดยคำนึงถึงพวกพ้องตนเองเป็นหลัก
2. ท่านได้รับผลตอบแทนด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจาก เงินเดือน เช่น สวัสดิการต่าง ๆ ไม่มีความเหมาะสมและไม่มีความยุติธรรมเท่าที่ควรเป็น
3. ท่านไม่ได้รับผลตอบแทนจากองค์กร ค่ำค่ากับสิ่งที่ท่านได้ พุ่มเท เสียสละ อุทิศตนเองในการทำงาน

4. หน่วยงานของท่านมีกระบวนการในการพิจารณา ผลตอบแทนที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน การกำหนด ผลตอบแทน สำหรับอาจารย์ในแต่ละระดับไม่เท่าเทียมกัน เน้นตอบแทนผู้บริหาร และ เพื่อน้องตนเอง ซึ่งแก้ไขได้ยาก

สรุปได้ว่าหน่วยงานต้องสร้างผลตอบแทนที่มีความยุติธรรม ในกระบวนการพิจารณา ความดีความชอบ ต้องเป็นมาตรฐานเดียวกันใช้ในการกำหนดผลตอบแทนสำหรับอาจารย์ให้ได้ มาตรฐานและมีความเท่าเทียมและเสมอภาคกัน ไม่แบ่งพวกพ้องของตนเอง และสนับสนุนเฉพาะพวก พ้องของตนเอง ช่วยเหลือกัน อย่างไม่เท่าเทียมและไม่มีเสมอภาค

อภิปรายผลการวิจัย

พบว่าปัจจัยและแรงจูงใจการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของคณาจารย์ใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่าโยภภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ประกอบไปด้วยด้าน พันธกิจทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ด้านการทำนุ บำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยที่หน่วยงานหน่วยงานต้องมีแนวทางประกอบด้วย ต้องสร้างผลตอบแทนที่มี ความยุติธรรม ในกระบวนการพิจารณาความดีความชอบ ต้องเป็นมาตรฐานเดียวกันใช้ในการกำหนด ผลตอบแทนสำหรับอาจารย์ให้ได้มาตรฐานและมีความเท่าเทียมและเสมอภาคกัน ไม่แบ่งพวกพ้อง ของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรีนเบิร์กและบาลอน (Greenberg and Baron (2000, pp. 147) ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (Procedural Justice) แนวคิดเกี่ยวกับความยุติธรรมด้าน กระบวนการ เริ่มจากแนวคิดในเชิงกฎหมายเป็นความเข้าใจที่ว่าผลตอบแทนในกระบวนการพิจารณา จะมีความยุติธรรม กระบวนการที่ใช้ในการพิจารณา เช่น กฎเกณฑ์ที่คำนึงถึงเหตุการณ์แวดล้อม จะต้องยุติธรรม โดยเฉพาะเมื่อผู้เชี่ยวชาญในด้านพฤติกรรมองค์กรการมีแนวคิดพื้นฐานคล้ายๆ กัน ได้ใช้ในการตัดสินใจการทำงาน ความยุติธรรมด้านกระบวนการ คือ การรับรู้ความยุติธรรมของ กระบวนการเกี่ยวกับการตัดสินใจในองค์กร หรือเป็นการรับรู้ความยุติธรรมที่คำนึงถึงความยุติธรรม ของกระบวนการที่ใช้ในการกำหนดผลตอบแทน โดยทั่วไปแล้วพนักงานที่อยู่ในองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้อง กับการตัดสินใจอย่างยุติธรรม และพวกเขาสนใจให้พนักงานคนอื่น ๆ ยอมรับในการตัดสินใจที่ยุติธรรม เหตุผลง่าย ๆ คือเป็นประโยชน์ทั้งต่อพนักงานและองค์กรด้วย เมื่อองค์กรคิดที่จะให้เกิดความยุติธรรม ในด้านการประเมินเงินเดือน และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวราจคณา ชูเชิดรัตนา (2558) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน การรับรู้ความยุติธรรมใน องค์กร และความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ด้านผลตอบแทน ด้าน

กระบวนการ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มากที่สุด รองลงมา คือ ความสามารถในการพัฒนาอาชีพด้านความสามารถในการจัดการกับผลกระทบด้านการควบคุมสถานการณ์หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น และแรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพและการดำเนินการตามแผนตามลำดับ โดยร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และยังสอดคล้องกับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน (2549) ได้ศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาอาจารย์ พบว่าอาจารย์มีปัญหาการพัฒนาอาจารย์เฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุก ๆ ด้าน และ เรียงลำดับปัญหาในแต่ละด้านจากมากไปน้อยได้ดังนี้ด้านการวิจัย ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ สังคม ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ด้านการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ ด้านการเป็น อาจารย์ที่ปรึกษาและด้านการสอน ส่วนความต้องการพัฒนาอาจารย์เฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ๆ และเรียงลำดับความต้องการในแต่ละด้านมาจากน้อยไปมาก ดังนี้ ด้านการวิจัย ด้านการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ด้านการสอน ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของศรุดา ชัยสุวรรณ (2550) วิจัยเรื่องปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการศึกษา พบว่า ระดับมหาวิทยาลัยมีนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุน ตลอดจนให้ความสำคัญต่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ระดับคณะได้มีการกระตุ้นและให้ กำลังใจอาจารย์ในคณะวิชาระดับสาขาวิชา มีการจัดและลดภาระงานสอนให้กับอาจารย์ ส่วนระดับอาจารย์ที่ผ่านมาต้องใช้ระยะเวลาในขั้นตอนการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ และอาจารย์ขาดความรู้และความชัดเจนในระเบียบและกฎเกณฑ์ ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน คือ ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยมในการทำงานของผู้บริหาร การส่งเสริมสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย และปัจจัยด้านอาจารย์ ได้แก่ แรงจูงใจ เจตคติ ต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและการพัฒนาตนเองด้านวิชาการผลจากการตรวจสอบและยืนยัน ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน โดยการจัดสรรทุนกลุ่มอาจารย์ประจำและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน คือ ปัจจัยด้าน องค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยมในการทำงานของผู้บริหาร การส่งเสริมสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย และปัจจัยด้านตัวอาจารย์ได้แก่แรงจูงใจ เจตคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและ การพัฒนาตนเองด้านวิชาการ

