

วรรณคดีที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้ จะนำเสนอหัวข้อ (1)การบริหารงานวิชาการในมหาวิทยาลัยมหิดลในปัจจุบัน (2) งานวิชาการในมหาวิทยาลัยทั่วไป (3)ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (4)ทฤษฎีเกี่ยวกับตัวแปรต่างๆในการวิจัย และ (5)งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรต่าง ๆ ตามลำดับ

1. การบริหารงานวิชาการในมหาวิทยาลัยมหิดล

มหาวิทยาลัยมหิดลกำเนิดขึ้นจากการตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.2512 ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ.2512 "มหิดล" เป็นพระนามของราชสกุลแห่งสมเด็จพระมหิตลาธิเบศรอดุลยเดชวิกรม พระบรมชนกผู้มีพระคุณอันใหญ่หลวงต่อการแพทย์และการสาธารณสุขของประเทศไทย พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราชได้ทรงมีพระมหากรุณาธิคุณโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมพระราชทานพระนามราชสกุล "มหิดล" ให้เป็นชื่อของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหิดล ตั้งอยู่ในพื้นที่ต่าง ๆ 4 พื้นที่ คือ

1. พื้นที่เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร เป็นที่ตั้งของสำนักงานอธิการบดี บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีเนื้อที่ 2 ไร่ 18 ตารางวา
2. พื้นที่เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร เป็นที่ตั้งของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล คณะเทคนิคการแพทย์ และคณะพยาบาลศาสตร์ มีเนื้อที่ 72 ไร่
3. พื้นที่เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร มีเนื้อที่ประมาณ 198 ไร่ แบ่งเป็น 3 ส่วนคือ
บริเวณถนนศรีอยุธยา เป็นที่ตั้งคณะเภสัชศาสตร์
บริเวณถนนพระราม 6 เป็นที่ตั้ง คณะวิทยาศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี และสำนักคอมพิวเตอร์

บริเวณถนนราชวิถี เป็นที่ตั้งของคณะสาธารณสุขศาสตร์ คณะเวชศาสตร์เขตร้อน และ คณะทันตแพทยศาสตร์

4. พื้นที่ตำบลศาลายา กิ่งพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม เป็นที่ตั้งของคณะสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม สถาบันวิจัยโภชนาการ สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน สำนักหอสมุด สำนักสัตว์ทดลองแห่งชาติ ศูนย์ศาลายา คณะวิทยาศาสตร์ (เฉพาะส่วนที่ดำเนินการนักศึกษาปีที่ 1) บัณฑิตวิทยาลัย(ศาลายา) โครงการปลูกสวนสมุนไพร "ลิรี-รุกขชาติ" ของคณะเภสัชศาสตร์ โครงการจัดตั้งวิทยาลัยนานาชาติ วิทยาลัยราชสุดา โครงการบางส่วนของสถาบันวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เนื้อที่ ทั้งหมด 1242 ไร่ 20 ตารางวา (อคุญย์ วิริยเวชกุล, 2536)

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมหิดลแบ่งส่วนราชการออกเป็น 12 คณะ 2 วิทยาลัย 5 สถาบัน 3 สำนักงานอธิการบดี 1 ศูนย์ และสำนักงานอธิการบดี ดังนี้

สำนักงานอธิการบดี

คณะและวิทยาลัยเทียบเท่าคณะ

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ประกอบด้วย 22 ภาควิชาและโรงพยาบาลศิริราช

คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ประกอบด้วย 12 ภาควิชา โรงพยาบาล

รามาธิบดี ศูนย์วิจัยคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีและศูนย์เวชศาสตร์ชุมชน

คณะสาธารณสุขศาสตร์ ประกอบด้วย 12 ภาควิชา ศูนย์ฝึกอบรม วิจัยอนามัยชนบท

คณะเทคนิคการแพทย์ ประกอบด้วย 5 ภาควิชา

คณะวิทยาศาสตร์ ประกอบด้วย 14 ภาควิชา

คณะเวชศาสตร์เขตร้อน ประกอบด้วย 11 ภาควิชา และโรงพยาบาลเวชศาสตร์
เขตร้อน

คณะทันตแพทยศาสตร์ ประกอบด้วย 13 ภาควิชา และศูนย์ทันตกรรมชุมชน

คณะเภสัชศาสตร์ ประกอบด้วย 10 ภาควิชาและหน่วยข้อมูลสมุนไพร

คณะพยาบาลศาสตร์ ประกอบด้วย 7 ภาควิชา

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ประกอบด้วย 3 ภาควิชา

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ ไม่ได้แบ่งส่วนราชการเป็นภาควิชา

คณะวิศวกรรมศาสตร์ ประกอบด้วย 4 ภาควิชา

บัณฑิตวิทยาลัย

วิทยาลัยราชสุคนธ์

สถาบัน

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม

สถาบันวิจัยโภชนาการ

สถาบันพัฒนาสาธารณสุขอาเซียน

สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท

สถาบันวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

สำนัก

สำนักหอสมุด

สำนักคอมพิวเตอร์

สำนักสถิติทดลองแห่งชาติ

ศูนย์

ศูนย์ศาลาบา

สภาพงานวิชาการในมหาวิทยาลัยมหิดล

จากสารสนเทศมหาวิทยาลัย ปี พ.ศ. 2536 ปรากฏข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากร จำนวน
อาจารย์ประจำ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ หลักสูตร และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสภาพทาง
วิชาการของมหาวิทยาลัยมหิดล (มหาวิทยาลัยมหิดล สารสนเทศ, 2536) ดังนี้

บุคลากร

บุคลากรที่เป็นข้าราชการ	จำนวน 9,522 คน ประกอบด้วย
ข้าราชการสายอาจารย์	จำนวน 2,200 คน (ร้อยละ 23.10)
ข้าราชการสายผู้ช่วยทางวิชาการ	3,376 คน (ร้อยละ 35.46)
ข้าราชการสายธุรการ	3,946 คน (ร้อยละ 41.44)

ตารางที่ 2 จำนวนอาจารย์ประจำ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ ปีการศึกษา 2536

คณะ/สถาบัน	ศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	อาจารย์	รวม
แพทยศาสตร์ศิริราช	55	202	89	141	587
สาธารณสุขศาสตร์	5	39	83	33	160
เทคนิคการแพทย์	2	22	30	7	61
เวชศาสตร์เขตร้อน	9	29	26	16	80
วิทยาศาสตร์	20	60	97	63	240
บัณฑิตวิทยาลัย	2	8	31	3	64
แพทยศาสตร์รามาธิบดี	36	114	161	125	436
ทันตแพทยศาสตร์	1	31	51	46	129
เภสัชศาสตร์	-	26	49	19	94
สังคมศาสตร์ ฯ	1	24	31	18	74
พยาบาลศาสตร์	-	8	113	66	187
สิ่งแวดล้อม ฯ	-	2	9	11	22
วิศวกรรมศาสตร์	-	-	1	13	14
สถาบันวิจัยประชากร ฯ	-	4	13	3	20
สถาบันวิจัยโภชนาการ	-	1	5	3	9
สถาบันวิจัยภาษา ฯ	-	3	7	3	13
สถาบันวิจัยและพัฒนา ฯ	-	-	4	6	10
รวม	131	573	900	596	2,200
ร้อยละ	5.95	26.05	40.91	27.09	100.00

ข้อมูล ณ วันที่ 30 พฤศจิกายน 2535

ในปีการศึกษา 2535 บุคลากรและหน่วยงานของมหาวิทยาลัยมหิดล ได้รับรางวัลทางวิชาการต่าง ๆ จากหน่วยงานและองค์กรภายนอก ได้แก่ รางวัลอิสริยาภรณ์ชั้นสูงจากรัฐบาลฝรั่งเศส รางวัลอิสริยาภรณ์ชั้นสูงจากรัฐบาลซาอุดีอาระเบีย รางวัลโรงพยาบาลดีเด่นทางด้านพิทักษ์สิ่งแวดล้อมจากสมาคมสร้างสรรค์ไทย เหรียญเกียรติยศ "The John Holt Award" จากมหาวิทยาลัยลิเวอร์พูล ประเทศอังกฤษ นักวิจัยดีเด่นแห่งชาติ สาขาวิทยาศาสตร์การแพทย์ จากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ นักวิทยาศาสตร์ดีเด่นแห่งชาติ สาขาเทคโนโลยีชีวภาพจากสมาคมวิทยาศาสตร์แห่งประเทศไทย รางวัลจากองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ รางวัลนักอาหารและโภชนาการดีเด่น จากองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ เหรียญ College Medal จากราชวิทยาลัยวิสัญญีแพทย์แห่งประเทศไทย ผลงานวิจัยดีเด่นสาขาเภสัชอุตสาหกรรม จากสมาพันธ์เภสัชกรรมสมาคมเอเชีย รางวัลแพทย์ดีเด่นในชนบท

โปรแกรมการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหิดลดำเนินการผลิตบุคลากรหลายประเภทและหลายระดับ คือ ระดับต่ำกว่าบัณฑิต ระดับบัณฑิต และระดับสูงกว่าบัณฑิต จำนวน 349 หลักสูตร รายละเอียดแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับการผลิตบุคลากร จำแนกตามสาขาวิชา ปีการศึกษา 2535

ระดับ	จำนวนสาขาวิชา	จำนวนหลักสูตรที่เปิดสอน
ต่ำกว่าบัณฑิต	27	20
บัณฑิต	36	28
หลักสูตรปกติ	23	20
หลักสูตรนานาชาติ	13	8
มหาบัณฑิต	102	93
ปริญญาบัณฑิต หลักสูตรปกติ	80	86
หลักสูตรนานาชาติ	20	3
ประกาศนียบัตรบัณฑิต	2	4
ดุษฎีบัณฑิต	34	24
หลักสูตรปกติ	27	23

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ระดับ	จำนวนสาขาวิชา	จำนวนหลักสูตรที่เปิดสอน
หลักสูตรนานาชาติ	7	1
ประกาศนียบัตรบัณฑิต	34	39
วุฒิปริญญาตรีเฉพาะทาง	36	55
รวม	279	274

การผลิตงานวิจัย ข้อมูลจำนวนงานวิจัย เฉพาะที่มีการรายงานผ่านมาที่ระบบงานคลังข้อมูลวิจัย มหาวิทยาลัยมหิดล (งานส่งเสริมงานวิจัยและตำรา กองบริการการศึกษา, 2536) พบจำนวนงานวิจัยจำแนกตามคณะวิชา ดังนี้

ตารางที่ 4 จำนวนโครงการวิจัย จำแนกตามคณะวิชา ประจำปี 2536

คณะ/สถาบัน	จำนวนโครงการ	จำนวนเงินทุน
แพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล	18	3,815,290
สาธารณสุขศาสตร์	23	10,366,640
เทคนิคการแพทย์	1	150,000
เวชศาสตร์เขตร้อน	21	2,846,631
วิทยาศาสตร์	28	28,546,865
แพทยศาสตร์รามาธิบดี	14	6,893,422
ทันตแพทยศาสตร์	6	1,586,890
เภสัชศาสตร์	12	5,971,700
สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์	5	8,013,660
พยาบาลศาสตร์	13	360,700

ตารางที่ 4 (ต่อ)

คณะ/สถาบัน	จำนวนโครงการ	จำนวนเงินทุน
สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์	5	3,542,000
สถาบันวิจัยประชากรและสังคม	7	5,003,100
สถาบันวิจัยโภชนาการ	11	4,522,100
สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรม	5	270,000
สถาบันวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์	1	60,000
สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน	1	500,000
สำนักสัตว์ทดลองแห่งชาติ	1	600,000
รวม	207	98,616,198

สภาพงานวิชาการในมหาวิทยาลัยมหิดลที่นำเสนอนี้เป็นภาพโดยสังเขปที่แสดงถึงภาระงานด้านหลักสูตรการสอน และการผลิตผลงานทางวิชาการเฉพาะด้านการวิจัยที่อาจารย์ได้ให้ข้อมูลเท่านั้น

2. งานวิชาการในมหาวิทยาลัยทั่วไป

อาจารย์มหาวิทยาลัยไทย มีภารกิจหลัก 4 ประการ คือ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ในงานทั้ง 4 ประการนี้ การสอนและการวิจัยเป็นหัวใจของงานวิชาการ และเป็นหัวใจของมหาวิทยาลัย ดังนั้นความสำเร็จของมหาวิทยาลัยจึงมาจากความสำเร็จของอาจารย์มหาวิทยาลัยส่วนหนึ่งด้วย

ลักษณะของงานวิชาการในสมัยแรกนั้น คืองานการสอน บทบาทของอาจารย์ในสมัยแรกจึงเป็นผู้สอนให้ความรู้แก่ชนชั้นปัญญาชน (Elite) บทบาทการวิจัยเกิดตามมาทีหลัง และทำให้

งานของมหาวิทยาลัยซับซ้อนมากขึ้น งานการสอนในมหาวิทยาลัยเริ่มลดความชัดเจนลงไปเพราะเพิ่มบทบาท ขยายความไปถึงการเผยแพร่ความรู้ในรูปของข้อเขียน บทความ ตำรา หนังสือ อีกด้วย

ระหว่างศตวรรษที่ผ่านมา งานวิจัยทวีความสำคัญยิ่งขึ้นในมหาวิทยาลัย เริ่มจากมหาวิทยาลัยเยอรมันที่เน้นการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ตามมาด้วยมหาวิทยาลัยอเมริกัน และกระจายวงกว้างออกไปจนเป็นที่ยอมรับในวงการมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ปรากฏการณ์ดังกล่าวทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัยไม่ได้ทำหน้าที่เฉพาะการสอนเท่านั้น แต่จำเป็นต้องทำงานวิจัยด้วย ทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัยเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการให้คำปรึกษาแก่รัฐและองค์กรต่าง ๆ

แม้ว่างานวิชาการ จะหมายถึงการสอนและการวิจัย (Altbach, 1991) แต่ค่านิยมของงานวิชาการมีแตกต่างกันไปบ้าง เช่น ในประเทศละตินอเมริกา งานวิชาการมิได้รวมถึงงานวิจัยด้วย เนื่องจากอาจารย์ในกลุ่มประเทศนี้ ได้รับเงินเดือนค่อนข้างน้อย จึงใช้เวลาส่วนหนึ่งในการหารายได้ในที่ต่าง ๆ จนได้รับการขนานนามว่าเป็น "The Taxi-Cab Professor" ลักษณะพฤติกรรมทางวิชาการดังกล่าว ทำให้มหาวิทยาลัยพัฒนาได้ยาก ในลักษณะตรงข้าม มหาวิทยาลัยในประเทศอังกฤษ ผู้ที่เป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ทำงานให้มหาวิทยาลัยเต็มเวลา เงินเดือนที่ได้อยู่ในระดับที่สูงพอสมควร ส่วนใหญ่เป็นชนชั้นกลาง แต่เนื่องจากมหาวิทยาลัยให้เสรีภาพทางวิชาการเต็มที่ ส่งผลให้อาจารย์ในมหาวิทยาลัยอังกฤษทุ่มเทเวลาในการทำงานวิชาการมาก (Altbach, 1991)

อาจารย์มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ มุ่งวิชาการในสาขาของตนเองเป็นหลัก และถืองานสอนเป็นรอง (Eble and McKeachie, 1987) แต่การปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยก็ขึ้นอยู่กับลักษณะของมหาวิทยาลัยด้วย กล่าวคือ มหาวิทยาลัยที่เน้นด้านการสอน กิจกรรมส่วนใหญ่มักจะเกี่ยวกับการสอน การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาอาจารย์ก็จะเน้นด้านทักษะการสอน การสร้างสื่อและเทคโนโลยีการสอน มหาวิทยาลัยที่เน้นการวิจัยจะมุ่งส่งเสริมการผลิตผลงานทางวิชาการต่าง ๆ เช่น งานวิจัย การประดิษฐ์การผลิตบทความ ตำรา (Clark, Corcoran, and Lewis, 1987) การพัฒนาอาจารย์จะเน้นการส่งเสริมการพัฒนาวิชาการมากกว่าการสอน เช่น การศึกษาต่อ การเข้ารับการฝึกอบรม การดูงาน การเข้าประชุมสัมมนาทางวิชาการ การลาเพื่อปฏิบัติงานวิจัย การลาเพื่อปฏิบัติงานเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ เนื่องจากการสนับสนุนดังกล่าวทำให้ได้ผลงานวิจัย และบทความทางวิชาการเพิ่มขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างการสอนและการวิจัยในมหาวิทยาลัยเป็นสิ่งที่กำหนดได้ยาก แกร และฮอย (Gray and Hoy, 1989) ได้เสนอรูปแบบการผสมผสานและสร้างดุลยภาพระหว่างการสอนและการวิจัย 3 แบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 : อาจารย์ทำการวิจัยควบคู่กับการสอน สาระที่วิจัย ควรจะเกี่ยวข้องกับสาระในเนื้อหาวิชาที่สอน

รูปแบบที่ 2 : ในภาควิชา อาจจะมีอาจารย์ 2 กลุ่ม กลุ่มหนึ่งมุ่งการสอนเป็นหลัก ทำการวิจัยบ้าง แต่วิจัยน้อยกว่ารูปแบบที่ 1 อีกกลุ่มหนึ่งมุ่งวิจัยเป็นหลัก

รูปแบบที่ 3 : อาจารย์จำนวนหนึ่งในภาควิชา ร่วมกันทำวิจัยเป็นโครงการขนาดใหญ่ แต่อาจารย์บางคนอาจจะมีมุ่งการสอน บางคนอาจจะมีมุ่งวิจัย

ประเด็นการสอนและการวิจัยเป็นหัวข้อที่ได้รับความสนใจมากในสถาบันอุดมศึกษา ตั้งแต่ ปี ค.ศ. 1980 เป็นต้นมา ในวงการศึกษามเมริกันได้หยิบยกเรื่องการพัฒนาศักยภาพในการศึกษาของนักศึกษาทุกระดับการศึกษา และทุกระดับความสามารถ รวมทั้งความหมายและวิธีการสู่ความเป็นเลิศในการศึกษาระดับอุดมศึกษา ได้ข้อสรุปว่าสถาบันอุดมศึกษาต้องใช้มาตรการการวิจัยและนโยบายในการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของนักศึกษา

กรีนและสตาร์ก (Green and Stark, 1988) สรุปว่าในการปรับปรุงการเรียนการสอนในอุดมศึกษา ควรจะอาศัยผลจากการวิจัยเป็นเครื่องชี้แนะ ประเภทการวิจัยที่มีบทบาทมาก ได้แก่ การวิจัยพื้นฐาน วิจัยสถาบัน วิจัยเชิงนโยบายและวิจัยเชิงประเมิน

