

การวิเคราะห์จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อการได้รับตำแหน่งทางวิชาการ
ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ปริญญานิพนธ์
ของ
รัฐพล พรหมสะอาด

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา

รัฐพล พรหมสะอาด. (2547). การวิเคราะห์จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อการได้รับตำแหน่งทางวิชาการของ
อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. ปรินซ์นิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : อาจารย์ ดร. สุวพร
เข็มเฮง, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระวีวรรณ พันธุ์พานิช

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบและวิเคราะห์จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อการได้รับ
ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ที่ปฏิบัติงาน
สอนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2546 จำนวน 522 คน แบ่งออกเป็นอาจารย์
ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 261 คน และอาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 261
คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบสองขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้มี 1 ฉบับ แบ่งเป็น 8 ตอน ตอนที่ 1 เป็น
แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของอาจารย์ และตอนที่ 2 - 8 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน
ประมาณค่า วัดความเชื่ออำนาจภายในตน เจตคติต่อวิชาชีพครู เจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ
ลักษณะมุ่งอนาคต การสนับสนุนของผู้บริหาร การพัฒนาตนเอง และความรับผิดชอบ ซึ่งตัวแปรที่ใช้
ในการศึกษาครั้งนี้ มี 10 ตัวแปร

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการและ
กลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการมี 6 ตัวแปร ประกอบด้วย ประสิทธิภาพในการทำงาน(X_3)
วุฒิการศึกษา(X_2) ความเชื่ออำนาจภายในตน(X_4) การสนับสนุนของผู้บริหาร(X_8) ความรับผิดชอบ(X_{10})
และเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ(X_6) โดยตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปร สามารถพยากรณ์การเป็นสมาชิก
ของกลุ่มอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการได้ถูกต้องร้อยละ 74.5 กลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่ง
ทางวิชาการสามารถพยากรณ์ได้ถูกต้องร้อยละ 80.8 และสามารถพยากรณ์ทั้งสองกลุ่มได้ถูกต้อง
ร้อยละ 77.6 มีสมการจำแนกคือ

$$Y = .876X_3 + .380X_2 + .333X_4 + .300X_8 - .295X_{10} + .286X_6$$

ตัวแปรสำคัญที่ให้น้ำหนักในการจำแนกความแตกต่างของกลุ่มอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทาง
วิชาการและกลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน(X_3) และ
วุฒิการศึกษา(X_2)

เมื่อพิจารณาแนวโน้มของตัวแปรในสมการจำแนกพบว่า ตัวแปรประสิทธิภาพในการทำงาน
(X_3) วุฒิการศึกษา(X_2) ความเชื่ออำนาจภายในตน(X_4) การสนับสนุนของผู้บริหาร(X_8) และเจตคติต่อ
การทำผลงานทางวิชาการ(X_6) เป็นตัวแปรที่มีแนวโน้มจะเป็นลักษณะของกลุ่มอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่ง
ทางวิชาการ ยกเว้นความรับผิดชอบ(X_{10}) เป็นตัวแปรที่มีแนวโน้มจะเป็นลักษณะของกลุ่มอาจารย์ที่
ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ

Ratthapol Phromsard. (2004). *A Discriminant Analysis of Factors Contributed to the Appointment of Academic Ranking of Instructors in Private Higher Education Institutes*. Master thesis, M.Ed. (Educational Measurement). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Dr.Suwaporn Semheng, Asst. Prof. Raweewan Panpanich.

The purposes of this research were to compare and discriminate factors contributed to the appointment of academic ranking of instructors in private higher education institutes. The samples were a number of 522 instructors teaching in private higher education institutes in the first semester of 2003 academic year. These instructors consisted of two groups. The first group was 261 carrying titles of professors, associate professors and assistant professors. The second group was 261 instructors without titles. The two-stage sampling technique was used to select the sample from private higher education institutes. Eight parts of questionnaires were used as the instruments for data collection. The first part of questionnaires involved the academic background and working experience. The second to eighth part were questionnaires on internal locus of control, attitude towards the teaching profession, attitude towards the conducting of academic performance, future orientation, support of administration, self-development and responsibility. There were ten variables used in the analysis.

The finding revealed that there were only six variables discriminating the two groups of instructors. These variables were working experience(X_3), academic background(X_2), internal locus of control(X_4), support of administration(X_8), responsibility(X_{10}) and attitude towards the conducting of academic performance(X_6). The variable was able to predict correctly 74.5 percent of instructors with academic titles, 80.8 percent of instructors without academic titles and 77.6 percent of both groups. The discriminant function was as follow :

$$Y = .876X_3 + .380X_2 + .333X_4 + .300X_8 - .295X_{10} + .286X_6$$

The important variables that could discriminate between the two groups were working experience(X_3) and academic background(X_2).

Discriminant variables which tended to be the characteristic of instructors with academic titles were working experience(X_3), academic background(X_2), internal locus of control(X_4), support of administration(X_8) and attitude towards the conducting of academic performance(X_6), while responsibility(X_{10}) tended to be the characteristic of instructors without academic titles.

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเพราะได้รับความกรุณาจาก อาจารย์ ดร. สุวพร เข้มแข็ง ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ระวีวรรณ พันธุ์พานิช กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตน์ และรองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์ กรรมการสอบปากเปล่าที่แต่งตั้งเพิ่มเติม ที่ได้ให้แนวคิด ข้อเสนอแนะ และแก้ไขข้อบกพร่องในการจัดทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่าน

ขอขอบพระคุณอาจารย์ในภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษาที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาสนับสนุน ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะและใส่ใจดูแลกระทั่งผู้วิจัยสำเร็จการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร. ส. วาสนา ประवालพฤษ์ รองศาสตราจารย์ นิภา ศรีไพโรจน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทา สุรักษา นางสาวพรทิพา เชื้อวัฒนากุล และรองศาสตราจารย์ ดร. ศิวะศิษย์ ชำของ ที่สละเวลาตรวจสอบให้ข้อเสนอแนะและคำแนะนำ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และคณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยรังสิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยศรีปทุม มหาวิทยาลัยเกริก มหาวิทยาลัยพายัพ มหาวิทยาลัยสยาม มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น มหาวิทยาลัยคริสเตียน มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต และวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ที่ให้ความร่วมมือในการหาคุณภาพของเครื่องมือ และเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ตลอดจนได้รับความกรุณาจากเจ้าหน้าที่ของสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยที่ช่วยประสานงานกับสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทำให้ผู้วิจัยทำปริญญานิพนธ์จนสำเร็จ ผู้วิจัยขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ความสำเร็จในการศึกษาต่อระดับปริญญาโท เป็นเพราะได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บริหารและข้าราชการสำนักกิจการสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทบวงมหาวิทยาลัย ที่อนุญาตให้ผู้วิจัยลาศึกษาต่อเต็มเวลา ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือในการสร้างเครื่องมือและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำปริญญานิพนธ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งต่อความกรุณาและขอขอบคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

สุดท้าย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ แด่บุญคุณของบิดา มารดาที่ได้สนับสนุน ให้ความช่วยเหลือ เป็นกำลังใจ และเอื้ออาทรแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี

รัฐพล พรหมสะอาด

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	4
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	4
ตัวแปรที่ศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ข้อตกลงเบื้องต้น.....	7
สมมติฐานของการวิจัย	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการกิจและบทบาทของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.....	8
เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งทางวิชาการ.....	10
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการได้รับตำแหน่งทางวิชาการ	19
การวิเคราะห์จำแนก.....	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	49
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	58
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง	58
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	59
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	67
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	74
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
การนำเสนอข้อมูล.....	74
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	83
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	83
สมมติฐานของการวิจัย.....	83
กลุ่มตัวอย่าง.....	83
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	83
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	84
สรุปผลการวิจัย.....	85
อภิปรายผล	85
ข้อเสนอแนะ	88
 บรรณานุกรม	 90
 ภาคผนวก.....	 99
 ประวัติย่อผู้วิจัย	 133

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญสำหรับประเทศชาติ เพราะทำให้ประชาชนมีศักยภาพ มีความสามารถในการดำรงชีวิตในฐานะปัจเจกชน และเป็นสมาชิกของสังคมแห่งชาติ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 15 และมาตรา 16 ได้บัญญัติถึงการจัดการศึกษาว่า มี 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย สำหรับการศึกษาในระบบนั้น จำแนกเป็น 2 ระดับ คือ การศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาระดับอุดมศึกษา (สำนักนายกรัฐมนตรี. 2542 : 11) ซึ่งการศึกษาระดับอุดมศึกษาถือได้ว่าเป็นการศึกษาที่มีการลงทุนมาก แต่ก็มีความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศเป็นอย่างยิ่งเช่นกัน เนื่องจากการศึกษาระดับสูงที่สร้างทรัพยากรกำลังคนที่คั่งคั่ง สร้างสรรค์วิทยาการในแขนงต่างๆ ให้ก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้ง ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าความเจริญของประเทศขึ้นอยู่กับบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษา (ประกอบ บุปรัตน์ และคนอื่นๆ. 2533 : 1)

จากนโยบายที่ผ่านมากำหนดให้ภาครัฐเป็นผู้จัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเพียงฝ่ายเดียวนั้น ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างเพียงพอ เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีขีดจำกัดในการรับนักศึกษาเข้าศึกษาต่อ ถึงแม้ว่าจะได้พยายามขยายการรับนักศึกษาเพิ่มแล้วก็ตาม ดังนั้นเพื่อเป็นการรองรับนักเรียนที่พลาดหวังจากการสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเป็นการสักระบายไปศึกษาต่อยังต่างประเทศ รัฐจึงเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนที่มีศักยภาพ ความสามารถและมีคุณสมบัติที่เหมาะสมเข้ามาร่วมรับภาระในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2519 : 1 ; ประกอบ บุปรัตน์ และคนอื่นๆ. 2533 : 3) โดยกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนดำเนินการตามภารกิจหลักเช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ทั้งในด้านการสอน การวิจัย การให้บริการทางวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2535 : 4)

ในระยะเริ่มแรกที่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยเอกชน เมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2512 มีวิทยาลัยเอกชนที่ได้รับอนุญาตให้เปิดดำเนินการ 6 วิทยาลัย คือ วิทยาลัยเกริก วิทยาลัยกรุงเทพ วิทยาลัยไทยสุริยะ วิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ วิทยาลัยพัฒนา และวิทยาลัยการพาณิชย์ (ประกอบ บุปรัตน์ และคนอื่นๆ. 2533 : 4 - 5) ปัจจุบันมีสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ทบวงมหาวิทยาลัยได้อนุญาตให้เปิดดำเนินการแล้ว จำนวน 54 สถาบัน (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2545ก : 56) ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาเอกชนดังกล่าวกระจายอยู่ทั่วประเทศและเปิดดำเนินการเรียนการสอนครบทั้งระดับปริญญาตรี ประกาศนียบัตรบัณฑิต ปริญญาโท และปริญญาเอก ในหลักสูตรภาษาไทยและหลักสูตรนานาชาติกว่า 921 สาขาวิชา มีนักศึกษาประมาณ 85,260 คน (ข้อมูล ณ เดือนมีนาคม 2545) ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงได้รับความสนใจและความคาดหวังเป็นอย่างสูงจากสังคมให้ปฏิบัติ

ภารกิจตามบทบาทหน้าที่ของการศึกษาระดับอุดมศึกษาได้อย่างเต็มที่ ทั้งในด้านการผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่เหมาะสมในด้านการวิจัยบุกเบิก แสวงหาความรู้และแนวทางแก้ปัญหาใหม่ๆ ที่สนองความต้องการของสังคม สามารถบริการวิชาการเพื่อเผยแพร่ความรู้ความคิดให้เกิดประโยชน์สุขต่อปวงชน และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งเป็นเอกลักษณ์และรากฐานของความเป็นชาติและอารยประเทศ (ทบวงมหาวิทยาลัยและสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย. 2540 : 2)

จากความคาดหวังของสังคม จำเป็นอย่างยิ่งที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องสร้างศรัทธา ภาพพจน์ และความเชื่อมั่นให้บุคคลทั่วไปยอมรับในคุณภาพ มาตรฐานการจัดการศึกษาของสถาบัน ซึ่งต้องอาศัยองค์ประกอบหลายองค์ประกอบด้วยกัน ได้แก่ ความสมบูรณ์ของเนื้อหาวิชาในหลักสูตร ระบบการคัดเลือกนักศึกษาที่ดี ระบบการวัดผลและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีคณาจารย์ผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถสูง (ศิริ สืบกระพันธ์. 2525 : 11) สำหรับคณาจารย์นั้นถือว่ามีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากการวัดมาตรฐานการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษามักถือเกณฑ์ว่า ถ้ามีคณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิเพียบพร้อมทั้งด้านปริมาณและคุณภาพแล้ว ก็เป็นสิ่งที่เชื่อถือว่ามาตรฐานการศึกษาจะดีตามไปด้วย (วิจิตร ศรีสอาน. 2518 : 71) และจะเห็นได้จากการเลือกสถาบันอุดมศึกษาเพื่อเข้าศึกษาของนักศึกษา ที่มักจะให้ความนิยมกับสถาบันอุดมศึกษาที่มีชื่อเสียง โดยที่ความมีชื่อเสียงของสถาบันอุดมศึกษานั้นอาจเป็นสถาบันเก่าแก่ แต่ถ้าวิเคราะห์ให้ลึกซึ้งมักจะพบว่าความมีชื่อเสียงและความเป็นที่นิยมของสถาบันอุดมศึกษาจะเกี่ยวข้องกับความคุณภาพของคณาจารย์เสมอ (นพ ศรีบุญนาท. 2540 : 173)

คุณภาพของคณาจารย์สามารถพิจารณาได้จาก คุณวุฒิ ประสบการณ์ในการทำงาน ภาระงานสอน การควบคุมวิทยานิพนธ์ และชื่อเสียงทางวิชาการ (อาทิตยา ดวงมณี. 2541 : 82) นอกจากสิ่งที่ได้กล่าวถึงข้างต้น สิ่ง que แสดงให้เห็นถึงคุณภาพหรือความเป็นบุคคลชั้นนำในวงวิชาการของผู้มีอาชีพอาจารย์หรือนักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาก็คือ ผลงานทางวิชาการ (อุทัย บุญประเสริฐ. 2543 : 44) เนื่องจากหน้าที่ในการแสวงหาความรู้คือ ภารกิจในการวิจัย ส่วนหน้าที่ในการเผยแพร่ความรู้ก็คือ ภารกิจในการสอน การเผยแพร่ทางวิชาการในรูปของผลงานทางวิชาการและการให้บริการชุมชน กระบวนการต่างๆ เหล่านี้ผลงานทางวิชาการจึงนับได้ว่าเป็นงานทางรูปธรรมที่ปรากฏแก่สายตาของบุคคลภายนอก เป็นเครื่องแสดงถึงความก้าวหน้าและความลึกซึ้งของความคิด เป็นสิ่งที่แสดงถึงความประณีต ละเอียดยรอบคอบของชาวสถาบันอุดมศึกษา และเป็นเครื่องบ่งชี้ว่าสถาบันอุดมศึกษาทำหน้าที่ในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสังคมไปสู่สิ่งที่ดีกว่า มีคุณค่ากว่าและเหมาะสมได้มากน้อยเพียงใด (ไพฑูรย์ สินลารัตน์. 2530 : 93)

จากความสำคัญของผลงานทางวิชาการ ทบวงมหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดให้อาจารย์ทำผลงานทางวิชาการและนำผลงานเหล่านั้นมาใช้ประกอบการพิจารณาการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งผลงานทางวิชาการที่นำมาเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการนั้นจะต้องเป็นผลงานที่มีเนื้อหาสาระทางวิชาการที่ถูกต้องสมบูรณ์ ทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ สอดแทรกความคิดริเริ่ม ประสบการณ์หรืองานวิจัยที่แสดงให้เห็นถึงความรู้ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน และสามารถนำไปใช้

เป็นแหล่งอ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้ (ทบทวนมหาวิทยาลัย. 2542 : 23 – 29) สำหรับการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการในแต่ละระดับนั้นจะต้องมีผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ สอดคล้องตามเกณฑ์ และ เหมาะสมกับตำแหน่งที่ขอ ดังนั้นตำแหน่งทางวิชาการจึงเป็นเครื่องพิสูจน์ให้เห็นถึงความรู้ความสามารถของอาจารย์ได้เป็นอย่างดี ยิ่งตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้นเท่าใดก็แสดงให้เห็นว่าอาจารย์มีความรู้ความสามารถสูงตามไปด้วย (ศิริ สืบกระพันธ์. 2525 : 16)

อย่างไรก็ตามจากการติดตามการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ผ่านมา พบว่าอาจารย์มีภาระงานมากไม่มีเวลาในการทำผลงานทางวิชาการ ขาดแคลนผู้ทรงคุณวุฒิและประสบการณ์ในการทำผลงานทางวิชาการ งบประมาณในการสนับสนุนมีค่อนข้างจำกัด การศึกษาค้นคว้าในเชิงวิชาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่อยู่ในเกณฑ์ต่ำทำให้การเขียนโครงการ การตั้งสมมติฐาน และ แนวความคิดในการวิจัยอยู่ในขอบเขตจำกัดแบบเดิม ขาดแคลนข้อมูลและเอกสารอ้างอิงในการทำผลงานทางวิชาการ ผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่องการทำผลงานทางวิชาการน้อย การค้นคว้าวารสาร รายงานการวิจัย และตำราต่างประเทศมีน้อยหรือเกือบไม่มี ส่วนใหญ่เป็นการอ้างอิง ค้นคว้าจากตำราที่มีผู้แปลและเรียบเรียงเป็นภาษาไทยไว้แล้วซึ่งไม่ทันสมัยเท่าที่ควร ส่งผลให้ไม่สามารถโน้มน้าวหรือ จูงใจอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนหันมาสนใจและพัฒนาตนเองทางวิชาการ ทำให้จำนวนอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มีตำแหน่งทางวิชาการเมื่อเทียบกับอาจารย์ทั้งหมด เท่ากับ 334 : 7,089 (ทบทวนมหาวิทยาลัย. 2544ก : 22 - 23) ซึ่งเป็นจำนวนที่ค่อนข้างน้อย

ดังนั้นเพื่อให้ทราบว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อการได้รับตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาเรื่องการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการและการทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ประจำของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผู้วิจัยจึงประสงค์ที่จะศึกษาค้นคว้าว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่มีส่วนส่งเสริม สนับสนุน และเอื้อให้อาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้รับตำแหน่งทางวิชาการ ทั้งนี้เพื่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะได้นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย วางแผนพัฒนาศักยภาพ และเสริมสร้างคุณภาพของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการได้รับและไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
2. เพื่อวิเคราะห์จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อการได้รับและไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ได้รับและไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งจะเป็นข้อมูลให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปใช้ในการกำหนดนโยบาย วางแผนพัฒนาศักยภาพ และเสริมสร้างคุณภาพของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์ประจำที่ปฏิบัติงานสอนในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2546 ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 16 สถาบัน จำนวน 7,089 คน จำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 334 คน และกลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 6,755 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์ประจำที่ปฏิบัติงานสอนในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2546 ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 12 สถาบัน จำนวน 522 คน จำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 261 คน และกลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 261 คน ที่ได้มาจากการสุ่มแบบ 2 ขั้นตอน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรปัจจัย ประกอบด้วย

- 1.1 ภาระงาน
- 1.2 วุฒิการศึกษา
- 1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน
- 1.4 ความเชื่ออำนาจภายในตน
- 1.5 เจตคติต่อวิชาชีพครู
- 1.6 เจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ
- 1.7 ลักษณะมุ่งอนาคต
- 1.8 การสนับสนุนของผู้บริหาร
- 1.9 การพัฒนาตนเอง
- 1.10 ความรับผิดชอบ

2. ตัวแปรจัดกลุ่ม ได้แก่ สถานภาพของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ

2.1 กลุ่มที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ

2.2 กลุ่มที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การวิเคราะห์จำแนก หมายถึง วิธีการแบ่งกลุ่มข้อมูลหรือหน่วยตัวอย่างออกเป็นกลุ่มย่อยหลาย ๆ กลุ่ม โดยอาศัยวิธีการทางสถิติ เพื่อให้ทราบว่าข้อมูลหรือหน่วยตัวอย่างที่อยู่ในกลุ่มเดียวกันมีคุณลักษณะใดบ้างที่เหมือนกัน สำหรับการศึกษาครั้งนี้จะศึกษาว่ามีตัวแปรอะไรบ้างที่สามารถแบ่งกลุ่มอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการและกลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการได้รับตำแหน่งทางวิชาการ หมายถึง ตัวแปรที่ส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อการได้รับตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ประกอบด้วย

2.1 ภาระงาน หมายถึง จำนวนชั่วโมงที่ใช้ในการบรรยาย การสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถพัฒนาการเรียนการสอนให้ก้าวหน้า ได้แก่ การควบคุม ให้คำปรึกษา เป็นผู้สอบวิทยานิพนธ์หรือปริญญานิพนธ์ การทำผลงานทางวิชาการ การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม เป็นต้น และงานที่เกี่ยวกับการดำรงตำแหน่งบริหารของสถาบัน ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี หัวหน้าภาควิชา/ฝ่าย และผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก

2.2 วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของอาจารย์ประจำ

2.3 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่ได้รับคำสั่งแต่งตั้งให้เป็นอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจนถึงปัจจุบัน

2.4 ความเชื่ออำนาจภายในตน หมายถึง การรับรู้ถึงสิ่งต่าง ๆ หรือ เหตุการณ์ที่ตนได้รับในการปฏิบัติงานเป็นผลมาจากการกระทำของตนเอง ส่งผลให้บุคคลเชื่อว่าเมื่อประสบความสำเร็จเป็นเพราะได้ใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถ ความกระตือรือร้น และความพยายามอย่างเต็มความที่ในการทำงาน เมื่อประสบความสำเร็จล้มเหลวเป็นเพราะได้ใช้ความพยายามในการทำงานน้อยเกินไปและมีแนวโน้มจะใช้ความพยายามทำงานให้มากขึ้น เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.5 เจตคติต่อวิชาชีพครู หมายถึง ความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมในทางบวกหรือลบต่อวิชาชีพครู ประกอบด้วย การเห็นคุณค่า ความสำคัญ ประโยชน์ ความผูกพัน ความภาคภูมิใจ และความปรารถนาที่จะดำเนินชีวิตต่อไปในขอบข่ายของวิชาชีพครู

2.6 เจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ หมายถึง ความคิด ความรู้สึก และแนวโน้มที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมในทางบวกหรือลบที่มีต่อการทำผลงานทางวิชาการ ประกอบด้วย การเห็นคุณค่า ให้ความสำคัญ มีความเลื่อมใสยินดี ใฝ่รู้ คิดค้น แสดงความคิดเห็น เสียสละและอุทิศเวลาให้กับการผลิตผลงานทางวิชาการ

2.7 ลักษณะมุ่งอนาคต หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่ให้ความสำคัญแก่ผลดี ผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากการกระทำในปัจจุบัน มีการวางแผนหรือวางแผนการปฏิบัติงานควบคุมตนเองให้ปฏิบัติไปตามขั้นตอนที่วางไว้ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่จะทำให้คุณภาพชีวิตในอนาคตดีขึ้น ทั้งในรูปของผลประโยชน์ตอบแทน รางวัล ชื่อเสียง เกียรติยศ และการยอมรับ

2.8 การสนับสนุนของผู้บริหาร หมายถึง แนวทางการดำเนินงานของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้อำนวยการศูนย์/สถาบัน คณบดี และหัวหน้าภาควิชาที่รับผิดชอบการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ในการส่งเสริมและสนับสนุนอาจารย์ให้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ดังนี้

2.8.1 การให้คำปรึกษาแนะนำ หมายถึง การจัดให้มีหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบทำหน้าที่ให้คำแนะนำการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ การประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์ในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการแก่อาจารย์ของสถาบัน ในรูปของการจัดประชุม ฝึกอบรมและออกเอกสารเผยแพร่เพื่อสร้างความเข้าใจในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ

2.8.2 การส่งเสริมการผลิตผลงานทางวิชาการ หมายถึง การกำหนดนโยบายในการทำงานผลงานทางวิชาการ การใช้เวลาอาจารย์สำหรับทำผลงานทางวิชาการ การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ การประสานกับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่ออ่านผลงานทางวิชาการ อำนวยความสะดวกเรื่องเงินทุนอุดหนุน วัสดุอุปกรณ์ และสื่อสิ่งพิมพ์ที่เอื้อต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ

2.8.3 การจูงใจ หมายถึง การกระตุ้น โน้มน้าวใจ ให้อาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอย่างเต็มใจ ด้วยการยกย่อง ชมเชย การให้บำเหน็จรางวัล การบำรุงรักษาการเพิ่มความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

2.9 การพัฒนาตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงความตระหนักหรือมุ่งมั่นในการปฏิบัติตน เพื่อแสวงหาความสำเร็จ ความก้าวหน้าในการทำงาน ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในรูปแบบต่างๆ จากแหล่งข้อมูลทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ได้แก่ การฝึกอบรม ดูงาน การประชุม สัมมนาทางวิชาการ และเป็นสมาชิกของสมาคมตามวิชาชีพของตน เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาใช้พัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.10 ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกถึงความตั้งใจ ความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของตนเอง เคารพระเบียบกฎเกณฑ์ มีความคิดริเริ่ม ติดตามผลงานที่ได้ปฏิบัติด้วยความมุ่งมั่น ยอมรับในสิ่งที่ตนเองได้ปฏิบัติลงไปทั้งที่เป็นผลดีผลเสียและพยายามปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองให้ดีขึ้น

3. **สถาบันอุดมศึกษาเอกชน** หมายถึง สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ทบวงมหาวิทยาลัยอนุญาตให้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2522 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535

4. **ตำแหน่งทางวิชาการ** หมายถึง ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ที่ได้รับการพิจารณาแต่งตั้งโดย

4.1 ทบวงมหาวิทยาลัย โดยคณะกรรมการสถาบันอุดมศึกษาเอกชนพิจารณาให้ความเห็นชอบแต่งตั้ง หรือ

4.2 สถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้รับมอบอำนาจการพิจารณาให้ความเห็นชอบแต่งตั้ง หรือ

4.3 ทบวงมหาวิทยาลัย โดยคณะกรรมการสถาบันอุดมศึกษาเอกชนหรือสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ได้รับมอบอำนาจแล้วแต่กรณี ให้ความเห็นชอบแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่ไม่สูงกว่าที่เคยดำรงตำแหน่งในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเดิม

5. **อาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ** หมายถึง บุคคลที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานสอนในตำแหน่งอาจารย์ประจำของสถาบันและได้รับตำแหน่งทางวิชาการ

6. **อาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ** หมายถึง บุคคลที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานสอนในตำแหน่งอาจารย์ประจำของสถาบันและไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ

ข้อตกลงเบื้องต้น

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษา พ.ศ. 2546 มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 ได้แบ่งหน่วยงานราชการในส่วนกลางของกระทรวงศึกษาธิการตามภาระงานของพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าว โดยมีการยุบรวมหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและจัดการศึกษามาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการทั้งหมด รวมถึงทบวงมหาวิทยาลัยซึ่งมีฐานะเทียบเท่ากับกระทรวงได้ไปสังกัดกระทรวงศึกษาธิการและเปลี่ยนชื่อเป็น สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีฐานะเทียบเท่ากับกรม

เพื่อมิให้เกิดความสับสนในการอ้างอิงถึงในบางหัวข้อที่ผู้วิจัยได้นำเสนอในงานวิจัยฉบับนี้จึงขอทำความเข้าใจมาในเบื้องต้น

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการได้รับและไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีความแตกต่างกัน

2. มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัย สามารถจำแนกกลุ่มอาจารย์ที่ได้รับและไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการได้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับภารกิจและบทบาทของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งทางวิชาการ
3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการได้รับตำแหน่งทางวิชาการ
4. การวิเคราะห์จำแนกประเภท
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับภารกิจและบทบาทของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

1.1 ภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เป็นสถานศึกษาของเอกชนที่ให้การศึกษาระดับอุดมศึกษาแก่นักศึกษาทุกผลัดรวมกันเกินเจ็ดคนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์ในการให้การศึกษ ส่งเสริมวิทยาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน การวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2535 : 2, 4) ซึ่งทบวงมหาวิทยาลัยได้กำหนดลักษณะของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแต่ละประเภทไว้ ดังต่อไปนี้ (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2536 : 4 - 5)

1.1.1 มหาวิทยาลัย

- 1) ดำเนินการให้การศึกษาด้านวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงหลายสาขาวิชาหรือหลายกลุ่มวิชา
- 2) ดำเนินการให้การศึกษเพื่อให้ประกาศนียบัตร อนุปริญญา ปริญญาทุกชั้น และประกาศนียบัตรบัณฑิต
- 3) มีภารกิจด้านการสอน การผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ

1.1.2 สถาบัน

- 1) ดำเนินการให้การศึกษาด้านวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งเน้นการสอนในสาขาวิชาใดหรือกลุ่มสาขาวิชาใดโดยเฉพาะ
- 2) ดำเนินการให้การศึกษเพื่อให้ประกาศนียบัตร อนุปริญญา ปริญญาทุกชั้น และประกาศนียบัตรบัณฑิต
- 3) มีภารกิจด้านการสอน การผลิตบัณฑิต การวิจัยและอาจกระทำภารกิจเกี่ยวกับการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม หรือการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติด้วยก็ได้

1.1.3 วิทยาลัย

- 1) ดำเนินการให้การศึกษาในด้านวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ในบางสาขาวิชา
- 2) ดำเนินการให้การศึกษาเพื่อให้ประกาศนียบัตร อนุปริญญา ปริญญาในชั้นที่ไม่สูงกว่าปริญญาโท และประกาศนียบัตรบัณฑิต
- 3) มีภารกิจด้านการสอน และการผลิตบัณฑิต และอาจกระทำการกิจเกี่ยวกับการวิจัย หรือการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม หรือการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติด้วยก็ได้

1.2 บทบาทของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2522 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 กำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีบทบาทในด้านให้การศึกษา ส่งเสริมวิทยาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ เช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ซึ่ง ประกอบ คุปรัตน์ (บัญชา สอจะบก. 2544 : 34 – 37 ; อ้างอิงจาก ประกอบ คุปรัตน์. 2539 : 196 – 199) ได้กล่าวถึง บทบาทของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไว้ดังนี้

1.2.1 บทบาทในการสอนและการผลิตบัณฑิต สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีหน้าที่รับผิดชอบในการสอนระดับอุดมศึกษา เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ ความสามารถในระดับสูง โดยจะต้องดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ภายใต้การดูแลของทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งเป้าหมายในการจัดการศึกษานั้นจะต้องตอบสนองความต้องการของประเทศทั้งปริมาณ คุณภาพ และสอดคล้องตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ

ทางด้านคุณภาพของการจัดการศึกษา สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะต้องจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพในด้านต่างๆ ตามความเหมาะสม เช่น การพัฒนาคุณภาพของอาจารย์ การจัดฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ ฝึกทักษะให้แก่อาจารย์ผู้สอน และอำนวยความสะดวกในเรื่องของอาคารสถานที่ให้แก่อาจารย์เป็นต้น ทั้งนี้ บทบาทหน้าที่ในการสอนและการผลิตบัณฑิตจะต้องดำเนินการให้สอดคล้องตามเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัยด้วย

1.2.2 บทบาทในการวิจัย ตามกฎหมาย ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2525) ออกตามความในพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2522 กำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีภารกิจในด้านการวิจัยควบคู่ไปกับการสอนและการผลิตบัณฑิต ดังนั้นสถาบันจะต้องจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบในด้านการวิจัย เพื่อทำหน้าที่เป็นแหล่งข้อมูล แหล่งความรู้ และประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมให้อาจารย์ทำงานวิจัยและเผยแพร่ผลงานดังกล่าวแก่บุคคลทั่วไป นอกจากนี้สถาบันควรสนับสนุนในเรื่องของงบประมาณ โดยไม่ควรหวังพึ่งทุนวิจัยจากรัฐเพียงฝ่ายเดียว

