

ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยของอาจารย์
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

Motivational Factors Influencing the Publication of Research article by Faculty Members
of the Faculty of Management Sciences, Chiang Mai Rajabhat University

รพิชญา ภูณัฐภณ^{1*} ภัทรานันท์ กิตติฐิตินันท์²

Rapichaya Phunataphon^{1*} Phathranan Kitthitinan²

Corresponding Author's Email: Rapichaya_phu@g.cmru.ac.th

(Received: August 23, 2024; Revised: March 11, 2025; Accepted: March 19, 2025)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยของอาจารย์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ซึ่งได้ดำเนินการเก็บรวบรวม ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามกับอาจารย์ทั้งหมดจำนวน 70 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และสถิติเชิงอนุมานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า อาจารย์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ระหว่าง 41-45 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทภายในประเทศไทย ส่วนใหญ่ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ มีประสบการณ์ในการทำงาน/การสอน 11-20 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานวิจัย 1-5 ปี เคยตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารระดับชาติและระดับนานาชาติ 1 บทความ และผลการทดสอบปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเท่านั้นที่ส่งผลต่อการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยของอาจารย์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ บทความวิจัย การตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัย

Abstract

This quantitative research aimed to investigate the motivational factors influencing the publication of research articles by faculty members of the Faculty of Management Sciences, Chiang Mai Rajabhat University. Data was collected through questionnaires distributed to a total of 70 faculty members. Analyzed using descriptive statistics to calculate percentages and means, while inferential statistics, were applied through multiple linear regression analysis. The research findings revealed that the majority of the faculty members were female, aged between 41- 45 years, graduated with a master's degree in Thailand. Most of them had 11-20 years of teaching experience, 1-5 years of research experience, and had published, on average, one research article in both national and international journals, but did not yet hold any academic positions. The analysis of motivational factors influencing research article publication indicated that only the factor of career advancement significantly affected the publication of research articles by faculty members of the Faculty of Management Sciences, Chiang Mai Rajabhat University.

Keywords: motivational factors, research articles, research article publication

¹ นักวิชาการศึกษานำศูนย์การ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

² อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

¹ Academic Specialist, Faculty of Management Science, Chiang Mai Rajabhat University

² Lecturer, Department of Business Administration, Faculty of Management Sciences, Chiang Mai Rajabhat University

ความเป็นมาของปัญหา

การตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัย มีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ผลงานวิชาการเป็นการแสดงให้เห็นว่าผู้วิจัยได้สร้างสรรค์ผลงานวิจัยที่ผ่านกระบวนการพัฒนา การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ตลอดจนการมีจรรยาบรรณนักวิจัย รวมถึงการบริหารจัดการความรู้ตามรูปแบบการนำเสนอผลงานของแต่ละแห่งที่กำหนดขึ้นมา จึงเป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่งานวิจัย คือ การนำไปสู่การใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวางและเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ เพราะผ่านกระบวนการพิจารณาถ่วงถ่วงตามเกณฑ์มาตรฐานการเผยแพร่ ผู้เขียนบทความวิจัยจึงต้องศึกษารายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวกับการรับรองคุณภาพของบทความวิจัยก่อนเผยแพร่ เพื่อให้เกิดประโยชน์กว้างขวาง ตามเป้าหมายของการเขียนบทความวิจัยเพื่อเผยแพร่ผลงาน (พรชนก ทองลาด, 2561) โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลงานทางวิชาการเป็นข้อมูลที่สำคัญในการแสดงให้เห็นว่าอาจารย์ประจำได้สร้างสรรค์ขึ้นเพื่อแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าทางวิชาการและการพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นผลงานที่มีคุณค่า สมควรส่งเสริมให้มีการเผยแพร่และนำไปใช้ประโยชน์ทั้งเชิงวิชาการและการแข่งขันของประเทศ ผลงานทางวิชาการที่อยู่ในรูปของบทความวิจัยหรือบทความทางวิชาการที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการที่ปรากฏในฐานข้อมูลที่เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับนานาชาติ หรือตามประกาศ ก.พ.อ. ว่าด้วย หลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ พ.ศ. 2562 นั้นสามารถนำมาใช้ในการพิจารณาตามเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการได้ (ประกาศ ก.พ.อ., 2562)

สำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่เป็นสถาบันการศึกษาในสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานโดยใช้แผนยุทธศาสตร์ภายใต้แผนพัฒนาท้องถิ่นระยะ 20 ปีและแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยระยะ 6 ปี (พ.ศ. 2565-2570) เพื่อสนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่นผ่านแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาของประเทศ มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมงานวิจัย นวัตกรรมและการพัฒนาความรู้เพื่อสนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่น (มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 2565) รวมถึงการมุ่งพัฒนาศักยภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัย เช่น การฝึกอบรม สัมมนา การพัฒนาตนเองทั้งด้านการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก การจัดทำผลงานวิชาการเพื่อยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ และการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น (มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 2567) เมื่อพิจารณาผลงานการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยของอาจารย์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ย้อนหลัง 3 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2564 - 2566 พบว่า จำนวนผลงานการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยของอาจารย์ ปี พ.ศ. 2564 มีจำนวน 39 เรื่อง ปี พ.ศ. 2565 มีจำนวน 57 เรื่อง และปี พ.ศ. 2566 มีจำนวน 33 เรื่อง ซึ่งไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ และยังคงผลกระทบต่อจำนวนตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์อีกด้วย (คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 2566)

มีนักวิชาการต่างๆ ที่มุ่งให้ความสนใจในการศึกษาถึงการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้ในการอธิบายเรื่องการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Depue and Collins, 1999) โดย ตั้งอยู่บนพื้นฐานทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานของ (Herzberg, Mausner and Snyderman, 1959) ที่ได้อธิบายว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน เป็นสิ่งที่ผลักดันให้บุคลากรมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือกล่าวได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มียุทธวิธีต่อการกระทำของบุคคลเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า มีนักวิชาการได้นำทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานมาใช้ในการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการผลิตผลงานวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ของอาจารย์ โดยมุ่งให้การศึกษา 2 ประเด็นของแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน แต่ก็ยังมีบทสรุปของการศึกษาเชิงประจักษ์ที่ไม่ชัดเจน โดยนรา หัตถสิน และวิวิธญา ชูราชิ (2560); พรนิภา วิจารย์จิต (2565) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความสำเร็จในการทำผลงานวิชาการของ

คณาจารย์ ในขณะที่ เนตรนภัส จันทรพงษ์ และ ดุสิต อธิณวัฒน์ (2559) และ ธันยา พรหมบุรุษย์ และ ผุสดี ใจชุ่มใจ (2564) พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ไม่ส่งผลต่อการผลิตผลงานการวิจัยของอาจารย์

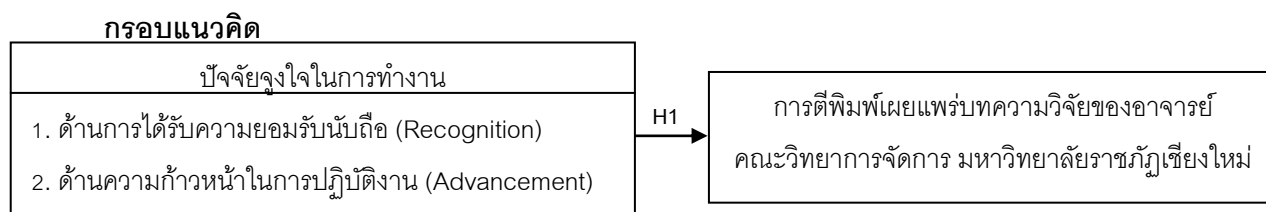
ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยของอาจารย์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยจะศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะดำเนินการสอบถามกับอาจารย์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่ยังคงปฏิบัติหน้าที่ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 70 คน ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านงานวิจัย และมีเป้าหมายหลักเพื่อนำผลงานวิจัยไปใช้พัฒนางานตามนโยบายขององค์กร และสร้างแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพอาจารย์ให้มีผลงานการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยจำนวนมากยิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นการกระตุ้นอาจารย์ให้เกิดปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิชาการ และสามารถนำผลงานจากการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยนำไปใช้ประกอบการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการตามหลักเกณฑ์การพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของอาจารย์ในระดับต่อไป (ประกาศ ก.พ.อ., 2565)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อทดสอบปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยของอาจารย์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

สมมติฐานโครงการวิจัย

สมมติฐาน (H_1): อิทธิพลของปัจจัยจูงใจในการทำงานส่งผลต่อการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยของอาจารย์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

