

การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ
โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาและการวิเคราะห์เมต้า

ปริญาณิพนธ์
ของ
ดวงพร อุ่ณจิตต์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2549

การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ
โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาและการวิเคราะห์เมต้า

บทคัดย่อ
ของ
ดวงพร อุ้นจิตต์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2549

ดวงพร อุ่นจิตต์. (2549). การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาและการวิเคราะห์เมต้า. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พวงรัตน์ เกษรแพทย์, รองศาสตราจารย์ดุษฎิ โยเหลา

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ โดยการวิเคราะห์เนื้อหาซึ่งสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ โดยเป็นงานวิจัยประเภทเชิงสำรวจ/บรรยาย เชิงสหสัมพันธ์ และเชิงเปรียบเทียบ จำนวน 44 เรื่อง ส่วนการวิเคราะห์เมต้าได้สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาระงานหลักด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ โดยเป็นงานวิจัยประเภทเชิงสหสัมพันธ์ และเชิงเปรียบเทียบ จำนวน 7 เรื่อง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นปรินซ์นิพนธ์ หรือวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาระดับปริญญาโท และปริญญาเอก และอาจารย์ของหน่วยงาน/สถาบัน พิมพ์เผยแพร่ในระหว่างปีการศึกษา 2536 -2546 จำนวน 44 เรื่อง สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ และการแจกแจงความถี่ และการบรรยายสรุปเนื้อหาจากผลการวิจัยของงานวิจัยแต่ละเรื่อง ส่วนการวิเคราะห์เมต้า ใช้สูตรการเปรียบเทียบของกลาสในการหาค่าขนาดอิทธิพล

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์เนื้อหา พบว่า งานวิจัยที่ศึกษาคุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ส่วนใหญ่ศึกษาด้านการพัฒนาตนเองของอาจารย์มากที่สุด อาจารย์ที่มีคุณลักษณะด้านความรู้ความเข้าใจในวิชาการและในพฤติกรรมของนักศึกษา ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาอาจารย์ อยู่ในระดับมากมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติภาระงานด้านการสอนของอาจารย์และด้านการวิจัยอยู่ในระดับมาก คุณลักษณะด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาอาจารย์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ

2. ผลการวิเคราะห์เมต้า สามารถแบ่งผลงานวิจัยได้เป็นสองทาง โดยงานวิจัยทางบวก พบว่าแรงจูงใจในการทำวิจัยมีความสัมพันธ์ต่อทัศนคติต่อการทำวิจัยของอาจารย์ ซึ่งมีขนาดอิทธิพลมากที่สุดคือ .58 ส่วนงานวิจัยทางลบ พบว่า แหล่งเงินทุนมีความสัมพันธ์กับการทำวิจัยของอาจารย์ ซึ่งมีขนาดอิทธิพลเป็นลบมากที่สุดคือ -.26

THE SYNTHESIS OF RESEARCH RESULTS ON CHARACTERISTICS OF
PUBLIC UNIVERSITY FACULTY MEMBERS USING META ANALYSIS AND
CONTENT ANALYSIS

AN ABTRACT
BY
DUANGPORN OONJITT

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

May 2006

Duangporn Oonjitt. (2006). *The Synthesis of Research results on Characteristic of Public University Faculty Members using Meta Analysis and Content Analysis*. Thesis, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Assist. Prof. Dr. Puongrat Kesornpat, Assoc. Prof. Dr. Dussadee Yoelao.

The purposes of this research was to synthesize the research results related to the characteristic of the faculty members of the public university. The content analysis was synthesized forty- four research reports using descriptive researches, correlation researches and comparative studies that related to characteristic of public university faculty members. The Meta analysis was analyzed research reports related to public university faculty workload in which seventh research reports were using correlation research and comparative research.

Forty-four sample researches were consisted of master and professor degree thesis and some professors' research studies that were published B.E. 1993 – 2003. Source materials analyses were used basic statistics method such as percentage, frequency and descriptive research results. For meta-analysis was used Glass (1981) technique.

The results were as follows:

1. The results from content analysis showed that mostly research reports were emphasized on faculty members' self-development characteristic of faculty members such as understanding of academy and students behavior, working skill and self-development had a positive relationship to work load and research for more. Working skill and self-development had a positive relationship to faculty members' job satisfaction.

2. The results from meta analysis were divided in two ways: on positive effect show that motivated on workings researches correlated to faculty research attitude which highly effect size was .58, on negative effect show that shortage budget correlated faculty research had highly negative effect size was -.26

การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ
โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาและการวิเคราะห์เมต้า

ปริญญานิพนธ์
ของ
ดวงพร อุ่ณจิตต์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2549

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ
โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ด้วยเนื้อหาและการวิเคราะห์เมต้า

ของ

นางสาวดวงพร อุณจิตต์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญสิริ จีระเดชากุล)
วันที่ 19 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2549

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ดุชนี โยเหลา)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เรือโท ดร.ไพบูรณ์ อ่อนมั่ง)

..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์ ดร.ราชัน บุญธิมา)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ ด้วยความเมตตา กรุณา และความเอื้ออาทรจากบุคคลหลายท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ดุชนิ โยเหลา กรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ที่ให้ความเมตตาและให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์เรือโท ดร. ไพบุลย์ อ่อนมั่ง อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา ที่กรุณารับเป็นกรรมการสอบปากเปล่าและได้ให้คำแนะนำแก้ไขข้อบกพร่อง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ทุกท่าน

ขอขอบคุณ คุณอัมพร สินอยู่ คุณสุวรรณี ทองคำ คุณสายพิน อินสม ผู้ซึ่งเป็นทั้งพี่และเพื่อนร่วมรุ่น' 29 มีมิตรไมตรีส่งมอบแรงใจและแรงกายให้ผู้วิจัยได้พบจุดหมายของการศึกษาในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณอีกหลายๆ ท่าน ที่ไม่ได้กล่าวนาม ณ ที่นี้ ที่ให้กำลังใจในการศึกษาครั้งนี้ จนเกิดความสำเร็จ

คุณค่าและประโยชน์ของปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ หากพึงมี ขอน้อมบูชาในพระคุณพ่อ-แม่ และครูอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนและประสิทธิ์ประสาทวิทยาทานต่างๆ ให้แก่ผู้วิจัย

ดวงพร อุ่นจิตต์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ข้อตกลงเบื้องต้น	8
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
มหาวิทยาลัยของรัฐและบทบาทของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ	10
คุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ	12
ภาระงานหลักของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ	24
ความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย	34
การวิเคราะห์เนื้อหา	44
การวิเคราะห์เมต้า	49
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	62
งานวิจัยในประเทศ	62
งานวิจัยต่างประเทศ	64
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	68
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	68
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	68
การเก็บรวบรวมข้อมูล	69
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	70
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	73
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา	73
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เมต้า	91

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สังเขปความมุ่งหมายของการวิจัย	96
วิธีการดำเนินการวิจัย	96
สรุปผลการวิจัย.....	97
อภิปรายผลการวิจัย.....	99
ข้อเสนอแนะ.....	102
 บรรณานุกรม	 104
 ภาคผนวก	 110
ภาคผนวก ก แบบสรุปรายละเอียดของงานวิจัย.....	111
ภาคผนวก ข รายชื่องานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัย ของรัฐปี พ.ศ. 2536-2546	 120
 ประวัติย่อผู้วิจัย	 126

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ความถี่และร้อยละ จำแนกตามลักษณะข้อมูลเบื้องต้นของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ คุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ.....	74
2 แสดงขนาดอิทธิพลของภาระงานด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ.....	91

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
2 การเปรียบเทียบคุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีต่อการสอนยอดเยี่ยม ของนักวิจัยด้านการศึกษา 5 ท่าน	15

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม สิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก่อให้เกิดผลดีและผลเสียกับประเทศหลายประการ โดยเฉพาะผลดีด้านความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ผลเสียคือปัญหาความผันผวนทางเศรษฐกิจ อันนำไปสู่ปัญหาทางการเมือง ปัญหาสังคม-สิ่งแวดล้อม ปัญหาครอบครัว (ชุดินันท์ แสงหิรัญ ; และ สุทศศรี วงษ์สมาน. 2537 : 23) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะมีการปฏิรูปการอุดมศึกษา การศึกษาระดับอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยถือเป็นการพัฒนาบุคลากรในระดับสูงให้มีความรู้ความสามารถที่จะเป็นกลไกสำคัญ อันจะนำไปสู่การพัฒนากระบวนการต่าง ๆ ทางสังคมในระดับต่าง ๆ จนถึงระดับประเทศ (เทียนทองแก้ว. 2541 : 6) ประเทศที่ก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างกว้างขวาง จะมีมหาวิทยาลัยที่ก้าวหน้าและพัฒนาอยู่เสมอ มหาวิทยาลัยจึงเป็นสิ่งบ่งชี้ถึงความก้าวหน้าในการพัฒนาประเทศของสังคมเสมอมา (มนสิข ลิทธิสมบุรณ์. 2536 : 78) และการพัฒนาที่ก้าวหน้าหรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของอาจารย์ (มุสตี ผลสารมย์. 2542 : 122) จนบางแห่งเรียกว่าอาจารย์นี้แหละคือ มหาวิทยาลัย (อุทุมพร จามรمان. 2541) เพราะคุณภาพของอาจารย์เป็นเครื่องบ่งชี้คุณภาพของมหาวิทยาลัยและเป็นองค์ประกอบสำคัญในการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ (สุกัญญา สุวรรณาคินทร์. 2537 : 30)

มหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษา เป็นรูปแบบการจัดการศึกษาขั้นสูงสุดของระบบการศึกษา มีภารกิจหลัก คือ 1) การสอนหรือการผลิตบัณฑิต 2) การวิจัยหรือการพัฒนาสร้างสรรค์องค์ความรู้ 3) การบริการทางวิชาการแก่สังคมที่หมายถึงการกระจายความรู้ และ 4) การทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมหรือการจรรโลงคุณธรรม ดังนั้นภารกิจหลักของอาจารย์มหาวิทยาลัยจึงมี 4 ด้าน เช่นกัน (สุรศักดิ์ บำรุงวงศ์. 2537 : 31) จากผลการวิจัยที่พบ อาจารย์ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญและปฏิบัติมากคือ ด้านการสอน ในอเมริกาอาจารย์ผู้สอนต้องทำวิจัยควบคู่ไปกับการสอน ซึ่งการวิจัยในสิ่งที่สอนถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการเตรียมการสอน ส่วนงานวิจัยที่ตนเองสนใจจะแยกออกมาต่างหาก แต่อาจารย์ไทยมักมองว่าสอนคือสอน นั่นคือค้นหาและดำเนินการสอน การวิจัยนั้นแยกออกจากการสอนโดยเด็ดขาด (อุทุมพร จามรมาน. 2541; อ้างอิงจาก สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. 2541 : 12) ส่วนที่ปฏิบัติรองลงมาก็คือการวิจัย เพราะนอกจากงานสอนที่มีคุณภาพแล้วอาจารย์ยังต้องสร้างงานวิจัยที่มีคุณภาพออกสู่สังคมไปพร้อมกัน แม้ว่า จะมีอุปสรรคในการทำวิจัยของอาจารย์มาก อาทิ ภาระงานสอนมาก อาจารย์ที่มีคุณวุฒิซึ่งไม่ได้เป็นหลักสูตรให้ทำงานด้านการวิจัย ขาดแนวทางในการดำเนินงานวิจัยอย่างถูกต้อง อาจารย์ขาดความรู้และทักษะในภาษาอังกฤษอย่างเพียงพอต่อการใช้ประโยชน์ ขาดการอุดหนุนในด้านทุนทรัพย์ ขาดความร่วมมือ

ทางด้านความคิดเห็น อุปกรณ์ เครื่องมือ เป็นต้น ซึ่งเป็นอุปสรรคจากปัจจัยภายนอกไม่ใช่อุปสรรคจากเนื้อหาจากการวิจัยของอาจารย์ (อนุพงษ์ ขจรศักดิ์บำเพ็ญ. 2542 : 31-32) ส่วนการบริการทางวิชาการหรือการกระจายความรู้พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยบางแห่งถูกเชิญให้ไปเป็นวิทยากรจากบริษัทเอกชนหรือหน่วยงานอื่นๆ เป็นส่วนใหญ่ การเผยแพร่งานวิจัยหรือบทความวิชาการยังคงไม่แพร่หลายนัก สำหรับภารกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งไม่มีแม้แต่กระบวนการ ไม่มีแม้แต่องค์ความรู้ในเรื่องนั้นและไม่เคยแสวงหาหรือทำกันน้อยมาก (เทียนฉาย กิระนันท์. 2537 : 13) ดังนั้น ภารกิจหลัก 4 ด้าน ของอาจารย์ยังคงพบปัญหาที่ต้องริหาแนวทางแก้ไขและพัฒนาให้การปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน ให้มีคุณภาพหรือประสิทธิภาพมากขึ้น

ในขณะที่อาจารย์มหาวิทยาลัยนั้นมีการกิจหลักที่สำคัญ 4 ด้าน แต่เมื่อพิจารณาถึงคุณสมบัติส่วนตัวของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐตามข้อเท็จจริงและความคาดหวังของสังคมนั้น อาจารย์มีคุณลักษณะที่เอื้อต่อการทำหน้าที่ข้างต้นมาน้อยเพียงใดแล้ว ท่านปัญญานันทภิกขุ (2543 : 44) กล่าวว่า อาจารย์มีหน้าที่โดยย่อ 11 ประการคือ แนะนำให้เล่าเรียนดี บอกศิลปให้สิ้นเชิง-ไม่ปิดบังอำพราง ยกย่องศิษย์ให้ปรากฏในเพื่อนฝูงและประชาชน ทำการป้องกันในทิศทางทั้งหลาย ตั้งจิตประกอบด้วยพรหมวิหารสี่ สอนดีและคุ้มครองดี ฉลาดในการชี้แจงเหตุผล หัดให้ศิษย์มีนิสัยรักงาน ตั้งใจวิจารณ์เหตุผลที่ปรากฏเฉพาะหน้า ต้องอบรมใจให้มีกำลังจริง สอดคล้องกับเบญจ มังคละพฤกษ์ (2544 : 54-55) กล่าวว่าผู้ทำหน้าที่สั่งสอนโดยเฉพาะครู อาจารย์พึงประกอบด้วยคุณสมบัติและประพฤติตามหลักปฏิบัติคือ เป็นกัลยาณมิตร ตั้งใจประสิทธิ์ความรู้ ดำเนินลีลาครูทั้งสี่ อันได้แก่ ชี้ให้ชัด ชวนให้ปฏิบัติ เราให้กล้า ปลุกให้ร่าเริง นอกจากนี้ต้องมีหลักตรวจสอบสามได้แก่ สอนด้วยความจริง สอนอย่างมีเหตุผล สอนให้ได้ผลจริง ตลอดจนทำหน้าที่ครูต่อศิษย์ลักษณะเหล่านี้เป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยที่เป็นพื้นฐานสำคัญต่อการปฏิบัติภาระงานหลักให้ได้บรรลุผล และประเด็นอันควรให้ความสนใจคือ คุณลักษณะของผู้สอนในมหาวิทยาลัยในอุดมคติ ซึ่งเป็นข้อค้นพบที่ชี้ชัดจากผลการวิจัยในสหรัฐอเมริกาของ แกดเซลลา (ฉลอง บุญญานันต์ ; และศุภชัย สุกรวรรณ. 2529 : 90 ; อ้างอิงจาก Gadzella. 1968) พบว่า ผู้สอนในมหาวิทยาลัยจะต้องมีองค์ประกอบดังนี้ 1) มีความรู้ในวิชาที่ตนสอน 2) มีความสนใจอย่างลึกซึ้งในวิชาที่สอน 3) มีความยืดหยุ่น รู้จักสอนให้ตรงกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน 4) มีการเตรียมการสอนอย่างดี 5) ใช้ภาษาที่เหมาะสมอธิบายได้ชัดเจนเหมาะกับวัยของผู้เรียน ดังนั้นเมื่อพิจารณาโดยสรุปจะพบความสอดคล้องใกล้เคียงกันของคุณลักษณะของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย จะต้องประกอบด้วย (1) มีความรู้ความเข้าใจที่ลึกซึ้งในเนื้อหาวิชาที่สอน (2) มีเจตคติที่ดีในวิชาชีพ เช่น การสอนดี คุ้มครองดี ตั้งจิตประกอบด้วย พรหมวิหารสี่ ยกย่องศิษย์ให้ปรากฏในเพื่อนฝูงและประชาชน แนะนำดี ตั้งใจประสิทธิ์ความรู้หรือมีความกระตือรือร้นในการทำงาน (3) มีบุคลิกภาพที่ดี เช่น การเป็นกัลยาณมิตร ฉลาดในการชี้แจงเหตุผล (4) มีความสามารถหรือทักษะในการปฏิบัติงานได้ดี เช่น ให้เล่าเรียนดี มีหลักตรวจสอบสาม มีความยืดหยุ่น รู้จักสอนให้ตรงกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน นอกจากนี้อาจารย์จะต้อง

พัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อให้เกิดคุณภาพในการสอนของอาจารย์มากยิ่งขึ้นจึงจะสมบูรณ์ เพราะหากอาจารย์ไม่พัฒนาตนเองแล้ว ย่อมไม่เกิดคุณภาพในการสอน

จากการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ทำให้เกิดคำถามว่า คุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศไทย จะมีลักษณะเป็นอย่างไร แนวโน้มหรือทิศทางที่จะเป็นในอนาคตเป็นอย่างไร ด้านใดมีมาก ด้านใดมีน้อย และอาจารย์มีความพึงพอใจกับคุณลักษณะที่เป็นอยู่หรือไม่ หรือคุณลักษณะของอาจารย์ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานในปริมาณมากน้อยเพียงใด โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีผลงานวิจัย พบว่า อาจารย์จะอยู่ทำงานต่อไปหรือไม่ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจเพียงประการเดียว (สภาอาจารย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. 2541 : 38) ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ วัดได้จากระดับที่เกิดขึ้นของอาจารย์เอง แสดงด้วยการวัดเจตคติของอาจารย์ นอกจากผลงานวิจัยจะแสดงค่าความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐแล้ว การแสดงค่าความพึงพอใจในงานยังแสดงถึงสภาพความเป็นอยู่ในการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐอีกด้วย ขณะเดียวกันพบว่า มีงานวิจัยที่ค้นคว้าเกี่ยวกับคุณลักษณะของอาจารย์ของรัฐซึ่งมีรายละเอียดที่แตกต่างเฉพาะกันโดยเฉพาะและมีความหลากหลายของตัวแปรมาก ขาดความเชื่อมโยงหรือข้อสรุปที่ชัดเจน จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ภาระงานหลักของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ มาสังเคราะห์ด้วยเทคนิควิเคราะห์เนื้อหา และเทคนิควิเคราะห์เมต้า เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจนเกี่ยวกับคุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศไทย โดยการวิเคราะห์เนื้อหาได้ใช้วิธีของคริฟเฟนดรอพ โดยนำผลการวิจัยกลุ่มตัวอย่างมาบรรยายสรุปอย่างเป็นระบบ ส่วนวิเคราะห์เมต้า ได้ใช้วิธีของกลาส ซึ่งเป็นวิธีที่มีความน่าเชื่อถือ และให้ข้อสรุปที่ถูกต้องแม่นยำ โดยจะแสดงข้อมูลเป็นตัวเลขหรือเป็นปริมาณ เพื่อบอกขนาดอิทธิพลของคุณลักษณะอาจารย์ว่ามีปริมาณมากน้อยเท่าใด ในส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นงานวิจัย ที่นำมาศึกษาในครั้งนี้เป็นงานวิจัยในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก และของอาจารย์มหาวิทยาลัย ที่พิมพ์เผยแพร่ตั้งแต่ พ.ศ.2536 – 2546 โดยงานวิจัยครั้งนี้คาดว่าจะเกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่สามารถนำไปเป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา โดยการบรรยายสรุปตามลักษณะของงานวิจัย 2 ประการดังนี้

1.1 การบรรยายสรุปลักษณะข้อมูลเบื้องต้นของงานวิจัย ได้แก่ จำนวนงานวิจัย จำแนกตามสถาบันและปีการศึกษาที่วิจัย ประเภทของการวิจัย ขนาดประชากรกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปร

ที่ศึกษา สมมติฐานการวิจัย วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง แบบแผนการวิจัย ประเภทของ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ และสถิติวิเคราะห์ข้อมูล

1.2 การบรรยายสรุปผลงานวิจัย ได้แก่ การบรรยายสรุปที่มาจากผลการวิจัยแต่ละเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัย

2. เพื่อสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เมต้า โดยศึกษาขนาดอิทธิพล และความแปรปรวนของขนาดอิทธิพลของภาระงานหลักด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลที่ได้จากการสังเคราะห์คุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ในครั้งนี้ จะทำให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยทราบถึงคุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ที่มีต่อภาระงานหลัก และความพึงพอใจในงานในอาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ เพื่อเป็นแนวทางสนับสนุนกระบวนการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยต่อไป

2. ผลที่ได้จากการสังเคราะห์คุณลักษณะอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ทำให้ทราบถึงผลสรุปที่ชัดเจนเกี่ยวกับคุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ และทำให้ทราบถึงปริมาณขนาดอิทธิพลของภาระงานหลักด้านการวิจัยว่ามีปริมาณมากน้อยเพียงใด ตลอดจนแนวโน้มหรือทิศทางการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐในอนาคต

การสังเคราะห์งานวิจัยครั้งนี้ได้ใช้กระบวนการเชื่อมโยงความรู้จากงานวิจัยที่มีอยู่ประกอบพิจารณาการสังเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการทำงานวิจัยต่อไปได้

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งสังเคราะห์งานวิจัยเฉพาะปริญญาโทหรือวิทยานิพนธ์ของนิสิตระดับปริญญาโทและเอก และงานวิจัยของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาทั่วประเทศตั้งแต่ปี พ.ศ.2536-2546 ที่เป็นงานวิจัยเรื่องเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศไทย 23 แห่ง โดยการรวบรวมงานวิจัยเหล่านี้จากสำนักงานหอสมุดกลางมหาวิทยาลัยของรัฐในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า) มหาวิทยาลัยศิลปากร นอกจากนี้ยังได้รวบรวมในแหล่งอื่นได้แก่ หอสมุดแห่งชาติ หอสมุดสภาวิจัย เป็นต้น

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ที่เป็นงานวิจัย ปรวิญญานิพนธ์หรือวิทยานิพนธ์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างงานวิจัยที่สามารถนำมาสังเคราะห์ได้จริง มีจำนวน 44 เรื่อง การวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา สำหรับงานวิจัยที่สามารถนำไปวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาได้ สามารถใช้งานวิจัยได้จำนวน 7 เรื่อง

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

1.1 คุณลักษณะอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ได้แก่

- 1.1.1 ด้านความรู้ความเข้าใจ
- 1.1.2 ด้านเจตคติ
- 1.1.3 ด้านบุคลิกภาพ
- 1.1.4 ด้านทักษะการปฏิบัติงาน
- 1.1.5 ด้านการพัฒนาตนเอง

2. ตัวแปรตาม ได้แก่

2.1 ภาระงานหลักของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ 4 ด้าน ได้แก่

- 2.1.1 ด้านการสอน
- 2.1.2 ด้านการวิจัย
- 2.1.3 ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม
- 2.1.4 ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

2.2 ความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณลักษณะอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ หมายถึง สิ่งที่เป็นลักษณะประจำที่ดีของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาการอย่างแตกฉานและลึกซึ้ง ความรู้ความเข้าใจในเรื่องพฤติกรรมหรือธรรมชาติของนักศึกษา ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดการ ภาวะผู้นำ กระบวนกลุ่ม ตลอดจนการสามารถนำความรู้ที่มีไปปฏิบัติดำเนินการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.2 ด้านเจตคติ แบ่งเป็นเจตคติต่ออาชีพตนเอง และเจตคติต่อนักศึกษา เจตคติต่ออาชีพตนเอง หมายถึง การมองโลกในแง่ดี การมีความกระตือรือร้นในการทำงาน การมีศีลธรรม จรรยาบรรณในหน้าที่อาชีพผู้สอนที่ดี เป็นผู้ใฝ่รู้ หาประสบการณ์ใหม่ๆ มีความรู้สึกผิดชอบในใจที่ดี มีการปฏิบัติตามวัฒนธรรมทางสังคม ส่วนเจตคติต่อนักศึกษา หมายถึง การให้ความไว้วางใจแก่นักศึกษา การรับฟังความคิดเห็นของนักศึกษา

1.3 ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง การแสดงออกของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ เช่น การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นักศึกษาและบุคคลทั่วไป เป็นผู้มีระเบียบวินัยในตนเอง เสียสละ มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น ความเป็นกัลยาณมิตร มีธรรมวาจา มีความประพฤติปฏิบัติที่ดีเหมาะสม แต่งกายเหมาะสมตามโอกาส แสดงความสนใจเอาใจใส่นักศึกษาเมื่อต้องการคำแนะนำหรือให้คำปรึกษา

1.4 ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน หมายถึงความสามารถในการทำงาน แบ่งเป็น ด้านวิชาการและด้านการบริหาร ด้านวิชาการได้แก่ การใช้ทักษะต่างๆ ในการเรียนการสอน เช่น ทักษะการถ่ายทอดเนื้อหาวิชาโดยการพูด ทักษะสื่อสาร (รับ-ส่งสาร) ทักษะการจับประเด็นปัญหาต่างๆ ในการเรียนการสอน ทักษะในการจูงใจหรือโน้มน้าวใจผู้ฟัง ทักษะการบริหารจัดการ ทักษะการทำงานวิจัย แต่งตำรา การบริการวิชาการแก่สังคม ตลอดจนการทำหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ส่วนด้านการบริหาร อาจารย์อาจเป็นกรรมการหรือหัวหน้าภาควิชา ดังนั้นจึงควรมีทักษะการปฏิบัติงานด้านการบริหาร เช่น การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความสามารถในการวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคคล การอำนวยการ การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ

1.5 ด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง การเสริมสร้างศักยภาพของตัวอาจารย์เอง หรือการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน โดยมีกระบวนการตามขั้นตอนและเทคนิควิธีการต่างๆ เช่น การลาศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ การฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ การสัมมนาทางวิชาการในและนอกมหาวิทยาลัยตนเอง ทั้งในและต่างประเทศ การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ การไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทั้งในและต่างประเทศ เช่น การแต่งตำรา การทำวิจัย

2. ภาระงานหลัก หมายถึง งานที่อาจารย์มหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติ ตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการสอน ได้แก่ การปฏิบัติตามบทบาทในกิจกรรมการเรียนการสอน อาจารย์ต้องมีความรู้วิชาการดี มีความสามารถเชี่ยวชาญในวิชาชีพที่จะทำการสอน เช่น การเตรียมการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่อการสอน การวัดผลและประเมินผล การศึกษา

2.2 ด้านการวิจัย ได้แก่ ทักษะต่อการทำวิจัย การปฏิบัติงานหรือการทำงาน ด้านการวิจัย การผลิตผลงานวิจัย ประสพการณ์ด้านการวิจัย ปัญหาและความต้องการการทำวิจัย เจตนาเชิงพฤติกรรมการทำวิจัย ตลอดจนการดำเนินงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย อาทิ การแต่งตำราวิชาการ หรือเพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน หรือการต่อยอดองค์ความรู้เดิมที่มีเป็นต้น

2.3 ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ได้แก่ การปฏิบัติตามงานในด้านการช่วยเหลือสังคม รวมถึงการเอาใจใส่และความต้องการเข้าไปช่วยเหลือสังคม โดยเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในสังคมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยหรือระหว่างมหาวิทยาลัย ซึ่งมีวิธีการดำเนินการหลายวิธี เช่น ให้คำปรึกษา การปาฐกถา ตลอดจนการแก้ไขปัญหาพร้อมกับชุมชนสังคม เป็นต้น

2.4 ด้านการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ได้แก่ การปฏิบัติงานด้านการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยมีวิธีการปฏิบัติและดําเนินการต่าง ๆ หลายวิธี เช่น ในหลักสูตรสาขามนุษยศาสตร์ได้สอดแทรกการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเข้ากับเนื้อหาวิชาการ หรือการสร้างบรรยากาศในการปลูกฝังให้แก่วรรณกรรมได้ เป็นต้น

3. ความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ หมายถึง ระดับความชอบหรือพอใจบุคคลจะเกิดความพึงพอใจในงานก็ต่อเมื่องานที่ปฏิบัติสามารถสนองตอบความต้องการของเขาได้ ซึ่งความพึงพอใจนี้สามารถวัดได้จากระดับที่เกิดขึ้นซึ่งจะมีปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นๆ แสดงได้ด้วยการวัดเจตคติของผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ ในงานวิจัยเรื่อง(กลุ่มตัวอย่าง)ที่ใช้ตัวแปรความพึงพอใจ ซึ่งเป็นการวัดความพึงพอใจในงาน

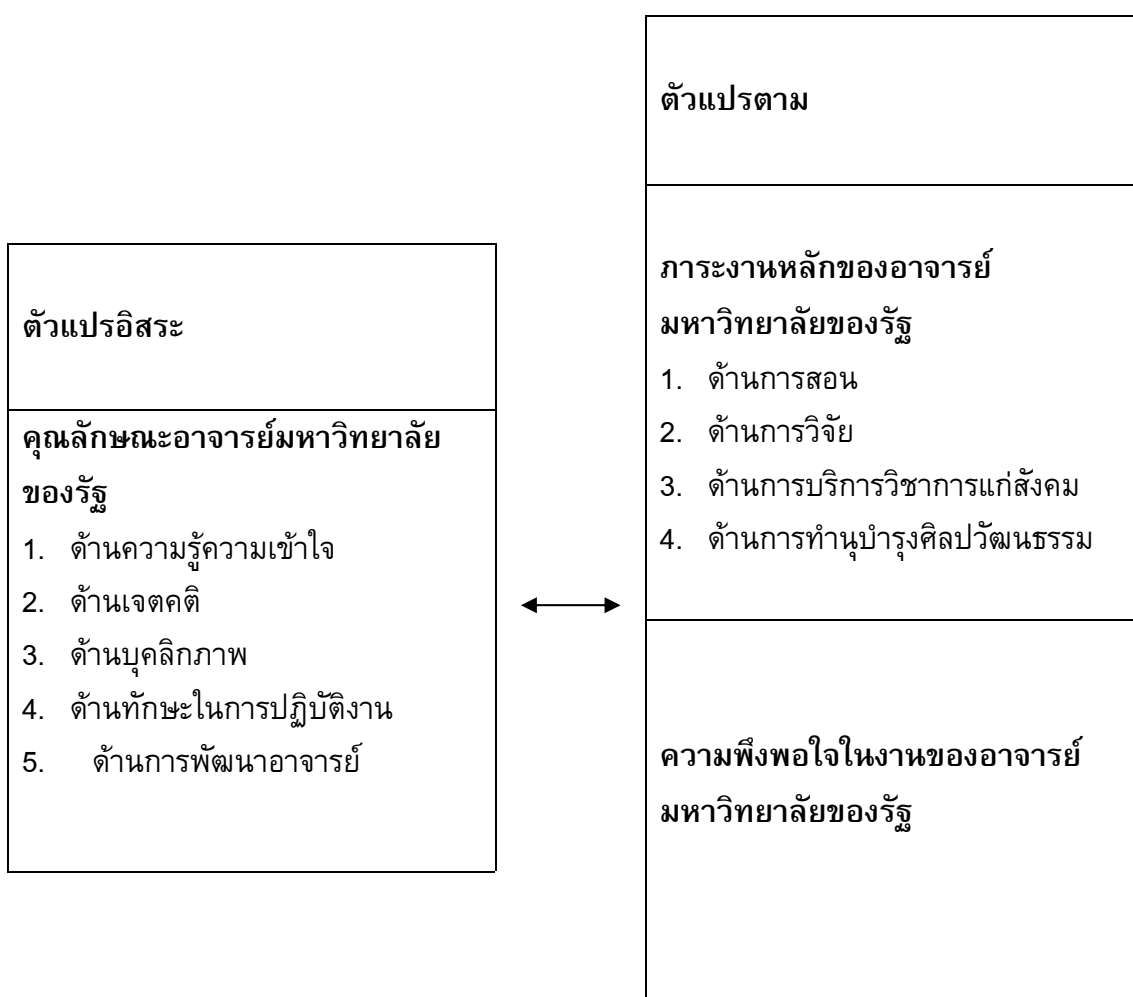
4. การสังเคราะห์งานวิจัย หมายถึง การรวบรวมผลงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ มาสังเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาเป็นหลัก โดยใช้กลุ่มประชากรตัวอย่างที่เป็นงานวิจัย ปรินทิพหรือวิทยานิพนธ์ ของนิสิตปริญญาโทและปริญญาเอกตามลำดับ และงานวิจัยของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา ที่มีรายงานผลการวิจัย ปี พ.ศ. 2536-2546

5. การวิเคราะห์เมตา (Meta Analysis) หมายถึง การใช้กระบวนการทางสถิติในการสังเคราะห์งานวิจัยที่ศึกษาปัญหาเดียวกันหรือมีกลุ่มตัวแปรเดียวกัน โดยงานวิจัยที่ใช้เป็นงานวิจัยที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยมีการวิเคราะห์เป็น t , F , d , S^2 , SD และ r โดยผู้วิจัยใช้วิธีการแปลงค่าหรือผลการวิจัยที่ยังไม่ได้มีค่าเป็นผลสหสัมพันธ์ (r) เนื่องจากงานวิจัยที่นำมาเป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์จำนวนมาก ในการวิจัยครั้งนี้ได้ตัวแปรตามคือ ภาระงานหลักของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านการวิจัย แบ่งเป็น การผลิตผลงานวิจัย ประสพการณ์การวิจัย ปัญหาการทำงานวิจัย ความต้องการทำงานวิจัย ทักษะต่อการทำวิจัย เจตนาเชิงพฤติกรรมการทำวิจัย การทำวิจัยของอาจารย์

6. ขนาดอิทธิพล (Effect size) หรือบางแห่งเรียกว่า ขนาดของผล หมายถึง ค่าสถิติ ที่วัดในหน่วยมาตรฐาน หรือดัชนีมาตรฐาน ที่คำนวณจากผลการวิจัยเชิงทดลอง (d) งานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (r) ของตัวแปรต้นคือ เพศ อายุ อายุราชการ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ เงินประจำตำแหน่งวิชาการ คณะที่สังกัด คุณลักษณะของอาจารย์ทางการวิจัย ระยะเวลาในการทำวิจัย ปริมาณเวลาในการทำวิจัย ประสพการณ์การวิจัย ประสพการณ์ด้านการวิจัย แรงจูงใจในการทำวิจัย การพัฒนาตนเองทางการวิจัย การสนับสนุนของผู้บริหาร จำนวนแหล่งเงินทุน การไม่เคยทำการวิจัย การคิดจะทำการวิจัย การเคยทำการวิจัย และพฤติกรรมการทำวิจัย ส่วนตัวแปรตามคือ ภาระงานหลักของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านการวิจัย

7. การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) หมายถึง เทคนิควิธีการหนึ่งในการสังเคราะห์งานวิจัย โดยใช้วิธีการสรุปบรรยายคุณลักษณะงานวิจัยทั้งหมด ได้แก่ จำนวนงานวิจัย จำแนกตามสถาบันและปีการศึกษา ประเภทของการวิจัย ขนาดประชากรกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา สมมติฐานการวิจัย วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง แบบแผนการวิจัย ประเภทของเครื่องมือที่ใช้ใน

การวิจัย การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ และสถิติการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์เนื้อหาเป็นวิธีการสรุปเนื้อหาอย่างเป็นระบบ ชัดเจน ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการของ คริปเพนดอร์ฟ (Krippendorff, 1980) เพื่อให้ได้ข้อสรุปและเชื่อมโยงจากผลการวิจัยทั้งหมดที่นำมาสังเคราะห์รวม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ข้อตกลงเบื้องต้น

การสังเคราะห์งานวิจัยที่ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาผู้วิจัยได้นำผลงานวิจัยที่ใช้ตัวแปรตามคือ ภาระงานหลักและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐมาเป็นกรอบในการศึกษาสังเคราะห์ ที่มาจากสถาบันอุดมศึกษาทั่วประเทศไทย และเป็นรายงานผลการวิจัยตั้งแต่ปี พ.ศ.2536-2546

การสังเคราะห์งานวิจัยที่ใช้เทคนิควิธีการวิเคราะห์เมตา ผู้วิจัยได้นำผลงานวิจัยที่ใช้ตัวแปรตามตัวเดียวกันคือ ภาระงานหลักของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านการวิจัยมาเป็นกรอบในการศึกษาสังเคราะห์ โดยงานวิจัยที่สามารถใช้ได้จะต้องเป็นงานวิจัยเชิงเปรียบเทียบและงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ มีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่มีผลการวิเคราะห์เป็น t , z , F , SD และ r เป็นต้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังได้เสนอตามหัวข้อ ต่อไปนี้

1. มหาวิทยาลัยของรัฐและบทบาทของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ
2. คุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ
3. ภาระงานหลักของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ
4. ความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ
5. การวิเคราะห์เนื้อหา
6. การวิเคราะห์เมต้า
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศและต่างประเทศ

1. มหาวิทยาลัยของรัฐและบทบาทของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ

มหาวิทยาลัยของไทยได้มีพัฒนาการมาเป็นลำดับ นับตั้งแต่การจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาของไทยแห่งแรกของประเทศคือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปี พ.ศ. 2459 และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์และการเมือง มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และมหาวิทยาลัยศิลปากร ที่จัดตั้งในระยะต่อมา เพื่อเปิดสอนในสาขาวิชาเฉพาะทางเพื่อผลิตคนเข้ารับราชการ การผลิตกำลังคนระดับกลางและระดับสูงมีความจำเป็นมากขึ้นในยุคของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศนับตั้งแต่ปี 2500 เป็นต้นมา การอุดมศึกษาจึงมีความหลากหลายทั้งในด้านหน่วยงานที่จัดประเภทของการจัดรูปแบบและเนื้อหาสาระของการจัดทำให้เกิดความหลากหลายทางด้านคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การบริหารและการจัดการ ตลอดจนกลุ่มคนผู้รับบริการ ทั้งนี้ การอุดมศึกษาได้มุ่งเพื่อการผลิตกำลังคนเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเป็นสำคัญ(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2544 : 13)

บทบาทของรัฐกับมหาวิทยาลัยนั้นถือว่าเป็นหลักการในแนวทางอันเดียวกันทุกประเทศ นั่นคือรัฐจะมุ่งให้สถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยเป็นแหล่งผลิตความรู้ สร้างกำลังคนและช่วยการพัฒนาประเทศของตนอย่างกว้างขวาง ดังนั้นรัฐจึงมีบทบาทและหน้าที่ในการกำกับดูแลให้การอุดมศึกษาสนองต่อความต้องการของรัฐและได้ทำหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาเองได้อย่างเต็มที่ด้วยพร้อมกันไป ส่วนการที่รัฐจะกำกับดูแลในรูปใดหนอย่างไรนั้นย่อมขึ้นกับแนวคิดพื้นฐาน สภาพแวดล้อม ความเหมาะสมของแต่ละประเทศไป ซึ่งโดยทั่วไปจะมีแนวทางการกำกับดูแล 2 ลักษณะใหญ่ๆ คือ รูปแบบรัฐบังคับบัญชา กับ รูปแบบรัฐกำกับดูแล (ไพฑูรย์ สินลารัตน์. 2543 : 108-109) ในประเทศไทย การกำกับดูแลดำเนินการมาในรูปแบบแรกมาตลอด โดยรัฐจะเป็น

ผู้ควบคุมดูแลมหาวิทยาลัยเองในลักษณะที่เป็นสถาบันราชการที่จะต้องดำเนินการภายใต้กรอบของราชการเช่นเดียวกับหน่วยราชการอื่นๆ ระบบมหาวิทยาลัยจึงเป็นระบบราชการโดยปรกติ

มหาวิทยาลัยพัฒนาและก้าวหน้ามาโดยมีอาจารย์เป็นแกนนำสำคัญ ซึ่งในรายงานวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายสำคัญ เกี่ยวกับอาจารย์มหาวิทยาลัย ในด้านการทำงานต่อภาระหน้าที่หลัก ดังนั้นข้อมูลที่จะนำเสนอต่อไปนี้เป็นภาพรวมเกี่ยวกับอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ที่มีบทบาทและหน้าที่อย่างไรบ้าง ภารกิจคืออะไร มีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานของอาจารย์อะไรบ้าง ตลอดจนระบบการบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยมีลักษณะอย่างไรบ้าง เพื่อให้ได้แนวทางหรือแนวคิดในการพัฒนาและการบริหารอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ และที่กำลังจะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐต่อไป (อุทุมพร จามรมานและคณะ. 2542 : 1)

คำว่า อาจารย์ หมายถึง ผู้สอนวิชาการความรู้ หรือ คำที่ใช้เรียกนำหน้าชื่อบุคคลเพื่อแสดงความยกย่องว่ามีความรู้ในทางใดทางหนึ่ง (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. 2525 : 939) เมื่อรวมคำว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยจึงหมายถึง ผู้สอนวิชาความรู้ในระดับอุดมศึกษามีหน้าที่หลัก 4 ด้าน คือ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่ง ประกอบ บุปรัตน์ ได้แบ่งบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ไว้ 2 ประเด็นใหญ่ๆ (สุกัญญา สุวรรณาคินทร์. 2537 : 31) คือ บทบาทของอาจารย์ในฐานะที่เป็นข้าราชการและบทบาทของอาจารย์ในด้านวิชาการ

1.1 บทบาทของอาจารย์ในฐานะเป็นข้าราชการ ตามสภาพของไทยอาจารย์มีฐานะ 2 ประการคือ 1) เป็นข้าราชการพลเรือนภายใต้บัญญัติของพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน 2) เป็นข้าราชการและพลเรือนในมหาวิทยาลัยตามกฎหมายฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2507 ข้อ 11 ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ซึ่งข้อ 11(ก) คือ ตำแหน่งที่มีหน้าที่สอนวิจัย และให้บริการทางวิชาการ ได้แก่ ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์และอาจารย์ ซึ่งคล้ายข้อ 1.1 แต่ต่างกันในปีกลีย่อยโดยเฉพาะการเลื่อนตำแหน่ง

บทบาทของอาจารย์ในฐานะเป็นข้าราชการนี้เป็นการผูกมัดให้อาจารย์สำนึกในหน้าที่มากกว่าข้าราชการอื่นๆ ในชั้นเดียวกัน เพราะอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษานั้น อาจจะเป็นลักษณะวิชาชีพที่สูงสุดวิชาชีพหนึ่ง ซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันไปจากข้าราชการประเทศอื่นๆ

1.2 บทบาทของอาจารย์ในด้านวิชาการ ในสถาบันอุดมศึกษาหน้าที่ของอาจารย์จะเกี่ยวพันกับการส่งเสริมวิชาการต่างๆ จึงมีการดำเนินการค้นคว้าวิจัยต่างๆ ขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถาบันอุดมศึกษา ดังนั้นภาระหน้าที่หลักของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาหรือในมหาวิทยาลัยจึงประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (สุกัญญา สุวรรณาคินทร์. 2537 : 29)

2. คุณลักษณะอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ

อาชีพครูอาจารย์ต่างกับอาชีพอื่นตรงที่เป็นผู้สอน ผู้สร้างคน (สวัณก์ นิยมคำ. 2535 : 7) สังคมต้องการครูอาจารย์ที่ดีไว้สอนบุตรหลาน และสถานศึกษาก็ต้องการครูอาจารย์ที่ดีไว้สอนเช่นกัน แล้วครูที่ดีเป็นอย่างไร จากการประมวลความคิดคุณลักษณะต่าง ๆ ของครูที่ดีตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ศาสตราจารย์สวัณก์ นิยมคำ (2535 : 7-8) กล่าวว่าคุณสมบัติของครูอาจารย์ที่ดีจะต้องมองที่พฤติกรรมของครูที่สามารถสังเกตได้และวัดได้ และพยายามเขียนออกมาเป็นสูตรหรือสมการ ดังนั้นคนที่ได้ชื่อว่าเป็นครูที่ดีจะต้องประกอบด้วย 3 ค คือ ความเป็นนักวิชาการ มีความสามารถในการสอน และมีความเป็นครู จะขาดประการใดประการหนึ่งไม่ได้

มีความเป็นนักวิชาการ ความเป็นนักวิชาการในมหาวิทยาลัย สังคมคาดหวังเป็นดังนี้ (สวัณก์ นิยมคำ. 2535 : 8 - 21)

- 1) เป็นผู้มีความรู้สูงดังคำเปรียบเทียบกับครูนั้นจะต้องมีความรู้ประดุจนักปราชญ์
- 2) เป็นปัญญาชนชั้นนำ โดยทำงานอาศัยกิจกรรมทางปัญญาเป็นหลัก มีความสามารถคิด อ่านได้ดีเป็น Intellectual Elite เป็น Social Brain เป็นบัวที่พ้นน้ำแล้ว
- 3) เป็นผู้รู้และตื่นตัวทางวิชาการอยู่เสมอที่ต้องศึกษาค้นคว้าวิจัยเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมเสมอ
- 4) เป็นที่พึ่งของสังคมและช่วยแก้ปัญหาของสังคม
- 5) เป็นผู้เตือนสติสังคมและชี้นำสังคม
- 6) เป็นผู้ที่มีความกล้าหาญทางจริยธรรมและยืนอยู่บนความถูกต้องของสัจธรรม ยึดมั่นถือมั่นในสัจธรรมและคุณธรรมวิชาการไม่ใช้วิชาการไปในทางที่ไม่ถูกต้อง

มีความสามารถในการสอน ความสามารถในการสอนนับเป็นจุดเด่นของอาชีพครู เช่น วิทยาศาสตร์จะมีความแตกต่างไปจากนักวิทยาศาสตร์ ซึ่งเป็นนักวิชาการ ความสามารถในการสอนนั้นได้มีอยู่แบ่งไว้ 4 ระดับ คือ

- ถ้าท่านอยากเป็นครูอ่อนหัด ก็จงสอนด้วยการบอกเกิด (A Poor teacher tells)
- ถ้าท่านอยากเป็นครู พอใช้ได้ ก็จงสอนด้วยการอธิบายเกิด (An average teacher explains)
- ถ้าท่านอยากเป็นครูชั้นดี ก็จงสอนด้วยการสาธิตให้เขาเห็นจริงเกิด (A good teacher demonstrates)
- ถ้าท่านอยากเป็นครูชั้นเลิศ ก็จงสอนด้วยการทำให้เขาเกิดความคิดและความภาคภูมิใจเกิด (And a great teacher inspires)

มีความเป็นครู ความเป็นครูอาจารย์กล่าวได้เป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) จริยธรรมและคุณธรรมทั่ว ๆ ไปเป็นเรื่องเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติที่ดี และชอบทั้งทางกาย วาจา และใจ ที่ครูต้องมีเหนือปวงชนทั่วไป (2) จริยธรรมและคุณธรรมเฉพาะที่ครูพึงมีต่อศิษย์

เป็นกัลยาณมิตรของศิษย์ (3) จริยธรรมและคุณธรรมที่สมาคมวิชาชีพครูสถาบันที่ควบคุมดูแล การประกอบวิชาชีพครูกำหนดให้ถือปฏิบัติที่เรียกว่า จรรยาบรรณของครู

สำหรับคุณลักษณะที่เหมาะสมสำหรับผู้ประกอบอาชีพเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ในทัศนะของศาสตราจารย์ไพฑูรย์ พงศบุตร (2537 : 4-7) ประกอบด้วย 3 ประการสำคัญ คือ

1. มีจิตวิญญาณของความเป็นครู กล่าวคือ ครูจักต้องมีความรักที่จะถ่ายทอดวิชา ความรู้ให้แก่ศิษย์ ความพอใจที่เห็นความเจริญก้าวหน้าของศิษย์ และความกระตือรือร้นที่จะอบรม สั่งสอนศิษย์ให้เป็นคนดี

2. มีความใฝ่รู้ เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นยิ่งสำหรับผู้เป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยซึ่งจะ คอยติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ มิฉะนั้นจะไม่มีความรู้ที่ ทันสมัยมาสอนให้แก่ศิษย์ได้ ความใฝ่รู้นั้นจะก่อให้เกิดปรัชญาญาณ (Wisdom) อันนำไปสู่ความเป็น เลิศทางวิชาการ (Academic excellence) ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับสังคมมหาวิทยาลัย

3. มีความพอใจกับความสมถะและชีวิตที่เรียบง่าย การประกอบอาชีพอาจารย์ มหาวิทยาลัยให้ผลตอบแทนในรูปของเงินทองไม่มากเท่ากับบางอาชีพ ทั้ง ๆ ที่ต้องการผู้ที่มี คุณวุฒิสูง ฉะนั้นผู้ที่เข้ามาสู่วงการอาชีพอาจารย์ จึงต้องพร้อมที่จะดำรงชีวิตอย่างเรียบง่าย ไม่หรูหราฟุ้งเฟ้อ มีความสุขอยู่กับการได้รับความนับหน้าถือตาจากลูกศิษย์ ลูกหาและสังคม มากกว่าความสุขที่ได้รับจากสิ่งเป็นรูปธรรมอย่างอื่น

ประเภทของอาจารย์มหาวิทยาลัย

คลีเมอร์ (อุทุมพร จามรมานและคณะ. 2542 : 3 ; อ้างอิงจาก Kremer. 1991) ได้แบ่งอาจารย์ ออกเป็นสายอาชีพ 8 กลุ่ม คือ

1. อาจารย์ดีพร้อม (All Stars) คือเป็นอาจารย์ที่ปฏิบัติทุกภารกิจได้แก่ การสอน การวิจัย และการบริการทางวิชาการ
2. อาจารย์สอนดี วิจัยเด่น (Researchers and Teacher)
3. อาจารย์สอนเก่ง บริการเยี่ยม (Teachers and Good citizens)
4. อาจารย์นักวิจัยใฝ่บริการ (Researchers and good citizens)
5. อาจารย์นักวิจัย (Researchers)
6. อาจารย์รักการสอน (Teachers)
7. อาจารย์พลเมืองดี (Good Citizens)
8. อาจารย์ไม่มุงพะพันใด ๆ (Uninvolved)

ลิขิต วีระเวทิน (2537) แบ่งอาจารย์ออกเป็น 4 ประเภทคือ

1. ประเภทที่เป็นอาจารย์อุทิศชีวิตให้กับการสอน อาจารย์ประเภทนี้จะให้ความสำคัญกับการสอนมาก มีลักษณะอนุรักษ์นิยม ภูมิใจในความเป็นครู มีจิตใจเสียสละเพื่อส่วนรวม

2. ประเภทที่เป็นอาจารย์ สอนวิชาการ อาจารย์ประเภทนี้มีฐานะเป็นผู้สอน และให้ความรู้ทางวิชาการเป็นผู้รับผิดชอบการสอนเป็นไปตามหน้าที่ระหว่างผู้ให้ความรู้และผู้รับความรู้เท่านั้น

3.ประเภทที่เป็นวิทยากร อาจารย์ประเภทนี้มีความรู้เฉพาะเรื่อง และชอบรับเชิญไปบรรยายในที่ต่างๆ มีความสัมพันธ์กับผู้ฟังบรรยายในลักษณะการขายสินค้า

4.ประเภทขายเสียงได้แก่นักวิชาการที่ดูเหมือนมีความรู้หลายเรื่องแต่ไม่ลุ่มลึก ทำตัวเป็นทั้งอาจารย์และวิทยากร

เปรียบเทียบอาจารย์มหาวิทยาลัยไทยกับอาจารย์มหาวิทยาลัยตะวันตก

จอร์จ (สุนทรวดี เรียร์พิเชษฐ์. 2539 : 38-40 ; อ้างอิงจาก George. 1990) ซึ่งเป็นอาสาสมัครของมูลนิธิฟูล์ไบรท์ มาสอนหนังสือในมหาวิทยาลัยไทย ได้ทำการวิจัยการทำงานของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาไทยจำนวน 75 คน เพื่อเปรียบเทียบกับอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศทางตะวันตก ผลการวิจัยพบว่า

1. งานวิชาการของไทย มีลักษณะติดดิน คือ เป็นการทำงานที่เน้นการปฏิบัติ และหาแนวทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น เช่นเดียวกับงานวิชาการในอเมริกา
2. อาจารย์อเมริกาและไทย รักความอิสระไม่ชอบระเบียบข้อบังคับ
3. อาจารย์ไทยมีความเป็นกันเอง ใช้ความคุ้นเคยส่วนตัวเข้ามามีบทบาทในการทำงาน ชอบการติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ
4. อาจารย์ไทยและอเมริกาไม่ชอบคนที่วางอำนาจเหนือผู้อื่น ชอบทำตามสบาย
5. อาจารย์อเมริกาถือว่าในโลกวิชาการเป็นสิ่งท้าทาย การที่จะยอมทำตามผู้อื่นโดยไม่สมเหตุผลเป็นสิ่งไม่ควรทำ แต่อาจารย์ไทยจะยอมรับ เชื่อฟังกันตามอาวุโส ตามตำแหน่ง และสถานภาพทางวิชาการ และภูมิหลังของครอบครัว
6. อาจารย์อเมริกาจะแยกระหว่างเรื่องงานกับเล่น เวลาทำงานจะจริงจังมาก แต่อาจารย์ไทยจะไม่ค่อยจริงจังกับการทำงานจึงดูเหมือนว่าเล่น
7. ในเรื่องวางแผนการทำงานอาจารย์อเมริกันทำงานตรงเวลาขณะทำงานจะตั้งใจทำงานไม่ต้องการให้ผู้ใดรบกวนหรือขัดจังหวะ แต่อาจารย์ไทยจะทำงานปรับเวลายุ่งเสมอ เวลาจะไม่แน่นอน จะทำงานหลายอย่างในช่วงเวลาเดียวกัน เป้าหมายของผลงานไม่ชัดเจน
8. อาจารย์ไทยจะเน้นระเบียบขั้นตอนในการทำงานต้องดูเรียบร้อยไว้ก่อน อาจารย์อเมริกันจะเน้นผลงานมากกว่าระเบียบขั้นตอน

รายงานผลการวิจัยหนึ่งพบว่า ในทัศนะของนักศึกษาแล้ว คุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัย ในอุดมคติควรประกอบด้วย (ฉลอง บุญญานันต์ และศุภชัย สุกรวรรณ. 2529 : 104) ดังนี้ (เรียงจากมากที่สุดไปน้อยสุด)

1. ความรู้ในห้องที่สอน
2. การเตรียมการสอนประจำวัน
3. การสื่อความหมาย
4. การเคารพความคิดเห็นของนักศึกษา
5. การเข้าหาได้ง่าย

สำหรับคุณลักษณะของอาจารย์ที่นักศึกษาเห็นว่าสำคัญมากที่สุดได้แก่ คุณลักษณะด้านความรู้ (Cognitive domain) โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับวิชาการที่จะสอน และคุณลักษณะด้านการปฏิบัติ (psychomotor domain) โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับการเตรียมการสอนประจำวันและการสื่อความหมาย ส่วนคุณสมบัติด้านความรู้สึกและเจตคติ (Affective domain) นั้น นักศึกษามองว่าสำคัญในอันดับรองจากทั้ง 2 ด้าน ดังกล่าวข้างต้น

การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอาจารย์มหาวิทยาลัยที่ดี ในต่างประเทศของ ไบยอกโค และ ดีเวทเตอร์ เป็นรายงานวิจัยที่ศึกษาจากเอกสารต่าง ๆ (review literature) จนสรุปเป็นรายงานของตนเอง (Self report) ไบยอกโค และดีเวทเตอร์ (Baiocco & Dewater. 1998) ได้ศึกษาผลการศึกษาของทั้งนักจิตวิทยาถึงนักการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ดีของอาจารย์มหาวิทยาลัย โดยศึกษาเรื่องการประสบความสำเร็จในการสอนในสถาบันอุดมศึกษาโดยศึกษาจากเอกสารและรายงานวิจัยเกี่ยวข้อง กับคุณลักษณะการสอนที่ยอดเยี่ยมมาสู่การประเมินในบุคคลกลุ่มเดียวกัน (Peer Group)

ดังตารางเปรียบเทียบคุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีการสอนยอดเยี่ยมของนักวิจัยทางการศึกษาที่ได้ศึกษาแต่ละคน สรุปไว้ ไบยอกโค และดีเวทเตอร์ นำมาใช้ศึกษาดังต่อไปนี้

	Centra (1979)	Harvis (1991)	Cronin (1992)	Weimer (1993)	Louman (1995)
1	ชอบสังสรรค์กับนักศึกษา (Like Student)	สนใจใฝ่ใจนักศึกษา (interested in Student)	รู้จักนักศึกษาของตนเอง (Knows Students)	สนใจใฝ่ใจนักศึกษา (Interested in Students)	สนใจใฝ่ใจนักศึกษา (Interested in Students)
2	มีการจัดการที่ชัดเจน (Organized Clear)	มีการจัดการที่ชัดเจน (Organized Clear)	มีการจัดการที่ชัดเจน (Organized Clear)	มีการจัดการที่ชัดเจน (Organized Clear)	มีการจัดการที่ชัดเจน (Organized Clear)
3	-	มีความกระตือรือร้นต่อวิชาที่รับผิดชอบ (Enthusiastic about Subject)	มีความรู้สึกที่ดี (Passionate)	มีความรักต่อวิชาที่รับผิดชอบ (Love for Subject)	-
4	มีความรอบรู้ในวิชาที่สอน (Knowledgeable)	-	มีความรู้ในวิชาที่สอน (Knowledgeable)	เป็นผู้เชี่ยวชาญวิชาที่สอน (Mastery of subject)	มีการเรียนรู้ในวิชาที่สอน (Knowledgeable)

5.	มีความ กระตือรือร้น (Enthusiastic)	มีความ กระตือรือร้น ตลอดเวลา (Excited)	-	มีความ กระตือรือร้น (Enthusiastic)	มีความ กระตือรือร้น (Enthusiastic)
6	ส่งเสริมสนับสนุน การเรียนรู้โดย อิสระ (Encourages Independence)	ช่วยให้นักศึกษา เรียนรู้ด้วยตนเอง (Enables Students to learn own)	ช่วยแสดงให้รู้ว่า ต้องเรียนอย่างไร (Show how to Learn)	-	-
7	มีความยืดหยุ่น (Flexible)	-	มีความยืดหยุ่น (Flexible)	-	มีการ ปรับเปลี่ยน ตลอดเวลา (Frequency Makes Changes)
8	-	สร้าง(หรือจุด ประกาย) ให้เกิด ความร่วมมือ (Sparks participation)	ใช้กิจกรรมการ เรียนรู้กระตุ้น (Uses active Learning)	สนับสนุนให้มี งานในชั้นเรียน (Encourage class participation)	-
9	-	-	เอาใจใส่ดูแล (Caring)	-	เอาใจใส่ดูแล (Caring)
10	-	-	ความมีเมตตา (Compassionate)	-	มีความเข้าใจ (Understanding)
11	-	แสดงให้เห็นถึง ความสำคัญของ วิชาเรียน (Conveys significance of subject)	ทำให้วิชาที่สอนมี ความหมายมี ประโยชน์ (Makes material meaningful)		
12	-	-	เข้มงวด (Rigorous)	-	ทำให้ท้าทาย (Challenging)

13	-	-	ให้ความรัก ความ สนุก (Fun Loving)	-	ให้ความสนุก มี อารมณ์ขัน (Fun, Humorous)
14	-	-	มอบหมายงาน ไว้วางใจ (Committed)	-	มอบหมายงาน ไว้วางใจ (Committed)

ภาพประกอบ 2 แสดงการเปรียบเทียบคุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีการสอน
ยอดเยี่ยม ของนักวิจัยทางการศึกษา 5 ท่าน
ที่มา : (Baiocco, Sharon and Dewater, Jamie. 1998 : 102)

ในการศึกษางานของนักจิตวิทยาที่ได้ศึกษาวิจัยคุณลักษณะการสอนที่ดีของอาจารย์
มหาวิทยาลัย พบว่า สิ่งสำคัญคือ บุคลิกภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยแต่ละคน ซึ่งแบ่งได้ 5 แบบ
คือ

1. มีความใฝ่รู้ หาประสบการณ์ใหม่ ๆ (Openness to experience)
2. มีความรู้สึกผิดชอบอยู่ในใจที่ดี (Conscientiousness)
3. มีความรู้สึกดีต่อผู้อื่น มีความต้องการงานร่วมกับผู้อื่น ด้วยความเต็มใจ เป็นคนเปิดเผย
(Extroversion)
4. เข้ากับคนที่มองโลกในแง่ลบได้ ให้ความเมตตาสงสาร (Agreeableness)
5. เป็นคนมักกังวล และมีพฤติกรรมที่ไม่ได้รตรอง (Neuroticism)

จากการศึกษาคุณลักษณะอาจารย์มหาวิทยาลัยของนักการศึกษาของนักจิตวิทยา
จากการศึกษาที่กล่าวข้างต้น ไบยอกโค และดีเวทเตอร์ (Baiocco & Dewater. 1998 : 111-112)
ได้สรุปเป็นรายงานของตนเอง (Self report) ถึงคุณลักษณะอาจารย์ที่ดี (Supertrait) ประกอบด้วย

1. ความฉลาดภายในตนเอง (Intrapersonal Intelligence) ได้แก่
 - 1.1 การมองโลกในแง่ดี (Optimism)
 - 1.2 การแสดงออก (Expressiveness) เช่น
 - ความกระตือรือร้น
 - การเข้าสังคมได้ดี/เป็นมิตร
 - 1.3 การเอาใจใส่
 - พบปะกับนักศึกษาให้เวลากับนักศึกษา
 - เป็นผู้ฟังที่ดี และให้คุณค่ากับความคิดของนักศึกษา (ยอมรับฟังความ
คิดเห็นของนักศึกษา)

2. ความฉลาดทางความ สัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้อื่น (Interpersonal Intelligence)

2.1 การจัดการ

2.2 การเป็นผู้นำ

2.3 ความสามารถในการพอใจผู้อื่น หรือการโน้มน้าวใจผู้อื่น

2.4 มีความเป็นระเบียบวินัย

2.5 มีความซื่อสัตย์ในหน้าที่ที่ปฏิบัติและต่อผู้อื่น

นอกจากนี้ ไบยอกโค และดีเวทเตอร์ ยังได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการจะเป็นอาจารย์สอนที่ดีเลิศ (Theory of teaching excellence) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. คุณลักษณะของอาจารย์ (คุณค่า, ความดีงาม, บุคลิกภาพ และความฉลาดในการเข้าสังคม) The Character of the professor (Values, personality and social intelligence)

2. ความรู้ของอาจารย์ (ความเข้าใจเกี่ยวกับวิจัยและหน้าที่ของครู)

The Knowledge of the professor (Disciplinary and pedagogical understanding)

3. การปฏิบัติงานของอาจารย์ (พฤติกรรมการแก้ไขปัญหา)

The actions of the professor (problem-solving behaviours)

4. การสนองตอบของนักศึกษา, รับผิดชอบต่อนักศึกษา (ผลลัพธ์ที่ได้จากการเรียนการสอน) The responses of the students (learning outcomes)

ในประเทศไทยมีงานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะอาจารย์มหาวิทยาลัยไว้มากมายที่ได้สรุปประมวลจากนักวิชาการและนักศึกษา บ้างมาจากการเขียนบทความ บ้างมาจากการศึกษาวิจัย และที่ให้องค์ประกอบคุณลักษณะอาจารย์มหาวิทยาลัยที่ครอบคลุมชัดเจนและสอดคล้องกับงานวิจัยของไบยอกโคและดีเวทเตอร์ ซึ่งแม้ว่าจะจำเพาะเจาะจงการศึกษาเพียงคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษาฝ่ายกิจกรรมของมหาวิทยาลัยเท่านั้นก็ตาม แต่ผู้วิจัยเห็นว่า นักวิจัยท่านนี้ได้ให้องค์ประกอบของคุณลักษณะของอาจารย์ไว้ค่อนข้างครอบคลุมและเหมาะสม (จิรวัฒน์ วีรังกร. 2539 : 17 - 20) ดังนี้

1. คุณลักษณะด้านความรู้ความเข้าใจ ซึ่งความรู้และความเข้าใจนั้นประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจเรื่องธรรมชาติและจิตวิทยาวัยรุ่น (ธรรมชาติของนักศึกษา) เข้าใจพฤติกรรมนักศึกษา กิจกรรมของนักศึกษา มีความรู้ทางเทคนิคให้คำแนะนำปรึกษาแก่นักศึกษา มีความรู้ความสามารถในการนำหลักการจัดการมาใช้ในการดำเนินงานตลอดจนมีความเข้าใจในกระบวนการกลุ่ม และความสามารถที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพกับกลุ่มต่าง ๆ

2. คุณลักษณะด้านเจตคติ เจตคติเป็นความรู้สึกโน้มน้าวเชิงทางจิตใจต่อเรื่องราวปรากฏการณ์ต่าง ๆ (จิรวัฒน์ วีรังกร. 2539 : 18 ; อ้างอิงจาก สมบูรณ์ ชิตพงศ์. 2523) เจตคติของอาจารย์ประกอบด้วย การมีความกระตือรือร้น มีความสนใจอย่างแท้จริงในกิจกรรมของนักศึกษา มีความเข้าใจและจริงใจต่อนักศึกษาและให้ความคิดเห็นหรือคำปรึกษาด้วยความจริงใจแก่นักศึกษา ตลอดจนเป็นผู้เสียสละ การสละเวลาให้กับนักศึกษา นอกจากนี้อาจารย์ควรมีเจตคติที่ดีมีศรัทธาต่อสถาบันตนเองต่องาน ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อนักศึกษา และต่ออุดมการณ์ที่ตนรับผิดชอบ นั่นคือ

อาจารย์ควรเป็นผู้ใฝ่รู้และรักงาน ความใฝ่รู้และรักงาน จะทำให้เกิดจริยธรรมต่าง ๆ ตามมานั้นคือ เป็นผู้มีความรับผิดชอบ มีความเป็นระเบียบวินัย ขยัน อดทน ให้เกียรติผู้อื่น อ่อนน้อมถ่อมตน รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น และยังรู้จักพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นทั้งด้านวิชาการ ความคิด และจิตใจ เป็นต้น

3. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ บุคลิกภาพของอาจารย์จะเป็นแบบอย่าง ส่วนผลต่อนักศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้นอาจารย์จะต้องเป็นผู้รู้จักการให้ มีธรรมใจวาจา ยึดมั่นในหลักการ โลกทัศน์กว้าง มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เช่น การเป็นผู้นำที่ดี ตลอดจนการมีความรับผิดชอบ จริงใจ เป็นต้น

4. คุณลักษณะด้านทักษะการปฏิบัติงาน ทักษะเป็นสิ่งจำเป็นของอาจารย์ เนื่องจากลักษณะของอาจารย์อาชีพเป็นการถ่ายทอดบรมสั่งสอน ดังนั้นการจะถ่ายทอดบรมสั่งสอนได้ดีให้นักศึกษาเข้าใจตรงกับอาจารย์จำเป็นต้องมีทักษะดังนี้ คือ ทักษะในการพูดการสื่อสารที่ดี รู้จักใช้เหตุผล มีความสามารถในการโน้มน้าวความคิดของนักศึกษาให้เข้าสู่บรรยากาศทางวิชาการ ตลอดจนเทคนิคการเจรจาต่อรอง นอกจากนี้ควรเป็นผู้รู้จักบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสม ทักษะในการเป็นผู้นำเรื่องกระบวนการกลุ่ม ทักษะในเรื่องการวินิจฉัยสั่งการ การบริหารองค์การ ระบบงาน การจัดโปรแกรมต่าง ๆ และทักษะความสามารถในการประสานงานกับบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และนักศึกษา ทักษะด้านการวางแผน ตลอดจนการฝึกอบรม และการประเมินผล เป็นต้น

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอาจารย์มหาวิทยาลัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปคุณลักษณะอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐที่ต้องประกอบด้วยสิ่งสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ด้านความรู้ความเข้าใจ ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาอย่างแตกฉาน หรือ มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งซึ่งความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรม-ธรรมชาติของนักศึกษา ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการให้คำแนะนำคำปรึกษา เช่น การชี้แนะเรื่องการเรียนให้แก่นักศึกษา ชี้แนะการแก้ไขปัญหาทางการเรียนของนักศึกษา เป็นต้น ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดการ การเป็นผู้นำกระบวนการกลุ่ม ตลอดจนการนำความรู้ที่มีอยู่ไปใช้บริหารจัดการดำเนินการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2. ด้านเจตคติ เจตคติที่แสดงออกเช่น ความกระตือรือร้นในการทำงาน การมองโลกในแง่ดี เป็นมิตรและเข้าใจ มีความรู้สึกที่ดีต่อนักศึกษา ให้ความไว้วางใจนักศึกษา มอบหมายงานแก่นักศึกษาให้รับผิดชอบด้วยตนเอง เป็นผู้รับฟังที่ดีแก่นักศึกษาและผู้อื่น ตลอดจนมีความใฝ่รู้และรักงาน อันนำไปสู่การมีศีลธรรม จรรยาบรรณในหน้าที่อาชีพผู้สอนที่ดี นอกจากนี้การมีเมตตาต่อนักศึกษา และเจตคติในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอทั้งทางด้านวิชาการ ความคิด และจิตใจ

3. ด้านบุคลิกภาพ สิ่งที่แสดงออกของอาจารย์จะเป็นแบบอย่างให้แก่นักศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้น บุคลิกภาพของอาจารย์ควรเป็นผู้เสียสละ รู้จักให้ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น ๆ และนักศึกษา เป็นคนมีระเบียบวินัยในตนเอง ซื่อสัตย์ในหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น มีความรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น มีธรรมในวาจา มีพฤติกรรมที่งดงามเหมาะสม มีความเป็น

กัลยาณมิตร แสดงแบบอย่างการเป็นผู้นำที่ดี และผู้ตามที่ดีในการทำงานร่วมกัน และการแสดงออกถึงการเอาใจใส่ดูแลนักศึกษาของตนเอง สละเวลาเพื่อดูแลนักศึกษาบ้าง เป็นต้น

4. ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ทักษะการปฏิบัติงานด้านการวิชาการและทักษะการปฏิบัติงานด้านการบริหาร โดยด้านวิชาการอาจารย์สามารถถ่ายทอดความรู้ให้นักศึกษา เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ (เพื่อนำความรู้ที่มีไปใช้ประโยชน์ในชีวิตได้) เช่น ทักษะการพูด (การใช้เหตุผล) ทักษะการเจรจาต่อรอง ทักษะการตั้งคำถาม การจับประเด็นในปัญหา ทักษะการจัดคะแนนการเรียนการสอนให้นักศึกษาได้รับการฝึกหัดอบรม ทั้งกาย วาจา จิต บุคลิกภาพ ให้เจริญเต็มขั้นต่อไป นอกจากนั้นอาจารย์จะต้องมีทักษะในการตัดสินใจ หรือโน้มน้าวใจผู้อื่นและนักศึกษา ส่วนทักษะด้านการบริหารส่วนด้านการบริหาร อาจารย์อาจเป็นกรรมการหรือหัวหน้าภาควิชา ดังนั้นจึงควรมีทักษะการปฏิบัติงานด้านการบริหาร เช่น การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม มีความสามารถในการวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคคล การอำนวยการ การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ

5. ด้านการพัฒนาตนเองของอาจารย์มหาวิทยาลัย ได้แก่ การเสริมสร้างศักยภาพของตัวอาจารย์เอง หรือการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน โดยมีกระบวนการที่สามารถปฏิบัติได้ตามขั้นตอนที่มหาวิทยาลัยกำหนด ประกอบกับสามารถใช้วิธีการต่างๆ ได้ตามโอกาสและเหมาะสม เช่น การลาศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ การฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ การสัมมนาทางวิชาการในและนอกมหาวิทยาลัยตนเอง ทั้งในและต่างประเทศ การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ การไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทั้งในและต่างประเทศ เช่น การแต่งตำรา การทำวิจัย อย่างไรก็ตาม เรื่องการพัฒนานี้จะกล่าวไว้ในรายละเอียดต่อไป

การพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัย

ในขณะที่การให้การศึกษา หมายถึง การให้ความรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการประกอบอาชีพ การฝึกอบรม หมายถึง กิจกรรมที่มุ่งในการเพิ่มพูนความชำนาญเฉพาะด้านให้กับผู้ที่ทำงานนั้นอยู่ หรือเพื่อเตรียมคนให้มีความชำนาญในภาระหน้าที่ที่จะได้รับมอบหมายในอนาคต แต่การพัฒนาคนเป็นการคาดการณ์เพื่อเตรียมการสำหรับอนาคต เพื่อให้กำลังคนของหน่วยงานมีความพร้อมที่จะปฏิบัติภารกิจที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งที่จะเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพของหน่วยงานที่ได้มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไป (ทัศนีย์ ธรรมสิทธิ์. 2535: 6) เช่นกันในการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยถือว่าเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งดังคำกล่าวที่ว่า มหาวิทยาลัยจะก้าวหน้าหรือมีประสิทธิภาพเพียงใด ขึ้นอยู่กับคุณภาพอาจารย์มหาวิทยาลัยนั้น ๆ

ความสำคัญของการพัฒนาอาจารย์

การพัฒนาอาจารย์เป็นการเสริมสร้างศักยภาพของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยโดยตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบรู้จักทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์อันดี ตลอดจนมีการตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ดังนั้นการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยจึงมีความสำคัญ (เดชา พริ้งลัมภู. 2541 : 34) ดังนี้

1) การพัฒนาอาจารย์ช่วยทำให้ระบบวิธีการทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น มีการติดต่อประสานงานดีขึ้น เพราะการพัฒนาจะช่วยกระตุ้นความมั่นใจในการทำงานของอาจารย์ให้มีจิตใจรักงานและทำงานได้มากขึ้น และเมื่อได้รับความรู้จากการฝึกอบรมมากขึ้น ก็สามารถนำเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถแก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงให้งานมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

2) การพัฒนาอาจารย์เป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการทำงาน ซึ่งจะมีผลต่อเนื่องไปถึงงบประมาณค่าใช้จ่ายในการซื้อวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้ลดน้อยลงไป เพราะเมื่ออาจารย์ได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีแล้วการผิดพลาดที่ก่อให้เกิดความสิ้นเปลืองย่อมลดน้อยลง

3) การพัฒนาอาจารย์ช่วยลดเวลาในการเรียนงานให้น้อยลง ปกติในการเริ่มทำงานนั้นควรจะได้รับ การอบรมแนะนำก่อน เพราะคนที่ได้รับการพัฒนาแล้ว จะสามารถปฏิบัติงานได้ผลดี และประหยัดเวลามากกว่าคนที่ต้องทำงานและเรียนงานควบคู่กันไปในเวลาเดียวกัน

4) การพัฒนาอาจารย์เป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่การทำงานของผู้บริหาร เพราะไม่ต้องเสียเวลามาชี้แจงและแนะนำซึ่งเป็นการลดภาระผู้บริหาร

5) การพัฒนาอาจารย์เป็นทางหนึ่งที่จะกระตุ้นเตือนผู้ปฏิบัติให้ทำงาน เพื่อความก้าวหน้าในงานตนเองตามปกติการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งมักจะได้รับการพิจารณาคัดเลือกจากผู้ได้รับการฝึกอบรมมาแล้ว และมีผลงาน ย่อมแสดงว่าการพัฒนาเป็นการแนะนำทางในความก้าวหน้าของบุคคล

ในการพัฒนานั้น คนส่วนใหญ่มักมองในเรื่องของการประชุม ฝึกอบรม สัมมนาทางวิชาการ การลาศึกษาต่อเท่านั้น แต่ในแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของ ลีโอนาร์ด แดลเลอร์ (Leonard Nadler) ได้ขยายขอบข่ายที่กว้างขึ้นครอบคลุม 3 ประการ (มนสภรณ์ วิฑูรเมธา. 2541 : 28 ; อ้างอิงจาก Nadler, Leonard. 1992) ดังนี้

1. การพัฒนาตนเอง (Development) มีจุดมุ่งหมายในการหาโอกาสการเรียนรู้เพื่อความก้าวหน้าของตนเอง ไม่ยึดติดกับงานในปัจจุบัน หรืออนาคตเป็นการศึกษาหาความรู้ อย่างกว้าง ๆ ด้วยตนเอง

2. การศึกษาเล่าเรียน (Education) เป็นการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ในการทำงาน เป็นการพัฒนาศมรรถภาพส่วนบุคคลพิเศษเฉพาะด้าน และนอกเหนือจากงานประจำ

3. การฝึกอบรม (Training) เป็นการเรียนรู้สำหรับงานในปัจจุบัน เพื่อนำไปพัฒนาการทำงานของแต่ละบุคคล

ในการดำเนินงานพัฒนาอาจารย์จะสำเร็จลุล่วงได้ดี และมีประสิทธิภาพได้นั้นต้องพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องในหลายประการ เช่น การสนับสนุนจากผู้บริหาร ความพร้อมในงบประมาณ การวางแผน อยู่รับผิดชอบ และที่สำคัญจะต้องสอดคล้องกับแนวนโยบายของมหาวิทยาลัย สภาพสังคม และสภาพความต้องการของอาจารย์มหาวิทยาลัยด้วยประการหนึ่ง

(มนสิข สิริสมบุญ. 2536 : 78) จากการศึกษางานวิจัยด้านการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัย ที่พบสามารถแบ่งได้เป็น 3 ส่วนสำคัญ คือ

- 1) การศึกษาตัวบ่งชี้สาเหตุของปัญหาการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัย ได้แก่ การศึกษามูลเหตุ สภาพที่เป็นอยู่หรือสาเหตุของปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา
- 2) การศึกษาตัวบ่งชี้สิ่งที่มีผลต่อการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยทั้งทางตรงและทางอ้อม
- 3) วิธีการพัฒนาหรือรูปแบบการพัฒนาตลอดจนขั้นตอนกระบวนการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัย

จากการศึกษาวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบวิธีการหรือเทคนิคที่นิยม หรือใช้เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัย มีดังนี้

- 1) การศึกษา หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ด้วยวิธีการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตร สถาบันการศึกษาหรือสถาบันวิชาชีพ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพตามกฎหมาย ก.พ.
- 2) การฝึกอบรม หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ หรือประสบการณ์ด้วยการเรียน การวิจัย การอบรมสัมมนา หรือการทำงาน โดยไม่มีการรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพตามกฎหมาย ก.พ.
- 3) การดูงาน หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้หรือประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์
- 4) การลาศึกษาต่อในประเทศ หมายถึง การที่อาจารย์ได้รับอนุญาตให้ลาไปศึกษาเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิในสถาบันการศึกษาที่อยู่ในประเทศไทย
- 5) การลาศึกษาต่อต่างประเทศ หมายถึง การที่อาจารย์ได้รับอนุญาตให้ลาไปศึกษาเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิในสถาบันการศึกษาต่างประเทศ
- 6) การลาศึกษาต่อต่างประเทศ หมายถึง การที่อาจารย์ได้รับอนุญาตให้ลาไปฝึกอบรมในสถาบันหรือหน่วยงานในต่างประเทศ
- 7) การดูงานต่างประเทศ หมายถึง การที่อาจารย์ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปดูงานในสถาบันหรือหน่วยงานในต่างประเทศ
- 8) เข้าร่วมประชุมสัมมนาต่างประเทศ หมายถึง การที่อาจารย์ได้รับอนุญาตให้เดินทางไปเข้าร่วมประชุม ร่วมอภิปราย ประชุมเชิงปฏิบัติการ ฟังการบรรยายเสนอผลงานทางวิชาการในสถาบันหรือหน่วยงานในต่างประเทศ
- 9) การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาในประเทศ หมายถึง การที่อาจารย์ได้รับอนุญาตให้เข้าร่วมกิจกรรมในลักษณะ ฟังการบรรยาย อภิปราย ประชุมเชิงปฏิบัติการ การฝึกฝน การปฏิบัติ ซึ่งเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเอนภายในมหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานสถาบันภายนอกมหาวิทยาลัยจัดขึ้น
- 10) การไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ หมายถึง การที่อาจารย์ได้รับอนุญาตให้พักการปฏิบัติงานประจำ เพื่อไปเรียบเรียงหรือแต่งตำรา ทำวิจัยหรือทำผลงานในลักษณะอื่น ๆ (ทั้งนี้มิได้ถือเป็นการลา)

สรุป เทคนิควิธีการพัฒนา เป็นการส่งเสริมอาจารย์มหาวิทยาลัยได้รับการพัฒนาตนเองให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพ ด้วยหลายเทคนิควิธีการที่กล่าวมาข้างต้น หลายวิธีการนั้นจะกระทำตามความเหมาะสม โอกาส และสมรรถภาพของอาจารย์แต่ละคน เพื่อให้เกิดผลประโยชน์มากที่สุดแก่ตัวอาจารย์เอง เมื่ออาจารย์มหาวิทยาลัยได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอไม่ว่าสังคมจะเปลี่ยนแปลงเช่นไร เกิดปัญหาทางสังคมการเมือง เศรษฐกิจหรือปัญหาต่างๆในสังคม อาจารย์มหาวิทยาลัยจะสามารถชี้นำสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังพัฒนาประชากรของประเทศให้เจริญก้าวหน้าทั้งความรู้ และศีลธรรมที่ดีงามได้

นอกจากการมีคุณลักษณะอาจารย์ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว อาจารย์มหาวิทยาลัยยังถูกมองถูกวิจารณ์จากสังคมในเรื่องจรรยาบรรณ ในเรื่องนี้มีผู้ศึกษาวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศไว้พอสมควร ดังเช่น การแปลจรรยาบรรณที่มาจากต่างประเทศ เพื่อเป็นแนวทาง (สมาคมอาจารย์มหาวิทยาลัยอเมริกัน : AMERICAN ASSOCIATION OF UNIVERSITY PROFESSORS) ของ อมร รักษาสัตย์ (อุทุมพร จามรมานและคณะ. 2542 : 13 - 14) ดังนี้

1. ศาสตราจารย์ ด้วยความสำนึกอย่างลึกซึ้งต่อ ค่าและเกียรติของการสืบแสวงหาความรู้ การขอผ่อนรับผิดชอบพิเศษต่างๆ ที่ตนมีอยู่ ความรับผิดชอบเบื้องต้นต่อวิชาของเขาคือ การแสวงหาและการแถลง สัจธรรมเท่าที่เขาแลเห็น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นี้เขาอุทิศพลังทั้งหลายในการพัฒนาและปรับปรุงความรู้ทางวิชาการอยู่ตลอดเวลา เขายอมรับพันธะที่จะควบคุมตัวเอง ที่จะตัดสินใจปัญหาในการใช้ ขยาย และถ่ายทอดความรู้เหล่านั้น เขาปฏิบัติอย่างซื่อสัตย์ทางปัญญา แม้ว่าเขาอาจจะมี ความสนใจในเรื่องอื่นๆด้วย แต่เรื่องเหล่านั้นจะไม่กระทบกระเทือนหรือประนีประนอมกับเสรีภาพในการแสวงหาของเขาเป็นอันขาด

2. ในฐานะที่เป็นครู ศาสตราจารย์ส่งเสริมให้นักเรียนได้ศึกษาหาความรู้โดยเสรี เขาสอนนักเรียนอย่างดีที่สุดตามมาตรฐานในวิชานั้นๆ เขาให้ความนับถือแก่นักเรียนในฐานะที่เป็นบุคคลและยึดมั่นในบทบาทของครูที่แท้ โดยเป็นผู้แนะนำเชิงปัญญาและเป็นที่ปรึกษาทั่วไป เขาพยายามอย่างสมเหตุสมผลที่จะส่งเสริมการปฏิบัติทางวิชาการอย่างซื่อสัตย์ และพยายามประเมิณผลการศึกษาของนักเรียนให้ตรงตามความสามารถของนักเรียนผู้นั้น เขายอมรับสภาพความลับของความสัมพันธ์ฉันท์ศิษย์และครู เขาหลีกเลี่ยงการใช้นักเรียนเพื่อประโยชน์ส่วนตัว และยอมรับรองความช่วยเหลือสำคัญๆที่นักเรียนช่วยทำงานให้ เขาป้องกันเสรีภาพทางการศึกษาของนักเรียน

3. ในฐานะเพื่อนร่วมงาน ศาสตราจารย์มีพันธะที่จะต้องปฏิบัติในฐานะที่เป็นสมาชิกของชุมชนนักวิชาการ เขาเคารพและปกป้องเสรีภาพในการแสวงหาความรู้ของเพื่อนอาจารย์ ในการแลกเปลี่ยนความคิดหรือการวิพากษ์วิจารณ์ เขาแสดงความเคารพต่อความเห็นของผู้อื่นตามสมควร เขายอมรับรองหนี้วิชาการ และพยายามที่จะตัดสินใจเพื่อนร่วมงานตามมาตรฐานของวิชานั้นอย่างตรงไปตรงมา เขายอมมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถาบันการศึกษาของเขา ในฐานะที่เป็นความรับผิดชอบอย่างหนึ่งของคณะอาจารย์

4. ในฐานะสมาชิกแห่งสถาบันการศึกษาของเขา ศาสตราจารย์จะพยายามที่จะเป็นครูและนักวิชาการที่เข้มแข็งเหนือสิ่งอื่นใด แม้ว่าเขายอมรับปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของสถาบันเท่าที่

ไม่ขัดแย้งกับเสรีภาพแห่งการศึกษา เขาก็อ้างสิทธิที่จะวิพากษ์วิจารณ์และหาทางแก้ไขระเบียบข้อผิดตั้งเช่นว่านั้นได้ เขาตัดสินใจปริมาณและชนิดของงานที่เขาทำนอกสถาบันโดยคำนึงว่าความรับผิดชอบของเขามีสถาบัน ย่อมเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ในขณะที่คิดจะหยุดหรือลาออกจากงาน เขาใคร่ครวญถึงผลการตัดสินใจของเขาต่อโปรแกรมของสถาบันและจะแจ้งให้ทราบล่วงหน้าตามสมควร

ในฐานะที่เป็นสมาชิกของชุมชน ศาสตราจารย์มีสิทธิและพันธหน้าที่เสมือนพลเมืองทั่วไป เขาพิจารณาถึงภาระหน้าที่เหล่านี้โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อวิชาของเขา ต่อนักเรียนของเขา ต่ออาชีพของเขา และต่อสถาบันของเขา ในเวลาที่เขาพูดหรือแสดงตัวในฐานะเอกชน เขาจะหลีกเลี่ยงที่จะทำให้ผู้อื่นรู้สึกว่าเขากำลังพูดหรือทำในนามมหาวิทยาลัย ในฐานะพลเมืองผู้มีอาชีพซึ่งต้องมีเสรีภาพจึงจะสมบูรณ์และทรงเกียรติไว้ได้ศาสตราจารย์มีพันธะพิเศษที่จะส่งเสริมสภาพแห่งการแสวงหาความรู้โดยเสรีและที่จะปลูกฝังความเข้าใจของมหาชนต่อเสรีภาพแห่งการศึกษา

3. ภาระงานหลักของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ

เนื่องจากบทบาทหน้าที่ของอาจารย์(ข้าราชการ)ในมหาวิทยาลัย แตกต่างกับข้าราชการอื่นๆ ในมหาวิทยาลัย ดังนั้นการศึกษาลักษณะจึงมีความจำเพาะแต่ละฝ่าย โดยหลักการทั่วไปพบว่าหน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัยไทยมีหน้าที่หลัก หรือภาระงานหลักอยู่ 4 ด้าน คือ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1.ด้านการสอน แบ่งออกเป็น 8 ลักษณะ (วสันต์ ชีวะสาธน์. 2529 : 88) ดังนี้

3.1.1 เน้นตัวผู้สอน อาจารย์เป็นผู้กำหนดกิจกรรมในการสอน เป็นศูนย์กลางของห้องเรียน การบรรยาย การอภิปราย เน้นที่ตัวผู้สอน

3.1.2 เน้นที่เนื้อหา เป้าหมายของการสอนให้แก่ผู้เรียน เรียนรู้เนื้อหาให้มาก โดยทั่วไปผู้สอนจะบรรยายเนื้อหาเป็นสำคัญ

3.1.3 เน้นที่อุปกรณ์ และเครื่องมือการสอนเน้นที่เครื่องมือสอน อุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ เช่น วิทยู โทรทัศน์ ฯลฯ

3.1.4 เน้นที่ตัวผู้เรียน ให้ผู้เรียนได้เลือกตัดสินใจและเรียนด้วยตนเอง ศึกษาเป็นรายบุคคลและการแบ่งกลุ่มโดยอิสระ

3.1.5 เน้นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก กล่าวคือ เน้นที่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้และทำงานร่วมกัน

3.1.6 เน้นสุขภาพของผู้เรียน เน้นที่ทัศนคติและสุขภาพจิต

3.1.7 เน้นที่ประสบการณ์จำลองเพื่อให้ผู้เรียนรู้เหตุการณ์ หรือได้ทดลองกิจกรรมบางอย่างแล้วนำไปปฏิบัติกับชีวิตจริง เช่น การฝึกงาน

3.1.8 เน้นประสบการณ์จริง เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ประสบการณ์ เพื่อผลปฏิบัติโดยแท้จริง เช่น การดูงาน

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2537 : 8-11) ได้กล่าวว่าการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัย ทั้งมหาวิทยาลัยเปิด และมหาวิทยาลัยปิด ยังคงสอนวิชาการบรรยายเป็นส่วนใหญ่ และยึดตัวเองในลักษณะว่าครูเป็นศูนย์กลาง (Teacher Center) คือเป็นการบรรยายตามเนื้อหาวิชาที่มีอยู่ในตำราที่เขียนไว้ ส่วนการบรรยาย (Lecture) ทำแบบผ่านไปๆไปเท่านั้นไม่ค่อยมีคุณภาพอย่างจริงจัง ส่วนระบบการเรียนการสอนทุกวันนี้เป็นความคิด เมื่อ 30-40 ปีมาแล้ว คือ เรียนไปจำไป เมื่อนำไปสอบไม่ต้องคิดค้นอะไรมาก แต่ในปัจจุบันผู้เรียนจะต้องไปพบกับสังคมที่เต็มไปด้วยการแข่งขัน เป็นสังคมนานาชาติ ดังนั้นสังคมต้องการคนรุ่นใหม่ที่ต้องออกไปคิดไปสร้างสรรค์และพัฒนา แต่กระบวนการสอนของเราในปัจจุบันส่วนใหญ่ยังสอนตามตำราที่เขียนไว้แล้วหลายๆ ปี

จากสภาพทั่วไปที่พบเกี่ยวกับบทบาทภาระหน้าที่อาจารย์มหาวิทยาลัย เมื่อมาวิเคราะห์บทบาทและภาระหน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัยตามอุดมคติของ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2537 : 10-11) ที่ได้วิเคราะห์ถึงบทบาทใหญ่ 3 ลักษณะ ในเชิงแนวคิดพื้นฐาน ดังนี้

1) บทบาทในเชิงอนุรักษ์ (Conservative Role) หมายความว่า อาจารย์ทำหน้าที่ในฐานะผู้รักษา ถ่ายทอดวัฒนธรรม คล้ายๆกับเป็นหน่วยงานหนึ่งทางสังคม (Socialization Agent) ตามวัฒนธรรมเดิมที่จะดูแลล่อมนักเรียนให้เขาเป็นคนดีอย่างน้อยในความคิดและความรู้สึกรักของอาจารย์หรือตามปรัชญาของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้อาจารย์ยังสอนตามระบบระเบียบที่มีอยู่ในกระบวนการและขั้นตอนที่วางไว้

2) บทบาทในเชิงสร้างสรรค์ (Creative Role) ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญในฐานะอาจารย์มหาวิทยาลัย กล่าวคือ การสอนมีสิ่งที่เป็นแนวคิดใหม่ผสมผสานเข้าไปโดยอาจารย์ผู้สอนรู้ถึงความแตกต่าง ความถนัด และความสนใจ ของแต่ละคนแล้วพยายามกระตุ้น สนับสนุนให้นักศึกษาแต่ละคนให้พัฒนาการไปตามธรรมชาติ และลักษณะที่เขาสนใจ ถนัด วิธีการนี้ อาจารย์จะต้องปรับกระบวนการเรียนการสอนให้เขาได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองมากขึ้น โดยกระบวนการสอนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์นี้ ศักดา ไชยกิจบุญ (2543 : 1-5) ได้เสนอกลวิธีการสอนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ 18 ลักษณะ ดังนี้

2.1) การสอนให้แสดงความคิดเห็น หมายถึงให้ผู้เรียนอยากแสดงความคิดเห็น ดังเช่น ความขัดแย้งในตัวเอง หรือการค้านกับสามัญสำนึก หรือความจริงที่ยากจะเชื่อหรืออธิบายได้ หรือความเชื่อที่ฟังมานาน เป็นต้น

2.2) การพิจารณาคุณลักษณะ หมายถึงการสอนให้ผู้เรียนเกิดการคิดพิจารณาถึงคุณลักษณะต่างๆของคน สัตว์ สิ่งของ เช่น การพิจารณาหาส่วนใดส่วนหนึ่ง การบอกประโยชน์-โทษ ของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ทั้งนี้เพื่อให้เกิดแสดงความคิดเห็นขึ้นนั่นเอง

2.3) การเปรียบเทียบ หมายถึง การเปรียบเทียบสิ่งต่างๆ แล้วให้แสดงความคิดเห็นออกมา เช่น สิ่งมีชีวิตกับสิ่งไม่มีชีวิต ถ้าเป็นบรรพบุรุษของคนเห็นด้วยหรือไม่ เป็นต้น

- 2.4) การพิจารณาความไม่สมบูรณ์โดยให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นของสิ่งที่ไม่สมบูรณ์ผิดแยกออกไป
- 2.5) การใช้คำถามยั่ว โดยผู้สอนใช้การตั้งคำถาม ไร้ความรู้สึก หรือกระตุ้นให้ตอบ
- 2.6) การสอนให้คิดเปลี่ยนแปลง การสอนให้เกิดการคิดดัดแปลงปรับปรุงสิ่งต่างๆ เช่น การใช้ผักตบชวาทำเป็นเครื่องจักรสานต่างๆ การใช้กลามะพร้าวทำเป็นภาชนะเครื่องใช้ในบ้าน เป็นต้น
- 2.7) การเปลี่ยนแปลงความเชื่อ หมายถึงการฝึกให้ผู้เรียนมีความยืดหยุ่น คลายความยึดมั่นถือมั่น ยอมรับการเปลี่ยนแปลง
- 2.8) การดัดแปลงสิ่งใหม่จากสิ่งเดิม หมายถึง ฝึกให้ผู้เรียนรู้จักสร้างสิ่งใหม่จากโครงสร้างหรือกฎเดิม เช่น การใช้แตงกวาแทนมะละกอ หรือการใช้แครอทแทนมะละกอในการทำส้มตำ เป็นต้น
- 2.9) ทักษะการค้นหาคำตอบ ให้รู้จักหาคำตอบด้วยตนเอง เช่น เหล็กจมน้ำแต่ทำไมเรือเหล็กลอยน้ำได้ ให้อธิบาย
- 2.10) การค้นหาคำตอบจากคำถามที่ไม่ชัดเจน คือ การฝึกให้ผู้เรียนพยายามค้นหาคำตอบจากคำถามที่กำกวมไม่ชัดเจน
- 2.11) การแสดงออกจากการรู้ เช่น ท่านเห็นฝูงชนชุดต้นไม้ประหลาดเพื่อหาเลขเด็ด ท่านรู้สึกอย่างไร แสดงความคิดเห็น
- 2.12) การพัฒนาปรับตัว การให้ผู้เรียนรู้จักพิจารณาศึกษาความพลาดพลั้ง ล้มเหลว แล้วใช้มันเป็นบทเรียนนำไปสู่ความสำเร็จ
- 2.13) ลักษณะบุคคลสำคัญและกระบวนการคิดสร้างสรรค์หมายถึง การศึกษาประวัติบุคคลสำคัญทั้งในแง่ลักษณะพฤติกรรมและกระบวนการคิดตลอดจนวิธีการและประสบการณ์สร้างสรรค์ของเขา เช่น บิล เกตต์
- 2.14) การประเมินสถานการณ์หมายถึงการฝึกหาคำตอบโดยคำนึงถึงคำถามว่าสิ่งนี้เกิดขึ้นแล้วจะเกิดผลอย่างไรต่อไป
- 2.15) พัฒนาทักษะการอ่านอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การฝึกแสดงความคิดเห็นภายหลังจากการอ่านหนังสือ หรือบทความดี ๆ บางเรื่อง
- 2.16) พัฒนาการฟังอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การฝึกให้ผู้เรียนคิดขณะฟังบทความ หรือสุนทรพจน์แล้วแสดงความรู้สึก
- 2.17) พัฒนาการเรียนอย่างสร้างสรรค์คือการฝึกให้แสดงความคิดเห็น ความรู้สึก ด้วยการเขียนบรรยาย
- 2.18) ทักษะการใช้ภาพบรรยาย หมายถึง การฝึกให้แสดงความรู้สึก ความคิดจากภาพในเชิง-สร้างสรรค์
- โดยทั้งหมดนี้อาจารย์เองต้องอาศัยประสบการณ์ที่กว้างไกล และหลากหลายมาชี้แนะแก่นิสิตนักศึกษาเพื่อเปิดโลกทัศน์ ให้มองเห็นความหลากหลายของสังคมที่เขาต้องออกไปเผชิญ

3) บทบาทเชิงก้าวหน้า (Radical Role) ตามความหมายภาษาอังกฤษ แปลว่า พวกเปลี่ยนแปลงที่รากเหง้า ในที่นี้อาจารย์ทำหน้าที่เป็นลักษณะของ Social Concern สูง คือ ติดตามความเปลี่ยนแปลง ความเป็นไปของทางธรรมชาติของสังคมในสาขาวิชาที่อาจารย์รับผิดชอบอยู่แล้วเผยแพร่ข้อมูลที่คิดว่าจะมีประโยชน์(การนำความคิดในการเปลี่ยนแปลงวิธีใหม่ ๆ) เข้าสู่สังคม คือต้องเป็นคนที่จะ Introduce change เข้าสู่สังคมนั่นเอง

