

## ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในยุคนโยบาย 4.0

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Factors Affecting the Academic Position of Academic Personnel in Thailand 4.0,

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

ปณณวัฒน์ งามแสง<sup>1</sup>

Pannawat Ngamsaeng

พระครูสาทรปริยัติคุณ<sup>2</sup>

Phakhu Sathornpariyattikun

สิน งามประโคน<sup>2</sup>

Sin Ngamprakhon

พระครูสังฆรักษ์จักรกฤษณ์ ฐิริปญโญ<sup>2</sup>

Phrakhrusangharak Chakkit Bhuripaภักโ

ลำพอง กลมกุล<sup>2</sup>

Lampong Klomkul

Corresponding Author E-mail: pngamsang55@gmail.com

## บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในยุคนโยบาย 4.0 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในยุคนโยบาย 4.0 และ 3) เพื่อนำเสนอปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในยุคนโยบาย 4.0 เป็นงานวิจัยแบบผสมวิธี ด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อขยายผลวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และผู้เชี่ยวชาญด้านพุทธธรรม จำนวน 6 รูปคน โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณใช้การสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 370 รูปคน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) มาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง อาทิเช่นลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นต้น 2) แรงจูงใจ อาทิเช่น ความต้องการ ความสนใจพิเศษ ทักษะ 3) คุณลักษณะเชิงพุทธ เช่น มีใจรัก พากเพียรทำ 4) บุคลากรสายวิชาการยุคนโยบาย 4.0 เช่น สอนเก่ง เน้นวิจัยและเทคโนโลยี ให้บริการวิชาการและ สืบสานศิลปวัฒนธรรม

2. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 105 คู่ มีค่าพิสัยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง 0.377 ถึง 0.819 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้พบว่า ทุกตัวมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $\chi^2 = 35.09$ ,  $df = 20$ ,  $p = .05$ ,  $GFI = .99$ ,  $AGFI = .93$ ,  $RMSEA = .038$ ) สามารถอธิบายความแปรปรวนบุคลากรสายวิชาการยุคนโยบาย 4.0 ได้ร้อยละ 100 และพิจารณาตัวแปรส่งผ่าน (Mediators) พบว่า แรงจูงใจและคุณลักษณะเชิงพุทธ มีอิทธิพลอ้อมสูงกว่าอิทธิพลตรง หมายความว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในยุคนโยบาย 4.0 ที่พัฒนาขึ้น มีแรงจูงใจและคุณลักษณะเชิงพุทธเป็นตัวแปรส่งผ่าน (Mediators) ที่ดี

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีผล, การเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ, บุคลากรสายวิชาการ

<sup>1</sup> นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

<sup>2</sup> อาจารย์ประจำหลักสูตรหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

## Abstract

The purposes of this research were 1) to study the components of factors affecting the academic position of academic personnel in Thailand 4.0, 2) to study the correlation of factors affecting the academic position of academic personnel in Thailand 4.0, and 3) to propose factors affecting the academic position of academic personnel in Thailand 4.0. Mixed methods research using the quantitative research to extend the qualitative research results was used for research design. Key informants were 6 experts of position specification standards, human resource development, and Buddhist studies and they were selected by purposive sampling. For qualitative research, simple random sampling was used and there were 370 samples.

The research results were as follows:

1. The components of factors affecting the academic position of academic consisted of 4 aspects which were 1) job characteristics, specific characteristics, teaching results, academic works; 2) motivation consisted were requirements, special interest, attitude; 3) Buddhist attribute consisted were love, diligent, intelligent considered, pay attention; and 4) the academic personnel in Thailand 4.0 consisted were excellent teaching, focus on research and technology, provide academic services, and preserve arts and culture.

2. The correlation of factors affecting the academic position of academic personnel in Thailand 4.0 indicated that the correlation between variables was different from zero at .01 significant level, and there were 105 pairs. Rank of correlation coefficient was between 0.377 to 0.819. The correlation between observed variables showed that all variables were correlated at .01 significant level.

3. Factors affecting the academic position of academic personnel in Thailand 4.0, showed that model fit with empirical data ( $\chi^2 = 35.09$ ,  $df = 20$ ,  $p = .05$ ,  $GFI = .99$ ,  $AGFI = .93$ ,  $RMSEA = .038$ ), accounting for the variations in academic personnel in Thailand 4.0 equal 100 percent. Two mediators were found consisted of motivation and Buddhist attribute that showed analysis result of indirect effect was higher than direct effect. It can be interpreted that the developed causal model of factors towards the academic position of academic personnel in Thailand 4.0 has motivation and Buddhist attribute as mediators.