จากการทบทวนวรรณกรรม สามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานเกิดจากความต้องการทางจิตใจของคนเราและความต้องการทางสังคมเป็นเรื่องนามธรรมเป็นเรื่องของจิตใจ ไม่มีตัวตนให้จับต้องได้ ความมั่นคงปลอดภัยทั้งชีวิตและทรัพย์สินในอาชีพ หน้าที่การงานความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง การยอมรับนับถือจากคนอื่นหรือกลุ่มคนที่เราเข้าไปเกี่ยวข้องหรือมีความสัมพันธ์ด้วย รวมความกว้างออกไปอีกจนถึงการยอมรับนับถือยกย่องให้เกียรติยศชื่อเสียงมากขึ้นจากสาธารณชน จนกระทั่งประสบความสำเร็จและสมหวังในชีวิต ความต้องการทางจิตใจเป็นนามธรรมที่จับต้องไม่ได้ดังกล่าวมาแล้วนั้น แต่เป็นสิ่งที่มนุษย์มีความต้องการทางจิตใจต่อไปแบบไม่มีที่สิ้นสุด

(Herzberg et al., 1959) ได้ศึกษาทฤษฎีสองปัจจัย (Two factor theory) ที่จะกระตุ้นให้คนขยันทำงานมากขึ้นเป็นสองพวก คือ ปัจจัยบำรุงรักษา ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานขององค์กร และสภาพการทำงาน และปัจจัยจูงใจ ได้แก่ เรื่องการได้รับความสำเร็จในงานที่ทำ การได้รับการยกย่อง การเป็นที่ยอมรับจากคนอื่น และการมีโอกาสดำเนินงาน เป็นต้น ทั้งนี้ ปัจจัยบำรุงรักษา เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงานหรือเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความรู้สึกทางลบกับงานที่ทำ

และเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมที่เขาทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 6 ด้าน ดังนี้ 1) นโยบายและการบริหารงานขององค์กร (Company policy and administration) 2) การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) 3) เงินเดือน (Salary) 4) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน (Interpersonal relation on the job) 5) สภาพการทำงาน (Working conditions) และ 6) ความมั่นคงของงาน (Security)

ส่วนปัจจัยจูงใจทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่เขาทำ ปัจจัยเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกในทางบวกกับงานที่เขาทำ และเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานที่ปฏิบัติ และบุคคลจะได้รับการจูงใจให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ด้วยปัจจัยเหล่านี้ เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 6 ด้านดังนี้ 1) ความสำเร็จในงานที่เขาทำ (Achievement) 2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) 3) ลักษณะของงานที่เขาทำ (Working it Self) 4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) 5) ความก้าวหน้า (Progress) และ 6) การเจริญเติบโต (Growth)

ซึ่งปัจจัยจูงใจข้างต้นนี้จะช่วยกระตุ้นหรือจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในงานและทำงานเต็มที่ มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งการใช้ปัจจัยจูงใจนี้อาจทำได้โดยการมอบหมายงานให้พนักงานทำงานเต็มที่ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานทุกคนมีโอกาสทำงาน เพื่อได้ไปสู่ความสำเร็จและก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะงานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ นำมาซึ่งการได้รับการยกย่อง มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานต่อบุคคล ในการแสดงพฤติกรรมและทำงานด้วยความพึงพอใจมากขึ้น

2. แนวความคิดทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรม สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นแก่บุคคลในการใช้ความพยายามผลักดันให้เกิดการกระทำอย่างต่อเนื่อง มีแนวทางที่แน่นอนเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวกับเนื้อหาสาระของงานโดยตรง ซึ่งทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพตามแนวคิดของ Frederick Herzberg ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คณะ (2539) มี 5 ประการ คือ

1) ความสำเร็จในงานที่เขาทำ (Work Achievement) หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานที่เขาทำนั้นอย่างยิ่ง

2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The Work It-self) หมายถึง งานที่มีความน่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร โอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

มีนักวิชาการได้นำทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานมาใช้ในการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการผลิตผลงานวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ของอาจารย์ โดยมุ่งให้การศึกษา 2 ประเด็นของแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน แต่ก็ยังมีบทสรุปของการศึกษาเชิงประจักษ์ที่ไม่ชัดเจน โดยนรา หัตถสิน และ วิริญญา ชูราช (2560); พรนิภา วิจารณ์จิต (2565) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความสำเร็จในการทำผลงานวิชาการของคณาจารย์ ในขณะที่ เนตรนภัส จันทร์พวง และดุสิต อธิบุวัฒน์ (2559) และ ธันยา พรหมบุญมย์ และสุชาติ ใจชุ่มใจ (2564) ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