จากบทบาทและภาระหน้าที่ ในอุดมคติหรือที่พึงประสงค์ ตามที่กล่าวข้างต้น พบว่า สุกัญญา สุวรรณาคินทร์ (2537 : 31-32) ก็ได้กล่าวไว้คล้ายคลึงกัน คือ ในด้านงานสอน อาจารย์ต้องมีความรู้วิชาการดี มีความสามารถเชี่ยวชาญในวิชาชีพที่จะทำการสอน นั่นคือ อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องสอนให้นักศึกษารู้ทั้ง 4 ได้แก่ รู้จำ รู้จริง รู้แจ่มแจ้ง รู้แจ้ง งานเขียน ตำราก็เป็นหน้าที่ที่อาจารย์ต้องทำต้องสร้างขึ้น งานวิจัยเป็นหน้าที่หนึ่งหรือภาระหนึ่งที่อาจารย์ต้องทำการวิจัยเพื่อนำผลการวิจัยมาพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งยังช่วยส่งเสริมให้เกิดความมั่งคั่งในด้านวิชาการ งานให้คำปรึกษา เป็นงานที่อาจารย์ช่วยให้นักศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและการเรียนการสอน แก้ปัญหาทุกด้านที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียน การพัฒนานิสิตนักศึกษาทั้งในด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตใจ การเลือกเรียนวิชาชีพ และการประกอบอาชีพที่เหมาะสม งานบริหารวิชาการแก่สังคมเป็นงานการให้ความรู้ทางวิชาการที่มีการสอนและการวิจัย โดยจัดเป็นกิจกรรมที่สถาบันอุดมศึกษาให้บริการแก่สังคม ทั้งในส่วนที่ได้รับผลประโยชน์และไม่ได้รับผลประโยชน์

โดยปกติแล้วอาจารย์มีหน้าที่สอนเป็นหลักสำคัญตามชั่วโมงการสอนดังกล่าว ทศนีย์ ธรานนท์ (2541 : 90-91) ได้วิจัยอาจารย์สาขาสังคมศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าอาจารย์ร้อยละ 61.4 มีชั่วโมงสอน 4-6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ รองลงมา มีจำนวนชั่วโมงสอน 7-9 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ร้อยละ 23.7 และ 3 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ร้อยละ 8.8 ที่เหลือมีจำนวนชั่วโมงสอน 10-12 ชั่วโมงต่อ สัปดาห์และมากกว่า 13 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ร้อยละ 3.5 และร้อยละ 2.6 และร้อยละ 2.6 ตามลำดับ ส่วนจำนวนภาระชั่วโมงสอนโดยเฉลี่ยของอาจารย์เท่ากับ 6.6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ นอกจากนี้อาจารย์ยังต้องรับผิดชอบนอกเหนือ ไปจากภาระหน้าที่ในการสอน ซึ่งจากการศึกษาของทศนีย์พบว่าอาจารย์มีภาระงานมากกว่า 1 งาน ส่วนใหญ่ได้แก่งานวิจัยร้อยละ 94.7 รองลงมาได้แก่ งานที่ปรึกษานิสิต และงานบริการ การศึกษา ร้อยละ 78.9 และ 39.5 ตามลำดับ ส่วนงานบริการและงานกิจการนิสิตร้อยละ 27.2 และ 20.2 ที่เหลือทำงานอื่นๆ เช่น งานบริการสังคม พัฒนาหลักสูตร และทำเอกสารการสอนและตำรา เป็นต้น

3.2. ด้านการวิจัย

นอกเหนือจากการผลิตบัณฑิตให้ได้คุณภาพ และมีความสามารถที่จะต่อสู้แข่งขันในตลาดแรงงานได้ หน้าที่สำคัญอีกส่วนหนึ่งคือการวิจัย ผลของการวิจัยได้ช่วยเสริมเนื้อหาวิชาการที่จะนำมาถ่ายทอดให้นักศึกษา เพื่อส่งเสริมคุณภาพทางการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น และผลงานของการวิจัยจะใช้เป็นประโยชน์ต่อสังคมได้ ซึ่งหากปราศจากการวิจัยอันควร เพื่อบุกเบิกแสวงหาความรู้

ใหม่แล้ว มหาวิทยาลัยก็จะมีสภาพไม่แตกต่างไปจากโรงเรียนประถมศึกษา ที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้เท่านั้น ดังคำกล่าวของ ศ. ดร. เทียนฉาย กีระนันทน์ ที่ว่า งานวิจัยที่มีออกมาเป็นรายวัน ในขณะนี้ ผลเฉลี่ยจากสภาวิจัยแห่งชาติรวบรวม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติรวบรวมในทุกเรื่องของประเทศไทย ที่เรียกว่างานวิจัยแล้ว วันหนึ่งตกหลายเล่มหลายโครงการ และในหลายโครงการต่อวัน เกือบทั้งหมดอ่านแค่ บทคัดย่อ (abstract) แล้วไม่ต้องอ่านต่ออีก หรืออ่านเพียงแค่นั้น (เทียนฉาย กีระนันทน์. 2537 : 12)

โดยทั่วไปมหาวิทยาลัยยังไม่ได้ทำหน้าที่ดีเท่าที่ควร เพราะยังมีข้อจำกัดอยู่หลายประการ โดยเฉพาะงานงบประมาณ ปัจจุบันงบประมาณสำหรับการวิจัยที่มหาวิทยาลัยได้รับจากรัฐบาลโดยตรงยังน้อยอยู่ มหาวิทยาลัยมีหน้าที่จะต้องทำงานวิจัยไม่ใช่เพื่อความรู้สำหรับประโยชน์ในการสอนเพียงอย่างเดียว แต่เพื่อเป็นการชี้นำช่วยพัฒนาประเทศด้วย มหาวิทยาลัยต้องส่งเสริมให้อาจารย์ทำวิจัย มีทั้งส่งเสริมรายบุคคลและเป็นทีมงาน พร้อมส่งเสริมให้มีบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่ดีเพื่อเอื้อต่อการทำงานวิจัย ซึ่ง ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2537 : 9) ได้กล่าวว่า ปัจจุบันอาจารย์มีงานวิจัยน้อยมากเมื่อเทียบกับจำนวนอาจารย์ อาจารย์ไม่ค่อยทำงานกันแม้มีทุนวิจัย โดยบางครั้งอ้างว่าทุนน้อยไป หรือไม่มีเวลาซึ่งทั้งนี้ทางมหาวิทยาลัยต้องมีระบบสนับสนุนที่ดีพอด้วย สำหรับ เจตนา นครวัชร (2539 : 148-155) ได้ตั้งข้อสังเกตว่าด้วยการวิจัยของอาจารย์อุดมศึกษาหรืออาจารย์มหาวิทยาลัยว่าองค์ประกอบส่วนสำคัญนั้นคือ เครื่องมือ ระบบ และนโยบาย ที่จะมีส่วนร่วมช่วยให้อาจารย์ผู้วิจัยทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีผลงานวิจัยที่ดีออกมาช่วยพัฒนาประเทศชาติ เครื่องมือที่ว่าอาจเป็นหนังสือ วารสารเครื่องคอมพิวเตอร์ และหอสมุดที่มีระบบที่ทันสมัย ส่วนระบบก็คือระบบการทำงานวิจัย ปัจจุบันยังไม่ค่อยเอื้ออำนวยในการทำงานวิจัยร่วมกัน เพราะนักวิจัยส่วนมากจะต่างคนต่างคิด ต่างทำ ไม่มีระบบ ฉะนั้นระบบที่ดีควรเป็นระบบที่กำหนดให้คนเกาะกลุ่มทำงานวิจัย ดังเช่น ในญี่ปุ่น และเยอรมัน ในงานวิจัยจะมีศาสตราจารย์ทำงานร่วมกับอาจารย์ผู้ช่วยจำนวนหนึ่ง โดยช่วยพุ่มพักให้อาจารย์รุ่นหนุ่มสาวเหล่านี้ได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อย่างเป็นมีระบบ สุดท้ายคือนโยบายเป็นนโยบายทั่วไปเกี่ยวกับการวิจัยของมหาวิทยาลัย ที่ต้องสนับสนุนให้เกิดงานวิจัยที่มีประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยและให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศด้วย

เดียนจิตต์ จิตต์อารีย์ (2537 : 28-35) ได้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ใน 3 คณะ คือ คณะศึกษาศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ และคณะบริหารธุรกิจ ของมหาวิทยาลัย Southern Illinois University ที่ Carbondale ในสหรัฐอเมริกาได้พบว่าองค์ประกอบที่มีอิทธิพลสูงในการสนับสนุนอาจารย์ทำวิจัย คือ ความสนใจ ในสาขาวิชาที่ตนถนัด และการมีเวลาว่างเพียงพอในการวิจัย อุปกรณ์และสถานที่ ส่วนพัทยา สายหู และคณะ (วสันต์ ชีวะสารณ์. 2529 : 95-97) ได้ศึกษาสภาพการวิจัยทั้งอดีต ปัจจุบัน และอนาคต โดยสำรวจสภาพการวิจัย ในช่วงระยะเวลาประมาณปี พ.ศ.2524 เป็นต้นมา พบว่าการวิจัยทางการศึกษาในหน่วยงานของกระทรวงศึกษามีลักษณะงานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการ ของหน่วยงานต่าง ๆ ของกระทรวงเมื่อเทียบกับนักวิจัยในมหาวิทยาลัยได้รับผลประโยชน์น้อยกว่า จากการสัมภาษณ์เรื่อง “ภารกิจของมหาวิทยาลัยที่สังคมไทยมุ่งหวัง” ได้กล่าวถึงภารกิจของมหาวิทยาลัยด้านการวิจัย สรุปสาระสำคัญคือ งานวิจัยเป็น

ภาระหน้าที่สำคัญของมหาวิทยาลัย การวิจัยมีส่วนสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการเรียนการสอน เพื่อเป็นการศึกษาค้นคว้า เพิ่มพูนความรู้ทั้งอาจารย์ผู้สอน และผู้รับในเรื่องเนื้อหาข้อเสนอแนะ การทำวิจัยในมหาวิทยาลัย สุชาติ ปภาพจน์ (2539 : 11-12) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กล่าวว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลมีความสำคัญอย่างมาก ต่อความสามารถในการผลิตผลงานวิจัย ผู้วิจัยเสนอให้ผู้บริหาร 1. ช่วยส่งเสริมให้อาจารย์มีโอกาส แลกเปลี่ยนความเห็นกับมหาวิทยาลัยต่าง ๆ พร้อมให้มีการฝึกอบรมในด้านการวิจัย 2. เพิ่มแรงจูงใจมากขึ้น เช่น ประกาศเกียรติคุณ หรือเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ 3. เน้นนโยบายหลักว่าอาจารย์จะต้องปฏิบัติหน้าที่ในการผลิตผลงานวิจัยควบคู่ไปกับการสอนและงานอื่น ๆ 4. มหาวิทยาลัยควรจะมีข้อกำหนด และข้อบังคับสำหรับอาจารย์ที่ไม่ทำงานวิจัย ซึ่งวลัยลักษณ์ อัครธีรวงศ์ (2541 : 23-33) ได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการทำวิจัยของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังที่พบปัญหาอาจารย์ ในสถาบันอุดมศึกษาที่ทำงานวิจัยมีเพียงประมาณร้อยละ 14 - 15 ของจำนวนอาจารย์ทั้งสถาบัน (อาจารย์จำนวน 544 คน ในปี พ.ศ.2537) จากปัญหาดังกล่าว วลัยลักษณ์ (ผู้วิจัย) จึงได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง” ซึ่งผลสรุปจากการวิจัยครั้งนี้ ออกมาใกล้เคียงกันกับสภาพปัญหาที่กล่าวมา และมีเพิ่มเติมบ้างในส่วนของด้านสภาพการทำงาน ผู้บริหารควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมเพียงพอและควรให้ความช่วยเหลือสนับสนุนให้อาจารย์ทำงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ โดยลดขั้นตอนในการเบิกจ่ายเงินให้มีความคล่องตัวขึ้น และผลจากการศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในงานวิจัย ส่งผลให้รัฐบาลกำหนดแนวนโยบายการศึกษาด้านงานวิจัยตั้งแต่แผนพัฒนา การศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 6 (2530 : 2534) ฉบับที่ 7 (พ.ศ.2535 - 2539) และฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ซึ่งสรุปพอสังเขปได้คือ

- 1) สนับสนุนงาน วิจัยอย่างจริงจัง
- 2) จัดสรรเงินให้เพียงพอ
- 3) ให้มีการประสานงานร่วมมือกันระหว่างมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ
- 4) ให้กำลังใจและคำแนะนำทางวิชาการแก่อาจารย์
- 5) สร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและระบบงานเพื่อเอื้อต่องานวิจัย

จากแนวทางในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาทั้งหมดที่ผ่านมานับได้ว่าประสบผลสำเร็จจะได้ระดับหนึ่งเท่านั้น แต่ภาระงานหลักด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศไทย ในทางปฏิบัติแล้วยังคงต้องปรับปรุงหรือพัฒนาระบบการวิจัยต่อไปอีก ดังที่ศาสตราจารย์นายแพทย์วิจารณ์ พานิช (หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ วันที่ 28 พฤษภาคม 2545) ที่ปรึกษาฯ พิเศษสำนักงานกองทุนสนับสนุนวิจัย ได้กล่าวว่า ปัจจุบันระบบงานวิจัยและพัฒนา ซึ่งเป็นคำตอบใน การสร้างองค์ความรู้ใหม่และสร้างนวัตกรรมของไทยยังมีจุดอ่อนและปัญหาอยู่มาก ซึ่งเกิดจาก ความไม่แม่นยำของตัวเลข ข้อมูล ปัญหาเงินวิจัยล้นตลาด ทำให้องค์ความรู้ที่มีอยู่ในภาครัฐ ไม่สามารถนำมาใช้ เป็นกระบวนการในการพัฒนาประเทศได้ แม้ว่าปัจจุบันภาครัฐจะใช้งบวิจัย มากขึ้น แต่งบวิจัยยังกระจายไปอยู่หน่วยงานต่าง ๆ ทำให้งบการวิจัยของประเทศกระจุกกระจายและไม่

ตอบสนอง ความต้องการในการพัฒนาประเทศ ดังนั้น ประเทศไทยจะต้องมีการปฏิรูปโครงสร้างระบบการวิจัยอย่างมีเร่งด่วนต่อไปในอนาคต

3. 3. ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม

งานบริการวิชาการแก่สังคมหรือเรียกกันว่า บริการชุมชน เป็นงานใหม่และเป็นงานที่แตกต่างกับงานอื่น ๆ ตามภาระหน้าที่หลักของมหาวิทยาลัยคือ งานสอน งานวิจัย และงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพราะงานบริการชุมชนส่วนใหญ่เป็นงานที่ออกไปปฏิบัตินอกเขตมหาวิทยาลัย ทำให้รูปแบบการทำงานจะแตกต่างกับงานภายในมหาวิทยาลัย ซึ่ง วสันต์ ชีวะสารณ์ (2529 : 101) ได้กล่าวสรุปว่าภาระหน้าที่ด้านการให้บริการแก่สังคม มีความสำคัญ เทียบเท่ากับหน้าที่อื่น ๆ เพราะการให้บริการ ทางวิชาการแก่สังคม จะช่วยสนับสนุนและส่งเสริมการสอนและการวิจัยให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงในสังคม มิใช่เรียนจากตำราในห้องเรียนแต่อย่างใดเป็นการช่วยเพิ่มประสบการณ์การเรียนรู้ และช่วยในการค้นคว้าเรื่องหลักวิธีการและแนวปฏิบัติใหม่ ๆ ที่จะช่วยให้ตรงตามความต้องการของสังคมและความจำเป็นของสังคมยิ่งขึ้น สำหรับภาระหน้าที่ด้านบริการวิชาการแก่สังคมนี้ได้รับความสนใจน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ทั้งในด้านนโยบาย และด้านการปฏิบัติ ซึ่งผลการวิจัยของ สุวรรณ วังโสภณ (2541 : 90) ที่ศึกษาวิจัยโครงการพัฒนาอาจารย์คณะครุศาสตร์สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ที่พบว่าอาจารย์ให้ความสำคัญ ด้านการให้บริการทางวิชาการ แก่สังคมเป็นอันดับสามจากภาระหน้าที่ทั้ง 4 ด้าน

วิจิตร อาจะกุล และ ไพฑูรย์ พงศบุตร (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2532 : 93-97) ได้เสนอว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยจัดว่าเป็นผู้ที่ได้ฝึกฝนในการใช้หลักวิชาและทฤษฎีอยู่เสมอ ควรจะเป็นผู้มีโอกาสใช้ความรู้เสนอแนะให้ความคิดแก้ไขปัญหาสังคมตามที่เราเผชิญอยู่และพอจะมองเห็นได้ ฉะนั้นการให้ความช่วยเหลือทางด้านวิชาการ ควรมีหลายรูปแบบ ดังนี้

- 1) ในด้านการให้คำปรึกษา หรือเป็นที่ปรึกษารัฐบาลในเรื่องเศรษฐกิจ การคลังและการศึกษา และทางมหาวิทยาลัยควรคัดเลือกอาจารย์ที่มีคุณสมบัติพิเศษ ในงานแต่ละด้านโดยตรงเพื่อช่วยในการบริหารประเทศ
- 2) ในด้านการแก้ปัญหาต่าง ๆ เช่น การแก้ปัญหาในเรื่องของการก่อสร้าง หรือการจราจร และการผลิต เป็นต้น
- 3) ในด้านวิชาชีพ โดยการบริหารทางความรู้ และการฝึกอบรมแก่ผู้ประกอบการอาชีพ หรือผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาตนเอง เช่น การฝึกอบรม โครงการระยะสั้น และระยะยาว
- 4) การจัดปาฐกถาและการอภิปรายเรื่องต่าง ๆ ซึ่งมหาวิทยาลัยอาจเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาบรรยายเรื่องหนึ่ง เรื่องใด เป็นพิเศษ ตามที่เห็นว่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ฟัง ซึ่งการจัดแสดงปาฐกถาอาจจะมุ่งประโยชน์ การให้ความรู้แก่บุคคลในมหาวิทยาลัย แต่ในขณะเดียวกันก็เปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้าร่วมฟังด้วย

5) การเผยแพร่เอกสารทางวิชาการ และผลงานสู่สังคม มหาวิทยาลัยควรดำเนินการจัดพิมพ์หรือสนับสนุนให้มีการจัดพิมพ์เอกสารทางวิชาการและผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง เพื่อเผยแพร่ความรู้ต่าง ๆ ไปสู่สังคมภายนอกมหาวิทยาลัย ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม เช่น วารสารต่าง ๆ งานวิจัยต่าง ๆ หนังสือหรือตำราเรียนตลอดจนเอกสารการค้นคว้าวิจัย เป็นต้น

6) การออกปฏิบัติงานในท้องถิ่นโดยการให้อาจารย์และนิสิตนักศึกษาออกปฏิบัติงานในท้องถิ่น ที่บริการอาจมีทั้งในรูปของการสอน การฝึกอบรม การให้คำแนะนำ คำปรึกษาและการให้ความรู้โดยวิธีต่าง ๆ เป็นต้น

7) การจัดทำโพลสำรวจประชามติให้เชื่อมโยงกับผลงานทางวิชาการ ทางมหาวิทยาลัยควรทำหน้าที่เป็นเสมือนกระบอกเสียงให้กับประชาชน ในการสำรวจความคิดเห็นของประชาชน ที่มีต่อเหตุการณ์สำคัญระดับประเทศ ที่มีความต้องการตัดสินใจ ซึ่งการสำรวจอาจเป็นเรื่องที่สัมพันธ์กับสาขาวิชาที่เปิดสอน เป็นต้น

เรื่องการบริหารทางวิชาการแก่สังคม ทางมหาวิทยาลัยให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนได้ในวงจำกัดมาก เนื่องจากขาดนโยบายและแผนงานที่ดี รวมทั้งขาดการสนับสนุนทางด้านการงบประมาณ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2537 : 9) ได้กล่าวว่า ในมหาวิทยาลัยทั่วไป อาจารย์ให้ความสำคัญน้อยมาก อีกทั้งการให้บริการชุมชนจะไม่ค่อยตรงกับสาขาวิชานัก ในอนาคตมหาวิทยาลัยควรสนับสนุนส่งเสริม การบริการวิชาการแก่สังคมมากยิ่งขึ้น เพื่อเผยแพร่ความรู้ที่แท้จริง และแม้ว่าการบริการวิชาการแก่สังคมจะไม่ค่อยได้รับบทบาทที่โดดเด่นเท่ากับ 2 ภาระงานหลัก แต่ก็มีความสำคัญไม่น้อย เพราะอย่าลืมว่าหากขาดการเผยแพร่หรือกระจายข่าวสารความรู้แก่สังคม สังคมก็ไม่มีวันได้รับรู้ข่าวสารหรือความรู้จากมหาวิทยาลัยเลย ดังนั้นการบริการทางวิชาการจึงเป็นกระบอกเสียงหนึ่งของมหาวิทยาลัยที่จะบอกแก่สังคมถึงคุณภาพและความสำคัญของมหาวิทยาลัยที่ไม่ควรมองข้าม

3.4. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เป็นหน้าที่อีกประการหนึ่งที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมีนักวิชาการหลายท่าน เช่น สิปปนนท์ เกตุทัต และ ทองจันทร์ หงส์ลดาภิรมย์ (วสันต์ ชีวะสารณ์. 2529 : 114-117) ได้กล่าวถึงภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัยที่เป็นแหล่งรวมของผู้สนใจทางวิชาการ วิจัยค้นคว้า หาความรู้ใหม่ เพื่อแลกเปลี่ยน และถ่ายทอดให้กันและกัน นอกจากนี้มหาวิทยาลัยจะต้องจรรโลงศิลปะและวัฒนธรรมของประเทศ มหาวิทยาลัยจะต้องส่งเสริมให้นิสิต นักศึกษา ให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม มหาวิทยาลัยควรจะเป็นผู้ธำรงไว้ซึ่งมรดกทางศิลปะ ประเพณี วัฒนธรรม และวิทยาการที่ได้ถ่ายทอดมาจากบรรพบุรุษ ให้สังคมได้เข้าใจในความผสมกลมกลืนกับระหว่งมนุษย์ของสังคมที่พัฒนาและธรรมชาติทางอ้อม และมหาวิทยาลัยจะต้องยึดถือการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเป็นนโยบายหลักของมหาวิทยาลัยซึ่งการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องนี้ควรเน้นให้นิสิตนักศึกษามีส่วนร่วมมากขึ้น เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอน และปลูกฝังค่านิยม

ในแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 6 (พ.ศ.2530-2534) (วิไล ตั้งจิตสมคิด. 2539 : 183) ได้กำหนดวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไว้ 4 ข้อดังนี้

1. ส่งเสริมให้ทำการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม
2. จัดหรือเชิญชวนให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
3. ฝึกและอบรมให้นักศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจในคุณค่าของศิลปวัฒนธรรม เอกลักษณ์ และความเป็นไทย
4. พัฒนาการเรียนการสอน ทางด้านศิลปวัฒนธรรม ให้ผู้เรียนสำนึกและเห็นคุณค่าศิลปวัฒนธรรมไทย

จากผลสรุปการดำเนินงานและปัญหาแผนพัฒนาการศึกษาด้านวัฒนธรรม ระยะที่ 7 และระยะที่ 8 (พ.ศ.2535-2539 และ พ.ศ.2540 – พ.ศ.2544) สรุปผลการพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม ที่มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ การทำนุบำรุงไม่เป็นระบบ ทำให้การอนุรักษ์ การส่งเสริม การเผยแพร่ การวิจัยอยู่ในวงจำกัด อีกทั้งอาจารย์ส่วนใหญ่ ในมหาวิทยาลัยให้ความสนใจน้อยมาก ดังเช่น สุวรรณ วังโสภณ (2541 : 90) ได้วิจัยโครงการพัฒนาอาจารย์ คณะครุศาสตร์สังกัด ทบวงมหาวิทยาลัยพบว่าอาจารย์ให้ความสำคัญกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เป็นงานอันดับที่สี่ จากภาระหน้าที่ทั้งหมด 4 ด้าน ส่วนไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2537 : 9) ได้กล่าวว่า งานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เป็นหน้าที่ที่แทบจะไม่ต้องทำอะไรกัน เพราะเรื่องดังกล่าวเป็นเรื่องของศิลปวัฒนธรรม และงานด้านนี้ถูกมอบหมายให้เป็นหน้าที่ของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ซึ่งจะเป็นระบบรวมของมหาวิทยาลัย

มนัสภรณ์ วิฑูรเมธา. (2541 : 30) สรุปสาระสำคัญของขอบข่ายการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมว่า ในโลกปัจจุบันซึ่งมีความเจริญทางเทคโนโลยีสูง ความเจริญทางวัตถุได้กลายมา มีความสำคัญเหนือความเจริญทางด้านคุณธรรม มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาส่งเสริมความเจริญทางคุณธรรมได้ภายในขอบข่ายหน้าที่หลักที่ปฏิบัติอยู่แล้วได้แก่

ด้านการเรียนการสอน ควรพิจารณาเปิดหลักสูตรสาขาวิชาด้านมนุษยศาสตร์ ซึ่งเน้นด้านศิลปะ การดนตรี โบราณคดีและประวัติศาสตร์ เป็นต้น เพื่อแทรกวิชาเหล่านี้ ให้เข้าอยู่ในการเรียนวิชาชีพและเทคโนโลยีใหม่ ๆ พร้อมกับสนับสนุนการวิจัยในสาขานี้ด้วย และให้มหาวิทยาลัยช่วยเผยแพร่ผลงาน เพื่อให้บริการทางวิชาการแก่สังคมภายนอกและทางสถาบันการศึกษาต่าง ๆ สร้างสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัย ให้มีบรรยากาศในการปลูกฝังความเข้าใจ ความสนใจและนิยมในวิชาการที่ส่งเสริมความเจริญ ทางจิตใจ

แม้ว่าสังคมไทยจะเปลี่ยนแปลงไปดังที่คาดหวังหรือไม่ แน่แน่นอนว่าการศึกษา ในระดับอุดมศึกษา ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมจะมีการรณรงค์ ส่งเสริมศิลปะและวัฒนธรรมของประเทศไทยมากขึ้น (มนัสภรณ์ วิฑูรเมธา. 2541 : 30) โดยจะกำหนดให้เป็นรูปแบบที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน และการจัดกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามของไทย โดยมหาวิทยาลัยจะต้องมีภาระหน้าที่ในการอนุรักษ์และเผยแพร่วัฒนธรรมของชาติได้มาก และ

ขณะเดียวกันยังมีหน้าที่โน้มน้าวจิตใจของนิสิตนักศึกษา ให้เข้าใจและซาบซึ้งในคุณค่า ศิลปวัฒนธรรมของชาติ ดังนั้นผู้กำหนดนโยบายมหาวิทยาลัยรวมทั้งอยู่บริหารประเทศซึ่งเป็น ผู้จัดสรรทรัพยากรของชาติให้มหาวิทยาลัยได้เข้าใจและหาทางสนับสนุนให้มหาวิทยาลัย ดำเนินการ ตามหน้าที่ที่สำคัญอย่างสมบูรณ์

จากการศึกษาค้นคว้าเรื่องพฤติกรรมการทำงาน หรือการปฏิบัติงาน ตามภาระหน้าที่ทั้ง 4 ด้าน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งมีความสัมพันธ์และสามารถใช้เชื่อมโยงกันได้ ทั้ง 4 ด้าน โดยเฉพาะด้านการสอนซึ่งเป็นหน้าที่หลัก หน้าที่สำคัญที่สุดของอาชีพนี้ ในต่างประเทศ โดยเฉพาะ ชาวตะวันตก เช่นในสหรัฐอเมริกาที่คนส่วนใหญ่มองว่าอาจารย์ให้ความสำคัญกับการวิจัยมากที่สุด เพราะการทำงานวิจัยสร้างความก้าวหน้าให้กับอาชีพนี้ บางคนต้องการตำแหน่งและเงินเดือนที่มากขึ้น จะต้องทำงานวิจัย หรือ แต่งตำราทางวิชาการมากขึ้น นอกเหนือจากการใช้เวลาในทำการสอน แต่ผลจากการศึกษาวิจัย พบว่า 66.1 เปอร์เซ็นต์ อาจารย์มหาวิทยาลัยใช้เวลาไปกับงานสอน ส่วนงานวิจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอนนั้น อาจารย์ใช้เวลาในการทำวิจัยประมาณ 17.8 เปอร์เซ็นต์ ของเวลาที่ใช้ส่วนกิจกรรมและการบริการอื่นๆ ภายในมหาวิทยาลัยอาจารย์ใช้เวลาประมาณ 14.1 เปอร์เซ็นต์ ส่วนที่เหลืออีก 2.0 เปอร์เซ็นต์ ใช้กับการบริการภายนอกมหาวิทยาลัย (อุทุมพร จามรมานและคณะ. 2542 : 12 ; อ้างอิงจาก Romney & Manning. 1974) สำหรับประเทศไทย อุทุมพรจามรมานและคณะ. (2542 : 12) เสนอว่า อาจารย์ควรใช้เวลาประมาณ 40 เปอร์เซ็นต์ของ เวลาในการทำงานการสอน 40 เปอร์เซ็นต์ต่อมาใช้ในการทำวิจัย และอีก 20 เปอร์เซ็นต์ของเวลา ที่ใช้ในการทำงานบริการสังคม การทำงานของอาจารย์ตามภาระหน้าที่หลักนั้น อาจมีบ้างที่ผลงาน ยังไม่แพร่หลาย การสอนอาจเป็นการบรรยายเสียส่วนใหญ่ หรือปัญหาที่เกิดขึ้นกับตัวอาจารย์จนทำให้ ไม่สามารถทำงานได้เต็มที่มีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจ การพัฒนาให้อาจารย์เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการอย่างแข็งแกร่ง เหล่านี้ล้วนมีความสำคัญที่พึง ก่อให้เกิดขึ้นกับตัวอาจารย์ทั้งสิ้น สิ่งที่ตามมาคือ การได้มาซึ่งอาจารย์ที่มีคุณลักษณะที่ดีเลิศตาม ที่มหาวิทยาลัยพึงประสงค์ ซึ่งจะได้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีผลต่อการปฏิรูปการศึกษาทุกระดับ เน้นอนว่ามหาวิทยาลัยต้องเตรียมตัวออกนอกกระบวนหรือกลายสภาพไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ รัฐบาล นั่นเอง ดังมาตรา 36 ระบุ “ให้สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาเป็นนิติบุคคล และอาจจัดเป็นส่วนราชการหรือหน่วยงานในกำกับของรัฐ ยกเว้นสถานศึกษาเฉพาะทางตามมาตรา 21 และให้สถานศึกษา ดังกล่าว ดำเนินกิจการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหาร และให้ การจัดการที่เป็นของตนเอง ให้มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการและอยู่ภายใต้การกำกับดูแล ของสภาสถานศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษานั้นๆ” ขณะเดียวกันรัฐบาลของ พ.ต.ท. ดร.ทักษิณ ชินวัตร ได้สนับสนุนให้มหาวิทยาลัยแปลงสภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของ รัฐบาลตามสมัครใจ ดังปาฐกถาพิเศษ เรื่อง “มหาวิทยาลัยอิสระที่พึงประสงค์ : มหาวิทยาลัยใน รูปแบบวิถีไทย” (สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. 2546 : 104) ในการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้าง เช่นนี้ ทำให้กระทบต่อทุกระบบของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอาจารย์มหาวิทยาลัยที่ต้องรับมือกับ

การเปลี่ยนแปลง เช่นกัน เป็นการประเมิณรูปแบบใหม่ การเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการไปเป็นเจ้าหน้าที่ขององค์การมหาชนแทน ตลอดจนเงินเดือน สวัสดิการที่จะใช้รูปแบบใหม่ ส่งผลให้อาจารย์มหาวิทยาลัยบางคนอาจวิตกกังวลในเรื่องนี้ อย่างไรก็ตามแม้รูปแบบการบริหารการจัดการจะเปลี่ยนแปลงไป แต่คุณลักษณะและการทำงานตามหน้าที่หลักของอาจารย์มหาวิทยาลัยยังคงเป็นเช่นเดิม ตามพันธกิจสากลของมหาวิทยาลัยในประเทศไทย ทั้ง 4 ด้าน

4. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ

วิกฤตการณ์ด้านบุคลากรกำลังเป็นปัญหาสำคัญอย่างยิ่งของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งมหาวิทยาลัยของรัฐ ไม่สามารถรักษาอาจารย์หรือผลิตบัณฑิตรุ่นใหม่ที่มีคุณภาพให้เข้ามาเป็นอาจารย์ในระบบได้ อีกทั้งยังมีแนวโน้มการลาออกของอาจารย์เพิ่มขึ้น และไม่สามารถหาอาจารย์ใหม่มาทดแทนอาจารย์ที่ลาออกและเกษียณอายุได้ทัน นอกจากนี้ยังไม่สามารถจูงใจให้อาจารย์และนักวิชาการอุทิศตนและพัฒนาตนเพื่อสร้างความเป็นเลิศของอุดมศึกษาได้ อาจารย์บางส่วนหาช่องทางและสร้างงาน หรือหารายได้นอกระบบจนเคยชินและพอใจกับระบบราชการที่หละหลวมจากสภาพการณ์ดังกล่าว ทำให้งานบริหารบุคลากรเสื่อมถอย ส่งผลให้ระบบควบคุม กำกับคุณภาพของงานและการบริหารงานไม่สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ชุตินันท์ แสงหิรัญ ; และสุทธศรี วงษ์สมาน. 2537 : 27) ดังนั้นผู้บริหารมหาวิทยาลัยจะมีวิธีการรับมืออย่างไรเกี่ยวกับภาวะ การณ์ อาจเกิดขึ้นกับมหาวิทยาลัยของท่าน

โดยปกติบุคคลไม่แตกต่างกันเพียงระดับความสามารถในการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ยังแตกต่างกันในด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน หากบุคคลขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเขาจะรู้สึกไม่พึงพอใจ และทำงานด้วยความจำใจไม่มีความสุขในชีวิตการทำงาน และในที่สุดอาจจะก่อให้เกิดการขาดงาน หรือลาออกจากงาน ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการเจริญเติบโตของหน่วยงาน ครอบครัว และสังคม อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (ไพฑูรย์ เรืองมล. 2540 : 16)

ทฤษฎีความพึงพอใจ

ทฤษฎีความพึงพอใจที่จะกล่าวต่อไปนี้เป็นแนวคิดของพอสังเขป (ไพฑูรย์ เรืองมล. 2540 : 17) ดังนี้

1) ทฤษฎีเติมเต็มความต้องการ (Need Fulfillment Theory) พื้นฐานมาจากทฤษฎีความต้องการขั้นของมาสโลว์ ทฤษฎีนี้อธิบายระดับของความพึงพอใจขึ้นอยู่กับความต้องการ ซึ่งความพึงพอใจโดยรวมมาจากความต้องการในแต่ละองค์ประกอบของงานที่ได้รับการตอบสนอง

2) ทฤษฎีวาเลนซ์ (Valence Satisfaction Theory) วรูม กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นเรื่องของการพิจารณาแนวทางในอนาคตมากกว่าการสะสมความรู้สึกในอดีต ดังนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะรุนแรงหรือไม่รุนแรงขึ้นอยู่กับ การคาดคะเนถึงผลที่จะได้รับตอบสนองจากการปฏิบัติงาน มาร์ช และไซมอน ได้เสนอทฤษฎีพฤติกรรม ซึ่งมีแนวคิดคล้ายทฤษฎีวาเลนซ์ ทฤษฎีระบุว่า เมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจแล้วความเข้มข้นของพฤติกรรมเสาะแสวงหาจะลดลง

แต่อะไรก็ตามการมองเห็นของคุณค่าของรางวัลจะมีผลต่อการเพิ่ม ความเข้มข้นของพฤติกรรมเสาะแสวงหาหรือแรงจูงใจ โดยสรุปแรงจูงใจเกิดจาก (1) ความต้องการ (2) คุณค่าของรางวัลที่จะได้รับ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน เมื่อความต้องการที่รุนแรงที่สุด ได้รับการตอบสนองความพึงพอใจจะเกิดขึ้นและพฤติกรรมเสาะแสวงหาจะลดลง

3) ทฤษฎีความไม่สอดคล้อง (Discrepancy Theory) ทฤษฎีประเด็นสำคัญอยู่ที่การได้พิจารณาว่ารางวัลหรือการตอบสนองมีความสอดคล้องกับความต้องการหรือไม่เพียงใด ระดับความพึงพอใจของบุคคลจะแตกต่างกัน ขณะที่ได้รับการตอบสนองที่เหมือนกัน ทั้งนี้อยู่ที่ระดับความคาดหวังของแต่ละบุคคล

4) ทฤษฎีความยุติธรรม (Equity and Inequity) อาดาม กล่าวว่าความพึงพอใจเกิดจากความสมดุลระหว่างสิ่งที่ได้รับจากการตอบสนองกับการปฏิบัติงานความพึงพอใจเกิดจากการได้รับความยุติธรรม ส่วนความไม่พึงพอใจเกิดจากการไม่ได้รับความยุติธรรม บุคคลจะเปรียบเทียบการปฏิบัติงานกับการได้รับสิ่งตอบแทนกับเพื่อนร่วมงาน

5) ทฤษฎีอิทธิพลทางสังคม (Social Influence) เวียส และซอร์ กล่าวว่าบุคคลหนึ่งจะเชื่อมโยงระดับความพึงพอใจของเขากับบุคคลข้างเคียง จะเห็นได้จากกรณีตัวอย่างของหน่วยงานอย่างแท้จริง จากการที่เขารู้สึกพอใจหรือไม่พึงพอใจทำให้เขารู้สึกได้ชัดเจน เขาจะสังเกตดูบุคคลอื่นที่ปฏิบัติงานเช่นเดียวกับเขา ว่าพวกเขามีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ จากการสังเกตทำให้เขามีความรู้สึกโน้มเอียงไปทางกลุ่มที่มีจำนวนมากกว่า

6) ทฤษฎีแรงจูงใจและไฮยีน (Dual Factor Theory) ทฤษฎีแรงจูงใจและไฮยีนของเฮิร์สเบิร์ก ระบุว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่ 2 ชุด คือ ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความไม่สะดวกสบายอันเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมของงาน (Job Context) และความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทฤษฎีนี้จึงมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคคลขณะปฏิบัติงานอยู่ 2 ชุด ชุดหนึ่งเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจเรียกว่า “องค์ประกอบการจูงใจ” ขณะที่องค์ประกอบนี้ได้รับการตอบสนองจนมีค่าในทางบวกจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และขณะเดียวกันมีองค์ประกอบอีกชุดหนึ่งเรียกว่า “ไฮยีน” เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความไม่พึงพอใจ องค์ประกอบนี้ควรจะได้รับตอบสนองอย่างน้อยปานกลาง หรือเป็นบวก ถ้าองค์ประกอบแรงจูงใจมีค่าเป็นลบ และองค์ประกอบไฮยีนมีค่าเป็นลบ บุคคลจะไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบไฮยีนประกอบด้วย เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับนักเรียนนักศึกษา ความสามารถของผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความรู้สึกที่มั่นคงในงาน และองค์ประกอบส่วนตัว ทฤษฎีอธิบายต่อไปว่า ความพึงพอใจกับความไม่พึงพอใจมิได้อยู่ตรงข้ามกันเหมือนกับทฤษฎีความพึงพอใจอื่น ๆ

เมื่อมีการศึกษาเรื่องความพึงพอใจควรจะให้ความสนใจกับคำที่มีความหมายสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานซึ่งได้แก่ “ขวัญ (Morale)” “ทัศนคติต่องาน (Job attitude)” และ “แรงจูงใจ (Motivation)” วรูม ได้กล่าวถึงทัศนคติต่องาน (Job attitude) และความพอใจในงาน

(Job satisfaction) ว่าสามารถใช้แทนกันได้ เพราะทั้งสองคำนี้เป็นเรื่องของผลที่เกิดขึ้นกับบุคคล เนื่องจากงานที่เขาทำอยู่ โดยทัศนคติที่ดีหรือในทางบวกจะเกิดความพึงพอใจและทัศนคติที่ไม่ดีหรือในทางลบจะเกิดความไม่พึงพอใจ ส่วนขวัญตามทัศนะของวรูม เป็นคำที่มีความหมายความสัมพันธ์ใกล้เคียงกับทัศนคติต่องานและความพึงพอใจในงานแต่นักจิตวิทยาอุตสาหกรรม เช่น บลูมและ เนย์เลอร์ กล่าวถึงขวัญว่า เป็นความรู้สึกของกลุ่มคนซึ่งยอมรับซึ่งกันและกัน และเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มในอันที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งแตกต่างจากความพึงพอใจในงานที่เป็นเรื่องของเอกัตบุคคล เบียร์ ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในงานว่า เป็นทัศนคติของคนที่มีความต้องการต่องานที่ทำอยู่ ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อความคาดหวังจากสภาพของงาน ส่วนขวัญ (Morale) เป็นความรู้สึกของกลุ่มที่มีต่อเป้าหมายการทำงานอย่างเดียว

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าขวัญเป็นเรื่องของทัศนคติของกลุ่มที่มีต่อเป้าหมายการทำงานร่วมกันในอนาคต ความพึงพอใจในงานเป็นเรื่องของทัศนคติของแต่ละคนที่มีต่องานที่ทำในอดีต ทั้งขวัญและความพึงพอใจในงาน เป็นเรื่องเกี่ยวกับทัศนคติ (Attitude) ดังนั้นการสำรวจขวัญและความพึงพอใจจึงเป็นเรื่องของการสำรวจทัศนคติ ออลพอร์ท ได้สรุปความหมายของทัศนคติ ว่าเป็นสภาวะความพร้อมทางจิตซึ่งเกิดจากประสบการณ์ สภาวะความพร้อมเป็นตัวกำหนดทิศทางหรือเป็นตัวกระตุ้นปฏิกิริยาตอบสนองของบุคคลต่อสิ่งต่าง ๆ หรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ส่วนคำว่า ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) และแรงจูงใจในการทำงาน (Work motivation) มักใช้กันอย่างผิด ๆ ความจริงแล้วความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกต่องาน ส่วนแรงจูงใจในการทำงานเป็นผลที่เกิดจากความรู้สึกกระตุ้นให้เกิดจากพฤติกรรมการทำงาน แตกต่างกันว่า ความพึงพอใจนั้นเป็นทัศนคติที่มีต่อ งาน บุคคล วัตถุ ส่วนแรงจูงใจนั้นมีจุดมุ่งหมายอยู่ที่พฤติกรรม

จากทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น ข้อค้นพบของนักทฤษฎีที่นำมากล่าวอ้างนี้ ทำให้เห็นว่าการทำงานหรือการปฏิบัติงานนั้นย่อมเกิดทั้งความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลที่มาจากความรู้สึกต่อการปฏิบัติงาน และจากงานวิจัยที่ศึกษาโดยสภาอาจารย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า) (2541 : 38) พบว่าอาจารย์จะประกอบอาชีพอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐต่อไปหรือไม่ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจเพียงตัวเดียว (จากแบบสอบถามของคณาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐทั่วประเทศ เมื่อปี พ.ศ. 2540) จากการศึกษาและวิจัย นักวิจัยส่วนมากจะศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน โดยใช้วิธีการวัดที่ระดับความพึงพอใจ จนถึง ความไม่พึงพอใจในงาน เป็นต้น

เป้าหมายของวิทยาศาสตร์นั้นเพื่อจะสามารถเข้าใจพยากรณ์และ/หรือควบคุมเหตุการณ์ในโลก การวิจัยจึงเป็นวิธีการค้นคว้าหาความจริงโดยวิธีการอย่างเป็นระบบที่เชื่อถือได้หรือวิธีการวิทยาศาสตร์นั่นเอง (ลัวัน และอังคณา สายยศ. 2538 : 9 ; อ้างอิงจาก Lehmann and Martens. 1971 : 2) การวิจัยทางการศึกษาก็มีเป้าหมายเช่นเดียวกับการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ เพียงแต่มองในแง่ว่าการวิจัยทางการศึกษา ซึ่งค้นคว้ากฎเกณฑ์หรือข้อสรุป (Generalization) เกี่ยวกับพฤติกรรม ที่สามารถไปใช้ทำนายและควบคุมเหตุการณ์ในสถานการณ์ทางการศึกษา (ลัวันและอังคณา สายยศ. 2528 : 9 ; อ้างอิงจาก Travers. 1964 : 5)

ล้วน สายยศ ; และอังคณา สายยศ (2538 : 18-22) กล่าวถึงการวิจัยและแบ่งประเภทการวิจัยดังนี้

การแบ่งออกเป็นประเภทของการวิจัยตามจุดมุ่งหมายของการค้นคว้าหาความจริง เพื่อนำผลมาใช้ทันที หรือเพื่อค้นหาความรู้อันลึกซึ้งที่อาจใช้หรือไม่ใช้ประโยชน์ก็ได้ สามารถแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

1. การวิจัยพื้นฐานหรือการวิจัยบริสุทธิ์ (Basic or pure research)
2. การวิจัยประยุกต์ (Applied research)
3. การวิจัยเชิงปฏิบัติ (Action research)

กล่าวโดยรวมสามารถแบ่งงานวิจัยได้เป็น 3 ประเภท คือ การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์ (Historical) การวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive) และการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental) ส่วนลีแมนน์ และเมอเรนส์ (Lemam and Mehrens. (1971) ให้ความเห็นว่า เพื่อสะดวกแก่การจัดกลุ่มควรจะแยกการวิจัยทางการศึกษาเป็น 5 ชนิด (ล้วน และอังคณา สายยศ. 2538 : 21-22)

1) การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์ (Historical research) เป็นการค้นคว้าหาความจริงของสิ่งที่ผ่านพ้นมาแล้ว โดยอาศัยหลักตรรกวิทยาพิจารณาหาเหตุผลจนเป็นที่เชื่อถือได้ การวิจัยแบบนี้จะต้องอ้างอิงเอกสารและวัตถุโบราณที่เหลืออยู่ การพิจารณาอย่างละเอียดถี่ถ้วน (Criticism) เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมาก การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์เพื่อจะตอบคำถามว่า “What was” นั่นเอง ตัวอย่างเช่น ระบบการศึกษาของไทยในสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช เป็นต้น

2) การวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) เป็นการศึกษาเพื่อจะค้นคว้าหาความจริงของสถานการณ์ที่เป็นอยู่ปัจจุบันว่าเป็นอย่างไร การวิจัยแบบนี้ได้แก่ พวกสำรวจการศึกษาเฉพาะกรณี การศึกษาพัฒนาการบางอย่าง เป็นต้น เป็นการวิจัยเพื่อตอบคำถาม “What is” ตัวอย่างเช่น เจตคติของครูน้อยที่มีต่อผู้บริหารการศึกษา ครูดีในทัศนะของนักศึกษา ความเปลี่ยนแปลงเขาวงกตปัญญาเด็กแรกเกิดถึงเด็ก 10 ขวบ เป็นต้น

3) การวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational research) การวิจัยแบบนี้มุ่งค้นคว้า และ/หรือวัดขนาดของความสัมพันธ์ระหว่างสองหรือมากกว่าสองตัวแปรขึ้นไปเพื่อหวังใช้ในการพยากรณ์ การจัดกระทำกับกลุ่มตัวอย่างมักเป็นตัวอย่างกลุ่มเดียวแล้วสอบซ้ำหลายแบบทดสอบ เป็นการตอบคำถาม “What will be” ตัวอย่างเช่น การพยากรณ์ผลการสอบเข้ากับระดับคะแนนเฉลี่ย ความสัมพันธ์ของแบบการคิดกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นต้น

4) การวิจัยเปรียบเทียบผลเพื่อศึกษาเหตุ (Causal-comparative research) การศึกษาแบบนี้ยังไม่เป็นการทดลอง เป็นเพียงการศึกษาผลที่ปรากฏมีอยู่แล้วว่ามีสาเหตุมาอย่างไร ไม่มีการควบคุมตัวแปร เป็นการค้นคว้าเพื่อตอบคำถาม “How And Why” จากปรากฏการณ์เฉพาะที่เกิดขึ้น ตัวอย่างเช่น สาเหตุของการเรียนตกซ้ำชั้นของนักเรียนประถมศึกษา อิทธิพลของการที่เด็กขาดพ่อแม่เล็ก ๆ ที่มีต่อความถนัดทางการเรียน เป็นต้น การวิจัยประเภทนี้บางทีเรียกว่า Expost Facto

5) การวิจัยประเภททดลอง (Experimental research) เป็นการวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล ของปรากฏการณ์ต่างๆ การวิจัยแบบนี้แตกต่างจากแบบอื่นตรงที่การจัดกระทำ นั่นคือ ตัวแปรจะมีทั้งกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง วิธีการทดลองนี้เรารู้ในศัพท์ที่ว่า *sin qua non* ซึ่งเป็นวิธีการมุ่งหาความสัมพันธ์ของเหตุผล พยายามที่อธิบาย “Why what is, really is” ตัวอย่างการวิจัยแบบนี้ เช่น เปรียบเทียบการสอนแบบโปรแกรมกับการสอนแบบธรรมดา เปรียบเทียบความถี่เหตุผลจากกลุ่มที่สอนเรขาคณิตกับกลุ่มที่สอนตรรกวิทยา เป็นต้น