**Keywords:** Factors affecting, Towards the Academic Position, Academic Personnel

## บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติอย่างยั่งยืน จนสามารถเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในเวทีโลก ฉะนั้นการศึกษาที่จะเป็น ผู้พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และมีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร คือ อาจารย์ ถ้าอาจารย์มี คุณภาพดี มีความสามารถ มีศักยภาพสูง และสามารถสอนผู้เรียนได้ถูกต้องตามหลักการแล้ว การจัดการศึกษาย่อมมี ประสิทธิภาพ

งานศึกษาของธนาคารโลก (The World Bank) ที่มีชื่อว่า “Putting Higher Education to Work: Skills and Research for Growth in East Asia” ได้ระบุถึงปัญหาของสถาบันอุดมศึกษาไว้ว่า ภาคอุดมศึกษาเป็น หน่วยงานที่ “ตั้งอยู่โดดเดี่ยว” โดยไม่ได้มีการเชื่อมต่อ (Disconnect) อะไรกับใครเลย จึงส่งผลต่อการสร้าง ศักยภาพในการแข่งขันของมหาวิทยาลัย โดยในรายงานระบุว่า ภาคอุดมศึกษาไม่ได้เชื่อมต่อกับผู้ใช้งานบัณฑิต ด้วย ปัญหา Disconnect ดังกล่าว จึงส่งผลทำให้มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรที่นิ่งและเปลี่ยนแปลงยาก โลกมีการ เปลี่ยนแปลง แต่มหาวิทยาลัยก็ยังไม่เปลี่ยนแปลงตาม ดังนั้นการรวบรวมกระทรวงนี้จึงเป็นเพียงบันไดขั้นแรกในการ ลดปัญหา Disconnect ของมหาวิทยาลัยกับหน่วยงานวิจัยและหน่วยงานผู้ให้ทุนเท่านั้น (ด้านที่ 3) แต่ก็ยังไม่ได้

หมายความว่า กระทรวงใหม่นี้จะช่วยให้มหาวิทยาลัยจะสามารถพ้นสภาพการหลุดจากเกาะออกมาได้ โดยเฉพาะเมื่อโลกเทคโนโลยีเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมาก ยังไม่เป็นที่แน่ชัดว่าบัณฑิตที่จบจากมหาวิทยาลัยจะมีทักษะตามความต้องการจากตลาดแรงงานได้จริง และยังไม่มีแน่ชัดว่างานวิจัยหรือนวัตกรรมที่ถูกสร้างจะนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงเช่นกัน นอกจากนี้ นวัตกรรมที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับทางด้านวิทยาศาสตร์ เช่น งาน

วิจัยทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ที่จะช่วยในการพัฒนาท้องถิ่นและชุมชนนั้นจะได้รับการสนใจมากน้อยเพียงใด ดังนั้น จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่กระทรวงใหม่นี้จึงควรให้ความสำคัญเป็นอย่างมากกับการส่งเสริมงานวิจัยหรือนวัตกรรมที่ผลิตออกมาให้สามารถสร้างประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ (Commercialization) หรือมีตัวชี้วัดในการสร้างประโยชน์ให้แก่ชุมชนและสังคมให้ได้ ซึ่งในส่วนนี้คงเป็นความท้าทายที่จะยกระดับมหาวิทยาลัยให้สามารถทั้งเป็นผู้สร้างคน สร้างงานวิจัย และส่งเสริมคนและงานวิจัยนั้นให้เกิดประโยชน์แก่ประเทศได้จริง (พิริยะ ผลพิรุฬห์, 2562)