ข้อเสนอแนะ

1. งานสอน อาจารย์ควรได้รับโอกาสในการสอนได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ ผู้บริหารควรมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความยุติธรรมในการบริหารงานในองค์กร เพื่อให้เกิดความรักสามัคคีในการทำงานในหมู่คณะ

2. งานบริการวิชาการแก่สังคมควรส่งเสริมสนับสนุนอย่างจริงจังและเท่าเทียมกัน

3. งานวิจัย อาจารย์ควรได้รับความก้าวหน้าทางด้านวิชาการในการพัฒนาอาชีพสายวิชาการอย่างเต็มที่ ให้เวลาในการทำผลงานวิชาการและสนับสนุนอย่างเต็มที่ เอื้ออำนวยความสะดวกในเรื่องเวลา โอกาส

4. งานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ต้องมีนโยบายส่งเสริมให้คณาจารย์ทุกคนมีโอกาสอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ไม่กีดกันเฉพาะพวกของตนเอง ในกลุ่มผู้บริหารและพวกตนเอง เท่านั้น



บรรณานุกรม

- ชูชัย สมितिไกร. 2543. “แนวทางการสร้างระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความยุติธรรม”.
วารสารเพิ่มผลผลิต 3 : 43-53.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2546. การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- บัญญัติ คำณววัฒน์. 2555. จะสร้างความผูกพันในองค์กรได้อย่างไร. (ออนไลน์). เข้าถึงข้อมูล
ได้จาก : <http://www.komchadluek.net/detail/20120815/137602>.
- ปิยาพร ห่องแสง. 2555. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของ
พนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประสิทธิ์ชัย เดชขำ. 2557. “เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา
เอกชน”. วารสารสุทธิปริทัศน์ 28 (85), หน้า 186-203.
- ปรีดี อธิพิงศ์. 2552. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร คุณภาพชีวิต
การทำงานและความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมเหล็กแห่งหนึ่ง.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). 2560. กรุงเทพฯ :
สำนักงานเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- เพ็ญศรี ฉिरินัง. 2550. พัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทย : ศึกษา เปรียบเทียบ
มหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ไพฑูรย์ สีนลรัตน์. 2550. เส้นทางการทำงานสายอาชีพอาจารย์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน. 2549. ปัญหาและความต้องการพัฒนาอาจารย์.
ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.
- รุ่งนภา สีทะ. 2554. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรกับความผูกพันต่อ
องค์กรของข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการ
พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.

- วรางคณา ชูเชิดรัตน์. 2558. **แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความสามารถ ในการฟื้นฟูอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัย. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- ศรุดา ซัยสุวรรณ. 2550. **ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยเอกชน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อาภาณรี สีสุวรรณ. 2555. **อิทธิพลในการทำงานของปัจจัยของค่าตอบแทนและการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร กรณีศึกษา บุคลากรทางพยาบาลโรงพยาบาลราชบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อาภาวี จิรายุพัฒน์. 2551. **ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรคพฤติกรรมการเผชิญความเครียดและความเครียดในการทำงาน: กรณีศึกษาธนาคารกรุงไทย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Greenberg, J. and Baron, R. A. 2000. **Behavior in organizations.** 7 th ed.. NJ: Prentice Hall.
- Maslow, A. 1970. **Motivation and Personnality.** New York: Harper and Row.
- Phillips, 1981. **Behavior in organizations and Justice.** New York: Micheal
- Sheppard, Lewicki and Minton. 1992. **Justice.** New York: New Jersey.

ภาคผนวก



แบบสอบถามงานวิจัย เรื่อง
ปัจจัยและแรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ขอความร่วมมือท่านให้ตอบคำถามตามความจริงมากที่สุด จะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับ ใช้เฉพาะงานวิจัยเท่านั้น

คำชี้แจง ให้ผู้ตอบแบบสอบถามกากบาท (X) ตรงข้อที่ตรงกับความคิดเห็นเห็นความเป็นจริงมากที่สุด เพียงข้อเดียว



การวางแผนความก้าวหน้าในวิชาชีพ อาจารย์	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ท่านประเมินถึงความสามารถตลอดจน จุดเด่น จุดด้อยของตนเองเพื่อเป็นข้อมูลใน การพัฒนาอาชีพอาจารย์ของตนเอง					
ท่านประเมินตนเองได้ตรงกับความเป็นจริง ทั้งด้านความรู้ ทักษะและความสามารถในการ การสอนและการทำงานวิจัย ฯลฯ					
ท่านประเมินความสามารถในการ ปฏิบัติงาน เพื่อนำไปพัฒนาความก้าวหน้า ทางวิชาชีพให้กับตนเองให้ดียิ่งขึ้น					
ท่านขอคำปรึกษาจากหัวหน้าหรือเพื่อน ร่วมงาน เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนา ความรู้ ความสามารถของตนเอง					
เมื่ออายุการทำงานของท่านมากขึ้น ท่าน คาดหวังว่าจะได้รับพิจารณาให้เลื่อน ตำแหน่ง					
ท่านเข้าร่วมการอบรมที่ท่านเห็นว่า มี ประโยชน์ต่อการวางแผนเพื่อกำหนด เป้าหมายในอาชีพของท่าน					
ท่านกำหนดเป้าหมายในการได้รับ ผลตอบแทนที่มากขึ้นให้เหมาะสมกับ ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น					
มีการวางแผนและเป้าหมายในการพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ท่านตั้งไว้ มี ความเป็นไปได้ แบ่งเป็นระยะ ไม่สูง จนเกินไปเพื่อความสำเร็จ					
ท่านมีการวางแผนที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุ ความสำเร็จตามเป้าหมายในการพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ					
อื่น ๆ โปรดระบุ					