ไม่ส่งผลกระทบต่อการผลิตผลงานการวิจัยของอาจารย์ ดังนั้น การวิจัยในครั้งนี้ จึงมุ่งที่จะศึกษาแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด โดยประชากร คือ อาจารย์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่ยังคงปฏิบัติหน้าที่ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 70 คน

2. **เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล** เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยเป็นคำถามที่ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรมและได้พัฒนามาจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาสร้างเป็นข้อคำถาม ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นคำถามแบบตัวเลือก (Check list question)

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ข้อมูลคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (Advancement) เป็นข้อคำถามแบบมาตราวัดมาตราส่วน (Rating scale) 5 ระดับของ (Likert, 1932)

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับจำนวนบทความวิจัยที่เคยได้รับตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติและระดับนานาชาติของอาจารย์ย้อนหลัง 3 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2564 - 2566 โดยให้เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended Form)

3. **การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ** มีการตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ด้วยผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องจำนวน 3 ราย ซึ่งได้ค่าดัชนีสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ที่คำนวณได้สูงกว่า 0.5 ในทุกข้อคำถาม แสดงว่า ข้อคำถามตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยสามารถนำไปใช้ได้ (สิน พันธุ์พินิจ, 2551) และได้ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยได้นำแบบสอบถามออกไปทดสอบ (Try-out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย เพื่อตรวจสอบว่าข้อคำถามสามารถสื่อความหมายตามความต้องการและมีความเหมาะสมหรือไม่ ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ เท่ากับ 0.961

4. **การเก็บรวบรวมข้อมูล** ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว (Cross-sectional study)

5. **การวิเคราะห์ข้อมูล** สถิติที่ใช้ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Enter multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

1. **ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม** โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่

ข้อมูลส่วนบุคคล	ส่วนใหญ่ พบว่า	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	หญิง	49	70.00
2. อายุ	41 – 45 ปี	20	28.57
3. ระดับการศึกษา	ระดับปริญญาโท	44	62.86
4. สถาบันที่สำเร็จการศึกษาสูงสุด	มหาวิทยาลัยในประเทศไทย	62	88.57
5. ตำแหน่งทางวิชาการ	ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ	47	67.14
6. ประสบการณ์ในการทำงาน /การสอน	11 – 20 ปี	33	47.14

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	ส่วนใหญ่ พบว่า	จำนวน (คน)	ร้อยละ
7. ประสบการณ์ในการทำงานวิจัย	1 – 5 ปี	33	47.14
8. บทความที่เคยตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติ	1 บทความ	26	48.15
9. บทความที่เคยตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ	1 บทความ	15	75.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 70 มีอายุอยู่ระหว่าง 41-45 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 62.86 สำเร็จการศึกษาสูงสุดจากสถาบันการศึกษาในประเทศไทย จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 88.57 ส่วนใหญ่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 67.14 มีประสบการณ์ในการทำงาน/การสอน 11-20 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 47.14 มีประสบการณ์ในการทำงานวิจัย 1-5 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 47.14 เคยตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารระดับชาติ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 48.15 และเคยตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารระดับนานาชาติ 1 บทความ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	Mean	S.D.	แปลผล
1. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition)			
1) ท่านรู้สึกได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร เมื่อบทความวิจัยของท่านได้รับการตีพิมพ์เป็นปัจจัยจูงใจให้ท่านตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารระดับชาติ และระดับนานาชาติ	3.87	0.850	เห็นด้วยมาก
2) ท่านรู้สึกได้รับการยอมรับและยกย่องจากกลุ่มวิชาชีพหรือหน่วยงานภายนอกเมื่อบทความวิจัยของท่านได้รับการตีพิมพ์ เป็นปัจจัยจูงใจให้ท่านตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารระดับชาติ และระดับนานาชาติ	4.09	0.830	เห็นด้วยมาก
3) ท่านได้รับรางวัลตอบแทน เช่น เกียรติบัตร โล่เกียรติยศ เมื่อบทความวิจัยของท่านได้รับการตีพิมพ์ เป็นปัจจัยจูงใจให้ท่านตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารระดับชาติ และระดับนานาชาติ	3.99	0.843	เห็นด้วยมาก
4) การได้รับค่าตอบแทนในรูปแบบตัวเงินที่เหมาะสม เมื่อท่านสามารถผลิตบทความวิจัย/ผลงานวิชาการและตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารระดับชาติและนานาชาติ	4.11	0.713	เห็นด้วยมาก
5) ท่านได้รับผลการประเมินภาระงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับจำนวนบทความวิจัยของท่านที่ได้รับการตีพิมพ์ เป็นปัจจัยจูงใจให้ท่านตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารระดับชาติ และระดับนานาชาติ	4.30	0.667	เห็นด้วยมาก
6) ท่านมีบทบาทและมีความสำคัญต่อองค์กร เมื่อท่านได้รับการตีพิมพ์เป็นปัจจัยจูงใจให้ท่านตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารระดับชาติ และระดับนานาชาติ	3.94	0.961	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.05	0.586	เห็นด้วยมาก

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจในการทำงาน	Mean	S.D.	แปลผล
2. ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (Advancement)			
1) ท่านมีโอกาสในการเขียนบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารระดับชาติและนานาชาติตามที่ต้องการ เป็นปัจจัยเชิงใจให้ท่านตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารระดับชาติ และระดับนานาชาติ	4.19	0.767	เห็นด้วยมาก
2) ท่านมีโอกาสเข้าร่วมฝึกอบรมเกี่ยวกับการเขียนบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารระดับชาติ และนานาชาติอย่างต่อเนื่อง เป็นปัจจัยเชิงใจให้ท่านตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารระดับชาติและนานาชาติ	3.97	0.834	เห็นด้วยมาก
3) ท่านได้รับสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์กรเพื่อเขียนบทความวิจัยตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารระดับชาติและนานาชาติ	4.04	0.824	เห็นด้วยมาก
4) ท่านสามารถนำบทความวิจัยของท่านที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารระดับชาติและนานาชาติไปใช้ประกอบการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการได้	4.51	0.697	เห็นด้วยมากที่สุด
5) ท่านมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่จากบทความวิจัยของท่านที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารระดับชาติ และนานาชาติ	4.17	0.761	เห็นด้วยมาก
6) บทความวิจัยของท่านที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารระดับชาติและนานาชาติมีผลต่อการพิจารณาสัญญาจ้างงานจนครบอายุ 60 ปี	3.80	1.016	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.11	0.606	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจในการทำงานด้านการได้รับความยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.586 ในประเด็นย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ประเด็นการได้รับผลประโยชน์ภาระงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับจำนวนบทความวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.667 และความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.606 ในประเด็นย่อยที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด คือ ประเด็นการนำบทความวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารระดับชาติและนานาชาติไปใช้ประกอบการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.697

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยของอาจารย์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเป็นแบบนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter multiple regression analysis) ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ตารางที่ 3 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงใจในการทำงาน

Correlation Matrix		
	การได้รับความยอมรับนับถือ	ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
การได้รับความยอมรับนับถือ (X1)	1.000	
ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (X2)	0.114	1.000

จากตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้ง 2 มีค่าเท่ากับ 0.114 ซึ่งน้อยกว่า 0.3 โดย ยุทธ ไกรวรรณ (2556) กล่าวว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่น้อยกว่า 0.30 จะไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity หรือปัญหาที่ตัวแปรอิสระไม่ควรมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งเป็นเงื่อนไขในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยเชิงจิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยของอาจารย์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบปกติ

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.198	0.185		18.233	0.000**
การได้รับความยอมรับนับถือ (X1)	0.202	0.208	0.063	0.972	0.335
ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (X2)	1.327	0.101	0.854	13.122	0.000**
R = 0.849, Adjusted R ² = 0.712, F = 26.231, R ² = 0.720, Std. Error of the Estimate = 1.003					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า สนับสนุนเป็นบางส่วนของสมมติฐานที่ 1 (H1): อิทธิพลของปัจจัยเชิงจิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยของอาจารย์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานส่งผลต่อการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยของอาจารย์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยสามารถพยากรณ์ความสำเร็จ ได้ร้อยละ 72.00 หรือกล่าวได้ว่า ยิ่งอาจารย์ให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ยิ่งมีแนวโน้มทำให้จำนวนการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยเพิ่มขึ้น