ประเด็นในการวิจัยเพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน ได้แก่ กิจกรรม การเรียนรู้ และการสอน (Activities) ลักษณะของผู้สอนและผู้เรียน (Actors) องค์การ (Organization) และเนื้อหาสาระในการเรียนรู้ (Learning Content)

1. การวิจัยเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนรู้และการสอน

การเรียนรู้เกี่ยวข้องกับวิถีคิดและพฤติกรรม การวิจัยพื้นฐานจึงมีบทบาทในการศึกษารูปแบบการเรียนรู้ พัฒนาการทางสติปัญญา ความสัมพันธ์ระหว่างจิตใจและปัญหา องค์ประกอบทางจิตใจกับการเรียนรู้ การทำงานของสมอง วิถีคิด เป็นต้น นักจิตวิทยาจึงเป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำวิจัยเกี่ยวกับการเรียนรู้

การสอนเกี่ยวข้องกับการกระตุ้นผู้เรียน การถ่ายทอดความรู้ ทักษะ เจตคติของผู้สอน บทบาทในการสอนจึงมักเป็นการวิจัยประยุกต์ ผู้สอนควรจะทำวิจัยพฤติกรรมการสอนของตนเอง เพื่อนำมาปรับปรุงการสอนให้ดียิ่งขึ้น

วิจัยสถาบัน (IR) มีบทบาทในการประสานงาน สนับสนุนให้นักจิตวิทยาทำการ

วิจัยพื้นฐานที่เกี่ยวกับการเรียนรู้และการสอน นักวิจัยสถาบันอาจจะต้องสวมบทบาทของผู้สอน เพื่อทำความเข้าใจธรรมชาติของการสอน ประสบการณ์ในการสอนจะทำให้กรอบแนวคิดชัดเจนขึ้น ยิ่งไปกว่านั้น นักวิจัยสถาบันอาจจะต้องร่วมมือกับอาจารย์ผู้สอนในการพัฒนาการเรียนการสอน โดยอาศัยองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยเป็นพื้นฐาน

2. การวิจัยเกี่ยวกับผู้เรียนและผู้สอน

การวิจัยเกี่ยวกับผู้เรียน มักวิจัยเป็น 2 ลักษณะ คือ วิจัยเชิงสำรวจและศึกษา การวิจัยสำรวจมุ่งอธิบายลักษณะและปัจจัยที่ส่งเสริมความสำเร็จของผู้เรียน ผลของการเรียนรู้ การเข้าร่วมกิจกรรม ตัวอย่างงานวิจัยเชิงสำรวจได้แก่ งานวิจัยของ แอสติน (Astin, 1987) การวิจัยลักษณะนี้ มุ่งในการแก้ปัญหา ส่วนการวิจัยอีกประเภทหนึ่งนั้น ต้องการหาความหมายของการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนถือว่าการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของความเป็นไปได้ในชีวิต

การวิจัยเกี่ยวกับผู้สอนคล้ายคลึงกับการวิจัยเกี่ยวกับผู้เรียน มักวิจัยเกี่ยวกับความสำเร็จ ความล้มเหลวของผู้สอน ความหมายของการสอนในทัศนะของผู้สอน เป็นต้น

3. การวิจัยเกี่ยวกับองค์การ

การวิจัยเกี่ยวกับองค์การใช้ทั้งการวิจัยพื้นฐานและวิจัยสถาบัน เช่น การเปรียบเทียบค่าสถิติการศึกษาระหว่างสถาบันต่าง ๆ การวิเคราะห์งาน วิเคราะห์ระบบ การจำแนกเป้าหมายขององค์การ ความขัดแย้งขององค์การ

4. การวิจัยเกี่ยวกับเนื้อหาสาระ (หลักสูตร)

คำถามเกี่ยวกับสาระด้านนี้คือ นักศึกษาต้องเรียนอะไรบ้าง ใครจะเป็นผู้ตัดสินใจในการเลือกเนื้อหา นักศึกษาทุกคนต้องเรียนเนื้อหาเดียวกันหรือไม่ จะวัดผลอย่างไรและการวัดจะบอกได้หรือไม่ว่าจะต้องปรับปรุงการเรียนรู้ด้วยวิธีการใด

สามคำถามแรกเป็นคำถามใหญ่ สิ่งที่ต้องการได้จากการเรียนรู้อาจจำแนกกว้าง ๆ เป็น 3 กลุ่มคือ ความรู้ ทักษะการคิดและแก้ปัญหาและทักษะทางวิชาชีพ การจัดอันดับความสำคัญของ 3 กลุ่มนี้อาจจะเป็นปัญหาความแตกต่างระหว่าง ความต้องการของสังคมและสถาบันการศึกษา เป็นบทบาทของนักวิจัยสถาบันและนักวิจัยเชิงประเมิณต้องร่วมมือกันหาข้อสรุป ส่วนปัญหาข้อสี่และห้าเป็นหน้าที่ของนักวิจัยสถาบันต้องหาคำตอบ

ในปี ค.ศ. 1988 กระทรวงแรงงานการศึกษาและฝึกอบรมแห่งประเทศไทย เตตระเสี่ย ได้วางนโยบายทางด้านการศึกษาไว้ว่า สถาบันอุดมศึกษาจะต้องพัฒนารูปแบบทางการศึกษาที่อธิบายเกี่ยวกับตัวแปรและกระบวนการที่จะสร้างความแข็งแกร่งในด้านการสอนการวิจัยและการพัฒนา ซึ่งตามหลักการและอุดมคติการสอนและการวิจัยต้องเอื้อประโยชน์ต่อกัน นัก

วิจัยที่มีศักยภาพน่าจะเป็นอาจารย์ที่มีศักยภาพด้วย งานวิจัยของอาจารย์ต้องเป็นสิ่งสร้างเสริมความรู้ใหม่ ๆ สำหรับการสอน หัวข้อที่มีการอภิปรายกันบ่อยครั้งคือความจำเป็นหรือไม่ที่นักวิชาการจะต้องทำการวิจัยควบคู่ไปกับการสอน

ไม่ว่ามหาวิทยาลัย ภาควิชา จะมุ่งการสอน หรือการผลิตผลงานทางวิชาการด้านหนึ่งด้านใดเป็นหลักก็ตาม ประสิทธิภาพของงานขึ้นอยู่กับการพัฒนาองค์การ การพัฒนาอาจารย์ และพฤติกรรมของอาจารย์ต้องงานวิชาการ ในการพัฒนาองค์การ เฟรนช์และเบล (French and Bell, 1978) กล่าวว่า การพัฒนาองค์การต้องใช้ระยะเวลาสำหรับการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์การ ให้เกิดความร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทฤษฎีและเทคโนโลยีทางพฤติกรรมศาสตร์เป็นตัวกระตุ้น ซึ่งสอดคล้องกับการสรุปเหตุผลของความสำเร็จในการพัฒนาองค์การของประกอบ คุปรัตน์ (2530) ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมเป็นสิ่งสำคัญ เป็นสิ่งที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ถ้าต้องการจะเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคล วิธีการหนึ่งที่จะทำได้ก็คือ การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมนั้น ควบคู่ไปกับการพัฒนาบุคคลนั้น ๆ

2. สภาพขององค์การทุกประเภทรวมทั้งมหาวิทยาลัย มีลักษณะที่เป็นพลภาพ (Dynamic) และมีองค์ประกอบภายในที่มีส่วนสัมพันธ์กัน การเปลี่ยนแปลงในส่วนใดส่วนหนึ่งของระบบจะเป็นผลมาจากความสัมพันธ์กับระบบย่อยอื่น ๆ ในการพัฒนาอาจารย์ ถ้าต้องการการพัฒนาการเรียนการสอน หรือการพัฒนาการทำงานในฐานะนักวิชาชีพอื่น ๆ เช่น การให้บริการชุมชน หรือการวิจัย ก็ต้องมีการพัฒนาระบบอื่น ๆ ให้สอดคล้องด้วย

3. การทำงานและความสำเร็จขึ้นอยู่กับ " กลุ่มผู้ทำงาน " (Work Groups) เช่น ในนามของภาควิชา คณะวิชา หรือมหาวิทยาลัย กลุ่มมีความสำคัญมากกว่าบุคคลเดี่ยว ๆ ดังนั้น การพัฒนาจึงจำเป็นต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ตัวกลุ่ม ซึ่งนั่นก็คือ การพัฒนาความสัมพันธ์ในระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม

4. พลังในการทำงานเกิดจากการที่ได้มีการพัฒนาในกลุ่มเล็ก ๆ ไล่ขึ้นไปกับชั้นเรียนในภาควิชา คณะวิชาจนถึงระดับมหาวิทยาลัย ทั้งนี้โดยอาศัยการปล่อยให้เกิดการแลกเปลี่ยนแสดงทัศนะ ความรู้สึก การมีส่วนร่วมตั้งแต่ระดับเล็ก ๆ ขึ้นพื้นฐานไปจนระดับใหญ่

5. ในระหว่างคนหรือมนุษย์ทำงานด้วยกันไม่ว่าที่ใดก็มักจะต้องมีอุปสรรคมาบดบังการที่จะทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประเด็นจึงอยู่ที่ว่าทำอย่างไรจะลดอุปสรรคที่ขวางกั้นการทำงานร่วมกัน เพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางที่ร่วมกัน

6. โครงการฝึกอบรมและการเรียนรู้ สามารถทำให้คนเราเรียนรู้ที่จะทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีโปรแกรมเป็นอันมาก ที่จะช่วยให้ผู้นำได้เข้าใจความต้องการของกลุ่มและสามารถหาหนทางในการตอบสนองความต้องการนั้น ๆ ทั้งยังสามารถช่วยให้สมาชิกของกลุ่มได้ทำงานอย่างเต็มที่เพื่อผลของส่วนรวม ช่วยกลุ่มในการกำหนดจุดมุ่งหมาย การวางนโยบายและกรรมวิธีในการบรรลุจุดมุ่งหมายเหล่านั้น

7. คนที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าภาค หัวหน้าคณะวิชา หรือ คณบดี เหล่านี้ เป็นผู้บริหารในระดับแนวหน้า ที่ขึ้นไปมีความรับผิดชอบที่ต่อการสร้างบรรยากาศให้ต่อการเรียนการสอนและงานวิชาการอื่น ๆ แต่ในวงนักวิชาการนั้น คนที่ต้องเรียนในสายวิชาชีพของตน จะไม่ได้รับการเตรียมตัวมาเพียงพอ ที่จะมารับงานในบทบาทของผู้บริหาร สำหรับคนเหล่านี้ถ้าได้เรียนรู้วิชาการในการบริหารงานก็จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

8. องค์กรโดยทั่วไป จะสามารถพัฒนาไปได้ ถ้าได้มีการประเมินตนเองเป็นระยะ โดยต้องมีการวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Planned Change) ควบคู่ไปด้วย ขั้นตอนของการวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงนั้น มีหลายขั้นตอนด้วยกัน นับตั้งแต่ขั้นการหาปัญหา การหาหนทางในการแก้ปัญหา ขั้นการดำเนินการ การประเมินผลการดำเนินการและการปรับปรุงแผนใหม่

ส่วนการพัฒนาอาจารย์นั้น เนื่องจากความสำเร็จของมหาวิทยาลัยส่วนหนึ่ง ขึ้นอยู่กับความสำเร็จของอาจารย์ การพัฒนาอาจารย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของอาจารย์เป็นเรื่องที่สำคัญยิ่ง ซึ่งแกฟ (Gaff, 1975) ได้เสนอองค์ประกอบในการพัฒนาอาจารย์เป็น 3 ส่วน คือ การพัฒนาการสอน การพัฒนาองค์กร และการพัฒนาส่วนบุคคล สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) ซึ่งถือว่า การพัฒนาอาจารย์เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังระบุในนโยบายข้อที่ 1 ดังนี้

ข้อ 1.2 นโยบายให้มีระบบบุคลากรอุดมศึกษาที่สามารถเลือกสรรพัฒนาวิชาการและวิชาชีพของบุคคลอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างบุคลากรที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการ และบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในระบบอุดมศึกษา.....

มาตรการ 1.2.4 จัดตั้งองค์กรและเครือข่ายเพื่อการพัฒนาบุคลากรอุดมศึกษา ในด้านวิชาชีพ จรรยาบรรณ ทักษะในการจัดการ บุคลิกภาพและสุขภาพ เป็นต้น

มาตรการ 1.2.5 ส่งเสริมการเชื่อมโยงสถาบันอุดมศึกษาภายในประเทศ และระหว่างประเทศ เพื่อความร่วมมือทางวิชาการ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

มาตรการ 1.2.6 ให้มีมาตรการเพื่อสร้างบรรยากาศทางวิชาการ และการเพิ่มพูนสภาพ วิชาชีพในสถาบันอุดมศึกษา

นโยบายการพัฒนาอาจารย์จะบังเกิดผลเพียงไรนั้น ส่วนหนึ่งเกี่ยวข้องกับพฤติกรรม ของอาจารย์มหาวิทยาลัยและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างความคิด ความรู้สึกหรืออารมณ์ การกระทำมนุษย์จะเกิดจากมนุษย์คิด รู้สึก และมีความต้องการบางสิ่งบาง อย่าง แล้วจึงลงมือปฏิบัติ พฤติกรรมของมนุษย์จึงถูกกำหนดมาจากทัศนคติของบุคคลซึ่งขยายความ ถึงอารมณ์ การรับรู้ (Rosenberg and Hovland, 1960) ไอเซนและฟิชบาย (Ajzen and Fishbein, 1980) ได้พัฒนาต่อมาเป็นทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล โดยมองว่า พฤติกรรมของ บุคคลถูกกำหนดมาจากความตั้งใจที่จะปฏิบัติซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ คือ ทัศนคติของบุคคลต่อพฤติ กรรม ความเชื่อในกลุ่มอ้างอิง ตลอดจนตัวแปรภายนอกอื่น ๆ ที่มีความสำคัญ

ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล สามารถนำมาอธิบายพฤติกรรมของอาจารย์มหาวิทยาลัย ในงานวิชาการได้ว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยจะมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานการสอน และการผลิต ผลงานทางวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ถูกกำหนดขึ้นมาจากความมุ่งมั่นหรือความตั้งใจ ที่จะปฏิบัติงานวิชานั้น ๆ เป็นสำคัญ

3. ทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล (A Theory of Reasoned Action)

ไอเซนและฟิชบาย พัฒนาและเสนอทฤษฎีนี้มาเป็นเวลากว่า 10 ปีและเสนอทฤษฎีเต็ม รูปแบบเมื่อปี ค.ศ. 1980 โดยมีสาระดังต่อไปนี้

ข้อสมมติ (Assumption) มนุษย์เป็นผู้มีเหตุผลและใช้ข้อมูลที่ตนมีอย่าง เป็นระบบ มนุษย์ พิจารณาผลที่อาจเกิดจากการกระทำของตนก่อนตัดสินใจลงมือทำหรือไม่ทำพฤติกรรมนั้น

ใจความของทฤษฎีโดยสังเขป

1) พฤติกรรมส่วนมากอยู่ภายใต้การควบคุมของเจตนาของบุคคล เจตนาเชิงพฤติ กรรม (Behavioral Intention , I) ของบุคคลจึงเป็นตัวกำหนดที่ใกล้ชิดกับการกระทำ

2) เจตนาเชิงพฤติกรรมขึ้นอยู่กับตัวกำหนด 2 ตัวคือ

2.1) ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นการประเมินทางบวกลบของบุคคลต่อการกระทำเรียกว่า ทัศนคติต่อพฤติกรรม (A_p)

(A_b) ขึ้นอยู่กับความเชื่อเกี่ยวกับผลของการกระทำ (Behavioral Beliefs, b) และการประเมินผลของการกระทำ (Evaluation of Consequences, e) เขียนเป็นสมการได้ว่า

$$A_b = f \sum_{i=1}^n b_i e_i \dots\dots\dots (6)$$

2.2) ปัจจัยทางสังคม เป็นการประมาของบุคคลว่า ตนจะมีการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective Norm, SN) เพียงใด กลุ่มอ้างอิงหมายถึง บุคคลใกล้ชิดที่มีความสำคัญต่อบุคคลผู้นั้น

SN ขึ้นอยู่กับความเชื่อเกี่ยวกับทัศนคติของสมาชิกในกลุ่มอ้างอิงต่อการกระทำของตนซึ่งหมายถึงความเชื่อที่ว่าบุคคลแต่ละคนที่อยู่ในกลุ่มอ้างอิงประสงค์จะให้ตนทำหรือไม่ทำพฤติกรรมนั้นเพียงใด และ SN ยังขึ้นอยู่กับแรงจูงใจที่จะคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Motivation to Comply, MC) เขียนเป็นสมการได้ว่า

$$SN = f \sum_{i=1}^n NB_i MC_i \dots\dots\dots (7)$$

3) จากข้อ 1) และ 2) สามารถเขียนเป็นสมการได้ว่า

$$I \sim I = f (A_b + SN_v) \dots\dots\dots (8)$$

4) ความสำคัญของทัศนคติต่อพฤติกรรมและการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง ส่วนหนึ่งขึ้นกับเจตนาเชิงพฤติกรรมหรือพฤติกรรมเอง นั่นคือ พฤติกรรมบางพฤติกรรมอาจถูกกำหนดโดยทัศนคติต่อพฤติกรรมมากกว่าการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง ส่วนพฤติกรรมบางพฤติกรรม อาจได้รับอิทธิพล

จากการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงมากกว่าจากทัศนคติต่อพฤติกรรม แต่พฤติกรรมบางพฤติกรรมอาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยทั้งสองไล่เลี่ยกัน ความสำคัญของปัจจัยทั้งสองอาจแตกต่างกันจากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่ง

5) ตัวแปรภายนอก (External Variables) เช่น ตัวแปรชีวสังคม ทัศนคติต่อเป้าหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมนั้น ๆ หรือบุคลิกภาพจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมก็ต่อเมื่อตัวแปรนั้น ๆ มีอิทธิพลต่อทัศนคติต่อพฤติกรรม มีอิทธิพลต่อการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงหรือมีอิทธิพลต่อน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรทั้งสองนี้สื่อเจตนาเชิงพฤติกรรม