การดำเนินการตามแผนความก้าวหน้าใน วิชาชีพอาจารย์	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ท่านดำเนินการตามแผนการพัฒนา ความก้าวหน้าของท่าน อย่างถูกต้องและ เป็นไปตามขั้นตอน					
ท่านมีการตรวจสอบผลการพัฒนา ความก้าวหน้าเป็นระยะ ๆ ตามแผนที่ท่าน วางไว้					
ท่านพบปัญหาอุปสรรคจากองค์กร					
ท่านได้รับสิ่งที่ไม่เป็นธรรมจากองค์กร					
ท่านไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา					
อื่น ๆ โปรดระบุ					



การพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพอาจารย์	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
มีการพัฒนารายบุคคลท่านได้รับโอกาสในการฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน เพื่อใช้ในการพัฒนา งานสายอาชีพอาจารย์					
หน่วยงานของท่านได้รับการพัฒนาสนับสนุน เท่าเทียมกัน					
องค์กรของท่านมีนโยบายและเป้าหมายในการ พัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง					
ท่านได้รับความยุติธรรมและความเสมอภาคใน การพัฒนาอาชีพ					
หน่วยงานมีการสร้างแรงจูงใจให้กับอาจารย์ โดยสนับสนุนบุคลากรที่มีความสามารถ					
องค์กรเปิดโอกาสให้มีผู้ที่มีความรู้ ความสามารถได้พัฒนาผลงานได้เลื่อนตำแหน่ง ให้สูงขึ้น ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์					
อื่น ๆ โปรดระบุ ถูกสกัดในการทำงานอาชีพถูก กลั่นแกล้งในการสอน					
รวม					

การพัฒนาความก้าวหน้าตามพันธกิจหลัก ของมหาวิทยาลัย	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านงานวิจัย					
มีแผนพัฒนาอาจารย์ด้ายวิจัย					
มีการดำเนินงานตามแผนวิจัยให้กับอาจารย์ อย่างเพียงพอ					
มีแหล่งด้านค้นคว้า วิจัยสำหรับวิจัย					
มีที่ปรึกษาการทำวิจัยที่มีความรู้ ความสามารถ					
มีความเสมอภาคยุติธรรม					
อื่น ๆ ระบุ					

การพัฒนาความก้าวหน้าตามพันธกิจหลักของ มหาวิทยาลัย	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม					
มีแผนด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม					
ดำเนินงานตามแผนด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม					
ผู้บริหารให้ความสำคัญกับทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม					
อื่น ๆ ระบุ ไม่ได้รับความเท่าเทียมจากองค์กรในเรื่องนี้					
อื่น ๆ โปรดระบุ					

การพัฒนาความก้าวหน้าตามพันธกิจหลักของ มหาวิทยาลัย	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการสอน					
มีแผนพัฒนาเทคนิคการสอน					
มีการจัดการรายวิชาการสอนที่เหมาะสม					
ให้โอกาสในการสอนอย่างเต็มที่					
มีความยุติธรรม ถูกต้องในการประเมินผลการสอน					
จัดระบบการสอนที่ได้มาตรฐาน					
มีการตรวจสอบการสอน การจัดการสอนที่ได้ มาตรฐาน					
ผู้สอนมีคุณสมบัติตรงตามTQF					
ผู้สอนมีความรู้ความสามารถแต่ไม่ได้รับโอกาสการ สอน					
รายวิชาที่สอนมีเพียงพอกับคุณสมบัติของอาจารย์					
การจัดการเรียนการสอนมีมาตรฐาน					
การจัดการเรียนการมีความเท่าเทียมเสมอภาค					
มีการตรวจสอบความชัดเจนความถูกต้องในการ ประเมินการเรียนการสอนอย่างยุติธรรม					
อื่น ระบุ					

การพัฒนาความก้าวหน้าตามพันธกิจหลักของ มหาวิทยาลัย	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม					
ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการให้บริการวิชาการแก่สังคม					
ดำเนินงานตามแผนพัฒนาอาจารย์ในด้านการให้บริการแก่สังคม					
ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการให้บริการสังคม					
เอื้อประโยชน์ให้กับอาจารย์ได้บริการสังคม					
อื่น ๆ โปรดระบุ เอื้อประโยชน์เฉพาะกลุ่มผู้บริหารและพวกพ้อง ตั้งกรรมการเฉพาะพวกตนเองไม่นึกถึงส่วนรวม					
อื่น ๆ โปรดระบุ					

ปัจจัยและแรงจูงใจในความก้าวหน้าของอาชีพอาจารย์	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้มีโอกาสสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพสูง					
ท่านได้รับความยุติธรรมและมีความเสมอภาคจากผู้บริหาร					
องค์กรมีคำแนะนำให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ					
องค์กรมีการเตรียมความพร้อมให้กับอาจารย์เพื่อพัฒนาตำแหน่งที่สูงขึ้น					
องค์กรแห่งนี้ให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน					
องค์กรสนับสนุนให้อาจารย์ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน					
การพัฒนาความต้องการความก้าวหน้าทางอาชีพให้กับอาจารย์ในด้านต่าง ๆ					
ท่านได้รับผลตอบแทนจากองค์กร ค่ำค่ากับสิ่งที่ท่านได้ทุ่มเท ในการทำงาน					

องค์กรของท่านมีกระบวนการในการพิจารณาผลตอบแทนที่เป็นมาตรฐาน					
ผู้บริหารขององค์กรมีความสามารถในการจัดการกับผลกระทบกับท่านได้ ช่วยเหลือท่านได้					
เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ท่านใช้เหตุผลในการแก้ปัญหาทุกครั้ง					
เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ท่านสามารถร่วมมือแก้ไขปัญหากับเพื่อนร่วมงานได้ดีและประสบความสำเร็จ					
เมื่อเกิดปัญหาขึ้น ท่านพยายามจัดการกับปัญหาโดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน					
เมื่อเพื่อนร่วมงานไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน ท่านสามารถกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
อื่น โปรดระบุ					