อภิปรายผล

จากข้อค้นพบของการวิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยของอาจารย์ คือ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ยิ่งอาจารย์ให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ยิ่งมีแนวโน้มทำให้จำนวนการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากบทความวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่สามารถนำไปใช้ในการเพื่อยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการตามประกาศของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ประกาศ ก.พ.อ., 2565) สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (Two factor theory) ของ Frederick Herzberg (Frederick Herberg's Two-Factor Theory) (Herzberg et al., 1959) ที่อธิบายไว้ว่า ปัจจัยความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานหรือตำแหน่งหน้าที่จะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลต่อความสำเร็จของตนเองและองค์กรในอนาคต และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับผลการศึกษาเชิงประจักษ์ของ นรา หัตถสิน และวิวิญญา ชูราช (2560); พรนิภา วิจารณจิต (2565) ที่ค้นพบว่า ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการผลิตผลงานวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ของอาจารย์ เนื่องจากความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานช่วยสร้างทัศนคติเชิงบวกในงานและส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรทำให้อาจารย์มีความพึงพอใจในงานผลิตผลงานวิชาการของอาจารย์เพื่อให้บรรลุความพึงพอใจส่วนบุคคลในที่สุด

ยิ่งไปกว่านั้น เดชดนัย จัยชม และ คณะ (2562) พบว่า ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการตีพิมพ์บทความวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวารสารระดับนานาชาติ เนื่องจากบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ดังกล่าว สามารถนำไปใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการได้มากกว่าการตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติ ถึงแม้ว่าการตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ

จะเป็นเรื่องค่อนข้างยากก็ตาม แต่ถ้าบทความนั้นได้ผ่านเกณฑ์การพิจารณาผลงานและได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ก็จะมีส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และได้รับเงินประจำตำแหน่งซึ่งเป็นสิ่งที่ท้าทายเป็นอย่างมาก

2. ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ไม่ส่งผลต่อการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยของอาจารย์ คือ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ผลการวิจัยพบว่า การได้รับความยอมรับนับถือไม่มีความสำคัญต่อแนวโน้มที่ทำให้จำนวนการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยของอาจารย์เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงประจักษ์ของ เนตรนภัส จันทรพวง และดุสิต อธิวัฒน์ (2559) ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ไม่ส่งผลต่อการผลิตผลงานการวิจัยของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และเป็นไปในทิศทางเดียวกับข้อค้นพบของ ธัญยา พรหมบุรณย์ และดุสิต ใจชุ่มใจ (2564) ที่ค้นพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ไม่ได้เป็นปัจจัยลำดับต้นที่มีความสำคัญต่อการตีพิมพ์บทความวิจัย/วิชาการในวารสารของบุคลากรสายวิชาการกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สรุปผลการวิจัย

อาจารย์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ระหว่าง 41-45 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทในประเทศไทย ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ มีประสบการณ์ในการทำงาน/การสอน 11-20 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานวิจัย 1-5 ปี เคยตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารระดับชาติและระดับนานาชาติ 1 บทความ และปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยของอาจารย์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ คือ ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ในขณะที่ด้านการได้รับความยอมรับนับถือไม่ส่งผลต่อการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย โดยเป้าหมายสูงสุดของข้อค้นพบในครั้งนี้ คือ สามารถนำข้อค้นพบไปเสนอแนะกับผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีจำนวนการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยของอาจารย์เพิ่มขึ้น

1. ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย ควรมีนโยบายที่ชัดเจนถึงประโยชน์ในเรื่องของความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของอาจารย์หากมีผลงานที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัย และให้การสนับสนุนส่งเสริมทั้งด้านเงินทุนสำหรับการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยและบทความวิชาการแก่บุคลากร รวมทั้งสนับสนุนให้อาจารย์ได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยอย่างเต็มที่ ยิ่งไปกว่านั้นควรมีการสื่อสารนโยบายดังกล่าวให้กับอาจารย์ได้ตระหนัก เพื่อที่จะมองเห็นถึงประโยชน์ และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้จำนวนการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยของอาจารย์เพิ่มขึ้น

2. ผู้บริหารระดับคณะ ควรมุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ นักวิจัย ผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการระดับชาติและนานาชาติให้เป็นที่ยอมรับ และการสร้างเครือข่ายทางวารสารในศาสตร์สาขาของอาจารย์ ทั้งนี้ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือดังกล่าวจะช่วยให้อาจารย์มีจำนวนการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยของอาจารย์เพิ่มขึ้น

3. สถานวิจัยระดับคณะ ควรเป็นศูนย์ให้คำปรึกษาด้านการวิจัยหรือคลินิกวิจัย การจัดตั้งทีมพี่เลี้ยงนักวิจัยหรือผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย และจัดโครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ด้านการวิจัย โดยเฉพาะเรื่องการเขียนบทความวิจัยและเทคนิคการตีพิมพ์บทความวิจัยระดับนานาชาติอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะปัจจัยจูงใจในการทำงานเท่านั้นที่ส่งผลต่อการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยของอาจารย์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ดังนั้นควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติม เช่น กระบวนการ การจัดการความรู้ ด้านเทคนิคการตีพิมพ์เผยแพร่บทความวิจัยในวารสารวิชาการระดับชาติและนานาชาติของอาจารย์ เป็นต้น เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2. การวิจัยครั้งนี้มุ่งทดสอบอาจารย์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่เท่านั้น ดังนั้นควรศึกษาพื้นที่อื่นด้วย เช่น คณะอื่นๆ หรือมหาวิทยาลัยอื่นๆ เพื่อนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบและตรวจสอบกับผลการวิจัยในครั้งนี้ ว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

เอกสารอ้างอิง

- คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. (2566). รายงานผลการประเมินตนเอง ปีการศึกษา 2566. เชียงใหม่: ไอร์ดา ก๊อปปี.
- เดชณัย จัยชุม, รสสุคนธ์ แสงมณี, ศิริพันธุ์ ศิริพันธุ์, ดิษิตชัย เมตตาริกานนท์ และ รจเรข กำแหงกิจ. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการในวารสารระดับนานาชาติของอาจารย์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 6(2), 1-13.
- ธัญญา พรหมบุญมย์ และ ผุสดี ใจชุ่มใจ. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อการตีพิมพ์บทความวิจัย/วิชาการในวารสารของบุคลากรสายวิชาการกลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/690272>
- นรา หัตถสิน และ วิริญญา ชูราชิ. (2560). การวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการตีพิมพ์ผลงานวิชาการของอาจารย์: ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 8(2), 19-36.
- เนตรนภัส จันทรพิวง และ ดุสิต อธิวุฒินันท์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*, 5(1), 1-19.
- ประกาศ ก.พ.อ. (2562) เรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณาการพิจารณาทางวิชาการ สำหรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ พ.ศ. 2562. *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 136 ตอนพิเศษ 151 ง. หน้า 13-14. สืบค้นจาก https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2562/E/151/T_0013.PDF
- ประกาศ ก.พ.อ. (2565). เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2564. *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 139 ตอนพิเศษ 4 ง. หน้า 20 – 50. สืบค้นจาก https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2565/E/004/T_0022.PDF
- พรชนก ทองลาด. (2561). การเขียนบทความวิจัยเพื่อเผยแพร่ผลงานทำได้อย่างไร. *วารสารปัญญาวัฒน์*, 10(พิเศษ), 279-291.
- พรนิภา วิจารณ์จิต. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. *วารสารวิชาการธรรมทรรณ*, 22(3), 81-93.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. (2565). แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ระยะ 6 ปี (พ.ศ. 2565 – 2570). สืบค้นจาก https://plan1.cmru.ac.th/documents/univ/PLAN_2565-2570.pdf
- มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. (2567). แผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570). สืบค้นจาก <https://www.dhrm.cmru.ac.th/web/wp-content/uploads/2024/04/O-18-CMRU.pdf>
- ยุทธ ไกรวรรณ. (2556). *การวิเคราะห์สถิติหลายตัวแปรสำหรับงานวิจัย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, ลัทธิกาล ศรีระมย์, ขวลิต ประภาวามนธ์ และ สุดา สุวรรณภิมย์. (2539). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2551). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: บริษัท วิทย์พัฒน์ จำกัด.
- Depue, R. A. and Collins, P. F. (1999). Neurobiology of the structure of personality:dopamine facilitation of incentive motivation, and extraversion. *Behavior and Brain Sciences*, 22(3), 491-517.
- Herzberg, F., Mausner, B. and Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Likert, R. (1932). A Technique for the Measurement of Attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 1-55.