ช่วงสองสามทศวรรษที่ผ่านมา เป็นช่วงเวลาซึ่งศาสตร์ทุกสาขามีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ทั้งในส่วนที่เป็นองค์ความรู้ด้านเนื้อหาสาระ และด้านวิธีวิทยาของศาสตร์ วิธีวิทยาและเนื้อหาสาระของศาสตร์ต่างก็เป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อให้เกิดการพัฒนา ซึ่งกันและกัน (วิธีวิทยาดตรงกับภาษาอังกฤษว่า Methodology หมายถึง วิทยาการหรือการศึกษาที่มีระบบเกี่ยวกับวิธีการหรือเทคนิควิธี) การวิจัยไม่ว่าจะเป็นการวิจัยประเภทใด ต่างมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยอยู่ 4 ประการ เรียงตามความเข้มข้นของวิธีวิทยาการวิจัยจากน้อยไปหามาก คือ วัตถุประสงค์เพื่อการสำรวจและบรรยาย (exploration and description) เพื่อการเปรียบเทียบ (Comparison) และอธิบาย (explanation) ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ เพื่อการทำนาย (prediction) และการประเมิน (evaluation) และเพื่อการควบคุม (Control) ปรากฏการณ์ให้เกิดการพัฒนาในทางที่พึงประสงค์ ส่วนลักษณะการวิจัยที่ใช้วิธีวิทยาการวิจัยขั้นสูงในช่วงปลาย คริสต์ศตวรรษที่ 20 นี้เป็นการวิจัยที่มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเป็นอย่างดี และมีการใช้วิทยาขั้นสูงที่เป็นผลจากบูรณาการวิธีวิทยาในสังคมศาสตร์ พฤติกรรมศาสตร์ มนุษยศาสตร์และวิทยาศาสตร์ รวมทั้งต้องอาศัยเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือสำคัญในการดำเนินการวิจัย เพราะการวิจัยการศึกษาเป็นเรื่องของการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร และสารสนเทศ ที่มีความหลากหลาย มีตัวแปรจำนวนมาก มีระดับการวัดตัวแปรแต่ละตัวต่างกัน มีหน่วยการวิเคราะห์หลายระดับ และมีความเกี่ยวข้องกับศาสตร์สาขาต่าง ๆ (งนลักษณ์ วิรัชชัย. 2541 : 127)

วิธีวิทยาขั้นสูงด้านการวิจัยการศึกษาเฉพาะส่วนที่เป็นวิธีวิทยาการการวิจัยใหม่ ๆ แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการกำหนดแผนแบบการวิจัย ด้านการสุ่มตัวอย่าง ด้านการวัดและการประเมินผล และด้านสถิติในส่วนนี้จะนำเสนอด้านการกำหนดแผนแบบการวิจัย สารที่นำมาเสนอให้ทราบถึงความหมายหลักการ และประโยชน์จากการใช้เทคนิควิธีนั้น ๆ โดยสังกัอย่างย่อ (งนลักษณ์ วิรัชชัย. 2541 : 132-137)

วิธีวิทยาด้านการกำหนดแผนแบบการวิจัย

การพัฒนาวิธีวิทยาด้านแผนแบบการวิจัยเป็นผลจากความพยายามของนักวิจัยที่จะปรับปรุงวิธีวิทยาการวิจัยที่มีอยู่ให้มีมาตรฐาน และมีคุณภาพดีมากขึ้นเพื่อสนองความต้องการของนักวิจัย ผลจากการพัฒนาทำให้เกิดการวิจัยที่มีแผนแบบการวิจัยเปลี่ยนไปจากเดิม การวิจัยหลายแบบพัฒนามาจากวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล โดยที่วิธีการวิเคราะห์นั้นมีลักษณะปัญหาวิจัยและ

วิธีดำเนินการวิจัยเฉพาะตัวแตกต่างจากการวิจัยต่าง ๆ ไป รูปแบบการวิจัยที่มีการพัฒนาใหม่น่าสนใจ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) มีดังต่อไปนี้

1) การวิจัยนโยบาย (Policy Research) และการวิจัยเพื่อวางแผนการศึกษา

วิธีวิทยาการวิจัยนโยบาย และการวิจัยเพื่อวางแผนการศึกษานับเป็นวิธีวิทยาการวิจัยที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว สถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาหลายแห่งได้ตั้งศูนย์วิจัยรองรับและเปิดสอนหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาการวางแผนและการวิจัยนโยบายการศึกษา เหตุผลสำคัญที่ทำให้มีการพัฒนาวิธีวิทยาการวิจัยประเภทนี้อย่างรวดเร็วก็คือ ความต้องการของผู้บริหารที่จะนำผลการวิจัยไปใช้ในการตัดสินใจ และความต้องการนำผลการวิจัยไปใช้ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารการจัดการของบุคลากรซึ่งมีทักษะในการวิจัยของหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

ในระยะแรกของการพัฒนา การวิจัยนโยบาย หมายถึง การวิจัยที่ศึกษานโยบาย และผลที่เกิดจากการดำเนินการตามนโยบาย ในระยะหลัง การวิจัยนโยบายมีลักษณะเป็นการวิจัยประเภทสหวิทยาการมีความหมายรวมถึงการวิเคราะห์นโยบาย (Policy analysis) ซึ่งเป็นการศึกษาประเมินผลและทำนายผลที่เกิดจากการกำหนดนโยบายแบบต่าง ๆ เปรียบเทียบกัน วิธีดำเนินการวิจัยนโยบายมีขั้นตอนการดำเนินงานแตกต่างจากการวิจัยโดยทั่วไปเล็กน้อย งานขั้นตอนแรกเริ่มจากการกำหนดปัญหาวิจัยจากสภาพที่เป็นปัญหาความเดือดร้อนในสังคม การศึกษางานเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดสมมติฐาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร สาเหตุที่ได้จากนโยบาย และตัวแปรผลที่เป็นปัญหาสังคม และกำหนดสมมติฐานที่แสดงถึงผลที่เกิดขึ้นจากการใช้นโยบายที่เป็นทางเลือกใหม่ จากนั้นเป็นขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย ตัวอย่างวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้กันมากได้แก่ การวิเคราะห์ผลประโยชน์-ต้นทุน และการวิเคราะห์ประสิทธิภาพ-ต้นทุน โปรแกรมเชิงเส้น การพยากรณ์และการวิเคราะห์อนุกรมเวลา การวิเคราะห์เส้นโค้งลอเรนซ์และการวิเคราะห์ระบบขั้นตอนสุดท้ายเป็นการสรุป เสนอทางเลือกในการดำเนินงานต่อผู้บริหารหรือผู้บริหารโครงการวิจัยนโยบาย ในการดำเนินการวิจัยดังกล่าวนี้ นักวิจัยนโยบายต้องมีความรอบรู้และมีความชำนาญในการใช้เทคนิควิธีทางเศรษฐศาสตร์ การเงินสาธารณะ พฤติกรรมองค์กร การสื่อสารและการนิเทศ การวิเคราะห์ระบบ (System analysis) และสถิติ

2) การวิจัยเชิงจำลอง (simulation Research)

การวิจัยเชิงจำลองแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มตามระยะเวลาการพัฒนา กลุ่มแรก เป็นการวิจัยที่มีการจำลองเลียนแบบสภาพการณ์จริงตามแนวคิดวิทยาในรูปของการเล่นเกมบทบาทสมมุติ (manned simulated role playing game research) ในระยะต่อมาจึงมีการพัฒนาการวิจัยเชิงจำลองในแนวรัฐศาสตร์ เพื่อตรวจสอบทฤษฎีเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ และระบบต่าง ๆ ในสังคมเรียกว่า Simulation research of international relations ซึ่งเป็นงานวิจัยในกลุ่มที่สอง กลุ่มที่สามเป็นการวิจัยเชิงจำลองที่ใช้คอมพิวเตอร์เพื่อศึกษาระบบงาน หรือระบบข้อมูลที่มีลักษณะแตกต่างกันตามข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ข้อมูล งานวิจัยในกลุ่มนี้เป็นงานวิจัยด้านคณิตศาสตร์ สถิติ และการวิจัยปฏิบัติการ ในเรื่องการรอคอย (queuing) เท่าที่ผ่านมาการวิจัยการศึกษาในประเทศไทยมีการใช้วิธีวิทยาการวิจัยเชิงจำลองในการศึกษาเปรียบเทียบเทคนิควิธีการ

วิเคราะห์แบบต่าง ๆ เพื่อให้ได้วิธีการที่มีประสิทธิภาพสูงสุด เทคนิคที่ใช้คือ มอนติคาร์โล และนักวิจัยต้องเขียนโปรแกรมเพื่อสร้างข้อมูลจำลองเองแต่ในปัจจุบันมีโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ช่วยให้นักวิจัยสร้างหรือจำลองข้อมูลได้สะดวก เช่น โปรแกรม PRELIS พัฒนาโดย Joreskog, K.G. and Sorbom, D. (1988) เป็นต้น แมกลีน (McLean, J.M. 1978), ดุค (Duke, R.d. 1978) คาดว่าในอนาคตจะมีการวิจัยเชิงจำลองมากขึ้น และเสนอแนะให้ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงจำลองในการวิจัยอนาคตด้วย

3) การวิจัยอนาคต (Futures Research)

วิธีวิทยาการวิจัยอนาคตมีจุดมุ่งหมายเพื่อบรรยายทางเลือกอนาคตที่เป็นไปได้แบบต่าง ๆ เพื่อประเมินสถานการณ์ในปัจจุบันและบ่งชี้ผลกระทบที่เป็นไปได้ในแต่ละทางเลือกอนาคต เพื่อเตรียมรับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และเพื่อวางแผนอนาคตไปในแนวทางที่พึงประสงค์ การวิจัยอนาคตที่ใช้กันในปัจจุบันแผนแบบการวิจัยที่แตกต่างไปจากเดิมมากเนื่องจากมีการประยุกต์เทคนิควิธีการวิจัยแบบอื่นมาใช้ร่วมกันกับการวิจัยอนาคต ดังจะเห็นได้จากแผนแบบการวิจัยต่าง ๆ ดังนี้

3.1) การวิจัยอนาคตแบบ Ethnographic Delphi Futures Research (EDFR)

การวิจัยแบบ EDFR เป็นวิธีวิทยาที่ไม่ต้องลงทุนมากเหมาะสำหรับประเทศกำลังพัฒนา และเป็นเทคนิคที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวางทั้งในการกำหนดนโยบายการตัดสินใจหาวิธีการแก้ปัญหา การใช้ข้อเท็จจริงในอดีตมาแก้ปัญหาอนาคต เป็นต้น เทคนิคการวิจัยเป็นการสร้างภาพอนาคตจากฉันทามติของคณะผู้เชี่ยวชาญโดยใช้เทคนิคเดลไฟ ซึ่งอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ หรือการใช้แบบสอบถามก็ได้ การเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากสำหรับการวิจัย (จุมพล พูนภักธรชิน, 2530) การวิจัยอนาคตแบบ EDFR เป็นผล จากการประยุกต์ใช้วิธีวิทยาการวิจัยชาติพันธุ์วรรณา กับการวิจัยอนาคต ประกอบกับวิธีการรวบรวมข้อมูลด้วยเทคนิคเดลไฟ

3.2) การวิจัยโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ผลกระทบไขว้ (Cross-Impact Analysis)

การวิจัยอนาคตที่น่าสนใจอีกแบบหนึ่งได้แก่ การวิจัยโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ผลกระทบไขว้ สโตรเวอร์และกอร์ดอน (Stover, J.G. and Gordon, T.J. 1978) สรุปว่าการวิจัยนี้เป็นประโยชน์ในการพยากรณ์และการสร้างภาพอนาคตให้เห็นภาพของปฏิสัมพันธ์ระหว่างเหตุการณ์ เห็นความเชื่อมโยงระหว่างเหตุการณ์อย่างต่อเนื่องเป็นสายโซ่ ผลการวิจัยให้ภาพอนาคตที่เป็นความเคลื่อนไหวของปรากฏการณ์ เทคนิคการวิจัยแบบนี้ใช้การประเมินค่าความน่าจะเป็นของการเกิดเหตุการณ์และแต่ละเหตุการณ์ และความน่าจะเป็นของการเกิดเหตุการณ์หนึ่ง ๆ เมื่อเกิดเหตุการณ์หนึ่งแล้ว จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่า odds ratio สำหรับการเกิดเหตุการณ์แต่ละคู่ในเมทริกซ์ผลกระทบไขว้ ผลการวิเคราะห์ให้ภาพอนาคตของผลกระทบจากแต่ละเหตุการณ์พร้อมด้วยค่าความน่าจะเป็น เทคนิคนี้ยังสามารถนำไปใช้ตรวจสอบความไวของการดำเนินงานตามนโยบายได้อีกด้วย

3.3) การวิจัยโดยใช้เทคนิคการสร้างภาพอนาคต (Scenarios)

วิลสัน (Wilson, I.H. 1978) สรุปว่าภาพอนาคตมีลักษณะเป็นภาพรวมของสภาพการณ์ที่เป็นไปได้ในอนาคต หรือแนวโน้มของปรากฏการณ์ตามเงื่อนไขทางเลือกอนาคตแบบต่างๆ ขั้นตอนการสร้างภาพอนาคตประกอบด้วยการศึกษาการเกิดเหตุการณ์แต่ละส่วนการวิเคราะห์ผลกระทบไว้หรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างเหตุการณ์ และการเขียนภาพอนาคต ภาพอนาคตที่ได้อาจแสดงในรูปของการบรรยายภาพ หรือแผนภาพอนาคตได้

3.4) การวิจัยโดยใช้กระบวนการอนาคตปริทัศน์ (Future Scanning Process)

พรชูลี อาชวอำรุง (2537) ได้สรุปแนวคิดของ Morrison, J.L., Refro, W.L. และ Boucher, W.L. ว่า กระบวนการอนาคตปริทัศน์ คือ การจัดการกับความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมโดยใช้เรดาร์ชนิดหนึ่งกวาดดูโลกอย่างมีระบบระเบียบให้ทราบถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ และเตือนว่าจะเกิดอะไรใหม่ หรือมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร เพื่อให้องค์กรสามารถจัดการกับแนวโน้มศัตรูที่คาดว่าจะเกิดขึ้น และดำเนินการให้องค์กรพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ถึงประสงค์ ขั้นตอนการใช้กระบวนการอนาคตปริทัศน์ ได้แก่ การกำหนด เป้าหมายการกวาดตรวจหรือปริทัศน์อย่างเป็นทางการจากเอกสาร และการสัมภาษณ์ การหาความตรงของข้อมูล การประชุมที่นักวิจัยเพื่อร่างแนวโน้มที่บ่งบอกความเปลี่ยนแปลง การคัดสรรผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแนวโน้มตามที่รวบรวมได้ การจัดประเภทของสาระให้เห็นแนวโน้มความเปลี่ยนแปลงแต่ละด้าน และการพัฒนาว่าจากแนวโน้มดังกล่าวทำให้เกิดผลกระทบอย่างไรรวมทั้งการทำนาย กับการกำหนดกิจกรรมที่น่าจะเกิดจากแนวโน้มนั้น

4) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

การวิจัยเชิงคุณภาพมีจุดมุ่งหมายในการศึกษาปัญหาในแนวลึกมากกว่าแนวกว้าง เป็นการวิจัยเพื่อตอบคำถามว่าทำไมจึงเป็นเช่นนั้น ปรากฏการณ์นั้น ๆ เกิดขึ้นได้อย่างไร มีกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างไร ผลการวิจัยนำไปสู่การสรุปเป็นทฤษฎีที่เรียกว่า Grounded Theory วิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพที่ได้รับการพัฒนาในระยะหลังมีแผนแบบการวิจัยแตกต่างกันตามแนวปรัชญาที่นักวิจัยใช้ Tierney, W.G. และ Lincoln, Y.S. (1994) สรุปว่าแผนแบบการวิจัยเชิงคุณภาพในปัจจุบันแตกต่างกันเป็นสามแบบตามแนวปรัชญาหน้าที่นิยม (Functionalism) โครงสร้างนิยม (Structuralism) และวิพากษ์นิยม (Criticalism) นอกจากนี้การวิจัยเชิงคุณภาพยังมุ่งผสมผสานเทคนิควิธีการวิจัยเชิงปริมาณมากขึ้น เพื่อแก้จุดอ่อนของการวิจัยเชิงคุณภาพ เทคนิควิธีการวิจัยที่ได้รับการพัฒนาที่น่าสนใจมีดังนี้

4.1) การศึกษาหลายกรณี และการศึกษาหลายพื้นที่ (Multicase and Multisite Studies)

เนื่องจากการศึกษากรณีเดียว หรือพื้นที่เดียว มีข้อจำกัดในด้านความตรงภายนอก (External validity) นักวิจัยคุณภาพจึงได้พัฒนาวิธีวิทยาให้ดีขึ้นโดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างหลายกรณี หรือหลายแหล่งเพื่อให้มีความเป็นตัวแทนของกลุ่มประชากร และเพื่อควบคุมสิ่งที่อาจปนเปื้อนปรากฏการณ์ที่นักวิจัยต้องการศึกษา หลักการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นหลักการเลือก

กลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ลักษณะที่ต้องการควบคุมเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้น การวิจัยที่เป็นการศึกษาหลายกรณีให้ความสำคัญกับการเปรียบเทียบเพื่อการสรุปอ้างอิง ส่วนการวิจัยที่เป็นการศึกษาหลายพื้นที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทฤษฎีที่เป็นจริงในทุกพื้นที่ และต้องใช้กระบวนการอุปมานเชิงวิเคราะห์ (analytic induction) ในการวิจัย ในบางกรณีนักวิจัยอาจกำหนดแผนแบบการวิจัยในรูปของการวิจัยหลายกรณีและหลายพื้นที่ (multisite case studies) ก็ได้ซึ่งทำให้ได้ผลการวิจัยชัดเจนยิ่งขึ้น

4.2) เทคนิคการวิจัยโดยการจัดกลุ่มสนทนา (Focus Group Research)

การวิจัยนี้พัฒนามาจากเทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบการสัมภาษณ์เป็นกลุ่ม และแบบมีจุดเน้น (Group and focus interview) ประกอบกับการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเฉพาะร่วมกัน วิธีการวิจัยจัดว่าเป็นการวิจัยที่ใช้พลวัตร ของกลุ่ม 8-12 กลุ่มกระตุ้นให้สมาชิกของกลุ่มแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกของตนการจัดกลุ่มสนทนาใช้หลักการให้สมาชิกภายในกลุ่มแต่ละกลุ่มมีลักษณะร่วมกัน และกลุ่มสนทนาทุกกลุ่มต้องมีลักษณะต่างกันตามเงื่อนไขที่นักวิจัยต้องการเปรียบเทียบสาระที่ได้จากการสนทนากิจกรรมการดำเนินการจัดกลุ่มสนทนามีหลักการและวิธีการเฉพาะที่ต้องมีการฝึกฝนก่อนการลงมือทำการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลต้องมีการถอดเทปบันทึกการสนทนาและวิเคราะห์เนื้อหา

4.3) การวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม (Participatory Action Research)

การวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมเป็นการวิจัยที่มุ่งศึกษาชุมชนโดยเน้นการวิเคราะห์ปัญหา การแก้ปัญหา และการติดตามผลการแก้ปัญหาของชุมชน โดยที่สมาชิกของชุมชนนั้นต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และการวิจัยด้วย (อลิศรา ชูชาติ, 2538) การวิจัยรูปแบบนี้เป็นการผลิตสนวนวิริยวิทยาการวิจัยแบบปฏิบัติการกับการสังเกตแบบมีส่วนร่วม ที่นักวิจัยประกอบด้วยนักวิจัยซึ่งมิใช่สมาชิกของชุมชน กับสมาชิกในชุมชนซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนดีที่สุด และเป็นผู้ที่จะได้รับประโยชน์จากผลการวิจัยโดยตรง

4.4) การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

เวเบอร์ (Weber) กล่าวว่า การวิเคราะห์เนื้อหาเป็นวิธีวิทยาการวิจัยที่ใช้กระบวนการหลายแบบมาสรุปอ้างอิงผลที่ได้จากข้อความ หลักการสำคัญของการวิเคราะห์เนื้อหา คือ การจำแนกคำ กลุ่มคำ ประโยคจากข้อความเข้ากลุ่ม จากนั้นจึงจัดกลุ่มนำเสนอข้อค้นพบพร้อมทั้งแปลความหมาย ปัจจุบันนี้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาในประเทศไทยทำได้สะดวกมากขึ้น โดยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ Ethnograph ในต่างประเทศ Weber กล่าวว่าเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา มีการพัฒนาโดยการเปลี่ยนข้อมูลเชิงคุณภาพในแต่ละกลุ่มให้เป็นข้อมูลเชิงปริมาณ และนำวิเคราะห์ด้วยเทคนิคเชิงปริมาณ เช่น การสร้างแผนภาพการวิเคราะห์องค์ประกอบ การวิเคราะห์จำแนก และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Iisrel) ด้วย

วิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพนั้นวันแต่จะมีการผสมผสานกันมากขึ้นในการวิจัยแต่ละเรื่องอาจใช้วิธีวิทยาการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพประกอบกันได้ เทคนิควิธีการวิจัยเชิงคุณภาพที่นิยมใช้ คือการจัดสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseur ship) หลังจากเสร็จ

สิ้นการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อนำผลการวิจัยมาตรวจสอบความถูกต้องหรือแสวงหาแนวทางปฏิบัติต่อไปโดยคณะผู้เชี่ยวชาญที่เลือกสรรแล้ว

5) การสังเคราะห์งานวิจัยด้วยการวิเคราะห์เมตา (Meta-analysis)

การวิเคราะห์เมตาคือเป็นวิธีวิทยาการวิจัยที่พัฒนาใหม่ล่าสุดในการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณหัวใจสำคัญของการวิเคราะห์เมตาคือ การประมาณค่าผลงานวิจัยให้อยู่ในรูปดัชนีมาตรฐานและใช้วิธีการสถิติตรวจสอบว่ามีความแปรปรวนในดัชนีมาตรฐานเหล่านั้นมีค่าเหมาะสมที่จะสรุปได้หรือไม่ หากยังไม่สามารถสรุปได้ต้องแยกศึกษาตามตัวแปรปรับ (moderator variables) หรือวิเคราะห์ว่าลักษณะงานวิจัยสามารถอธิบายความแตกต่างในดัชนีมาตรฐานได้อย่างไร เทคนิคการวิเคราะห์เมตานี้สามารถนำไปใช้วิเคราะห์เพื่อสรุปนัยทั่วไปของความตรง (validity generalization) ได้ ทั้งนี้เพราะค่าความตรงอยู่ในรูปของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันเป็นดัชนีมาตรฐานแบบหนึ่งเทคนิคการสรุปนัยทั่วไปของความตรงอยู่ในรูปของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันเป็นดัชนีมาตรฐานแบบหนึ่ง เทคนิคการสรุปนัยทั่วไปของความตรงได้รับการพัฒนาอย่างรวดเร็ว Law, K.S., Schmidt, F.L. และ Hunter, J.E. (1994) รายงานไว้ว่าทำได้ถึง 5 แบบ คือ interactive procedure, noninteractive procedure, multiplicative procedure, Taylor series approximation 1 and 2, Raju, Burke, Normand and Langlois procedure ทุกแบบใช้หลักการวิเคราะห์เมตาตามแบบของ Hunter เป็นพื้นฐานทั้งสิ้น

วิธีวิทยาการวิเคราะห์เมต่ายังจะได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้นอีกมากในอนาคต โดยเฉพาะในเรื่องการประมาณค่าดัชนีมาตรฐานสำหรับผลการวิจัยที่นำมาสังเคราะห์แต่ละเรื่องและเรื่องวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นเนื่องจากโมเดลในการวิเคราะห์เมตาคือเป็นโมเดลสอดแทรกเป็นลำดับลดหลั่น (Hierarchical nested model) ซึ่งเป็นโมเดลพหุระดับ ดังนั้น Draper, D. (1995) จึงกล่าวว่าวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่วิธีหนึ่งสำหรับการสังเคราะห์งานวิจัยด้วยการวิเคราะห์เมตาคือ วิธีการวิเคราะห์พหุระดับ (multi-level analysis) ผลงานวิจัยที่เป็นการวิเคราะห์อภิमानของ Draper จึงจัดว่าเป็นการวิเคราะห์เมตาเรื่องแรกที่วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์พหุระดับ

วิธีวิทยาการสังเคราะห์งานวิจัยด้วยการวิเคราะห์เมตาที่ได้รับการพัฒนาใหม่อีกแนวทางหนึ่งคือ การวิเคราะห์เมตาของการวิจัยที่เป็นการวิเคราะห์เมตา หรือการวิจัยที่ Levin, H.M. เรียกว่า Mega meta analysis และงานวิจัยเขายกย่องว่าเป็น “mother of all educational research synthesis” คืองานวิจัยเรื่อง “Toward a Knowledge Base for School Learning” โดย Wang, M.C., Haertel, G.D. Walberg, H.J. (1993) ซึ่งเป็นที่รู้จักกันในชื่อของ “WHW article” งานวิจัยนี้สังเคราะห์งานวิจัยเมตา 91 เรื่อง ประกอบกับการวิเคราะห์เนื้อหาโดยมีการประมาณค่าขนาดอิทธิพลของตัวแปรกว่า 10,000 ค่า

6) การศึกษาหน่วยตัวอย่างเดียว (Single Subject Study)

การวิจัยที่เป็นการศึกษาหน่วยตัวอย่างเดียวมีลักษณะแตกต่างจากการศึกษารายกรณี เพราะการศึกษารายกรณีเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ส่วนการศึกษาหน่วยตัวอย่างเดียวเป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างต่อเนื่อง หรือมีการวัดซ้ำ (repeated measures) เป้าหมายสำคัญของการวิจัย คือ การศึกษาความเจริญเติบโต ความเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาการของหน่วยตัวอย่างในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง วิธีดำเนินการวิจัยเป็นผลจากการผสมผสานวิธีการศึกษาระยะยาว (longitudinal study) กับการวิเคราะห์ข้อมูลแบบวัดซ้ำ โดยที่ข้อมูลจากการวัดซ้ำของหน่วยตัวอย่างแต่ละคนมีลักษณะเป็นโมเดลลำดับลดหลั่น การวิเคราะห์ข้อมูลที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาหน่วยตัวอย่างเดียว คือ การวิเคราะห์พหุระดับกรณีโมเดลเชิงเส้นลำดับลดหลั่น (Hierarchical linear model) หรือโมเดลสัมประสิทธิ์สุ่ม (random coefficient Models)

ในการวิจัยครั้งนี้ได้นำเทคนิควิธีการวิเคราะห์เนื้อหาและเทคนิคการวิเคราะห์เมตาดาต้าสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ เนื่องจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในช่วงปัจจุบัน (พระราชบัญญัติการปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. 2542 ที่กระทบกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยของรัฐที่ต้องออกนอกระบบ) ประกอบกับงานวิจัยที่ผ่านมาเกี่ยวกับอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐยังไม่สามารถให้ข้อสรุปที่ชัดเจนเกี่ยวกับคุณลักษณะอาจารย์มหาวิทยาลัย (ขาดการเชื่อมโยงข้อมูลแต่ละผลการวิจัย อีกทั้งการพัฒนาอาจารย์ยังไม่ก้าวหน้าและชัดเจนเท่าที่ควร ในขณะที่สังคม เศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว) ดังนั้นในส่วนของเนื้อหาการวิจัยที่จะนำเสนอต่อไปนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอเกี่ยวกับเทคนิควิธีการวิเคราะห์ที่ใช้ในการสังเคราะห์งานวิจัยครั้งนี้ ด้วยวิธีวิเคราะห์เนื้อหาและวิธีวิเคราะห์เมตาดาต้า

5. การวิเคราะห์เนื้อหา

การวิเคราะห์เนื้อหาเป็นแบบแผนงานวิจัยหนึ่งที่ต้องการให้เห็นพฤติกรรมการปฏิบัติที่ได้สรุปความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลจากข้อความหรือจากเนื้อหา(Weber. 1986 : 9) สำหรับเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหานับเป็นเทคนิคการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงคุณลักษณะที่ได้รับการพัฒนา และใช้กันอย่างแพร่หลายในปัจจุบันในต่างประเทศ (นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช. 2542 : 3 ; อ้างอิงจาก Hunter and Schmidt. 1990)

สำหรับเกณฑ์การวิเคราะห์เนื้อหา การวิเคราะห์เนื้อหามีหลายประเภท ซึ่งขึ้นอยู่กับเกณฑ์ในการจำแนกดังนี้

เจนิส (อุทุมพร จามรมาน. 2531 : 9 ; อ้างอิงจาก Janis.1965) จำแนกเกณฑ์การวิเคราะห์เนื้อหา 3 แบบดังนี้

- 1) แบบอิงการปฏิบัติทั่วไป
- 2) แบบอิงภาษา
- 3) แบบอิงสัญลักษณ์

สำหรับ เบอเรลสัน (Berelsm. 1952) จำแนกตามวัตถุประสงค์การใช้ 17 แบบดังนี้

- 1) การบรรยายแนวโน้มของเนื้อหาที่สื่อความหมาย
- 2) การเสาะแสวงหาพัฒนาการหรือการคงอยู่
- 3) การหาความแตกต่างความไม่ลงรอย
- 4) การเปรียบเทียบกับสื่อหรือระดับที่สื่อความหมาย
- 5) การเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์
- 6) การวิเคราะห์โครงสร้าง
- 7) การวิเคราะห์เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ร่วมกับแบบสอบถามปลายเปิด-ปิดได้
- 8) การเปิดเผยเทคนิคการโฆษณา เปิดเผยข้อมูลข่าวสาร
- 9) การวิเคราะห์ลักษณะที่ช่วยให้อ่านได้เข้าใจดีขึ้น
- 10) การวิเคราะห์ลักษณะหรือ สไตล์ (Style)
- 11) การระบุความตั้งใจของผู้เขียน
- 12) การวิเคราะห์ระดับทางจิตใจของกลุ่มคน
- 13) การปกป้องผลจากการโฆษณาในแง่กฎหมาย
- 14) การสอดแนม
- 15) การสะท้อนแบบแผนวัฒนธรรมของกลุ่มคน สถาบันหรือสังคม
- 16) การวิเคราะห์พรรณาทิศทางเป้าหมายของกลุ่ม
- 17) การบรรยายพฤติกรรมที่แสดงออก

สโตน และตันฟี (อุทุมพร จามรมาน. 2531 : 12 ; อ้างอิงจาก Stone and Dunphy.1996) จำแนกตามสาขาวิชาได้ 7 สาขา ดังนี้

- 1) จิตเวช
- 2) จิตวิทยา
- 3) ประวัติศาสตร์
- 4) มนุษย์วิทยา
- 5) การศึกษา
- 6) ปรัชญา
- 7) ภาษาศาสตร์

คริเพนดอร์ฟ (อุทุมพร จามรมาน. 2531 : 18 - 19 ; อ้างอิงจาก Krippendorff. 1980)

เสนอเกณฑ์การวิเคราะห์เนื้อหาเป็น 6 ประเภท คือ

- 1) การวิเคราะห์เนื้อหาแบบ โดยการคำนึงถึงเนื้อหาสาระที่มุ่งวิเคราะห์นั้นมียุค ประกอบอะไรบ้าง องค์ประกอบดังกล่าวมีความสัมพันธ์อย่างไรและมีการแปลงรูปแบบออกมาในรูป ความสัมพันธ์อื่นได้บ้างหรือไม่

2) การวิเคราะห์เพื่อหามาตรฐานเป็นการวิเคราะห์เพื่อประเมินคุณค่าของสาระเนื้อหา ว่า มีคุณค่ามากน้อยเพียงใด หรือเพื่อวิเคราะห์เนื้อหาสาระที่แตกต่างไปจากมาตรฐานมากน้อยเพียงใด

3) การวิเคราะห์เนื้อหาหาคำขึ้นบางอย่าง เช่น ความถี่ของคำ สัญลักษณ์ที่แสดงให้เห็น แรงจูงใจของผู้เขียน หรือหาต้นเพื่อชี้ให้เห็นความรู้สึกพอใจ ไม่พอใจต่อเหตุการณ์บางอย่าง

4) การวิเคราะห์เนื้อหาหากลุ่มคำแบบต่าง ๆ เช่น การอ้างอิง นายกรัฐมนตรี อาจทำได้ โดยใช้ตำแหน่ง ยศ มีสถานที่ ชื่อ เป็นต้น

5) การวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อหาความหมาย เช่น การสรุปประเด็นการหาสาเหตุและผล การอธิบายพฤติกรรม

6) การวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อหากระบวนการภายในเช่น การวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับ สภาวะแวดล้อมทำให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับการปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมประเพณีของคนในแต่ละพื้นที่ต่อการทำนุบำรุงสภาพแวดล้อมในพื้นที่ของตน

เว็บเบอร์ (Weber. 1986 : 15) กล่าวว่า การวิเคราะห์เนื้อหาสามารถใช้ได้ในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การเปรียบเทียบ ลำดับขั้นตอนของการสื่อสารการบรรยายแนวทางในเนื้อหาของ การสื่อสาร

องค์ประกอบในการวิเคราะห์เนื้อหา (อุทุมพร จามรมาน. 2531 : 11 - 12)

1) เนื้อหาที่จะวิเคราะห์ไม่จำเป็นต้องอยู่ในรูปเอกสารสิ่งพิมพ์เสมอไป อาจอยู่ในรูปอื่นก็ได้ เช่น รูปภาพ การ์ตูน ละคร เพลง การโฆษณา ภาพยนตร์ บทคำพูด คำกล่าว หลักฐานทางประวัติศาสตร์ การสนทนา เป็นต้น

2) วัตถุประสงค์ในการวิเคราะห์เนื้อหา มีวัตถุประสงค์ใหญ่ 3 ประการ คือ เพื่อสรุปข้อมูล เพื่อหารูปแบบหรือความสัมพันธ์ภายใน และเพื่อหารูปแบบหรือความสัมพันธ์ภายนอก

3) หน่วยในการวิเคราะห์ ผู้วิเคราะห์ต้องมีความกระจ่างในเรื่องหน่วยที่วิเคราะห์ว่าเป็นหน่วยแบบใดโดยปกติ หน่วยในการวิเคราะห์เนื้อหามี 3 ประการ คือ

3.1) หน่วยจากการสัมผัส ได้จากการสังเกตหรือการสัมผัส แต่ละหน่วยนั้นมีลักษณะที่เป็นอิสระต่อกัน เช่น ประโยคแต่ละประโยค คือ เป็น 1 หน่วย

3.2) หน่วยจากการบันทึก เป็นการจัดกระทำข้อมูลจากการสัมผัสมาช่วยเป็นกลุ่มเป็นพวก

3.3) หน่วยจากเนื้อหา เป็นการรวบรวมหน่วยจากการบันทึกมาจัดกลุ่มอีกครั้งหนึ่งเกณฑ์ในการสร้างหน่วยอาจกระทำได้โดย (1) พิจารณาจากสภาพทางกายภาพ (Physical Unit) เช่น จำนวนเรื่องของรายงาน ฉบับ แผ่น (2) พิจารณาภาษา (Syntactical Unit) ได้แก่ การเจนนับคำ หัวข้อข่าว (3) พิจารณาการอ้างอิง (Referential Unit) เช่น จากวัตถุ เหตุการณ์ บุคคล การกระทำ (4) จากโครงสร้าง (Pro positional Unit) ได้แก่ ทางด้านความรู้สึก ภาษาและความหมาย (5) จากความหมาย (Thematic Unit) อาศัยความหมายของภาษามาสู่ความเข้าใจที่ลึกซึ้ง เช่น เป็นการขอร้องหรือบังคับ หรือให้ โดยอาศัยการวิเคราะห์เนื้อหา

4) การสุ่มตัวอย่างและประชากร

การวิเคราะห์เอกสารต้องเกี่ยวข้องกับปริมาณของสิ่งที่นำมาวิเคราะห์มากมาย ดังนั้นนักวิเคราะห์จึงต้องรู้จักการสุ่มเอกสารออกมาวิเคราะห์ โดยใช้ความรู้ความสามารถจำแนกสิ่งที่เกี่ยวข้องที่จะวิเคราะห์ออกจากสิ่งที่ไม่เกี่ยวข้องและหวังจากได้ปริมาณสิ่งที่วิเคราะห์ออกมาแล้วทำการสุ่มเนื้อหาสิ่งที่วิเคราะห์ออกมาเท่าที่เวลาและงบประมาณอำนวยให้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา มี 2 ขั้นตอน (อุทุมพร จามรมาน. 2531 : 13) ดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การแปลภาษาเป็นข้อมูล

การแปลภาษาเป็นข้อมูลจะกระทำต่อเมื่ออยู่วิเคราะห์จับประเด็นที่ซ่อนอยู่ในเนื้อหาสาระได้อย่างชัดเจนเสียก่อน แล้วแยกเนื้อหาสาระออกเป็นส่วนย่อย ๆ การแยกเนื้อหาสาระออกเป็นส่วนย่อย ๆ มีหลายแบบ เช่น

- แยกเป็นกลุ่มตามเนื้อหาหรือตัวแปร
- แยกเป็นสาย (Chain) เช่น เนื้อหาสาระที่เกิดในอดีต ปัจจุบัน และอนาคตนำมาจัดเรียงบนเส้นเดียวกัน หรือเนื้อหาสาระที่รุนแรงแตกต่างกันก็สามารถนำมาจัดเรียงกันตามความรุนแรงมากจนถึงน้อย
- แยกเป็นวงกลมย่อย (loop) เนื้อหาสาระใดที่นำมาจัดพวกเข้าด้วยกันเป็นวง ๆ
- แยกเป็นมิติ (มิติเดียวหรือมากกว่าหนึ่งมิติ) เช่น จัดกลุ่มตัวแปรตามบุคลิกของคน 5 แบบ ซึ่งจะได้ 5 มิติ
- จัดทำเป็นกิ่งก้านของต้นไม้ (Trees) ได้แก่ การจัดทำเป็นระบบแยกย่อยเป็นสาย ๆ เหมือนรากต้นไม้ เช่น การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของเครือญาติ เป็นต้น

ขั้นที่ 2 การแปรข้อมูลออกเป็นตัวเลข

หลังจากที่วิเคราะห์เนื้อหาออกเป็นส่วนย่อยแล้ว ควรแปลงข้อมูลจากส่วนย่อยเป็นตัวเลขสามารถทำได้ 2 แบบ คือ แปลเป็นจำนวน (หรือความถี่) กับแปลเป็นค่า หรือคะแนน จากนั้นหาความสัมพันธ์ (โดยวิธีการทางสถิติ) หรือความเกี่ยวข้องของเหตุการณ์ หรืออาจจะแปลงคุณลักษณะบางอย่างออกมาเป็นจำนวนเลขหรือเป็นค่า ในกรณีเหล่านี้มีวิธีการทางสถิติหลายวิธีที่จะช่วยบอกถึงค่าความสัมพันธ์ การใช้สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในนี้มีเงื่อนไข คือ ต้องเป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Variable) ของคนกลุ่มเดียวกัน เช่น ต้องการทราบว่าคนกลุ่มนี้มีความพอใจในงานที่ทำและในเวลาเดียวกันอยากหยุดงานด้วยหรือไม่

วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาที่มักใช้กันในปัจจุบัน (Weber. 1986 : 15) ได้แก่

- 1) การเข้ารหัสหรือแปลผลโดยใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการเข้ารหัสของข้อความได้อย่างชัดเจนกว่าการทำได้ด้วยมือ
- 2) เมื่อเข้ารหัสเรียบร้อยแล้ว โปรแกรมคอมพิวเตอร์จะให้ความน่าเชื่อถือมากในการใช้วิธีการเข้ารหัสต่อข้อความ

ความเชื่อถือได้ของผลวิเคราะห์

การวิเคราะห์เนื้อหามักอิงกับผู้วิเคราะห์เป็นส่วนใหญ่ จะเห็นได้ว่าผลการวิเคราะห์เนื้อหาเดียวกัน แต่ต่างที่คนวิเคราะห์มักให้คำตอบแตกต่างกันทั้งนี้มาจากแหล่งความคลาดเคลื่อนหลายอย่างเช่น ลักษณะและความสามารถของผู้วิเคราะห์ ความสมบูรณ์ของข้อมูลการสุ่มข้อมูลมาวิเคราะห์ วิธีการวิเคราะห์และการจัดทำรายงาน (อุทุมพร จามรมาน. 2531 : 1) ความเที่ยงของผลวิเคราะห์เนื้อหา มี 3 ความหมายดังนี้

- 1) ความคงที่ แหล่งความคลาดเคลื่อนมาจากผู้วิเคราะห์มีความไม่แน่นอนในการพิจารณา วิเคราะห์ และสรุปความหมาย การตรวจสอบความคงที่ทำได้โดยการวิเคราะห์ซ้ำแล้วเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ ทั้งสองครั้งว่าแตกต่างกันหรือเหมือนกัน
- 2) ความเหมือนเดิม แหล่งความคลาดเคลื่อนมาจากความไม่คงเส้นคงวาของผู้วิเคราะห์แต่ละคน และความไม่สอดคล้องของผลวิเคราะห์ของผู้วิเคราะห์หลายคน เช่น ผู้วิเคราะห์ให้รหัสแตกต่างกันออกไปทั้ง ๆ ที่เป็นเรื่องเดียวกัน หรือผู้วิเคราะห์สองคนแปลเนื้อหาต่างกัน การตรวจสอบความเที่ยงแบบนี้ทำได้โดยการตรวจสอบทุกขั้นตอน
- 3) ความแม่นยำ แหล่งความคลาดเคลื่อนมาจากความไม่คงเส้นคงวาของผู้วิเคราะห์แต่ละคน ความไม่สอดคล้องของผลวิเคราะห์ของผู้วิเคราะห์ด้วยตนเอง และผลการวิเคราะห์แตกต่างจากมาตรฐาน หรือเกณฑ์ที่ยอมรับกัน วิธีตรวจสอบความเที่ยงแบบนี้คือ การตรวจสอบเกี่ยวกับเกณฑ์หรือมาตรฐานทุก ๆ ขั้นตอน

ทั้ง 3 ความหมายของความเที่ยงใช้วิธีการตรวจสอบต่างกัน แต่เนื้อหาแหล่งความคลาดเคลื่อนมาจากผู้วิเคราะห์เองดังนั้นสามารถแก้ไขความคลาดเคลื่อนได้โดยใช้ความรอบครอบตรวจซ้ำหรือทบทวนกันซ้ำอีกครั้งก่อนรายงานผลหรืออยากมีผู้วิเคราะห์หลายคนก็สามารถใช้วิธีการใช้ผู้วิเคราะห์ทั้งหมดมาตรวจสอบร่วมกันอีกครั้งหนึ่ง เพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง

ความตรงของผลการวิเคราะห์เนื้อหา

หมายความว่า ผลการวิเคราะห์มีความสอดคล้องกับความเป็นจริงมากน้อยเพียงใด ความตรงของผลการวิเคราะห์เนื้อหามี 5 ประเภท (อุทุมพร จามรมาน. 2531 : 15) ดังนี้

- 1.) ความตรงที่เกี่ยวกับข้อมูล หมายถึง ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์สอดคล้องกับข้อเท็จจริงมากน้อยเพียงใด หรืออีกนัยหนึ่งคือ นำเนื้อหาที่ถูกต้องมาวิเคราะห์หรือไม่
- 2.) ความตรงตามความหมาย หมายถึง การวิเคราะห์เนื้อหา จัดกลุ่มเนื้อหาให้คำจำกัดความของคำตรงตามความหมายหรือไม่ วิธีการตรวจสอบความตรงแบบนี้ทำได้โดยการให้ผู้เชี่ยวชาญอื่นมาตรวจสอบ
- 3.) ความตรงตามการสุ่ม หากเอกสารสิ่งพิมพ์เนื้อหาสาระที่จะนำมาวิเคราะห์มีปริมาณมาก จำเป็นต้องมีการสุ่มออกมา เช่น การวิเคราะห์โปรแกรมทางโทรทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชน การสุ่มโปรแกรมจึงมีความสำคัญการระบุประชากรของเนื้อหาจึงมีความจำเป็น การอธิบายการสุ่มตัวอย่างอย่างไม่ลำเอียงเป็นวิธี การหนึ่งที่ใช้ในการตรวจสอบความตรงแบบนี้

4.) ความตรงตามวิธีการ ผลการวิเคราะห์ที่ใช้วิธีการ 2 อย่างน่าจะให้ผลวิเคราะห์ออกมาเหมือนกัน

5.) ความตรงตามทฤษฎี ผลการวิเคราะห์น่าจะสอดคล้องกับทฤษฎี หลักการหรือข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้อง

ความตรงของผลการวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อให้ผลการวิจัยไม่เกิดความลำเอียงในเรื่องข้อมูล เรื่องความหมาย เรื่องการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง เรื่องวิธีการวิเคราะห์ และเรื่องทฤษฎีทั้งนี้จักได้งานวิจัยที่มีผลการวิเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด การวิเคราะห์เนื้อหาสามารถใช้ได้หลายวัตถุประสงค์ (Weber. 1986 : 9 ; citing Berelson. 1952)

เราต่างทราบดีว่าปัญหาการวิเคราะห์เนื้อหาคืออะไรบ้าง ในอนาคตอันใกล้นี้ได้มีการนำเทคนิคทางสถิติขั้นต้นสมัยและการทำให้สามารถเข้าใจได้อย่างลึกซึ้งในระเบียบแบบแผนการวิจัยได้ดังเช่นบทความของ ซาริส แกลเลอเฟอร์และคณะ (Weber. 1986 : 40 ; citing Saris Gallhofer and her associates. 1978) ที่กล่าวอ้างถึงรูปแบบของงานวิจัย เป็นต้น

ปัญหาของการวิเคราะห์เนื้อหา ส่วนมากอยู่ในขั้นตอนการย่อ หรือลดข้อมูลลงที่ก่อให้เกิดปัญหาในเรื่องของความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของการแยกประเภทของต้นฉบับหรือเนื้อหาข้อความ ความเที่ยงตรง (Validity) ของตัวแปร ปัญหาเกิดจากความไม่แน่นอนของความหมายและประเภทของตัวแปร ที่ไม่ขยายตัวอย่างกว้างขวาง(Weber.1986 : 15)

สำหรับปัญหาอื่น ๆ ได้แก่ การเกิดจากวิธีการวัดขนาดหรือปริมาณต่าง ๆ ซึ่งยังไม่ได้กลั่นกรองให้ละเอียด โดยมากแล้ว จะเป็นข้อมูลอย่างกว้าง ๆ สุดท้ายแล้วการแปลผลลัพธ์มักไม่ตรงจุดเท่าใดนัก นอกจากนี้ นักวิจัยยังต้องมาอธิบายนัยสำคัญของทฤษฎีและสาระที่เกี่ยวข้องด้วยตนเองด้วย

6. การวิเคราะห์เมตา (Meta analysis)

การวิเคราะห์เมตาเป็นวิทยาการทางการวิจัยที่พัฒนาใหม่ล่าสุดในการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณด้วยเทคนิควิธีการทางสถิติ

ความหมายของการวิเคราะห์เมตา

กลาส, แมคกิล และสมิท (Glass, McGraw and Smith. 1982 : 21) ได้แยกความแตกต่างของการวิเคราะห์เมตาเป็น 2 ลักษณะ คือ การวิเคราะห์แบบปฐมภูมิ (Primary analysis) คือ การวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยที่ศึกษาจากแหล่งข้อมูล ส่วนการวิเคราะห์แบบทุติยภูมิ (Secondary analysis) เป็นการวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ (The analysis of analysis) ที่นำมาจากงานวิจัยเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ งานวิเคราะห์แบบทุติยภูมิจึงสำคัญกว่างานวิเคราะห์วิจัยทั่วไป

สำหรับความหมายของการวิเคราะห์เมตาที่ กลาส, แมคกิลและสมิท ได้กล่าวสรุปได้คือ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อสังเคราะห์งานวิจัยหลาย ๆ เรื่องที่ศึกษาปัญหาวิจัยเดียวกัน โดยเลือก

หาวิธีการทางสถิติที่เหมาะสมมาใช้ในการวิจัย เพื่อวิเคราะห์ในรูปของขนาดอิทธิพลและคุณลักษณะของงานวิจัย

มุลเลน (Mullen. 1990 : 1-4) กล่าวว่า การวิเคราะห์เมต้าเป็นการวิเคราะห์เชิงสถิติที่ได้จัดเตรียมหากกลุ่มของตัวเลข เฉพาะจำนวนหนึ่งซึ่งในความหมายกว้าง ๆ สามารถอธิบายและสรุปผลของงานวิจัยในแต่ละงานได้ การวิเคราะห์เมต้า หมายถึง การรวบรวมผลทางสถิติของตัวแปรอิสระที่ศึกษา และใช้วิธีการทางสถิติสังเคราะห์งานวิจัยเข้าด้วยกัน การวิเคราะห์เมตตานี้ใช้หลักสถิติหลายแบบในการสังเคราะห์ งานวิจัย โดยแต่ละแบบจะต้องเหมาะสมกับลักษณะของงานวิจัยและผลการวิจัยที่นำมาสังเคราะห์