ศ.ดร.สุชัชวีร์ สุวรรณสวัสดิ์ (2562) อธิการบดีของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (สจล.) พร้อมกันนี้ยังดำรงตำแหน่งประธานที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย (ทปอ.) หลังจากที่ได้กระตุ้นให้มหาวิทยาลัยทางโลกต่าง ๆ ได้ปรับตัวก้าวข้ามยุค Disruption (การหยุดชะงัก) เนื่องจากเทคโนโลยีพัฒนาอย่างรวดเร็วเข้าสู่ยุคดิจิทัลทั้ง ปัญญาประดิษฐ์หรือเอไอ 5G เป็นต้น โดยได้ทำเป็นตัวอย่างที่ สจล. มีการปรับหลักสูตรให้รองรับ เอไอ และที่เท่ไปกว่านี้ก็คือมีการเปิดหลักสูตรโทรศัพศาสตร์ด้วย หลังจากนั้นมหาวิทยาลัยสถานการศึกษาต่างก็มีการปรับตัวพัฒนาคนให้รองรับกับยุคสมัย เมื่อกระตุ้นทางโลกเรียบร้อยแล้ว ศ.ดร.สุชัชวีร์ ก็ได้มีโอกาสเข้ามากระตุ้นทางธรรม คือ คณะสงฆ์ให้มีการปรับตัว

ด้วยเหตุผลที่กล่าวในข้างต้น ผู้วิจัยนี้จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ ซึ่งนอกจากจะเกิดประโยชน์ต่อตัวอาจารย์แล้ว ในปัจจุบันยังเป็นดัชนีชี้วัด (KPI) อย่างหนึ่งในการประเมินคุณภาพการศึกษา และแผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยฉบับที่ 12 เพื่อจะนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการพัฒนาอาจารย์เพิ่มมากขึ้น และการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการให้สัมฤทธิ์ผลในพันธกิจที่กำหนดไว้อีกทางหนึ่งด้วย

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในยุคไทยแลนด์ 4.0 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในยุคไทยแลนด์ 4.0 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
3. เพื่อนำเสนอปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในยุคไทยแลนด์ 4.0 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อขยายผลการวิจัยเชิงคุณภาพแบ่งวิธีการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ใช้แนวทางวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในการศึกษาองค์ประกอบปัจจัย เพื่อสร้างความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในยุคไทยแลนด์ 4.0 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และในระยะที่ 2 ใช้แนวทางวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อสร้างรูปแบบ ตรวจสอบความตรงและนำเสนอปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในยุคไทยแลนด์ 4.0 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดังรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัยได้ดังนี้

ระยะที่ 1 การออกแบบการวิจัยด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Design)

ในระยะนี้จะเป็นการออกแบบการวิจัยโดยใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพประกอบด้วย การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการศึกษาภาคสนาม เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในยุคไทยแลนด์ 4.0 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย สำหรับการศึกษาในระยะที่ 1 ในส่วนของศึกษาให้สัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ ด้านมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง จำนวน 2 รูป/คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 2 รูป/คน และผู้เชี่ยวชาญด้านพุทธธรรม จำนวน 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวนทั้งสิ้น 6 รูป/คน ด้วยการเลือกเจาะจง (Purposive Selection)

ระยะที่ 2 เป็นการวิจัยด้วยวิธีการเชิงปริมาณ (Quantitative Approach)

ในระยะนี้จะนำข้อมูลจากผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพในระยะที่ 1 มาศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในยุคไทยแลนด์ 4.0 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีตัวแปรส่งผ่านและตรวจสอบความตรงของโมเดลด้วยการหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้น แสดงรายละเอียดของการดำเนินการวิจัยดังนี้

#### 1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตัวอย่าง ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างนั้น ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Hair (ลำพอง กลมกุล, 2554, น. 86) คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 10 คน ต่อ 1 พารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าหรือ จำนวนเส้นทาง (Path) ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโมเดลรอบแนวคิด ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า ทั้งหมด 15 พารามิเตอร์ หรือมีจำนวนเส้นทางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในโมเดลรอบแนวคิดทั้งหมด 37 เส้นทาง ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมมีขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 370 คน และการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ของการวิจัยเชิงปริมาณนี้ได้จากการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

2. ปัจจัย/ตัวแปรที่นำเข้ามาวิเคราะห์ในโมเดล เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยนำวิธีการศึกษาด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนารอบแนวคิดในเชิงทฤษฎีก่อนนำมาพัฒนาเป็นบุคลากรสายวิชาการยุคไทยแลนด์ 4.0 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในยุคไทยแลนด์ 4.0 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยมีคุณลักษณะเชิงพุทธเป็นตัวแปรส่งผ่าน ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง 4 ตัวแปร แบ่งเป็น ตัวแปรภายในแฝง 3 ตัวแปร ตัวแปรภายนอกแฝง 1 ตัวแปร และตัวแปรสังเกตได้ 15 ตัวแปร ดังแสดงรายละเอียดของตัวแปร

### สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในยุคไทยแลนด์ 4.0 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในยุคไทยแลนด์ 4.0 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ จะประกอบไปด้วยองค์ประกอบสำคัญ คือ เกณฑ์มาตรฐานการกำหนดตำแหน่งนี้ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การศึกษา การอบรมและการวิจัยค้นคว้าในสาขาวิชา การใช้คำปรึกษา แนะนำแก่นิสิต การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังนี้ 1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ สอนวิชาการหรือวิชาชีพในสาขาวิชาต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย ค้นคว้า วิจัยทางวิชาการ เป็นที่ปรึกษาของนิสิตนักศึกษาทางด้านวิชาการและกิจกรรมนักศึกษา ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง 2) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง คือ มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอาจารย์ และได้ดำรงตำแหน่งอาจารย์มาแล้ว ไม่น้อยกว่า 5 ปี 3) มีความรู้ความสามารถและความชำนาญพิเศษในการสอน 4) มีผลงานทางวิชาการ โดยได้ผ่านการประเมินตามประกาศ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณา แต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง และข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยเรื่องดังกล่าวด้วย และที่สำคัญผลงานวิชาการ

แรงจูงใจของบุคลากรสายวิชาการจะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยแรงบันดาลใจหรือแรงจูงใจ เพราะการทำผลงานจะต้องใช้เวลาและประสบการณ์ในการทำผลงาน และที่สำคัญที่ขาดไม่ได้คือ บุคลากรสายวิชาการต้องมีความต้องการที่จะทำสิ่งนั้น ๆ พร้อมทั้งความสนใจพิเศษในเรื่องเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย และยังมี

ต้องเปิดรับข้อมูลใหม่ๆ ความคิดเห็นใหม่ของผู้ร่วมงาน ซึ่งจะได้นำผลที่ได้ไปพัฒนาเป็นองค์ความรู้ทางการวิจัย ที่มีประโยชน์ต่อวงการวิชาการต่อไป

หลักพุทธธรรม ผู้ปฏิบัติงานหรือ คนทำงานทุกคนต่างก็ปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานด้วยกันทุกคน ดังนั้น ธรรมะที่เหมาะสมสำหรับผู้ปฏิบัติงาน คือ อิทธิบาท 4 ซึ่งหมายถึง ธรรมแห่งความสำเร็จ ประกอบด้วย ฉันทะ : ความพอใจ หมายถึง ความรักงาน พอใจกับงานที่ทำอยู่ วิริยะ : ความพากเพียร หมายถึง ขยันหมั่นเพียรกับงาน ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมี ความขยันหมั่นเพียร จิตตะ : ความเอาใจใส่ หมายถึง ความเอาใจรับผิดชอบงาน ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีจิตใจ วิมังสา : ความหมั่นตรองพิจารณาหาเหตุผลในงานที่ทำ ทำงานด้วยปัญญา

จากผลการวิจัยสามารถเขียนสรุปได้ดังนี้ ผลการศึกษาทำให้เห็นการเชื่อมโยงของปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มีอยู่ 4 ด้าน ได้แก่ 1) มาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง 2) แรงจูงใจ 3) คุณลักษณะเชิงพุทธ 4) บุคลากรสายวิชาการยุคไทยแลนด์ 4.0 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย แยกเป็นรายด้านได้ดังนี้ 1) มาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่ (1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (2) คุณสมบัติเฉพาะ (3) ผลการสอน (4) ผลงานวิชาการ 2) แรงจูงใจ ประกอบด้วย 3 ประการ ได้แก่ (1) ความต้องการ (2) ความสนใจพิเศษ (3) ทศนคติ 3) คุณลักษณะเชิงพุทธ ประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่ (1) มีใจรัก (2) พากเพียรทำ (3) ใช้ปัญญาพิจารณา (4) นำใจฝึกฝน 4) บุคลากรสายวิชาการยุคไทยแลนด์ 4.0 มจร ประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่ (1) สอนเก่ง (2) เน้นวิจัยและเทคโนโลยี (3) ให้บริการวิชาการ (4) สืบสานศิลปวัฒนธรรม

2. ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในยุคไทยแลนด์ 4.0 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้จำนวน 15 ตัวแปร พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .01$ ) มีจำนวน 105 คู่ มีค่าพิสัยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง 0.377 ถึง 0.819 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ทุกตัวมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .01$ ) และเป็นความสัมพันธ์ทางบวก แสดงว่า ความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกตัวเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ นำใจฝึกฝน และพากเพียรทำ โดยมีขนาดความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เท่ากับ 0.819 แสดงว่า คือ นำใจฝึกฝนเพิ่มขึ้น พากเพียรทำ ก็เพิ่มขึ้นด้วย และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์รองลงมาคือ สอนเก่ง และใช้ปัญญาพิจารณา โดยมีขนาดความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เท่ากับ 0.798 แสดงว่า สอนเก่ง ใช้ปัญญาพิจารณา จะเพิ่มมากขึ้นด้วย

ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในยุคไทยแลนด์ 4.0 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 105 คู่ มีค่าพิสัยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง 0.377 ถึง 0.819 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ทุกตัวมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. นำเสนอปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในยุคไทยแลนด์ 4.0 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในยุคไทยแลนด์ 4.0 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีแรงจูงใจและคุณลักษณะเชิงพุทธเป็นตัวแปรส่งผ่าน สรุปได้ว่า เป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งที่มีต่อบุคลากรสายวิชาการยุคไทยแลนด์ 4.0 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยมีแรงจูงใจและคุณลักษณะเชิงพุทธเป็นตัวแปรส่งผ่าน ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง 4 ตัวแปร แบ่งเป็นตัวแปรภายนอกแฝง 1 ตัวแปร ตัวแปรภายในแฝง 3 ตัวแปร และตัวแปรสังเกตได้ 15 ตัวแปร

สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $\chi^2 = 35.09$ ,  $df = 20$ ,  $p = .05$ ,  $GFI = .99$ ,  $AGFI = .93$ ,  $RMSEA = .038$ ) สามารถอธิบายความแปรปรวนบุคลากรสายวิชาการยุคไทยแลนด์ 4.0 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ร้อยละ 100 และพิจารณาตัวแปรส่งผ่าน (Mediators) พบว่า แรงจูงใจและคุณลักษณะเชิงพุทธ มีอิทธิพลอ้อมสูงกว่าอิทธิพลตรง หมายความว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในยุคไทยแลนด์ 4.0 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่พัฒนาขึ้น มีแรงจูงใจและคุณลักษณะเชิงพุทธเป็นตัวแปรส่งผ่าน (Mediators) ที่ดี

## อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในยุคนโยบาย 4.0 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในยุคนโยบาย 4.0 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า

องค์ประกอบของการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ จะประกอบไปด้วยองค์ประกอบสำคัญ คือ เกณฑ์มาตรฐานการกำหนดตำแหน่งนี้ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การศึกษา การอบรมและการวิจัยค้นคว้าในสาขาวิชาการ ใช้ค่าปริกษา แนะนำแก่นิสิต การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังนี้ 1) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ สอนวิชาการหรือวิชาชีพในสาขาวิชาต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย ค้นคว้า วิจัยทางวิชาการ เป็นที่ปรึกษาของนิสิตนักศึกษาทางด้านวิชาการและกิจกรรมนักศึกษา ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง 2) คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง คือ มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอาจารย์ และได้ดำรงตำแหน่งอาจารย์มาแล้ว ไม่น้อยกว่า 5 ปี 3) มีความรู้ความสามารถและความชำนาญพิเศษในการสอน 4) มีผลงานทางวิชาการ โดยได้ผ่านการประเมินตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณา แต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง และข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยเรื่องดังกล่าวด้วย และที่สำคัญผลงานวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ คันธรส แสนวงศ์ (2536) กล่าวใน “แนวทางการพัฒนาคุณภาพครูเพื่อสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา : ศึกษากรณีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ” จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความสามารถในภารกิจหลักทางวิชาการเพื่อสู่ความเป็นเลิศประกอบด้วย ระดับการศึกษา หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้พื้นฐานทางการศึกษา อายุ ประสบการณ์การสอน และตำแหน่งทางวิชาการ ดังนี้ 1) อาจารย์มีความต้องการพัฒนาความสามารถที่เกี่ยวข้องกับภารกิจหลักทางวิชาการ (ภารกิจด้านการสอน งานวิจัย/เขียนบทความทางวิชาการ และงานบริการทางวิชาการแก่สังคม) ความต้องการดังกล่าวสามารถจัดลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก ได้แก่ เทคนิคและวิธีการแต่ง เรียบเรียงหนังสือ/ตำรา การกำหนดรายละเอียดเนื้อหาวิชาในหลักสูตร และ หลักและเทคนิคการเขียนบทความทางวิชาการ 2) กิจกรรมที่ช่วยพัฒนาความสามารถในภารกิจหลักทางวิชาการของอาจารย์ คือ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อการวิจัย การส่งเสริมให้ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ การฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ และการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการของอาจารย์ในการพัฒนาความสามารถในภารกิจหลักทางวิชาการ คือ อายุ ประสบการณ์การสอน ตำแหน่งทางวิชาการที่แตกต่างกันส่งผลให้มีความต้องการพัฒนาความสามารถในภารกิจหลักทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2. ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในยุคนโยบาย 4.0 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในยุคนโยบาย 4.0 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในยุคนโยบาย 4.0 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 105 คู่ มีค่าพิสัยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง 0.377 ถึง 0.819 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ทุกตัวมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรเพ็ญ ปฏิสัมพันธ์ (2532, น. 46-47) กล่าวใน “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร” โดยใช้ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก จากการศึกษาพบว่า 1) สามารถจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำหรือไม่ทำวิจัยของอาจารย์ ได้ดังนี้ อันดับแรก คือ ด้านลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร เงินที่ได้รับ และการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นอันดับสุดท้าย 2) ปัจจัยทั้ง 10 ปัจจัย เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์ โดยเป็นปัจจัยที่จูงใจให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้จริง และสามารถใช้ในการทำนายเพื่อจำแนกกลุ่มอาจารย์ที่เคยและไม่เคยทำวิจัยได้ถูกต้องร้อยละ 71.16 โดยมีปัจจัย 4

ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านลักษณะของงานความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สามารถทำนายการทำให้หรือไม่ทำให้วิจัยได้ เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวงานโดยตรง ประกอบกับงานวิจัยเป็นงานที่ทำหาความสามารถของอาจารย์ เมื่อทำงานวิจัยแต่ละเรื่องลุล่วงไปแล้วก็จะทำให้เกิดความรู้สึกถึงความสำเร็จ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 3) จากผลที่ได้จากการวิจัย ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ซึ่งผู้บริหารสามารถที่จะส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ เพื่อกระตุ้นให้อาจารย์มีความสนใจที่จะผลิตผลงานทางด้านการวิจัยให้มากขึ้น และให้มีคุณภาพดีขึ้น สำหรับในด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถาบันควรเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้ทำงานวิจัยอย่างอิสระเสรี และให้มีโอกาสรับผิดชอบในงานวิจัย โดยควรหาทางช่วยเหลือให้อาจารย์ที่ยังไม่เคยทำการวิจัยเลย หรือที่ทำมาบ้างเพียงเล็กน้อยได้มีโอกาสได้ทำวิจัยมากขึ้น แนะนำชักจูง ให้ร่วมรับผิดชอบงานวิจัยเป็นคณะกับเพื่ออาจารย์อื่น ๆ ที่มีความสามารถ เพื่อให้จะได้มีโอกาสฝึกฝนทำการวิจัยมากขึ้น หรืออาจมอบหมายให้รับผิดชอบควบคุมงานวิจัยของนิสิตควบคู่กับอาจารย์คนอื่น ๆ และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรุดา ชัยสุวรรณ (2541) กล่าวใน “ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน” จากการศึกษาพบว่า มหาวิทยาลัยมีนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุนตลอดจนให้ความสำคัญต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ระดับคณะ มีการกระตุ้นและให้กำลังใจอาจารย์ในแต่ละคณะวิชา ระดับสาขาวิชา มีการจัดและลดภาระงานสอนให้กับอาจารย์ ส่วนระดับอาจารย์ที่ผ่านมาต้องใช้เวลาใช้ระยะเวลานาน ในขั้นตอนการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ และอาจารย์ขาดความรู้ ความชัดเจน ในระเบียบและกฎเกณฑ์ ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์การคือ วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยมในการทำงานของผู้บริหาร การส่งเสริมสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย ส่วนปัจจัยด้านอาจารย์ ได้แก่ แรงจูงใจ เจตคติ ต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ

3. นำเสนอปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในยุคคลาสสิก 4.0 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในยุคคลาสสิก 4.0 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีแรงจูงใจและคุณลักษณะเชิงพุทธเป็นตัวแปรส่งผ่าน สรุปได้ว่า เป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งที่มีต่อบุคลากรสายวิชาการยุคไทยแลนด์ 4.0 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยมีแรงจูงใจและคุณลักษณะเชิงพุทธเป็นตัวแปรส่งผ่าน ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง 4 ตัวแปร แบ่งเป็นตัวแปรภายนอกแฝง 1 ตัวแปร ตัวแปรภายในแฝง 3 ตัวแปร และตัวแปรสังเกตได้ 15 ตัวแปร

สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $\chi^2 = 35.09$ ,  $df = 20$ ,  $p = .05$ ,  $GFI = .99$ ,  $AGFI = .93$ ,  $RMSEA = .038$ ) สามารถอธิบายความแปรปรวนบุคลากรสายวิชาการยุคไทยแลนด์ 4.0 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ร้อยละ 100 และพิจารณาตัวแปรส่งผ่าน (Mediators) พบว่า แรงจูงใจและคุณลักษณะเชิงพุทธ มีอิทธิพลอ่อนสูงกว่าอิทธิพลตรง หมายความว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในยุคคลาสสิก 4.0 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่พัฒนาขึ้น มีแรงจูงใจและคุณลักษณะเชิงพุทธเป็นตัวแปรส่งผ่าน (Mediators) ที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ สจิวรรณ ทรรพสุ (2540) กล่าวใน “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการวิจัยทางการศึกษาของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏ เขตกรุงเทพมหานคร” จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะ ของอาจารย์ทางการวิจัย ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ปัจจัยด้านสภาพของหน่วยงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองของอาจารย์ทางการวิจัย มีความสัมพันธ์กับการทำวิจัยทางการศึกษาของอาจารย์ โดยปัจจัยด้านสภาพของหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำวิจัย ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร และปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางลบกับการทำวิจัยอย่างไม่เป็นนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยด้านคุณลักษณะของอาจารย์ทางการวิจัยและปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองของอาจารย์ทางการวิจัยมีความสัมพันธ์ทางลบกับการทำวิจัยอย่างไม่เป็นนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยสามารถทำนายพฤติกรรมการทำวิจัยของอาจารย์ได้ถูกต้องร้อยละ 72.99 และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมใจ จิตพิทักษ์ (2532, น. 290-292) กล่าวใน “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร” จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับผลิตภาพการวิจัย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยประเภทลักษณะบุคคลซึ่งแบ่งออกเป็น ปัจจัยทางด้านชีวสังคม และปัจจัยทางด้าน

คุณลักษณะทางจิตวิทยา ปัจจัยทางด้านชีวสังคมที่สัมพันธ์กับผลิตภาพการวิจัย ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด การเข้าร่วมกิจกรรมประจำสัปดาห์ทางวิชาการ การอ่านวารสารต่างประเทศเกี่ยวกับการวิจัย เวลาที่ใช้ในการทำวิจัย และเวลาในอุดมคติในการทำวิจัย ส่วนคุณลักษณะทางจิตวิทยาที่สัมพันธ์กับผลิตภาพการวิจัย ได้แก่ ทศนคติ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความมุ่งหวังอนาคต 2) ปัจจัยประเภทลักษณะของหน่วยงาน ที่สัมพันธ์กับผลิตภาพการวิจัย ได้แก่ ขนาดของหน่วยงานและการสนับสนุนจากหน่วยงาน 3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่สัมพันธ์กับผลิตภาพการวิจัย ได้แก่ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างนักวิจัยและการประสานความเข้าใจในหมู่นักวิจัยและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐชดา กรแก่นท้าว (2556) กล่าวใน “การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” จากการศึกษาพบว่า 1. ความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้ง 4 ด้าน โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการเรียนการสอน ด้านผลงานทางวิชาการ ด้านวางแผนทำผลงานทางวิชาการ และด้านความรับผิดชอบและพัฒนาตนเอง 2. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของแบบสอบถามความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ โดยภาพรวมพบว่า อาจารย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประสพการณ์การทำงาน อาจารย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ 3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย คือ 3.1 ด้านการเรียนการสอน อาจารย์ไม่วางแผนในการพัฒนาตนเอง ควรวางแผนในการพัฒนาตนเองและปฏิบัติตามแผนการพัฒนาบุคลากร 3.2 ด้านผลงานทางวิชาการ ผลงานทางวิชาการไม่สามารถจะช่วยสร้างองค์ความรู้ใหม่ ไม่ทำชื่อเสียงให้แก่สถาบันอุดมศึกษา นโยบายและแนวทางการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ควรมีนโยบายเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการที่ชัดเจน 3.3 ด้านวางแผนทำผลงานทางวิชาการ การลาไปศึกษาต่อ การทำวิจัยเพื่อสังคม และการประยุกต์ใช้งานวิจัย ไม่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ควรส่งเสริม การลาไปศึกษาต่อ การทำวิจัยเพื่อสังคม และการประยุกต์ใช้งานวิจัย 3.4 ด้านความรับผิดชอบและพัฒนาตนเอง สถาบันควรจะสนับสนุนงบประมาณในงานวิจัย ความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นและงานวิจัยควรมีความหลากหลาย

## ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะโดยแบ่งออกเป็น 3 ประเด็นหลักคือ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยควรมีการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการโดยการสนับสนุนโครงการที่เลี้ยง และส่งเสริมการหลัก การบูรณาการให้มากขึ้น

1.2 หน่วยงานที่รับผิดชอบควรให้การสนับสนุนในด้านงบประมาณให้มากขึ้นเพื่อเป็นแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิชาการ

1.3 หน่วยงานที่รับผิดชอบควรส่งเสริมให้บูรณาการการทำผลงานทางวิชาการ

### 2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 ภาครัฐ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรนำปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของบุคลากรสายวิชาการในยุคไทยแลนด์ 4.0 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ไปพัฒนาเป็นคู่มือประกอบการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายวิชาการ

2.2 ภาครัฐ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบเฉพาะ เพื่อเตรียมบุคลากรให้มีการพัฒนา ด้านความรู้ด้านการเขียนผลงานวิชาการ งานวิจัย บทความวิชาการ หนังสือ/ตำรา เป็นต้น เพื่อเพิ่มจำนวนตำแหน่งวิชาการให้พอเพียง

### 2.3 ควรกำหนดเป็นนโยบายในการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับการผลิตผลงานวิชาการ

#### 3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

- 3.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของบุคลากรทางวิชาการ
- 3.2 ควรศึกษาผลกระทบต่อบุคลากรทางวิชาการที่ไม่มีตำแหน่งวิชาการของมหาวิทยาลัย
- 3.3 ควรศึกษาผลกระทบต่อเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของบุคลากรทางวิชาการของ ก.พ.อ.

#### เอกสารอ้างอิง

- คันธรส แสนวงศ์. (2536). *แนวทางการพัฒนาคณาจารย์เพื่อสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา: ศึกษากรณีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- ณัฐชุตดา กรแก่นท้าว. (2556). *การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- พรเพ็ญ ปฏิสัมพันธ์. (2532). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- พิริยะ ผลพิรุฬห์. (2562, 28 พฤษภาคม). ปัญหา Disconnect ของมหาวิทยาลัยไทย. *โพสต์ทูเดย์*. สืบค้น 14 พฤศจิกายน 2562, จาก <https://www.posttoday.com/finance-stock/money/590342>
- ศรุดา ชัยสุวรรณ. (2541). *ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขฎิบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเวทซ์ชวลิตกุล).
- สจิวรรณ ทรรพสุ. (2540). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการวิจัยทางด้านการศึกษาของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏ เขตกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขฎิบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- สมใจ จิตพิทักษ์. (2532). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลผลิตการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขฎิบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- สุขชีวีร์ สุวรรณสวัสดิ์. (2562, 2 กุมภาพันธ์). การประชุมพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะจังหวัด พระเลขานุการ เพื่อขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา. *บ้านเมือง*. สืบค้น 14 พฤศจิกายน 2562, จาก <https://www.banmuang.co.th/news/education/140531>
- ลำพอง กลมกุล. (2554). *อิทธิพลของกระบวนการสะท้อนคิดต่อประสิทธิผลการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน: การวิจัยแบบผสมวิธี*. (วิทยานิพนธ์ดุขฎิบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).