6) การกำหนดพฤติกรรมที่จะศึกษาจำเป็นต้องกำหนดโดยคำนึงถึง

6.1) การกระทำ จะต้องกำหนดว่าเป็นการกระทำอย่างเดี่ยว (Single Act) เช่น การให้ลูกกินอาหาร การสูบบุหรี่ เป็นต้นหรือเป็นกลุ่มการกระทำ (Behavior Category) เช่น การออกกำลังกาย ซึ่งอาจประกอบด้วยการกระทำย่อย ๆ หลายการกระทำ เป็นต้นว่าการวิ่งการกระโดดเชือก หรือการเล่นฟุตบอล

6.2) เป้าหมาย (Target) หมายถึงเป้าหมายของการกระทำ เช่น การให้ลูกกินอาหารข้างต้น อาจกำหนดเป้าหมายให้เป็นนมแม่

6.3) เวลา (Time) หมายถึง เวลาที่พฤติกรรมที่เราสนใจศึกษาจะเกิดขึ้น เช่น การกินนมแม่ตอนค่ำ

6.4) บริบท (Context) หมายถึง สถานะการณ์ที่พฤติกรรมที่เราสนใจศึกษา จะเกิดขึ้น เช่น การกินนมแม่ที่บ้าน การกำหนดพฤติกรรมที่จะศึกษานี้ ทัศนคติจะต้องวัดให้สอดคล้องกับพฤติกรรมด้วย (ธีระพร อูวรรณโณ, 2528)

4. ทฤษฎีเกี่ยวกับตัวแปรต่าง ๆ

4.1. ทัศนคติ

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2518) ให้ความหมายว่า ทัศนคติหมายถึงความรู้สึกที่แสดงออกอย่างมั่นคงต่อบุคคลหรือสถานการณ์ใด ๆ ซึ่งอาจจะเป็นไปในทางที่ดี หรือขัดแย้งหรือเป็นกลางก็ได้ ซึ่งเป็นผลของการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะที่ดีหรือเลวของบุคคลหรือสถานการณ์นั้น

มิลตัน เจ โรเซนเบิร์ก และ คาล แอล ฮอร์แลนด์ (Rosenberg and Horland, 1973) ให้นิยามว่า ทัศนคติคือ ท่าทีที่แสดงว่าใจเอนเอียงที่จะตอบสนองในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ไปในทางใดทางหนึ่ง ซึ่งอาจจะเป็นทางบวกหรือทางลบก็ได้

เทอร์สโตน (Thurstone, 1967) กล่าวว่า ทัศนคติเป็นเรื่องของความชอบไม่ชอบ ความลำเอียง ความคิดเห็น ความรู้สึก และความเชื่อมั่นต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือเรื่องหนึ่งเรื่องใด

ลักษณะและองค์ประกอบของทัศนคติ

มาร์วิน อี ชอว์ และ แจ็ค เอ็ม ไรท์ (Shaw and Wright, 1967) ได้อธิบายถึงลักษณะของทัศนคติไว้ดังนี้

1. ทัศนคติเป็นผลจากการที่บุคคลประเมินผลจากสิ่งเร้าแล้วแปรเปลี่ยนมาเป็นความรู้สึกภายใน ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการที่จะแสดงพฤติกรรม
2. ทัศนคติของบุคคลจะแปรค่าได้ทั้งในด้านคุณภาพและความเข้มโดยจะครอบคลุมช่วงของทัศนคตินั้น ซึ่งจะแปรค่าได้ทั้งมาก ปานกลาง และน้อย นั่นคือ ทัศนคติจะมีค่าทั้งในทางบวก และในทางลบ
3. ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้มากกว่าที่จะมีมาแต่กำเนิด หรือเป็นผลมาจากโครงสร้างภายในตัวบุคคลหรือบุคลิกภาวะ
4. ทัศนคติขึ้นอยู่กับสิ่งเร้าเฉพาะอย่างทางสังคม
5. ทัศนคติที่บุคคลมีต่อสิ่งเร้าที่เป็นกลุ่มเดียวกัน อาจมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน
6. ทัศนคติเมื่อเกิดขึ้นแล้วจะมีลักษณะที่คงที่และเปลี่ยนแปลงได้ยาก

ในด้านองค์ประกอบของทัศนคติ แฮร์ ซี ไชแอนดิส (Triandis, 1971) ได้สรุปว่า ทัศนคติ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการคือ

1. องค์ประกอบด้านความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive Component) คือ ความคิดของบุคคลที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ
2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) คือสภาพอารมณ์ซึ่งเป็นผลจากความคิด ถ้าบุคคลมีความคิดในทางที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งใด บุคคลนั้นจะมีความรู้สึกยอมรับหรือปฏิเสธต่อสิ่งเหล่านั้น
3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) คือ ความรู้สึกในมโนะมโนะที่จะกระทำ ซึ่งจะอยู่ในรูปการยอมรับหรือปฏิเสธ

การวัดทัศนคติ

สก็อทท์ (Scott, 1970) กล่าวว่า การศึกษาเพื่อสร้างเครื่องมือวัดทัศนคติจำเป็นต้องศึกษาถึงลักษณะของทัศนคติดังนี้

1. ทิศทางของทัศนคติ แสดงออกได้ 2 ทิศทางคือ

1.1 ทัศนคติเชิงนิมมานหรือทัศนคติทางบวกเป็นความโน้มเอียงของอารมณ์ทางชอบฟังพอใจ คล้อยตามหรือเห็นด้วย ทำให้บุคคลอยากแสดงออกหรือปฏิบัติในทางที่ดีต่อสิ่งนั้น ๆ

1.2 ทัศนคติเชิงนิเสธหรือทัศนคติทางลบ เป็นความโน้มเอียงทางอารมณ์ ในลักษณะไม่ฟังพอใจ เกลียดหรือต่อต้านไม่เห็นด้วย ทำให้บุคคลเกิดความเบื่อกวนหนึ่ให้ห่างจากวัตถุนั้นหรือสภาพการณ์นั้น ๆ

2. ระดับของทัศนคติ หมายถึง การที่บุคคลแสดงความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น อาจมีความรู้สึกเพียงผิวเผิน เล็กน้อย หรือลุ่มลึก ทัศนคติระดับผิวเผินจะไม่มี ความคงที่ เปลี่ยนแปลงง่าย ส่วนทัศนคติระดับลุ่มลึกจะคงทนถาวรและเปลี่ยนแปลงยาก

3. ความเข้มของทัศนคติ หมายถึง ปริมาณของความรู้สึกหรือความคิดเห็นที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งจะปรากฏในรูปของความรู้สึกต่อสิ่งนั้นมากหรือน้อยเพียงใด

อนึ่ง มาตรการวัดทัศนคติที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย ได้แก่ (Kerlinger, 1964)

1. มาตรการวัดทัศนคติแบบลิเคอร์ท (Likert Scales)
2. มาตรการวัดทัศนคติแบบเธอร์สโตน (Thurstone Scales)
3. มาตรการของกัตต์แมน (Guttman Scales)

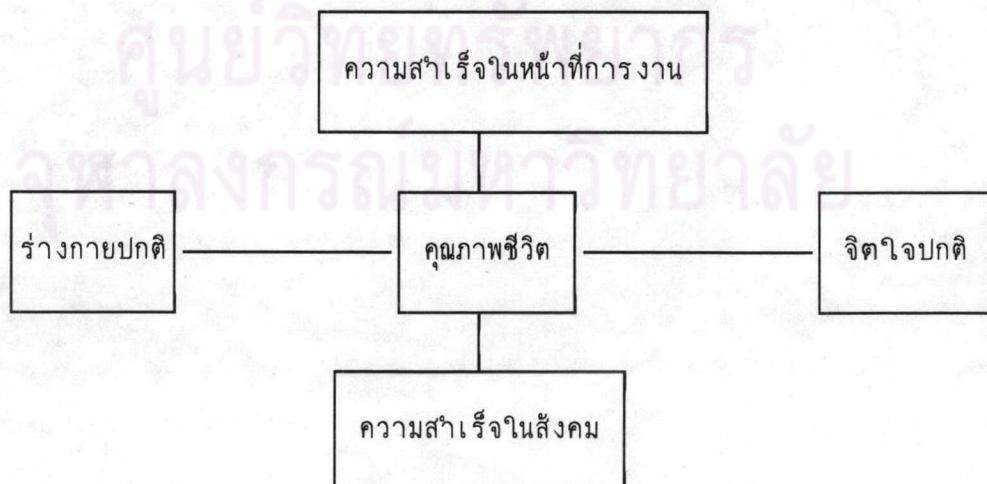
4.2 คุณภาพชีวิต

"คุณภาพชีวิต" เป็นคำที่ใช้กันนในราว 2 - 3 ทศวรรษก่อนหน้านี้โดยนักปรัชญา นักการศาสนา และนักวิชาการสาขาต่าง ๆ ได้กล่าวถึง การมีชีวิตที่ดี (Good Life) และการอยู่ดีกินดีมีสุข (Well-Being) ซึ่งหมายถึง การมีคุณภาพชีวิตที่ดีมานานนับศตวรรษแล้ว ปัจจุบันคำว่า "คุณภาพชีวิต" ได้ถูกกำหนดให้เป็นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาสังคม นักวิชาการสาขาต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งไม่สามารถสรุปได้ว่า คำจำกัดความของคำว่า "คุณภาพชีวิต" ที่แน่นอนเป็นอย่างไร แต่อาจสรุป

ได้ว่าแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของนักวิชาการสาขาต่าง ๆ นั้น ประกอบด้วยความต้องการทางด้านวัตถุและจิตใจ เช่น วัลเลส (Wallace, 1974) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตหมายถึงองค์ประกอบทั้งหลายที่ให้ความพึงพอใจ (Satisfy) แก่บุคคลทั้งทางด้านร่างกาย (Physical) และจิตใจ (Psychological) ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง แต่ สต็อกเดล (Stockdale) เห็นว่าคุณภาพชีวิตไม่ได้เป็นสิ่งที่เกี่ยวกับการกินดีอยู่ดี ทางด้านวัตถุอย่างเดียวนั้น แม้ว่าจะจับในการครองชีพขั้นพื้นฐานนั้นมีความจำเป็นก็ตาม คุณภาพชีวิตจะต้องประกอบด้วยสุขภาพทางจิต (Psychological Health) ความสามารถในการสร้างสรรค์ (Creativity) ความมีศักดิ์ศรี (Dignity) การได้รับการยอมรับ การรู้สึกว่าเป็นที่รักของคนอื่น การปราศจากความกลัว และกังวลใจ (อ้างมาจาก Sharon A Wallace, 1974)

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2525) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตไว้ว่า สำหรับคนบางคนหรือบางกลุ่ม คำว่า "คุณภาพชีวิต" หมายถึง การที่มีสิ่งที่เป็นต่อการดำรงชีวิต แต่บางกลุ่มอาจหมายถึง ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน บางกลุ่มอาจหมายถึงการมีเวลาพักผ่อนหย่อนใจ บางกลุ่มอาจหมายถึงการให้โอกาสแก่บุคคลที่จะพัฒนาตนเอง หรือคนบางกลุ่มอาจหมายถึง การมีสิ่งแวดล้อม (ทางกายภาพ) ที่น่าอยู่อาศัย

อวย เกตุสิงห์ (2526) อธิบายว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การมีร่างกายปกติ มีจิตใจปกติ มีความสำเร็จในหน้าที่การงาน และมีความสำเร็จในสังคมในรูปแบบ



จากแนวคิดที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ที่นักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศกล่าวมาข้างต้นแล้วนั้น ในการวิจัยนี้ได้เลือกแนวความคิดบางส่วนที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย เช่น ความสามารถในการสร้างสรรค์ (Creativity) ความมีศักดิ์ศรี (Dignity) การได้รับการยอมรับ การรู้สึกว่าเป็นที่รักของคนอื่น ตามแนวคิดของสต็อกเดล และความสำเร็จในหน้าที่การงาน และมีความสำเร็จในสังคม ตามแนวคิดของอวย เกตุสิงห์ มาเป็นกรอบในการสร้างแบบวัด

4.3. แรงจูงใจจากลักษณะงาน

1. ทฤษฎี แรงจูงใจในการทำงาน แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ ทฤษฎีที่อธิบายเนื้อหาของงาน ได้แก่ ความสำคัญของงาน ความท้าทายของงาน ความเจริญก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบงาน และทฤษฎีที่อธิบายกระบวนการในการทำงาน

ก. ทฤษฎีที่อธิบายเนื้อหาของงาน ได้แก่

1) ทฤษฎี 2 องค์ประกอบของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) (Herzberg, 1968) เป็นการศึกษาถึงเหตุจูงใจให้คนทำงาน พบว่ามีปัจจัย 2 ประการ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน คือ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) และปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยพื้นฐาน ประกอบด้วยนโยบายขององค์กร การควบคุมดูแล สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รายได้ ตำแหน่ง และความมั่นคง ส่วนปัจจัยกระตุ้นได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความท้าทายของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง

2) ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs) (Maslow, 1970) ได้ศึกษาอธิบายลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ ที่นำไปสู่การจูงใจให้บุคคลกระทำกิจกรรมไว้ 5 ขั้นตอนตามลำดับ คือ 1) ความต้องการทางกาย 2) ความต้องการความปลอดภัย 3) ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม 4) ความต้องการชื่อเสียงและการเคารพยกย่อง 5) ความต้องการที่จะบรรลุความสำเร็จในชีวิต

3) ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation Theory) ของ แมคคลีแลนด์ (McClelland, 1970) กล่าวถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ผลักดันให้บุคคลต้องการมีสถานะสูงขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น มีความต้องการความสำเร็จสูงขึ้น

4) ทฤษฎีคุณลักษณะงาน (Job Characteristics Theory) ของแฮคแมนและโอลแฮม(Hackman and Oldham, 1976) ได้กล่าวถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งมีผลถึงความต้องการความเจริญก้าวหน้าแตกต่างกัน บุคคลที่มีความต้องการความก้าวหน้าสูงจะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะของงานมากกว่าบุคคลที่มีความต้องการความก้าวหน้าในระดับต่ำ คุณลักษณะของงานที่บุคคลพอใจ จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีและทำงานได้ดี แรงจูงใจของบุคคลที่มีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าและพัฒนาคุณลักษณะของงาน 5 ด้านที่สำคัญ ได้แก่ 1) ความหลากหลายของทักษะ 2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน 3) ความสำคัญของงาน 4) ความเป็นอิสระของงาน 5) ผลสะท้อนกลับของงาน

ข. ทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการ ได้แก่ ทฤษฎีความคาดหวังและทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เน้นกระบวนการทางจิตวิทยา รวมทั้งการตัดสินใจและเลือกงานได้แก่

1) ทฤษฎีความคาดหวัง (The Expectancy Theory) พรูม (Vroom, 1964) กล่าวถึง บุคคลเลือกการรับรู้ตามความคาดหวังรางวัลที่คาดว่าจะได้รับในด้านงาน บุคคลจะเลือกทำงานที่ได้รับผลประโยชน์มากที่สุด เขาจะทำงานหนักถ้าเขาคาดหวังว่า ความพยายามของเขาจะนำไปสู่รางวัลที่เขาต้องการในด้านรายรับหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น

2) ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (The Goal-Setting Theory) ลอค(Locke, 1984) กล่าวว่า แรงจูงใจเบื้องต้นในการทำงานเกิดจากความปรารถนาที่จะไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายที่ตั้งไว้เป้าหมายที่ตั้งไว้ต้องการเวลา มีความสำคัญที่จะชี้แนวทางของพฤติกรรมที่บุคคลจะต้องกระทำ อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ประเภทของแรงจูงใจในการทำงาน พินเดอร์ (Pinder, 1984) แบ่งแรงจูงใจในการทำงานเป็นแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจภายในแตกต่างจากแรงจูงใจภายนอกที่ว่า แรงจูงใจภายในเกิดจากพฤติกรรมที่เขาแสดงออกด้วยความต้องการของตนเอง มากกว่าจากสิ่งตอบแทนทางด้านวัตถุและรางวัล

3. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ เดซี (Deci, 1975 : อ้างอิงโดยFinder, 1984) ชี้ให้เห็นว่ามี 3 แนวคิดที่จะเข้าใจพฤติกรรมการจูงใจ คือ

ก. แนวความคิดของเฮบบ์ (Hebb, 1966) เน้นทางด้านชีวภาพที่อธิบายถึงบุคคลชอบที่จะค้นหาสิ่งเร้าใจ ระดับของสิ่งเร้าใจเกิดจากปัจจัยสิ่งแวดล้อมของบุคคลนั้น ถ้าระดับสิ่ง

เร้าใจต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับระดับความปรารถนาของคนนั้น บุคคลก็จะเกิดแรงจูงใจภายในเพิ่มขึ้น

ข. แนวคิดของ ซาจอนซ์ (Zajonce, 1960) ซึ่งกล่าวว่าบุคคลมีความปรารถนา และประพฤติดตามความปรารถนา ความเชื่อ ความคิด การรับรู้ และค่านิยมของตนเอง

ค. แนวความคิดของ ไวท์ (White, 1959) บุคคลมีสภาพและความสามารถในด้านสมรรถภาพเพื่อบุคคลจะได้จัดการเอาชนะสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์นั้น

จากแนวคิดดังกล่าวเดซี สรุปเป็นทฤษฎีการประเมินความรู้ความเข้าใจ (Congitive Evaluation Theory) ว่าระดับความพยายามของบุคคลในการทำงานสามารถอธิบายรางวัล ที่เป็นการจูงใจภายในเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1) ที่ตั้งของสาเหตุและผล (Locus of Causality) เมื่อพฤติกรรมเกิดจากแรงจูงใจภายใน การรับรู้ของบุคคลจะอยู่ภายใต้การควบคุมของตัวเอง ในทางตรงข้ามถ้าการรับรู้ของบุคคลว่า ความสำเร็จของงานเกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอกก็จะคาดหวังถึงปัจจัยที่จะได้รับจากภายนอก

2) รางวัลมีอิทธิพลต่อการจูงใจภายใน รางวัลหรือผลตอบแทน จะทำให้คนเกิดความมั่นใจถึงความมีสมรรถภาพและสามารถตัดสินใจด้วยตนเอง เกิดเป็นแรงจูงใจภายใน ส่วนรางวัลหรือผลที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกถึงความไร้สมรรถภาพของตนเอง หรือไม่สามารถตัดสินใจด้วยตนเองได้ จะลดการจูงใจภายใน

ไมเออร์ (Myer, 1970) ได้เสนอแนวความคิดในเรื่องการจูงใจให้เกิดความพอใจในการทำงาน โดยเน้นหนักในเรื่องเป้าหมายของงานที่จะให้ผลปฏิบัติควรมีลักษณะดังนี้