1.2.3 บทบาทในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม สถาบันอุดมศึกษาเอกชนสามารถดำเนินการได้หลายทาง เช่น การจัดโครงการทางด้านกฎหมาย ด้านบริหารธุรกิจ ด้านสุขภาพอนามัย และการประกอบอาชีพอื่นๆ การจัดประชุมสัมมนา จัดนิทรรศการหรือกิจกรรมเผยแพร่ความรู้

เป็นต้น นอกจากนี้สถาบันฯ อาจจัดตั้งหน่วยงานที่จะรับผิดชอบและประสานงานระหว่างสถาบันฯ กับ หน่วยงานภายนอก เพื่อให้มีการนำความรู้ทางวิชาการไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่สังคมอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.4 บทบาทการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ โดยจัดให้มีหน่วยงาน ดำเนินการส่งเสริม อนุรักษ์ และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมไทย อันเป็นเอกลักษณ์ของชาติให้คงอยู่ และ พัฒนาให้เจริญขึ้น ส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้า และการวิจัยความรู้ทางด้านศิลปะและวัฒนธรรมไทย อย่างกว้างขวาง ปลุกฝังให้นักศึกษาได้ซาบซึ้งและภาคภูมิใจในขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ และ วัฒนธรรมอันดีงามของชาติ ทั้งนี้อาจทำกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานราชการในเทศบาลต่างๆ เช่น ลอยกระทง เข้าพรรษา เป็นต้น

สรุปได้ว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นสถาบันการศึกษาของเอกชน มี 3 ประเภทคือ มหาวิทยาลัย วิทยาลัย และสถาบัน มีหน้าที่ให้การศึกษาด้านวิชาการและวิชาชีพเพื่อให้ ประกาศนียบัตร อนุปริญญา ปริญญาทุกชั้น และประกาศนียบัตรบัณฑิตแก่นักศึกษา นอกจาก การเรียนการสอนแล้ว สถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องดำเนินงานด้านการวิจัย บริการทางวิชาการ แก่สังคมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติเช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

2. เอกสารที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งทางวิชาการ

2.1 มาตรฐานกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

ทบวงมหาวิทยาลัย (ม.ป.ป. : 1 – 21) ได้แบ่งตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ออกเป็น 4 ระดับ คือ อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ซึ่งแต่ละตำแหน่งมีหน้าที่และ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง การนับระยะเวลา ผลการสอน ผลงานทางวิชาการ และวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ในการวิจัยครั้งนี้จะขอลำถึงเฉพาะ ตำแหน่งทางวิชาการระดับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ดังนี้

2.1.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์

2.1.1.1 หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การศึกษา การอบรม การวิจัยค้นคว้าใน สาขาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง การให้คำแนะนำปรึกษาแก่นิสิตนักศึกษา การให้บริการทางวิชาการแก่ สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2.1.1.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ดำเนินการสอนวิชาการหรือวิชาชีพชั้นสูงในสาขาวิชาต่างๆ ตามที่ได้รับ มอบหมาย ควบคุมและตรวจสอบการวิจัยค้นคว้าอันเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาของนักศึกษา เป็นที่ปรึกษาของ นักศึกษาทางด้านวิชาการและกิจกรรมนิสิตนักศึกษา ค้นคว้าและวิจัยทางวิชาการชั้นสูง ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2.1.1.3 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

1) กรณีได้รับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าได้ไม่ต่ำกว่านี้ในสาขาวิชาที่มีการสอนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ/สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่า 9 ปี มีความรู้ความสามารถและความชำนาญในการสอน มีผลงานทางวิชาการโดยได้ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด หรือ

2) กรณีได้รับปริญญาโทหรือเทียบเท่าได้ไม่ต่ำกว่านี้ในสาขาวิชาที่มีการสอนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ/สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี มีความรู้ความสามารถและความชำนาญในการสอน มีผลงานทางวิชาการโดยได้ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด หรือ

3) กรณีได้รับปริญญาเอกหรือเทียบเท่าได้ไม่ต่ำกว่านี้ในสาขาวิชาที่มีการสอนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ/สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี มีความรู้ความสามารถและความชำนาญในการสอน มีผลงานทางวิชาการโดยได้ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด

2.1.1.4 การนับระยะเวลา

การนับระยะเวลาที่เคยเป็นอาจารย์รวมเป็นเวลาในการเสนอขอดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ให้คำนวณนับ ดังนี้

1) กรณีเคยเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ/สถาบันอุดมศึกษาเอกชนอื่น

- อาจารย์ประจำและได้สอนวิชาใดวิชาหนึ่งให้คำนวณนับรวมได้เต็มเวลาที่สอน หากได้รับวุฒิสูงขึ้นในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ ให้คำนวณนับรวมเวลาก่อนกับหลังจากที่ได้รับวุฒิสูงขึ้นตามอัตราส่วนของระยะเวลาที่ทำการสอน

- อาจารย์พิเศษและได้สอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งซึ่งเทียบเท่าได้ไม่น้อยกว่า 2 หน่วยกิต ในระบบทวิภาค ให้คำนวณนับรวมเวลาได้สามในสี่ของเวลาที่สอน

2) กรณีเคยเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย/สถาบันในต่างประเทศที่คณะกรรมการสถาบันอุดมศึกษาเอกชนรับรอง

- อาจารย์ประจำ ให้คำนวณนับรวมได้เต็มเวลาที่สอน

- อาจารย์พิเศษสอนวิชาใดวิชาหนึ่งซึ่งเทียบเท่าได้ไม่น้อยกว่า 2 หน่วยกิต ในระบบทวิภาค ให้คำนวณนับรวมเวลาได้สามในสี่ของเวลาที่สอน

2.1.1.5 ผลการสอน

ผู้เสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์จะต้องมีชั่วโมงสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และได้ทำการสอนได้ผลดี สมความมุ่งหมายสามารถประเมินได้

2.1.1.6 ผลงานทางวิชาการ

ผู้เสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์จะต้องมีผลงานทางวิชาการประกอบด้วย

- 1) มีเอกสารประกอบการสอนที่ผลิตขึ้นไม่น้อยกว่า 1 รายวิชา ซึ่งมีคุณภาพดีและได้ใช้ประกอบการสอนมาแล้ว และ
- 2) มีงานแต่ง เรียบเรียง แปลหนังสือ หรือเขียนบทความทางวิชาการ ซึ่งมีคุณภาพดีและได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่มาแล้วตามเกณฑ์ที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด หรือ
- 3) ผลงานวิจัยซึ่งมีคุณภาพดี และได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนดมาแล้ว โดยไม่นับงานวิจัยที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา หรือประกาศนียบัตรใดๆ หรือ
- 4) ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นที่สามารถประเมินคุณค่าเทียบได้กับ ข้อ 2) หรือข้อ 3)

2.1.2 รองศาสตราจารย์

2.1.2.1 หน้าที่และความรับผิดชอบ (เช่นเดียวกันกับผู้ช่วยศาสตราจารย์)

2.1.2.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (เช่นเดียวกันกับผู้ช่วยศาสตราจารย์)

2.1.2.3 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ได้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี มีความรู้ความสามารถและความชำนาญพิเศษในการสอน และมีผลงานทางวิชาการ โดยผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด

2.1.2.4 ผลการสอน

ผู้เสนอขอตำแหน่งรองศาสตราจารย์จะต้องมีชั่วโมงสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และได้ทำการสอนได้ผลดีสมความ มุ่งหมายสามารถประเมินได้

2.1.2.5 ผลงานทางวิชาการ

ผู้เสนอขอตำแหน่งรองศาสตราจารย์จะต้องมีผลงานทางวิชาการประกอบด้วย

- 1) มีเอกสารคำสอนที่ผลิตขึ้นไม่น้อยกว่า 1 รายวิชา ซึ่งมีคุณภาพดีและได้ใช้ประกอบการสอนมาแล้ว และ

2) มีงานแต่ง เรียบเรียง แปลตำราหรือหนังสือที่ใช้ประกอบการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ซึ่งมีคุณภาพดีและได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนดมาแล้ว หรือ

3) ผลงานวิจัยซึ่งมีคุณภาพดี และได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนดมาแล้ว ทั้งนี้ ไม่นับงานวิจัยที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใดๆ หรือ

4) ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นที่สามารถประเมินคุณค่าเทียบได้กับ ข้อ 2) หรือข้อ 3)

ผลงานทางวิชาการตามข้อ 2), 3) และ 4) จะต้องไม่ซ้ำกับผลงานที่ได้เคยใช้สำหรับการพิจารณาแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์มาแล้ว ทั้งนี้ จะต้องมียผลงานทางวิชาการที่เพิ่มขึ้นหลังจากได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ด้วย

2.1.3 ศาสตราจารย์

2.1.3.1 หน้าที่และความรับผิดชอบ (เช่นเดียวกันกับผู้ช่วยศาสตราจารย์)

2.1.3.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

สอนวิชาการหรือวิชาชีพชั้นสูงในสาขาวิชาต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมายควบคุมและตรวจสอบการวิจัยค้นคว้าอันเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาของนักศึกษา เป็นที่ปรึกษาของนักศึกษาทางด้านวิชาการและกิจกรรมนิสิตนักศึกษา ให้แนะนำปรึกษาทางด้านวิชาการแก่คณาจารย์ค้นคว้าและวิจัยทางวิชาการชั้นสูง ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

2.1.3.3 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ได้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี มีความรู้ความสามารถและความชำนาญพิเศษในการสอนและมีผลงานทางวิชาการ โดยผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด

2.1.3.4 ผลการสอน

ผู้เสนอขอตำแหน่งศาสตราจารย์จะต้องมีชั่วโมงสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีความเชี่ยวชาญในการสอน และได้ทำการสอนได้ผลดีสมความมุ่งหมายสามารถประเมินได้

2.1.3.5 ผลงานทางวิชาการ

ผู้เสนอขอตำแหน่งศาสตราจารย์อาจเสนอผลงานทางวิชาการได้ 2 วิธี ดังนี้
วิธีที่ 1

1) เสนองานแต่ง เรียบเรียงตำราหรือหนังสือที่ใช้ประกอบการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยไม่น้อยกว่า 1 เล่ม ซึ่งมีคุณภาพดีมากและได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่มาแล้วตามเกณฑ์ที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนดมาแล้ว และ

2) ผลงานวิจัยซึ่งมีคุณภาพดีมาก และได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนดมาแล้ว ทั้งนี้ ไม่นับงานวิจัยที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใดๆ หรือ

3) มีผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นที่สามารถประเมินคุณค่าเทียบได้กับ ข้อ 2)

วิธีที่ 2

1) เสนองานแต่ง เรียบเรียงตำราหรือหนังสือที่ใช้ประกอบการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยไม่น้อยกว่า 1 เล่ม ซึ่งมีคุณภาพดีเด่นและได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ตามเกณฑ์ที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนดมาแล้ว หรือ

2) ผลงานวิจัยซึ่งมีคุณภาพดีเด่น ซึ่งได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่มาแล้วตามเกณฑ์ที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด ทั้งนี้ ไม่นับงานวิจัยที่ทำเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใดๆ หรือ

3) มีผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นที่มีคุณภาพอยู่ในระดับดีเด่น ตำรา งานวิจัย และงานวิชาการในลักษณะอื่น ตามวิธีที่ 1 และวิธีที่ 2 จะต้องไม่ซ้ำกับผลงานที่ได้เคยใช้สำหรับการพิจารณาแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์มาแล้ว ทั้งนี้ จะต้องมียผลงานทางวิชาการที่เพิ่มขึ้นหลังจากได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ด้วย

2.2 วิธีการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

การพิจารณาแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ดำเนินการได้ 3 กรณี คือ

กรณีที่ 1 ทบวงมหาวิทยาลัย โดยคณะกรรมการสถาบันอุดมศึกษาเอกชนพิจารณาให้ความเห็นชอบการขอแต่งตั้งอาจารย์ประจำให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

กรณีที่ 2 สถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้รับมอบอำนาจการพิจารณาให้ความเห็นชอบแต่งตั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ส่วนการแต่งตั้งรองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ยังคงดำเนินการเช่นเดียวกับกรณีที่ 1

กรณีที่ 3 การแต่งตั้งอาจารย์ประจำซึ่งเคยดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์) ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอื่นให้มีตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงกว่าเคยดำรงตำแหน่งในสถาบันเดิม

กรณีที่ 1 วิธีดำเนินการโดยทบวงมหาวิทยาลัยเป็นผู้พิจารณา

การเสนอขอดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยการขอความเห็นชอบจากทบวงมหาวิทยาลัย สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะต้องดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) ให้ผู้ขอดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ส่งแบบประวัติส่วนตัว(กสอ. 01) พร้อมทั้งผลงานทางวิชาการต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น
- 2) ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนลงนามรับรองความถูกต้องทำแบบ กสอ. 01 แล้วเสนอแบบ กสอ. 01 และผลงานทางวิชาการต่อสภาสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
- 3) สภาสถาบันฯพิจารณาอนุมัติแล้วให้ผู้บริหารสถาบันฯ นำแบบ กสอ. 01 และผลงานทางวิชาการต่อทบวงมหาวิทยาลัย

การพิจารณาผลงานทางวิชาการของทบวงมหาวิทยาลัย

- 1) ทบวงมหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ(Readers) และส่งแบบ กสอ.01 หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ พร้อมด้วยผลงานทางวิชาการให้ Readers พิจารณา
- 2) Readers ประชุมพิจารณาผลงานทางวิชาการของผู้เสนอขอตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์
- 3) คณะกรรมการพิจารณาการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน (วสอ.) พิจารณาผลการพิจารณาของ Readers ดังนี้
 - ถ้าผลการพิจารณาของ Readers ปรากฏว่าผลงานทางวิชาการมีคุณภาพเข้าเกณฑ์ดี วสอ.จะเสนอคณะกรรมการสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์
 - ถ้าผลการพิจารณาของ Readers ปรากฏว่าผลงานทางวิชาการมีคุณภาพไม่อยู่ในเกณฑ์ดี วสอ.จะเสนอคณะกรรมการสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่ให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์
 - ถ้าผลการพิจารณาของ Readers ปรากฏว่าผลงานทางวิชาการประเภทใดประเภทหนึ่งมีคุณภาพเข้าเกณฑ์ดี ส่วนอีกประเภทหนึ่งคุณภาพไม่อยู่ในเกณฑ์ดี วสอ. จะแจ้งผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการดังกล่าวให้ปรับปรุงผลงานหรือให้ส่งผลงานส่วนที่ยังไม่เข้าเกณฑ์เพิ่มเติมมาให้พิจารณาใหม่ภายในกำหนดเวลา 3 เดือน

การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์

เมื่อคณะกรรมการสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้ความเห็นชอบตามข้อ 3) แล้ว ทบวงมหาวิทยาลัยจะแจ้งผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้ออกคำสั่งแต่งตั้ง แล้วส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งให้ทบวงมหาวิทยาลัยภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่ออกคำสั่งแต่งตั้ง

กรณีที่ 2 สถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้รับมอบอำนาจพิจารณาให้ความเห็นชอบการแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์

1) หลักเกณฑ์การมอบอำนาจ

- มอบอำนาจให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนดำเนินการได้เฉพาะการพิจารณาแต่งตั้งระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์

- สถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ได้รับการมอบอำนาจจะต้องเป็นสถาบันที่มีศักยภาพความพร้อมทางด้านวิชาการ กล่าวคือ เป็นสถาบันฯ ที่ได้รับอนุญาตให้จัดตั้งและเปิดดำเนินการมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี ได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 3 สาขาวิชา และเมื่อมีการติดตามประเมินมาตรฐานการศึกษาภายหลังยังคงรักษาระดับมาตรฐานไม่ต่ำกว่าที่เคยรับรองไว้แล้ว

- ทบวงมหาวิทยาลัยพิจารณาสถาบันที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์วรรคสองจะเสนอคณะกรรมการสถาบันอุดมศึกษาเอกชนพิจารณามอบอำนาจให้สถาบันฯ นั้นๆ พิจารณาแต่งตั้งระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์

2) วิธีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการขอตำแหน่งทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ให้สถาบันที่ได้รับการมอบอำนาจจากทบวงมหาวิทยาลัยเสนอสภาสถาบันฯ แต่งตั้ง คณะกรรมการพิจารณาการขอตำแหน่งทางวิชาการของสถาบัน จำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน ประกอบด้วย

- ผู้บริหารสถาบันหรือรองผู้บริหารสถาบันหรือผู้ทรงคุณวุฒิจากสภาสถาบันเป็นประธานกรรมการ

- ผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาต่างๆ ที่สถาบันเปิดดำเนินการและได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษาแล้ว โดยเป็นบุคคลภายนอกไม่น้อยกว่าบุคคลภายในหรือเป็นบุคคลภายนอกทั้งหมดเป็นกรรมการ

ให้สถาบันส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการขอตำแหน่งทางวิชาการของสถาบันให้ทบวงมหาวิทยาลัยทราบ

3) การเสนอขอดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

- ให้ผู้ขอดำรงตำแหน่งส่งแบบ กสอ.01 พร้อมทั้งผลงานทางวิชาการต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

- ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นลงนามรับรองความถูกต้องทำแบบ กสอ.01 แล้วเสนอแบบ กสอ.01 และผลงานทางวิชาการต่อผู้บริหารสถาบันเพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาการขอตำแหน่งทางวิชาการของสถาบัน

4) การแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ(Readers)

- ให้คณะกรรมการพิจารณาการขอตำแหน่งทางวิชาการของสถาบันเสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิต่อสภาสถาบัน เพื่อแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานทางวิชาการ (Readers) ในแต่ละสาขาวิชา จำนวน 3 – 5 คน โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นบุคคลภายนอก

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง และจะต้องมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่เสนอขอให้พิจารณา ทั้งนี้ การตัดสินใจต้องได้รับคะแนนเสียงจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมินผลงานทางวิชาการไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง

- ผู้บริหารสถาบันออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ

5) การพิจารณาผลงานทางวิชาการของ Readers

- ส่งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ แบบ กสอ. 01 หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ พร้อมด้วยผลงานทางวิชาการให้ Readers พิจารณา

- Readers ประชุมพิจารณาผลงานทางวิชาการของผู้เสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

- เสนอผลการพิจารณาของ Readers ให้คณะกรรมการพิจารณาการขอตำแหน่งทางวิชาการของสถาบัน

6) คณะกรรมการพิจารณาการขอตำแหน่งทางวิชาการของสถาบันพิจารณาความเห็นของ Readers

- ถ้าผลการพิจารณาของ Readers ปรากฏว่าผลงานทางวิชาการทั้ง 2 ประเภทมีคุณภาพเข้าเกณฑ์ดี ให้พิจารณาเสนอสภาสถาบันให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์

- ถ้าผลการพิจารณา Readers ปรากฏว่าผลงานทางวิชาการทั้ง 2 ประเภทมีคุณภาพไม่อยู่ในเกณฑ์ดี ให้พิจารณาเสนอสภาสถาบันไม่ให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์

- ถ้าผลการพิจารณาของ Readers ปรากฏว่าผลงานทางวิชาการประเภทใดประเภทหนึ่งมีคุณภาพเข้าเกณฑ์ดี ส่วนอีกประเภทหนึ่งคุณภาพไม่อยู่ในเกณฑ์ดี ให้แจ้งผู้เสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ดังกล่าว ปรับปรุงผลงานหรือให้ส่งผลงานส่วนที่ยังไม่เข้าเกณฑ์เพิ่มเติมมาให้พิจารณาใหม่ภายในกำหนดเวลา 3 เดือน

7) การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

เมื่อคณะกรรมการพิจารณาการขอตำแหน่งทางวิชาการของสถาบันเสนอผลการพิจารณาผลงานทางวิชาการของ Readers มายังสภาสถาบันแล้ว ให้ดำเนินการดังนี้

- สภาสถาบันพิจารณาให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งผู้ที่ผลงานทางวิชาการมีคุณภาพเข้าเกณฑ์ให้เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์

- ผู้บริหารสถาบันลงนามรับรองมติสภาสถาบันท้ายแบบ กสอ. 01

- ผู้บริหารสถาบันออกคำสั่งแต่งตั้ง แล้วส่งคำสั่งพร้อมเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ไปยังทบวงมหาวิทยาลัยภายในหนึ่งเดือน นับแต่วันที่ออกคำสั่งแต่งตั้ง ดังนี้

- (ก) สำเนาคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์
จำนวน 1 ฉบับ พร้อมมติสภาสถาบัน
- (ข) สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำ
หน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ (Readers) จำนวน 1 ฉบับ
- (ค) แบบ กสอ.01 จำนวน 1 ชุด

กรณีที่ 3 การดำรงตำแหน่งทางวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ไม่สูงกว่า
ตำแหน่งที่เคยดำรงในสถาบันเดิม

ผู้ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ หรือ
ศาสตราจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอื่น เมื่อได้รับแต่งตั้งให้เป็น
อาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้ผู้บริหารสถาบันเสนอต่อคณะกรรมการสถาบันอุดมศึกษา
เอกชนขอความเห็นชอบในการแต่งตั้งให้บุคคลนั้นมีตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่ไม่สูงกว่าตำแหน่ง
ทางวิชาการที่บุคคลนั้นเคยดำรงอยู่ก่อนได้ เมื่อคณะกรรมการสถาบันอุดมศึกษาเอกชนพิจารณาให้
ความเห็นชอบ ให้ผู้บริหารสถาบันออกคำสั่งแต่งตั้งได้และให้ส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งให้
ทบวงมหาวิทยาลัยภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ออกคำสั่งแต่งตั้งนั้น

การดำเนินการเสนอให้อาจารย์ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่ไม่สูงกว่าตำแหน่งที่เคย
ดำรงในสถาบันเดิม สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะต้องดำเนินการดังนี้

- แต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
ตามมาตรา 44 แห่งพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2522 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)
พ.ศ. 2535

- ตรวจสอบสถานภาพทางวิชาการเดิมของบุคคลนั้นโดยตรงจาก
สถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอื่นสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยที่ออกคำสั่งแต่งตั้ง
ให้บุคคลนั้นดำรงตำแหน่งทางวิชาการทุกระดับ โดยการออกหนังสือสอบถามไปยังสถาบันสังกัดเดิม

- เมื่อได้รับผลการตรวจสอบตำแหน่งทางวิชาการจากสถาบันสังกัดเดิมแล้ว
ให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนดำเนินการดังนี้

(ก) กรณีที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนยังไม่ได้รับมอบอำนาจการ
พิจารณาให้ความเห็นชอบการแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์

- เสนอเรื่องให้ทบวงมหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบการ
แต่งตั้งบุคคลนั้นดำรงตำแหน่งทางวิชาการเดิมทุกระดับ พร้อมแนบสำเนาผลการตรวจสอบ

- เมื่อได้รับความเห็นชอบจากทบวงมหาวิทยาลัยแล้วให้
สถาบันอุดมศึกษาเอกชนออกคำสั่งแต่งตั้งการดำรงตำแหน่งทางวิชาการดังกล่าว และส่งสำเนาคำสั่ง
แต่งตั้งให้ทบวงมหาวิทยาลัยทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันแต่งตั้ง

(ข) กรณีที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้รับมอบอำนาจการให้ความเห็นชอบการพิจารณาแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเสนอสภาสถาบันพิจารณาให้ความเห็นชอบเฉพาะการแต่งตั้งระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ แล้วจึงออกคำสั่งแต่งตั้งและส่งสำเนาคำสั่งแต่งตั้งพร้อมสำเนาผลการตรวจสอบการดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์จากสถาบันสังกัดเดิมให้ทบวงมหาวิทยาลัยทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันแต่งตั้ง

(ค) ส่วนกรณีการขอความเห็นชอบการแต่งตั้งบุคคลที่เคยดำรงตำแหน่งทางวิชาการสังกัดอื่นให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเดิมให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนดำเนินการตามข้อ (ก)

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการได้รับตำแหน่งทางวิชาการ

ทบวงมหาวิทยาลัย (2545ข : 27 – 28) ได้ติดตามผลการจัดการศึกษา สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า สถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่จัดการศึกษา สาขาวิชาพยาบาล จำนวน 10 สถาบัน มีอาจารย์ประจำ รวมทั้งสิ้น 322 คน มีตำแหน่งทางวิชาการ 17 คน (อัตราส่วน 1 : 19) จำแนกเป็น รองศาสตราจารย์ 7 คน (1 : 46) ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ 10 คน (1 : 32) ซึ่งนับว่าเป็นจำนวนน้อย ทั้งนี้เหตุผลอาจมาจากสถาบันอุดมศึกษามีนโยบายการสนับสนุนอาจารย์ให้ทำผลงานทางวิชาการไม่ชัดเจน อาจารย์ประจำมีการปฏิบัติงานมากจึงไม่มีเวลาเพียงพอที่จะทำผลงานทางวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544 : 39) ได้วิเคราะห์ถึงจุดอ่อนของสถาบันอุดมศึกษาไทยว่า สถาบันอุดมศึกษาจำนวนมากมุ่งเน้นภารกิจการจัดการเรียนการสอนเป็นส่วนใหญ่เหมือนกัน จึงละเลยภารกิจการวิจัยและการสร้างองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาประเทศ ประกอบกับได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัยน้อยและขาดการจูงใจในการทำวิจัย ทำให้ไม่สามารถพัฒนางานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาได้เท่าที่ควร

อรรถรณ สุทธิพิทักษ์ (2544 : 28 - 29) กล่าวว่า สาเหตุที่อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่สนใจทำงานวิจัย เนื่องจากส่วนใหญ่ไม่มีเวลาในการทำวิจัย โดยให้เหตุผลว่าต้องให้เวลากับการสอนและการบริหารงานในระดับต่างๆ มาก ขาดการสนับสนุนในการฝึกอบรมในการทำวิจัย ขาดการสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ เงินทุนวิจัย และเวลาในการทำวิจัย รวมทั้งมีปัญหาเรื่องความรู้และเทคนิคทางสถิติ ส่งผลให้อาจารย์ขาดความมั่นใจในการทำวิจัย

ทบวงมหาวิทยาลัยและสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (2542 : 38 – 40) ในการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง กลยุทธ์การประกันคุณภาพการศึกษา ได้ร่วมกันอภิปรายถึงปัญหาและอุปสรรคในการทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้ข้อสรุปว่า สถาบันอุดมศึกษามีนโยบายและเป้าหมายที่ไม่แน่นอนเกี่ยวกับการผลิตผลงานทางวิชาการ อาจารย์มีภาระกิจในการสอน การบริหาร และกิจกรรมอื่นๆ ของสถาบันมากทำให้มีเวลาไม่เพียงพอที่จะทำผลงานทางวิชาการ อาจารย์ขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัย ต้นทุนในการผลิตผลงานทางวิชาการสูงและขาดผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความสามารถคอยให้คำแนะนำหรือเป็นที่ปรึกษา ส่งผลให้จำนวน

อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่มีตำแหน่งทางวิชาการเมื่อเทียบกับอาจารย์ทั้งหมดแล้วมีอัตราส่วนที่ค่อนข้างน้อย

ไพฑูรย์ พงศบุตร (2541 : 89 – 90) กล่าวว่า งานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาจะมีได้มากน้อย หรือดีไม่ดีเพียงใด ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสำคัญ 2 อย่าง คือ 1) การสนับสนุนของสถาบันทั้งในด้านการเงิน การให้แรงจูงใจ การให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการทำวิจัย และการให้เวลา 2) คือตัว ของอาจารย์เอง อาจารย์จะต้องมีทั้งความรู้ ความสามารถในการทำงานวิจัย และต้องมีความสนใจและความกระตือรือร้นจะทำงานวิจัยด้วย ถ้าขาดอย่างใดอย่างหนึ่งก็จะไม่สมบูรณ์ อย่างไรก็ตามในปัจจุบัน สถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้ตื่นตัวที่จะสนับสนุนให้อาจารย์ทำงานวิจัยมากขึ้น ส่วนหนึ่งเนื่องจากสามารถนำผลงานวิจัยไปขอตำแหน่งทางวิชาการได้ แต่ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัยอย่างแท้จริง นั้น อยู่อยู่ที่การสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ สิ่งนี้เป็นภารกิจที่สถาบันอุดมศึกษา จะหลีกเลี่ยงเสียมิได้

นพ ศิริบุญนาถ (2540 : 107, 188 – 189) กล่าวถึง ปัญหาในการทำผลงานทางวิชาการของ อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมาจากสาเหตุที่ว่า สถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่มีนโยบายที่ชัดเจน หรือให้ความสำคัญกับการทำงานวิจัยและการบริการแก่ชุมชนค่อนข้างน้อย อาจารย์มีภาระงานมาก กล่าวคือ นอกจากงานสอนแล้วบางสถาบันได้แต่งตั้งให้อาจารย์ทำงานบริหารด้วย ส่งผลให้อาจารย์ไม่มี เวลาในการพัฒนาตนเองทางวิชาการ ขาดงบประมาณและเงินทุนอุดหนุน การกำหนดผลประโยชน์ ตอบแทนเพื่อจูงใจและสนับสนุนให้อาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการยังไม่มีมาตรการดำเนินงานอย่างเป็น ระบบ

สุนทราวดี เขียรพิเชฐ (2539 : 184) กล่าวถึง ปัญหาในการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของ อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาว่ามาจากสาเหตุที่อาจารย์บางกลุ่มไม่เห็นด้วยกับการขอตำแหน่งทาง วิชาการ โดยเห็นว่าตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ไม่มีความสัมพันธ์กับความเป็นนักวิชาการไม่ได้ แสดงถึงภูมิปัญญาของนักวิชาการที่แท้จริง การนำผลงานที่คิดค้นไปขอตำแหน่งทางวิชาการก็เพื่อ ต้องการเลื่อนระดับ เลื่อนเงินเดือนและตำแหน่งทางวิชาการ ไม่ได้ทำงานเพื่อขยายศาสตร์ในสาขาของ ตนตามปณิธานของการอุดมศึกษา อาจารย์กลุ่มนี้จึงมีแนวคิดที่จะไม่เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ

คันธรส แสนวงศ์ (2536 : 5) กล่าวว่า การที่อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไม่มีผลงานทาง วิชาการ เนื่องจากขาดแคลนทุนสนับสนุนและอุปกรณ์ในการผลิตผลงานทางวิชาการ อยู่ระหว่างการ ศึกษาต่อ มีภาระงานมากจึงไม่มีเวลาในการทำงานวิจัย ไม่มั่นใจในความสามารถของตนเนื่องจาก เพิ่งสำเร็จการศึกษา ขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำผลงานทางวิชาการ จึงมีผลงานทางวิชาการ น้อย

จากปัญหาข้างต้น อาจสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อการได้รับตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ใน สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมาจากหลายปัจจัย ประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ภาระงาน คุณวุฒิ ประสบการณ์ในการทำงาน ความเชื่ออำนาจภายในตน เจตคติ ลักษณะมุ่งอนาคต การพัฒนาตนเอง และความรับผิดชอบ และปัจจัยภายนอก ได้แก่ การให้คำปรึกษาแนะนำ การส่งเสริมการผลิตผลงาน ทางวิชาการ และการจูงใจของผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน อย่างไรก็ตาม เพื่อเป็นการ

สนับสนุนแนวความคิดในการเลือกตัวแปรที่นำมาใช้ศึกษาในการทำงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ประมวลหลักการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรแต่ละตัว ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 ภาระงาน

ทบวงมหาวิทยาลัย (2544ข : 25, 28, 34, 64) ได้กำหนดภาระงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งจำแนกตามระดับการศึกษาไว้ดังนี้

ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

- หัวหน้าสาขาวิชาสอนไม่เกิน 9 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
- อาจารย์สอนวิชาทฤษฎีและวิชาปฏิบัติภาคปกติ ไม่ควรเกินกว่า 3 รายวิชาต่อภาค

การศึกษาปกติ

ระดับปริญญาตรี

อาจารย์ประจำ 1 คน ควรสอนทั้งภาคปกติและภาคสมทบไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และไม่ควรเกิน 3 รายวิชาต่อภาคการศึกษาทั้งภาคปกติและภาคสมทบ

ระดับบัณฑิตศึกษา

- อาจารย์ประจำ 1 คน ควรทำการสอนในระดับบัณฑิตศึกษาไม่เกิน 6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และไม่ควรเกิน 2 รายวิชาต่อภาคการศึกษา และหากจะทำการสอนในระดับปริญญาตรีด้วย ควรทำการสอนได้ทั้งระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษารวมกันไม่เกิน 9 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และไม่ควรเกิน 3 รายวิชาต่อภาคการศึกษา

- อาจารย์ประจำ 1 คน ให้เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาปริญญาโท และปริญญาเอก ไม่เกิน 5 คน หรือเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระของนักศึกษาปริญญาโท ไม่เกิน 15 คน หากเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทั้งวิทยานิพนธ์และการค้นคว้าอิสระ ให้คิดสัดส่วนจำนวนนักศึกษาที่ทำวิทยานิพนธ์ 1 คน เทียบได้กับจำนวนนักศึกษาที่ค้นคว้าอิสระ 3 คน ทั้งนี้ให้นับรวมนักศึกษาที่ยังไม่สำเร็จการศึกษาทั้งหมดในเวลาเดียวกัน

เมืองทอง แชมมณี (2519 : 11 – 13) กล่าวว่าภาระหน้าที่ที่อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาต้องกระทำจำแนกได้ 3 ประการ คือ

- 1) งานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติ ซึ่งถือเป็นหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ได้แก่ งานสอน
- 2) งานที่ได้รับการทาบทามติดต่อให้ปฏิบัติ เช่น งานบริหาร เป็นคณะกรรมการงานวิจัยที่เป็นโครงการของคณะวิชา งานบริหารทางวิชาการแก่สังคม
- 3) งานที่สร้างสรรค์ขึ้นเองโดยไม่มีมอบหมาย ได้แก่ ผลงานทางวิชาการ

รพี สุวรรณะขวัญ (2531 : 290 – 293) ได้สรุปบทบาทจริง (Role Performance) ในทัศนะของอาจารย์เกี่ยวกับ “หน้าที่” (Obligation) ที่อาจารย์พึงปฏิบัติในปัจจุบัน คือ การสอน วิจัยและเขียนบทความเอกสารวิชาการ การให้คำแนะนำปรึกษา การบริหารสถาบัน บริการวิชาการแก่สังคม ส่วนบทบาทที่คาดหวัง (Role Expectation) เกี่ยวกับหน้าที่ของอาจารย์ คือ การสอน วิจัยและเขียน

บทความเอกสารวิชาการ ให้คำแนะนำแก่นักศึกษา ศึกษาหาความรู้ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา ให้บริการวิชาการแก่สังคม และให้ความร่วมมือในด้านการพัฒนาสถาบัน

หาญ รังสิมันต์ (2536 : 37) กล่าวว่า ภาระหน้าที่การทำงานของอาจารย์เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินเชิงคุณภาพ ซึ่งประกอบด้วย การถ่ายทอดความรู้ การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม การแสวงหาความรู้ งานบริหาร และธุรการ ตลอดจนงานบางอย่างที่อาจารย์เป็นผู้ริเริ่มเอง เช่น งานวิจัย งานเขียนบทความทางวิชาการ งานแต่งตำรา เป็นต้น

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2530 : 98) กล่าวว่า อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ใช้เวลาหมดไปกับการสอน โดยทั่วไปจะสอนมากวิชาและสอนมากชั่วโมง นอกจากนั้น ในบางสถาบันยังกำหนดให้อาจารย์ไปทำหน้าที่ในการบริหารงานวิชาการ บริหารงานธุรการ และบริหารกิจการนิสิตด้วย ทำให้มีเวลาสำหรับงานด้านอื่นๆ น้อยไปโดยปริยาย

บุบผา เป็ดทิพย์ (2543 : 82) กล่าวว่า อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีภาระงานสอนมาก และต้องปฏิบัติงานอื่นๆ เช่น ทำหน้าที่เป็นอาจารย์แนะแนว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาของนักศึกษาในแต่ละสาขาวิชา และเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาด้านกิจกรรมของสโมสรนักศึกษา ค่ายอาสาพัฒนา กีฬาและชมรมต่างๆ นอกจากนั้นอาจารย์ส่วนหนึ่งต้องทำงานพิเศษเพื่อหารายได้เสริม เช่น เป็นอาจารย์พิเศษ รับจ้างออกแบบ การทำบัญชี เปิดคลินิกส่วนตัว ทำให้ไม่มีเวลาในการทำผลงานทางวิชาการ

สรุปได้ว่าภาระหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย งานสอน การสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถพัฒนาการเรียนการสอนให้ก้าวหน้า ได้แก่ การควบคุม ให้คำปรึกษา เป็นผู้สอบวิทยานิพนธ์หรือปริญญานิพนธ์ การทำผลงานทางวิชาการ การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม เป็นต้น และงานที่เกี่ยวกับการดำรงตำแหน่งบริหารของสถาบัน ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี หัวหน้าภาควิชา/ฝ่าย และผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก

3.2 วุฒิการศึกษา

งานแต่ละประเภทมีความต้องการบุคคลที่มีคุณวุฒิเหมาะสมและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลจะปฏิบัติงานได้ผลดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการศึกษา สุภากร มนตรีพิศุทธิ์ (2544 : 63) กล่าวว่า การศึกษามีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม โดยอาศัยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคคล ซึ่งผ่านการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ

ทบวงมหาวิทยาลัย (2544 : 54, 63 - 64) ได้กำหนดคุณสมบัติที่เกี่ยวกับคุณวุฒิของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งจำแนกตามระดับการศึกษาได้ดังนี้

ระดับปริญญาตรี

สถาบันอุดมศึกษาต้องจัดหาอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิตามสาขาวิชาที่เปิดสอนไม่น้อยกว่า 3 คน และในจำนวนนั้นต้องเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่าหรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ อย่างน้อย 1 คน

ระดับบัณฑิตศึกษา

1) ปริญญาโท

- อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ต้องเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตรเต็มเวลา ได้รับปริญญาเอกหรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ในสาขาวิชานั้นหรือสาขาวิชาที่สัมพันธ์กัน จำนวนอย่างน้อย 2 คน

- อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์/อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ต้องเป็นอาจารย์ประจำที่ได้รับปริญญาเอกหรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ในสาขาวิชานั้นหรือสาขาวิชาที่สัมพันธ์กัน และต้องมีประสบการณ์ในการทำวิจัยที่ไม่ใช่ส่วนหนึ่งของการศึกษา

- อาจารย์ผู้สอบวิทยานิพนธ์ ต้องประกอบด้วยอาจารย์ประจำและผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก อาจารย์ประจำต้องเป็นผู้ได้รับปริญญาเอกหรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ในสาขาวิชานั้นหรือสาขาวิชาที่สัมพันธ์กัน ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบันต้องเป็นผู้ได้รับปริญญาเอกหรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ในสาขาวิชานั้นหรือ สาขาวิชาที่สัมพันธ์กัน หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องในกรณีที่ไม่สังกัดสถาบันอุดมศึกษาทั้งนี้ อาจารย์ผู้สอบวิทยานิพนธ์ต้องมีความรู้ในเนื้อหาและวิธีการสอบวิทยานิพนธ์

- อาจารย์ผู้สอน ต้องเป็นผู้ได้รับปริญญาไม่ต่ำกว่าปริญญาโทในสาขาวิชานั้นหรือสาขาวิชาที่สัมพันธ์กัน มีประสบการณ์ด้านการสอนและมีผลงานวิจัยเพิ่มเติมจากงานวิจัยที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา หรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องในกรณีที่ไม่สังกัดสถาบันอุดมศึกษา

2) ปริญญาเอก

- อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ต้องเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตรเต็มเวลา ได้รับปริญญาเอกหรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าศาสตราจารย์ในสาขาวิชานั้นหรือสาขาวิชาที่สัมพันธ์กัน จำนวนอย่างน้อย 3 คน

- อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ (เช่นเดียวกันกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท)

- อาจารย์ผู้สอบวิทยานิพนธ์ (เช่นเดียวกันกับอาจารย์ผู้สอบวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท)

- อาจารย์ผู้สอน ต้องเป็นผู้ได้รับปริญญาเอกในสาขาวิชานั้นหรือสาขาวิชาที่สัมพันธ์กัน มีประสบการณ์ด้านการสอนและมีผลงานวิจัยเพิ่มเติมจากงานวิจัยที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา หรือเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์ หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องในกรณีที่ไม่สังกัดสถาบันอุดมศึกษา

3.3 ประสบการณ์ในการทำงาน

ความสามารถของบุคคลเป็นผลมาจากความสามารถทางสมอง ประสบการณ์ การศึกษาและการฝึกอบรม ซึ่งการมีประสบการณ์ในการทำงานใดๆ ก็ตามย่อมส่งผลให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ดีด้วย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (ศิริ สืบกระพันธ์. 2525 : 19 ; อ้างอิงจาก จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2522 : 21) กล่าวว่า นอกเหนือจากคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ และผลงานทางวิชาการแล้ว ประสบการณ์ในการสอนของอาจารย์ก็เป็นองค์ประกอบอีกประการหนึ่งที่จะช่วยให้การเรียนการสอนบรรลุผลตามจุดมุ่งหมาย เพราะถึงแม้อาจารย์จะมีคุณวุฒิสูงเพียงใดก็ตาม หากขาดประสบการณ์ในการสอน ขาดความชำนาญ และเทคนิคในการถ่ายทอด ก็ย่อมเป็นการยากที่จะทำให้นักศึกษาประสบผลสำเร็จในการเรียน

ปริญญา ณ วันจันทร์ (2536 : 79) กล่าวว่า บุคคลที่มีอายุการทำงานมากจะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงกว่าบุคคลที่มีอายุการทำงานน้อย เนื่องจากบุคคลที่ได้ทำงานมาเป็นเวลานานจะได้รับความรู้และได้รับการฝึกอบรมทำให้มีความเข้าใจการทำงานเป็นอย่างดี

วงเดือน จงไพบูลย์ (2543 : 88) พบว่า อายุการทำงานหรือประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากบุคคลที่ทำงานมานานจะมีประสบการณ์ในการทำงานมาก โดยมีการพัฒนาตนเองทั้งจากการฝึกอบรมหรือการศึกษาดูงานเพิ่มเติมและสามารถนำความรู้จากการพัฒนาตนเองดังกล่าวมาประยุกต์และปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.4 ความเชื่ออำนาจภายในตน (Internal Locus of Control)

3.4.1 ความหมายของความเชื่ออำนาจภายในตน

ความเชื่ออำนาจภายในตนเป็นจิตลักษณะที่สำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเกิดจากการรับรู้ผลตอบแทนจากการกระทำของบุคคลว่า เป็นผลมาจากตนเองหรือผลจากบุคคลอื่นหรือเป็นเพราะโชคชะตาหรือสิ่งที่ไม่สามารถอธิบายได้ ซึ่งมีผู้กล่าวถึงความเชื่ออำนาจภายในตนไว้หลายท่าน ดังนี้

สุภากร มนตรีพิศุทธิ์ (2544 : 27) กล่าวว่า ความเชื่ออำนาจภายในตน หมายถึง ความเชื่อหรือการรับรู้ว่า เหตุการณ์หรือสิ่งต่างๆ ทั้งความสำเร็จและความล้มเหลวเกิดจากการกระทำของตนเอง ส่งผลให้บุคคลมีบุคลิกลักษณะเชื่อมั่นในตนเอง มีความกระตือรือร้นต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม พยายามปรับปรุงตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมนั้นๆ และเห็นคุณค่าของทักษะและความพยายามของตน โดยใช้กระบวนการแก้ปัญหา มีความเชื่อมั่นในเหตุผล ตั้งใจศึกษาหาความรู้ และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น

สุพรรณา หนูรักษ์ (2542 : 5) กล่าวว่า ความเชื่ออำนาจภายในตน หมายถึง ความคาดหวังของบุคคลว่าสิ่งต่างๆ ที่ตนได้รับจากการทำงาน เป็นผลมาจากการกระทำของตน ไม่ว่าจะเป็นผลดีหรือผลเสีย ผู้ปฏิบัติงานที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนจะมีความเชื่อมั่นในตนเอง อดทนต่องานหนักอดได้รอได้ และเข้ากับผู้อื่นได้ดี เมื่อประสบความล้มเหลวเชื่อว่าเป็นเพราะใช้ความพยายามในการทำงานน้อยไป และมีแนวโน้มจะใช้ความพยายามทำงานให้มากขึ้น

บุษกร คำคง (2542 : 5) กล่าวว่า ความเชื่ออำนาจภายในตน หมายถึง ความเชื่อของบุคคลในเรื่องผลของการกระทำไม่ว่าจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวเกิดขึ้นจากความสามารถและการกระทำของตน สามารถอธิบายผลของการกระทำที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง สมเหตุสมผล และสามารถควบคุมผลนั้นได้

วณิชชา ฤกษ์ศิริ (2540 : 11) กล่าวว่า ความเชื่ออำนาจภายในตน หมายถึง ความเชื่อว่าการกระทำทุกสิ่งทุกอย่างที่ตนกระทำลงไปนั้นมั่นใจว่าเกิดจากความพยายาม ความสามารถ สติปัญญาของตน และยอมรับในผลที่สะท้อนกลับมาไม่ว่าผลนั้นจะออกมาดีหรือไม่ดี

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532 : 32) กล่าวว่า ความเชื่ออำนาจภายในตน หมายถึง ความคิดของบุคคลที่เชื่อว่าความสำเร็จ ความล้มเหลวหรือความเป็นไปของเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนนั้น เป็นผลมาจากความสามารถและการกระทำของตน

รอตเตอร์ (หัตยา มัทยาท. 2541 : 31 ; อ้างอิงจาก Rotter. 1988 : 6) กล่าวว่า ความเชื่ออำนาจภายในตน เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อหรือรับรู้ว่าตนเองมีอำนาจหรือความสามารถที่จะปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้ดีขึ้น เป็นบุคคลที่ยากจะชักชวนให้เชื่อตามโดยไม่มีเหตุผลหรือสามารถควบคุมเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ตลอดจนเชื่อว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวที่ตนได้รับเกิดจากการกระทำของตน

โซโลมอนและโอเบอร์ลันเดอร์ (Solomon and Oberlander. 1974 : 119 – 123) กล่าวว่า ความเชื่ออำนาจภายในตน เป็นความเชื่อและการรับรู้ผล ตลอดจนความต้องการควบคุมผลที่จะเกิด โดยพิจารณาว่าผลดังกล่าวนี้เกิดจากทักษะ ความสามารถ และความพยายามของตนเองมากกว่าที่จะเกิดจากโชคกลาง โอกาสหรือการกระทำของบุคคลอื่น

สรุปได้ว่า ความเชื่ออำนาจภายในตน หมายถึง การรับรู้สิ่งต่างๆ หรือเหตุการณ์ที่ตนได้รับในการปฏิบัติงานเป็นผลมาจากการกระทำของตนเอง ส่งผลให้บุคคลเชื่อว่าเมื่อประสบความสำเร็จเป็นเพราะได้ใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถ ความกระตือรือร้น และความพยายามอย่างเต็มความที่ในการทำงาน เมื่อประสบความล้มเหลวเป็นเพราะได้ใช้ความพยายามในการทำงานน้อยเกินไปและมีแนวโน้มจะใช้ความพยายามทำงานให้มากขึ้น เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3.4.2 ลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายในตน

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538 : 91 – 94) กล่าวว่า ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนจะคาดหวังการกระทำของตนเองจะทำให้เกิดประโยชน์และเกิดผลตามที่ต้องการได้ ดังนั้นจึงใช้พยายามทำงานให้ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ นอกจากนั้นผู้ที่เชื่ออำนาจภายในตนยังเห็นคุณค่าของเวลา สามารถปรับตัวได้กับทุกสถานการณ์ และมีความวิตกกังวลน้อย

รอตเตอร์ (Rotter. 1966 : 2) พบว่า บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนจะเป็นผู้ที่กระฉับกระเฉง ว่องไว เห็นคุณค่าของกาลเวลา สามารถปรับตัวได้กับทุกสถานการณ์และมีความวิตกกังวลน้อย

สตรีกแลนด์ (Strickland. 1977 : 23) ได้สรุปลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายในตน ไว้ดังนี้

1) การคล้อยตามต่ออิทธิพลทางสังคม (Resistance and Conformity of Social Influence) ลักษณะความเชื่ออำนาจภายในตนมีความสัมพันธ์กับการคล้อยตามผู้อื่น โดยผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนจะมีการตัดสินใจที่มั่นคงและเด็ดเดี่ยวแม้ว่าจะอยู่ภายใต้ความกดดันทางสังคม

2) การค้นหาข้อมูลและการทำงาน (Information Seeking and Task Performance) ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนจะมุ่งอยู่ที่การทำงานโดยไม่ต้องคำนึงถึงอิทธิพลของสังคม มีการทำงานที่เป็นระบบระเบียบ ใช้กระบวนการแก้ปัญหาในการทำงาน ก่อนตัดสินใจทำงานต้องพิจารณาอย่างรอบคอบและแสดงความชื่นชมต่อการทำงานที่ยากให้ประสบความสำเร็จ มีความตั้งใจในการศึกษาหาความรู้ และสามารถเรียนรู้ข้อมูลจากการทำงานได้เป็นอย่างดี

3) พฤติกรรมความสำเร็จและความสามารถ (Achievement and Competence Behavior) บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนจะมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับพฤติกรรมความสำเร็จ เนื่องจากเป็นบุคคลที่ให้ความสนใจในการพัฒนาตนเอง สามารถนำตนเองให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

4) พฤติกรรมระหว่างบุคคล (Interpersonal Behavior) บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนมักเป็นผู้ที่มีอารมณ์ดี ไม่โกรธง่าย เป็นบุคคลที่น่าสนใจ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น เข้ากับบุคคลอื่นได้ดี

มัวร์สันด์ (Moursund. 1976 : 340 – 341) พบว่า บุคคลที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน มักเป็นผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายในตน โดยอ้างเหตุผล ดังนี้

1) บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนจะใช้ความพยายามอย่างหนัก เพราะเชื่อว่าสิ่งที่เกิดขึ้นนั้นเป็นเพราะความพยายามของตน มากกว่าที่จะเกิดขึ้นเพราะความบังเอิญหรือโชคชะตา

2) บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนจะใช้ทักษะและความสามารถของตนพิจารณาดูงานเพื่อจะได้สังเกตเห็นวิธีที่จะพยายามทำให้งานประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็ว

3.5 เจตคติ

3.5.1 ความหมายของเจตคติ

ทัศนคติ หรือ เจตคติ เป็นศัพท์บัญญัติทางวิชาการ มีความหมายตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Attitude” มาจากภาษาลาตินว่า “Aptus” เป็นนามธรรม ซึ่งมีผู้รู้ได้ให้ความหมายของเจตคติไว้หลายท่านดังนี้

ชูศักดิ์ เจนประโคน (2545 : 249) กล่าวว่า เจตคติ เป็นความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง มีสภาพเป็นความรู้สึกภายในของบุคคลที่ใช้ประเมินสิ่งต่างๆ ภายหลังที่ได้รับรู้และประเมินค่าจากสิ่งนั้น ซึ่งอาจจะแสดงออกมาในรูปของการยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2543 : 54) กล่าวว่า เจตคติ เป็นความรู้สึกเชื่อศรัทธาต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดจนเกิดความพร้อมที่จะแสดงการกระทำออกมา ซึ่งอาจจะไปในทางดีหรือไม่ดีก็ได้

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 7) กล่าวว่า เจตคติ เป็นสภาพความพร้อมทางจิตของบุคคล ซึ่งเป็นผลรวมของความคิดเห็น ความเชื่อของบุคคลที่ถูกกระตุ้นด้วยอารมณ์และความรู้สึก ทำให้บุคคลพร้อมที่จะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลในการที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจเป็นบุคคล สิ่งของ การกระทำ หรือสถานการณ์ก็ได้

แอลพอร์ต (Allport. 1976 : 3) กล่าวว่า เจตคติเป็นสภาพความพร้อมของจิตใจ เกิดจากการได้รับประสบการณ์ที่มีผลโดยตรงต่อการตอบสนองของบุคคลต่อสภาพต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลนั้น

กิลฟอร์ด (Guilford. 1975 : 456 – 457) กล่าวว่า เจตคติ เป็นความรู้สึก ความโน้มเอียงของบุคคลในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย สนับสนุนหรือไม่สนับสนุน ต่อการกระทำในสังคม หรือสิ่งที่มีอยู่ในสังคมอย่างใดอย่างหนึ่ง

เทอร์สโตน (Thurstone. 1964 : 49) กล่าวว่า เจตคติเป็นตัวแปรทางจิตวิทยาชนิดหนึ่งที่เป็นความรู้สึกและความโน้มเอียงภายในของบุคคล ซึ่งพร้อมที่จะแสดงออกให้เห็นว่าชอบหรือไม่ชอบลำเอียง และเชื่อมั่นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

สรุปความหมายของเจตคติ หมายถึง ความเชื่อ ความคิด ความรู้สึก ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเกิดภายหลังจากที่บุคคลได้มีประสบการณ์ในสิ่งเหล่านั้นมาก่อนและพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาในลักษณะของความชอบ หรือไม่ชอบ เห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย

3.5.2 องค์ประกอบของเจตคติ

องค์ประกอบของเจตคติประกอบด้วย (ชูศักดิ์ เจนประโคน. 2545 : 250)

1) ด้านสติปัญญา (Cognitive component) ประกอบไปด้วยความรู้ ความคิด และความเชื่อในเรื่องใดเรื่องหนึ่งของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้า ซึ่งจะเป็นเหตุผลพอบที่บุคคลจะสรุปความและรวมเป็นความเชื่อต่อไป

2) ด้านความรู้สึก (Affective component) ความรู้สึกหรืออารมณ์ของบุคคล ภายหลังที่ได้สัมผัสหรือประเมินค่าของสิ่งเร้ามาอย่างต่อเนื่อง กระทั่งพบว่ามี ความพอใจหรือไม่พอใจ มีความต้องการหรือไม่ต้องการ และมีความรู้สึกในทางบวกหรือลบ ซึ่งเป็นความรู้สึกที่อยู่ภายในใจของ บุคคลนั้น

3) ด้านพฤติกรรม (Behavioral component) เป็นแนวโน้มที่บุคคลตั้งใจจะ กระทำหรือแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เจตคติในด้านนี้เป็นส่วนประกอบของความพร้อมที่จะ ตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่จะสนับสนุนหรือคัดค้าน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเชื่อหรือความรู้สึกของ บุคคลที่ได้รับจากการประเมินค่าให้สอดคล้องกับความรู้สึกที่มีอยู่

3.5.3 ลักษณะของเจตคติ

จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ (2538 : 2 - 5) ได้สรุปคุณลักษณะของเจตคติไว้ดังนี้

1) เจตคติเกิดจากการเรียนรู้ไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด ประสบการณ์มี อิทธิพล อย่างมากต่อเจตคติ การสะสมประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยผ่านกระบวนการปะทะ สัมผัสกับสิ่งต่างๆ ในสังคม เช่น บุคคล สิ่งของ สถานการณ์แวดล้อม ฯลฯ มีผลโดยตรงต่อเจตคติ

2) เจตคติมีคุณลักษณะของการประเมิน (Evaluation nature) โดยเกิดจาก การประเมินความคิดหรือความเชื่อที่บุคคลมีอยู่เกี่ยวกับสิ่งของ บุคคล หรือเหตุการณ์ ฯลฯ (Attitude Object) ซึ่งจะเป็นสื่อกลางทำให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนอง ผลการประเมินอาจแตกต่างกันตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ หรืออาชีพของแต่ละบุคคล

3) เจตคติมีคุณภาพและความเข้ม (Quality and Intensity) คุณภาพและ ความเข้มของเจตคติเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึง ความแตกต่างของเจตคติที่แต่ละบุคคลมีต่อสิ่งต่างๆ นั่นคือ เมื่อบุคคลได้ประเมินสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้ว อาจจะมีเจตคติในทางบวกหรือลบ และก่อให้เกิดความพร้อมที่จะ เข้าหาหรือหลีกเลี่ยงสิ่งดังกล่าว ส่วนความเข้มจะบ่งถึงความมากน้อยของเจตคติ เช่น ชอบมาก ชอบปานกลาง หรือไม่ชอบ เป็นต้น

4) เจตคติมีความคงทนไม่เปลี่ยนแปลง (Permanance) ทักษะคงทนและ เปลี่ยนแปลงได้ไม่ถาวร เนื่องจากสิ่งที่ประเมินมีความชัดเจน ถูกต้อง แน่นนอน หรือในกรณีที่มีการ สะสมประสบการณ์เกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้มานานพอ ในกรณีเช่นนี้การเพิ่ม ความรู้ใหม่หรือประสบการณ์ใหม่หรือแม้การบังคับให้แสดงพฤติกรรมใดๆ อยู่เสมอ ก็อาจจะไม่มีผลทำ ให้เจตคติเปลี่ยนแปลงได้ เจตคติในลักษณะนี้จะสามารถใช้ทำนายหรืออธิบายพฤติกรรมของบุคคลใน สถานการณ์ที่คล้ายคลึงกันได้อย่างถูกต้อง

5) เจตคติต้องมีเป้าหมาย (Attitude Objective) นั่นคือ เจตคติต้องมีเป้าหมาย ที่แน่นอนว่าบุคคลมีเจตคติต่ออะไร ต่อบุคคล ต่อสิ่งของหรือเหตุการณ์ จะไม่มีเจตคติลอยๆ ที่ไม่มี เป้าหมาย ซึ่งขึ้นอยู่กับความรู้หรือประสบการณ์ของบุคคล

6) เจตคติมีลักษณะความสัมพันธ์ เจตคติแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งของบุคคลอื่นหรือสถานการณ์ ความสัมพันธ์นี้เป็นความรู้สึกสนใจ ทำหน้าที่เชื่อมโยงแต่ละเจตคติเนื่องจากในแต่ละสิ่งเร้าจะประกอบไปด้วยหลายๆเจตคติ ที่มีระดับความสัมพันธ์แตกต่างกัน ในกลุ่มที่มีความสัมพันธ์กันเองสูงก็จะรวมตัวเป็นมิติตามคุณลักษณะหรือองค์ประกอบของสิ่งนั้น ความสัมพันธ์ยิ่งสูงมากเท่าใด การรวมตัวของแต่ละเจตคติก็จะยิ่งแน่นแฟ้น ซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความคงทนไม่เปลี่ยนแปลงง่ายของเจตคติ และความเที่ยงตรงในการทำงานพฤติกรรม

3.5.4 เจตคติต่อวิชาชีพครู

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2543 : 29) กล่าวว่า วิชาชีพอาจารย์เป็นวิชาชีพที่สังคมให้เกียรติและยกย่องผู้ที่อยู่ในวิชาชีพนี้ ดังนั้นผู้ที่อยู่ในวิชาชีพนี้จะต้องมีหลักและแนวปฏิบัติในการดำรงตำแหน่งอาจารย์ โดยต้องปรับพฤติกรรมก่อนมารับผิดชอบงานในสถาบันอุดมศึกษา

วรศักดิ์ เพียรชอบ (2527 : 47 - 52) กล่าวว่า ครูจะปฏิบัติหน้าที่และภารกิจได้ดีมีประสิทธิภาพควรมีลักษณะสำคัญคือ เป็นผู้ที่มีความรู้ทั้งในด้านวิชาการทั่วไปและวิชาครู ซึ่งจะช่วยให้ครูเข้าใจบทบาท ปรัชญาการศึกษาที่ถูกต้อง สามารถเข้าใจความต้องการทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคมของผู้เรียนแต่ละคน สามารถจัดกิจกรรม ประสบการณ์ วิธีสอน วิธีการวัดและประเมินผล การพัฒนาการเรียนของผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน นอกจากนั้นต้องเป็นผู้ที่มีความศรัทธาในวิชาชีพอย่างแท้จริง ด้วยการปฏิบัติตนเป็นผู้ใฝ่รู้ศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ มีความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อวิชาชีพ มีความเอาใจใส่ด้วยการเป็นสมาชิกในสถาบันวิชาชีพ ทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพ และยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ

มาลินี แซ่เตื่อง (2534:64) กล่าวว่า อาจารย์ที่มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูเป็นเพราะอาจารย์ส่วนใหญ่มีพื้นฐานทางการศึกษา มีการเตรียมตัวก่อนเข้ารับราชการในมหาวิทยาลัย เห็นว่าอาชีพครูมีเกียรติ สังคมให้การยกย่องครู มีความภาคภูมิใจในอาชีพและเล็งเห็นความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลให้อาจารย์มีความพึงพอใจในงานและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่าเจตคติต่อวิชาชีพมีส่วนสำคัญต่อการแสดงบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ กล่าวคือ หากอาจารย์มีเจตคติที่ไม่ชัดเจนต่อวิชาชีพและต่อสถาบันที่ตนสังกัดแล้ว ย่อมมีส่วนทำให้การปฏิบัติงานขาดทิศทางที่ถูกต้องหรือไม่มีความเหมาะสมเท่าที่ควร

3.5.5 เจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ

ความเชื่อหรือความศรัทธาเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลให้บุคคลสามารถสร้างสรรค์ผลงานให้สำเร็จลุล่วง ดังพระบรมราโชวาทตอนหนึ่งที่ว่า

“...การปฏิบัติงานทั้งปวงนั้น กล่าวโดยหลักการต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานประกอบกันสองอย่างคือ ความรู้ความฉลาดสามารถของผู้ปฏิบัติอย่างหนึ่ง กับระเบียบแบบแผนและวิธีการที่กำหนดไว้ให้ใช้ในการปฏิบัติงานนั้นๆ อย่างหนึ่ง เมื่อใดปัจจัยทั้งสองประกอบพร้อมกัน เมื่อนั้นงานก็ดำเนินไปได้ แต่โดยความจริงที่ปรากฏ งานที่อาศัยเฉพาะปัจจัยสองประการนั้นไม่แน่ว่าจะสำเร็จผลได้เสมอไป ทั้งนี้ เพราะงานทุกอย่างมีบุคคลซึ่งมีชีวิต

จิตใจ มีความนึกคิด เป็นผู้กระทำ ถ้าผู้ไม่ศรัทธาในงาน ไม่เข้าใจซึ่งถึงประโยชน์ของงาน งานที่ทาก็ยากที่จะได้ผลครบถ้วนตามเป้าหมาย ดังนั้น ในการปฏิบัติงานทุกอย่าง จึงจำเป็นต้องสร้างศรัทธาให้มีขึ้นก่อน เพราะศรัทธาหรือความเชื่อมั่นในประโยชน์ของงาน เป็นจุดเริ่มต้นของการปฏิบัติ คือทำให้มีการปฏิบัติด้วยใจในทันที แมื่อก่อนลงมือกระทำและ น้อมนำให้เกิดความกระตือรือร้น ความพากเพียรอดทน ที่จะทำงานให้ต่อเนื่องกันไปได้อย่าง ตลอด ซึ่งจะเป็นพลังส่งเสริมให้งานที่ทำดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสัมฤทธิ์ผลตาม จุดประสงค์อย่างสมบูรณ์...”

(ธีรศักดิ์ อัครบวร. 2544 : 92 – 93 ; อ้างอิงจาก พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิพลอดุลยเดชในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2540)

ไกรยุทธ ธีรยาสินันท์ (2530 : 74 - 75) กล่าวว่า หากอาจารย์เลือกที่จะเป็น นักวิชาการในศาสตร์ใดหรือแขนงวิชาใดแล้ว ควรมีความพึงพอใจหรือมีความชอบในสิ่งที่อาจารย์ผู้นั้น ได้ยึดแล้วว่าเป็นศาสตร์ของตนเอง ประารถนาที่จะเห็นความเจริญงอกเงยของความรู้ในศาสตร์ในแขนง วิชา และของความเข้าใจที่ตนเองมีต่อเนื้อหาของศาสตร์นั้นๆ เมื่ออาจารย์มีความรู้สึกเช่นนี้เป็นพื้นฐาน แล้ว อาจารย์ผู้นั้นก็จะกระตุ้นตัวเองให้ติดตามความก้าวหน้าของความรู้ดังกล่าว และสร้างสมความ เข้าใจของตนเองที่มีต่อความรู้เก่าและความรู้ใหม่ในศาสตร์ในแขนงวิชานั้นๆ ในทางตรงข้าม หากอาจารย์ไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำ การแสวงหาความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา ก็เป็นการฝืน ความรู้สึกของตนเอง ภารกิจต่างๆ ที่มักกับอาชีพอาจารย์ที่ต้องทำก็ทำอย่างเสียมิได้ ทำด้วยความ เบื่อหน่าย ทำไปโดยขาดความกระตือรือร้น และหากหลีกเลี่ยงได้ก็จะหลีกเลี่ยงตลอดเวลา

ธงชัย สันติวงษ์ (2533 : 9) กล่าวว่า การทำงานให้ประสบความสำเร็จว่านอกจาก จะต้องมีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วยังต้องมีเจตคติที่ดีต่องานที่ปฏิบัติด้วย ซึ่งหาก บุคคลมีเจตคติต่องานในแง่ที่ไม่ดี เห็นว่างานเป็นเครื่องมือ เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องทำโดยหลีกเลี่ยงไม่ได้ และเป็นสิ่งที่ไม่น่าสนใจ การทำงานก็เพียงเพื่อให้สามารถได้รางวัลตอบแทนเพื่อไปใช้จ่ายในสิ่งที่ จำเป็น แต่ในอีกกรณีหนึ่งถ้าเห็นว่าเป็นสิ่งที่ตอบสนองความพอใจในแง่ต่างๆได้ การทำงานย่อม ได้รับทั้งความสนุกสนานและสามารถบรรลุผลในความรู้สึกนึกคิดที่ได้ทำประโยชน์ต่อตนเองและ ต่อสังคม ผลงานจึงอยู่กับเจตคติของบุคคลที่มีต่องานที่ตนรับผิดชอบด้วย

สรุปได้ว่าเจตคติมีผลต่อการทำงานของอาจารย์ กล่าวคือ หากอาจารย์เห็นว่าการ ผลิตผลงานทางวิชาการเป็นสิ่งที่ดีที่ควรกระทำ มีคุณค่า เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและ การเรียนการสอนก็จะทำผลงานทางวิชาการ แต่ในทางกลับกันหากเชื่อว่าผลงานทางวิชาการไม่มี ประโยชน์ ผลที่ได้ไม่น่าเชื่อถือ และไม่ได้นำผลที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงาน ก็จะละเลยและไม่ใส่ใจศึกษาค้นคว้าที่จะผลิตผลงานทางวิชาการ

3.6 ลักษณะมุ่งอนาคต (Future Orientation)

3.6.1 ความหมายของลักษณะมุ่งอนาคต

ลักษณะมุ่งอนาคตเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมหลายชนิด ทั้งที่เป็นพฤติกรรมส่วนตัว เช่น การรักษาสุขภาพอนามัย การอดออม หรือพฤติกรรมการทำงาน เช่น การวางแผนระยะยาว การเอาใจใส่ในงานที่ทำอย่างสม่ำเสมอ และพฤติกรรมทางจริยธรรม เช่น ความซื่อสัตย์ ความเมตตา เป็นต้น ฉะนั้น การมุ่งอนาคตจึงเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานโดยตรง (เจตหล้า สุนทรวิภาต. 2534 : 43 - 44)

สมใจ จิตพิทักษ์ (2532 : 42) กล่าวว่า ความมุ่งอนาคตเป็นตัวแปรทางจิตลักษณะที่สัมพันธ์กับการทำงานวิจัยของอาจารย์ โดยอ้างเหตุผลว่าการทำงานวิจัยต้องอาศัยการคิดริเริ่มเป็นการกระทำของตนเองมากกว่าจะเกิดจากความบังเอิญหรือโชคเคราะห์ ซึ่งสามารถทำนายและควบคุมผลที่จะได้รับ รวมทั้งการวิจัยต้องใช้เวลาอันจำเป็นที่ผู้วิจัยต้องรู้จักคาดการณ์ไกลและสามารถอดได้รอได้จนกว่างานวิจัยจะสำเร็จ

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของลักษณะมุ่งอนาคตตามที่คุณผู้ได้ศึกษาไว้ ดังนี้

วงศ์เดือน จงไฟบุลย์ (2543 : 51) กล่าวว่า ลักษณะมุ่งอนาคต หมายถึง การคาดการณ์ไปข้างหน้าโดยอาศัยเหตุการณ์ในปัจจุบันเป็นองค์ประกอบไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรม เพื่อเตรียมวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว สามารถปรับเปลี่ยนยุทธวิธีให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอันก่อให้เกิดผลดีและป้องกันผลเสียที่จะเกิดกับตนเองและส่วนรวมได้

มาลี วิทยารัตน์ (2540 : 7) กล่าวว่า ลักษณะมุ่งอนาคต หมายถึง ลักษณะที่บุคคลมีความสามารถที่จะคาดการณ์ไกล เล็งเห็นผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากการกระทำในปัจจุบันสามารถวางแผนปฏิบัติเพื่อรับผลดีที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างเหมาะสม

กนกวรรณ อุ๋นใจ (2535 : 27) กล่าวว่า ลักษณะมุ่งอนาคต หมายถึง การมองสู่นาคตของบุคคล สามารถคาดการณ์ไกลและตัดสินใจเลือกกระทำอย่างเหมาะสม หาแนวทางแก้ไขปัญหาและวางแผนดำเนินการเพื่อเป้าหมายที่ต้องการในอนาคต รู้จักปฏิบัติให้เกิดการอดได้รอได้และมีความเพียรพยายามในปัจจุบันเพื่อประสบความสำเร็จในชีวิต

มิสเชล (Mischel. 1974 : 287) กล่าวว่า ลักษณะมุ่งอนาคต หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์ไกลและเล็งเห็นความสำคัญของผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถวางแผนการปฏิบัติเพื่อรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยการละเว้นการปฏิบัติหรือปฏิบัติงานด้วยความอดทนหรือเสียสละเป็นเวลานานพอที่จะนำไปสู่ผลที่ต้องการในอนาคตได้

จากความหมายของลักษณะมุ่งอนาคตที่กล่าวข้างต้น พอจะสรุปได้ว่า ลักษณะของบุคคลที่ให้ความสำคัญแก่ผลดี ผลเสีย ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากการกระทำในปัจจุบัน มีการวางแผนเป้าหมายหรือวางแผนการปฏิบัติงาน ควบคุมตนเองให้ปฏิบัติไปตามขั้นตอนที่วางไว้ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่จะทำให้คุณภาพชีวิตในอนาคตดีขึ้น ทั้งในรูปของผลประโยชน์ตอบแทน รางวัล การยอมรับ ชื่อเสียงและ เกียรติยศ

3.6.2 ความสำคัญของลักษณะมุ่งอนาคต

บุญรับ ศักดิ์มณี (2532 : 8) กล่าวว่า ลักษณะมุ่งอนาคตมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงาน กล่าวคือ ถ้าแต่ละขั้นตอนในการทำงานนั้นมีผลต่อความสำเร็จหรือความก้าวหน้าของบุคคลในอนาคต ความสำเร็จในแต่ละขั้นจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลพยายามทำงานในขั้นต่อไปให้สำเร็จเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขั้นสูงสุด และในขณะเดียวกัน ความล้มเหลวของการทำงานในขั้นต้นๆ ก็จะทำให้บุคคลไม่สามารถทำงานในขั้นต่อไปได้ ดังนั้นถ้าลักษณะของงานอาชีพใดๆ ที่มีลักษณะของการทำงานที่เป็นขั้นตอนอย่างต่อเนื่องและความสำเร็จในขั้นต้นจะช่วยให้บุคคลบรรลุเป้าหมายขั้นสุดท้ายได้ก็จะสามารถทำให้ผู้กระทำพฤติกรรมนั้นใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อที่จะให้เกิดผลดีในอนาคต

3.6.3 องค์ประกอบของลักษณะมุ่งอนาคต

แบนดูรา (ปิยาญจน์ กิจอุดมทรัพย์. 2539 : 15 ; อ้างอิงจาก Bandura. 1977 : 81-82) ได้เสนอองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความคาดหวังในอนาคตเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง ดังนี้

1) ความสำเร็จในการทำงาน (Performance Accomplishment) มีผลต่อความคาดหวังในอนาคตเกี่ยวกับความสามารถของบุคคล และการไม่ประสบผลสำเร็จในการทำงานจะเป็นตัวเพิ่มความคาดหวังในอนาคตเกี่ยวกับความสามารถของบุคคล และการไม่ประสบผลสำเร็จในการทำงานหลายครั้งซ้ำกันจะเป็นตัวลดความคาดหวังเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง กรณีที่ความคาดหวังในอนาคตเกี่ยวกับความสามารถเกิดจากการประสบความสำเร็จหลายครั้งจะทำให้บุคคลไม่ท้อถอยในการทำงานนั้นเมื่อไม่สำเร็จในบางครั้ง ซึ่งถ้าหากไม่ประสบผลสำเร็จนั้น สามารถแก้ไขความผิดพลาดด้วยความพยายามจะเป็นแรงเสริมในการทำงานต่อไป แม้งานจะยากเพียงใดบุคคลจะเพิ่มความพยายามเพื่อให้งานนั้นสำเร็จ

2) การได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่น (Vicarious Experience) เป็นสิ่งแนะหรือตัวแบบที่บุคคลนำมาพิจารณาความสามารถของตนเมื่อบุคคลสังเกตเห็นผู้อื่นได้รับความสำเร็จในการทำงานยากโดยไม่มีผลเสียตามมาทำให้เกิดความคาดหวังว่าตนก็สามารถทำงานนั้นได้ถ้าตั้งใจและพยายาม

3) การพูดชักจูงจากผู้อื่น (Verbal Persuasion) เป็นการรับเอาคำแนะนำชักจูงของผู้อื่นมาเป็นข้อมูลเพื่อพิจารณาความสามารถของตน ทำให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นว่าตนมีความสามารถที่จะทำงานได้สำเร็จถึงแม้ว่าจะเคยทำงานไม่สำเร็จมาแล้ว เป็นการเพิ่มกำลังใจและความมั่นใจ

4) ความตื่นตัวทางอารมณ์ (Emotional Arousal) บุคคลจะรับรู้ว่าตนตื่นตื้นเต้นมีความวิตกกังวล หรือความกลัวจากการกระตุ้นของร่างกาย ในสภาวะที่ร่างกายถูกกระตุ้นมากมักจะทำให้การทำงานได้ผลไม่ดี หากบุคคลรับรู้ว่ามีวิตกกังวลในระดับสูง บุคคลจะคาดหวังในอนาคตเกี่ยวกับความสามารถของตนในการทำงานนั้นระดับต่ำ

3.6.4 พฤติกรรมของผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคต

วงเดือน จงไพบูลย์ (2543 : 52) กล่าวว่า ผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูง คือ บุคคลที่สามารถปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับกาลเทศะ ไม่ฝ่าฝืนกฎหมายและกฎเกณฑ์ต่างๆ ของสังคม จึงเป็นผู้มีจริยธรรมสูง บุคคลที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูงจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงเป็นผู้ขยันในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตต่ำ ซึ่งในการทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยแรงจูงใจในการทำงานเป็นส่วนประกอบสำคัญ ดังนั้นบุคคลที่มีแรงจูงใจสูงซึ่งมีลักษณะมุ่งอนาคตสูงนั้นจึงเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน

สุพิน เกษาคุปต์ (2536: 53) กล่าวว่า การที่บุคคลจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องมีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยเฉพาะทัศนคตินั้นมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานมาก ซึ่งพบว่าทัศนคติของบุคคลที่มีผลงานสูงจะมีลักษณะเน้นเป้าหมาย (goal oriented) ผู้ที่ทำงานเป็นจะตั้งเป้าหมายและกระทำการต่างๆ ให้เป็นไปในทิศทางที่สู่เป้าหมายนั้น และมุ่งความเจริญเติบโต (growth oriented) ผู้ประสบความสำเร็จจะต้องหวังความเจริญก้าวหน้า ความเจริญเติบโตทำงานแบบมุ่งไปข้างหน้ามากกว่ารอให้เหตุการณ์เกิดขึ้นและจึงแก้ปัญหา

3.7 การสนับสนุนจากผู้บริหาร

สนธิ สมัการ (นพ ศรีบุญนาถ. 2540 : 187 – 188 ; อ้างอิงจาก สนธิ สมัการ. 2510 : 164) กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนว่าจะเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงในเรื่องวิชาการได้หรือไม่นั้น ต้องประกอบไปด้วยหลายๆ ปัจจัย คือ ต้องมีความพร้อมทางด้านวิชาการ รู้แจ้งในสาขาวิชาที่ตนสอน มีความสามารถในการสอน สามารถถ่ายทอดความรู้และให้คำปรึกษาคำปรึกษาแนะนำกับกลุ่มคนที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนมีคุณลักษณะของนักวิจัยมีความละเอียดถี่ถ้วน อดทนต่อสภาพแวดล้อมทางสังคม มีอุดมการณ์ในการทำงานหนักและมุ่งพัฒนาสังคม นอกจากนั้น อาจารย์ต้องได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม และสร้างขวัญกำลังใจจากผู้บริหารไปพร้อมๆ กันด้วย เพราะถ้าหากที่อาจารย์จะพัฒนาตนเองหรือสร้างองค์ความรู้แต่เพียงฝ่ายเดียวโดยปราศจากการช่วยเหลือและสนับสนุนจากสถาบันหรือผู้บริหารนั้นคงเป็นไปได้ยาก

แนวทางในการส่งเสริม สนับสนุน และสร้างขวัญกำลังใจให้อาจารย์สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพนั้นสามารถดำเนินการได้ดังนี้

ทบวงมหาวิทยาลัยและสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (2542 : 40 – 41) ในการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การประกันคุณภาพการศึกษาได้อภิปรายถึงแนวทางในการพัฒนาอาจารย์เพื่อเพิ่มศักยภาพทางวิชาการและส่งเสริมการวิจัย ซึ่งได้ข้อสรุปบางประเด็นที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนพึงปฏิบัติ ดังนี้

1) วางนโยบายส่งเสริมการผลิตผลงานทางวิชาการ ด้วยการกำหนดเป้าหมายการผลิตผลงานทางวิชาการที่ชัดเจน

2) จัดตั้งศูนย์หรือหน่วยงานเพื่อทำหน้าที่วิจัยสถาบันและเป็นหน่วยงานสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ เช่น บริการฐานข้อมูลต่างๆ บริการให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการทำวิจัยและบริการประมวลผลข้อมูล

3) จัดระเบียบการทำงานให้เอื้อต่อการทำผลงานทางวิชาการ เช่น ลดภาระงานสอนและให้ทุนอุดหนุนอย่างเพียงพอ

4) ปรับทัศนคติของอาจารย์ให้เห็นว่า การทำผลงานทางวิชาการเป็นสิ่งสำคัญ จำเป็นต่อการพัฒนาทางวิชาการและเป็นภาระหน้าที่หนึ่งของอาจารย์

5) จัดสัมมนาหรือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาให้การฝึกอบรมทางวิชาการด้านวิจัยเพื่อกระตุ้นให้อาจารย์ตื่นตัวในการทำการผลงานทางวิชาการ

อรรถพร สุทธิพิทักษ์ (2544 : 30) ได้เสนอแนวทางสนับสนุนให้อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนทำงานวิจัย ดังนี้

1) ลดภาระงานสอนลงเพื่อให้อาจารย์มีช่วงเวลาในการทำวิจัยและมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากขึ้น

2) อำนวยความสะดวกอุปกรณ์ แหล่งเงินทุน และการให้การฝึกอบรมในการทำวิจัย ทั้งการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยเชิญวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิให้ความรู้

3) สถาบันอุดมศึกษาเอกชนควรจูงใจนักวิจัยในด้านค่าตอบแทนในการวิจัย โดยประเมินผลงานวิจัยและระยะเวลาในการวิจัยให้เหมาะสมและหากเป็นประโยชน์ต่อส่วนหนึ่งส่วนใดหรือองค์กรหนึ่งองค์กรใด ทั้งในและนอกสถาบันหรือต่อการเรียนการสอนของนักศึกษา สถาบันควรจัดพิมพ์เผยแพร่และจำหน่ายให้รวดเร็ว

สจิวรรณ ทรรพพสุ (2540 : 160) ได้เสนอวิธีการสร้างความพึงพอใจให้อาจารย์ทำงานวิจัยว่า สถาบันจะต้องจัดสรรงบประมาณสนับสนุนงานวิจัยในแต่ละโครงการให้มีจำนวนเพียงพอ แสวงหาเงินทุนอุดหนุนการวิจัยจากภายนอกมาสนับสนุนการวิจัย เพื่อให้อาจารย์ได้มีโอกาสทำงานวิจัยอย่างทั่วถึง ตลอดจนจูงใจอาจารย์ในสถาบันด้วยการให้กำลังใจ ยกย่อง และชมเชยผู้ที่ทำงานวิจัยได้ประสบความสำเร็จด้วยการประกาศยกย่องเกียรติคุณในเอกสารข่าวประชาสัมพันธ์หรือในที่ประชุม จัดทำโล่เกียรติยศมอบให้ และนำผลงานดังกล่าวมาเป็นส่วนประกอบในการพิจารณาความดีความชอบของอาจารย์ด้วย ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยควรลดภาระงานให้กับอาจารย์ที่กำลังทำงานวิจัยหรือให้อาจารย์ลาเพื่อทำการวิจัย โดยไม่มีผลต่อขึ้นเงินเดือน สิทธิและผลประโยชน์อื่นๆ

นพ ศิริบุญนาค (2540 : 188) กล่าวว่า การสนับสนุนและการสร้างขวัญกำลังใจให้อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำเป็นที่ผู้บริหารต้องประยุกต์ทฤษฎีว่าด้วยแรงจูงใจมาใช้ ซึ่งสิ่งจูงใจอาจจะเป็นค่าตอบแทนหรือรางวัลที่สถาบันต้องให้แก่อาจารย์ ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ หรือสิ่งจูงใจที่อาจารย์ได้จากการเข้าไปทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ได้แก่ ความสำเร็จ ความภาคภูมิใจ การยอมรับจากเพื่อนหรือผู้บังคับบัญชาหรือนักศึกษาและชื่อเสียง

หาญ รังสิมันต์ (2536 : 110 – 111, 116) ได้เสนอแนวทางการแก้ปัญหาเพื่อการจัดทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ว่า ผู้บริหารต้องส่งเสริมการทำงานวิจัยโดยให้อาจารย์ลาไปเก็บหรือวิเคราะห์ข้อมูลโดยไม่นับเป็นวันลา ลดภาระงานสอนและจัดตารางสอนให้อาจารย์มีเวลาว่างเพียงพอสำหรับทำงานวิจัย จัดให้มีการฝึกอบรมทางวิชาการระหว่างภาควิชา คณะวิชา และระหว่างสถาบันเพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำผลงานทางวิชาการ มีการประชาสัมพันธ์นโยบายการบริหารงานให้เป็นที่ยอมรับโดยทั่วถึง เปิดโอกาสให้อาจารย์แสดงความคิดเห็นตามระบอบประชาธิปไตย ให้มีเสรีภาพทางวิชาการที่จะคิดสอน และสร้างผลงานทางวิชาการในรูปแบบต่างๆ ทั้งนี้ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

ไพโรจน์ แสงจันทร์ (2528 : 267 – 268) ได้เสนอแนวทางการส่งเสริมการทำงานวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไว้ดังนี้ จัดให้มีการประชุมสัมมนาเพื่อเสนอผลงานวิจัยโดยเปิดโอกาสให้มีการวิพากษ์วิจารณ์ในทางเสริมสร้าง ปรับปรุงระเบียบวิธีการใช้ผลงานวิจัยประกอบการพิจารณาความดีความชอบหรือตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อให้เกิดผลต่อความตั้งใจที่จะทำการวิจัยให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น และจัดให้มีรางวัลหรือยกย่องอาจารย์ที่มีผลงานดีเด่นและควรเผยแพร่ผลงานไปในระดับกว้าง

สมใจ จิตพิทักษ์ (2532 : 153 – 158) ได้ศึกษาปัจจัยในการผลิตงานวิจัยและการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า สถาบันอุดมศึกษาควรให้การสนับสนุนและดำเนินการดังนี้

- 1) เสริมสร้างความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เกี่ยวกับการวิจัย โดยการจัดอบรมให้ความรู้แก่อาจารย์ด้านการวิจัย ฝึกอบรมความรู้ทางสถิติที่ใช้ในการวิจัยแต่ละประเภท ฝึกอบรมการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการเขียนเค้าโครง จัดให้อาจารย์ที่มีประสบการณ์เป็นที่ปรึกษาแก่นักวิจัยใหม่
- 2) สร้างทัศนคติ ค่านิยม และจิตสำนึกเกี่ยวกับการวิจัย โดยการกระตุ้นความสำนึกว่าการวิจัยเป็นภาระหน้าที่ของอาจารย์
- 3) สนับสนุนด้านปัจจัย ได้แก่ ให้ความสะดวกในการใช้อาคารสถานที่ที่ทำวิจัย ลดจำนวนชั่วโมงการสอนให้น้อยลง
- 4) สนับสนุนด้านการเงิน โดยการหาแหล่งเงินทุนสนับสนุนให้มากขึ้นและทั่วถึง
- 5) สนับสนุนด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ เอกสาร และวารสารที่ใช้ในการวิจัย
- 6) ควรมีสิ่งจูงใจ ได้แก่ รางวัล และผลประโยชน์ตอบแทน
- 7) ส่งเสริมและเผยแพร่งานวิจัยอย่างต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ
- 8) จัดสัมมนาทางวิชาการเพื่อเผยแพร่ผลงานวิจัย

สรุปได้ว่า แนวทางการสนับสนุนให้อาจารย์ปฏิบัติงานตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะการทำผลงานทางวิชาการเพื่อให้ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ สามารถกระทำได้ 3 แนวทางใหญ่ๆ คือ

1. การให้คำปรึกษาแนะนำ หมายถึง การจัดให้มีหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบทำหน้าที่ให้คำแนะนำการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ การประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์ในการเสนอขอตำแหน่ง

ทางวิชาการแก่อาจารย์ของสถาบัน ในรูปของการจัดประชุม ฝึกอบรมและออกเอกสารเผยแพร่เพื่อสร้างความเข้าใจในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ

2. การส่งเสริมการผลิตผลงานทางวิชาการ หมายถึง การกำหนดนโยบายในการทำงานผลงานทางวิชาการ การให้เวลาอาจารย์สำหรับทำผลงานทางวิชาการ การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ การประสานผู้ทรงคุณวุฒิเพื่ออ่านผลงานทางวิชาการ อำนวยความสะดวกเรื่องเงินทุนอุดหนุนวัสดุอุปกรณ์ และสื่อสิ่งพิมพ์ที่เอื้อต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ

3. การจูงใจ หมายถึง การกระตุ้น โน้มน้าวใจ ให้อาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอย่างเต็มใจ ด้วยการยกย่อง ชมเชย การให้บำเหน็จรางวัล การบำรุงรักษา การเพิ่มความมั่นคงและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

3.8 การพัฒนาตนเอง

3.8.1 ความหมายของการพัฒนาตนเอง

การปฏิบัติงานในภาระหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาให้ประสบความสำเร็จนั้น ส่วนหนึ่งย่อมมาจากการพัฒนาตนเอง โดยอาจารย์ต้องมีความสนใจในการทำผลงานทางวิชาการให้เวลากับการศึกษา ค้นคว้า หรือวิจัยเพื่อนำความรู้มาปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

สายหยุด จำปาทอง (2532 : 23 – 24) กล่าวว่า อาจารย์ต้องมีหน้าที่อย่างน้อยที่สุด 3 ประการ จึงจะถือว่าเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาอย่างสมบูรณ์ คือ ทำหน้าที่การสอน บริการวิชาการแก่สังคมและทำหน้าที่วิจัย โดยเฉพาะการวิจัยซึ่งเป็นการแสวงหาความรู้ใหม่ เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาและขยายขอบเขตของงานวิชาการทั้งด้านลึกและกว้าง ทำให้เกิดนวัตกรรมและเทคโนโลยีวิธีการและสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ ที่ช่วยให้สังคมพัฒนาขึ้น จากบทบาทหน้าที่ที่กล่าวถึงข้างต้น อาจารย์จึงเป็นผู้ที่ต้องมีลักษณะที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผลมากที่สุด กล่าวคือ ต้องเป็นผู้มีอุดมการณ์ ตื่นตัว ใฝ่หา ความรู้ในสาขาวิชาที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่เสมอ

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2543 : 55) กล่าวว่า อาจารย์ต้องตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตน พัฒนาตนเอง พัฒนาบุคลิกภาพ มีความรับผิดชอบต่อบทบาทและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากสังคมให้สร้างทรัพยากรมนุษย์ อาจารย์จึงต้องพัฒนาตนเองให้เข้าใจวิชาชีพอาจารย์ระดับอุดมศึกษาและปฏิบัติการกิจให้ครบถ้วนทุกประการ เพื่อสร้างความเป็นเลิศในศาสตร์และความเลิศในบัณฑิตไปพร้อมๆ กันด้วย

จากคุณลักษณะดังกล่าว สรุปได้ว่า อาจารย์ควรมีคุณลักษณะเป็นผู้มีอุดมการณ์ ใฝ่รู้ แสวงหาความรู้ทางวิชาการในสาขาวิชาที่ตนรับผิดชอบ รวมทั้งต้องเป็นผู้พัฒนาตนเองให้ทันต่อความก้าวหน้าอยู่เสมอ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ดังนี้

จรินทร์ เสโตบล (2544 : 11) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการตระหนักและประพฤติปฏิบัติตนของบุคคลในการแสวงหาความสำเร็จ ความสุข และความเจริญ ก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยการเข้าร่วมฝึกอบรม สัมมนา ติดตามข่าวสาร และศึกษาดูงาน

ปรียามาลย์ บุญมาก (2540 : 17) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การกระทำ ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่จะพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้ได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถที่จะปรับปรุงการ ปฏิบัติงานและคุณภาพของชีวิตให้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอย่างสอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ ความสามารถ ทักษะและเจตคติของตน ก่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ตนเอง สังคม และประเทศชาติ

อรุณี ร่มนุ่น (2539 : 19) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้ เกิดความรู้เกี่ยวกับตนเอง เพื่อทำงานให้มีคุณภาพ มีทัศนคติที่ดีต่องาน สามารถเอาชนะอุปสรรค และ ปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างมีความสุข

สัมภาษณ์ แก้วอาภรณ์ (2530 : 12) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษา และการเรียนรู้เนื้อหาสาระต่าง ๆ ด้วยวิธีการค้นคว้าและแสวงหาความรู้ในหลายๆ รูปแบบจากแหล่ง ต่างๆ ซึ่งอาจกระทำได้โดยวิธีการศึกษาด้วยตนเองและที่หน่วยงานจัดให้

มิลเลอร์ (Miller. 1979 : 55) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง เป็นการเรียนรู้ของบุคคลโดย ผ่าน การกระทำ ทักษะ และความสามารถต่างๆ ซึ่งเป็นผลให้เกิดประสบการณ์และบทเรียนสำหรับการ ปฏิบัติครั้งต่อไปในอนาคต

ลิปพิทท์ (Lippitt. 1976 : 4) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองของบุคคลในองค์กร นอกจาก จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการเรียนรู้แล้ว ยังรวมถึงการมีวุฒิภาวะมากขึ้นและเติบโตขึ้น ซึ่งเป็นผลจาก ประสบการณ์ในชีวิตของตนและการปะทะสังสรรค์กับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของ องค์กร

วัตสัน (Watson. 1979 : 45) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองของบุคคลในองค์กรเป็นเรื่อง เกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งครอบคลุมไปถึงการเรียนรู้ทุกอย่าง รวมทั้งการฝึกอบรมด้วย

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกถึง ความตระหนักหรือมุ่งมั่นในการปฏิบัติตน เพื่อแสวงหาความสำเร็จ ความก้าวหน้าในการทำงาน ด้วยการศึกษารู้อยู่และค้นคว้าหาความรู้ในรูปแบบต่างๆ จากแหล่งข้อมูลทั้งที่เป็นทางการและ ไม่เป็นทางการ ได้แก่ การฝึกอบรม ติวงาน การประชุมและสัมมนาทางวิชาการ เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อนำ ความรู้ที่ได้รับมาใช้พัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3.8.2 จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง

นันทนา ธรรมบุศย์ (2541 : 40 - 45) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง เป็นการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงตัวบุคคลให้ดีขึ้นหรือให้เจริญขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมายดังนี้

- 1) เพื่อให้บุคคลสามารถเลี้ยงตนเอง พึ่งตนเอง และนำตนเองได้อย่างมีความสุข โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น
- 2) เพื่อให้บุคคลสามารถทำคุณประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน สังคม และ ประเทศชาติได้อย่างเต็มที่ตามอัตภาพของตน
- 3) เพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นคนดีมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถปรับตัว และ ดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

4) เพื่อพัฒนาจิตใจของตนให้เป็นผู้มีคุณภาพจิตดี สมรรถภาพจิตดี และสุขภาพจิตดี

สุนันท์ นิลบุตร (2536 : 24 - 25) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองมีจุดมุ่งหมาย เพื่อต้องการนำตนเองไปสู่ความเจริญ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป เมื่อบุคคลได้พัฒนาตนเองแล้วจะมีพฤติกรรมเปลี่ยนไปดังนี้

1) ความรู้ใหม่ ผู้ที่ได้พัฒนาตนเองไม่ว่าจะด้วยการศึกษาเพิ่มเติม การฝึกอบรม การดูงาน หรือการทัศนศึกษา ฯลฯ ความรู้ใหม่ๆ ที่ได้รับนี้จะสามารถนำมาพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้ดีขึ้น สามารถนำชีวิตไปสู่จุดหมายที่วางไว้ได้ง่ายและสะดวกขึ้น

2) แนวความคิดใหม่ การที่บุคคลมีความรู้เพิ่มมากขึ้นเป็นแนวทางที่ช่วยให้เกิดความคิดที่จะสร้างสรรค์งานได้มาก เนื่องจากความรู้ที่ได้รับสามารถนำมาปรับใช้ให้เกิดความคิดใหม่ๆ เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น

3) ประสบการณ์ใหม่ เกิดจากการสะสมความรู้และประสบการณ์เดิม ประสบการณ์ใหม่จะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมที่แต่ละบุคคลได้รับมา หากบุคคลอยู่สถานที่ที่สิ่งแวดล้อมดีก็จะเป็นตัวนำไปสู่หนทางที่ดี ในทางตรงข้ามหากอยู่สถานที่ที่สิ่งแวดล้อมไม่ดีก็จะเป็นตัวนำไปสู่หนทางที่ไม่ดี ซึ่งจะติดตัวและสะสมมากขึ้น ส่งผลให้บุคคลนั้นประสบความล้มเหลวในที่สุด

4) ทักษะใหม่ การจะเกิดทักษะขึ้นได้นั้น จะต้องมีการฝึกฝนด้วยตนเอง ใส่ใจที่จะค้นคว้าอย่างสม่ำเสมอ เมื่ออยากรู้สิ่งใดก็จะศึกษาสิ่งนั้นอย่างจริงจัง เพื่อให้เกิดความชำนาญ พร้อมทั้งจะถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้

5) เจตคติใหม่ การพัฒนาตนเองไปสู่ผู้รู้ที่แท้จริง จนสามารถนำความรู้นั้นมาปฏิบัติได้ จะต้องเป็นผู้ที่รู้จักใช้เหตุผลในการตัดสินใจหา มีเจตคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้โดยไม่มีปัญหา

3.8.3 แนวทางในการพัฒนาตนเอง

ปิยะรัตน์ นิลอัยยกา (2537 : 1) ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาตนเองไว้ ดังนี้

- 1) มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์
- 2) แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเป็นกันเองกับผู้อื่น
- 3) ศึกษาหาความรู้จากเอกสารทางวิชาการต่างๆ
- 4) ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศ โดยอาศัยหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่ออื่นๆ
- 5) ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบาย และโครงการของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงและที่เกี่ยวข้อง
- 6) การเข้าร่วมประชุมสัมมนาเมื่อมีโอกาส
- 7) เป็นผู้นำอภิปราย และผู้บรรยายในบางโอกาส
- 8) เป็นสมาชิกขององค์กรทางวิชาการหรือองค์กรอื่นๆ ที่น่าสนใจ

- 9) หาโอกาสไปศึกษาและดูงานทั้งในและนอกประเทศเป็นครั้งคราว
- 10) เข้าศึกษาบางวิชาในสถานศึกษา
- 11) คบหาสมาคมกับผู้รู้บางท่าน

สุเมธ แสงนิมนวล (2540 : 71) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองสามารถกระทำได้ 2 วิธี คือ การพัฒนาตนเองโดยตนเอง และการพัฒนาตนเองโดยผู้อื่น การพัฒนาตนเองโดยตนเองนั้นสามารถกระทำได้ตลอดเวลา トラบใจที่ยังรักตนเอง และอยากเห็นตนเองก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จ ส่วนการพัฒนาตนเองโดยผู้อื่นก็สามารถทำได้หลายวิธี ดังนี้

- 1) การพัฒนาโดยสถานศึกษาฝึกอบรม ซึ่งจะมีเนื้อหาในด้านการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะ ความชำนาญ เพื่อให้สามารถเจริญก้าวหน้า
- 2) การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ที่จะต้องพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ มีความชำนาญ เพื่อให้สามารถเจริญก้าวหน้า
- 3) การพัฒนาโดยพ่อแม่ ครูอาจารย์ และบุคคลอื่น
- 4) การพัฒนาโดยดูตัวอย่างจากบุคคลที่ดีงาม

ทวีป อภิสิทธิ์ (2530 : 38) กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญที่ใช้สังเกตคุณสมบัติพิเศษที่ส่งเสริมให้นักวิชาการ นักฝึกอบรม และครูอาจารย์ เป็นมืออาชีพ (Professional) เด่นชัดยิ่งขึ้น คือ

- 1) ความมีศรัทธาในสาขาวิชาชีพที่ตนกระทำอยู่ ซึ่งจะดูได้จากตัวบ่งชี้หลายตัว เช่น มีความภาคภูมิใจในอาชีพ มีการบอกรับหรือติดตามอ่านเอกสาร วารสารเฉพาะสาขาวิชาของตนเป็นประจำ เพื่อติดตามความก้าวหน้าด้านวิชาการในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
- 2) มีการติดตามข่าวสาร ข้อมูลต่างๆ ไปตลอดเวลา ตัวบ่งชี้นี้จะดูได้จากความสนใจอ่านหนังสือพิมพ์ ฟังวิทยุ ดูโทรทัศน์ เข้าห้องสมุด เพื่อติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวความเป็นไปของบ้านเมือง และความเจริญก้าวหน้าของวิทยาการใหม่ๆ ทุกวัน
- 3) มีการสังสรรค์ทางวิชาการกับเพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลในแวดวงวิชาการสาขาเดียวกันหรือต่างสาขาอย่างสม่ำเสมอ ตัวบ่งชี้นี้จะดูได้จากการถกเถียงในเรื่องที่เกี่ยวกับวิชาการ หรือเหตุการณ์บ้านเมืองที่จะช่วยประเทืองปัญญา ทำให้ได้แนวคิดหรือทัศนะอะไรที่แปลกใหม่ออกไป ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่ตนเอง สังคม และผู้อยู่ในแวดวงวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง
- 4) ให้ความสนใจเข้าประชุมอบรม สัมมนาในสาขาวิชาชีพหรือวิชาการที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์แก่งานด้านวิชาการ หรือด้านการสอนเมื่อมีโอกาส
- 5) สนใจ คิดค้น และค้นคว้าทดลอง เพื่อพัฒนาวิชาการ วิชาชีพ และเทคนิควิชาการถ่ายทอดความรู้ให้ก้าวหน้า มีสิ่งแปลกใหม่อยู่เสมอ ไม่ซ้ำซากจำเจ

3.9 ความรับผิดชอบ

3.9.1 ความหมายของความรับผิดชอบ

ความรับผิดชอบ เป็นพันธะหรือข้อผูกพันที่บุคคลจะต้องปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้การทำงานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี กรองจิตต์ พรหมรักษ์ (2529 : 59) กล่าวว่า ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานจะมีความรับผิดชอบสูงเพราะความรับผิดชอบเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อการทำงานให้สำเร็จ ถ้าบุคคลใดมีความรับผิดชอบสูงย่อมมีความขยันหมั่นเพียรและเอาใจใส่ในการทำงานจนสำเร็จ รวมทั้งยังตระหนักถึงหน้าที่และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วง บังเกิดผลอย่างเต็มสติปัญญาและกำลัง อันเป็นคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานที่ดี

สุโท เจริญสุข (2528 : 45) ได้อธิบายว่า “ความรับผิดชอบ” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Responsibility” ซึ่งมาจากคำ 2 คำคือ “Response” และคำว่า “Ability” ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการกระทำและการแสดงออกให้เหมาะสมตามหน้าที่ และการงานที่ได้รับมอบหมายในสังคม อันเป็นไปตามหลักเกณฑ์ กฎ ระเบียบ และวินัย

ชูศักดิ์ เจนประโคน (2545 : 238) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พันธะหรือข้อผูกพันที่บุคคลต้องปฏิบัติกรอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้การทำงานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

พิสมัย เชื้อมีแรง (2543 : 7) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความรู้ ความสามารถ ความสนใจ และความสำนึกในหน้าที่อย่างอิสระและมีอำนาจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

เลิศศิลป์ รัตนมุสิก (2538 : 4) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกถึงลักษณะนิสัยของบุคคลที่มีการรักษาสีหน้าที่ของตนอย่างเคร่งครัด มีความผูกพันกับงานที่ได้รับมอบหมาย กล้ารับผิดชอบในผลงานของตน และปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นเสมอ

ฉลอง มาปรีดา (2537 : 19) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พันธะผูกพันในการปฏิบัติหน้าที่การงานให้สำเร็จลุล่วง และรับความผิดความไม่ดีในสิ่งที่ได้กระทำไปแล้วไม่ว่าผลที่ออกมาจะดีหรือไม่ก็ตาม

ฟลิปโป (ขวัญฤดี ขำซอนสตัย. 2542 : 17 ; อ้างอิงจาก Flippo. 1966 : 122) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ เป็นความผูกพันในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ซึ่งความสำเร็จนี้เกี่ยวข้องกับปัจจัย 3 ประการ คือ พันธะผูกพัน หน้าที่การงานและวัตถุประสงค์

สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบหมายถึง พันธะหรือข้อผูกพันที่บุคคลจะต้องปฏิบัติกรอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้การทำงานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี นอกจากนั้นยังเป็นการรับความผิด ความชอบ ในการกระทำที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว

3.9.2 ลักษณะของผู้ที่มีความรับผิดชอบ

ไกรยทธ์ ชีรตยาคินันท์ (2530 : 71 – 81) กล่าวว่า นอกจากที่อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาต้องให้การศึกษา อบรม และสั่งสอน นิสิต นักศึกษาแล้ว ยังต้องรับผิดชอบต่องานในด้านอื่นๆ ภายใต้กรอบของความเป็นนักวิชาการ ดังนี้

1) ต้องมีความใฝ่รู้ กล่าวคือ ความอยากรู้หรือใฝ่รู้ในตัวบุคคลเป็นจุดเริ่มต้นของการคิด การอ่าน การค้นคว้า และการวิจัย ซึ่งในที่สุดจะนำไปสู่แนวความคิด นวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ นอกจากนั้นความใฝ่รู้ยังเป็นกระบวนการเพิ่มความเข้าใจในองค์ความรู้ที่มีอยู่เดิมแล้วให้ลึกซึ้ง และสร้างองค์ความรู้ใหม่กรณีที่ความรู้เดิมยังไม่เพียงพอที่จะหาคำตอบได้

2) ฉันทะ ซึ่งเป็นความชอบ ความพึงพอใจที่มีต่อสิ่งที่เลือกกระทำ หากอาจารย์เลือกที่จะเป็นนักวิชาการในศาสตร์แขนงใดก็ปรารถนาที่จะเพิ่มเติมความเจริญงอกงามของความรู้ และความเข้าใจที่ตนเองมีต่อเนื้อหาของศาสตร์แขนงนั้น เมื่ออาจารย์มีความรู้ลึกซึ้งเช่นนี้เป็นพื้นฐานแล้ว อาจารย์ผู้สอนก็จะกระตุ้นให้ตนเองติดตามความก้าวหน้า และสร้างความเข้าใจของตนเองที่มีต่อความรู้เดิมและใหม่ในศาสตร์แขนงนั้นๆ ในทางตรงข้ามหากอาจารย์ไม่มีฉันทะแล้ว การแสวงหาความรู้ก็เป็นการฝืนความรู้สึกของตนเอง การกิจต่างๆ ในอาชีพที่อาจารย์ต้องทำก็ทำอย่างเสียไม่ได้ ทำด้วยความเบื่อหน่าย ขาดความกระตือรือร้น และหากหลีกเลี่ยงได้ก็จะหลีกเลี่ยงตลอดเวลา

3) ความขยันหมั่นเพียร ในที่นี้หมายถึง ระดับความถี่ในการทำงานอันเป็นภารกิจของอาชีพอาจารย์ คือ ความขยันที่จะค้นคว้า แสวงหาความรู้เพิ่มเติม ความขยันที่จะแสดงความเข้าใจที่มีอยู่ในรูปของการอภิปรายโต้แย้งและผลิตผลงานทางวิชาการ ซึ่งความขยันจะมีส่วนส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของศาสตร์แขนงวิชามีโอกาสแพร่หลาย เป็นที่รู้จักในวงกว้างขึ้น และเพิ่มโอกาสให้แก่บุคคลทั่วไปได้เกิดความเข้าใจในเรื่องนั้น ซึ่งจะเป็นฐานของการเจริญงอกงามของความรู้ และนำไปสู่การขยายตัวของความรู้ในศาสตร์แขนงวิชานั้นเอง

4) ความกล้าหาญในลักษณะนี้ หมายถึง ความกล้าหาญที่จะยอมรับว่าสิ่งที่ตนเองได้คิดหรือ เข้าใจผิดนั้น เมื่อได้มีการพิสูจน์ทั้งในเชิงตรรกหรือในเชิงประจักษ์ ตามระเบียบวิธีของศาสตร์แขนงวิชานั้นแล้วพบว่า ไม่ถูกต้องและหรือไม่สมบูรณ์ด้วยเหตุผลต่างๆ ก็ยินยอมที่จะให้มีการโต้แย้ง และถกเถียงเพื่อนำไปสู่ข้อสรุปที่ถูกต้อง ความกล้าหาญลักษณะนี้ตั้งอยู่บนวัตถุประสงค์ที่จะตรวจสอบว่า ความคิดเห็นของตนเองและมีอยู่นั้น เป็นความเห็นหรือความคิดนั้นถูกต้องแล้วหรือไม่ อันจะเป็นวิธีที่จะช่วยจรรโลงให้มีการสร้างสมความรู้ใหม่ๆ และความเข้าใจที่ลึกซึ้งกว่าเดิม

5) จรรยาบรรณ หมายถึง ความไม่จงใจที่จะบิดเบือนตรรกศาสตร์ของความคิดเพียงเพื่อค่านความคิดอื่นที่ตนไม่เห็นด้วย ไม่ชอบ หรือไม่ยอมรับ การไม่บิดเบือนหลักฐานหรือข้อมูลเพียงเพื่อให้ได้ข้อยุติที่ต้องการ หรือการไม่สร้างความถูกต้องของความคิดหรือข้อยุติด้วยการสร้างข้อมูลที่เป็นเท็จ การมีจรรยาบรรณยังครอบคลุมถึงการมีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้กระทำไปแล้ว กล่าวคือ เมื่อได้แสดงความคิดเห็นออกไปแล้ว ก็พร้อมที่จะรับข้อวิพากษ์วิจารณ์ต่างๆ ที่อาจตามมา และเมื่อพิสูจน์ได้แล้วว่าเป็นความคิด ความเห็นที่ไม่ถูกต้องก็พร้อมที่จะยอมรับและปรับปรุงแนวคิดที่

ผิคนั้นเสียใหม่เพื่อให้ถูกต้องยิ่งขึ้น นอกจากนี้จรรยาบรรณที่มีอยู่ในตัวอาจารย์ยังป้องกันไม่ให้มีการขโมยความคิด หรือความรู้ของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานของตนเองด้วย

จินตนา ธนวิบูลย์ชัย (ขวัญฤดี ขำซ้อนสัตย์. 2542 : 19 – 20 ; อ้างอิงจาก จินตนา ธนวิบูลย์ชัย. 2540 : 12 - 13) กล่าวว่า พฤติกรรมความรับผิดชอบของบุคคลเป็นความตั้งใจที่จะทำงาน และติดตามผลงานที่ได้ทำไปแล้ว ยอมรับในสิ่งที่ตนเองกระทำลงไป โดยแสดงออกในรูปการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับงานมาสามารถจำแนกออกได้เป็นด้านต่างๆ ดังนี้

1) ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงาน เป็นการปฏิบัติหน้าที่การงานของตนเองด้วยความเอาใจใส่ ขยันหมั่นเพียร อดทนต่ออุปสรรค ไม่ย่อท้อ มีความละเอียดรอบคอบ ซื่อสัตย์ตรงต่อเวลา ไม่ละเลยทอดทิ้งหรือหลีกเลี่ยง พยายามปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น รู้จักวางแผนระบบงาน และป้องกันความบกพร่องเสื่อมเสียในงานที่ตนรับผิดชอบ

2) ความรับผิดชอบในการกระทำของตนเอง เป็นการยอมรับผลการกระทำของตนเองทั้งที่เป็นผลดีและผลเสีย ไม่ปัดความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองให้ผู้อื่น แต่พร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ไตร่ตรองรอบคอบว่าสิ่งที่ตนทำลงไปนั้นจะเกิดผลเสียขึ้นหรือไม่ ปฏิบัติแต่สิ่งที่ไม่ทำให้เกิดผลดี และกล้าเผชิญต่อความจริง

3) ความรับผิดชอบต่อตนเอง เป็นการรักษาป้องกันตนเองให้ปลอดภัยจากอันตรายโรคภัยไข้เจ็บ รักษาร่างกายให้แข็งแรง บังคับควบคุมจิตใจไม่ให้ตกเป็นทาสของกิเลส ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมละเว้นความชั่ว รู้จักประมาณการใช้จ่ายตามสมควรแก่ฐานะ จัดหาเครื่องอุปโภคบริโภคที่เหมาะสมและหมั่นศึกษาเล่าเรียนจนประสบผลสำเร็จ

4) ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม เป็นการปฏิบัติกิจการของหมู่คณะ ครอบครัวยุติธรรมและชุมชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ร่วมมือแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น ประพฤติและปฏิบัติตามกฎหมาย จดเว้นการกระทำอันเป็นผลเสียหายแก่ส่วนรวม ดูแลทรัพย์สินสมบัติสาธารณะและสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าแก่ส่วนรวม

4. การวิเคราะห์จำแนก (Discriminant Analysis)

4.1 ความหมายของการวิเคราะห์จำแนก

การวิเคราะห์จำแนก (Discriminant Analysis) บางครั้งเรียกว่า การวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม หรือการวิเคราะห์จำแนกประเภท R.A. Fisher เป็นผู้คิดขึ้นมาในปี ค.ศ. 1936 (วิไลลักษณ์ เสรีตระกูล. 2545 : 94) โดยมีแนวคิดที่ว่า ปัญหาทางด้านการวิจัยที่เกิดซ้ำซากนั้นอยู่ที่การกำหนดคนในกลุ่มตัวอย่างว่ามีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะไปอยู่กลุ่มรวมที่ได้แบ่งแยกไว้เป็นสองกลุ่มหรือสามกลุ่มภายใต้กฎเกณฑ์ทางสังคม ทางด้านเชื้อชาติ ท้องถิ่น ภูมิศาสตร์ หรือภายใต้กฎเกณฑ์ที่ใช้เป็นคะแนนมาตรฐาน (อำนาจเลิศขยันดี. 2545 : 530)

หนังสือพจนานุกรมฉบับเว็บสเตอร์ได้อธิบายความหมายของ discriminant ไว้ว่าเป็น ศัพท์คณิตศาสตร์ เป็นคำนาม ซึ่งมีความหมายว่า เป็นนิพจน์หนึ่งที่มีค่าหรือสัญลักษณ์เพื่อนำไปใช้ในการแยกประเภทของฟังก์ชันต่างๆ (อานวย เลิศยันต์. 2545 : 529 ; อ้างอิงจาก Neufeldt ant and Guralnik. 1994 : 392)

กัลยา วาณิชยัญญา (2544 : 3) กล่าวว่า การวิเคราะห์จำแนก เป็นเทคนิคที่ทำการแบ่งกลุ่มข้อมูลหรือหน่วยตัวอย่างออกเป็นกลุ่มย่อยๆ หลายๆ กลุ่ม (Case) ซึ่งใช้หลักเกณฑ์ของการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุที่มีความสัมพันธ์อยู่ในรูปเชิงเส้น โดยที่ตัวแปรตามเป็นตัวแปรเชิงกลุ่ม ส่วนตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระควรเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ โดยที่คนหรือหน่วยที่อยู่ในกลุ่มเดียวกันจะมีความคล้ายคลึงกันในตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งเทคนิคนี้จะต้องทราบมาก่อนว่า แต่ละหน่วยอยู่ในกลุ่มใดและมีจำนวนกี่กลุ่ม และคาดว่ามีความสัมพันธ์หรือปัจจัยใดบ้างที่ทำให้คนหรือหน่วยอยู่ต่างกลุ่มกัน แล้วนำตัวแปรเหล่านี้มาศึกษาหาความสัมพันธ์ที่อยู่ในรูปเชิงเส้นหลังจากนั้นจึงนำสมการเชิงเส้นดังกล่าวมาพยากรณ์หรือประมาณค่าหน่วยหรือคนใหม่ว่าควรอยู่กลุ่มใด

บุญชม ศรีสะอาด (2538 : 27) กล่าวว่า การวิเคราะห์จำแนก เป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้วิเคราะห์เพื่อช่วยให้ทราบว่า จะจำแนกกลุ่มอย่างไรจึงจะจำแนกได้ดีที่สุด ตามตัวแปรต่างๆ ที่นำมาใช้ในการจำแนก การวิเคราะห์ด้วยวิธีนี้นอกจากจะสามารถจำแนกระหว่างกลุ่มได้แล้ว ยังสามารถบอกธรรมชาติบางอย่างของการจำแนกได้ด้วยเช่น บอกได้ว่าตัวแปรใดจำแนกได้ดีมากน้อยกว่ากัน นั่นคือสามารถบอกประสิทธิภาพหรือน้ำหนักในการจำแนกของแบบทดสอบหรือแบบวัดที่ใช้ในการจำแนกเหล่านั้น

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์จำแนก เป็นวิธีการแบ่งกลุ่มข้อมูลหรือหน่วยตัวอย่างออกเป็นกลุ่มย่อยหลายๆ กลุ่ม โดยอาศัยวิธีการทางสถิติ เพื่อให้ทราบว่าข้อมูลหรือหน่วยตัวอย่างที่อยู่ในกลุ่มเดียวกันมีคุณลักษณะใดบ้างที่เหมือนกัน

4.2 วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์จำแนก

ดุษฎี โยเหลา (ม.ป.ป.: 54) และกัลยา วาณิชยัญญา (2544 : 146) ได้สรุปว่าการวิเคราะห์จำแนก มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) หาสมการเชิงเส้นหรือฟังก์ชันจำแนกกลุ่มซึ่งแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรตามหรือตัวแปรถูกจำแนกกับตัวแปรอิสระหรือตัวแปรจำแนกกลุ่ม อย่างน้อย 1 ตัว โดยการสร้างสมการเชิงเส้นดังกล่าวจะต้องใช้ข้อมูลจริงที่ทราบกลุ่มอยู่แล้ว
- 2) ทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป (Multivariate) โดยการเปรียบเทียบค่ากลางของกลุ่ม (Group centroid)
- 3) นำสมการหรือฟังก์ชันจำแนกกลุ่มที่สร้างในข้อ 1 มาใช้ในการพยากรณ์ว่า Case ใหม่ที่ยังไม่ทราบกลุ่มว่าควรจะอยู่ในกลุ่มใด
- 4) พิจารณาว่าตัวแปรอิสระตัวใดบ้างเป็นตัวแปรที่สำคัญที่ใช้ในการแบ่งกลุ่ม

5) สามารถใช้ฟังก์ชันจำแนกกลุ่มที่สร้างในข้อ 1 มาใช้ในการประเมินเปอร์เซ็นต์ความถูกต้องของการจำแนกกลุ่ม

4.3 เงื่อนไขของลักษณะตัวแปร

สำหรับการวิเคราะห์จำแนกซึ่งใช้หลักการของการวิเคราะห์ความถดถอยจึงประกอบด้วยตัวแปรตาม และตัวแปรอิสระ ซึ่งตัวแปรแต่ละประเภทจะต้องมีลักษณะดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2544 : 154 ; สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และลัดดาวัลย์ รอดมณี. 2527 : 91 –92)

1) ตัวแปรตามควรเป็นตัวแปรเชิงกลุ่ม นั่นคือ เป็นข้อมูลชนิดนามบัญญัติ (nominal scale) หรือสเกลอันดับ (ordinal scale)

2) ตัวแปรอิสระควรเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ คือ เป็นข้อมูลชนิดสเกลอันตรภาค (interval scale) หรือสเกลอัตราส่วน (ratio scale) เนื่องจากตัวแปรจะต้องมีการแจกแจงแบบ multivariate normal กรณีที่มีตัวแปรเชิงกลุ่มผสมอยู่ด้วยต้องแปลงให้อยู่ในรูปตัวแปรเทียม

4.4 ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์จำแนก

ในการวิเคราะห์จำแนกมีข้อตกลงเบื้องต้นที่สำคัญ 7 ประการ คือ (Klecka. 1987 : 11)

- 1) ต้องมีตัวแปรตามตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป
- 2) แต่ละกลุ่มของตัวแปรตามต้องมีหน่วยวิเคราะห์ไม่ต่ำกว่า 2 หน่วย
- 3) จำนวนตัวแปรอิสระ (p) ต้องมีอย่างน้อย 1 ตัว และมากที่สุดจะต้องน้อยกว่าจำนวนหน่วยวิเคราะห์ทั้งหมดลบด้วย $2 : 0 \leq p \leq (n - 2)$
- 4) ตัวแปรอิสระต้องมีระดับการวัดแบบอันตรภาค (interval level)
- 5) ตัวแปรอิสระต้องไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้น (linear combination) กับตัวแปรอิสระอื่น
- 6) เมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมในแต่ละกลุ่มจะต้องเท่ากันหรือใกล้เคียงกัน
- 7) ตัวแปรอิสระจะต้องมาจากการประชากรที่มีการแจกแจงแบบปกติ (multivariate normal distribution)

4.5 วิธีการสร้างสมการวิเคราะห์จำแนก

การสร้างสมการวิเคราะห์จำแนกมี 2 วิธี คือ วิธีทางตรง (Direct Method) และวิธีวิเคราะห์แบบมีขั้นตอน (Stepwise Method) (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์และลัดดาวัลย์ รอดมณี. 2527 : 88 – 89)

1) วิธีทางตรง (Direct Method) เป็นวิธีการที่ผู้วิจัยต้องการวิเคราะห์ตัวแปรทุกตัว โดยไม่ต้องพิจารณาผลของตัวแปรจำแนกที่มีต่อฟังก์ชัน

2) วิธีวิเคราะห์แบบมีขั้นตอน (Stepwise Method) เป็นวิธีการพิจารณาเลือกตัวแปรเข้าสมการทีละตัว และพิจารณาผลของตัวแปรที่นำเข้าสู่สมการแต่ละขั้นตอนด้วย ซึ่งมีวิธีการคัดเลือกหลายวิธี ได้แก่

- พิจารณาค่า Wilks's Lambda โดยเลือกตัวแปรที่ทำให้ค่า Wilks's Lambda ที่มีค่าต่ำที่สุด

- พิจารณาค่า Rao'V หรือ Lowley – Hotelling Trace ซึ่งเป็นสถิติที่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างกลุ่ม โดยถ้ากลุ่มมีความแตกต่างกันมาก ค่า Rao'V จะสูงในการเลือกตัวแปรด้วยวิธีนี้จะต้องเลือกตัวแปรที่ทำให้ค่า Rao'V สูงขึ้น

- พิจารณาค่า Mahalanobis Distance (D^2) การเลือกตัวแปรโดยวิธีนี้ จะเลือกตัวแปรที่มีค่า D^2 มากที่สุดของกลุ่มที่ใกล้กันมากที่สุด หรือมีค่า D^2 น้อยที่สุดตั้งแต่แรกเข้าสมการก่อน

- พิจารณาค่าความแปรปรวนเหลือน้อยที่สุด (minimizing residual variance) ตัวแปรที่ทำให้ความแปรปรวนที่อธิบายไม่ได้ทั้งหมดเหลือน้อยที่สุด จะได้รับเลือกเข้าสมการ

- พิจารณาค่า Between – Group F เป็นค่าสถิติที่แสดงความแตกต่างระหว่างกลุ่มในการเลือกตัวแปรด้วยวิธีนี้ จะเลือกตัวแปรที่มีค่า F สูงที่สุด

4.6 สถิติที่สำคัญในการวิเคราะห์จำแนก

ในการนำเทคนิคการวิเคราะห์จำแนกมาใช้จำเป็นต้องเข้าใจสถิติบางตัว เพื่อใช้ในการตัดสินใจตัดสินความสำคัญของสมการวิเคราะห์จำแนก สถิติที่สำคัญประกอบด้วย (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์และลัดดาวัลย์ รอดมณี. 2527 : 90 – 91)

1) ค่าวิลค์ แลมบ์ดา (Wilks's Lambda) เป็นสถิติที่ใช้ในการทดสอบความเป็นมาตรวัดอำนาจการจำแนกของตัวแปรเดิมโดยที่ยังไม่ได้หักออกจากสมการจำแนก กล่าวคือ ถ้าค่าของ lambda มากเท่าใด หรือตัวแปรหรือข้อมูลที่เหลือจะอธิบายการเป็นสมาชิกของกลุ่มโดยสมการใหม่จะน้อยลงไปเท่านั้น สามารถแปลงค่า lambda เป็น Chi-square ได้ในการทดสอบความสำคัญทางสถิติ ถ้าค่าของ Chi-square ต่ำแสดงว่า Wilks's Lambda ไม่มีนัยสำคัญ

2) ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกัล (Canonical Correlation) เป็นสถิติที่สามารถใช้ในการตัดสินใจตัดสินความสำคัญของสมการเป็นมาตรวัดความสัมพันธ์ของสมการกับ “กลุ่มของตัวแปร” ซึ่งระบุการเป็นสมาชิกกลุ่มนั้นๆ ของตัวแปรตามที่ชี้ให้เห็นว่า การเป็นสมาชิกของกลุ่มมีความสัมพันธ์กับสมการที่หาได้มากน้อยเพียงใด ค่าของ canonical correlation ที่ต่ำหมายความว่า สมการนั้นไม่สามารถใช้ในการคาดคะเนการเป็นสมาชิกของกลุ่มนั้นได้ดี

3) ค่าไอเกน (Eigenvalue) เป็นค่าที่ได้จากการหาสมการการวิเคราะห์จำแนก ซึ่งเป็นค่าที่ใช้วัดความสำคัญเชิงเปรียบเทียบของสมการค่ารวมของ Eigenvalue วัดความผันแปรทั้งหมด (total variance) ของตัวแปรอิสระ เมื่อค่า Eigenvalue แต่ละค่าคิดเป็นอัตราส่วนร้อยละของค่ารวมของ Eigenvalue ทั้งหมด ค่าที่ได้สามารถนำไปใช้อ้างอิง ความสำคัญเชิงเปรียบเทียบของสมการที่เกี่ยวข้องเนื่องจากสมการวิเคราะห์จำแนกที่ได้ ได้ตามลำดับความสำคัญ ดังนั้น จึงสามารถใช้ค่า Eigenvalue กำหนดจำนวนสมการที่ต้องการหาได้โดยกำหนดค่าขั้นต่ำของ Eigenvalue ไว้

4.7 สถิติที่ได้จากการวิเคราะห์จำแนก

สถิติที่ได้จากการวิเคราะห์จำแนก มีดังต่อไปนี้ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และลัดดาวัลย์ รอดมณี. 2527 : 91)

- 1) จำนวนสมาชิกของแต่ละกลุ่มว่ามีเท่าใด
- 2) คะแนนเฉลี่ยของตัวแปรแต่ละตัวในแต่ละกลุ่ม
- 3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรแต่ละตัวในกลุ่ม
- 4) เมทริกซ์ของค่าความผันแปรร่วมภายในกลุ่ม (Within Groups Variance Matrix)
- 5) ค่าสถิติของสมการจำแนกประเภท ซึ่งได้แก่ Eigenvalue, Relative percentage, Canonical correlation, Wilks's Lambda, Chi-Square, Degree of Freedom, Significance Level
- 6) ค่าสัมประสิทธิ์ที่เป็นมาตรฐานของตัวแปร (Standardized Discriminant Function Coefficients)
- 7) ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรจากคะแนนดิบ (Unstandardized Discriminant Function Coefficients)
- 8) ค่ากลางของกลุ่ม (Groups Centroids)
- 9) ผลของการนำสมการไปคาดประมาณความเป็นสมาชิกของกลุ่ม (คิดเป็นร้อยละของความถูกต้อง)

4.8 วิธีการวิเคราะห์จำแนก

- 1) คำนวณหาค่าวิลค์ แลมบ์ดา (Wilks's Lambda) ใช้สูตร ดังนี้

$$\frac{|W|}{|T|}$$

เมื่อ	W	แทน	เมตริกซ์ของค่าสถิติภายในกลุ่มการทดลอง (SSCP _{within})
	B	แทน	เมตริกซ์ของค่าสถิติระหว่างกลุ่มการทดลอง (SSCP _{between})
	T	แทน	เมตริกซ์ของค่าสถิติที่เป็นผลรวมของคะแนนทุกตัวในกลุ่มการทดลอง (SSCP _{total}) โดย T = B + W
		แทน	ค่าอัตราส่วนที่เกิดจากดีเทอร์มิแนนท์ของ Wหารด้วย ดีเทอร์มิแนนท์ T

การทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติของ ใช้สถิติ F ทดสอบ ดังนี้

$$F = \frac{1}{\Lambda} \frac{\Lambda}{N - t} \frac{1}{t - 1}$$

df = t และ N- t -1

เมื่อ	t	แทน	จำนวนกลุ่มของตัวแปรตาม
	N	แทน	จำนวนคนทั้งหมดในกลุ่มตัวอย่าง
	F	แทน	ค่าสถิติทดสอบ F

2) คำนวณหาค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกัล (Canonical Correlation) เป็นค่ารากที่สองของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มต่อความแปรปรวนทั้งหมด สามารถคำนวณได้จากสูตร (Klecka. 1987 : 36)

$$r_i = \sqrt{\frac{\lambda_i}{1 + \lambda_i}}$$

เมื่อ	i	แทน	ฟังก์ชันจำแนกที่ i
-------	---	-----	--------------------

3) คำนวณหาค่าไอเกนจากสมการ (บุญชม ศรีสะอาด. 2538 : 30 – 31)

$$(W^{-1}B - \lambda_i) = 0$$

เมื่อ	W^{-1}	แทน	อินเวอร์สเมตริกซ์เมตริกซ์ของค่าสถิติภายในกลุ่มการทดลอง (SSCP _{within})
	B	แทน	เมตริกซ์ของค่าสถิติระหว่างกลุ่มการทดลอง (SSCP _{between})
		แทน	ค่าไอเกน
	i	แทน	ไอเด็นติทีเมตริกซ์

ค่าไอเกนอาจมีได้หลายค่า จำนวนค่าไอเกนเท่ากับจำนวนกลุ่มลบด้วย 1 หรือเท่ากับจำนวนตัวแปร (P) แล้วแต่ว่าจำนวนใดจะน้อยกว่ากัน สามารถเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

$$r = \min(K - 1, P)$$

เมื่อ	r	แทน	จำนวนค่าไอเกน
	K	แทน	จำนวนกลุ่มของตัวแปรตาม
	P	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ
	min	แทน	ค่าต่ำสุด

คำนวณหาค่า V โดยดำเนินการดังนี้

ขั้นที่ 1 นำเอา λ_i ไปแทนค่าใน $W^{-1}B - \lambda_i$ และคำนวณออกมา

ขั้นที่ 2 คำนวณ $\text{adj } W^{-1}B - \lambda_i$

ขั้นที่ 3 นำค่าในคอลัมน์ของ $\text{adj } W^{-1}B - \lambda_i$ มายกกำลังสองรวมกันแล้ว

ถอดรากที่สอง นำไปหารค่าเดิมแต่ละค่า ผลที่ได้จะเป็น V ที่สอดคล้องกับ λ_i นั้น

ขั้นที่ 4 แปลงค่า V แต่ละตัวในเมตริกซ์ให้เป็นรูปมาตรฐาน คือ V_{mi}^* จากสูตร (Tatsuoka. 1971 : 163)

$$V_{mi}^* = V_{mi} \sqrt{w_{ii}}$$

เมื่อ	V_{mi}^*	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ที่เป็นมาตรฐานของแต่ละตัวแปร
	w_{ij}	แทน	สมาชิกในแนวทแยงของเมตริกซ์ w เมตริกซ์ของค่าสถิติภายในกลุ่มการทดลอง (SSCP _{within})
	V_{mi}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของแต่ละตัวแปรในรูปคะแนนดิบ

เขียนสมการจำแนกประเภท

$$Y = V_{11}^* X_1 + V_{12}^* X_2 + \dots + V_{1P}^* X_P$$

เมื่อ	Y	แทน	คะแนนแปลงรูปที่เกิดจากการรวมผลคูณระหว่างน้ำหนักกับคะแนนตัวแปรแต่ละตัว
	V^*	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ที่เป็นมาตรฐานของแต่ละตัวแปร
	X	แทน	คะแนนของตัวแปรอิสระ
	P	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ

ทดสอบนัยสำคัญของสมการจำแนกประเภท โดยใช้วิธีของ Bartlett's V ซึ่งมีการแจกแจงแบบ χ^2 (chi square) ที่ $df = P + K - 2m$

$$\chi^2 = N - 1 - \frac{P + K}{2} \ln 1 - m$$

เมื่อ	χ^2	แทน	ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตเพื่อทราบความมีนัยสำคัญของสมการที่ m
	N	แทน	จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
	P	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ
	K	แทน	จำนวนกลุ่มของตัวแปรตาม
	m	แทน	ค่าไอเกนของสมการที่จะทดสอบ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยต่างประเทศ

เจฟฟรีย์ จี ไบเลย์ (Jeffrey G. Bailey. 1994 : 163 – 175) ได้ศึกษาถึงอิทธิพลที่ส่งผลต่อการทำงานวิจัยของอาจารย์ในสถาบันการศึกษาในประเทศออสเตรเลีย กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน จำนวน 107 คน ซึ่งปฏิบัติงานในแต่ละสาขาวิชาของสถาบันการศึกษาทั่วประเทศ ผลการวิจัยได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า มี 6 องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการทำงานวิจัย คือ 1) ความมั่นคงในหน้าที่การงานและการสนับสนุนของผู้บริหาร 2) ทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานวิจัย 3) แรงจูงใจ 4) ความพึงพอใจในการทำงานกับผู้ร่วมงาน 5) ภาระหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย และ 6) การพัฒนาตนเอง เมื่อวิเคราะห์ถึงตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการทำงานวิจัยเรียงลำดับจากมากที่สุดถึงต่ำที่สุดคือ แรงจูงใจ ความพึงพอใจในการทำงานกับผู้ร่วมงาน การพัฒนาตนเอง ทรัพยากรที่ใช้ในการวิจัยภาระหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย และความมั่นคงในการทำงานและการสนับสนุนของผู้บริหาร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจมีผลอย่างมากต่อการทำงานวิจัยของอาจารย์ เพราะการทำงานวิจัยต้องอาศัยความรับผิดชอบ ความใส่ใจ และความกระตือรือร้นของอาจารย์ที่จะปฏิบัติงานให้ ประสบความสำเร็จโดยมุ่งหวังที่จะนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อประโยชน์ในด้านการเรียนการสอนมากกว่าที่จะมุ่งหวังผลประโยชน์ตอบแทนหรือรางวัล

โทมัสและมิทเชลล์ (Thomas and Mitchell. 1997 : 212 – 225) ได้ศึกษาเจตคติต่อการทำงานวิจัยและการสอนของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ประเทศสหรัฐอเมริกา กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ที่ปฏิบัติงานสอนของสถาบันอุดมศึกษา ในมลรัฐเทนเนสซี 6 สถาบัน จำนวน 774 คน ผลการวิจัยได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า มี 6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อเจตคติในการทำงานวิจัยและการสอน คือ 1) การปรับตัวในการทำงานวิจัย 2) การปรับตัวในการสอน 3) รางวัลหรือผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงานวิจัย 4) รางวัลหรือผลประโยชน์ตอบแทนในการสอน 5) ความสนใจส่วนบุคคล และ 6) การเห็นสำคัญ มีคุณค่า หรือเห็นว่าเป็นบทบาทหน้าที่ที่พึงปฏิบัติตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา (การวิจัยและการสอน)

เซ่ง ยิน ซอง (Cheng Yin Cheong. 1996 : Abstract) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพในการทำงานของอาจารย์กับเจตคติในการทำงาน การผลิตนักศึกษา และปัจจัยเชิงองค์กร กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้อำนวยการ 58 คน อาจารย์ 1,476 คน และนักเรียน 7,969 คน จากโรงเรียนในรัฐออลิงตัน ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ที่มีคุณภาพในการทำงานจะมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน มีจิตสำนึกในหน้าที่ มีความรับผิดชอบในตนเองสูง เคารพต่อกฎระเบียบของสถาบัน และมีบุคลิกความเป็นผู้นำ เมื่อพิจารณาถึงตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพในการทำงานของอาจารย์ คือ ความพึงพอใจในการทำงาน การเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ภาระงานที่รับผิดชอบ และความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน ทั้งนี้ อาจารย์ที่ในการทำงานอย่างมีคุณภาพมีแนวโน้มจะมีคุณลักษณะดังนี้ 1) มีความพึงพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับจากอาชีพ (เงินเดือน รางวัล และความมั่นคงในการทำงาน)

ความรับผิดชอบในการทำงาน และประสบการณ์ในการตัดสินใจ 2) ความเชื่อมั่นและความคาดหวังว่าจะทำงานให้ประสบความสำเร็จ และ 3) เห็นว่าภาระงานที่ได้รับมอบหมายไม่มากหรือน้อยจนเกินไป และงานที่รับผิดชอบมีคุณค่าหรือเหมาะสมกับความสามารถของตน

5.2 งานวิจัยในประเทศ

พัชรินทร์ จำรูญโรจน์ (2527 : 106 - 108) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า

1. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการเกี่ยวกับการอุปสรรคและปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เกี่ยวกับเรื่องอุปสรรคและปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ พบว่า ผู้บริหารมีความเห็นว่าอุปสรรคและปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ ได้แก่ การขาดบุคลากรที่รับผิดชอบโดยเฉพาะ และการขาดประสบการณ์ในการพัฒนาอาจารย์ ส่วนอาจารย์มีความเห็นในเรื่องนี้ว่า เกิดขึ้นเนื่องจากการดำเนินงานของสถาบันในการพัฒนาอาจารย์ไม่กว้างขวางครอบคลุมทุกเรื่อง นโยบายของสถาบันยังไม่มีชัดเจนในการพัฒนาอาจารย์ ไม่มีบุคลากรที่รับผิดชอบ ขาดงบประมาณสนับสนุนและ นโยบายของสถาบันยังไม่ชัดเจนพอ และต้องการให้สถาบันจัดกิจกรรมเสริมความรู้เพื่อทำผลงานทางวิชาการด้วย

2. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า อาจารย์วุฒิปริญญาตรี และอาจารย์วุฒิสองปริญญาตรี ต่างจัดลำดับความสำคัญของบทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ต่างๆ ส่วนใหญ่ใกล้เคียงกัน โดยให้ความสำคัญต่อบทบาทด้านการสอนเป็นอันดับแรกเช่นเดียวกัน และที่น่าสังเกตคือ อาจารย์วุฒิสองปริญญาตรีให้ความสำคัญต่อบทบาทด้านการเขียนตำราและบทความทางวิชาการเป็นอันดับสอง ในขณะที่อาจารย์วุฒิปริญญาตรีให้ความสำคัญต่อบทบาทดังกล่าวเป็นอันดับสี่ และให้ความสำคัญต่อบทบาทด้านการให้คำปรึกษาวิชาการเป็นอันดับสอง

3. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยจำแนกตามประสบการณ์การสอน พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 3 ปี, 3 - 5 ปี และ 6 - 10 ปี ต่างจัดลำดับความสำคัญของบทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์สี่อันดับแรกตรงกัน คือ บทบาทด้านการสอน ด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ ด้านการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ และด้านการวิจัย ตามลำดับ ส่วนอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนเกิน 10 ปี ขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อบทบาทด้านการสอนเป็นอันดับแรกเช่นเดียวกัน แต่ให้ความสำคัญต่อบทบาทด้านการเขียนตำรา และบทความทางวิชาการเป็นอันดับสอง ด้านการวิจัยเป็นอันดับสาม และด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการเป็นอันดับสี่

มาลินี แซ่เตื่อง (2534: 68) ได้ศึกษาทัศนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อวิชาชีพและสภาพแวดล้อมในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ปีการศึกษา 2533 จำนวน 360 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. อาจารย์ตำแหน่งอาจารย์หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์ที่มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์หรือศาสตราจารย์ มีทัศนะต่อศรัทธาวิชาชีพแตกต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์หรือศาสตราจารย์ มีทัศนะที่ดีต่อวิชาชีพมากกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งอาจารย์หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทั้งนี้ เป็นผลมาจากอาจารย์ที่มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์หรือศาสตราจารย์ มีวุฒิสูงกว่ามีประสบการณ์การทำงานมากกว่า มีความเชื่อมั่นดีกับการได้ทำงานของตน จึงมีความศรัทธาในวิชาชีพมากกว่า โดยเห็นว่างานของตนมีลักษณะท้าทายและจูงใจให้อยากทำงาน มีจิตใจใฝ่รู้ พยายามที่จะคิดค้นหาเพื่อสร้างผลงานใหม่ๆ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และติดตามข่าวสารโดยการเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กร สมาคม ชมรมในสาขาวิชาของตน ในด้านการพัฒนาตนเอง อาจารย์ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเมื่อมีโอกาส และเผยแพร่ผลงานของตนโดยการเขียนบทความจากประสบการณ์ หรือความรู้จากการค้นคว้าของตน มีความรอบรู้ทันเหตุการณ์ในปัจจุบัน และได้งานที่ตนสนใจและถนัด รวมทั้งได้รับมอบหมายงานและตำแหน่งทางบริหาร ทำให้อาจารย์ที่มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์หรือศาสตราจารย์มีทัศนะที่ดีต่อวิชาชีพมากกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งอาจารย์หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์

2. อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป และอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 20 ปี มีทัศนะที่ดีต่อวิชาชีพด้านคุณธรรมวิชาชีพแตกต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีทัศนะที่ดีกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 20 ปี ทั้งนี้เป็นเพราะอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าในอาชีพ เพราะเมื่อมีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้นจะมีการผลิตผลงานทางวิชาการและให้บริการแก่สังคม ซึ่งถือได้ว่าประสบความสำเร็จในการทำงานในระดับหนึ่ง ทำให้อาจารย์ได้รับการยกย่องจากสังคมว่าเป็นบุคคลที่มีเกียรติและสามารถสร้างมนุษย์ที่สมบูรณ์ให้แก่สังคมได้

สุนทราวดี เขียรพิเชฐ (2539 : บทคัดย่อ, 197 - 198) ได้วิเคราะห์วัฒนธรรมอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทย ผลการวิจัยได้จากการสัมภาษณ์ การสังเกต และซักถามในประเด็นที่สนใจจากอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์กลุ่มคำ จำแนกประเภทกลุ่มคำและสร้างข้อสรุป ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบของวัฒนธรรมอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา มี 12 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมอาจารย์นักวิชาการและบริการสังคม 2) วัฒนธรรมอาจารย์รักสถาบัน 3) วัฒนธรรมอาจารย์มุ่งมั่นบริหาร 4) วัฒนธรรมอาจารย์นักประชาธิปไตย 5) วัฒนธรรมอาจารย์เน้นความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ 6) วัฒนธรรมอาจารย์เน้นความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ 7) วัฒนธรรมอาจารย์สนใจสังคมและการเมือง 8) วัฒนธรรมอาจารย์ยึดมั่นศาสนา 9) วัฒนธรรมอาจารย์มุ่งพัฒนาศักยภาพทางวิชาการ 10) วัฒนธรรมอาจารย์รักวิชาชีพ 11) วัฒนธรรมอาจารย์อนุรักษ์วัฒนธรรมไทย และ 12) วัฒนธรรมอาจารย์เน้นผลงานวิชาการ

2. อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาไทยมีวัฒนธรรมที่เด่นชัดในระดับมาก 7 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านที่ 4, 2, 10, 11, 12, 5 และ 9 วัฒนธรรมอาจารย์ที่มีความเด่นชัดในระดับน้อย คือ วัฒนธรรมอาจารย์สนใจสังคมและการเมือง

3. ปัจจัยที่ทำให้อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาไทยมีวัฒนธรรมอาจารย์ในด้านต่างๆ แตกต่างกันสรุปได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยที่มีผลให้อาจารย์มีวัฒนธรรมอาจารย์นักวิชาการและบริการสังคมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยด้านเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ สาขาวิชา และประสบการณ์ทำงานในสถาบันอุดมศึกษา

3.2 ปัจจัยที่มีผลให้อาจารย์มีวัฒนธรรมอาจารย์รักสถาบันต่างกัน คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์ทำงานในสถาบันอุดมศึกษา

3.3 ปัจจัยที่มีผลให้อาจารย์มีวัฒนธรรมอาจารย์มุ่งงานบริหารต่างกัน คือ เพศ และอายุ

3.4 ปัจจัยที่มีผลให้อาจารย์มีวัฒนธรรมอาจารย์นักประชาธิปไตยต่างกัน คือ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงานในสถาบันอุดมศึกษา

3.5 ปัจจัยที่มีผลให้อาจารย์มีวัฒนธรรมอาจารย์เน้นความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และนิสิตนักศึกษาต่างกัน คือ อายุ วุฒิการศึกษา และสาขาวิชา

3.6 ปัจจัยที่มีผลให้อาจารย์มีวัฒนธรรมอาจารย์เน้นความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ต่างกัน คือ อายุ วุฒิการศึกษา สาขาวิชา และประสบการณ์ทำงานในสถาบันอุดมศึกษา

3.7 ปัจจัยที่มีผลให้อาจารย์มีวัฒนธรรมอาจารย์สนใจสังคมและการเมืองต่างกัน คือ เพศ สาขาวิชา และมหาวิทยาลัย

3.8 ปัจจัยที่มีผลให้อาจารย์มีวัฒนธรรมอาจารย์ยึดมั่นศาสนาต่างกัน คือ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงานในสถาบันอุดมศึกษา

3.9 ปัจจัยที่มีผลให้อาจารย์มีวัฒนธรรมอาจารย์มุ่งพัฒนาศักยภาพทางวิชาการต่างกัน คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และตำแหน่งทางวิชาการ

3.10 ปัจจัยที่มีผลให้อาจารย์มีวัฒนธรรมอาจารย์รักวิชาชีพต่างกัน คือ เพศ อายุ ตำแหน่งทางวิชาการ สาขาวิชา และประสบการณ์ทำงานในสถาบันอุดมศึกษา

3.11 ปัจจัยที่มีผลให้อาจารย์มีวัฒนธรรมอาจารย์อนุรักษ์วัฒนธรรมไทยต่างกันคือ เพศ อายุ และประสบการณ์ทำงานในสถาบันอุดมศึกษา

3.12 ปัจจัยที่มีผลให้อาจารย์มีวัฒนธรรมอาจารย์เน้นผลงานทางวิชาการต่างกัน คือ เพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และสาขาวิชา

ศิริ สืบกระพันธ์ (2525 : 147, 154 - 157) ได้ศึกษาประสบการณ์ทางวิชาการและภาระงานสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่า

1. เมื่อพิจารณาผลงานทางวิชาการของอาจารย์ โดยจำแนกตามคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์ในการสอนพบว่า อาจารย์คุณวุฒิปริญญาเอก ศาสตราจารย์ และอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป มีผลการวิจัย การเขียนตำรา และการเขียนบทความทางวิชาการมากที่สุด อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรี อาจารย์ และอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอน 0 – 5 ปี มีผลการวิจัย การเขียนตำรา และการเขียนบทความทางวิชาการน้อยที่สุด สำหรับอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการระดับสูง ที่มีผลงานการวิจัย การเขียนตำรา และการเขียนบทความมากกว่าอาจารย์ที่ตำแหน่งทางวิชาการระดับต่ำลงไปในั้น เนื่องจากในการขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการทบวงมหาวิทยาลัยกำหนดให้อาจารย์ต้องเสนอผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพดีหรือผลงานทางวิชาการอื่นๆ ที่มีคุณค่าเทียบเคียงกับผลงานการวิจัย การเรียบเรียงตำราและการแปลตำรา ซึ่งเท่ากับว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ได้สะสมผลงานทางวิชาการของตนได้มากน้อยลงไปตามลำดับ ส่วนอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนสูงก็เช่นเดียวกัน ย่อมมีโอกาสสะสมผลงานทางวิชาการของตนได้มากกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำ นอกจากนี้อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำยังขาดทั้งความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ปรากฏ

2. เมื่อพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยจำแนกตามคณะวิชาเดียวกันในแต่ละวิทยาเขต แต่ละคณะในวิทยาเขตเดียวกัน ในแต่ละวิทยาเขตและวิทยาเขตส่วนกลาง และวิทยาเขตส่วนภูมิภาค พบว่ามีความแตกต่างกัน เนื่องจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแต่ละวิทยาเขตเปิดทำการสอนไม่พร้อมกัน วิทยาเขตที่เปิดทำการสอนก่อนเช่น ประสานมิตร ปทุมวัน หรือบางแสน มีโอกาสที่จะแสวงหาอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการสูงๆ มาทำการสอน ประกอบกับอาจารย์เหล่านั้นมีคุณวุฒิปริญญาโท ปริญญาเอก และมีประสบการณ์มาก จึงสามารถผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการให้แก่ตนเองได้ นอกจากนี้มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่อยู่ในส่วนกลางอยู่ใกล้แหล่งวิชาการ ทำให้เกิดความคล่องตัวในการศึกษาค้นคว้าตำราที่จะนำมาใช้ประกอบการวิจัย หรือสร้างผลงานทางวิชาการมากกว่ามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่อยู่ในส่วนภูมิภาค

คันธรส แสนวงศ์ (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาอาจารย์เพื่อสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา : ศึกษากรณีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สำหรับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความสามารถในการกิจหลักทางวิชาการเพื่อสู่ความเป็นเลิศในครั้งนี้ ประกอบด้วย ระดับการศึกษา หน้าที่ความรับผิดชอบ ความรู้พื้นฐานทางการศึกษา อายุ ประสบการณ์การสอน และตำแหน่งทางวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า

1. อาจารย์มีความต้องการพัฒนาความสามารถที่เกี่ยวข้องกับภารกิจหลักทางวิชาการ (ภารกิจการด้านการสอน งานวิจัย/เขียนบทความทางวิชาการ และงานบริการทางวิชาการแก่สังคม) ความต้องการดังกล่าวสามารถจัดลำดับความสำคัญ 3 ลำดับแรก ได้คือ เรื่องเทคนิคและวิธีการแต่ง เรียบเรียง หนังสือ/ตำรา การกำหนดรายละเอียดเนื้อหาวิชาในหลักสูตร และหลักและเทคนิคการเขียนบทความทางวิชาการ

2. กิจกรรมที่ช่วยพัฒนาความสามารถในภารกิจหลักทางวิชาการของอาจารย์ คือ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การวิจัย การส่งเสริมให้ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ การฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ และการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการของอาจารย์ในการพัฒนาความสามารถในภารกิจหลักทางวิชาการ คือ อายุ ประสบการณ์การสอน ตำแหน่งทางวิชาการที่แตกต่างกันส่งผลให้มีความต้องการพัฒนาความสามารถในภารกิจหลักทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

บุบผา เป็ดทิพย์ (2543 : 82, 86 - 88) ได้ศึกษาปัญหาและความต้องการในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก มีปัญหาในการทำงานวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เนื่องจากอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรียังไม่มีความรู้ ความเข้าใจ และไม่มีประสบการณ์ในการทำงานวิจัยหรือมีประสบการณ์น้อย จึงทำให้มีปัญหาในการทำงานวิจัยมากกว่าอาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท และปริญญาเอก ซึ่งผ่านการทำงานวิจัยระหว่างการศึกษาและมีการฝึกปฏิบัติเพื่อทำวิทยานิพนธ์หรือวิทยานิพนธ์มาแล้ว

2. อาจารย์มีภาระงานสอนมาก ซึ่งในหนึ่งสัปดาห์มีชั่วโมงสอน 12 – 15 ชั่วโมง นอกจากนั้นต้องปฏิบัติงานอื่นๆ เช่น ทำหน้าที่เป็นอาจารย์แนะแนว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาของนักศึกษาในแต่ละสาขาวิชา และเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาด้านกิจกรรมของสโมสรนักศึกษา ค่ายอาสาพัฒนา กีฬา และเป็นที่ปรึกษาของชมรมต่างๆ เป็นต้น นอกจากนี้อาจารย์ส่วนหนึ่งต้องทำงานพิเศษเพื่อหารายได้เสริม เช่น เป็นอาจารย์พิเศษ รับจ้างออกแบบ การทำบัญชี เปิดคลินิกส่วนตัว เป็นต้น ทำให้ไม่มีเวลาในการทำงานวิจัย

3. อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนที่มีประสบการณ์ในการสอน 1 – 5 ปี, 6 – 10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป มีปัญหาและความต้องการด้านการเงินแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอน 11 ปีขึ้นไป มีปัญหามากกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอน 6 – 10 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมานานทำให้อาจารย์คิดที่จะศึกษาและทำงานวิจัยมากขึ้น ประกอบกับเมื่ออาจารย์มีประสบการณ์ในการสอนระยะหนึ่งแล้วก็จะทำงานวิจัยมากขึ้นเพื่อเป็นการพัฒนาตนเอง จึงมีปัญหาด้านการเงินมากกว่า

4. เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบปัญหาในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนที่มีประสบการณ์ในการทำวิจัย คือ เคยทำวิจัยและไม่เคยทำวิจัยพบว่า มีปัญหาในการทำวิจัยโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนที่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยมาแล้วมีความรู้และความเข้าใจในการทำวิจัยมากกว่าและเคยผ่านปัญหา/อุปสรรคต่างๆ ในการวิจัยและได้หาแนวทางแก้ไขปัญหานั้นให้สำเร็จลุล่วงกระทั่งประสบผลสำเร็จ ทำให้มีปัญหาน้อยกว่าอาจารย์ที่ไม่มีประสบการณ์ในการทำวิจัย

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2532 : 167) ได้ศึกษาความแปลกแยกกับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานสูงกว่าครูที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนต่ำ เมื่อพิจารณาความเชื่ออำนาจภายในตนร่วมกับจิตลักษณะอื่นคือ ความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคมและความภาคภูมิใจในตนเอง พบว่า ถ้าครูมีความ เชื่ออำนาจภายในตนสูง ในขณะที่มีจิตลักษณะด้านอื่นต่ำ ก็ยังเป็นผู้มีพฤติกรรมการสอนและการอบรมจริยธรรมสูงกว่าครูลักษณะอื่น แต่ถ้าครูมีความเชื่ออำนาจภายในตนต่ำ ในขณะที่มีจิตลักษณะอื่นสูงก็จะมีพฤติกรรมทั้งสองด้านต่ำ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของความเชื่ออำนาจภายในที่มีต่อพฤติกรรมการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจภายในตนเป็นผู้ที่ใช้ความมานะพยายามทำงานซึ่งว่าเป็นงานยากหรืองานที่ทำทลายความสามารถมาก

สมใจ จิตพิทักษ์ (2532 : 290 – 292) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ผลการวิจัยสรุปได้ว่าปัจจัยที่สัมพันธ์กับผลิตภาพการวิจัย ประกอบด้วย

1. ปัจจัยประเภทลักษณะบุคคลซึ่งแบ่งออกเป็น ปัจจัยทางด้านชีวสังคม และปัจจัยทางด้านคุณลักษณะทางจิตวิทยา ปัจจัยทางด้านชีวสังคมที่สัมพันธ์กับผลิตภาพการวิจัย ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด การเข้าร่วมกิจกรรมประเภัสังสรรค์ทางวิชาการ การอ่านวารสารต่างประเทศ เกี่ยวกับการวิจัย เวลาที่ใช้ในการทำวิจัย และเวลาในอุดมคติในการทำวิจัย ส่วนคุณลักษณะทางจิตวิทยาที่สัมพันธ์กับผลิตภาพการวิจัย ได้แก่ ทศนคติ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความมุ่งหวังอนาคต

2. ปัจจัยประเภทลักษณะของหน่วยงาน ที่สัมพันธ์กับผลิตภาพการวิจัย ได้แก่ ขนาดของหน่วยงานและการสนับสนุนจากหน่วยงาน

3. ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่สัมพันธ์กับผลิตภาพการวิจัย ได้แก่ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างนักวิจัยและการประสานความเข้าใจในหมู่นักวิจัย

จากการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพ พบว่า เหตุผลหรือแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์เชิงพัฒนาตนเอง ได้แก่ ตำแหน่งทางวิชาการ ชื่อเสียง เกียรติยศ การยอมรับ ยกย่อง รายได้ ค่าตอบแทน เชิงพัฒนาสังคม ได้แก่ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสังคม เพื่อแก้ปัญหาพัฒนาประเทศ เป็นภาระหน้าที่ของอาจารย์ เป็นความรับผิดชอบเพื่อชื่อเสียงของหน่วยงาน เชิงพัฒนาสังคม ได้แก่

เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสังคม เพื่อแก้ปัญหาพัฒนาประเทศ เป็นภาระหน้าที่ของอาจารย์ เป็นความรับผิดชอบเพื่อชื่อเสียงของหน่วยงาน

ประนอม เจริญชนม์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการวิเคราะห์จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า

1. ตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มครูที่เคยทำวิจัยและกลุ่มครูที่ไม่เคยทำวิจัยมี 4 ตัวแปร ได้แก่ ความสามารถทางการวิจัย การพัฒนาตนเองทางการวิจัย เจตคติต่อการทำวิจัย และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

2. ตัวแปรที่สำคัญที่ให้นำหนักในการจำแนกความแตกต่างของกลุ่มครูที่เคยทำวิจัยและกลุ่มครูที่ไม่เคยทำวิจัย คือ ความสามารถทางการวิจัย และการพัฒนาตนเองทางการวิจัย

3. เมื่อพิจารณาแนวโน้มของตัวแปรในสมการจำแนกประเภท พบว่า ตัวแปรความสามารถทางการวิจัย การพัฒนาตนเองทางการวิจัย และเจตคติต่อการทำวิจัยเป็นตัวแปรที่มีแนวโน้มจะเป็นลักษณะของกลุ่มครูที่เคยทำวิจัย ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรที่มีแนวโน้มจะเป็นลักษณะของกลุ่มครูที่ไม่เคยทำวิจัย

จรินทร เสโตบล (2544 : 69) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับทัศนคติต่อการทำงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ สรุปผลการวิจัยได้ว่า มหาวิทยาลัยควรให้การสนับสนุนและกระตุ้นให้อาจารย์สนใจทำการวิจัยมากขึ้น โดยอาจจะกำหนดเป็นนโยบายหรือมาตรการในการส่งเสริมการทำวิจัยให้ชัดเจนและจริงจังมากขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา และสอดคล้องตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย พร้อมกันนี้ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง เช่น คณบดี หัวหน้าภาควิชา ควรสร้างบรรยากาศทางวิชาการและการวิจัย ด้วยการจัดกิจกรรมทางวิชาการต่างๆ เช่น การจัดฝึกอบรมทางการวิจัยเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางเทคนิควิธีการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ การบรรยายทางวิชาการ รวมทั้งการจัดสัมมนาและแลกเปลี่ยนนักวิจัย เพื่อสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้อาจารย์ที่ไม่เคยทำวิจัยอยากทำวิจัยมากขึ้น

สจิวรรณ ทรรพวสุ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการทำวิจัยทางด้านการศึกษาของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏ เขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของอาจารย์ทางการวิจัย ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ปัจจัยด้านสภาพของหน่วยงาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองของอาจารย์ทางการวิจัยมีความสัมพันธ์กับการทำวิจัยด้านการศึกษาของอาจารย์ โดยปัจจัยด้านสภาพของหน่วยงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำวิจัย ปัจจัยด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร และปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางลบกับการทำวิจัยอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยด้านคุณลักษณะของอาจารย์ทางการวิจัยและปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองของอาจารย์ทางการวิจัยมีความสัมพันธ์ทางลบกับการทำวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยสามารถทำนายพฤติกรรมกรรมการทำวิจัยของอาจารย์ได้ถูกต้องร้อยละ 72.99

พรเพ็ญ ปฏิสัมพันธ์ (2532 : 46 – 47 , 51 - 52) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยใช้ทฤษฎีการจูงใจของเอิร์ชเบิร์ก สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สามารถจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำหรือไม่ทำวิจัยของอาจารย์ ได้ดังนี้ อันดับแรกคือด้านลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งของงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร เงินที่ได้รับ และการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นอันดับสุดท้าย

2. ปัจจัยทั้ง 10 ปัจจัย เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์ โดยเป็นปัจจัยที่จูงใจให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้จริง และสามารถใช้ในการทำนายเพื่อจำแนกกลุ่มอาจารย์ที่เคยและไม่เคยทำวิจัยได้ถูกต้องร้อยละ 71.16 โดยมีปัจจัย 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สามารถทำนายการทำหรือไม่ทำวิจัยได้ เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวงานโดยตรง ประกอบกับงานวิจัยเป็นงานที่ทำหายความสามารถของอาจารย์ เมื่อทำงานวิจัยแต่ละเรื่องลุล่วงไปแล้วก็จะทำให้เกิดความรู้สึกถึงความสำเร็จ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

3. จากผลที่ได้จากการวิจัย ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ซึ่งผู้บริหารสามารถที่จะส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยต่างๆเหล่านี้ เพื่อกระตุ้นให้อาจารย์เพื่อความสนใจที่จะผลิตผลงานทางด้านการวิจัยให้มากขึ้น และให้มีคุณภาพดีขึ้น สำหรับในด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถาบันควรเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้ทำงานวิจัยอย่างอิสระเสรี และให้มีโอกาสรับผิดชอบในงานวิจัย โดยควรหาทางช่วยเหลือให้อาจารย์ที่ยังไม่เคยทำการวิจัยเลย หรือที่ทำมาบ้างเพียงเล็กน้อยได้มีโอกาสได้ทำวิจัยมากขึ้น แนะนำชักจูง ให้ร่วมรับผิดชอบงานวิจัยเป็นคณะกับเพื่อนอาจารย์อื่นๆ ที่มีความสามารถ เพื่อให้เขาได้มีโอกาสฝึกฝนทำการวิจัยมากขึ้น หรืออาจมอบหมายให้รับผิดชอบ ควบคุมงานวิจัยของนิสิตควบคู่กับอาจารย์คนอื่นๆ

กรองจิตต์ พรหมรักษ์ (2529 : 59) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้รับรางวัลและไม่ได้รับรางวัล พบว่า บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นถึงการมีขวัญ กำลังใจในการทำงาน เป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานจนเป็นที่ยอมรับนับถือโดยทั่วไป และมีความรับผิดชอบในการทำงานสูง เมื่อแยกแรงจูงใจในการทำงานของบรรณารักษ์ออกตามรายปัจจัย พบว่า บรรณารักษ์ที่ได้รับรางวัลมีแรงจูงใจในการทำงานในปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบสูงสุด ทั้งนี้ เพราะความรับผิดชอบเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อการทำงานให้สำเร็จ ถ้าบุคคลใดมีความรับผิดชอบสูงย่อมมีความขยันหมั่นเพียรและเอาใจใส่ในการทำงานจนสำเร็จ รวมทั้งยังตระหนักถึงหน้าที่และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วง บังเกิดผลอย่างเต็มสติปัญญาและกำลัง อันเป็นคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานที่ดี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

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

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์ประจำที่ปฏิบัติงานสอนในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2546 ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 16 สถาบัน จำนวน 7,089 คน จำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 334 คน และกลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 6,755 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์ประจำที่ปฏิบัติงานสอนในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2546 ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 12 สถาบัน จำนวน 522 คน โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน(Two-stage Sampling) ดังนี้

ขั้นที่ 1 สุ่มสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจากจำนวน 16 สถาบัน ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) มา 75% ได้จำนวน 12 สถาบัน

ขั้นที่ 2 ดำเนินการดังนี้

- สุ่มอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 12 สถาบัน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) มา 80% ได้จำนวน 261 คน

- สุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งปฏิบัติงานสอนในสาขาวิชาและสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเดียวกันกับอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 261 คน

ตาราง 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

สถาบันอุดมศึกษาเอกชน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
	อาจารย์ที่ ได้รับตำแหน่ง ทางวิชาการ	อาจารย์ที่ ได้รับตำแหน่ง ทางวิชาการ	อาจารย์ที่ไม่ได้ รับตำแหน่งทาง วิชาการ	อาจารย์ที่ไม่ได้ รับตำแหน่งทาง วิชาการ
มหาวิทยาลัยรังสิต	61	49	546	49
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย	72	58	401	58
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต	39	31	385	31
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ	44	35	1,040	35
มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ	27	22	1,104	22
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ	17	14	307	14
มหาวิทยาลัยศรีปทุม	18	14	563	14
มหาวิทยาลัยเกริก	10	8	146	8
มหาวิทยาลัยพายัพ	13	10	407	10
มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์	18	14	248	14
มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล	4	3	144	3
มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น	4	3	182	3
	327	261	5,473	261

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 8 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของอาจารย์ ประกอบด้วย วิทยาลัย/มหาวิทยาลัย คณะ/สาขาวิชาที่อาจารย์สังกัด สถานภาพของอาจารย์ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงาน และภาระงาน

ตอนที่ 2 – 8 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วัดความเชื่ออำนาจภายในตน เจตคติต่อวิชาชีพครู เจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ ลักษณะมุ่งอนาคต การสนับสนุนของผู้บริหาร การพัฒนาตนเอง และความรับผิดชอบ

การสร้างแบบสอบถามมีขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเชื่ออำนาจภายในตน เจตคติต่อวิชาชีพครู เจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ ลักษณะมุ่งอนาคต การสนับสนุนของผู้บริหาร การพัฒนาตนเองและความรับผิดชอบ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. เขียนนิยามเชิงปฏิบัติการ จากการศึกษาในข้อ 2 แล้วเขียนพฤติกรรมตามลักษณะที่จะวัด

4. เขียนแบบสอบถามให้สอดคล้องตามที่นิยามไว้ โดยมีทั้งข้อความเชิงนิมิตและข้อความเชิงนิเสธ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 แบบสอบถามความเชื่ออำนาจภายในตน	จำนวน 26 ข้อ
4.2 แบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครู	จำนวน 25 ข้อ
4.3 แบบสอบถามเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ	จำนวน 26 ข้อ
4.4 แบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต	จำนวน 21 ข้อ
4.5 แบบสอบถามการสนับสนุนของผู้บริหาร	จำนวน 38 ข้อ
4.6 แบบสอบถามการพัฒนาตนเอง	จำนวน 21 ข้อ
4.7 แบบสอบถามความรับผิดชอบ	จำนวน 24 ข้อ

5. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญทางด้านการวัดผลการศึกษา ด้านจิตวิทยาและด้านการอุดมศึกษา พิจารณาความครอบคลุมและความสอดคล้องของแบบสอบถามตามที่ได้นิยามไว้ วิเคราะห์และคัดเลือกข้อคำถามทุกข้อของแบบสอบถามทุกฉบับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Congruence) ตั้งแต่ 0.8 – 1.00 ยกเว้นแบบสอบถามการพัฒนาตนเองที่คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.6 – 1.00

6. นำแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้จากข้อ 5 ไปทดลองใช้ (Try out) กับอาจารย์ประจำของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 112 คน นำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (t) โดยใช้ t-test แบบเทคนิค 25% ของกลุ่มสูง-กลุ่มต่ำ จากนั้นคัดเลือกข้อความที่มีค่าอำนาจจำแนก (t) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ไว้ เพื่อนำไปทดลองครั้งที่ 2 ผลที่ได้มีดังนี้

6.1 แบบสอบถามความเชื่ออำนาจภายในตน ได้ค่าอำนาจจำแนก (t) ตั้งแต่ -0.50 ถึง 8.69 คัดเลือกข้อความไว้จำนวน 17 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (t) ตั้งแต่ 5.19 ถึง 8.69

6.2 แบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครู ได้ค่าอำนาจจำแนก (t) ตั้งแต่ -0.56 ถึง 8.93 คัดเลือกข้อความไว้จำนวน 13 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (t) ตั้งแต่ 5.32 ถึง 8.93

6.3 แบบสอบถามเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ ได้ค่าอำนาจจำแนก (t) ตั้งแต่ 3.00 ถึง 10.46 คัดเลือกข้อความไว้จำนวน 16 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (t) ตั้งแต่ 5.42 ถึง 10.46

6.4 แบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต ได้ค่าอำนาจจำแนก (t) ตั้งแต่ 2.81 ถึง 11.16 คัดเลือกข้อความไว้จำนวน 16 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (t) ตั้งแต่ 5.28 ถึง 11.16

6.5 แบบสอบถามการสนับสนุนของผู้บริหาร ได้ค่าอำนาจจำแนก (t) ตั้งแต่ -0.70 ถึง 18.04 คัดเลือกข้อความไว้จำนวน 36 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (t) ตั้งแต่ 7.16 ถึง 18.04

6.6 แบบสอบถามการพัฒนาตนเอง ได้ค่าอำนาจจำแนก (t) ตั้งแต่ 1.55 ถึง 11.13 คัดเลือกข้อความไว้จำนวน 16 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (t) ตั้งแต่ 5.42 ถึง 11.13

6.7 แบบสอบถามความรับผิดชอบ ได้ค่าอำนาจจำแนก (t) ตั้งแต่ 3.35 ถึง 15.24 คัดเลือกข้อความไว้จำนวน 16 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (t) ตั้งแต่ 7.69 ถึง 15.24

7. นำข้อคำถามที่คัดเลือกไว้จากแบบสอบถามแต่ละฉบับในข้อ 6 ไปจัดพิมพ์แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) ครั้งที่ 2 กับอาจารย์ของของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 คน นำผลที่ได้มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบัค (Cronbach) ผลที่ได้มีดังนี้

7.1 แบบสอบถามความเชื่ออำนาจภายในตน มีค่าความเชื่อมั่น .83

7.2 แบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครู มีค่าความเชื่อมั่น .86

7.3 แบบสอบถามเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ มีค่าความเชื่อมั่น .88

7.4 แบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต มีค่าความเชื่อมั่น .86

7.5 แบบสอบถามการสนับสนุนของผู้บริหาร มีค่าความเชื่อมั่น .98

7.6 แบบสอบถามการพัฒนาตนเอง มีค่าความเชื่อมั่น .90

7.7 แบบสอบถามความรับผิดชอบ มีค่าความเชื่อมั่น .90

8. จัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการวิจัย

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของอาจารย์

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความหรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงหน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. วิทยาลัย/มหาวิทยาลัย.....

2. ท่านสังกัดคณะ..... สาขาวิชา.....

3. สถานภาพของท่าน

☐ อาจารย์

☐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์

☐ รองศาสตราจารย์

☐ ศาสตราจารย์

4. วุฒิการศึกษาสูงสุด

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

☐ อื่นๆ(โปรดระบุ)

5. ประสบการณ์การทำงานในสถาบันอุดมศึกษา.....ปี (กรณีที่เกิน 6 เดือน ให้นับเป็น 1 ปี)

6. การงาน

6.1 จำนวนชั่วโมงสอนในภาคเรียนที่ 1/2546
☐ ภาคปกติ(ชั่วโมงต่อสัปดาห์)

☐ ภาคพิเศษ(ชั่วโมงต่อสัปดาห์)
6.2 จำนวนชั่วโมงโดยเฉลี่ยที่ใช้ในการสร้างองค์ความรู้

6.2.1 การให้บริการทางวิชาการ ได้แก่ การควบคุม ให้คำปรึกษา เป็นผู้สอบวิทยานิพนธ์หรือปริญญาโท การเป็นวิทยากร ฯลฯ.....(ชั่วโมงต่อสัปดาห์)

6.2.2 การทำผลงานทางวิชาการ ประกอบด้วย เอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน บทความทางวิชาการ ตำรา หนังสือ งานวิจัย งานแปลและผลงานทางวิชาการ ในลักษณะอื่น เช่น เครื่องทุนแรง ผลงานที่สร้างสิ่งมีชีวิตพันธุ์ใหม่ วัคซีน สิ่งก่อสร้าง ผลงานด้านศิลปะ ฯลฯ(ชั่วโมงต่อสัปดาห์)

6.3 จำนวนชั่วโมงโดยเฉลี่ยที่ใช้ในการบริหารงานของสถาบัน (อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี หัวหน้า ภาควิชา/ฝ่าย และผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก).....(ชั่วโมงต่อสัปดาห์)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความเชื่ออำนาจภายในตน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อความ	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
0 ท่านลังเลใจที่จะเผยแพร่ผลงานทางวิชาการที่ทำสำเร็จแล้ว เนื่องจากคิดว่างานยังไม่สมบูรณ์.....					
00 ท่านไม่สามารถบอกถึงความสามารถและความถนัดของตนเองได้อย่างชัดเจน.....					
000 ท่านไม่มั่นใจว่าตนเองจะสามารถวางแผนงานเพื่อเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการได้..					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครู

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อความ	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
0 ท่านลังเลใจที่จะพูดถึงความสำคัญของวิชาชีพครูให้บุคคลอื่นฟัง.....					
00 วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติในสังคมปัจจุบัน.....					
000 การประกอบวิชาชีพครูทำให้ท่านรู้สึกเหนื่อยหน่าย... ..					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อความ	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
0 การทำผลงานทางวิชาการไม่แน่ว่าจะส่งผลให้การทำงานของเรามีประสิทธิภาพมากขึ้น.....					
00 การทำผลงานทางวิชาการช่วยทำให้ท่านมีความรู้แตกฉานในสาขาวิชาที่รับผิดชอบ.....					
000 การทำผลงานทางวิชาการช่วยสร้างโอกาสที่ดีให้กับชีวิตของท่าน.....					
0000 การทำผลงานทางวิชาการทำให้ท่านเสียเวลา					

ตอนที่ 5 แบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต

คำชี้แจง โปรดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อความ	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง
0 การจัดสรรเวลาไว้อย่างเหมาะสมจะมี ส่วนช่วยให้ท่านประสบความสำเร็จใน การทำผลงานทางวิชาการ.....					
00 แม้ว่าการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการจะ มีหลายขั้นตอนก็ตาม แต่ท่านก็ เตรียมการเพื่อจะขอตำแหน่งทางวิชาการ					
000 ท่านมุ่งหวังผลสำเร็จในการทำงานเพื่อ อนาคตของตนเอง.....					

ตอนที่ 6 แบบสอบถามการสนับสนุนของผู้บริหาร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าผู้บริหารของสถาบันที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ได้ให้การสนับสนุนหรือช่วยเหลือ
บุคลากรเกี่ยวกับประเด็นดังต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับ **สภาพ
ความเป็นจริงตามการรับรู้ของท่าน**

ตัวอย่าง

ข้อความ	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
ด้านการให้คำปรึกษา					
0 จัดประชุมสัมมนาเพื่อสร้างความเข้าใจ ถึงหลักเกณฑ์การเสนอขอตำแหน่งทาง วิชาการให้แก่อาจารย์.....					
00 เชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้และให้ คำแนะนำในการทำผลงานทางวิชาการ...					
000 จัดทำและเผยแพร่คู่มืออธิบายขั้นตอน การเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการให้แก่ อาจารย์.....					

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการส่งเสริมการผลิตผลงานทางวิชาการ					
0 จัดหาวัสดุ และอุปกรณ์ เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำผลงานทางวิชาการให้แก่อาจารย์อย่างเพียงพอ.....					
00 ลดภาระงานสอนเพื่อให้อาจารย์มีเวลาในการทำผลงานทางวิชาการ.....					
000 นำผลงานทางวิชาการของอาจารย์เผยแพร่ในวารสารวิชาการของสถาบัน..					
ด้านการจูงใจ					
0 มอบรางวัลหรือประกาศเกียรติคุณให้แก่อาจารย์ที่มีผลงานทางวิชาการดีเด่น.....					
00 กำหนดให้นำผลงานทางวิชาการมาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน					
000 กำหนดให้นำผลงานทางวิชาการมาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง.....					
0000 กำหนดเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการแต่ละตำแหน่งอย่างเหมาะสม.....					

ตอนที่ 7 แบบสอบถามการพัฒนาดตนเอง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับการปฏิบัติของท่านมากที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0 ท่านค้นคว้าหาความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน					
00 ท่านใส่ใจที่จะติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการจากเอกสาร หรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่ท่านรับผิดชอบ...					
000 ท่านปรับตัวให้ทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางวิชาการ.....					

ตอนที่ 8 แบบสอบถามความรับผิดชอบ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับการปฏิบัติของท่านมากที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
0 ท่านอ้างถึงแหล่งที่มาของข้อมูลที่น่ามาใช้ประกอบการทำผลงานทางวิชาการ.....					
00 ท่านปรับปรุงเอกสารการสอนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักศึกษา.....					
000 ท่านติดตามและประเมินผลการทำงานของตนเอง.....					

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถาม

กรณีที่อาจารย์ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่เป็นข้อความเชิงนิมิต “เห็นด้วยอย่างยิ่ง” หรือ “มากที่สุด” ให้ 5 คะแนน “เห็นด้วย” หรือ “มาก” ให้ 4 คะแนน “ไม่แน่ใจ” หรือ “ปานกลาง” ให้ 3 คะแนน “ไม่เห็นด้วย” หรือ “น้อย” ให้ 2 คะแนน และ “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” หรือ “น้อยที่สุด” ให้ 1 คะแนน

กรณีที่อาจารย์ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่เป็นของความเชิงนิเสธให้คะแนนตรงกันข้ามกับ
ข้อความเชิงนิเสธ

เกณฑ์การแปลความหมาย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง อาจารย์มีคุณลักษณะหรือได้รับการสนับสนุนหรือมีการ
ปฏิบัติตนในแต่ละด้านอยู่ในระดับต่ำที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง อาจารย์มีคุณลักษณะหรือได้รับการสนับสนุนหรือมีการ
ปฏิบัติตนในแต่ละด้านอยู่ในระดับต่ำ

คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง อาจารย์อาจารย์มีคุณลักษณะหรือได้รับการสนับสนุนหรือ
มีการปฏิบัติตนในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง อาจารย์อาจารย์มีคุณลักษณะหรือได้รับการสนับสนุนหรือ
มีการปฏิบัติตนในแต่ละด้านอยู่ในระดับสูง

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง อาจารย์อาจารย์มีคุณลักษณะหรือได้รับการสนับสนุนหรือ
มีการปฏิบัติตนในแต่ละด้านอยู่ในระดับสูงที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบบัญชีรายชื่ออาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการและอาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่ง
ทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยขอความร่วมมือจาก ส่วนกำกับและตรวจสอบ และ
ส่วนพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สำนักกิจการสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทบวงมหาวิทยาลัย

2. มีหนังสือขอความร่วมมือจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่ง
ประเทศไทย โดยทางสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยจะออกหนังสือไปยัง
สถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล
ตามลำดับ

3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งแบบสอบถามด้วยตนเองและทางไปรษณีย์
จำนวน 522 ฉบับ

4. ภายหลังที่ส่งแบบสอบถามไปแล้ว กรณีสถาบันตั้งอยู่ในกรุงเทพและเขตปริมณฑลผู้วิจัยจะ
ติดตามเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง กรณีสถาบันตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคผู้วิจัยขอความร่วมมือให้
กลุ่มตัวอย่างส่งกลับทางไปรษณีย์ ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือน กรกฎาคม
2546 ถึงเดือน ตุลาคม 2546 ได้แบบสอบถามที่ส่งกลับคืนมาทั้งสิ้น 416 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับคืนมาตรวจสอบและคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่มีความสมบูรณ์

2. กำหนดรหัสข้อมูล และตรวจให้คะแนนแบบสอบถามตามเกณฑ์ที่กำหนด

3. นำข้อมูลไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ดังนี้

3.1 หาค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S)

3.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยด้านต่างๆ ของกลุ่มอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการและกลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ โดยการทดสอบค่าที (t-test)

3.3 หาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายและทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

3.4 วิเคราะห์จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อการได้รับและไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยการวิเคราะห์จำแนกประเภท (Discriminant Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise Method) โดยวิธีวิลค์ แลมบ์ดา (Wilks 's Lambda)

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

4.1.1 หาค่าความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) โดยใช้สูตรของโรวิลเนลลี และแฮมเบลตัน (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. 2538 : 249 อ้างอิงจาก Rowinelli and Hambleton. 1977)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ความเที่ยงตรงเชิงพินิจ ซึ่งหาได้จากความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

4.1.2 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2}{n_H} + \frac{S_L^2}{n_L}}}$$

$$df = n_H + n_L - 2$$

เมื่อ	$\bar{X}_H$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มสูง
	$\bar{X}_L$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มต่ำ
	S_H^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของกลุ่มสูง
	S_L^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของกลุ่มต่ำ
	n_H, n_L	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ

4.1.3 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach. 1970 : 139)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

เมื่อ	α	แทน	สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	k	แทน	จำนวนข้อของแบบสอบถาม
	$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนความแปรปรวนรายข้อ
	S_t^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S)

4.2.2 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานในข้อ 1 โดยใช้สูตร t-test ดังนี้

4.2.2.1 กรณีที่ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

4.2.2.2 กรณีที่ $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$$df = \frac{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}{\frac{S_1^2}{n_1 - 1} + \frac{S_2^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ	$\bar{X}_1$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ 2
	S_1^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1
	S_2^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของกลุ่มที่ 2
	n_1, n_2	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 1 และ 2

4.2.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยใช้สูตรของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (ชูศรี วงศ์รัตน์ . 2541 : 314)

$$r_{XY} = \frac{N \sum XY - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

เมื่อ	r_{XY}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนน X
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนน Y
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณของ X กับ Y
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนน X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมของคะแนน Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	N	แทน	จำนวนคนทั้งหมดในกลุ่มตัวอย่าง

4.2.4 ทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) (ชูศรี วงศ์รัตน์ . 2541 : 317)

$$t = r \sqrt{\frac{N-2}{1-r^2}} \quad ; \quad df = N - 2$$

เมื่อ	r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
-------	---	-----	---------------------------

N แทน จำนวนคนทั้งหมดในกลุ่มตัวอย่าง

4.2.5 ทดสอบสมมติฐานข้อ 2 โดยใช้การวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม โดยใช้สูตรของ สตีเวนส์ (อำนาจ เลิศชัยนที. 2545 : 552 อ้างอิงจาก Stevens. 1996 : 50)

4.2.5.1 คำนวณหาค่าวิลค์ แลมบ์ดา (Wilks 's Lambda) ใช้สูตร ดังนี้

$$\Lambda = \frac{|W|}{|T|}$$

เมื่อ	W	แทน	เมตริกซ์ของค่าสถิติภายในกลุ่มการทดลอง (SSCP _{within})
	B	แทน	เมตริกซ์ของค่าสถิติระหว่างกลุ่มการทดลอง (SSCP _{between})
	T	แทน	เมตริกซ์ของค่าสถิติที่เป็นผลรวมของคะแนนทุกตัวในกลุ่มการทดลอง (SSCP _{total}) โดย T = B + W
	Λ	แทน	ค่าอัตราส่วนที่เกิดจากดีเทอร์มิแนนท์ของ Wหารด้วย ดีเทอร์มิแนนท์ T

การทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติของ Λ ใช้สถิติ F ทดสอบ ดังนี้

$$F = \frac{(1 - \Lambda)/t}{\Lambda / (N - t - 1)}$$

df = t และ N- t -1

เมื่อ	t	แทน	จำนวนกลุ่มของตัวแปรตาม
	N	แทน	จำนวนคนทั้งหมดในกลุ่มตัวอย่าง
	F	แทน	ค่าสถิติทดสอบ F

4.2.5.2 คำนวณหาค่าสหสัมพันธ์คาโนนิกัล (Canonical Correlation) เป็นค่ารากที่สองของความแปรปรวนระหว่างกลุ่มต่อความแปรปรวนทั้งหมด สามารถคำนวณได้จาก สูตร (Klecka. 1987 : 36)

$$r_i^* = \sqrt{\frac{\lambda_i}{1 + \lambda_i}}$$

เมื่อ	i	แทน	ฟังก์ชันจำแนกที่ i
-------	---	-----	--------------------

4.2.5.3 คำนวณค่าไอเกนจากสมการ (บุญชม ศรีสะอาด. 2538 :

30 – 31)

$$(W^{-1}B - \lambda_i) = 0$$

เมื่อ	W^{-1}	แทน	อินเวอร์สเมตริกซ์เมตริกซ์ของค่าสถิติภายในกลุ่มการทดลอง ($SSCP_{within}$)
	B	แทน	เมตริกซ์ของค่าสถิติระหว่างกลุ่มการทดลอง ($SSCP_{between}$)
	λ	แทน	ค่าไอเกน
	i	แทน	ไอเด็นติทีเมตริกซ์

ค่าไอเกนอาจมีได้หลายค่า จำนวนค่าไอเกนเท่ากับจำนวนกลุ่มลบด้วย 1 หรือเท่ากับจำนวนตัวแปร (P) แล้วแต่ว่าจำนวนใดจะน้อยกว่ากัน สามารถเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

$$r = \min(K - 1, P)$$

เมื่อ	r	แทน	จำนวนค่าไอเกน
	K	แทน	จำนวนกลุ่มของตัวแปรตาม
	P	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ
	$\min$	แทน	ค่าต่ำสุด

คำนวณหาค่า V โดยดำเนินการดังนี้

ขั้นที่ 1 นำเอา λ_i ไปแทนค่าใน $(W^{-1}B - \lambda_i)$ และคำนวณออกมา

ขั้นที่ 2 คำนวณ $\text{adj}(W^{-1}B - \lambda_i)$

ขั้นที่ 3 นำค่าในคอลัมน์ของ $\text{adj}(W^{-1}B - \lambda_i)$ มายกกำลังสองรวมกันแล้วถอดรากที่สอง นำไปหารค่าเดิมแต่ละค่า ผลที่ได้จะเป็น V ที่สอดคล้องกับ λ_i นั้น

ขั้นที่ 4 แปลงค่า V แต่ละตัวในเมตริกซ์ให้เป็นรูปมาตรฐาน คือ V^*_{mi} จากสูตร (Tatsuoka.

1971 : 163)

$$V^*_{mi} = V_{mi} \sqrt{w_{ii}}$$

เมื่อ	V^*_{mi}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ที่เป็นมาตรฐานของแต่ละตัวแปร
	w_{ii}	แทน	สมาชิกในแนวทแยงของเมตริกซ์ w เมตริกซ์ของค่าสถิติภายในกลุ่มการทดลอง ($SSCP_{within}$)
	V_{mi}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของแต่ละตัวแปรในรูปคะแนนดิบ

เขียนสมการจำแนกประเภท

$$Y = V^*_{11}X_1 + V^*_{12}X_2 + \dots + V^*_{1P}X_P$$

เมื่อ	Y	แทน	คะแนนแปลงรูปที่เกิดจากการรวมผลคูณระหว่างน้ำหนักกับ คะแนนตัวแปรแต่ละตัว
	V^*	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ที่เป็นมาตรฐานของแต่ละตัวแปร
	X	แทน	คะแนนของตัวแปรอิสระ
	P	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ

ทดสอบนัยสำคัญของสมการจำแนกประเภท โดยใช้วิธีของ Bartlett's V ซึ่งมีการแจกแจงแบบ χ^2 (chi square) ที่ $df = P + K - 2m$

$$\chi^2 = N - 1 - \frac{P+K}{2} \ln(1+\lambda_m)$$

เมื่อ	χ^2	แทน	ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตเพื่อทราบความมีนัยสำคัญของสมการที่ m
	N	แทน	จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
	P	แทน	จำนวนตัวแปรอิสระ
	K	แทน	จำนวนกลุ่มของตัวแปรตาม
	λ_m	แทน	ค่าไอเกนของสมการที่จะทดสอบ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสื่อความหมายในการเสนอผลการวิจัยให้เข้าใจตรงกันดังนี้

$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ
Y	แทน	ค่าฟังก์ชันของตัวแปรในสมการจำแนก
	แทน	ค่าไอเกน (Eigenvalue)
	แทน	ค่าวิลค์ แลมบ์ดา (Wilks 's Lambda)
R_c	แทน	ค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Canonical Correlation)
^{2}	แทน	ค่าไค-สแควร์
X_1	แทน	ภาระงาน
X_2	แทน	วุฒิการศึกษา
X_3	แทน	ประสบการณ์ในการทำงาน
X_4	แทน	ความเชื่ออำนาจภายในตน
X_5	แทน	เจตคติต่อวิชาชีพครู
X_6	แทน	เจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ
X_7	แทน	ลักษณะมุ่งอนาคต
X_8	แทน	การสนับสนุนของผู้บริหาร
X_9	แทน	การพัฒนาตนเอง
X_{10}	แทน	ความรับผิดชอบ

การนำเสนอข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยต่างๆ ของอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งและไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ
2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยด้านต่างๆ ของกลุ่มอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ และกลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ โดยสถิติทดสอบ t
3. ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ที่ศึกษา

4. ผลการวิเคราะห์จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อการได้รับตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยใช้วิธีวิเคราะห์จำแนกประเภท

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐานของปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ ดังแสดงในตาราง 2 และ 3

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการและกลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ปัจจัย	กลุ่มอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ		กลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ		รวม	
	จำนวน		จำนวน		จำนวน	
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา(X ₂)						
ปริญญาตรี	5	2.4	15	7.2	20	4.8
ปริญญาโท	152	73.1	178	85.6	330	79.3
ปริญญาเอก	51	24.5	15	7.2	66	15.9
รวม	208	100	208	100	416	100

จากตาราง 2 แสดงว่ากลุ่มอาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท ร้อยละ 79.3 รองลงมาเป็นผู้มีวุฒิปริญญาตรีระดับปริญญาเอก ร้อยละ 15.9 และระดับปริญญาตรี ร้อยละ 4.8 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการและกลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการจำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา พบว่า อาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ที่มีวุฒิปริญญาตรีระดับปริญญาเอก(ร้อยละ 24.5)ซึ่งมีจำนวนมากกว่ากลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ(ร้อยละ 7.2) สำหรับวุฒิปริญญาตรีและปริญญาโทนั้น กลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการมีจำนวนมากกว่ากลุ่มอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร จำแนกตามกลุ่มอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการและกลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ

ปัจจัย	คะแนนเต็มรายข้อ	กลุ่มอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ			กลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ		
		$\bar{X}$	S	การแปลความหมาย	$\bar{X}$	S	การแปลความหมาย
ภาระงาน(X_1)	-	31.09	15.55	-	27.36	13.02	-
ชั่วโมงสอน (ภาคปกติ)	-	9.29	5.41	-	10.25	5.09	-
ชั่วโมงสอน (ภาคพิเศษ)	-	2.75	4.25	-	2.29	3.05	-
ให้บริการทางวิชาการ	-	4.97	5.86	-	4.68	5.10	-
ทำผลงานทางวิชาการ	-	7.54	6.91	-	5.83	6.26	-
บริหารงานของสถาบัน	-	6.53	9.99	-	4.31	8.36	-
ประสบการณ์ในการทำงาน(X_3)	-	17.23	9.98	-	9.19	5.51	-
ความเชื่ออำนาจภายในตน(X_4)	5	4.03	.44	สูง	3.81	.50	สูง
เจตคติต่อวิชาชีพครู(X_5)	5	4.09	.50	สูง	3.94	.55	สูง
เจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ(X_6)	5	3.91	.57	สูง	3.67	.53	สูง
ลักษณะมุ่งอนาคต(X_7)	5	4.16	.49	สูง	4.08	.50	สูง
การสนับสนุนของผู้บริหาร(X_8)	5	3.10	.93	ปานกลาง	2.85	.83	ปานกลาง
การพัฒนาตนเอง(X_9)	5	3.74	.59	สูง	3.62	.60	สูง
ความรับผิดชอบ(X_{10})	5	4.17	.54	สูง	4.08	.54	สูง

จากตาราง 3 แสดงว่า

กลุ่มอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการมีภาระงาน โดยเฉลี่ย 31.09 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และมีประสบการณ์ในการทำงานโดยเฉลี่ย 17.23 ปี สำหรับกลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการมีภาระงานโดยเฉลี่ย 27.36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และมีประสบการณ์ในการทำงานโดยเฉลี่ย 9.19 ปี

สำหรับตัวแปรอื่นๆ นั้น พบว่า ทั้งสองกลุ่มมีความเชื่ออำนาจภายในตน เจตคติต่อวิชาชีพครู เจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ ลักษณะมุ่งอนาคต การพัฒนาตนเอง และความรับผิดชอบ อยู่ในระดับสูง ยกเว้น การสนับสนุนจากผู้บริหาร ที่อยู่ในระดับปานกลาง อย่างไรก็ตาม หากพิจารณา ค่าเฉลี่ยของแต่ละตัวแปรจะพบว่า กลุ่มอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการมีแนวโน้มของค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการทุกตัวแปร

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยด้านต่าง ๆ ของกลุ่มอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ และกลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ โดยสถิติทดสอบ t

ตาราง 4 เปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรแต่ละตัวของกลุ่มอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ และกลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ

ปัจจัย	กลุ่มอาจารย์ที่ได้รับ ตำแหน่งทางวิชาการ		กลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับ ตำแหน่งทางวิชาการ		รวม t
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
ภาระงาน(X_1)	31.09	15.55	27.36	13.02	2.654**
ชั่วโมงสอน (ภาคปกติ)	9.29	5.41	10.25	5.09	-1.868
ชั่วโมงสอน (ภาคพิเศษ)	2.75	4.25	2.29	3.05	1.272
ให้บริการทางวิชาการ	4.97	5.86	4.68	5.10	.544
ทำผลงานทางวิชาการ	7.54	6.91	5.83	6.26	2.655**
บริหารงานของสถาบัน	6.53	9.99	4.31	8.36	2.458*
ประสบการณ์ในการทำงาน(X_3)	17.23	9.98	9.19	5.51	10.171**
ความเชื่ออำนาจภายในตน(X_4)	4.03	.44	3.81	.50	4.806**
เจตคติต่อวิชาชีพครู(X_5)	4.09	.50	3.94	.55	2.977**
เจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ(X_6)	3.91	.57	3.67	.53	4.396**
ลักษณะมุ่งอนาคต(X_7)	4.16	.49	4.08	.50	1.412
การสนับสนุนของผู้บริหาร(X_8)	3.10	.93	2.85	.83	2.899**
การพัฒนาตนเอง(X_9)	3.74	.59	3.62	.60	2.049*
ความรับผิดชอบ(X_{10})	4.17	.54	4.08	.54	1.609

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4 แสดงว่า กลุ่มอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการกับกลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ มีภาระงาน ชั่วโมงในการทำผลงานทางวิชาการ ประสบการณ์ในการทำงาน ความเชื่ออำนาจภายในตน เจตคติต่อวิชาชีพครู เจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการและการสนับสนุนของผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับชั่วโมงในการบริหารสถาบันและการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรอื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรที่นำมาศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นตัวแปรที่มีผลต่อการได้รับตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เพียงแต่ยังไม่ทราบว่า ตัวแปรใดมีน้ำหนักในการจำแนกกลุ่มได้มากหรือน้อย ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรทั้งหมดมาวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์

จำแนก (Discriminant Analysis) เพื่อจะได้ทราบว่าตัวแปรใดบ้างมีความสำคัญที่สามารถจำแนกกลุ่มอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการและกลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการได้ ตลอดจนมีตัวแปรใดที่มีค่าน้ำหนักสูงสุดในการจำแนกกลุ่ม ทั้ง 2 กลุ่มนี้

3. ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ที่ศึกษา

ก่อนที่จะนำตัวแปรปัจจัยทั้ง 10 ตัวแปรไปวิเคราะห์จำแนกประเภท ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยที่จะนำมาศึกษา ดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀
X ₁	1.000									
X ₂	.210**	1.000								
X ₃	.037	.040	1.000							
X ₄	.256**	.192**	.010	1.000						
X ₅	.124*	.097*	.063	.641**	1.000					
X ₆	.129**	.114*	-.015	.580**	.555**	1.000				
X ₇	.147**	.043	-.007	.511**	.442**	.560**	1.000			
X ₈	.131**	.023	-.035	.109*	.165**	.192**	.194**	1.000		
X ₉	.227**	.075	-.007	.478**	.385**	.396**	.619**	.343**	1.000	
X ₁₀	.142**	.009	.100*	.473**	.484**	.439**	.679**	.238**	.688**	1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 5 พบว่า ค่าสหสัมพันธ์ของปัจจัยแต่ละปัจจัย มีค่าตั้งแต่ -.035 ถึง .688 ประกอบด้วย ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ภาระงานกับ วุฒิการศึกษา ความเชื่ออำนาจภายในตน เจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ ลักษณะมุ่งอนาคต การสนับสนุนของผู้บริหาร การพัฒนาตนเอง และความรับผิดชอบ มีค่าสหสัมพันธ์ตั้งแต่ .129 ถึง .256 วุฒิการศึกษากับความเชื่ออำนาจภายในตน มีค่าสหสัมพันธ์ .192 ความเชื่ออำนาจภายในตนกับเจตคติต่อวิชาชีพครู เจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ ลักษณะมุ่งอนาคต การพัฒนาตนเองและความรับผิดชอบ มีค่าสหสัมพันธ์ตั้งแต่ .473 ถึง .641 เจตคติต่อวิชาชีพครูกับเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ ลักษณะมุ่งอนาคต การสนับสนุนของผู้บริหาร การพัฒนาตนเอง และความรับผิดชอบ มีค่าสหสัมพันธ์ตั้งแต่ .165 ถึง .555 เจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการกับลักษณะมุ่งอนาคต การสนับสนุนของผู้บริหาร การพัฒนาตนเอง และความรับผิดชอบ มีค่าสหสัมพันธ์ ตั้งแต่ .192 ถึง .560

ลักษณะมุ่งอนาคตกับการสนับสนุนของผู้บริหาร การพัฒนาตนเอง และความรับผิดชอบ มีค่าสหสัมพันธ์ตั้งแต่ .194 ถึง .679 การสนับสนุนของผู้บริหารกับการพัฒนาตนเอง และความรับผิดชอบ มีค่าสหสัมพันธ์ ตั้งแต่ .238 และ .343 และการพัฒนาตนเองกับความรับผิดชอบ มีค่าสหสัมพันธ์ .688

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ภาระงานกับ เจตคติต่อวิชาชีพครู มีค่าสหสัมพันธ์ .124 วุฒิการศึกษากับเจตคติต่อวิชาชีพครู และเจตคติต่อการทำ ผลงานทางวิชาการ มีค่าสหสัมพันธ์ .097 และ .114 ประสบการณ์ในการทำงานกับความรับผิดชอบ มีค่า สหสัมพันธ์ .100 และความเชื่ออำนาจภายในตนกับการสนับสนุนของผู้บริหาร มีค่าสหสัมพันธ์ .109

ส่วนที่เหลือมีความสัมพันธ์กันอย่างไม่เป็นนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการวิเคราะห์จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อการได้รับตำแหน่งทางวิชาการ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ จำแนกประเภท (Discriminant Analysis) แบบขั้นตอน (Stepwise Method) โดยวิธีวิลค์ แลมบ์ดา (Wilks 's Lambda) ดังตาราง 6 - 9

จากตัวแปรที่นำมาศึกษา ผลการวิเคราะห์แบบการเลือกตัวแปรเข้ามาวิเคราะห์ตามลำดับ ความสำคัญ ด้วยวิธีวิลค์ แลมบ์ดา ซึ่งถือเกณฑ์การคัดเลือกตัวแปรที่สามารถจำแนกความแตกต่าง ระหว่างกลุ่มพบว่า มีตัวแปรทั้งหมด 6 ตัวแปร ที่สามารถจำแนกกลุ่มอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทาง วิชาการและกลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ ดังตาราง 6

ตาราง 6 ตัวแปรที่จำแนกกลุ่มอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการและกลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่ง ทางวิชาการโดยวิธีแบบขั้นตอน

ตัวแปร	
ประสบการณ์ในการทำงาน (X_3)	.800**
วุฒิการศึกษา (X_2)	.746**
เจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ (X_6)	.709**
การสนับสนุนของผู้บริหาร (X_8)	.695**
ความรับผิดชอบ (X_{10})	.687**
ความเชื่ออำนาจภายในตน (X_4)	.674**

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปร ที่ร่วมกันจำแนกกลุ่มอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่ง ทางวิชาการและกลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ ได้รับการคัดเลือกเข้ามาร่วมจำแนก ตามลำดับขั้น ดังนี้ ตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน(X_3) วุฒิการศึกษา(X_2) เจตคติต่อการทำผลงาน ทางวิชาการ(X_6) การสนับสนุนของผู้บริหาร(X_8) ความรับผิดชอบ(X_{10}) และความเชื่ออำนาจภายในตน (X_4)

จากตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปรที่ร่วมกันจำแนกกลุ่มอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการและกลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ สามารถเปรียบเทียบความสำคัญของแต่ละตัวแปรตามน้ำหนักในการจำแนกกลุ่ม ดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 ลำดับความสำคัญและค่าสัมประสิทธิ์ที่เป็นมาตรฐานของตัวแปรในสมการจำแนกประเภทของกลุ่มอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการและกลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ ที่เป็นมาตรฐานของตัวแปร
ประสบการณ์ในการทำงาน (X_3)	.876
วุฒิการศึกษา (X_2)	.380
ความเชื่ออำนาจภายในตน (X_4)	.333
การสนับสนุนของผู้บริหาร (X_8)	.300
ความรับผิดชอบ (X_{10})	-.295
เจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ (X_6)	.286
ค่ากลางของกลุ่ม (Group Centriod)	
อาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ	.694
อาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ	-.694

จากผลการวิเคราะห์จำแนกกลุ่มอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการและกลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ ดังปรากฏในตารางที่ 7 พบว่า มีตัวแปร 6 ตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการและกลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการออกจากกันได้ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ประกอบด้วย ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา ความเชื่ออำนาจภายในตน การสนับสนุนของผู้บริหาร ความรับผิดชอบ และเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งได้สมการจำแนกประเภท (Discriminant Function) ของกลุ่มอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการและกลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ 1 มิติ ดังนี้

$$Y = .876X_3 + .380X_2 + .333X_4 + .300X_8 - .295X_{10} + .286X_6$$

ตัวแปรที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งถือว่าให้ค่าอำนาจการจำแนกแ่งสมการมากที่สุด (ค่าสัมประสิทธิ์ที่เป็นมาตรฐาน .876) เจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญน้อยที่สุด (ค่าสัมประสิทธิ์ที่เป็นมาตรฐาน .286) หรืออธิบายความแตกต่างของตัวแปรเกณฑ์ได้น้อยที่สุด สำหรับตัวแปรที่ควรนำมาพิจารณาควรเป็นตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ที่เป็นมาตรฐานประมาณครึ่งหนึ่งของค่าสัมประสิทธิ์ที่เป็นมาตรฐานของตัวแปรที่มีค่ามากที่สุด (Tatsuoka. 1970 : 4) เมื่อพิจารณาจากตารางที่ 7 ปรากฏว่า ค่าสัมประสิทธิ์ที่เป็นมาตรฐานของตัวแปร

วุฒิการศึกษา (ค่าสัมประสิทธิ์ที่เป็นมาตรฐาน .380) เป็นตัวแปรที่มีค่าใกล้เคียงค่าสัมประสิทธิ์ที่เป็นมาตรฐานประมาณครึ่งหนึ่งของค่าสัมประสิทธิ์ที่เป็นมาตรฐานของตัวแปรที่มีค่ามากที่สุด

เมื่อพิจารณาเครื่องหมายจากค่ากลางของกลุ่ม (Group Centroid) อาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการกับอาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ที่เป็นมาตรฐานของตัวแปรประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา ความเชื่ออำนาจภายในตน การสนับสนุนของผู้บริหาร และเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ มีค่าเป็นบวก จึงเป็นตัวแปรที่มีแนวโน้มจะเป็นลักษณะของกลุ่มอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ ส่วนค่าสัมประสิทธิ์ที่เป็นมาตรฐานของตัวแปรความรับผิดชอบที่ค่าเป็นลบ จึงเป็นตัวแปรที่มีแนวโน้มจะเป็นลักษณะของกลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ

สมการจำแนกประเภทที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Canonical Correlation) เท่ากับ .571 และค่าวิลค์ แลมบ์ดา (Wilks' s Lambda) เท่ากับ .674 แสดงว่ามีอำนาจในการแบ่งกลุ่มได้ ค่าสถิติที่ใช้ในการประเมินสมการจำแนกประเภท นำเสนอในตารางที่ 8

ตาราง 8 ค่าสถิติที่ใช้ในการประเมินสมการจำแนกประเภทของกลุ่มอาจารย์ที่ได้รับและไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ (Canonical Discriminant Function)

Function		R_c		²	df
1	.484	.571	.674	162.357**	6

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

จากตาราง 8 ตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการและกลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปรที่ร่วมกันจำแนกกลุ่มอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการและกลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ เมื่อนำไปร่วมกันพยากรณ์การเป็นสมาชิกของแต่ละกลุ่ม เพื่อพิจารณาความสามารถในการจำแนกกลุ่มได้ถูกต้องมากน้อยเพียงใด ดังรายละเอียดนำเสนอในตาราง 9

ตาราง 9 ผลการจำแนกกลุ่มที่เป็นจริงและกลุ่มที่คาดคะเน และอัตราส่วนที่ทำการจำแนกถูกต้องในแต่ละกลุ่มของทั้ง 2 กลุ่ม

กลุ่มจริง	จำนวน	กลุ่มที่คาดคะเน	
		กลุ่มที่ได้รับ ตำแหน่งทางวิชาการ	กลุ่มที่ไม่ได้รับ ตำแหน่งทางวิชาการ
กลุ่มที่ได้รับตำแหน่งทาง วิชาการ	208	155 (74.5%)	53 (25.5%)
กลุ่มที่ไม่ได้รับตำแหน่งทาง วิชาการ	208	40 (19.2%)	168 (80.8%)
ร้อยละของการคาดคะเนได้ถูกต้องจากสมการ เท่ากับ 77.6			

จากตาราง 9 แสดงว่า สมการจำแนกประเภทสามารถนำมาพยากรณ์การเป็นสมาชิกของกลุ่มอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการได้ถูกต้องร้อยละ 74.5 และกลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการได้ถูกต้องร้อยละ 80.8 เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า สมการจำแนกกลุ่มสามารถพยากรณ์การเป็นสมาชิกของกลุ่มอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการและอาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการได้ ถูกต้องร้อยละ 77.6

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการได้รับและไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
2. เพื่อวิเคราะห์จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อการได้รับและไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการได้รับและไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีความแตกต่างกัน
2. มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัย สามารถจำแนกกลุ่มอาจารย์ที่ได้รับและไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการได้

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์ประจำที่ปฏิบัติงานสอนในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2546 ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 12 สถาบัน จำนวน 522 คน โดยมีวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน (Two-stage sampling) ดังนี้

ขั้นที่ 1 สุ่มสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจากจำนวน 16 สถาบัน ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Random Sampling) มา 75% ได้จำนวน 12 สถาบัน

ขั้นที่ 2 ดำเนินการดังนี้

- สุ่มอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 12 สถาบัน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) มา 80% ได้จำนวน 261 คน
- สุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งปฏิบัติงานสอนในสาขาวิชาและสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเดียวกันกับอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 261 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 8 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของอาจารย์

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความเชื่ออำนาจภายในตน จำนวน 17 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (t) ตั้งแต่ 5.19 ถึง 8.69 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .83

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเจตคติต่อวิชาชีพครู จำนวน 13 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (t) ตั้งแต่ 5.32 ถึง 8.93 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ จำนวน 16 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (t) ตั้งแต่ 5.42 ถึง 10.46 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .88

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามลักษณะมุ่งอนาคต จำนวน 16 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (t) ตั้งแต่ 5.28 ถึง 11.16 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .86

ตอนที่ 6 เป็นแบบสอบถามการสนับสนุนของผู้บริหาร จำนวน 36 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (t) ตั้งแต่ 7.16 ถึง 18.04 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98

ตอนที่ 7 เป็นแบบสอบถามการพัฒนาตนเอง จำนวน 16 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (t) ตั้งแต่ 5.42 ถึง 11.13 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90

ตอนที่ 8 เป็นแบบสอบถามความรับผิดชอบ จำนวน 16 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนก (t) ตั้งแต่ 7.69 ถึง 15.24 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .90

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบบัญชีรายชื่ออาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการและอาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยขอความร่วมมือจาก ส่วนกำกับและตรวจสอบ และส่วนพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สำนักกิจการสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทบวงมหาวิทยาลัย
2. มีหนังสือขอความร่วมมือจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย โดยทางสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยจะออกหนังสือไปยังสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ
3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งแบบสอบถามด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ จำนวน 522 ฉบับ
4. ภายหลังที่ส่งแบบสอบถามไปแล้ว กรณีสถาบันตั้งอยู่ในกรุงเทพและเขตปริมณฑลผู้วิจัยจะติดตามเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง กรณีสถาบันตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคผู้วิจัยขอความร่วมมือให้กลุ่มตัวอย่างส่งกลับทางไปรษณีย์ ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือน กรกฎาคม 2546 ถึง เดือน ตุลาคม 2546 ได้แบบสอบถามที่ส่งกลับคืนมาทั้งสิ้น 416 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรในกลุ่มอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ และกลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ ปรากฏว่า กลุ่มอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ และกลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ มีภาระงาน ชั่วโมงในการทำผลงานทางวิชาการ ประสิทธิภาพในการทำงาน ความเชื่ออำนาจภายในตน เจตคติต่อวิชาชีพครู เจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ และการสนับสนุนของผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ชั่วโมงในการบริหารสถาบันและการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับตัวแปรอื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ผลการวิเคราะห์จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อการได้รับตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้ามาในสมการจำแนกมี 6 ตัวแปร จากตัวแปรทั้งหมด 10 ตัวแปร โดยเรียงลำดับตัวแปรตามค่าสัมประสิทธิ์ที่เป็นมาตรฐานของตัวแปรจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน วุฒิการศึกษา ความเชื่ออำนาจภายในตน การสนับสนุนของผู้บริหาร ความรับผิดชอบ และเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งได้สมการจำแนกประเภท (Discriminant Function) ของกลุ่มอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการและกลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ 1 มิติ ดังนี้

$$Y = .876X_3 + .380X_2 + .333X_4 + .300X_8 - .295X_{10} + .286X_6$$

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรในกลุ่มอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการและกลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า ภาระงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน ความเชื่ออำนาจภายในตน เจตคติต่อวิชาชีพครู เจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ การสนับสนุนของผู้บริหาร และการพัฒนาตนเอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 1 ที่ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการได้รับและไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีความแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่นำมาศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อการได้รับตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ผลการวิเคราะห์จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อการได้รับตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า ตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการและกลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ มี 6 ตัวแปร ประกอบด้วย ประสิทธิภาพในการทำงาน วุฒิการศึกษา ความเชื่ออำนาจภายในตน การสนับสนุนของผู้บริหาร เจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการและความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 2 ที่ว่า มีปัจจัยอย่างน้อย 1 ปัจจัย สามารถจำแนกกลุ่มอาจารย์ที่ได้รับและไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการได้

ตัวแปรที่มีแนวโน้มที่จะเป็นลักษณะของกลุ่มอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการและกลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการที่มีค่าสัมประสิทธิ์ที่เป็นมาตรฐานในสมการจำแนกกลุ่มเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยสามารถจำแนกตามกลุ่มดังนี้

กลุ่มอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ

ประสบการณ์ในการทำงานเป็นตัวแปรที่มีน้ำหนักสูงสุด ซึ่งถือได้ว่าเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดที่สามารถจำแนกอาจารย์ทั้ง 2 กลุ่มได้ ข้อค้นพบนี้บ่งชี้ให้เห็นว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อการได้รับตำแหน่งทางวิชาการ กล่าวคือ เมื่ออาจารย์มีประสบการณ์ในการทำงานไม่ว่าจะเป็นประสบการณ์ทางด้านวิชาการหรือด้านวิชาชีพก็จะส่งผลให้มีทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่รับผิดชอบ และสามารถถ่ายทอดความรู้ ความสามารถเหล่านั้นออกมาโดยการผลิตผลงานทางวิชาการ และสามารถนำผลงานเหล่านั้นไปเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ รวมทั้ง ตามเกณฑ์การเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ได้ถือเอาเงื่อนไขของระยะเวลาหรือประสบการณ์ในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาด้วย เท่ากับว่าอาจารย์ที่จะได้รับตำแหน่งทางวิชาการต้องใช้เวลาในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ให้มีความชำนาญ เชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่ตนรับผิดชอบอย่างลึกซึ้ง เพื่อผลิตหรือรวบรวมผลงานทางวิชาการและนำไปเสนอขอตำแหน่งทางการได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คีรี สืบกระพันธ์ (2525 : 147,154 - 157) ที่พบว่า อาจารย์ที่จะดำรงตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้นไปได้ เป็นเพราะในการขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ ทบวงมหาวิทยาลัยได้กำหนดเกณฑ์ให้อาจารย์ต้องเสนอผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพดีหรือผลงานทางวิชาการอื่นๆ ที่มีคุณค่าเทียบเคียงกับผลงานการวิจัย การเรียบเรียงและแปลตำรา มาประกอบการพิจารณาการขอเสนอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งเท่ากับว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ได้สะสมผลงานทางวิชาการของตนได้มากน้อยลงไปตามลำดับ ในทำนองเดียวกันอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนสูงก็ย่อมมีโอกาสสะสมผลงานทางวิชาการของตนได้มากกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย ซึ่งยังขาดทั้งความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ปรากฏ

ตัวแปรลำดับที่ 2 ที่มีแนวโน้มจะเป็นลักษณะของกลุ่มอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ คือ วุฒิการศึกษา ซึ่งเมื่อบุคคลได้ผ่านการเรียนรู้ในระดับสูงก็จะทำให้บุคคลนั้นมีความรู้ในสาขาวิชาที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้นและลึกซึ้งขึ้น สามารถนำแนวคิดหรือทฤษฎีต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการทำผลงานทางวิชาการได้ดีกว่าอาจารย์ที่มีคุณวุฒิน้อยกว่า ดังที่ บุปผา เป็ดทิพย์ (2543 : 82, 86 - 88) พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรียังขาดความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ในการทำงานวิจัยหรือมีประสบการณ์น้อย จึงทำให้มีปัญหาในการทำงานวิจัยมากกว่าอาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ซึ่งผ่านการทำงานวิจัยระหว่างการศึกษาและมีการฝึกปฏิบัติเพื่อทำวิทยานิพนธ์หรือวิทยานิพนธ์มาแล้ว ดังนั้น อาจารย์ที่มีคุณวุฒิน้อยจึงมีปัญหาในการทำผลงานทางวิชาการมากกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิสองเท่า ส่งผลให้ผลงานทางวิชาการไม่มีคุณภาพหรือมีผลงานทางวิชาการน้อย ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินหรือเพียงพอสำหรับที่จะเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ คีรี สืบกระพันธ์ (2525 : 155 - 156) ที่พบว่า วุฒิการศึกษามีส่วนสำคัญต่อการได้รับตำแหน่งทางวิชาการ เนื่องจาก อาจารย์ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาโทและปริญญาเอก มีทั้งความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงานวิจัยสามารถนำผลงานวิจัยมาเขียนตำราหรือบทความทางวิชาการออกพิมพ์เผยแพร่ได้มากกว่าอาจารย์ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี

ซึ่งยังขาดทั้งความรู้ ประสบการณ์ และมีปัญหาในการสร้างแบบสอบถามและเครื่องมือจึงทำให้ขาดโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการของตนให้สูงขึ้น

ตัวแปรความเชื่ออำนาจภายในตนเป็นตัวแปรลำดับที่ 3 ที่มีแนวโน้มจะเป็นคุณลักษณะของกลุ่มอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ โดยที่ความเชื่ออำนาจภายในตนในการวิจัยครั้งนี้เน้นถึงการรับรู้ผลของความสำเร็จในการทำงานว่า เกิดจากการใช้ความรู้ ความสามารถ และความพยายามของบุคคล และเนื่องจากการทำผลงานทางวิชาการเป็นพฤติกรรมการทำงานอย่างหนึ่งที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการทำผลงานทางวิชาการมีความสัมพันธ์กับความเชื่ออำนาจภายในตน (สุชาติ ปาพจน์, 2539 : 48) ดังนั้น เมื่ออาจารย์มีความเชื่ออำนาจภายในตนแล้ว ก็จะส่งผลให้อาจารย์มีความกระตือรือร้นและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการต่อไป

นอกจากอาจารย์จะต้องมีความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน และความเชื่ออำนาจภายในตนแล้ว อาจารย์ยังต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารไปพร้อมๆ กันด้วย ดังที่ บุญรอด วุฒิสาสตร์กุล (2535 : 65) พบว่า การทำงานวิจัยและการสร้างผลงานทางวิชาการ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงควรกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมสนับสนุนและกระตุ้นให้อาจารย์ได้ทำงานวิจัยหรือสร้างผลงานทางวิชาการอย่างแท้จริง โดยการสนับสนุนงบประมาณ การฝึกอบรมหรือจัดประชุมสัมมนา ทั้งนี้ เพื่อให้อาจารย์นำผลงานทางวิชาการเหล่านั้นไปเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการต่อไป

สำหรับเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ เป็นตัวแปรลำดับสุดท้ายที่มีแนวโน้มจะเป็นคุณลักษณะของอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งอาจารย์ที่มีเจตคติที่ดีต่อการทำผลงานทางวิชาการแล้ว จะส่งผลให้อาจารย์เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญ อุทิศเวลาให้กับการทำผลงานทางวิชาการ และสามารถนำผลงานเหล่านั้นไปเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการต่อไป ดังที่ มานี ไชยธีรานุวัตรศิริ (2537 : 147, 157) พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับความมุ่งมั่นต่อการผลิตผลงานทางวิชาการอย่างมีนัยสำคัญ คือ ทักษะต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ โดยอาจารย์ที่มีความมุ่งมั่นในการผลิตผลงานทางวิชาการให้ได้คุณภาพสูงจะมีทัศนคติที่ดีมากต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ สอดคล้องกับ ประยูร ยงค์อำนวย (2540 : 154) ที่พบว่า อาจารย์คณะอุตสาหกรรมศึกษา ในสถาบันราชภัฏส่วนใหญ่มีเจตคติในการจัดทำผลงานทางวิชาการอยู่ในระดับมาก เนื่องจากเห็นว่าการทำผลงานทางวิชาการเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นการสร้างสรรค์งานวิชาการที่แปลกใหม่ ช่วยพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพดีขึ้นและเป็นการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้สูงขึ้นและสามารถนำเอาผลงานทางวิชาการดังกล่าวไปเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งเป็นการส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าทางวิชาการได้อีกด้วย

กลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ

จากการวิจัยที่พบว่าตัวแปรความรับผิดชอบมีแนวโน้มจะเป็นลักษณะของอาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรเพ็ญ ปฏิสัมพันธ์ (2532 : 46 – 47 , 51 - 52) ที่พบว่า ความรับผิดชอบเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการทำหรือไม่ทำผลงานทางวิชาการ และสามารถใช้ในการทำนายเพื่อจำแนกกลุ่มอาจารย์ที่เคยและไม่เคยทำผลงานทางวิชาการได้ และเนื่องจากความรับผิดชอบในการวิจัยครั้งนี้เน้นถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวงานในด้านความตั้งใจ เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของตนเอง จึงมิได้หมายความว่าอาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการจะไม่มี ความรับผิดชอบ แต่อาจเนื่องมาจาก อาจารย์กลุ่มนี้มีเวลาในการทำผลงานทางวิชาการน้อย จึงทำให้ไม่มี ผลงานทางวิชาการที่สามารถนำไปเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่า อาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการมีชั่วโมงในการสอนมากกว่าแต่มีเวลาในการทำผลงานทางวิชาการน้อยกว่าอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ (ตาราง 3) อย่างไรก็ตามการทำผลงานทางวิชาการเป็นงานที่ทำหยาบความสามารถของอาจารย์ และความรับผิดชอบเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อการ ทำงานให้สำเร็จ ถ้าบุคคลใดมีความรับผิดชอบสูงย่อมมีความขยันหมั่นเพียรและเอาใจใส่ในการทำงานจนสำเร็จ รวมทั้งยังตระหนักถึงหน้าที่และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วง บังเกิดผลอย่างเต็ม สติปัญญาและกำลัง (กรองจิตต์ พรหมรักษ์. 2529 : 59)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน วุฒิการศึกษา ความเชื่ออำนาจภายในตน การสนับสนุนของผู้บริหาร ความรับผิดชอบ และเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อการได้รับตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ดังนั้นเพื่อเป็น การส่งเสริม สนับสนุนให้อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้รับตำแหน่งทางวิชาการผู้วิจัยมี ข้อเสนอแนะดังนี้

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาของอาจารย์ควรสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์มาเป็นอาจารย์ประจำของสถาบัน กำหนดนโยบายที่เอื้อให้อาจารย์ พัฒนาผลงานทางวิชาการ โดยอาจจัดตั้งหน่วยงานเพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำในการเสนอขอ ตำแหน่งทางวิชาการ และจูงใจด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้อาจารย์เห็นความสำคัญของการเสนอขอ ตำแหน่งทางวิชาการ

สำหรับอาจารย์ต้องเข้าใจเป้าหมายหลักของสถาบันอุดมศึกษาและปฏิบัติตนให้สอดคล้องตาม ภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา ใช้ทักษะความรู้ความสามารถ กระตือรือร้น และอุทิศตนให้กับ การทำงานอย่างเต็มความสามารถ ตลอดจนมีความเลื่อมใส ยินดี ใฝ่รู้ ติดตามและพยายามปรับปรุง การทำงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากสมการจำแนกประเภทที่ได้มีอัตราการจำแนกกลุ่มได้ถูกต้อง ร้อยละ 77.6 แสดงให้เห็นว่ายังมีตัวแปรอื่นที่มีผลต่อการจำแนกกลุ่มอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการและกลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ ผู้วิจัยเห็นว่าน่าจะได้มีทำการวิจัยต่อเนื่องจากผลการวิจัยที่ได้รับครั้งนี้ กล่าวคือ

1. **ตัวแปรเกี่ยวกับสาขาวิชาและจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ** ในแต่ละสาขาวิชาการทำผลงานทางวิชาการมีความยากง่ายและใช้ระยะเวลาสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการไม่เท่ากัน ตลอดจนในบางสาขาวิชาโดยเฉพาะสาขาวิชาขาดแคลนมักจะประสบปัญหาในการสรรหาคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ(Readers) จึงควรทำการวิจัยเพื่อศึกษาว่า ตัวแปรสาขาวิชาและจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิมีผลต่อการได้รับตำแหน่งทางวิชาการหรือไม่

2. **ตัวแปรด้านเศรษฐกิจ** เนื่องจากอาจารย์ที่มีรายได้หรือเงินเดือนสูง สามารถจะนำรายได้หรือเงินเดือนดังกล่าวมาใช้เป็นทุนหรือสนับสนุนในการทำผลงานทางวิชาการได้อย่างคล่องตัวกว่าอาจารย์ที่มีรายได้หรือเงินเดือนน้อย

3. **ตัวแปรด้านเกณฑ์การพิจารณา** พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 31 ตุลาคม 2546 นั้น มีหลายมาตราที่เอื้อต่อการได้รับตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ได้แก่ มาตรา 45 ที่ได้บัญญัติไว้ว่า ให้อาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มเติมจาก มาตรา 51 แห่งพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2522 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 คือ ศาสตราจารย์พิเศษ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ และอาจารย์พิเศษ และมาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติฉบับเดียวกันได้มอบอำนาจให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแต่งตั้งอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในระดับรองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษได้เช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จึงควรศึกษาเรื่องนี้อีกครั้งภายหลังเมื่อมีการใช้พระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวไประยะเวลาหนึ่ง