

สงวนลิขสิทธิ์
พ.ศ. ๒๕๓๕
๖๖

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร

ห้องสมุดบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปริญญานิพนธ์

ของ

พรเพ็ญ ปฏิสัมพันธ์

๒๕ พ.ค. ๒๕๓๕

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

กุมภาพันธ์ ๒๕๓๕

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

178065

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร

บทคัดย่อ

ของ

พร เพ็ญ ปฏิสัมพันธ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

กุมภาพันธ์ 2532

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร โดยยึดตามทฤษฎีการจูงใจของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ซึ่งแบ่งเป็นปัจจัยกระตุ้นประกอบด้วยความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน และเงินที่ได้รับ กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการประจำ ตำแหน่งอาจารย์ รวมถึงผู้บริหารของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2530 จำนวน 245 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในปัจจัยที่ส่งผลต่อการวิจัยของอาจารย์ทั้ง 10 ปัจจัย และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (Discriminant Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า

1. ปัจจัยทั้ง 10 ปัจจัยตามทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก สามารถทำนายการทำหรือไม่ทำการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ได้ถูกต้องร้อยละ 71.16 โดยมีปัจจัยค้ำจุนลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานรวม 4 ปัจจัยที่มีลักษณะเฉพาะตัวที่สามารถทำนายการทำหรือไม่ทำวิจัยของอาจารย์ได้
2. อาจารย์ที่เคยทำวิจัยมีความพึงพอใจในปัจจัยค้ำจุนลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานสูงกว่าอาจารย์ที่ไม่เคยทำวิจัย
3. อาจารย์ที่เคยทำและไม่เคยทำวิจัยมีความพึงพอใจในปัจจัยค้ำจุนความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร เงินที่ได้รับ และการได้รับความยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน

FACTORS EFFECTING RESEARCH OF FACULTY MEMBERS OF SRINAKHARINWIROT
UNIVERSITY, PRASARNMITR CAMPUS.

AN ABSTRACT

BY

PORNPEN PATISUMPITA

Presented in Partial fulfillment of the requirements .

for the Master of Education degree

at Srinakharinwirot University

February 1989 .



The purposes of this study were to investigate the effectiveness of the ten Herzberg's motivation factors : achievement, recognition, work itself, responsibility, advancement, policy and administration, supervision, interpersonal relationships, working conditions and salary, resulted in the research undertaking of the faculty member of Srinakarinwirot University, Prasarnmitr Campus, both who have and haven't sone research work.

The total members of 245 persons, consisted of instructors and administrators of Srinakarinwirot University, Prasarnmitr Campus were selected as the sample for this study. The instrument used for collecting the data was a rating scale questionnaire asking about the faculty member satisfaction in research undertaking effected by those ten motivation factors. The data analysis were based on the discriminant analysis.

The result revealed as follows :

1. The ten Herzberg's motivation factors could discriminated the sample into two groups of whom who have and haven't done research, accurately at 71.16 percent. The uniqueness of each of the 4 motivation factors named : work itself, achievement, responsibility and advancement factors were statistically significant in discriminating the groups.

2. The faculty members who have done research were more significantly satisfied with 4 motivation factors namely : work itself, achievement, responsibility and advancement than those who haven't.

3. There was no significant difference between the two groups of faculty members concerning the satisfaction in research undertaking effected by the following 6 factors : interpersonal relationships, working conditions, supervision, policy and administration, salary and recognition.

The researcher also suggested various ways to promote more satisfaction of the faculty members in research undertaking.

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิต และคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาamahบัณฑิตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการที่ปรึกษา

.....
(ผศ.กาญจนา ศรีภาพสินธุ์) ประธาน

.....
(รศ.ดร.ไพศาล หวังพานิช) กรรมการ

คณะกรรมการสอบ

.....
(ผศ.กาญจนา ศรีภาพสินธุ์) ประธาน

.....
(รศ.ดร.ไพศาล หวังพานิช) กรรมการ

.....
(รศ.ดร.กิติมา ปรีดีติลล) กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาamahบัณฑิตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....
(ศ.ดร.สมพร บัวทอง) คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 10... เดือน ...มีนาคม..... พ.ศ. 2532

ประกาศขอบคุณการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ได้สำเร็จลงเพราะได้รับความช่วยเหลือและคำแนะนำอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กาญจนา ศรีกาฬสินธุ์ ประธานกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล หวังพานิช กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และได้รับความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร.กิติมา ปรีดีคิลก เป็นกรรมการในการสอบ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร วรุตบางกูร รองศาสตราจารย์ ดร.ประชุม รอดประเสริฐ รองศาสตราจารย์ สมสร วังษยูน้อย และรองศาสตราจารย์ ดร.เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์ ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำและให้ความอนุเคราะห์ ในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ของสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และอาจารย์ จิรพจน์ สุนาถวนิชย์กุล ที่ได้ให้คำแนะนำช่วยเหลือและให้กำลังใจจนทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดี

สุดท้ายนี้ ขอขอบคุณ คุณประจวบ สงเคราะห์ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการพิมพ์ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้

พรเพ็ญ ปฏิสัมพันธ์

สารบัญ

บท	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
- ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	5
- ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	5
- ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	6
คำนิยามศัพท์เฉพาะ	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
บทบาทและหน้าที่ของมหาวิทยาลัยและอาจารย์มหาวิทยาลัย	10
การทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย	13
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	25
งานวิจัยในต่างประเทศ	28
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	30
การเลือกกลุ่มตัวอย่าง	30
การสร้างเครื่องมือ	31
การรวบรวมข้อมูล	33
การวิเคราะห์ข้อมูล	33

4	การวิเคราะห์ข้อมูล	35
5	อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	44
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	44
	กลุ่มตัวอย่าง	44
	เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	45
	การวิเคราะห์ข้อมูล	45
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
	อภิปรายผล	46
	ข้อเสนอแนะ	51
	ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป	54
	บรรณานุกรม	55
	ภาคผนวก	60

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	30
2	จำแนกเพศและประสบการณ์ในการทำวิจัยของอาจารย์	37
3	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลการทดสอบความแตกต่างของกลุ่ม ตัวอย่างในแต่ละปัจจัย	37
4	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับเกณฑ์	40
5	การหาคำนวณในการจำแนกกลุ่มแสดงความมีนัยสำคัญทางสถิติของปัจจัย ทั้ง 10 ปัจจัยที่เป็นตัวทำนายการวิจัยของอาจารย์	41
6	สัดส่วนในการทำนายการจำแนกกลุ่มอาจารย์ที่เคยทำวิจัย และไม่เคยทำ วิจัย โดยสมการจำแนกกลุ่ม	42

ภูมิหลัง

มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันการศึกษาขั้นสูงที่มีหน้าที่สนับสนุนวิชาการ เป็นแหล่งประสิทธิ์ประสาทความรู้และวิชาชีพให้แก่มวลชน โดยมีภารกิจหลัก 4 ประการ คือการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการทางวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และมีคณาจารย์เป็นแกนสำคัญในการดำเนินงาน ในบรรดาภารกิจดังกล่าว การวิจัยถือได้ว่าเป็นหน้าที่ที่สำคัญของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่จะช่วยเสริมสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการนำไปสู่การแก้ไขปรับปรุงทั้งในด้านนโยบายการบริหารและการดำเนินงานอันจะช่วยส่งเสริมคุณภาพทางการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น เพราะถ้าปราศจากการวิจัยค้นคว้าเพื่อบุกเบิกแสวงหาความรู้ใหม่แล้ว มหาวิทยาลัยอันเป็นสถาบันอุดมศึกษา ก็จะทำหน้าที่เพียงค้นถ่ายทอดความรู้อันเป็นมรดกตกทอดมาเท่านั้น และหากมหาวิทยาลัยตกอยู่ในสภาพเช่นนี้ มหาวิทยาลัยก็จะมีสภาพที่ไม่แตกต่างจากโรงเรียนประถมและมัธยมศึกษามากนัก ซึ่งย่อมหมายถึงประเทศชาติก็จะขาดสถาบันที่จะทำหน้าที่พัฒนาผู้นำทางค่านวิชาการ (วิจิตร ศรีสอาน. 2525 : 92)

รัฐบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาค้นคว้าวิจัยในระดับอุดมศึกษา จึงได้กำหนดแผนนโยบายการศึกษาของรัฐไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2520 แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 5 พุทธศักราช 2525 - 2529 และในแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 6 พ.ศ. 2530 - 2534 ซึ่งทุกแผนได้เน้นให้มีการส่งเสริมและพัฒนาการวิจัยให้มากยิ่งขึ้น รวมทั้งให้มีการวิจัยที่มีคุณภาพ โดยการปรับปรุงให้มีกลไกในอันที่จะช่วยส่งเสริมและจัดการให้มีการดำเนินงานวิจัยที่เข้มแข็ง (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 94 ตอนที่ 71 ลงวันที่ 12 เมษายน 2520 ; แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 5 พ.ศ. 2525 - 2529 ; และคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2527 : 4 - 23)

สำหรับการวิจัยเท่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้ยังมีจำนวนน้อย อาจารย์มหาวิทยาลัยเพียงร้อยละ 6.2 ได้มีส่วนร่วมในการทำงานวิจัย (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2522 : 136) และในจำนวนงานวิจัยที่ผลิตออกมามีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่มีคุณภาพที่จะเป็นที่ยอมรับ และงานวิจัยส่วนมากก็รู้กันเฉพาะในกลุ่มของผู้ทำวิจัยเท่านั้น ยังมีใ้คนนำผลไปสู่การปฏิบัติ ปรากฏการณ์ดังกล่าวจึงควรเป็นเหตุที่ทำให้ผู้บริหารต้องพิจารณาว่า ทำอย่างไรจึงจะสามารถสร้างแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้อาจารย์ของมหาวิทยาลัยสร้างผลงานการวิจัยที่ดีและมีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น อันจะเกิดผลเป็นส่วนสนับสนุนมหาวิทยาลัยให้มีคุณภาพดีและมีประโยชน์ต่อสังคมมากขึ้น

นอกจากนี้ในการศึกษาเพื่อรวบรวมปัญหาทางงานวิจัยของกองแผนงาน สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย เมื่อ พ.ศ.2525 ยังได้มีการอ้างถึงการสัมมนามหาวิทยาลัยครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 29-31 กรกฎาคม 2510 ณ สถานพักฟื้นสวามิवास จังหวัดสมุทรปราการ ที่ทำให้ทราบถึงอุปสรรคของการวิจัยหลายประการ ได้แก่ ในมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ไม่มีบรรยากาศทางวิชาการที่จะส่งเสริมให้อาจารย์ทำงานวิจัย การเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัยเป็นไปด้วยความยากลำบากและเสียเวลามาก วิทยาราชการก็เป็นอุปสรรคสำคัญอีกอย่างหนึ่ง เงินทุนที่จะใช้ในการวิจัยมีไม่เพียงพอ ระบบของสังคมไทยทำให้อาจารย์ใหม่ ๆ ต้องใช้เวลาส่วนมากหารายได้พิเศษเพื่อสร้างฐานะจนไม่มีเวลาเหลือสำหรับการวิจัย และไม่มีผู้นิยมชมชอบในผลงานวิจัย ทำให้ผู้ทำการวิจัยเกิดความท้อถอย (กองแผนงาน สำนักงานปลัดทบวง. 2525 : 212 - 213) และจากการสัมมนาเรื่องบทบาทของมหาวิทยาลัยในทศวรรษหน้าที่จัดขึ้นโดยกองวิชาการ ทบวงมหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน ถึง 2 ธันวาคม 2527 ณ เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ได้พบประเด็นปัญหาต่าง ๆ ในการทำวิจัยเกี่ยวกับ วัตถุประสงค์ของการวิจัย ลักษณะงานวิจัย ลำดับความสำคัญไม่เด่นชัด ไม่สามารถนำผลไปใช้ได้เพราะไม่ครบวงจร บุคลากรที่ทำงานวิจัยขาดความสามารถ การวิจัยขาดความต่อเนื่องและขาดการสนับสนุน แหล่งทุนไม่เพียงพอ กฎระเบียบมากเกินไป ริดรอนเสรีภาพในการเลือกหัวข้อวิจัย ขาดการประสานงานขององค์กรที่เกี่ยวข้อง ขาดการเผยแพร่ผลงาน ขาดคลังข้อมูล และขาดการยอมรับความสำคัญของงานวิจัยที่มีต่อการพัฒนาประเทศ (กองวิชาการ สำนักงานปลัดทบวง. 2527 : 194 - 196) ปัญหาเหล่านี้มีสาเหตุมาจากตัวผู้ทำวิจัย และคุณภาพของงานวิจัยซึ่งยังมี

ขอขยายอยู่ในวงจำกัด เพราะมหาวิทยาลัยมุ่งเน้นในการผลิตบัณฑิตเป็นหลัก และอาจารย์มหาวิทยาลัยที่ทำงานวิจัยก็มีอยู่ไม่มากนัก (อาทร ชนเห็นชอบ. 2527 : 177) ซึ่งในระยะหลัง แม้จะมีจำนวนงานวิจัยทางการศึกษาเพิ่มขึ้น แต่ก็ไม่เพียงพอที่จะตอบปัญหาต่าง ๆ และไม่มีคุณภาพที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน รวมทั้งยังไม่ถูกนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในชั้นสุดท้ายอีกด้วย (พัทธยา สายหู และคณะ. 2526 : 23)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่งที่มีสภาพปัญหาเกี่ยวกับงานวิจัย ในลักษณะดังกล่าวข้างต้น จากงานวิจัยของ พิศมัย ศรีอำไพ พบว่า อาจารย์ประจำของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีจำนวนชั่วโมงสอน เวลาที่ใช้ในการบริหาร และเวลาที่ใช้ในการ บริการแตกต่างกัน โดยเฉพาะเวลาที่ใช้ในการทำวิจัยนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (พิศมัย ศรีอำไพ. 2518 : 33 - 35) และสุธีระ ทานตวัณช ได้วิจัยเรื่อง บทบาททาง วิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ บางแสน มีจำนวนชั่วโมงการสอนมากเกินไป ทำให้อาจารย์ไม่มีเวลาปฏิบัติงานอย่างอื่นให้ ได้ผลดีเท่าที่ควร ต้องรับผิดชอบนักศึกษาแต่ละชั้นเรียนมากเกินไป ขาดแคลนครูและประสบปัญหา ในการทำวิจัย เพราะขาดการสนับสนุนด้านการเงินและอุปกรณ์ ขาดความสะดวกสบาย ขาดความ ร่วมมือ และขาดผู้นำ ตลอดจนขาดความรู้และทักษะ (สุธีระ ทานตวัณช. 2519 : 81) และ จากผลการสำรวจศักยภาพในการวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า มีผู้ตอบ แบบสำรวจเพียงร้อยละ 32.5 เป็นผู้มีความสามารถในการรับทำงานวิจัยด้วยตนเอง 85 คน ทำ เป็นคณะ 186 คน และไม่สามารถรับทำได้มี 202 คน และมีผู้ต้องการรับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ศักยภาพในการวิจัย 488 คน คิดเป็นร้อยละ 80.5 (ฝ่ายวิจัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .

2531 : 45 - 46)

แม้ว่าในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยจะมีโครงการต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาการเรียน การสอน และการสร้างผลงานทางวิชาการหลายโครงการ แต่ก็ยังปรากฏว่าอาจารย์ของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีผลงานการวิจัยไม่มากนัก จึงเป็นปัญหาที่ผู้บริหารจะต้องหาทาง

ส่งเสริม กระตุ้น จูงใจ ตลอดจนสร้างบรรยากาศทางวิชาการและสัมพันธภาพอันดีระหว่างกัน เพื่อจูงใจให้อาจารย์ของมหาวิทยาลัยเกิดความพึงพอใจในการสร้างผลงานทางด้านการวิจัยให้มากยิ่งขึ้น และมีคุณภาพดียิ่งขึ้นด้วย

✓ จากปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยใคร่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร โดยจะทำการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นและจูงใจให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจในการสร้างผลงานทางด้านการวิจัยให้มากยิ่งขึ้น และมีคุณภาพดียิ่งขึ้น เป็นที่ยอมรับกันในหมู่นักวิชาการและนักบริหารทั้งหลายว่า การจูงใจเป็นเรื่องสำคัญมีส่วนช่วยในการบริหารองค์การเป็นอย่างมาก ผู้บริหารจะต้องพยายามสร้างแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นให้ผู้ที่ทำงานได้แสดงความรู้ความสามารถ และกระทำกิจกรรมใ้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารจะต้องเข้าใจและรู้จักใช้แรงจูงใจเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน รู้จักเลือกใช้วิธีจูงใจให้ผู้ที่ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจและเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเองเพื่องานได้อย่างถูกต้อง แนวคิดและวิธีการสร้างแรงจูงใจในแต่ละยุคและสมัยนั้นแตกต่างกันไป และมีการพัฒนามาเรื่อย ๆ จนถึงปัจจุบัน สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะได้นำเอาทฤษฎีการจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานตามแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก ที่มีชื่อเรียกว่า Motivation Hygiene Theory (กิติมา ปรีดีคิลก. 2529 : 161 - 162) ซึ่งเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ข้อสมมติฐานของแนวคิดนี้เชื่อว่า คนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานมากขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พึงพอใจในงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลเสียต่าง ๆ เช่นทำให้ลดความสนใจในงานเกิดความทอดถอนในการทำงานยิ่งขึ้น ทำให้ผลงานในการผลิตตกต่ำ เป็นต้น

✓ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg. 1959 : 60 - 63) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่จะช่วยจูงใจให้คนปฏิบัติงานได้อย่างเต็มใจซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ชนิด ชนิดแรกเรียกว่า ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับความ

ยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน จากการศึกษานี้ของเฮิร์ชเบิร์ก พบว่า องค์ประกอบชนิดนี้มีความสำคัญอยู่ในระดับสูงมากในการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและกำลังใจที่จะทำงาน ปัจจัยชนิดที่ 2 เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเรียกว่า ปัจจัยคำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งมี 11 องค์ประกอบได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ฐานะทางอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในงาน จากการศึกษานี้ของเฮิร์ชเบิร์กในคราวเดียวกันกับการศึกษาปัจจัยกระตุ้น พบว่า ปัจจัยคำจุนนี้เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญน้อยมากที่จะส่งผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานของคน แต่มีความสำคัญเพียงเป็นตัวป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น

เนื่องจากปัจจัยทั้งสองนี้เป็นปัจจัยที่มีผลต่อบรรยากาศและความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำแนวคิดนี้มาใช้ในการศึกษาว่า เมื่อปัจจัยทั้งสองตามทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์กสามารถจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพแล้วปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้จะมีผลในการจูงใจและกระตุ้นให้อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร เกิดความพึงพอใจที่จะทำงานวิจัยและสร้างผลงานทางด้านวิจัยได้มากน้อยเพียงใด

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัย ของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร โดยใช้ปัจจัยในทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก โดยมีความมุ่งหมายเฉพาะดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความแตกต่างกันในการส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่เคยทำและไม่เคยทำวิจัย

2. เพื่อศึกษาอำนาจในการจำแนกกลุ่มของปัจจัยต่าง ๆ
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการจำแนกกลุ่มอาจารย์ที่เคยทำวิจัยและไม่เคยทำวิจัยของปัจจัยต่าง ๆ

ความสำคัญของการศึกษาครั้งนี้

ผลของการศึกษาครั้งนี้ จะทำให้ทราบถึงปัจจัยตามแนวคิดของเฮิร์ชเบิร์ก ที่กระตุ้นให้อาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเกิดแรงจูงใจในการทำงานวิจัยให้มากขึ้น ซึ่งจะเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในอันที่จะกระตุ้นและส่งเสริมให้อาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้ทำงานวิจัยกันมากยิ่งขึ้น กับเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานและยังเป็นประโยชน์แก่มหาวิทยาลัยในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาให้ดียิ่งขึ้นอีกด้วย

ขอบเขตของการศึกษาครั้งนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งจะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร ตามแนวคิดของเฮิร์ชเบิร์ก โดยพิจารณาปัจจัยทั้งสองชนิดได้แก่

1.1 ปัจจัยกระตุ้น ประกอบด้วยปัจจัย 5 ชนิด ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

1.2 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วยปัจจัย 11 ชนิด แต่เลือกมาศึกษาเพียง 5 ชนิด ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน และเงินที่ได้รับ

2. ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นข้าราชการประจำตำแหน่งอาจารย์ รวมถึงผู้บริหารของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร

3. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างแยกเป็นคณะแล้วสุ่มคิดเป็นร้อยละ 50 ของกลุ่มประชากร ได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งหมด 245 คน

4. ตัวแปรที่ศึกษา

4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัย ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 2 ชนิด คือ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยคำจูง

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การทำวิจัยของอาจารย์ โดยจำแนกเป็น 2 ลักษณะ

4.2.1 การทำวิจัย

4.2.2 การไม่ทำวิจัย

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัย หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีผลทำให้อาจารย์ทำวิจัยหรือไม่ทำวิจัยในที่นี้มุ่งไปที่ความพึงพอใจอันเป็นปัจจัยที่ส่งผลตามทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก ซึ่งแบ่งออกเป็นปัจจัยใหญ่ ๆ 2 ปัจจัย คือ

1.1 ปัจจัยกระตุ้น หมายถึง องค์ประกอบที่จะช่วยจูงใจให้อาจารย์ทำงานได้อย่างเต็มใจ ประกอบด้วย องค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานโดยตรง ได้แก่

1.1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่อาจารย์สามารถทำงานวิจัยจนบรรลุผลสำเร็จ หรือสามารถใช้ผลงานวิจัยในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้สำเร็จ ทำให้เกิดความพึงพอใจที่จะทำงานวิจัยต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ให้มากขึ้น

1.1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน เมื่องานวิจัยบรรลุผลสำเร็จ ทำให้เกิดความภูมิใจและเกิดกำลังใจที่จะทำงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ให้มากขึ้น

1.1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะของงานวิจัยเป็นงานที่น่าสนใจตรงกับ ความรู้ความสามารถ ยากง่ายพอเหมาะและท้าทาย

1.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่อาจารย์ได้รับมอบหมายให้ทำวิจัย เรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือให้ทำวิจัยตามโครงการของมหาวิทยาลัยเป็นกรณีพิเศษ โดยที่อาจารย์ ได้รับความไว้วางใจให้ดำเนินการอย่างอิสระ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด ทำให้มี โอกาสตัดสินใจแก้ปัญหา หรือรับผิดชอบงานด้วยตนเองอย่างเต็มที่ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและ เกิดกำลังใจที่จะทำงานวิจัยด้านอื่นที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ

1.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การที่อาจารย์ได้มีโอกาส เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นอันเป็นผลจากการทำงานวิจัย

1.2 ปัจจัยคำจุน หมายถึง องค์ประกอบที่ช่วยป้องกันไม่ให้อาจารย์เกิดความไม่ พึงพอใจในงานที่ทำ ประกอบด้วย องค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่

1.2.1 นโยบายและการบริหาร หมายถึง แผนงานหลักและวิธีดำเนินการต่าง ๆ ของผู้บริหาร ไม่ว่าจะเป็นโดยทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อให้อาจารย์ของมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒมีกำลังใจ และเห็นความสำคัญของบทบาทการทำวิจัย

1.2.2 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง พฤติกรรมผู้นำหรือความรู้ความ สามารถของผู้บังคับบัญชาในการปกครองดูแล ให้อาจารย์ได้ทำงานวิจัย ตลอดจนการเป็นที่พึงใน การทำและแก้ปัญหาการทำวิจัยให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

1.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง สภาพความสัมพันธ์กลมเกลียว ช่วยเหลือ ร่วมมือกัน ระหว่างอาจารย์กับผู้ร่วมงานทุกระดับในมหาวิทยาลัยในการทำงานวิจัย

1.2.4 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมและเครื่องอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานวิจัยของอาจารย์ เช่น ห้องทำงาน โต๊ะเก้าอี้ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ เหมาะสมเพียงพอแก่สภาพการทำงานวิจัยของอาจารย์

1.2.5 เงินที่ได้รับ หมายถึง เงินตอบแทนหรือเงินสนับสนุนที่ได้รับอย่างเพียงพอในการทำวิจัยในมหาวิทยาลัย ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ในการทำวิจัย อันเป็นผลให้เกิดความพึงพอใจและกำลังใจในการปฏิบัติงานวิจัยในมหาวิทยาลัย

2. อาจารย์ หมายถึง ข้าราชการประจำสาย ก ซึ่งประกอบด้วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์ ที่ทำหน้าที่ในด้านการสอน การให้บริการทางวิชาการ รวมถึงผู้บริหารของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขต ประสานมิตร

3. การทำวิจัย หมายถึง กระบวนการศึกษาคนควาอย่างมีระบบและมีความมุ่งหมายอย่างแน่นอน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลหรือหลักการบางอย่างที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือการนำวิชาการนั้นมาประยุกต์ การทำวิจัยของอาจารย์ในระหว่างที่กำลังปฏิบัติราชการอยู่ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒนั้น อาจจะทำเป็นรายบุคคลหรือหมู่คณะ หรือเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ หรืองานวิจัยที่ได้รับงบประมาณ หรือทุนสนับสนุนทั้งจากหน่วยงานราชการหรือเอกชน โดยไม่ับรวมถึงงานวิจัยเพื่อการศึกษาในระหว่างการศึกษาต่อของอาจารย์ เช่น วิทยานิพนธ์ หรือการเป็นกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และหรือการเขียนผลงานทางวิชาการ เช่น การเขียนตำราหรือเอกสารทางวิชาการอื่น ๆ

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้จะเป็นการรวบรวมแนวความคิด หลักการ ทฤษฎี ตลอดจนผลงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้จัดลำดับเนื้อเรื่องดังต่อไปนี้

1. บทบาทและหน้าที่ของมหาวิทยาลัยและอาจารย์มหาวิทยาลัย
2. การทำงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทบาทและหน้าที่ของมหาวิทยาลัยและอาจารย์มหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเป็นสถาบันอุดมศึกษา ที่ได้พัฒนามาจากวิทยาลัยวิชาการ ศึกษา ได้รับการสถาปนาเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2517 มีบทบาทหน้าที่หลัก 4 ประการ คือ สอนหรือผลิตบัณฑิตเพื่อพัฒนาคนในสังคม วิจัยเพื่อเพิ่มความรู้ใหม่แก่สังคม ให้บริการแก่สังคมเพื่อปรับปรุงพัฒนาสิ่งแวดล้อม และทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพสร้างคนให้มีคุณธรรม มโนธรรม และมนุษยธรรม (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 91 ตอนที่ 112 ลงวันที่ 28 มิถุนายน 2517)

จรรยา ถาวรจักร (2522 : 60 - 62) ได้จำแนกบทบาทของมหาวิทยาลัยออกเป็น 4 บทบาท เพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปตามหลักการแม่บทของมหาวิทยาลัย คือ

1. บทบาททางการสอน ในฐานะที่เป็นผู้ผลิตบัณฑิตในสาขาวิชาต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของสังคม บทบาททางการสอนเพื่อถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ จึงต้องดำเนินไปในลักษณะที่จะให้ทรัพยากรที่มีอยู่ในสังคมให้มีประโยชน์ต่อการเรียนการสอนมากที่สุด และจะต้องคำนึงถึงการปลูกฝังในด้านคุณธรรมให้เกิดขึ้นอีกด้วย จึงจะทำให้มหาวิทยาลัยได้ชื่อว่า เป็นแหล่งสร้างหรือผลิตบุคคลสามารถออกไปอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

2. บทบาททางการค้นคว้าวิจัย เป็นบทบาทที่จำเป็นต้องกระทำควบคู่ไปกับบทบาทการสอนอย่างสม่ำเสมอ เพราะมหาวิทยาลัยจะสามารถทำการสอนให้ได้ก็มีประโยชน์ก็ต่อเมื่อ ความรู้ นั้น ๆ เป็นจริง มีความหมายตรงกับสภาพความจำเป็นและความต้องการของประเทศ นอกจากนี้การค้นคว้าที่ทำได้มาซึ่งความรู้ที่ได้รับการตรวจสอบและพัฒนาให้ทันกับเวลา สถานที่ ที่เปลี่ยนแปลง และให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องระหว่างทฤษฎีและความจริงอยู่เสมอ นั้นจะเป็น หนทางดำเนินไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ซึ่งจะบรรลุผลตามอุดมการณ์และเป็นไปตามความ มุ่งหมายของมหาวิทยาลัย

3. บทบาททางการให้บริการแก่ชุมชน มหาวิทยาลัยจะต้องถือเป็นหน้าที่และมีบทบาทใน ทางการให้บริการแก่ชุมชนในโอกาสและรูปแบบต่าง ๆ กัน ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม เช่น การวิเคราะห์และให้ข้อเท็จจริงในทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม การชี้แนะในเชิง วิชาการ เพื่อการแก้ปัญหาของสังคม การให้บริการทางการศึกษาและการฝึกอบรม การให้ บริการข้อมูลความรู้ทางเทคโนโลยี เป็นต้น

4. บทบาททางการธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรม การพัฒนาและความทันสมัย ซึ่งอยู่บนพื้นฐาน ความก้าวหน้าทางเทคนิควิทยาการ ก่อให้เกิดความรวดเร็วในเรื่องการสื่อสารและการ แลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม จนทำให้เกิดความผันผวนแปรปรวนในทางวัฒนธรรมขึ้น มหาวิทยาลัย เป็นแหล่งสำคัญในการผลิตและเตรียมบุคคลเพื่อออกไปอยู่ในสังคมในฐานะผู้นำกับทั้งยังตั้งอยู่ ในฐานะที่จะวิเคราะห์และเผยแพร่ข้อเท็จจริงในด้านต่าง ๆ มหาวิทยาลัยจะต้องมีรายวิชาที่ ครอบคลุมข้อเท็จจริงทางศิลปวัฒนธรรมของตน การมีส่วนร่วมหรือเป็นผู้นำในกิจกรรมทางวัฒนธรรม การสร้างความเข้าใจและให้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม ตลอดจนการ ค้นคว้าและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมของสังคมทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นหนึ่งในสถาบันทางการศึกษาที่มีข้อแตกต่างไปจากสถาบัน ทางการศึกษาระดับอื่น ๆ โดยทั่วไป โดยที่มหาวิทยาลัยมีความเป็นอิสระทางวิชาการ ดังนั้นในการ แสวงหาความเป็นเลิศทางวิชาการจะต้องเป็นไปในแนวทางที่จะก่อให้เกิดความเจริญเติบโตแห่ง องค์ความรู้ที่มีความหมาย และเป็นประโยชน์ต่อสังคมมนุษย์ได้อย่างแท้จริง มหาวิทยาลัยจะต้อง

ปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ทั้ง 4 ประการนี้ให้สอดคล้องผสมผสานกลมกลืนกัน ไม่เพียงเพื่อการเตรียมกำลังคนให้กับสังคมเท่านั้น หากมหาวิทยาลัยยังต้องได้มีส่วนเข้าไปช่วยแก้ไข้ปัญหาของสังคมในลักษณะวิพากษ์วิจารณ์ ชี้ให้เห็นสาเหตุของปัญหาและเสนอแนะทางแก้ปัญหาให้กับสังคมด้วย

ในระดับอุดมศึกษา นอกเหนือไปจากบทบาททางด้านการสอน การวิจัยแล้ว อาจารย์ยังมีบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบอีกหลายประการ เช่น เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ อาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรม อาจารย์ทำหน้าที่ทางวิชาการ ช่วยงานทะเบียนและช่วยงานต่าง ๆ อันจะทำให้ภารกิจของมหาวิทยาลัยดำเนินต่อไปอย่างครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ หรืออาจกล่าวสรุปได้ว่า บทบาทและหน้าที่ของมหาวิทยาลัยก็คือบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยนั่นเอง

ทบวงมหาวิทยาลัยได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ตลอดจนลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการในตำแหน่งอาจารย์ในมหาวิทยาลัย (ตามหนังสือทบวงมหาวิทยาลัยที่ ทม.0202 ว.2 ลงวันที่ 29 มิถุนายน 2526) ไว้ ดังนี้

ตำแหน่งอาจารย์

หน้าที่และความรับผิดชอบ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียน การสอน การศึกษา อบรม การวิจัย ค้นคว้าในสาขาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง การให้คำแนะนำปรึกษาแก่นิสิตนักศึกษา ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ทำนุบำรุงส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สอนวิชาการหรือวิชาชีพในสาขาต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นที่ปรึกษาของนิสิตนักศึกษาทั้งทางด้านวิชาการและกิจกรรมนิสิตนักศึกษา ค้นคว้าและวิจัยทางวิชาการชั้นสูง ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2524 : 52 - 53) ได้กล่าวถึงบทบาทของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยว่า มีบทบาทที่สอดคล้องกับภารกิจของมหาวิทยาลัย 4 ประการ คือ

1. บทบาทเป็นครู คือ มีภารกิจหลักในการสั่งสอนอบรมให้ความรู้ทางวิชาการแก่ศิษย์ทั้งในและนอกห้องเรียน ดังนั้นอาจารย์จึงมีหน้าที่สอนทั้งคนและสอนทั้งหนังสือ เป็นที่พึ่งทางวิชาการแก่ศิษย์

2. บทบาทนักวิจัย คือ เป็นผู้บุกเบิก เสาะแสวงหาความรู้ใหม่ ศึกษารวบรวมแนวความคิด ทฤษฎี เหตุผลต่าง ๆ เพื่อสร้างชุมชนวิชาการ หาแนวทางการศึกษาเพื่อนำมาเป็นประโยชน์ในการถ่ายทอดความคิด รวมไปถึงการนำไปประยุกต์ใช้ในสังคม อาจารย์จึงถือว่าการวิจัยเป็นหน้าที่ประการหนึ่งของอาจารย์ที่จะควบคู่ไปกับการกิจการสอน

3. บทบาทผู้ให้บริการ โดยที่มหาวิทยาลัยเป็นที่เชื่อถือว่า เป็นแหล่งวิชาการที่ก้าวหน้าทันสมัย จึงมีส่วนทำให้สถาบันอื่น ๆ หวังพึ่งพิงความรู้ทางวิชาการแขนงใหม่ ๆ อาจารย์จึงต้องมีบทบาทเป็นผู้ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม พยายามคอนแทกสังคมที่ได้สนับสนุนให้อาจารย์ได้รับประโยชน์จากการเป็นสมาชิกของสังคมอุดมศึกษา ได้ศึกษาเล่าเรียน ได้รับความก้าวหน้า ความสำเร็จในชีวิต ดังนั้นเมื่อมีโอกาสที่จะให้บริการแก่คนในชุมชนบ้าง เช่น ได้รับเชิญให้ไปอภิปรายบรรยายให้ขอคิดเห็นอันใดแล้ว อาจารย์ก็มักจะเต็มใจที่จะให้บริการนี้แก่คนอื่นนอกเหนือจากวิชาการที่อาจารย์รับผิดชอบสอนอยู่

4. บทบาทผู้สร้างและเผยแพร่วัฒนธรรม โดยที่อาจารย์มีอิทธิพลต่อความคิดและความประพฤติปฏิบัติของนิสิตนักศึกษาเป็นอย่างมาก ดังนั้นการที่จะช่วยธำรงรักษาหรือเผยแพร่วัฒนธรรมของชาติก็ย่อมจะเป็นหน้าที่สำคัญของอาจารย์ด้วย

การทำงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย

การวิจัยเป็นกระบวนการที่อาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อค้นหาความรู้ความจริงที่เชื่อถือได้ โดยวิธีการที่มีระบบที่เชื่อถือได้ ความรู้ความจริงที่เชื่อถือได้ไม่ได้คงที่แน่นอนตลอดไป แต่จะคงสภาพเช่นนั้นอยู่ในช่วงเวลาหนึ่ง ซึ่งจะสอดคล้องกับกฎของความน่าจะเป็นของปรากฏการณ์ตามธรรมชาติ ถ้าปรากฏการณ์ตามธรรมชาติผันแปรไป ความรู้ความจริงที่

คนพบก็อาจจะเปลี่ยนแปลงไปได้ การวิจัยมีบทบาทอย่างมากต่อวิทยาการต่าง ๆ เพราะการวิจัยช่วยให้คนพบสิ่งใหม่ ๆ และความจริงที่มีคุณค่า ในวงการศึกษการวิจัยก็เข้ามามีบทบาทอย่างมากทั้งในด้านหลักสูตร การเรียนการสอนตลอดจนการวัดผล การวิจัย จึงเป็นกิจกรรมสำคัญที่จะให้ข้อเท็จจริง เพื่อใช้ประโยชน์ในแง่การพัฒนาการเปลี่ยนแปลงตลอดจนการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

✓ การวิจัยก็คือการค้นคว้าหรือเสาะแสวงหาความรู้ความจริงที่เชื่อถือได้ด้วยวิธีการที่เชื่อถือได้ ลักษณะธรรมชาติของมนุษย์ส่วนใหญ่ต้องการที่จะพัฒนาชีวิตและความเป็นอยู่ของตนให้ดีขึ้น ซึ่งสิ่งนี้จะเป็นแรงกระตุ้นให้มนุษย์มีความอยากรู้อยากศึกษาค้นคว้าในสิ่งที่ตนสังเกต เข้าใจปรากฏการณ์ต่าง ๆ ในธรรมชาติ และช่วยในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น วิธีการแสวงหาความรู้ของมนุษย์ได้วิวัฒนาการจากวิธีการที่ไม่ใช่เหตุผลหรือแบบที่ไม่มีระบบ จนกระทั่งเป็นการค้นหาคำตอบแบบใช้เหตุผลและมีระบบแบบแผนหรือวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ในปัจจุบันถือว่า การหาความรู้โดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์เป็นวิธีการที่เชื่อถือได้มากที่สุด ฉะนั้นนักวิจัยจึงยึดถือและปฏิบัติตามลำดับขั้นของวิธีการวิจัยทางวิทยาศาสตร์เป็นหลัก โดยมีจุดมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อค้นคว้าหาวิธีการแก้ปัญหาโดยศึกษา ค้นคว้ารายละเอียดสาเหตุของปัญหา เพื่อให้เห็นลู่ทางในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อสร้างทฤษฎีโดยการศึกษา หาความรู้ความจริงในธรรมชาติ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาตั้งเป็นทฤษฎีและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ และเพื่อพิสูจน์ทฤษฎี เป็นการศึกษเพื่อตรวจสอบผลการศึกษาค้นคว้าของผู้อื่นว่าถูกต้องหรือไม่ โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างต่างกัน เวลาต่างกัน หรือสถานการณ์ต่างกัน ซึ่งทฤษฎีนั้น ๆ อาจให้ผลต่างกันได้

✓ ประเภทของการวิจัยนี้จำแนกออกเป็นประเภทต่าง ๆ ในลักษณะต่าง ๆ กัน ได้หลายแบบขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ในการแบ่ง ไพศาล หวังพานิช (2523 : 20 - 23) ได้จำแนกตามเกณฑ์ต่าง ๆ ดังนี้

1. ใช้เหตุผลของการวิจัยเป็นเกณฑ์ แบ่งการวิจัยเป็น 2 ประเภท คือ การวิจัยพื้นฐานหรือการวิจัยบริสุทธิ์และการวิจัยประยุกต์

2. ใช้ความมุ่งหมายและระเบียบวิธีวิจัยเป็นเกณฑ์แบ่งได้ 3 ประการ คือ การวิจัยเชิงประวัติศาสตร์ การวิจัยเชิงพรรณนาหรือการวิจัยเชิงบรรยาย และการวิจัยเชิงทดลอง

3. ใช้วิธีการศึกษาคุณค่าเป็นเกณฑ์ แบ่งเป็น 2 ประเภทคือ การวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ

4. ใช้ระดับของผลที่ได้เป็นเกณฑ์ สามารถแบ่งได้ 2 ประเภทคือ การศึกษาแบบสำรวจ และศึกษาเพื่อตรวจสอบสมมุติฐาน

✓ การแบ่งประเภทการวิจัยตามเกณฑ์ต่าง ๆ เหล่านี้จะชี้ให้เห็นคุณสมบัติของการวิจัย แสดงให้เห็นถึงความยากง่าย ความสลับซับซ้อนของกระบวนการวิจัย ตลอดจนวิธีการต่าง ๆ ทางด้านระเบียบวิธีการวิจัย ความรู้เกี่ยวกับประเภทต่าง ๆ ของการวิจัย จึงมีประโยชน์ ไม่น้อยต่อการพิจารณาโครงการวิจัยในแง่มุมต่าง ๆ

งานวิจัยเป็นการคิดค้นแก้ปัญหาเป็นกระบวนการสร้างสรรค์ทางปัญญาของมนุษย์ สมาคมการวิจัยของสหรัฐอเมริกาได้รวบรวมลักษณะเด่น ๆ เฉพาะของผู้ที่ประสบความสำเร็จทางการวิจัยว่าควรจะมีบุคลิกภาพและความสามารถในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์ (2522 : 15 - 17) คือ

1. ในด้านอารมณ์ ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการวิจัยนั้นมักจะมีแรงขับในทางอารมณ์ต่าง ๆ ดังนี้คือ

1.1 มีแรงกระตุ้นเตือนภายในตัวเองอันเกิดขึ้นจากความอยากรู้อยากเห็นมากเป็นพิเศษ

1.2 เป็นคนที่มีความสุขเพลิดเพลินต่อการงาน คิดค้นสร้างสรรค์ของใหม่ มีความสุขภายในอันเกิดจากผลงานของตนเองมากกว่าที่จะมีความสุขอันเกิดขึ้นจากวัตถุหรือสิ่งภายนอก

1.3 เป็นคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หรือเป็นคนที่มุ่งหวังหรือต้องการจะทำอะไรให้สำเร็จมาก และมีความคิดว่าผลงานที่เขาทำนั้นจะมีประโยชน์ต่อตนเองและคนอื่น ๆ

2. ในทางความรู้ ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการวิจัยนั้นมักจะมีลักษณะเด่น ๆ ในทางความรู้ที่มีประสิทธิภาพ คือ เป็นความรู้ที่ใช้งานแต่มิใช่ความรู้ที่เก็บสะสมไว้ เช่น

2.1 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการค้นหา เลือก และใช้ผลงานการวิจัยของผู้อื่นได้อย่างดีและรวดเร็ว

2.2 เป็นคนที่มีความรู้และทักษะในการใช้แบบแผนการวิจัย วิธีการทางวิทยาศาสตร์ และทักษะในการใช้หลักตรรกวิทยาในการแก้ปัญหา

2.3 เป็นคนที่มีความรู้และทักษะในการใช้เครื่องมือการวิจัยประเภทต่าง ๆ

2.4 เป็นคนที่มีความรู้และทักษะในวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติวิเคราะห์

2.5 เป็นคนที่มีความสามารถในการขมวดความคิดให้เป็นข้อยุติ แล้วนำไปใช้อ้างอิงได้อย่างกว้างขวาง หรือที่เรียกว่า มีความสามารถในการเชิง "ยุคตาธิบาย"

2.6 เป็นคนที่มีความสามารถในการตรวจสอบ วิพากษ์วิจารณ์ และคาดคะเนได้ดี

2.7 เป็นคนที่มีระบบในการทำงาน ทำงานมีระเบียบและสามารถจัดหมวดหมู่ของความคิดเขียนรายงานการวิจัยได้ดี นั่นก็คือ เป็นคนที่สามารถที่จะแสดงผลการวิจัยออกเป็นภาษาเขียนได้อย่างดี

3. ในทางความสามารถในการตัดสินใจ ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการวิจัยมักจะมีความสามารถในการเลือกกระทำหรือการตัดสินใจดี เช่น

3.1 เป็นคนกล้าคิด

3.2 เป็นคนที่อดทน อดทน อดทน

3.3 เป็นคนใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

3.4 เป็นคนที่ถ่อมตน รอบคอบ สุภาพต่อคนทั่วไป ไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ แต่ใช้ปัญญาที่รอบคอบและเรียบร้อยในการตัดสินใจทุก ๆ อย่าง

3.5 เป็นคนที่มีแรงศรัทธาในปัญญาและมีรสนิยมในทางวิทยาศาสตร์ นั่นคือเป็นผู้ยึดมั่นในหลักวิชาที่ดีงามและยุติธรรม เป็นคนที่มีพลังในการใช้ปัญญาความคิดที่มีเหตุผลขั้นสูง

3.6 เป็นคนที่มีความคิดที่เป็นอิสระและนำไปในทางที่ดีงาม

3.7 เป็นคนที่ประมาณตัวเองได้ คือ รู้ฐานะแห่งตน รู้กำลังของตน รู้ขอบเขต

ของตน

- 3.8 เป็นคนที่มีความสามารถในการควบคุมตนเองให้เป็นไปตามหลักวิชาที่ต้งาม และ
ยุติธรรม
- 3.9 เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในกฎเกณฑ์ของธรรมชาติ เชื่อมั่นตามหลักเหตุผล
- 3.10 เป็นคนที่มีความหวังที่จะเห็นผลงานการวิจัยอยู่เสมอ

การทำงานวิจัยเป็นภารกิจของมหาวิทยาลัยที่สำคัญด้านหนึ่ง ดังที่แผนพัฒนาการศึกษา
แห่งชาติระยะที่ 5 พ.ศ. 2525 - 2529 ได้กล่าวถึงนโยบายของการศึกษาในระดับอุดมศึกษาไว้
ข้อหนึ่ง คือ มุ่งสนับสนุนการวิจัยค้นคว้าเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ และเพื่อประยุต์ผลการ
วิจัยไปใช้ในการพัฒนาประเทศ ดังนั้นอาจารย์ที่สอนในมหาวิทยาลัยนอกเหนือจากจะมีหน้าที่
ทางการสอนทางวิชาการแล้ว ยังต้องทำการวิจัยอีกด้วย โดยที่การพิจารณาความดีความชอบ
และเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย จะพิจารณาจากผลงานวิชาการ
โดยเฉพาะงานวิจัยกับประสิทธิภาพของการสอนเป็นสำคัญ มหาวิทยาลัยจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง
ต่อการวิจัย เพราะอาจารย์ต้องทำงานวิจัย เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการและใช้ผลงานการ
วิจัยเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาเพื่อตำแหน่งทางวิชาการ โดยกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของ
อาจารย์ออกเป็น 3 ระดับ คือ ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์
สำหรับเกณฑ์ในการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้กำหนดไว้คล้ายคลึงในทุกมหาวิทยาลัย คือ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จะต้องมีความรู้ปริญญาโทหรือเทียบเท่า เป็นอาจารย์มาแล้วเป็น
เวลา 9 ปี ถ้าได้ปริญญาโทต้องทำงานมาแล้ว 5 ปี ถ้าได้รับปริญญาเอก หรือเทียบเท่าจะ
ต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์และทำงานมาแล้ว 2 ปี สำหรับผลงานทางวิชาการนั้น ต้องมี
ชั่วโมงสอนหนึ่งรายวิชา และมีงานเรียบเรียงหนังสือ แปลหนังสือซึ่งมีคุณค่าดีเด่น และได้รับการ
พิมพ์เผยแพร่มาแล้ว หรือมีงานวิจัยที่มีคุณภาพ หรือผลงานทางวิชาการอื่น ๆ ซึ่งมีคุณค่าเทียบ
เคียงกับที่กล่าวมาแล้ว

รองศาสตราจารย์ ต้องเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์มาแล้ว 3 ปี ผลงานทางวิชาการต้องมี
ชั่วโมงสอนประจำวิชา มีเอกสารคำสอนที่ประกอบการศึกษาไม่น้อยกว่าหนึ่งรายวิชา เป็น

เอกสารที่มีคุณภาพดีใช้ประกอบการสอนมาแล้วไม่เกิน 5 ปี ได้ทำการเรียบเรียงหรือแปลตำรา
เพื่อใช้ประกอบการศึกษาตามหลักสูตร มีคุณภาพดี ตีพิมพ์มาแล้วไม่เกิน 5 ปี หรือผลงานวิจัย
ที่มีคุณภาพและไม่เกิน 5 ปี หรือมีผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ๆ ที่เทียบเคียงกับที่กล่าว
มาแล้ว

ศาสตราจารย์ ต้องเป็นรองศาสตราจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี ผลงานทางวิชาการ
ต้องมีชั่วโมงสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่ง มีเอกสารประกอบการศึกษาตามหลักสูตรไม่น้อยกว่า
หนึ่งเล่ม ซึ่งมีคุณภาพดีและได้รับการตีพิมพ์มาแล้วไม่เกิน 5 ปี และมีผลงานวิจัยซึ่งมีคุณภาพ
ดีมาก ทำเสร็จมาแล้วไม่เกิน 5 ปี หรือมีผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นที่เทียบเคียงกับที่
กล่าวมาแล้ว

การขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการจากตำแหน่งหนึ่งไปสู่อีกตำแหน่งหนึ่งนั้น จะต้อง
มีผลงานทางวิชาการเสนอ เพื่อให้คณะกรรมการพิจารณาประกอบโดยพิจารณาระดับเงินเดือน
ระยะเวลาการทำงาน คุณวุฒิ บันทึกการสอน หน้าที่ด้านบริหารและบริการ ตำแหน่งยิ่งสูงมาก
เท่าไรจะต้องอาศัยผลงานทางวิชาการมากขึ้นเท่านั้น

การที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้อาจารย์สร้างผลงานทางวิชาการขึ้นมา ก็โดยมุ่งหวังที่จะ
ให้อาจารย์ได้มีโอกาสศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ประกอบการสอนและสร้างผลงาน
ทางวิชาการให้มีอย่างแพร่หลาย ก่อให้เกิดความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า และยังเป็น
การกระตุ้นให้อาจารย์ได้พัฒนาความรู้เชิงวิชาการในสาขาของตนให้มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น
อีกด้วย การพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยให้สูงขึ้นได้นั้น อาจารย์
จะต้องสร้างผลงานให้ปรากฏและผลงานนั้นจะต้องมีคุณภาพเหมาะสมกับตำแหน่งที่ขอเลื่อน
ในปัจจุบันทบวงมหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีโครงการส่งเสริมการแต่งตำรา โดยมีวัตถุประสงค์
เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการแต่งตำราภาษาไทยในระดับอุดมศึกษาที่มีคุณภาพ และเพื่อประสานงาน
การผลิตตำราที่ใช้ร่วมกันได้ในหลายสถาบัน ในด้านการวิจัยก็ส่งเสริมให้อาจารย์มีประสบการณ์
มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น เปิดโอกาสให้อาจารย์ไปทำการวิจัยยังต่างประเทศได้ แต่เป็น

ระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี และต้องมีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีประสบการณ์
ด้านการวิจัยหรืองานสอนหรือปฏิบัติงานรับผิดชอบในเรื่องที่จะทำวิจัยมาแล้วไม่น้อยกว่า 8 ปี
(ทบวงมหาวิทยาลัย. 2522 : 21)

กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. 2525 : 156) ได้กล่าวถึงหลักเกณฑ์การประเมินผลงานวิจัย ตาม
ระเบียบทบวงมหาวิทยาลัยว่าด้วยการให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
พ.ศ.2523 ว่า การประเมินคุณภาพของผลงานวิจัยมีลักษณะสำคัญ 7 ประการ ดังนี้

1. เรื่องที่วิจัย ความชัดเจนและชี้เฉพาะ เป็นเรื่องที่น่าสนใจสามารถนำผลการวิจัย
ไปใช้ประโยชน์แก่ส่วนรวมได้
2. ปัญหา การกำหนดปัญหาต้องมีความชัดเจน ในการตั้งสมมติฐานควรให้ครอบคลุม
และเกี่ยวข้องกับปัญหา นอกจากนี้จะต้องมีการกำหนดขอบเขตของปัญหา ข้อตกลงเบื้องต้น และ
นิยามคำศัพท์เฉพาะที่ถูกต้องและรัดกุม
3. มีการศึกษารายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องไว้อย่างชัดเจน
4. แบบแผนการวิจัย ใช้แบบแผนการวิจัยที่เหมาะสมมีเทคนิคการสุ่มตัวอย่างหรือวิธีการ
หาข้อมูลที่เหมาะสม เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลจะต้องมีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นสูง
การกำหนดตัวแปรต้นและตัวแปรตามควรให้ชัดเจน
5. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการสถิติที่เหมาะสมในการวิเคราะห์ข้อมูล มีความเป็น
เหตุเป็นผลในการวิเคราะห์ข้อมูล
6. การสรุปและรายงานผล ต้องใช้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาสรุปอย่างถูกต้อง และ
เสนอรายงานการวิจัยอย่างชัดเจน
7. รูปแบบของการเขียนรายงาน ต้องเป็นไปตามรูปแบบที่เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ
ใช้ภาษา ถ้อยคำ และตัวสะกดการันต์อย่างถูกต้อง

จากการศึกษาของคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2522 : 126) พบว่า ขอบข่ายการวิจัยของอาจารย์ในประเทศไทยยังอยู่ในวงจำกัด มีผลงานวิจัยเป็นปริมาณน้อย ยกเว้นสาขาแพทยศาสตร์ เมื่อเปรียบเทียบจำนวนอาจารย์ประจำที่ทำวิจัยในแต่ละมหาวิทยาลัย พบว่าอาจารย์ประจำของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์มีส่วนร่วมในการทำวิจัยมากที่สุด ถึงร้อยละ 54 และจากการสำรวจปริมาณงานของอาจารย์ประจำในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในปี 2519 พบว่าอาจารย์ใช้เวลาในการทำวิจัยและแต่งตำราเพียงร้อยละ 6.2 ของปริมาณงานทั้งหมด อาจารย์ร้อยละ 55.5 ใช้เวลาเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2518 : 1 - 2) ได้กำหนดปริมาณงานประจำปีของอาจารย์ประจำไว้ ดังนี้ คือ ปริมาณงานตามปกติของอาจารย์ที่สอนระดับปริญญาโทให้สอน 4 วิชา ต่อปี วิชาละ 3 หน่วยกิต หรือคิดเป็นชั่วโมง 187 ชั่วโมง สอนตลอดปีการศึกษา สำหรับปริมาณงานปกติของอาจารย์ภาษาอังกฤษ ให้คิดตามเกณฑ์การสอนปกติ สำหรับการสอนภาษาอังกฤษแก่ข้าราชการของสถาบันและสำหรับบุคคลภายนอกเวลาราชการ ให้คิดเทียบชั่วโมงการสอน 1 ชั่วโมงเท่ากับ 3 ใน 5 ของชั่วโมง การสอนในระดับปริญญาโท ส่วนอาจารย์ที่ทำหน้าที่ควบคุมการเขียนวิทยานิพนธ์ให้นักศึกษาให้คิดเทียบนักศึกษา 1 คน เท่ากับ 1 หน่วยกิตของการสอน ถ้าอาจารย์ควบคุมการเขียนวิทยานิพนธ์ให้นักศึกษา 3 คน ก็จะมีปริมาณงานสอนเท่ากับการสอน 1 วิชาที่มี 3 หน่วยกิต ส่วนอาจารย์ในสำนักงานฝึกอบรมให้คิดปริมาณงานเช่นเดียวกับอาจารย์ในคณะต่าง ๆ ตามเกณฑ์ปกติ แต่ถาการฝึกอบรมเป็นประเภทปฏิบัติการให้คิดเทียบการฝึกอบรมประเภทปฏิบัติการ 1 ชั่วโมงเท่ากับ 3 ใน 5 ของชั่วโมงสอนในระดับปริญญาโท

ฝ่ายวิจัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2531 : 43 - 46) ได้ทำการสำรวจศักยภาพในการวิจัยของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า มีผู้ตอบแบบสำรวจเพียงร้อยละ 32.5 มีประสบการณ์ในการทำวิจัยด้วยตนเองประเภทงานปริญญานิพนธ์ 275 คน ประเภท นอกเหนืองานปริญญานิพนธ์ 200 คน และไม่เคยทำวิจัยเลย 175 คน เกี่ยวกับความสามารถในการรับทำงานวิจัยพบว่า มีผู้มีความสามารถในการรับทำงานวิจัยด้วยตนเอง 85 คน ทำเป็นคณะ 186 คน และไม่สามารถรับทำได้มี 202 คน และมีงานวิจัยที่พิมพ์ในวารสารหนังสือภาษาไทย 101 เรื่อง

ภาษาอังกฤษ 34 เรื่อง ศักยภาพในการวิจัยที่ต้องการพัฒนา คือ การเลือกใช้สถิติเพื่อการวิจัย การวิจัยแบบทดลอง และการวิจัยแบบสำรวจ บุคลากรของแต่ละคณะในแต่ละวิทยาเขตมีความถนัดในการทำงานวิจัยในสาขาวิชาที่ตนเองสอนและสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน

มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 80) มีความเห็นว่า คนทุกคนมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างหนึ่งแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำสุดไปหาสูงสุด ซึ่งมาสโลว์ได้แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการให้ตนเองปลอดภัยจากอันตรายทุกด้าน ความต้องการความมั่นคงในการทำงาน ตลอดจนความมั่นคงทางฐานะและเศรษฐกิจ
3. ความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการที่จะให้ตนเองเป็นสมาชิกส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงหรือฐานะทางสังคม เป็นความต้องการที่จะมีฐานะเด่น เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ต้องการเป็นตัวของตัวเอง มีอิสระในการตัดสินใจ เป็นต้น
5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เช่น ความต้องการอยากเด่นทางใดทางหนึ่งโดยเฉพาะ

ความต้องการของคนเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจคนให้ทำงาน เมื่อคนยังมีความต้องการทางกายอยู่คนจะมุ่งทำงานมุ่งความมั่นคงปลอดภัย เมื่อตนเองปลอดภัยแล้วก็จะเกิดความผูกพันในสังคมตามมา พยายามให้กลุ่มยอมรับว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มของสังคม หลังจากนั้นความต้องการด้านความสมหวังในชีวิตจะมีความรุนแรงขึ้น คนจึงพยายามแสดงความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ฉะนั้นความต้องการจึงเป็นตัวกระตุ้นให้คนทำงานเพื่อที่จะได้ประสบความสำเร็จดังที่คาดหวังไว้

กิลเมอร์และคณะ (Gilmer and Others, 1966 : 280 - 283) ได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานไว้ 10 อย่าง คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
3. การจัดการ ได้แก่ ความพึงพอใจในงานที่ทำและพึงพอใจในการจัดการของผู้จัดการ
4. ค่าจ้าง หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน
5. ลักษณะงานที่ทำ ถ้าตรงกับความสามารถของบุคคลากรก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน
6. การบังคับบัญชา องค์ประกอบนี้คนงานหญิงมีความรู้สึกไวกว่าคนงานชาย
7. ลักษณะทางสังคม ถ้าผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน
8. การคมนาคมและการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
9. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง ฝุ่นน้ำ ฝุ่นส้วม ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น
10. สิ่งตอบแทน เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การรักษาพยาบาล ที่อยู่อาศัย วิทยุฯ เป็นต้น

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) มีความสนใจในเรื่องการจูงใจในการทำงาน จึงได้ศึกษาและพัฒนาทฤษฎี การจูงใจซึ่งมีประโยชน์อย่างมากในการบริหารและในความพยายามที่จะใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าน้อย่างมีประสิทธิภาพ เฮิร์ซเบิร์กได้ทำการศึกษาร่วมกับเพื่อนร่วมงานในสถาบันบริการทางจิตวิทยาแห่งพิทส์เบิร์ก (Psychological Service of Pittsburgh) โดยสร้างสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์แล้วสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามและสัมภาษณ์วิศวกรและสมุหนายกจำนวน 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรมในบริเวณเมืองพิทส์เบิร์กจำนวน 11 แห่ง และได้สรุปผลการวิเคราะห์ในครั้งนี้ว่า คนนั้นมีความต้องการที่แตกต่างกัน

ซึ่งแยกออกเป็น 2 จำนวน ความต้องการแต่ละจำนวนนั้น เป็นอิสระแก่กันและมีผลกระทบต่อกัน พฤติกรรมในทางต่างกัน เมื่อคนรู้สึกพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจและความกระตือรือร้นในการทำงานให้มากขึ้น และในทางตรงข้าม หากผู้ปฏิบัติงานรู้สึกไม่พึงพอใจในงานก็ย่อมก่อให้เกิดผลเสียต่าง ๆ เช่น เกิดความท้อถอยลดความสนใจในงานทำให้ผลงานตกต่ำลง

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 60 - 63) ได้สรุปผลการศึกษาในครั้งนี้ว่าปัจจัยต่าง ๆ ที่จะช่วยจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างเต็มใจประกอบด้วยปัจจัย 2 ชนิด คือ

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวงานและความสำเร็จก้าวหน้าในงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบซึ่งมีความสำคัญทำให้เกิดความสุขและเกิดความพึงพอใจในงานมี 5 องค์ประกอบ คือ

- 1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) ✓
- 1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) ✓
- 1.3 ลักษณะของงาน (work itself) ✓
- 1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement)

2. ปัจจัยคำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุขหรือความไม่พึงพอใจในงานขึ้น เมื่อคนได้รับการตอบสนองปัจจัยชนิดนี้เพียงพอ ปัจจัยคำจุนประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ คือ

- 2.1 เงินเดือน (Salary)
- 2.2 โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า (Possibility of growth)
- 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relations subordinate)
- 2.4 ฐานะของอาชีพ (Status)
- 2.5 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relations superior)
- 2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations peers)

2.7 การปกครองบังคับบัญชา (Technical Supervision)

2.8 นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน (Company policy and administration)

2.9 สภาพการทำงาน (Working Conditions)

2.10 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life)

2.11 ความมั่นคงในงาน (Job security)

จากผลการศึกษาของเฮิร์ชเบิร์ก พบว่า องค์ประกอบ 5 ชนิดแรกที่เป็นปัจจัยกระตุ้นนี้มีความสำคัญเป็นอย่างมากที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยตรง จากการที่เฮิร์ชเบิร์กได้สอบถามความเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏว่า องค์ประกอบเหล่านี้เป็นที่ต้องการของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูงตั้งแต่ร้อยละ 20 ถึง 41 ส่วนปัจจัยค่าจ้างทั้ง 11 องค์ประกอบนั้น ปรากฏว่ามีความสำคัญน้อยต่อการที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน แต่จะเป็นเพียงตัวป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น และบางองค์ประกอบก็มีความสำคัญน้อยมาก จากการสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างของเฮิร์ชเบิร์ก พบว่า มีถึง 3 องค์ประกอบที่กลุ่มตัวอย่างตอบว่ามี ความต้องการเพียงร้อยละ 1 เท่านั้น ส่วนองค์ประกอบชนิดอื่น ๆ ในปัจจัยค่าจ้างนี้ก็ได้รับ คำตอบจากกลุ่มตัวอย่างว่ามีความต้องการเพียงร้อยละ 3 ถึง 6 เท่านั้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้เลือกทำการศึกษาปัจจัยค่าจ้างเพียงบางองค์ประกอบเท่านั้น โดยจะเลือกทำการศึกษา เพียง 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินที่ได้รับ

สำหรับด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานนั้นผู้วิจัยจะรวมองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเข้าด้วยกัน ส่วนปัจจัยด้านเงิน เดิมนั้นก็จะดัดแปลงรูปของปัจจัยด้านนี้ให้เหมาะสมกับลักษณะของงานวิจัย คือเปลี่ยนคำว่าเงินเดือน เป็นเงินที่ได้รับ ซึ่งหมายถึง เงินตอบแทนที่ได้รับจากการทำวิจัย หรือ เงินสนับสนุนที่ได้รับในการทำงานวิจัยในมหาวิทยาลัย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิศมัย ศรีอำไพ (2518 : 39, 50 - 53) ได้ศึกษาเปรียบเทียบหน้าที่การงานของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ใช้เวลาในการทำงานวิจัยมากกว่าอาจารย์ในวิทยาเขตอื่น ๆ เมื่อพิจารณาในลักษณะรวม ๆ พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 3 ใน 4 สอนโดยไม่ทำงานวิจัย และอาจารย์คนหนึ่งต้องสอนสองวิชาต่อหนึ่งภาคเรียน ต้องรับผิดชอบในการสอนนิสิตสองกลุ่ม และต้องใช้เวลาในการสอน การนิเทศ การวิจัย การบริหารและการบริการสัปดาห์ละ 25, 7, 6, 12 และ 5 ชั่วโมงตามลำดับ ส่วน สุธีระ ทานทวนิช (2519 : 81 - 86) ได้ศึกษาบทบาททางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสนในปี 2517 พบว่าอาจารย์ส่วนมากไม่ได้ทำวิจัยอาจารย์เพียงร้อยละ 12.83 ที่ทำวิจัย แรงจูงใจที่ทำให้อาจารย์อยากทำวิจัยคือ ทำด้วยใจรักและต้องการขยายแวดวงวิชาการในสาขาวิชาของตน ปรับปรุงการสอน ให้มีประสิทธิภาพ สำหรับอุปสรรคของการทำวิจัยคือ ขาดการสนับสนุนทางการเงินและอุปกรณ์ ขาดความสะดวกและความร่วมมือ มีชั่วโมงสอนมาก ไม่เห็นความสำคัญของการวิจัย และขาดความรู้ และทักษะในการทำวิจัย

ศิริ สืบกระพันธ์ (2525 : 102) ได้ศึกษาประสบการณ์ทางวิชาการ และภาระการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีคุณวุฒิในระดับปริญญาเอก โท ตรี คิดเป็นอัตราส่วน 8.86 : 81.59 : 9.55 หรือมีค่าครรชนีคุณวุฒิเท่ากับ .71 สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ตำแหน่งทางวิชาการมีศาสตราจารย์ร้อยละ 0.82 รองศาสตราจารย์ร้อยละ 7.74 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ร้อยละ 33.22 และอาจารย์ร้อยละ 58.62 วิทยาเขตที่มีตำแหน่งทางวิชาการมากที่สุดคือ ประสานมิตร และน้อยที่สุดคือ พลศึกษา อาจารย์วิทยาเขตประสานมิตรมีผลงานทางวิชาการด้านการวิจัยโดยเฉลี่ย 0.74 เขียนตำรา 1.31 เล่ม และเขียนบทความ 3.30 เรื่อง เมื่อพิจารณาผลงานทางวิชาการของอาจารย์โดยจำแนกตามคณะ พบว่า อาจารย์สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์มีผลงานการวิจัยมากที่สุด อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาเขตพิษณุโลกมีผลงานการเขียนตำรามากที่สุด และอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์

วิทยาเขตมหาสารคามมีผลงานการเขียนบทความมากที่สุด ส่วนประสบการณ์ในการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีประสบการณ์ในการสอนโดยเฉลี่ย 11.55 กองแผนงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2529 : 56) ได้สรุปข้อมูลเกี่ยวกับอาจารย์ประจำรวมทุกวิทยาเขต ปีการศึกษา 2529 จำแนกตามระดับการศึกษา ระดับปริญญาเอก โท ประกาศนียบัตรชั้นสูง วิชาชีพเฉพาะ ปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 11.94, 70.03, 0.79, 17.18 และ 0.06 ตามลำดับ และจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการมีศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์คิดเป็นร้อยละ 0.99, 10.61, 30.17 และ 58.22 ตามลำดับ

จรุง ผาสวรรณ (1973 : 6251 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่องการดัดแปลงทฤษฎีของ เอิร์ชเบิร์กมาใช้กับครูอาชีวศึกษาในประเทศไทย ได้สำรวจทัศนคติจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็น ครูอาชีวศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศ จำนวน 125 คน และครูอาชีวศึกษาที่สำเร็จ การศึกษาภายในประเทศ จำนวน 250 คน รวม 375 คน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. ครูอาชีวศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในประเทศและที่สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศ มีความพอใจในอาชีพไม่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานของครูอาชีวศึกษา ส่วนใหญ่ มีลักษณะคล้ายคลึงกับการศึกษาของเอิร์ชเบิร์ก แต่มีรายละเอียดบางประการที่แตกต่างออกไป
3. อายุ สถานที่ทำงาน และระดับการศึกษา ไม่ได้ส่งผลต่อความพอใจในอาชีพแต่อย่างใด ซึ่งสอดคล้องกับที่เอิร์ชเบิร์กค้นพบ

สุภรณ์ ศรีพหล (2519 : 3) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของ อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ผลการศึกษามีสาระสำคัญสอดคล้องกับผลวิจัย ของเอิร์ชเบิร์ก คือ อาจารย์มีความพอใจต่อองค์ประกอบกระตุ้นมากกว่าองค์ประกอบค้ำจุน ผลที่แตกต่างกันของเอิร์ชเบิร์กก็คือ อันดับความสำคัญขององค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจกลุ่ม ปัจจัยกระตุ้นอันดับหนึ่งได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงไปคือต้งงานและความสัมฤทธิ์ผล ผลการวิจัยที่ขัดแย้งมากที่สุดคือ ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยกระตุ้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมากมีนัยสำคัญทาง สถิติ

ไพฑูรย์ กฤษณ์เพชร (2523 : 123 - 126) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ การเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์ในวิทยาเขตหลักกับอาจารย์ในวิทยาเขตสงขลา โดยใช้ประชากร 470 คน จาก 8 วิทยาเขต ผลการศึกษา พบว่าความพึงพอใจในการทำงานโดยทั่วไปของอาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบที่อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาเขตหลักมีระดับสูงกว่าอาจารย์ในวิทยาเขตสงขลา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานในขณะที่ยังดำรงตำแหน่งในวิทยาเขตสงขลา มีความพึงพอใจในด้านสวัสดิการและเงื่อนไขการทำงานสูงกว่าอาจารย์ในวิทยาเขตหลัก อาจารย์ในวิทยาเขตที่ตั้งอยู่ในส่วนกลางมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันในด้านการเลื่อนตำแหน่งตามนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และด้านเงื่อนไขการทำงานอาจารย์ในวิทยาเขตที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันในด้านการสวัสดิการ และด้านสภาพของงาน

พิรพต หุ่นเจริญ (2525 : 175) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์การทำงานไม่แตกต่างกันทางสถิติ , เมื่อจำแนกตามสายงาน วิชาการศึกษา และระดับตำแหน่งงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อจำแนกตามลักษณะหน่วยงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วันชัย วิเศษสุวรรณ (2527 : 160) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการศึกษา พบว่าข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจในการทำงานทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับกลาง และเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เพศ วิชาการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามที่ตั้งวิทยาเขตปรากฏว่ามีความแตกต่างกัน

งานวิจัยต่างประเทศ

แมนนิ่ง (Manning. 1977 : 4028 - A) ได้ศึกษาสภาพความพึงพอใจและสภาพความไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเวอร์จิเนีย / โดยใช้ทฤษฎีปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยคำจูงของเฮิร์ชเบิร์ก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ อาจารย์ จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์ โดยให้กลุ่มตัวอย่างบรรยายถึงเหตุการณ์ที่ดีและไม่ดีในการทำงาน แล้วนำเอาข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์กับปัจจัยทั้งสองของเฮิร์ชเบิร์ก ซึ่งผลของการวิจัย พบว่า ปัจจัยกระตุ้นของเฮิร์ชเบิร์กดังต่อไปนี้ คือ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ การรับผิดชอบที่สูง และการที่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีความสำคัญมากเป็นตัวจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะความสำเร็จในการทำงานและการยอมรับนับถือเห็นว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุด / และลักษณะของงานที่ทำอยู่นี้กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัจจัยคำจูงส่วนการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชาความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และชุมชน กลุ่มตัวอย่างถือว่าเป็นตัวคำจูงเช่นเดียวกับเฮิร์ชเบิร์ก / และเห็นว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญที่สุด ส่วนความสัมพันธ์กับคณะกรรมการโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นตัวจูงซึ่งขัดแย้งกับเฮิร์ชเบิร์ก เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามอายุ ระยะการทำงานความเห็นเกี่ยวกับอาชีพ และจุดมุ่งหมายของการทำงาน ในอนาคตนั้นมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับองค์ประกอบของปัจจัยคำจูงหรือปัจจัยกระตุ้น

มอร์ตัน (Morton. 1978 : 7062 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลขององค์ประกอบซึ่งเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและความก้าวหน้าในการทำงานของผู้ที่จบปริญญาเอก ในระหว่างปี ค.ศ. 1930 - 1973 ของมหาวิทยาลัยวิสคอนซิน โดยศึกษาจากประชากรทั้งหมดแบ่งตามเพศวิชาเอก ปีที่จบการศึกษา และประเภทของอาชีพที่ต้องทำ ตัวแปรคือองค์ประกอบของความพึงพอใจซึ่งศึกษาตามความต้องการขั้นสูงขั้นต่ำตามทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก และตามทฤษฎีของมาสโลว์ ซึ่งผลของการวิจัยพบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างไม่ได้ยอมรับองค์ประกอบของความพึงพอใจในตนเองเดียวกันทั้ง ๆ ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกเหมือนกัน

2. กลุ่มตัวอย่างยอมรับว่าความต้องการขั้นสูงจะมีอิทธิพลทางบวกกับสภาพความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าความต้องการขั้นต่ำ แต่ในขณะเดียวกันก็เห็นว่า ความต้องการขั้นต่ำมีความสำคัญต่อสภาพความพึงพอใจในการทำงานเช่นกัน

3. นโยบายการบริหารงานมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าของงานทั้งเพศชายและหญิง แต่เพศหญิงมีมากกว่า

4. สิ่งสำคัญที่ทำให้การงานก้าวหน้ามี 5 ประการ คือ ความเชี่ยวชาญสาขาวิชา ความมีชื่อเสียง การได้รู้จักคนมาก การเข้ากับกลุ่มเพื่อนได้ และจดหมายแนะนำตัว

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการและผลงานวิจัยที่กล่าวนมาเป็นลำดับนั้น ทำให้สามารถพิจารณาได้ว่า การที่บุคคลจะทำงานต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจหรือความพึงพอใจที่จะทำงาน ตามทฤษฎีการจูงใจที่เน้นการศึกษา หรือนักจิตวิทยาได้ศึกษาไว้ ในที่นี้ผู้วิจัยจะได้ยึดถือ ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน เป็นกรอบความคิดสำหรับการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร ผู้วิจัยได้ดำเนินการในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นข้าราชการประจำตำแหน่งอาจารย์ทำหน้าที่ด้านการสอน การให้บริการทางวิชาการ และผู้บริหารในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร ปีการศึกษา 2530 จำนวน 245 คน ได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากประชากร ซึ่งแยกตามสังกัด คณะ สถาบัน และ สำนัก รวม 10 หน่วยงาน โดยวิธีการสุ่มคิดเป็นร้อยละ 50 ของประชากร ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างดังรายละเอียดตามตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประเภทหน่วยงาน	จำนวนอาจารย์	
	ประชากร	ตัวอย่าง
คณะพลศึกษา	20	10
คณะแพทยศาสตร์	24	12
คณะมนุษยศาสตร์	88	44
คณะวิทยาศาสตร์	140	70
คณะศึกษาศาสตร์	107	53
คณะสังคมศาสตร์	60	30

ตาราง 1 (ต่อ)

ประเภทหน่วยงาน	จำนวนอาจารย์	
	ประชากร	ตัวอย่าง
บัณฑิตวิทยาลัย	11	6
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์	16	8
สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา	21	11
สำนักหอสมุดกลาง	2	1
รวม	489	245

การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษารวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีการดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาโครงสร้างของตัวแปรแต่ละตัวจากเอกสารรายงานการวิจัย ตลอดจนเครื่องมือในการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่แบบสอบถามของ เวศ ศรีละมุน (2523:59) และวันชัย วิเศษสุวรรณ (2527 : 160)

2. เขียนขอกระหนง (item) แบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 รายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์ จำนวน 10 ปัจจัย ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน และเงินที่ได้รับ มีข้อคำถามปัจจัยละ 5 ข้อ รวมทั้งหมด 50 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ข้อคำถามมีทั้งในทางบวกและทางลบ ดังตัวอย่าง

ตัวอย่างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
000	ท่านมีผลงานทางวิชาการที่ท่านภูมิใจ เมื่อท่านทำหรือจะทำงานวิจัยท่าน มั่นใจว่าจะประสบความสำเร็จด้วยดี ท่านคิดอยู่เสมอว่าในอนาคตท่านจะได้ รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เช่น เดียวกับคนอื่นโดยไม่จำเป็นต้องทำ วิจัย					

3. การหาคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 หาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเสนอประธาน กรรมการที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้แก่อาจารย์ผู้สอนวิชาการบริหารการศึกษาและการวัดผลการศึกษา รวม 5 ท่าน เพื่อตรวจแก้ไขความเหมาะสมของเนื้อหาและความชัดเจนของข้อกระทง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขและนำไปทดลองใช้

3.2 นำแบบสอบถามทั้งหมดไปทดลองใช้ (Try out) กับอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร ปีการศึกษา 2530 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ 0.9169

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ α	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
n	แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
s_i^2	แทน ความแปรปรวนเป็นรายข้อ
s_t^2	แทน ความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามแก่อาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง พร้อมกับทวงถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนปรากฏว่าจากจำนวน 245 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืน 217 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์นำมาใช้ในการวิจัยได้จำนวน 215 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.76 ของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจให้คะแนนเป็น 5, 4, 3, 2, 1 สำหรับการตอบข้อความในทางบวกตามระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุดตามลำดับ และให้คะแนนกลับเป็น 1, 2, 3, 4, 5 สำหรับข้อความที่เป็นลบ
2. คำนวณค่าสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานโดยใช้โปรแกรมสำเร็จ SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

2.1 หาค่าคะแนนเฉลี่ยของตัวแปร ($\bar{x}$) และการกระจายของตัวแปร (s)

2.2 หาค่าอำนาจจำแนกในการทำนายกลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (Discriminant Analysis) โดยมีสมการพื้นฐาน ดังนี้

$$D_i = d_{i1}Z_1 + d_{i2}Z_2 + \dots + d_{ip}Z_p \quad (\text{ใช้กับคะแนนมาตรฐาน})$$

เมื่อ D_i แทน กลุ่มที่ถูกจำแนก

d_i แทน สัมประสิทธิ์จำแนกกลุ่มมาตรฐานของตัวแปรที่ i

Z แทน คะแนนมาตรฐานของตัวแปรในสมการ

p แทน ลำดับของตัวแปรในสมการ

$$C_i = c_{i1}V_1 + c_{i2}V_2 + \dots + c_{ip}V_p + c_{io} \quad (\text{ใช้กับคะแนนดิบ})$$

เมื่อ C_i แทน คะแนนจำแนกกลุ่มสำหรับกลุ่มที่

c แทน สัมประสิทธิ์จำแนกกลุ่มซึ่งเป็นคะแนนดิบ

V แทน คะแนนดิบที่ได้จากตัวแปรในสมการ

c_{io} แทน ค่าคงที่ของกลุ่มที่

i แทน กลุ่มที่

p แทน ลำดับของตัวแปรในสมการ

(Nie. and Others. 1975:563)

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการทำวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

- x_1 แทน ความสำเร็จของงาน
- x_2 แทน การได้รับความยอมรับนับถือ
- x_3 แทน ลักษณะของงาน
- x_4 แทน ความรับผิดชอบ
- x_5 แทน ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
- x_6 แทน นโยบายและการบริหาร
- x_7 แทน การปกครองบังคับบัญชา
- x_8 แทน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน
- x_9 แทน สภาพการทำงาน
- x_{10} แทน เงินที่ได้รับ
- $\bar{x}$ แทน ค่าเฉลี่ย
- S แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- D แทน คะแนนมาตรฐานที่ได้จากสมการจำแนกกลุ่ม
- d แทน ค่าสัมประสิทธิ์จำแนกกลุ่มมาตรฐาน
- Z แทน ค่าการวัดที่ได้จากปัจจัยแต่ละปัจจัย
- P แทน ลำดับที่ของปัจจัยในสมการจำแนกกลุ่มตั้งแต่ 1 ถึง P
- C แทน คะแนนจำแนกกลุ่มที่เป็นคะแนนดิบ
- c แทน ค่าสัมประสิทธิ์จำแนกกลุ่มที่เป็นคะแนนดิบ

v แทน คะแนนดิบที่วัดได้จากปัจจัยในสมการแต่ละตัว

F แทน ค่า Univariate F - ratio

λ แทน ค่า Eigenvalue

Rc แทน ค่า Canonical Correlation

χ^2 แทน ค่า Chi - square

Λ แทน ค่า Wilk's Lambda

df แทน ค่า degree of freedom

α แทน ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ

* แทน นัยสำคัญทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้มุ่งวิเคราะห์ค่าต่อไปนี้

1. ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละปัจจัย (ตาราง 2,3) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับเกณฑ์ (ตาราง 4) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มอาจารย์ที่เคยทำและไม่เคยทำวิจัย
2. การวิเคราะห์การจำแนกกลุ่มเพื่อสร้างสมการทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์ หาค่าน้ำหนักในการจำแนกกลุ่ม และความมีนัยสำคัญทางสถิติในการทำนายการจำแนกกลุ่ม (ตาราง 5) เพื่อศึกษาอำนาจในการจำแนกกลุ่มของปัจจัยต่าง ๆ
3. หาสัดส่วนในการทำนายการจำแนกกลุ่ม (ตาราง 6) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการจำแนกกลุ่มของอาจารย์ที่เคยทำและไม่เคยทำวิจัย

1. การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลการทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละปัจจัย (ตาราง 2,3) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับเกณฑ์ (ตาราง 4)

ตาราง 2 จำแนกเพศและประสบการณ์ในการทำวิจัยของอาจารย์

เพศ \ การทำวิจัย			
	เคยทำวิจัย	ไม่เคยทำวิจัย	รวม
ชาย	50	40	90
หญิง	71	54	125
รวม	121	94	215

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลการทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละปัจจัย

ปัจจัย	กลุ่มที่ไม่เคยทำวิจัย		กลุ่มที่เคยทำวิจัย		รวมทั้งหมด		F
	$\bar{x}$	s	$\bar{x}$	s	$\bar{x}$	s	
x_1	15.000	2.603	16.703	2.607	15.958	2.733	22.60**
x_2	15.734	2.783	15.942	3.102	15.851	2.967	0.26
x_3	15.468	2.275	17.760	2.802	16.758	2.585	41.59**
x_4	17.915	2.430	19.033	2.360	18.544	2.361	11.87**
x_5	17.202	2.534	18.141	2.746	17.730	2.655	6.61*
x_6	15.681	3.091	15.298	3.456	15.465	3.302	0.71
x_7	15.628	3.495	14.942	3.729	15.242	3.629	1.89
x_8	16.181	3.165	15.372	3.238	15.726	3.207	3.37
x_9	14.287	2.910	13.661	3.278	13.935	3.122	2.13
x_{10}	13.587	2.482	13.835	2.982	13.726	2.774	0.43

** P < .01

* P < .05

จากตาราง 3 แสดงว่า เมื่อนำค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยทั้ง 10 ปัจจัย มาทำการทดสอบความแตกต่างที่มีอยู่ในระหว่างกลุ่มอาจารย์ที่เคยทำวิจัยกับกลุ่มอาจารย์ที่ไม่เคยทำวิจัยในแต่ละปัจจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งสองมีความพึงพอใจในปัจจัยแต่ละปัจจัยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ปัจจัย และระดับ .05 จำนวน 1 ปัจจัย และแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจำนวน 6 ปัจจัย

ปัจจัยที่กลุ่มอาจารย์ที่เคยทำวิจัยกับกลุ่มอาจารย์ที่ไม่เคยทำวิจัยมีความพึงพอใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ปัจจัย คือ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน และความรับผิดชอบ และที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 ปัจจัย คือความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ปัจจัยที่กลุ่มอาจารย์ที่เคยทำวิจัยและไม่เคยทำวิจัยมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 6 ปัจจัย คือความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน การปกครอง บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร เงินที่ได้รับ และการได้รับความยอมรับนับถือ

แสดงว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงานมีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่ง รองลงไปตามลำดับคือความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร เงินที่ได้รับและการได้รับความยอมรับนับถือเป็นอันดับสุดท้าย

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับเกณฑ์ ซึ่งหมายถึงการทำหรือไม่ทำ เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ดังตาราง 4

ตาราง 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับเกณฑ์

ปัจจัย ตัวแปร											เกณฑ์
	x ₁	x ₂	x ₃	x ₄	x ₅	x ₆	x ₇	x ₈	x ₉	x ₁₀	
x ₁	1.00	.440**	.427**	.361**	.408**	.290**	.343**	.349**	.251**	.197**	.310**
x ₂		1.000	.382**	.405**	.241**	.344**	.432**	.359**	.138*	.068	.035
x ₃			1.000	.493**	.392**	.060	.006	-.018	.114	.087	.404**
x ₄				1.000	.481**	.297**	.313**	.269**	.209**	.100	.230**
x ₅					1.000	.335**	.236**	.239**	.195**	.167*	.173*
x ₆						1.000	.575**	.547**	.250**	.260**	-.058
x ₇							1.000	.854**	.355**	.148*	-.094
x ₈								1.000	.378**	.180**	-.125
x ₉									1.000	.292**	-.099
x ₁₀										1.000	.045
เกณฑ์											1.000

** p < .01

* p < .05

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน และเงินที่ได้รับ มีค่าความสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ใช้ทำนายกับเกณฑ์ แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านลักษณะของงาน ความสำเร็จของงานและความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา เงินที่ได้รับและการได้รับความยอมรับนับถือ มีค่าความสัมพันธ์กับเกณฑ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. การวิเคราะห์การจำแนกกลุ่ม (Discriminant Analysis) เพื่อสร้างสมการทำนายปัจจัยที่ส่งผลการทำวิจัยของอาจารย์ โดยอาศัยปัจจัย 10 ปัจจัย คือความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน และเงินที่ได้รับ ได้ค่าความมีนัยสำคัญทางสถิติของสมการจำแนกกลุ่ม ดังตาราง 5

ตาราง 5 การหาค่าน้ำหนักในการจำแนกกลุ่มแสดงความมีนัยสำคัญทางสถิติของปัจจัยทั้ง 10 ปัจจัย
ที่เป็นตัวทำนายการวิจัยของอาจารย์

ปัจจัย		น้ำหนักจำแนกกลุ่ม	คิดเป็นร้อยละ
x_3	ลักษณะของงาน	.71716**	26.99
x_1	ความสำเร็จของงาน	.52861**	19.89
x_4	ความรับผิดชอบ	.38307**	14.42
x_5	ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน	.28582*	10.76
x_8	ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	-.20404	7.68
x_9	สภาพการทำงาน	-.16218	6.10
x_7	การปกครองบังคับบัญชา	-.15280	5.75
x_6	นโยบายและการบริหาร	-.09391	3.53
x_{10}	เงินที่ได้รับ	.07277	2.74
x_2	การได้รับความยอมรับนับถือ	.05673	2.14

λ	Rc	Λ	χ^2	df	α
0.37968	0.52459	0.72481	66.945	10	0.001

จากตาราง 5 สมการจำแนกกลุ่ม เพื่อศึกษาน้ำหนักในการจำแนกกลุ่ม และ
สัดส่วนของความแปรปรวนในการทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยโดยปัจจัยทั้ง 10 ปัจจัย
พบว่ามีค่าสหสัมพันธ์แบบคาโนนิคอลเป็น 0.52459 มีค่า wilk's Lambda เท่ากับ 0.72481,
 χ^2 เท่ากับ 66.945 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงว่าปัจจัยทั้ง 10 ปัจจัย
สามารถทำนายพฤติกรรมการทำวิจัยของอาจารย์ได้โดยมีสัดส่วนในการทำนายได้ถูกต้องร้อยละ

เมื่อพิจารณาัยสำคัญของค่าน้ำหนักในการจำแนกกลุ่มแล้วพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เป็นปัจจัยที่มีน้ำหนักสำคัญในการจำแนกกลุ่มสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและมีร้อยละของความสำเร็จในการจำแนกกลุ่มเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่น ๆ เป็น 26.99, 19.89, 14.42 และ 10.76 ตามลำดับ

3. สัดส่วนในการทำนายการจำแนกกลุ่ม

ตาราง 6 สัดส่วนในการทำนายการจำแนกกลุ่มอาจารย์ที่เคยทำวิจัยและไม่เคยทำวิจัย โดยสมการจำแนกกลุ่ม

กลุ่มตามความเป็นจริง	จำนวน	กลุ่มในการใช้สมการจำแนกกลุ่ม	
		1	2
กลุ่ม 1 อาจารย์ที่ไม่เคยทำวิจัย	94	68 (71.3 %)	16 (27.7 %)
กลุ่ม 2 อาจารย์ที่เคยทำวิจัย	121	36 (29.8 %)	85 (70.2 %)

ร้อยละในการทำนายได้ถูกต้อง 71.16

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า การใช้ปัจจัยทั้ง 10 ปัจจัยนี้มาทำนายความต้องการทำหรือไม่ทำวิจัยของอาจารย์ทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สมการจำแนกกลุ่มนั้นพบว่า มีโอกาสที่จะถูกต้องถึงร้อยละ 71.61 แสดงว่า ปัจจัยแต่ละปัจจัยส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์ที่เคยและไม่เคยทำวิจัยได้จริง แต่การที่จะตัดสินใจว่า อาจารย์ต้องการที่จะทำวิจัยเพราะปัจจัยเหล่านั้นหรือไม่นั้น จำเป็นต้องพิจารณาอย่างระมัดระวัง เพราะยังมีโอกาส

ที่จะผิดพลาดไคร้อยละ 29 โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่คะแนนการทำนายของคนที่อยู่ระหว่าง
รอยต่อของค่าเฉลี่ย (Centroid) ของทั้งสองกลุ่ม ซึ่งพบว่ามีค่าเฉลี่ย (Centroid) ของ
แต่ละกลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มที่ 1 อาจารย์ที่ไม่เคยทำวิจัยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนการทำนาย (Centroid)
เท่ากับ -0.69584
- กลุ่มที่ 2 อาจารย์ที่เคยทำวิจัยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนการทำนาย (Centroid)
เท่ากับ 0.54057

อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร โดยศึกษาจากปัจจัยต่าง ๆ ตามทฤษฎีการจูงใจของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ซึ่งแบ่งเป็นปัจจัยกระตุ้น ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วยนโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน และเงินที่ได้รับ ซึ่งมีขั้นตอนและผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร โดยใช้ปัจจัยในทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก และมีความมุ่งหมาย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความแตกต่างกันในการส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่เคยทำและไม่เคยทำวิจัย
2. เพื่อศึกษาอำนาจในการจำแนกกลุ่มของปัจจัยต่าง ๆ
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของปัจจัยต่าง ๆ แต่ละปัจจัยที่ใช้ในการจำแนกกลุ่มอาจารย์ที่เคยทำวิจัย และไม่เคยทำวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ข้าราชการประจำตำแหน่งอาจารย์ รวมถึงผู้บริหารของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 50 ข้อ 1 ฉบับ ถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์ ทั้ง 10 ปัจจัย ละ 5 ข้อคำถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบ และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถาม แล้วจึงนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความชัดเจนของข้อคำถาม จากนั้นจึงได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลอง (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่ม ตัวอย่าง และนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.9169 แล้ว จึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป โดยผู้วิจัยได้กระทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จำนวน แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมด 245 ฉบับ ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถ นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด 215 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.76 ของแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้แล้ว นำไปคำนวณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของ อาจารย์ โดย

1. หาค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรปรวน และค่าความสัมพันธ์ ของปัจจัยต่าง ๆ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มอาจารย์ที่เคยทำวิจัยและไม่เคย ทำวิจัย

2. หาปัจจัยที่มีค่าน้ำหนักในการจำแนกกลุ่ม และค่าความมีนัยสำคัญทางสถิติ เพื่อศึกษาอำนาจในการจำแนกกลุ่มของปัจจัยต่าง ๆ

3. หาสัดส่วนในการทำนายการจำแนกกลุ่ม เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการจำแนกกลุ่มอาจารย์ที่เคยทำวิจัยและไม่เคยทำวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ในการวิจัยครั้งนี้ ปรากฏผล ดังนี้

1. ลำดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำหรือไม่ทำวิจัยของอาจารย์ อันดับแรกคือค่านลักษณะของงาน รองลงไปตามลำดับคือความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบาย และการบริหาร เงินที่ได้รับ และการได้รับความยอมรับนับถือ เป็นอันดับสุดท้าย

2. อาจารย์ที่เคยทำวิจัยมีความพึงพอใจในปัจจัยค่านลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานสูงกว่า อาจารย์ที่ไม่เคยทำวิจัย ปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจที่จะทำวิจัย

3. อาจารย์ที่เคยทำวิจัยและอาจารย์ที่ไม่เคยทำวิจัยมีความพึงพอใจในปัจจัยค่านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร เงินที่ได้รับ และการได้รับความยอมรับนับถือไม่แตกต่างกัน ปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัยนี้เป็นปัจจัยค้ำจุน ซึ่งป้องกันมิให้อาจารย์เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานวิจัย

4. ปัจจัยทั้ง 10 ปัจจัย เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์ โดยเป็นปัจจัยที่จูงใจให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจในการทำวิจัยได้จริง และสามารถใช้ในการทำนายเพื่อจำแนกกลุ่มอาจารย์ที่เคยและไม่เคยทำวิจัยได้ถูกต้องร้อยละ 71.16 โดยมีปัจจัย 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยค่านลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานเป็นปัจจัยที่มีลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละปัจจัย สามารถทำนายการทำหรือไม่ทำวิจัยได้

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร ปรากฏผลดังนี้

1. ความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒนั้นสามารถเรียงลำดับความสำคัญได้ ดังนี้ คือ ลักษณะของงานมีความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงไปก็ได้แก่ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร เงินที่ได้รับ และการได้รับความยอมรับนับถือ ตามลำดับ
2. จากลำดับความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยตามข้อ 1 ปรากฏว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร ที่เคยทำวิจัยมีความพึงพอใจในปัจจัยด้านลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานสูงกว่าอาจารย์ที่ไม่เคยทำวิจัย แสดงว่า ปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยนี้ เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้อาจารย์ทำวิจัย เพราะปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวงานโดยตรง โดยเฉพาะงานวิจัยเป็นงานที่ท้าทายความสามารถของอาจารย์ก่อให้เกิดความรู้ที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg : 1958) และผลการวิจัยของ สุภรณ์ ศรีพหล (2519 : 37) ที่ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวงานและความสำเร็จของงานจะเป็นตัวกระตุ้นให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจที่จะทำงานให้ได้ดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เมื่อศึกษาในรายละเอียดจะพบว่า อาจารย์เหล่านี้ส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในวิธีการและขั้นตอนในการทำวิจัยและใช้ความรู้ความสามารถนั้นอย่างเต็มที่ ทำให้มีโอกาสเพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะจากการทำงานวิจัย อาจารย์ได้ใช้ผลงานวิจัยประกอบการสอนด้วย จึงทำให้เกิดความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง และได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ทำอยู่เสมอ อาจารย์ที่มีผลงานวิจัยจะมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งการงานและเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการสูงกว่าอาจารย์ที่ไม่มีผลงานวิจัย ซึ่งจะเห็นได้จากผลการ

วิจัยของ คีรี สีนกระพันธ์ (2525) ที่ได้ศึกษาประสบการณ์ทางวิชาการและการการสอนของ อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีค่าครองชีพ สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน และพบว่าอาจารย์สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์มีผลงานการวิจัยมากที่สุด วิทยาเขตประสานมิตรเป็นวิทยาเขตที่มีตำแหน่งทางวิชาการมากที่สุด และจากผลการวิจัยของ พิศมัย ศรีอำไพ (2518 : 50 - 53) ได้ศึกษาเปรียบเทียบหน้าที่การงานของอาจารย์ ประจำมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่เคยพบมาแล้วว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ใช้เวลาในการทำงานวิจัยมากกว่าอาจารย์ในวิทยาเขตอื่น ๆ จึงมีความก้าวหน้า ในตำแหน่งการงานมากกว่าวิทยาเขตอื่น ๆ

เป็นที่ทราบอยู่แล้วว่างานวิจัยเป็นงานที่ต้องการความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นอิสระ เป็นการยากที่จะกำหนดหรือมอบหมายให้อาจารย์ทำวิจัยได้ ดังนั้นงานชนิดนี้จึงเป็นงานที่อาจารย์ควรจะเป็นผู้ริเริ่มเอง ผู้บริหารจึงควรจะต้องสร้างระบบงานที่เอื้ออำนวยและจูงใจให้มีการวิจัย สนับสนุนให้งานวิจัยมีความสำคัญเท่าเทียมกับงานสอน ให้อาจารย์มีเวลาที่จะพัฒนาความรู้และ ทักษะในการทำวิจัยสร้างสรรค์ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ และปริมาณที่สูงขึ้น ให้สอดคล้องกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ และลักษณะของงานที่ปฏิบัติของข้าราชการในตำแหน่งอาจารย์ในมหาวิทยาลัยตาม ที่ทบวงมหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้

3. จากลำดับความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยตามข้อ 1 ปรากฏว่า อาจารย์มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร ทั้งที่เคยทำวิจัยและไม่เคยทำวิจัยมีความพึงพอใจไม่ แตกต่างกันในปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร เงินที่ได้รับ และการได้รับความยอมรับนับถือ การที่เป็นเช่นนี้อาจจะ เนื่องมาจากว่าอาจารย์ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่คล้ายคลึงกัน ทำงานอยู่ภายใต้ระบบบริหาร เดียวกัน ผู้บริหารระดับสูงสุดเดียวกัน ระดับคณะและภาควิชาแม้จะต่างกัน แต่สภาพการบริหาร ผู้บริหารระดับทั้งสองนี้ก็คล้ายกัน เงินเดือนก็รับในอัตราเดียวกัน เกณฑ์การเลื่อนอัตรา เงินเดือนก็อันเดียวกัน เพื่อนครูอาจารย์ก็มีลักษณะอาชีพเดียวกัน

ซึ่งจากการศึกษาในรายละเอียดแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานวิจัยของอาจารย์พบว่า

3.1 ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน อาจารย์มีความสัมพันธ์อันดีและได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานทุกฝ่ายอยู่ในระดับปานกลาง

3.2 ด้านสภาพการทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ยังมีไม่เพียงพอกับความต้องการ ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและวินัยของทางราชการ ทำให้การทำงานวิจัยไม่คล่องตัวเท่าที่ควร

3.3 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีจุดมุ่งหมายของมหาวิทยาลัยเป็นแนวทางในการทำงาน อาจารย์มีความพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา ก็ได้ให้ความสนใจสนับสนุนให้อาจารย์ทำงานวิจัย

3.4 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ปรากฏว่า ผู้บริหารได้ให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์ทำงานวิจัยอย่างชัดเจน โดยจัดตั้งฝ่ายวิจัยเพื่อทำหน้าที่ประสานงานสนับสนุนส่งเสริมและติดตามผลการวิจัยในมหาวิทยาลัย พัฒนาคูคลองในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเพิ่มปริมาณนักวิจัยและคุณภาพการวิจัย

3.5 ด้านเงินที่มหาวิทยาลัยได้จัดสรรจากงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยเพื่อเป็นทุนในการวิจัยนั้น ยังไม่เป็นที่พึงพอใจของอาจารย์เท่าที่ควร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยมีเงินยังไม่เพียงพอกับความต้องการในการทำวิจัยของอาจารย์ ซึ่งจะเห็นได้จากการจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้สนับสนุนโครงการวิจัยของอาจารย์ในปีงบประมาณ 2531 มีผู้เสนอโครงการวิจัยในหมวดเงินอุดหนุนจำนวน 50 โครงการ แต่ได้รับอนุมัติเงินอุดหนุนเพียง 34 โครงการเท่านั้น (กองแผนงาน เอกสารงบประมาณฉบับที่ 0130 รายละเอียดการขอตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2531 ; และเอกสารงบประมาณฉบับที่ 0230 งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2531 : 92) และเนื่องจากโครงสร้างของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีวิทยาเขตถึง 8 วิทยาเขต แต่ได้รับการพิจารณาจัดสรรงบประมาณเท่ากับเป็นหน่วยงานเดียว ทำให้มหาวิทยาลัยขาดแคลนเงินทุนที่จะใช้ในการสนับสนุน

ในการพัฒนาการวิจัยและทรัพยากรในทุกด้าน นอกจากนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยมักจะไม่ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนทุนและแหล่งเงินทุนอื่น ๆ เพื่อการวิจัยให้อาจารย์ได้ทราบอย่างทั่วถึงเท่าที่ควรอีกด้วย จึงทำให้อาจารย์ไม่ค่อยพอใจมากนักในด้านนี้

3.6 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่าผู้ที่มีผลงานวิจัยเป็นผู้ที่มีความสามารถสูง เป็นบุคคลที่มีฝีมือในการทำงานและสร้างชื่อเสียงเกียรติภูมิให้กับมหาวิทยาลัยและประเทศชาติโดยรวม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์ทั้งหลายทราบดีว่าการวิจัยเป็นหน้าที่สำคัญ แต่ส่วนมากแล้วก็ไม่ค่อยมีความสามารถพอที่จะทำ ดังนั้นอาจารย์ที่สามารถทำวิจัยได้จึงได้รับการยกย่องนับถือ และเนื่องจากอาจารย์ส่วนมากเป็นผู้มีวุฒิภาวะสูง ยินดีให้การสนับสนุนชมเชยให้เกียรติผู้มีผลงานเสมอ เมื่องานวิจัยทำให้มหาวิทยาลัยได้รับชื่อเสียง ซึ่งอาจารย์ก็พลอยได้รับการยกย่องไปด้วยทุก ๆ คน จึงชื่นชมกับผลงานวิจัยเด่น ๆ เสมอ

4. ปัจจัยทั้ง 10 ปัจจัยเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์ โดยเป็นปัจจัยที่มุ่งใจให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจในการทำวิจัยได้ และมีค่าน้ำหนักในการจำแนกกลุ่มอาจารย์ที่เคยทำวิจัยและไม่เคยทำวิจัยได้ถูกต้องร้อยละ 71.16 โดยมีเพียง 4 ปัจจัย ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยด้านลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการจำแนกกลุ่มสูงกว่าปัจจัยอื่น ๆ โดยมีร้อยละของความสำคัญในการจำแนกกลุ่มเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่น ๆ เป็น 26.99, 19.89, 14.42 และ 10.76 ตามลำดับ และเป็นปัจจัยที่มีลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละปัจจัยซึ่งสามารถทำนายการทำหรือไม่ทำวิจัยของอาจารย์ได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) และสุภรณ์ ศรีพหล (2519) ซึ่งได้ศึกษา พบว่า ปัจจัยทั้ง 4 ปัจจัยนี้ เป็นปัจจัยกระตุ้น เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวตนและความสำเร็จก้าวหน้าในงาน โดยเฉพาะงานวิจัยซึ่งเป็นงานที่ท้าทายความสามารถของอาจารย์ ส่วนปัจจัยอีก 6 ปัจจัย เป็นเพียงปัจจัยที่ป้องกันมิให้อาจารย์เกิดความไม่พึงพอใจที่จะทำงานวิจัยเท่านั้น เพราะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำวิจัยของอาจารย์ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร เงินที่ได้รับ และการได้รับความยอมรับนับถือ ในการทำนายการทำหรือไม่ทำวิจัยของอาจารย์ จะต้องใช้ปัจจัยหลาย ๆ ปัจจัยรวมกันในการทำนาย จึงจะได้น้ำหนักสำคัญในการจำแนกกลุ่มที่มีประสิทธิภาพสูง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร ซึ่งผู้บริหารสามารถที่จะส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ เพื่อกระตุ้นให้อาจารย์เพิ่มความสนใจที่จะผลิตผลงานทางด้านการวิจัยให้มากขึ้นและให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น โดยจะส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยในด้านลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานได้ ดังนี้

1. ด้านลักษณะของงาน งานวิจัยเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรจะกระตุ้นให้อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเห็นความสำคัญของการวิจัยซึ่งเป็นการแสวงหาความรู้วิชาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอนอันเป็นหน้าที่หลักของอาจารย์ ส่งเสริมและสนับสนุนอาจารย์ในมหาวิทยาลัยให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมให้กำลังใจแก่อาจารย์ในการทำวิจัย จัดให้มีการอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้ทางด้านการวิจัยให้อาจารย์ จัดหาอุปกรณ์ประกอบการทำวิจัย เช่น เอกสาร ตำรา ซึ่งใช้ประกอบการค้นคว้าในการทำวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ให้โอกาสและให้ทุนอาจารย์ได้ศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมเสมอ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพของงานวิจัยให้ดียิ่งขึ้น

2. ด้านความสำเร็จของงาน ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรให้การสนับสนุนและเผยแพร่ผลงานวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยให้เป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย และนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งในด้านการพัฒนา ด้านการเรียนการสอน ภายในมหาวิทยาลัย และพัฒนาสังคมโดยส่วนรวม ควรจะส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์แต่ละคนได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ เพื่อที่จะได้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ จะได้นำแนวทางแก้ไขได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และได้ผลงานที่มีคุณภาพ เพื่อให้อาจารย์เกิดความภาคภูมิใจในผลงานของตนมากขึ้น ในการพิจารณาผลงานทางวิชาการก็ควรจะมีการพิจารณาอย่างยุติธรรมเสมอ

3. ด้านความรับผิดชอบ ในการทำงานวิจัยอาจารย์ผู้ทำวิจัยจะต้องมีความรับผิดชอบในกระบวนการและผลงานของตนเองอย่างเต็มที่ จึงจะได้ผลงานที่มีคุณภาพ ผู้บริหาร

มหาวิทยาลัยควรจะเป็นโอกาสให้อาจารย์ได้ทำการวิจัยอย่างอิสระ เสรี และให้มีโอกาสรับผิดชอบในงานวิจัย โดยควรหาทางช่วยเหลือให้อาจารย์ที่ยังไม่เคยทำการวิจัยเลย หรือที่ทำมาบ้างเพียงเล็กน้อยได้มีโอกาสได้ทำวิจัยมากขึ้น โดยการแนะนำชักจูงให้รวมรับผิดชอบงานวิจัยเป็นคณะกับเพื่อนอาจารย์อื่น ๆ ที่มีความสามารถ ทั้งนี้เพื่อจะได้มีโอกาสฝึกฝนการทำวิจัยมากขึ้น หรืออาจมอบหมายให้รับผิดชอบควบคุมงานวิจัยของนิสิตกับอาจารย์คนอื่น ๆ ตลอดจนการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการพิจารณาเค้าโครงการวิจัยของนิสิต จากวิธีการเหล่านี้ก็จะช่วยให้อาจารย์รู้สึกมีส่วนร่วมรับผิดชอบในงานวิจัยซึ่งเป็นงานที่ภาคภูมิใจอยู่แล้ว และที่สำคัญคือจะได้เพิ่มพูนความสามารถในการทำงานวิจัยอันจะมีผลนำไปสู่ความพึงพอใจที่จะทำการวิจัยด้วยตนเองต่อไป

4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เมื่ออาจารย์มีผลงานวิจัยหรือผลงานด้านการควบคุมงานวิจัยเพิ่มมากขึ้นทั้งด้านปริมาณและคุณภาพก็ควรที่ทางมหาวิทยาลัยจะได้พิจารณาให้อาจารย์ได้รับการตอบแทนจากผลงานเหล่านั้นด้วยการพิจารณาให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานให้มากขึ้น เช่น มอบหมายให้สอนหรือคุมงานวิจัยในระดับที่สูงขึ้น ให้เป็นกรรมการในคณะที่มีความสำคัญมากขึ้น แนะนำช่วยเหลือให้ได้ส่งผลงานเพื่อเพิ่มพูนตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อให้ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นอีกด้วย

นอกจากปัจจัยดังกล่าวข้างต้นนี้ ยังมีปัจจัยจำอื่นอีก 6 ปัจจัยที่ผู้บริหารควรจะได้ให้การส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น เพราะปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัยนี้จะเป็นตัวป้องกันมิให้อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยเฉพาะการทำวิจัย ปัจจัยนี้ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร เงินที่ได้รับ และการได้รับความยอมรับนับถือ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ควรได้รับการส่งเสริมและสนับสนุน ดังนี้

1. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผู้บริหารมหาวิทยาลัยในฐานะผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่การปฏิบัติงานของอาจารย์อย่างเต็มที่ แนะนำให้คำปรึกษาและช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นทั้งในส่วนตัวและการปฏิบัติงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ

ทั้งที่จัดขึ้นภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ยกย่องชมเชย เมื่ออาจารย์ปฏิบัติงานได้ผลดี สร้างชื่อเสียงที่ดีให้แก่มหาวิทยาลัย และปลูกพลบให้กำลังใจ เมื่ออาจารย์ประสบกับความยากลำบากในการปฏิบัติงานหรือไม่ประสบความสำเร็จตามจุดหมาย และรับฟังความคิดเห็นที่มีประโยชน์ อาจารย์ในฐานะผู้บังคับบัญชาจะต้องได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือให้รู้จักปฏิบัติหน้าที่มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความรับผิดชอบในงานในหน้าที่ของตนและงานที่ได้รับมอบหมาย สร้างความสามัคคีระหว่างกันและกัน มีความสุภาพ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2. ด้านสภาพการทำงาน เกี่ยวกับการวิจัยผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรให้การสนับสนุน การทำวิจัยแก่คณะ สถาบัน สำนัก และวิทยาเขต เพื่อให้อาจารย์ในหน่วยงานเหล่านั้นได้ ทำงานวิจัยในสาขาวิชาและเรื่องที่ตนมีความรู้ความสามารถ ซึ่งจะทำให้ได้ผลวิจัยที่มีคุณภาพและเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการปฏิบัติงาน และการเรียนการสอนในหน่วยงานนั้น ๆ โดยตรง ควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม ควรให้อาจารย์มี ห้องพักที่เป็นสัดส่วน มีเครื่องอำนวยความสะดวกตามสมควร เพื่อให้เกิดผลงานที่ดีในการ ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3. ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรจัดประชุมอาจารย์เพื่อชี้แจงนโยบาย วางโครงการ และปรึกษาหารือ กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ใช้จิตวิทยาหลักมนุษยสัมพันธ์และหลักคุณธรรม สร้างความสัมพันธ์อันดีกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ทำให้เกิดความสามัคคี ความไว้วางใจและความเคารพซึ่งกันและกัน กระตุ้นและส่งเสริมให้อาจารย์ได้ศึกษาหาความรู้สร้างและพัฒนาผลงานทางวิชาการ โดยเฉพาะการวิจัยและการเขียนตำราบทความที่ดี และมีประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยและสังคมโดยส่วนรวมอยู่เสมอ

4. ด้านนโยบายและการบริหาร ในการกำหนดนโยบายของมหาวิทยาลัย ผู้บริหาร ควรจะเปิดโอกาสให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะนโยบายในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย โดยยึดถือผลประโยชน์ของส่วนรวม ผู้บริหารจะต้องชี้แจงนโยบายให้

บุคลากรในมหาวิทยาลัยได้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อที่จะได้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน และจัดให้มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

5. ด้านเงินที่ได้รับ ในการปฏิบัติงานที่จะให้ได้ผลงานที่ดีนั้น ปัจจัยเรื่องเงินก็เป็นตัวจูงใจที่สำคัญตัวหนึ่ง ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และเป็นตัวจูงใจให้เกิดการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นด้วย มหาวิทยาลัยควรจะได้แสวงหาแหล่งเงินทุนในการวิจัยที่นอกเหนือจากเงินงบประมาณและเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย เช่น จากสถาบันและหน่วยงานต่าง ๆ ในภาครัฐบาลและเอกชน ทั้งในและต่างประเทศ

6. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรจะให้การยกย่องชมเชย แสดงความยินดีให้กำลังใจ และยอมรับในความสามารถและผลงานวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนและเผยแพร่ผลงานของอาจารย์ และนำผลการวิจัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนามหาวิทยาลัยให้มากขึ้น โดยอาจนำลงในข่าวประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยกล่าวยกย่องในการประชุมในวาระอันเหมาะสม เสนอแนะให้นำลงวารสารทางวิชาการที่ก้าวหน้า หรืออาจจัดเลี้ยงให้เป็นเกียรติและแสดงความยินดีสำหรับงานวิจัยที่ดีเด่นเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. ควรได้มีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำวิจัยของอาจารย์ขยายไปในทุก ๆ วิทยาเขตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ควรจะได้มีการศึกษาถึงปัญหาในด้านอื่น ๆ ในการทำวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. ควรจะได้มีการศึกษาถึงสาเหตุของการไม่ทำงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กิตติมา ปรีดีติลล. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ธารนิการพิมพ์, 2529.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. สรุปผลการสัมมนาเรื่องการกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายของแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 6 (พ.ศ.2530 - 2534). กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2527.

_____. เอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ เรื่องการวิจัยทางการศึกษาและการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2522.

ศิริ สืบกระพันธ์. ประสบการณ์ทางวิชาการและการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525. อัดสำเนา.

จัญญ์ ถาวรจักร์. "บทบาทของมหาวิทยาลัย," คุรุศาสตร์. 9(1); มกราคม - กุมภาพันธ์ 2522.

เชิดศักดิ์ โฆวสินธุ์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2522. อัดสำเนา.

ทบวงมหาวิทยาลัย. "ประกาศ ก.ช.ต. เรื่องหลักเกณฑ์ว่าด้วยการให้ข้าราชการไปปฏิบัติราชการวิจัย ณ ต่างประเทศ," อุดมศึกษา. 4(35) : 4 - 7 มิถุนายน 2522.

_____. แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 5. กรุงเทพฯ : ชวนการพิมพ์, 2525.

_____. หนังสือที่ ทม 0202/ว.2 เรื่องการแก้ไขมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานสอนวิจัย และให้บริการทางวิชาการและการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์. ลงวันที่ 29 มีนาคม 2526.

- บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, สภาสถาบัน. ระเบียบสภาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ว่าด้วยการ
จ่ายเงินสมนาคุณอาจารย์ในการสอน พ.ศ.2518. 26 พฤษภาคม 2528. อัดสำเนา.
ปลัดทบวง, สำนักงาน. กองแผนงาน. รายงานการสัมมนาเรื่องรูปแบบที่เหมาะสมของ
มหาวิทยาลัยในอนาคต. 27 - 29 พฤษภาคม 2525. อัดสำเนา.
_____. กองวิชาการ. รายงานการประชุมสัมมนาเรื่องบทบาทของมหาวิทยาลัยใน
ทศวรรษหน้า. 30 พฤศจิกายน - 2 ธันวาคม 2527. อัดสำเนา.
"แผนการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2520," ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 94 ตอนที่ 31.
12 เมษายน 2520
พิทยา สายหู, สุภางค์ จันทวนิช และอุทุมพร ทองอุไทย. "สภาพการวิจัยทางการศึกษา
ของประเทศไทย," ข่าวสารวิจัยการศึกษา. 6 : 23 - 34 สิงหาคม - กันยายน
2526
"พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ.2517," ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 91
ตอนที่ 112. 28 มิถุนายน 2517.
พิรพต หุ่นเจริญ. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2525, อัดสำเนา.
พิศมัย ศรีอำไพ. การศึกษาเปรียบเทียบหน้าที่การงานของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2518, อัดสำเนา.
ไพฑูรย์ กฤษณ์เพ็ชร. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
การเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์ในวิทยาเขตหลักกับอาจารย์ในวิทยาเขตสงขลา.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523. อัดสำเนา.
ไพศาล หวังพานิช. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ :
สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2525. อัดสำเนา.

ลวน สายยศ และอังคณา สายยศ. สถิติวิทยาทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2522.

วันชัย วิเศษสุวรรณ. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปรินิญาณินท์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527.

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. "หน้าที่และบทบาทของอาจารย์," ครูศาสตร์. 10(3 - 4); กรกฎาคม - ธันวาคม 2524.

วิจิตร ศรีสะอาน. "ความเป็นเลิศทางวิชาการ," รายงานการสัมมนาเรื่องรูปแบบที่เหมาะสมของมหาวิทยาลัยในอนาคต. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย, 2525.

ศรีนครินทรวิโรฒ, มหาวิทยาลัย. คู่มือการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : กองการเจ้าหน้าที่, 2525.

_____. "การสำรวจศักยภาพในการวิจัยของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ," จุลสารฝ่ายวิจัย. 1(พิเศษ) : 31 - 46 ; กรกฎาคม 2531

_____. "รายละเอียดการขอตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2531," เอกสารงบประมาณฉบับที่ 0130. กรุงเทพฯ : กองแผนงาน, 2531.

_____. "งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2531," เอกสารงบประมาณฉบับที่ 0230. กรุงเทพฯ : กองแผนงาน, 2531

_____. สถิติทางการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒปีการศึกษา 2529. กรุงเทพฯ : กองแผนงาน, 2529.

✓ สุธีระ หานควนิช. บทบาททางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2517. ปรินิญาณินท์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2519. อัดสำเนา.

สุภรณ์ ศรีพิทล. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2519. อัดสำเนา.

อาทร ชนเห็นชอบ. "บทบาทของมหาวิทยาลัยในทศวรรษหน้า : นโยบายการอุดมศึกษา,"
ในรายงานการประชุมเรื่อง มหาวิทยาลัยในทศวรรษหน้า. 29 พฤศจิกายน
 - 2 ธันวาคม 2527. หน้า 173 - 178. กองวิชาการ สำนักงานปลัดทบวง.
 2527.

Herzberg, Frederick, Bernard Mausner and Barbara Bloch Snyderman.
The Motivation to Work. 2nd ed. New York : John Wiley and
 Sons, Inc., 1959.

Gilmer, Von Haller B. and Others. Industrial Psychology. 2nd ed.
 New York : McGraw-Hill Book Company, 1966.

Manning, Renfro Clark. "The Satisfiers and Dissatisfiers of Virginia
 Superintendents of Schools," Dissertation Abstracts International.
 Vol. 37 No. 7 January 1977. p. 4028-A

Maslow, Abraham Harold. Motivation and Personality. 2nd ed. New York :
 Harper and Row, 1970.

Morton, Robert Joseph. "The Influence of Selected Factors on the Job
 Satisfaction and Career Development of the 1930 - 1973 Ph.D.
 from the University of Wisconsin Madison's School of Education,"
Dissertation Abstracts International. Vol. 38 No. 12 June 1978.
 p. 7062-A

Nie, Norman H. and Others. SPSS. 2nd ed. New York : McGraw - Hill
 Book Company, 1975.

Pasuwan, Charoong. "Adaptability of the Herzberg Job Satisfaction Model
 of Vocational Education Personnel in Thailand," Dissertation
Abstracts International. Vol. 25 No. 11 May 1973. p. 6251-A

කර්මාන්ත

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

15 กุมภาพันธ์ 2531

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านอาจารย์ที่เคารพ

ข้าพเจ้านางสาวพรเพ็ญ ปฏิสัมพันธ์ นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร" ผลการวิจัยครั้งนี้จะนำเสนอต่อทางมหาวิทยาลัยเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมการทำวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งผู้วิจัยคาดหวังว่าจะเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนประสิทธิภาพการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยโดยส่วนรวมด้วย

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ



(นางสาวพรเพ็ญ ปฏิสัมพันธ์)

นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งสำรวจความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ โปรดตอบคำถามที่ตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกที่แท้จริงของท่านอย่าง อิงตรง โดยท่านไม่ต้องลงชื่อคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และการวิเคราะห์กับการ เสนอผลจะกระทำในรูปสรุปรวมทั้งหมด จึงมั่นใจได้ว่า คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อ การทำงานของท่านแต่อย่างใด แบบสอบถามมีอยู่ 2 ตอน

ตอนที่ 1

คำชี้แจง แบบสอบถามในตอนนี้เป็นรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดทำเครื่องหมาย

✓ ใน ☐ ตามความเป็นจริงของท่าน

1. ท่านเคยทำวิจัยหรือไม่

☐ เคย ☐ เคยทำเฉพาะงานวิจัยประเภทปริญญานิพนธ์เท่านั้น

☐ เคยทำงานวิจัยนอกเหนือจากปริญญานิพนธ์

จำนวน เรื่อง

☐ ไม่เคย

2. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

ตอนที่ 2

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้แล้วพิจารณาว่า ในระหว่างที่ท่านเป็นอาจารย์อยู่ใน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ท่านมีความรู้สึกหรือมีความคิดเห็นต่อข้อความแต่ละ ข้อความนั้นมากน้อยเพียงใด เมื่อพิจารณาได้แล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องทางด้านขวามือที่กำหนดไว้ ดังนี้

มากที่สุด หมายถึง ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งหรือเป็นสิ่งที่ท่านพอใจมากที่สุด

มาก หมายถึง ท่านเห็นด้วยหรือเป็นสิ่งที่ท่านพึงพอใจมาก

ปานกลาง หมายถึง ท่านไม่แน่ใจหรือเป็นสิ่งที่ท่านพึงพอใจปานกลาง

น้อย หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยหรือเป็นสิ่งที่ท่านพึงพอใจน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งหรือเป็นสิ่งที่ท่านพึงพอใจน้อยที่สุด

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ท่านมีผลงานทางวิชาการที่ท่านภูมิใจ					
2.	ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จอยู่เสมอ					
3.	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ทำอยู่เสมอ					
4.	เมื่อท่านทำหรือจะทำงานวิจัยท่านมั่นใจว่าจะประสบความสำเร็จด้วยดี					
5.	ท่านรู้สึกว่าจะไม่ค่อยมีใครที่จะสนใจว่าท่านจะทำงานสำเร็จหรือไม่					
6.	เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงานต่าง ๆ และ/หรืองานวิจัยจากท่าน					
7.	ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ท่านรับผิดชอบงานพิเศษต่าง ๆ และ/หรืองานวิจัยของหน่วยงาน					
8.	เพื่อนร่วมงานของท่านส่วนใหญ่เห็นว่าผู้ทำงานวิจัยเป็นบุคคลที่มีฝีมือในการทำงาน					
9.	ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านมีส่วนร่วมรับรู้และแสดงความคิดเห็นในกิจการงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย					
10.	ท่านเป็นคนที่ได้รับเลือกให้เป็นหัวหน้าในการทำงาน					
11.	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมักเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ					
12.	ท่านมีความรู้และเข้าใจในวิธีการทำวิจัย					
13.	งานในหน้าที่ของท่านทำให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่					

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
14.	ท่านมีโอกาสดำเนินงานประสบการณ์และทักษะจากการทำงานวิจัยหรืองานในวิชาที่ท่านสอน					
15.	งานสอนของท่านต้องอาศัยผลงานวิจัยประกอบด้วย					
16.	ถ้าต้องทำวิจัยท่านคิดว่าต้องทำให้ดีมีคุณภาพ					
17.	ท่านมีอิสระเสมอในการทำงานต่าง ๆ หรืองานวิจัย					
18.	ท่านพอใจในวิธีการมอบหมายงานในมหาวิทยาลัย					
19.	ท่านคิดว่าการทำวิจัยจะเป็นการช่วยให้ท่านได้แสดงความสามารถได้อย่างหนึ่ง					
20.	ถ้าทำหรือจะทำวิจัยท่านคิดว่าท่านมีเสรีภาพที่จะเลือกทำเรื่องใดหรือโครงการใดก็ได้					
21.	ท่านพอใจที่จะทำผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้น					
22.	ท่านคิดว่าอาจารย์ทุกคนมีโอกาสดำเนินงานในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน					
23.	ท่านพอใจในความก้าวหน้าที่เกิดจากการทำงานของท่าน					
24.	ท่านคิดอยู่เสมอว่าในอนาคตท่านจะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เช่นเดียวกับคนอื่นโดยไม่จำเป็นต้องทำวิจัย					
25.	นับแต่เริ่มทำงานมาจนถึงปัจจุบันท่านรู้สึกว่าคุณมีความมั่นคงในอาชีพ					
26.	ผู้บริหารมีนโยบายที่จะสนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัยอย่างชัดเจน					
27.	ถ้าท่านทำวิจัยท่านก็จะได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมจากผู้บริหาร					

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
28.	มหาวิทยาลัยได้ทำการประชาสัมพันธ์ให้อาจารย์ทราบถึงความสำคัญของการทำวิจัยว่าเป็นหน้าที่อย่างหนึ่งของอาจารย์มหาวิทยาลัย					
29.	มหาวิทยาลัยมีแผนงานในการเผยแพร่หรือนำผลงานวิจัยของอาจารย์ออกไปใช้ประโยชน์					
30.	ผู้มีผลงานวิจัยมักได้รับการยกย่องจากมหาวิทยาลัย					
31.	ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน					
32.	ท่านพึงพอใจที่ได้ทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาของท่าน					
33.	ผู้บังคับบัญชาสามารถช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ของท่านได้					
34.	ผู้บังคับบัญชามีจุดมุ่งหมายของมหาวิทยาลัยเป็นแนวทางในการทำงาน					
35.	ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจและสนับสนุนอาจารย์ผู้ต้องการทำวิจัย					
36.	ถ้าท่านจะทำวิจัยท่านคิดว่า จะได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา					
37.	ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาของท่าน เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดีกับผู้ร่วมงานทุกฝ่าย					
38.	อาจารย์ในมหาวิทยาลัยสะดวกใจที่จะพบปะหารือกับผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหา					
39.	ท่านและผู้ร่วมงานรู้สึกศรัทธาในการทำงานและการวางตัวของผู้บังคับบัญชา					

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
40.	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ดำเนินไปด้วยดี					
41.	ท่านรู้สึกว่าคุณภาพแวดล้อมในห้องทำงานของท่านมีความสงบเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและการทำงานวิจัย					
42.	ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำงานต่าง ๆ ตลอดจนการทำวิจัยมีปริมาณเพียงพอและสะดวกที่จะนำมาใช้					
43.	มหาวิทยาลัยได้จัดหาหนังสือตำราและเอกสารเพื่ออาจารย์ได้ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในการทำวิจัย					
44.	การที่มหาวิทยาลัยได้จัดหาและให้บริการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นการส่งเสริมการทำวิจัย					
45.	ท่านพึงพอใจในสภาพแวดล้อมทั่วไปในการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน					
46.	ท่านคิดว่าถ้าท่านจะทำวิจัยท่านจะได้รับการสนับสนุนด้านเงินทุนจากแหล่งใดแหล่งหนึ่ง					
47.	ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติสนับสนุนการทำวิจัยในแต่ละเรื่องแต่ละโครงการมีเพียงพอและเหมาะสม					
48.	การให้วัสดุอุปกรณ์เพื่อทำการวิจัยแทนเงินทุนสนับสนุนเท่าที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ช่วยกระตุ้นให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจจะทำการวิจัยได้มากขึ้น					
49.	มหาวิทยาลัยมีข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งทุนอื่น ๆ เพื่อการวิจัยแจ้งให้อาจารย์ทราบอยู่เสมอ					
50.	การไม่มีเงินทุนสนับสนุนทำให้ท่านไม่ยอมทำวิจัย					