วอชเชอร์ และสตรัฟ (Wachter and Straf. 1990 : xiii) กล่าวว่า การวิเคราะห์เมต้า หมายถึง การประยุกต์ของทฤษฎีการวิเคราะห์เชิงปริมาณ ต่อปัญหาของผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่ได้วิเคราะห์จากงานวิจัยหลาย ๆ เรื่อง โดยทั่วไปการวิเคราะห์ทางสถิติจะใช้ตัวเลขในการสรุปผลการศึกษา การวิเคราะห์เมต้าไม่ใช่สถิติการวิเคราะห์ แต่การวิเคราะห์แบบเมต้าเป็นการวิจัยเชิงสังเคราะห์ (Research synthesis) โดยใช้เครื่องมือหลาย ๆ แบบในการวัดผลและวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ

ฮันท์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542 : 43 ; อ้างอิงจาก Hunt. 1997) ให้ความหมายการวิเคราะห์เมต้าว่าเป็นการวิเคราะห์ที่มีจุดมุ่งหมาย 2 ประการ คือ ประการแรก เพื่อสังเคราะห์งานวิจัยให้ได้ข้อสรุป ที่มีความถูกต้องเชื่อถือได้ การประการที่สอง เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรปรับกับผลการวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ ฮันท์ได้ยกตัวอย่างการวิเคราะห์เมต้าทางการแพทย์ว่า จุดมุ่งหมายประการแรกของการวิเคราะห์เมต้า คือ การหาข้อมูลจากผลงานวิจัย เมื่อได้ข้อสรุปว่า “การผ่าตัดเนื้องอกเฉพาะที่ (Lumpectomy) ร่วมกับการให้ยา มีประสิทธิภาพดีเท่ากับการผ่าตัดเต้านม (Mastectomy)” นับว่าได้บรรลุจุดหมายข้อแรก แต่นักวิจัยต้องวิเคราะห์ต่อลำดับสองว่า วิธีการนี้ได้ผลดีกับสตรีที่มีรูปร่างผอมหรืออ้วนมากกว่ากัน ประสิทธิภาพเมื่อใช้กับสตรีอายุมากหรืออายุน้อย สตรีที่มีโรคหรือไม่มีโรคประจำตัว และอื่น ๆ นั่นคือนักวิจัยต้องศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปรับจำนวนหลายตัวแปรกับขนาดอิทธิพล ซึ่งต้องใช้เทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายประการที่สอง

กล่าวโดยสรุป การวิเคราะห์เมต้า (meta analysis) หมายถึง การสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณแบบหนึ่งที่นักวิจัยได้นำงานวิจัยที่มีปัญหาเดียวกันมาทำการศึกษามีหน่วยในการวิจัยเป็นงานวิจัยเชิงทดลองและเชิงสหสัมพันธ์ วิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติหรือผลของข้อมูลที่อยู่ในรูปของดัชนีมาตรฐานของงานวิจัยแต่ละเรื่อง (ดัชนีมาตรฐานประกอบด้วยดัชนีขนาดอิทธิพลและดัชนีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และข้อมูลคุณลักษณะงานวิจัย) นำมาสังเคราะห์รวมเพื่อให้ได้ตามจุดหมาย 2 ลักษณะ เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่มีความถูกต้อง ชัดเจน เชื่อถือได้ ส่วนลักษณะที่สอง เพื่อหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรปรับกับผลการวิจัยที่นำมาสังเคราะห์

ความสำคัญของการวิเคราะห์เมตา

โรเซนทาล (Rosenthal.1990)สรุปจุดเด่นของการสังเคราะห์งานวิจัยแบบการวิเคราะห์เมตา โดยเรียงจากจุดเด่นที่ชัดเจนมากไปถึงจุดเด่นที่ชัดเจนน้อยที่สุด (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542 : 135-136) ดังต่อไปนี้

- 1) ความสมบูรณ์ (Completeness) ในด้านการนำงานวิจัยมาใช้เป็นข้อมูล และการให้ความสำคัญกับงานวิจัยแต่ละเรื่องด้วยการถ่วงน้ำหนักตามขนาดของกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยทุกส่วนอย่างมีระบบ
- 2) ความชัดเจนแจ่มแจ้ง (Explicitness) ค่าของดัชนีมาตรฐานทั้งในรูปค่าขนาดอิทธิพล และค่าสัมประสิทธิ์ ให้สารสนเทศได้ทั้งในเรื่องขนาด ทิศทาง และนัยสำคัญ ดังนั้นผลการสังเคราะห์งานวิจัย การวิเคราะห์เมตา จึงมีความชัดเจน สามารถสรุปคำตอบปัญหาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ได้อย่างถูกต้องและตรง
- 3) อำนาจการทดสอบ (Power) พบว่ามีอำนาจการทดสอบสมมุติฐานสูง และมีความน่าจะเป็นของความคลาดเคลื่อนในการทดสอบสมมุติฐานประเภทนี้ที่ 2 น้อย
- 4) การวิเคราะห์เกี่ยวกับตัวแปรปรับ(Moderator Variables) หัวใจสำคัญของการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การอธิบายความแปรปรวนในดัชนีมาตรฐานด้วยตัวแปรปรับผลของการวิเคราะห์เมตา จึงได้สารสนเทศเกี่ยวกับตัวแปรปรับที่มีผลทำให้ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีค่าแตกต่างกัน การเลือกตัวแปรปรับมาศึกษาวิเคราะห์ การวิเคราะห์เมตาจะเป็นประโยชน์มาก หากนักวิจัยเลือกตัวแปรปรับที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย หรือตัวแปรปรับที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎี เพราะจะนำไปสู่ประโยชน์ทั้งในภาคปฏิบัติ และประโยชน์ในเชิงวิชาการในด้านการพัฒนาทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว
- 5) การแก้ปัญหาในการรวมสะสม (Commutation Problems) การสังเคราะห์วิจัยด้วย Meta analysis มีการวัดผลวิจัยในรูปดัชนีมาตรฐาน ทำให้ได้ผลงานวิจัยที่เป็นหน่วยเดียวกันช่วยแก้ปัญหาการรวมสะสมงานวิจัย
- 6) การวิจัยที่สร้างความคุ้นเคยแบบใหม่ (The New Intimacy) ในการสังเคราะห์วิจัยและการวิเคราะห์เมตา ผู้วิจัยต้องทำความรู้จัก ทำความเข้าใจในงานวิจัยด้วย ผู้วิจัยอาจต้องคำนวณตัวเลขซ้ำ เพื่อตรวจสอบหรือเพื่อหาค่าความน่าจะเป็นในการทดสอบสมมุติฐานที่ถูกต้องของงานวิจัยแต่ละเรื่อง เพราะค่าความน่าจะเป็นที่มีอยู่ในรายงานวิจัยว่า “ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.46 แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05” นั้น ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีความหมายน้อยมากในการวิเคราะห์เมตา นักวิจัยต้องทำการวิเคราะห์เพื่อหาค่าความจะเป็น (p) ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์นั้นว่ามีค่าที่แท้จริงเป็นเท่าไร
- 7) การเลิกใช้การทดสอบนัยสำคัญแบบสองค่า (The Demise of the Dichotomous Significant Testing Design) ในการวิจัยที่ผ่านมาผู้วิจัยให้ความสำคัญในการกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หรือ 0.01 ในการทดสอบสมมุติฐานเลือกเทียบกับสมมุติฐานเล็ก และถ้าได้ค่าความน่าจะเป็น (probability level = p) ในการทดสอบสมมุติฐานน้อยกว่า 0.05 จะปฏิเสธ

สมมุติฐานหลัก ถ้าได้ค่าความน่าจะเป็นมากกว่า 0.05 เช่น 0.06 จะไม่ปฏิเสธสมมุติฐานหลัก การทดสอบนัยสำคัญทางสถิติแบบนี้เรียกว่าเป็นการทดสอบนัยสำคัญแบบสองค่า ซึ่งไม่มีความหมายมากนักในการวิเคราะห์เมต้า เพราะงานวิจัยที่ให้คำตอบน่าจะเป็นในการทดสอบสมมุติฐานเท่ากับ 0.10 จำนวนสิบเรื่อง จะเป็นหลักฐานในการปฏิเสธสมมุติฐานหลักที่ดีกว่างานวิจัยที่ให้ค่าความน่าจะเป็นในการทดสอบสมมุติฐานเท่ากับ 0.05 จำนวนห้าเรื่อง

8) การใช้ผลการทดสอบในภาพรวม (The Overthrown of the Omnibus Test) เนื่องจากการวิเคราะห์เมต้าให้ความสำคัญกับการเปรียบเทียบผลการวิจัยจากงานวิจัยแต่ละเรื่อง ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจากงานวิจัยแต่ละเรื่องเป็นหน่วยเล็กที่สุด ที่นักวิจัยให้ความสำคัญ ส่วนการศึกษาความสัมพันธ์ในลักษณะที่เป็นความสัมพันธ์พหุคูณ หรือการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยหลายกลุ่มเหลื่อมกันในภาพรวม ที่มีองศาอิสระสูงมากกว่าหนึ่ง หรือการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติวิเคราะห์ตัวแปรพหุนามทุกชนิด จึงไม่มีประโยชน์ใน Meta Analysis ดังนั้นสิ่งที่ได้เป็นผลพลอยได้ คือ ผลของการวิเคราะห์เมต้า ไม่ยากเกินกว่าที่คนทั่วไปจะเข้าใจได้

9) การประยุกต์กระบวนการวิเคราะห์เมต้า กับงานวิจัยเรื่องอื่น นอกเหนือจากการวิเคราะห์เมต้า (The Applicability of Meta-Analytic Procedure Beyond Meta-Analysis) Rosenthal (1990) ได้ยกตัวอย่างว่า การวิเคราะห์เมต้า สำหรับงานวิจัยที่มีการตัดตัวแปรตามหลายตัวพร้อมกันและสัมพันธ์กัน ยังต้องมีการพัฒนาวิธีการสังเคราะห์ต่อไปอีก

10) การแบ่งงานของศาสตราจารย์เต็มขั้นจะลดลง (The Decrease in the Splendid Detachment of the Full Professor) ประเด็นนี้ตามทัศนะของ Rosenthal ถือว่าเด่นน้อยสุด สืบเนื่องจากในอดีต ศาสตราจารย์เต็มขั้น มักจะให้ผู้ช่วยนักวิจัยไปศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพร้อมทั้งสรุปสาระส่งมาให้โดยไม่ทำเอง แต่ในการวิเคราะห์เมต้า การที่จะแบ่งงานให้ผู้ช่วยนักวิจัยที่ไม่มีประสบการณ์ไปช่วยทำนั้นไม่ได้ เพราะการทำวิเคราะห์เมต้าผู้วิจัยต้องมีความรู้และมีทักษะในการวิจัย และมีทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูลพอสมควร

ปัจจุบันมีผู้นิยมใช้วิธีการวิเคราะห์เมต้าเพิ่มมากขึ้น และวิธีการวิเคราะห์เมตตานี้ได้มีวิธีการที่พัฒนาขึ้นเรื่อยมาจนปัจจุบันได้นำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้ เช่นใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการจัดฐานข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลยังทำได้สะดวกมากขึ้น ในต่างประเทศมีนักวิจัยหลายท่านได้พัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อช่วยในการวิเคราะห์เมต้า จำนวนหลายโปรแกรม เช่น BASIC ของ Mullen แนวคิดในการพัฒนาเทคนิคการวิเคราะห์ในการวิเคราะห์เมต้าจะได้รับการพัฒนามากขึ้นไปอีก ตัวอย่างเช่น Joseph Lau และ Thomas Chalmers ได้พัฒนาระบบที่เรียกว่า Real Time Meta-Analysis System (RTMAS) ให้แพทย์และผู้ทรงคุณวุฒิทางวิทยาศาสตร์การแพทย์ได้รับข้อมูล เกี่ยวกับทดลองใช้ยาอย่างเป็นปัจจุบันทันสมัยเสมอ เมื่อปี ค.ศ. 1992 โครงการสามปีนี้ได้รับเงินสนับสนุน 1.2 ล้านเหรียญ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542 : 138 ; อ้างอิงจาก Hunt. 1997)

ดัชนีขนาดอิทธิพล (Effect size indicator)

งานวิจัยที่สามารถนำมาทำ Meta-analysis ได้นั้นจะเป็นงานวิจัยประเภทที่ศึกษาความสัมพันธ์ หรืองานวิจัยเชิงทดลองเท่านั้น ค่าดัชนีที่บอกขนาดอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม จึงมีสองประเภทคือ ขนาดอิทธิพล(effect size, d) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ r ซึ่งในบางครั้งก็เรียกชื่อรวม ๆ ว่าขนาดอิทธิพล(คุชฎี โยเหลา. 2535 : 12)

งานวิจัยประเภทที่ศึกษาความสัมพันธ์จะมีค่า r ซึ่งเป็นผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลอยู่แล้ว ส่วนงานวิจัยทดลองนั้น ผู้สังเคราะห์งานวิจัยต้องคำนวณค่าขนาดอิทธิพล (d) จากข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยนั้น ดังนั้นสูตรที่ใช้ในการคำนวณค่าขนาดอิทธิพลจึงมีหลายแบบให้เลือกใช้ตามความเหมาะสมกับข้อมูลที่มีอยู่

กลาส, แมคกิลวและสมิท (1981) ให้คำนิยาม ขนาดอิทธิพลไว้ในงานวิจัยเชิงทดลอง ที่มีกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมอย่างละ 1 กลุ่ม มีตัวแปรตามและตัวแปรจัดกระทำของความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม วัดในหน่วยของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานกลุ่มควบคุม (SD) สูตรการคำนวณขนาดอิทธิพล คือ

$$d = \frac{X_E - X_C}{SD_C}$$

เมื่อ X_E คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มทดลอง X_C คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มควบคุม และ SD_C คือ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มควบคุม ดังนั้น d จึงแสดงความแตกต่างระหว่างกลุ่มควบคุมกับกลุ่มทดลอง ซึ่งทำให้เป็นค่ามาตรฐานแล้ว เมื่อค่า $d = 1$ หมายความว่า 84 % ของคนในกลุ่มควบคุมมีคะแนนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของคนในกลุ่มทดลอง (พื้นที่ใต้โค้งปกติที่ 1SD มีค่าเท่ากับ $.50 + .34 = 084$) ส่วนความหมายของขนาดอิทธิพล (r) ก็ใช้ความหมายของ r^2 ซึ่งหมายถึง ปริมาณความแปรปรวนในตัวแปรตามที่อธิบายได้ด้วยตัวแปรอิสระ (คุชฎี โยเหลา. 2535 : 4) ขนาดอิทธิพลมีค่าได้ทั้งบวกและลบ ในการวิจัยเชิงทดลองถ้าตัวแปรจัดกระทำมีอิทธิพลทำให้ค่าเฉลี่ยทดลองสูงกว่าค่าเฉลี่ยกลุ่มควบคุม จะคำนวณค่าขนาดอิทธิพลได้เป็นค่าบวก ถ้าขนาดอิทธิพล มีค่าเป็นบวกสูงมาก แสดงว่าตัวแปรจัดกระทำนั้นมีขนาดอิทธิพลมาก ถ้าขนาดอิทธิพลมีค่าเท่ากับศูนย์ แสดงว่าตัวแปรจัดกระทำไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม และหากค่าขนาดอิทธิพลมีค่าเป็นลบ แสดงว่าตัวแปรจัดกระทำมีอิทธิพลทำให้ค่าเฉลี่ยกลุ่มทดลองต่ำกว่าค่าเฉลี่ยกลุ่มควบคุม (นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช. 2542 : 4)

ในการวิเคราะห์เมตา ผลที่ได้จากการวิจัยเชิงทดลองจะถูกเปลี่ยนให้อยู่ในรูปของค่าขนาดอิทธิพลทั้งหมด ในกรณีที่ยางานวิจัยนั้นไม่รายงานค่าสถิติเบื้องต้น ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม แต่รายงานค่าสถิติที่เป็นผลการทดสอบสมมติฐานทางสถิติ เช่น ค่าสถิติ Z หรือ ค่าสถิติ t หรือค่าสถิติ f ไว้ ก็สามารถนำมาคำนวณหาขนาดอิทธิพลได้ตามสูตรของ กลาส (Glass, McGaw and Smith. 1981) สำหรับงานวิจัยเชิง

สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยที่จะนำมาใช้ในการสังเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เมต้า คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ซึ่งเป็นค่าสถิติในรูปคะแนนมาตรฐานที่บอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ ซึ่งมีค่าได้ทั้งบวกและลบ และเมื่อนำมายกกำลังสอง จะได้ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (coefficient of determination) ซึ่งแสดงปริมาณความแปรผันร่วมกันระหว่างตัวแปรทั้งสองตัว (นงลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวาณิช. 2542 : 4)

ขั้นตอนการวิเคราะห์เมต้า

ในที่นี้ได้เสนอแนวทางตามแนวคิดของกลาส (อิทธิฤทธิ์ พงษ์ปิยะรัตน์. 2542 : 3) ซึ่งมี 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 รวบรวมงานวิจัยที่ศึกษาปัญหาเดียวกัน ปกติจะยึดตัวแปรตามหรือผลการทดลองเป็นหลัก ส่วนตัวแปรอิสระในงานวิจัยแต่ละเรื่องอาจแตกต่างกันได้ ศึกษาลักษณะการแจกแจงตัวแปรที่ศึกษาด้วยการวิเคราะห์บรรยาย (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พิสัย ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ความเบ้ความโด่ง และการแจกแจงความถี่ต่าง ๆ

ขั้นตอนที่ 2 จำแนก ตรวจสอบ และลงรหัสลักษณะงานวิจัย ในขั้นตอนนี้มีการปรับปรุงข้อมูลจากงานวิจัยให้เป็นข้อมูลเชิงปริมาณ โดยพิจารณาทั้งในส่วนที่เป็นเนื้อหา (Substantive Characteristics) เช่น ปัญหาการวิจัย และวิธีการวิจัย (Methodological Characteristics) เช่น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างคุณภาพของเครื่องมือ ความเที่ยงตรงของข้อมูลจากความชัดเจนในการนิยามความหมายของสิ่งที่นำมาจำแนกลงรหัส ตลอดจนทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มงานวิจัยโดยใช้การทดสอบที (T-test) หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ทั้งนี้ต้องปรับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นค่าพิชเชอร์-ซี

ขั้นตอนที่ 3 การวัดขนาดอิทธิพล (Effect Size) ของการวิจัย เนื่องจากการสรุปผลการวิจัยนั้นเป็นการประมาณค่าพหุคูณจากค่าสถิติของผลการวิจัย ทั้งงานวิจัยเชิงทดลองและงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (หาค่าความสัมพันธ์) และค่าพหุคูณจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติของผลการวิจัย การดำเนินการดังกล่าวจะต้องปรับผลการวิจัยแต่ละเรื่องให้เป็นหน่วยมาตรฐานอย่างเดียวกัน และวิธีการปรับที่เหมาะสมที่สุดคือ การหาค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างของกลุ่มทดลองและของกลุ่มควบคุม โดยปรับให้เป็นค่า (คะแนน) มาตรฐาน (ในกรณีที่เป็นงานวิจัยเชิงทดลอง) และอธิบายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัว (การวิจัยเชิงสหสัมพันธ์)

สำหรับวิธีคำนวณขนาดอิทธิพลการวิจัยเชิงทดลอง กลาส (โชติ เพชรชื่น. 2529 : 185-189 ; อ้างอิงจาก Glass.1981) ได้เสนอสูตร คือ

$$d = \frac{\overline{X_E} - \overline{X_C}}{S_C}$$

$$d = \text{ดัชนีมาตรฐานหรือขนาดอิทธิพล}$$

$$\begin{aligned}\bar{X}_E &= \text{ค่าเฉลี่ยของกลุ่มทดลอง} \\ \bar{X}_C &= \text{ค่าเฉลี่ยของกลุ่มควบคุม} \\ S_C &= \text{ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มควบคุม}\end{aligned}$$

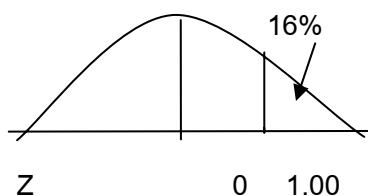
ตัวอย่างการคำนวณตาราง

งานวิจัย	$\bar{X}_E$	S_C	$\bar{X}_C$	S_C	d
1	52	2	50	10	.20
2	42	2	40	10	.20
3	45	6	36	3	3.00
4	40	5	34	10	0.60

$$\begin{aligned}\bar{d} &= \frac{.20 + .20 + 3.00 + 0.60}{4} \\ &= 1.00\end{aligned}$$

การแปลความหมาย

ถ้าหากพิจารณางานวิจัยทั้ง 4 เรื่อง โดยพิจารณาที่ผลต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม จะพบว่า งานวิจัยเรื่องที่ 3 มีขนาดผลสูงกว่าเรื่องอื่นทุกเรื่อง และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย (d) แล้ว สรุปได้ว่ากลุ่มทดลองให้ผลมากกว่ากลุ่มควบคุม 1.00 หน่วย และถ้าพิจารณาในแง่ของสถิติประกอบคือ การแจกแจงขนาดของผลของงานวิจัยทั้งปวงเป็นโค้งปกติ อาจกล่าวได้ว่าตัวแปรจัดกระทำหรือตัวแปรทดลองส่งผลมากกว่ากลุ่มควบคุมมีขนาด 1.00 หน่วยเหนือค่าเฉลี่ย ($Z = 0$) หรือค่าเฉลี่ยของกลุ่มทดลองสูงกว่าของกลุ่มควบคุมร้อยละ 16 หรือค่าเฉลี่ยของกลุ่มทดลองอยู่ในตำแหน่งเปอร์เซ็นต์ไทล์ที่ 84



ข้อสรุปในการเลือกตัวหาร

จากตัวอย่างข้างบน

	กลุ่มทดลอง	กลุ่มควบคุม
$\bar{X}$	52	50
S	2	10

กรณีที่ 1 ใช้ S_E เป็นตัวหาร $d = \frac{52-50}{2} = 1.00$

กรณีที่ 2 ใช้ S_C เป็นตัวหาร $d = \frac{52-50}{2} = 0.20$

กรณีที่ 3 ใช้ $\frac{S_E + S_C}{6}$ เป็นตัวหาร $= \frac{52-50}{6} = 0.33$

ในกรณีที่ 1 $d = 1.00$ หมายความว่า ผลการทดลองของกลุ่มทดลอง สูงกว่าผลของกลุ่มควบคุม 1 หน่วย เหนือค่าเฉลี่ยของกลุ่มควบคุม (เมื่อเทียบกับส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มทดลอง และถ้าสมมติให้การแจกแจงของค่า d เป็นโค้งปกติ จะมีคะแนนของกลุ่มควบคุมเพียงร้อยละ 16 ที่สูงกว่าคะแนนของกลุ่มทดลอง หรืออาจกล่าวได้ว่า คะแนนของกลุ่มทดลองสูงกว่าของกลุ่มควบคุมร้อยละ 84

ในกรณีที่ 2 $d = 0.20$ หมายความว่า ผลการทดลองของกลุ่มควบคุมต่ำกว่าของกลุ่มทดลองอยู่ 1 ใน 5 ของค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มควบคุม หรืออาจกล่าวได้ว่าคะแนนของกลุ่มทดลองสูงกว่าของกลุ่มควบคุมร้อยละ 58

สำหรับในกรณีที่ 3 ไม่นิยมใช้ เพราะไม่มีความหมาย อย่างไรก็ตาม กลาส (Glass and Others. 1981 : 107) แนะนำให้ใช้ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มควบคุมเป็นตัวหาร เพื่อจะได้ไม่เกิดปัญหาในการใช้ตัวหารถ้าหากเป็นการวิจัยเชิงทดลองที่มีกลุ่มทดลองหลายกลุ่ม

การประมาณค่าขนาดผลของประชากร กลาส (Glass.1981 : 113 ; อ้างอิงจาก Hedges. 1979) เสนอสูตรคำนวณ คือ

$$E(d) = d [k(n_2 - 1)]^{-1}$$

$$K(n-1) = \frac{\Gamma((n_2 - 1)/2)}{\sqrt{(n_2 - 1)/2} \Gamma((n_2 - 1)/2)}$$

d คือ ตัวประมาณค่า

เมื่อ $k(n_2 - 1)$ คือ Correction Factor

n_2 คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มควบคุม

Γ คือ Gamma function

งานวิจัยเชิงทดลองแต่ละเรื่องอาจใช้แบบแผนการทดลองซึ่งแตกต่างกันการใช้สถิติก็ย่อมแตกต่างกัน กลาส ไค ได้เสนอแนะวิธีการคำนวณขนาดอิทธิพล ดังนี้

กรณี	สูตรที่ใช้คำนวณหาค่า d
1. กลุ่มทดลองเปรียบเทียบกับกลุ่มควบคุม y คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรเกณฑ์ ของคะแนนการสอบวัดหลังการทดสอบ	$d = (\bar{X}_E - \bar{X}_C) / S_y$
2. กลุ่มทดลองมี 2 กลุ่ม และกลุ่มควบคุม 1 กลุ่ม	$d = (\bar{X}_{E1} - \bar{X}_C) / S_y$ $d = (\bar{X}_{E2} - \bar{X}_C) / S_y$
3. กลุ่มทดลองเปรียบเทียบกับกลุ่มควบคุมโดยมีการสอบ วัดก่อนและหลัง และเสนอเฉพาะค่าเฉลี่ยที่เพิ่มขึ้นจาก การวัด (gain score)	$d = (\bar{G}_E - \bar{G}_C) / S_G$
เมื่อ $\bar{G}_E$ คือ ค่าที่เพิ่มขึ้นในกลุ่มทดลองเฉลี่ย $\bar{G}_C$ คือ ค่าที่เพิ่มขึ้นในกลุ่มควบคุมเฉลี่ย S_G คือ $\sqrt{S_E^2 + S_C^2 - 2rS_ES_C}$	
4. กลุ่มทดลองเปรียบเทียบกับกลุ่มควบคุม แต่เสนอเฉพาะค่า t หรือค่า F และขนาด ของกลุ่มตัวอย่าง	$d = t \sqrt{2/n} \quad (\text{ขนาดกลุ่มเท่ากัน})$ $d = t \sqrt{1/n_E + 1/n_C} \quad (\text{ขนาดกลุ่มไม่เท่ากัน})$ $d = t \sqrt{2/n(1-r^2 EC)}$ (คำนวณของ ค่าสถิติของกลุ่มความสัมพันธ์) $S_y = MS_w = MSB/F \quad (\text{เมื่อ } K-1)$ คำนวณจากค่าสถิติ F)
5. แบบแผนการวิจัยที่มีตัวแปรอิสระหลายตัว เมื่อ X_E คือค่าเฉลี่ยของกลุ่มทดลอง X_C คือ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มควบคุม	$d = (X_E - X_C) / S_y$

$$S_y = \sqrt{\frac{SSB + SSAB + SSW}{dfB + dfAB + dfW}}$$

SSB คือ Sum Square ของตัวแปร B

SSAB คือ Interaction

df คือ Degree of freedom

6. แบบแผนการวิจัยที่ไม่มีกลุ่มควบคุม

เมื่อ $\bar{X}_1$ คือ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ศึกษา

$$d = (\bar{X}_1 - \bar{X}_2) / S_2$$

$\bar{X}_2$ คือ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ใช้เปรียบเทียบ

S_2 คือ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มเปรียบเทียบ

7. กลุ่มทดลองเปรียบเทียบกับกลุ่มควบคุมโดยมีการสอบวัดก่อน

$$d = (\bar{G}_E - \bar{G}_C) / S_y$$

และหลังการทดลอง

และเสนอเฉพาะคะแนนพิเศษเหลือ

(Residual Score)

$$S_y = \sqrt{SG - 1 - r_{12}^2}$$

8. ตัวแปรเกณฑ์เป็นคะแนนปรับแก้ตัวแปรร่วม

$$d = (\bar{y}_E - \bar{y}_C) / S_y$$

(adjusted score)

$$S_y = \sqrt{\frac{MSw (dfw - 1)}{(1 - r_{12}^2) (dfw - 2)}}$$

เมื่อได้ค่า d_i ของงานวิจัยแต่ละเรื่องแล้ว นำค่า d_i ทั้งหมดมาคำนวณหาค่าเฉลี่ยและค่าความแปรปรวนดังนี้

$$\bar{d} = \frac{\sum_{i=1}^K n_i d_i}{\sum_{i=1}^K n_i}$$

$$S_d = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^K n_i (d_i - \bar{d})^2}{\sum_{i=1}^K n_i}}$$

ผลการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์

ผู้วิจัยต้องอธิบายความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัว เช่น ผลสัมฤทธิ์กับระดับเศรษฐกิจสังคม บุคลิกภาพของอาจารย์กับการเรียนรู้ของนักศึกษา การอธิบายผลการวิจัยเชิง

ปริมาณ สำหรับการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ที่มีความซับซ้อนน้อยกว่าการวิจัยเชิงทดลอง วิธีคำนวณขนาดอิทธิพลจากการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ กลาส (โชติ เพชรชื่น. 2529 : 190-191 ; อ้างอิงจาก Glass.1981) เสนอสูตรดังนี้

$$(ขนาดอิทธิพล) d = \sqrt{\frac{r_1^2 + r_2^2 + \dots + r_k^2}{k}}$$

การรวมค่า r จากงานวิจัยหลาย ๆ เรื่องนั้นไม่จำเป็นต้องแปลงค่า r ให้เป็น ให้เป็น Fisher's Z ทั้งนี้เพราะเหตุผลในการแปลงค่า r นั้น เพื่อแก้ปัญหาการสรุป (Inference) ซึ่งคนละวัตถุประสงค์กับการวิเคราะห์เมตา นอกจากนี้ในการอธิบายผล ควรคำนวณผลในช่วงที่เราคุ้นเคยกันมาก ๆ คือใช้วิธีหา r_{xy} (Product Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง

สถิติทดสอบ	สูตรสำหรับแปลงเป็นค่า r_{xy}
1. Point-Biserial Correlation (R_{pb}) r_{pb} คือสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พอยท์ไบซีเรียล distribution (Point biserial correlation coefficient)	$r_{xy} = r_{pb} \cdot n_1 \cdot n_2 / n$ U คือ Ordinate of unit normal distribution n คือ Total sample size
2. $t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{S^2 (1/n_1 + 1/n_2)}}$ การประมาณจากค่าสถิติ + ในการทดสอบนัยสำคัญ สำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	$r_{pb} = \frac{t}{\sqrt{t^2 + (n_1 + n_2 - 1)}}$ แล้วแปลง r_{pb} เป็น r_{xy}
3. $F = MS_b / MS_w$ การประมาณค่าจากสถิติ F	$r_{xy} = \sqrt{SS_b / (SS_b + SS_w)}$
4. X^2 เฉพาะ Contingency Table การประเมินค่าจากค่าสถิติไค-สแควร์	$r_{xy} = \sqrt{\frac{X^2}{X^2 + n}}$ n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งหมด
5. Spearman's rank correlation, r_s	$r_{xy} = r_s$
6. Mann-Whitney U ประมาณค่าจากค่าสถิติ Mann-Whitney U	แปลงค่า U เป็น r-rank-biserial $r_{rb} = 1 - 2u / (n_1 \cdot n_2)$ $r_{xy} = 1.25 \cdot r_{rb}$ เมื่อ $p = n_1/n$ ได้ค่าอยู่ระหว่าง .2 และ .8

วิธีการวิเคราะห์และแปลความหมาย ในการวิเคราะห์เมตา ใช้งานวิจัยแต่ละเรื่องเป็นหน่วยของการวิเคราะห์ โดยมีหลักการวิเคราะห์เช่นเดียวกับการวิเคราะห์ทางสถิติสำหรับการวิจัยทั่ว ๆ ไป ดังได้กล่าวแล้วในตอนต้น ในการวิเคราะห์งานวิจัยเชิงทดลองนั้นคือ การหาค่าเฉลี่ยของขนาดอิทธิพลว่ามีค่ามากน้อยเพียงใดนั่นเอง ส่วนค่าความแปรปรวนของขนาดอิทธิพลจะบอกให้ทราบว่าขนาดอิทธิพล มีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด

การวิเคราะห์เพื่ออธิบายความแตกต่างระหว่างขนาดผล กลาสเสนอแนะวิธีการวิเคราะห์เพื่ออธิบายความแตกต่างระหว่างขนาดผลโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยโดยให้ขนาดผลเป็นตัวแปรตาม และตัวแปรทดลองในงานวิจัยแต่ละเรื่องเป็นตัวแปรต้น แล้ววิเคราะห์ว่าตัวแปรต้นแต่ละตัวส่งผลต่อตัวแปรตามมากน้อยเพียงใด

การวิเคราะห์เมตาตามวิธี กลาส (Glass) จัดว่าเป็นวิธีแรกที่ได้รับการเผยแพร่และนักวิจัยนำไปใช้อย่างกว้างขวาง เพราะวิธีการของ กลาส เป็นวิธีการที่พยายามสังเคราะห์งานวิจัยเชิงทดลองรวมกับงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ด้วย โดยให้สูตรการคำนวณค่าของอิทธิพล (Effect size) จากค่าสหสัมพันธ์ได้จากงานวิจัยที่มีแบบการวิจัยต่างกัน ปัจจุบันวิธีของกลาสได้เสนอผลการคำนวณทั้งทางที่ใช้ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มควบคุม และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวม (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542 : 77)

จุดเด่นของการประมาณค่าดัชนีมาตรฐานตามวิธีนี้ คือ การมีสูตรในการประมาณค่าขนาดอิทธิพลจากงานวิจัยที่มีรูปแบบการทดลองแตกต่างกันทุกแผนแบบการวิจัย และมีสูตรปรับเปลี่ยนสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบอื่น ๆ มาเป็นสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน สูตรการประมาณค่าดัชนีมาตรฐานทั้งสองแบบนี้มีทั้งสูตรการประมาณค่าจากค่าสถิติโดยตรง และสูตรการประมาณค่าจากผลการทดสอบสมมุติฐานทางสถิติ ซึ่งนักวิจัย ที่ทำการวิเคราะห์เมตาสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแพร่หลาย (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542 : 77)

นอกจากการวิเคราะห์เมตาตามวิธีของกลาส แล้วมีจัดการวิเคราะห์ในแบบต่าง ๆ อีก เช่น การวิเคราะห์เมตาตามวิธีของฮันเตอร์ (Hunter) วิธีการของ โรเซนทาล (Rosenthal) วิธีการของ เฮดเจส ออลคิน (Hedges and Olkin) วิธีการของ สลาบิน (Slavin) และวิธีการของมุลเลน (Mullen) เป็นต้น ซึ่งแต่ละวิธีมีหลักการวิเคราะห์เหมือนกันแต่ต่างกันตรงวิธีการวิเคราะห์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542 : 76) ดังนี้

วิธีการของฮันเตอร์ (Hunter, Schmidt. 1990) เนื่องจากค่าดัชนีมาตรฐานทั้งดัชนีของอิทธิพลและดัชนีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่วัดได้หรือสังเกตได้จากผลการวิจัยแต่ละเรื่องนั้น มีค่าแตกต่างกัน ความแตกต่างหรือความแปรปรวนนี้เกิดขึ้นได้จากนักวิจัยที่เป็นผู้ทำขึ้น ส่วนหนึ่งและเป็นความแตกต่างเนื่องมาจากคุณลักษณะของงานวิจัยอีกส่วนหนึ่ง แต่เมื่อเกิดความคลาดเคลื่อนซึ่งไม่สามารถแก้ไขได้ ได้แต่ปรับแก้ค่าดัชนีมาตรฐานด้วยวิธีการทางสถิติ ดังนั้นหัวใจของวิธีการของฮันเตอร์จึงอยู่ที่การปรับแก้ความคลาดเคลื่อนในดัชนีมาตรฐานก่อนที่จะนำมาสังเคราะห์มีเหตุผล ซึ่งมี 5 ขั้นตอนคือ การปรับแก้ความคลาดเคลื่อนจากการวัด การปรับแก้ความคลาดเคลื่อนจากขีดจำกัดของผู้วิจัยการปรับแก้ความคลาดเคลื่อนจากการเลือกหรือสุ่มตัวอย่าง การสังเคราะห์ดัชนี

มาตรฐาน และการหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานวิจัยกับดัชนีมาตรฐานเป็นต้น จุดเด่นของวิธีการนี้อยู่ที่สูตรการคำนวณหาขนาดอิทธิพล ที่มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร่วมเป็นตัวหาร การปรับแก้ความคลาดเคลื่อนก่อนการสังเคราะห์งานวิจัย การสังเคราะห์งานวิจัยโดยใช้การหาค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักด้วยขนาดกลุ่มตัวอย่าง เป็นวิธีการที่มีข้อดีตรงที่สามารถสังเคราะห์งานวิจัยได้ แม้ว่าจะมีงานวิจัยที่ศึกษาปัญหาเดียวกันเพียง 3-4 เรื่อง แม้ว่าจะเป็นวิธีที่ดีในการสังเคราะห์เมตา แต่กระบวนการคำนวณที่เป็นวิธีการแบบใหม่ไม่เป็นที่คุ้นเคยของนักวิจัย ทำให้นักวิจัยไม่ค่อยได้ใช้วิธีนี้เท่าใดนัก แต่สำหรับนักวิชาการไทยเฉพาะนักวัดผลทางการศึกษา วิธีของอันเตอร์ได้รับการพัฒนาให้ใช้กับการวิจัยเพื่อสังเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด และพัฒนาไปเป็นการวิจัยเพื่อสรุปนัยทั่วไปของความตรง (Validity generalization)

วิธีการของโรเซนทาล (Rosenthal, 1991) เป็นวิธีที่ได้รับการพัฒนาตั้งแต่ ค.ศ. 1961 จุดเด่นตามวิธีนี้ คือ การแก้ปัญหาเรื่องความลำเอียงอันเนื่องมาจาก งานวิจัยที่ผลการวิจัยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในการสังเคราะห์งานวิจัย (ปัญหานี้รู้จักกันในชื่อ File-drawer problem) เกิดจากการที่นักวิจัยเลือกงานวิจัยที่พิมพ์เผยแพร่มาสังเคราะห์ ผลการเลือกแบบเจาะจงเช่นนี้ทำให้การสังเคราะห์ขนาดงานวิจัยที่ไม่ได้ลงพิมพ์เผยแพร่ ซึ่งมีการวิจัยสนับสนุนว่างานวิจัยที่ไม่ได้ลงพิมพ์ในวารสารส่วนใหญ่ มีผลการทดสอบทางสถิติไม่มีนัยสำคัญ และงานวิจัยที่ลงพิมพ์เผยแพร่เป็นงานที่มีผลการทดลองมีนัยสำคัญทางสถิติสูง การแก้ปัญหาคือ ใช้วิธีการทางสถิติคำนวณว่าต้องมีงานวิจัยที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกี่เรื่อง จึงจะทำให้ผลสรุปการสังเคราะห์งานวิจัยซึ่งมีนัยสำคัญเปลี่ยนเป็นไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วิธีการของ เฮดเจส (Hedges and Olkin, 1985) เป็นนักสถิติที่ได้วิจารณ์วิธีการของ กลาส ไวและได้อธิบายว่า การวิเคราะห์ข้อมูลที่ถูกต้องจะต้องยึดหลักการแจกแจงของค่าประมาณดัชนีมาตรฐานของอิทธิพล (sampling distribution of estimator of effect size) ซึ่งมีสูตรสถิติเฉพาะตัว และได้เสนอวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการสังเคราะห์งานวิจัยจากงานวิจัยเชิงทดลองรวม 3 ขั้นตอน คือ ทางประมาณค่าประมาณไม่ลำเอียง (Unbiased estimator) ขนาดของอิทธิพลจากงานวิจัยแต่ละเรื่อง การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความแปรปรวนของขนาดอิทธิพล และการสังเคราะห์ค่าประมาณขนาดอิทธิพล เป็นต้น

เนื่องจากทุกวิธีมีหลักการแบบแผนเดียวกัน แต่แตกต่างกันที่ลักษณะการแจกแจงของค่าประมาณของสูตรที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานและสูตรการสังเคราะห์ค่าประมาณนัยว่าวิธีการวิเคราะห์เมตาตามแนวของ เฮดเจส เป็นวิธีการที่ได้รับการพัฒนาน่าสุด เมื่อเปรียบเทียบกับวิธีของ กลาส และอันเตอร์ ที่จะให้ผลการสังเคราะห์ที่ถูกต้องมากขึ้นค้ำกับความยุ่งยากซับซ้อนในการวิเคราะห์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542 : 97)

ข้อบกพร่องในการวิเคราะห์เมตา

การวิเคราะห์เมตานี้มีข้อบกพร่องเช่นเดียวกับเทคนิคการวิจัยแบบอื่น ซึ่งจะขอนำเสนอ ดังต่อไปนี้ (โชติ เพชรชื่น, 2539 : 192)

1. หากงานวิจัยไม่เสนอค่าหรือข้อมูลบางอย่างไว้ ก็ไม่อาจนำมาใช้วิเคราะห์เมต้าได้
 2. ในกรณีที่ผลการวิจัยเป็นผลที่เกิดหาอิทธิพลของตัวแปรแทรกซ้อน ว่าให้มีปัญหาในการวิเคราะห์
 3. งานวิจัยที่จะนำมาวิเคราะห์ต้องมีจำนวนมากพอ จึงจะทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่พอที่จะใช้วิเคราะห์ได้
 4. หากงานวิจัยแต่ละเรื่องใช้กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้สุ่มมา เมื่อวิเคราะห์วิจัยสถิติการอ้างอิงสรุปก็ไม่อาจกระทำได้และหากบังเอิญงานวิจัยเรื่องนั้นเป็นตัวอย่างและเป็นแบบวิเคราะห์ในการวิเคราะห์เมต้าทำให้สรุปผลได้ยากมาก
- ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้วิจัยที่จะต้องหาวิธีการแก้ไข และวางแผนดำเนินการให้เหมาะสมกับงานวิจัยที่จะทำ เพื่อให้ผลการวิจัยเป็นที่ยอมรับได้

8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศและต่างประเทศ

8.1 งานวิจัยในประเทศ

ดุษฎี โยเหลา (2535). วิจัยเรื่อง "การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการอบรมเลี้ยงดูเด็กไทย โดยใช้การวิเคราะห์เมต้า" เพื่อศึกษาขนาดอิทธิพลของการอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่ในประเทศไทย โดยรวบรวมผลงานวิจัยของสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร และปริญาณิพนธ์ของนิสิตจาก 5 มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ทำในระหว่างปี พ.ศ.2524 ถึง พ.ศ.2531 งานวิจัยที่คัดเลือกมาศึกษาในครั้งนี้จำนวน 37 เรื่อง เป็นงานวิจัยที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยมีผลการวิเคราะห์เป็น t , z , F , X^2 และ r เป็นต้น นอกจากนี้ ยังต้องเป็นงานวิจัยที่มีหลักฐานแสดงว่าเป็นเครื่องมือที่ใช้วัดตัวแปร เป็นเครื่องมือที่มีความเชื่อมั่นสูงพอสมควร (ค่าความเชื่อมั่นสูงกว่า .60) การสังเคราะห์ผลงานวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิเคราะห์เมต้าของเฮดเจน (Hedges, L.V.) และโรเซนทาล (Rosenthal, R.) ซึ่งเริ่มจากการคำนวณขนาดอิทธิพลจากงานวิจัยทุกเรื่อง ทดสอบความเท่ากันของขนาดอิทธิพล และศึกษาความแปรปรวนในขนาดอิทธิพล โดยใช้ตัวแปรลักษณะของงานวิจัย

สมบุรณ์ บุรศิริรักษ์ (2539) "สังเคราะห์งานวิจัยคอมพิวเตอร์ช่วยสอนด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาและเทคนิคการวิเคราะห์เมต้า" การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาภาพรวมของงานวิจัยและประสิทธิภาพของงานวิจัยคอมพิวเตอร์ช่วยสอน โดยการเปรียบเทียบการสอนด้วยคอมพิวเตอร์ช่วยสอนกับสอนตามปกติ และศึกษาประสิทธิภาพของคอมพิวเตอร์ช่วยสอนว่าแตกต่างกันตามคุณลักษณะใดของงานวิจัย มีงานวิจัยที่ใช้จำนวนทั้งหมด 118 เรื่อง ใช้เกณฑ์คัดเลือกงานวิจัยเปรียบเทียบคอมพิวเตอร์ช่วยสอนกับการสอนตามปกติ จำนวน 21 เรื่องคำนวณค่าขนาดอิทธิพลได้ 21 ค่า ผลการวิจัยพบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่เป็นของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปี 2535 ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงทดลองวิจัยวิชาคณิตศาสตร์ระดับมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่างขนาด

30-60 คน เวลาทดลองระหว่าง 30 นาที - 3 ชั่วโมง ตัวแปรที่ศึกษาเป็นด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตั้งสมมุติฐานการวิจัยแบบสองทาง แบบแผนการวิจัยแบบทดสอบก่อนและหลังการเรียนรู้ ใช้แบบทดสอบเก็บข้อมูล ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยการหาค่าความเชื่อมั่น ความยากง่ายและอำนาจจำแนก สถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติทดสอบ t-test มากที่สุด ส่วนการวิจัยเปรียบเทียบคอมพิวเตอร์ช่วยสอนกับการสอนตามปกติค่าเฉลี่ยขนาดอิทธิพลมีค่าเท่ากับ 0.699 แสดงว่าผู้ที่ได้รับคะแนนเฉลี่ยกลุ่มทดลองมีคะแนนสูงกว่าสมาชิก ร้อยละ 74.22 ของกลุ่มควบคุม การเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน มีประสิทธิภาพให้สัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าการสอนตามปกติ การวิเคราะห์เพื่ออธิบายความแตกต่างของขนาดอิทธิพลตามคุณลักษณะงานวิจัยใดที่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างของค่าขนาดอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนการเปรียบเทียบลักษณะการแจกแจงของตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัย จำแนกตามขนาดอิทธิพลที่เป็นบวกและลบ ตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยที่เกี่ยวกับระยะเวลาทดลองมีผลต่อค่าขนาดอิทธิพล กล่าวคือ งานวิจัยที่ใช้ระยะเวลาทดลองยิ่งมากจะให้ค่าขนาดอิทธิพลสูงกว่างานวิจัยที่ใช้ระยะเวลาทดลองน้อยกว่า

ไพบุลย์ อ่อนมั่ง. (2542) วิจัยเรื่อง "การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพัทธ์ของพฤติกรรมสุขภาพ โดยการวิเคราะห์เมต้า งานวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาพฤติกรรม 3 ด้าน คือ ความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติ เพื่อสังเคราะห์ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพัทธ์ของพฤติกรรมทั้ง 3 ด้าน โดยการประมาณค่าเฉลี่ยของขนาดอิทธิพล และทดสอบความสัมพัทธ์ของพฤติกรรม ด้วย การวิเคราะห์เมต้าตามวิธีของฮันเตอร์และสมิดต์ (Hunter and Schmidt. 1990) จากงานวิจัย 34 เรื่อง ที่ศึกษาความสัมพัทธ์ของความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติในระหว่างปี พ.ศ.2530 - 2541 ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ จะถูกปรับด้วยค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้วัดพฤติกรรมเป็นขนาดอิทธิพล จากนั้นคำนวณความแปรปรวนจากการสุ่ม แล้วคำนวณค่าร้อยละของความแปรปรวนจากการสุ่มที่สามารถไปดึงออกจากความแปรปรวนของขนาดอิทธิพล และทดสอบนัยสำคัญ ค่าเฉลี่ยของขนาดอิทธิพล ผลการสังเคราะห์พบว่า 1) ผลรวมขนาดอิทธิพลระหว่างความรู้กับเจตคติ เท่ากับ .3302 ความรู้กับการปฏิบัติเท่ากับ .2344 และเจตคติกับการปฏิบัติเท่ากับ .3068 แต่ขนาดอิทธิพลทั้ง 3 ค่า ยังมีความแปรปรวนอยู่มาก จากอิทธิพลของตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้อง 2) พฤติกรรมด้านความรู้มีความสัมพัทธ์ของพฤติกรรมสุขภาพสามารถสรุปได้ คือ ความรู้ $\leftrightarrow$ เจตคติ $\leftrightarrow$ การปฏิบัติ อย่างไรก็ตามจากผลการสังเคราะห์และการศึกษาทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์ รูปแบบที่น่าจะอธิบายความสัมพัทธ์ของความรู้ เจตคติและการปฏิบัติได้สมบูรณ์ขึ้น ก็คือ ความภูมิใจผลโดยตรงต่อเจตคติ เจตคติมีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติและความรู้จะส่งผลถึงการปฏิบัติโดยตรงได้ต้องมีเจตคติเป็นตัวกระตุ้น

นางลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช (2542, กรกฎาคมและธันวาคม) "สังเคราะห์งานวิจัยทางการศึกษา ด้วยการวิเคราะห์ห่อภิมาณและการวิเคราะห์เนื้อหา" การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์รายงานการวิจัยทางการศึกษาจำนวน 323 เรื่องที่เสนอในการประชุมทางวิชาการครั้งที่ 9 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ โดยใช้การวิเคราะห์ห่อภิมาณ และ

การวิเคราะห์เนื้อหา เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบประเมินงานวิจัย และแบบบันทึกสารสนเทศจากงานวิจัย ข้อมูลประกอบด้วยฐานข้อมูลเชิงปริมาณ 2 ชุด และข้อมูลเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า มีงานวิจัยตามแนวนโยบายในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 7 แต่ละด้านไม่สมดุล มีการวิจัยร้อยละ 60 ด้านนโยบายการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคคลและนโยบายด้านครู/อาจารย์ แต่มีงานวิจัยน้อยมากทางด้านนโยบายการศึกษาเอกชน คุณภาพการวิจัยโดยเฉลี่ยค่อนข้างต่ำ ผลการวิเคราะห์ปริมาณงานวิจัยเชิงประมาณ 144 เรื่อง ได้ค่าประมาณขนาดอิทธิพลในรูปสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รวม 336 ค่า ซึ่งมีค่าเฉลี่ยแบบถ่วงน้ำหนักที่ปรับแก้แล้วเท่ากับ 0.215 ส่วนงานวิจัยที่มีการเรียนภาษาต่างประเทศ (0.479) เทคโนโลยีการสื่อสาร (0.440) สื่อการสอน (0.413) การวิจัยและพัฒนา (0.358) ตัวแปรปรับอธิบายความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้ร้อยละ 33 ผลการวิเคราะห์เนื้อหางานวิจัยเชิงคุณลักษณะรวม 179 เรื่อง พบว่า ด้านการบริหารและการนิเทศ การศึกษามีการวางแผนและการบริหารจัดการโดยทั่วไป และคุณภาพการนิเทศเหมาะสม แต่ยังคงต้องมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านหลักสูตรมีการพัฒนาและประเมินหลักสูตรได้ผลว่าหลักสูตรแม่บทมีคุณภาพ ด้านการเรียนการสอนมีการประเมินได้ผลว่าคุณภาพโดยเฉลี่ยระดับปานกลาง มีปัญหาในระดับน้อยถึงปานกลาง

8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เอมเมอร์รี่ (Emery. 1989) วิจัยเรื่อง “การรับรู้ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยที่เกี่ยวกับการปรับปรุงการให้คำปรึกษามหาวิทยาลัยแห่งอาร์คันซัส เมืองฟอเทลาวีฟ (Fayetteville) จุดมุ่งหมายครั้งนี้ เพื่อหาผลกระทบที่มีต่อแรงจูงใจของคณาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งอาร์คันซัส โดยใช้ทฤษฎีความคาดหวังของพอตเตอร์และ ลอเลอร์ (Porter & Lowler. 1968; Vroom. 1964) จากการวิจัยครั้งนี้พบรายละเอียดซึ่งสรุปได้ดังนี้ 1) ความสำเร็จด้านกิจกรรมทางวิชาการ เป็นสิ่งสำคัญในการชี้แนะและสถานะการตัดสินใจ ซึ่งตรงข้ามกับ ความสำเร็จในการกิจกรรมการสอนที่เป็นเพียงส่วนสำคัญเล็ก ๆ ส่วนหนึ่งที่มีต่อการให้คำปรึกษาหรือสถานะการตัดสินใจ 2) แรงกระตุ้นถูกใช้สนับสนุนให้มีส่วนในความพยายามปรับปรุงให้คำปรึกษา 3) เมื่อคณาจารย์มีส่วนร่วมในการพัฒนา คณาจารย์ นอกจากประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะเพิ่มมากขึ้นแล้ว ตัวคณาจารย์เองยังมีความพึงพอใจด้วย 4) การปรับปรุงการปฏิบัติงานสอนอาจไม่ต้องอาศัยรางวัลภายนอกเสมอไป

เวียสเซนเบค (Weisenbeck. 1989) วิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กร และแรงจูงใจของคณาจารย์ : คณาจารย์และความสามารถในการบริหาร (แรงจูงใจ, วัฒนธรรม) การศึกษาค้นคว้านี้ได้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมขององค์กร และแรงจูงใจของคณาจารย์ในวิทยาลัยเอกชนเล็ก ๆ โดยศึกษาแบบเจาะลึกลงไปเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กรที่ช่วยส่งเสริมหรือต่อต้านแรงจูงใจของคณาจารย์ การเก็บข้อมูลด้วยเทคนิควิธีการภาคสนาม (Field Methodology) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้มาจากคณาจารย์ 6 คณะ ของ คณะศิลปศาสตร์ (Liberal Arts) วิทยาลัยเอกชนในรัฐ Minnesota และ Iowa วิทยาลัยเหล่านี้ได้คัดเลือกจากสถาบันต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมขององค์กร เช่น ขนาด ประวัติ และความมั่นคง โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เจาะลึก

วิเคราะห์เอกสารต่าง ๆ ตลอดจนการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวนี้ ผลสรุปว่า การศึกษานี้ได้ยืนยันแรงจูงใจของคณาจารย์เป็นสิ่งจำเป็น ดังที่วัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลอย่างมาก ต่อพฤติกรรมมนุษย์นั่นเอง นั้นเพราะอิทธิพลของมิติวัฒนธรรม ทั้งภายในองค์กร แรงจูงใจ มีผล ต่อกันหรือต่างส่งผลมีอิทธิพลต่อกันและกัน

อันเดอร์วูด (Underwood. 1990) วิจัยเรื่องเจตคติ ความรู้ และแรงจูงใจของคณาจารย์ สัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมกับการวางแผนการทำงานและการเลื่อนตำแหน่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ค้นหาสถานของเจตคติ ความรู้ และแรงจูงใจ ของคณาจารย์ที่สัมพันธ์กับการวางแผนการทำงาน และการเลื่อนตำแหน่ง และหน้าที่การทำงานตลอดจนค้นหา ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ทำให้ คณาจารย์เกี่ยวข้องกับการทำงานเหล่านี้ จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารเข้าใจว่าคณาจารย์ ด้านการศึกษาด้านวิศวะ ด้านธุรกิจ มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันเกี่ยวกับเจตคติความรู้ และ แรงจูงใจที่มีต่อการมีส่วนร่วม แม้ว่าจะมีทัศนคติต่อการมีส่วนร่วมค่อนข้างน้อย แต่ไม่พบว่ามี นัยสำคัญเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของผู้บริหารหรือความสัมพันธ์ของคณาจารย์มหาวิทยาลัย เจตคติ และความรู้ที่พบว่ามีส่วนสัมพันธ์เป็นบวกของระดับการมีส่วนร่วมกับทุกด้าน

อเล็กซานเดอร์ และบาร์บารา (Alexander & Barbara.1993) วิจัยเรื่อง ลักษณะของ ความกดดันและประสบการณ์ทำงานที่เหน็ดเหนื่อยจากการทำงาน ของคณาจารย์ในโครงสร้างองค์กรที่ มีการบริหาร 2 แบบ คือ บริหารงานจากส่วนกลาง (Centralized) และการบริหารแบบกระจาย อำนาจจากส่วนกลาง ไปหน่วยย่อย (Decentralized) วัตถุประสงค์หลักในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อ ค้นหาลักษณะของความกดดันและประสบการณ์ทำงานที่เหน็ดเหนื่อยจากการทำงานของคณาจารย์ที่ สอนในมหาวิทยาลัยมีโครงสร้างองค์กรที่มีการบริหารแบบส่วนกลาง กับโครงสร้างองค์กรที่มี การบริหารงานแบบการกระจายอำนาจ และความสัมพันธ์เฉพาะที่มีต่อโครงสร้าง อายุ เพศ และ เชื้อชาติ ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นอาจารย์จำนวน 142 คนที่สอนอยู่ในทั้ง 2 โครงสร้างบริหาร ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความกดดัน จะแตกต่างกัน ของคณาจารย์ทั้ง 2 โครงสร้างการบริหาร และนักศึกษามีส่วนทำให้เกิดแรงกดดันเพิ่มขึ้นในส่วนของการสร้างการบริหารแบบที่มาจาก ศูนย์กลาง (Centralized) อาชีพการสอนสร้างแรงกดดันอย่างมากกับอาจารย์ที่อยู่ในโครงสร้าง การบริหารแบบกระจายอำนาจ (Decentralized) (2) มีนัยสำคัญทางสถิติที่แตกต่างกับระดับ ความเครียดของคณาจารย์ที่แตกต่างกันตามช่วงอายุ ของทั้ง 2 โครงสร้างการบริหาร

นีบริคกี (Niebrugge. 1994) วิจัยเรื่องความเหน็ดเหนื่อย จากการดำเนินงานและความไม่พึง พพอใจในการทำงานระหว่างคณาจารย์จิตวิทยาในเมืองอิลลินอยส์ เนื่องจากความเหน็ดเหนื่อยจาก การทำงานเป็นเงื่อนไขหนึ่งของอาชีพ ผลสรุปได้ข้อเสนอว่าอาการหรือสิ่งที่แสดงความเหน็ดเหนื่อย จากการดำเนินงานเกิดขึ้นได้บ่อย กับคณาจารย์จิตวิทยา แม้ว่าจะงานที่เกี่ยวข้องกับความเครียด (เช่น การขาดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้และเวลาที่จำกัด) ทำให้เกิดความเหน็ดเหนื่อยจากการทำงาน ที่มี สัมพันธ์กันนี้สาเหตุหนึ่งมาจากผู้บังคับบัญชา หรือจากคนทั่วไป (เช่น ความพึงพอใจผู้บังคับบัญชา หรือความขัดแย้ง เป็นต้น) ผลลัพธ์ยังได้ชี้ให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาในขณะเป็นตัวหลักที่ทำให้เกิด ความเหน็ดเหนื่อยจากการดำเนินงานอีกด้วย

พัทช์ (Pugh. 1997) วิจัยเรื่อง ความเครียดในอาจารย์เข้าใหม่. อาจารย์ฝึกหัด : สาเหตุ ยุทธศาสตร์ควบคุม และการแทรกแซง ต่อคณาจารย์และสถาบัน งานวิจัยครั้งนี้ศึกษาเน้นที่ระดับความเครียดขอคณาจารย์ที่เพิ่งเข้าสอนใหม่ในมหาวิทยาลัย โดยศึกษาถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดและการปรับตัวให้เข้าสถานการณ์ เพื่อต่อสู้กับความเครียด กลุ่มตัวอย่างคือ อาจารย์ใหม่ที่ยังไม่มีสถานที่มั่นคง ตลอดจนคุณวุฒิต่ำกว่าระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 177 คน ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ ในระหว่างทำงาน 3 ปีแรก ระดับชั้นของความเครียดอยู่ในระดับไม่รุนแรงนัก และคงที่ สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดของคณาจารย์พบว่ามีมาจาก 3 ประการ คือ 1) เกิดจากตำแหน่งหน้าที่การงาน 2) สถานภาพของคณาจารย์ที่เพิ่งเข้าใหม่ 3) อาจารย์ใหม่บางคนมีความเครียดอยู่ในตนเองเสมอ สำหรับวิธีการปรับตัวของคณาจารย์ที่กระทำต่อความเครียดพบว่ามี 3 วิธีคือ 1) พยายามหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อเอาชนะความเครียด 2) คณาจารย์บางคนสามารถเก็บความรู้สึกเครียดไว้ได้ 3) คณาจารย์บางคนยอมแพ้

แอนเดอร์สัน (Anderson.1998) วิจัยเรื่องความเครียดกับความเหนื่อยล้าจากการทำงานของคณาจารย์ในคณะพยาบาลศาสตร์ในรัฐทางใต้ของอเมริกา (อลาบามา, ฟลอริดา, จอเจีย, มิสซิสซิปปี และเทนเนสซี) สาเหตุที่ต้องทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เพื่อค้นหาจุดเด่นของความเหนื่อยล้าและการเปลี่ยนแปลงองค์กร ของคณาจารย์ในคณะพยาบาลศาสตร์ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงองค์กรกับความเครียดและความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จเป็นคณาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ที่กำลังสอนนักศึกษาพยาบาลในรัฐอลาบามา รัฐฟลอริดา รัฐจอร์เจีย รัฐมิสซิสซิปปี และรัฐเทนเนสซี โดยวิธีการส่งจดหมายไปถึงอาจารย์ในรัฐเหล่านั้น เครื่องมือที่ใช้วัดจากมาตรฐานการวัดคะแนนได้แก่ ความกระตือรือร้น ความไม่สมหวัง และความห่างเหิน เพื่อวัดลำดับชั้นของความเหนื่อยล้า คะแนนของผู้ตอบจะสูงในเรื่องความกระตือรือร้น ความไม่สมหวัง และความห่างเหินตามลำดับ สำหรับการเปลี่ยนแปลงส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่เกี่ยวข้องกันระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ 1) ปัจจัยของความกระตือรือร้น และจำนวนงานที่ทำ (Work Load) $0.15 (p < .01)$ 2) ปัจจัยความกระตือรือร้นและความเป็นผู้นำ $0.12 (p < .01)$ 3) ปัจจัยความไม่สมหวังและจำนวนคนที่ทำ $0.30 (p > .01)$ 4) ปัจจัยความห่างเหินและจำนวนงานที่ทำ $0.27 (p < .01)$ 5) ปัจจัยความห่างเหินและความเป็นผู้นำ $0.17 (p < .01)$ และความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลประชากร กับความเครียดและความเหนื่อยล้าจากการทำงาน มีนัยสำคัญทางสถิติ

แคนนิซาเลส และราเฟล (Canizales. 2001) ศึกษาเรื่องศีลธรรมอาจารย์มหาวิทยาลัย : การศึกษาการพัฒนาทางศีลธรรมและหลักจริยธรรมของคณาจารย์มหาวิทยาลัย เพื่อสำรวจการพัฒนาทางศีลธรรมและหลักจริยธรรมของคณาจารย์มหาวิทยาลัย จากการศึกษาสรุปได้ว่ามีความแตกต่างกันในศีลธรรมของคณาจารย์ กับความสัมพันธ์ของตัวแปรประชากร และมีความแตกต่างกันในความเชื่อหลักจริยธรรมในการสอน อย่างไรก็ตามไม่มีความแตกต่างกันในด้านหลัก

จริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับเพศ อายุ ตำแหน่งของคณาจารย์ที่อายุ 35 ปี หรือต่ำกว่า แต่ทัศนะหรือความชอบต่อพฤติกรรมการตอบคำถาม โดยเฉพาะการเตรียมการเพื่อสอน

อาร์ทแมน (Artman. 2003) ศึกษาเรื่องปัจจัยของแรงจูงใจที่ครอบงำอาจารย์ให้ขัดขวางต่อภาวะการกระจายการศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจในสถาบันอุดมศึกษา การศึกษาครั้งนี้เพื่อต้องการตอบคำถามว่าอะไรเป็นสิ่งที่ทำให้คณาจารย์มีแรงจูงใจ หรือเกิดความไม่พอใจที่ทำงานหนักขึ้น ผลจากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจภายในและการสนับสนุนของสถาบันเป็นแรงจูงใจช่วยให้คณาจารย์มีความต้องการร่วมทำงาน แต่ในทางตรงกันข้าม ข้อผูกมัดภายในและอุปสรรคในสถาบันเป็นตัวลดแรงจูงใจ ของคณาจารย์ที่ต้องการมีส่วนร่วมในการกระจายการศึกษาในหลักสูตรบริหารธุรกิจ เช่นกัน ดังนั้นหากสามารถลดอุปสรรคในสถาบันการศึกษาเพิ่มการสนับสนุนหรือเพิ่มแรงจูงใจภายนอกจะสามารถทำให้คณาจารย์เกิดความต้องการมีส่วนร่วมในงานเพิ่มมากขึ้นนั่นเอง

โคสโกรฟ (Cosgrove. 2003) ศึกษาเรื่องการรับรู้ของคณาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำอาจารย์สาขาอายุรเวท : ผลกระทบกับความพึงพอใจในงานของคณาจารย์ จุดประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้เพื่อต้องการค้นหาการรับรู้ของคณาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำอาจารย์สาขาอายุรเวท ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า คณาจารย์เหล่านี้มีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานต่างมีสัมพันธภาพต่อพฤติกรรมผู้นำ และมากกว่าปัจจัยอื่นๆ ที่ทำให้เกิดแรงจูงใจเช่น งานที่ทำอยู่ในขณะนั้น หรือโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารที่มีตำแหน่งยิ่งสูงขึ้น ยิ่งมีความพึงพอใจน้อยกับผู้ร่วมงาน เป็นต้น

เคริก (Kirk. 2003) ศึกษาเรื่อง การวัดความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงาน, ความพึงพอใจในการทำงาน และการสมัครใจที่จะลาออกของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเท็กซัส (ข้อมูลการวิจัยที่ค้นคว้าในเรื่องนี้มีได้นำเรื่องสังคมของคณาจารย์ และปัจจัยต่าง ๆ เกี่ยวกับความพึงพอใจในหน้าที่การทำงานของคณาจารย์เข้าร่วมศึกษาด้วย) จุดมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อให้เกิดความชัดเจนระหว่างความสัมพันธ์ของอายุการทำงาน, ความพึงพอใจในการทำงาน และความสมัครใจที่จะลาออกจากงาน ผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่าง อายุคนทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานและการสมัครใจที่จะลาออกจากงาน สามารถพบได้จากคณาจารย์ที่ทำงานชั่วคราว ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้เวลามากขึ้นในการพบปะพูดคุยกับคณาจารย์ที่ทำงานชั่วคราว เพราะคณาจารย์เหล่านั้นไม่พอใจในสภาพแวดล้อมของการทำงานและความสัมพันธ์ไม่ดีกับคณาจารย์ที่ทำงานมานานหรืออยู่มาก่อนแล้ว

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยระดับปริญญาโทและเอก และผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย ที่วิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐรายงานผลในปี พ.ศ. 2536-2546 โดยถือการสำรวจครั้งสุดท้ายเมื่อสิ้นเดือนตุลาคม 2546 เป็นเกณฑ์

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ที่เป็นงานวิจัยเชิงทดลอง งานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์หรืองานวิจัยเชิงเปรียบเทียบ เพื่อใช้สังเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เมต้า และงานวิจัยเชิงพรรณนา บรรยาย เพื่อใช้ในการสังเคราะห์ด้วยเทคนิคการ วิเคราะห์เนื้อหา

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสรุปลักษณะรายละเอียดของงานวิจัยโดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังนี้

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสรุปลักษณะรายละเอียดของงานวิจัย โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร และตำราเกี่ยวกับการสังเคราะห์งานวิจัยด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาและเทคนิคการวิเคราะห์เมต้า เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสรุปลักษณะรายละเอียดของงานวิจัย
2. สร้างแบบสรุปลักษณะรายละเอียดของงานวิจัย เพื่อบันทึกข้อมูลรายละเอียดของงานวิจัย คุณลักษณะอาจารย์มหาวิทยาลัย จำเป็นต่อการสังเคราะห์ ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา และเทคนิคการวิเคราะห์เมต้า โดยแบบสรุปดังกล่าว พัฒนาจาก อุทุมพร จามรมาน. (2531) และ ดุษฎี โยเหลา. (2535)

3. นำแบบสรุปลักษณะรายละเอียดของงานวิจัยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ให้กรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์พิจารณา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา และผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสรุปลักษณะรายละเอียดของงานวิจัยตามข้อเสนอแนะของกรรมการฯ

4. นำแบบสรุปลักษณะรายละเอียดของงานวิจัยเก็บข้อมูลกับงานวิจัยเพื่อตรวจสอบความครบถ้วนของเนื้อหาในเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัย เพื่อใช้เก็บข้อมูลจริงต่อไป ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ด้วย

5. แบบสรุปลักษณะรายละเอียดของงานวิจัย ประกอบด้วยรายการต่างๆดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของงานวิจัย มีข้อความเกี่ยวกับ ชื่อ-สกุลผู้วิจัย ชื่องานวิจัย สถาบันผลิตงานวิจัย สาขาที่ผลิตผลงานวิจัยและปีการศึกษาที่ทำงานวิจัย รวม 6 ข้อ

ตอนที่ 2 รายละเอียดของงานวิจัย มีข้อความเกี่ยวกับ วัตถุประสงค์ของการวิจัย ประชากร จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา สมมุติฐานการวิจัย การคัดเลือกตัวอย่างแบบแผนการวิจัย ประเภทเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ รวม 13 ข้อ

ข้อความทั้ง 2 ตอน รวมทั้งสิ้น 19 ข้อ ลักษณะของข้อความในแบบสรุปลักษณะรายละเอียดของงานวิจัย เป็นข้อเท็จจริงต่างๆเกี่ยวกับรายละเอียดงานวิจัยที่จำเป็นในการสังเคราะห์งานวิจัย (ดังปรากฏในภาคผนวก ก)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. สืบค้นรายชื่องานวิจัยเกี่ยวข้องกับอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐทั่วประเทศ ที่ผลิตตั้งแต่ปีการศึกษา 2536 - 2546 จากสิ่งพิมพ์ของหน่วยงานต่างๆ ได้แก่ หนังสือรวบรวมคัตย่อวิทยานิพนธ์ของสถาบันการศึกษา จากการสืบค้นหัวข้อวิทยานิพนธ์จากฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ และจากการใช้บริการสืบค้นข้อมูลระหว่างมหาวิทยาลัยของรัฐ

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เก็บรวบรวมข้อมูลจาก ห้องสมุดจากคณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และสำนักหอสมุดกลางของสถาบันการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ห้องสมุดมหาวิทยาลัยศิลปากร, ห้องสมุดมหาวิทยาลัยเกษตร, ห้องสมุดสภาวิจัย ห้องสมุดหอสมุดแห่งชาติ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2536 - 2546 เท่านั้น ผู้วิจัยรวบรวมงานวิจัยเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ได้จำนวน 44 เรื่อง (ดังปรากฏในภาคผนวก ข)

3. ดำเนินการศึกษางานวิจัยเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอาจารย์มหาวิทยาลัย เพื่อบันทึกในแบบสรุปลักษณะรายละเอียดของงานวิจัยและทบทวนงานวิจัยอีกครั้ง เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของข้อมูลในแบบสรุปลักษณะรายละเอียดของงานวิจัย

4. ดำเนินการศึกษาข้อมูลในแบบสรุปลักษณะรายละเอียดของงานวิจัย เพื่อคัดเลือก และจำแนกประเภทของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาและเทคนิคการวิเคราะห์เมตาดาต้าต่อไป

4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการสังเคราะห์งานวิจัยด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ด้วยเทคนิควิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ศึกษาข้อมูลในแบบสรุปลักษณะรายละเอียดของงานวิจัยทั้งหมด จำนวน 44 เรื่องที่ได้ จากการบันทึกข้อมูลจากงานวิจัยแต่ละเรื่อง แล้วแยกประเด็นการวิเคราะห์เป็น 2 ส่วนคือ

ตอนที่ 1 เพื่อบรรยายสรุปข้อมูลเบื้องต้นของคุณลักษณะอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ได้แก่ การจำแนกตามสถาบันการศึกษา สาขาที่ผลิตผลงานวิจัย ปีการศึกษาที่ผลิตผลงานวิจัย ประเภทของการวิจัย ระดับที่ผลิตงานวิจัย ตัวแปรที่ศึกษา การได้มาของกลุ่มตัวอย่าง การตั้งสมมุติฐานการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล ประเภทเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สถิติพื้นฐานที่ใช้ สถิติทดสอบคุณภาพเครื่องมือ และสถิติทดสอบสมมุติฐาน ลงในตารางเพื่อแจกแจงความถี่แล้ว แปลงเป็นคำร้อยละ สรุปเชิงบรรยายเพื่อให้เห็นภาพรวมชัดเจนยิ่งขึ้น

ตอนที่ 2 เพื่อบรรยายสรุปผลงานวิจัย ซึ่งได้จากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ คุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะจากแบบสรุป ลักษณะ รายละเอียดของงานวิจัย จำนวน 44 เรื่อง โดยจำแนกตามประเภทของการวิจัย

2. การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐด้วยเทคนิควิธีการวิเคราะห์เมตาดาต้า

การวิเคราะห์เมตาดาต้าครั้งนี้ พบบางงานวิจัยที่สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ทั้งหมด จำนวน 7 เรื่อง โดยมีตัวแปรตามตัวเดียวกันคือ ภาระงานหลักของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐด้านการวิจัย ซึ่งมีขั้นตอนคัดเลือกดังนี้

2.1 คัดเลือกงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐในประเทศไทย ที่ผลิตผลงานตั้งแต่ปี พ.ศ. 2536 – 2546 เท่านั้น

2.2 คัดเลือกงานวิจัยจากแบบสรุปลักษณะรายละเอียดของงานวิจัย เฉพาะที่เป็นงานวิจัยเชิงเปรียบเทียบและเชิงสหสัมพันธ์

2.3 เลือกใช้วิธีการสังเคราะห์งานวิจัยที่เหมาะสมสำหรับการวิจัยเชิงเปรียบเทียบและสหสัมพันธ์ในที่นี้สังเคราะห์งานวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เมตาดาต้า ตามวิธีของกลาส (Glass, G.V.)

2.4 นำงานวิจัยที่เป็นเชิงเปรียบเทียบมาแปลงค่า t หรือ F ให้เป็น ค่า d หรือขนาดอิทธิพล ส่วนงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์สามารถนำค่า r มาเปรียบเทียบขนาดอิทธิพลได้เลย แต่เมื่อ

ต้องเปรียบเทียบขนาดอิทธิพลทั้งหมด ทุกค่าต้องอยู่ในค่าเดียวกัน นั่นคือ จะต้องแปลงค่า d ให้เป็นค่า r เสียก่อนแล้วจึงสามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้ ซึ่งในงานวิจัยที่ได้พบว่าส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (r)

2.5 อธิบายและสรุปค่าขนาดอิทธิพลและความแปรปรวนขนาดอิทธิพลภาระงานหลักของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านการวิจัย

3. สถิติที่ใช้ในการวิจัยวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์เนื้อหา ใช้สถิติพื้นฐาน ร้อยละและการแจกแจงความถี่

3.2 การวิเคราะห์เมต้า จากงานวิจัยเชิงเปรียบเทียบ และเชิงสหสัมพันธ์

การคำนวณเพื่อหาค่าขนาดอิทธิพลในงานวิจัยเชิงเปรียบเทียบ

การคำนวณค่าขนาดอิทธิพล จากงานวิจัยเชิงเปรียบเทียบโดยคำนวณจากค่าสถิติทดลอง สมมุติฐาน ใช้สูตรของกลาส (Glass, G.V.) ดังนี้

1. ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากัน

$$\text{สูตร } d = t \sqrt{2/n}$$

2. ขนาดของกลุ่มตัวอย่างไม่เท่ากัน

$$\text{สูตร } d = t \sqrt{1/n_e + 1/n_c}$$

เมื่อ d คือ ขนาดอิทธิพลของงานวิจัยแต่ละเรื่อง

t คือ ค่าสถิติทดสอบสมมุติฐาน

n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

n_e คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มทดลอง

n_c คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างของกลุ่มควบคุม

การคำนวณ ค่าขนาดอิทธิพล จากงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (r)

1. การประมาณค่าจากสถิติ F (โชติ เพชรชื่น. 2529)

$$r_{xy} = \sqrt{ssb / (ssb + ssw)}$$

2. การประมาณจากค่าสถิติ t ในการทดสอบนัยสำคัญของ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (โชติ เพชรชื่น. 2529)

$$r_{pb} = \sqrt{\frac{t^2}{t^2 + (n_1 + n_2 - 1)}}$$

แล้วแปลง r_{pb} เป็น r_{xy}

3. การคำนวณความสัมพันธ์ระหว่างค่าขนาดอิทธิพลและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ กรณีที่เป็น การวิจัยปัญหาเดียวกัน สามารถสังเคราะห์ด้วยกันได้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวานิช.

2542) ใช้สูตร ดังนี้

$$r = d \frac{n}{\sqrt{nd^2 + 4n - 8}} ; n = n_e + n_c$$

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐตั้งแต่ปี พ.ศ. 2536 จนถึง พ.ศ. 2546 โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาและการวิเคราะห์เมตา โดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สรุปข้อมูลเบื้องต้นของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ด้วยเทคนิควิธีการวิเคราะห์เนื้อหา

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะและการพัฒนาของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 44 เรื่อง ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลเบื้องต้นของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจำแนกตามสถาบันการศึกษา สาขาที่ผลิตผลงานวิจัย ปีที่ผลิตผลงานวิจัย ประเภทของการวิจัย ระดับที่ผลิตงานวิจัย ตัวแปรที่ศึกษา การได้มาของกลุ่มตัวอย่าง การตั้งสมมุติฐานการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล ประเภทเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สถิติพื้นฐานที่ใช้ สถิติทดสอบคุณภาพเครื่องมือ และสถิติทดสอบสมมุติฐาน เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นแสดงภาพรวมของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะและการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2536 จนถึง พ.ศ. 2546 ว่ามีลักษณะอย่างไร เป็นไปในทิศทางใดบ้าง โดยการแจกแจงความถี่และแสดงค่าร้อยละตามลักษณะข้อมูลเบื้องต้นของงานวิจัย ตามตาราง 1

ตอนที่ 2 สรุปผลการวิจัย จากการรวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ แบ่งสรุปผลการวิจัย เป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 2.1 สรุปผลการรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ 5 ด้าน

ตอนที่ 2.2 สรุปผลการรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาระงานหลักของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ 4 ด้าน

ตอนที่ 2.3 สรุปผลการรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ

ตอนที่ 2.4 สังเคราะห์คุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ กับภาระงานหลักและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ

ตาราง 1 ความถี่และร้อยละ จำแนกตามลักษณะข้อมูลเบื้องต้นของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ
คุณลักษณะอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 44 เรื่อง

ลักษณะข้อมูล	ระดับตัวแปร	ความถี่	ร้อยละ
1. สถาบันที่ผลิตงานวิจัย	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	6	13.64
	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	2	4.55
	มหาวิทยาลัยขอนแก่น	3	6.82
	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	6	13.64
	มหาวิทยาลัยบูรพา	1	2.27
	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	1	2.27
	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	1	2.27
	มหาวิทยาลัยแม่โจ้	1	2.27
	มหาวิทยาลัยรามคำแหง	2	4.55
	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	1	2.27
	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	15	34.09
	มหาวิทยาลัยศิลปากร	1	2.27
	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณ ทหารลาดกระบัง	2	4.55
	สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	1	2.27
	สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	1	2.27
2. สาขาที่ผลิตผล งานวิจัย	การบริหารการศึกษา	13	29.55
	การบริหารธุรกิจ	1	2.27
	การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม	1	2.27
	การบริหารอาชีวศึกษา	1	2.27
	การแนะแนวและให้คำปรึกษา	1	2.27
	การวัดผลและประเมินผล	2	4.55
	การศึกษาผู้ใหญ่	1	2.27
	การอุดมศึกษา	13	29.55
	จิตวิทยาพัฒนาการ	1	2.27
	บรรณารักษศาสตร์และการนิเทศศาสตร์	1	2.27
	พฤติกรรมศาสตร์	1	2.27

ลักษณะข้อมูล	ระดับตัวแปร	ความถี่	ร้อยละ
	พัฒนาสังคม	1	2.27
	ภาษาและสังคม	1	2.27
	รัฐประศาสนศาสตร์	1	2.27
	รัฐศาสตร์	1	2.27
	วิจัยทางการศึกษา	1	2.27
	สุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช	1	2.27
	สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์	1	2.27
	หลักสูตรและการนิเทศ	1	2.27
3.ปีการศึกษา	2536	1	2.27
	2537	3	6.82
	2538	3	6.82
	2539	7	15.91
	2540	3	6.82
	2541	11	25.00
	2542	3	6.82
	2543	3	6.82
	2544	6	13.64
	2545	2	4.55
	2546	2	4.55
4. ประเภทงานวิจัย	เชิงทดลอง	-	-
	เชิงเปรียบเทียบ	7	15.91
	เชิงสหสัมพันธ์	5	11.36
	เชิงสำรวจ/บรรยาย	32	72.73
5. ระดับงานวิจัย	ปริญญาโท	33	75.00
	ปริญญาเอก	6	13.64
	หน่วยงาน/สถาบัน	5	11.36
6.ตัวแปรตาม	คุณลักษณะอาจารย์	8	18.18
	การพัฒนาของอาจารย์	9	20.45

ลักษณะข้อมูล	ระดับตัวแปร	ความถี่	ร้อยละ
	การปฏิบัติงานของอาจารย์	3	6.82
	บุคลิกภาพ	2	4.55
	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	3	6.82
	วัฒนธรรมอาจารย์	1	2.27
	สภาพการบริหารงานของอาจารย์	2	4.55
	ภาระงานสอนของอาจารย์	3	6.82
	ภาระงานหลักด้านการวิจัย	8	18.18
	ความพึงพอใจในงานของอาจารย์	4	9.09
	การเข้าและออกของอาจารย์	1	2.27
7. กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการ	การเลือกแบบเจาะจง	11	25.00
	การสุ่มอย่างง่าย	14	31.82
	การสุ่มอย่างง่าย, แบบแบ่งชั้น	10	22.73
	การสุ่มแบบแบ่งชั้น	6	13.64
	การสุ่มอย่างง่าย, แบบหลายขั้นตอน	1	2.27
	การสุ่มอย่างง่าย, แบบเป็นระบบและแบบแบ่งชั้น	1	2.27
	การสุ่มอย่างง่าย, แบ่งชั้น, แบบกลุ่ม	1	2.27
8. การตั้งสมมติฐาน	ทางเดียว	7	15.91
	สองทาง	19	43.18
	ไม่มีสมมติฐาน	18	40.91
9. การวิเคราะห์ข้อมูล	วิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS	40	90.91
	วิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SAS	1	2.27
	วิเคราะห์เองด้วยเครื่องคำนวณ	3	6.82
10. ประเภทเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	แบบสอบถาม	39	88.64
	แบบสอบถาม กับ แบบทดสอบ	1	2.27
	แบบสอบถาม กับ สัมภาษณ์	3	6.82
	ศึกษาจากเอกสาร	1	2.27

ลักษณะข้อมูล	ระดับตัวแปร	ความถี่	ร้อยละ
11. สถิติพื้นฐานที่ใช้	ร้อยละ	1	2.27
	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงฯ	9	20.45
	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงฯ ความถี่	8	18.18
	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงฯ ฐานนิยม	1	2.27
	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยง ความถี่ พิสัย	2	4.55
	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความถี่	2	4.55
	ร้อยละ ค่าเฉลี่ย	3	6.82
	ร้อยละ ความถี่	2	4.55
	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนฯ	13	29.55
	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนฯ พิสัย	1	2.27
	ไม่ระบุสถิติพื้นฐาน	2	4.55
12. สถิติทดสอบคุณภาพ เครื่องมือ	ค่าอำนาจจำแนก,ค่าความเชื่อมั่น	14	31.82
	ค่าความเชื่อมั่น	20	45.45
	ค่าความเชื่อมั่น, การทดสอบซ้ำ	1	2.27
	ไม่ระบุสถิติทดสอบ	9	20.45
13. สถิติที่ใช้ทดสอบ สมมติฐาน	Pearson	2	4.55
	Pearson, ANOVA	1	2.27
	χ^2	2	4.55
	Pearson, Multiple Reg. Stepwise	1	2.27
	Pearson, t-test, χ^2	1	2.27
	Pearson, t-test, F-test	1	2.27
	t-test	7	15.91
	t-test, F-test	4	9.09
	เปรียบเทียบกับเกณฑ์ของ Best	1	2.27
	t-test, Multiple Reg. Stepwise	1	2.27
	Multiple Reg. Stepwise	1	2.27
	F-test, ANOVA	6	13.64
	ไม่ระบุสถิติทดสอบสมมติฐาน	15	34.09

จากตารางแสดงว่า การรวบรวมงานวิจัยจากสถาบันต่าง ๆ พบว่าสถาบันที่รวบรวมงานวิจัยจำนวนมากที่สุด คือ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 15 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 34.09 รองลงมาคือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีจำนวน 6 เรื่อง เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 13.64

การรวบรวมงานวิจัยจากสาขาวิชา พบว่า มีงานวิจัยจากสาขาการบริหารการศึกษาและสาขาการอุดมศึกษาผลิตงานวิจัยมากที่สุด จำนวน 13 เรื่อง เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 29.55 รองลงมาคือ สาขาการวัดผลและประเมินผลการศึกษา จำนวน 2 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 4.55 และสาขาการวัดผลประเมินผลการศึกษา จำนวน 2 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 4.25 ส่วนสาขาวิชาที่เหลือมีจำนวนเท่ากัน คือ 1 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 2.27

การรวบรวมงานวิจัยจากปีการศึกษา พบว่า มีงานวิจัยจากปีการศึกษา 2541 จำนวนมากที่สุด 11 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 25.00 รองลงมาคือ ปีการศึกษา 2539 และ 2544 จำนวน 7 เรื่อง และ 6 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 15.91 และ 13.64 ตามลำดับ

การรวบรวมงานวิจัยจากประเภทงานวิจัย พบว่า มีงานวิจัยจากงานวิจัยเชิงสำรวจ/บรรยายมากที่สุด จำนวน 32 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 72.73 รองลงมาเป็นงานวิจัยประเภทเชิงเปรียบเทียบและงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ จำนวน 7 เรื่อง และ 5 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 15.91 และ 11.36 ตามลำดับ ส่วนงานวิจัยเชิงทดลอง ไม่ปรากฏในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

การรวบรวมงานวิจัยจากระดับงานวิจัย พบว่า มีงานวิจัยจากการงานวิจัยระดับปริญญาโทมากที่สุด จำนวน 33 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 75.00 รองลงมาคือ ระดับปริญญาเอกและจากหน่วยงาน/สถาบัน จำนวน 6 เรื่อง และ 5 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 13.64 และ 11.36 ตามลำดับ

การรวบรวมงานวิจัยจากตัวแปรตาม พบว่า มีงานวิจัยจากตัวแปรการพัฒนาอาจารย์ มากที่สุด จำนวน 9 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 20.45 รองลงมาคือ คุณลักษณะของอาจารย์และภาระงานหลักของอาจารย์ด้านการวิจัย จำนวน 8 เรื่อง เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 18.18

การรวบรวมงานวิจัยจากวิธีการได้มาของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า มีงานวิจัยจากวิธีการสุ่มอย่างง่ายมากที่สุด จำนวน 14 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 31.82 รองลงมาคือ วิธีการเลือกแบบเจาะจง และวิธีการสุ่มอย่างง่ายกับแบบแบ่งชั้น จำนวน 11 เรื่อง และ 10 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 25.00 และ 22.73 ตามลำดับ

การรวบรวมงานวิจัยจากการตั้งสมมติฐาน พบว่า มีงานวิจัยจากการตั้งสมมติฐานแบบสองทางมากที่สุด จำนวน 19 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 43.18 รองลงมาคือ การไม่ตั้งสมมติฐานและการตั้งสมมติฐานทางเดียว จำนวน 18 เรื่อง และ 7 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 40.91 และ 15.91 ตามลำดับ

การรวบรวมงานวิจัยจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีงานวิจัยจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS มากที่สุด จำนวน 40 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 90.11 รองลงมาคือ วิเคราะห์เองด้วยเครื่องคำนวณและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SAS จำนวน 3 เรื่อง และ 1 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 6.82 และ 2.27 ตามลำดับ

การรวบรวมงานวิจัยจากประเภทเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พบว่า มีงานวิจัยที่ใช้แบบสอบถามเป็นประเภทเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมากที่สุด จำนวน 39 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 88.64 รองลงมาคือ ใช้แบบสอบถามกับการสัมภาษณ์ จำนวน 3 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 6.82 และใช้แบบสอบถามกับแบบทดสอบ และใช้การศึกษาจากเอกสาร จำนวน 1 เรื่อง เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 2.27

การรวบรวมงานวิจัยจากสถิติพื้นฐาน พบว่า มีงานวิจัยที่ใช้สถิติพื้นฐานมากที่สุด คือ ค่าเฉลี่ยกับส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำนวน 14 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 29.55 รองลงมาคือ ร้อยละกับค่าเฉลี่ยกับส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความถี่กับร้อยละกับค่าเฉลี่ยกับส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำนวน 9 เรื่องและ 8 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 20.45 และ 18.18 ตามลำดับ

การรวบรวมงานวิจัยจากสถิติทดสอบคุณภาพเครื่องมือ พบว่า มีงานวิจัยจากการใช้ค่าความเชื่อมั่นมากที่สุด จำนวน 20 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 45.45 รองลงมาคือ ค่าอำนาจจำแนกกับค่าความเชื่อมั่น และการไม่ระบุสถิติทดสอบ จำนวน 14 และ 9 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 31.82 และ 20.45 ตามลำดับ

การรวบรวมงานวิจัยจากสถิติทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีงานวิจัยที่ไม่มีการระบุสถิติทดสอบสมมติฐานมากที่สุด จำนวน 15 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 34.09 รองลงมาคือการใช้สถิติ t - test และ f - test กับ ANOVA จำนวน 7 เรื่องและ 6 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 15.91 และ 13.64 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 สรุปผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ

1. **คุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ** หมายถึง สิ่งที่เป็นลักษณะประจำที่ดีของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านความรู้ความเข้าใจ คือ อาจารย์จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาอย่างแตกฉานหรือลึกซึ้ง และมีความรู้ความเข้าใจเรื่องพฤติกรรมหรือธรรมชาติของนักศึกษาจากการรวบรวมผลการวิจัยพบว่า ในปีการศึกษา 2542 บัณฑิต สุพจน์ ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมนิสิตในทัศนะของอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมนิสิตและนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งพบว่าอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมนิสิต (จำนวน 41 คน) และนักศึกษาระดับปริญญาตรี ปีที่ 1-4 (จำนวน 1,654 คน) มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมนิสิต ด้านความรู้ และด้านความสามารถ อยู่ในระดับมาก ต่อมาในปี 2544 เลขา กบิลสิงห์ ที่ได้ทำการวิจัย บทบาทและคุณลักษณะอาจารย์ที่ปรึกษาตามความคิดเห็นของนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเขตจังหวัดนครปฐม พบว่า นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดนครปฐม (จำนวน 385 คน) มีความคิดเห็นว่าอาจารย์ที่ปรึกษามีคุณลักษณะด้านความรู้และประสบการณ์ในระดับมาก ซึ่งได้แก่ การมีความรู้ความสามารถทางวิชาการ ลำดับสุดท้ายคือมีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการให้คำปรึกษา สำหรับงานวิจัยของ ริเรืองรอง รัตนิไลสกุล ในปี 2545 ได้ความคิดเห็นเห็นของอาจารย์และนักศึกษาในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

เกี่ยวกับคุณลักษณะครูที่พึงประสงค์ของนักศึกษาและอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พบว่า นักศึกษามีปริญญาตรี ปีที่ 2-4 จาก 5 คณะของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (จำนวน 1,445 คน) มีความคิดเห็นว่าคุณลักษณะครูที่พึงประสงค์คือ ยังคงยึดมั่นในคำสอนของตนเองหรือการมีคุณธรรม แต่อาจารย์ (จำนวน 140 คน) มีความคิดเห็นว่าคุณลักษณะครูที่พึงประสงค์ ควรให้ความสำคัญในด้านการสอน ในปีเดียวกันนี้ผลการวิจัยของ จิรพันธ์ เครือสาร ที่ได้ศึกษา บทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้บ่งชี้ว่า อาจารย์ที่ปรึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (จำนวน 41 คน) มีความคิดเห็นว่าคุณลักษณะที่ปรึกษาควรให้ความสำคัญด้านการให้คำปรึกษาด้านวิชาการและวิชาชีพครู ด้านการให้คำปรึกษาปัญหาส่วนตัวและทั่วไป อยู่ในระดับค่อนข้างมาก

2) ด้านเจตคติต่ออาชีพตนเอง ซึ่งหมายถึง การมองโลกในแง่ดี มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีศีลธรรมจรรยาบรรณในอาชีพผู้สอนที่ดี เป็นผู้ใฝ่รู้ หาประสบการณ์ใหม่ๆ มีความรู้สึกผิดชอบในใจที่ดี จากการรวบรวมผลงานวิจัยพบว่า ในปี 2539 ผลงานวิจัยของ ปราณี อมรรัตนศักดิ์ ที่ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอาจารย์นิเทศ ตามการรับรู้ของอาจารย์พี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกสอน พบว่า อาจารย์พี่เลี้ยง (จำนวน 286 คน) และนักศึกษาฝึกสอนจากมหาวิทยาลัยในกรุงเทพฯ (จำนวน 286 คน) มีความคิดเห็นในเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอาจารย์นิเทศที่ควรมีตรงกัน คือ การมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู และมีจรรยาบรรณของความเป็นครู ในปี 2545 จากการวิจัยของ จิรพันธ์ เครือสาร ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษาและนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่อง บทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า นักศึกษาระดับปริญญาตรี ปีที่ 1-4 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (จำนวน 309 คน) และ อาจารย์ที่ปรึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (จำนวน 41 คน) มีความคิดเห็นตรงกัน ที่ให้ความสำคัญด้านเจตคติและการมีศรัทธาในอาชีพครู อยู่ในระดับมาก

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐซึ่งในนิยาม หมายถึง แบบแผนพฤติกรรม เช่น ความคิด ความเชื่อ และทัศนคติ ซึ่งความเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะด้านเจตคติของอาจารย์มหาวิทยาลัย พบว่า ผลงานวิจัยของ สุนทรวดี เรียรพิเชฐ ในปี 2539 ที่ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์วัฒนธรรมอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาไทย พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐมีวัฒนธรรม 12 องค์ประกอบที่เด่นชัดในระดับมากหรือมีวัฒนธรรมแข็ง มี 7 ด้าน คือ วัฒนธรรมอาจารย์นักประชาธิปไตย วัฒนธรรมอาจารย์รักสถาบัน วัฒนธรรมอาจารย์รักวิชาชีพ วัฒนธรรมอาจารย์อนุรักษ์วัฒนธรรมไทย วัฒนธรรมอาจารย์เน้นผลงานวิชาการ วัฒนธรรมอาจารย์เน้นความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และนิสิตนักศึกษา และวัฒนธรรมอาจารย์มุ่งพัฒนาศักยภาพทางวิชาการ ส่วนวัฒนธรรมที่เด่นชัดในระดับปานกลาง คือ วัฒนธรรมอาจารย์นักวิชาการและบริการสังคม วัฒนธรรมอาจารย์มุ่งงานบริหาร วัฒนธรรมอาจารย์เน้นความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ และวัฒนธรรมอาจารย์ยึดมั่นศาสนา ส่วนวัฒนธรรมที่มีในระดับน้อย คือ วัฒนธรรมอาจารย์สนใจสังคมและการเมืองซึ่งมีในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์แห่งเดียวที่ปรากฏชัดเจน

3) ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง การแสดงออกของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ เช่น การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นักศึกษาและบุคคลทั่วไป เป็นผู้มีระเบียบวินัยในตนเอง เสียสละ มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น มีความเป็นกัลยาณมิตร มีธรรมวาจา มีความประพฤติปฏิบัติที่ดีเหมาะสม แต่งกายเหมาะสมตามโอกาส แสดงความสนใจเอาใจใส่นักศึกษาเมื่อต้องการคำแนะนำหรือให้คำปรึกษา จากการรวบรวมผลการวิจัยพบว่า ในปี 2539 ผลงานวิจัยของ ปราณี อมรรัตนศักดิ์ ที่ศึกษาเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอาจารย์นิเทศ ตามการรับรู้ของอาจารย์พี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกสอน พบว่า อาจารย์พี่เลี้ยง (จำนวน 286 คน) และนักศึกษาฝึกสอนจากมหาวิทยาลัยในกรุงเทพฯ (จำนวน 286 คน) มีความคิดเห็นว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอาจารย์นิเทศก์ ที่ควรมีมาก 10 อันดับแรก ด้านบุคลิกภาพอยู่ในอันดับที่สามารถรองจาก การมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู และมีจรรยาบรรณของความเป็นครู ต่อมาในปี 2540 ขวัญฤดี ขวัญวิเชียร ได้เสนอผลการศึกษาคงประกอบบุคลิกภาพและประสิทธิผลของการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยระบบราชการและระบบในกำกับของรัฐบาล พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ คือมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ คือมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (จำนวน 40 คน และ 44 คน ตามลำดับ) มีบุคลิกภาพด้านประสิทธิผลของงานไม่แตกต่างกัน ในปี 2541 ผลงานวิจัยของ ผกาพันธุ์ วุฒิสักดิ์ ได้ระบุว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อาจารย์มหาวิทยาลัยแม่โจ้ และอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ (จำนวน 395 คน) มีระดับความเครียดของอาจารย์ที่ถูกวัดจากแบบวัดการรับรู้ความเครียดในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ มีลักษณะความเข้มแข็งอดทนในระดับสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่ม และความยุ่งยากประจำวันมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเข้มแข็งอดทน ส่วนงานวิจัยของ บันเทิง สุพจน์ ใน 2542 ที่ศึกษาทัศนคติของอาจารย์ที่ปรึกษากิจการณีสิต และนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษากิจการณีสิต พบว่า นักศึกษาระดับปริญญาตรี ปีที่ 1-4 (จำนวน 1,654 คน) มีความคิดเห็นว่าคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษากิจการณีสิต ด้านบุคลิกภาพ อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ ผลการวิจัยของ เลขา กบิลสิงห์ ในปี 2544 ที่ศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเขตจังหวัดนครปฐม เกี่ยวกับบทบาทและคุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษา พบว่า นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดนครปฐม (จำนวน 385 คน) มีความคิดเห็นว่าคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ อยู่ในระดับมาก สำหรับผลการวิจัยของ วิเรืองรอง รัตนวิไลสกุล ในปี 2545 ที่ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะครูที่พึงประสงค์ของนักศึกษาและอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พบว่า นักศึกษามีปริญญาตรี ปีที่ 2-4 จาก 5 คณะของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (จำนวน 1,445 คน) มีความคิดเห็นว่าคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพพออบอุ่น มีเหตุผล มีความรับผิดชอบ มีความจริงใจ เป็นผู้เคารพในสิทธิของผู้อื่น และไม่พูดจาส่อเสียดผู้อื่น

4) ด้านทักษะการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น ด้านวิชาการ และด้านการบริหาร โดยด้านวิชาการได้แก่ การใช้ทักษะต่างๆ ในการเรียนการสอน เช่นทักษะการถ่ายทอดเนื้อหาวิชาโดยการพูด ทักษะสื่อสาร (รับ-ส่งสาร) ทักษะการจับประเด็น ปัญหาต่างๆ ในการเรียนการสอน ทักษะในการจูงใจหรือโน้มน้าวใจผู้ฟัง ทักษะการทำงานวิจัย แต่งตำรา การบริการวิชาการแก่สังคม ตลอดจนการทำหน้าที่เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ ส่วนด้านการบริหาร อาจารย์อาจเป็นกรรมการหรือหัวหน้าภาควิชา จึงมีทักษะการปฏิบัติงาน ด้านการบริหาร เช่น การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความสามารถในการวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคคล การอำนวยการ การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ จากการรวบรวม ผลการวิจัย พบว่า ในปี 2537 ผลการวิจัยของ อัจฉรา ปัทมะวิภาค ที่ทำการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ บทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในมหาวิทยาลัยของรัฐตาม ทฤษฎีของวินสตันและคณะ พบว่า ทั้งอาจารย์ที่ปรึกษา (จำนวน 316 คน) และนักศึกษา (จำนวน 452) สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในมหาวิทยาลัยของรัฐ มีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงาน อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการส่วนใหญ่ยังไม่เป็นไปตามทฤษฎีของวินสตัน ในส่วนที่อาจารย์ปฏิบัติ มากที่สุด คือ การให้คำแนะนำและให้คำปรึกษา รองลงมาด้านการช่วยเหลือและประสานงาน ในปี 2541 จากผลงานวิจัยของ นรินทร์ ทินกร ณ อยุธยา ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อผล การปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (สาย ก จำนวน 205 คน สาย ข จำนวน 20 คน สาย ค จำนวน 43 คน และลูกจ้างประจำ จำนวน 69 คน) ที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน (ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความรู้เกี่ยวกับงาน คุณลักษณะประจำตัว ความร่วมมือ ความน่าไว้วางใจ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และการปฏิบัติงานโดยรวม) ของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีการประเมิน ตนเองอยู่ในระดับดี ในขณะที่ผลงานวิจัยของ ศักดา จันทรประเสริฐ ได้ทำการวิจัยเรื่องการใช้ อินเทอร์เน็ตเพื่อการเข้าถึงสารสนเทศของอาจารย์มหาวิทยาลัย พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัย ขอนแก่น (จำนวน 914 คน) มีความสามารถใช้ทักษะเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ดังเช่น การใช้ อินเทอร์เน็ตเพื่อวัตถุประสงค์ในการติดต่อสื่อสารร้อยละ 95.80 รองลงมาคือ เพื่อดันคว้งงานวิจัย ร้อยละ 91.30 เพื่อการสอนร้อยละ 89.15 เพื่อศึกษาเรื่องราวบนอินเทอร์เน็ตร้อยละ 82.30 และ เพื่อแนะนำนิสิตร้อยละ 74.20 ส่วนในปี 2543 นริสา จิตสมนึก ได้ทำการศึกษาความคาดหวัง เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรเมื่อไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ ของบุคลากรมหาวิทยาลัย มหาสารคามที่ปฏิบัติราชการในคณะหรือหน่วยงานต่างๆ (จำนวน 210 คน) พบว่า บุคลากรเพศ หญิงมีความคาดหวังสูงกว่าบุคลากรเพศชาย กลุ่มอายุน้อยกว่า 29 ปี มีความคาดหวังสูงกว่า กลุ่มอายุอื่นๆ สำนักคอมพิวเตอร์มีความคาดหวังสูงกว่าคณะหรือหน่วยงานอื่นๆ ในส่วนสถานภาพ การทำงาน ไม่พบความแตกต่าง สำหรับผลงานวิจัยในปี 2546 ของ นิรมล เลิศวิวัฒน์ ที่ศึกษา สภาพการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า นักศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร (จำนวน 367 คน) มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานอาจารย์ที่ปรึกษา วิชาการมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดระบบงานหรือการจัด

องค์การ อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดบุคคล และโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความคิดเห็นของผู้บริหาร (จำนวน 102 คน) และอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการ (จำนวน 191 คน) มีความคิดเห็นในแต่ละด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน โดยด้านการวางแผน ด้านการจัดระบบงานหรือการจัดองค์การ ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการประสานงานมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการจัดบุคคลมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ด้านการรายงาน และด้านการงบประมาณมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย และโดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

5) ด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง การเสริมสร้างศักยภาพของตัวอาจารย์เอง หรือการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน โดยมีกระบวนการที่สามารถปฏิบัติได้ตามขั้นตอนที่มหาวิทยาลัยกำหนด ประกอบกับสามารถใช้วิธีการต่างๆ ได้ตามโอกาสและความเหมาะสม เช่น การลาศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ การฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ การสัมมนาทางวิชาการในและนอกมหาวิทยาลัยตนเองทั้งในและต่างประเทศ การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ การไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทั้งในและต่างประเทศ เช่น การแต่งตั้ง การทำวิจัย เป็นต้น จากการรวบรวมผลการวิจัยพบว่า ในปี 2537 สุชาติ หอศิริธรรม ได้เสนอผลการศึกษาเอกสาร ได้แก่ คำสั่งต่างๆ คำสั่งให้ไปปฏิบัติงาน หนังสืออนุมัติ โครงการจัดอบรม และรายชื่อผู้เข้าร่วมอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มประวัติบุคคล ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2534 จนถึง 31 มีนาคม 2536 พบว่า มีสภาพการพัฒนาโดยรวมสอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายที่กำหนดไว้ แต่ที่มีการพัฒนาค่อนข้างน้อยคือ ด้านการวิจัย และการบริหาร ส่วนผลงานวิจัยของ จีรวัฒน์ วีรังกร ในปี 2539 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญ (จำนวน 17 คน) มีการศึกษาเทคนิควิธีการพัฒนาคุณลักษณะของอาจารย์ 4 ด้าน โดยด้านความรู้ความสามารถควรจัดกิจกรรมประชุมเพื่อเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจในปรัชญาและวัตถุประสงค์ในการจัด ด้านเจตคติควรจัดกิจกรรมการบรรยาย โดยเชิญวิทยากรให้แนวคิด เกี่ยวกับความสำคัญของอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมนิสิต ด้านบุคลิกภาพควรจัดกิจกรรมประชุมโดยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของบุคลิกภาพอาจารย์ที่ปรึกษาที่มีต่อการพัฒนา นิสิต และด้านทักษะในการปฏิบัติงานควรจัดแบบสำรวจและประเมินตนเองเพื่อให้อาจารย์ที่ปรึกษา กิจกรรมนิสิตได้สำรวจงานเอาว่าทักษะการปฏิบัติงานด้านใดที่ยังขาดตกบกพร่องอยู่บ้าง โดยจัดอบรมหรือปฏิบัติการเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่วนในปี 2541 ผลงานวิจัยของ ศุภนิมิต ณ เชียงใหม่ พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (จำนวน 319 คน) ส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ และระเบียบในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ดังจะเห็นได้ว่าผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีความรู้ความเข้าใจในกฎเกณฑ์และระเบียบดังกล่าวถึงร้อยละ 70.08 รองลงมา คือผู้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ร้อยละ 68.48 และผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ร้อยละ 59.10 สำหรับทัศนคติในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ คณาจารย์เห็นด้วยว่า มหาวิทยาลัยควรมีการสัมมนาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการเข้าสู่ตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่ สุวรรณ วังโสภณ ได้เสนองานวิจัยที่มาจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ได้แก่ คณบดี หรือรองคณบดี ที่คณบดีมอบหมาย ในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัด

ทบวงมหาวิทยาลัย 11 แห่ง (จำนวน 11 คน) พบว่า อาจารย์ปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนา 4 ขั้นตอน ที่มากที่สุดเพียงขั้นตอนเดียวคือ ขั้นที่ 1 ขั้นการหาความจำเป็นเพื่อพัฒนาอาจารย์ อีก 3 ขั้นตอน (ขั้นการวางแผน พัฒนาอาจารย์ ขั้นปฏิบัติตามแผนพัฒนาอาจารย์ และขั้นประเมินผลการพัฒนา) มีการปฏิบัติน้อยถึงน้อยมาก และในปีเดียวกันนี้ อังสนา สุกจัน ได้เสนอผลการวิจัยที่ว่า มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการทุก ๆ ปี โดยคำนึงถึงความจำเป็นที่ต้องการให้ข้าราชการ มีความรู้ความสามารถและทักษะการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ด้านความต้องการในการพัฒนาของข้าราชการสาย ก หรืออาจารย์ พบว่า ต้องการพัฒนาเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ดี และวิธีการพัฒนาที่ต้องการคือ การฝึกอบรมต่างประเทศ ด้านปัญหาหรืออุปสรรคที่พบในเรื่องการพัฒนาอาจารย์ คือ มหาวิทยาลัยมีนโยบายการพัฒนาวิชาการไม่ชัดเจน ไม่มีการสำรวจความต้องการของข้าราชการในการพัฒนา งบประมาณที่ใช้ดำเนินการมีไม่เพียงพอ ไม่ได้ประเมินผลและติดตามผลการพัฒนาข้าราชการ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยในปีเดียวกันของ สหทัย ดำรงเกียรติ ที่ว่า อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (จำนวน 130 คน) มีความคิดเห็นว่า อุปสรรคที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรคือเรื่องงบประมาณในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนา ในขณะที่ความต้องการในการพัฒนามีมากโดยเฉพาะการศึกษาดูงานตามสถาบันการศึกษาต่างประเทศ การแลกเปลี่ยนระหว่างอาจารย์การฝึกอบรมความรู้และเทคนิคต่างๆ ส่วนด้านการวิจัยมีปัญหา ด้านการหาแหล่งทุนวิจัยต่างประเทศ และในปีเดียวกันนี้ เดชา พริงลำภู ได้เสนอผลงานวิจัยที่พบว่า อาจารย์จาก 16 คณะ ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (จำนวน 319 คน) มีความเห็นว่าการพัฒนาอาจารย์ยังมีความจำเป็นที่สุด หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการพัฒนา คณาจารย์ คือ กองบริการการศึกษา และหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ของแต่ละคณะร่วมกัน รับผิดชอบ การดำเนินการของโครงการพัฒนาคณาจารย์ระยะยาว ภายใต้แผนพัฒนามหาวิทยาลัย (5 ปี) นอกจากนี้ อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่าหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยควรมีบทบาทหน้าที่ในการเป็นศูนย์ฝึกอบรม เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และการวิจัยของอาจารย์ จัดทำคู่มือเทคนิคการเขียนตำรา เอกสารประกอบการสอน และบทความทางวิชาการ เป็นต้น

ในปีการศึกษา 2543 ซึ่งเป็นผลงานวิจัยของ ดวงใจ ช่วยตระกูล พบว่า อาจารย์ผู้เคยขอรับทุนในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย(จำนวน 180 คน) พบว่า ในการประเมินประสิทธิผลของการดำเนินงานของทุนพัฒนาอาจารย์ใหม่และนักวิจัยใหม่ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งกำหนดเกณฑ์ของการดำเนินงานไว้ที่ร้อยละ 80 โดยมีผล ดังนี้ ผลการดำเนินงานใน 4 กิจกรรมหลัก คิดเป็นร้อยละ 81.6 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ ผลงานวิจัยได้รับการเผยแพร่คิดเป็นร้อยละ 77 ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด จำนวนผู้สมัครที่ได้รับทุนคิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งสูงกว่าที่กำหนด จำนวนผู้สมัครที่ได้รับการและข่าวสารจากหน่วยงานคิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด จำนวนผู้สมัครที่มีการดำเนินการวิจัยคิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการทุนพัฒนาอาจารย์ใหม่และนักวิจัยใหม่ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และในส่วนของผู้รับทุน คือ ผู้รับทุนมีภาระงานอื่นนอกเหนือจากงานสอนและงานวิจัย วิธีการใช้เงินทุนไม่ชัดเจน ขาดความร่วมมือในการใช้เครื่องมือทำวิจัย นอกจากนี้พบว่าอาจารย์และนักวิจัยในระดับปริญญาโท

จะไม่ได้รับการอบรมด้านการวิจัยและไม่ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยเป็นส่วนใหญ่ แต่อาจารย์และนักวิจัยในระดับปริญญาโทก็มีการทำวิจัยได้รับการสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอกใน

2. ภาระงานหลักของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ หมายถึง งานที่อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐต้องปฏิบัติ ตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการสอน ได้แก่ การปฏิบัติตามบทบาทในกิจกรรมการเรียนการสอน อาจารย์ต้องมีความรู้วิชาการดี มีความสามารถเชี่ยวชาญในวิชาชีพที่จะทำการสอน เช่น การเตรียมการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การใช้สื่อการสอน การวัดผลและประเมินผลการศึกษา ผลการรวบรวมงานวิจัยพบว่า ในปี 2536 ภัทรฤดี สุพัฒน์โสภณ ได้เสนอผลการศึกษาการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำสาขาวิชา และอาจารย์ประจำสำนักของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (จำนวน 281 คน) พบว่า มีการปฏิบัติงานด้านการสอนมากที่สุด รองลงมาคือ การบริการวิชาการแก่สังคม การวิจัย และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตามลำดับ โดยบทบาทด้านการสอนอาจารย์ส่วนใหญ่ทำในลักษณะที่เป็นการผลิตชุดวิชาหรือชุดการสอนมากที่สุด นอกจากนี้ยังทำการสอนเสริม ออกข้อสอบ ให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่นักศึกษา เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ วินัย อุดมทรัพย์ ในปี 2539 ที่ว่า อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (จำนวน 214 คน) ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ 4 ด้าน โดยเฉลี่ยร้อยละ 50.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสอนเป็นด้านที่อาจารย์ทำสูงที่สุด ร้อยละ 82.00 ส่วนด้านการวิจัย ด้านการส่งเสริม และให้บริการวิชาการทางเทคโนโลยีวิทยาศาสตร์ และครุศาสตร์ ปฏิบัติใกล้เคียงกัน ร้อยละ 45.00 ด้านการทำนุบำรุงและถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรม อาจารย์ปฏิบัติน้อยที่สุด ร้อยละ 28.35 ต่อมาในปี 2540 กนกวรรณ มณเฑียร ได้เสนอผลการศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ปีที่ 2-4 มหาวิทยาลัยบูรพา (จำนวน 942 คน) เกี่ยวกับการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัย พบว่า อยู่ในระดับดีทุกด้าน ในปี 2544 ผลงานวิจัยของ ธนพร นาคอำไพ ที่ศึกษาการประเมินการสอนของอาจารย์ 5 ด้าน (ด้านจุดมุ่งหมายและเนื้อหาวิชา ด้านเทคนิควิธีการสอน และความสามารถทางวิชาการ ด้านการประเมินผล ด้านบุคลิกลักษณะและจรรยาบรรณ และด้านมนุษยสัมพันธ์) จากการประเมินตนเองของอาจารย์คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (จำนวน 123 คน) และจากการประเมินของนิสิตระดับปริญญาบัณฑิต และนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (จำนวน 3,921 คน) พบว่า อาจารย์กลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี ประเมินการสอนของตนเองสูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา ประเมินการสอนของตนเองสูงกว่านิสิตระดับปริญญาบัณฑิต

2) ด้านการวิจัย ได้แก่ ทัศนะของอาจารย์ที่มีต่อการทำวิจัย การปฏิบัติงานหรือการทำงานด้านการวิจัย การผลิตผลงานวิจัย ประสพการณ์ด้านการวิจัย ปัญหาและความต้องการการทำวิจัย เจตนาเชิงพฤติกรรมการทำวิจัย การดำเนินงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เพื่อการแต่งตำราวิชาการ หรือเพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน หรือการต่อยอดองค์ความรู้เดิม เป็นต้น จากการรวบรวมผลการวิจัย พบว่า ในปี 2536 ภัทรฤดี สุพัฒน์โสภณ ได้นำเสนอผลการศึกษาการปฏิบัติงาน

ของอาจารย์ประจำสาขาวิชา และอาจารย์ประจำสำนักของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (จำนวน 281 คน) พบว่า การปฏิบัติงานด้านการวิจัย มีอาจารย์เพียงบางส่วน โดยทำวิจัยตามความสนใจมากที่สุด รองลงมาได้แก่วิจัยที่ทำให้แก่หน่วยงานภายนอก ส่วนด้านการแต่งตำรา มีทำกันน้อยมาก ในขณะที่งานวิจัยของ สุชาติ ปภาพจน์ ในปี 2539 ระบุว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (จำนวน 795 คน) มีการทำวิจัยมาก โดยมีอาจารย์ที่ทำวิจัยคนเดียว จำนวน 250 เรื่อง โดยจำแนกเป็นการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ซึ่งมีจำนวน 125 เรื่อง รองลงมาคือ การวิจัยทางวิทยาศาสตร์ จำนวน 102 เรื่อง และการวิจัยทางมนุษยศาสตร์ จำนวน 23 เรื่อง ตามลำดับ ส่วนความสามารถในการผลิตผลงานวิจัย พบว่า อาจารย์สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์มีค่าความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยสูงที่สุด (1.80) รองลงมาคือ อาจารย์คณะวิศวกรรมศาสตร์ (1.79) อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ (1.69) อาจารย์คณะบัณฑิตวิทยาลัย (1.75) และอาจารย์คณะแพทยศาสตร์ (1.56) ตามลำดับ นอกนั้นเป็นคณะที่อาจารย์มีความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยต่ำกว่าภาพรวมของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งในปี 2541 ศรีสุพรรณ ภิรมย์ทอง ได้ศึกษาปัญหาในการทำวิจัยของอาจารย์ (จำนวน 213 คน) และผู้ช่วยวิชาการ (จำนวน 58 คน) ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า มีปัญหาในการทำงานวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความต้องการในการทำงานวิจัยโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ในปีเดียวกันนี้ ทศนีย์ ธรานนท์ ได้เสนอผลการวิจัยปัจจัยที่สัมพันธ์กับการทำวิจัยของอาจารย์สาขาสังคมศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐใน กรุงเทพมหานคร (จำนวน 114 คน) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้รวม ตำแหน่งทางวิชาการ เงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ ระยะเวลาในการรับราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับการวิจัยของอาจารย์สาขาสังคมศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำวิจัยคือ แหล่งเงินทุน การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร โครงสร้างพื้นฐานของหน่วยงาน ผลตอบแทนที่ได้รับจากการวิจัย ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน ระเบียบปฏิบัติและข้อปฏิบัติและความรู้เรื่องระเบียบวิธีวิจัย

ในปี 2542 ดวงดาว พันธิตพงษ์ ได้ศึกษาเจตคติที่มีต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (จำนวน 241 คน) พบว่า อาจารย์มีเจตคติที่ดีต่อการทำวิจัยอยู่ในระดับสูง เชื่อว่าการทำวิจัยจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ได้รับประสบการณ์มากขึ้น และพบว่า กลุ่มคณบดี กลุ่มผู้อำนวยการสถาบัน สำนัก มีเจตคติต่อการทำวิจัยอยู่ในระดับสูงกว่ากลุ่มอื่น และกลุ่มบุคคลที่สร้างแรงจูงใจในการทำวิจัยคือ กลุ่มบุคคลในครอบครัว ในขณะที่ วินัย ดำสุวรรณ ได้ศึกษา อาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนและวิทยาเขตกำแพงแสนที่มีรายชื่ออยู่ในทะเบียนประวัตินักวิจัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ หรือ 13 คณะ และ 1 สำนัก (จำนวน 1,011 คน) พบว่า มีการทำวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการค่อนข้างสูง โดยตัวแปรภายนอกที่ส่งผลต่อการทำวิจัยคือ ค่านิยมในการทำงาน ส่วนตัวแปรภายในที่ส่งผลต่อการทำวิจัยคือ ความภาคภูมิใจในตน ความผูกพันกับเป้าหมายและความคาดหวังในอรรถประโยชน์ ต่อมา ในปี 2544 จรินทร์ เสโตบล ได้เสนอผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยนเรศวร (จำนวน 433 คน) มีคุณลักษณะของ

อาจารย์ทางการวิจัย และมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก แต่มีการพัฒนาตนเองของอาจารย์ทางการวิจัยและการสนับสนุนของผู้บริหารในระดับปานกลาง โดยแรงจูงใจในการทำวิจัยเป็นตัวแปรที่มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด

ผลงานวิจัยของ พงษ์พัชรินทร์ พุทธะวัฒนะ ปี 2545 พบว่า อาจารย์ประจำในสาขาวิชา มนุษยศาสตร์ สาขาสังคมศาสตร์ สาขาวิทยาศาสตร์ชีวภาพ สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐแบบจำกัดรับ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยมีความคิดเห็นว่าการไม่ทำงานวิจัยของอาจารย์ เนื่องจากไม่มีเวลา มีภาระงานมาก ขาดความคล่องตัวในการเบิกจ่ายเงินอุดหนุน ส่วนการเผยแพร่ผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐกระทำโดยเสนอผลงานในที่ประชุมวิชาการมากที่สุด ร้อยละ 65.30 รองลงมาคือจัดพิมพ์ในวารสารวิชาการไทย ร้อยละ 63.30 โดยสาขาวิทยาศาสตร์ชีวภาพพิมพ์ผลงานวิจัยในวารสารวิชาการไทยและเสนอผลงานในที่ประชุมวิชาการมากกว่าสาขาอื่นๆ ร้อยละ 73.60 และ 73.40 ตามลำดับ สำหรับอาจารย์สาขาวิชา มนุษยศาสตร์ไม่เคยมีการเผยแพร่ผลการวิชาการเลย ต่อมาในปี 2546 นัสสี ทรัพย์บัญญัติ ได้เสนอผลการศึกษาคำคิดเห็นของอาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหง (จำนวน 265 คน) ที่มีต่อการทำวิจัย พบว่า มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานและด้านเงินที่ได้รับ อยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับน้อย ส่วนปัญหาในการทำวิจัย คือ มีภาระงานสอนมากทำให้ไม่มีเวลาในการทำวิจัย ขาดความคล่องตัวในการเบิกจ่ายเงินอุดหนุน มีความยุ่งยากในขั้นตอนการขอ ขาดความพร้อมในด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการวิจัย และขาดความพร้อมในด้านตำราและเอกสารเพื่อการค้นคว้าวิจัย อยู่ในระดับมาก

3) ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ได้แก่ การปฏิบัติตามงานในด้านการช่วยเหลือสังคม รวมถึงการเอาใจใส่และความต้องการเข้าไปช่วยเหลือสังคม โดยเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในสังคมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยหรือระหว่างมหาวิทยาลัย ซึ่งมีวิธีการดำเนินการหลายวิธี เช่น ให้คำปรึกษา การปาฐกถา ตลอดจนการแก้ไขปัญหาพร้อมกับชุมชนสังคม เป็นต้น จากการรวบรวมผลการวิจัย พบว่า ในปี 2536 ภัทฤดี สุพัฒโสภณ ได้นำเสนอผลการศึกษากิจการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำสาขาวิชา และอาจารย์ประจำสำนักของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (จำนวน 281 คน) พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ให้บริการวิชาการแก่สังคม โดยเป็นวิทยากรฝึกอบรมบรรยาย อภิปราย ประชุม สัมมนา ให้แก่หน่วยงานภายนอก การเขียนบทความทางวิชาการเผยแพร่ และเป็นอาจารย์สอนพิเศษแก่สถาบันการศึกษาอื่น ตามลำดับ

4) ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ได้แก่ การปฏิบัติงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยมีวิธีการปฏิบัติและดำเนินการต่างๆ หลายวิธี เช่น ในหลักสูตรสาขา มนุษยศาสตร์ได้สอดแทรกการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเข้ากับเนื้อหาวิชาการ หรือการสร้างบรรยากาศในการปลูกฝังให้แก่ความเข้าใจในเรื่องการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมได้ เป็นต้น

จากการรวบรวมผลการวิจัย พบว่า ในปี 2536 ภัทรฤดี สุพัฒโสภณ ได้นำเสนอผลการศึกษากิจการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำสาขาวิชา และอาจารย์ประจำสำนักของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (จำนวน 281 คน) พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ทำในลักษณะเข้าร่วมกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่มหาวิทยาลัยจัดทำมากที่สุด

3. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย หมายถึง ระดับความชอบหรือพอใจ บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในงานก็ต่อเมื่องานที่ปฏิบัติสามารถสนองตอบความต้องการของเขาได้ ซึ่งความพึงพอใจนี้สามารถวัดได้จากระดับที่เกิดขึ้นซึ่งจะมีปริมาณมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นๆ (กลุ่มตัวอย่าง) แสดงได้ด้วยการวัดเจตคติของผู้ปฏิบัติงานนั้นๆ ในงานวิจัยเรื่องที่ใช้ตัวแปรความพึงพอใจ ซึ่งเป็นการวัดความพึงพอใจในงาน

จากการรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ผลงานวิจัยในปี 2537 ของ สุรเชษฐ์ ชีระมณี ที่ศึกษาสาเหตุการลาออกจากงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตหาดใหญ่ พบว่า มีสาเหตุมาจากตัวแปรที่เกี่ยวกับตัวงาน ในปี 2538 ผลงานวิจัยของ ศรีรัตน์ บุญอริยะ พบว่า ข้าราชการมหาวิทยาลัยรามคำแหง (อาจารย์ จำนวน 94 คน และข้าราชการ 244 คน) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน (ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการรับผิดชอบ และด้านลักษณะของงานปฏิบัติ) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเฉพาะกลุ่มอาจารย์ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติงานและด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรพิมล โกสิยภาพ ในปี 2539 ที่พบว่า อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นอาจารย์สอนเสริมของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (จำนวน 306 คน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านสอนเสริมมีความพึงพอใจในระดับมาก ในปีเดียวกันนี้ มยุรี อนุมานราชชน ได้เสนองานวิจัยที่ว่า อาจารย์ ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (จำนวน 466 คน) มีคุณลักษณะส่วนบุคคลของอาจารย์ (เพศ อายุ สถานภาพสมรส อาชีพของคู่สมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการและทางบริหาร อายุราชการที่มหาวิทยาลัย รายได้ สถานที่พักอาศัย ความก้าวหน้าในงานและปริมาณงานที่รับผิดชอบ) ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพอใจในการทำงานของอาจารย์มี 4 ปัจจัยคือ ลักษณะของงาน นโยบายของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โครงสร้างและระบบบริหารงานของมหาวิทยาลัยและความก้าวหน้าในงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความไม่พอใจในการทำงานของอาจารย์มี 7 ปัจจัย คือ สถานที่ทำงาน โอกาสการพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในงาน สวัสดิการ โครงสร้างและระบบบริหารของมหาวิทยาลัย อัตราเงินเดือน และความสัมพันธ์กับร่วมงาน ในขณะที่ผลงานวิจัยของ วรนาถ แสงมณี พบว่า อาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษา ที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย (จำนวน 595 คน) ชอบปฏิบัติงาน โดยเรียงลำดับดังนี้ งานสอน งานวิจัย-ตำราวิชาการ งานบริการทางวิชาการแก่สังคมภายนอก และสุดท้ายคือ

งานบริหารหรือเป็นกรรมการ เมื่อแบ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน สามารถจัดอันดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ 5 อันดับแรก คือ 1) ความมั่นคงของงานที่ทำอยู่ 2) ได้ทำงานที่เหมาะสมกับลักษณะและบุคลิกภาพของตนเอง 3) โอกาสในการปฏิบัติงานด้วยตนเองตามลำพังโดยไม่ถูกก้าวก่าย 4) ความเป็นอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเอง 5) ปฏิบัติงานได้โดยไม่ขัดต่อส่วนรวมและความรู้สึกของตนเอง ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานหรือมีความพึงพอใจน้อย 5 อันดับแรก คือ 1) เงินเดือนเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ทำ 2) วิธีการที่มหาวิทยาลัยนำนโยบายต่างๆ มาปฏิบัติ 3) ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคนในมหาวิทยาลัยเดียวกัน 4) ความยุติธรรมของระบบการให้ค่าความดีความชอบ 5) เวลาที่มีให้กับงานวิจัย งานเขียนตำราและบทความทางวิชาการ ในปี 2541 สมาคมอาจารย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบ อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยทุกแห่งทั่วประเทศ (เป็นผู้บริหารระดับภาควิชาหรือเทียบเท่าขึ้นไปของสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 700 คน และเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 23 แห่ง จำนวน 2,300 คน) พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยไม่ค่อยพึงพอใจต่ออาชีพอาจารย์ และผลลัพธ์ของการประกอบอาชีพดังกล่าว แต่มีทัศนคติที่ดีต่อคุณลักษณะของอาชีพ สำหรับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของอาชีพ พบว่า ความพึงพอใจของอาชีพโดยรวมได้รับอิทธิพลจากตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งทางวิชาการและเพศ มีอิทธิพลต่อความพอใจอาชีพคุณลักษณะของอาชีพ ส่วนปัจจัยตำแหน่งทางวิชาการและวุฒิการศึกษามีผลกระทบต่อความพึงพอใจในเชิงทัศนคติต่ออาชีพ และเพศมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในผลลัพธ์

เนื่องจากการศึกษาความพึงพอใจในงานของอาจารย์ส่วนหนึ่งมาจากเรื่องแรงจูงใจที่ทำให้อาจารย์จะเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจขึ้นได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำผลการศึกษาเรื่องแรงจูงใจของอาจารย์เข้ามาศึกษา ร่วมในการสังเคราะห์การวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความครอบคลุมในผลการสังเคราะห์ และจากการรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ พบว่า ผลงานวิจัยของ ธีรารัตน พลหาญ ในปี 2543 ระบุว่า ข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (สาย ก จำนวน 133 คน สาย ข จำนวน 35 คน สาย ค จำนวน 56 คน) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม 5 ด้านอยู่ในระดับมาก ในปี 2544 เบญจพร หน่อชาย ได้ศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำระหว่างอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กับอาจารย์มหาวิทยาลัยแม่โจ้ (จำนวน 189 คน กับ 38 คน ตามลำดับ) พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความพอใจในลักษณะงานที่ทำในปัจจุบัน โดยด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งอาจารย์ระดับอุดมศึกษาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรู้สึกในการทำงาน มีความสัมพันธ์ตรงข้ามในระดับปานกลาง ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมบรรยากาศในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านลักษณะโครงสร้างของหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ตรงข้ามในระดับต่ำกับแนวโน้มการโอนย้าย ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยแม่โจ้ พบว่ามีความพอใจในงานด้านลักษณะงานในปัจจุบัน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน ด้านลักษณะโครงสร้างของหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านความรู้สึกในการทำงาน มีความสัมพันธ์ตรงกันข้ามกับ แนวโน้มการโอนย้ายของอาจารย์มหาวิทยาลัยแม่โจ้ นอกจากนี้ยังพบว่า อาจารย์ทั้งสองมหาวิทยาลัย มีแนวโน้มการโอนย้ายสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับระดับ ความผูกพันต่อองค์กร หากมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรลดลงย่อมมีโอกาสเกิดการโอนย้ายขึ้นได้

4. สังเคราะห์คุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ กับภาระงานหลักและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ

จากการรวบรวมงานวิจัย พบว่า มีงานวิจัยที่สามารถนำมาสังเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ กับภาระงานหลักของอาจารย์ และ ความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ดังนี้

คุณลักษณะด้านความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาการและความรู้ความเข้าใจในพฤติกรรมนักศึกษา พบว่า คุณลักษณะด้านความรู้ความเข้าใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐมีความสัมพันธ์กับภาระงานหลักในด้านการสอน ดังปรากฏในงานวิจัยของ วิเรืองรอง รัตนิไลสกุล (2545) ที่พบว่า อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรีมีความคิดเห็นว่าคุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ควรให้ความสำคัญในด้านการสอน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ จิรพันธ์ เครือสาร (2545) ที่พบว่า อาจารย์ที่ปรึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีความคิดเห็นว่าอาจารย์ที่ปรึกษาควรให้ความสำคัญด้านการให้คำปรึกษาด้านวิชาการและวิชาชีพครู ด้านการให้คำปรึกษาปัญหาส่วนตัวและทั่วไป อยู่ในระดับค่อนข้างมาก

คุณลักษณะด้านเจตคติ พบว่า คุณลักษณะด้านเจตคติมีความสัมพันธ์กับภาระงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ดังปรากฏในงานวิจัยของ สุนทราวดี เรียร์พิเชฐ (2539) ที่พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐที่มีเจตคติดีมีวัฒนธรรมที่เด่นชัด 7 ด้าน คือ วัฒนธรรมอาจารย์ นักประชาธิปไตย วัฒนธรรมอาจารย์รักสถาบัน วัฒนธรรมอาจารย์รักวิชาชีพ วัฒนธรรมอาจารย์อนุรักษ์วัฒนธรรมไทย วัฒนธรรมอาจารย์เน้นผลงานวิชาการ วัฒนธรรมอาจารย์เน้นความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และนิสิตนักศึกษา และวัฒนธรรมอาจารย์มุ่งพัฒนาศักยภาพทางวิชาการ ส่วนวัฒนธรรมที่เด่นชัดในระดับปานกลาง คือ วัฒนธรรมอาจารย์นักวิชาการและบริการสังคม วัฒนธรรมอาจารย์มุ่งงานบริหาร วัฒนธรรมอาจารย์เน้นความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ และ วัฒนธรรมอาจารย์ยึดมั่นศาสนา ส่วนวัฒนธรรมที่มีในระดับน้อย คือ วัฒนธรรมอาจารย์สนใจสังคมและการเมืองซึ่งมีในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์แห่งเดียวที่ปรากฏชัดเจน

คุณลักษณะด้านทักษะการปฏิบัติงาน พบว่า คุณลักษณะด้านทักษะการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับภาระงานด้านการสอน และการทำวิจัย ดังปรากฏในผลงานวิจัยของ ศักดา จันทรประเสริฐ (2541) ที่พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่มีความสามารถใช้ทักษะเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการสอนนิสิตได้ร้อยละ 89.15 และสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้ร้อยละ 91.30

คุณลักษณะด้านการพัฒนา พบว่า คุณลักษณะด้านการพัฒนาที่มีความสัมพันธ์กับภาระงานด้านการทำวิจัย ดังผลการวิจัยของ สุชาติ หอศิริธรรม (2537) ที่พบว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่มีการพัฒนาน้อยจะไม่มีผลงานวิจัยหรือน้อย ผลงานวิจัย สหทัย ดำรงเกียรติ (2541) พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยแม่โจ้มีอุปสรรคในการทำวิจัยเนื่องจากขาดการสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ด้านงบประมาณ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ เตชะ พริ้งล้ำภู (2541) ที่พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความเห็นว่าการพัฒนาการวิจัยของอาจารย์ควรมาจากแผนในการพัฒนาอาจารย์ระยะยาว และผลการวิจัยของ ดวงใจ ช่วยตระกูล (2543) พบว่า อาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ได้รับทุนในการพัฒนาตนเอง ได้ดำเนินการทำวิจัยคิดเป็นร้อยละ 100

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เมต้า

ตาราง 2 แสดงขนาดอิทธิพลของภาระงานหลักด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ

ลำดับ	ชื่อผู้วิจัย	ภาระงาน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง	ตัวแปรอิสระ	ขนาดอิทธิพล
1	สุชาติ ปภาพจน์	การผลิตผลงานวิจัย	200	สภาพทางเศรษฐกิจ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการ ทำวิจัย	.01 .03 .13
2	วินัย อุดมทรัพย์	ประสบการณ์การวิจัย	310	เพศ ตำแหน่งทางวิชาการ	.23 .21
3	ศรีสุพรรณ ภิรมย์ทอง	ปัญหาการทำงานวิจัย	213	เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ การทำวิจัย ประสบการณ์ ด้านการวิจัย	.46 .11 .20 .01
		ความต้องการทำงาน วิจัย		เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ การทำวิจัย ประสบการณ์ ด้านการวิจัย	.42 .09 .13 .14
4	จรินทร์ เสโตบล	ทัศนคติต่อการทำวิจัย	349	เพศ อายุราชการ	.01 -.08

ลำดับ	ชื่อผู้วิจัย	ภาระงาน	ขนาดกลุ่ม ตัวอย่าง	ตัวแปรอิสระ	ขนาด อิทธิพล
				วุฒิการศึกษา	.05
				ตำแหน่งทางวิชาการ	.02
				คณะที่สังกัด	.08
				คุณลักษณะของ	.13
				อาจารย์ทางการวิจัย	
				แรงจูงใจใน	.58
				การทำวิจัย	
				การพัฒนาตนเอง	.27
				ของอาจารย์	
				ทางการวิจัย	
				การสนับสนุนของ	.13
				ผู้บริหาร	
				การไม่เคยทำการวิจัย	.24
				การคิดจะทำการวิจัย	-.09
				การเคยทำการวิจัย	-.10
5	ดวงดาว พันธุ์ตพงษ์	เจตนาเชิงพฤติกรรม การวิจัย	241	พฤติกรรมการทำวิจัย	.30
6	ทัศนีย์ ธรานนท์	การทำวิจัยของอาจารย์	114	เพศ	.12
				อายุ	-.05
				ระดับการศึกษา	-.06
				ระยะเวลาใน	-.10
				การรับราชการ	
				ตำแหน่งทางวิชาการ	-.09
				เงินประจำตำแหน่ง	-.10
				วิชาการ	
				รายได้รวม	-.14
				ระยะเวลาที่ทำวิจัย	.19
				ปริมาณเวลาในการ ทำวิจัย	.14
				จำนวนแหล่งเงินทุน	.32
				แหล่งเงินทุน	-.03
				ต่างประเทศ	
				แหล่งเงินทุนใน ประเทศ	-.26

ลำดับ	ชื่อผู้วิจัย	ภาระงาน	ขนาดกลุ่ม ตัวอย่าง	ตัวแปรอิสระ	ขนาด อิทธิพล
				จำนวนเงินทุน ในประเทศ ที่ได้รับต่ำสุด	-.03
				จำนวนเงินทุน ในประเทศ ที่ได้รับสูงสุด	.04
				จำนวนเงินทุน ต่างประเทศ ที่ได้รับต่ำสุด	.04
				จำนวนเงินทุน ต่างประเทศ ที่ได้รับสูงสุด	.17
				การได้รับการอบรม	-.11
				ความต้องการอบรม	.05
				การวิจัย	
				แรงจูงใจด้านการ ได้รับการสนับสนุน	.05
				จากผู้บริหาร	
				แรงจูงใจด้าน โครงสร้างพื้นฐาน	-.09
				ของหน่วยงาน	
				แรงจูงใจผลตอบแทน ที่ได้รับจากการวิจัย	.05
				แรงจูงใจด้าน ความร่วมมือของ เพื่อนร่วมงาน	.06
				แรงจูงใจด้าน ระเบียบปฏิบัติ และข้อปฏิบัติ	.07
				แรงจูงใจด้าน ความรู้เรื่อง ระเบียบวิธีวิจัย	-.02
				ภาพรวมแรงจูงใจ ทั้ง 6 ด้าน	-.05

ลำดับ	ชื่อผู้วิจัย	ภาระงาน	ขนาดกลุ่ม ตัวอย่าง	ตัวแปรอิสระ	ขนาด อิทธิพล
7	นัสรี ทรัพย์บุญญิต		264	ความสำเร็จของงาน ทรัพย์บุญญิต การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงาน นโยบายและการ บริหาร การปกครอง บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน	.19 .08 .08 .18 .14 .15 .08 .11 .18
				เงินที่ได้รับ	.12

จากตาราง 2 แสดงค่าอิทธิพล 61 ค่า จากงานวิจัย 7 เรื่อง พบว่าขนาดอิทธิพลภาระงานหลักด้านการวิจัย มีค่าสูงสุด .58 ซึ่งเป็นขนาดอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำวิจัยกับทัศนคติต่อการวิจัย และที่มีค่าต่ำสุดคือ -.26 ซึ่งเป็นขนาดอิทธิพลของแหล่งเงินทุนในประเทศกับการทำวิจัยของอาจารย์ ขนาดอิทธิพลทั้งหมดนี้สามารถแบ่งเป็นกลุ่มการศึกษาได้ 6 กลุ่มได้แก่ กลุ่มที่ 1 การศึกษาการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งมีขนาดอิทธิพลมากที่สุดจำนวน 35 ค่า โดยจำนวนแหล่งเงินทุนมีขนาดอิทธิพลสูงสุดคือ .32 และแหล่งเงินทุนในประเทศต่ำสุดคือ -.26 กลุ่มที่ได้มีการศึกษารองลงมาหรือกลุ่มที่ 2 คือ ทัศนคติการทำวิจัยโดยที่มีขนาดอิทธิพลสูงสุดคือ .58 ซึ่งเป็นขนาดอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำวิจัยกับทัศนคติการทำวิจัย ส่วนที่มีขนาดอิทธิพลต่ำสุดคือ -.10 ซึ่งเป็นขนาดอิทธิพลของการเคยทำการวิจัยกับทัศนคติการทำวิจัยของอาจารย์ กลุ่มที่ 3 ศึกษาปัญหาและความต้องการทำงานวิจัยมีขนาดอิทธิพลจำนวนเท่ากัน อย่างละ 4 ค่าโดยปัญหาการทำงานวิจัยมีขนาดอิทธิพลมากที่สุดคือ .46 ซึ่งเป็นขนาดอิทธิพลของเพศกับปัญหาการทำงานวิจัย และที่มีค่าต่ำสุดคือ .01 ซึ่งเป็นขนาดอิทธิพลเพศกับความต้องการการทำงานวิจัย และที่มีค่าต่ำสุดคือ .09 ซึ่งเป็นขนาดอิทธิพลประสบการณ์ด้านการวิจัยกับปัญหาการทำงานวิจัย ส่วนด้านความต้องการในการทำวิจัยพบว่า ที่มีขนาดอิทธิพลมากที่สุดคือ .42 ซึ่งเป็นขนาดอิทธิพลเพศกับความต้องการทำงานวิจัย ที่มีขนาดอิทธิพลต่ำสุดคือ .09 ซึ่งเป็นขนาดอิทธิพลวุฒิการศึกษากับความต้องการทำวิจัย กลุ่มที่ 4

ศึกษาการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์มีขนาดอิทธิพล 3 ค่าโดยที่มีขนาดอิทธิพลมากที่สุดคือ .13 ซึ่งเป็นขนาดอิทธิพลระยะเวลาในการทำวิจัยกับการผลิตผลงานวิจัย ส่วนที่มีขนาดอิทธิพลน้อยสุดคือ .01 ซึ่งเป็นขนาดอิทธิพลสภาพทางเศรษฐกิจกับการผลิตผลงานวิจัย กลุ่มที่ 5 ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการวิจัยของอาจารย์มีจำนวน 2 ค่า ที่มีขนาดอิทธิพลมากที่สุดคือ .23 ซึ่งเป็นขนาดอิทธิพลเพศกับประสิทธิภาพการวิจัยส่วนที่มีน้อยสุดคือ .21 ซึ่งเป็นขนาดอิทธิพลตำแหน่งทางวิชาการกับประสิทธิภาพการวิจัย กลุ่มที่ 6 ศึกษาเรื่อง เจตนาเชิงพฤติกรรมการทำวิจัยกับพฤติกรรมการทำงานวิจัยมีขนาดอิทธิพลเพียง 1 ค่า คือ .30 ซึ่งเป็นขนาดอิทธิพลพฤติกรรมการทำงานวิจัยกับเจตนาเชิงพฤติกรรม

บทที่ 5

สังเขปความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายที่จะสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา และวิธีการวิเคราะห์เมตา โดยการ วิเคราะห์เนื้อหา นั้น เป็นการบรรยายสรุปข้อมูลเบื้องต้น และสรุปผลการวิจัยของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของอาจารย์ของรัฐ ที่มีความสัมพันธ์กับภาระงานหลักและความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ส่วนเทคนิคการวิเคราะห์เมตา จะเสนอข้อมูลงานวิจัยโดยใช้สถิติวิเคราะห์ที่แสดงเป็นตัวเลขหรือเป็นปริมาณ เพื่อเปรียบเทียบค่าขนาดอิทธิพลของภาระงานหลักของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ด้านการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสังเคราะห์งานวิจัยเชิงคุณลักษณะและเชิงปริมาณ เพื่อสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ โดยใช้เทคนิควิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และเทคนิควิธีการวิเคราะห์เมตา (Meta Analysis) ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรในการวิจัย

ประชากรของการวิจัยครั้งนี้ คือ วิทยานิพนธ์หรือวิทยานิพนธ์ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาโทและระดับปริญญาเอก และอาจารย์ของหน่วยงาน/สถาบัน ที่เป็นงานวิจัยเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ พิมพ์เผยแพร่ในระหว่างปีการศึกษา 2536 - 2546 มีจำนวน 44 เรื่อง

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่เป็นงานวิจัยในครั้งนี้ มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

2.1 การสำรวจงานวิจัยใช้วิธีสำรวจรายชื่องานวิจัยเกี่ยวกับอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐทั่วประเทศไทย ที่ผลิตผลงานวิจัยตั้งแต่ปีการศึกษา 2536 - 2546 จากสิ่งพิมพ์ของหน่วยงานต่าง ๆ ได้แก่ หนังสือรวบรวมบทคัดย่อ วิทยานิพนธ์ของสถาบันการศึกษาจากการสืบค้นหัวข้อวิทยานิพนธ์จากฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์ และจากการใช้บริการสืบค้นข้อมูลระหว่างมหาวิทยาลัยของรัฐ (มหาวิทยาลัยศิลปากร)

2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จากห้องสมุดของคณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และสำนักหอสมุดกลางของสถาบันการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, ห้องสมุดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ห้องสมุดสภาวิจัย ห้องสมุดหอสมุดแห่งชาติได้รวม 52 เรื่อง แต่สามารถนำมาใช้สังเคราะห์ได้จริง 44 เรื่อง เนื่องจากที่เหลือไม่มี

ต้นฉบับสมบูรณ์ เป็นเพียงวารสาร และหัวข้อไม่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะและการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ

2.3 การบันทึกข้อมูล ผู้วิจัยรวบรวมงานวิจัยทั้ง 44 เรื่อง ที่ได้บันทึกข้อมูลลงในแบบสรุปลักษณะรายละเอียดของงานวิจัย

2.4 การคัดเลือกงานวิจัย ในการคัดเลือกงานวิจัย ผู้วิจัยอ่านงานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะและการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ 44 เรื่อง เพื่อพิจารณาคัดเลือกงานวิจัยเชิงเปรียบเทียบและเชิงสหสัมพันธ์ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์การวิเคราะห์เมต้า ได้จำนวน 7 เรื่อง ที่สามารถนำมาวิเคราะห์หาค่าขนาดอิทธิพล

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคำนวณ วิเคราะห์เพื่อตอบปัญหาหรือตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์เนื้อหาในส่วนของข้อมูลเบื้องต้นใช้สถิติพื้นฐานได้แก่ ร้อยละและการแจกแจงความถี่ และการบรรยายสรุปเนื้อหาจากผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะของงานวิจัยแต่ละเรื่อง

3.2 การเปรียบเทียบตัวแปรคุณลักษณะงานวิจัยและการพัฒนาอาจารย์กับภาระงานหลักและความพึงพอใจในงานของอาจารย์ โดยงานวิจัยที่เป็นการเปรียบเทียบใช้สูตรของกลาสในการหาขนาดอิทธิพล d แล้วแปลงเป็นค่า r ส่วนงานวิจัยที่เป็นเชิงสหสัมพันธ์ใช้ค่า r เป็นค่าขนาดอิทธิพล จากนั้นศึกษาลักษณะการแจกแจงของขนาดอิทธิพล