ความก้าวหน้าในสายอาชีพอาจารย์ ตำแหน่งที่สูงขึ้นทางสายวิชาการ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ผู้ช่วยศาสตราจารย์					
รองศาสตราจารย์					
ศาสตราจารย์					
ตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายบริหาร					
อธิการบดี					
รองอธิการบดี					
ผู้ช่วยอธิการบดี					
คณบดี					
รองคณบดี					
ผู้ช่วยคณบดี					
หัวหน้างานสายวิชาชีพ					
อื่น ๆ โปรดระบุ					

ผลตอบแทนและความมั่นคงในการประกอบอาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
เงินเดือนสูงขึ้นเป็นที่น่าพอใจ					
ความมั่นคงในอาชีพ					
สวัสดิการที่มั่นคงและดี					
รางวัล โบนัสพิเศษ					
เกียรติบัตรยกย่องดีเด่น เชิดชูเกียรติ					
เครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสูง					
อื่น ๆ ไม่พึงพอใจเพราะสาเหตุ..... 1. ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการขึ้นเงินเดือน 2. ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการทำงาน 3. ระบบพวกพ้อง ลำเอียง ไม่เป็นกลาง 4. แกร่งแย่งชิงดี ช่วยเฉพาะเพื่อนพ้อง 5. ไม่มีความสุขในการทำงาน 6. ไม่เชื่อถือในระบบบริหารงาน 7. ไม่ไว้วางใจการบังคับบัญชางาน 8. ถูกกลั่นแกล้งจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน 9. ผู้บริหารไม่น่าเชื่อถือ และไม่ยุติธรรม 10. ความเอาใจเอาเปรียบจากการทำงาน 11. ไม่มีความสุขในการทำงาน เบื่อหน่ายบุคคลในองค์กร					
อื่น ๆ โปรตระบุ ผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่มีความเป็นกลาง ไม่ใช่มืออาชีพ					
อื่น ๆ โปรตระบุ					

แนวทางและแรงจูงใจการพัฒนาอาชีพอาจารย์ให้มี ความก้าวหน้าที่ยั่งยืนและเกิดความมั่นคง	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การพัฒนากระบวนการประเมินให้เป็นระบบอย่างยุติธรรม กับทุกฝ่าย					
การสร้างระบบการประเมินผลงานที่เป็นธรรมอย่าง ต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับอาจารย์ทุกคนที่ร่วมมือ กันทำงานสำเร็จ					
การประเมินขั้นยุติธรรม เท่าเทียม เสมอภาค					
ท่านมีความพึงพอใจในการรับผลประเมินขั้นเงินเดือน อย่างยุติธรรม					
ท่านพึงพอใจกับกลุ่มผู้บริหารที่ประเมินขั้นเงินเดือน					
ท่านได้รับเงินเดือนขึ้นอย่างพอใจไม่มีข้อโต้แย้ง สงสัย					
ท่านคิดว่าผู้บริหารที่ประเมินขั้นเงินเดือนยุติธรรม					
องค์กรมีความยุติธรรม ท่านมีความมั่นคงในอาชีพ					
การประกันว่าอาจารย์ทุกคนจะได้รับการปฏิบัติอย่าง เสมอเท่าเทียมกัน รวมไปถึงการ ปฏิบัติต่อพนักงาน อย่างคงเส้นคงวา					
ความสำคัญที่กำหนดความยุติธรรมเชิงปฏิบัติต่อบุคคล ได้แก่ การสื่อสาร หรือให้คำอธิบายอย่างชัดเจน เกี่ยวกับกระบวนการและผลลัพธ์ของการประเมิน					
มีการควบคุมการประเมินผลเพื่อให้การ ดำเนินการ เป็นไปอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรมและบรรลุจุดมุ่งหมายที่ กำหนดไว้					
องค์กรจะต้องสร้างความมั่นใจแก่พนักงานว่าการ ประเมินมีความ สอดคล้องกับวิธีการที่ได้ประกาศไว้ ล่วงหน้า					

หลักสำคัญที่องค์กรต้องบริหารจัดการ การพัฒนา อาชีพอาจารย์	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การวางโครงสร้างตำแหน่งงานให้ถูกต้องและ เหมาะสม ยุติธรรม					
วางแผนการสืบทอดตำแหน่งจากความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ที่เป็นมืออาชีพจริง					
จัดทำเส้นทางอาชีพที่มั่นคง					
ประเมินผลงานที่ถูกต้อง โปร่งใส ยุติธรรม					
การพัฒนาอาชีพทำให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพ ตนเองให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ					
องค์กรและอาจารย์ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ส่งเสริมพัฒนา ความก้าวหน้าให้อาจารย์อยู่เสมอ					
มีการพัฒนาอาชีพอาจารย์ให้ชำนาญในสาขาใดสาขา หนึ่งอยู่เสมอก็จะกลายเป็นคนที่มีศักยภาพ ใคร ๆ ก็ อยากให้ร่วมงานด้วย					
องค์กรมีแผนพัฒนาอาชีพอาจารย์ให้กับบุคลากรที่ ชัดเจน ทำให้บุคลากรอยากร่วมงานกับองค์กรนั้น ต่อไป					
องค์กรไม่มีแผนพัฒนาอาชีพอาจารย์ให้กับบุคลากรที่ ชัดเจน ก็อาจทำให้บุคลากรไม่อยากร่วมงานกับ องค์กรนั้นต่อไป					
ในองค์กรนั้นต้องมีความก้าวหน้าหรือการเติบโตของ อาจารย์ในการทำงานใดงานหนึ่ง การพัฒนาอาชีพที่ ประสบความสำเร็จ อย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน					
ในองค์กรนั้นต้องมีการบริหารงานอย่างอาชีพ ที่ดีด้วย ในทุกกระบวนการควรใส่ใจอย่างละเอียด					

หลักสำคัญที่องค์กรต้องบริหารจัดการการพัฒนา อาชีพอาจารย์	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
มีการเพิ่มฐานเงินเดือนของพนักงานแต่ละคนให้สูงขึ้นตามความสามารถที่เพิ่มขึ้น					
การพัฒนาอาชีพถือเป็นภารกิจสำคัญหนึ่งที่องค์กรควรใส่ใจดูแลพนักงานของตนเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ องค์กรที่ดีจะมีการวางแผนและจัดการเรื่องนี้อย่างจริงจัง รวมถึงสามารถทำให้พนักงานเห็นถึงเส้นทางตลอดจนทิศทางความก้าวหน้าของตนเองได้อย่างชัดเจน					
ผู้บริหารองค์กรได้มีการวางโครงสร้างตำแหน่งงานที่เหมาะสม ต้องไม่เล่นพรรคพวก					
การวางแผนสืบทอดตำแหน่งจากความรู้ความสามารถและประสบการณ์ทำงานแบบมืออาชีพที่แท้จริง					
การวางโครงสร้างการทำงานที่ดีจะทำให้เราเห็นเส้นทางอาชีพได้ชัดเจนขึ้น เมื่อพนักงานมองเห็นเส้นทางอาชีพของตนที่ชัดเจนในตำแหน่งหรือสายงานนั้น ๆ ก็จะทำให้เขามุ่งมั่นที่จะพัฒนาอาชีพสู่เป้าหมายที่เขาได้วางไว้ได้เป็นอย่างดี					
ประเมินผลตามความเป็นจริงถูกต้องและเป็นธรรม					
อื่น ๆ โปรดระบุ ควรเป็นผู้บริหารที่ยุติธรรม มีอาชีพจริง ๆ ในองค์กรมีทีมผู้บริหารส่วนใหญ่ ไม่มีหลักธรรมาภิบาล ไม่น่าเชื่อถือ ไม่เป็นมืออาชีพ					
อื่น ๆ โปรดระบุ					

ความผูกพันต่อองค์กรและบุคคล	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ท่านรู้สึกมีความผูกพันกับองค์กรแห่งนี้ โดยเฉพาะกับกรมหลวงชุมพรเขตอุดมศักดิ์ และเพื่อนร่วมงานที่ดี					
ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อพูดถึงเรื่ององค์กรของท่านกับบุคคลภายนอก					
ท่านรู้สึกชื่นชอบระบบของหน่วยงาน เช่น ระบบการปกครอง ระบบการทำงาน ความยุติธรรม ความเสมอภาค ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่					
ท่านรู้สึกไม่พอใจเมื่อมีการกล่าวถึงองค์กรของท่านในทางที่เสื่อมเสีย กล่าวได้เฉพาะตัวบุคคลที่ทำไม่ได้					
ท่านยินดีอย่างยิ่งที่จะทำงานและเกษียณอายุที่องค์กรแห่งนี้					
ท่านรู้สึกว่ามีความทางเลือกน้อยมาก หากคิดจะลาออกจากองค์กรนี้ไปเพราะทำงานมานาน					
ท่านมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อชื่อเสียงที่ดีต่อองค์กร ถ้าองค์กรแห่งนี้มีความเสมอภาค ยุติธรรม					
เหตุผลสำคัญที่ท่านยังคงทำงานในองค์กรแห่งนี้ คือ ท่านเชื่อว่าความจงรักภักดีเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งท่านรู้สึกว่าเป็น พันธะผูกพันที่ต้องอยู่กับกรมหลวงชุมพรเขตอุดมศักดิ์					
ท่านรู้สึกชอบองค์กรแห่งนี้ เพราะระบบการบริหารงานที่ได้มาตรฐาน และระบบบุคคลมีความชัดเจน ได้มาตรฐาน					
ท่านมีผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่โปร่งใส ไม่เอาเปรียบ ฯลฯ					
อื่น ๆ โปรดระบุ					

ความไม่ผูกพันกับองค์กรเนื่องจาก					
ท่านมีความเบื่อองค์กรที่มีผู้บริหารไม่มีความโปร่งใส ไม่ยุติธรรม					
ท่านมีความเบื่อองค์กรเพราะมีบุคคลไม่ดีทำงานที่เดียวกัน					
ท่านเคยมีความคิดและมีความต้องการลาออกจากราชการ เพราะเบื่อระบบและบุคคลที่ทำงาน					
เพื่อนร่วมงานที่เห็นแก่ตัว เอาเปรียบไม่มีความจริงใจต่อกัน					
เพื่อนร่วมงานและผู้บริหารทำงานแบบไม่มีอาชีพ ใช้ปากทำงานและชอบให้ร้ายซึ่งกันและกันเสมอ					
เพื่อนร่วมงานไม่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน					
ท่านรู้สึกอึดอัดที่ต้องทำงานในองค์กรแห่งนี้ ที่มีผู้บริหารและผู้ร่วมงานเช่นนี้					
ท่านไม่สามารถแก้ไขปัญหามาระยะสั้นและระยะยาวได้อย่างจริงจัง					
ผู้บริหารและบุคคลในองค์กรไม่มีความจริงใจกับท่าน					
ผู้บริหารและบุคคลในองค์กรไม่น่าไว้วางใจ					
ท่านมีเพื่อนร่วมงานที่ไม่ดี และคอยกลั่นแกล้งท่านเสมอ					
ท่านไม่ได้รับความเป็นธรรมในการทำงาน					
ท่านไม่สามารถแสดงความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่					
อื่น ๆ โปรดระบุ					

แบบสัมภาษณ์ งานวิจัย เรื่อง

ปัจจัยและแรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ขอความร่วมมือท่านให้ตอบคำถามตามความจริงมากที่สุด จะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับ ใช้เฉพาะงานวิจัยเท่านั้น

1. ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการความก้าวหน้าในการพัฒนาอาชีพอาจารย์อย่างไรบ้าง ท่านมีปัญหาและอุปสรรคในเรื่องอะไรบ้าง
2. ท่านคิดว่ามีปัจจัยและแรงจูงใจที่ส่งเสริมด้านใดบ้างที่จะทำให้การพัฒนาความก้าวหน้าของอาชีพอาจารย์ได้ประสบความสำเร็จ
3. ท่านมีแนวทางและแรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าของอาชีพอาจารย์อย่างไรบ้าง

ความคิดเห็นเพิ่มเติมอื่น ๆ โปรดระบุ-----

คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์ นี้เป็นอย่างสูง

ส่วน ค ประวัติคณะผู้วิจัย

หัวหน้าโครงการวิจัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชัยชนะ มิตรสัมพันธ์ สัดส่วนการทำวิจัย 20%
Asst. Prof. Chaichana Mitsumphan

หมายเลขบัตรประชาชน 3-7202-~~XXXXXXXXXX~~

E-mail : Chai_Mit@Hotmail.com เบอร์โทร 0813575796 , 0866440446 บ้าน 024466630

ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระดับ 8

หน่วยงานและสถานที่อยู่ 86 คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ถ.พิษณุโลก แขวงสวนจิตรลดา เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300 โทร. 026653555, 022810093

ประวัติการศึกษา

1. สำเร็จชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.ศ. 3) โรงเรียนธรรมโชติศึกษาลัย อ.เดิมบางนางบวช จ.สุพรรณบุรี พ.ศ. 2518
2. สำเร็จชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.ศ. 5) โรงเรียนสามชุกรัตน์โภคาราม อ.สามชุก จ.สุพรรณบุรี รุ่นที่ 1 พ.ศ. 2520
3. ประกาศนียบัตรการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.สูง พลศึกษา) วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี อ.เมือง จ.สุพรรณบุรี รุ่นที่ 2 ภาคสมทบ พ.ศ. 2522
4. ปริญญาตรีการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.บ. พลศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒพลศึกษา กรุงเทพฯ รุ่นที่ 8 พ.ศ. 2524
5. ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม. พลศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร พ.ศ. 2530
6. ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม. การตลาด) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต กรุงเทพฯ พ.ศ. 2535

ความเชี่ยวชาญพิเศษ การวางแผนการตลาด การจัดจำหน่ายสินค้าทางเว็บไซต์หรือออนไลน์

การจัดทีมการทำการตลาด การบริการวิชาการในชุมชน

พลศึกษา กรุงเทพฯ รุ่นที่ 8 พ.ศ. 2524

ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.พลศึกษา)มหาวิทยาลัยศรีนครินทร

วิโรฒ ประสานมิตร พ.ศ.2534ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.

การตลาด)

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต กรุงเทพฯ พ.ศ. 2535

<p>ประสบการณ์</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. หัวหน้าแผนกเทคโนโลยีทางการศึกษา 2. อาจารย์ผู้ควบคุมกีฬาโอลิมปิกบอล, กรีฑา, ว่ายน้ำ, บาสเกตบอล เป็นต้น 3. วิทยากรผู้นำด้านนันทนาการภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยฯ 4. อาจารย์ที่ปรึกษาประจำชั้นระดับ ปวช., ปวส.และปริญญาตรี
<p>ผลงานวิจัย</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. การปฏิบัติตนทางจริยธรรมตามการรับรู้ของนักศึกษาสาขาบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร วิทยาเขตพณิชยการพระนคร (ผู้วิจัยร่วม) งบประมาณเงินผลประโยชน์ประจำปี 2548, พ.ศ. 2549 2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการมีวินัย ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร วิทยาเขตพณิชยการพระนคร (ผู้วิจัย) งบประมาณเงินผลประโยชน์ประจำปี 2549, พ.ศ. 2550 3. ความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร(ผู้วิจัย)งบประมาณเงินผลประโยชน์ประจำปี 2551, พ.ศ. 2552
<p>ผลงานตำราหรือหนังสือ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. แบบเรียนพลานามัยและแบบฝึกหัดรายวิชา พพ. 101 (สุขศึกษา) สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพณิชยการพระนคร พ.ศ. 2533 ผู้แต่งนายชัยชนะมิตรสัมพันธ์ และนายสุคี ศิริวงศ์พากร 2. แบบเรียนพลานามัยและแบบฝึกหัดรายวิชา พพ. 102 (สุขศึกษา) สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพณิชยการพระนครพ.ศ. 2533 ผู้แต่ง นายชัยชนะมิตรสัมพันธ์ และนายสุคี ศิริวงศ์พากร
<p>การศึกษาดูงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษาดูงานประเทศจีน เชียงไฮ้ ซูโจว และอู่ซี ระหว่างวันที่ 1 - 5 พฤษภาคม พ.ศ. 2548 2. ศึกษาดูงานประเทศยุโรป 3 ประเทศ คือ อิตาลี สวิสเซอร์แลนด์ และฝรั่งเศส ระหว่างวันที่ 20 - 29 พฤษภาคม พ.ศ. 2549

ผู้ร่วมวิจัยคนที่ 1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกษสุณี บำรุงจิตต์ สัดส่วนการทำวิจัย 20%

ชื่อ - นามสกุล (ภาษาอังกฤษ) Mr., Miss, Mrs., Rank : Asst. Prof. Dr. Katesunee Bumrungjit

2. เลขหมายบัตรประจำตัวประชาชน : 326030-~~XXXXXXXX~~

3. ตำแหน่งปัจจุบัน

- ตำแหน่งบริหาร : -

- ตำแหน่งทางวิชาการ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ระดับ 8)

4. หน่วยงานและสถานที่ติดต่อได้สะดวก พร้อมหมายเลขโทรศัพท์มือถือ และไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-mail)

- หน่วยงาน : คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

- สถานที่ติดต่อได้สะดวก : คณะศิลปศาสตร์ และคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร 399 ถนนสามเสน เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300

- หมายเลขโทรศัพท์มือถือ : 0611128593

- E-mail : katesunee2011@hotmail.com

5. ประวัติการศึกษา

ระดับการศึกษา	คุณวุฒิ	ปีที่จบการศึกษา
ปริญญาเอก	ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาอุดมศึกษา	2555
ปริญญาโท	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (บรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศ ศาสตร์, เทคโนโลยีสารสนเทศ)	2543
ปริญญาตรี	ศิลปศาสตรบัณฑิต (บรรณารักษศาสตร์ สารสนเทศศาสตร์ และ สื่อสารมวลชน)	2534

6. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา) ระบุสาขาวิชาการ

คอมพิวเตอร์ช่วยสอน การสืบค้นฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ การสร้างสื่อการสอนทางอิเล็กทรอนิกส์และการถ่ายทอดความรู้สู่ เยาวชนและประชาชน

7. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยระบุสถานภาพในการทำการวิจัยว่าเป็นผู้อำนวยการแผนงานวิจัย หัวหน้าโครงการวิจัย หรือผู้ร่วมวิจัยในแต่ละผลงานวิจัย

7.1 ผู้อำนวยการแผนงานวิจัย : ชื่อแผนงานวิจัย

ชื่อแผนงานวิจัย (ภาษาไทย) การสร้างเว็บไซต์และพัฒนาหลักสูตรการทอผืนผ้า การแปรรูปผลิตภัณฑ์ และการออกแบบแบรนด์สินค้าจากเส้นใยกัญชงเชิงพาณิชย์ เพื่อสร้างอาชีพและรายได้ที่ยั่งยืนแก่ชุมชนจังหวัด นครนายกและจังหวัดจันทบุรี

การสร้างหลักสูตรการทอผืนผ้า การสร้างเว็บไซต์หลักสูตรการแปรรูปผลิตภัณฑ์ การออกแบบแบรนด์สินค้า ร่วมกับ ทีมคณะผู้วิจัย งบประมาณแผ่นดิน 2562

และเป็นหัวหน้าโครงการย่อยที่ 1 เรื่องการสร้างเว็บไซต์และพัฒนาหลักสูตรการทอผืนผ้า

การแปรรูปผลิตภัณฑ์จากเส้นใยกัญชงเชิงพาณิชย์ เพื่อสร้างอาชีพและรายได้ที่ยั่งยืนแก่ชุมชนจังหวัดนครนายก และจังหวัดจันทบุรี การทำงานร่วมกับทีมคณะนักวิจัยและปราชญ์ชาวบ้าน ผู้นำชุมชนท้องถิ่น องค์กรบริหาร ส่วนตำบล ฯลฯ

7.2 หัวหน้าโครงการวิจัย : ชื่อโครงการวิจัย

1. ความต้องการสารนิเทศของนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2541

หัวหน้าโครงการวิจัย สัดส่วนทำวิจัย 100 %

2. ทักษะทางสารนิเทศของนักศึกษาศูนย์กลางสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2542/

หัวหน้าโครงการวิจัย 100 %

3. ความพึงพอใจในการใช้บริการห้องสมุดของคณาจารย์ บุคลากร นักศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ พ.ศ. 2546/ หัวหน้าโครงการวิจัย 80%

4. การสร้างและพัฒนาเว็บเพื่อส่งเสริมการอ่านของเยาวชนไทยภาคกลางตอนล่าง พ.ศ.

2551/หัวหน้าโครงการวิจัย 70% งบประมาณแผ่นดิน 2551

5. การพัฒนาเว็บเพื่อส่งเสริมนิสัยรักการอ่านของเยาวชนไทย : กรณีศึกษา

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พ.ศ. 2552/ หัวหน้าโครงการวิจัย 60% งบประมาณแผ่นดิน 2552

6. การพัฒนารูปแบบความร่วมมือด้านการวิจัยทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสำหรับ

สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ พ.ศ. 2553/ หัวหน้าโครงการวิจัย 100%

7. การศึกษาความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวต่อแหล่งท่องเที่ยวประเภทนันทนาการค่าย

พักแรมศรีสวาท จังหวัดนครราชสีมา พ.ศ. 2554/ ผู้ร่วมวิจัย 50% งบประมาณจากเจ้าของค่ายพักแรมศรีสวาท จังหวัดนครราชสีมา พ.ศ. 2554

8. ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการเตรียมความพร้อมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี

ราชมงคลสุพรรณภูมิอาเซียนปี พ.ศ. 2558/ หัวหน้าโครงการวิจัย 50% งบประมาณรายได้สถาบัน
ฯ 2555

9. การสร้างนวัตกรรมและเว็บไซต์เพื่อเสริมสร้างความปรองดองสมานฉันท์ของประชาชน
ไทยในจังหวัดชายแดนภาคตะวันออก พ.ศ. 2556/ หัวหน้าโครงการวิจัย 70%

งบประมาณแผ่นดิน 2556

10. การสร้างหลักสูตรการทอผ้าพื้นเมืองภาคตะวันออกเฉียงเหนือและการพัฒนา
ลักษณะปรากฏสวดลายบนพื้นผ้าโดยวิธีเทคนิคสิ่งทอแปรรูปผลิตภัณฑ์สู่เชิงพาณิชย์/ หัวหน้า
โครงการวิจัย 50% งบประมาณจากภายนอก สกอ. 2557

11. การตัดสินใจเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรีภาคปกติของนักศึกษาระดับปริญญาตรี
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร / ผู้ร่วมวิจัย 50%

งบรายได้คณะศิลปศาสตร์ 2557

12. การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครเข้าสู่
ประชาคมอาเซียน ในปี พ.ศ. 2558 / หัวหน้าโครงการวิจัย 70%

งบประมาณรายได้สถาบันฯ 2557

13. กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพและมาตรฐานการทำวิจัยของคณาจารย์มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลพระนคร / ผู้ร่วมวิจัย 25% งบประมาณรายได้สถาบันฯ 2557

7.3 ผู้ร่วมวิจัย : ชื่อแผนงานวิจัย/โครงการวิจัย

ระบุ

7.4 งานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว : ชื่อผลงานวิจัย ปีที่พิมพ์ การเผยแพร่ และแหล่งทุน (อาจมากกว่า 1 เรื่อง)

1. การพัฒนารูปแบบความร่วมมือด้านการวิจัยทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสำหรับ
สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ พ.ศ. 2553/ เผยแพร่วารสารระดับชาติ วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2554

2. การศึกษาความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวต่อแหล่งท่องเที่ยวประเภทนันทนาการค่าย
พักแรมศรีสวาท จังหวัดนครราชสีมา พ.ศ. 2554/ เผยแพร่วารสารระดับชาติ วารสารมหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย กค.-ธค. 2555

3. ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการเตรียมความพร้อมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชม
งคลสู่ประชาคมอาเซียนปี พ.ศ. 2558/ เผยแพร่วารสารระดับชาติ วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย กค.-ธค. 2556

และเขียน Proceeding ในการประชุมนานาชาติที่ โรงแรมรอยัลซิติ้ กรุงเทพฯ
ที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติจัด ผู้เข้าร่วม

สัมมนา 300 คน ผู้เข้าร่วมประชุมนานาชาติ จาก 20 ประเทศ และได้ประกาศนียบัตรเข้าร่วมประชุมนานาชาติ เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2555

ได้ผ่านการศึกษาดูงานวิจัยและวิชาการ ที่มหาวิทยาลัยในต่างประเทศ ได้แก่ เยอรมัน อิตาลี ตุรกี ออสเตรเลีย สวิสเซอร์แลนด์

ลงบทความวิจัยในวารสารสถาบันญาณสังวร มหามกุฏราชวิทยาลัย TCI 2 – ฉบับ ปี 2560-2561 จำนวน 3 เรื่อง

รางวัลการนำเสนอภาคบรรยาย ระดับนานาชาติ เรื่อง Creating of a course of weaving East and developing pattern on the fabric appearance by of technical textile formen into a commercial products / Asst. Dr. Katesunee Bumrungjit and Sampas Suwankiri

ที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน 4 กันยายน 2559

ผลงานที่เผยแพร่ลงเว็บไซต์ 4 โครงการ งบประมาณแผ่นดินและงบประมาณ สำนักงานวิจัยแห่งชาติปี 2562 และปี 2563

- 1.การจัดการถ่ายทอดองค์ความรู้การทอผืนผ้าจากเส้นใยผักตบชวาและเส้นใยแฝก ปี 2563 วช.
- 2.การจัดการถ่ายทอดองค์ความรู้การทอผืนผ้าจากเส้นใยสับปะรด ปี 2562 วช.
- 3.การจัดการถ่ายทอดองค์ความรู้การทอผืนผ้าจากเส้นใยกก ปี 2562 แผนงานวิจัยงบประมาณแผ่นดิน

7.5 งานวิจัยที่กำลังทำ : ชื่อข้อเสนอการวิจัย แหล่งทุน และสถานภาพในการทำวิจัยว่าได้ทำการวิจัย ลุล่วงแล้วประมาณร้อยละเท่าใด

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตและอาชีพเสริมของประชาชนในชุมชนตำบลด่านทับตะโก อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี 2563 งบรายได้คณะ 80% วิเคราะห์ข้อมูล แปลผล

สรุปผลวิจัยและอภิปรายผล

ผู้ร่วมวิจัยคนที่ 2

ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิรภัทร ตันติทวีกุล สัดส่วนการทำวิจัย 20%

ชื่อ - นามสกุล (ภาษาอังกฤษ) Mr., Miss, Mrs., Rank : Asst. Prof.Jirapat Tantitawekul

2. เลขหมายบัตรประจำตัวประชาชน : ระบุ

3. ตำแหน่งปัจจุบัน

- ตำแหน่งบริหาร : -

- ตำแหน่งทางวิชาการ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์

4. หน่วยงานและสถานที่ติดต่อได้สะดวก พร้อมหมายเลขโทรศัพท์มือถือ และไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-mail)

- หน่วยงาน : คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

- สถานที่อยู่ที่ติดต่อได้สะดวก : คณะศิลปศาสตร์และคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร 399 ถนนสามเสน เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300

- หมายเลขโทรศัพท์มือถือ : 02-2829102

- E-mail : Chirapat.t@rmutp.ac.th

5. ประวัติการศึกษา

ระดับการศึกษา	คุณวุฒิ	ปีที่จบการศึกษา
-	-	-
ปริญญาโท	ครุศาสตร์มหาบัณฑิต พลศึกษา	2545
ปริญญาตรี	คบ. พลศึกษา	2527

6. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา) ระบุสาขาวิชาการ

ระบุ

7. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยระบุสถานภาพในการทำการวิจัยว่าเป็นผู้อำนวยการแผนงานวิจัย หัวหน้าโครงการวิจัย หรือผู้ร่วมวิจัยในแต่ละผลงานวิจัย

7.1 ผู้อำนวยการแผนงานวิจัย : ชื่อแผนงานวิจัย

-
7.2 หัวหน้าโครงการวิจัย : ชื่อโครงการวิจัย

-
7.3 ผู้ร่วมวิจัย : ชื่อแผนงานวิจัย/โครงการวิจัย

สมรรถภาพทางกายของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร 2554

7.4 งานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว : ชื่อผลงานวิจัย ปีที่พิมพ์ การเผยแพร่ และแหล่งทุน (อาจมากกว่า 1 เรื่อง)

สมรรถภาพทางกายของนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร 2554

7.5 งานวิจัยที่กำลังทำ : ชื่อข้อเสนอการวิจัย แหล่งทุน และสถานภาพในการทำวิจัยว่าได้ทำการวิจัย
ลุล่วงแล้วประมาณร้อยละเท่าใด

2. ผู้ร่วมวิจัยคนที่ 3 นายจรเกียรติ ขุนชิต สัดส่วนทำวิจัย 20 %
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ถนนพิษณุโลก แขวงจตุรลดา ดุสิต กรุงเทพฯ 10300
โทรศัพท์ 02-2829102

ประวัติการศึกษา คบ. พลศึกษา
คม. พลศึกษา มศว. ประสานมิตร
วิทยาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต (วิทยาศาสตร์การกีฬา)
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

4. ผู้ร่วมวิจัยคนที่ 4 นางสาวณัฐกานต์ อธิรัฐชัย สัดส่วนทำวิจัย 20 %
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
ถนนพิษณุโลก แขวงจตุรลดา ดุสิต กรุงเทพฯ 10300
โทรศัพท์ 02-2829102
เลขหมายบัตรประจำตัวประชาชน 31005018

ประวัติการศึกษา ปริญญาตรีภาษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.2529
ปริญญาโทภาษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ.2533