1. งานควรจะมีส่วนสัมพันธ์กับความปรารถนาส่วนตัว งานนั้นจึงจะมีความหมายสำหรับผู้ทำ

2. งานนั้นจะต้องมีการวางแผนและวัดความสำเร็จได้โดยใช้ระบบการทำงาน และการควบคุมที่มีประสิทธิภาพ

3. เพื่อให้ได้ผลในการสร้างสิ่งจูงใจภายในเป้าหมายของงานจะต้องมีลักษณะดังนี้

3.1 คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย

3.2 ผู้ปฏิบัติจะต้องรับทราบผลสำเร็จในการทำงานโดยตรง

3.3 งานที่จะปฏิบัติจะต้องตรงกับความรู้ความสามารถและความพอใจ

3.4 งานจะต้องมีลักษณะท้าทาย

3.5 งานนั้นจะต้องสามารถทำสำเร็จได้

เป้าหมายของงานตามลักษณะนี้ จะสนองความต้องการในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง การงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความต้องการเป็นเจ้าของ และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางไปสู่ความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน

อีแวนส์ (Evans, 1971) ได้กล่าวถึง แรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเน้นถึงความสำคัญของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานเช่นเดียวกับไมเออร์ อีแวนส์ ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับการกระตุ้นให้บุคคลแสดงความสามารถออกมาว่า "กิจกรรมของแต่ละบุคคลที่ กระทำนั้น ย่อมนำไปสู่วัตถุประสงค์อันสำคัญที่ผู้กระทำคาดหวังไว้" และได้สร้างแบบจำลองที่ เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน (Path-Goal Model) ซึ่งสรุปได้ว่า

1. แรงจูงใจในการทำงานใด ๆ นั้น ขึ้นอยู่กับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และแนว ทางในการดำเนินงาน แนวทางในการดำเนินงานจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้จึงจะ ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

2. แม้ว่าจะมีแรงจูงใจในการทำงาน แต่ถ้ามีตัวถ่วงในการทำ เช่น ขาดความรู้ ความสามารถในการทำงาน ขาดอิสรภาพ ก็จะทำให้กิจกรรมนั้นขาดตอน หรือถ้าไม่มีตัวถ่วงแต่ ไม่มีแรงจูงใจ กิจกรรมนั้นก็ดำเนินไปด้วยดีไม่ได้ อาจจะทำขาดตอนเป็นช่วงๆ ไม่มีความ สม่่าเสมอ กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพจะต้องเป็นกิจกรรมที่มีความสม่ำเสมอ และความสม่ำเสมอใน การทำงานจะต้องขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ สิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงานตลอดแรงจูงใจที่จะ ดำเนินการด้วย

3. ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ นั้น จะเกิดขึ้นได้เมื่อมีความสม่ำเสมอ ใน การทำงาน ประกอบกับแนวทางในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ องค์ประกอบทั้งสองประการ นี้ หากขาดประการหนึ่งประการใด ความสำเร็จจะน้อยลง

ในการวิจัยนี้ได้นำหลักการของแฮคแมนและโอลแฮม ที่กล่าวถึงแรงจูงใจในการสร้าง ศักยภาพในการทำงานของบุคคลว่าเกี่ยวข้องกับลักษณะสำคัญ ๆ ของงาน ได้แก่ความหลากหลาย ของทักษะที่ใช้ในการทำงาน (Skill Variety, SV) ความสำคัญของงาน (Task Significance, TS) เอกลักษณะของงานที่ทำ (Task Identity, TI) ความมีอิสระในการ ทำงาน (Autonomy, AU) และการได้รับผลสะท้อนกลับจากผลงาน (Feedback, FJ) มาเป็น ตัวแปรหนึ่งในการวิจัย และเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือ

ความหลากหลายของทักษะที่ต้องใช้ในงาน ความสำคัญและเอกลักษณ์ของงาน ทำให้ผู้ทำงานได้รับประสบการณ์ที่มีความหมายต่อตนเอง ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำงานนั้นต่อไป

ความเป็นอิสระในการทำงาน ทำให้ผู้ทำงานได้รับประสบการณ์เกี่ยวกับความรับผิดชอบผลงานที่ตนเองทำ การได้รับผลสะท้อนกลับจากผลงาน เป็นการส่งเสริมให้ผู้ทำงานมีความรู้เกี่ยวกับงานมากขึ้น

แฮคแมนและโอลแฮม ได้พัฒนาเครื่องมือวัดแรงจูงใจอันเกิดจากลักษณะของงานทั้ง 5 ลักษณะแต่ละลักษณะจะวัดความมาเป็นคะแนนและคำนวณคะแนนศักยภาพจากการจูงใจ.(MPS) โดยใช้สูตร

$$MPS = \frac{SV + I1 + IS}{3} \times AU \times FJ$$

3

ผู้ที่ได้คะแนนต่ำแสดงว่า งานที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานน้อย ส่วนผู้ที่ได้คะแนนมาก แสดงว่า งานที่ทำกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงาน

4.4. บรรยายากสององค์การ

ทฤษฎีระบบสังคม (Social System Theory) เชื่อว่าองค์การหรือสถาบันใด ๆ เป็นระบบสังคม มีองค์ประกอบ 2 ส่วนคือ สถาบัน (Institution) และบุคคล (Individuals) ทั้ง 2 ส่วน มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน สถาบันหรือองค์การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และจะกำหนดตำแหน่งหน้าที่ของบุคคล ตลอดจนบทบาทของบุคคลที่มาดำรงตำแหน่งนั้น ๆ บุคคลที่ดำรงตำแหน่งจะต้องปฏิบัติตามหน้าที่รับผิดชอบ ระเบียบ และกฎเกณฑ์ขององค์การ บางองค์การอาจมีความเคร่งครัดในระเบียบ ในขณะที่บางองค์การอาจจะยืดหยุ่นสูง องค์การประกอบทั้ง 2 ส่วนนี้ มีผลต่อบรรยากาศภายในขององค์การ (Organizational Climate) ซึ่งอาจจะสรุปได้ว่าเป็นคุณลักษณะของความสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งเกิดจากสมาชิกขององค์การและระหว่างองค์การกับผู้ที่เกี่ยวข้อง (Owen, 1991)

สตีเยอร์ (Steer, 1991) ได้ตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การไว้ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การย่อมขึ้นอยู่กับความเชื่อของสมาชิกว่า "ควรจะเป็น" มากกว่า "ที่เป็นอยู่จริง" ถ้าสมาชิกเชื่อว่าบรรยากาศควรจะเป็นประชาธิปไตย เขาก็จะมีพฤติกรรมเป็นประชาธิปไตย แม้ว่าผู้บังคับบัญชาของเขาจะเป็นเผด็จการก็ตาม
2. บรรยากาศองค์การในแต่ละองค์การมีลักษณะเฉพาะ
3. บรรยากาศองค์การ เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมสำคัญของคนในองค์การ

แบบของบรรยากาศองค์การ

ฮาลพิน และ ครอฟท์ (Halpin and Croft, 1963) ได้สร้างเครื่องมือซึ่งเรียกว่า Organizational Climate Description Questionnaire ได้มีการนำไปใช้ศึกษาบรรยากาศองค์การทั้งในระบบโรงเรียน สถาบันอุดมศึกษาและองค์การอื่น ๆ พบว่า บรรยากาศองค์การมี 6 แบบ ดังนี้

1. บรรยากาศแบบเปิด (Open Climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถ หน่วยงานมีชีวิตชีวาและก้าวหน้าอยู่เสมอ ส่วนใหญ่บรรลุเป้าหมายและรวดเร็ว บรรยากาศแบบนี้เปิดโอกาสและส่งเสริมพลังใจให้แก่ผู้ร่วมงานอย่างมาก เพราะแต่ละคนมีโอกาสแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ผู้บริหารจะเป็นผู้ประสานงาน และแสดงความสัมพันธ์ต่าง ๆ ได้เหมาะสมตามสถานการณ์ นอกจากนี้ผู้ร่วมงานจะมีความรู้สึกว่าเป็นอิสระ ตนเองมีประโยชน์ และมีคุณค่าต่อหน่วยงานและพยายามที่จะสนองความต้องการขององค์การตลอดเวลา ส่วนสำคัญที่สุดของบรรยากาศแบบนี้ คือ ผู้บริหารมีความเป็นกันเองและจริงใจ มีลักษณะของความยืดหยุ่นและมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ลักษณะเฉพาะของบรรยากาศแบบนี้ คือขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงาน (Esprit) สูง การไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงาน (Dis-engagement) ต่ำ ภาวะที่เป็นอุปสรรคขัดขวาง (Hindrance) ต่ำ ความสนิทสนมระหว่างผู้ร่วมงาน (Intimacy) ปานกลาง ความห่างเหินของผู้บริหาร (Aloofness) ปานกลาง ความเอาใจใส่ของผู้บริหาร (Consideration) สูง การให้ความช่วยเหลือจากผู้บริหาร (Thrust) ปานกลาง และการเน้นที่งาน (Production Emphasis) ต่ำ

2. บรรยากาศแบบอิสระ (Autonomous Climate) เป็นบรรยากาศที่แสดงให้เห็นถึงว่า ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี ผู้บริหารให้กำลังใจและคำนึงถึงความ

ต้องการของผู้ร่วมงานเป็นสำคัญ แม้ว่าจะน้อยกว่าผู้บริหารในบรรยากาศแบบเปิดก็ตาม บรรยากาศแบบนี้ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจในบางเรื่อง จุดสำคัญของบรรยากาศแบบนี้คือ ผู้ร่วมงานทำงานร่วมกันได้ดี และมีความพึงพอใจที่ได้ร่วมงานกัน ผู้ร่วมงานไม่มีภาระที่เป็นอุปสรรคขัดขวางต่อการทำงาน ผู้บริหารให้ความยุติธรรมต่อทุกคน และพยายามให้ผู้ร่วมงานได้รับผิดชอบ โดยไม่แสดงการจับผิดคน ในบรรยากาศแบบนี้ผู้บริหารจะทำงานหนักเพื่อเป็นตัวอย่างและไม่แสดงการเห็นแก่ตัว นอกจากนี้ ผู้บริหารจะผ่อนปรนและยืดหยุ่น ตามสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อความเหมาะสม จุดมุ่งหมายขององค์การ เป็นเรื่องรองลงมา จากความต้องการของแต่ละบุคคล สำหรับลักษณะโดยเฉพาะเจาะจงของบรรยากาศแบบนี้คือขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานสูง ความสนิทสนมระหว่างผู้ร่วมงานสูง การไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงานต่ำ ภาระที่เป็นอุปสรรคขัดขวางต่ำ ความห่างเหินของผู้บริหารสูง การเน้นที่งานต่ำ ความเอาใจใส่ของผู้บริหารปานกลาง และการให้ความช่วยเหลือของผู้บริหารปานกลาง

3. บรรยากาศแบบควบคุม (Controlled Climate) เป็นบรรยากาศที่แสดงให้เห็นถึงผู้บริหาร มีความต้องการที่จะให้หน่วยงานบรรลุถึงจุดมุ่งหมายเหนือสิ่งอื่นใด ความต้องการหรือความจำเป็นต่าง ๆ ของผู้ร่วมงานจะได้รับการพิจารณาเป็นอันดับรองลงมา ผู้ร่วมงานต้องทำงานหนัก ไม่มีเวลาสังสรรค์ซึ่งกันและกัน การไม่ให้ความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงานมีน้อยและมีภาระที่เป็นอุปสรรคขัดขวางในการทำงานมาก ความสนิทสนมฉันท์เพื่อนระหว่างผู้ร่วมงานมีน้อยเช่นกัน ผู้บริหารมักไม่ปล่อยให้ผู้ร่วมงานได้ทำงานโดยอิสระและแสดงการรับผิดชอบ ผู้บริหารพยายามทำงานหนัก เพื่อเป็นตัวอย่าง และต้องการให้งานทุกอย่างดำเนินการอย่างสมบูรณ์แบบอย่างใดก็ตาม ขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานยังคงสูง ดังนั้น บรรยากาศเช่นนี้จึงยังคงจัดอยู่เป็นแบบเปิดมากกว่าแบบปิด สำหรับลักษณะโดยเฉพาะเจาะจงของบรรยากาศแบบนี้คือ ขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานสูง การไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงานต่ำ การเน้นที่งานสูง ความเอาใจใส่ของผู้บริหารต่ำ การให้ความช่วยเหลือของผู้บริหารสูง ความห่างเหินของผู้บริหารปานกลาง ภาระที่เป็นอุปสรรคขัดขวางสูง และความสนิทสนมของผู้ร่วมงานต่ำ

4. บรรยากาศแบบเป็นกันเอง (Familiar Climate) เป็นบรรยากาศที่แสดงถึงความสนิทสนมระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงาน บรรยากาศแบบนี้เน้นความต้องการและความจำเป็นของบุคคลเป็นสำคัญ ผู้บริหารมักจะไม่ควบคุมการทำงานของผู้ร่วมงานมากนัก ซึ่งก็อาจจะเป็นผลทำให้เกิดความขัดแย้งกันเองในกลุ่มผู้ร่วมงาน นอกจากนี้แล้วหน่วยงานมักจะประสบปัญหาในการดำเนินงานตามเป้าหมาย อย่งไรก็ตามผู้ร่วมงานมีภาระที่เป็นอุปสรรคขัดขวางในการทำ

งานน้อย ทุกคนในหน่วยงานแสดงความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน ต่างคนต่างมีความรู้สึกว่าเป็นหน่วยงานของตนเอง เปรียบเสมือน "ครอบครัวใหญ่ที่แสนสุข" สำหรับลักษณะโดยเฉพาะเจาะจงของบรรยากาศแบบนี้ คือ การไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงานสูง ภาวะที่เป็นอุปสรรคขัดขวางต่ำ ความสนิทสนมระหว่างผู้ร่วมงานสูง ขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานปานกลาง ความเอาใจใส่ของผู้บริหารสูง ความห่างเหินของผู้บริหารต่ำ การเน้นที่งานต่ำ และการให้ความช่วยเหลือของผู้บริหารปานกลาง

5. บรรยากาศแบบฉันทน์พ่อกับลูก (Paternal Climate) เป็นบรรยากาศที่แสดงถึงผู้บริหารพยายามที่จะให้ผู้ร่วมงานทำงานได้ผลงานที่น่าพอใจ ผู้ร่วมงานจะมีความรู้สึกว่าคุณบังคับมากกว่าที่จะเกิดแรงจูงใจขึ้นเอง บรรยากาศแบบนี้จึงมีลักษณะค่อนข้างเป็นแบบปิด การไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงานมีมาก เนื่องจากผู้บริหารไม่สามารถควบคุมสถานการณ์ได้ตลอดเวลา ผู้ร่วมงานขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากหน่วยงานมักสนองความต้องการในระดับต่ำ นอกเหนือจากนั้นผู้ร่วมงานมักไม่นิยมคบค้าสมาคมภายในกลุ่ม ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกที่ต้องแบกรับภาระที่หนัก และงานมักจะมีอุปสรรค ผู้บริหารจะคอยควบคุมตรวจตราและคอยแนะนำผู้ร่วมงานเสมอ เพราะต้องการผลงานที่สูงจนบางครั้งกลายเป็นว่าผู้บริหารคือ "คุณพ่อผู้รู้ดีไปเสียทุกอย่าง" สำหรับลักษณะโดยเฉพาะเจาะจงของบรรยากาศแบบนี้คือ การเน้นที่งานสูง การไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงานสูง ภาวะที่เป็นอุปสรรคขัดขวางต่ำ ความสนิทสนมระหว่างผู้ร่วมงานต่ำ ขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานต่ำ การให้ความช่วยเหลือของผู้บริหารปานกลาง ความห่างเหินของผู้บริหารต่ำ และความเอาใจใส่ของผู้บริหารสูง

6. บรรยากาศแบบปิด (Closed Climate) เป็นบรรยากาศที่แสดงถึงการขาดการให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงานมากที่สุด การดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงานไม่ราบรื่น และขาดความก้าวหน้า ขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานต่ำมาก ทุกคนในหน่วยงานมีความรู้สึกที่ต้องแบกรับภาระกิจที่หนัก งานต่าง ๆ มีอุปสรรค ทุกคนมีความรู้สึกสิ้นหวัง และรู้สึกเสมือนว่าตนเอง "ผูกพันนาการอยู่ในระบบ" ความสนิทสนมระหว่างผู้ร่วมงานปานกลาง ผู้บริหารจะห่างเหินจากผู้ร่วมงาน แต่มักจะคอยกระตุ้นด้วยวาจาว่า "เราควรจะทำงานให้หนักขึ้น" แต่ก็มักจะไม่ค่อยประสบความสำเร็จทั้งนี้เพราะผู้บริหารจะคอยสร้างผลงานให้แก่ตนเองและขาดการจูงใจผู้ร่วมงาน อีกทั้งการมอบหมายความรับผิดชอบมักไม่ค่อยถูกต้อง ผู้ร่วมงานจะทำงานแบบ "เช้าชามเย็นชาม" เนื่องจากความสิ้นหวัง ลักษณะของบรรยากาศแบบนี้ ถ้าเกิดขึ้นกับหน่วยงานใด ควรจะต้องมีการแก้ไขโดยเร่งด่วน ลักษณะเฉพาะของบรรยากาศแบบนี้คือ การไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงาน

สูง ภาวะที่เป็นอุสรรคขัดขวางสูง ความสนิทสนมระหว่างผู้ร่วมงานปานกลาง ขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานต่ำ การให้ความช่วยเหลือของผู้บริหารต่ำ ความห่างเหินของผู้บริหารสูง การเน้นที่งานสูง และความเอาใจใส่ของผู้บริหารต่ำ (ศิริชัย ชินะตั้งกูร, 2526)

ลิเคิร์ท (Likert, 1967) มองมิติทางด้านบรรยากาศองค์การในลักษณะ ระบบองค์การ แตกต่างกัน 4 แบบคือ

1. แบบเผด็จการ (Exploitive Authoritarian) องค์การแบบนี้ ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและมีความจริงใจต่อผู้ร่วมงานน้อยมาก มีการจูงใจในการทำงาน โดยการบังคับ เพื่อให้ผู้ร่วมงานกลัว การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากผู้บริหารไปยังผู้ร่วมงาน การตัดสินใจต่าง ๆ ภายในองค์การเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสูงสุด

2. แบบเผด็จการมีคิลป (Benevolent Authoritarian) องค์การแบบนี้ผู้บริหารแสดงถึง ท่าทีไว้วางใจและมีความจริงใจต่อผู้ร่วมงาน มีวิธีการจูงใจผู้ร่วมงานด้วยการให้รางวัล แต่บางครั้งก็มีการบังคับบ้างยอมให้มีการสื่อสารจากผู้ร่วมงานไปสู่ผู้บริหารบ้าง ผู้บริหารทำเสมือนว่าขอความคิดเห็นและยอมรับความคิดของผู้ร่วมงาน แต่จริง ๆ แล้วนโยบายและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ขององค์การจะถูกกำหนดโดยผู้บริหารเท่านั้น อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารก็อนุญาตให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจได้ในระดับหนึ่ง ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับนโยบายที่ผู้บริหารได้วางไว้

3. แบบปรึกษา (Consultative Authoritarian) องค์การแบบนี้ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ ในการบริหาร ให้ความไว้วางใจและความจริงใจต่อผู้ร่วมงานมาก มีการขอคำปรึกษาและคำแนะนำจากผู้ร่วมงาน เพื่อกำหนดแนวทางหรือใช้ในการตัดสินใจอยู่เสมอ มีการจูงใจในการทำงานด้วยการให้รางวัลมาก การติดต่อสื่อสารเป็นแบบสองทางอย่างสมบูรณ์ ผู้บริหารวางนโยบายขององค์การไว้อย่างกว้าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการทำงาน แต่การตัดสินใจที่สำคัญยังคงเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร

4. แบบมีส่วนร่วมหรือแบบทีมงาน (Participative Group) องค์การแบบนี้ ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและความจริงใจต่อผู้ร่วมงานมากในเกือบทุก ๆ เรื่อง ผู้บริหารนำเอาข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นของผู้ร่วมงานไปใช้ในการบริหารงานอย่างสร้างสรรค์ มีการจูงใจในการทำงานด้วยการให้รางวัลแก่ผู้ที่มีส่วนร่วมในการทำงาน มีการสื่อสารทั้งจากผู้บริหาร ผู้

ร่วมงาน จากผู้ร่วมงานสู่ผู้บริหารและระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจในการปฏิบัติงานร่วมกันภายในกลุ่ม

ในการวิจัยนี้ได้นำแนวคิดและแบบวัดบรรยากาศองค์การของลิเคิร์ทมาใช้ในการวิจัย เนื่องจากเป็นการมององค์การในเชิงระบบทั้งระบบ จึงเหมาะกับองค์การทุกชนิดไม่ว่าองค์การนั้นๆจะเป็นองค์การใหญ่และมีความสลับซับซ้อนเพียงใดก็ตาม สำหรับแบบบรรยากาศองค์การทั้ง 4 แบบนั้น องค์การแบบที่ 4 คือแบบมีส่วนร่วมหรือแบบทีมงาน (Participative Group) เป็นแบบที่ดีที่สุด หรือเป็นแบบอุดมคติ นอกจากนั้น ลิเคิร์ทยังเห็นว่า หากผู้บริหารงานแบบเผด็จการ (Authoritarian) องค์การนั้นจะมีอัตราการขาดงาน และโยกย้ายงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับข้อสรุปของวิกเคิร์ท (Wickert, 1966) ว่าการขาดความรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการลาออก โยนย้ายของคนงาน

4.5. ความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ เป็นภาพสะท้อนลักษณะขององค์การ และโครงสร้าง กระบวนการ บรรยากาศ องค์การมีอิทธิพลต่อความผูกพัน (DeCotis and Summers, 1987) องค์การที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ บุคคลในองค์การนั้นจะมีความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ มีความตั้งใจและพร้อมที่จะทำงานเพื่อองค์การ มีความเชื่อยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์การ (Porter et al, 1974)

ความผูกพันต่อองค์การ เป็นกระบวนการที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การและบุคคลในองค์การจะมีบุคลิกภาพที่สอดคล้องและพัฒนาไปในทิศทางเดียวกับองค์การที่เขาทำงานอยู่ (Hall et al, 1970) สภาพขององค์การที่มีมิตรสัมพันธ์ มีอิสระในวิชาชีพและมีรายได้ในระดับที่พอใจย่อมทำให้บุคคลพอใจที่จะทำงานในองค์การนั้น ๆ (Hrebiniak and Alutto, 1972) รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ลูกน้องมีส่วนร่วมในการบริหารงานและการไม่ใช้อำนาจหน้าที่ตามรูปแบบอย่างเป็นทางการ (Formal Authority) มากเกินไป เป็นส่วนประกอบสำคัญที่จะดึงดูดให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การ (Scanlon, 1973)

ความผูกพันต่อองค์การทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น (Mowday et al, 1979) ทำให้บุคคลมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Champon et al, 1978) และหากผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติ

งานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติงาน กระจายอำนาจในการตัดสินใจไป ยิ่งการปฏิบัติงานจะยิ่งเป็นผลดีทำให้ลดอัตราการลาออก โอนย้ายงาน (Steers and Porter, 1983)

เชลคอลล (Sheldon, 1971) ให้ความว่าความผูกพันต่อองค์การเป็นการประเมินทางบวกขององค์การ และความตั้งใจที่จะทำงานของบุคคลในองค์การให้เป็นไปตามเป้าหมาย เป็นการโยงระหว่างจุดมุ่งหมายของบุคคลกับจุดมุ่งหมายขององค์การให้เป็นจุดหมายเดียวกัน

พอร์เตอร์ และคณะ (Porter et al, 1974) ให้ความหมายว่าความผูกพันต่อองค์การมี 3 ลักษณะคือ

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ
2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์การ
3. มีความเชื่อและยอมรับในคุณค่าและเป้าหมายขององค์การ

ความผูกพันต่อองค์การสะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบต่อองค์การโดยรวม เป็นความคาดหวังที่มีความแน่นอนและยาวนาน

4.6. ความพึงพอใจต่องาน

ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์การมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ องค์การใดก็ตาม หากบุคคลในองค์การไม่พึงพอใจในการทำงานก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน แต่ในทางตรงกันข้าม หากองค์การที่บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานสูงจะมีผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานดังที่ฮอปพ็อค (Hoppock, 1977) ให้นิยามความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง สิ่งที่ผสมผสานของความรู้สึกด้านจิตใจ สภาพร่างกายและสภาพแวดล้อม จนเป็นมูลเหตุให้บุคคลรู้สึกว่าเขามีความพึงพอใจในการทำงานของเขา เช่นเดียวกัน สเตราส์และเซลส์ (Strauss and Sayles, 1960) ได้กล่าววว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ คนจะรู้สึกพอใจในงานเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและจิตใจ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้ และคนจะมีทัศนคติทางบวกกับงานหากเขามีความพึงพอใจในงานสูง และในทางตรงกันข้ามหากคนมีความพึงพอใจ

ในงานต่ำก็จะมีทัศนคติทางลบกับงาน (Robbins, 1983)

บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่นั้น ขึ้นกับปัจจัยหลายประการ ซึ่งอาจเกิดจากตัวบุคคลเอง หน่วยงาน ลักษณะของงาน ผู้ร่วมงาน ผู้บริหาร สภาพการณ์ต่าง ๆ เป็นต้น กิเซลลี (Ghiselli, 1955) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีอยู่ 5 ประการ คือ 1) ระดับอาชีพ 2) สถานะทางสังคม 3) อายุ 4) สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน 5) คุณภาพของการบังคับบัญชา ส่วนเฮร์สเบอร์ก (Herzberg, 1968) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมีอยู่ 6 ประการ คือ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้า และ 6) ความเจริญเติบโตในอนาคต ส่วนปัจจัยที่ส่งผลทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานมี 10 ประการ คือ 1) นโยบายและการบริหารงานขององค์กร 2) การบังคับบัญชา 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4) สภาพการทำงาน 5) เงินเดือน 6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว 8) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 9) สภาพภาพของอาชีพและ 10) ความมั่นคงในงาน (Sergiovanni and Carver, 1980) นอกจากนี้ บาร์นาร์ด (Barnard, 1968) สรุปว่าปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานมี 7 ประการ คือ 1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ 2) สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคล 3) สภาพแวดล้อมที่ต้องการ 4) การดึงดูดทางสังคม 5) การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล 6) โอกาสได้มีส่วนร่วมในการทำงาน และ 7) สภาพการอยู่ร่วมกันของบุคคล

งานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจต่องานปรากฏครั้งแรกจากงานของฮอปพอก (Hoppock, 1935) โดยให้ความหมายว่า เป็นทัศนคติที่พึงพอใจของบุคคลต่องาน (Lawler II, 1983) วานัสและลอเลอร์ (Wanous and Lawler III, 1972) ได้รวบรวมความหมายของความพึงพอใจงาน และสรุปว่าความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงานและความพึงพอใจงานโดยทั่วไปแตกต่างกัน ลอค (Locke, 1984) ให้ความหมายของความพึงพอใจต่องานทั่วไปว่า เป็นอารมณ์ที่เกิดจากความเพลิดเพลินจากผลงานที่ได้รับผลสัมฤทธิ์ และเห็นคุณค่าของงาน ส่วนลอเลอร์ (Lawler, 1973) ให้ความหมายของความพึงพอใจงานว่า เป็นปัจจัยที่ใช้ตัดสินความแตกต่างระหว่างปัจจัยที่มีอยู่ และปัจจัยที่บุคคลรู้สึกว่าจะควรมี ดังนั้น ความพึงพอใจต่องาน จึงเป็นการตัดสินจากความแตกต่างระหว่างสิ่งที่บุคคลรู้สึกว่าเขาคาดว่าจะได้รับจากงาน และสิ่งที่เขาได้รับจากงานจริง ๆ

โดยสรุปแล้วความพึงพอใจต่องาน จึงแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ

ก. ความพึงพอใจต่องานโดยรวม (Overall Job Satisfaction) ลอเลอร์ (Lawler, 1973) ให้ความหมายว่า เป็นความรู้สึกชอบพอบของบุคคลที่มีต่อบทบาทของงาน แสคแมนและโอลแฮม (Hackman and Oldham, 1980) เรียกว่า เป็นความพึงพอใจต่องาน โดยทั่วไป (General Job Satisfaction) เป็นการวัดโดยรวมถึงระดับที่บุคคลมีความพึงพอใจและมีความสุขกับงาน

ข. ความพึงพอใจต่องานเฉพาะด้าน (Facet Job Satisfaction) ลอเลอร์ (Lawler, 1973) ให้ความหมายว่าเป็นความรู้สึกชอบและพอใจของบุคคลที่มีต่องานเฉพาะด้าน ส่วนแสคแมนและโอลแฮม (Hackman and Oldham, 1980) เรียกว่า ความพึงพอใจเฉพาะเกี่ยวกับงาน (Specific Job Satisfaction) โดยพิจารณาใน 5 ด้าน คือ รายได้ ความมั่นคง มิตรสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา และความก้าวหน้า

แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจต่องาน

คอร์แมน (Korman, 1977) จำแนกทฤษฎีความพึงพอใจต่องานเป็น 2 กลุ่มคือ

1. ทฤษฎีการสนองความต้องการ (Need Fulfillment Theory) กลุ่มนี้ถือว่าความพึงพอใจต่องานเกิดจากความต้องการส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์ที่ได้รับจากงาน กับการประกอบความสำเร็จตามเป้าหมายส่วนบุคคล (Vroom, 1964)

2. ทฤษฎีการอ้างอิงกลุ่ม (Reference Group Theory) ความพึงพอใจต่องานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณลักษณะของงานตามความปรารถนาของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกในกลุ่มใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการทำงานของตน (Hulin, 1966 ; Katzell, and Parker, 1961)

ส่วนสมิธ มัมฟอร์ด (Mumford, 1972) ได้จำแนกแนวความคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจต่องาน จากผลการวิจัยออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา (The Psychological Needs School) กลุ่มนี้ได้แก่ มาสโล (Maslow) เฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg) ลิเคิท (Likert) โดยมองความพึงพอใจต่องานเกิดจากความต้องการของบุคคลที่ต้องการความสำเร็จของงาน และความต้องการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น

2. กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership School) มองความพึงพอใจต่องานจากรูปแบบและการปฏิบัติของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กลุ่มนี้ได้แก่ เบลค (Blake) มูตัน (Mouton) ฟิดเลอร์ (Fiedler)

3. กลุ่มความพยายามต่อรางวัล (Effort-Reward Bargain School) เป็นกลุ่มที่มองความพึงพอใจต่องานจากรายได้ เงินเดือนและผลตอบแทนอื่น กลุ่มนี้ได้แก่กลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์ (Manchester Business School)

4. กลุ่มอุดมการณ์ทางการจัดการ (Management Ideology School) มองความพึงพอใจจากพฤติกรรมกรรมการบริหารงานขององค์กร ได้แก่ โครซิเออร์ และโกลด์เนอร์ (Crozier and Gouldner)

5. กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน (Work Content and Job Design) มองว่าความพึงพอใจงานมาจากเนื้อหาของตัวงาน แนวความคิดนี้มาจากสถาบันทาวิสตอค (Tavistock Institute) มหาวิทยาลัยลอนดอน

กรีนและคราฟ (Greene and Craft, 1979) ศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจและการทำงาน พบว่ามี 3 แนวความคิดคือ

1. ความพึงพอใจทำให้เกิดการทำงาน (Satisfaction Causes Performance) กลุ่มนี้มีความเชื่อว่าผู้ที่มีความสุขจากการทำงาน จะมีผลผลิตจากงาน แนวความคิดนี้ได้แก่ แนวความคิดของฟรูม (Vroom, 1968)

2. การทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจ (Performance Causes Satisfaction) ผลงานที่ดีจะสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคล ได้แก่ แนวความคิดของพอร์เตอร์ และลอเลอร์ (Porter and Lawler, 1968)

3. รางวัลเป็นปัจจัยของความพึงพอใจและการทำงาน (Reward as a Causal Factor) แนวความคิดนี้มองรางวัลหรือสิ่งที่ได้รับซึ่งเป็นตัวแปรเกณฑ์เกิดจากตัวแปรต้น คือ ความพึงพอใจและคุณลักษณะของงาน กลุ่มแนวความคิดนี้ได้แก่ผลงานของเบรฟีลด์ (Brayfield, 1951)

ในการวิจัยนี้ บิดแนวคิดของเบรฟีลด์ และเครื่องมือวัดความพึงพอใจต่องานทั้งหมดที่เบรฟีลด์และรอธ (Brayfield and Rothe, 1951) สร้างขึ้นมาใช้ในการวิจัย

4.7 ค่านิยมต่องานวิชาการ

โรคีส (Rokeach, 1968) ให้ความหมายของค่านิยมไว้ว่า เป็นความเชื่ออย่างหนึ่ง ซึ่งมีลักษณะถาวร เชื่อว่าวิถีปฏิบัติบางอย่างหรือเป้าหมายชีวิตบางอย่าง เป็นสิ่งที่ตัวเองหรือสังคม เห็นดีเห็นชอบว่า ควรจะยึดถือหรือปฏิบัติมากกว่าวิถีปฏิบัติหรือเป้าหมายชีวิตอย่างอื่น นอกจากนี้ ภายใต้อกรอบทฤษฎีของโรคีส ได้อธิบายธรรมชาติของค่านิยมดังนี้

1. ค่านิยมมีลักษณะยั่งยืนถาวร หมายความว่า ค่านิยมมีลักษณะยั่งยืนถาวรไม่เปลี่ยนแปลงง่าย ทำให้บุคลิกภาพของกลุ่มคนในสังคมหนึ่งแตกต่างไปจากกลุ่มคนในสังคมหนึ่ง ทำให้เกิดลักษณะประจำกลุ่ม หรือลักษณะประจำชาติ เช่น ความอ่อนน้อม เชื่อฟัง กตัญญูรู้คุณ ชาตินิยม แต่ค่านิยมก็สามารถเปลี่ยนแปลงได้จากการได้รับประสบการณ์ในชีวิต ค่านิยมที่มีความสำคัญต่อบุคคลมากจะมีความคงทนมากกว่าค่านิยมที่มีความสำคัญน้อย

2. ค่านิยมมีลักษณะเปรียบเทียบระดับความสำคัญ บุคคลจะได้รับการอบรมสั่งสอนและได้รับการเน้นถึงความสำคัญของค่านิยมในแต่ละเรื่องแตกต่างกัน แต่ละสังคมย่อมให้ค่านิยม และน้ำหนักความสำคัญแตกต่างกัน

3. ค่านิยมมีลักษณะเป็นความเชื่อ โรคีส แบ่งความเชื่อเป็น 3 แบบคือ

ก. ความเชื่อแบบพรรณนา (Descriptive Belief) คือความเชื่อที่สามารถทดสอบได้ว่าถูกต้องหรือไม่ถูกต้อง

ข. ความเชื่อแบบประเมิน (Evaluative Belief) คือ ความเชื่อที่ได้ประเมินว่าสิ่งใดดีหรือไม่ดี

ค. ความเชื่อแบบพรรณนากำหนดการ (Prescriptive Belief) คือ ความเชื่อที่มีทิศทางและเป้าหมายของการกระทำที่ถูกตัดสินว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นหรือไม่จำเป็น เช่นการเชื่อว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่คนเราจะต้องซื้อสัตย์

โรคีส ได้เสนอว่าค่านิยมส่วนใหญ่ของบุคคลจะเป็นความเชื่อแบบพรรณนากำหนดการมากกว่า 2 แบบแรก แต่เขายอมรับว่า ความหมายของความเชื่อแบบพรรณนา และแบบประเมิน ไม่มีความแตกต่างกันมากนัก

ในการวิจัยนี้ให้ความสำคัญของค่านิยมต่องานวิชาการว่าเป็นความเชื่อว่างานวิชาการ เป็นงานที่มีความสำคัญ เป็นงานที่มีเกียรติยศชื่อเสียง มีความก้าวหน้าทางราชการ ซึ่งการยึดถือหรือปฏิบัติในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยในประเทศไทยให้คุณค่าด้านการวิจัย การผลิตผลงาน

ทางวิชาการสูงกว่าด้านการสอน เนื่องจากผลผลิตด้านศึกษา วิจัย สร้างชื่อเสียง เกียรติยศได้ชัดเจนกว่าด้านการสอน (Astin, 1985)

5. รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรต่าง ๆ

1. งานวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัย

ปฤศณา ภูวนันท์ (2519) ได้ศึกษาลักษณะหน้าที่การงานของอาจารย์ประจำในมหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า