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัย ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

1.1 สรุปลักษณะข้อมูลเบื้องต้น จากการรวบรวมผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า สถาบันการศึกษาที่ผลิตผลงานวิจัยมากที่สุดคือ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สาขาวิชาที่ผลิตผลงานวิจัยมากที่สุดคือ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และสาขาวิชาการอุดมศึกษา ที่มีจำนวนใกล้เคียงกัน ปีการศึกษาที่ผลิตผลงานวิจัยมากที่สุดคือ ปีการศึกษา 2541 ประเภทการวิจัยที่มีการผลิตผลงานวิจัยมากที่สุดคือ การวิจัยเชิงสำรวจ/บรรยาย ระดับการศึกษาที่มีการผลิตผลงานวิจัยมากที่สุดคือ ระดับปริญญาโท ตัวแปรที่มีการผลิตผลงานวิจัยมากที่สุดคือ การพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัย ที่มีจำนวนใกล้เคียงกันคือ คุณลักษณะอาจารย์ และภาระงานด้านการวิจัยของอาจารย์ วิธีการได้มาของกลุ่มตัวอย่างที่มีการใช้มากที่สุดคือ การสุ่มอย่างง่าย การตั้งสมมติฐานที่ใช้มากที่สุดคือ การตั้งสมมติฐานแบบสองทาง การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้มากที่สุดคือ ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS ประเภทเครื่องมือที่ใช้มากที่สุดคือ แบบสอบถาม สถิติพื้นฐานที่ใช้มากที่สุดคือ ค่าเฉลี่ยกับส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ

คุณภาพเครื่องมือที่ใช้มากที่สุดคือ การใช้ค่าความเชื่อมั่น สถิติทดสอบสมมติฐานที่ใช้มากที่สุดคือ t-test และ F-test กับ ANOVA

1.2 สรุปผลการวิจัย จากการรวบรวมผลการวิจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของ อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ กับภาระงานหลักของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ

1) คุณลักษณะของอาจารย์ด้านความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาการ และความรู้ความเข้าใจในพฤติกรรมนักศึกษา พบว่า อาจารย์มีในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอาจารย์ให้ความสำคัญกับการสอนในระดับมาก

2) คุณลักษณะของอาจารย์ด้านเจตคติ พบว่า อาจารย์มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอาจารย์มีเจตคติที่ดีต่อการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในระดับมากเช่นกัน

3) คุณลักษณะของอาจารย์ด้านบุคลิกภาพ พบว่า นักศึกษาและอาจารย์ให้ความคิดเห็นว่าคุณครูปฏิบัติได้เหมาะสม ในการเป็นแบบอย่างที่ดี มีความรับผิดชอบ ในระดับมาก ที่มีในระดับน้อยคือเรื่องความสัมพันธ์กับนักศึกษา เช่น การให้เวลาให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาน้อย ไม่ค่อยมีเวลาพบปะกับนักศึกษามากเท่าที่ควร

4) คุณลักษณะของอาจารย์ด้านทักษะการปฏิบัติงานทางวิชาการและทางบริหาร พบว่า การปฏิบัติงานของอาจารย์มีในระดับมากคือ การสอน รองลงมาคือการวิจัย และการบริการวิชาการแก่สังคม ส่วนการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ไม่พบว่ามีกล่าวถึงแต่ประการใด

5) คุณลักษณะของอาจารย์ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า อาจารย์มีความเห็นว่าการพัฒนายังคงมีความจำเป็นและสำคัญมากที่สุด โดยผลการวิจัยได้ระบุถึงวิธีการพัฒนาที่ล้วนแล้วมุ่งพัฒนาคุณภาพการสอนของอาจารย์ ส่วนการวิจัยของอาจารย์มีในระดับน้อย ส่วนการบริการวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ไม่พบว่ามีกล่าวแต่อย่างใด

สรุปผลการวิจัย จากการรวบรวมผลการวิจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ กับความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ

1) คุณลักษณะของอาจารย์ด้านความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาการ และความรู้ความเข้าใจในพฤติกรรมนักศึกษา พบว่า จากความคิดเห็นของอาจารย์ที่ประเมินว่าคุณครูมีความรู้ในสาขาวิชาที่สอนในระดับมาก และมีความมั่นใจในคำสอนของตน ย่อมแสดงว่า อาจารย์มีความพึงพอใจในความรู้ที่ตนมี ส่วนความรู้ความเข้าใจในพฤติกรรมนักศึกษา ไม่พบว่ามีการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของอาจารย์แต่ประการใด

2) คุณลักษณะของอาจารย์ด้านเจตคติ พบว่า อาจารย์มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพในระดับมาก ย่อมแสดงให้เห็นว่า อาจารย์มีความพึงพอใจในอาชีพการสอนในระดับมากเช่นกัน

3) คุณลักษณะของอาจารย์ด้านบุคลิกภาพ ไม่พบผลการวิจัยที่แสดงถึงบุคลิกภาพที่สะท้อนความพึงพอใจในงานของอาจารย์แต่ประการใด

4) คุณลักษณะของอาจารย์ด้านทักษะการปฏิบัติงานทางวิชาการและบริหาร พบว่า อาจารย์ถูกประเมินว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานทางการสอนในระดับมาก รองลงมาคือการวิจัยและการบริการวิชาการแก่สังคม ส่วนการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไม่พบว่ามีกล่าวอ้างแต่ประการใด เมื่อพิจารณาถึงความพึงพอใจ พบว่าอาจารย์มีทั้งความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ

5) คุณลักษณะของอาจารย์ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า อาจารย์เห็นว่าการพัฒนา มีความจำเป็นมากที่สุด และมีความพึงพอใจมากหากมหาวิทยาลัยให้อาจารย์ได้พัฒนาตรงตามความต้องการมากที่สุด เพราะพบปัญหาและอุปสรรคในเรื่องการพัฒนาอาจารย์อยู่มาก ผลการวิจัย ที่ศึกษาภาระงานด้านการวิจัยของอาจารย์ของ ศรีสุพรรณ ภิรมย์ทอง พบว่า ในขณะที่มีปัญหา การวิจัยในระดับปานกลางแต่ความต้องการของอาจารย์มีในระดับมาก จึงกล่าวได้ว่า อาจารย์มีความพึงพอใจในงานด้านคุณลักษณะของอาจารย์ด้านการพัฒนาในระดับน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับคุณลักษณะด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านเจตคติ และด้านการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 สรุปผลการสังเคราะห์คุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ด้วยการวิเคราะห์เมตต้า

ผลการวิเคราะห์ขนาดอิทธิพลของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาระงานหลักด้านการวิจัยของ อาจารย์มหาวิทยาลัยพบว่า ตั้งแต่ปี 2537 – 2546 มีการทำงานวิจัยแบ่งได้ 6 เรื่องตามตัวแปรตาม พบที่มีขนาดอิทธิพลมากที่สุดคือ .58 ซึ่งเป็นขนาดอิทธิพลของทักษะต่อการทำวิจัยของอาจารย์กับแรงจูงใจในการทำวิจัย และที่มีขนาดอิทธิพลน้อยที่สุดและเป็นลบคือ -.26 ซึ่งเป็นขนาดอิทธิพลของการทำวิจัยกับแหล่งเงินทุน

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ กับภาระงานหลักของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1.1 งานวิจัยที่ศึกษาคุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ส่วนใหญ่ศึกษาด้านการพัฒนาตนเองของอาจารย์มากที่สุด โดยพบว่า การพัฒนามีความจำเป็นและสำคัญมากที่สุดสำหรับอาจารย์ ทั้งนี้เนื่องมาจากมหาวิทยาลัยของรัฐมีปัญหาคาดแคลนครุภัณฑ์ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (สหทัย ดำรงเกียรติศักดิ์. 2541 : 1) จึงทำให้มหาวิทยาลัยต่างๆของรัฐพยายามพัฒนาอาจารย์ในสังกัดของตนด้วยวิธีการต่างๆ แต่ประสบความสำเร็จคือน้อย จึงมีผู้สนใจศึกษาในประเด็นนี้เป็นจำนวนมากเพื่อหาสาเหตุที่ทำให้การพัฒนาตนเองของอาจารย์มหาวิทยาลัยคืบหน้าได้น้อย และศึกษาหาปัจจัยที่จะสนับสนุนการพัฒนาตนเองของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยต่อไป

รองจากด้านการพัฒนาตนเองของอาจารย์คือ ด้านความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาการ และความรู้ความเข้าใจในพฤติกรรมนักศึกษา ซึ่งงานวิจัยส่วนใหญ่ทำการศึกษาทัศนคติของ นักศึกษาที่มีต่ออาจารย์ในเรื่องความรู้ความเข้าใจในพฤติกรรมนักศึกษา โดยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เพราะว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐเป็นผู้ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ของตนไปยังนักศึกษา ซึ่งจะ เป็นทรัพยากรที่สำคัญของสังคมต่อไปในอนาคต และการที่อาจารย์เข้าใจในพฤติกรรมของ นักศึกษาจะช่วยให้อาจารย์และนักศึกษามีความสัมพันธ์อันดีต่อกันอันจะเป็นประโยชน์ต่อการ ทำงานด้านการเรียนการสอนของอาจารย์ (จิรวัดน์ วีรังกร. 2539 : 17-20)

สำหรับด้านทักษะการปฏิบัติงานทางวิชาการและทางบริหาร ส่วนใหญ่ศึกษาในเรื่อง ทักษะทางวิชาการ โดยอาจารย์และนักศึกษามีความคิดเห็นว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยมี การปฏิบัติงานทางวิชาการอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากวัฒนธรรมอาจารย์มหาวิทยาลัยไทย เน้นทักษะความสามารถทางวิชาการ (สุนทราวดี เขียรพิเชษฐ. 2539 : 79)

ส่วนด้านเจตคติและด้านบุคลิกภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ มีงานวิจัยที่ ศึกษาด้านนี้น้อย ทั้งนี้เนื่องมาจากเจตคติและบุคลิกภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยคล้ายคลึงกันตาม วัฒนธรรมอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา เช่น รั้งงานวิชาการ รักสถาบัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับ นักศึกษาและระหว่างอาจารย์ด้วยกัน เป็นต้น (สุนทราวดี เขียรพิเชษฐ. 2539 : บทคัดย่อ)

1.2 งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการะงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ส่วนใหญ่ศึกษาใน ด้านการวิจัย ทั้งนี้เนื่องจากการวิจัยเป็นภารกิจที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษา เนื่องจากเป็นแหล่งสร้างองค์ความรู้ที่มีความพร้อมทั้งด้านบุคลากร อุปกรณ์ และงบประมาณ มากกว่าสถานศึกษาประเภทอื่น อาจารย์มหาวิทยาลัยในฐานะที่เป็นหนึ่งในบุคลากรของ สถาบันอุดมศึกษาจึงต้องเร่งสร้างงานวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆและรองรับการพัฒนาและชี้นำ สังคมได้อย่างถูกต้อง (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2539 : 13-14)

ภาระหน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีผู้ทำวิจัยรองจากด้านการทำวิจัยคือ ด้านการสอน ส่วนใหญ่ศึกษาเรื่องการประเมินการสอนของอาจารย์ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นต่อความคิดเห็นของอาจารย์และนักศึกษาที่มีต่อการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยของ รัฐอยู่ในระดับมาก โดยอาจารย์ที่มีวิทยุฒิและคุณวุฒิมากจะประเมินการสอนของอาจารย์ในระดับ มากกว่าอาจารย์ที่มีวิทยุฒิและคุณวุฒิน้อย และยิ่งนักศึกษามีความรู้มากจะประเมินการสอนของ อาจารย์ในระดับมากกว่านักศึกษาที่มีความรู้ต่ำกว่า (ธนพร นาคอำไพ. 2540 : บทคัดย่อ) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าความรู้และประสบการณ์ของผู้ประเมินมีความสัมพันธ์ต่อผลการประเมินคุณภาพ การสอนของอาจารย์

สำหรับงานวิจัยด้านการบริการวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมมีน้อย ทั้งนี้ เพราะว่าการบริการวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมวัฒนธรรมอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา เช่น วัฒนธรรมอาจารย์นักวิชาการและบริการสังคม วัฒนธรรมอาจารย์อนุรักษ์วัฒนธรรมไทย วัฒนธรรมยึดมั่นในหลักศาสนา เป็นต้น (สุนทราวดี เขียรพิเชษฐ. 2539 : บทคัดย่อ) อีกทั้ง

อาจารย์ส่วนใหญ่เข้าร่วมกิจกรรมบริการวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเป็นคณะ (ภัทรฤดี สุพัฒโสภณ. 2536 : บทคัดย่อ)

1.3 ผลงานวิจัยที่ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ส่วนใหญ่ศึกษาในเรื่องแรงจูงใจ ซึ่งพบว่าแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ คือ ความมั่นคงในงาน ลักษณะของงาน อิสระในการทำงานและอิสระการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยที่ทำให้อาจารย์ไม่พึงพอใจ คือ เงินเดือน วิธีการนำนโยบายมาปฏิบัติของผู้บริหารมหาวิทยาลัย ความขัดแย้งภายในมหาวิทยาลัย ระบบการพิจารณาความดีความชอบ และภาระงานมาก (วรรณฤต แสงมณี. 2540 : บทคัดย่อ)

1.4 ผลงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยกับภาระงานหลักของอาจารย์และความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่าอาจารย์ที่มีความรู้ความเข้าใจในวิชาการและในพฤติกรรมของนักศึกษา มีทักษะในการปฏิบัติงาน และมีการพัฒนาอาจารย์ อยู่ในระดับมากมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติภาระงาน ด้านการสอนของอาจารย์และด้านการวิจัยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากอาจารย์ที่มีความรู้ความเข้าใจในวิชาการและในพฤติกรรมของนักศึกษา มีทักษะในการปฏิบัติงาน และมีการพัฒนาอาจารย์ จะมีความสามารถที่จะทำการสอนและทำวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อาจารย์ที่มีคุณลักษณะด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาอาจารย์ อยู่ในระดับมากมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ เนื่องจากอาจารย์ที่มีความสามารถมากและได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ย่อมมีความมั่นใจในความมั่นคงในงาน มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงที่จะตัดสินใจและปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระ

2. จากสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ กับภาระงานหลักของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ด้วยการวิเคราะห์เมตาอภิปรัชญาผลการวิจัย ดังนี้

แรงจูงใจในการทำวิจัยมีความสัมพันธ์ต่อทัศนคติต่อการทำวิจัยของอาจารย์ โดยมีขนาดอิทธิพลมากที่สุดคือ .58 เพราะแรงจูงใจในการทำงานเป็นผลที่เกิดความรู้สึกกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน (ไพฑูรย์ เรืองมณ. 2540) การวิจัยครั้งนี้ได้ยืนยันว่าแรงจูงใจมีอิทธิพลกับภาระงานหลักด้านการวิจัยของอาจารย์มากที่สุด ส่วนที่มีขนาดอิทธิพลน้อยที่สุดและเป็นลบคือ แหล่งเงินทุนมีความสัมพันธ์กับการทำวิจัย โดยมีขนาดอิทธิพลคือ -.26 ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากผลงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการวิจัยของอาจารย์พบว่ามีปัญหาในด้านเงินทุนที่สนับสนุนงานวิจัยในระดับปานกลางถึงมาก ดังนั้นภาระงานหลักด้านการวิจัยในเรื่องแหล่งเงินทุนยังมีปัญหายู่มากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

1. คุณลักษณะด้านความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหา และความรู้ความเข้าใจนิสิต พบว่ามีมากในเรื่องของการให้คำปรึกษาด้านวิชาการ และมีน้อยในเรื่องการให้คำแนะนำการปรับตัวของนิสิตหรือการให้คำปรึกษาแก่นิสิตในเรื่องส่วนตัว การตัดสินใจและการดำเนินชีวิตในทางบวก และจากข้อคิดเห็นของนิสิตได้สะท้อนแล้วว่าในส่วนของปัญหาส่วนตัวของนิสิต นิสิตไม่สามารถที่จะเข้าถึงตัวอาจารย์หรือไม่สามารถเข้าพบเพื่อปรึกษาได้มากนัก และตัวนิสิตเองก็ไม่กล้าเข้ามาปรึกษาอาจารย์ แต่จะเชื่อคำแนะนำจากรุ่นพี่และเพื่อนมากกว่าเพราะเห็นว่าเป็นวัยใกล้เคียงกัน ดังนั้นผู้บริหารมหาวิทยาลัยจึงควรเร่งหาแนวทางให้อาจารย์ที่ปรึกษามีเวลาในส่วนนี้มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ เพราะการผลิตบัณฑิตนอกจากให้มีความรู้แล้วต้องให้มีคุณธรรมด้วย และการมีคุณธรรมจริยธรรมของนิสิตย่อมต้องมาจากจิตใจของตัวนิสิตเอง หากนิสิตยังไม่สามารถแก้ปัญหาหรือเดินทางไปทางลบ นิสิตไม่สามารถที่จะพัฒนาตนเองและประเทศให้ยั่งยืนต่อไปได้

2. ด้านเจตคติ พบว่า อาจารย์มีมากในเรื่องของเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ซึ่งเป็นเรื่องที่น่ายินดีมาก แม้สังคมไทยจะมองว่าอาชีพครูเป็นอาชีพรอง เป็นอาชีพทางเลือกสุดท้ายที่จะเลือกก็ตาม ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เจตคติของอาจารย์มหาวิทยาลัยต่อวิชาชีพยังคงมีมากและสะท้อนให้เห็นถึงความพึงพอใจในวิชาชีพนี้อยู่ อย่างไรก็ตามผู้บริหารไม่ควรนิ่งนอนใจนัก เพราะมีอาจารย์บางกลุ่มที่ยังไม่พึงพอใจในอาชีพนี้เท่าใดนัก ดังนั้นผู้บริหารจึงควรหาวิธีจูงใจแสดงให้เห็นว่าอาชีพครูอาจารย์เป็นอาชีพที่น่ายกย่องจากสังคมมากที่สุด เพราะหากไม่มีครู-อาจารย์ ก็จะไม่มีคนที่ดีมีคุณภาพในวันนี้และในอนาคตต่อไป

3. ด้านบุคลิกภาพ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มีบุคลิกภาพการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นิสิต และคนทั่วไปดีและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า อาจารย์มีความเป็นกัลยาณมิตรอย่างยิ่ง แต่ที่อาจบกพร่องบ้างคือ การพบปะกับนิสิตที่มีค่อนข้างน้อย บุคลิกของอาจารย์จึงถูกมองว่าเข้ากับวัยรุ่น (นิสิต) ไม่ค่อยได้ เพราะการเรียนการสอนอาจารย์ได้แต่ถ่ายทอดนิสิตเป็นผู้รับ การเรียนการสอนยังไม่เปิดกว้างมาก ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องหาแนวทางแก้ไขสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างอาจารย์กับนิสิตมากขึ้น นิสิตสามารถเข้าพบได้โดยไม่เกรงกลัวหรือมองในแง่ร้าย

4. ด้านทักษะการปฏิบัติงานทางการบริหารและวิชาการ ในทางบริหารอาจารย์ส่วนใหญ่ที่ใช้เวลาในการสอนมาก มักไม่ทราบถึงหลักการบริหาร ดังนั้น อาจมีการเข้าอบรมของอาจารย์ที่ต้องการทราบถึงภาระหน้าที่ทางการบริหาร หรือผู้บริหารการให้อาจารย์เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานบ้างเป็นบางเรื่อง เพราะในงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นได้ชี้ให้เห็นแล้วว่า อาจารย์จะเกิดความพึงพอใจมากเมื่อมีส่วนร่วมในการทำงาน เช่น การมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาอาจารย์ เป็นต้น ในทางวิชาการ แม้ว่าการสอนจะเป็นเรื่องหลักสำคัญที่สุดของอาชีพ แต่การทำงานวิจัยมีความสำคัญไม่แพ้กัน จากรายงานผลการวิจัยที่พบว่า การทำงานวิจัยของอาจารย์นี้โดยรวม

มีน้อยกว่าเกณฑ์ พบปัญหามากที่สุดคือเงินทุนสนับสนุน รองลงมาคือ การสนับสนุนของผู้บริหาร การเผยแพร่งานวิจัย ตลอดจนระบบการเบิกจ่ายที่มีขั้นตอนมากและเกิดความไม่เข้าใจของ อาจารย์ใหม่ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรหาแนวทางในการหาทุนสนับสนุนหรือส่งเสริมบริษัทเอกชน ที่จะเข้ามาลงทุนจ้างอาจารย์ทำงานวิจัย ในหลายๆคณะ

5. ด้านการพัฒนา พบว่า ตั้งแต่ปี 2537 จนถึง 2546 ยังพบว่ามีปัญหาให้กระบวนการพัฒนา อาจารย์ของมหาวิทยาลัยหลายประการ เช่น ขาดการมีส่วนร่วมของอาจารย์ในการวางแผนเพื่อหา สาเหตุ วิธีการพัฒนายังไม่ชัดเจน เป็นระบบ ขาดการติดตามผลและประเมินผลที่ชัดเจน งบประมาณมีไม่เพียงพอ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรริบหาแนวทางแก้ไข มิฉะนั้นแล้วจะเกิดปัญหา เรื่องการพัฒนาอาจารย์อยู่ประจำในรายงานผลการวิจัยต่อ ๆ ไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กฤษณพงศ์ กีรติกร. (2541). *มหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ : จุดเด่นและจุดด้อย*. กรุงเทพฯ: เทคนิค 19.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2543). “แนวโน้มมหาวิทยาลัยในอนาคต.”, *ราชภัฏกรุงเทพ*. 6(13) : 102-109.
- จิตติมา จารุจินดา. (2544, สิงหาคม). “ปฏิรูประบบราชการผลสำเร็จอยู่ที่ปฏิรูปบุคลากร”, *วารสารกรมประชาสัมพันธ์*. 6(8) : 4-7.
- เจตนา นาควัชระ. (2539, มิถุนายน-พฤษภาคม) “ข้อสังเกตว่าด้วยการวิจัยของอาจารย์ อุดมศึกษา,” *อักษรศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร*. 18 : 148-155.
- ฉลอง บุญญานันต์ และศุภชัย ศุภวรรณ. (2529, มกราคม-มีนาคม) “คุณลักษณะของอาจารย์ มหาวิทยาลัยตามทัศนะของนักศึกษา,” *วารสารวิจัยทางการศึกษา*. 16(1): 89-104.
- โชติ เพชรชื่น. (2529). “เทคนิคการวิเคราะห์ห่อภิมาณ,” *ในวิธีการแสวงหาข้อเท็จจริงเชิงปริมาณและคุณภาพ*. หน้า 183-203. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดุษฎี โยเหลา. (2532). *การสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการอบรมเลี้ยงดูเด็กในประเทศไทยโดยใช้การวิเคราะห์เมตา*. กรุงเทพฯ: สถาบันพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทวีป เมธาคุณวุฒิ. (2543, กรกฎาคม-ตุลาคม). “สารสนเทศเพื่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย,” *วารสารครุศาสตร์*. 29(1) : 34-43.
- ทัศนีย์ ธรรมสิทธิ์. (2535, มิถุนายน). “การพัฒนากำลังคนในหน่วยงาน,” *วารสารการศึกษา*. 15(9) : 6-11.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *การวิเคราะห์ห่อภิมาณ : META-ANALYSIS*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นักรบ ระวีการณ ; และอื่นๆ. (2544, กุมภาพันธ์). “บทบาทของอาจารย์มหาวิทยาลัยในการปฏิบัติงานบริการแก่ชุมชน,” *การศึกษานอกโรงเรียน*. 4(5) : 28-32.
- เบญจา มัคละพุกษ์. (2544, กุมภาพันธ์-พฤษภาคม). “อาจารย์มหาวิทยาลัยในสหสวรรค์หน้า,” *วารสารร่มพฤษภ*. 19(3) : 53-62.
- ผุสดี ผลสารมย์. (2542, ธันวาคม). “กลยุทธ์การบริหารมหาวิทยาลัยไทยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการในศตวรรษที่ 21,” *สอ.ประเทศไทย*. 2(2) : 178-200.
- พรทิพย์ บุญพวง. (2542, มกราคม-เมษายน). “ภารกิจด้านการศึกษาของอาจารย์มหาวิทยาลัย: บทบาทที่ต้องทบทวน,” *วารสารส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอน*. 8(1) : 1-4.

- พงษ์สวัสดิ์ สวัสดิวัฒน์. (2543, กุมภาพันธ์-2542, พฤศจิกายน). “การปฏิรูปงานบุคลากร
อุดมศึกษา,” *วารสารครุศาสตร์*. 28(2) : 93-107.
- พัฒน์ น้อยแสง. (2541, กรกฎาคม-ธันวาคม). “ลักษณะและความสำคัญแห่งวิชาชีพการสอน,”
วารสาร มจร.วิชาการ. 2(3) : 33-52.
- ไพฑูรย์ พงศบุตร. (2537, พฤษภาคม-มิถุนายน). “คุณธรรมกับบทบาทอาจารย์,”
จุลสารพัฒนาประสิทธิภาพการสอน. 2(3) : 4-7.
- ไพฑูรย์ เรืองมล. (2540, มกราคม-มีนาคม). “แนวความคิดและทฤษฎีความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงาน,” *วารสารพัฒนาเทคนิคศึกษา*. 9(21) : 16-20.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2537, พฤษภาคม-มิถุนายน). “บทบาทและภาระหน้าที่ของอาจารย์
มหาวิทยาลัย,” *จุลสารพัฒนาประสิทธิภาพการสอน*. 2(3) : 8-11.
- _____. (2543, มีนาคม). “ข้ออ่อนด้อยของงานวิชาการในระบบอุดมศึกษา,”
อนุสารอุดมศึกษา. 26(261) : 14-17.
- มนสิข สิริสมบุญ. (2539, กุมภาพันธ์-มีนาคม). “รูปแบบการพัฒนาคณาจารย์ใน
มหาวิทยาลัย,” *วารสารการศึกษาแห่งชาติ*. 27(3) : 78-82.
- มนัสวาทน์ โกวิทยา. (2543, มีนาคม-มิถุนายน). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการศึกษา
ตลอดชีวิต,” *วารสารครุศาสตร์*. 28(3) : 25-31.
- มีชัย ฤชุพันธุ์. (2542, กันยายน-ตุลาคม). “ปาฐกถาंनाเรื่องมหาวิทยาลัยในฐานะเป็นองค์กร
ในกำกับของรัฐ: มิติแห่งคุณภาพและประสิทธิภาพ,” *ข่าวสารกองบริการการศึกษา*.
10(81) : 5-9.
- รัตนา อุบลสิงห์. (2546, มกราคม-มีนาคม). “การพัฒนาข้าราชการเพื่อการรองรับการปฏิรูป
ระบบราชการ,” *จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน*. 22(1) : 10-17.
- ล้วน สายยศ และอัสตนา สายยศ. (2528). *หลักการวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ:
ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา (ฝ่ายวัดผลและวิจัย) คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2546). “คุณลักษณะและบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาในสถาบันราชภัฏ,”
วารสารพวงแสด. 22(26) : 92-100.
- วิไล ตั้งจิตสมคิด. (2542). *การศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ศิริยุภา พูลสุวรรณ. (2545, กรกฎาคม-ธันวาคม). “บทปริทัศน์บทความเรื่องการเชื่อมโยง
องค์ความรู้จากการวิจัยด้วยการวิเคราะห์อภิमान,” *วิธีวิทยาการวิจัย*. 15(3) :
326-329.
- ศักดิ์ ไชยกิจญโญ. (2543, มกราคม-เมษายน). “การสอนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์,”
วารสารส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอน. 9(1) : 1-9.

- สมชาย นิลปดี. (2545). **คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของอาจารย์ผู้สอนวิชา
ลีลาศในทัศนะของนักศึกษาสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในเขต
กรุงเทพมหานคร**. ปรินูณานิพนธ์ กศ.ม.(พลศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมบูรณ์ บุศิริรักษ์. (2539). **การสังเคราะห์งานวิจัยคอมพิวเตอร์ช่วยสอนด้วยเทคนิค
การวิเคราะห์เนื้อหาและเทคนิคการวิเคราะห์เมตต้า**. ปรินูณานิพนธ์ กศ.ม.
(เทคโนโลยีการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- โสภา ขปิลมพันธ์. (2539, ตุลาคม-ธันวาคม). “บุคลิกภาพ: ความสำคัญและการพัฒนาใน
ยุคโลกาภิวัตน์,” **วารสารราชบัณฑิตยสถาน**. 22(1) : 57-83.
- สุกัญญา สุวรรณาคินทร์. (2537, กรกฎาคม). “บทบาทของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา,”
วารสารพัฒนาเทคนิคศึกษา. 6(11) : 30-33.
- สุนน อมรวิวัฒน์. (2538). “คุณลักษณะของอาจารย์ในสังคมยุคใหม่,” **วิชาการราชภัฏกรุงเทพฯ**.
2(3) : 71-76.
- สุวัฒน์ นิยมคำ. (2535, กันยายน). “ครูที่ดีและหน้าที่บทบาทอาจารย์มหาวิทยาลัย,”
ข่าวสารกองบริการการศึกษา. 3(27) : 5-25.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). **แนวทางการปฏิรูปการศึกษา
ระดับอุดมศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ:
คณะกรรมการจัดทำแนวทาง การปฏิรูปอุดมศึกษา สกศ.
- สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. (2545). **หลักการและแนวปฏิบัติมหาวิทยาลัยในกำกับ
ของรัฐบาล**. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย.
- _____. (2546). **มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐภายใต้ความรับผิดชอบต่อสังคม
ผู้รับบริการและประโยชน์สาธารณะ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย.
- ใหม่ ภูผา. (2545). **ขวัญของข้าราชการใหม่มหาวิทยาลัยบูรพาในระยะเวลาเปลี่ยนแปลง
เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ**. วิทยานิพนธ์ ปร.ม.(นโยบายสาธารณะ). ชลบุรี:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- อนุพงศ์ ขจรศักดิ์บำเพ็ญ. (2542, มิถุนายน-กรกฎาคม). “อุปสรรคในการทำวิจัยของอาจารย์,”
ร่มไทรทอง. 9(1) : 31-32.
- อุทุมพร จามรมาน ; และคนอื่นๆ. (2543, มกราคม-เมษายน). “การเตรียมความพร้อมของ
มหาวิทยาลัยของรัฐ เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ,”
วารสารสุโขทัยธรรมมาธิราช. 13 (1) : 118-147.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2543, กรกฎาคม-ตุลาคม). “การผลิตเอกสารและผลงานทางวิชาการ
สำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัย,” **วารสารครุศาสตร์**. 29(1) : 44-50.

- อำพร ไตรภักดิ์ ; และคนอื่นๆ. (2543,มกราคม-เมษายน). “วิธีสอนที่ส่งเสริมการคิดของนักศึกษา,” *วารสารส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอน*. 9(1) : 10-19.
- Anderson, Gloria Jeanette. (1998, October) “Stress and Burnout among Higher Education Nurse Faculty Members in Five Southern States (Alabama, Florida, Georgia, Mississippi, Tennessee),” *Dissertation Abstracts International-A*. 59(4) :1085.
- Baiocco, Sharon A. & Dewaters, Jamie N. (1998). *Successful College Teaching : Problem Solving. Strategies of Distinguished Professors*. New York: Allyn & Bacon.
- Cooper, Harris. (1998). *Synthesizing Research. 3rd*. New York: Sage.
- Emery, Lynnda Joyee. (1990). “Faculty Perceptions Concerning Improvement of Instruction at The University of Arkansas at Fayetteville,” *Dissertation Abstracts International- A*. 50(7) : 1960.
- Glass, Gene V. ; & McGaw, Barry. & Smith, Mary Lee. (1982). *Meta-Analysis in Social Research.2nd*. New York: Sage.
- Hunt, Morton M. (1997). *How Science Takes Stock*. The Story of Meta-Analysis. New York: Sage.
- Lipsey, Mark W. & Wilson, David B. (2001). *Practical Meta-Analysis*. New York: Sage.
- Alexander, Lofton. & Barbara, Elaine. (1997, January.). “Characteristics of Stress and Burnout Experienced by Developmental Education Faculty Members in Centralized and Decentralized Organizational Structures (Developmental Educators),” *Dissertation Abstracts International-A* (7) : 2887.
- Marshall, Catherine. & Rossman ; & Gretchen B. (1995). *Designing Qualitative Research. 2nd*. New York: Sage.
- Mullen, Brian. (1989). *Advanced BASIC Meta-Analysis*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Murray, John. & Murray, Judy. (1996, February). “Job Dissatisfaction and Turnover among Two year College Department/Division Chairpersons,” *Dissertation Abstracts International-A*.
- Niebrugge, Kathryn M. (1994). “Burnout and Job Dissatisfaction among School Psychologists in Illinois,” *Dissertation Abstracts International-WA*.

Pugh, Karen Lavinia. (1997, February). " Stress in Newly Hired, Novice Faculty : Causes, Coping Strategies, and Interventions for faculty and Institutions," ***Dissertation Abstracts International-MA.***

Underwood, Susan Jackson. (1990). "The Attitude, Knowledge, and Motivation of Faculty Relative to Their Involvement with Career planning and placement Offices at Select Four- year Universities," ***Dissertation Abstracts International-A.*** 51(6) : 142

Wachter, Kenneth W. & Staf, Miron L. (1999). ***The Future of Meta-Analysis.*** New York: Sage.

Weisenteck, Marlenc C. (1989). "Organizational Culture and Faculty Motivation : Faculty and Administrative Perspectives (Motivation, Culture)," ***Dissertation Abstracts International-A*** 50 (9) : 404.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสรุปลักษณะรายละเอียดของงานวิจัย

ภาคผนวก ก
แบบสรุปลักษณะรายละเอียดของงานวิจัย

ตอนที่ 1 : ข้อมูลพื้นฐาน

1. ชื่อ – สกุลผู้วิจัย.....
2. ชื่องานวิจัย.....
.....
.....
3. สถาบันที่ผลิตงานวิจัย.....
สาขา.....ปีการศึกษา.....
4. ประเภทงานวิจัย
() 4.1 เชิงทดลอง () 4.4 เชิงเปรียบเทียบ
() 4.2 เชิงสำรวจ/บรรยาย () 4.5 อื่นๆ (ระบุ).....
() 4.3 เชิงสหสัมพันธ์
5. ระดับงานวิจัยปริญญาโท/ปริญญาตรี () ปริญญาเอก () ปริญญาโท
() งานวิจัยของหน่วยงาน (ระบุจำนวน)

ตอนที่ 2 : รายละเอียดเกี่ยวกับงานวิจัย

6. วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ
 - 1)
.....
 - 2)
.....
 - 3)
.....
 - 4)
.....
 - 5)
.....

7. ประชากรเป็น.....

.....

.....จำนวน.....คน

8. กลุ่มตัวอย่างเป็น.....

.....

.....จำนวน.....คน

กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเลือกแบบ

() 8.1 การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

() 8.2 การสุ่มตัวอย่าง (Simple Random Sampling) โดยการ

() 8.2.1 จับฉลาก () 8.2.2 ตารางเลขสุ่ม () อื่น ๆ ระบุ.....

() 8.3 การสุ่มเป็นระบบ (Systematic Random Sampling)

() 8.4 การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

() 8.5 การสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling)

() 8.6 การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling)

() 8.7 อื่น ๆ ระบุ

9. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

9.1 คุณลักษณะอาจารย์มหาวิทยาลัย 4 ด้าน ดังนี้

9.1.1 ด้านความรู้ความเข้าใจ

วัดโดย (เครื่องมือ).....จำนวน.....ข้อ

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability).....ใช้วิธี.....

ค่าความเที่ยงตรง (Validity).....ใช้วิธี.....

9.1.2 ด้านเจตคติ

วัดโดย (เครื่องมือ).....จำนวน.....ข้อ

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability).....ใช้วิธี.....

ค่าความเที่ยงตรง (Validity).....ใช้วิธี.....

9.1.3 ด้านบุคลิกภาพ

วัดโดย (เครื่องมือ).....จำนวน.....ข้อ

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability).....ใช้วิธี.....

ค่าความเที่ยงตรง (Validity).....ใช้วิธี.....

9.1.4 ด้านทักษะในการปฏิบัติ

วัดโดย (เครื่องมือ).....จำนวน.....ข้อ

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability).....ใช้วิธี.....

ค่าความเที่ยงตรง (Validity).....ใช้วิธี.....

9.2 การพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัย

วัดโดย (เครื่องมือ).....จำนวน.....ข้อ

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability).....ใช้วิธี.....

ค่าความเที่ยงตรง (Validity).....ใช้วิธี.....

10. ตัวแปรตามได้แก่

10.1 ภาระงานหลักของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

10.1.1 ด้านการสอน

วัดโดย (เครื่องมือ).....จำนวน.....ข้อ

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability).....ใช้วิธี.....

ค่าความเที่ยงตรง (Validity).....ใช้วิธี.....

10.1.2 ด้านการวิจัย

วัดโดย (เครื่องมือ).....จำนวน.....ข้อ

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability).....ใช้วิธี.....

ค่าความเที่ยงตรง (Validity).....ใช้วิธี.....

10.1.3 ด้านการบริการแก่สังคม

วัดโดย (เครื่องมือ).....จำนวน.....ข้อ

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability).....ใช้วิธี.....

ค่าความเที่ยงตรง (Validity).....ใช้วิธี.....

10.1.4 ด้านการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

วัดโดย (เครื่องมือ).....จำนวน.....ข้อ

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability).....ใช้วิธี.....

ค่าความเที่ยงตรง (Validity).....ใช้วิธี.....

10.2 ความพึงพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย

วัดโดย (เครื่องมือ).....จำนวน.....ข้อ

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability).....ใช้วิธี.....

ค่าความเที่ยงตรง (Validity).....ใช้วิธี.....

11. การตั้งสมมติฐานการวิจัย

- () 11.1 ทางเดียว
- () 11.2 สองทาง
- () 11.3 ไม่มีสมมติฐาน

12. การวิเคราะห์ข้อมูล

- () 12.1 การวิเคราะห์โดยเครื่องคอมพิวเตอร์
 - () 12.1.1 โปรแกรม SPSS
 - () 12.1.2 โปรแกรมอื่น ๆ (ระบุ).....
- () 12.2 วิเคราะห์เองด้วยเครื่องคำนวณ
- () 12.3 อื่น ๆ (ระบุ).....

13. ประเภทเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- () 13.1 แบบสังเกต
- () 13.2 แบบสัมภาษณ์
- () 13.3 แบบสอบถาม
- () 13.4 มาตรวัดทัศนคติ
- () 13.5 แบบทดสอบ
- () 13.6 อื่น ๆ (ระบุ).....

14. สถิติที่ใช้

14.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

- () จำนวน/ความถี่ (F)
- () ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
- () ร้อยละ (%)
- () ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
- () อื่น ๆ (ระบุ)

14.2 สถิติทดสอบคุณภาพเครื่องมือได้แก่

- () ดัชนีความสอดคล้อง (1C)
- () ค่าความยาก – ง่าย (Difficulty :P)
- () ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ด้วยวิธี
 - () t – test
 - () item to total correlation (r)
 - () อื่น ๆ ระบุ

- () ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธี
 - () KR20
 - () KR21
 - () Alpha - Coefficient (d)
 - () อื่น ๆ ระบุ.....

15. สถิติทดสอบสมมติฐาน

- () 15.1 หาค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) แบบ
 - () Pearson
 - () Chi - Square (X^2)
 - () Spearman Rank
 - () อื่น ๆ ระบุ
- () 15.2 เปรียบเทียบแบบ
 - () t-test
 - () Z - test
 - () Chi - Square (X^2)
 - () F-test (ANOVA) แล้วทดสอบคู่ด้วยวิธี
 - () Newman - keils
 - () Scheffe'
 - () อื่น ๆ ระบุ
 - () การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANCOVA)
 - () สถิติอื่น ๆ (ระบุ)
- () 15.3 Multiple Regression วิธี
 - () Stepwise () enter () backward () forward
- () 15.4 อื่น ๆ (ระบุ)

16. ผลการศึกษาสหสัมพันธ์

ตัวแปร 1	ตัวแปร 2	ค่า r	ค่า (X^2)	P
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				

17. ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่าง 2 กลุ่ม (t-test, Z-test, X^2)

1. ตัวแปรต้น / ตัวแปรตาม.....	N	ค่าเฉลี่ย	SD	t/z/ X^2	P
.....					
.....					
.....					
2. ตัวแปรต้น / ตัวแปรตาม.....					
.....					
.....					
.....					
3. ตัวแปรต้น / ตัวแปรตาม.....					
.....					
.....					
4. ตัวแปรต้น / ตัวแปรตาม.....					
.....					
.....					
.....					

19. การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

19.1 การอภิปรายผล

This image shows a full page of white paper with horizontal dotted lines, typical of primary school writing paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There is no handwriting or other markings on the paper.

19.2 ข้อเสนอแนะการวิจัย.....

[illegible]

ภาคผนวก ข
รายงานชิ้นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอาจารย์
มหาวิทยาลัยของรัฐ
ปี พ.ศ. 2536 – 2546 จำนวน 44 เรื่อง

ภาคผนวก ข
รายงานชื่องานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ
ปี พ.ศ. 2536 – 2546 (จำนวน 44 เรื่อง)

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล ผู้วิจัย	ชื่องานวิจัย	ปี	สถาบันการศึกษา
1	ภัทรฤดี สุพัฒโสภณ	วิเคราะห์บทบาทของอาจารย์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช	2536	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2	สุชาดา หอศิริธรรม	การศึกษาสภาพการพัฒนาอาจารย์ของ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	2537	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3	สุรเชษฐ์ ชีระมณี	การศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจของการเป็น อาจารย์ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่	2537	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
4	อัจฉรา ปัทมะวิภาค	การวิเคราะห์บทบาทของอาจารย์ที่ ปรึกษาวิชาการสาขาวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีในมหาวิทยาลัยของรัฐตาม ทฤษฎีของวินสตัน และคณะ	2537	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
5	ศรียรัตน์ บุญอุริยะ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ และข้าราชการในมหาวิทยาลัย รามคำแหงที่มีต่อแบบผู้นำ	2538	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
6	จิรวัดน์ วีรังกร	รูปแบบการพัฒนาอาจารย์ที่ปรึกษาฝ่าย กิจกรรมนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ของรัฐประเภทจำกัดรับ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย	2539	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
7	ปราณี อมรรัตนศักดิ์	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ นิเทศก์ ตามการรับรู้ของอาจารย์ พี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกสอน	2539	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
8	พรพิมล โกลิภาพ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน การสอนเสริมของอาจารย์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช	2539	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
9	วินัย อุดมทรัพย์	การศึกษาการปฏิบัติงานของคณาจารย์ ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง	2539	สถาบันเทคโนโลยีพระจอม เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล ผู้วิจัย	ชื่องานวิจัย	ปี	สถาบันการศึกษา
10	สุชาดา ปภาพจน์	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถใน การผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	2539	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
11	สุนทรชาติ เชียรพิเชษฐ	การวิเคราะห์วัฒนธรรมอาจารย์ สถาบันอุดมศึกษาไทย	2539	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
12	กนกวรรณ มณเฑียร	การประเมินการสอนของอาจารย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ตามทัศนะของนิสิต	2540	มหาวิทยาลัยบูรพา
13	ขวัญฤดี ขวัญวิเชียร	การศึกษาองค์ประกอบบุคลิกภาพและ ประสิทธิผลของการทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยระบบราชการและระบบใน กำกับของรัฐบาล	2540	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
14	นงเยาว์ บัวคำ	ภาระงานสอนของอาจารย์คณะ ศึกษาศาสตร์ ปีการศึกษา 2540	2540	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
15	มยุรี อนุมานราชธน	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพอใจใน การทำงานของอาจารย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	2540	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
16	วรรณารณ แสงมณี	การศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึง พอใจและความไม่พึงพอใจในงานของ อาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาล	2540	สถาบันเทคโนโลยีพระจอม เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
17	เดชา พริ้งล้าภู	การพัฒนาคณาจารย์ใน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	2541	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
18	ทัศนีย์ ธรานนท์	ปัจจัยบางประการที่มีความสัมพันธ์กับ การวิจัยของอาจารย์สาขาสังคม ศาสตร์ ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขต กรุงเทพมหานคร	2541	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
19	นรินทร์ ทินกร ณ อยุธยา	ปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ	2541	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
20	ผกาพันธ์ วุฒิศักดิ์	ความสัมพันธ์ระหว่างความยุ่งยาก ประจำวันกับความเข้มแข็งอดทนของ อาจารย์มหาวิทยาลัย	2541	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล ผู้วิจัย	ชื่องานวิจัย	ปี	สถาบันการศึกษา
21	ศุภนิมิต ณ เชียงใหม่	การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของ อาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	2541	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
22	ศรีสุพรรณ ภิรมย์ทอง	ปัญหาและความต้องการในการทำงาน วิจัยของอาจารย์และผู้ช่วยวิชาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	2541	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
23	ศักดิ์ดา จันทร์ประเสริฐ	การใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการเข้าถึง สารสนเทศของอาจารย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น	2541	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
24	สภาอาจารย์	สถานภาพและบทบาทของอาจารย์ มหาวิทยาลัยของรัฐ : สภาวะปัจจุบัน ปัญหา ปัจจัยสาเหตุและอนาคต	2541	สถาบันบัณฑิต พัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า)
25	สัททยา ดำรงเกียรติศักดิ์	การพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย แม่โจ้	2541	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
26	สุวรรณ วังโสภณ	การศึกษากระบวนการการพัฒนา อาจารย์ของคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย	2541	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
27	อังสนา สุกจัน	การพัฒนาข้าราชการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	2541	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
28	ดวงดาว พันธุ์ตพงษ์	ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน วิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนคริน ทรวิโรฒ	2542	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
29	บันเทิง สุพจน์	คุณลักษณะของอาจารย์ที่ปรึกษา กิจกรรมนิสิตในทัศนะของอาจารย์ที่ ปรึกษากิจกรรมนิสิตและนิสิตจุฬาล งกรณ์มหาวิทยาลัย	2542	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
30	วินัย ดำสุวรรณ	การศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อการมุ่งวิจัย เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของ อาจารย์มหาวิทยาลัย	2542	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
31	ดวงใจ ช่วยตระกูล	ประสิทธิผลของทุนพัฒนาอาจารย์ ใหม่ และนักวิจัยใหม่ ในจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย	2543	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล ผู้วิจัย	ชื่องานวิจัย	ปี	สถาบันการศึกษา
32	ธราวรรณ พลหาญ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม	2543	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
33	นริสา จิตรสมนึก	การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยใน กำกับรัฐ : ความคาดหวังกับการ พัฒนาการบริหารงานบุคคลของ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	2543	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
34	จรินทร์ เสโตบล	ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับทัศนะ ต่อการทำงานวิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร	2544	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
35	ทองอินทร์ อังคนานุกุล	ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ เกี่ยวกับคุณลักษณะของอาจารย์ สถาบันอุดมศึกษาในเขตภาคกลาง	2544	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
36	ธนพร นาคอำไพ	การวิเคราะห์ผลการประเมินการสอน ของอาจารย์ โดยผู้สอนและนิสิตคณะครุ ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	2544	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
37	เบญจพร หน่อชาย	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแนวโน้มการออก จากงานของอาจารย์ : กรณีศึกษา เปรียบเทียบระหว่างอาจารย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และอาจารย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้	2544	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
38	เลขา กบิลสิงห์	บทบาทและคุณลักษณะอาจารย์ที่ ปรึกษาตามความคิดเห็นของนักศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษาเขตจังหวัด นครปฐม	2544	มหาวิทยาลัยศิลปากร
39	หฤทัย ศิริสินอุดมกิจ	การพัฒนาระบบอาจารย์ที่ปรึกษาระดับ ปริญญาตรีของ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	2544	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
40	จิรพันธ์ เครือสาร	บทบาทหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษา นักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น	2545	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
41	พงษ์พัชรินทร์ พุทธวัฒน์	กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยของ อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ	2545	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล ผู้วิจัย	ชื่องานวิจัย	ปี	สถาบันการศึกษา
42	วิเรืองรอง รัตนวิไลสกุล	การศึกษาคุณลักษณะครูพึงประสงค์ ของนักศึกษาและอาจารย์สถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	2545	สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าธนบุรี
43	นิรมล เลิศวีระวัฒน์	การศึกษาสภาพการบริหารงานอาจารย์ ที่ปรึกษาวิชาการในมหาวิทยาลัย ศิลปากร	2546	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
44	นัสสี ทรัพย์บัญญัติ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง	2546	มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวดวงพร อุ่ณจิตต์
วันเดือนปีเกิด	12 ธันวาคม 2520
สถานที่เกิด	อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	203 – 205 ถนนพระสุเมรุ แขวงตลาดยออด เขตพระนคร กรุงเทพฯ 10200
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	รองผู้จัดการฝ่ายขาย สาขาบางลำพู กรุงเทพฯ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท สมใจนึกเฮ้าส์ จำกัด
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2539	จบมัธยมปลายที่โรงเรียนพระโขนงพิทยาลัย
พ.ศ. 2543	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาสังคมศึกษา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
พ.ศ. 2549	การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