1. อาจารย์ประจำในมหาวิทยาลัยมหิดล ทำการสอนเกือบทั้งหมด ส่วนใหญ่สอนภาคทฤษฎีควบคู่กับภาคปฏิบัติ มีครั้งหนึ่งทำการสอนโดยไม่ได้ทำการวิจัย หนึ่งในสามทำการสอนโดยไม่ได้ให้บริการหนึ่งในสามทำการสอน การวิจัย การบริการและบริหารไปพร้อม ๆ กัน และมีอาจารย์ถึงสี่ในห้าทำหน้าที่บริหาร นอกจากนี้พบว่า อาจารย์ที่ให้บริการส่วนใหญ่ให้การบริการด้านการตรวจรักษาและพยาบาล อาจารย์ประจำที่ทำหน้าที่บริหาร ส่วนใหญ่ทำในรูปของการเป็นกรรมการภาควิชาและอื่น ๆ และงานด้านธุรการ

2. ลักษณะหน้าที่การงานของอาจารย์ประจำในมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งถือเป็น ค่าปกติปรากฏว่าโดยเฉลี่ยอาจารย์คนหนึ่ง

2.1 ทำการสอน จำนวน 2 วิชา

2.2 ใช้เวลาในด้านการสอน การวิจัย การบริการ การบริหาร และการปฏิบัติงานทั้งหมดเป็น 19, 10, 13, 7 และ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

2.3 นักศึกษาในความดูแลระดับปริญญาตรี ปริญญาโทและปริญญาเอก 7, 5, และ 2 คน ตามลำดับ และเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักสูตรละ 2 คน

2.4 ใช้เวลาในการให้คำปรึกษาเรื่องทั่วไปแก่นักศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอกคนละ 0.25, 0.8 และ 2.8 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ตามลำดับ การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับวิทยานิพนธ์คนละ 1, 2.6 และ 2 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ตามลำดับ

ปฤศณา ภูวนันท์ ได้ให้ข้อเสนอแนะดังนี้

1. เนื่องจากจุดมุ่งหมาย และลักษณะงานของอาจารย์ประจำคณะต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยมหิดลมีความแตกต่างกัน มหาวิทยาลัยมหิดลจึงควรดำเนินการกำหนดสัดส่วนการปฏิบัติ

งานขั้นต่ำในด้านการสอน การวิจัย การบริการและการบริหารให้เหมาะสมตลอดจนการกำหนดมาตรฐานการให้เวลาในการเตรียมสอนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ซึ่งควรจะได้พิจารณาถึง ลักษณะวิชา ระดับชั้นของผู้เรียน วิธีการสอนและประสบการณ์การสอนในวิชานั้น ๆ ด้วยเพื่อให้ อาจารย์ได้ทำหน้าที่อย่างสมบูรณ์และปฏิบัติงานในปริมาณที่เหมาะสมและยุติธรรม

2. ในปัจจุบันการศึกษาหลักสูตรหลังปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ได้ขยายกว้าง ขวาง รวมทั้งมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งทำการสอนถึงระดับปริญญาเอก และจากผลการวิจัยนี้พบว่า อาจารย์ประจำส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาตรี ฉะนั้นมหาวิทยาลัยมหิดลจึงควรสนับสนุนให้อาจารย์ใน ระดับปริญญาตรีได้มีโอกาสศึกษาต่อให้มีวุฒิส่งขึ้น

3. การวิจัยนี้พบว่า อาจารย์ประจำในมหาวิทยาลัยมหิดลประมาณหนึ่งในสามเท่านั้น ที่ได้ทำหน้าที่ทั้งการสอน การวิจัย และการบริการควบคู่กัน มีอาจารย์ประมาณครึ่งหนึ่งไม่ได้ ทำการวิจัย และประมาณหนึ่งในสามไม่ได้ให้บริการ การให้ทุนอุดหนุนการวิจัย และการเขียน ตำราในปัจจุบันทั้งในมหาวิทยาลัยและนอกมหาวิทยาลัยมีเพิ่มขึ้น ฉะนั้นเพื่อให้อาจารย์ประจำใน มหาวิทยาลัยมหิดลได้ทำหน้าที่อย่างสมบูรณ์ มหาวิทยาลัยจึงควรริบดำเนินการอบรมอาจารย์ที่ไม่มี ประสบการณ์การวิจัย ให้มีแนวทางในการศึกษาวิจัยค้นคว้าด้วยตัวเองได้ ขณะเดียวกันมหา วิทยาลัยควรจะมีคณะกรรมการวิจัยมหาวิทยาลัยมหิดลพิจารณาอนุมัติเพื่อรับรองผลงานวิจัยของ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหิดล ตลอดจนการตั้งหน่วยงานรวบรวมและเผยแพร่ผลงานการวิจัยพิมพ์ บทคัดย่อ เพื่อเผยแพร่ความรู้และชื่อเสียงของนักวิจัยและมหาวิทยาลัยด้วย

4. หน้าที่เบื้องต้นของอาจารย์ ได้แก่ การสอน มีบทบาทในการเรียนการสอนที่สำคัญ สำคัญที่สุดอย่างหนึ่ง ควรจะมีการประเมินคุณภาพการสอนของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย และส่งเสริมสมรรถภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูง เช่น การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การให้รางวัลทางการสอน การนำคุณภาพการสอนไปประกอบการพิจารณาเลื่อนวิทยฐานะ เป็นต้น

5. การศึกษาลักษณะหน้าที่การงานของอาจารย์ในโอกาสต่อไป น่าจะประเมินผลงาน ทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ และเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงมากกว่านี้ ควรจะใช้ ข้อมูลที่ได้มาจากหลาย ๆ ฝ่าย เช่น ผู้บริหาร อาจารย์เอง ผู้ร่วมงานอื่น ๆ ที่ใกล้ชิดตลอดจน นักศึกษา

อรวรรณ อุทิศวรรณกุล (2520) ศึกษาบทบาทที่ปฏิบัติอยู่ของอาจารย์มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่เกือบทุกคนปฏิบัติงานต่าง ๆ ในด้านการสอนมีหลายประการ คือ อ่านหนังสือหรือบทความเกี่ยวกับสาขาวิชาที่สอนบรรยายในชั้นเรียน ให้คำปรึกษาแนะนำแก่นักศึกษา แต่อาจารย์ที่ให้คำแนะนำทางวิชาการแก่นักศึกษา มีจำนวนมากกว่าอาจารย์ที่ให้คำแนะนำในปัญหาทั่ว ๆ ไป หน้าที่ที่อาจารย์ปฏิบัติมากรองลงไปคือ วิจัย ซึ่งพบว่า มีอาจารย์ปฏิบัติงานวิจัยในสนามหรือวิจัยในห้องทดลอง เป็นจำนวนมากกว่าอาจารย์ที่วิจัยจากเอกสาร อาจารย์จำนวนไม่น้อยมีหน้าที่บริหาร และงานบริหารที่ปฏิบัติส่วนใหญ่ คือ การประชุมเรื่องทั่วไป นอกจากนี้ได้แก่ พิจารณานโยบายด้านวิชาการ การบริหารงานบุคคล และการงบประมาณ หน้าที่ที่อาจารย์ปฏิบัติได้น้อยมากคือ งานบริการทางวิชาการแก่สังคม ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการช่วยเหลืองานของสมาคมต่าง ๆ มากกว่าที่จะเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการ

ปิ่นวดี จิวงนรานุรักษ์ (2519) ได้ศึกษาปริมาณการใช้พฤติกรรมการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำนวน 112 คน และการประเมินของนิสิตจำนวน 950 คน ต่อพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ แบ่งพฤติกรรมการสอนเป็น 9 กลุ่ม คือ ด้านคุณลักษณะส่วนตัว ด้านคุณภาพของภาษาและเสียง ด้านการเตรียมการสอน ด้านการเสนอเนื้อหา ด้านแรงจูงใจและการเสริมแรงทางการเรียน การประเมินผลการสอนและการเรียน ด้านการควบคุมวินัย ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียนและด้านการกำหนดงาน โดยใช้แบบสอบถามจากการศึกษาพบว่าอาจารย์โดยส่วนรวมมีพฤติกรรมการสอนทั่วไปในแต่ละด้าน เป็นปริมาณต่างกัน โดยมีพฤติกรรมการสอน ด้านคุณลักษณะส่วนตัวเป็นปริมาณมากที่สุด และพฤติกรรมที่มีปริมาณน้อยที่สุด คือ ด้านการประเมินผลการสอนและการเรียน อาจารย์ในแต่ละภาควิชา มีพฤติกรรมการสอนทั่วไปในแต่ละด้านต่าง ๆ กัน แต่ส่วนใหญ่ได้ผลสอดคล้องใกล้เคียงกับภาพรวม

สุธีระ ทานตวนิช (2519) ได้ศึกษาบทบาททางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ปีการศึกษา 2517 ในด้านการสอน การวิจัยและการให้บริการทางวิชาการจำนวน 81 คน และนิสิตจำนวน 1,301 คน โดยใช้แบบสอบถามจากการศึกษาพบว่า บทบาทด้านการสอนนั้น อาจารย์ส่วนมากพอใจที่นิสิตซักถาม หรือโต้แย้ง เปิดโอกาสให้นิสิตออกความเห็นและซักถามได้ ให้เกรดด้วยความยุติธรรม บทบาทด้านการวิจัยพบว่าแรงจูงใจที่ทำให้อาจารย์ทำการวิจัย คือ มีใจรักชอบมาก ต้องการขยายแวดวงวิชาการในสาขาของตน และต้องการปรับปรุงงานสอนของตน ให้มีประสิทธิภาพ ส่วนอุปสรรคคือ ขาดการสนับสนุนด้านการเงินและอุปกรณ์ ขาดความสะดวกและขาดความร่วมมือ มีชั่วโมงสอนมาก ส่วนบทบาทด้าน

บริการทางวิชาการ พบว่า อาจารย์ส่วนมากได้ร่วมสัมมนาทางวิชาการกับอาจารย์ในสถาบันเดียวกัน มีการจัดนิทรรศการทางวิชาการ และพิมพ์เอกสารประกอบการสอน

ตัวประกอบที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอนในระดับอุดมศึกษา ได้มีการวิเคราะห์ในหลายสาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิทยาศาสตร์กายภาพ พบตัวประกอบห้าตัวได้แก่ อุปกรณ์การสอน ลักษณะบุคลิกภาพของอาจารย์ ทักษะของอาจารย์ที่มีต่อวิชาที่สอน บรรยากาศในชั้นเรียน และทักษะในการสอน (ชาดา บัวแสง ,2519) ในสาขาวิทยาศาสตร์ชีวภาพประยุกต์ พบตัวประกอบเก้าตัว เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ ลักษณะของอาจารย์ ทักษะการสอน ความสัมพันธ์ของอาจารย์กับนิสิต การใช้อุปกรณ์การสอน วิธีสอน อุปกรณ์การสอน การวัดผล ทักษะคติต่อวิชาสอน และตัวประกอบลักษณะผู้นำ (จริยา สิงคินงา,2519) ในสาขามนุษยศาสตร์พบตัวประกอบหกตัว ได้แก่ อุปกรณ์การสอน บุคลิกภาพของอาจารย์ วิธีการสอน ทักษะคติของอาจารย์ต่อนิสิต ตำราเรียนและทักษะการสอน (ลัดดาวัลย์ ชมมณฑา,2519) และในสาขาสังคมศาสตร์ พบตัวประกอบห้าตัว ได้แก่ ความสัมพันธ์ของอาจารย์กับนิสิต วิธีสอน ลักษณะบุคลิกภาพของอาจารย์ ทักษะคติของอาจารย์ต่อวิชาที่สอนและการประเมินผล (จินตนา มาพวง,2519)

อุทุมพร ทองอุไทย (อุทุมพร ทองอุไทย , 2523 อ้างอิงมาจาก Miller, 1974) ได้กล่าวถึงงานวิจัยเกี่ยวกับลักษณะการสอนที่ดีของครู โดยให้ผู้เรียน ศิษย์เก่า คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยโทเลโด จัดลำดับพฤติกรรมการสอน 60 อย่าง แล้วเจาะจงเฉพาะ 12 อย่าง ให้นำหนักความสำคัญ ได้ข้อค้นพบดังนี้

- | | | |
|--|-----------------------|-----|
| 1. เตรียมการสอนดี | รวม 3 กลุ่ม ให้นำหนัก | .78 |
| 2. แสดงความสนใจอย่างจริงจังในวิชาที่สอน | รวม 3 กลุ่ม ให้นำหนัก | .74 |
| 3. แสดงความเข้าใจในเนื้อหาวิชาของตน | รวม 3 กลุ่ม ให้นำหนัก | .73 |
| 4. ใช้วิธีสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมาย | รวม 3 กลุ่ม ให้นำหนัก | .73 |
| 5. สร้างแบบทดสอบที่ตรวจสอบความสามารถ
มิใช่ตรวจสอบความจำ | รวม 3 กลุ่ม ให้นำหนัก | .73 |
| 6. ทำการประเมินผลการเรียนอย่างยุติธรรม | รวม 3 กลุ่ม ให้นำหนัก | .73 |
| 7. สื่อกับผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมกับความ
พร้อมของผู้เรียน | รวม 3 กลุ่ม ให้นำหนัก | .73 |
| 8. สนับสนุนการคิดอย่างฉลาดและเป็น
อิสระให้กับผู้เรียน | รวม 3 กลุ่ม ให้นำหนัก | .73 |

9. จัดระเบียบเนื้อหาวิชาได้อย่างเหมาะสม	รวม 3 กลุ่ม ให้นำหนัก	.72
10. ใ้ร้่าให้นักเรียนตั้งใจเรียน	รวม 3 กลุ่ม ให้นำหนัก	.71
11. ดูแลนักเรียนด้วยความรู้สึกยกย่อง	รวม 3 กลุ่ม ให้นำหนัก	.71
12. ตอบคำถามทุกข้อตามความสามารถ	รวม 3 กลุ่ม ให้นำหนัก	.71

พฤติกรรมเหล่านี้เห็นว่าควรเป็นพฤติกรรมการสอนหลักของครูอาจารย์ และบ่งชี้ให้เห็นถึงบุคลิกภาพครูอาจารย์ที่มีความพร้อมในวิชาชีพ

ในระดับอุดมศึกษา อุทุมพร ทองอุไทย (อุทุมพร ทองอุไทย, 2523) ได้ศึกษาความคิดเห็นของนิสิตปริญญาตรี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปี พ.ศ. 2521 จำนวน 137 คน โดยให้จัดลำดับลักษณะอาจารย์ตามอุดมคติ 18 รายการ พบว่า ลักษณะของอาจารย์ในอุดมคติของนิสิตเรียงตามลำดับที่พึงปรารถนามากที่สุด 5 ลำดับแรก ได้แก่

1. มีการเตรียมการสอนอย่างดี
2. มีความปรารถนาดีต่อนิสิตทั้งในและนอกห้องเรียน
3. มีความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่ทันสมัย กว้างขวางและถูกต้อง
4. ใช้ตัวอย่างข้อเปรียบเทียบและความจริงในการอธิบายได้อย่างเหมาะสม
5. บรรยายเรื่องเกี่ยวข้อง แม้ว่าจะอยู่นอกเหนือจากเนื้อหา

ออสทโม (Ostmoe, 1982) ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยสหรัฐอเมริกา โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง อาจารย์พยาบาล 422 คน ซึ่งสอนอยู่ในวิทยาลัยพยาบาล 7 แห่ง ที่มีการสอนตั้งแต่ระดับปริญญาตรีถึงปริญญาเอก ผลของการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาสูงสุด อายุ ระดับความรับผิดชอบต่อการสอน การใช้เวลาในการสอน การใช้เวลาในการวิจัย ชั่วโมงสอนภาคคลินิก ความชอบต่อการสอนและการวิจัย การรับวารสาร ความเชื่อเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการผลิตผลงานทางวิชาการกับการได้เลื่อนตำแหน่ง การได้สภาพถาวร ตัวแปรทั้งหมดนี้อธิบายความแปรปรวนของการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์พยาบาลได้ 48% ปัจจัยเกี่ยวกับงานและแรงจูงใจมีความสำคัญต่อปริมาณการผลิตผลงานทางวิชาการเป็นอย่างยิ่ง เมื่อควบคุมตัวแปร ระดับการศึกษาสูงสุด อายุ และระดับของตำแหน่ง

ฮาร์ริงตัน (Harrington, 1986) ทำการวิจัยเกี่ยวกับลักษณะทางสิ่งแวดล้อมองค์การและลักษณะของอาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตผลงานวิจัยด้านทันตกรรม โดยศึกษาจาก

อาจารย์คณะทันตแพทย์จำนวน 4,901 คน จาก 53 แห่งในสหรัฐอเมริกา พบว่าตัวแปรลักษณะทางสิ่งแวดล้อม องค์กรและลักษณะอาจารย์ที่ทำงานเต็มเวลา ร่วมกันทำนายการผลิตผลงานวิจัยได้ 37% โดยลักษณะองค์กรทำนายได้ 31% และลักษณะทางสิ่งแวดล้อมทำนายได้ 6.9%

ลักษณะขององค์กรประกอบด้วย (1) เงินทุนสนับสนุนการวิจัย (2) อัตราส่วนของนักศึกษาต่ออาจารย์ และ (3) จำนวนหนังสือในห้องสมุด

ส่วนปริมาณของผลงานทางวิชาการ อธิบายจากลักษณะของอาจารย์ 36% ลักษณะของสิ่งแวดล้อม 3.6% และลักษณะขององค์กรน้อยกว่า 1%

ลักษณะของอาจารย์ประกอบด้วย (1) ความสนใจในงานวิจัย (2) เป็นผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก (3) จำนวนการเขียนบทความ (4) จำนวนชั่วโมงที่ให้คำปรึกษาต่อสัปดาห์และ (5) จำนวนชั่วโมงวิจัยต่อสัปดาห์

มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ในประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความสำคัญต่อการผลิตผลงานทางวิชาการมากกว่าการสอน เนื่องจากการผลิตผลงานทางวิชาการมองเห็นเป็นรูปธรรมมากกว่าการสอน แม้ว่าในเชิงอุดมคติ อาจารย์มหาวิทยาลัยควรจะเป็นผู้ที่ค้นคว้าผลิตผลงานวิชาการควบคู่กันกับการถ่ายทอดผลงานที่ตนเองผลิตให้กับนักศึกษาก็ตาม (Centra, 1983) แต่ก็ปรากฏว่า ในความเป็นจริงมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ให้คุณค่าของการผลิตผลงานทางวิชาการในระดับสูงและให้คุณค่าต่อการสอนในระดับต่ำ แม้กระทั่งระบบการคัดเลือกอาจารย์ ระบบเงินเดือนและการให้รางวัลก็จะพิจารณาจากผลงานทางวิชาการเป็นหลัก (Blackburn et al, 1991) และพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างเงินเดือนและจำนวนบทความที่ผลิตอยู่ในระดับสูง (Tuckman and Leahey, 1975)

อายุและเพศเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการสอน บาลวินและแบล็คเบิร์น (Baldwin and Blackburn, 1981) พบว่า อาจารย์ชายที่อายุสูงขึ้นจะมีความต้องการสอนสูงขึ้น ความสนใจในการสอนจะสูงขึ้นเมื่อใกล้เกษียณอายุ

แบล็คเบิร์น และคณะ (Blackburn et al, 1991) ศึกษาเกี่ยวกับการทุ่มเทต่องานการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยที่สอนวิชาภาษาอังกฤษ เคมี และจิตวิทยาในวิทยาลัยชุมชนและมหาวิทยาลัยประเภทต่าง ๆ โดยกำหนดจากกรอบทฤษฎีแรงจูงใจด้านความรู้ โดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจระดับประเทศปี 1988 โดยศึกษาตัวแปร เพศ สถาบันที่จบ อายุ ศักยภาพ ความผูกพันต่อสถาบัน ความสนใจต่อการสอน และเปอร์เซ็นต์ของเวลาที่อุทิศให้กับการสอน ความพึง

พอใจต่อสถาบัน ความผูกพันต่อการสอนของเพื่อนร่วมงาน ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรเหล่านี้ มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($R^2 = 0.86$) กับการทุ่มเทต่องานการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในวิทยาลัยชุมชน ส่วนในสถาบันประเภทอื่น ๆ พบว่า ตัวแปรที่อธิบายการทุ่มเทต่อการสอนคือ เวลาที่อุทิศให้กับการสอน และความผูกพันต่อการสอนของเพื่อนร่วมงาน

ในด้านการทุ่มเทต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ พบว่า ในสาขาศิลปศาสตร์มีความสัมพันธ์ระดับสูง ($R^2 = .64$) กับทุกตัวแปรได้แก่ ตัวแปรเพศ สถาบันที่จบ อายุ ศักยภาพ ต่องานวิจัยการผลิตผลงานทางวิชาการ เบอร์เซนต์ของเวลาที่อุทิศให้กับงานวิจัยและการผลิต ผลงานทางวิชาการความพึงพอใจต่อสถาบัน ความผูกพันต่องานวิจัย และการผลิตผลงานทาง วิชาการของอาจารย์ ส่วนในสถาบันประเภทอื่น ๆ พบว่า ศักยภาพเป็นตัวแปรที่อธิบายการ ทุ่มเทต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ

ในการประเมินผลงานวิจัย มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องรู้ว่าภาควิชาต่าง ๆ สาขาวิชา และสถาบันต่าง ๆ มีกิจกรรมวิจัย และมีทัศนคติต่อการวิจัยอย่างไร ปัจจัยอะไรบ้างที่มีอิทธิพล ต่อผลงานวิจัย อาทิเช่น สิ่งแวดล้อม การเงิน ภาระงานสอน นักวิจัยรุ่นใหม่จะเข้าไปสู่สังคม นักวิจัยระดับสูงได้อย่างไร อาจารย์มหาวิทยาลัยทั้งหลายต้องการทำการวิจัย เช่นเดียวกับงาน สอนหรือไม่ ในเรื่องดังกล่าว วูด (Wood, 1990) ได้ทำการวิจัยเพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ การผลิตงานวิจัย ในมหาวิทยาลัยนิวอิงก์แลนด์ (UNE) ระหว่าง ค.ศ. 1987 โดยการ สัมภาษณ์หัวหน้าภาควิชา หรือผู้ที่รักษาการ 14 ภาควิชาและอาจารย์ 53 คน ผลของการวิจัยมี ดังนี้

1. ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการผลิตงาน ได้แก่

1.1 บุคลิกภาพของนักวิจัย นักวิจัยที่ผลิตงานวิจัยได้มากหรือน้อยอยู่ที่ระดับความ สามารถ พลัง ความกระตือรือร้น แรงจูงใจ การสร้างสรรค์ ความสนใจใคร่รู้และมีวินัย นัก วิจัยที่ผลิตผลงานอย่างสม่ำเสมอมักจะผลิตบทความ ข้อเขียนสั้น ๆ ที่มีคุณภาพ นำเสนอสู่สังคม อย่างรวดเร็ว

1.2 การเงิน อุปกรณ์ และฝ่ายสนับสนุนการวิจัย

1.3 เพื่อนร่วมงานและสิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน

1.4 ภาควิชาที่มีการสอนระดับบัณฑิตศึกษาและสิ่งแวดล้อมของภาควิชา

1.5 จำนวนนักศึกษาระดับปริญญาเอก

1.6 ความต้องการสอนและบริหาร

1.7 สภาพถาวร (Tenure)

2. ความสำคัญของเสรีภาพในการเลือกหัวข้อวิจัย โดยหลักการของเสรีภาพในการศึกษาค้นคว้าเป็นสิ่งสำคัญต่อภารกิจด้านการวิจัย แต่ในขณะที่เดียวกันรัฐต้องการให้ทำวิจัยที่ตอบสนองความต้องการของประเทศชาติจึงขัดต่อหลักการ ซึ่งต้องหาวิธีแก้ไขต่อไป

แม้ว่าการวิจัยถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการนำสถาบันอุดมศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ แต่การวิจัยเป็นเพียงภารกิจหนึ่งของอาจารย์นอกเหนือจากด้านการสอน การพัฒนาและการบริการ จึงมีคำถามว่าจริงหรือไม่ที่การมุ่งสู่ความเป็นเลิศนั้นเกิดขึ้นด้วยการวิจัยเพียงด้านเดียว ซึ่งหากวิเคราะห์ในแง่ของการลงทุน เงินทุนส่วนใหญ่ในมหาวิทยาลัยใช้ในการผลิตบัณฑิตไม่ใช่มุ่งที่การวิจัย ในบางมหาวิทยาลัยจึงถือว่า การสอนมีความสำคัญกว่าการวิจัย เพื่อสร้างดุลยภาพระหว่างการสอนและการวิจัยดังที่แกร และฮอย (Gray and Hoy, 1989) ได้สรุปรูปแบบต่าง ๆ ที่พบไว้

2. แรงจูงใจจากลักษณะงาน

เดลี (Daly, Ellen T., 1986) ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจของงานอาจารย์พยาบาลและการผลิตผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงาน ความพึงพอใจต่องาน และตัวแปรทางประชากร ตามทฤษฎีแรงจูงใจจากลักษณะงานของแฮคแมนและโอลด์แฮม พบว่า ลักษณะของงานที่ทำเป็นตัวแปรที่ทำนายการผลิตผลงานทางวิชาการ และเป็นแรงจูงใจภายในของลักษณะงานที่สำคัญที่สุดส่วนความพึงพอใจต่องานเป็นตัวทำนายแรงจูงใจภายในของลักษณะงานและปริมาณการผลิตผลงานทางวิชาการ การได้รับสภาพการก็เป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดของปริมาณการผลิตผลงานทางวิชาการ และระยะเวลาในการทำงานวิชาการเช่นเดียวกัน และมีข้อสังเกตว่า เมื่ออายุ และอายุการทำงานมากขึ้น แรงจูงใจจากลักษณะงานกลับลดลง และอายุไม่เป็นตัวแปรในการทำนายปริมาณการผลิตผลงานทางวิชาการ

ชไนเดอร์ และเซลส์นี่ (Schneider, and Zalesny, 1981) ได้ทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจต่อการทำงานวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัย 3 ประเภทคือ กลุ่มที่ชอบสอน กลุ่มที่ชอบทำงานวิจัย และกลุ่มที่ชอบทั้งงานสอนและงานวิจัย พบว่า เกิดจากแรงจูงใจเกี่ยวกับความท้าทายของงาน ความเจริญก้าวหน้าของงาน ความสำเร็จ ความอิสระของงาน ตลอดจนความต้องการบรรลุขั้นสุดท้ายของ Maslow คือการบรรลุด้วยตนเอง (Self-actualization)

3. บรรยากาศขององค์การ

คิริชัย ชินะตั้งกูร (2526) ได้ศึกษาบรรยากาศขององค์การในมหาวิทยาลัยมิดเดิลโดยศึกษาในระดับคณะและสถาบันต่าง ๆ ซึ่งเทียบเท่าระดับคณะรวมทั้งสิ้น 14 แห่ง พบว่า 12 แห่ง มีบรรยากาศขององค์การเป็น "แบบฉันท์พ่อกับลูก (Paternal Climate)" โดยมีลักษณะการเน้นที่งาน (Production Emphasis) สูง การไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงาน (Disengagement) สูง ภาวะที่เป็นอุปสรรคขัดขวาง (Hindrancel) ต่ำ ความสนิทสนมระหว่างผู้ร่วมงาน (Intimacy) ต่ำ ขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงาน (Esprit) ต่ำ การให้ความช่วยเหลือของผู้บริหาร (Thrust) ปานกลางความห่างเหินของผู้บริหาร (Aloofness) ต่ำ และความเอาใจใส่ของผู้บริหาร (Consideration) สูง

ส่วนบรรยากาศขององค์การในคณะอีก 2 แห่งเป็น "แบบปิด (Closed Climate)" โดยมีพฤติกรรมทั้ง 8 ด้าน คือ การไม่ให้ความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงานสูง ภาวะที่เป็นอุปสรรคขัดขวางสูง ความสนิทสนมระหว่างผู้ร่วมงานปานกลาง ขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานต่ำ ความห่างเหินของผู้บริหารสูง การเน้นที่งานสูง การให้ความช่วยเหลือของผู้บริหารต่ำ และความเอาใจใส่ของผู้บริหารต่ำ

ในด้านความแตกต่างระหว่างขนาดของคณะหรือสถาบันของมหาวิทยาลัย พบว่าไม่มีความแตกต่างระหว่างบรรยากาศขององค์การที่เกิดขึ้น กล่าวคือ ทั้งคณะเล็กและคณะใหญ่ล้วนมีบรรยากาศ เป็นแบบฉันท์พ่อกับลูกและบรรยากาศแบบปิดทั้งสิ้น เช่นเดียวกับกับตัวแปรทางด้านอื่น ๆ คือ เพศ ตำแหน่งทางวิชาการ วุฒิสถสุด อายุ อายุราชการ และประสบการณ์ในการสอนที่คณะ หรือสถาบัน ไม่มีความแตกต่างของความรู้สึกเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การ

ผลการวิจัยของมาร์โรว์และคณะ (Marrow et al, 1967) ซึ่งศึกษาผู้จัดการในบริษัทต่าง ๆ จำนวน 27 คน พบว่า หากบรรยากาศขององค์การเป็นระบบการบริหารงานแบบที่ 4 ตามแนวความคิดของลิเคิรท์ คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ลูกน้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เน้นการให้รางวัลมากกว่าการลงโทษ การสื่อสารในองค์การเป็นไปอย่างเปิดเผย เปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์การร่วมกันตั้งเป้าหมาย และยอมรับเป้าหมายนั้น จะมีผลลดอัตราการลาออก โอน ย้ายงาน ถึงร้อยละ 50

ในปี ค.ศ.1974 เฮลล์รีเกิล และสโลคัม (Hellriegel and Slocum) และในปี ค.ศ.1982 ฟิลและอะเบลสัน (Field and Abelson) ได้วิจัยบรรยากาศองค์การในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศออสเตรเลีย โดยมุ่งไปที่เป้าหมายและความเชื่อมโยงระหว่างโครงสร้างเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และต่อมาในปี 1988 ไลซันส์และไรเดอร์ (Lysons and Ryder) ได้วิจัยซ้ำพบว่า มี 4 มิติที่สำคัญต่อบรรยากาศองค์การ ได้แก่ การพัฒนานิสิตนักศึกษาและอาชีพ ความพึงพอใจของผู้บริหารและคณาจารย์ ความเปิดของระบบ และมิติที่มีความสำคัญมาโดยตลอดก็คือ สุขภาพขององค์การ (Organizational Health) ไลซันส์ (Lyson, 1990) ทำการวิจัยต่อเนื่อง เพื่อจำแนกสถาบันอุดมศึกษาของออสเตรเลีย โดยใช้มาตรวัดมิติบรรยากาศองค์การของโจนส์และเจมส์ (Jones and James Perceived Climate Questionnaire) ซึ่งประกอบด้วยมิติด้านความขัดแย้งและความกำกวมขององค์การ ภาวะผู้นำ กลุ่มร่วมงาน ความผูกพัน สัมพันธภาพในองค์การ และกลุ่มวิชาชีพ มาตรวัดนี้พัฒนาขึ้นในปี ค.ศ. 1979 มีความเที่ยงและความตรงเชิงโครงสร้าง พบว่ามี 5 องค์ประกอบที่เกี่ยวกับบรรยากาศทางจิตวิทยา (Psychological Climate) ได้แก่ (1) ความขัดแย้งและความกำกวมขององค์การ (2) ความท้าทายของงาน ความสำคัญ และความหลากหลาย (3) ความสนับสนุนของผู้นำ (4) ความร่วมมือของกลุ่ม และ (5) ความผูกพัน สัมพันธภาพในองค์การและกลุ่มวิชาชีพ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย นักวิชาการระดับสูง ผู้บริหารระดับต่าง ๆ จำนวน 485 คน จาก 37 สถาบัน ซึ่งประกอบด้วยมหาวิทยาลัย 15 แห่ง และสถาบันอุดมศึกษาวิทยาลัยอื่น อีก 22 แห่ง ซึ่งตอบและส่งมาตรวัดคืนมายังผู้วิจัย ผลการวิเคราะห์พบว่า

(1) นอกเหนือจาก 5 องค์ประกอบที่พบในการวิเคราะห์ของโจนส์และเจมส์แล้ว ยังเพิ่มองค์ประกอบขึ้นมาอีก 1 องค์ประกอบ คือ "การนำสู่เป้าหมายของผู้นำ"

(2) มหาวิทยาลัยและสถาบันอุดมศึกษาประเภทอื่น ๆ มีความแตกต่างกันในด้านการสนับสนุนของผู้นำ ความผูกพันสัมพันธภาพและบรรยากาศของคณะบุคคลระดับนโยบาย ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความพิเศษของการจัดการ กระบวนการ และทัศนคติของมหาวิทยาลัย ที่แตกต่างจากสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ โดยเฉพาะในด้านภาวะผู้นำในมหาวิทยาลัยสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำของฟิดเลอร์ (Fiedler, 1977) ซึ่งกล่าวว่าในสถานการณ์ที่โครงสร้างของงานตกต่ำ ผู้นำกับสมาชิกจะมีความสัมพันธ์กันดี และสอดคล้องกับรูปแบบ Path-Goal ของเฮาส์ (House, 1971) ที่ชี้ว่า การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ควรใช้วิธีสร้างความร่วมมือระหว่างคนในองค์การ



(3) องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ บรรยากาศของคณะบุคคลระดับนโยบาย ตลอดจนความขัดแย้ง และความก้าวร้าวขององค์การสามารถจำแนกสถาบันอุดมศึกษาเก่าแก่ และใหม่ ได้สถาบันอุดมศึกษาที่เก่าแก่มากกว่าและสมบูรณ์แบบด้วยเทคโนโลยีมักจะมีผู้นำที่ให้ความสนับสนุน ในขณะที่มหาวิทยาลัยใหม่จะมีประสบการณ์สูงในการหาช่องทางในการหาแหล่งทุนสนับสนุนจากภายนอก แต่มหาวิทยาลัยใหม่ ๆ มักจะมีความขัดแย้ง และความก้าวร้าวในด้านเป้าหมาย การกำหนดหน้าที่และกลยุทธ์ ขาดความร่วมมือในหมู่เพื่อนร่วมงาน และขาดความเชื่อถือต่อคณะบุคคลระดับนโยบาย นอกจากนี้ สถาบันเก่าแก่จะมีความผูกพันต่อองค์การและวิชาชีพสูงกว่าสถาบันใหม่ ๆ

(4) จาก 6 องค์ประกอบ ที่อธิบายบรรยากาศองค์การ พบว่า องค์ประกอบด้านรูปแบบภาวะผู้นำมีความสำคัญมากในการจำแนกมหาวิทยาลัยจากสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ และระหว่างองค์การเก่าแก่และใหม่ยิ่งไปกว่านั้นยังสอดคล้องกับทฤษฎีการบริหารจัดการตามสถานการณ์อีกด้วย

บรรยากาศองค์การ ยังคงเป็นทฤษฎีที่มีความสำคัญ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลด้านวิชาการและเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่า บรรยากาศองค์การเป็นทฤษฎีที่อธิบายลักษณะขององค์การและใช้ในการแบ่งประเภทขององค์การได้ โมแรนและคณะ (Moran and Others, 1988) ศึกษาบรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัย 9 แห่ง พบว่า

(1) บรรยากาศองค์การมีความสำคัญมาก ต่อการจัดระเบียบองค์การ และจะมีผลมากในหน่วยงานเล็ก ๆ เช่นภาควิชา/แผนก เนื่องจากในหน่วยงานเล็ก ๆ บทบาทของบุคลากรจะคล้ายคลึงกัน ลักษณะงานจะคล้ายคลึงกัน

(2) ผู้บริหารยอมรับความสำคัญของบรรยากาศองค์การมากกว่าคณาจารย์การรับรู้ความสำคัญของบรรยากาศองค์การของหัวหน้าภาควิชา แตกต่างจากคณาจารย์ แต่ไม่แตกต่างกับผู้บริหารระดับอื่น

(3) คณาจารย์ที่อยู่ในคณะที่บรรยากาศดี รายงานว่าตนเองมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานชัดเจนและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ขององค์การ

วีเบอร์ (Weber, 1986) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ลักษณะส่วนบุคคลคุณลักษณะของสถาบัน กับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย พบว่าอาจารย์ที่มีอายุน้อยมีความพอใจในงานมากกว่า โดยเฉพาะในด้านผลตอบแทน เพื่อนร่วมงาน โอกาสที่ได้รับการสนับสนุน ส่วนผู้ที่มีอายุมากจะไม่นำความสัมพันธ์ทางสังคมเข้ามาเกี่ยวข้องกับ

สภาพในการทำงาน รวมทั้งพอใจที่จะใช้วิธีการนิเทศแบบดั้งเดิมมาใช้ในการทำงาน

นอกจากนี้ เมื่ออาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น การยอมรับความสัมพันธ์ทางสังคมกลับมีส่วนให้การทำงานกลับลดลง

ในด้านบรรยากาศองค์การ พบว่า มหาวิทยาลัยที่เป็นระบบราชการ ความพึงพอใจในการทำงานจะสูง อาจารย์มีความยอมรับผู้บริหารที่มุ่งงาน ในขณะที่เดียวกันก็ยอมรับผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ

4. ความผูกพันต่อองค์การ

ปริยาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์ (2532) ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พบว่า อาจารย์มีความผูกพันต่อสถาบันค่อนข้างมากในทุกกลุ่ม อาจารย์ระดับ 7 ลงมา มีความผูกพันต่อสถาบันน้อยกว่าอาจารย์ระดับสูงกว่าความผูกพันต่อสถาบันมีความสัมพันธ์กับกลุ่ม ปัจจัยบุคคล งาน ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อสถาบัน ได้แก่ ปัจจัยบุคคล ประกอบด้วย ความสนใจในงาน เจตคติต่อระบบราชการ ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วยความพึงพอใจงานทั่วไป ความก้าวหน้า รายได้ มิตรสัมพันธ์ และปัจจัยกลุ่ม ประกอบด้วยความศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มาร์ช และมันนารี (March and Mannari, 1977) ว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การตลอดชีวิต ได้แก่ สถานภาพขององค์การ ความพึงพอใจงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและโอกาสก้าวหน้าในงาน รวมทั้งผลการวิจัยของ สเตียร์ส (Steers, 1977) ซึ่งพบว่า ปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์การ 3 องค์ประกอบ คือ

- 1) คุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ อายุและการศึกษา
- 2) คุณลักษณะของงาน
- 3) ประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ เจตคติที่มีต่อกลุ่ม การพึงพาได้จากองค์การ ความสำคัญของบุคคล จากงานวิจัยพบว่า ทั้ง 3 องค์ประกอบมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ และองค์ประกอบด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความเชื่อมั่นสูงถึง 0.71

แองเกิ้ลและเพอรี (Angle and Perry, 1981) ได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิภาพขององค์การ พบว่า คุณลักษณะส่วนตัว ด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ในทางลบกับความผูกพันต่อองค์การ และผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าชาย

สตีเวอส์ และพอร์เตอร์ (Steers and Porter, 1983) ได้สรุปองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การไว้ 4 องค์ประกอบ คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล องค์ประกอบที่พบว่ามีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความสูงอายุ การปฏิบัติงานในองค์การเป็นเวลานาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และมีการศึกษาในระดับสูง
2. คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับบทบาทของงาน งานที่มีคุณค่า บทบาทที่เด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์การ
3. โครงสร้างขององค์การ ระบบของการมีแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด มีการกระจายอำนาจมีการกระจายงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนเป็นเจ้าขององค์การ มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ
4. ประสบการณ์ในงาน เป็นประสบการณ์ที่บุคคลพบในระหว่างการทำงาน เป็นความผูกพันทางจิตวิทยากับองค์การ ได้แก่ เจตคติของบุคคลที่มีต่อบุคคลในองค์การ ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา การรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

ออสติน (Austin, 1984) ได้ศึกษาผู้บริหารระดับกลางในมหาวิทยาลัย โดยสำรวจและสัมภาษณ์ใน 3 ด้าน คือ ความผูกพันกับตำแหน่ง ความผูกพันกับหน่วยงาน และความผูกพันกับอาชีพในการเป็นอาจารย์ ผลการศึกษาพบว่า ร้อยละ 50 มีความผูกพันกับตำแหน่งเป็นอันดับแรก และองค์ประกอบที่ส่งผลมี 4 ประการได้แก่ ความต้องการอิสระ ความต้องการมีชื่อเสียง ความภาคภูมิใจ และการที่ได้มีโอกาสร่วมทำงานกับบุคคลที่น่าสนใจ

ดีโคทีส และ ซัมเมอร์ส (DeCotis and Summers, 1987) ได้ศึกษาอิทธิพลที่เป็นปัจจัยเบื้องต้น ได้แก่ คุณลักษณะของบุคคล บรรยากาศขององค์การ โครงสร้างขององค์การ และกระบวนการบริหารองค์การ พบว่า คุณลักษณะบางด้านที่เป็นปัจจัยเบื้องต้นและบรรยากาศขององค์การ โครงสร้างขององค์การและกระบวนการบริหารองค์การ มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

บราวน์ (Brown, 1987) ได้วิจัยเกี่ยวกับปัจจัยบุคคล สภาพการณ์ และปัจจัยด้านชีวสังคมที่เป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันกับองค์การ จากกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ในมหาวิทยาลัยโอเรกอน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทั้ง 3 กลุ่ม สามารถพยากรณ์ความผูกพันที่จะคงอยู่ได้

อย่างมีนัยสำคัญ

5. ความพึงพอใจต่องาน

มาณี ไชยธีรานุวัณศิริ (2524) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า

1. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานจนทำให้คิดจะลาออก หรือย้ายหน่วยงาน ก็คือ
 - (1) นโยบายของมหาวิทยาลัยที่มีต่อหน่วยงานของกลุ่มตัวอย่าง
 - (2) การบริหารงานของอธิการบดี
 - (3) การบริหารงานของคณบดี
 - (4) การบริหารงานของหัวหน้าภาควิชา
 - (5) โอกาสในการศึกษาต่อ
 - (6) โอกาสในการปฏิบัติงาน
 - (7) การถืออาวุโสโดยไม่คำนึงถึงความสามารถ
 - (8) การถือคุณวุฒิโดยไม่คำนึงถึงความสามารถ
 - (9) สภาพความแออัดของที่ทำงาน
 - (10) ความสัมพันธ์กับนักศึกษา
 - (11) ความสัมพันธ์กับเพื่อนอาจารย์
 - (12) ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร
 - (13) ปัญหารายได้ไม่เพียงพอกับความอยู่รอด

ปัจจัยทั้ง 13 ข้อนี้มีผลกระทบจนทำให้คิดลาออกหรือย้าย โอนไปหน่วยงานอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ปัจจัยที่อาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดลพึงพอใจมากที่สุดก็คือ งานการสอนตรงกับแขนงวิชาที่ศึกษามา หรือตรงกับความถนัดของตน นอกจากนั้น ปัจจัยที่อาจารย์ส่วนใหญ่ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพึงพอใจในระดับปานกลางก็คือ

- (1) นโยบายของมหาวิทยาลัยในการพัฒนาทางด้านวิชาการของสถาบันและคณาจารย์
- (2) การบริหารงานของหัวหน้าภาควิชา คณบดี และอธิการบดี
- (3) จำนวนชั่วโมงสอน

- (4) ความสำเร็จในการสอน
- (5) การมีเวลาเพียงพอในการค้นคว้าความรู้เพิ่มเติม
- (6) การมีเวลาเพียงพอในการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา
- (7) การมีเวลาเพียงพอในการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ
- (8) ความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ร่วมงานอยู่ด้วย
- (9) ปริมาณงานของตน
- (10) ผลงานได้รับความสนใจและยอมรับจากผู้บังคับบัญชา
- (11) ความก้าวหน้าของงาน
- (12) การได้รับการยกย่องจากนักศึกษา ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
- (13) ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวอย่างกับนักศึกษา เพื่อนอาจารย์ ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรอื่น ๆ
- (14) ความสามัคคีในคณะและภาควิชา
- (15) การสมานผลประโยชน์ภายในภาควิชา

3. ปัจจัยที่อาจารย์ส่วนใหญ่ไม่พึงพอใจได้แก่

- (1) นโยบายของมหาวิทยาลัยไม่สอดคล้องกับสภาพสังคม
- (2) สวัสดิการของมหาวิทยาลัยที่ให้แก่อาจารย์โดยเฉพาะเงินช่วยเหลือ ที่พักอาศัย และโรงเรียนสำหรับบุตร

4. จากผลการวิเคราะห์ตัวประกอบ ปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่าประกอบด้วยตัวประกอบ

- (1) บทบาทของหัวหน้าภาควิชา ซึ่งมีขอบเขตเกี่ยวกับการบริหารงาน การยอมรับฟังความคิดเห็นการส่งเสริมทางวิชาการ ความยุติธรรม มนุษยสัมพันธ์
- (2) บทบาทของอธิการบดี มีขอบเขตเกี่ยวกับการบริหารงาน การยอมรับฟังความคิดเห็น ความยุติธรรม และมนุษยสัมพันธ์
- (3) การได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น ได้แก่ นักศึกษา ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา บุคคลอื่น ๆ ภายนอกและภายในมหาวิทยาลัย
- (4) เวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีขอบเขตเกี่ยวกับ การมีเวลาเพียงพอในการค้นคว้าความรู้ การมีเวลาเพียงพอในการทำวิจัยและให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา และการมีเวลาเพียงพอในการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ

- (5) สภาพของที่ทำงาน ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวก ความแออัด และสภาพห้องพัก
- (6) ความสามัคคี ได้แก่ ความสามัคคีในมหาวิทยาลัย ในคณะ ในภาควิชา การสมานผลประโยชน์ระหว่างภาควิชาและภายในภาควิชา
- (7) นโยบายของมหาวิทยาลัย ในด้านความสอดคล้องกับสภาพสังคม การพัฒนาทางวิชาการ การส่งเสริมสวัสดิการและการเลือกผู้บริหารทุกระดับ
- (8) บทบาทของคณบดีในการบริหารงาน การยอมรับฟังความคิดเห็น การส่งเสริมทางวิชาการ ความยุติธรรม และมนุษยสัมพันธ์
- (9) การสอน ได้แก่ ชีวโหมงสอน งานการสอนตรงกับความถนัด ความสำเร็จในการสอน และปริมาณงาน
- (10) ความก้าวหน้าในงาน ได้แก่ ความเท่าเทียมของโอกาสที่จะได้รับงานสำคัญ การสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ การสนับสนุนเรื่องทุนการศึกษา และการสนับสนุนด้านตำแหน่งผู้บริหาร
- (11) สวัสดิการด้านการเงิน ได้แก่ เงินช่วยเหลือต่าง ๆ การรักษาพยาบาล และ สหกรณ์ออมทรัพย์กู้เงิน
- (12) สวัสดิการด้านที่พักและโรงเรียน
- (13) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในมหาวิทยาลัย ได้แก่ นักศึกษา เพื่อนอาจารย์ ผู้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น ๆ
- (14) สวัสดิการด้านอาหารและความปลอดภัย
- (15) รายได้และค่าตอบแทน

นอกจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยมหิดลดังกล่าวแล้ว สากล จริยาวิธานนท์ (Jariyavidyanont, 1987) วิจัยเรื่องความพึงพอใจต่อการทำงานของอาจารย์สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า อาจารย์สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มีความพึงพอใจต่อการทำงานในระดับกลางแต่มีความพอใจอาชีพที่ประกอบอยู่มากที่สุด เนื่องจากได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีโอกาสในการพัฒนาวิชาการในการทำวิจัย มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและการแสดงออกและไพศาล หวังพานิช (Wangphanich, 1984) วิจัยเรื่องความพึงพอใจต่องานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าอาจารย์มีความพึงพอใจต่องานสูง เนื่องจากเห็นว่า เป็นงานที่มีเกียรติได้รับการยกย่องนับถือ มีความมั่นคง ส่วนอาจารย์ใหม่เห็นว่าการเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย ทำให้มีโอกาสนในชีวิตการงานก้าวหน้า ความพึงพอใจต่องานเป็นตัวทำนายที่ดีที่สุดต่อความพึงพอใจทั้งหมดในชีวิตของอาจารย์ และนโยบายของมหาวิทยาลัยมีความ

สำคัญต่อการทำงานวิชาการ

วังก์เลอร์ (Winkler, 1982) ทำการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจต่องาน ของ อาจารย์มหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกา และเปรียบเทียบความพึงพอใจตามตัวแปร อายุ การได้ สภาถาวร สาขาวิชา และเพศ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 600 คน เป็นอาจารย์จากมหาวิทยาลัย 22 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ Job Descriptive Index และ Minnesota Satisfaction Questionnaire Short Form พบว่า อาจารย์ต่างคณะมีความพึงพอใจต่าง กัน สิ่งที่พึงพอใจมากที่สุด คือ ความเป็นอิสระมีเสรีภาพทางวิชาการ การได้สอนหรือให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาที่ฉลาด ส่วนที่ไม่พอใจเป็นอย่างยิ่งคือ ค่าตอบแทนที่ได้รับ การมีผู้นำ และ ผู้บริหารที่ไม่ดี ไม่ได้รับการสนับสนุน โครงสร้างของมหาวิทยาลัย ระบบการให้รางวัล และความ คับแคบของเพื่อนร่วมงาน

6. ความพึงพอใจต่อครอบครัวและต่อชีวิตและคุณภาพชีวิต

แฮมมอนและฟอง (Hammon and Fong, 1988) เสนอบทความในที่ประชุมประจำ ปีของสมาคมจิตวิทยาแห่งอเมริกัน เกี่ยวกับบทบาทความพึงพอใจต่อชีวิต และความเครียด ซึ่ง ศึกษาจากอาจารย์มหาวิทยาลัย นักวิจัย และผู้บริหารจำนวน 102 คน พบว่า ส่วนใหญ่มีความ เครียดต่ำ มีความพอใจต่อบทบาทหน้าที่ปานกลาง ความพึงพอใจต่อบทบาทเนื่องจากได้รับการยอมรับทางสังคม และสามารถแก้ปัญหาได้ ($p < .05$) ความพอใจต่อบทบาทแตกต่างกัน ในเพศชายและหญิง ($p < .05$) ความเครียดเกี่ยวข้องกับความเข้มแข็งและการแก้ปัญหา ($p < .001$) เฉพาะในกลุ่มอาจารย์หญิง นักวิจัยหญิง และผู้บริหารหญิง 111 คน พบว่า ส่วนใหญ่มีความเครียดต่ำ มีความพอใจในบทบาทปานกลาง ความพอใจต่อบทบาทเนื่องจาก ได้รับการยอมรับในสังคม และความเข้มแข็ง ($p < .05$) ความสามารถในการแก้ปัญหาไม่ สามารถทำนายความพึงพอใจต่อบทบาท แต่ความเครียดเกี่ยวข้องกับความเข้มแข็งและความ สามารถในการแก้ปัญหา ($p < .001$)

ซอซินเนลลี และ เนียร์ (Sorcinelli and Near, 1989) ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างงานกับชีวิตในกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยสาขาวิชาต่าง ๆ กัน พบว่า ความพึงพอใจต่อ งาน ความพึงพอใจต่อชีวิต และความพึงพอใจต่อสิ่งที่ไม่ใช่งานมีความสัมพันธ์ระหว่างกันทั้งหมด กลุ่มอาจารย์ชายและหญิงมีความพึงพอใจต่องานและชีวิตไม่แตกต่างกัน แต่มีความพึงพอใจต่อสิ่ง

ไม่ใช่งานต่างกัน และอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกันมีความพึงพอใจต่องานและชีวิตต่าง กันด้วย

ในด้านชีวิตครอบครัวของอาจารย์มหาวิทยาลัยจากการศึกษาของอันโตนิโอ (Antonio, 1991) พบว่า มีความสัมพันธ์สูงในทางบวกกับงาน จำนวนบุตรของอาจารย์มีผลกระทบต่อการทำงาน กล่าวคืออาจารย์ที่มีบุตร 2-3 คนซึ่งยังอยู่ร่วมกัน มีผลในทางบวก แต่ถ้ามีบุตรจำนวนมาก กว้านั้นจะส่งผลทางลบต่อการทำงาน

ทอมกินส์ (Tompkins, 1992) เขียนบทความเกี่ยวกับชีวิตของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยซึ่งต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย ต้องพยายามสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนอาจารย์ มีความทุกข์ใจเกี่ยวกับภาระการสอน อาจารย์ส่วนใหญ่มักจะปรับทุกข์กันเรื่องภาระการสอนในมหาวิทยาลัย


7. ค่านิยมต่องานวิชาการ

นีออน กลิ่นรัตน์ (2526) ศึกษาค่านิยมและระบบค่านิยมของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย พบว่าอาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญแก่ค่านิยมส่วนบุคคลมากกว่าค่านิยมส่วนสังคม โดยมีความสุขในชีวิตครอบครัวเป็นค่านิยมอันดับแรก ตามด้วยความสำเร็จในชีวิต ความภาคภูมิใจในตนเอง การมีมิตรที่ดี การมีชีวิตที่สุขสบายพอควร การช่วยเหลือผู้อื่น และความเป็นปราชญ์ เป็นผู้รู้ดี ค่านิยมที่มีอยู่ในความสำคัญระดับกลาง ส่วนใหญ่เป็นค่านิยมส่วนสังคม และค่านิยมอันดับสุดท้าย คือ การมีชีวิตที่ตื่นเต้น ความมั่งมีในเงินทองและวัตถุ และความสุขสำราญ ส่วนค่านิยมวิถีปฏิบัติ อาจารย์ให้ความสำคัญในค่านิยม ประเภทสัมพันธ์ภาพมากกว่าค่านิยมประเภทความสามารถ โดยมีความรับผิดชอบเป็นค่านิยมอันดับแรกตามด้วย การเป็นตัวของตัวเอง ความซื่อสัตย์ เป็นต้น ส่วนค่านิยมระดับกลางเป็นค่านิยมสัมพันธ์ภาพและค่านิยมความสามารถใกล้เคียงกัน ค่านิยม 3-อันดับสุดท้าย คือ ความสนุกสนาน ร่าเริง ความอ่อนน้อม เชื่อฟังและความทะเยอทะยาน

สตีเวน จี ดับบลิว (Stewen, G.W., 1992) ศึกษาเรื่องค่านิยมต่องานวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของสหรัฐอเมริกา โดยการสัมภาษณ์อาจารย์ระดับชาติ 4 คน และอาจารย์ 12 คน จากคณะศิลปศาสตร์ของสถาบัน 3 แห่ง เกี่ยวกับความรู้สึกของอาจารย์ต่อ

ชีวิตของตนเอง ค่านิยมเกี่ยวกับความผูกพันต่อตนเอง ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องและต่อสถาบัน ผลของการศึกษา พบว่า อาจารย์มีความรู้สึกผิดหวังแต่ก็ยังอุทิศตนและผูกพันต่อด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย

จากหลักการ ทฤษฎี รายงานการวิจัยทั้งในและต่างประเทศดังกล่าว แสดงถึงความสำคัญของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ดังนั้น จึงน่าจะมี ความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งเป็นตัวพยากรณ์พฤติกรรมทางวิชาการที่ดีด้วย ดังนั้น กรอบแนวคิดในการวิจัยจึงกำหนดตัวแปรต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ซึ่งเป็นตัวแปรที่สัมพันธ์กับความมุ่งมั่นต่องานวิชาการ



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย