

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์
สถาบันอุดมศึกษาเอกชน



นางจุฑามาศ สนนก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2553

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

FACTORS AFFECTING MOTIVATION FOR SELF-IMPROVEMENT IN ACADEMIC WORK
PRODUCTION OF PRIVATE UNIVERSITIES' FACULTY MEMBERS



MRS.CHUTAMAS SONKANOK

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy Program in Higher Education
Department of Educational Policy, Management and Leadership

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2010

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์

ผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

โดย

นางจุฑามาศ สนนก

สาขาวิชา

อุดมศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิภา ปรัชญพฤทธิ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ศาสตราจารย์ กิตติคุณ ดร.ปทีป เมธาคุณวุฒิ

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาคุชฎบัณฑิต



..... คณบดีคณะครุศาสตร์
(ศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย กาญจนวาสี)

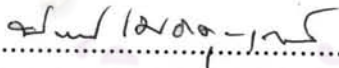
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พันธ์ศักดิ์ พลสารรัมย์)



..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิภา ปรัชญพฤทธิ)



..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(ศาสตราจารย์ กิตติคุณ ดร.ปทีป เมธาคุณวุฒิ)



..... กรรมการ
(ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์)



..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ กิตติคุณ ดร.ไพฑูรย์ สินลารัตน์)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย : ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน. (FACTORS AFFECTING MOTIVATION FOR SELF-IMPROVEMENT IN ACADEMIC WORK PRODUCTION OF PRIVATE UNIVERSITIES' FACULTY MEMBERS) อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : ผศ.ดร.อภิภา ปรารถนุพันธ์,อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ศ.กิตติคุณ ดร.ปทีป เมธาคุณวุฒิ 327 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อ การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ และพัฒนากลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อ การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ อาจารย์ ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 641 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลใช้แบบสัมภาษณ์และ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและทดสอบ ความเที่ยงด้วยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคได้ค่าความเที่ยง .949 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจโดยวิธีสกัดองค์ประกอบหลักและหมุนแกนองค์ประกอบแบบตั้งฉาก ด้วยวิธีแวนแม็กซ์ จากนั้นจึงจัดการประชุมสนทนากลุ่มเพื่อกำหนดกลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนา ตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ และดำเนินการตรวจสอบ กลยุทธ์โดยผู้เชี่ยวชาญ

ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ ผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ 64 ตัวแปรสามารถ อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 66.724 ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบรรยากาศทางวิชาการ ด้าน ความภูมิใจในผลงาน ด้านผลตอบแทนและความพึงพอใจ ด้านการได้รับการสนับสนุน ด้านความรัก สถาบัน ด้านบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงาน ด้านการได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานและครอบครัว และด้าน การมีระบบประกันคุณภาพการศึกษา ส่วนกลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อ การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ เป็นกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ ปัจจัยด้านบรรยากาศทางวิชาการ ด้านความภูมิใจในผลงาน ด้านการได้รับการสนับสนุน ด้านผลตอบแทน และความพึงพอใจ และด้านความรักสถาบัน จำแนกได้เป็น กลยุทธ์ระดับสถาบัน กลยุทธ์ระดับหน่วยงาน และกลยุทธ์ระดับบุคคล

ภาคิวิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษาลายมือชื่อนิสิต.....
สาขาวิชา.....อุดมศึกษา.....ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์.....
ปีการศึกษา 2553.....ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม.....

4984621527 : MAJOR HIGHER EDUCATION

KEYWORDS : MOTIVATION FACTORS / ACADEMIC WORK PRODUCTION / PRIVATE UNIVERSITIES
CHUTAMAS SONKANOK : FACTORS AFFECTING MOTIVATION FOR SELF-
IMPROVEMENT IN ACADEMIC WORK PRODUCTION OF PRIVATE UNIVERSITIES'
FACULTY MEMBERS. ADVISOR : ASST. PROF. APIPA PRACHYAPRUIT, Ph.D., CO-
ADVISOR : PROF. PATEEP METHAKUNAVUDHI, Ph.D., 327 pp.

The purposes of this study were to study the factors affecting motivation in academic work production of private universities' faculty members, and to develop the strategies which motivated Payap University's faculty members toward enhanced production of academic work. The sample group consisted of 641 faculty members from private universities. Data collection was by means of interviewing and a 5-level rating scale questionnaire which on expert advice was appropriate. Cornbach's alpha coefficient for the questionnaire was .949. The data was analysed by using Principle Component Extraction and Orthogonal Rotation with Varimax Method. The strategies were developed by a focus group drawn from Payap University's faculty.

The result showed that there were 8 significant factors affecting motivation that were described by 64 parameters accounting for 66.724% of variances: an academic environment, pride in the achieved work, reward and resulting contentment, support offered, institutional commitment, perception of duties, encouragement from peers and family, and quality assurance processes. The motivational strategies proposed for Payap University's faculty members were related to the strategies proposed for improving the academic environment, increasing pride in the achieved work, providing support facilities, rewarding members and gaining increased contentment and institutional commitment. The proposed strategies were classified into 3 levels: institutional strategies, faculty level strategies and personal strategies.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Department: Education Policy Management and Leadership
Field of Study : Higher Education
Academic Year : 2010

Student's Signature _____
Advisor's Signature *Apiya P.*
Co-advisor's Signature *Pateep M.*

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยเพราะความกรุณาเป็นอย่างยิ่งของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิภา ปรัชญพฤทธิ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และศาสตราจารย์ กิตติคุณ ดร.ปทีป เมธาคุณวุฒิ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้ให้คำแนะนำ ปรึกษา และกำลังใจ ตลอดจนช่วยแก้ไขข้อบกพร่องในการทำวิทยานิพนธ์ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ภาควิชาอุดมศึกษาทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันมีค่ายิ่งให้แก่ผู้วิจัย และขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่กรุณาให้คำแนะนำและทำให้การวิจัยในครั้งนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาสละเวลาให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ยิ่งต่อการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และขอขอบพระคุณอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ดำเนินการประชุมจัดทำกลยุทธ์ และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบกลยุทธ์ ตลอดจนผู้บริหารและอาจารย์ของมหาวิทยาลัยพายัพที่กรุณาสละเวลาเข้าร่วมการประชุมจัดทำกลยุทธ์จนทำให้ได้ผลการศึกษาที่จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยต่อไป

ขอกราบขอบพระคุณมหาวิทยาลัยพายัพ โดย ดร.บุญทอง ภูเจริญ อดีตอธิการบดีที่ให้โอกาสและให้การสนับสนุนการศึกษาในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณเพื่อนอาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัยพายัพที่ให้การสนับสนุนในด้านต่างๆ จนการวิจัยครั้งนี้ได้สำเร็จลุล่วง

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้เพราะการสนับสนุนด้านกำลังกาย กำลังทรัพย์และกำลังใจจาก พันตำรวจเอกสมโภชน์ สนกนก, กฤษ-นिरุช สนกนก และกุลพฐู สนกนก ครอบครัวที่อยู่เคียงข้างและทำให้ผู้วิจัยได้บรรลุซึ่งเป้าหมายทางการศึกษาในครั้งนี้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	5
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	14
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
หลักการอุดมศึกษา.....	16
แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ.....	33
การพัฒนาตนเอง.....	47
การจัดการกลยุทธ์.....	64
วิธีการและเทคนิคที่ใช้ในการวิจัย.....	80
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	95
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	116
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	116
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	120
การตรวจสอบเครื่องมือ.....	122
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	122

การวิเคราะห์ข้อมูล.....	125
ขั้นตอนการวิจัย.....	125
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	130
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	226
สรุปผลการวิจัย.....	227
อภิปรายผลการวิจัย.....	238
ข้อเสนอแนะ.....	261
ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป.....	262
รายการอ้างอิง.....	263
ภาคผนวก.....	285
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ.....	286
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	291
ภาคผนวก ค สรุปคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ.....	302
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	327

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญญัตินำ

ตารางที่		หน้า
2.1	เกณฑ์พิจารณานำนักตัวประกอบตาม Comrey.....	94
3.1	สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างและจำนวนประชากรที่เป็นอาจารย์ประจำของ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจำแนกตามระดับการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ.....	117
3.2	จำนวนแบบสอบถามที่ส่งและได้รับคืน.....	123
4.1	รายการปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงาน ทางวิชาการที่ได้จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง.....	131
4.2	สรุปปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงาน ทางวิชาการที่ได้จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง.....	149
4.3	รายการปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงาน ทางวิชาการที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ.....	152
4.4	สรุปปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงาน ทางวิชาการที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ.....	156
4.5	สรุปปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงาน ทางวิชาการที่ได้จากเอกสารและจากการสัมภาษณ์.....	159
4.6	ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์.....	162
4.7	ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภาระงาน.....	164
4.8	ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสภาพงานทางวิชาการ.....	167
4.9	ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการรับรู้เกี่ยวกับเอกสารที่เกี่ยวข้องกับ การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ.....	169
4.10	ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความคิดเห็นต่อความสำคัญของประเด็นปัญหา ในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ.....	170

ตารางที่	หน้า
4.11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุน ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ.....171
4.12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ.....172
4.13	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในงานที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ.....173
4.14	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการได้รับคำแนะนำหรือแนวทาง ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ.....174
4.15	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความรับผิดชอบที่มีผลต่อแรงจูงใจ ในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ.....175
4.16	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความภูมิใจในผลงานที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ.....176
4.17	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ..... 177
4.18	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านผลตอบแทนที่ได้รับที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ..... 178
4.19	ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละสะสมของความแปรปรวนในแต่ละ องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ.....179
4.20	ค่าน้ำหนักถ่วง (Factor Loading) และค่าความร่วมกัน (Communality) ของ แต่ละข้อที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านบรรยากาศทางวิชาการ..... 181
4.21	ค่าน้ำหนักถ่วง (Factor Loading) และค่าความร่วมกัน (Communality) ของ แต่ละข้อที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ 2 ด้านความภูมิใจในผลงาน.....184
4.22	ค่าน้ำหนักถ่วง (Factor Loading) และค่าความร่วมกัน (Communality) ของ แต่ละข้อที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ 3 ด้านผลตอบแทนและความพึงพอใจ..... 186

ตารางที่	หน้า
4.23	ค่าน้ำหนักถ่วง (Factor Loading) และค่าความร่วมกัน (Communality) ของแต่ละข้อที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ 4 ด้านการได้รับการสนับสนุน.....187
4.24	ค่าน้ำหนักถ่วง (Factor Loading) และค่าความร่วมกัน (Communality) ของแต่ละข้อที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ 5 ด้านความรักสถาบัน.....188
4.25	ค่าน้ำหนักถ่วง (Factor Loading) และค่าความร่วมกัน (Communality) ของแต่ละข้อที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ 6 ด้านบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงาน..... 189
4.26	ค่าน้ำหนักถ่วง (Factor Loading) และค่าความร่วมกัน (Communality) ของแต่ละข้อที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ 7 ด้านการได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานและครอบครัว..... 189
4.27	ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ.....198
4.28	ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ.....201
4.29	ความสัมพันธ์ระหว่างจุดแข็ง-โอกาส จุดแข็ง-อุปสรรค จุดอ่อน-โอกาส และจุดอ่อน- อุปสรรค.....202
4.30	กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ.....212

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	9
2 วัฏจักรแห่งการเรียนรู้.....	19
3 คุณสมบัติและหลักเกณฑ์การเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์.....	30
4 คุณสมบัติและหลักเกณฑ์การเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการตำแหน่งรองศาสตราจารย์.....	31
5 คุณสมบัติและหลักเกณฑ์การเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการตำแหน่งศาสตราจารย์.....	32
6 กระบวนการแรงจูงใจ.....	34
7 แรงจูงใจและความพึงพอใจ.....	34
8 ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์.....	40
9 แนวความคิดตามทฤษฎีความคาดหวัง.....	46
10 วงจรการพัฒนิตนเองของบอยเดล.....	54
11 กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์.....	72
12 ตาราง TOWS Matrix.....	80
13 ความสัมพันธ์ระหว่างพารามิเตอร์และการวิเคราะห์สาระ.....	83
14 ขั้นตอนการวิจัยและการจัดกลุ่มสนทนา.....	88
15 ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ ของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน.....	194
16 แผนที่กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงาน ทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ.....	225

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุดมศึกษาเป็นการศึกษาขั้นสูงสุดของประเทศที่ทำหน้าที่ผลิตทรัพยากรมนุษย์ในสาขาวิชาต่างๆ สนองตอบความต้องการกำลังคน (Man Power Demand) ความต้องการทางเศรษฐกิจหรือตลาดแรงงาน (Market Demand) และความต้องการของสังคม (Social Demand) อุดมศึกษาจึงเป็นแหล่งรวมวิชาการหลากหลายแขนงและเป็นศูนย์รวมของนักวิชาการที่มีความรู้ความสามารถจำนวนมากเปรียบเสมือนเป็นขุมกำลังทางปัญญาที่สังคมคาดหวังว่าจะเป็นแกนนำและรับใช้สังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผลิตผลของอุดมศึกษาจะมีคุณภาพสามารถเผชิญหน้าและแก้ปัญหาให้แก่สังคมได้ บทบาทของอุดมศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก

สถาบันอุดมศึกษามีภารกิจสำคัญ 4 ประการ คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งภารกิจทั้ง 4 ประการดังกล่าวล้วนต้องการความเป็นเลิศทางวิชาการเป็นพื้นฐานทั้งสิ้น ซึ่งภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความเป็นเลิศทางวิชาการโดยตรง คือ การผลิตผลงานทางวิชาการและการวิจัย

ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา คือ อาจารย์ เนื่องจากความรู้ ความสามารถและคุณภาพของอาจารย์มีผลต่อคุณภาพบัณฑิต ความมีชื่อเสียง และการยอมรับของสังคม แม้แต่มหาวิทยาลัยแห่งแรกของโลกได้เน้นที่ความสำคัญและคุณภาพของอาจารย์จนมีคำกล่าวที่ว่า “อาจารย์ที่เก่งกล้าสามารถ คือ จุดเริ่มต้นของพัฒนาการของมหาวิทยาลัย (Great Teachers are the Beginning of University Development)” และจากพัฒนาการของการอุดมศึกษาในโลกตะวันตก แสดงว่า อาจารย์ (Faculty) เป็นแกนของวิวัฒนาการของมหาวิทยาลัยเสมอมา (Schuster, 1990; Wingfield, 1990) อาจารย์จึงเป็นตัวแปร

ที่สำคัญตัวหนึ่งสำหรับความมั่นคงของสถาบันอุดมศึกษา (Balderson, 1995) และเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญที่สุดต่อคุณภาพการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา (UNESCO, 1973)

ประเด็นคุณภาพอาจารย์อุดมศึกษาเป็นเรื่องที่สังคมให้ความสนใจมาโดยตลอดตั้งแต่โครงการเครือข่ายเชิงกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาบุคลากรอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (Wisdom Thailand 2015) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) ได้ระบุปัญหาที่อุดมศึกษาไทยเผชิญอยู่ คือ จำนวนอาจารย์วุฒิปริญญาเอกอยู่ในระดับต่ำ จำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิสองมีแนวโน้มลดลงอันเนื่องจากการเกษียณอายุการทำงาน อาจารย์มีผลงานวิจัยน้อย และงานวิจัยจำนวนมากไม่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ ที่สำคัญขีดความสามารถในการแข่งขันระดับสากลของไทยยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำ นอกจากนี้ ผลการสัมมนาระดับชาติที่ผู้เข้าร่วมการสัมมนาได้สรุปความคิดเห็นในประเด็นที่เกี่ยวกับอุดมศึกษาว่า การเรียนการสอนระดับอุดมศึกษาไม่ส่งเสริมให้นักศึกษาผู้จักคิด วิเคราะห์ อาจารย์ผู้สอนขาดการพัฒนาทางวิชาการทำให้ไม่เท่าทันความเจริญก้าวหน้าของสังคมขาดความรู้ด้านภาษาอังกฤษเพียงพอสำหรับการแสวงหาความรู้ในวงกว้าง ขาดความกระตือรือร้นในการใช้สื่อการสอนเพื่อให้นักศึกษาเกิดความเข้าใจหรือเกิดความคิดสร้างสรรค์ (ประณีต วิบูลย์ประพันธ์, 2540)

ภาพสะท้อนปัญหาคุณภาพอาจารย์ที่กล่าวมาล้วนเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทางวิชาการทั้งสิ้น งานวิชาการในส่วนภาระงานของอาจารย์มีหลายรูปแบบ ได้แก่ เอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน บทความทางวิชาการ ตำรา หนังสือ งานวิจัยและผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นๆ นอกจากงานวิชาการจะเป็นสิ่งที่แสดงถึงความก้าวหน้าและความลึกซึ้งทางความคิดตลอดจนประสิทธิภาพทางวิชาชีพของอาจารย์แล้ว งานวิชาการยังมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพอาจารย์ นั่นคือ การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ถึงคุณภาพการศึกษาด้วยเช่นกัน

การพัฒนาอาจารย์จึงเป็นการดำเนินงานที่สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งให้ความสำคัญ และถึงแม้ว่าสถาบันอุดมศึกษาจะตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์แต่วิธีการพัฒนาอาจารย์ที่สถาบันอุดมศึกษานำมาใช้มีความสำเร็จเพียงระดับหนึ่งเท่านั้นด้วยเหตุแห่งอุปสรรคหลายประการ อาทิ การพัฒนามีลักษณะซ้ำซ้อน การจัดกิจกรรมการพัฒนาไม่ตรงกับ

ความต้องการของอาจารย์ ทำให้อาจารย์ไม่สนใจเข้าร่วมกิจกรรม การดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยไม่มีนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาอาจารย์ การขาดบุคลากรที่มีความสามารถหรือความเชี่ยวชาญในการดำเนินงานพัฒนาอาจารย์ งบประมาณที่ใช้สนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ไม่เพียงพอ เป็นต้น (พัชรินทร์ จำรูญโรจน์, 2527; บุญใจ ศรีสถิตยัษฐาภรณ์, 2533; ศศิ อนันต์นพคุณ, 2534; รวงทิพย์ สุรวิชัย, 2538; นพ ศรีบุญนาค, 2540; สุวรรณ วังโสภณ, 2541; จำนงค์ เรือนบุญ, 2541; นฤมล ชันส์มฤทธิ, 2542; วันชัย พึ่งเจียม, 2543; วันทนี วังศัยัง, 2546) ที่สำคัญ คือ ความไม่สนใจที่จะพัฒนาตนเองของอาจารย์ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548: 70)

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาอาจารย์เพื่อ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและคุณภาพของอาจารย์ แต่การพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษา เอกชนยังไม่บรรลุเป้าหมาย เพราะจากการศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน (เพ็ญศรี ฉรินัง, 2550) พบว่าแนวทางปฏิบัติในการพัฒนา อาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนา โดย ภาพรวมอาจารย์เห็นว่าแนวทางการพัฒนาอาจารย์มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่อาจารย์มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับสูง โดยอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีความต้องการการพัฒนาด้านเทคนิคการเขียนตำรา บทความทางวิชาการ ทักษะการวิจัย เทคนิคการให้บริการวิชาการแก่สังคม สูงกว่าอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

ที่ผ่านมาสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะเน้นภารกิจด้านการสอนเป็นหลัก ไม่เน้นการสร้าง องค์ความรู้ใหม่ อาจารย์จำนวนไม่น้อยคิดว่าการสอนและการถ่ายทอดความรู้เป็นภารกิจหลัก เพียงอย่างเดียว (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2545) อาจารย์ไม่มีเวลาทำผลงานทางวิชาการ ผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องการผลิตผลงานทางวิชาการน้อย (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2544; ศราวุธ สีดี, 2547) อาจารย์ขาดแรงจูงใจในการผลิตผลงานทางวิชาการ การใช้จ่ายเพื่อการวิจัยและ พัฒนามีสัดส่วนที่ต่ำมากเกือบจะต่ำที่สุดแห่งหนึ่งของโลก (อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ, 2542) สภาวิชาการนี้ ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นอย่างยิ่ง

จำเป็นที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาจารย์ โดยเฉพาะในด้านการเพิ่มพูนศักยภาพในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

การพัฒนาที่เป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งปวง คือ การพัฒนาตนเอง เพราะเป็นกระบวนการที่บุคคลมุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน ทั้งในด้านความคิด ความรู้ และการกระทำ โดยเป็นกระบวนการที่เป็นระบบและต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองจะทำให้บุคคลมีความมั่นใจและเข้าใจตนเองมากขึ้น การพัฒนาตนเองจะทำให้อาจารย์ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา การพัฒนาตนเองของอาจารย์เพื่อการสร้างสรรค์งานวิชาการจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อภาระงานในหน้าที่ของอาจารย์ เพราะจะทำให้อาจารย์เป็นผู้ใฝ่รู้ ใฝ่ค้นคว้า หมั่นแสวงหาและนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในงานสอน และงานบริการสังคม เสริมสร้างเกียรติภูมิแห่งวิชาชีพอาจารย์ ทั้งนี้ การพัฒนาตนเองจะเกิดผลมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะพัฒนาของตัวอาจารย์เองด้วย เพราะการพัฒนาตนเองเป็นการเรียนรู้ที่ต้องมีความต้องการและมีแรงจูงใจที่จะเรียนรู้ จึงจะเกิดเป็นแรงผลักดันให้พัฒนาตนเอง (Megginson and Pedler, 1992)

แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของอาจารย์ ทั้งที่เป็นปัจจัยภายใน เช่น อารมณ์ ความปรารถนา ความไม่สมหวัง หรือความขัดแย้งในจิตใจ หรือปัจจัยภายนอก เช่น รางวัลตอบแทน การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งงาน อิทธิพลของเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เป็นต้น ปัจจัยที่กระตุ้นให้อาจารย์ต้องการหรือไม่ต้องการทำงานวิชาการ ล้วนมีผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานทั้งสิ้น (พรนพ พุกกะพันธ์, 2544) ดังนั้น การศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน จะเป็นประโยชน์ไม่เฉพาะแก่อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเท่านั้น แต่จะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพอุดมศึกษาในองค์กรรวมต่อไป

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. ศึกษาสภาพปัจจุบันด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนและแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

2. วิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของอาจารย์เพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

3. พัฒนากลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยพายัพ

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยเอกชนที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน 37 สถาบัน

2. แรงจูงใจและการพัฒนาตนเองศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในที่เป็นแรงจูงใจให้อาจารย์ได้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบต่องาน ความก้าวหน้าในงาน ผลตอบแทน ความมั่นคงในงาน นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ความสนใจ ความท้าทาย ความวิตกกังวล ส่วนกระบวนการในการพัฒนาตนเองประกอบด้วย ความต้องการในการเรียนรู้ การกำหนดเป้าหมาย การสรรหาเพื่อน การวินิจฉัยตนเอง การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม ความอดทน และการประเมินผลตนเอง (Herzberg, 1959 cited in Robbins, 1993; Vollmeyer and Rheinberg, 1999; 2000; Megginson and Pedler, 1992)

3. การพัฒนากลยุทธ์ดำเนินการที่มหาวิทยาลัยพายัพ เนื่องจากมหาวิทยาลัยพายัพเป็นมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งแรกของประเทศไทย ที่ได้รับอนุญาตให้จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2517 ในปีการศึกษา 2552 มีอาจารย์ประจำจำนวน 471 คน เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับรองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์และอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 1.59, 6.58 และ 91.83 ตามลำดับ สัดส่วนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการไม่เป็นไปตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ร้อยละของงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาหรือนำไปใช้ประโยชน์ทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติต่อจำนวน

อาจารย์ประจำมีจำนวน เท่ากับ 10.476 (รายงานสัมฤทธิ์ผลการดำเนินงานมหาวิทยาลัยพายัพ ปีการศึกษา 2552)

คำจำกัดความ

แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการพัฒนาตนเองของอาจารย์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ต่องาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ผลตอบแทน ความมั่นคงในงาน นโยบายและ การบริหารงานขององค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ความสนใจ และความท้าทาย

การพัฒนาตนเอง หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองของอาจารย์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยมีกระบวนการประกอบด้วย ความต้องการในการเรียนรู้ การกำหนด เป้าหมาย การสรรหาเพื่อน การวินิจฉัยตนเอง การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม ความอดทน และการประเมินผลตนเอง อันจะนำไปสู่การแสวงหาความสำเร็จ และความก้าวหน้าในการทำงาน วิชาการ

การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ หมายถึง การผลิตผลงานอันเกิดจากความรู้ ความคิด และความสามารถของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในแบบต่างๆ ตามระเบียบคณะกรรมการ การอุดมศึกษาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้ดำรง ตำแหน่งทางวิชาการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2550 ได้แก่

1. เอกสารประกอบการสอน หมายถึง เอกสารหรือสื่ออื่นๆ ที่ใช้ประกอบการสอนใน วิชาใดวิชาหนึ่งตามหลักสูตรของมหาวิทยาลัยที่แสดงถึงเนื้อหาวิชาและวิธีการสอนอย่างเป็นระบบ
2. เอกสารคำสอน หมายถึง เอกสารคำบรรยายหรืออุปกรณ์ที่ใช้สอนในวิชาใดวิชาหนึ่ง ตามหลักสูตรของมหาวิทยาลัย ที่แสดงถึงเนื้อหาวิชาและวิธีการสอนอย่างเป็นระบบ และมีความสมบูรณ์กว่าเอกสารประกอบการสอน
3. บทความทางวิชาการ หมายถึง เอกสารที่เรียบเรียงผลงานวิชาการของตนเองหรือของ ผู้อื่นมีลักษณะที่เป็นการวิเคราะห์วิจารณ์ หรือนำเสนอแนวคิดใหม่
4. ตำรา หมายถึง เอกสารที่ใช้ในการเรียนในวิชาใดวิชาหนึ่งโดยเฉพาะ มีการเรียบเรียง

อย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย คำนำ สารบัญ เนื้อเรื่อง สรุป และเอกสารอ้างอิง โดยมีเนื้อหาสาระอย่างละเอียดครอบคลุมวิชาหรือส่วนของวิชาที่ตนเชี่ยวชาญ นำเสนอเป็นรูปเล่มที่สมบูรณ์ บางกรณีอาจนำเสนอตำราในรูปของสื่ออื่นๆ ที่เหมาะสม

5. หนังสือ หมายถึง เอกสารทางวิชาการที่เรียบเรียงขึ้น โดยมีความรู้ทางวิชาการและทักษะของผู้เขียนที่สร้างเสริมปัญญา และความแข็งแกร่งทางวิชาการให้เกิดแก่สาขาวิชานั้นๆ เพื่อเผยแพร่ความรู้ไปสู่วงวิชาการและ/หรือผู้อ่านทั่วไป โดยไม่จำเป็นต้องเป็นไปตามข้อกำหนดของหลักสูตรหรือของวิชาใดวิชาหนึ่ง ทั้งนี้ อาจเสนอในรูปหนังสือหรือสื่ออื่นๆ เช่น ซีดีรอม หรือ อาจใช้ทั้งเอกสารหรือสื่ออื่นๆ ประกอบกันตามความเหมาะสม

6. งานวิจัย หมายถึง งานศึกษาค้นคว้าอย่างมีระบบและมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนให้ได้มาซึ่งหลักการหรือข้อสรุปรวมที่นำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือการนำความรู้นั้นไปประยุกต์ มีลักษณะเป็นเอกสารที่มีระเบียบวิธีวิจัยที่เหมาะสมกับธรรมชาติของศาสตร์นั้น

7. งานทางวิชาการในลักษณะอื่นๆ หมายถึง ผลงานทางวิชาการประเภทอื่นที่ไม่ใช่เอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน บทความทางวิชาการ หนังสือ ตำราหรืองานวิจัย โดยปกติ หมายถึง สิ่งประดิษฐ์หรืองานสร้างสรรค์ อาทิ เครื่องทุ่นแรง ผลงานการสร้างสิ่งมีชีวิตพันธุ์ใหม่ วัคซีน สิ่งก่อสร้าง หรือผลงานด้านศิลปะ เป็นต้น ผลงานทางวิชาการดังกล่าวอาจบันทึกในหลายรูปแบบ ทั้งที่เป็นรูปเล่ม เป็นภาพยนตร์หรือแถบเสียง รวมถึงงานแปลจากตัวงานต้นแบบที่เป็นงานวรรณกรรมหรืองานด้านปรัชญาหรือประวัติศาสตร์ หรือวิทยาการสาขาอื่นบางสาขาที่มีความสำคัญและทรงคุณค่าในสาขานั้นๆ ซึ่งเมื่อนำมาแปลแล้วจะเป็นการเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการที่ประจักษ์ชัด เป็นการแปลจากภาษาต่างประเทศเป็นภาษาไทย หรือจากภาษาไทยเป็นภาษาต่างประเทศ หรือแปลจากภาษาต่างประเทศหนึ่งเป็นภาษาต่างประเทศอีกภาษาหนึ่ง

กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจระดับบุคคล หมายถึง แนวทางในการเสริมสร้างให้อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแต่ละคนได้พัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดความต้องการในการเรียนรู้ การกำหนดเป้าหมาย การสรรหาเพื่อน การวินิจัยตนเอง การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม ความอดทน และการประเมินผลตนเอง อันนำไปสู่การแสวงหาความสำเร็จและความก้าวหน้าในการทำงานวิชาการ

กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจระดับหน่วยงาน หมายถึง แนวทางการดำเนินงานของหน่วยงาน ในการเสริมสร้างให้อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้พัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดความต้องการในการเรียนรู้ การกำหนดเป้าหมาย การสรรหาเพื่อน การวินิจฉัยตนเอง การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม ความอดทน และการประเมินผลตนเอง อันนำไปสู่การแสวงหาความสำเร็จ และความก้าวหน้าในการทำงานวิชาการ

กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจระดับสถาบัน หมายถึง แนวทางของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในการเสริมสร้างให้อาจารย์ได้พัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดความต้องการในการเรียนรู้ การกำหนดเป้าหมาย การสรรหาเพื่อน การวินิจฉัยตนเอง การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม ความอดทน และการประเมินผลตนเอง อันนำไปสู่การแสวงหาความสำเร็จ และความก้าวหน้าในการทำงานวิชาการ

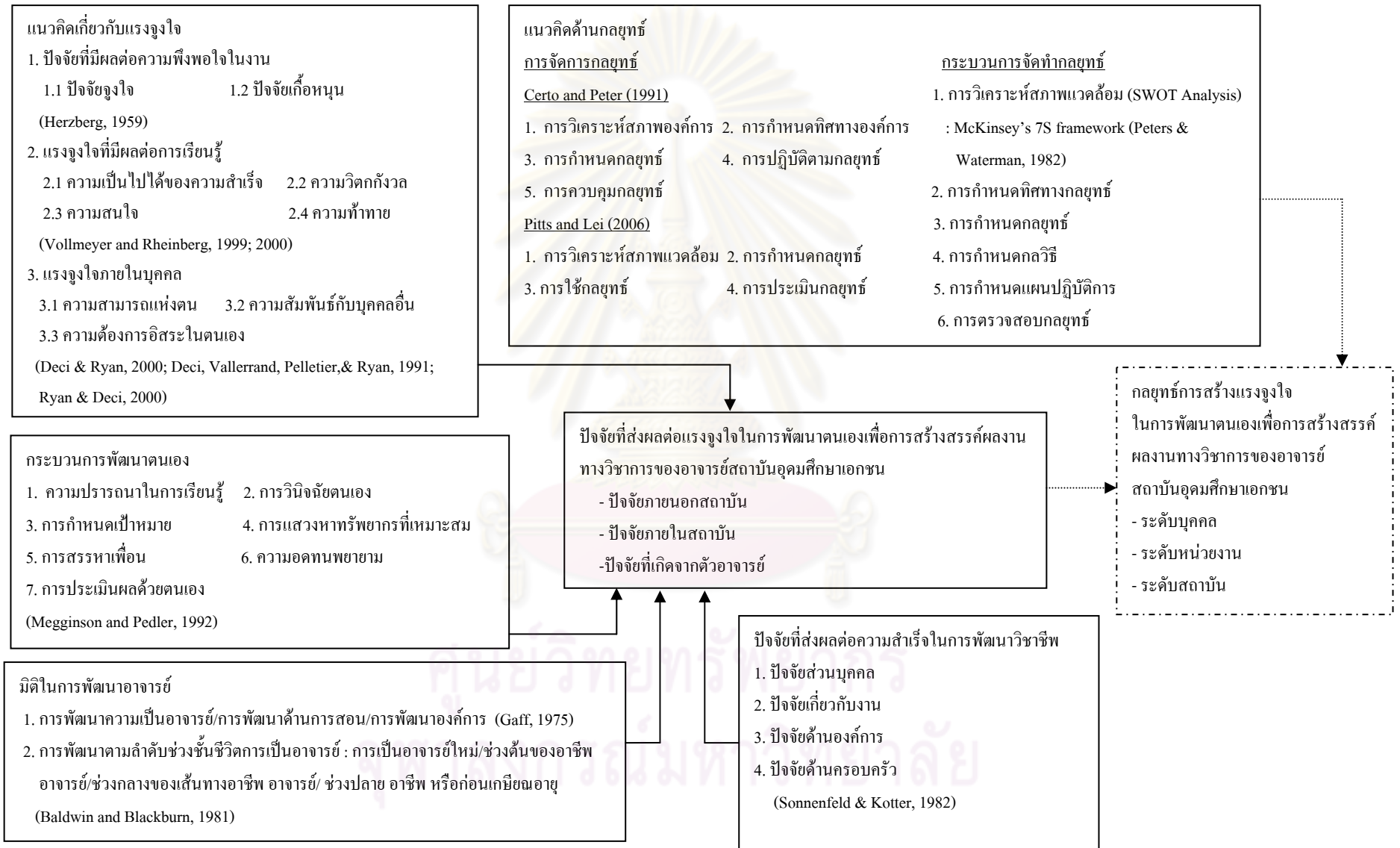
สถาบันอุดมศึกษาเอกชน หมายถึง มหาวิทยาลัยที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีสภาพเป็นนิติบุคคล มีฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

ผู้บริหาร หมายถึง บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี รองคณบดี ผู้อำนวยการ

อาจารย์ หมายถึง อาจารย์ประจำของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ดำรงตำแหน่ง ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์และอาจารย์ประจำ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรอบแนวคิดการวิจัย



จากแผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยมีประเด็นสำคัญสรุปได้ ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1959 cited in Robbins, 1993) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivating factors) เป็นปัจจัยเสริมสร้างให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ความรับผิดชอบต่องาน ลักษณะงาน ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกในด้านดี เป็นแรงจูงใจภายในความรู้สึกนึกคิดของคน

1.2 ปัจจัยเกื้อหนุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันมิให้บุคคลเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน นโยบายและการบริหารงานขององค์กร สถานภาพหรือตำแหน่งงาน คุณภาพการควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดผลผลิตในงาน แต่เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน

2. แรงจูงใจที่มีผลต่อการเรียนรู้ (Cognitive Motivation) เป็นสภาวะของบุคคลที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ หรือทำให้กระบวนการทางปัญญาของบุคคลมีความเข้มข้นมากขึ้น (Flavell, 1985) ทั้งนี้ จากการศึกษาของ วอลล์มีเยอร์ และเรนเบิร์ก (Vollmeyer and Rheinberg, 1999; 2000) พบว่า กระบวนการทางพุทธิปัญญามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการเรียนรู้ ได้แก่ ความเป็นไปได้ของความสำเร็จ ความวิตกกังวล ความสนใจ ความท้าทาย และการใช้แรงจูงใจด้วยสื่อประเภทต่างๆ สามารถก่อให้เกิดกระบวนการทางพุทธิปัญญาในระดับที่สูงขึ้นได้ และส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่นำไปสู่สัมฤทธิ์ผลทางการเรียนรู้ ซึ่งแรงจูงใจที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (Pintrich and Schunk, 1996; Els, 1984) ประกอบด้วย

2.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เช่น ความท้าทาย ความอยากรู้อยากเห็น การควบคุม ความตื่นตัว ความสนใจ เป็นต้น

2.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เช่น การกำหนดจุดมุ่งหมาย การคาดหวัง การมีสิ่งล่อ การแข่งขัน การให้รางวัล การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นต้น

3. แรงจูงใจภายในบุคคล เป็นความต้องการที่มีอยู่ในตัวบุคคลมาแต่กำเนิด เป็นพลังกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมและกระบวนการทางจิตที่หลากหลาย เป็นการแสดงพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาด้วยตนเอง และรู้สึกว่าคุณมีความสามารถ มีการกำหนดการกระทำด้วยตนเองและมีการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ซึ่งตามทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเอง (Self-determination Theory) (Deci & Ryan, 1985) ได้จำแนกประเภทและความแตกต่างของแรงจูงใจบนพื้นฐานของเหตุผลหรือเป้าหมายที่กระตุ้นให้เกิดการกระทำที่แตกต่างกัน กล่าวคือ แรงจูงใจภายในส่งผลให้เกิดการกระทำบางสิ่งบางอย่าง ด้วยเหตุผลของความสนใจภายใน หรือการได้รับความสุข ความเพลิดเพลิน ส่วนแรงจูงใจภายนอกเป็นแรงผลักดันจากภายนอกตัวบุคคลให้กระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ทำให้บุคคลมีความรู้สึกถูกกดดันในการกระทำสิ่งนั้น ทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเองให้ความสำคัญกับแหล่งพลังงานที่อยู่ภายในจิตใจของมนุษย์ ซึ่งบุคคลจะต่อสู้ดิ้นรนเพื่อเอาชนะความท้าทายต่างๆ จนเกิดประสบการณ์จากการกระทำด้วยตนเอง ถือเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องการจัดการหรือกระทำการสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง ทั้งนี้ ตามทฤษฎีการกำหนดด้วยตนเองคำนึงถึงความต้องการพื้นฐานทางจิตที่ซ่อนอยู่ในตัวมนุษย์ประกอบด้วย ความสามารถแห่งตน (Competency) ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Relatedness) และการกำหนดด้วยตนเองและความต้องการมีอิสระในตนเอง (Self-determination or autonomy)

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองเป็นความต้องการของบุคคลที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ตนเองมีความเจริญก้าวหน้าทั้งด้านประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปัญญาและคุณธรรม ทำให้บุคคลตระหนักในคุณค่าแห่งตนสูงขึ้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของตนเอง เกิดการพัฒนาทางพัฒนาแนวคิด การพัฒนาตนเองจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงส่วนบุคคลทั้งในด้านความคิด ความรู้สึก และการกระทำ โดยเริ่มจากการเข้าใจตนเอง มีความมุ่งมั่นในการพัฒนา ซึ่งอาจได้รับการสนับสนุนหรือความช่วยเหลือในการพัฒนาจากผู้อื่นได้ แต่ต้องเริ่มจากความต้องการของ

ตนเองก่อน เป็นการพัฒนาที่เกิดมาจากภายในตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติและแรงจูงใจในการเรียนรู้ หรือพัฒนาทักษะด้วยตนเอง การพัฒนาตนเองจึงเป็นการเพิ่มพลังอำนาจให้กับบุคคลวิธีหนึ่ง

Meggison and Pedler (1992) ได้เสนอกระบวนการในการพัฒนาตนเองไว้ ดังนี้

1. ความปรารถนาในการเรียนรู้ (Desire to Learn) การพัฒนาตนเองต้องเริ่มจากการที่บุคคลมีความต้องการที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับงาน และต้องการเข้าใจองค์การ ความก้าวหน้าในการทำงานจะเกิดขึ้นไม่ได้หากปราศจากความต้องการหรือความตั้งใจของบุคคล เพราะบุคคลที่ต้องการเรียนรู้จะรู้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ตนเองต้องการ

2. การวินิจฉัยตนเอง (Self-diagnosis) บุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองต้องสำรวจวิเคราะห์ตนเอง เพื่อให้ทราบจุดเด่นและจุดบกพร่องของตน จะได้นำจุดบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไข

3. การกำหนดเป้าหมาย (Set Goal) เมื่อวินิจฉัยตนเองแล้วจะทำให้ทราบถึงเป้าหมายในการพัฒนาตนเองว่าต้องการจะก้าวหน้าจากเดิมอย่างไร สิ่งที่ต้องการจะทำคืออะไร ควรกำหนดเป็นเป้าหมายไว้ และกำหนดระยะเวลาในการประเมินตนเองหรือวัดความก้าวหน้าของตนเองด้วย

4. การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม (Finding Appropriate Resources) หลังจากการตั้งเป้าหมายแล้ว ต้องสามารถกำหนดวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น โดยการศึกษาหาความรู้ในรูปแบบต่างๆ และค้นหาแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์หรือทรัพยากรที่เหมาะสมสำหรับตนเอง ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ต้องการเรียนรู้

5. การสรรหาเพื่อน (Recruit of other People) เป็นการแสวงหาความช่วยเหลือหรือการสนับสนุนจากบุคคลอื่น เพื่อให้ความพยายามในการพัฒนาตนเองประสบความสำเร็จ บุคคลเหล่านี้ คือ เพื่อนร่วมงาน เพื่อนที่มีทักษะความชำนาญหรือผู้เชี่ยวชาญที่จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ มีการเรียนรู้ วิธีการสร้างเครือข่ายกับเพื่อนเหล่านี้เพื่อช่วยให้บรรลุผลสำเร็จในเป้าหมาย รวมทั้งการเรียนรู้ที่เกิดจากการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (feedback) จากเพื่อน

6. ความอดทนและความพยายาม (Strickability and Preserverance) ในระหว่างการเรียนรู้จำเป็นต้องมีความพากเพียร พยายาม มานะอดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่ต้องเผชิญ ต้องทุ่มเทและใช้เวลาที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า เพื่อให้บรรลุความสำเร็จในที่สุด

7. การประเมินผลด้วยตนเอง (Evaluation) เป็นการประเมินตนเองกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ว่าผลของการกระทำเป็นอย่างไร บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ มีการเปลี่ยนแปลงใดเกิดขึ้นกับตนเองบ้าง อาจกระทำโดยการให้คะแนนตนเอง และตั้งเป้าหมายใหม่เพื่อพัฒนาตนเองต่อไป

การที่จะปฏิบัติภาระหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ส่วนหนึ่งย่อมมาจากการพัฒนาตนเองของอาจารย์ โดยอาจารย์ต้องมีความสนใจในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ ห่มเวลาให้กับการศึกษาค้นคว้า วิจัยเพื่อนำความรู้ใหม่ๆ มาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้มีประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลา

แนวคิดการพัฒนาอาจารย์

การพัฒนาอาจารย์กระทำได้ในหลายมิติ ได้แก่ มิติการพัฒนาความเป็นอาจารย์ การพัฒนาด้านการสอน และการพัฒนาองค์การ (Gaff, 1975) การพัฒนาในมิติลำดับช่วงชั้นชีวิตการเป็นอาจารย์ ได้แก่ การเป็นอาจารย์ใหม่ ช่วงต้นของอาชีพอาจารย์ ช่วงกลางของเส้นทางอาชีพอาจารย์ และช่วงก่อนเกษียณอายุ (Baldwin and Blackburn, 1981) ซึ่งเป็นไปตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรอุดมศึกษาที่กำหนดไว้ในกรอบแผนพัฒนาอุดมศึกษา ระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2551-2565)

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาวิชาชีพ

การพัฒนาวิชาชีพเป็นการดำเนินงานที่มุ่งปรับปรุง และเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ทักษะของบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องได้รับการสนับสนุนอย่างเป็นระบบตลอดชีวิตการทำงาน นอกจากนี้จะดำเนินการตามความต้องการของบุคคลแล้ว ต้องคำนึงถึงเป้าหมายและความต้องการขององค์การด้วย การพัฒนาวิชาชีพเป็นการสร้างกระบวนการเรียนรู้ในระยะยาว คือ การเรียนรู้ตลอดชีวิต

ซอนเนนเฟลด์ และคอตเตอร์ (Sonnenfeld & Kotter, 1982) ได้วิจัยเกี่ยวกับพัฒนาการทางอาชีพ ใน 2 มิติ คือ มิติของเวลา และมิติของอาณาเขตชีวิต (Life Space) ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ในแต่ละช่วงเวลาและอาณาเขตชีวิตที่ส่งผลต่อการพัฒนาทางวิชาชีพของบุคคล ซึ่งปัจจัยดังกล่าว ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น คุณลักษณะส่วนตัว การศึกษา แรงจูงใจ เป็นต้น ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน เช่น ลักษณะงาน ประสิทธิภาพการทำงาน

เป็นต้น ปัจจัยด้านองค์การ เช่น นายจ้าง เป็นต้น และปัจจัยด้านครอบครัว เช่น สภาพแวดล้อมทางครอบครัว การดำเนินชีวิต สถานภาพการสมรส เป็นต้น

แนวคิดด้านกลยุทธ์

คอตเลอร์ และเมอร์ฟี (Kotler and Murphy, 1981) กล่าวว่า การวางแผนกลยุทธ์ หมายถึง การวางแผนรวมขององค์การที่คำนึงถึงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อม แหล่งทรัพยากร โดยนำมาวิเคราะห์และตั้งเป้าประสงค์เพื่อทำแผนกลยุทธ์ การออกแบบองค์การและแผนปฏิบัติงาน การจัดการกลยุทธ์เป็นกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องที่มีจุดหมาย เพื่อให้้องค์การสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม ซึ่ง Certo and Peter (1991) ได้กำหนดขั้นตอนในการจัดการกลยุทธ์ ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environmental Analysis) การกำหนดทิศทางขององค์การ (Establishing Organizational Direction) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) การปฏิบัติตามตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation) และการควบคุมเชิงกลยุทธ์ (Strategic Control) ส่วน Pitts and Lei (2006) ได้กำหนดขั้นตอนการจัดการกลยุทธ์ เป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์ การใช้กลยุทธ์ และการประเมินกลยุทธ์ เนื่องจากการจัดการกลยุทธ์เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้้องค์การสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม จึงวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้วยเทคนิค SWOT Analysis โดยการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อเป็นพื้นฐานในการกำหนดทิศทางของกลยุทธ์ โดยมีกรอบแนวคิด 7S ของ แมคคินซี (Peters & Waterman, 1982) เป็นแนวทางวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์การ ทั้งนี้ การพัฒนากลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพในครั้งนี้ ประกอบด้วย กลยุทธ์ระดับบุคคล กลยุทธ์ระดับหน่วยงาน และกลยุทธ์ระดับสถาบัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นแนวทางส่งเสริมให้อาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้มีการพัฒนาตนเอง เพื่อการสร้างสรรคงานทางวิชาการ

2. เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการกำหนดนโยบายและวางแผนงานด้านการพัฒนาอาจารย์เพื่อการสร้างสรรคงานวิชาการของอาจารย์
3. เป็นแนวทางสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในการดำเนินงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของอาจารย์ อันจะส่งผลต่อคุณภาพการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

- ตอนที่ 1 หลักการอุดมศึกษา
- ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- ตอนที่ 3 การพัฒนาตนเอง
- ตอนที่ 4 การจัดการกลยุทธ์
- ตอนที่ 5 วิธีการและเทคนิคที่ใช้ในการวิจัย
- ตอนที่ 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 หลักการอุดมศึกษา

อุดมศึกษา(Higher education) เป็นการศึกษาในระดับที่สาม (tertiary education) เป็นระดับการศึกษาที่จัดหลังจากระดับมัธยมศึกษา (postsecondary) โดยมุ่งผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ความสามารถเพื่อนำความรู้ไปพัฒนาและสร้างสรรค์ให้เกิดคุณค่าแก่สังคมโดยรวม มีสถาบันอุดมศึกษาเป็นหน่วยดำเนินงาน ซึ่งจุดมุ่งหมายที่เป็นสากลของสถาบันอุดมศึกษามี 3 ประการ (วิจิตร ศรีสอาน, 2518) คือ

1. มุ่งบุกเบิก แสวงหา บำรุงรักษา และถ่ายทอดความรู้เพื่อสร้างสรรค์จรรโลงใจ ความก้าวหน้า และความเป็นเลิศทางวิชาการ
2. ใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยถือว่ามหาวิทยาลัยเป็นแหล่งวิทยาการชั้นสูงที่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อความเจริญของมนุษยชาติ
3. ทะนุบำรุง ส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรม

ในขอบเขตของจุดมุ่งหมายดังกล่าวทบวงมหาวิทยาลัย (2541) ได้ระบุภาระหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาไว้ 4 ประการ คือ

1. การสอนวิชาการและวิชาชีพเพื่อสนองตอบความต้องการกำลังคนของสังคม
2. การวิจัยค้นคว้าเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ
3. การบริการทางวิชาการแก่สังคม
4. การถ่ายทอดวัฒนธรรม และปลูกฝังความเป็นพลเมืองดี

บาร์เน็ต (Barnett, 1992) ได้กล่าวถึงเอกลักษณ์ของสถาบันอุดมศึกษา 12 ประการ คือ

1. มีการค้นคว้าหาความรู้และข้อเท็จจริง
2. มีการวิจัย
3. มีการรวบรวมศิลปะวิทยาการ
4. มีการดำเนินงานอย่างเป็นอิสระ
5. มีอิสระทางวิชาการ
6. มีความเป็นกลางและให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง
7. เป็นแหล่งของความมีเหตุผล
8. เป็นสถานที่พัฒนาความสามารถของนักศึกษา
9. เป็นสถานที่พัฒนาความเป็นตัวของตัวของนักศึกษา
10. เป็นแหล่งสร้างคุณลักษณะของนักศึกษา
11. เป็นแหล่งชี้แนะและวิพากษ์วิจารณ์สังคม
12. เป็นแหล่งบริการสังคมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

หลักการสำคัญของอุดมศึกษา ได้แก่ ความเป็นเลิศทางวิชาการ (Academic Excellence) และความเป็นอิสระในการดำเนินงาน หรือเสรีภาพทางวิชาการ (Academic Freedom) ซึ่งความเป็นเลิศทางวิชาการ หมายถึง ความสมบูรณ์ที่สุดในทางวิชาการในสาขาวิชาหรือคณะวิชา ในวงการวิชาการหรือวิชาชีพนั้นๆ โดยเริ่มพิจารณาจากส่วนของตนเองก่อนเป็นลำดับแรก จากนั้นจึงพิจารณาเปรียบเทียบลักษณะที่แสดงความสมบูรณ์สูงสุดในกลุ่มวิชาการ

หรือวิชาชีพชั้นสูงในสาขาเดียวกัน และต่อไปในระดับภาค ระดับประเทศ ระดับกลุ่มประเทศ และระดับสากล (สุวิมล ธนะผลเลิศ, 2427)

ความเป็นเลิศทางวิชาการจึงเป็นเรื่องคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษา ทั้งในด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตลอดจนในองค์ประกอบต่างๆ ของการทำหน้าที่ดังกล่าว ซึ่งหมายรวมถึง ผลงาน ความสามารถของอาจารย์และนักศึกษา หลักสูตร และกระบวนการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ และสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่มีส่วนทำให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการ ซึ่งจะทำการสอนหรือการผลิตบัณฑิตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการค้นคว้าวิจัยเป็นภารกิจที่เกื้อหนุน อันจะส่งผลต่อการดำเนินภารกิจด้านบริการวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมตามมา ความเป็นเลิศทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาจึงหมายถึง การเป็นแหล่งความรู้และวิทยาการ (อุไรพรรณ เจนวานิชยานนท์, 2537)

เสรีภาพทางวิชาการ (Academic Freedom) หมายถึง เสรีภาพของสมาชิกในสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ คณาจารย์ และนักศึกษา ในการดำเนินงานทางวิชาการทั้งในด้านการเรียน การสอน การค้นคว้าวิจัย ซึ่งหลักการเกี่ยวกับเสรีภาพทางวิชาการในประเทศตะวันตก ประกอบด้วย (วิจิตร ศรีสอ้าน, 2518)

1. เสรีภาพทางวิชาการของบุคคล มีความหมายครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่

1.1 การพ้นจากสภาพการถูกกีดกัน หรือจำกัดโอกาสและสิทธิอันเนื่องมาจากเชื้อชาติ ศาสนา เพศและการเมือง

1.2 สิทธิและเสรีภาพในการสอนตามหลักการและข้อเท็จจริง

1.3 เสรีภาพในการเขียนและตีพิมพ์เผยแพร่ทางวิชาการ

1.4 เสรีภาพในการวิจัยค้นคว้า

2. เสรีภาพทางวิชาการของสถาบัน มีความหมายครอบคลุม 5 ด้าน ได้แก่

2.1 เสรีภาพในการบริหารบุคลากร

2.2 เสรีภาพในการกำหนดหลักสูตรและมาตรฐานการศึกษา

2.3 เสรีภาพในการรับนักศึกษา

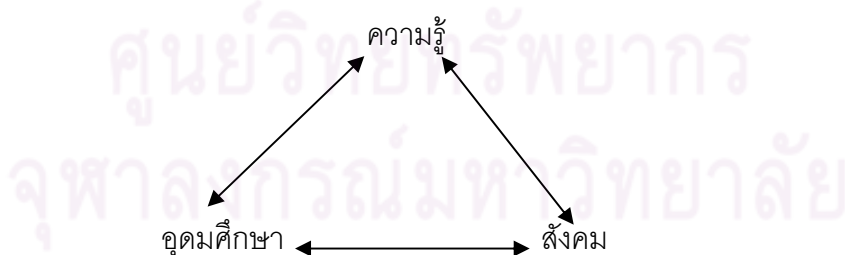
2.4 เสรีภาพในการสอน และการวิจัย

2.5 เสรีภาพในการพัฒนาสถาบัน

เสรีภาพทางวิชาการจึงเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของสถาบันอุดมศึกษา โดยบุคลากรในชุมชนวิชาการจะสามารถใช้ความเป็นอิสระหรือเสรีภาพด้วยความฉลาดและส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่เต็มไปด้วยอิสระและเสรีภาพทางวิชาการในสถาบันและในห้องเรียน เช่น การมีอิสระและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของอาจารย์และนักศึกษา เป็นต้น ซึ่งเสรีภาพทางวิชาการของอาจารย์ จะครอบคลุมด้านการสอน การวิจัยและการเผยแพร่ผลงาน โดยอาจารย์จะมีเสรีภาพในการสอนและการจัดกิจกรรมในการเรียนการสอน การอภิปรายแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างโดยไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือข้อบังคับที่จะเป็นอุปสรรคต่อการแสวงหาความรู้

ภารกิจอุดมศึกษา

สังคมในปัจจุบันเป็นสังคมที่เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีพลานุภาพสูง ทำให้การเข้าถึงข้อมูลความรู้เป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็ว ความรู้และความไม่รู้จะกลายเป็นปัจจัยสำคัญในการบ่งชี้ความสำเร็จในทุกด้าน สังคมในปัจจุบันจึงกลายเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย สถาบันความรู้ ความรู้ และสังคม ซึ่งบาร์เน็ต (Barnett, 1996) ได้เสนอไว้ว่า สังคมแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วยองค์ประกอบที่มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน 3 องค์ประกอบคือ ความรู้ อุดมศึกษา และสังคม ทั้งสามองค์ประกอบนี้มีความสัมพันธ์กันเป็นวัฏจักร



แผนภูมิที่ 2 วัฏจักรแห่งการเรียนรู้ (learning triangle) (Barnett, 1996)

ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ อุดมศึกษา และสังคม มีลักษณะเป็นวัฏจักรแบบหมุนเวียนตามเข็มนาฬิกาและทวนเข็มนาฬิกา ซึ่งลักษณะตามเข็มนาฬิกาจะเป็นรูปแบบที่เป็นอยู่เดิม คือ อุดมศึกษาเป็นผู้ผลิตองค์ความรู้ แล้วนำเอาความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่สังคม สังคม

ส่งผลกระทบต่อกลับสู่อุดมศึกษาเพื่อปรับปรุงพัฒนาความรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการ ในลักษณะทวนเข็มนาฬิกา ที่เป็นรูปแบบปฏิรูปใหม่ คือ สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีความสลับซับซ้อนยิ่งขึ้น เกิดความรู้มากมายขึ้นในสังคม อุดมศึกษาดูดซับความรู้จากสังคมแล้วนำมาปรับปรุงพัฒนาความรู้ใหม่เพื่อนำกลับไปใช้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งความสัมพันธ์ทั้งสองลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าความรู้มีความสำคัญและเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในสังคมปัจจุบัน ดังนั้น หลักการและภารกิจที่สำคัญของอุดมศึกษา คือ การเชื่อมโยงการเรียนรู้กับสังคมทั้งด้านเชิงปรัชญาและความต้องการของสังคม โดยจัดให้สถาบันอุดมศึกษาเป็นแหล่งรวมแห่งความรู้และความชำนาญพิเศษในศาสตร์ต่างๆ เพื่อสามารถชี้นำสังคมไปในทิศทางที่ถูกต้องชัดเจนและมั่นคง โดยที่คนส่วนใหญ่ไม่สามารถมองเห็นเองได้ (อมรวิรัช นาคทรพรพ, 2543)

จากการประชุมระดับโลกที่ว่าด้วยการอุดมศึกษา ระหว่างวันที่ 5-9 ตุลาคม 2541 ณ สำนักงานใหญ่ยูเนสโก กรุงปารีส ทำให้เกิดปฏิญญาโลกว่าด้วยการอุดมศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยมีการอภิปราย พิจารณา และให้การรับรองปฏิญญาโลกใน 3 ประเด็นหลัก คือ ภารกิจหน้าที่ของการอุดมศึกษา การสร้างวิสัยทัศน์อุดมศึกษาใหม่และจากวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติในด้านภารกิจหน้าที่ของการอุดมศึกษา ได้ประกาศปฏิญญายืนยันภารกิจหลักและคุณค่าของอุดมศึกษาที่ก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน และการปรับปรุงสังคมส่วนรวม และควรได้มีการส่งเสริมให้เข้มแข็งและขยายขอบเขตออกไป โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้บัณฑิตที่มีคุณภาพสูงและรับผิดชอบต่อสังคม สร้างโอกาสให้บุคคลได้เข้าถึงอุดมศึกษาได้ทั่วถึงและเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเสริมให้มีการสร้างสรรค์ความรู้ผ่านกระบวนการวิจัยอย่างเต็มที่ และมีการถ่ายทอดความรู้ความชำนาญเพื่อบริการสังคม ทั้งด้านวัฒนธรรม สังคมและเศรษฐกิจ ส่งเสริมเสรีภาพทางวิชาการควบคู่กับความรับผิดชอบ ให้ความสำคัญแก่บุคลากรและเทคโนโลยี สร้างความเข้มแข็ง มีการประเมินคุณภาพการศึกษาที่เป็นระบบ (ไพฑูรย์ สีนลรัตน์, 2542)

นอกจากนั้น จากการประชุมที่ฮานาว่า ดาร์การ์ โตเกียว ปาเลอริโอบ และเบรุต (UNESCO, 1998) ได้มีการสรุปภารกิจของอุดมศึกษาว่า มีบทบาทในการแก้ปัญหาของประเทศ ภูมิภาคและโลก ตลอดจนท้องถิ่น ช่วยพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ดังนั้น ภารกิจอุดมศึกษาจึงเป็นตัวกำหนดขอบเขตและหน้าที่ที่สถาบันอุดมศึกษาต้องดำเนินการ อันได้แก่

1. ด้านการค้นคว้าและวิจัย คือ การสร้างความรู้ใหม่ การถ่ายทอดและวิเคราะห์ความรู้ เพื่อผลประโยชน์ต่อสังคม

2. ด้านการเรียนการสอน คือ การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตัวบุคคล เพื่อผลิตกำลังคนที่มี ความรู้ ความชำนาญ ใฝ่รู้ มีความรับผิดชอบและมีคุณธรรมแก่สังคม

3. ด้านการพัฒนาสังคม คือ การผลิตบัณฑิตที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเป็น ประชาธิปไตย มีจริยธรรมสูง มีความตระหนักในปัญหาสังคม และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการแก้ ปัญหาสังคม

4. การดำรงรักษาและส่งเสริมวัฒนธรรมเพื่อความเป็นเอกลักษณ์ การสร้างและ เผยแพร่วัฒนธรรมของชาติและภูมิภาค ส่งเสริมวัฒนธรรมสันติ สิทธิมนุษยชน การรักษา สิ่งแวดล้อมและคุณค่าของมนุษย์และสังคม

ภารกิจหลักที่แท้จริงของอุดมศึกษาจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความรู้โดยตรงไม่ว่าจะเป็น การผลิตองค์ความรู้ระดับสูงที่มีคุณค่า การดำรงรักษาองค์ความรู้ การเผยแพร่ความรู้ และการนำ ความรู้ไปใช้ประโยชน์ทั้งในส่วนที่เป็นปัจเจกบุคคล กลุ่ม องค์กรและสังคม ทั้งนี้ ไม่ว่าจะ เป็น สถาบันอุดมศึกษาประเภทใด สถาบันที่เน้นการสอน สถาบันที่เน้นการวิจัย สถาบันอุดมศึกษา ของรัฐ หรือสถาบันอุดมศึกษาของเอกชนต่างต้องยึดมั่นในภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ ความรู้เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาได้เป็นขุมปัญญาของสังคมอย่างแท้จริง

การจัดการอุดมศึกษาเอกชน

แนวคิดเรื่องการจัดการอุดมศึกษาโดยเอกชนเกิดขึ้นตั้งแต่ปีพ.ศ.2453 ในรัชสมัยของ พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวเมื่อโรงเรียนอัสสัมชัญได้มีหนังสือถึงทางราชการขอยก ฐานะเป็นโรงเรียนชั้นอุดมศึกษา แต่กระทรวงธรรมการได้พิจารณาว่าหลักสูตรของโรงเรียนเป็น การสอนชั้นที่สูงกว่ามัธยม แต่ไม่ใช่ลักษณะทางวิชาการอย่างมหาวิทยาลัย (university) ส่งผลให้ โรงเรียนอัสสัมชัญมิได้รับการพิจารณายกฐานะเป็นโรงเรียนอุดมศึกษา

ในระยะเวลาใกล้เคียงกันมิชชันนารีอเมริกันที่จังหวัดเชียงใหม่ได้เสนอแผนการจัดตั้ง มหาวิทยาลัยขึ้นบนรากฐานของโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย แต่ไม่สามารถระดมทุนและ ทรัพยากรได้ตามแผน จึงลดโครงการลงเหลือการสอนนักเรียนแพทย์ที่โรงพยาบาลแมคคอร์มิค โดยได้รับอนุญาตอย่างเป็นทางการในปี พ.ศ.2460 แต่การดำเนินการดังกล่าวไม่มีการขยายตัว

อย่างต่อเนื่องในเวลาต่อมา เนื่องจากระบบการศึกษาในภาพรวมของส่วนภูมิภาคไม่ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมถึงขั้นที่จะรองรับการศึกษาระดับอุดมศึกษาได้ จนในปี พ.ศ.2490 คณะมิชชันนารีเพรสไบทีเรียนในประเทศไทยได้ขออนุญาตจัดตั้งมหาวิทยาลัย แต่ได้รับการปฏิเสธจากรัฐบาลไทยโดยมีเหตุผลว่า การจัดตั้งมหาวิทยาลัยเป็นเรื่องสงวนไว้เฉพาะชาติ และไม่ต้องทำให้ชาวต่างชาติเข้ามามีอิทธิพลต่อนักศึกษาไทย

ในปีพ.ศ. 2500 มีเอกชนที่เปิดดำเนินการสถาบันการศึกษาในสายอาชีวศึกษาเริ่มเคลื่อนไหวที่จะขยายการดำเนินงานไปสู่ระดับอุดมศึกษา แต่นโยบายของรัฐบาลในขณะนั้น เปิดโอกาสให้เอกชนจัดการศึกษาได้เพียงระดับต่ำกว่าอุดมศึกษาเท่านั้น ต่อมารัฐบาลตระหนักถึงปัญหาทางการศึกษาที่ขยายตัวเพิ่มขึ้น คือ การขาดแคลนสถานที่เรียนของผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในที่สุด ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยเอกชน พ.ศ. 2512 เมื่อวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2512 โดยรัฐมีหลักการสำคัญในการจัดการศึกษา คือ เน้นความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้เท่าเทียมมาตรฐานสากล

ในปี พ.ศ. 2513 มีวิทยาลัยเอกชนรุ่นแรกที่ได้รับอนุญาตให้จัดตั้ง ได้แก่ วิทยาลัยเกริก วิทยาลัยกรุงเทพ วิทยาลัยไทยสุริยะ วิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต วิทยาลัยพัฒนา และวิทยาลัยการพาณิชย์ (วิทยาลัยหอการค้าไทย) หลังจากนั้น ได้มีสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้รับอนุญาตให้เปิดดำเนินการตามมา ได้แก่ วิทยาลัยอัสสัมชัญบริหารธุรกิจ (พ.ศ.2515) วิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ (พ.ศ.2516) วิทยาลัยเทคนิคสยาม (พ.ศ.2516) วิทยาลัยพายัพ (พ.ศ. 2517) และวิทยาลัยแสงธรรม (พ.ศ. 2519) ในระยะแรกรัฐมีบทบาทในการควบคุมดูแลและให้การช่วยเหลือสนับสนุนโดยใช้ระเบียบและคณะกรรมการชุดต่างๆ เป็นกลไกในการบริหารอุดมศึกษาเอกชน และต่อมาได้มีการประกาศพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2522 และมีการบรรจุเรื่องการอุดมศึกษาเอกชนไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ระยะที่ 4 (พ.ศ. 2520-2524) เปลี่ยนบทบาทของรัฐจากการควบคุมดูแล มาเป็นการสนับสนุนส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนขยายการศึกษาให้กว้างขวางขึ้น วิทยาลัยเอกชนจึงได้รับการยอมรับเกิดเป็น “มหาวิทยาลัยเอกชน” ในวงการอุดมศึกษาของไทย

ปัจจุบันมีสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเปิดดำเนินการกระจายอยู่ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ จำนวน 71 สถาบัน (www.mua.go.th) มีการดำเนินงานภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการการอุดมศึกษาเช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ทั้งนี้ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนดำเนินการกิจในด้านการสอน การผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการแก่สังคม และการทำนุ

บำรุงศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ (กฎกระทรวงกำหนดลักษณะของมหาวิทยาลัย สถาบันและวิทยาลัยของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2549) เช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

บทบาทอาจารย์ทางด้านวิชาการ

ผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา คือ อาจารย์ อาจารย์มีส่วนสำคัญในการดำเนินภารกิจทุกภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้เป็นแหล่งวิชาการของสังคม ซึ่งตามระเบียบคณะกรรมการการอุดมศึกษาว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานในการแต่งตั้งคณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2547 (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551) ข้อ 4(2) ได้กำหนดว่า สถาบันอุดมศึกษาจะต้องกำหนดภาระงานขั้นต่ำในการปฏิบัติงานด้านการสอนและการวิจัยให้ชัดเจน แสดงให้เห็นชัดเจนว่าภารกิจที่จำเป็นที่สุดที่อาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาต้องกระทำ คือ การวิจัย และการสอน ซึ่งต้องกระทำไปพร้อมๆ กัน (ปฏิญญาสาร, 2514) เพราะการวิจัยจะช่วยให้การสอนของอาจารย์มีประสิทธิภาพ นักศึกษาจะได้รับความรู้และแนวคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ เนื่องจากในปัจจุบันความรู้เป็นทรัพยากรที่มีช่วงชีวิตที่สั้นมาก มีองค์ความรู้ใหม่ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา อาจารย์ที่ใช้ความรู้เดิมที่มีอยู่ในการถ่ายทอดให้แก่นักศึกษา เท่ากับว่าความรู้ของอาจารย์หดตัวลงไปทุกที ซึ่งในที่สุดความรู้นั้นจะเป็นความรู้ที่ล้าสมัยไม่สอดคล้องกับความเป็นไปของโลกและสังคม บัณฑิตจะไม่สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการพัฒนาหรือสร้างสรรค์สังคมได้

ในแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี (พ.ศ. 2543-2557) ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นสถาบันการศึกษาชั้นสูงที่มีคุณภาพ สามารถผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพทัดเทียมนานาชาติ ให้เป็นแหล่งรวบรวมผู้ทรงคุณวุฒิที่สามารถชี้นำผลักดัน และสนับสนุนการพัฒนาประเทศให้เป็นประเทศที่มีระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-Based Economy) และนำไปสู่การเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) ซึ่งปัจจัยหนึ่งที่จะนำไปสู่เป้าหมายดังกล่าว คือ การสร้างงานวิจัยทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและระดับบัณฑิตศึกษา โดยในระดับมหาวิทยาลัยควรกำหนดทิศทางการวิจัยให้ชัดเจน เพื่อการจัดสรรทรัพยากรและการสนับสนุนการวิจัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการในแต่ละสาขาวิชา ทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ เน้นด้านการวิจัยพื้นฐาน (Basic Research) และการวิจัยประยุกต์ (Applied Research) ส่วนการวิจัยในระดับบัณฑิตศึกษาควรมีการวิจัยทั้งในระดับปริญญาโท และปริญญาเอกโดยได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชนอย่างเต็มที่ ซึ่งผลของการวิจัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผลผลิต พัฒนาคุณภาพ และพัฒนาบริการ

ให้แก่สังคม ทั้งเป็นผลงานวิจัยที่ได้รับการยอมรับและมีการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 24(5) มาตรา 28 และมาตรา 30 ได้สะท้อนเจตนารมณ์ที่มุ่งเน้นความสำคัญของการวิจัยที่มีต่อกระบวนการเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษา โดยผู้สอนต้องทำการค้นคว้าวิจัยอยู่เสมอ เพื่อที่จะทำให้ผู้เรียนมีความรู้ที่ทันสมัย ทั้งนี้ สถาบันอุดมศึกษาควรกำหนดนโยบายที่จะส่งเสริมการวิจัยและการสร้างสรรค์งานทางวิชาการในสถาบัน คณาจารย์จะต้องถือว่าการวิจัยเป็นภารกิจหลักที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และให้ภารกิจงานสอนและภารกิจด้านการวิจัยเป็นการดำเนินงานควบคู่กันไปอย่างเหมาะสม เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาเป็นแหล่งสร้างกำลังคนและองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาประเทศ และเพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาเป็นสังคมวิชาการอย่างแท้จริง

การพัฒนาทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา นอกจากการผลิตงานวิจัย เอกสารคำสอน ตำรา คู่มือปฏิบัติการ หรือบทความทางวิชาการต่างๆ ที่มีอาจารย์เป็นผู้เขียนแล้ว หมายรวมถึง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการซึ่งอาจเป็นการให้บริการความรู้ทั่วไปและความรู้เฉพาะทาง (Specialization) แก่สมาชิกในสังคม ผ่านการสอนหรือการบรรยายในสถาบันหรือภายนอกสถาบันตามความเหมาะสม การเข้าร่วมสัมมนาวิชาการกับสถาบันต่างๆ และการเสนอผลการค้นคว้าวิจัยใหม่ๆ การพัฒนาทางวิชาการจึงเป็นพื้นฐานสำคัญในการดำเนินภารกิจต่างๆ ของอาจารย์

การพัฒนาอาจารย์

การพัฒนาอาจารย์มีความสำคัญต่อคุณภาพอุดมศึกษาเป็นอย่างยิ่งเป็นเรื่องที่ละเอียดซับซ้อน ต้องมีการดำเนินการในหลายๆ ด้านไปพร้อมกัน กระบวนการพัฒนาจึงจะบรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ สถาบันอุดมศึกษาต้องถือว่าการพัฒนาอาจารย์เป็นการลงทุนในระยะยาวที่ส่งผลต่อคุณภาพการดำเนินงานสถาบันและต่อภาพลักษณ์ของสถาบันนั้น โดยเฉพาะการพัฒนาเพื่อให้อาจารย์มีศักยภาพและความสามารถที่สอดคล้องกับภาระหน้าที่ นั่นคือ การพัฒนาทางวิชาการ ซึ่งตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรอุดมศึกษาที่กำหนดไว้ในกรอบแผนพัฒนาอุดมศึกษา ระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2551-2565) ระบุไว้ชัดเจนว่า การพัฒนาบุคลากรอุดมศึกษาต้องเป็นการดำเนินงานในหลายมิติ

กัฟฟ์ (Gaff, 1975) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ว่า เป็นการดำเนินการให้อาจารย์ได้พัฒนาความก้าวหน้าส่วนบุคคล ตลอดจนความรู้ ทักษะวิชาชีพ โดยเฉพาะบทบาท

ในฐานะที่เป็นครู นอกจากนั้น มุ่งเสริมสร้างศักยภาพของอาจารย์ในด้านต่างๆ ทุกด้าน เพื่อให้อาจารย์ปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาอาจารย์ ดังนี้

1. การพัฒนาด้านตัวอาจารย์ (Faculty Development) เป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถการขยายความสนใจของอาจารย์ในการปรับปรุงสมรรถนะ เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพอาจารย์ ไม่ว่าจะเป็นการขยายขอบเขตความรู้ในศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง หรือพัฒนาทักษะด้านการสอน มุ่งเน้นปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียนมากกว่าการสอนของอาจารย์

2. การพัฒนาด้านการสอน (Instructional Development) เป็นการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ในด้านกระบวนการสอน การพัฒนาและประเมินหลักสูตร เทคนิควิธีการสอนแบบใหม่ๆ การวิเคราะห์และประเมินการสอน ซึ่งถือเป็นหน้าที่พื้นฐานของอาจารย์ รวมถึงการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และนักศึกษา

3. การพัฒนาองค์การ (Organizational Development) เน้นการพัฒนาทั่วทั้งองค์การและพัฒนาหน้าที่ต่างๆ ภายในสถาบันอย่างเป็นระบบ โดยเน้นด้านการเรียนรู้ระหว่างบุคคล ด้วยแนวคิดที่ว่า ทุกส่วนในสถาบันอุดมศึกษามีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันซึ่งการพัฒนาอาจารย์จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากสถาบัน ทั้งด้านนโยบาย กระบวนการ ทั้งในหน้าที่ทางวิชาการและการบริหารที่สำคัญการเปลี่ยนแปลงองค์การอาจเป็นตัวเร่งให้เกิดประสิทธิภาพทั้งในด้านการสอนและการเรียนรู้

นอกจากนั้น ช่วงชีวิตของการเป็นอาจารย์ที่แตกต่างกันไปตามแบบแผน (pattern) และวิถีชีวิต ส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์ (Baldwin, 1981) ดังนี้

1. ช่วงชีวิตการเป็นอาจารย์ใหม่ (Novice Professor: Getting into academic world) ความสนใจหลักของอาจารย์ใหม่จะอยู่ที่สมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเอง อาจารย์ใหม่จะมีความกังวลเรื่องการเรียนรู้ในการปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ในทุกด้าน เนื่องจากภาระของอาจารย์มีหลายมิติ สิ่งท้าทายที่เผชิญ คือ การจัดลำดับความสำคัญของงานที่หลากหลาย การบริหารเวลาในการปฏิบัติงาน การพัฒนาทักษะการสอน

2. ช่วงต้นของชีวิตอาจารย์ เป็นช่วงเวลาเพื่อการสร้างอัตลักษณ์ของตนเองในฐานะที่เป็นอาจารย์ เป็นช่วงการพัฒนาเข้าสู่วิชาชีพอาจารย์เมื่อผ่านพ้นช่วงเวลาทดลองงานแล้ว ช่วงนี้เป็นช่วงแสวงหาการยอมรับจากประชาคมที่ตนเป็นสมาชิก

3. ช่วงกลางของเส้นทางอาชีพอาจารย์ (Mid-career) เป็นช่วงเวลาระหว่างการยอมรับจุดอิมิตัวและจุดจุดตันในอาชีพ กับการแสวงหาเป้าหมายใหม่ๆ เป้าหมายที่เป็นปัจเจก

ดึงดูดในการทำงาน มีทั้งการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น หรือความเป็นผู้อาวุโสทั้งในระดับสถาบัน และในศาสตร์สาขาวิชาของตน

4. ช่วงเวลาก่อนเกษียณอายุ เป็นช่วงเวลาที่อาจารย์มีความรู้สึกพึงพอใจที่สุดในชีวิตการทำงาน ขณะเดียวกัน อาจเริ่มล้ากับการสร้างสรรค์ความก้าวหน้าทางวิชาการ อาจารย์กลุ่มนี้ต้องการฝากผลงานหรือร่องรอยแห่งความสำเร็จในอาชีพ มีความต้องการที่จะสร้างหรือพัฒนาคนรุ่นใหม่ ๆ

อีเบล (Eble, 1973) ได้จำแนกอาจารย์ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. อาจารย์ใหม่ เป็นกลุ่มที่ต้องการการพัฒนาเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเรื่องที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษา ระบบการให้ค่าตอบแทน แหล่งทรัพยากรที่สนับสนุนการเรียนการสอน และข้อมูลของสาขาวิชาหรือคณะวิชาอื่นๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกัน

2. ช่วงกลางชีวิตการเป็นอาจารย์ อาจารย์กลุ่มนี้จะเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญของมหาวิทยาลัยทั้งในบทบาทของผู้สอนและนักวิจัย เป็นกลุ่มที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีพลังและความท้าทาย

3. อาจารย์ที่ใกล้เกษียณอายุ เป็นกลุ่มที่มักจะยุติบทบาทในการสร้างสรรค์งานประสิทธิภาพของงาน ความมานะพยายาม คุณธรรมจริยธรรมและแรงจูงใจในการทำงานลดต่ำลง

ดังนั้น การส่งเสริมและพัฒนาด้านวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาจึงจำเป็นต้องพิจารณาความแตกต่าง และมิติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับอาจารย์ ทั้งนี้ การพัฒนาอาจารย์นับเป็นการพัฒนาทางวิชาชีพประเภทหนึ่ง เป็นการดำเนินงานที่มุ่งปรับปรุง และเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ทักษะของบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องได้รับการสนับสนุนอย่างเป็นระบบตลอดชีวิตการทำงาน ซึ่งนอกจากจะเป็นการดำเนินการตามความต้องการของบุคคลแล้ว ต้องคำนึงถึงเป้าหมายและความต้องการขององค์กรด้วย การพัฒนาวิชาชีพเป็นการสร้างกระบวนการเรียนรู้ในระยะยาว คือ การเรียนรู้ตลอดชีวิต

ซอนเนนเฟลด์ และคอตเตอร์ (Sonnenfeld and Kotter, 1982) ได้วิจัยเกี่ยวกับพัฒนาการทางอาชีพ ใน 2 มิติ คือ มิติของเวลา และมิติของอาณาเขตชีวิต (Life Space) ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ในแต่ละช่วงเวลาและอาณาเขตชีวิตที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาการทางวิชาชีพของบุคคล ซึ่งปัจจัยดังกล่าว ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น คุณลักษณะส่วนตัว การศึกษา แรงจูงใจ เป็นต้น ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน เช่น ลักษณะงาน ประสบการณ์การทำงาน

เป็นต้น ปัจจัยด้านองค์การ เช่น นายจ้าง เป็นต้น และปัจจัยด้านครอบครัว เช่น สภาพแวดล้อมทางครอบครัว การดำเนินชีวิต สถานภาพการสมรส เป็นต้น

ผลงานทางวิชาการ

วิวัฒน์ แหวนหล่อ (2537) กล่าวว่าผลงานทางวิชาการที่ได้มา เป็นความรู้เทคนิคและนวัตกรรม ที่แสดงถึงความเชี่ยวชาญของผู้จัดทำ

เทพฤทธิ์ ศรีปัญญา (2537) ได้ให้ความหมายของผลงานทางวิชาการว่า หมายถึง เอกสารหรือหลักฐานต่างๆ ที่สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้า คิดค้น รวบรวม เรียบเรียง วิเคราะห์ สังเคราะห์ขึ้นเป็นความรู้ใหม่ ทำให้วิทยาการด้านนั้นๆ เจริญก้าวหน้า และสามารถนำไปใช้พัฒนา งานหรือการเรียนการสอน ตลอดจนพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งผลงานทางวิชาการอาจเป็นเอกสาร สิ่งพิมพ์ อุปกรณ์ หรือ สื่อการเรียนการสอน หรือผลงานลักษณะอื่นๆ

สรุปได้ว่า ผลงานทางวิชาการ หมายถึง ผลงานที่เกิดจากการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ สังเคราะห์ เรียบเรียง และประดิษฐ์ขึ้นอย่างมีระบบ อันแสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญของผู้จัดทำ สามารถนำไปพัฒนาให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการได้ต่อไป

หลักสำคัญในการผลิตผลงานทางวิชาการ (เด่นศิริ สิ้นสืบผล, 2540; วิภา โภยสุโข, 2543)

ได้แก่

1. รูปแบบของผลงานทางวิชาการต้องถูกต้องตามหลักวิชาการ หัวข้อและเนื้อหาควร สอดคล้องกันตลอดทั้งเรื่อง เนื้อหาต้องถูกต้องครบถ้วนและชัดเจน มีความเป็นเอกภาพ และกลมกลืนเป็นเรื่องเดียวกันตั้งแต่ต้นจนจบ การนำเสนอตรงประเด็นไม่อ้อมค้อม เน้นจุดที่ต้องการ มีการอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูล อย่างเที่ยงตรงตรวจสอบได้ ควรใช้ภาษาเขียนที่อ่านเข้าใจง่าย และถูกต้องตามหลักไวยากรณ์

2. เป็นผลงานที่ดีเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่สังกัด หรือ เป็นผลิตภัณฑ์หน่วยงาน หรือวิชาชีพนั้นๆ ได้รับประโยชน์จริง เพื่อการพัฒนากิจการของแต่ละหน่วยงานหรือวิชาชีพ

3. การผลิตผลงานทางวิชาการควรผลิตออกมาเป็นเอกสารสิ่งพิมพ์ลักษณะต่างๆ ตาม ความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญของแต่ละคน ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบต่างๆ เช่น รายงานการวิจัย คู่มือ ตำรา คู่มือปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง รายงานผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

4. การผลิตผลงานทางวิชาการควรเป็นผลงานที่ทำสะสมเรื่อยมา ควรศึกษาในเรื่องที่ สนใจและเป็นประโยชน์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ผลงานที่ดี

การผลิตผลงานทางวิชาการไม่ว่าจะอยู่ในลักษณะใดหรือประเภทใด จะเกี่ยวข้องกับ กระบวนการคิด การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล และการจัดทำเป็นรายงาน

หรืออาจเป็นผลงานในลักษณะอื่น การผลิตผลงานทางวิชาการที่ดีมีคุณภาพจึงต้องอาศัย ศักยภาพ ความพร้อม และการเตรียมตัวที่ดีของผู้ผลิตผลงานทางวิชาการ ประกอบกับทักษะ และ ความสามารถส่วนบุคคลของผู้สร้างผลงาน รวมถึงการเป็นคนที่ช่างคิด ช่างสังเกต และ ใฝ่หาความรู้อย่างต่อเนื่อง ย่อมมีส่วนสนับสนุนให้การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการมีประสิทธิภาพเช่นกัน (มนัส สุวรรณ, 2543)

รูปแบบของผลงานทางวิชาการ ตามระเบียบคณะกรรมการการอุดมศึกษาว่าด้วย มาตรฐานหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้ดำรงตำแหน่ง ทางวิชาการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2550 (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551) ได้แบ่ง ประเภทผลงานทางวิชาการ ออกเป็น

1. เอกสารประกอบการสอน หมายถึง เอกสารหรือสิ่งอื่นๆ ที่ใช้ประกอบการสอนวิชา ใดวิชาหนึ่งตามหลักสูตรของสถาบันอุดมศึกษาที่สะท้อนให้เห็นเนื้อหาวิชาและวิธีการสอนอย่าง เป็นระบบ

2. เอกสารคำสอน หมายถึง เอกสารคำบรรยายหรือสื่ออื่นๆ ที่ใช้สอนวิชาใดวิชาหนึ่ง ตามหลักสูตรของสถาบันอุดมศึกษาที่สะท้อนให้เห็นเนื้อหาวิชาและวิธีการสอนอย่างเป็นระบบและมี ความสมบูรณ์กว่าเอกสารประกอบการสอน

3. บทความทางวิชาการ หมายถึง งานเขียนทางวิชาการที่มีการกำหนดประเด็นที่ ต้องการอธิบายหรือวิเคราะห์อย่างชัดเจน มีการวิเคราะห์และสรุปประเด็นดังกล่าวตามหลัก วิชาการ อาจเป็นการนำความรู้จากแหล่งต่างๆ มาสังเคราะห์โดยที่ผู้เขียนได้แสดงทัศนะทาง วิชาการของตนไว้อย่างชัดเจน

4. ตำรา หมายถึง เอกสารทางวิชาการที่เรียบเรียงอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมเนื้อหา ทั้งหมดหรือส่วนหนึ่งของรายวิชาหรือของหลักสูตร โดยมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้ที่ เกี่ยวข้องและสะท้อนให้เห็นความสามารถในการถ่ายทอดวิชาในระดับอุดมศึกษา ในบางกรณีอาจ เสนอตำนารูปของสื่ออื่นๆ เช่น ซีดีรอม หรืออาจใช้ทั้งเอกสารและสื่ออื่นๆ ประกอบกันตาม ความเหมาะสม

5. หนังสือ หมายถึง เอกสารทางวิชาการที่เรียบเรียงขึ้น โดยมีความรู้เชิงวิชาการ และ ทัศนะของผู้เขียนที่สร้างเสริมปัญญา และสร้างความแข็งแกร่งทางวิชาการให้แก่สาขาวิชานั้นๆ เพื่อเผยแพร่ความรู้ไปสู่วงวิชาการและ/หรือผู้อ่านทั่วไป โดยไม่จำเป็นต้องเป็นไปตามข้อกำหนด ของหลักสูตรหรือของวิชาใดวิชาหนึ่ง ทั้งนี้ อาจเสนอรูปหนังสือหรือสื่ออื่นๆ เช่น ซีดีรอม หรือ อาจ ใช้ทั้งเอกสารหรือสื่ออื่นๆ ประกอบกันตามความเหมาะสม

6. งานวิจัย หมายถึง งานค้นคว้าอย่างมีระบบด้วยวิธีวิทยาการวิจัยเป็นที่ยอมรับในสาขาวิชานั้นๆ และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล หลักการหรือข้อสรุปรวมที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือเชื่อมต่อการนำวิชาการนั้นไปประยุกต์

7. งานทางวิชาการในลักษณะอื่นๆ หมายถึง ผลงานทางวิชาการประเภทอื่นที่ไม่ใช่เอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน บทความทางวิชาการ หนังสือ ตำราหรืองานวิจัยโดยปกติ หมายถึง สิ่งประดิษฐ์ หรืองานสร้างสรรค์ อาทิ เครื่องทุนแรง ผลงานการสร้างสิ่งมีชีวิตพันธุ์ใหม่ วัคซีน สิ่งก่อสร้าง หรือผลงานด้านศิลปะ เป็นต้น ผลงานทางวิชาการดังกล่าวอาจบันทึกในหลายรูปแบบ ทั้งที่เป็นรูปเล่ม เป็นภาพยนตร์หรือแถบเสียง รวมถึงงานแปลจากตัวงานต้นแบบที่เป็นงานวรรณกรรมหรืองานด้านปรัชญา หรือประวัติศาสตร์ หรือวิทยาการสาขาอื่นบางสาขาที่มีความสำคัญและทรงคุณค่าในสาขานั้นๆ ซึ่งเมื่อนำมาแปลแล้วจะเป็นการเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการที่ประจักษ์ชัด เป็นการแปลจากภาษาต่างประเทศเป็นภาษาไทย หรือจากภาษาไทยเป็นภาษาต่างประเทศ หรือแปลจากภาษาต่างประเทศหนึ่งเป็นภาษาต่างประเทศอีกภาษาหนึ่ง

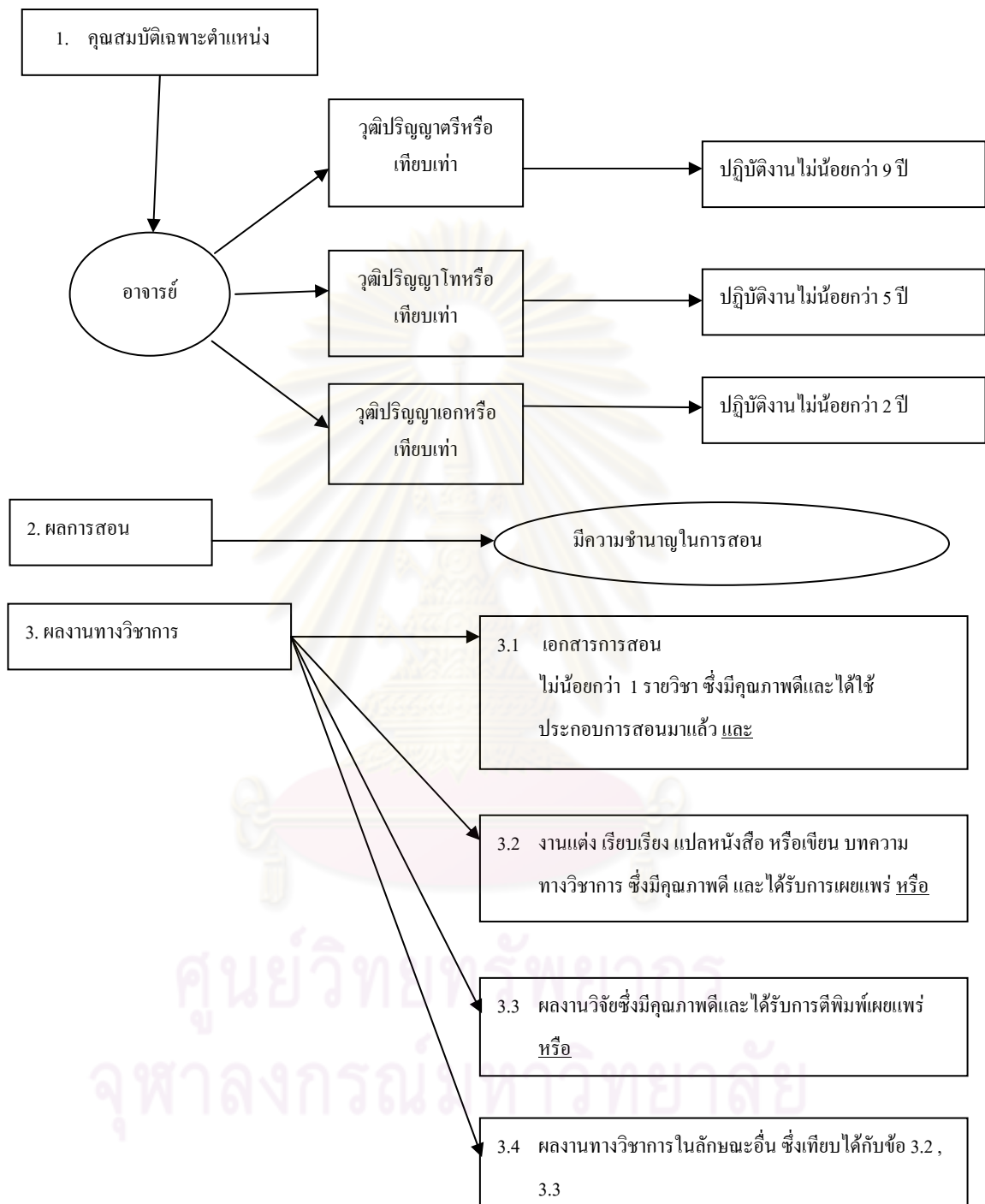
ผลงานทางวิชาการมีความเกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษา เอกชนตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 มาตรา 45 ที่ระบุว่า คณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีตำแหน่งทางวิชาการ ดังต่อไปนี้

1. ศาสตราจารย์หรือ ศาสตราจารย์พิเศษ
2. รองศาสตราจารย์หรือรองศาสตราจารย์พิเศษ
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ
4. อาจารย์หรืออาจารย์พิเศษ

มาตรา 47 ศาสตราจารย์และศาสตราจารย์พิเศษ จะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งโดยคำแนะนำของคณะกรรมการ ส่วนรองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ ให้อธิการบดีแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของสภาสถาบัน อาจารย์และอาจารย์พิเศษให้อธิการบดีแต่งตั้ง

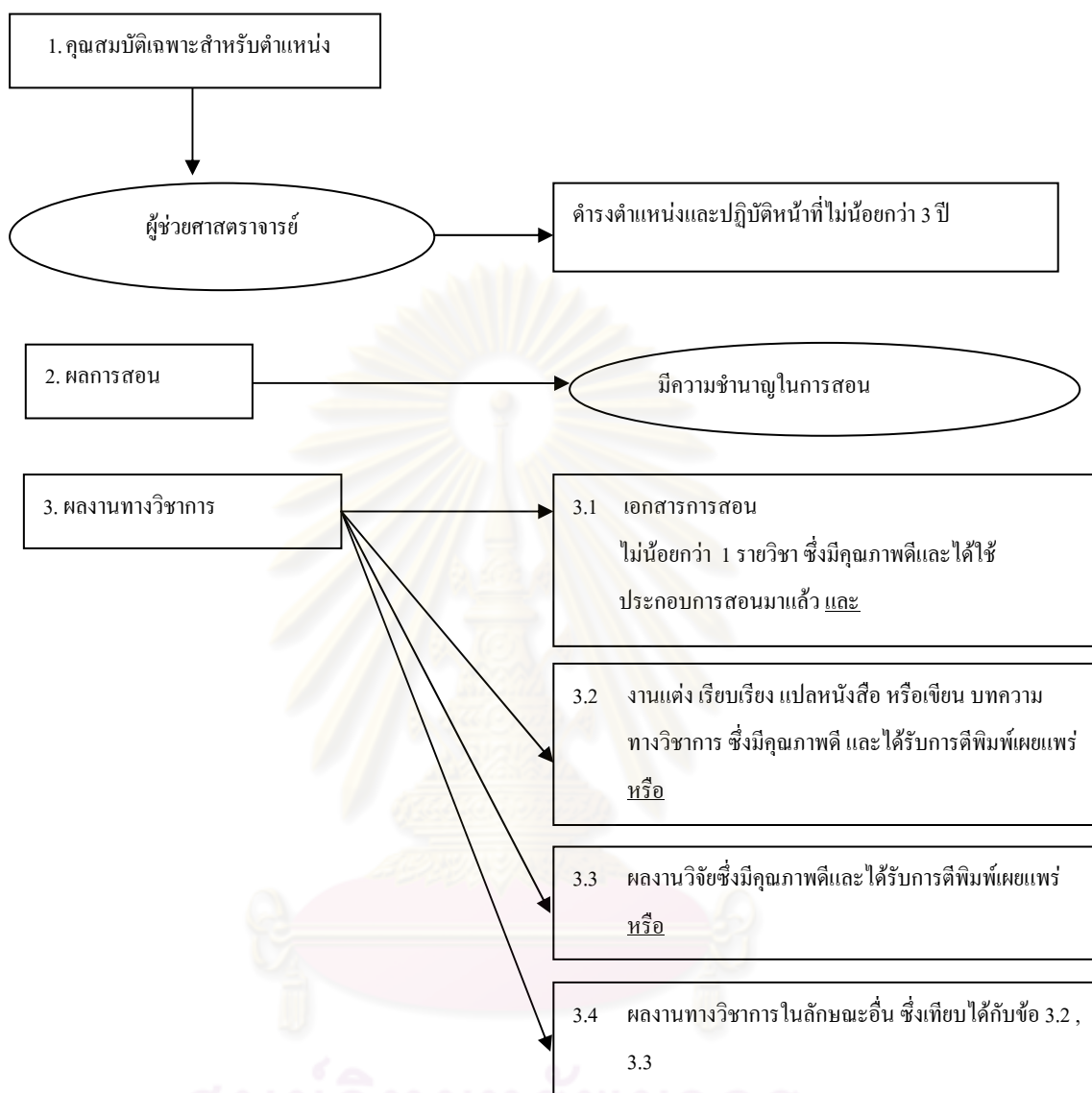
ศาสตราจารย์พิเศษ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ อาจารย์พิเศษนั้นให้แต่งตั้งจากผู้ซึ่งมิได้เป็นคณาจารย์ประจำของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ส่วนการแต่งตั้งอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการการอุดมศึกษาว่าด้วยมาตรฐานหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2550 (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551) ดังนี้

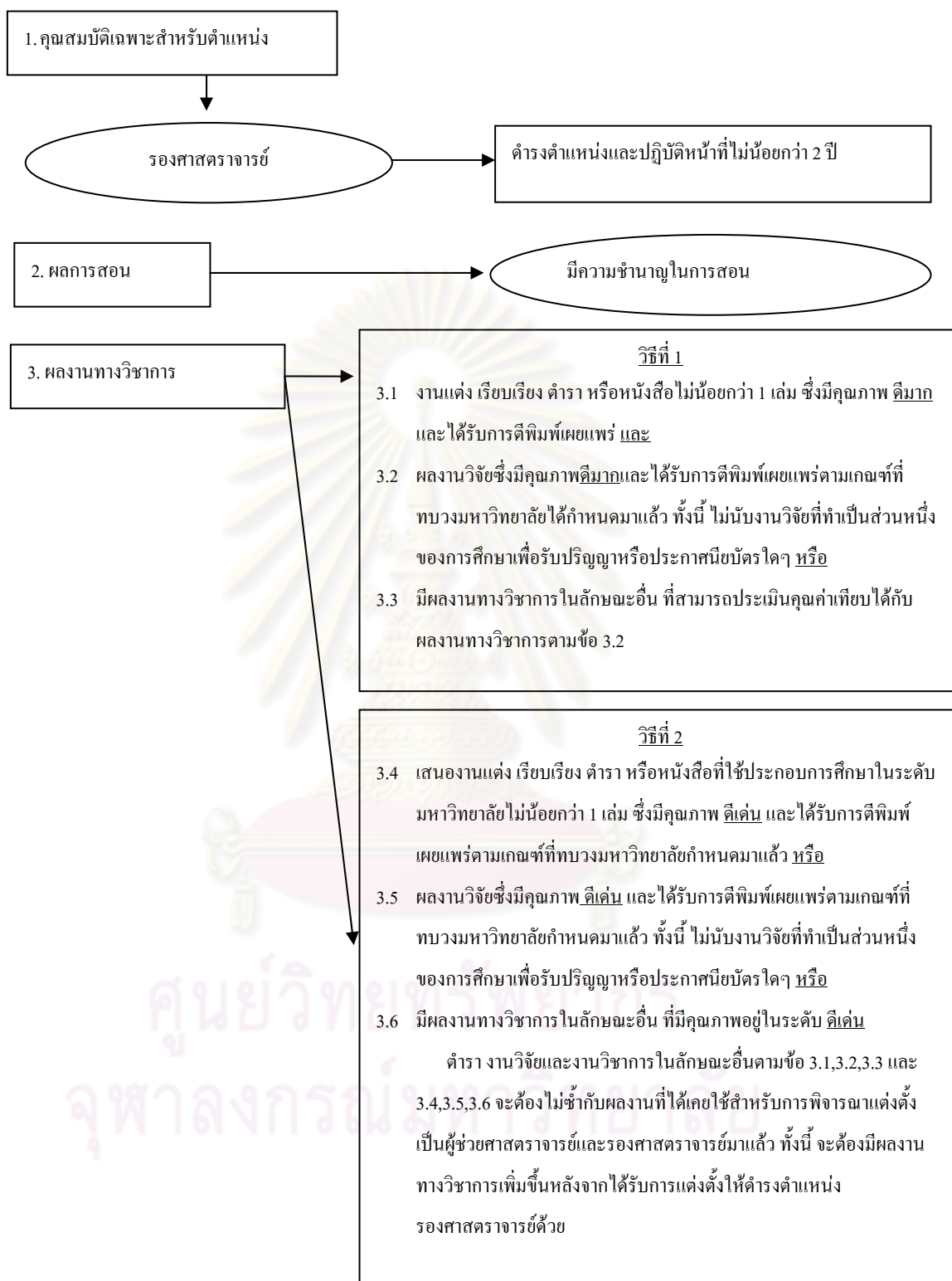


แผนภูมิที่ 3 คุณสมบัติและหลักเกณฑ์การเสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

ที่มา: แนวทางการจัดทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (สมชาย พันธเสน, 2546:22)



แผนภูมิที่ 4 คุณสมบัติและหลักเกณฑ์การเสนอขอตำแหน่งรองศาสตราจารย์
ที่มา: แนวทางการจัดทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (สมชาย พันธเสน, 2546: 23)



แผนภูมิที่ 5 คุณสมบัติและหลักเกณฑ์การเสนอขอตำแหน่งรองศาสตราจารย์

ที่มา: แนวทางการจัดทำผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (สมชาย พันธเสน, 2546: 24)

ทั้งนี้ การพิจารณาแต่งตั้งมี 2 วิธี คือ วิธีปกติ ใช้ในกรณีที่ผู้ขอมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง มีความรู้ความสามารถ และมีผลงานทางวิชาการตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด ทุกประการ ส่วนวิธีพิเศษใช้ในกรณีที่ผู้ขอมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเช่น ระยะเวลาไม่ครบหรือเสนอขอข้ามชั้น สำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ได้ถือตามพระราชบัญญัติดังกล่าวและระเบียบคณะกรรมการ การอุดมศึกษาว่าด้วยมาตรฐานหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2550 โดยแต่ละสถาบันจะออกระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติของแต่ละสถาบัน

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ เป็นกระบวนการหนึ่งที่ชักจูงใจ หรือเร้าใจให้เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ทำให้บุคคลปรารถนาจะกระทำพฤติกรรมต่างๆ ตามที่ต้องการหรือกระทำพฤติกรรมตามที่ถูกจูงใจ ต้องการให้กระทำ แรงจูงใจจึงมีความสัมพันธ์โดยตรงกับพฤติกรรมของมนุษย์ มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจ ดังนี้

กู๊ด (Good, 1973) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็น กระบวนการเร้าและสนับสนุนให้บุคคลกระทำกิจกรรมอย่างมีระบบ

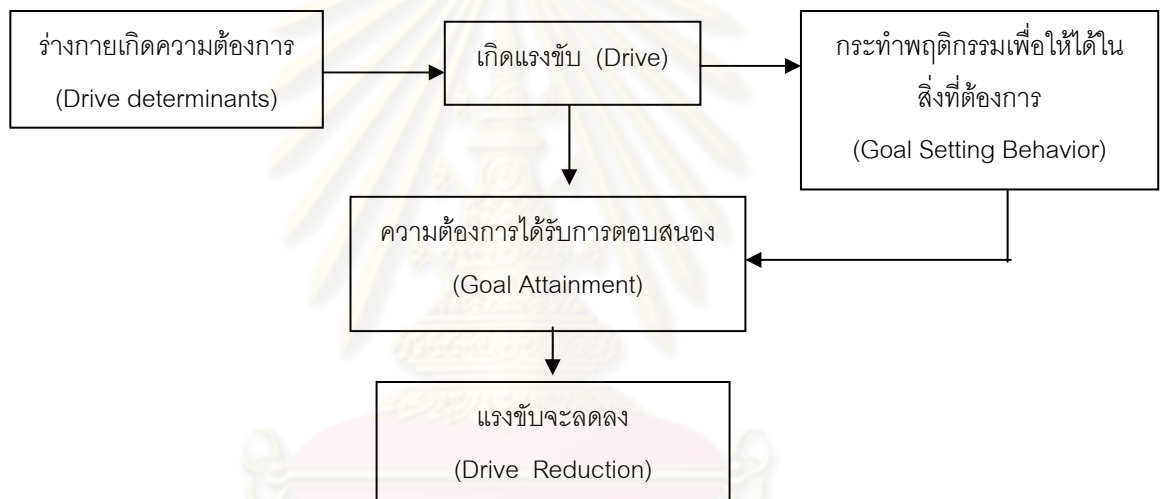
อารี พันธุ์มณี (2540) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า ภาวะใดๆ ที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง ความต้องการแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า

จากความหมายของแรงจูงใจที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัย วิธีการ กระบวนการหรือสิ่งเร้าที่เป็นเหตุชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เพื่อตอบสนองความต้องการของตน ทั้งนี้ ความสำคัญของแรงจูงใจ ทำให้เกิดความพร้อมและความตั้งใจที่จะประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้

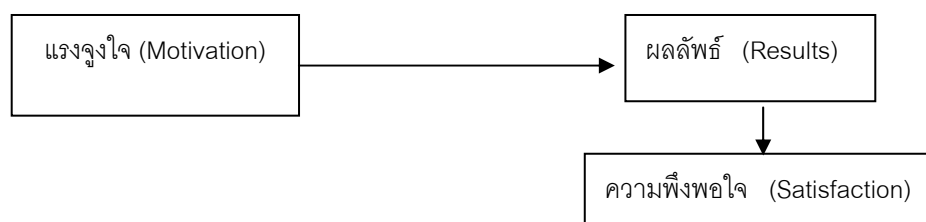
แรงจูงใจมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน (Luthans, 1980) คือ

1. ความต้องการ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อร่างกายเกิดความไม่สมดุล เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำ อาหาร ความต้องการทางเพศหรือการยอมรับจากเพื่อนหรือหมู่คณะ
2. แรงขับหรือแรงกระตุ้นเป็นพลังกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในร่างกายเพื่อตอบสนองความต้องการ เป็นตัวกระตุ้นที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย สิ่งนั้นถือเป็นหัวใจของกระบวนการจูงใจ
3. เป้าหมาย (Goal) เป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการและลดแรงขับ อันเป็นจุดสิ้นสุดของกระบวนการจูงใจ



แผนภูมิที่ 6 กระบวนการแรงจูงใจ (พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา, 2542)

ความแตกต่างระหว่าง แรงจูงใจ (Motivation) และความพึงพอใจ (Satisfactory) อยู่ที่แรงจูงใจเป็นสิ่งเร้า และความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการหรือเป้าหมาย ในขณะที่ความพึงพอใจเป็นความพอใจเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนอง ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้าเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ คือ ความพึงพอใจ



แผนภูมิที่ 7 แรงจูงใจและความพึงพอใจ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2539)

แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่างๆ ของบุคคลเกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการและปรารถนาที่จะแสดงพฤติกรรมออกมา โดยมีตัวแปรต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ความคาดหวัง ผลตอบแทนที่จะได้รับ ฯลฯ ที่มีส่วนทำให้ผลของการปฏิบัติที่เกี่ยวกับงานแตกต่างกัน แต่สิ่งสำคัญที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเพิ่มความพยายามในการทำงาน การปฏิบัติงานจึงเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งที่เกิดจากแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล

การแบ่งประเภทของแรงจูงใจโดยพิจารณาจากสิ่งกระตุ้น จำแนกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation)

Haywood & Switzky (1986 อ้างใน อรพินทร์ ชูชม และคณะ, 2542) ให้คำจำกัดความของแรงจูงใจภายในว่า หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลกระทำกิจกรรมต่างๆ โดยไม่ได้รับรางวัลหรือแรงเสริมใดๆ ซึ่งคุณลักษณะของงานเป็นตัวกระตุ้นทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ

Deci et al. (1991) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจภายในเป็นความต้องการของบุคคลในความต้องการมีความสามารถ การลิขิตตนเอง และการท้าทาย พฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจภายในจึงเป็นพฤติกรรมที่กระทำด้วยการเสาะแสวงหาด้วยตนเอง ปราศจากการพึ่งพารางวัลที่เป็นวัตถุ หรือการบังคับ ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถหรือมีประสิทธิภาพ และมีความเป็นอิสระเป็นตัวของตนเอง

โดยสรุปแล้ว แรงจูงใจภายใน หมายถึง ความต้องการของบุคคลในการแสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดจากการเสาะแสวงหาของตนเอง โดยมีความต้องการมีความสามารถ ความต้องการลิขิตตนเอง ลักษณะงานที่น่าสนใจและท้าทายเป็นแรงผลักดัน ไม่ต้องอาศัยรางวัลภายนอกหรือการบังคับใดๆ

Amabile (1994) กล่าวว่า แรงจูงใจภายในส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนาเป็นพฤติกรรมสร้างสรรค์ ในด้านต่างๆ คือ

1. ความต้องการที่ท้าทาย หมายถึง การรับรู้ของบุคคลต่อความชอบ ความพึงพอใจ ในความต้องการทำงานที่แปลกใหม่ และมีความยากพอสมควรเหมาะสมกับความสามารถของตน

2. ความสนใจและเพลิดเพลิน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลในความกระตือรือร้น ความอยากรู้ อยากเห็น และมีความสุขความพอใจ เกิดความเพลิดเพลินในการทำงานหรือในการกระทำกิจกรรมใดๆ

3. ความเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง การรับรู้ของบุคคลในความชอบต่อสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง มีอิสระในความคิดและการกระทำ

4. ความต้องการมีความสามารถ หมายถึง การรับรู้ของบุคคล ในความต้องการมีประสิทธิผลในการจัดการกับสิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนาทักษะและความสามารถของตน

5. ความมุ่งมั่น หมายถึง การรับรู้ของบุคคลในการมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุ ด้วยตนเอง มีความมุ่งมั่น ทุ่มเท ให้กับงานโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนจากภายนอก

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดขึ้นเนื่องจากการกระตุ้นจากสิ่งจูงใจภายนอกบุคคล ด้วยความมุ่งหมายว่าจะกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง แรงจูงใจภายนอกในการทำงาน (Extrinsic Work Motivation) เป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชม การได้รับการยอมรับยกย่อง ฯลฯ แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรต่อพฤติกรรม บุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะในกรณีที่ต้องการรางวัล ต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม การยกย่อง การได้รับการยอมรับ ฯลฯ

แรงจูงใจของบุคคลทั้งที่เป็นแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอกล้วนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในงานนั้นๆ

Deci, Vallerand, Pelletier และ Ryan (1991) ได้แบ่งแรงจูงใจภายในในการทำงาน ออกเป็น 3 ชนิด คือ

1. แรงจูงใจภายในในการทำงาน ที่มาจากความต้องการทางจิตวิทยา (Psychological Needs) ที่ต้องการเป็นผู้ที่มีสมรรถภาพ ต้องการที่จะมีประสบการณ์เพื่อแสดงว่าตนเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ

2. แรงจูงใจภายในในการทำงาน ที่มาจากความต้องการที่จะเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเอง ต้องการที่จะเป็นผู้ริเริ่มกิจกรรมของตนเอง

3. แรงจูงใจภายในในการทำงาน ที่มาจากความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ คือ มีแรงจูงใจที่จะเอื้ออาทรผู้อื่น มีความรู้สึกที่ผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับตนอย่างบริสุทธิ์ใจ และต้องการมีความสัมพันธ์กับตน

แรงจูงใจที่มีผลต่อการเรียนรู้ หรือแรงจูงใจในพุทธิปัญญา ฟลาวเวล (Flavell, 1985) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้เกิดกระบวนการทางปัญญา หรือทำให้กระบวนการทางปัญญาเพิ่มพูนขึ้น ซึ่ง วอลล์มีเยอร์ และเรนเบิร์ก (Vollmeyer and Rheinberg, 1999; 2000) พบว่ากระบวนการในการเรียนรู้มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้ ได้แก่ ความเป็นไปได้ ในความสำเร็จ ความวิตกกังวล ความสนใจ และความท้าทาย ซึ่งการใช้แรงจูงใจดังกล่าวจะก่อให้เกิดกระบวนการทางพุทธิปัญญาที่สูงขึ้น ทั้งนี้ แรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรม ทางปัญญา ประกอบด้วย (Els, 1984)

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เช่น ความท้าทาย ความอยากรู้อยากเห็น การควบคุม ความตื่นตัว ความสนใจเป็นพิเศษ

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เช่น การกำหนดจุดมุ่งหมายการคาดหวัง การใช้เครื่องล่อ การแข่งขัน การให้รางวัล การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจประกอบด้วย

1. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (The Motivation-Hygiene Theory)

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959) ได้ศึกษาถึงปัจจัยและองค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยเฉพาะปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าความรู้สึกที่ดี มักจะคู่ไปกับลักษณะในเนื้องาน (Job Content) ส่วนความรู้สึกที่ไม่ดีนั้นจะคู่กับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ พบว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของบุคคล ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันส่งผลถึงประสิทธิภาพของงานโดยตรง ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในทางบวก เป็นผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีลักษณะสัมพันธ์กับงานโดยตรง ได้แก่

1.1.1 ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่คนทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี เมื่องานประสบผลสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

1.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจะเป็นจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากบุคคลในหน่วยงาน หรือบุคคลอื่น การยอมรับจะอยู่ในรูปของการยกย่อง ชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ ความสามารถ

1.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทาย หรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพัง

1.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม

1.2 ปัจจัยเกื้อหนุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเกี่ยวข้องกับสภาวะแวดล้อมหรือส่วนประกอบของงาน ได้แก่

1.2.1 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการ การบริหารงานในองค์การและการติดต่อสื่อสารในองค์การ

1.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ร่วมงาน มีความสามัคคี สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร

1.2.3 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ ตลอดจนความเข้าใจซึ่งกันและกันกับผู้บังคับบัญชา

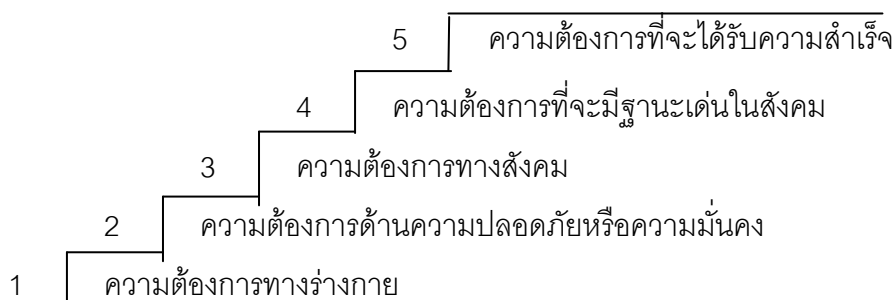
1.2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์การทำงาน หรือเครื่องมือต่าง ๆ เป็นต้น

1.2.5 รายได้ หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นที่พึงพอใจของบุคคลในหน่วยงาน

2. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

แนวคิดทฤษฎีนี้กล่าวว่า ความต้องการของคนเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจ โดยที่คนเรามีความต้องการไม่สิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างหนึ่งแล้วจะเกิดความต้องการในสิ่งอื่นต่อไปอีกไม่มีวันสิ้นสุด หากความต้องการยังไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดการจูงใจที่จะทำพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการนั้นๆ หากความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดการจูงใจอีกต่อไป และความต้องการของคนจะเป็นลำดับขั้น โดยเริ่มจากความต้องการพื้นฐานที่จำเป็น ไปสู่ความต้องการในระดับสูงขึ้นไปเรื่อยๆ ความต้องการในระดับต้นจะเป็นพื้นฐานของความต้องการในระดับสูงขึ้น ดังนั้น คนจึงจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการเป็นลำดับขั้น จึงจะพัฒนาความต้องการในระดับสูงขึ้นได้

มาสโลว์ (Maslow, 1970) ได้แบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (The Basic Needs) ออกเป็น 5 ประการ ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย (The Physiological Needs) ความต้องการความปลอดภัย (The Safety Needs) หรือความต้องการความมั่นคง (The Security Needs) ความต้องการทางสังคม (The Social Needs) หรือความต้องการความรักและการยอมรับจากสังคม (The Belongingness and Love Needs) ความต้องการความนับถือและสถานะทางสังคม (The Esteem Needs) และความต้องการที่จะบรรลุในสิ่งที่ตนต้องการ (The Need for Self-actualization) โดยได้จัดลำดับความสำคัญของความต้องการดังกล่าว เรียกว่า "Hierarchy of Needs" ดังนี้



แผนภูมิที่ 8 ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

2.1 ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการทางร่างกาย หรือเรียกว่าแรงขับทางกายภาพ (Physiological Drives) เป็นความต้องการขั้นปฐมภูมิ (Primary Needs) ของมนุษย์ เพื่อประสงค์ที่จะยังชีพ ซึ่งมักจะถูกนำมาใช้เป็นจุดเริ่มต้นในทฤษฎีแรงจูงใจ ได้แก่ ความต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า ยารักษาโรค การพักผ่อนและความต้องการทางเพศ ซึ่งการจูงใจหลัก (Major Motivation) จะมาจากความต้องการทางร่างกายมากกว่าความต้องการในลำดับขั้นอื่น

เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างพอเพียงในระดับหนึ่ง ความต้องการในลำดับขั้นที่สูงกว่าอาจจะปรากฏขึ้นและอาจมีอำนาจเหนือสิ่งมีชีวิต และเมื่อความต้องการขั้นที่สูงกว่าความต้องการทางร่างกายนี้ถูกตอบสนองในอีกระดับ ในทำนองเดียวกัน อาจจะปรากฏความต้องการในขั้นที่สูงยิ่งขึ้นต่อไป เหล่านี้ คือ ความต้องการที่เป็นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งถูกจัดให้เป็นลำดับขั้นตามความโดดเด่น แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่า จะต้องเรียงลำดับโดยสมบูรณ์ หรือให้ความต้องการในระดับต่ำกว่าได้รับการตอบสนองโดยสมบูรณ์แล้ว โดยไม่สามารถสลัดลำดับกันได้

อย่างไรก็ตาม ความต้องการที่ถูกตอบสนองแล้ว จะลดระดับความเข้มของความต้องการหรืออาจไม่เป็นความต้องการอีกต่อไป เพราะสิ่งมีชีวิตจะถูกครอบงำโดยความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง (Unsatisfied Needs) เท่านั้น ซึ่งเป็นเหตุให้คนกระทำพฤติกรรมและจัดการสิ่งต่างๆ เพื่อที่จะสนองตอบความต้องการดังกล่าว และทันทีที่ถูกตอบสนอง ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง จะไม่ใช่สิ่งที่ผลักดัน (Current Dynamics) บุคคลนั้นอีกต่อไป

2.2 ความต้องการด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (The Safety Needs) ความต้องการความปลอดภัย คือ ความต้องการได้รับการคุ้มครองและความปลอดภัยจากสิ่งที่จะเป็นอันตรายต่อร่างกาย เช่น อันตรายจากอุบัติเหตุต่างๆ เป็นต้น

มาสโลว์ เสนอแนวคิดว่าหากความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองเป็นอย่างดีแล้ว จะมีความต้องการชุดใหม่ปรากฏออกมา นั่นคือ ชุดของความต้องการความปลอดภัย อันได้แก่ ความต้องการความมั่นคงและความมีเสถียรภาพ (Security and Stability) การที่จะได้รับความอุปถัมภ์ค้ำจุนและการคุ้มครอง (Dependency and Protection) ความต้องการที่จะหลุดพ้นจากความกลัว ความกังวล และความสับสนวุ่นวาย (Fear, Anxiety and Chaos) รวมไปถึงความต้องการในกฎ/ระเบียบต่างๆ (Structure, Order, Law, Limits) เป็นต้น

ความต้องการต่างๆ ดังกล่าว ถือได้ว่าเป็นความต้องการทางร่างกายในระดับต้นๆ ซึ่งในหลายกรณี อาจครอบงำสิ่งมีชีวิตอย่างเต็มที่ โดยจะเป็นตัวจัดการพฤติกรรมและความสามารถทั้งหมด ทั้งในด้านสติปัญญา ความรู้ ความสามารถในการทำความเข้าใจหรือหาเหตุผล รวมทั้งความสามารถด้านอื่นๆ อีกมาก ให้กลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการแสวงหาความปลอดภัย (Safety-seeking Tools) มาสโลว์สรุปว่า ทั้งเด็กและผู้ใหญ่ต่างชอบโลกที่มีความปลอดภัยเป็นระเบียบ และเป็นไปตามกฎเกณฑ์ต่างๆ โลกที่สามารถจะคาดคะเนได้ เพราะทั้งหมดนี้ทำให้เกิดความรู้สึกปลอดภัย แม้ว่ามนุษย์จะมีความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้นไปอีก แต่หากเกิดภาวะฉุกเฉินหรือตกอยู่ในอันตราย ความต้องการที่มีในขณะนั้น จะถอยกลับมาสู่ขั้นของความปลอดภัย คนที่มีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ และได้รับการตอบสนองของความต้องการความปลอดภัยอย่างเต็มที่จากสังคมที่สงบสุข มั่นคง ทำให้เกิดความรู้สึกปลอดภัยอย่างเพียงพอจากสิ่งต่างๆ ที่สามารถจะคุกคามได้ ดังนั้น จึงไม่มีความต้องการความปลอดภัยที่จะจูงใจ (Active Motivators) ทำให้บุคคลนั้นมีความพอใจอย่างเต็มที่ ปราศจากความรู้สึกหิวและไม่รู้สึกว่าจะได้รับอันตรายใดๆ อีกต่อไป

2.3 ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs)

ตามความคิดของมาสโลว์เชื่อว่า หากความต้องการทางร่างกายและความต้องการความปลอดภัยของบุคคลหนึ่ง ได้รับการตอบสนองในระดับหนึ่งแล้วจะเกิดความต้องการในทางสังคม หรือที่เรียกว่าความต้องการความรักและการยอมรับจากสังคม (The Belongingness and Love Needs) แทรกเข้ามา บุคคลต้องการจะมีความสัมพันธ์อันประคับประคองไปด้วยความรักกับบุคคลอื่น ซึ่งมักจะเป็นครอบครัวหรือกลุ่มของตนเอง และจะพยายามจนถึงที่สุดเพื่อให้ได้มาซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าว และจะรู้สึกปวดร้าวใจอย่างรุนแรง หากต้องอยู่อย่างเดียวดาย ถูกเนรเทศ ถูกปฏิเสธ ถูกทอดทิ้ง หรือเมื่อรู้สึกว่าตนเองไม่มีเพื่อน เป็นไปได้มากกว่าความต้องการที่จะได้ใกล้ชิดสนิทสนมหรืออยากเป็นเจ้าของ อาจเกิดจากความต้องการที่จะเอาชนะความรู้สึกเหินห่าง ความโดดเดี่ยว ความอ้างว้าง หงอยเหงา

สิ่งหนึ่งที่ควรเน้นในประเด็นที่เกี่ยวกับความรักหรือความสนใจทางเพศ คือ การแยกความแตกต่างระหว่างคำว่า “Love” และ “Sex” ซึ่งไม่ใช่คำที่สามารถทดแทนกันได้ (Non Synonymous Words) เนื่องจาก “Sex” ถูกศึกษาในฐานะที่เป็นความต้องการทางร่างกายที่แท้จริง โดยไม่มีสิ่งอื่นเจือปน (Purely)

แต่โดยปกติแล้ว พฤติกรรมทางเพศ (Sexual Behaviors) มักถูกกำหนดโดยความต้องการ 2 ประเภทเป็นหลัก นั่นคือ ไม่ใช่แค่เพียงถูกกำหนดด้วยความต้องการทางเพศ (The Sexual Needs) เท่านั้น แต่มีความต้องการความรัก (The Love Needs) เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย นอกจากนี้ ต้องไม่มองข้ามความจริงที่ว่า ความต้องการความรักเกี่ยวข้องกับทั้งการให้และการรับความรัก ทั้งสองประการร่วมกัน และลักษณะเช่นนี้เกิดในความต้องการหรือพฤติกรรมประเภทอื่นๆ ของมนุษย์ด้วย

2.4 ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นทางสังคม (The Esteem Needs)

ความต้องการความนับถือและสถานะทางสังคม เป็นความต้องการที่จะได้รู้สึกถึงการบรรลุความสำเร็จ (Achievement) และเป็นที่ยอมรับ (Acceptance) รวมถึงต้องการที่จะรู้สึกว่าตนมีสถานภาพ (Status) และได้รับความเคารพนับถือ (Respect) จากบุคคลอื่น

ตามแนวคิดของมาสโลว์ โดยทั่วไปแล้ว คนทุกคนในสังคม (ยกเว้นคนที่มีอาการทางจิตประสาท) จะต้องการรากฐานที่มั่นคง ปราบปรามการนับถือและยกย่องตนเอง (Self-respect and Self-esteem) รวมถึงปรารถนาให้ผู้อื่นยกย่องด้วย

ความต้องการในลำดับขั้นนี้ แบ่งออกได้เป็น 2 ชุด ได้แก่

ชุดที่ 1: คือ ความปรารถนาในการยกย่องตนเอง ประกอบด้วยความปรารถนา (Desires) ในด้านต่างๆ ได้แก่ ปรารถนาความเข้มแข็ง (Strength) ความสำเร็จ (Achievement) ความพร้อมมูล (Adequacy) ความเชื่อมั่น (Confidence) การเป็นผู้รู้ (Master) และเป็นผู้มีความสามารถ (Competence) รวมถึงปรารถนาต่อความเป็นอิสระและมีเสรีภาพ (Independence and Freedom)

ชุดที่ 2: คือ ความปรารถนาที่จะได้รับการยกย่องจากผู้อื่น ประกอบด้วยความปรารถนาในด้านต่างๆ อีกชุดหนึ่ง ได้แก่ ปรารถนาความโด่งดัง (Reputation) หรือศักดิ์ศรี/บารมี (Prestige) ปรารถนาที่จะมีสถานภาพ (Status) ชื่อเสียง (Fame) และเกียรติยศ (Glory) ปรารถนาการมีอำนาจเหนือผู้อื่น (Dominance) ปรารถนาได้รับการระลึกถึง (Recognition) ได้รับความใส่ใจ (Attention) และได้รับความสำคัญ (Importance) ปรารถนาความมีเกียรติ (Dignity) รวมถึงปรารถนาที่จะได้รับความชื่นชมยินดี (Appreciation)

การตอบสนองต่อความต้องการความนับถือและสถานะทางสังคม จะนำไปสู่ความรู้สึกมั่นใจในตนเอง และความรู้สึกของการมีคุณค่า มีความเข้มแข็ง/อำนาจ มีความสามารถ และมีความพร้อม ซึ่งมีผลให้รู้สึกว่าเป็นบุคคลที่มีประโยชน์และมีคุณค่าต่อสังคม ในทางตรงกันข้าม หากล้มเหลวที่จะสนองตอบความต้องการในลำดับขั้นนี้ จะส่งผลให้รู้สึกที่ตนเองต่ำต้อย อ่อนแอ และไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้ และความรู้สึกที่ว่านี้ มักจะไปเพิ่มภาวะที่หมดกำลังใจหรือภาวะทางจิตประสาทได้

ข้อสังเกตประการหนึ่ง ที่มาสโลว์ได้ให้ไว้ คือ เป็นสิ่งที่ค่อนข้างอันตราย หากการนับถือตนเองยึดหลักจากความคิดเห็นของคนอื่น มากกว่าที่จะมองที่ความสามารถ พละกำลัง หรือความพร้อมที่ตนมีอยู่จริง การนับถือตนเองที่มั่นคงและมีเหตุผลที่สุด คือ ยึดหลักการได้รับความนับถือจากผู้อื่นแต่พอสมควร โดยไม่ควรคาดหวังถึงขั้นที่ว่าต้องโด่งดัง ทั้งนี้ เพราะชื่อเสียงเป็นเพียงเปลือกนอกซึ่งไม่อาจจะรับประกันความมั่นคงได้

2.5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ (Self-actualization Needs)

ความต้องการที่จะได้บรรลุในสิ่งที่ตนต้องการ ถือเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์แต่ละคน เป็นความต้องการที่จะเติมเต็มบางสิ่งบางอย่างให้กับตนเอง (Self-fulfillment) รวมถึงความปรารถนาที่จะทำให้ศักยภาพของตนบังเกิดขึ้นจริงในระดับที่มากที่สุดเท่าที่คนๆ หนึ่งจะสามารถเป็นได้ เป็นการกระทำอย่างที่พอใจ โดยไม่ได้ขึ้นอยู่กับบรรทัดฐานหรือค่านิยมของสังคม รวมทั้งไม่มีความเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น เป็นการกระทำอย่างที่ตนเองต้องการ โดยไม่สนใจว่าจะมีคนยอมรับหรือไม่ ไม่คำนึงว่าทำแล้วจะได้ค่าตอบแทนเท่าใด จะประสบความสำเร็จ หรือจะมีชื่อเสียงโด่งดังหรือไม่ก็ตาม ซึ่งจุดนี้ต่างกับความต้องการในลำดับขั้นก่อนหน้านี้ นั่นคือ ความต้องการความนับถือและสถานะทางสังคม (The Esteem Needs) ที่กล่าวถึงการประสบความสำเร็จในด้านต่างๆ ซึ่งต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นในสังคมที่ให้การยอมรับและชื่นชมในความสำเร็จ ทั้งในด้านชื่อเสียง เงินทองและเกียรติยศ เป็นต้น

ตามแนวคิดของมาสโลว์ แม้ว่าจะได้รับการตอบสนองความต้องการในลำดับขั้นต่างๆ แล้ว แต่ความต้องการของมนุษย์จะยังไม่สิ้นสุด เพราะในไม่ช้าจะมีความไม่พอใจหรือความกระวนกระวายใจอย่างใหม่เกิดขึ้น นั่นคือ ความต้องการที่จะได้บรรลุในสิ่งที่ตนต้องการ ซึ่งตามปกติแล้ว จะมีรูปแบบที่เฉพาะเจาะจง แตกต่างกันอย่างมากในแต่ละบุคคล (Subjective)

หากเปรียบเทียบระหว่างความต้องการที่จะได้บรรลุในสิ่งที่ตนต้องการ (The Need for Self-actualization) กับความต้องการความนับถือและสถานะทางสังคม (The Esteem Needs) บางคนสามารถที่จะตอบสนองทั้งความต้องการที่จะได้บรรลุในสิ่งที่ตนต้องการ และความต้องการความนับถือและสถานะทางสังคมได้ในเวลาเดียวกัน ซึ่งมีน้อยคนที่จะได้ตอบสนองความต้องการประเภทนี้ เพราะโดยทั่วไปแล้ว จะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ลำดับชั้นก่อนหน้านี้นี้ (The Physiological Needs, The Safety Needs, The Social Needs, and The Esteem Needs) จนเป็นที่พอใจในระดับหนึ่งแล้วเท่านั้น (Maslow, A. H., 1935: 20, 75-83.)

นอกจากลำดับชั้นของความต้องการตามทฤษฎีแรงจูงใจแล้ว มาสโลว์ได้เพิ่มเติมลักษณะที่น่าสนใจบางประการของลำดับชั้น ดังนี้

1. ความต้องการไม่ใช่สิ่งจูงใจ (Motivators) ที่มีประสิทธิภาพ จนกว่าความต้องการในลำดับชั้นที่ต่ำกว่าจะถูกตอบสนอง ตัวอย่างเช่น เราจะไม่วิตกกังวลกับฉลาม (ความต้องการความปลอดภัย) ในขณะที่เรากำลังจะจมน้ำ (ขาดออกซิเจน ซึ่งเป็นความต้องการทางร่างกาย อันเนื่องมาจากแรงขับทางชีววิทยา) หรืออย่างเช่น เราจะไม่กังวลกับการผูกมิตรกับใครสักคน (ความต้องการทางสังคม) ในขณะที่เรากำลังจะตายเพราะความหนาว (ความต้องการความอบอุ่นจากเสื้อผ้า ซึ่งเป็นความต้องการทางร่างกาย) เป็นต้น

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว (Satisfied Needs) จะไม่ใช่สิ่งจูงใจ (Motivators) ที่มีอำนาจอีกต่อไป ตัวอย่างเช่น ถ้าหากเราได้รับอาหารและความปลอดภัยเป็นอย่างดีแล้ว เราจะเลิกหมกมุ่นกับอาหารหรือที่พัก แต่จะหันเหความคิดไปทางอื่น โดยอาจเกิดความต้องการในลำดับชั้นที่สูงขึ้น และถึงแม้ว่าจะมีใครเสนออาหารหรือที่พักที่มากขึ้นกว่าเดิมไม่อาจที่จะกระตุ้น (Energize) และกำกับ (Direct) พฤติกรรมของเราได้ แต่เมื่อใดก็ตามที่เราสูญเสียความสะดวกสบาย ที่พักจะกลับมามีอิทธิพลในการกระตุ้นอีกครั้ง เป็นต้น

3. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองจะส่งผลต่อสุขภาพจิต ในด้านความสิ้นหวัง ความกังวล และความหงอยเหงาเศร้าซึม ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากการขาดความนับถือตนเอง (Self-esteem) และขาดความมั่นใจ (Self-confidence) การสูญเสียการเคารพจากคนอื่น และความล้มเหลวในการสร้างและดำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพแห่งความรัก โดยที่ความสิ้นหวัง ความกังวล และความหงอยเหงาเศร้าซึมดังกล่าว สามารถจะนำไปสู่ขอบเขต (Range) ของพฤติกรรมที่แสดงออก บางทีสมบูรณ์ดี (Healthy) พร้อมทั้งจะเผชิญหน้ากับปัญหาในทางที่สร้างสรรค์ บางทีไม่ค่อยสมบูรณ์ซึ่งจะสามารถนำไปสู่อาการป่วยทางจิตได้

4. มนุษย์มีความปรารถนาแต่กำเนิด (Innate Desires) ที่จะดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการในขั้นที่สูงกว่า (Higher Needs) ทันททีที่ความต้องการในขั้นที่ต่ำกว่า (Lower Needs) ได้รับการตอบสนองแล้ว

5. มนุษย์โดยทั่วไป ทันททีที่ได้รับประทานอาหารแล้วจะหยุดคิดถึงอาหารไปชั่วขณะ แต่มาสโลว์แย้งว่าอาจไม่เป็นเช่นนั้นสำหรับผู้ที่ได้บรรลุในสิ่งที่ตนต้องการ (Self-actualizing Persons) เพราะเขาเหล่านี้จะมี “ประสบการณ์ขั้นสุดยอด (Peak Experiences)” ซึ่งจะกระตุ้น (Stimulate) ความปรารถนาที่มากขึ้นไปอีก ทำให้เขาต้องการมากกว่า อาจกล่าวได้ว่า ความต้องการที่จะบรรลุในสิ่งที่ตนต้องการ (The Need for Self-actualization) ไม่สามารถตอบสนองให้พอใจได้ด้วยวิธีการเดียวกันกับที่ใช้ตอบสนองความต้องการในลำดับขั้นอื่นๆ

เมื่อกล่าวถึงความต้องการในลำดับขั้นต่างๆ ตามทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ ดังกล่าวข้างต้น นอกจากความต้องการทางร่างกายและความต้องการความปลอดภัย ซึ่งทั้งสองขั้นนี้จะต้องได้รับการตอบสนองเป็นเบื้องต้นก่อน การตอบสนองความต้องการมักจะไม่ได้เรียงตามลำดับขั้น เพราะในความเป็นจริง มีน้อยคนที่จะตอบสนองความต้องการทางสังคมและความต้องการความนับถือและสถานะทางสังคมก่อน แต่จะข้าม 2 ขั้นนี้ไปเพื่อสนองความต้องการที่จะได้บรรลุในสิ่งที่ตนต้องการก่อน

3. ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ วรูม (Vroom, 1970) วรูม เชื่อว่าการที่บุคคลจะเลือกหรือตัดสินใจกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้น มีสาเหตุหรือแรงจูงใจโดยอาศัย เหตุผลและปัจจัยหลายๆ ประการประกอบกันมาได้เกิดจากปัจจัยเพียงปัจจัยเดียว ปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่

3.1 ผลตอบแทนที่ได้รับ

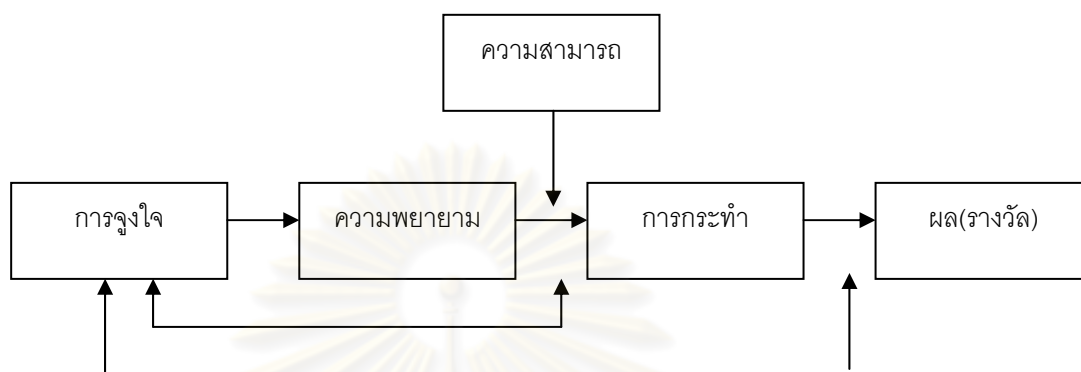
3.2 ความพอใจและความไม่พอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ

3.3 ผลตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น

3.4 โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนตามความคาดหวัง

วรูมเชื่อว่าบุคคลจะกระทำกิจกรรมใดก็ตาม ย่อมเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนเสมอ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ บุคคลจะกระทำกิจกรรมใดก็ตาม ย่อมมีความคาดหวังในรางวัลหรือ สิ่งตอบแทนเสมอ ไม่ว่าจะเป็นรางวัล (reward) ซึ่งหมายถึง เป้าหมายหรือเป้าประสงค์ที่บุคคล คาดว่าจะได้รับการกระทำในกิจกรรมนั้นๆ ทูน (cost) หมายถึง ทางเลือก หรือประเภทของ กิจกรรมที่บุคคลจะเลือกกระทำ โดยอาศัยประสบการณ์เดิม อันจะทำให้บุคคลสามารถตัดสินใจ เลือกกระทำกิจกรรมที่สามารถตอบสนองตนเองได้ และกำไร (profit) ซึ่งเป็นผลที่จะได้รับเมื่อได้ กระทำในกิจกรรมนั้น อาจหมายถึง การบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ หรืออาจล้มเหลว ถ้าบรรลุ

จุดมุ่งหมายบุคคลจะกระทำกิจกรรมนั้นต่อไป แต่ถ้าไม่บรรลุจุดมุ่งหมายบุคคลย่อมไม่กระทำกิจกรรมนั้นต่อไป



แผนภูมิที่ 9 แนวความคิดตามทฤษฎีความคาดหวัง

4. ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal-Setting Theory)

ล็อก (Locke, 1967) เสนอแนวคิดว่าคุณคนจะกระทำพฤติกรรมตามเป้าหมายและความตั้งใจของตนเอง โดยสรุปว่า การตั้งเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงจะทำให้บุคคลทำงานได้ดีมากกว่าเป้าหมายที่คลุมเครือ และการตั้งเป้าหมายที่ยากจะบรรลุถึง ทำให้บุคคลทำงานได้ดีกว่าเป้าหมายง่าย ๆ ทั้งนี้ การให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมร่วมตั้งเป้าหมายในการทำงาน จะทำให้บุคคลทำงานได้ดีกว่าการไม่มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย ซึ่งการให้ข้อมูลย้อนกลับจะทำให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานมากกว่าการไม่ได้รับข้อมูลย้อนกลับ

การเสริมสร้างแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการให้เกิดขึ้นกับอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงมีความสำคัญยิ่ง เพราะการค้นคว้า วิจัยแสวงหาความรู้จะทำให้อาจารย์ได้มีความรู้ ความคิด ทฤษฎี หรือองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อถ่ายทอดให้แก่ผู้เรียน ผลงานทางวิชาการที่เผยแพร่จะเป็นประโยชน์ทั้งในระดับสถาบันอุดมศึกษาและในสังคม ผลงานบางเรื่องเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ กับทั้ง อาจารย์จะเกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งผลต่อชื่อเสียงและเกียรติคุณแก่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนต่อไป แรงจูงใจจึงมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นอย่างยิ่ง

ตอนที่ 3 การพัฒนาตนเอง

ความหมายการพัฒนาตนเอง

ปัจจัยพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาอาจารย์ คือ “ความต้องการในการพัฒนา” (Simpson, 1990; Tucker, 1993; Dilorenzo, 1994) ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ ดังนี้

สวอนเบิร์ก (Swansburg, 1968) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาของบุคคลเพื่อการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการ และเพื่อสนองตอบความอยากรู้อยากเห็นของบุคคลนั้น การพัฒนาตนเองเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง ให้สามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองให้เจริญงอกงาม ทั้งด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปัญญาและคุณธรรม โดยทำงานหรือดำรงชีวิตอย่างมีจุดหมาย

บอยเดล (Boydell, 1985) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง คือ ความพยายามทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จด้วยตนเองซึ่งเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคล ทำให้เกิดความสามารถใหม่ๆ เกิดความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากเดิม เกิดความรู้สึกใหม่ที่ทำให้รู้สึกกว่าตนเองดีขึ้น

วิภาพร มาพบสุข (2543) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่บุคคลแต่ละคนได้ใช้ความพยายามในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองทั้งในด้านสุขภาพร่างกาย ด้านอารมณ์และจิตใจ ด้านความสามารถและสติปัญญา และด้านการมีมารยาทในสังคมของตนให้ดีขึ้น อันจะนำมาซึ่งความสุขและการสร้างมิตรภาพที่ดีให้เกิดขึ้นทั้งในระดับบุคคล ระดับสังคม และประเทศชาติ

ปราณี รามสูต และจำรัส ดั่งสุวรรณ (2545) ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองในเชิงจิตวิทยาว่า เป็นการกระทำเพื่อความเจริญส่วนตน เป็นการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นในด้านความมุ่งมั่นปรารถนา และค่านิยม อันเป็นพฤติกรรมภายใน ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมภายนอก ในด้านการกระทำที่ดี เพื่อนำพาชีวิตไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

สุภัททา ปิณฑะแพทย์ และคณะ (2545) ให้ความหมายว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการปรับเปลี่ยนและจัดระบบพฤติกรรมให้สอดคล้องกลมกลืนอย่างเหมาะสม

ตรีพร ชุมศรี (2548) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองผ่านการจัดการและความพยายามของตนเองโดยสามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ ให้มีคุณภาพประสพผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544) ให้ความหมายการพัฒนาตนเองว่า เป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตัวบุคคลให้ดีขึ้น ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจให้กลายเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ นำมาซึ่งความสุข ความเจริญสู่ตนเอง สังคมและประเทศชาติ

อัญญา ศรีสมพร (2547) ให้ความหมายการพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การเสริมสร้างตนเองให้บรรลุจุดมุ่งหมายแห่งชีวิตโดยไม่เบียดเบียนสิทธิของผู้อื่น เป็นการสร้างสรรค์ พัฒนาชีวิตและการทำงานของตนให้สูงเด่น มีคุณประโยชน์และมีความสุข

แมกกินสัน และเพดเลอร์ (Megginson and Pedler, 1992) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่ผู้เรียนรู้ต้องการเปลี่ยนแปลงสภาพของตนเองไปสู่สิ่งใหม่ๆ ผู้เรียนรู้ต้องรับผิดชอบในการเลือกสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ โดยกำหนดว่าต้องการเรียนเมื่อไหร่ และมีวิธีเรียนรู้อย่างไร อาจกล่าวได้ว่า ผู้เรียนมีอิสระในการเรียนรู้ และเลือกสิ่งที่ต้องการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะ ความรู้และความสามารถในการทำงาน การพัฒนาตนเองจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ

สรุปได้ว่าการพัฒนาตนเอง หมายถึง การปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงตนเองให้มีการพัฒนาเจริญก้าวหน้า ทั้งด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปัญญา คุณธรรม และทัศนคติที่ดีต่องานที่รับผิดชอบเสริมสร้างความรู้สึกในคุณค่าแห่งตนให้เพิ่มขึ้น ทำให้ดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความหมายและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพเหมาะสมกับบทบาทของตนเอง

แนวคิดการพัฒนาตนเอง

มีผู้เสนอแนวคิดการพัฒนาตนเองไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544) เสนอแนวคิดการพัฒนาตนเองว่า มนุษย์ทุกคนมีเอกลักษณ์ มีศักยภาพที่มีคุณค่าเป็นของตนเอง และทุกคนสามารถพัฒนาได้ทุกอย่าง ไม่มีใครที่จะสมบูรณ์ในทุกด้านจนไม่สามารถที่จะพัฒนาได้ แม้จะไม่มีใครรู้จักตนเอง แต่ในบางเรื่องไม่สามารถจัดการปรับเปลี่ยนได้ด้วยตนเอง ซึ่งการควบคุมสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคมกับการควบคุมความคิด ความรู้สึกและการกระทำของตนเอง มีผลกระทบซึ่งกันและกัน ทั้งนี้อุปสรรคสำคัญของการพัฒนาตนเอง คือ การที่บุคคลไม่ปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีปฏิบัติไม่สร้างนิสัย และฝึกทักษะใหม่ๆ

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นการจัดการตนเองโดยมีเป้าหมายที่การมีชีวิตที่ดี ทั้งในปัจจุบันและอนาคต คือ การประสบความสำเร็จทั้งในชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงาน ซึ่งจำเป็นต้องพัฒนาใน 6 ด้าน คือ

1. การพัฒนาด้านจิตใจ เป็นเรื่องการสร้างพลังจิตใจ กำลังใจ การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาค่านิยม
2. การพัฒนาด้านร่างกาย เป็นเรื่องการบริหารร่างกาย การพัฒนาบุคลิกภาพ
3. การพัฒนาด้านสติปัญญา เป็นเรื่องการพัฒนาความคิด การพัฒนา ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์
4. การพัฒนาด้านสังคมเป็นเรื่องการพัฒนาการทำงานเป็นทีมและด้าน มนุษยสัมพันธ์
5. การพัฒนาตนเองสู่ความเป็นศิกษิต ซึ่งเกณฑ์ในการวัดความเป็นปัญญาชนมี 6 ประการ ได้แก่ ความสามารถในการใช้ภาษาดี กิริยามารยาทดี รสนิยมดี มีวิจารณ์ญาณดี รักความก้าวหน้า และประยุกต์ความรู้สู่การปฏิบัติ
6. การพัฒนาตนเองสู่ความต้องการของตลาดแรงงาน การพัฒนาความรู้ ความสามารถ การมีบุคลิกภาพที่ดี ความเป็นผู้ใฝ่รู้ตลอดชีวิต มีสามัญสำนึก การเคารพในสิทธิและหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น

สุภัททา ปิณฑะแพทย์ และคนอื่น (2545) ได้เสนอแนวความคิดการพัฒนาตนเองว่า การพัฒนาตนเองต้องเกิดจากความเต็มใจและสมัครใจ ผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองต้องเป็นผู้ที่มีบทบาทหลักในการพัฒนาตน มนุษย์ทุกคนมีความสามารถที่จะควบคุมปัจจัยภายนอกและปัจจัย ภายในตนเองได้ ซึ่งการพัฒนาตนเองมีจุดมุ่งหมายเพื่อการแก้ไข ป้องกันและสร้างเสริม การพัฒนาตนเองจึงเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องตลอดชีวิต

แนวคิดในการพัฒนาตนเองจึงเป็นแนวคิดที่เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนสามารถพัฒนาได้ โดยต้องมีความตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง ซึ่งต้องเข้าใจ และรู้จักตนเอง

ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

ปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลา จำเป็นที่บุคคลต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้พัฒนาก้าวหน้าเท่าทันการเปลี่ยนแปลง ดังกล่าว การพัฒนาตนเองของบุคคลากรในองค์กรจึงเป็นการเพิ่มพลังอำนาจที่สามารถนำ ความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กร (Megginson et al., 1992)

สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2542) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองไว้ ดังนี้

1. เพื่อให้บุคคลได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะในโลกยุคปัจจุบัน เป็นการเตรียมพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจให้ยอมรับสถานการณ์ด้วยความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง

2. เพื่อให้บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น โดยขจัดความรู้สึกที่ขัดแย้งภายในตัวออกไปเพื่อก้าวไปสู่การยอมรับสภาพความเป็นจริงหรือพยายามขจัดคุณลักษณะที่สังคมไม่ต้องการออกไปและเสริมสร้างคุณลักษณะที่สังคมต้องการเข้ามาแทน เช่น ลดความเห็นแก่ตัว เพิ่มความเชื่อมั่นในตนเอง ความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ฝึกการคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น

3. เพื่อวางแนวทางในการพัฒนาไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการพัฒนาตนเองโดยขาดหลักการและแนวทางที่เหมาะสมย่อมทำให้ขาดความมั่นใจ

4. เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลได้ทบทวนความรู้สึกและความต้องการที่แท้จริงของตนเองอันจะนำไปสู่การพัฒนาตนเองในโอกาสที่เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง

จะเห็นได้ว่า การพัฒนาตนเองมีความสำคัญก่อให้เกิดผลในทางสร้างสรรค์ สำหรับการปฏิบัติงานในภารกิจของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาให้ประสบความสำเร็จนั้น ส่วนหนึ่งย่อมมาจากการพัฒนาตนเอง โดยอาจารย์ต้องมีความสนใจในการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ ให้เวลากับการศึกษา ค้นคว้า หรือวิจัยเพื่อนำความรู้มาปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และผลิตผลงานทางวิชาการเผยแพร่ ดังที่ วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2543) กล่าวว่า อาจารย์ต้องตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตน พัฒนาตนเอง พัฒนาศักยภาพมีความรับผิดชอบต่อบทบาทและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากสังคมให้สร้างทรัพยากรมนุษย์ อาจารย์จึงต้องพัฒนาตนเองให้เข้าใจวิชาที่พออาจารย์ระดับอุดมศึกษาและปฏิบัติภารกิจให้ครบถ้วนทุกประการ เพื่อสร้างความเป็นเลิศในศาสตร์และความเป็นเลิศในบัณฑิตไปพร้อมๆ กัน อาจารย์ควรมีคุณลักษณะเป็นผู้มีอุดมการณ์ใฝ่รู้ หมั่นแสวงหาความรู้ทางวิชาการในสาขาวิชาที่ตนรับผิดชอบ รวมทั้งต้องเป็นผู้พัฒนาตนเองให้ทันต่อความก้าวหน้าอยู่เสมอ

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองของบุคคลมีความมุ่งหมายเพื่อกระทำหรือปฏิบัติให้เกิดผล (อัมพิกา ไกรฤทธิ, 2532) ดังนี้

1. เพื่อเป็นโอกาสแห่งความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน
 2. เพื่อพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
 3. เพื่อฝึกฝนการใช้ดุลยพินิจในการแก้ปัญหา
 4. เพื่อพัฒนาท่าทีและบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน
 5. เพื่อเรียนรู้งานและวิธีการ ตลอดจนระเบียบการปฏิบัติงานที่มีการนำเอาวิทยาการใหม่ๆ เข้ามาใช้หรือเปลี่ยนแปลง
 6. เพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 7. เพื่อทบทวนความเข้าใจในนโยบายและความมุ่งมั่นขององค์การให้ดีขึ้น
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543) ได้จำแนกจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง ดังนี้
1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้และความคิดเป็นการเรียนรู้ศาสตร์ต่างๆ ที่จำเป็นแก่การประกอบอาชีพ ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ
 2. เพื่อเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญ บุคคลที่ได้รับการพัฒนาจะเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญให้มีคุณค่า
 3. เพื่อพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเจตคติและความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ บุคคลที่พัฒนาแล้วจะเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมด้านความรู้สึกรวมทั้งจากทางลบไปเป็นทางบวก และสามารถควบคุมตนเองได้ อันจะทำให้บุคคลเป็นคนดี มีน้ำใจ เสียสละ รู้จักให้เกียรติผู้อื่น ลดความเห็นแก่ตัว
- วิภาพร มาพบสุข (2543) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาตนเองไว้ ดังนี้
1. เพื่อให้บุคคลสามารถพึ่งตนเอง ดูแลตนเองและควบคุมตนเองได้ สามารถนำตนเองไปสู่ความสุข
 2. เพื่อให้บุคคลสามารถปรับตนเองให้มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลในครอบครัว ในองค์การและสังคมได้
 3. เพื่อพัฒนาจิตใจตนเองให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพจิตดี สมรรถภาพจิตดีและสุขภาพจิตดี
- ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเอง ดังนี้
1. การพัฒนาตนเองทั้งทางกาย จิต และสิ่งแวดล้อมควบคู่กันไป เพื่อเน้นให้เกิดสำนึกในคุณค่าของชีวิต ความสำคัญของชีวิต ประโยชน์ของชีวิตและจุดมุ่งหมายของชีวิต

2. เพื่อพัฒนาความคิด ความรู้ ความเข้าใจ ความสำนึกและความชำนาญด้วยตนเอง เพื่อให้บรรลุอุดมคติสูงสุด คือ เลี้ยงตนเองได้ พึ่งตนเองได้ นำตนเองไปสู่ความดีงามได้ ทำประโยชน์แก่สังคมได้ และมีความพึงพอใจในชีวิตและการทำงาน

3. เพื่อพัฒนาจิตของตนให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพจิตและสุขภาพจิตดี

3.1 คุณภาพจิตดี หมายถึง จิตที่มีคุณธรรม เช่น มีเมตตา กรุณา มุทิตา และศรัทธา

3.2 สมรรถภาพจิตดี หมายถึง มีขันติ มีสมาธิ อธิษฐาน และวิริยะ

3.3 สุขภาพจิตดี หมายถึง จิตที่มีสุขภาพดี ทำให้มีความสบาย มีสติ มีความอิม่อม แหม่มชื่น เบิกบาน และสบายใจ

สรุปได้ว่าจุดมุ่งหมายของการพัฒนาตนเองเป็นไปเพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ความคิด ความสามารถตลอดจนทักษะโดยนำวิทยาการเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จตามที่มุ่งหวัง กับทั้งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติของบุคคลให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น

กระบวนการพัฒนาตนเอง

บอยเดล (Boydell, 1985) ได้แบ่งการพัฒนาตนเองออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. ด้านสุขภาพ (Health) เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาตนเอง เพราะบุคคลจะต้องมีสุขภาพจิตที่ดีในร่างกายที่สมบูรณ์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

ระดับความคิด เป็นการเปิดใจกว้างที่จะยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น ปรับความคิดโดยพิจารณาทั้งรายละเอียดและภาพรวม มีมาตรฐานส่วนบุคคล ค่านิยม จริยธรรม ความเชื่อทางปรัชญา ศาสนาและจิตวิญญาณ

ระดับความรู้สึกร ะหนักและยอมรับความรู้สึกบูรณาการให้เกิดความสมดุลทั้งภายนอกและภายใน มีความสงบภายใน

ระดับความมุ่งมั่น มีสุขภาพกายที่แข็งแรง มีภาวะโภชนาการ ลักษณะนิสัยและรูปแบบชีวิตที่ดี ทั้งนี้ ต้องมีความสมดุลระหว่างความคิด ความรู้สึก และความมุ่งมั่น คิดก่อนลงมือกระทำ

2. ด้านทักษะ (Skills) ต้องมีการพัฒนาทักษะด้านสมอง การสร้างสรรค์ และความคิด ในหลายรูปแบบ รวมทั้งความทรงจำ ความมีเหตุผล ความรู้เรื่องการปฏิบัติงาน เทคนิคต่างๆ ความคิดสร้างสรรค์ และความมีสัญชาตญาณ แบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ คือ

ระดับความคิด ทักษะทางจิตใจและความคิดรวบยอด เช่น ความรู้ในเรื่องงาน ความทรงจำความมีเหตุผล มีการสร้างสรรค์ มีความคิดริเริ่ม

ระดับความรู้สึกรู้จัก มีทักษะด้านสังคม ด้านศิลปะ และด้านการแสดงออกซึ่งจะต้องนำ ความรู้สึกของตนเข้าร่วมกับสถานการณ์นั้น และสามารถถ่ายทอดความรู้สึกลงในกรกระทำ มิใช่ เพียงการรับรู้เท่านั้น

ระดับความมุ่งมั่น มีทักษะทางเทคนิค ทักษะทางการงาน ทักษะทางกายภาพ และ ทักษะทางความชำนาญ

3. ด้านการกระทำ (Action) คือ กระทำหรือปฏิบัติสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงโดยมีแรงบันดาลใจหรือความกล้าหาญที่จะกระทำสิ่งนั้น และจะต้องเป็นผู้เริ่มลงมือจัดการสิ่งนั้นด้วยตนเอง โดยไม่รอคอยให้เกิดขึ้นเองหรือทำตามคำสั่ง แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

ระดับความคิด มีความสามารถที่จะเลือก เสียสละ และสามารถที่จะตอบปฏิเสธได้

ระดับความรู้สึกรู้จัก มีความสามารถในการจัดการ รู้ความหมาย และสามารถเปลี่ยน สภาพความไม่สมหวังไม่เป็นสุขให้เป็นความเข้มแข็ง สามารถเผชิญกับความทุกข์ที่เกิดขึ้น และสามารถสู้ต่อไปได้

ระดับความมุ่งมั่น เริ่มการกระทำ การมีส่วนร่วม สามารถจัดการด้วยตนเอง โดยไม่รอคอยให้เกิดขึ้นเองหรือทำตามคำสั่งเมื่อเกิดปัญหาขึ้นไม่ยอมแพ้ แต่กลับมีความพยายามต่อไป มีการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ไม่สมหวัง มุ่งการกระทำให้สำเร็จลุล่วง

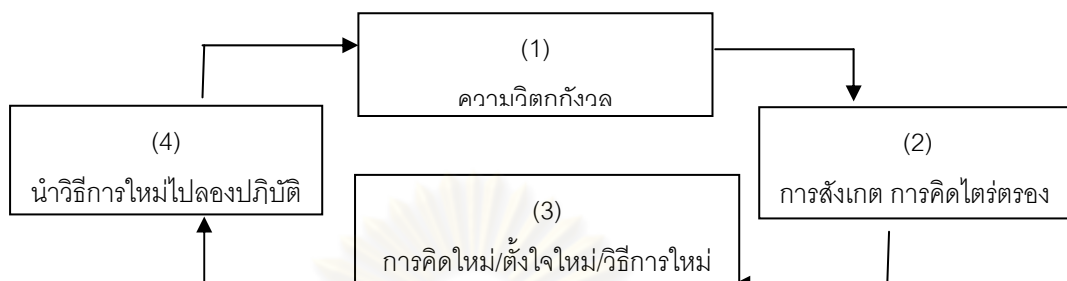
4. ด้านเอกภาพ (Identity) เป็นการยอมรับในข้อดีและข้อเสียของตนเองด้วยความพึงพอใจในความสามารถ ยอมรับในความอ่อนด้อยหรือข้อบกพร่องของตนเอง และพยายามแก้ไขปรับปรุงให้ดีที่สุด แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

ระดับความคิด มีความรู้ ยอมรับ รู้จักและเข้าใจตนเอง

ระดับความรู้สึกรู้จัก ยอมรับตัวเอง แม้ในความอ่อนแอ และมีความยินดีในความเข้มแข็งของตน

ระดับความมุ่งมั่น มีแรงผลักดันตัวเอง มีเป้าหมายและมีจุดประสงค์ในชีวิต

บอยเดล ได้เสนอวงจรในการพัฒนาตนเอง ดังนี้



แผนภูมิที่ 10 วงจรการพัฒนาตนเองของบอยเดล (Boydell, 1985)

ขั้นที่ 1 การพัฒนาเริ่มจากสิ่งที่ทำให้เกิดความวิตกกังวลอย่างแท้จริง อาจเป็นปัญหาหรืองาน ที่แปลกใหม่ ยุ่งยาก รวมถึงสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่ได้คาดหมาย

ขั้นที่ 2 การใช้ความคิดเกี่ยวกับปัญหา หรือสิ่งที่เกิดขึ้นเพื่อค้นหาคำอธิบาย หรือหนทางในการแก้ไขปัญหา บางครั้งอาจต้องนำปัญหาไปหารือกับผู้อื่น

ขั้นที่ 3 การคิดใหม่ รวมถึงการรับรู้ตนเองและสิ่งใหม่รอบตัว ความแปลกใหม่นี้ อาจเกิดขึ้นได้กับความคิด ความรู้สึก และความมุ่งมั่น อาจเกิดขึ้นอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือทั้งสามอย่างพร้อมกัน การใช้ความคิดสามารถนำไปสู่วิธีการใหม่ๆ เช่น แนวคิด ทักษะคติ ความเชื่อ ค่านิยม ที่มีการพัฒนาการรับรู้และตระหนักในความรู้สึกดังกล่าว รวมทั้งความสามารถในการแสดงออกที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ คือ แรงกระตุ้น ทักษะ นิสัย ความมุ่งมั่น หรือความตั้งใจใหม่

ขั้นที่ 4 การนำแนวทางการพัฒนามาปฏิบัติ โดยทดลองนำความคิดเห็นใหม่ๆ ไปใช้ทำงานด้วยความรู้สึกนึกคิดและมีจุดมุ่งหมาย เมื่อเหตุการณ์ดำเนินไปด้วยดี จึงแสดงว่า มีการพัฒนาเกิดขึ้น

อย่างไรก็ตาม บอยเดล (Boydell, 1985) กล่าวว่า การนำความคิดใหม่ในแง่มุมมองต่างๆ ไปใช้อาจไม่ได้ผลหรือได้ผลเพียงบางส่วน กรณีเช่นนี้ ขั้นตอนการพัฒนาจะเริ่มต้นด้วยปัญหา บางครั้งอาจเริ่มที่ขั้นที่ 3 โดยได้รับความคิดหรือวิธีการใหม่ๆ และนำไปปฏิบัติ ทำให้ต้องใช้ความคิดด้วยตนเอง เกิดเป็นวงจรใหม่ต่อไป ทั้งนี้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหานั้น เป็นความแตกต่างที่สำคัญของบุคคล

นอกจากนี้ บอยเดล (Boydell, 1985) ได้กำหนดวิธีการพัฒนาตนเองไว้หลายวิธี ซึ่งส่วนใหญ่ต้องอาศัยระยะเวลาอันยาวนาน คือ ต้องทำหลายๆ ครั้ง จึงจะเกิดผล วิธีและกิจกรรมในการพัฒนาตนเอง ได้แก่

1. วิธีการพื้นฐานในการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 9 กิจกรรม คือ

1.1 การจดบันทึกส่วนตัว (Personal Journal) การจดบันทึกอาจเป็นบันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน กำหนดนัดหมายหรือภารกิจสำคัญ บันทึกผลงานความสำเร็จในด้านต่างๆ ตลอดจนความคิดที่เกิดขึ้นโดยฉับพลัน การจดบันทึกช่วยในการพิจารณาถึงการพัฒนา การสำรวจหาแนวทาง รูปแบบ และความคืบหน้าในการพัฒนาตนเอง โดยเน้นสิ่งที่เกิดขึ้น การจดบันทึกจึงเป็นวิธีการที่จำเป็นมาก

1.2 การพิจารณาย้อนหลัง (Backwards Review) การพิจารณาย้อนหลังและการทบทวนพฤติกรรมหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยเริ่มจากพฤติกรรมล่าสุด ณ เวลาที่เริ่มคิดย้อนหลังไป อาจเป็นพฤติกรรมหรือเหตุการณ์ ทั้งด้านบวกและด้านลบของตนเอง รวมทั้งผลกระทบต่อสิ่งรอบข้าง ทั้งที่เป็นบุคคล สังคม สภาพแวดล้อม การพิจารณาย้อนหลังอย่างสม่ำเสมอ นอกจากจะทำให้เห็นภาพการกระทำของตนเองว่าประพฤติดังไร ด้วยเหตุผลอะไรแล้ว จะเป็นโอกาสในการพัฒนาความคิดอย่างมีเหตุ มีผล ตลอดจนช่วยพัฒนาความจำ เป็นการบังคับตนเองให้มีระเบียบวินัยและมีความตั้งใจด้วย

1.3 การทบทวนสิ่งที่เกิดขึ้น (Reflecting on Things That Happen) วงจรการพัฒนาเป็นกระบวนการทำให้ประสบการณ์ที่ผ่านมามีความหมายเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้และการพัฒนา โดยการทบทวนและบันทึกเหตุการณ์ที่ผ่านมาอย่างไตร่ตรอง โดยเน้นเหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน ทั้งที่เป็น ความสำเร็จ ความล้มเหลว การตัดสินใจที่สำคัญ พร้อมทั้งสังเกตว่าเกิดอะไรขึ้น ตนเองรู้สึกอย่างไร ต้องการทำอะไร และได้ทำอะไรลงไป ผู้ที่เกี่ยวข้องรู้สึกอย่างไร เมื่อบันทึกได้พอสมควรให้ย้อนกลับมาอ่านดูว่ามีรูปแบบหรือแนวทางใดเกิดขึ้นที่สามารถเรียนรู้จากสิ่งที่เกี่ยวข้องทำให้ได้บ้าง

เมคคินสัน และเพดเลอร์ (Megginson and Pedler, 1992) ได้เสนอกระบวนการในการพัฒนาตนเองเพื่อการทำงานไว้ 7 ประการ ได้แก่

1. ความปรารถนาในการเรียนรู้ (Desire to Learn) การพัฒนาตนเองต้องเริ่มจากการที่บุคคลมีความต้องการที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับงานและต้องเข้าใจองค์การ หากบุคคลมีความต้องการเรียนรู้ จะสามารถรับรู้ว่าจะอะไรเป็นสิ่งที่ตนเองต้องเรียนรู้ การพัฒนาตนเองจึงจะเกิดขึ้น

2. การวินิจฉัยตนเอง (Self Diagnosis) บุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองจำเป็นต้องสำรวจวิเคราะห์ตนเอง เพื่อให้ทราบถึงจุดเด่นและจุดบกพร่องของตนเอง และนำจุดบกพร่องนั้นมาปรับปรุงแก้ไข

3. การกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting) เมื่อสำรวจตนเองแล้วจะทำให้ทราบถึงเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง ในการกำหนดเป้าหมายบางครั้งจะต้องเผชิญกับความเสี่ยง ซึ่งต้องเป็นความเสี่ยงที่ไม่เกินความรู้ความสามารถของตนเอง และต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง ในการที่จะบรรลุผลที่ตั้งเป้าหมายไว้

4. การแสวงหาทรัพยากรที่เหมาะสม (Finding Appropriate Resources) เมื่อตั้งเป้าหมายแล้ว จะสามารถกำหนดวิธีการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น โดยการศึกษาหาความรู้ในรูปแบบต่างๆ การค้นหาแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์หรือทรัพยากรที่เหมาะสมสำหรับตนเอง ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ต้องการจะเรียนรู้

5. การสรรหาเพื่อน (Recruit of Other People) การแสวงหาความช่วยเหลือและการสนับสนุนจากบุคคลอื่น เพื่อช่วยให้ความพยายามในการพัฒนาตนเองประสบผลสำเร็จ ซึ่งอาจเป็นเพื่อนร่วมงาน ที่มีทักษะความชำนาญ หรือผู้เชี่ยวชาญ รวมทั้งการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback)

6. ความอดทน และความพยายาม (Strickability and Preserverance) ผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองต้องมีความพากเพียรพยายามมานะอดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคที่เผชิญ ต้องทุ่มเทและใช้เวลาที่มีอยู่ให้คุ้มค่า ไม่ให้สูญเปล่าเพื่อทำให้บรรลุความสำเร็จในที่สุด

7. การประเมินผลด้วยตนเอง (Self Evaluation) เป็นการประเมินตนเองกับ เป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อดูว่าผลเป็นอย่างไร บรรลุเป้าหมายที่ต้องการหรือไม่ มีการเปลี่ยนแปลงใดเกิดขึ้นกับตนเองบ้าง อาจกระทำโดยการให้คะแนนตัวเอง และตั้งเป้าหมายใหม่เพื่อพัฒนาตนเองต่อไป

สุชา ไอยราพงศ์ (2542) ได้เสนอขั้นตอนการพัฒนาตนเอง ดังนี้

ขั้นที่ 1 การตระหนักถึงความสำคัญที่ต้องพัฒนาตนเอง เมื่อวิเคราะห์ตนเองทุกแง่ทุกมุมแล้วจะพบทั้งส่วนดีและส่วนเสียที่จะต้องปรับปรุง ควรมุ่งมั่นที่จะแก้ไขข้อบกพร่องนั้นเพื่อความเจริญก้าวหน้าทั้งในด้านส่วนตัวและด้านการทำงานอาชีพ

ขั้นที่ 2 การวางแผนพัฒนาตนเองอย่างมีระบบ โดยกำหนดเป้าหมาย วางแผนการดำเนินงาน ตามลำดับความสำคัญของปัญหา และแสวงหาแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม

ขั้นที่ 3 ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ และมีการประเมินแผนงานเป็นระยะ เกิดผลอะไร มีอุปสรรคอะไรบ้างที่จะต้องแก้ไข

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544) กล่าวว่า การจะบรรลุผลสำเร็จในการพัฒนาตนเองต้องอาศัยความมุ่งมั่น ตั้งใจจริง และจัดกระบวนการในการปรับปรุงพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายที่มีความหมายต่อชีวิตตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การสำรวจและพิจารณาตนเอง เป็นการรับรู้สภาพการดำรงชีวิตในปัจจุบัน สภาพความต้องการของตนเอง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดลักษณะปัญหาหรือพฤติกรรมเป้าหมายต่อไป การรับรู้สภาวะแห่งตนในด้านต่างๆ จำเป็นต้องมีความชัดเจนถูกต้อง

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์จุดเด่น-จุดอ่อน เป็นการทำความเข้าใจผลการประเมินสภาพทางร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ สติปัญญาและความสามารถของตน เพื่อการจำแนกลักษณะบุคลิกภาพ หรือพฤติกรรมที่ส่งเสริมชีวิตที่ดี ลักษณะของปัญหาหรืออุปสรรคของชีวิต เพื่อการกำหนดทิศทางการปรับปรุงพัฒนาตนเอง การวิเคราะห์จุดเด่น-จุดอ่อนของตนเองจะทำให้พัฒนาตนเองได้ตรงกับความเป็นจริง ทั้งนี้ บุคคลต้องยอมรับในจุดเด่น-จุดอ่อนดังกล่าวจึงจะนำไปสู่การพัฒนา

ขั้นที่ 3 การกำหนดปัญหาและพฤติกรรมเป้าหมาย ต้องพิจารณาให้เกิดความชัดเจนว่า พฤติกรรมที่ต้องการพัฒนามีความสำคัญต่อตนเองมากที่สุดโดยพิจารณาลำดับคุณค่าลักษณะหรือพฤติกรรมที่ส่งผลเสียหรือเป็นอันตรายต่อชีวิตของตนเองและผู้อื่น หรือขัดขวางการพัฒนาชีวิตของตนเองหรือผู้อื่น ทั้งนี้ ควรพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องและมูลเหตุของปัญหาด้วย

ขั้นที่ 4 การรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน จะช่วยทำให้เกิดความเข้าใจในพฤติกรรม เป้าหมายที่ถูกต้อง และเป็นแนวทางการเลือกวิธีการปรับปรุงหรือพัฒนาตนเองที่เหมาะสมต่อไป ข้อมูลพื้นฐานจะมาจากการสังเกตและบันทึกพฤติกรรมเป้าหมาย และวิธีการวิเคราะห์พฤติกรรม

ขั้นที่ 5 การเลือกวิธีการและการวางแผนปรับปรุงตนเอง อาจทำได้หลายวิธี เช่น การฝึกปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือปรับเปลี่ยนความคิด ควรเป็นวิธีที่ง่ายและสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ที่ต้องการ อาจใช้วิธีเดียวหรือหลายวิธีประกอบกัน

ขั้นที่ 6 การทดลองปรับปรุงและพัฒนาตนเอง เป็นการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ ความมุ่งมั่นและความภูมิใจที่เคยทำได้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บรรลุความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง ที่สำคัญ เมื่อค้นพบข้อบกพร่องของตนเองต้องมีการยอมรับข้อบกพร่องดังกล่าวก่อน การยอมรับการปรับปรุงจึงจะเกิดขึ้น

ขั้นที่ 7 การประเมินและขยายผลการพัฒนาตนเอง เป็นการติดตามการพัฒนาว่า ประสบผลสำเร็จเพียงใด ประสบปัญหาหรืออุปสรรคหรือไม่ แล้วย้อนกลับไปทบทวนการประเมินตนเอง และหากการประเมินผลประสบความสำเร็จ จะเป็นการพิจารณาต่อว่าจะยุติการดำเนินงาน และให้พฤติกรรมนั้นดำรงอยู่ต่อไปได้อย่างไร ทั้งนี้ อาจมีแรงจูงใจที่จะขยายผลการพัฒนาไปยัง พฤติกรรมอื่นๆ ต่อไป

สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2542) กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนาตนเองไว้ ดังนี้

ขั้นที่ 1 สำรวจและวิเคราะห์ตนเอง เพื่อตรวจสอบว่าสิ่งที่รับรู้ด้วยตนเองจากผู้อื่นหรือ สิ่งแวดล้อมนั้นตรงกันหรือไม่ อาจใช้เครื่องมือทางจิตวิทยาช่วย เช่น แบบสำรวจ แบบสอบถาม รวมถึงแบบทดสอบที่มีคุณภาพ นอกจากนั้น จะสามารถพิจารณาตนเองได้จากการสังเกต พฤติกรรมของบุคคลอื่นที่มีต่อเรา และจากพฤติกรรมตอบสนองที่เป็นความรู้สึกต่อสิ่งเร้าที่ผ่าน เข้ามา

ขั้นที่ 2 ทำความรู้จักกับตนเอง ซึ่งต้องเข้าใจว่าตัวของบุคคลแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

1. ตัวตนที่เป็นจริง (Real Self) เป็นการรับรู้ที่ตรงกันระหว่างตัวเรากับบุคคลอื่น ที่เป็นเสมือนกระจกเงาให้แก่เรา

2. ตัวตนที่เราคิดว่าเป็น (Image Self) เป็นตัวตนที่อยู่ใมนภาพของบุคคล ตลอดเวลา เช่น ความรู้สึกว่าเป็นคนตรงไปตรงมา แต่เพื่อนกลับมองเห็นว่าเป็นคนก้าวร้าว การรับรู้เช่นนี้ก่อให้เกิดความรู้สึกขัดแย้ง เนื่องจากสิ่งที่รับรู้ไม่ตรงกัน

3. ตัวตนที่อยากเป็น (Ideal Self) เป็นตัวตนที่บุคคลตั้งความหวังหรือความปรารถนาที่จะเป็น และมีความตั้งใจพยายามพัฒนาตนเองไปสู่สิ่งที่ตั้งความหวังไว้

ขั้นที่ 3 แสวงหาแนวทางในการพัฒนาตนเอง เช่น การฝึกอบรม การเปลี่ยนแปลงความคิด การแสวงหาความรู้เพิ่มเติม การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

ขั้นที่ 4 ประเมินผลพฤติกรรมการพัฒนาตนเอง เพื่อให้การพัฒนาตนเองได้ไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้

ปราณี รามสูตและจรัส ดีวงศ์สุวรรณ (2545, 125) ได้ลำดับขั้นตอนการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. ตระหนักถึงความจำเป็นและมีความต้องการที่จะปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเอง
2. วิเคราะห์ตนเองว่ามีจุดเด่นจุดด้อยอะไร โดยเปรียบเทียบกับบุคคลที่สังคมยอมรับ
3. วางแผนการปรับปรุงตนเองอย่างมีระบบและปฏิบัติตามแผน

ดังนั้น ขั้นตอนและกระบวนการในการพัฒนาตนเองของบุคคลต้องเริ่มจากการสำรวจวิเคราะห์ตนเอง เพื่อการทำความเข้าใจและยอมรับในจุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง และมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาและแก้ไขจุดอ่อนของตนเอง เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทั้งด้านชีวิตส่วนตัวและด้านการปฏิบัติงาน โดยกำหนดเป้าหมาย รวบรวมข้อมูลพื้นฐาน วางแผนดำเนินการ ประเมินผลเป็นระยะๆ

ผลของการพัฒนาตนเอง

การยอมรับตนเองเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้บุคคลยอมรับผู้อื่น บุคคลที่มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองจะสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมั่นคง การพัฒนาตนเองจะทำให้บุคคลนั้นเกิดการเปลี่ยนแปลงทางความคิด ความเข้าใจ ทักษะและความรู้สึก ใน 3 ด้าน (สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2543)

1. ความคิดและความเข้าใจ ผลของการพัฒนาตนเองจะทำให้บุคคลรู้จักและเข้าใจตนเองว่า มีบุคลิกลักษณะอย่างไร ยอมรับในตนเองและผู้อื่น รู้และเข้าใจว่าผู้อื่นมองตนเองอย่างไร

2. ทักษะและการปฏิบัติ ผลของการพัฒนาตนเองจะทำให้บุคคลเป็นผู้มีเหตุผล มีความจำดี มีน้ำใจและเสียสละ ประพฤติปฏิบัติในการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม

3. ความรู้สึก ผลของการพัฒนาตนเองจะทำให้บุคคลมีความรู้สึกในลักษณะต่างๆ เช่น ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ยอมรับจุดเด่นและจุดด้อยของตน มีความกระตือรือร้น มีแรงจูงใจในเป้าหมายและจุดประสงค์ของชีวิต มีจุดเริ่มต้นที่จะผูกพัน มีความสัมพันธ์กับผู้อื่น และสนใจผู้อื่นมากขึ้น

การพัฒนาตนเองก่อให้เกิดผล 3 ประการ (เรียม ศรีทอง, 2542) ดังนี้

1. ผลต่อตนเอง การพัฒนาตนเองจะส่งเสริมความรู้สึกในคุณค่าแห่งตน การมีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีคุณค่า การปรับปรุงสิ่งที่บกพร่องและพัฒนาพฤติกรรมด้านต่างๆ ให้ดีขึ้น ช่วยส่งเสริมความเข้าใจตนเอง ช่วยให้ตนเองสามารถทำหน้าที่ให้เหมาะสมกับบทบาทของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ

2. ผลต่อบุคคลอื่น เนื่องจากพฤติกรรมของแต่ละบุคคลมีอิทธิพลต่อกันและกันเสมอ ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน จะส่งผลกระทบต่อความรู้สึกของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น การปรับปรุงและพัฒนาตนเองนับเป็นการเตรียมตนให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่น เป็นการกระทำเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน ทั้งด้านชีวิตการทำงาน ชีวิตส่วนตัวและการอยู่ร่วมกันในสังคม อันจะเป็นตัวอย่างให้เกิดการพัฒนาต่อไป

3. ผลต่อหน่วยงาน การปรับปรุงและพัฒนาตนเองนอกจากจะเป็นการส่งเสริมการเพิ่มคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานและสังคมแล้ว ขณะเดียวกัน ได้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานด้วย ถ้าบุคลากรขาดคุณภาพ ขาดความตระหนักถึงการพัฒนาตนเอง คุณภาพชีวิตจะลดลง ในทางตรงกันข้าม การปรับปรุงและพัฒนาตนเองจะทำให้บุคคลมีชีวิตที่ดีขึ้น และจะส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน องค์กร และสังคมต่อไป

ผลของการพัฒนาตนเองจะทำให้เกิดการยอมรับตนเอง ซึ่งจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการยอมรับผู้อื่น ฉะนั้นผู้ที่มีเจตนาแน่วแน่ในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองจะสามารถดำเนินชีวิตด้วยความมั่นคง

บุคคลที่ต้องการพัฒนาตนเองให้สำเร็จจำเป็นต้องมีคุณสมบัติเฉพาะที่สำคัญ 4 ประการ (Boydell, 1985) คือ

1. ความกล้าหาญและตั้งใจมั่น (Courage and Determination) การกระทำด้วยวิธีการแตกต่างจากเดิมต้องอาศัยความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลง เนื่องจากไม่อาจคาดผลที่จะเกิดตามมาได้ หากไม่มีความตั้งใจมั่น การพัฒนาตนเองอาจไม่เกิดขึ้น

2. ความเปิดเผยและอ่อนน้อมถ่อมตน (Openness and Humility) บุคคลต้องยอมรับทัศนคติและแนวทางในการกระทำรูปแบบใหม่ แต่ถ้ามากเกินไปจะทำให้ขาดความมั่นใจในตนเอง ขณะเดียวกันถ้ามีความกล้าหรือมุ่งมั่นมากเกินไปจะกลายเป็นความตื้อตึง

3. ความมั่นคงและศรัทธา (Security and Faith) เป็นมิติของเวลา โดยความมั่นคงศรัทธาจะสัมพันธ์กับอดีตถ้าเป็นไปด้วยดีจะทำให้เกิดความรู้สึกที่มั่นคงสามารถเผชิญสิ่งต่างๆ ได้ดี

4. วัตถุประสงค์และความหวัง (Sense of Purpose and Hope) บุคคลจำเป็นต้องมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายว่าต้องการทำสิ่งใด หากไม่เชื่อว่าตนเองสามารถพัฒนาได้ บุคคลจะหยุดอยู่กับที่ และพอใจในสภาพที่เป็นอยู่จนไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนา

การพัฒนาด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การที่บุคคลจะดำรงตนอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลา และเป็นสังคมที่มีความรู้เป็นปัจจัยขับเคลื่อนที่สำคัญ ได้อย่างดี มีความสุข และประสบความสำเร็จ จำเป็นที่บุคคลต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเช่นกัน การเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองในกลุ่มมนุษยนิยมจะเน้นด้านอารมณ์ ความรู้สึกของบุคคล คุณค่าของความเป็นคน โดยเห็นว่าการเรียนรู้ของบุคคลมีองค์ประกอบด้านความรู้ลึกเข้าไปเกี่ยวข้องกับ อาทิ ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเอง การยอมรับตนเอง สัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญสำหรับการเรียนรู้ และเชื่อในศักยภาพของมนุษย์ที่จะนำตนเอง เรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้ต้องมีลักษณะที่ผู้เรียนเป็นผู้เริ่มต้นในการเรียนรู้เอง (self-initiated) ถึงแม้จะมีสิ่งเร้าภายนอก (สุวัณณ์ วัฒนวงศ์, 2542)

โนลล์ (Knowles, 1975) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นกระบวนการที่บุคคลมีความคิดริเริ่มในการวินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้ การตั้งจุดมุ่งหมายในการเรียนรู้ การพบปะบุคคลหรือแหล่งเอกสารสำหรับการเรียนรู้ การเลือกและเสริมแผนการเรียนรู้ การประเมินผลการเรียนรู้ โดยจะได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นหรือไม่ได้รับก็ตาม ซึ่งการเรียนรู้ด้วยตนเองมีความสำคัญ ดังนี้

1. บุคคลที่เรียนรู้ด้วยการริเริ่มของตนเองจะเรียนรู้ได้ดี เพราะจะเรียนรู้อย่างมีจุดมุ่งหมาย และมีแรงจูงใจสูง สามารถใช้ประโยชน์จากการเรียนรู้ได้ดีและยาวนานกว่าบุคคลที่รอให้บุคคลอื่นถ่ายทอดให้

2. การเรียนรู้ด้วยตนเองสอดคล้องกับพัฒนาการทางจิตวิทยาและกระบวนการทางธรรมชาติมากกว่า คือ เมื่อบุคคลอยู่ในวัยเยาว์ต้องการผู้ปกครองเลี้ยงดูและตัดสินใจในเรื่องต่างๆ แทน เมื่อเติบโตจะมีพัฒนาการโดยพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นอิสระไม่ต้องพึ่งพิงผู้ใด นับเป็นการพัฒนาในสภาพที่เพิ่มความเป็นตัวของตัวเองและชี้นำตนเองมากขึ้น

3. พัฒนาการใหม่ๆ ทางการศึกษา เช่น หลักสูตรใหม่ ห้องเรียนแบบเปิดศูนย์บริการทางวิชาการ การศึกษาแบบอิสระ เป็นต้น รูปแบบการศึกษาเหล่านี้ล้วนทำให้ผู้เรียนมีภาระที่จะต้องเรียนรู้ด้วยตนเอง

4. การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นความอยู่รอดของชีวิต เพราะปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลา จึงเป็นเหตุผลที่นำไปสู่ความจำเป็นทางการศึกษาและการเรียนรู้ การเรียนรู้ด้วยตนเองจึงเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต (A Lifelong Process)

ลักษณะของผู้ที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง (Knowles, 1975) ประกอบด้วย

1. ต้องมีความเข้าใจในเรื่องความแตกต่างด้านความคิดเกี่ยวกับผู้เรียนและทักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้

2. แนวคิดเกี่ยวกับตนเอง มิลเลอร์ (Miller, 1996) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อสะสมความรู้และประสบการณ์ให้มากขึ้น และเชื่อว่าบุคคลมักเรียนรู้ผ่านการกระทำและการใช้ทักษะความสามารถต่างๆ ซึ่งทำให้เกิดประสบการณ์ และกลายเป็นบทเรียนสำหรับการปฏิบัติครั้งต่อไป บุคคลจะเรียนรู้ต่อเมื่อกระบวนการเรียนรู้มีความสนุกสนาน ทำให้เกิดความพึงพอใจ การเรียนรู้ด้วยตนเองจึงเป็นวิธีพัฒนาตนเองที่เป็นไปตามความต้องการของผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองว่ามีความสนใจในด้านใด ซึ่งเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิตในสิ่งที่ตนเองมีความสนใจ เพื่อพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน เช่น ด้านอาชีพ ด้านทักษะ ความชำนาญที่สนใจ เป็นต้น

มัลลิแกน และกริฟฟิน (Mulligan and Griffin, 1992) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เฉพาะบุคคลโดยบุคคลหนึ่งที่มีเป้าหมายไปสู่การพัฒนาทักษะของตนเอง ความสามารถในการวางแผนปฏิบัติการและการประเมินผลการเรียน ทั้งในฐานะที่เป็นบุคคลและสมาชิกกลุ่มการเรียนรู้ที่ร่วมกับมาตรฐานการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้เป็นเฉพาะบุคคลและการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง

สุพานี สฤษฎ์วานิช (2549) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเรียนรู้ ว่าการเรียนรู้เป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้สามารถกำหนดรูปแบบ (Form) ของพฤติกรรมที่จะแสดงออกให้ถูกต้องและเหมาะสม เป็นแนวคิดพื้นฐานที่ใช้เพื่อปรับ (Modify) พฤติกรรม บุคลากรทุกระดับจำเป็นต้องเรียนรู้เพื่อให้สามารถทำงานได้ถูกต้องตามขอบเขตหน้าที่และวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยมีทฤษฎีและหลักการต่างๆ ของการเรียนรู้เป็นพื้นฐานสำคัญในการฝึกอบรมและสัมมนา ซึ่งความเข้าใจเรื่องการเรียนรู้จะช่วยเพิ่มความสามารถในการจูงใจพนักงาน และการมอบหมายงานให้ประสบความสำเร็จได้ ทั้งนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้รางวัลตอบแทนการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อการเสริมแรงในการเรียนรู้

ขั้นตอนการเรียนรู้ด้วยตนเองประกอบด้วย (พิสิทธิ์ สารวิจิตร, 2529)

1. ขั้นปลุกเร้าความสนใจ (Romance) เป็นการเรียนรู้ในรูปแบบการรับรู้ต่อสิ่งแปลกใหม่ที่ได้พบเห็นหรือต่อความรู้ต่างๆ ที่น่าสนใจ และเป็นสิ่งที่ท้าทายสติปัญญา
2. ขั้นเรียนรู้รายละเอียด (Precision) เป็นการเรียนรู้อย่างมีระบบ มีการวิเคราะห์ข้อเท็จจริง เพื่อการแสวงหาความรู้ ความจริงต่างๆ
3. ขั้นหาข้อสรุป (Generalization) เป็นช่วงที่เกิดความรู้ ความเข้าใจ พบข้อสรุปหลักเกณฑ์ต่างๆ แล้วเริ่มมีความคิดสร้างสรรค์พร้อมที่จะลงมือปฏิบัติได้ด้วยตนเอง

พฤติกรรมของบุคคลที่มีลักษณะการเรียนรู้ด้วยตนเอง (นรินทร์ บุญชู, 2545) มีลักษณะดังนี้ คือ เป็นการสมัครใจที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง (Voluntarily to Learn) ตนเป็นแหล่งข้อมูลของตนเอง (Self-resourceful) และผู้เรียนต้องรู้วิธีการที่จะเรียนรู้ (Know How to Learn)

องค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง มี 3 ประการ คือ

1. การจัดการหรือการควบคุมตนเอง (Self-management) ได้แก่ การควบคุมงานหรือกิจการที่ต้องการกระทำ เป็นการจัดการหรือการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของการเรียนรู้ รวมถึงการจัดการทรัพยากรหรือแหล่งความรู้

2. การเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง (Self-monitoring) เป็นกระบวนการเรียนรู้ของบุคคลในการพัฒนาด้านสติปัญญา โดยให้บุคคลเชื่อมโยงความรู้ใหม่และความรู้เก่าเข้าด้วยกัน เป็นความรับผิดชอบของผู้เรียนในการบูรณาการความรู้และพัฒนาให้เกิดความรู้ใหม่

3. แรงจูงใจ (Motivation) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มที่จะเรียน และก้าวเข้าสู่กระบวนการเรียนนั้นๆ แรงจูงใจจะมีอิทธิพลต่อการที่บุคคลจะสามารถบรรลุเป้าหมายในการเรียน อาจเป็นได้ทั้งแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายใน

สรุปได้ว่า ความต้องการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ขึ้นอยู่กับบุคคลในแต่ละคนว่ามีแรงจูงใจภายในและปัจจัยภายนอกในการพัฒนาตนเองมากแค่ไหน ถ้ามีแรงจูงใจอย่างแรงกล้าในสิ่งที่ตนเองปรารถนา จะมีความพยายามที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนั้น จะต้องมีความมุ่งมั่น ความพยายาม ความรับผิดชอบในตนเองสูง และมีความเชื่อมั่นในตนเองที่จะเรียนรู้ในสิ่งต่างๆ ที่ตนสนใจ สิ่งที่เป็นตัวกำหนดศักยภาพของการเรียนรู้ด้วยตนเอง คือ ความสามารถและความตั้งใจจริงของผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเอง

ตอนที่ 4 การจัดการกลยุทธ์

มีผู้ให้ความหมายของกลยุทธ์ไว้ ดังนี้

เซอร์โต และปีเตอร์ (Certo and Perter, 1991) ได้ให้คำนิยามว่า กลยุทธ์ หมายถึงวิธีการดำเนินงานที่คาดว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

เดวิด (David, 1995) ให้ความหมายว่า กลยุทธ์ เป็นวิถีทาง (Means) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในระยะยาว (Long-Term Objectives)

ธงชัย สันติวงษ์ (2537) ได้ให้ความหมายว่า กลยุทธ์ คือ แผนงานที่มีความพร้อมสมบูรณ์ ครอบคลุมครบถ้วนทุกด้าน และมีการประสานสอดคล้องเข้ากันได้ เพื่อช่วยให้องค์การมีข้อได้เปรียบที่จะเผชิญกับสภาพแวดล้อมต่างๆ กลยุทธ์จะถูกกำหนดขึ้นเพื่อมั่นใจได้ว่าจะบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างแน่นอน

กลยุทธ์จึงมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับการดำเนินงานองค์การ ที่จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนงาน โครงการ เพื่อนำไปสู่ผลผลิตตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่ง สมยศ นาวิกาน (2540) ได้เสนอองค์ประกอบของกลยุทธ์ไว้ 4 ส่วน ดังนี้

1. ขอบเขต (Scope) หมายถึง ขนาด พื้นที่ หรือขอบเขตที่องค์การได้เลือกเพื่อที่จะพัฒนาหรือรักษาไว้ในสภาพแวดล้อมขององค์การ เช่น ตลาด ผลิตภัณฑ์หรือบริการ ทำให้องค์การมีจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายในการดำเนินกลยุทธ์อย่างชัดเจน

2. ความสามารถดีเด่น (Distinctive Competence) หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่องค์การทำได้ดีเป็นพิเศษเมื่อเทียบกับคู่แข่ง

3. การกระจายทรัพยากร (Resource Deployment) จะชี้ให้เห็นว่าองค์การได้จัดสรรทรัพยากรทั้งด้านบุคคล กายภาพ และการเงิน เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์อย่างไร องค์การจะจัดสรรทรัพยากรตามขอบเขตกลยุทธ์ที่กำลังดำเนินอยู่ และตามความสามารถดีเด่นที่ใช้เพื่อการแข่งขัน ดังนั้น กลยุทธ์จึงควรมีแผนการจัดสรรทรัพยากรที่คาดการณ์ไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินกลยุทธ์นั้น

4. การเสริมแรง (Synergy) เป็นการชี้ให้เห็นด้านที่แตกต่างของธุรกิจซึ่งจะประกอบหรือส่งเสริมระหว่างกันได้อย่างไร การเสริมแรงจะอธิบายถึงวิถีทางในการรวมส่วนที่แตกต่างกันขององค์การเข้าด้วยกันเพื่อการสนับสนุนระหว่างกัน กลยุทธ์ควรจะมีแผนการเสริมแรงที่คาดหวังไว้ จาก การตัดสินใจเกี่ยวกับขอบเขต การจัดสรรทรัพยากร และความสามารถดีเด่น ซึ่งจะทำให้กลยุทธ์สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาเป้าหมายและแผนงานในระดับต่างๆ ผู้บริหารจะต้องมีกลยุทธ์การวางแผนในแต่ละระดับ เพราะการตัดสินใจและการปฏิบัติเกิดขึ้นในทุกๆระดับ ดังนั้น กลยุทธ์รวม (Total Strategy) จึงประกอบด้วยกลยุทธ์ 3 ระดับ ดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, มปป., สมชาย ภคภาสนวิวัฒน์, 2543)

1. กลยุทธ์ในระดับองค์การ (Corporate Strategy) กลยุทธ์ในระดับนี้ครอบคลุมถึงขอบเขตการทำธุรกิจ ทิศทางของธุรกิจ เช่น การขยายการดำเนินธุรกิจ การจัดโครงสร้างองค์การ หรือโครงสร้างการดำเนินงานด้านต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายแห่งการกำหนดทิศทางของธุรกิจนั้น

2. กลยุทธ์ในระดับธุรกิจ (Business Strategy) หรือกลยุทธ์การแข่งขันเป็นการกำหนดกลยุทธ์ในระดับหน่วยที่ย่อยลงไป เป็นวิธีการที่แต่ละฝ่ายหรือแต่ละหน่วยธุรกิจจะกำหนดกลยุทธ์เพื่อแข่งขันในผลิตภัณฑ์หรือการบริการ หรือเป็นระดับของกลยุทธ์ที่พิจารณาถึงวิธีการที่บริษัทจะแข่งขันในแต่ละหน่วยธุรกิจ ซึ่งประกอบด้วยผลิตภัณฑ์และตลาดที่เลือก

3. กลยุทธ์ในระดับปฏิบัติการ (Operational Strategy) เป็นกลยุทธ์ที่มุ่งที่แผนปฏิบัติการในการบริหารหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งภายในธุรกิจเพื่อให้สอดคล้องกับ กลยุทธ์ระดับธุรกิจ โดยการกำหนดกิจกรรมในแต่ละหน้าที่ขององค์การ ตลอดจนสนับสนุนเป้าหมายและแผนปฏิบัติการซึ่งเป็นวิธีการให้บรรลุเป้าหมายยุทธวิธี การกำหนดกลยุทธ์ในระดับนี้เป็นการกำหนดกลยุทธ์ในเชิงเทคนิค เช่น เทคนิคด้านการตลาด การเงิน และการผลิต กลยุทธ์ระดับปฏิบัติการโดยทั่วไปเป็นหน้าที่ของผู้บริหารระดับกลางซึ่งเป็นหัวหน้าแต่ละหน้าที่ และมีแนวโน้มเป็นแผนงานระยะสั้นภายใน 1 ปี

ธงชัย สันติวงษ์ (2533) กล่าวว่า กลยุทธ์ที่ดีจะต้องอยู่ในกรอบการคิดวิเคราะห์ที่ดี และถูกต้อง จะต้องมึจุดเน้นที่ชัดเจนตามสมควร และจะต้องมีกลไกการประสานงานให้ทุกอย่างเข้ากันได้

การวางแผนและการจัดการกลยุทธ์

การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) และการจัดการกลยุทธ์ (Strategic Management) เกี่ยวข้องกับการบริหาร คือ เกี่ยวข้องกับการวางแผน การจัดโครงสร้างองค์การ และการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นกระบวนการในการบริหาร ส่วนที่แตกต่างกัน คือ การวางแผนกลยุทธ์เป็นการคิดวิเคราะห์เพื่อการวางแผน ส่วนการจัดการเชิงกลยุทธ์จะมีน้ำหนัก เนื้อหา และความลึกมากกว่า (ธงชัย สันติวงษ์, 2537) อาจกล่าวได้ว่า การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารกลยุทธ์ หรือการจัดการกลยุทธ์ (Strategic Management)

กู๊ดสไตน์และคณะ (Goodstein and Others, 1993) กล่าวว่า การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) เป็นการตอบคำถามพื้นฐานที่สำคัญ 3 ประการขององค์การ คือ องค์การจะก้าวไปทางใด (Where are you going?) สภาพแวดล้อมขององค์การมีอะไรบ้าง (What is the environment?) และองค์การจะต้องทำอย่างไรบ้างจึงจะไปถึงเป้าหมายได้ (How do you get there?) สรุปว่า การวางแผนกลยุทธ์ คือ แบบจำลองของการบริหารกลยุทธ์ (Strategic Management)

แซนยัล (Sanyal, 1999) ได้ให้ความหมายของการวางแผนกลยุทธ์ว่า เป็นกระบวนการที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ทั้งการวางแผน การปฏิบัติตามแผน และการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นวงจร

ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2539) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบและลักษณะสำคัญของการวางแผนเชิงกลยุทธ์ คือ

1. การมุ่งเน้นอนาคต โดยการสร้างวิสัยทัศน์เกี่ยวกับทิศทางขององค์การที่จะดำเนินต่อไปและการระดมสรรพกำลัง รวมทั้งทรัพยากรต่างๆ เพื่อดำเนินการไปตามทิศทาง ซึ่งการวางแผนเชิงกลยุทธ์ไม่ใช่เป็นการวางแผนระยะยาวเพื่อคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต และเตรียมแผนงานรองรับเท่านั้น แต่จะเป็นความพยายามในการกำหนดสภาพการณ์ที่พึงประสงค์ไว้ล่วงหน้าและเปลี่ยนแปลงปัจจัยต่างๆ ให้สอดคล้องกัน

2. การมุ่งเน้นจุดมุ่งหมายรวมขององค์การ โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติให้บังเกิดผลได้ตามช่วงระยะเวลาต่างๆ เพื่อให้บรรลุตามทิศทางที่องค์การต้องการ

3. การมุ่งเน้นกระบวนการ โดยจะต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่องเป็นวงจรไม่มีที่สิ้นสุดเริ่มต้นจากการกำหนดภารกิจหลัก การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน การวิเคราะห์และจัดวางกลยุทธ์ การจัดทำแผนงานและโครงการ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติการทบทวนและจัดวางกลยุทธ์ใหม่

4. การมุ่งเน้นภาพรวม โดยเน้นระดับของการวิเคราะห์ทั้งองค์การมากกว่าพิจารณาเพียงส่วนใดส่วนหนึ่งหรือเฉพาะบางแผนงาน โครงการและกิจกรรมใดๆ ดังนั้น ผลกระทบของการบริหารเชิงกลยุทธ์จึงมีค่อนข้างสูงและครอบคลุมทั่วทั้งองค์การ ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงใดๆ ที่เกิดขึ้นมักจะมีผลต่อเนื่องไปอีกเป็นเวลาหลายปี

เคลเลอร์ (Keller, 1986) เป็นผู้ที่นำการวางแผนกลยุทธ์มาใช้ในวงการอุดมศึกษาได้ กล่าวถึงการวางแผนกลยุทธ์ไว้ ดังนี้

1. การวางแผนกลยุทธ์ไม่ใช่พิมพ์เขียว (Blueprint) หรือการรวบรวมความคิดออกมาเป็นรายละเอียดในเอกสารที่ทุกคนต้องปฏิบัติตาม แต่เป็นนวัตกรรมที่เกิดจากความคิดของบุคคลสำคัญในองค์การต่อสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งจะทำให้้องค์การมีการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลง

2. การวางแผนกลยุทธ์ต้องเป็นการระบุข้อความเชิงปฏิบัติที่กะทัดรัด มีเป้าหมายชัดเจน

3. การวางแผนกลยุทธ์ ไม่ใช่ทำศนะของผู้บริหารหรือกรรมการสภา การวางแผนกลยุทธ์จะต้องเกิดจากการประมวลสภาพแวดล้อมภายนอกทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับอุดมศึกษา เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างประชากร ฯลฯ และสภาพภายในของสถาบัน เช่น วัฒนธรรมองค์การ จุดเด่น จุดด้อยของสถาบัน สถานภาพทางด้านงบประมาณของสถาบัน เป็นต้น

4. การวางแผนเชิงกลยุทธ์ไม่ใช่การรวบรวมแผนงานต่างๆ จากภาควิชาเข้าไว้ด้วยกัน แต่การวางแผนกลยุทธ์เป็นการวางแผนโดยรวมของสถาบันเพื่อความสำเร็จและความเป็นเลิศของสถาบันในระยะยาว การวางแผนกลยุทธ์จึงเป็นมากกว่าความต้องการ ความมุ่งหวัง ของแต่ละคน หรือของแต่ละภาควิชาวมกัน

5. การวางแผนกลยุทธ์ไม่ได้จัดกระทำโดยนักวางแผน เช่น การวางแผนในอดีต ในการวางแผนกลยุทธ์นักวางแผนทำเพียงการเตรียมข้อมูลต่างๆ และอำนวยความสะดวกให้มีการดำเนินงานในกระบวนการวางแผนเท่านั้น หน้าที่ในการวางแผนกลยุทธ์เป็นของผู้บริหาร ได้แก่ อธิการบดี ประธานสถาบัน นายกสภามหาวิทยาลัย รองอธิการบดีฝ่ายต่างๆ คณบดี และหัวหน้าภาควิชา ทั้งนี้ การตัดสินใจจะต้องมีข้อมูลสนับสนุนเสมอ

6. การวางแผนกลยุทธ์ไม่ใช่การตัดสินใจที่ยึดตามความต้องการของตลาดหรือสังคมเสมอไป สถาบันจะต้องมีจุดยืนโดยพิจารณาถึงจุดเด่นของตนเอง และรักษาเอกลักษณ์นั้นไว้ โดยต้องนำเอาความต้องการของตลาดมาเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาด้วย แต่ไม่ได้หมายความว่าต้องเปลี่ยนแปลงตามตลาดที่มีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา

7. การวางแผนกลยุทธ์ไม่ใช่กิจกรรมที่ทำเป็นรายปี ไม่ใช่กิจกรรมที่แยกกันทำ แต่เป็นกิจกรรมที่ต้องมีความต่อเนื่องและเป็นกิจกรรมที่กระทำในลักษณะบูรณาการ

8. การวางแผนกลยุทธ์ ไม่ใช่การวางแผนเพื่อลดอัตราเสี่ยง แต่เป็นการเพิ่มความเสี่ยง จึงจำเป็นต้องมีผู้นำที่กล้ากระโจนไปค้นหาสิ่งใหม่ๆ อันจะทำให้มหาวิทยาลัยมีโอกาสจะก้าวหน้าได้ในระยะยาวอย่างมีคุณภาพ

9. การวางแผนกลยุทธ์ จะต้องคำนึงถึงอนาคตเสมอ การตัดสินใจในวันนี้เพื่อวันพรุ่งนี้ที่ดีกว่า แต่ไม่ใช่การเพ้อฝันอย่างไร้เหตุผล การตัดสินใจต้องอาศัยข้อมูลหรือเหตุการณ์ปัจจุบัน ทำนายความเป็นไปได้ในอนาคต

คอตเลอร์และเมอร์ฟี (Kotler and Murphy, 1981) ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการวางแผนกลยุทธ์มาใช้ในวงการอุดมศึกษา โดยสรุปว่า การวางแผนกลยุทธ์ หมายถึง การวางแผนรวมขององค์การที่คำนึงถึงองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การ โดยมีองค์ประกอบที่ควรวิเคราะห์ ได้แก่

1.1 ธรรมชาติของสถาบัน คุณค่า ความคาดหวัง และปณิธานของสถาบัน ควรคิดวิเคราะห์หว่าในเวลา 10 ปีข้างหน้า สถาบันจะเป็นอย่างไร สิ่งเหล่านี้เปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม ตามกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป

1.2 วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของสถาบัน ประกอบด้วย

1.2.1 บุคลากรในองค์การ อันได้แก่ คณาจารย์ ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่อื่นๆ จะต้องวิเคราะห์ว่าในอนาคตบุคลากรทุกประเภทจะเป็นอย่างไร ทั้งในแง่ปริมาณและศักยภาพในการปฏิบัติงาน ลักษณะผู้นำจะเป็นอย่างไร

1.2.2 งบประมาณ สถานะทางการเงินปัจจุบันเป็นอย่างไร ในอนาคตจะเป็นอย่างไร แหล่งงบประมาณที่จะได้เพื่อการใช้จ่ายในอนาคต ค่าธรรมเนียมการศึกษา ระบบค่าตอบแทน

1.2.3 สิ่งอำนวยความสะดวก จะมีผลกระทบต่อการทำงานของสถาบันอย่างไร

1.2.4 หลักสูตร จะขยายหรือปิดหลักสูตรอะไร

1.2.5 ลักษณะทางกายภาพของสถาบัน ในอนาคตจะพัฒนาไปอย่างไร

1.3 วิเคราะห์ความสามารถของผู้นำ การวางแผนกลยุทธ์ต้องเป็นความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) ของผู้นำในแต่ละระดับ

1.4 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกเป็นการคาดการณ์หรือทำนายการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งจะต้องวิเคราะห์ถึงผลกระทบต่อสถาบันใน 4 ด้าน คือ ด้านสังคมและวัฒนธรรม (Social) ด้านเทคโนโลยี (Technology) ด้านเศรษฐกิจ (Economic) ด้านการเมืองและกฎหมาย (Political)

โดยมุ่งแสวงหาคำตอบจากคำถาม 4 ข้อ (Morris, 1987 อ้างใน สุนทราวดี เรือรพีเชษฐ, 2535) ได้แก่ สภาพแวดล้อมในปัจจุบันเป็นอย่างไร (Monitoring) ในอนาคต สิ่งแวดล้อมต่างๆ จะเปลี่ยนแปลงอย่างไร (Forecasting) มหาวิทยาลัยมีเป้าหมาย หรือต้องการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์อะไรบ้าง (Goal Setting) มหาวิทยาลัยควรจะทำอย่างไร ควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเหล่านั้น (Implementing) วิเคราะห์ความต้องการของตลาดเพื่อทราบทิศทางการผลิตบัณฑิต และวิเคราะห์สภาพการแข่งขันของสถาบันอุดมศึกษาที่มีการผลิตบัณฑิตในลักษณะเดียวกัน ปริมาณการผลิต ต้นทุนการผลิต และคุณภาพบัณฑิต ซึ่งสถาบันจะต้องสร้างจุดเด่นทางด้านใด

2. การกำหนดวัตถุประสงค์ (Goal Formulation) เมื่อประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกจะทำให้ทราบว่ามีโอกาสที่จะทำอะไรได้บ้างในอนาคต โดยกำหนดภารกิจ (Missions) วัตถุประสงค์ (Objectives) และเป้าหมายใหม่ให้ชัดเจน

3. การจัดทำแผนกลยุทธ์ (Strategy Formulation) โดยการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกทำให้มองเห็นภาพอนาคตของมหาวิทยาลัย ที่ตั้งเป้าหมายว่าควรเป็นอย่างไร โดยใช้เทคนิควิธีต่างๆ ในการดำเนินการ เพื่อให้ได้แผนซึ่งเป็นข้อความที่บอกชัดเจนว่า จะต้องทำอะไร

4. การออกแบบองค์การ (Organization Design) เมื่อมีภารกิจและวัตถุประสงค์ใหม่ จะต้องมีการจัดองค์การให้เอื้อต่อภารกิจ เกี่ยวกับการจัดองค์การ บุคลากร และวัฒนธรรมในองค์การ

5. การออกแบบระบบการปฏิบัติงาน (System Design)

มาสเซน และแวน วูจท์ (Maassen and Van Vught, 1992) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการวางแผนกลยุทธ์ของสถาบันอุดมศึกษา ไว้ดังนี้

1. การประเมินหรือสำรวจสภาพแวดล้อม (Environment Assessment of Scanning) เพื่อกำหนดแนวโน้มหรือการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและผลกระทบที่เกิดกับสถาบัน

2. การประเมินภายในสถาบัน (Institutional Assessment) เพื่อศึกษาจุดแข็ง จุดอ่อน ปัญหาและความสามารถของสถาบัน

3. การประเมินค่านิยม (Values Assessment) เพื่อพิจารณาค่านิยม แรงจูงใจและแนวคิดของบุคคลภายในสถาบัน ตลอดจนความรับผิดชอบของสถาบันที่มีต่อชุมชน

4. การสร้างแผนหลัก (Master Plan Creation) เพื่อกำหนดรูปแบบของกลยุทธ์ หรือทิศทางของสถาบันจากปัจจัยทั้ง 3 ข้อที่กล่าวข้างต้น

Pitts and Lei (2006) ได้กำหนดขั้นตอนการจัดการกลยุทธ์ เป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การ
2. การกำหนดกลยุทธ์
3. การใช้กลยุทธ์
4. การประเมินผลกลยุทธ์

เซอร์โตและปีเตอร์ (Certo and Peter, 1991) กล่าวว่า การจัดการกลยุทธ์เป็นกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้องค์การสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม ซึ่งขั้นตอนในการจัดการกลยุทธ์ประกอบด้วย

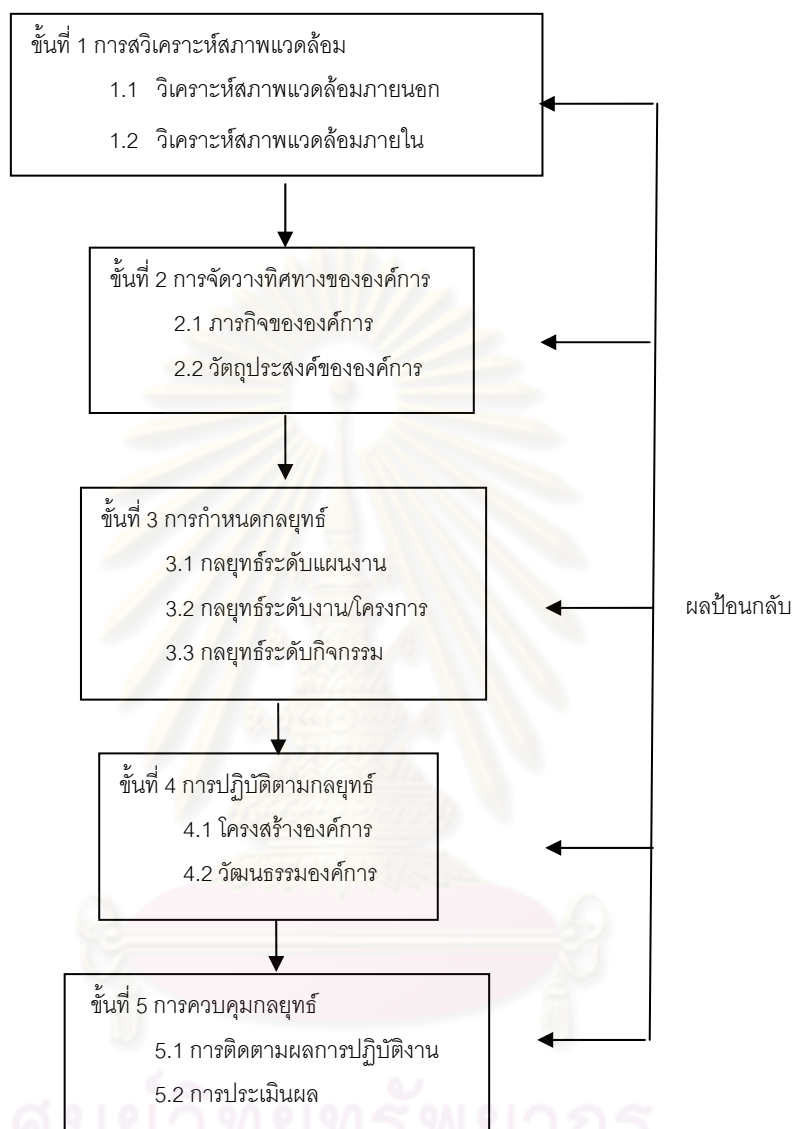
1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Analysis) โดยพิจารณา “จุดแข็ง-จุดอ่อน” ภายในองค์การและ “โอกาส-อุปสรรค” จากภายนอกองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยเงื่อนไขที่มีอิทธิพลต่อการบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ทั้งที่เป็นปัจจัยเงื่อนไขในระยะเวลาที่ผ่านมา และที่จะเป็นเงื่อนไขในอนาคต

2. การจัดวางทิศทางขององค์การ (Establishing Organization Direction) โดยพิจารณาที่ภารกิจขององค์การ (Organization Mission) และเป้าประสงค์ขององค์การ (Organization Objective) ซึ่งเน้นประโยชน์ที่ได้รับจากการมีองค์การ

3. การกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Formulation) โดยการออกแบบและเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง จากการวิเคราะห์ทางเลือกด้วยเทคนิคต่างๆ

4. การปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ (Strategic Implementation) โดยดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานที่กลยุทธ์กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงโครงสร้างองค์การ (Organization Structure) และวัฒนธรรมองค์การ (Organization Culture) เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมาย

5. การควบคุมเชิงกลยุทธ์ (Strategic Control) ทำการติดตามผลปฏิบัติงานและทำการประเมินผลกระบวนการและผลสำเร็จขององค์การ



แผนภูมิที่ 11 กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Certo and Peter, 1991)

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2543) ได้เสนอกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่ประกอบด้วยขั้นตอน 3 ขั้นตอน คือ

1. การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Analysis) หมายถึง ขั้นตอนในการวิเคราะห์องค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในขององค์การ และการวิเคราะห์ทัศนคติ ค่านิยมหรือวัฒนธรรมขององค์การ โดยมีเป้าหมายการวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ที่กำหนด “ตำแหน่งเชิงกลยุทธ์”

2. ทางเลือกในเชิงกลยุทธ์ (Strategic Choice) ถือเป็นขั้นตอนที่สองหลังจากที่ได้การวิเคราะห์ในเชิงกลยุทธ์แล้ว ขั้นตอนนี้ประกอบด้วย การกำหนดแนวทางหรือทางเลือกกลยุทธ์ (Strategic Opinion) หรือการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ (Strategic Direction) ซึ่งเป็นการกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์การไปสู่อนาคต ประการที่สอง การประเมินทางเลือกเชิงกลยุทธ์ เป็นการศึกษาความเป็นไปได้และความเหมาะสมของแนวทาง เพื่อเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดหรือกลยุทธ์ที่เหมาะสมที่สุด (Strategic Fit) ภายใต้ความเป็นไปได้และแนวทางที่สร้างความก้าวหน้าให้กับองค์การได้ดีที่สุด ประการที่สาม การเลือกกลยุทธ์ เป็นการตัดสินใจเลือกทางเลือกใดเป็นที่เด่นชัด

3. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation) หมายถึง การวางแผนการใช้ทรัพยากร และการจัดโครงสร้างองค์การที่เหมาะสม เพื่อที่จะนำแนวทางหรือกลยุทธ์ที่ตัดสินใจไปปฏิบัติ รวมถึงการกำหนดระบบการบริหาร ระบบสารสนเทศ และการสร้างค่านิยมหรือวัฒนธรรมขององค์การ

การกำหนดกลยุทธ์จึงเป็นการตรวจสอบสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ ซึ่ง เซอร์โตและปีเตอร์ (Certo and Peter, 991) เสนอว่าการตรวจสอบสภาพแวดล้อม หมายถึง กระบวนการรวบรวมสารสนเทศเกี่ยวกับเหตุการณ์และความสัมพันธ์ของเหตุการณ์กับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การ จุดมุ่งหมายของการรวบรวมสารสนเทศนี้ เพื่อช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางในอนาคตขององค์การ แหล่งข้อมูลของสารสนเทศนี้มีหลายแหล่ง เช่น สิ่งพิมพ์ ารประชุมสัมมนา สื่อต่างๆ เป็นต้น และการตรวจสอบสภาพแวดล้อมแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

1. สภาพแวดล้อมทั่วไป (General Environment) เป็นสภาพแวดล้อมในขอบเขตที่กว้าง ไม่ได้มีผลกระทบฉับพลันต่อองค์การ ซึ่งแบ่งสิ่งแวดล้อมระดับนี้ออกเป็นสิ่งแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านการเมืองและกฎหมาย และด้านเทคโนโลยี

2. สภาพแวดล้อมการดำเนินการขององค์การ (Operating Environment) เป็นส่วนประกอบของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การที่มีความสัมพันธ์และมีผลโดยตรงต่อการดำเนินงานขององค์การ ได้แก่ ด้านลูกค้า ด้านคู่แข่ง ด้านผู้จัดหา ด้านแรงงาน และด้านความเป็นนานาชาติ

3. สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Environment) เป็นสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร โดยทั่วไปจะมีผลต่อการบริหารจัดการอย่างฉับพลัน แบ่งออกเป็น 5 ด้านคือ ด้านบริหาร องค์กร ด้านบุคลากร ด้านการตลาด ด้านผลิตภัณฑ์ และด้านการเงิน

การวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์ SWOT เป็นการประเมินสภาพแวดล้อมขององค์กรเพื่อประเมินจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) ข้อมูลที่รวบรวมได้จากการวิเคราะห์ SWOT อาจจะเสนอแนะว่าองค์กรควรจะเปลี่ยนแปลงภารกิจวัตถุประสงค์ นโยบายหรือ กลยุทธ์ขององค์กร (สมยศ นาวิการ, 2537) ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง เพราะเป็นการ ประเมินว่าองค์กรอยู่ในสภาวะอะไร เพื่อการวางแผนกลยุทธ์ต่อไป

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในเป็นการตรวจสอบสมรรถนะขององค์กร เพื่อ บ่งบอกถึงจุดแข็งที่สามารถใช้ให้เป็นประโยชน์ และจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไข โดยใช้กรอบ 7S ของ แมคคินซี (McKinsey 7S) เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยภายใน องค์กรว่ามีสภาพเป็นอย่างไร ประกอบด้วย

1. กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง การวางแผนเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ช่วยให้องค์กรกำหนดและพัฒนาข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน เป็นแนวทางให้บุคลากรในองค์กรรู้ว่าจะต้องเดินไปในทิศทางใดจึงจะบรรลุเป้าหมายของงาน เป็นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ เกิดเป็นแรงผลักดันในการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ

2. โครงสร้าง (Structure) หมายถึง การกำหนดขอบเขต อำนาจ หน้าที่ของ การปฏิบัติงานภายในองค์กรที่ต้องมีความชัดเจน มีการประสานงานซึ่งกันและกันของหน่วย ต่างๆ และสามารถปรับเปลี่ยนบทบาทโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ได้ โครงสร้างองค์กรที่ดีจะช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อนหรือ ความขัดแย้งในหน้าที่ ผู้บริหารจะสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการได้อย่างถูกต้องและ รวดเร็ว

3. ระบบงาน (System) หมายถึง กระบวนการและลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานทุกอย่างที่ เป็นระบบต่อเนื่องสอดคล้องประสานกันในทุกระดับภายในองค์กร มีความสำคัญต่อ การดำเนินงานตามกลยุทธ์

4. รูปแบบ (Style) หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ มีบทบาทต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์การด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้นในองค์การ

5. บุคลากร (Staff) หมายถึง การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถเข้าทำงานในตำแหน่งต่างๆ ตามความเหมาะสม รวมถึงการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อแก้ไขอุปสรรคด้านการขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะหรือความชำนาญ ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติงาน การปรับเปลี่ยนหน้าที่ เพื่อเพิ่มขีดสมรรถนะของบุคคลอันจะนำไปสู่ผลสำเร็จขององค์การ

6. ทักษะ (Skill) หมายถึง ความโดดเด่น ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานของบุคลากร

7. ค่านิยมร่วม (Shared value) หมายถึง ค่านิยมและบรรทัดฐานที่คนในองค์การยึดถือร่วมกันจนกลายเป็นรากฐานของระบบการบริหารและวิธีการปฏิบัติของทั้งผู้บริหารและบุคลากร เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นปรัชญาหรือเป้าหมายของผู้ก่อตั้งหรือผู้บริหาร เมื่อค่านิยมและความเชื่อได้รับการยอมรับทั่วทั้งองค์การและบุคลากรกระทำตามค่านิยมเหล่านั้นแล้วจะกลายเป็นวัฒนธรรมองค์การที่มีความเข้มแข็ง

ส่วนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก เป็นการพิจารณาผลกระทบจากด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรมและเทคโนโลยีที่มีต่อองค์การ การประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์การ เป็นขั้นตอนแรกของการวางแผนกลยุทธ์ ผู้บริหารองค์การสามารถนำข้อมูลเกี่ยวกับ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคที่ได้จากการประเมินองค์การและสภาพแวดล้อมมาใช้ประโยชน์ในการพิจารณาตัดสินใจหาทางเลือกเชิงกลยุทธ์ได้ โดยจะนำจุดแข็ง จุดอ่อน ของสภาพแวดล้อมภายใน มาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อดูว่าองค์การกำลังเผชิญกับสถานการณ์เช่นใดและภายใต้สถานการณ์เช่นนั้น้องค์การควรจะทำอย่างไรในเชิงกลยุทธ์ โดยทั่วไป การวิเคราะห์ SWOT ผู้บริหารองค์การจะเผชิญกับสถานการณ์ 4 รูปแบบ (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2539)

	โอกาส		
จุดอ่อน	สถานการณ์ที่ 3 กลยุทธ์การพลิกตัว	สถานการณ์ที่ 1 กลยุทธ์เชิงรุก	จุดแข็ง
	สถานการณ์ที่ 2 กลยุทธ์การป้องกันตัว	สถานการณ์ที่ 4 กลยุทธ์การแตกตัว	
	อุปสรรค		

สถานการณ์ที่ 1 (จุดแข็ง-โอกาส)

สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่พึงปรารถนาที่สุด เนื่องจากองค์กรมีจุดแข็งภายในค่อนข้างมาก ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมจะให้โอกาสแก่องค์กรหลายประการ ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดกลยุทธ์ในเชิงรุก (Aggressive Strategy) เพื่อดึงจุดแข็งที่มีอยู่มาเสริมสร้างและปรับใช้ ตลอดจนนำโอกาสต่างๆ ที่เปิดให้ มาเป็นประโยชน์อย่างเต็มที่

สถานการณ์ที่ 2 (จุดอ่อน-อุปสรรค)

สถานการณ์นี้เป็นสถานการณ์ที่เลวร้ายที่สุด เนื่องจากองค์กรกำลังเผชิญอุปสรรคจากภายนอก และมีปัญหาจุดอ่อนภายในหลายประการ ดังนั้น ทางเลือกที่ดีที่สุดของผู้บริหาร คือ กลยุทธ์การตั้งรับหรือป้องกันตัว (Defensive Strategy) เพื่อลดหรือหลบหลีกอุปสรรคต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ตลอดจนหามาตรการที่จะทำให้องค์กรเกิดความสูญเสียน้อยที่สุด รวมทั้งการแก้ไขปัญหาอุปสรรคภายในต่างๆ

สถานการณ์ที่ 3 (จุดอ่อน-โอกาส)

สถานการณ์นี้องค์กรมีโอกาสที่เป็นข้อได้เปรียบทางการแข่งขันอยู่หลายประการ แต่มีปัญหาหรืออุปสรรคภายในที่เป็นจุดอ่อนอยู่หลายประการเช่นกัน ดังนั้น ทางออกสำหรับผู้บริหาร คือ กลยุทธ์การพลิกตัว (Turnaround-oriented Strategy) เพื่อขจัดหรือแก้ไขจุดอ่อนภายในต่างๆ ให้พร้อมที่จะฉกฉวยโอกาสต่างๆ ที่เปิดให้

สถานการณ์ที่ 4 (จุดแข็ง-อุปสรรค)

สถานการณ์นี้เกิดขึ้นจากการที่สภาพแวดล้อมไม่เอื้อต่อการดำเนินงาน แต่องค์กรมีข้อได้เปรียบที่เป็นจุดแข็งอยู่หลายประการ ดังนั้น แทนที่ผู้บริหารจะรอนจนกระทั่งสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารสามารถที่จะเลือกกลยุทธ์การแตกตัวหรือการกระจายกิจการ (Diversification Strategy) เพื่อใช้ประโยชน์จากจุดแข็งที่มีอยู่ในการสร้างโอกาสระยะยาวสำหรับผลิตภัณฑ์หรือการตลาดด้านอื่นๆ แทน

วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ (2542) ได้เสนอการกำหนดกลยุทธ์ โดยการวิเคราะห์ SWOT ไว้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ตำแหน่งสถานภาพขององค์กร โดยประเมินสถานภาพขององค์กรในปัจจุบันว่าอยู่ในตำแหน่งที่มีความโน้มเอียงไปในทางที่พึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์หรือไม่เพียงใด จากการสังเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในองค์กร พร้อมสรุปลักษณะเด่นเชิงโอกาสและลักษณะด้อยเชิงอุปสรรค แล้วซึ่งน้ำหนักว่าโน้มเอียงไปในทาง "เอื้อ" หรือ "ไม่เอื้อ" มากน้อย เพียงใด ในขณะเดียวกัน สรุปจุดแข็งและจุดอ่อนเชิงทรัพยากร แล้วซึ่งน้ำหนักว่าโน้มเอียงไปในทาง "จุดแข็ง" หรือ "จุดอ่อน" มากน้อยเพียงใด จากนั้นจึงกำหนดตำแหน่งในตาราง 2x2 ว่าอยู่ในตำแหน่งที่ "เอื้อและแข็ง" "เอื้อแต่อ่อน" "ไม่เอื้อแต่แข็ง" และ "ไม่เอื้อและอ่อน"

		โอกาส			
		10			
		เอื้อและแข็ง		เอื้อแต่อ่อน	
จุดแข็ง	10	0		10	จุดอ่อน
		ไม่เอื้อแต่แข็ง		ไม่เอื้อและอ่อน	
		10			
		อุปสรรค			

2. พิจารณาทางเลือกกลยุทธ์ในระดับองค์การ เช่น เลือกกลยุทธ์การรักษาเสถียรภาพ (Stability Strategy) โดยดำเนินงานเฉพาะแผนงานที่มีความรู้ความชำนาญเพียงอย่างเดียวและไม่ขยายไปทำแผนงานอื่น หรือเลือกกลยุทธ์การสร้างเติบโต (Growth Strategy) โดยขยายงานด้วยการทำแผนงานอื่นๆ เพิ่มเติม นอกเหนือจากแผนงานเดิม หรือเพิ่มงาน/โครงการเดิมให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น หรือส่งเสริมโครงการที่สนับสนุนให้ภาคธุรกิจเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมโดยการจ้างเหมา หรือเลือกกลยุทธ์การตัดทอน (Retrenchment Strategy) โดยยกเลิก แผนงานที่หมดความจำเป็นทิ้งไป หรือยกเลิกแผนงานประเภทที่มีหน่วยงานอื่นที่ทำได้ดีกว่า หรือลดกิจกรรมบางประเภทในงาน/โครงการที่ยังคงต้องทำอยู่ หรือโอนงานให้เอกชนไปทำในลักษณะ Privatization

3. การวิเคราะห์ตำแหน่งสถานภาพของแผนงาน โดยประเมินสถานภาพของแผนงานที่เลือกจะจัดทำ ว่าอยู่ในตำแหน่งที่มีความโน้มเอียงไปในทางที่พึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์หรือไม่เพียงใด พร้อมทั้งสรุปลักษณะเด่นเชิงโอกาสและลักษณะด้อยเชิงอุปสรรค แล้วชี้แนะว่าโน้มเอียงไปในทาง "เอื้อ" หรือ "ไม่เอื้อ" มากน้อยเพียงใด ในขณะเดียวกัน สรุปจุดแข็งและจุดอ่อนเชิงทรัพยากร แล้วชี้แนะว่าโน้มเอียงไปในทาง "จุดแข็ง" หรือ "จุดอ่อน" มากน้อยเพียงใด จากนั้นจึงกำหนดตำแหน่งในตาราง 2x2 ว่าอยู่ในตำแหน่งที่ "เอื้อและแข็ง" "เอื้อแต่อ่อน" "ไม่เอื้อแต่อ่อน" และ "ไม่เอื้อและอ่อน"

4. พิจารณาทางเลือกกลยุทธ์ในระดับแผนงาน เช่น เพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการผลิตและการให้บริการ ปรับปรุงระบบการวางแผน การติดตามผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลงาน/โครงการ ส่งเสริมการประสานงาน/โครงการภายใต้แผนงานเดียวกัน สลับสับเปลี่ยนผู้บริหารระดับกองและระดับฝ่าย เพื่อให้มีประสบการณ์ในงานขององค์การอย่างกว้างขวาง สร้างแรงจูงใจของบุคลากรในการดำเนินงาน/โครงการ สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินกิจกรรมของงาน/โครงการ ศึกษาทัศนคติและพฤติกรรมของผู้รับบริการ ค้นหาหาวิธีลดต้นทุนในการดำเนินงาน/โครงการและระดมเงินทุนจากเงินนอกงบประมาณแผ่นดิน

5. การวิเคราะห์ตำแหน่งสถานภาพของงาน / โครงการ ประเมินสถานภาพของงาน / โครงการขององค์การที่เลือกจะจัดทำว่าอยู่ในตำแหน่งที่มีความโน้มเอียงไปในทางที่พึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์หรือไม่เพียงใด พร้อมทั้งสรุปลักษณะเด่นเชิงโอกาสและลักษณะด้อยเชิงอุปสรรค แล้วชี้แนะว่าโน้มเอียงไปในทาง "เอื้อ" หรือ "ไม่เอื้อ" มากน้อยเพียงใด ในขณะเดียวกัน สรุปจุดแข็งและจุดอ่อนเชิงทรัพยากรแล้วชี้แนะว่าโน้มเอียงไปในทาง "จุดแข็ง" หรือ "จุดอ่อน" มากน้อยเพียงใด จากนั้นจึงกำหนดตำแหน่งในตาราง 2x2 ว่าอยู่ในตำแหน่ง ที่ "เอื้อและแข็ง" "เอื้อแต่อ่อน" "ไม่เอื้อแต่แข็ง" และ "ไม่เอื้อและอ่อน"

6. พิจารณาทางเลือกกลยุทธ์ในระดับกิจกรรมภายใต้งาน / โครงการ เช่น ปรับปรุงรูปแบบการผลิตและการให้บริการ ส่งเสริมการประสานกิจกรรมภายใต้งาน/โครงการเดียวกัน ศึกษาความเหมาะสมของค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรม พัฒนาบุคลากรทั้งในด้านความรู้และทักษะในการทำงาน และส่งเสริมความรู้แก่ประชาชนโดยผ่านการฝึกอบรม

เทคนิค TOWS Matrix

เมื่อทำการประเมินสภาพแวดล้อมองค์การโดยการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคแล้ว จะนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ในรูปแบบความสัมพันธ์แบบเมทริกซ์โดยใช้ตารางที่เรียกว่า TOWS Matrix ซึ่งเป็นตารางการวิเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์ประเภทต่างๆ ซึ่งมีขั้นตอนดำเนินการที่สำคัญ 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. ระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ให้เห็นจุดแข็งและจุดอ่อน และประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกในด้านโอกาสและอุปสรรค ซึ่งประสิทธิผลของการกำหนดกลยุทธ์ที่ใช้เทคนิค TOWS Matrix นี้จะขึ้นอยู่กับความสามารถในการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ที่ละเอียดในทุกแง่มุม

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจุดแข็งกับโอกาส จุดแข็งกับอุปสรรค จุดอ่อนกับโอกาส และจุดอ่อนกับอุปสรรค ซึ่งผลของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในข้อมูลแต่ละคู่ดังกล่าว ทำให้เกิดยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภท คือ

2.1 กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy) ได้จากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็งและโอกาสมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์เชิงรุก

2.2 กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategy) ได้จากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็งและอุปสรรคมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะกำหนดเป็นกลยุทธ์เชิงป้องกัน เนื่องจากองค์การมีจุดแข็ง ขณะเดียวกันองค์การต้องพบกับสภาพแวดล้อมที่เป็นข้อจำกัดหรืออุปสรรคจากภายนอกที่องค์การไม่สามารถควบคุมได้ แต่องค์การสามารถใช้จุดแข็งที่มีอยู่ในการป้องกันอุปสรรคที่มาจากภายนอกได้

2.3 กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy) ได้จากการนำจุดอ่อนและโอกาสมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะกำหนดเป็นกลยุทธ์เชิงแก้ไข เนื่องจากองค์การมีโอกาสนำแนวคิดหรือวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการแก้ไขจุดอ่อนที่องค์การมีอยู่

2.4 กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategy) ได้จากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดอ่อนและข้อจำกัดหรืออุปสรรคมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์เชิงรับ เนื่องจากองค์การเผชิญกับทั้งจุดอ่อนและอุปสรรคภายนอกที่องค์การไม่สามารถควบคุมได้

	<p>แข็ง</p> <p>1.....</p> <p>2.....</p>	<p>อ่อน</p> <p>1.....</p> <p>2.....</p>
<p>โอกาส</p> <p>1.....</p> <p>2.....</p>	<p>SO</p> <p>1.....</p> <p>2.....</p>	<p>WO</p> <p>1.....</p> <p>2.....</p>
<p>อุปสรรค</p> <p>1.....</p> <p>2.....</p>	<p>ST</p> <p>1.....</p> <p>2.....</p>	<p>WT</p> <p>1.....</p> <p>2.....</p>

แผนภูมิที่ 12 ตาราง TOWS Matrix

ตอนที่ 5 วิธีการและเทคนิคที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์สาระ (Content Analysis)

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์สาระ (Content Analysis) เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์เอกสารต่างๆ เพื่อให้สามารถดึงสาระและประเด็นที่สำคัญจากเอกสารเหล่านั้นออกมาเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย และให้ได้ข้อมูลที่มีความตรง เชื่อถือได้เช่นเดียวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิธีการวิจัยอื่นๆ

อุทุมพร จามรมาน (2529) กล่าวว่า การวิเคราะห์สาระเป็นเทคนิคหนึ่งของการวิจัยที่ใช้การบรรยายเนื้อหา เนื้อเรื่องที่สื่อความหมายได้อย่างเป็นระบบ ใช้ในการอ้างอิง มีความเป็นปรนัยและสามารถตีค่าเป็นตัวเลขได้

แนวคิดในการวิเคราะห์สภาวะ มีดังนี้ (พรชูลี อาชวอำรุง, 2543)

1. เป็นกระบวนการที่ไม่เกี่ยวข้องหรือกระทบกระเทือนกลุ่มตัวอย่าง
2. การวิเคราะห์สภาวะ ยอมรับเอกสารหรือสิ่งพิมพ์ที่ไม่เป็นทางการ
3. การวิเคราะห์สภาวะ มุ่งประเด็นที่เป็นทั้งตัวเลขและบรรยาย
4. เกี่ยวข้องกับข้อมูลจำนวนมาก

Krippendorff (1980) ได้เสนอการวิเคราะห์สภาวะไว้ดังนี้

1. ใช้ระบบวิธีทางวิทยาศาสตร์และสรุปเกี่ยวกับข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์ไว้ว่า

1.1 ข้อมูลได้มาไม่ได้มีความหมายเดียวแต่สามารถแปลความหมายได้หลาย
ความหมาย

1.2 ความหมายที่วิเคราะห์ได้ ไม่จำเป็นต้องนำไปใช้กับเรื่องอื่นๆ นอกเหนือไปจาก
เรื่องที่กำลังทำการศึกษาอยู่

2. การตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากเนื้อหาของเรื่องที่ศึกษาจะทำในรูปแบบที่เป็นระบบ
มาตรฐานมีตัวบ่งชี้ชัดเจน มีตัวแทนความหมายของเรื่องแต่ละประเด็น มีการติดต่อสื่อสารข้อมูล
โดยใช้กระบวนการเชิงตรรกะที่มีเหตุผลประกอบ

3. การวิเคราะห์สภาวะมีหลายรูปแบบ คือ

3.1 การวิเคราะห์เพื่ออ้างอิงไปสู่การปฏิบัติ โดยอาศัยเหตุผล

3.2 การวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบสองด้าน ทั้งด้านบวกและลบซึ่งผลการวิเคราะห์
จะทำให้เห็นความแตกต่างหรือความเหมือนระหว่างของสองสิ่งหรือมากกว่าสองสิ่ง

3.3 การวิเคราะห์แบบแยกสภาวะตามสัญลักษณ์ที่เป็นตัวบ่งชี้ จากข้อมูลที่ได้จาก
แหล่งต่างๆ ข้อมูลที่ได้บางประเภทจะแสดงการบ่งชี้แนวทาง หรือโครงสร้างได้ชัดเจน ซึ่งผู้วิจัย
ต้องรู้จักแยกประเภทให้ถูกต้อง ต้องมีการกำหนดขอบเขตการศึกษาให้เหมาะสม

4. การวิเคราะห์ข้อมูลต้องอาศัยการศึกษาอย่างละเอียดและมองหลายๆ ด้าน จะเป็น
แนวโน้มทำให้สามารถเขียนออกมาเป็นโครงร่างได้

5. มาตรฐานการวิเคราะห์ จะวัดจากการประเมินซึ่งสามารถแยกแยะออกเป็นประเด็นต่างๆ และสามารถตรวจสอบได้ เช่น ดูจากตัวบ่งชี้หรือสิ่งที่แสดงอาการบ่งบอกเรื่องราวต่างๆ

6. การตรวจสอบว่า การวิเคราะห์มีความเที่ยงตรงเพียงใดดูได้จากตัวบ่งชี้ 3 ประการคือ

6.1 ความถี่ที่ปรากฏขึ้นเกี่ยวกับเรื่องราวนั้นๆ

6.2 แนวโน้มที่เกิดขึ้นหรือได้รับการกล่าวถึงในช่วงเวลาดังกล่าว

6.3 ความเชื่อในเรื่องราวของกลุ่มคนทั้งใน และนอกวงการมีมากน้อยเพียงใด ซึ่งเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพ

7. ข้อมูลที่ได้จากภาษาที่ใช้สื่อสารและนำมาวิเคราะห์ได้จากหลายทาง คือ

7.1 สาระเรื่องราวที่ได้จากการจัดลำดับความสำคัญของสิ่งพิมพ์ต่างๆ ถ้าตรงกันมากๆ จะเป็นการบ่งชี้ถึงความเที่ยงตรงภายนอกของประเด็นที่สนใจ

7.2 ข้อมูลที่ได้จากการแลกเปลี่ยนระหว่างประเทศ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องราวที่สำคัญๆ กำลังเป็นที่สนใจในประเทศนั้นๆ และเป็นที่สนใจร่วมกันระหว่างประเทศ

7.3 ข้อมูลจากเอกสารส่วนบุคคล เช่น บันทึกส่วนตัว จดหมาย เป็นต้น

7.4 การสัมภาษณ์บุคคล ผู้ทรงคุณวุฒิในประเด็นต่างๆ ที่จดบันทึกไว้

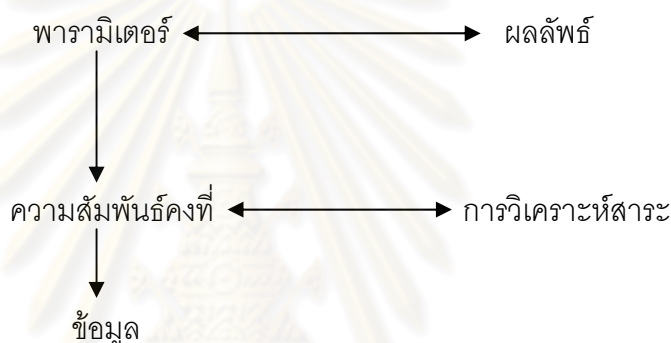
7.5 การปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มบุคคลในวงการที่เกี่ยวข้อง จากการได้ยิน ได้ฟัง และสังเกต จะเป็นเรื่องราวที่สนใจ สามารถเลือกบันทึกได้ตรงตามประเด็นที่ต้องการ

8. การศึกษาถึงกระบวนการทางสถาบัน ส่วนใหญ่จะได้รับการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จากเอกสารสรุป จะทำให้ได้เห็นหน้าที่ โครงสร้าง กระบวนการดำเนินงาน สิ่งแวดล้อม รวมถึงการถ่ายทอดความเชื่อระหว่างบุคคล รุ่นต่อรุ่น ฯลฯ และการสื่อสารในสถาบันส่วนใหญ่จะเป็นไปตามกฎระเบียบของสถาบัน หมุนเวียนไปมาในสถาบัน

9. การวิเคราะห์สารจะต้องอาศัยความละเอียดอ่อน และต้องทำภายในขอบเขต (Context Unit) ที่กำหนดให้ศึกษา แต่ละเรื่องจึงมีลักษณะเฉพาะของตนเองซึ่งอาจจะไม่สามารถอ้างอิงจากเรื่องอื่นมาเทียบเคียงได้

10. รูปแบบการวิจัยของการวิเคราะห์สภาวะ มักจะจัดลำดับตามธรรมชาติของเรื่องที่จะศึกษา ผู้วิจัยต้องสังเกตและบันทึกอย่างละเอียดชัดเจนและมีความเที่ยงตรง การวิเคราะห์ต้องระมัดระวังให้รอบคอบ เพราะถ้าวิเคราะห์ผิดตอนใดตอนหนึ่งจะส่งผลให้แปลความหมายของตอนต่อไปผิดพลาดไปด้วย ซึ่งจะสะสมต่อเนื่องไป ถือเป็นจุดอ่อนของการวิเคราะห์เนื้อหา

11. ในการวิเคราะห์สภาวะ ผู้วิจัยสามารถแบ่งแยกประเด็นบ่งชี้ เป็นเรื่องๆ พร้อมทั้งสามารถคาดคะเนข้อมูลเทียบกับพารามิเตอร์ (parameter) ได้ โดยหาข้อมูลเชิงประจักษ์ให้บ่งชี้ประเด็นภายใต้ขอบเขตที่ศึกษา โดยต้องมองกลับไปกลับมาระหว่างข้อมูลกับพารามิเตอร์ทำหลายๆ ครั้งเมื่อได้ผลตรงกันจึงจะสามารถสรุปผลได้



แผนภูมิที่ 13 ความสัมพันธ์ระหว่างพารามิเตอร์และการวิเคราะห์สภาวะ (Krippendorff, 1980)

12. ก่อนการเก็บข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์สภาวะต้องกำหนดขอบเขตข้อมูลที่จะศึกษา (Context Unit) ก่อน และวางแผนการเก็บรายละเอียดที่จะต้องบันทึก (Recording Unit) สิ่งที่บันทึกต้องสามารถเป็นตัวบ่งชี้สภาวะอย่างเฉพาะเจาะจงได้ แยกประเภทเป็นประเด็นๆ ในทางปฏิบัติการจัดกระทำข้อมูลที่ต้องการวิเคราะห์สภาวะนั้น จะต้องทำการศึกษาก่อนว่าข้อมูลหรือหน่วยในการวิเคราะห์ นั้นเป็นประเภทใด

หน่วยการวิเคราะห์แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. หน่วยจากการสุ่มได้มาจากการสังเกตหรือการสัมผัสลักษณะที่เป็นอิสระต่อกัน
2. หน่วยจากการบันทึกเป็นการจัดกระทำข้อมูลจากการสุ่มนำมาจัดเป็นกลุ่มเป็นประเภท

3. หน่วยจากเนื้อหา เป็นการรวบรวมโดยการบันทึก แล้วนำมาจัดกลุ่ม

เมื่อกำหนดประเภทหน่วยการวิเคราะห์แล้วจะนำมาพิจารณาลักษณะทั่วไปโดยใช้
เกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

1. การพิจารณาจากสภาพทางกายภาพ เช่น จำนวนเล่ม รายงาน ฉบับและแผ่น ฯลฯ
2. การพิจารณาทางภาษา เช่น จากการแจกแจง นัยและหัวข้อข่าว ฯลฯ
3. การพิจารณาจากการอ้างอิง เช่น จากวัตถุประสงค์ เหตุการณ์ บุคคล และการกระทำ ฯลฯ
4. การพิจารณาจากโครงสร้าง เช่น ด้านความรู้สึกรู้สึก ภาษาและความหมาย ฯลฯ
5. การพิจารณาจากความหมาย เช่น อาศัยความหมายทางภาษาสู่ความเข้าใจที่

ลึกซึ้ง ฯลฯ

นอกจากนั้น ในการสรุปเนื้อเรื่องเพื่อวิเคราะห์จากข้อมูลที่มีอยู่มากมายผู้วิจัยจะต้อง
กลั่นกรองในขั้นต้นก่อน โดยจำแนกสิ่งที่เกี่ยวข้องและสิ่งที่ไม่เกี่ยวข้องออกจากกัน และเลือกใช้
เฉพาะสิ่งที่เกี่ยวข้อง ถ้าปริมาณสิ่งที่เกี่ยวข้องมีมาก จำเป็นต้องใช้วิธีการสรุปเอกสาร

การสรุปแบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. การสรุปอย่างง่าย ทำการสรุปอย่างง่ายออกมาก โดยตั้งเงื่อนไขว่าไม่มีความรู้
เกี่ยวกับปรากฏการณ์ของสิ่งที่ต้องการสรุป
2. การสรุปแบบแบ่งพวก เป็นการจัดประเภทก่อนสรุป โดยยึดเกณฑ์การจัดประเภท
3. การสรุปอย่างมีระบบ มีการกำหนดโดยตั้งระบบระเบียบหรือกำหนดเป็นช่วงๆ ของ
การนับ
4. การสรุปแบบแบ่งกลุ่ม เป็นการสรุปทุกอย่างที่อยู่ในรายการที่กำหนดไว้

หลักในการบันทึกผลการวิเคราะห์สาระ ได้แก่ ความหมายของประโยค (Syntax) และ
ความหมายของคำ (Semantic) ที่ปรากฏอยู่ในข้อมูล โดยผู้วิจัยจะต้องพิจารณาจากสัญลักษณ์
ภาษาที่ถูกต้องความสมบูรณ์ประโยคที่ถูกต้อง การออกเสียงที่ถูกต้องและการซ้ำของคำ เมื่อ
บันทึกผลการวิเคราะห์สาระมีหลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ตามลำดับชั้น เป็นการจัดเรียงลำดับตามคุณค่าและความสัมพันธ์
ระหว่างคุณค่า ได้แก่ การจัดกลุ่ม การจัดเรียงลำดับ การจัดวงจร และการจัดเหลี่ยม

2. การวิเคราะห์ตามเมตริกซ์เป็นการจัดตามหลักการทางคณิตศาสตร์ในเชิงความสัมพันธ์หรือเชิงหน้าที่หรือบทบาท ได้แก่ การเรียงลำดับ การเรียงช่วง การเรียงตามอัตราส่วน เป็นต้น

เมื่อจัดกลุ่มการวิเคราะห์แล้วจึงนำไปวิเคราะห์สาระ โดยมีวิธีการวิเคราะห์หลายวิธี ดังที่ อุกุมพร จามรมาน (2529) เสนอไว้ 3 แบบ คือ

1. การสรุปข้อมูล เช่น การแจกแจงความถี่
2. การสรุปเชิงรูปแบบ เชิงความสัมพันธ์ หรือการจัดกลุ่ม
3. นำข้อ 1 และข้อ 2 มาเปรียบเทียบผลที่ได้จากวิธีอื่น

ส่วนความเชื่อถือได้ของการวิเคราะห์สาระพิจารณาจากความเที่ยง (Reliability) และความตรง (Validity) ซึ่งความเที่ยงของการวิเคราะห์เนื้อหาหมายความว่า ถ้าทำการวิเคราะห์ซ้ำ น่าจะได้ผลเหมือนกัน ส่วนความตรงของการวิเคราะห์เนื้อหา หมายถึง ขอบเขตของผลการวิเคราะห์ จะให้คำตอบเหมือนปรากฏการณ์ที่เป็นจริง

การสัมภาษณ์

การสัมภาษณ์เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าที่ใช้กันโดยทั่วไปในทางสังคมศาสตร์ เป็นการสนทนาอย่างมีจุดมุ่งหมายระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้ถูกสัมภาษณ์ เพื่อรวบรวมข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของผู้สัมภาษณ์ เป็นการดำเนินการที่มีความยืดหยุ่น ผู้สัมภาษณ์มีโอกาสขยายความซักถาม เพื่อสร้างความเข้าใจในวัตถุประสงค์ให้แก่ผู้ถูกสัมภาษณ์ ทั้งสามารถปรับเปลี่ยนสถานการณ์เมื่อผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบไม่ตรงคำถาม การสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท (สุภางศ์ จันทวานิช, 2537 :75-103 อ้างถึงใน เสน่ห์ จัยโต 2542) คือ

แบบของการสัมภาษณ์ได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured Interview or Formal Interview) มีลักษณะคล้ายแบบสอบถาม เพราะคำถามถูกกำหนดไว้ล่วงหน้า การสัมภาษณ์แบบนี้มีคำถามและข้อกำหนดตายตัว ไม่ว่าจะใช้กับผู้ให้ข้อมูลคนใด จะเป็นคำถามแบบเดียวกัน มีลำดับขั้นตอนเรียงเหมือนกัน วิธีการนี้ไม่ช่วยให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งและครอบคลุมเพียงพอ โดยเฉพาะในแง่วัฒนธรรม ความหมายและความรู้สึกนึกคิด

2. การสัมภาษณ์ แบบไม่เป็นทางการ (Informal Interview) เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ควบคู่กับการสังเกตแบบมีส่วนร่วม เป็นเครื่องมือที่นิยมใช้ในการวิจัยทางชาติพันธุ์วรรณา ซึ่งต้องการข้อมูลที่ละเอียดลึกซึ้งเกี่ยวกับวัฒนธรรมของกลุ่มชน และข้อมูลดังกล่าวเป็นข้อมูลที่ยังไม่มีผู้รวบรวมมาก่อน ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้อาศึกษาวิเคราะห์เพื่อให้เห็นภาพและเข้าใจปรากฏการณ์ทางวัฒนธรรม มักดำเนินการโดยผู้วิจัยเอง เพราะจะทำให้ทราบว่าต้องการข้อมูลแบบใดเพื่อวัตถุประสงค์ใด โดยอาจเตรียมเป็นแนวคำถามกว้างๆ ไว้ล่วงหน้า การสัมภาษณ์แบบนี้แบ่งออกเป็น 4 แบบย่อย คือ

2.1 แบบแรก เป็นการสัมภาษณ์โดยเปิดกว้างไม่จำกัดคำตอบ เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลมีอิสระที่จะอธิบายแนวความคิดของตนเองไปเรื่อยๆ เหมาะที่จะใช้กับผู้วิจัยที่ยังไม่มีแนวคิดเฉพาะเจาะจงสำหรับข้อมูลที่ได้รับ มีแต่แนวคิดด้านทฤษฎีในเรื่องนั้นๆ ชัดเจนคืออยู่แล้ว

2.2 แบบที่สองการสัมภาษณ์แบบไม่มีจุดสนใจเฉพาะ (Focus Interview) หรือการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In depth Interview) ผู้สัมภาษณ์มีจุดสนใจอยู่แล้วจึงพยายามหาคำสนใจของผู้ให้ข้อมูลให้เข้าสู่จุดที่สนใจ ผู้วิจัยต้องรู้จักรวบรวมหรือตัดบทโดยไม่ให้ผู้ให้ข้อมูลเกิดความรู้สึกอึดอัดใจและไม่อยากให้ความร่วมมือ

2.3 แบบที่สามเป็นการสัมภาษณ์แบบตะล่อมกล่อมเกล่า (Probe) เป็นการซักถามเพื่อนำเอาความคิดในส่วนลึกของผู้ถูกให้ข้อมูลออกมา ต้องใช้วาทศิลป์เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดความคิดทั้งหมด

2.4 แบบที่สี่เป็นการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant Interview) โดยกำหนดตัวผู้ให้ข้อมูลเป็นการเฉพาะเจาะจง เพราะผู้ตอบนั้นมีข้อมูลที่ดีลึกซึ้งกว้างขวางเป็นพิเศษเหมาะสมกับความต้องการของผู้วิจัย เรียกบุคคลประเภทนี้ว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คุณค่าของผู้ให้ข้อมูลสำคัญอยู่ที่แง่มุมการมองปรากฏการณ์แบบคนใน (Emit) ผู้วิจัยจึงต้องระมัดระวังไม่นำความคิดของตนเองไปใส่ในระบบความคิดของผู้ให้ข้อมูลสำคัญจนสูญเสียทัศนะแบบคนใน

ขั้นตอนการสัมภาษณ์ มีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. ขั้นเตรียมการสัมภาษณ์ โดยการเลือกกลุ่มบุคคลที่จะไปสัมภาษณ์ ศึกษาว่าคือใคร เตรียมรายละเอียดต่างๆ วางแผนการสัมภาษณ์ และซักซ้อมการสัมภาษณ์กับผู้อื่นก่อน

2. ขั้นเริ่มการสัมภาษณ์ ประกอบด้วยแนะนำตัวเอง สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง บอกวัตถุประสงค์ พูดคุยสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นก่อนการสัมภาษณ์จริง กรณีที่จะมีการบันทึกหรือใช้เครื่องบันทึกเสียงต้องแจ้งให้ผู้ให้ข้อมูลทราบด้วย

3. ขั้นสัมภาษณ์ ใช้คำถามที่เตรียมไว้ล่วงหน้า และเป็นนักฟังที่ดี รู้จักป้อนคำถามให้เหมาะสม ใช้ภาษาที่สุภาพเข้าใจง่าย

4. ขั้นบันทึกข้อมูล และสิ้นสุดการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย การจดบันทึกข้อมูลตามความเป็นจริงเฉพาะใจความสำคัญ รีบทำการบันทึกการสัมภาษณ์แบบไว้กับบันทึกการสัมภาษณ์

การบันทึกข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยอาจใช้แถบบันทึกเสียงช่วย ซึ่งอาจจะทำให้สิ้นเปลืองและเป็นทางการมากเกินไปให้บันทึกการสัมภาษณ์ในขณะที่สัมภาษณ์ และเขียนรายละเอียดภายหลัง ซึ่งหลักการบันทึกข้อมูลการสัมภาษณ์ ควรครอบคลุมประเด็นทัศนคติของผู้ให้ข้อมูล ลักษณะปกปิดของผู้ให้ข้อมูล เช่น ที่อยู่อาศัยหรือองค์ประกอบอื่นๆ ในชีวิตของผู้ให้ข้อมูล องค์ประกอบใดๆ ที่มีอิทธิพลต่อการสัมภาษณ์ เช่น การขัดจังหวะ ความยุ่งยากเกี่ยวกับภาษา หรือผู้ให้ข้อมูลไม่ตอบคำถามบางข้อ รวมทั้งข้อมูลอื่นๆ นอกเหนือจากคำตอบที่ได้จากการสัมภาษณ์

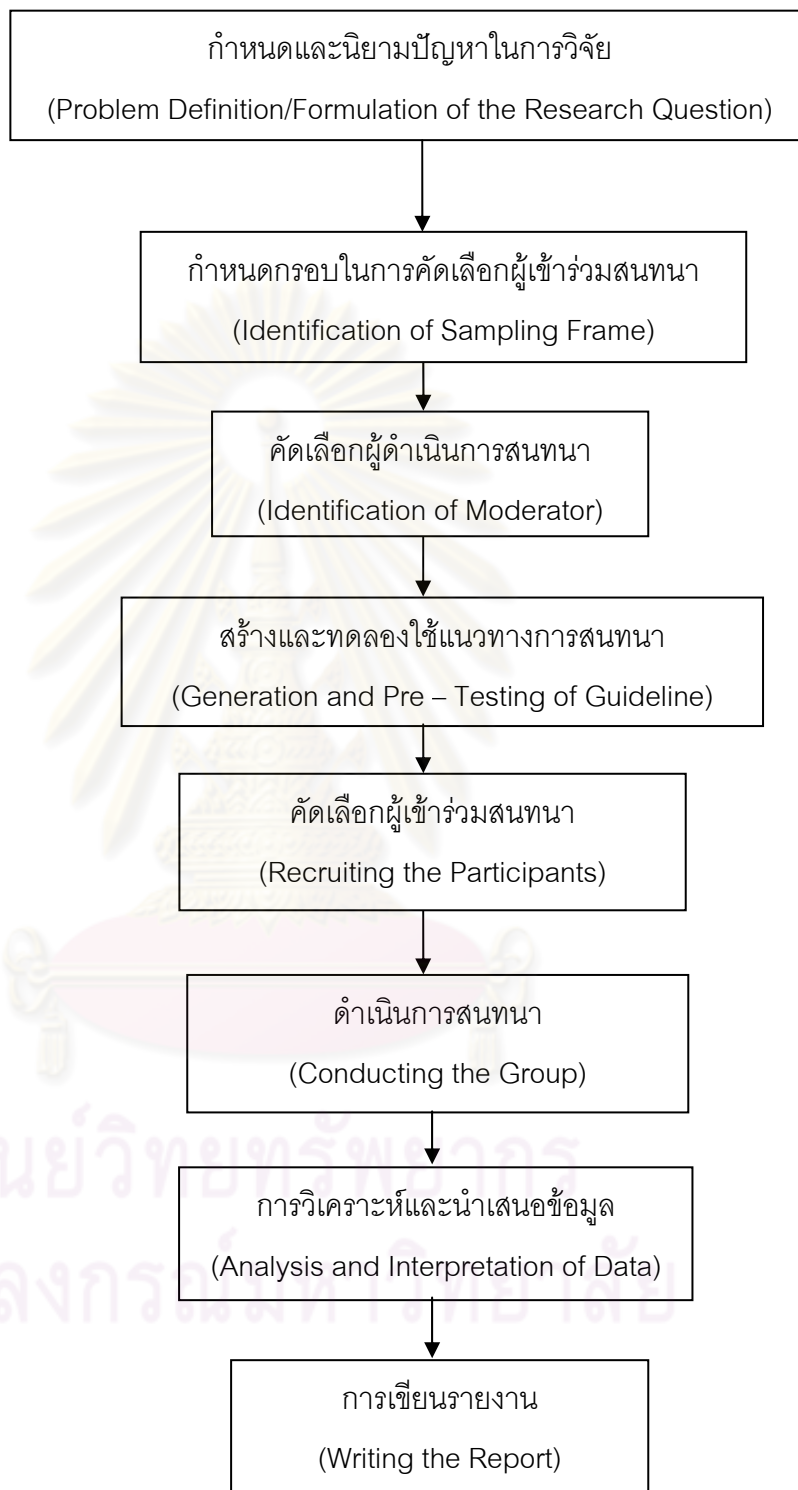
การจัดกลุ่มสนทนา (Focus Group Discussion)

การสนทนากลุ่มเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีประสิทธิภาพวิธีหนึ่ง (Popham, 1993) ใช้กันอย่างแพร่หลายในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เป็นเทคนิควิธีหนึ่งของการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นกระบวนการกลุ่ม (Group Process) ที่อาศัยหลักการกระทำร่วมกันในกลุ่ม (Group Interaction) ทำให้เกิดพลวัตของกลุ่ม (Group Dynamic) เพื่อกระตุ้นให้คนแสดงความคิดเห็นของตนออกมาอย่างเปิดเผยและจริงใจ

สิ่งสำคัญที่ผู้วิจัยต้องตระหนักในการนำการจัดกลุ่มสนทนาไปใช้ (นภาพรภรณ์ หะวานนท์, 2541) คือ

1. วัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงและเกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในปัญหาการวิจัย จากมุมมองของกลุ่มบุคคลที่มีประสบการณ์บางอย่างร่วมกัน
2. จุดเน้น โดยเน้นที่ทัศนคติและอารมณ์ความรู้สึกของกลุ่มที่เป็นประเด็นการวิจัยในประสบการณ์บางอย่างที่ร่วมกัน เน้นข้อมูลเชิงคุณภาพ ไม่เน้นมุมมองส่วนบุคคล
3. การใช้ประโยชน์ เหมาะในการค้นหาคำตอบเฉพาะเรื่อง โดยอาจใช้ประกอบเทคนิค วิจัยเชิงปริมาณ เช่น ใช้ในการศึกษาเบื้องต้น เพื่อตั้งประเด็นคำถามหรือสมมุติฐาน และตามด้วยการศึกษาเชิงปริมาณหรือใช้การศึกษาเจาะลึก เพื่อความกระจ่างหลังจากศึกษาเชิงปริมาณแล้ว
4. เงื่อนไขสำคัญ ใช้พลวัตของกลุ่มกระตุ้นแสดงความคิดเห็น ผู้ดำเนินการ (Moderator) ต้องมีทักษะในการถาม และสร้างบรรยากาศสูง รวมทั้งมีกรอบแนวคิดในเรื่องที่ศึกษาชัดเจน

Stewart and Shamdasani (1991) ได้สรุปขั้นตอนของการวิจัยและการจัดกลุ่มสนทนาไว้ ดังนี้



แผนภูมิที่ 14 ขั้นตอนการวิจัยและการจัดกลุ่มสนทนา (Stewart and Shamdasani,

1991)

1. การกำหนดประเด็นที่ศึกษา เป็นการกำหนดหัวข้อเรื่องที่ศึกษา เพื่อมาสร้างเป็นแนวทางในการจัดกลุ่มสนทนา การกำหนดประเด็นทำได้โดยการจำแนกมาจากวัตถุประสงค์ของการศึกษาว่าต้องการทราบอะไร แล้วนำมาสร้างเป็นแนวคำถามย่อยๆ ในการจัดกลุ่มสนทนา (Guideline)

2. กำหนดผู้เข้าร่วมสนทนา โดยการพิจารณาถึงจำนวนกลุ่มและผู้เข้าร่วมสนทนา โดยทั่วไปผู้วิจัยจะต้องกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ร่วมสนทนาแต่ละกลุ่มไว้ล่วงหน้า ซึ่งเกณฑ์ในการกำหนดขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการวิจัย อย่างไรก็ตาม ผู้เข้าร่วมสนทนาควรมีภูมิหลังและคุณลักษณะบางประการที่คล้ายคลึงกัน เช่น ระดับการศึกษา อาชีพ เป็นต้น การกำหนดจำนวนกลุ่มสนทนา ควรยึดหลักการให้ได้ประสิทธิภาพสูงสุดเป็นสำคัญ สิ่งที่เป็นตัวกำหนดจำนวนกลุ่มที่สำคัญ คือ ลักษณะของปัญหาในการวิจัย เช่น ถ้าประเด็นปัญหาที่ต้องการจะศึกษามีคำตอบที่แตกต่างกันไปในกลุ่มประชากรที่มีภูมิหลังและประสบการณ์ที่ต่างกัน ควรจะจัดให้มีกลุ่มสนทนาให้ครบจำนวนความแปรผันที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ส่วนจำนวนคนในกลุ่มสนทนาโดยทั่วไปจะประมาณ 6 -12 คน

3. การดำเนินงานและการจัดเก็บข้อมูลจากการจัดกลุ่มสนทนา ต้องเตรียมการ ดังนี้

3.1 กลุ่มดำเนินการจัดกลุ่มสนทนา ประกอบด้วย ผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) ผู้จดบันทึกการสนทนา (Note-taker) และผู้บริการทั่วไป (Provider)

3.2 คู่มือในการจัดกลุ่มสนทนา ประกอบด้วยขั้นตอนในการสนทนาและแนวคำถาม (Guideline)

3.3 สถานที่และบรรยากาศการจัดกลุ่มสนทนา เป็นบรรยากาศที่เป็นกันเอง มีการต้อนรับที่อบอุ่น ก่อให้เกิดความผ่อนคลายไม่เคร่งเครียด

3.4 เวลาที่ใช้ในการจัดกลุ่มสนทนา ประมาณ 1.30-2.30 ชั่วโมง ขึ้นอยู่กับขอบเขตและลักษณะปัญหาที่ศึกษา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล สามารถดำเนินการได้ 2 ระดับ คือ

4.1 การวิเคราะห์เบื้องต้น คือการวิเคราะห์ผลการสนทนาโดยร่วมมือกันสรุปและเสนอความคิดเห็นในกลุ่มของผู้จัดการสนทนา ซึ่งจะดำเนินการทันทีเมื่อการสนทนาแต่ละกลุ่มสิ้นสุดลง

4.2 การวิเคราะห์อย่างละเอียด หน่วยของการวิเคราะห์ข้อมูล คือ กลุ่มสนทนา แต่ละกลุ่มโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งเมื่อมีการจัดหมวดหมู่ข้อมูลแล้ว สามารถวิเคราะห์ข้อมูลไปตามหัวข้อที่วางเค้าโครงไว้ ปัจจุบันได้มีการนำโปรแกรมสำเร็จรูป (The Ethnograph) มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีลักษณะเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งโปรแกรมนี้อาจช่วยในการลงรหัสเนื้อหาต่างๆ และสามารถจัดหมวดหมู่ หัวข้อต่างๆ ได้

การวิเคราะห์องค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้เพื่อลดจำนวนตัวแปรที่มีหลายๆ ตัวให้เหลือตัวแปรจำนวนน้อยตัว โดยใช้เทคนิคการจับกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันหรือตัวแปรที่มีความร่วมกัน (Communality) สูง ไว้ในองค์ประกอบเดียวกัน ตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกันจะมีความสัมพันธ์กันมาก โดยที่ความสัมพันธ์นั้นอาจจะเป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือในทิศทางตรงกันข้าม ส่วนตัวแปรที่อยู่คนละองค์ประกอบจะไม่มีความสัมพันธ์กันหรือมีความสัมพันธ์กันน้อยมาก (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2544: 389 และกัลยา วานิชย์บัญชา, 2546: 1-2)

การวิเคราะห์องค์ประกอบมีวัตถุประสงค์สำคัญ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542: 123; กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546: 4-5) คือ

1. ลดจำนวนตัวแปร และได้องค์ประกอบที่ทำให้เข้าใจลักษณะของข้อมูลได้ง่าย และสะดวกในการแปลความหมาย รวมทั้งทำให้รู้แบบแผน (Pattern) และโครงสร้าง (Structure) ความสัมพันธ์ของข้อมูล

2. ทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับแบบแผน และโครงสร้างความสัมพันธ์ของข้อมูล และเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือ กรณีนี้นักวิจัยต้องมีสมมุติฐานอยู่ก่อนแล้ว และใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อตรวจสอบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกลมกลืนกับสมมุติฐานเพียงใด

ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบ มีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเลือกวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ มี 2 วิธี คือ

- 1.1 วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาหรือสร้างทฤษฎีใหม่ หรือตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือใหม่

1.2 วิธีการวิเคราะห์เชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA)

มีจุดมุ่งหมาย เพื่อตรวจสอบยืนยันว่าคุณลักษณะร่วมของกลุ่มตัวแปรที่นำมาศึกษาเป็นไปตามองค์ประกอบร่วมตามสมมุติฐานหรือไม่

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ (Correlation Matrix) โดยจะนำตัวแปรทุกตัวมาคำนวณเมทริกซ์สหสัมพันธ์ ซึ่งจะให้ภาพโดยรวมว่าตัวแปรต่างๆ มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และที่ควรจะเป็น คือ ตัวแปรจะต้องมีความสัมพันธ์แตกต่างจากศูนย์ เพราะถ้าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน แสดงว่าตัวแปรเหล่านี้ไม่มีองค์ประกอบร่วม และไม่มีประโยชน์ในการนำเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นมาวิเคราะห์องค์ประกอบ วิธีการทางสถิติที่นำมาตรวจสอบความเหมาะสมดังกล่าว ได้แก่ การทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity ซึ่งเป็นวิธีทดสอบว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์เป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) หรือไม่ ถ้าผลการทดสอบพบว่า มีนัยสำคัญ แสดงว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นไม่ใช่เมทริกซ์เอกลักษณ์ แสดงว่าตัวแปรมีความเหมาะสมในการนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ นอกจากนี้ โปรแกรม SPSS มีการทดสอบโดยวิธีการคำนวณค่าสถิติไคเซอร์-เมเยอร์-ออลกิน (Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy=KMO) เป็นดัชนีบอกความแตกต่างระหว่างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่สังเกตได้กับเมทริกซ์สหสัมพันธ์แอนติอิมเมจหรือปฏิภาพ (Anti-image correlation matrix) ซึ่งเป็นเมทริกซ์ของสหสัมพันธ์พาร์เชียลระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ เมื่อขจัดความแปรปรวนของตัวแปรอื่นๆ ออกไปแล้ว ค่าดัชนีไคเซอร์-เมเยอร์-ออลกินที่เหมาะสมควรมีค่าเข้าใกล้ 1 ซึ่งถ้าค่าไคเซอร์-เมเยอร์-ออลกิน ต่ำกว่า .50 แสดงว่าไม่ควรใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบกับข้อมูลชุดนี้ (Kerlinger, 1986 อ้างถึงใน เพชรน้อยสิงห์ช่างชัย, 2546: 192)

ขั้นตอนที่ 3 การสกัดองค์ประกอบ (Factor Extraction) เป็นขั้นตอนการหาองค์ประกอบจำนวนหนึ่งที่สามารถแทนตัวแปรทั้งหมดทุกตัวได้ หรือการหาองค์ประกอบจำนวนหนึ่งที่มีตัวแปรน้อยที่สุด แต่สามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรได้มากที่สุด ซึ่งการพิจารณาจำนวนองค์ประกอบจะพิจารณาจากค่าไอเกน (Eigen value = λ) เป็นการพิจารณาองค์ประกอบที่มีค่าไอเกนเท่ากับหรือมากกว่า 1 เหมาะสำหรับตัวแปรที่มีจำนวนระหว่าง 20-50 ตัวแปร หรือโดยการนำค่าไอเกนอยู่ในแนวแกน Y ส่วนค่าจำนวนองค์ประกอบ อยู่ในแนวแกน X ซึ่งการพิจารณาจำนวนองค์ประกอบให้พิจารณาจากจุดตัดที่เป็นจุดเปลี่ยนของเส้นกราฟ หรือจุดตัดที่เส้นกราฟเริ่มเปลี่ยนจากเส้นโค้งเป็นเส้นตรง (Giles, 2002: 126-127 และบุญใจศรีสถิตยัณรากร, 2544: 392) วิธีสกัดตัวประกอบหลายวิธี แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

3.1 วิธีองค์ประกอบหลัก (Principal Component Method) เป็นวิธีการลดตัวแปรให้น้อยลง โดยอาศัยหลักความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรที่ใช้เป็นข้อมูลการคำนวณค่าความร่วมกัน ($Communality=h^2$) เป็นการนำค่าทแยงมุมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่อยู่ในแนวทแยงทุกตัวให้มีค่า = 1

3.2 วิธีปัจจัยร่วม (Common Factor Method) ซึ่งประกอบด้วยวิธีแกนหลัก (Principal Axis Factoring) วิธีกำลังสองน้อยที่สุดไม่ปรับน้ำหนัก (Unweighted Least Squares) วิธีกำลังสองน้อยที่สุดทั่วไป (Generalized Least Squares) วิธีความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood) วิธีแอลฟา (Alpha) วิธีเงา (Image) โดยที่วิธีต่างๆ ในกลุ่มนี้ไม่ได้กำหนดค่าของความร่วมกันอย่างตายตัวให้เท่ากับ 1 แต่หาจากการประมาณค่าที่ได้จากการหาค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองของตัวแปรนั้นกับตัวแปรทุกตัว มาใช้ประมาณค่าความร่วมกันในครั้งแรก จากนั้นคำนวณหาและสกัดองค์ประกอบออกแล้วประมาณค่าความร่วมกันใหม่อีกครั้ง และนำค่าที่ได้ไปแทนค่าเดิมจนกระทั่งความแตกต่างระหว่างค่าความร่วมกันที่ประมาณได้ในครั้งหลังๆ แตกต่างจากค่าที่คำนวณได้ในครั้งก่อนน้อยลงจนเกือบไม่แตกต่างกันเลย

ขั้นตอนที่ 4 การหมุนแกน (Method of Rotation) หลังจากที่ได้สกัดองค์ประกอบร่วมของตัวแปรต่างๆ แล้ว จะทราบว่าตัวแปรใดมีองค์ประกอบร่วมกันกับตัวแปรใด โดยดูจากเมทริกซ์องค์ประกอบ ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบกับตัวแปรต่างๆ องค์ประกอบที่สกัดได้ ขณะที่ยังไม่ผ่านการหมุนแกน บางครั้งยากแก่การอ่านและการตีความหมาย วิธีการที่จะทำให้องค์ประกอบมีความหมาย คือ การหมุนแกน (การแปลงเมทริกซ์ที่ได้เบื้องต้นให้เป็นเมทริกซ์องค์ประกอบที่ง่ายต่อการตีความและการทำความเข้าใจ) การหมุนแกนจะทำให้ตัวแปรบางตัว ซึ่งเดิมเป็นสมาชิกในหลายๆ องค์ประกอบ ให้กลายเป็นสมาชิกขององค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งอย่างเด่นชัดมากกว่าเดิม การเป็นสมาชิกขององค์ประกอบดูได้จากน้ำหนักขององค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรตัวนั้น และการหมุนแกนที่แตกต่างกันอาจจะให้องค์ประกอบที่แตกต่างกันได้ ซึ่งวิธีการหมุนแกนสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 วิธี ดังนี้

4.1 การหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) การหมุนแกนเชิงวิเคราะห์แบบตั้งฉาก เป็นวิธีหมุนแกนที่องค์ประกอบแต่ละตัวที่ได้ไม่มีความสัมพันธ์กัน แบ่งออกเป็นวิธีย่อยๆ ตามเกณฑ์ที่ใช้ดังนี้

4.1.1 การหมุนแกนแบบควอร์ติแมกซ์ (Quartimax Rotation) วิธีนี้เป็นวิธีการหมุนแกนโดยใช้กำลังสองของน้ำหนักองค์ประกอบแต่ละแถว ในเมทริกซ์องค์ประกอบที่มีค่าสูงสุด แต่ในสูตรการคำนวณต้องใช้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบยกกำลังสี่ วิธีควอร์ติแมกซ์ คือ การทำค่าผลรวมของกำลังสี่ของน้ำหนักองค์ประกอบในแต่ละแถวให้มีค่าสูงสุด ผลจากวิธีนี้จะได้องค์ประกอบที่มีน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรที่มีค่าสูง ปานกลาง ต่ำ ส่วนตัวแปรที่เหลือเป็นผลให้ได้องค์ประกอบทั่วไป

4.1.2 การหมุนแกนแบบแวร์ริแมกซ์ (Varimax Rotation) วิธีนี้เป็น การหมุนแกนโดยให้กำลังสองของน้ำหนักองค์ประกอบแต่ละสดมภ์ (Column) ของเมทริกซ์องค์ประกอบมีค่าสูงสุด วิธีนี้ได้้องค์ประกอบที่มีโครงสร้างง่าย และได้้องค์ประกอบเฉพาะ (Specific Factor) ซึ่งทำให้การแปลความหมายของแต่ละองค์ประกอบสะดวกขึ้น สูตรการคำนวณในการหมุนแกนแบบแวร์ริแมกซ์นั้นจะซับซ้อนและยากกว่าวิธีควอร์ติแมกซ์ แต่ ้องค์ประกอบที่มีโครงสร้างง่ายมากกว่า และแบบแผนขององค์ประกอบมีแนวโน้มที่คงที่มากกว่า เมื่อมีการวิเคราะห์องค์ประกอบในกลุ่มตัวอย่างหลายๆ กลุ่ม

4.1.3 การหมุนแกนแบบอีควอแมกซ์ (Equamax Rotation) เป็นวิธี หมุนแกนที่ผสมผสานวิธีของควอร์ติแมกซ์กับวิธีแวร์ริแมกซ์ ทำให้องค์ประกอบที่ได้จะมีลักษณะ ระหว่างสองวิธี

4.2 การหมุนแกนแบบมุมแหลม (Oblique rotation) การหมุนแกนเชิงวิเคราะห์แบบมุมแหลม เป็นการหมุนแกนที่ยอมให้องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน สิ่งที่ยังระวัง คือ ถ้ากลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็ก อาจมีข้อจำกัดในด้านความตรงและการสรุปอ้างอิง ซึ่งแบ่ง ออกเป็นวิธีย่อยตามเกณฑ์ที่ใช้ ดังนี้

4.2.1 การหมุนแกนแบบควอร์ติมิน (Quartimin Rotation) ใช้หลักการ เดียวกับวิธีหมุนแกนแบบควอร์ติแมกซ์ โดยยอมให้องค์ประกอบแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กัน ผลที่ ได้จากการหมุนแกนวิธีนี้จะได้องค์ประกอบที่เป็นองค์ประกอบทั่วไปและทำมุมแหลมต่อกัน มากกว่าแบบอื่น

4.2.2 การหมุนแกนแบบโคแวริมีน (Covarimin Rotation) ใช้หลักการเดียวกับวิธีหมุนแกนแบบแวริแมกซ์ โดยยอมให้องค์ประกอบแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กัน ผลที่ได้หมุนแกนวิธีนี้จะได้องค์ประกอบเฉพาะและทำมุมแหลมที่มีขนาดเข้าใกล้มุมฉากมากกว่าแบบอื่น

4.3 การหมุนแกนแบบอ็อบลิมีน (Oblimin Rotation) ใช้วิธีนี้เพื่อแก้ข้อบกพร่องของวิธีการหมุนแกนแบบควอร์ติมีนและโคแวริมีน ซึ่งผลการวิเคราะห์จะให้องค์ประกอบที่สัมพันธ์กันสูงมากไปและน้อยไป วิธีการหมุนแกนแบบนี้ จึงเป็นวิธีที่ผสมผสานที่ให้ผลการวิเคราะห์ดีขึ้น

ขั้นตอนที่ 5 การแปลผลและกำหนดชื่อองค์ประกอบ เป็นกระบวนการสุดท้ายหลังจากการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรว่ามีค่าสูงใกล้ 1 หรือค่าต่ำใกล้ 0 ถ้าตัวแปรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรนั้นเหมือนองค์ประกอบนั้น แต่ถ้าตัวแปรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบใกล้ 0 แสดงว่า ตัวแปรนั้นมีค่าไม่เหมือนองค์ประกอบนั้น ส่วนเครื่องหมายบวกหรือลบต้องได้รับการพิจารณาว่ามีความเหมือนในทิศทางใด ซึ่ง Comrey (1973: 226 อ้างถึงใน อุทุมพร จามรมาน, 2532: 117-121) ได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาน้ำหนักตัวประกอบ

ตารางที่ 2.1 เกณฑ์พิจารณาน้ำหนักตัวประกอบตาม Comrey (1973: 226)

น้ำหนักตัวประกอบแบบอโรโกนอล	% ความแปรปรวน	ความหมาย
.71	50	ดีเลิศ
.63	40	ดีมาก
.55	30	ดี
.45	20	ปานกลาง
.32	10	ไม่ดี

หมายเหตุ : % ของความแปรปรวน คำนวณจากน้ำหนักองค์ประกอบยกกำลังสองแล้วคูณด้วย

100

หลังจากที่วิเคราะห์องค์ประกอบและหมุนแกนเรียบร้อยแล้ว ให้พิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้

1. ในเมตริกซ์ตัวประกอบที่หมุนแกนแล้ว (Rotation Component Matrix) ให้พิจารณาทีละคอลัมน์ โดยเลือกน้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่าตั้งแต่ .55 (ไม่ว่าจะมีเครื่องหมาย + หรือ -) หลังจากนั้น ให้พิจารณาตัวแปรแต่ละตัวเป็นรายแถว (รายตัวแปร) เลือกน้ำหนักที่มีค่าตั้งแต่ .55 แล้วพิจารณาตัวแปรแต่ละตัว ถ้ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ .55 อยู่ในองค์ประกอบหลายตัว ให้เลือกน้ำหนักที่สูงสุดบนองค์ประกอบนั้น

2. เมื่อได้จำนวนตัวแปร และจำนวนองค์ประกอบแล้ว ให้ย้อนกลับไปพิจารณาจุดมุ่งหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบว่า มีจุดมุ่งหมายเพื่อการสำรวจองค์ประกอบหรือทดสอบสมมุติฐานถ้าเป็นการสำรวจองค์ประกอบ (Exploratory Factor Analysis) ให้สรุปจำนวนองค์ประกอบที่ได้ พร้อมทั้งตั้งชื่อให้สอดคล้องกับตัวแปร และรายงานผลค่าร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปรที่ให้กับองค์ประกอบนั้น แต่ถ้าเป็นการทดสอบสมมุติฐาน (Confirmatory Factor Analysis) ให้ตรวจสอบว่าสอดคล้องกับสมมุติฐานทางการวิจัยหรือไม่ และมีตัวแปรใดบ้างที่ให้ผลไม่สอดคล้อง เป็นเพราะเหตุใด

ตอนที่ 6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมชาย พัทธเสน (2543) ได้ศึกษาความต้องการการจัดทำผลงานทางวิชาการของคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ในด้านการเตรียมการและการวางแผน ด้านการจัดทำผลงานทางวิชาการ ด้านการนำผลงานทางวิชาการไปใช้ ด้านการเผยแพร่และสร้างการยอมรับ และด้านการนำเสนอผลงานทางวิชาการ ผลการศึกษาพบว่า ในด้านการเตรียมการและวางแผน อาจารย์ต้องการแหล่งข้อมูลเพื่อศึกษาค้นคว้าหรือที่ปรึกษาในการเขียนผลงานทางวิชาการทั้งภายในและภายนอกคณะ แหล่งรวบรวมผลงานทางวิชาการที่ผ่านการพิจารณาสำหรับค้นคว้า การให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบและกฎเกณฑ์ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ด้านการจัดทำผลงานทางวิชาการ อาจารย์ต้องการงบประมาณสนับสนุนการทำผลงานทางวิชาการ การอำนวยความสะดวกในการจัดทำและพิมพ์เผยแพร่ ด้านการนำผลงานไปใช้ อาจารย์ต้องการทราบคำวิจารณ์จากผู้พิจารณา การช่วยเหลือสนับสนุนในการนำผลงานไปทดลองใช้ และการเพิ่มพูนความรู้เรื่องการวิเคราะห์และประเมินคุณภาพผลงาน ด้านการเผยแพร่และสร้างการยอมรับ อาจารย์ต้องการให้ผลงานได้รับการเผยแพร่อย่างกว้างขวาง การจัดให้มีหน่วยงานพิมพ์เผยแพร่ และการจัดงบประมาณสนับสนุนเพื่อการดังกล่าว ส่วนด้านการนำเสนอผลงาน อาจารย์ต้องการให้มีการกำหนดแนวปฏิบัติในการแก้ไขปรับปรุงผลงาน การลดกฎเกณฑ์ที่ยุ่งยากซับซ้อนให้มีความสะดวกรวดเร็วขึ้น

วันรพี ถาวรชัย (2548) ได้ศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ระหว่างมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบุคลากร ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านโอกาสมากกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐแต่บุคลากรในมหาวิทยาลัยของรัฐมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานและด้านความต้องการทางสังคมมากกว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน

ด้านบุคลากรเห็นว่าผู้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าของบุคลากร เอาใจใส่และให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน โดยมีเพื่อนร่วมงานที่ให้ความร่วมมือจนทำให้งานประสบความสำเร็จ ด้านความรับผิดชอบบุคลากรส่วนใหญ่มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายตามเวลาที่กำหนด ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ถึงแม้ว่าเงินเดือนที่ได้รับจะไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ แต่บุคลากรไม่รู้สึกรำคาญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นความพอใจกับสถานที่ทำงานและบรรยากาศการทำงาน รอบตัวรวมถึงเครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานด้านโอกาสเป็น การที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างยุติธรรมและเท่าเทียม ด้านความมั่นคงในงานเป็นความรู้สึกพอใจต่อความมั่นคงของหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ ส่วนด้านความต้องการของสังคมเป็นการที่ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติและเห็นความสำคัญ รวมทั้งยอมรับในความรู้ความสามารถ และรู้สึกภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน เพราะเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับของสังคม

สงบ ประเสริฐพันธ์ และ สุภาภรณ์ จัปจาย (2547) ได้ศึกษาสภาพของระบบบริหารงานบุคคลที่เอื้อต่อการส่งเสริมงานวิจัยของสถาบันราชภัฏอุดรดิตถ์ ผลการศึกษาพบว่าด้านนโยบายมีนโยบายด้านการวิจัยระดับสถาบันโดยส่งเสริมให้อาจารย์ทำวิจัยที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นมีการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานทั้งในประเทศและระดับนานาชาติ ทั้งส่งเสริมศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัย รวมทั้งการบริหารงานวิจัย และการหาทุน วัสดุ อุปกรณ์ สนับสนุน การวิจัย ส่วนแนวทางปฏิบัติของคณะ มีการกำหนดนโยบายให้งานสอนเป็นหลัก งานวิจัยเป็นงานรอง ให้โอกาสอาจารย์ลาพักเพื่อทำการวิจัย มีการให้คำปรึกษาด้านการวิจัย สำหรับอาจารย์รุ่นใหม่หรืออาจารย์ที่ไม่มีประสบการณ์ด้านการวิจัย และแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองงานวิจัยประจำคณะ มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านการวิจัย กับทั้งสนับสนุนให้อาจารย์เข้าร่วมประชุมสัมมนาด้านการวิจัย

ด้านการกำหนดภาระงาน ทั้งภาระงานสอนและงานวิจัยมีการกำหนดชัดเจน ทั้งสนับสนุนให้อาจารย์แสวงหาความรู้ใหม่โดยผ่านกระบวนการวิจัย มีการลดภาระงานสอนและเพิ่มภาระงานวิจัยแทน ตลอดจนจัดตารางสอนให้อาจารย์มีวันว่างหนึ่งวัน เพื่อให้เป็นเวลาสำหรับอาจารย์เข้าสู่ชุมชน

ด้านค่าตอบแทน ระบบตำแหน่งและแรงจูงใจ พบว่า กำหนดให้งานวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของภาระพิจารณา ความดีความชอบและมีรางวัลเป็นผลตอบแทน ซึ่งต้องมีการจัดสรรทุนวิจัยให้อย่างเพียงพอและมีการประสานกับแหล่งทุนภายนอกสถาบัน มีการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานวิจัยแก่อาจารย์ รวมถึงการใช้ผลงานวิจัยเป็นช่องทางเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

เกษรพร หมั่นเพียร (2547) ได้ศึกษาการผลิตผลงานทางวิชาการของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา ในด้านวัตถุประสงค์ ประเภท เนื้อหาและปัญหาในการผลิตผลงานทางวิชาการ ตลอดจนความต้องการการสนับสนุน ผลการศึกษาพบว่า บรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อใช้ประกอบการปฏิบัติงานในห้องสมุด ประเภทของผลงานที่ผลิตมากที่สุดคือ บทความวารสาร ที่มีเนื้อหาด้านทรัพยากรสารสนเทศ แหล่งและบริการ ส่วนปัญหาที่พบมากที่สุด คือ การไม่มีเวลาในการผลิตผลงาน ในขณะที่บรรณารักษ์มีความต้องการได้รับการสนับสนุนด้านเงินทุนสำหรับการเพิ่มพูนความรู้ ด้านเวลาในการผลิตผลงานทางวิชาการ และด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารและหน่วยงาน

สุนทรวดี เรียงพิเชฐ และคณะ (2543) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความมุ่งมั่นในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อันประกอบด้วย เอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน หนังสือ บทความ ตำรา งานวิจัยและการสร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์ต่างๆ ตลอดจนความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติต่อการผลิตผลงานวิชาการ การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง และความสามารถควบคุม การผลิตกับความมุ่งมั่นในการผลิตผลงานวิชาการ ผลการศึกษาพบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่มีเจตคติที่ดีมากและดีต่อการผลิตผลงานวิชาการ โดยเชื่อว่าการผลิตผลงานวิชาการจะทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่และได้ตำแหน่งทางวิชาการ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและมีความสุข ทำให้เกิดความสะดวกในการสอนและเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่วนกลุ่มบุคคลที่มีส่วนสนับสนุนการผลิตผลงานวิชาการได้แก่ ครอบครัว คณบดี เพื่อนอาจารย์และผู้บริหาร

ปัจจัยที่มีอิทธิพลระดับมากต่อการผลิตผลงานวิชาการ ได้แก่ เวลา ภาระงาน และแรงจูงใจ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลระดับปานกลาง ได้แก่ แหล่งศึกษาค้นคว้า ทุน/งบประมาณ และที่ปรึกษา ทั้งนี้ อาจารย์มีความมุ่งมั่นในการผลิตผลงานวิชาการในภาพรวมในระดับปานกลางแต่มีความมุ่งมั่นในการผลิตผลงานวิชาการประเภทเอกสารประกอบการสอน บทความวิชาการและงานวิจัยในระดับมาก มีความมุ่งมั่นผลิตเอกสารคำสอนและตำราในระดับปานกลางส่วนความมุ่งมั่นในการผลิตหนังสือและการสร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์อยู่ในระดับน้อย

สำนักวิจัยและบริการวิชาการ สำนักมาตรฐานการศึกษา และสำนักวางแผนและพัฒนา สถาบันราชภัฏนครสวรรค์ (2546) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานวิจัยของอาจารย์ สถาบันราชภัฏนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่าอาจารย์ มีความต้องการอยู่ในระดับมากใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านบรรยากาศการวิจัยในสถาบัน ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ด้านเวลาและงบประมาณ ด้านการพัฒนาความรู้และเทคนิควิธี ด้านอำนวยความสะดวกอื่น ๆ และด้านกิจกรรมที่เอื้อต่อการวิจัย ทั้งนี้ อาจารย์ที่มีคุณวุฒิต่างกัน มีประสบการณ์ในการทำวิจัย มีประสบการณ์การเรียนวิชาสถิติเกี่ยวกับการวิจัย มีประสบการณ์การประชุมสัมมนาเกี่ยวกับการวิจัย และมีประสบการณ์การอ่านรายงานหรือบทความเกี่ยวกับการวิจัยต่างกัน ล้วนมีความต้องการในการทำวิจัยทั้ง 6 ด้านไม่แตกต่างกัน แต่อาจารย์ที่สังกัดคณะวิชา และมีตำแหน่งทางวิชาการที่แตกต่างกันมีความต้องการในการทำวิจัยในภาพรวมทั้ง 6 ด้านต่างกัน

บุญจันทร์ ไพฑูริ (2546) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรเพื่อการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการสายปฏิบัติการสอนตำแหน่งอาจารย์ 2 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานีจะหาโอกาสทำผลงานทางวิชาการ โดยมีการทำวิจัยมากที่สุด ทั้งนี้ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการ แหล่งข้อมูลศึกษาค้นคว้า การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด ทุนหรืองบประมาณ คำแนะนำช่วยเหลือผลตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน ทั้งนี้ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถเป็นอุปสรรคในการทำผลงานทางวิชาการ

ศรุตดา ชัยสุวรรณ (2550) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการศึกษาพบว่า ในระดับมหาวิทยาลัยมีนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุน ตลอดจนให้ความสำคัญต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ในระดับคณะวิชามีการกระตุ้นและให้กำลังใจแก่อาจารย์ ระดับสาขาวิชามีการจัดและลดภาระงานสอนให้แก่อาจารย์ ระดับอาจารย์ใช้ระยะเวลาในขั้นตอนการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ และอาจารย์ขาดความรู้และความชัดเจนในระเบียบ กฎเกณฑ์ของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ส่วนปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ คือ ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ ค่านิยมในการทำงานของผู้บริหาร การส่งเสริมสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย ส่วนปัจจัยด้านอาจารย์ ได้แก่ แรงจูงใจ เจตคติต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและการพัฒนาตนเองด้านวิชาการของอาจารย์

เรณู ตริโลเกศ (2549) ทำการศึกษาปัญหาและปัจจัยที่สนับสนุนความสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่สนับสนุนความสำเร็จในการจัดทำผลงานวิชาการด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน เพื่อนร่วมงานและครอบครัว ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ และด้านการได้รับยกย่องและยอมรับจากสังคม

ในด้านสถานภาพของครู ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการเป็นวิทยากรทางวิชาการ และการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ด้านการวางแผนการทำงาน ได้แก่ การสำรวจตนเองในการทำงานและความถนัด การศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการขอตำแหน่งที่สูงขึ้น ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ ได้แก่ ผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการเลื่อนระดับ การดำรงตำแหน่งทำให้ได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้น ด้านความก้าวหน้าในงาน ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ด้านฐานะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การมีงบประมาณเพียงพอในการทำผลงาน ด้านความต้องการความสำเร็จ ได้แก่ ความต้องการเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ และความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน เพื่อนร่วมงานและครอบครัว ได้แก่ การจัดให้มีศูนย์วิชาการและแหล่งศึกษาค้นคว้า การมีนโยบายที่ชัดเจนในการสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาการ ด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับจากสังคม ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ในขณะที่ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกมีความคิดเห็นว่าเป็นปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการที่พบบ่อย ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการจัดทำผลงานทางวิชาการสูง การขาดอาจารย์ที่ปรึกษาหรือวิทยากรให้คำแนะนำในการจัดทำผลงานทางวิชาการ และขาดความขยันและอดทน ส่วนปัจจัยสนับสนุนที่พบบ่อยที่สุด ได้แก่ ต้องการความก้าวหน้าในวิชาชีพโดยการเลื่อนวิทยฐานะ รองลงมา คือ ต้องการเงิน วิทยฐานะและการชักชวนสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

ชโรชนีชัย ชัยมินทร์ (2551) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการตีพิมพ์ผลงานวิชาการในวารสารระดับนานาชาติของคณาจารย์และนักวิจัย คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระหว่างปี พ.ศ.2547-2549 ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดคือ ความรู้และทักษะภาษาต่างประเทศ การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดด้านงบประมาณในการเสนอผลงาน มีผลต่อความสำเร็จต่อการตีพิมพ์ผลงาน และความมีชื่อเสียงของวารสารมีผลต่อการตัดสินใจเลือกตีพิมพ์ผลงาน ส่วน ภาระงาน เวลา และการขาดที่ปรึกษาเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จในการตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์

เทพเทวัญ ศิลาโชติ (2549) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดทำผลงานวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่านโยบายและบริหารสถานศึกษา ทักษะการจัดทำผลงานทางวิชาการ การสนับสนุนจากทางวิชาการ การใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ สภาพการปฏิบัติงานทางวิชาการ และการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ในทางบวกและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู โดยมีตัวพยากรณ์ที่ดี คือ การปฏิบัติงานทางวิชาการ การใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ และทักษะการจัดทำผลงานทางวิชาการ

พิมลพร อมรศิลป์ (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานการศึกษา นครปฐม เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบแรงจูงใจของครู ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจของครู ในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการความก้าวหน้า ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ความต้องการประชาธิปไตยในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เมื่อเปรียบเทียบโดยจำแนกตามประสบการณ์ในการสอน วุฒิการศึกษาและรายได้ พบว่าครูมีแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการในภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ธวัชชัย อัดถวิบูลย์กุล (2543) ได้ศึกษาสภาพปัญหาในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งตำแหน่งอาจารย์ 3 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสายผู้สอนประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ด้านที่มีปัญหาสูงสุด คือ ด้านที่ปรึกษาในการทำผลงาน รองลงมา คือ ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการในการทำผลงานทางวิชาการ และด้านการนำเสนอผลงานทางวิชาการตามลำดับ

อภิชาติ หอมไกล (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมความสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความเข้าใจและความตระหนักในการทำผลงานทางวิชาการ ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลาและโอกาส ด้านภาระงาน ด้านงบประมาณ และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน

ประไพพรรณ จารุทวี (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการผลิตผลงานทางวิชาการของบรรณารักษ์สำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคแรงจูงใจที่มีต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ ผลการศึกษาพบว่าบรรณารักษ์สำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อใช้ประกอบการเลื่อนระดับให้สูงขึ้น และผลงานทางวิชาการที่ผลิตมากที่สุด ได้แก่ บทความทางวิชาการ โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับขบวนการทางเทคนิคมากที่สุด ส่วนปัญหาในการผลิตผลงานทางวิชาการที่มากที่สุด คือ ภาระงานประจำมาก ทำให้ไม่มีเวลาผลิตผลงานทางวิชาการ และมีความต้องการงบประมาณสนับสนุนการผลิตผลงานทางวิชาการทุกประเภทและครอบคลุมทุกชั้นตอน

วินัย ศิริจันทร์ (2544) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) พบว่า ปัจจัยจูงใจที่ทำให้ข้าราชการครูทำผลงานทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความก้าวหน้าในงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในระดับปานกลาง ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน และความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยค้ำจุนที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ในระดับปานกลาง ได้แก่ นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และรายได้ ในขณะที่ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานมีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย

สมชาย พัทธเสน (2545) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการของคณาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการของคณาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน คือ ด้านการเผยแพร่และสร้างการยอมรับ ด้านการนำเสนอผลงานทางวิชาการ ด้านการจัดทำผลงานทางวิชาการ ด้านการเตรียมและการวางแผน และด้านการนำผลงานทางวิชาการไปใช้ตามลำดับ

ส่วนแนวทางแก้ไขปัญหาด้านการเผยแพร่และสร้างการยอมรับ ได้แก่ คณะวิชาควรอำนวยความสะดวกในการตีพิมพ์ผลงานที่ผ่านการกลั่นกรองจากคณะกรรมการ (Peer Review) ควรสนับสนุนงบประมาณในการเผยแพร่ และให้คณะวิชาเป็นผู้ดำเนินการเผยแพร่ แนวทางแก้ไขปัญหาด้านการนำเสนอผลงาน ควรปรับปรุงกฎระเบียบให้ชัดเจน ลดความยุ่งยาก ข้ำซ้อน ส่วนการแก้ไขปัญหาด้านการจัดทำผลงานทางวิชาการ ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอกับความต้องการของอาจารย์ ควรจัดทำคู่มือแนวทางการจัดทำผลงานทางวิชาการ ควรจัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ กับทั้ง ควรมีผู้ให้คำปรึกษาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

แนวทางแก้ไขปัญหาด้านการเตรียมและการวางแผน คณะวิชาควรมีงบประมาณสนับสนุนการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ และแหล่งค้นคว้า เพื่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ ควรจัดประชุมแลกเปลี่ยนระหว่างผู้ที่ต้องการทำผลงานทางวิชาการ ส่วนด้านการนำผลงานไปใช้ ควรจัดอบรมการวิเคราะห์และประเมินคุณภาพเป็นประจำ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และนำผลงานไปใช้ได้ อย่างเหมาะสม จัดให้มีการติดตามการนำผลงานทางวิชาการไปใช้ เป็นต้น

สุภัตรา ลีละวงศ์ (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานครูสังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาในการทำผลงานทางวิชาการ ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาของครูส่วนใหญ่ขาดความพร้อมในเรื่องความรู้ ความเข้าใจในรูปแบบและหลักเกณฑ์ในการทำผลงานทางวิชาการ ความไม่มีเวลาและค่าใช้จ่ายในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ระเบียบกฎเกณฑ์ของ ก.ค. การขาดเอกภาพของคณะกรรมการตรวจผลงาน รวมถึงความตระหนักถึงคุณค่าในการทำผลงานวิชาการ โดยมีข้อเสนอแนะในการการสร้างความตระหนักให้เห็นถึงประโยชน์ของการทำผลงานทางวิชาการ การสนับสนุนด้านการอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจในการทำผลงานทางวิชาการ ตลอดจนการมีนโยบายที่เอื้อต่อการทำผลงานทางวิชาการ

ไพศาล อานามวัฒน์ (2543) ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังฆมณฑลจันทบุรี โดยศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 10 ด้าน ผลการศึกษาพบว่าครูโรงเรียนคาทอลิก สังฆมณฑลจันทบุรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านผลตอบแทน ทั้งนี้ เมื่อเปรียบเทียบตามประสบการณ์การปฏิบัติงานขนาดของโรงเรียนและศาสนา พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานและด้านผลตอบแทนที่ไม่ต่างกัน ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านนโยบายและการบริหารที่ไม่ต่างกัน ส่วนครูที่นับถือศาสนาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแทบทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านนโยบายและการบริหาร และด้านผลตอบแทนที่มีความแตกต่างกัน

จิรนนท์ บรรจงภาค (2547: บทคัดย่อ) ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจภายในมากเป็นอันดับหนึ่ง โดยเฉพาะแรงจูงใจด้านการตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ เป็นแรงจูงใจอันดับแรก ส่วนแรงจูงใจภายนอกในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายประเด็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมากอันดับแรก คือ การมีเพื่อนร่วมงานดี รองลงมาเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีเครื่องมือเพียงพอ ใช้งานได้ดี ไม่เสี่ยงต่ออันตรายในชีวิตและสุขภาพ และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

แรงจูงใจภายนอกอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการตัดสินใจ ให้ความสนใจดูแลทุกข์สุขเป็นอย่างดี และให้ความสนใจกับการพัฒนาบุคลากร นอกจากนั้น โบนัสและสวัสดิการต่างๆ การบริหารจัดการองค์การที่ยุติธรรมและโปร่งใส ตลอดจนมีการกำหนดความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นธรรม ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับน้อยเป็นอันดับสุดท้าย คือ เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอแก่การดำรงชีพ

ปริยานุช ทองสุก (2549) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จังหวัดชลบุรี พบว่า ครูมีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีปัจจัยจูงใจเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านรายได้ ตามลำดับ ทั้งนี้ เพศ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียนส่งผลต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ยุพิน สมร่วง (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำวิจัยของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำวิจัยของครูประถมศึกษา ได้แก่ การสนับสนุนการทำวิจัยของผู้บริหาร เจตคติต่อการทำวิจัย ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัย การพัฒนาตนเองด้านการวิจัย และภาระงานสอน

วรพจน์ สิงหราช (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีปัจจัยจูงใจสูงสุดด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่มีปัจจัยจูงใจสูงสุดด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามลำดับ โรงเรียนขนาดเล็กมีปัจจัยค้ำจุนด้านสถานะทางอาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานตามลำดับ ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่มีปัจจัยค้ำจุนด้านสถานะทางอาชีพ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความสัมพันธ์กับชุมชนตามลำดับ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแรงจูงใจของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ได้แก่ ด้านความสุขในการทำงาน ด้านความมีศักดิ์ศรีของความเป็นครู และด้านการมีโอกาสช่วยเหลือนักเรียนตามลำดับ ส่วนแรงจูงใจของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ ได้แก่ ด้านความมีศักดิ์ศรีของความเป็นครู ด้านความสุขในการทำงาน และด้านการมีโอกาสช่วยเหลือนักเรียนตามลำดับ

รัฐพล พรหมสะอาด (2547: บทคัดย่อ) ทำการวิเคราะห์จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อการได้รับตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผลการศึกษาพบว่าตัวแปรที่จำแนกกลุ่มอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการและกลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ ประกอบด้วย ประสิทธิภาพการทำงาน วุฒิการศึกษา ความเชื่อในอำนาจภายในตน การสนับสนุนของผู้บริหาร ความรับผิดชอบ และเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการ ทั้งนี้ ประสิทธิภาพการทำงาน วุฒิการศึกษา ความเชื่อในอำนาจแห่งตน การสนับสนุนของผู้บริหาร และเจตคติต่อการทำผลงานทางวิชาการเป็นตัวแปรที่มีแนวโน้มจะเป็นลักษณะของกลุ่มอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ ยกเว้นความรับผิดชอบ เป็นตัวแปรที่มีแนวโน้มจะเป็นลักษณะของกลุ่มอาจารย์ที่ไม่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ

โพยมพร เขมวงศ์ (2548: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตนครศรีธรรมราช พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ส่วนปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา เพศ ตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย ระยะเวลาการทำงาน แต่รายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาปัจจัยแรงจูงใจแยกในแต่ละด้าน พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับอายุและตำแหน่ง สภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับอายุ เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลสัมพันธ์กับเพศและอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย ระยะเวลาทำงานและรายได้

จำรุณ สมบูรณ์ และนิวัฒน์ ศิริกุล (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทางแก้ไขการพัฒนาบุคลากรสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น กรณีสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาอาจารย์ที่เป็นอุปสรรคในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ได้แก่ ภาระงาน ขาดความรู้ ความเข้าใจในแนวทางปฏิบัติเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ขาดแหล่งศึกษาค้นคว้า ขาดการสนับสนุนอย่างแท้จริง เป็นต้น ส่วนแนวทางแก้ไขปัญหาของอาจารย์ ได้แก่ การจัดสรรเวลา การลดภาระงานสอนและงานอื่น การแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเอง ปรีक्षाผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ศึกษาและเรียนรู้จากผลงานของผู้อื่น

ชยานันท์ คงทรัพย์ (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยในการทำงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านฐานะและความมั่นคงของอาชีพ ด้านลักษณะของงาน ด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน ด้านปริมาณงานและความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายการบริหารและการนิเทศ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนตามลำดับ ส่วนแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า แรงจูงใจสูงสุด ได้แก่ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ มีความเต็มใจทำงานทุกอย่างเพื่อโรงเรียนตามที่ได้รับมอบหมาย และใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น

ลัดดา กุลนันทน์ (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัย สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารองค์กร และด้านเงินเดือนค่าจ้าง

วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยและวิธีการจูงใจคณาจารย์มหาวิทยาลัยเปิดทั้งในประเทศและต่างประเทศ ประกอบด้วยปัจจัยหลัก 2 ประการ คือ ปัจจัยจูงใจเชิงเศรษฐกิจและปัจจัยจูงใจเชิงบริหาร ปัจจัยจูงใจเชิงเศรษฐกิจ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินสำหรับกิจกรรมต่างๆ รวมถึงการให้เงินเดือนเพิ่ม การให้โบนัส การให้ส่วนแบ่งจากการขายตำรา รางวัลสำหรับการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ค่ารับรองการเป็นอาจารย์ สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเพิ่มพูนความรู้ ส่วนปัจจัยจูงใจเชิงบริหาร ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหาร การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การให้การยอมรับนับถือ การใส่ใจในสุขภาพ การให้เข้าอบรมสัมมนา การให้คะแนนสำหรับการประเมินการปฏิบัติงาน และการใช้ผลงานทางวิชาการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ

ส่วนรูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเปิดที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทยประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจเชิงเศรษฐกิจ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินสำหรับกิจกรรมต่างๆ ส่วนปัจจัยจูงใจเชิงบริหาร ได้แก่ เป้าหมายในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สภาพการทำงาน โอกาสความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วม การให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น การยอมรับนับถือ และความยุติธรรมเสมอภาค

อัจฉรา ถาวร (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำวิจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของอาจารย์ที่ทำวิจัยและไม่ทำวิจัย พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมีเพียง 3 ด้าน คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ศราวรุฐ สีดี (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทัศนคติในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเห็นด้วยกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าคณาจารย์เห็นด้วยในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านแรงจูงใจในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่เห็นด้วยในระดับมาก ทั้งนี้ คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานครที่เป็นชายและหญิง ที่มีอายุ มีประสบการณ์การทำงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต่างกัน มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน มีทัศนคติในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน แต่คณาจารย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนคติในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะด้านการสนับสนุนของผู้บริหารและด้านการสนับสนุนจากสถาบันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ปรียาพรรณ ละอองนวล (2550) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรสุคนธ์ตอนล่าง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยมีงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ศรัทธา และเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ได้รับความรู้และประสบการณ์ใหม่ ตามลำดับ ด้านความรับผิดชอบ มีปริมาณงานมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบ มีความยินดีที่จะปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือจากสายงานตามที่คุณบังคับบัญชาเห็นสมควร หน้าที่ความรับผิดชอบที่ปฏิบัติตรงกับสายงานหรือตำแหน่งในปัจจุบัน ตามลำดับ ด้านความสำเร็จในชีวิต การมีโอกาสได้ใช้สติปัญญา ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ การสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างรวดเร็ว เมื่อเกิดปัญหาสามารถแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้ ตามลำดับ ด้านความหวัง ความต้องการที่จะปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่มั่นคง ความคาดหวังที่จะปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่มั่นคงกว่าเดิม การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ทั้งนี้ มีระดับแรงจูงใจปานกลางในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอยู่เสมอ ได้รับการสนับสนุนในการศึกษาต่อหรือฝึกอบรม มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ตามลำดับ

รุ่งนภา อินทวาท (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีแรงจูงใจในการทำวิจัยเป็นอันดับแรก โดยมีแรงจูงใจด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้วิจัยมีแรงจูงใจในระดับมาก รองลงมาด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการสนับสนุนของหน่วยงาน และด้านสภาพแวดล้อมต่างๆ ไป มีแรงจูงใจระดับปานกลาง ทั้งนี้ เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจตามสถานภาพต่างๆ ไป โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน พบว่า เพศ และสภาพตำแหน่งงานที่แตกต่างกันของบุคลากร มีแรงจูงใจในการทำวิจัยไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ระดับการศึกษาและหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกัน บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำวิจัยต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประสงค์ อุทัย (2550) ทำการศึกษาเรื่อง การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกลุ่มความร่วมมือในเขตกรุงเทพฯ ตะวันตกและปริมณฑล (กลุ่มพันธมิตรทางการศึกษา) ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีแรงจูงใจในการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการของอาจารย์แตกต่างกัน แรงจูงใจที่สำคัญที่สุดคือ ด้านการให้การยอมรับ ด้านการให้ตำแหน่งบริหารการศึกษา ด้านการให้ตำแหน่งทางวิชาการ ด้านการให้ค่าตอบแทน ด้านการย้ายตำแหน่ง ด้านการปลดออก และด้านการไม่ขึ้นเงินเดือนตามลำดับ ส่วนกลยุทธ์ระดับองค์การสำหรับผู้บริหารชั้นแรกต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตของอาจารย์ด้วยการขึ้นเงินเดือน การมีสวัสดิการพิเศษหรือโบนัส ชั้นที่สองควรส่งเสริมให้อาจารย์ผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อเผยแพร่ต่อสาธารณชน โดยมีกำหนดผลตอบแทนในรูปแบบตำแหน่งทางการบริหาร และตำแหน่งทางวิชาการ

สุวันนา ทองสีสุกใส และคณะ (2540) ทำการศึกษาสภาพ ปัญหาและอุปสรรคในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า ผลงานทางวิชาการของอาจารย์คณะต่างๆ ที่มีจำนวนมากสุดเรียงตามลำดับ คือ เป็นของอาจารย์คณะแพทยศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ ส่วนสาขาวิชาที่ผลิตผลงานทางวิชาการมากที่สุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ สาขาวิชาชีววิทยา สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา และสาขาวิชาเคมี รูปแบบผลงานวิชาการที่ผลิต ส่วนใหญ่เป็นสิ่งพิมพ์ ทั้งนี้ อาจารย์มีเหตุผลที่ผลิตผลงานทางวิชาการ เรียงตามลำดับ คือ การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ การเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการและติดตามความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และการตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของผลงานทางวิชาการต่อการพัฒนางานทางวิชาการและการเรียนการสอน

ปัญหาและอุปสรรคในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ที่พบมากที่สุด คือ ปัญหาด้านเวลา รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานให้การสนับสนุนปัจจัยพื้นฐานไม่เพียงพอ ในด้าน บุคลากร ด้านเอกสารข้อมูล ส่วนปัญหาด้านการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการที่พบมากที่สุดสาม อันดับแรก คือ ด้านงบประมาณ ด้านการตลาด และด้านแหล่งเผยแพร่

บุญเรือง สมประจบ (2542) ได้ศึกษาปัญหา ความต้องการและเจตคติในการจัดทำ ผลงานทางวิชาการของอาจารย์คณะศิลปกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์มีปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอน หลักเกณฑ์ และสถิติในการทำผลงานทางวิชาการ ส่วนด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านการส่งเสริมและการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ในด้านความต้องการจัดทำผลงานทางวิชาการ อาจารย์มีความต้องการโดยรวมด้านความรู้ ความเข้าใจในการทำผลงานทางวิชาการ ด้าน สิ่งอำนวยความสะดวก และด้านการส่งเสริมและการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ในขณะที่อาจารย์มี เจตคติในการทำผลงานทางวิชาการโดยรวมในระดับปานกลาง

อรุวรรณ สุทธิพิทักษ์ (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ ศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์ในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้ อาจารย์ทำวิจัย คือ ความตระหนักว่าการทำวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของภาระหน้าที่ ต้องการนำ งานวิจัยมาใช้ในการเรียนการสอนหรือนำเสนอในที่ประชุมสัมมนา หรือเพื่อขอตำแหน่งทาง วิชาการ รองลงมา คือ ความต้องการความก้าวหน้าทางวิชาการ ส่วนอาจารย์กลุ่มที่ไม่ทำวิจัยมี สาเหตุสำคัญมาจากไม่มีเวลา และขาดความรู้ ประสบการณ์ในการทำวิจัย

พระบุญจันทร์ ผาคำ (2547: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่มีปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยโดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า มีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ลักษณะของงาน การได้รับความสำเร็จในงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ นอกจากนี้ อยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความก้าวหน้าในงาน และด้านความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยสุขอนามัยพบว่าอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านเงินเดือนและค่าจ้าง

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น จำแนกตามสถานภาพ จำแนกตามระดับตำแหน่ง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยไม่แตกต่างกัน

ศศิมาศ ขวัญเมือง (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า อาจารย์มีค่าเฉลี่ยผลิตภาพการวิจัยคิดเป็น 0.4 เรื่องต่อคนต่อปี โดยมีปัจจัยด้านความเป็นนักวิจัยและสมรรถภาพการวิจัยมีค่าเฉลี่ยระดับสูง แต่มีค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการทำวิจัยระดับปานกลาง ทั้งนี้ คุณลักษณะส่วนบุคคล สมรรถภาพการวิจัย คุณลักษณะของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการทำวิจัย และความเป็นนักวิจัยมีอิทธิพลทางตรงต่อการมีผลิตภาพการวิจัย

น้ำทิพย์ องอาจวานิชย์ (2550: บทคัดย่อ) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการจำเป็นในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ: การวิเคราะห์พหุระดับพบว่าอาจารย์มีความต้องการในการผลิตผลงานทางวิชาการในด้านบทความทางวิชาการ ด้านหนังสือ และด้านงานวิจัยที่ควรได้รับการพัฒนามากกว่าด้านอื่นๆ ตัวแปรระดับอาจารย์ที่มีอิทธิพลทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความต้องการจำเป็นในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ และการพัฒนาตนเอง ส่วนตัวแปรระดับมหาวิทยาลัยที่มีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความต้องการจำเป็นในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ ได้แก่ แหล่งค้นคว้า ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความต้องการจำเป็นในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ ได้แก่ งบประมาณและเงินทุน และวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก

จิระวรรณ จันทร์ปรางค์ (2550) ทำการศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองของอาจารย์มหาวิทยาลัยรังสิต จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรมและสัมมนา ด้านการวิจัย ด้านการเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ และด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยเฉพาะด้านการวิจัยและการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ต้องการให้มีการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ มีการจัดสรรงบประมาณ การอำนวยความสะดวก รวมทั้งการให้คำปรึกษาแนะนำและอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างสรรค์ผลงานตลอดจนกฎ ระเบียบเกี่ยวกับการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

โสภณ พงศ์สุพัต (2549) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านรายได้และสวัสดิการ ตามลำดับ

การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวมแล้วพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการพลเรือน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูง ด้านความรับผิดชอบ/ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการพลเรือน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีตำแหน่งงานพนักงานตามสัญญาจ้าง ลูกจ้างประจำ และอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง ส่วนตำแหน่งอาจารย์ประจำ มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่า ผู้ที่มีตำแหน่งงานพนักงานตามสัญญาจ้าง และอาจารย์ประจำตามสัญญาจ้าง ด้านรายได้และสวัสดิการ พบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งงานเป็นอาจารย์ประจำ มีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าตำแหน่งอื่นๆ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการพลเรือนมีระดับแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าตำแหน่งอื่นๆ

เซง และคณะ (Chen et al., 2006: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้อาจารย์สาขาธุรกิจทำการวิจัย โดยวิเคราะห์ตามแนวทฤษฎีความคาดหวัง ผลการศึกษาพบว่า มีทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการทำงานวิจัยของอาจารย์ ได้แก่ ความก้าวหน้าในงาน ผลตอบแทน ภาระงาน การได้รับการยอมรับ ความต้องการสร้างสรรค์ผลงาน การได้รับการสนับสนุน ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้อง และความมั่นคงในงาน

เทียน (Tien, 2008: บทคัดย่อ) ทำการศึกษาแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยได้หวั่น โดยเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงระบบแรงจูงใจจะเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำวิจัยของอาจารย์ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจที่ทำให้อาจารย์ทำวิจัย คือ ผลตอบแทนที่ได้รับ เป็นทั้งผลตอบแทนที่เกิดขึ้นภายในและภายนอก ผลตอบแทนที่เป็นปัจจัยสำคัญที่สุด คือ ผลตอบแทนด้านรายได้ โดยอาจารย์ที่สร้างสรรค์งานวิจัยส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก และอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐมีการทำงานวิจัยมากกว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน นอกจากนี้ นโยบายในการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง

แซค และคณะ (Sax et al., 2002) ทำการศึกษายาทบาทของปัจจัยด้านครอบครัวที่มีผลต่อการผลิตงานวิจัยของอาจารย์ ประกอบด้วย สถานภาพการสมรส การมีบุตร ผลการศึกษาพบว่ามากกว่าสามทศวรรษที่ผ่านมา อาจารย์ทั้งชายและหญิงมี การสร้างสรรค์ผลงานวิจัยเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในมหาวิทยาลัยวิจัย นอกจากนี้ สถานภาพการสมรสไม่มีผลต่อระดับการผลิตงานวิจัยของอาจารย์เพศหญิง สถานภาพการสมรสมีผลต่อการขยายตัวในการเผยแพร่ผลงานวิจัยของอาจารย์เพศชาย และในฐานะความเป็นบิดา มารดาของอาจารย์ พบว่าอาจารย์เพศหญิงที่มีบุตรมีระดับการผลิตงานวิจัยน้อยกว่าอาจารย์ที่ไม่มีบุตร อย่างไรก็ตาม ในกลุ่มอาจารย์เพศชายที่มีบุตรมีระดับการผลิตผลงานวิจัยเพิ่มมากขึ้น

มัลลาร์ด และแอทกิน (Mallard, & Atkins, 2004: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมวิชาการและการขยายตัวของความคาดหวังที่เป็นปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่องานวิชาการในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยคริสเตียนขนาดเล็ก ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาดังกล่าวจะเน้นด้านการสอนเป็นหลัก การจูงใจอาจารย์ให้เข้าร่วมกิจกรรมวิชาการจึงเป็นภารกิจต้นๆ ของฝ่ายบริหาร วัฒนธรรมของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่มีนักศึกษาน้อยกว่า 5,000 คน มีลักษณะที่แตกต่างจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐขนาดใหญ่ อาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาคริสเตียนมีภาระงานมาก ทั้งด้านการสอน การเป็นคณะกรรมการต่างๆ การให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา และการมีส่วนร่วมในชุมชน แม้ว่าจะมีอาจารย์เพียงบางส่วนที่ประสบความสำเร็จในงานวิชาการตามสาขาวิชาของตนเอง ผลการศึกษาพบว่า แม้ว่าแรงจูงใจสำคัญของอาจารย์ คือ แรงจูงใจภายใน แต่บทบาทของฝ่ายบริหารก็เป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการของอาจารย์

ซา (Sa', 2007: บทคัดย่อ) ทำการศึกษาการจัดทำกลยุทธ์ด้านสหสาขาวิชาในมหาวิทยาลัยวิจัยในสหรัฐอเมริกา เพื่อหาแนวทางสนับสนุนการวิจัยแบบสหสาขาวิชา ซึ่งมหาวิทยาลัยจะต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อลดอุปสรรคสำหรับนักวิจัยที่มาจากต่างสาขาวิชา โดยพยายามที่จะกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการวิจัยร่วมกันระหว่างสาขาวิชาต่างๆ โดยการปรับเปลี่ยนนโยบาย แผนงานและโครงสร้างองค์การ ผลการศึกษาพบว่า กลยุทธ์ที่สำคัญ คือ การจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดตั้งหน่วยงานทำหน้าที่ส่งเสริมการวิจัยแบบสหสาขาวิชา และรูปแบบการคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์

ฮัสสัน ทิมส์ และ อิสมาอิล (Hassan, Tymms, and Ismail, 2008) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลผลิตงานด้านวิชาการในทัศนะของอาจารย์มาเลเซีย ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่าเรื่องการสอนเป็นภาระงานทางวิชาการลำดับแรก ส่วนงานวิจัยและงานบริหารเป็นภาระงานในลำดับรอง ทั้งนี้ มีปัจจัยหลายประการที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการด้านการวิจัยของอาจารย์ ได้แก่ ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ความพร้อมและความสามารถของอาจารย์ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์งานวิชาการ แรงจูงใจจากครอบครัว ประสบการณ์การทำงาน การได้รับการเพิ่มพูนความรู้และทักษะ สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ การให้เวลากับการทำงานวิจัย อย่างไรก็ตาม อาจารย์ควรได้ลดภาระงานสอน ควรได้รับการส่งเสริมและสนับสนุน และพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย

โกคาบาส (Kocabas, 2009) ได้ศึกษาผลกระทบของปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานของอาจารย์ พบว่ามีปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ความรู้สึกปลอดภัย บรรยากาศที่ดีในสถานที่ทำงาน ความสำเร็จของผู้เรียน ระดับความพึงพอใจในอาชีพอาจารย์ การมีความเคารพหรือหยิ่งในศักดิ์ศรีแห่งตน การได้รับการยอมรับจากสังคมและจากบุคคลในแวดวงเดียวกัน ความภูมิใจในความสำเร็จของตนเอง การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน การรู้สึกถึงคุณค่าในตนเองและมีการเคารพตนเอง ความภูมิใจในสถาบันที่สังกัด การมีเวลาที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน การได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม การบริหารจัดการที่ดีของสถาบัน การมีวัฒนธรรมองค์การที่ยุติธรรมและเป็นแบบแผน ได้รับการสนับสนุนทั้งจากครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน การได้รับสวัสดิการที่ดีเพื่อสุขภาพและความปลอดภัยตลอดจนการเกษียณอายุงาน นอกจากนั้น การบรรลุเป้าหมายของสถาบัน การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการยอมรับในฐานะที่เป็นต้นแบบที่ดี ล้วนเป็นปัจจัยเสริมให้อาจารย์เกิดแรงจูงใจที่ดีในการทำงานทั้งสิ้น

เชอรา (Shera, 2008) ได้ศึกษาการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อการพัฒนาความเป็นเลิศด้านการวิจัยของอาจารย์คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยโตรอนโต ผลการศึกษาพบว่า มีปัจจัยหลายประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาการด้านศักยภาพการวิจัยของอาจารย์ ซึ่งได้แก่ การวางแผนกลยุทธ์ และกลไกในการดำเนินงาน สิ่งอำนวยความสะดวกด้านการวิจัย การอบรมให้ความรู้ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การใช้ประโยชน์จากศูนย์วิจัยในการกระตุ้นและสนับสนุนให้อาจารย์ทำงานวิจัย กระบวนการรับและพัฒนาอาจารย์ ความสำคัญของการบูรณาการในการวางแผนงานสำหรับวัตถุประสงค์ด้านการวิจัยของสถาบัน และความจำเป็นในการพัฒนาเครือข่ายการวิจัยกับชุมชนอย่างเป็นระบบ

ซานโต และคณะ (Santo et al, 2009) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่เป็นอุปสรรคและปัจจัยที่สนับสนุนการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านผู้นำมีผลต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ กลุ่มตัวอย่างอธิบายว่า การไม่มีเวลาที่เพียงพอ การขาดความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ล้วนเป็นอุปสรรคต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ ส่วนปัจจัยสนับสนุนได้แก่ การมีที่ปรึกษาหรือผู้แนะนำ สัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการสร้างสรรค์ผลงานของอาจารย์เกี่ยวข้องกับบริบทของสถาบัน และความต้องการในการพัฒนาซึ่งต้องดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายทั้งของอาจารย์และของสถาบัน ทั้งนี้ ความรู้ความสามารถและทักษะของอาจารย์แต่ละคนมีความสำคัญมากที่สุดต่อความสำเร็จในการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของอาจารย์ นอกจากนี้ ปัจจัยภายในมีผลต่อการสร้างสรรค์ผลงานของอาจารย์มากกว่าปัจจัยภายนอก

สมีปี และ ทราย (Smeby and Try, 2005) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของสาขาวิชาและการทำงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยในนอร์เวย์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านบริบทสาขาวิชา มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยคุณลักษณะของสาขาวิชา คุณวุฒิของอาจารย์และบรรยากาศความร่วมมือมีผลต่อการสร้างงานวิชาการของอาจารย์

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน และวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของอาจารย์เพื่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการ ตลอดจนพัฒนากลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ และมีผลงานวิจัยอย่างน้อย 3 เรื่อง หรือมีหนังสือ/ตำรา/เอกสารทางวิชาการ/บทความทางวิชาการ อย่างน้อย 5 เรื่องในช่วงที่ดำรงตำแหน่ง
2. อาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชนทั่วประเทศ ที่ได้รับอนุญาตให้จัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ผู้วิจัยแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น

1. ผู้ทรงคุณวุฒิที่ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์หรือรองศาสตราจารย์จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 13 คน ได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้

2. การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เพื่อการวิเคราะห์องค์ประกอบ คือ 10 เท่า ของจำนวนตัวแปรหรือมากกว่า (Lindeman, 1980) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมีข้อคำถาม จำนวน 64 ข้อ คือ 64 ตัวแปร ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวนมากกว่า 10 เท่าของจำนวนตัวแปร เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนเพียงพอ กับทั้งจากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า มีแบบสอบถามส่งกลับคืนน้อยกว่าร้อยละ 70 (เกษรวิภา วัฒนเพียร, 2547) อาจเนื่องมาจากการสูญหายที่เกิดขึ้นในกระบวนการจัดส่งและตอบกลับแบบสอบถามโดยทางไปรษณีย์ ซึ่งจะทำให้ข้อมูลขาดความสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ประจำของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำแนกเป็น

2.1 ผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ ใช้จำนวนประชากรทั้งหมด

2.2 ผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ใช้การสุ่มแบบง่าย โดยกำหนดมหาวิทยาลัยละ 20 คน มหาวิทยาลัยใดมีจำนวนไม่ครบ ใช้ตามจำนวนทั้งหมดที่มี

2.3 ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ใช้การสุ่มแบบง่ายที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (Krejcie & Morgan, 1970) ได้จำนวนอาจารย์ทั้งหมด 367 คน ใช้การสุ่มแบบง่ายทุกมหาวิทยาลัยเท่ากัน ได้จำนวนอาจารย์ในแต่ละมหาวิทยาลัยจำนวน 11 คน

ตารางที่ 3.1 สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างและจำนวนประชากรที่เป็นอาจารย์ประจำของ

สถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำแนกตามระดับการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

มหาวิทยาลัย	ประชากร					กลุ่มตัวอย่าง				
	ศ.	รศ.	ผศ.	อ.	รวม	ศ.	รศ.	ผศ.	อ.	รวม
1. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ	-	11	107	953	1,071	-	11	20	11	42
2. มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น	-	5	5	154	164	-	5	5	11	21
3. มหาวิทยาลัยเกริก	-	5	13	94	112	-	5	13	11	29
4. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต	6	12	10	322	350	6	12	10	11	39

ตารางที่ 3.1 สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างและจำนวนประชากรที่เป็นอาจารย์ประจำของ

สถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำแนกตามระดับการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ต่อ)

มหาวิทยาลัย	ประชากร					กลุ่มตัวอย่าง				
	ศ.	รศ.	ผศ.	อ.	รวม	ศ.	รศ.	ผศ.	อ.	รวม
5. มหาวิทยาลัยคริสเตียน	-	7	4	26	37	-	7	4	11	22
6. มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น	1	4	10	89	104	1	4	10	11	26
7. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี มหานคร	2	17	10	240	269	2	17	10	11	40
8. มหาวิทยาลัยธบุรี	-	4	4	80	88	-	4	4	11	19
9. มหาวิทยาลัยธุรกิจ บัณฑิตย	5	22	70	568	665	5	22	20	11	58
10. มหาวิทยาลัยนอร์ท- เชียงใหม่	1	11	7	153	172	1	11	7	11	30
11. มหาวิทยาลัยนานาชาติ เอเชีย-แปซิฟิก	-	-	-	30	30	-	-	-	11	11
12. มหาวิทยาลัยปทุมธานี	1	3	9	101	114	1	3	9	11	24
13. มหาวิทยาลัยพายัพ	-	9	31	442	482	-	9	20	11	40
14. มหาวิทยาลัยภาคกลาง	1	-	-	24	25	1	-	-	11	12
15. มหาวิทยาลัยภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	2	17	10	240	269	2	17	10	11	40
16. มหาวิทยาลัยโยนก	-	1	2	60	63	-	1	2	11	14
17. มหาวิทยาลัยรังสิต	25	49	132	976	1,182	25	49	20	11	105
18. มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต	2	8	1	393	404	2	8	1	11	22

ตารางที่ 3.1 สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างและจำนวนประชากรที่เป็นอาจารย์ประจำของ

สถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำแนกตามระดับการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ต่อ)

มหาวิทยาลัย	ประชากร					กลุ่มตัวอย่าง				
	ศ.	รศ.	ผศ.	อ.	รวม	ศ.	รศ.	ผศ.	อ.	รวม
19. มหาวิทยาลัยราชธานี	-	1	-	85	86	-	1	-	11	12
20. มหาวิทยาลัยวงษ์ ชวลิตกุล	4	19	12	169	204	4	19	12	11	46
21. มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	3	16	12	86	117	3	16	12	11	42
22. มหาวิทยาลัยศรีปทุม	2	20	54	467	543	2	20	20	11	53
23. มหาวิทยาลัยสยาม	6	8	27	378	419	6	8	20	11	45
24. มหาวิทยาลัย หอการค้าไทย	1	18	164	322	505	1	18	20	11	50
25. มหาวิทยาลัยหัวเฉียว เฉลิมพระเกียรติ	3	13	36	424	476	3	13	20	11	47
26. มหาวิทยาลัย หาดใหญ่	1	5	7	159	172	1	5	7	11	24
27. มหาวิทยาลัย อัสสัมชัญ	1	10	20	950	981	1	10	20	11	42
28. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์น เอเชีย	-	10	1	150	161	-	10	1	11	22
29. มหาวิทยาลัยเอเชีย อาคเนย์	-	5	47	184	236	-	5	20	11	36

3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้วิจัยทำการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ประกอบด้วย รองอธิการบดี ผู้ช่วยรองอธิการบดี และผู้อำนวยการที่รับผิดชอบงานด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ คณบดีและอาจารย์จากคณะวิชาต่างๆ

3.3 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบกลยุทธ์ มีคุณสมบัติ ดังนี้

3.3.1 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในด้านการพัฒนาอาจารย์ และด้านการจัดทำกลยุทธ์

3.3.2 เป็นผู้มีประสบการณ์ด้านการสอนและ/หรือการบริหารงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่น้อยกว่า 7 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์
 2. แบบสอบถามอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
- รายละเอียดเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี ดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ เป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) เกี่ยวกับทัศนะต่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ การพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ ความสำคัญของผลงานทางวิชาการที่มีต่อวิชาชีพอาจารย์ บัณฑิตที่เป็นแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ ปัญหาหรืออุปสรรค ตลอดจนแนวทางในการแก้ไขปัญหา

2. แบบสอบถามอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เป็นการสอบถามสภาพปัจจุบันการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบัณฑิตที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง เพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

การสร้างเครื่องมือดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ โดยการวิเคราะห์สาระ (Content Analysis)

2. สร้างแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ เป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ แนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ ปัญหาและอุปสรรคในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

3. สร้างแบบสอบถามอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ร่วมกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) และแบบให้เติมคำลงในช่องว่างรวมจำนวน 12 ข้อ

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ รวมจำนวน 64 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามเกณฑ์ ดังนี้

5 หมายถึง ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการระดับมาก

3 หมายถึง ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการระดับปานกลาง

2 หมายถึง ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการระดับน้อย

1 หมายถึง ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้ผู้เชี่ยวชาญในสถาบันอุดมศึกษาจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา 1 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร 1 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านงานวิชาการ 2 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 1 ท่าน (รายนามในภาคผนวก ก) เพื่อตรวจสอบ พิจารณาความถูกต้องและขอบเขตเนื้อหา ความรัดกุมในการใช้ภาษา การตีความหมายของข้อความ รวมทั้งขอคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข โดยกำหนดความเห็นพ้องต้องกันของผู้เชี่ยวชาญอย่างน้อยร้อยละ 80 ในแต่ละข้อคำถาม

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงความตรงของเนื้อหาไปทดลองใช้กับอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ วิทยาลัยเซียงราย แจกแบบสอบถามอาจารย์จำนวน 30 คน ในระหว่างวันที่ 15 มีนาคม 2553 ถึง 10 เมษายน 2553 และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficiency) ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .949

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง เพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ ตลอดจนแนวทางการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์จากเอกสาร หรือสิ่งพิมพ์ต่างๆ เช่น หนังสือ ตำรา วารสาร รายงาน เอกสารประกอบการประชุมสัมมนา เอกสารงานวิจัยและจากเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ที่สามารถสืบค้นโดยทางอินเทอร์เน็ต

2. ส่งจดหมายของคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เชิญผู้ทรงคุณวุฒิและดำเนินการประสานงาน นัดหมายวัน เวลา เพื่อทำการสัมภาษณ์ พร้อมทั้ง ส่งประเด็นการสัมภาษณ์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิล่วงหน้า ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 13 คน ระหว่างเดือนพฤษภาคม ถึง มิถุนายน 2552 โดยการจดและบันทึกเทปขณะสัมภาษณ์

3. ส่งหนังสือของคณะกรรมการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยไปยังนายกสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่เป็นสมาชิกสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย จำนวน 35 สถาบันและสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ไม่เป็นสมาชิกสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย จำนวน 2 สถาบัน มีสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่สะดวกให้เข้าเก็บข้อมูลจำนวน 29 สถาบัน

4. ประสานงานไปยังสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการแจกและจัดเก็บแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้จัดเตรียมซองเปล่า เพื่อบรรจุแบบสอบถามที่ตอบแล้วส่งกลับคืนโดยทางไปรษณีย์ ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลอยู่ระหว่างเดือนพฤษภาคม ถึงเดือนสิงหาคม 2553

ตารางที่ 3.2 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งและได้รับคืน

มหาวิทยาลัย	แบบสอบถาม	
	จำนวนที่ส่ง	จำนวนที่ได้รับคืน
1. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ	42	34
2. มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น	21	15
3. มหาวิทยาลัยเกริก	29	16
4. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต	39	36
5. มหาวิทยาลัยคริสเตียน	22	18
6. มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น	26	20
7. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร	40	21
8. มหาวิทยาลัยธนบุรี	19	18
9. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต	58	25
10. มหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่	30	21
11. มหาวิทยาลัยนานาชาติเอเชียแปซิฟิก	11	11

ตารางที่ 3.2 จำนวนแบบสอบถามที่ส่งและได้รับคืน (ต่อ)

มหาวิทยาลัย	แบบสอบถาม	
	จำนวนที่ส่ง	จำนวนที่ได้รับคืน
12. มหาวิทยาลัยปทุมธานี	24	19
13. มหาวิทยาลัยพายัพ	40	30
14. มหาวิทยาลัยภาคกลาง	12	11
15. มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	40	29
16. มหาวิทยาลัยโยนก	14	12
17. มหาวิทยาลัยรังสิต	105	58
18. มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต	22	21
19. มหาวิทยาลัยราชธานี	12	10
20. มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล	46	34
21. มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น	42	34
22. มหาวิทยาลัยศรีปทุม	53	28
23. มหาวิทยาลัยสยาม	45	32
24. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย	50	30
25. มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ	47	31
26. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่	24	21
27. มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ	42	29
28. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย	22	18
29. มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์	36	33
รวม	1013	715

ฉบับสมบูรณ์

641

คิดเป็นร้อยละ 63.27

5.ทำหนังสือถึงอธิการบดีมหาวิทยาลัยพายัพขออนุญาตจัดการประชุมสนทนากลุ่มในวันที่ 7 เดือนตุลาคม 2553 เวลา 8.00-12.00 ณ ห้องประชุม 207 อาคารศูนย์ทรัพยากรการเรียนรู้ สิริินธร มหาวิทยาลัยพายัพ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและผลงานวิจัย ตลอดจนเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ โดยวิธีการวิเคราะห์สาระ (Content Analysis)

2. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ โดยวิธีการวิเคราะห์สาระ วิเคราะห์ประเด็นหลัก ที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ และแนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

3. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์การแปรผัน (Coefficient of Variation) และการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis)

4. วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในภายนอก โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) เพื่อประเมิน จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) และใช้เทคนิค TOWS Matrix เพื่อกำหนดกลยุทธ์

ขั้นตอนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันด้านการสร้างสรรคงานวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน และปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรคงานวิชาการ

1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์ ให้ได้ข้อสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย และนำสาระสำคัญมาใช้สร้างแนวประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณางานวิจัยที่ใช้ในการศึกษาดังนี้

1.1.1 ชื่อเรื่องของผลงานวิจัยมีคำสำคัญ คือ แรงจูงใจ ผลงานทางวิชาการ หรืองานวิจัย

1.1.2 เป็นผลงานสร้างสรรค์ในช่วงระยะเวลา 10 ปี ระหว่างปี พ.ศ. 2542-2552

1.1.3 เป็นผลงานการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพของเนื้อหาและวิธีการโดยคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

1.2 จัดทำแบบสัมภาษณ์ โดยผ่านการพิจารณาของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์จำนวน 13 คน (รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในภาคผนวก ก) เป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ในประเด็นที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

1.3 สร้างแบบสอบถามโดยผ่านการพิจารณาของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน (รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในภาคผนวก ก) และแจกแบบสอบถามอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสภาพทั่วไปและปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistic Package for the Science) ดังนี้

2.1.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นคำถามแบบเลือกตอบและเติมคำ วิเคราะห์ด้วยสถิติ ความถี่ ร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง

2.1.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ นำมาแจกแจงความถี่ หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยวิเคราะห์ตามเกณฑ์ ดังนี้

2.1.2.1 ค่าเฉลี่ยของแต่ละตัวแปรของแบบสอบถามทำให้ทราบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ โดยวิเคราะห์ตามเกณฑ์

ค่าเฉลี่ย	การแปลผล
4.50-5.00	กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในระดับมากที่สุด
3.50-4.49	กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในระดับมาก
2.50-3.49	กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในระดับปานกลาง
1.50-2.49	กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในระดับน้อย
1.00-1.49	กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในระดับน้อยที่สุด

2.1.2.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละข้อชี้ให้เห็นถึงลักษณะของการกระจายความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง เพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

2.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง เพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ดำเนินการ ดังนี้

2.2.1 คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละตัว โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แสดงผลในรูปของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ พร้อมทั้งทดสอบความมีนัยสำคัญของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ โดยใช้ Bartlett's Test of Sphericity เพื่อทดสอบว่ามีความเป็นเมทริกซ์เอกลักษณะหรือไม่ หลังจากทดสอบแล้วพบว่า ไม่เป็นเมทริกซ์เอกลักษณะโดยมีค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ .000 แสดงว่าสามารถนำเมทริกซ์สหสัมพันธ์นั้นไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ และนำไปทดสอบค่าสถิติ Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy ซึ่งควรมีค่าเข้าใกล้ 1 และจากการทดสอบพบว่าได้ค่า .964 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรมาก เหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.2.2 นำตัวแปรที่มีสหสัมพันธ์กับตัวแปรอื่นอย่างมีนัยสำคัญไปสกัดตัวประกอบ (Factor Extraction) โดยใช้วิธีองค์ประกอบหลัก (Principle Component Analysis) เพื่อแยกองค์ประกอบร่วมให้มีตัวประกอบน้อยที่สุด

2.2.3 หมุนแกนองค์ประกอบอโธโกนอล (Orthogonal) ด้วยวิธีแปรแมกซ์ (Varimax) เพื่อให้ได้องค์ประกอบที่มีโครงสร้างอย่างง่าย ไม่ซับซ้อน ทำให้การแปลความหมายองค์ประกอบสะดวกขึ้น การหมุนแกนวิธีนี้จะได้ตัวแปรแต่ละตัวที่ไม่มีความสัมพันธ์กัน ผู้วิจัยพิจารณาองค์ประกอบตามเกณฑ์ คือ องค์ประกอบนั้นต้องมีค่าไอเกน (Eigen value) มากกว่าหรือเท่ากับ 1 (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2538: 133) และตัวแปรแต่ละตัวต้องมีค่าน้ำหนัก ตั้งแต่ 0.4 ขึ้นไป (Lindeman, 1980)

2.2.4 นำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบไปแปรผลและกำหนดชื่อองค์ประกอบ

2.2.5 ได้องค์ประกอบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ขั้นตอนที่ 3 พัฒนากลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ โดยจัดการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ประกอบด้วย ผู้บริหารที่รับผิดชอบงานด้านการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการ คณบดีและอาจารย์ จำนวน 18 คน มีรองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญรัตน์ หงษ์วิทยากร รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ และอาจารย์กมลวรรณ เปรมเกษม นักวิเคราะห์นโยบายและแผนเชี่ยวชาญ ระดับ 9 ที่ปรึกษาอธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เป็นผู้ดำเนินการประชุม ดังนี้

3.1 การเตรียมตัวผู้เข้าร่วมประชุม เพื่อสร้างความเข้าใจและกระตุ้นให้เกิดความพร้อมในการดำเนินงานร่วมกันของผู้เข้าร่วมประชุมโดยมีการนำเสนอประเด็นสำคัญของการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และจุดมุ่งหมายของการประชุมครั้งนี้ พร้อมทั้งนำเสนอผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

3.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในภายนอก ดำเนินการ ดังนี้

3.2.1 วิเคราะห์ปัจจัยภายในโดยอาศัยกรอบแนวคิดของแมคคินซี (McKinsey 7-S Framework) เป็นพื้นฐาน และเพื่อให้การพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อนได้ครอบคลุมปัจจัยที่ได้จากการศึกษาในเบื้องต้น การศึกษาในครั้งนี้จึงวิเคราะห์ปัจจัยภายในโดยใช้กรอบ 7s+2s (7s+2s Framework) ซึ่งประกอบด้วย Structure (โครงสร้างองค์การ) Strategy (กลยุทธ์

องค์การ) System (ระบบงาน) Style (รูปแบบการจัดการ) Staff (สมาชิกองค์การ) Skill (ความสามารถองค์การ) Share value (ค่านิยมร่วม) Stang (งบประมาณ) และ Sati (สติ) เป็นกรอบในการพิจารณาความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ทั้ง 9 ประการเพื่อกำหนดว่าปัจจัยต่างๆ เป็นจุดแข็งหรือจุดอ่อนของมหาวิทยาลัยพายัพในด้านปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

3.2.2 วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก เป็นการพิจารณาปัจจัยด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมวัฒนธรรม และ เทคโนโลยี ที่ส่งผลกระทบต่อ การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ เพื่อระบุเป็นโอกาสหรืออุปสรรคต่อการสร้างแรงจูงใจเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของ อาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ

3.3 การกำหนดร่างกลยุทธ์ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT โดยเขียนรายการ สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาส สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นอุปสรรค สภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดแข็ง สภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดอ่อน และจัดทำตารางเมทริกซ์ (TOWS Matrix) จับคู่จุดแข็งกับโอกาส จุดแข็งกับอุปสรรค จุดอ่อนกับโอกาส จุดอ่อนกับอุปสรรค และพิจารณากำหนดร่างกลยุทธ์ที่เหมาะสม

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบกลยุทธ์

4.1 นำเสนอกกลยุทธ์ที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบ

4.2 ผู้วิจัยปรับปรุงกลยุทธ์ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้สมบูรณ์

4.3 นำเสนอกกลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ ที่ได้ตรวจสอบและแก้ไขแล้ว

ศูนย์วิจัยและพัฒนา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน พร้อมทั้งพัฒนากลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ตอนที่ 3 ผลการกำหนดกลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ

ตอนที่ 4 ผลการตรวจสอบกลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

1.1 ผลการวิเคราะห์เอกสารและข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง และความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

ตอนที่ 1.1 ผลการวิเคราะห์เอกสารและข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เอกสารและข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ แล้วสรุปผลที่ได้เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน และนำเสนอในตารางที่ 4.1, 4.2, 4.3 และ 4.4 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 รายการปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรคิผลงานทางวิชาการที่ได้จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง

รายการปัจจัย	ประสงค์ อุทัย (2550)	ศรุตชาติสุวรรณ (2550)	สงบ ประเสริฐพันธ์ และสุภาภรณ์ จับจ่าย (2547)	โศภณ พงศ์สุทัต (2549)	สมชาย พัทยาเสน (2545)	เกษวรา หมั่นเพียร (2547)	สุนทราวดี เขียวพิเชฐ และคณะ (2543)	สำนักวิจัยและบริการวิชาการ (2546)	บุญจันทร์ โพธิ์ปรี (2546)	เรณู ตริไลเกศ (2549)	เทพเทวัญ ศิลาโชติ (2549)	อวรรณ สุทธิพิทักษ์ (2544)	ศศิมาศ ขวัญเมือง (2548)	สุวินนา ทองสีสุกใส (2540)	สุภาศรา ถีละวงศ์ (2545)	สมชาย พัทยาเสน (2543)	ชโรชนี ชัยมิตร และประภาพรพันธ์ พลาญจันทร์ (2551)	พงษ์พัชรินทร์ พุทธิวัฒนะ (2545)
1. วัฒนธรรมองค์การ		✓																
2. ค่านิยมในการทำงานของผู้บริหาร		✓																
3. การได้รับการสนับสนุน		✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	
4. ตำแหน่งทางวิชาการ	✓	✓	✓							✓	✓	✓		✓				✓
5. การพัฒนาตนเอง		✓				✓	✓			✓					✓			
6. ความสำเร็จในงาน				✓						✓								
7. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน				✓							✓							
8. การควบคุมบังคับบัญชา				✓														
9. การยอมรับนับถือ	✓			✓						✓					✓			

ตารางที่ 4.1 รายการปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการที่ได้จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

รายการปัจจัย	อภิชาติ หอมไถล (2550)	ประไพพรรณ จาตุศรี (2550)	จำรูญ สมบูรณ์ และนิวัฒน์ ศรีกุล (2546)	ธวัชชัย อัดถิวิบูลย์กุล (2543)	ปรียาพรรณ ละออองนวล (2550)	รุ่งนภา อินทวาท (2551)	ไพศาล อานามวัฒน์ (2543)	จิรนนท์ บรรจงภาค (2547)	ยุพิน สมร่าง (2547)	ปรียานุช ทองสูง (2549)	วราพจน์ สิงหราช (2548)	รัฐพล พรหมสะอาด (2547)	โพยมพร เหมวงศ์ (2548)	ชยานันท์ คงทรัพย์ (2548)	ลัดดา กุดนันทน์ (2543)	วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ (2549)	อัชฌรา ธาร (2545)	บุญเรือง สมประจวบ (2542)
1. วัฒนธรรมองค์การ																		
2. ค่านิยมในการทำงานของผู้บริหาร																		
3. การได้รับการสนับสนุน	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓		✓		✓
4. ตำแหน่งทางวิชาการ																✓		
5. การพัฒนาตนเอง	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓			✓						
6. ความสำเร็จในงาน	✓				✓		✓	✓		✓	✓			✓	✓			
7. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน					✓		✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓			
8. การควบคุมบังคับบัญชา								✓							✓	✓	✓	
9. การยอมรับนับถือ					✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	

ตารางที่ 4.1 รายการปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการที่ได้จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

รายการปัจจัย	ศราวุธ สดี(2547)	บุญจันทร์ โพธิ์(2546)	พิมลพร อมรศิลป์ (2548)	วินัย ศิริจันทร์ (2544)	พระบุญจันทร์ ผาคำ(2547)	วันรพี ถาวรชัย(2548)	น้ำทิพย์ องธจากาณินท์ (2550)	จิระวรรณ จันทร์ปรางค์(2550)	Tien (2006)	Chen (2006)	Sax (2002)	Mallard & Atkins (2004)	Sa' (2007)	Haasan, Tymms and Ismail (2008)	Kocabas (2009)	Shera (2008)	Santo et al (2009)	Smeby and Try (2005)
1. วัฒนธรรมองค์การ															✓	✓	✓	
2. ค่านิยมในการทำงานของผู้บริหาร																✓	✓	
3. การได้รับการสนับสนุน	✓		✓	✓		✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	
4. ตำแหน่งทางวิชาการ	✓							✓			✓	✓						
5. การพัฒนาตนเอง	✓		✓				✓					✓						
6. ความสำเร็จในงาน			✓	✓	✓										✓			
7. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	✓		✓	✓	✓	✓	✓			✓		✓			✓		✓	
8. การควบคุมบังคับบัญชา			✓															
9. การยอมรับนับถือ	✓		✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓			✓			

ตารางที่ 4.1 รายการปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการที่ได้จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

รายการปัจจัย	ประสงค์ อุทัย (2550)	ศรัดา รัชต์สุวรรณ (2550)	สงบ ประเสริฐพันธ์ และสุภาภรณ์ จับจ่าย (2547)	โสภณ พงศ์สุชาติ (2549)	สมชาย พัฒนา (2545)	เกษรภา หมั่นเพียร (2547)	สุนทรารัตติ เตียรพิเชฐ และคณะ (2543)	สำนักวิจัยและบริการวิชาการ (2546)	บุญจันทร์ โพธิ์ปรี (2546)	เรณู ตริไลเกต (2549)	เทพเทวัญ ศิลาโชติ (2549)	อวรรณ สุทธิพิทักษ์ (2544)	ศศิมาศ ขวัญเมือง (2548)	สุนันดา ทองสีสุกใส (2540)	สุภัตรา ถัสระวงศ์ (2545)	สมชาย พัฒนา (2543)	ชโรทีณี ชัยมินทร์ และประภาพันธ์ พลาญจันทร์ (2551)	พงษ์พัชรินทร์ พุทธิวัฒนะ (2545)
10. สภาพแวดล้อมในการทำงาน				✓				✓					✓	✓	✓			
11. ความรับผิดชอบ				✓														
12. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ				✓					✓	✓	✓							
13. นโยบายและการบริหารงาน	✓		✓	✓						✓	✓	✓	✓		✓			✓
14. ความมั่นคงในงาน				✓														
15. ความก้าวหน้าในงาน	✓			✓						✓	✓	✓		✓	✓			
16. เงินเดือนและสวัสดิการ	✓			✓														
17. ภาระงาน			✓				✓			✓		✓	✓	✓			✓	✓
18. ทุน/งบประมาณ	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 4.1 รายการปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการที่ได้จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

รายการปัจจัย	อภิชาติ หอมไถล (2550)	ประไพพรรณ จาสุทธี (2550)	จำรูญ สมบูรณ์ และนิวัฒน์ ศิริกุล (2546)	ธวัชชัย อัครภิบุลย์กุล (2543)	ปรียาพรรณ ละออองนวล (2550)	รุ่งนภา อินทวาท (2551)	ไพศาล อานามวัฒน์ (2543)	จิรนนท์ บรรจงภาค (2547)	ยุพิน สมร่าง (2547)	ปริญญ์ ทองสง (2549)	วราพจน์ สิงหราช (2548)	รัฐพล พรหมสะอาด(2547)	โพยมพร เหมวงศ์(2548)	ชยานันท์ คงทรัพย์(2548)	ดัดดา กุดน่านนท์(2543)	วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ (2549)	อัศฉรา ธาร(2545)	บุญเรือง สมประจวบ(2542)
10. สภาพแวดล้อมในการทำงาน					✓	✓	✓	✓		✓			✓	✓	✓		✓	
11. ความรับผิดชอบ	✓	✓		✓	✓		✓			✓	✓	✓		✓	✓		✓	
12. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ					✓		✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	
13. นโยบายและการบริหารงาน							✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
14. ความมั่นคงในงาน					✓		✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓		
15. ความก้าวหน้าในงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
16. เงินเดือนและสวัสดิการ	✓						✓	✓			✓		✓	✓	✓	✓		
17. ภาระงาน		✓	✓	✓			✓		✓			✓				✓		
18. ทุน/งบประมาณ	✓	✓	✓	✓		✓			✓							✓		✓

ตารางที่ 4.1 รายการปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการที่ได้จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

รายการปัจจัย	ศราวุธ สดี(2547)	บุญจันทร์ โพธิ์(2546)	พิมลพร อมรศิลป์ (2548)	วินัย ศิริจันทร์ (2544)	พระบุญจันทร์ ผาคำ(2547)	วันรพี ถาวรชัย(2548)	น้ำทิพย์ องอาจจาณินชัย (2550)	จิระวรรณ จันทร์ปรางค์(2550)	Tien (2006)	Chen (2006)	Sax (2002)	Mallard & Atkins (2004)	Sa' (2007)	Haasan, Tymms and Ismail (2008)	Kocabas (2009)	Shera (2008)	Santo el at (2009)	Smeby and Try (2005)
10. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓			✓	✓	✓								✓	✓			✓
11. ความรับผิดชอบ	✓			✓	✓	✓												
12. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ				✓	✓	✓												
13. นโยบายและการบริหารงาน	✓		✓	✓	✓			✓	✓						✓	✓		✓
14. ความมั่นคงในงาน				✓	✓	✓				✓								
15. ความก้าวหน้าในงาน	✓		✓	✓	✓	✓			✓	✓		✓		✓	✓		✓	
16. เงินเดือนและสวัสดิการ		✓		✓	✓	✓	✓									✓		
17. ภาระงาน		✓				✓		✓		✓	✓	✓				✓	✓	
18. ทุน/งบประมาณ	✓						✓	✓					✓			✓		✓

ตารางที่ 4.1 รายการปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการที่ได้จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

รายการปัจจัย	ประสงค์ อุทัย (2550)	ศรุตดา รัชต์สุวรรณ (2550)	สงบ ประเสริฐพันธ์ และสุภาภรณ์ จับจ่าย (2547)	โสภณ พงศ์สุชาติ (2549)	สมชาย พัฒนา (2545)	เกษวรา หมั่นเพียร (2547)	สุนทรารัตติ เตียรพิเชฐ และคณะ (2543)	สำนักวิจัยและบริการวิชาการ (2546)	บุญจันทร์ โพธิ์ปรี (2546)	เรณู ตริไลเกศ (2549)	เทพเทวัญ ศิลาโชติ (2549)	อวรรณ สุทธิพิทักษ์ (2544)	ศศิมาศ ขวัญเมือง (2548)	สุนันดา ทองสีสุกใส (2540)	สุภัตรา ลี้ละวงศ์ (2545)	สมชาย พัฒนา (2543)	ชโรทีณี ชัยมินทร์ และประภาพันธ์ พลาชัยจันทร์ (2551)	พงษ์พัชรินทร์ พุทธิวัฒนะ (2545)
19. การประเมินผลการปฏิบัติงาน			✓				✓	✓				✓		✓	✓			
20. ระเบียบและกฎเกณฑ์					✓			✓				✓				✓		
21. ผู้ให้คำปรึกษา/แนะนำ			✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	
22. กิจกรรมเสริมสร้างความรู้/ประสบการณ์	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		
23. เวลา			✓			✓	✓	✓		✓		✓		✓	✓		✓	✓
24. ความตระหนักในหน้าที่อาจารย์								✓				✓		✓	✓			
25. ความรู้ความเข้าใจในการจัดทำผลงาน					✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓
26. ผลตอบแทน	✓		✓				✓	✓	✓			✓	✓	✓				
27. สิ่งอำนวยความสะดวก					✓		✓	✓	✓			✓	✓	✓		✓		✓

ตารางที่ 4.1 รายการปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการที่ได้จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

รายการปัจจัย	อภิชาติ หอมไถล (2550)	ประไพพรรณ จารุที (2550)	จำรูญ สมบูรณ์ และนิวัฒน์ ศิริกุล (2546)	ทวีชัย อัศวินบุญกุล (2543)	ปรียาพรรณ ละออจนวล (2550)	รุ่งนภา อินทวา (2551)	ไพศาล อานามวัฒน์ (2543)	จิรนนท์ บรรจงภาค (2547)	ยุพิน สมร่าง (2547)	ปรียานัฐ ทองสุก(2549)	วราพจน์ สิงหราช (2548)	รัฐพล พรหมสะอาด(2547)	โพยมพร เหมวงศ์(2548)	ชยานันท์ คงทรัพย์(2548)	ลัดดา กุดนันทน์(2543)	วารภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ (2549)	อัชฌรา ถาวร(2545)	บุญเรือง สมประจบ(2542)
19. การประเมินผลการปฏิบัติงาน		✓	✓	✓		✓				✓				✓				
20. ระเบียบและกฎเกณฑ์	✓				✓		✓											
21. ผู้ให้คำปรึกษา/แนะนำ		✓	✓	✓														✓
22. กิจกรรมเสริมสร้างความรู้/ประสบการณ์										✓			✓	✓		✓		✓
23. เวลา	✓	✓	✓	✓		✓						✓	✓					✓
24. ความตระหนักในหน้าที่อาจารย์	✓	✓		✓														
25. ความรู้ความเข้าใจในการจัดทำผลงาน	✓	✓	✓	✓					✓									✓
26. ผลตอบแทน					✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓		✓		✓
27. สิ่งอำนวยความสะดวก						✓		✓										✓

ตารางที่ 4.1 รายการปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการที่ได้จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

รายการปัจจัย	ศราวุธ สดี(2547)	บุญจันทร์ โพธิ์(2546)	พิมลพร อมรศิลป์ (2548)	วินัย ศิริจันทร์ (2544)	พระบุญจันทร์ ผาคำ(2547)	วันรพี ภากรชัย(2548)	น้ำทิพย์ อิงจากาณินชัย (2550)	จิระวรรณ จันทร์ปรางค์(2550)	Tien (2006)	Chen (2006)	Sax (2002)	Mallard & Atkins (2004)	Sa' (2007)	Haasan, Tymms and Ismail (2008)	Kocabas (2009)	Shera (2008)	Santo el at (2009)	Smeby and Try (2005)
19. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	✓	✓				✓	✓											✓
20. ระเบียบและกฎเกณฑ์	✓	✓						✓										
21. ผู้ให้คำปรึกษา/แนะนำ	✓	✓				✓		✓								✓	✓	✓
22. กิจกรรมเสริมสร้างความรู้/ประสบการณ์	✓		✓			✓	✓	✓				✓	✓	✓		✓		
23. เวลา	✓							✓			✓	✓			✓		✓	✓
24. ความตระหนักในหน้าที่อาจารย์				✓		✓											✓	
25. ความรู้ความเข้าใจในการจัดทำผลงาน		✓						✓			✓							
26. ผลตอบแทน	✓		✓	✓	✓		✓			✓	✓				✓			✓
27. สิ่งอำนวยความสะดวก	✓					✓	✓	✓					✓			✓	✓	

ตารางที่ 4.1 รายการปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรคิณผลงานทางวิชาการที่ได้จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

รายการปัจจัย	ประสงค์ อุทัย (2550)	ศรุตชาติสุวรรณ (2550)	สงบ ประเสริฐพันธ์ และสุภาภรณ์ จับจ่าย (2547)	โสมณ พงศ์สุทัต (2549)	สมชาย พัทยาเสน (2545)	เกษวรา หมั่นเพียร (2547)	สุนทรารัตน์ เขียวพิเชฐ และคณะ (2543)	สำนักวิจัยและบริการวิชาการ (2546)	บุญจันทร์ โพธิ์ปรี (2546)	เรณู ตริไลเกศ (2549)	เทพเทวัญ ศิลาโชติ (2549)	อวรรณ สุทธิพิทักษ์ (2544)	ศศิมาศ ขวัญเมือง (2548)	สุวินณา ทองสีสุกใส (2540)	สุภาศรา ถีละวงศ์ (2545)	สมชาย พัทยาเสน (2543)	ชโรชนี ชัยมินทร์ และประภาพรพันธ์ พลาญจันทร์ (2551)	พงษ์พัชรินทร์ พุทธิวัฒนะ (2545)
28. คุณภาพการศึกษา																✓		
29. ความสำเร็จในชีวิต										✓								
30. ความคาดหวัง																		
31. ความรู้สึกถึงคุณค่าตนเองเกิดจากงาน																		
32. ความผูกพันในงาน																		
33. ความสุขในการทำงาน							✓											
34. ชีวิตส่วนตัว																		
35. ความรู้สึกในเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งงาน										✓								
36. ประสบการณ์การทำงาน																		

ตารางที่ 4.1 รายการปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการที่ได้จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

รายการปัจจัย	อภิชาติ หอมไถล (2550)	ประไพพรรณ จารุที (2550)	จำริญ สมบูรณ์ และนิวัฒน์ ศิริกุล (2546)	ธวัชชัย อัศวินบุญกุล (2543)	ปรียาพรรณ ละออองนวล (2550)	รุ่งนภา อินทวาท (2551)	ไพศาล อานามวัฒน์ (2543)	จิรนนท์ บรรจงภาค (2547)	ยุพิน สมร่าง (2547)	ปริญญ์ ทองสูง (2549)	วราพจน์ สิงห์ราช (2548)	รัฐพล พรหมเสงียด (2547)	โพยมพร เหมวงศ์ (2548)	ชยานันท์ คงทรัพย์ (2548)	ลัดดา กุดนันทน์ (2543)	วารภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ (2549)	อัชฌรา ภาว (2545)	บุญเรือง สมประจบ (2542)
28. คุณภาพการศึกษา	✓																	
29. ความสำเร็จในชีวิต	✓				✓													
30. ความคาดหวัง					✓													
31. ความรู้สึกถึงคุณค่าตนเองเกิดจากงาน	✓							✓			✓							
32. ความผูกพันในงาน								✓										
33. ความสุขในการทำงาน								✓			✓							
34. ชีวิตส่วนตัว											✓							
35. ความรู้สึกในเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งงาน						✓					✓			✓				
36. ประสบการณ์การทำงาน												✓						

ตารางที่ 4.1 รายการปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการที่ได้จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

รายการปัจจัย	ศราวุธ สดี(2547)	บุญจันทร์ โพธิ์(2546)	พิมลพร อมรศิลป์ (2548)	วินัย ศิริจันทร์ (2544)	พระบุญจันทร์ ผาคำ(2547)	วันรพี ภากรชัย(2548)	น้ำทิพย์ อิงจากาณินชัย (2550)	จิระวรรณ จันทร์ปรางค์(2550)	Tien (2006)	Chen (2006)	Sax (2002)	Mallard & Atkins (2004)	Sa' (2007)	Haasan, Tymms and Ismail (2008)	Kocabas (2009)	Shera (2008)	Santo el at (2009)	Smeby and Try (2005)
28. คุณภาพการศึกษา																		
29. ความสำเร็จในชีวิต																	✓	
30. ความคาดหวัง																		
31. ความรู้สึกถึงคุณค่าตนเองเกิดจากงาน														✓	✓			
32. ความผูกพันในงาน																		
33. ความสุขในการทำงาน																	✓	
34. ชีวิตส่วนตัว														✓				
35. ความรู้สึกในเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งงาน															✓			
36. ประสบการณ์การทำงาน														✓				

ตารางที่ 4.1 รายการปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการที่ได้จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

รายการปัจจัย	ประสงค์ อุทัย (2550)	ศรุตชาติสุวรรณ (2550)	สงบ ประเสริฐพันธ์ และสุภาภรณ์ จับจ่าย (2547)	โสมณ พงศ์สุทัต (2549)	สมชาย พัทธเสน (2545)	เกษวรา หมั่นเพียร (2547)	สุนทรารดี เขียวพิเชฐ และคณะ (2543)	สำนักวิจัยและบริการวิชาการ (2546)	บุญจันทร์ โพธิ์ปรี (2546)	เรณู ตริไลเกศ (2549)	เทพเทวัญ ศิลาโชติ (2549)	อวรรณ สุทธิพิทักษ์ (2544)	ศศิมาศ ขวัญเมือง (2548)	สุนันดา ทองสีสุกใส (2540)	สุภาศรา ถีละวงศ์ (2545)	สมชาย พัทธเสน (2543)	ชโรชนี ชัยมินทร์ และประภาพรพันธ์ พลาญจันทร์ (2551)	พงษ์พัชรินทร์ พุทธิวัฒนะ (2545)
37. เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ/งาน		✓																
38. แหล่งศึกษาค้นคว้า							✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓
39. การรวมกลุ่มทางวิชาการ								✓										
40. คณะกรรมการกลั่นกรองระดับคณะ			✓															
41. เป็นงานที่ทำด้วยความสามารถ																		
42. การเรียนรู้จากต้นแบบ																		
43. ความต้องการเป็นผู้นำทางวิชาการ										✓								
44. ชื่อเสียงเกียรติยศ										✓								
45. การลาพักเพื่อทำผลงาน			✓			✓												

ตารางที่ 4.1 รายการปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการที่ได้จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

รายการปัจจัย	อภิชาติ หอมไถล (2550)	ประไพพรรณ จารุที (2550)	จำริญ สมบูรณ์ และนิวัฒน์ ศิริกุล (2546)	ธวัชชัย อัครวิบูลย์กุล (2543)	ปรียาพรรณ ละออจนวล (2550)	รุ่งนภา อินญา (2551)	ไพศาล อานามวัฒน์ (2543)	จิรนนท์ บรรจงภาค (2547)	ยุพิน สมร่าง (2547)	ปริญญ์ สุขทอง (2549)	วราพจน์ สิงหราช (2548)	รัฐพล พรหมสะอาด (2547)	โพยมพร เขมวงศ์ (2548)	ชยานันท์ คงทรัพย์ (2548)	ลัดดา กุลนันทน์ (2543)	วารวณ รุ่งเรืองกลกิจ (2549)	อัชฌา ภาว (2545)	บุญเรือง สมประจบ (2542)
37. เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ/งาน					✓				✓			✓		✓				✓
38. แหล่งศึกษาค้นคว้า	✓	✓	✓	✓														✓
39. การรวมกลุ่มทางวิชาการ																		
40. คณะกรรมการกลั่นกรองระดับคณะ																		
41. เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ					✓		✓											✓
42. การเรียนรู้จากต้นแบบ	✓																	
43. ความต้องการเป็นผู้นำทางวิชาการ																		
44. ชื่อเสียงเกียรติยศ																		
45. การลาพักเพื่อทำผลงาน																✓	✓	

ตารางที่ 4.1 รายการปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการที่ได้จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

รายการปัจจัย	ศราวุธ สดี(2547)	บุญจันทร์ โพธิ์(2546)	พิมลพร อมรศิลป์ (2548)	วินัย ศิริจันทร์ (2544)	พระบุญจันทร์ ผาคำ(2547)	วันรพี ถาวรชัย(2548)	น้ำทิพย์ องอาจานันท์(2550)	จิระวรรณ จันทร์ประจักษ์(2550)	Tien (2006)	Chen (2006)	Sax (2002)	Mallard & Atkins (2004)	Sa' (2007)	Haasan, Tymms and Ismail (2008)	Kocabas (2009)	Shera (2008)	Santo et al (2009)	Smeby and Try (2005)
37. เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ/งาน				✓											✓			✓
38. แหล่งศึกษาค้นคว้า	✓	✓					✓											
39. การรวมกลุ่มทางวิชาการ																✓	✓	✓
40. คณะกรรมการกลั่นกรองระดับคณะ																		
41. เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ																		
42. การเรียนรู้จากต้นแบบ																		
43. ความต้องการเป็นผู้นำทางวิชาการ															✓			
44. ชื่อเสียงเกียรติยศ																		
45. การลาพักเพื่อทำผลงาน																		

ตารางที่ 4.1 รายการปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการที่ได้จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

รายการปัจจัย	ประสงค์ อุทัย (2550)	ศรุตดา ชัยสุวรรณ (2550)	สงบ ประเสริฐพันธ์ และสุภาภรณ์ จับจ่าย (2547)	โสภณ พงศ์สุชาติ (2549)	สมชาย พัฒนา (2545)	เกษรภา หมั่นเพียร (2547)	สุนทรภาวดี เขียวพิเชฐ และคณะ (2543)	สำนักวิจัยและบริการวิชาการ (2546)	บุญจันทร์ โพธิ์ปรี (2546)	เรณู ตริไลเกศ (2549)	เทพเทวัญ ศิลาโชติ (2549)	อวรรณ สุทธิพิทักษ์ (2544)	ศศิมาศ ขวัญเมือง (2548)	สุนันดา ทองสีสุกใส (2540)	สุภัตรา ลี้ละวงศ์ (2545)	สมชาย พัฒนา (2543)	ชโรทีณี ชัยมินทร์ และประภาพันธ์ พลาญจันทร์ (2551)	พงษ์พัชรินทร์ พุทธิวัฒนะ (2545)
46. ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน																		
47. ประโยชน์จากผลงานเพื่อการสอนและพัฒนางาน							✓	✓				✓	✓	✓				
48. การมีประชาธิปไตยในการทำงาน																		
49. ความเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ							✓								✓			
50. มีผลงานที่ผ่านการพิจารณาเป็นตัวอย่าง	✓				✓				✓					✓				
51. มีหัวข้อน่าสนใจที่จะศึกษาค้นคว้า																✓		
52. การค้นพบความถนัดในตนเอง																		
53. ผลการพิจารณาของผู้ประเมิน																✓		
54. ความมีวินัยในตนเอง																		

ตารางที่ 4.1 รายการปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการที่ได้จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

รายการปัจจัย	อภิชาติ หอมไถล (2550)	ประไพพรรณ จารุทวี (2550)	จำริญ สมบูรณ์ และนิวัฒน์ ศิริกุล (2546)	ธวัชชัย อัดถวิบูลย์กุล (2543)	ปรียาพรรณ ละออองนวด (2550)	รุ่งนภา อินทวาท (2551)	ไพศาล อานามวัฒน์ (2543)	จิรนนท์ บรรจงภาค (2547)	ยุพิน สมร่าง (2547)	ปริญญ์ ทองสง (2549)	วราพจน์ สิงห์ราช (2548)	รัฐพล พรหมสะอาด (2547)	โพยมพร เหมวงศ์ (2548)	ชยานันท์ คงทรัพย์ (2548)	ดัดดา กุดนันทน์ (2543)	วารภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ (2549)	อัชฌรา ธาร (2545)	บุญเรือง สมประจวบ (2542)
46. ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน								✓										
47. ประโยชน์จากผลงานเพื่อการสอนและพัฒนางาน	✓																	✓
48. การมีประชาธิปไตยในการทำงาน																		
49. ความเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ																		
50. มีผลงานที่ผ่านการพิจารณาเป็นตัวอย่าง																		✓
51. มีหัวข้อน่าสนใจที่จะศึกษาค้นคว้า			✓	✓														✓
52. การค้นพบความถนัดในตนเอง		✓																
53. ผลการพิจารณาของผู้ประเมิน																		
54. ความมีวินัยในตนเอง																		

ตารางที่ 4.1 รายการปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการที่ได้จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

รายการปัจจัย	ศราวุธ สดี(2547)	บุญจันทร์ โพธิ์(2546)	พิมลพร อมรศิลป์ (2548)	วินัย ศิริจันทร์ (2544)	พระบุญจันทร์ ผาคำ(2547)	วันรพี ถาวรทัย(2548)	น้ำทิพย์ องธจากาณินท์ (2550)	จิระวรรณ จันทร์ประที(2550)	Tien (2006)	Chen (2006)	Sax (2002)	Mallard & Atkins (2004)	Sa' (2007)	Haasan, Tymms and Ismail (2008)	Kocabas (2009)	Shera (2008)	Santo el at (2009)	Smeby and Try (2005)
46. ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน						✓												
47. ประโยชน์จากผลงานเพื่อการสอนและพัฒนางาน			✓															
48. การมีประชาธิปไตยในการทำงาน			✓															
49. ความเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ			✓															
50. มีผลงานที่ผ่านการพิจารณาเป็นตัวอย่าง	✓		✓															
51. มีหัวข้อน่าสนใจที่จะศึกษาค้นคว้า	✓																	
52. การค้นพบความถนัดในตนเอง																		
53. ผลการพิจารณาของผู้ประเมิน																		
54. ความมีวินัยในตนเอง																	✓	

ตารางที่ 4.2 สรุปปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงาน
ทางวิชาการที่ได้จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง

รายการปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ	ข้อที่(ความถี่)	การกำหนดกลุ่มปัจจัย
1.1 การได้รับการสนับสนุน	3(37)	การได้รับการสนับสนุน
1.2 การสนับสนุนด้านทุน/งบประมาณ	18(28)	
1.3 การลาพักเพื่อทำผลงาน	45(4)	
2.1 ค่านิยมในการทำงานของผู้บริหาร	2(3)	นโยบายและการบริหารงาน
2.2 การควบคุมบังคับบัญชา	8(6)	
2.3 นโยบายและการบริหารงาน	13(27)	
2.4 ระเบียบและกฎเกณฑ์	20(10)	
2.5 มีประชาธิปไตยในการทำงาน	48(1)	
2.6 คุณภาพการศึกษา	28(2)	
3.1 วัฒนธรรมองค์การ	1(4)	สภาพแวดล้อมในงาน
3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	7(19)	
3.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	10(21)	
3.4 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	12(17)	
3.5 ภาระงาน	17(22)	
3.6 การประเมินผลการปฏิบัติงาน	19(17)	
3.7 สิ่งอำนวยความสะดวก	27(17)	
3.8 แหล่งศึกษาค้นคว้า	38(17)	
3.9 การรวมกลุ่มทางวิชาการ	39(4)	

ตารางที่ 4.2 สรุปปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงาน
ทางวิชาการที่ได้จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

รายการปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ	ข้อที่(ความถี่)	การกำหนดกลุ่มปัจจัย
4.1 ผู้ให้คำปรึกษา/แนะนำ	21(23)	การได้รับคำแนะนำหรือ แนวทาง
4.2 ความรู้ความเข้าใจในการจัดทำผลงาน	25(18)	
4.3 คณะกรรมการคัดกรองระดับคณะ	40(1)	
4.4 การเรียนรู้จากต้นแบบ	42(1)	
4.5 มีผลงานที่ผ่านการพิจารณาเป็นตัวอย่าง	50(7)	
4.6 กิจกรรมเสริมสร้างความรู้/ประสบการณ์	22(26)	
4.7 ผลการพิจารณาของผู้ประเมิน	53(1)	
5.1 การพัฒนาตนเอง	5(17)	ความรับผิดชอบ
5.2 ความรับผิดชอบ	11(16)	
5.3 เวลา	23(24)	
5.4 ความตระหนักในหน้าที่อาจารย์	24(10)	
5.5 ความคาดหวัง	30(1)	
5.6 ความผูกพันในงาน	32(1)	
5.7 ประโยชน์เพื่อการสอนและพัฒนางาน	47(8)	
5.8 ความมีวินัยในตนเอง	54(1)	

ตารางที่ 4.2 สรุปปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงาน
ทางวิชาการที่ได้จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

รายการปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ	ข้อที่(ความถี่)	การกำหนดกลุ่มปัจจัย
6.1 ความสำเร็จในงาน	6(14)	ความภูมิใจในผลงาน
6.2 ความสุขในการทำงาน	33(4)	
6.3 เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ/งาน	37(9)	
6.4 เป็นงานที่ทำทลายความสามารถ	41(3)	
6.5 ความต้องการเป็นผู้นำทางวิชาการ	43(2)	
6.6 ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	46(3)	
6.7 การเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ	49(3)	
6.8 ความรู้สึกในเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งงาน	35(5)	
7.1 ความมั่นคงในงาน	14(14)	ความก้าวหน้าในงาน หรือวิชาชีพ
7.2 ความก้าวหน้าในงาน	15(34)	
7.3 การค้นพบความถนัดในตนเอง	52(1)	
7.4 มีหัวข้อน่าสนใจที่จะศึกษา	51(5)	
7.5 คุณค่าในตนเองอันเกิดจากงาน	31(5)	
7.6 ความสำเร็จในงาน	29(4)	
8.1 ตำแหน่งทางวิชาการ	4(12)	ผลตอบแทนที่ได้รับ
8.2 การยอมรับนับถือ	9(25)	
8.3 เงินเดือนและสวัสดิการ	16(16)	
8.4 ผลตอบแทน	26(27)	
8.5 ชื่อเสียงเกียรติยศ	44(1)	คุณลักษณะเฉพาะ บุคคล
9.1 ชีวิตส่วนตัว	34(2)	
9.2 ประสบการณ์ในการทำงาน	36(2)	

จากตารางที่ 4.1 และ 4.2 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการประกอบด้วย ปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการได้รับคำแนะนำหรือแนวทาง ด้านความรับผิดชอบ ด้านความภูมิใจในผลงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ และด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล

ตารางที่ 4.3 รายการปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. ความเป็นคนชอบเขียน/อ่าน	✓			✓	✓	✓					✓	✓	
2. ต้องการตอบแทนผู้มีพระคุณ/สถาบัน	✓	✓			✓	✓				✓			
3. ความภูมิใจ/ศรัทธาในวิชาชีพ	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	
4. เป้าหมายในวิชาชีพที่ชัดเจน	✓				✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓
5. ใจกว้างรับฟังไม่กลัวคำวิจารณ์	✓					✓	✓			✓			
6. ความรู้/คำแนะนำที่เกี่ยวข้องกับ การสร้างสรรค์ผลงาน	✓			✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓
7. การมีต้นแบบ	✓	✓				✓		✓	✓	✓		✓	
8. ต้องการให้ศิษย์ภูมิใจ	✓												
9. การติดตามความเคลื่อนไหวในวงวิชาการ	✓	✓		✓			✓					✓	
10. คำแนะนำ/การสนับสนุนจากอาจารย์รุ่นพี่	✓			✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓
11. การเปิดตัวในวงวิชาการ	✓			✓									
12. การสนับสนุนด้านงบประมาณ	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
13. ความใฝ่รู้ทางวิชาการ	✓	✓		✓	✓		✓			✓	✓	✓	✓
14. การทำงานเป็นทีม	✓	✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓		✓

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.3 รายการปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A 10	A 11	A 12	A 13
15. ความเกื้อกูลกันในหน่วยงาน	✓		✓	✓					✓		✓		
16. ความมีชื่อเสียง	✓												
17. ผลตอบแทนที่เป็นเงิน	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
18. การได้รับการยอมรับ	✓			✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
19. ความมีอิสระทางวิชาการ	✓			✓								✓	✓
20. การสนับสนุนจากครอบครัว	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓		✓	
21. การพัฒนาตนเอง	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓
22. การอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ	✓		✓				✓		✓	✓		✓	✓
23. การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓
24. ตำแหน่งทางวิชาการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
25. การตระหนักในบทบาทหน้าที่อาจารย์	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	
26. การพบจุดเด่นหรือความถนัดในตนเอง	✓	✓		✓		✓			✓		✓		
27. การสนับสนุนจากผู้บริหาร		✓		✓		✓			✓	✓		✓	
28. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้		✓			✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.3 รายการปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A 10	A 11	A 12	A 13
29. ความต้องการให้นักศึกษาเกิดกระบวนการเรียนรู้มากกว่ารู้เนื้อหา		✓		✓					✓			✓	
30. การมีเครือข่ายทางวิชาการ		✓		✓			✓	✓	✓	✓			
31. การคิดนอกกรอบ		✓					✓	✓	✓	✓			
32. เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ		✓	✓		✓				✓		✓	✓	
33. ต้องการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่น			✓					✓		✓		✓	
34. นโยบายและการบริหารมหาวิทยาลัย			✓					✓	✓	✓		✓	
35. ความรู้สึกภูมิใจ/มีความสุขจากการทำผลงาน	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
36 บรรยากาศเชิงวิชาการในสถาบัน			✓			✓	✓		✓	✓		✓	✓
37. ต้องการสร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคม				✓	✓		✓	✓					
38. ความมั่นคงในงาน	✓			✓									
39. ต้องการแสวงหาความรู้เพื่อใช้ในการสอนและพัฒนางาน		✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓		
40. การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน				✓		✓				✓	✓		✓

ตารางที่ 4.3 รายการปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจ	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13
41. การสนับสนุนในการไปเสนอผลงานต่างประเทศ				✓			✓		✓	✓			
42. การมีภาระงานสอนที่พอเหมาะ				✓			✓		✓		✓		✓
43. มีการจัดการเวลาที่ดี	✓			✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓
44. ความก้าวหน้าในงาน					✓		✓	✓	✓	✓			
45. ต้องการทำในสิ่งที่ไม่เคยทำมาก่อน					✓	✓	✓				✓		
46. การมีพี่เลี้ยง (mentor)							✓		✓	✓		✓	
47. การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์							✓		✓				✓
48. วัฒนธรรมองค์การ									✓				
49. มีแหล่งศึกษาค้นคว้าที่ทันสมัย						✓			✓	✓			
50. ผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน		✓							✓			✓	✓
51. มีบุคคล/หน่วยงานให้ความช่วยเหลือ				✓					✓	✓			✓
52. การลาพักเพื่อทำผลงาน					✓					✓	✓		
53. เกียรติภูมิของตนและครอบครัว	✓									✓	✓	✓	
54. วิทยาลัยคณบดีผู้บริหาร	✓											✓	
55. กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง	✓						✓	✓	✓	✓			✓
56. ความมีวินัยในตนเอง	✓			✓		✓			✓	✓		✓	✓
57. มีหัวข้อที่สนใจอยากทำ	✓	✓		✓	✓		✓				✓	✓	✓
58. คุณภาพการศึกษา		✓					✓		✓				✓

ตารางที่ 4.4 สรุปปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทาง
วิชาการที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

รายการปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ	ข้อที่(ความถี่)	การกำหนดกลุ่มปัจจัย
1.1 ความมีอิสระทางวิชาการ	19(4)	การได้รับการสนับสนุน
1.2 การสนับสนุนจากครอบครัว	20(9)	
1.3 การอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ	22(7)	
1.4 การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย	23(10)	
1.5 การสนับสนุนจากผู้บริหาร	27(6)	
1.6 การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	40(5)	
1.7 การสนับสนุนในการไปเสนอผลงานต่างประเทศ	41(4)	
1.8 การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์	47(3)	
1.9 การลาพักเพื่อทำผลงาน	52(3)	
1.10 การสนับสนุนด้านงบประมาณ	12(11)	
2.1 นโยบายและการบริหารมหาวิทยาลัย	34(5)	นโยบายและการบริหาร
2.2 วิสัยทัศน์ผู้บริหาร	54(2)	
2.3 กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง	55(6)	
2.4 คุณภาพการศึกษา	58(4)	
3.1 การทำงานเป็นทีม	14(9)	สภาพแวดล้อมในงาน
3.2 ความเกื้อกูลกันในหน่วยงาน	15(5)	
3.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	28(8)	
3.4 การมีเครือข่ายทางวิชาการ	30(6)	
3.5 บรรยากาศเชิงวิชาการ	36(7)	
3.6 มีภาระงานสอนที่พอเหมาะ	42(5)	
3.7 วัฒนธรรมองค์กร	48(1)	
3.8 มีแหล่งศึกษาค้นคว้าที่ทันสมัย	49(3)	
3.9 มีบุคคล/หน่วยงานให้ความช่วยเหลือ	51(4)	

ตารางที่ 4.4 สรุปปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทาง
วิชาการที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

รายการปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ	ข้อที่(ความถี่)	การกำหนดกลุ่มปัจจัย
4.1 ความรู้/คำแนะนำที่เกี่ยวข้องกับการทำผลงาน	6(9)	การได้รับคำแนะนำ
4.2 การมีต้นแบบ	7(7)	
4.3 คำแนะนำ/การสนับสนุนจากอาจารย์รุ่นพี่	10(8)	
4.4 การมีพี่เลี้ยง (mentor)	46(4)	
5.1 ต้องการให้ศิษย์ภูมิใจ	8(1)	ความรับผิดชอบ
5.2 การพัฒนาตนเอง	21(11)	
5.3 การตระหนักในบทบาทหน้าที่อาจารย์	25(10)	
5.4 ต้องการให้นักศึกษาเกิดกระบวนการเรียนรู้	29(4)	
5.5 ต้องการความรู้เพื่อใช้ในการสอนและพัฒนางาน	39(8)	
5.6 การจัดการเวลาที่ดี	43(9)	
5.7 ความมีวินัยในตนเอง	56(7)	
6.1 ต้องการตอบแทนผู้มีพระคุณ/สถาบัน	2(5)	
6.2 มีความภูมิใจและศรัทธาในวิชาชีพ	3(9)	
6.3 การติดตามความเคลื่อนไหวในวงวิชาการ	9(5)	
6.4 การเปิดตัวในวงวิชาการ	11(2)	ความภูมิใจในผลงาน
6.5 ความใฝ่รู้ทางวิชาการ	13(9)	
6.6 การคิดนอกกรอบ	31(5)	
6.7 เป็นงานที่ทำทลายความสามารถ	32(6)	
6.8 ต้องการเป็นต้นแบบให้ผู้อื่น	33(4)	
6.9 ความรู้ดีภูมิใจ/มีความสุขเมื่อเห็นผลงาน	35(12)	
6.10 เกียรติภูมิของตนเองและครอบครัว	53(4)	

ตารางที่ 4.4 สรุปปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทาง
วิชาการที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

รายการปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ	ข้อที่(ความถี่)	การกำหนดกลุ่มปัจจัย
7.1 เป้าหมายในวิชาชีพที่ชัดเจน	4(8)	ความก้าวหน้าในงาน
7.2 การพบจุดเด่นหรือความถนัดในตนเอง	26(6)	
7.3 ต้องการสร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น/สังคม	37(4)	
7.4 ความมั่นคงในงาน	38(2)	
7.5 ความก้าวหน้าในงาน	44(5)	
7.6 มีหัวข้อที่สนใจ/อยากรู้	57(8)	
7.7 ต้องการทำในสิ่งที่ไม่เคยมีใครทำมาก่อน	45(4)	
8.1 ความมีชื่อเสียง	16((1)	ผลตอบแทน
8.2 ผลตอบแทนที่เป็นเงิน	17(11)	
8.3 การได้รับการยอมรับ	18(9)	
8.4 ตำแหน่งทางวิชาการ	24(13)	
8.5 ผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน	50(4)	
9.1 ความเป็นคนชอบขีดเขียน/อ่าน	1(6)	คุณลักษณะเฉพาะบุคคล
9.2 ใจกว้างรับฟังไม่กลัวคำวิจารณ์	5(4)	

จากตารางที่ 4.3 และ 4.4 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อ
การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วยปัจจัยด้าน
การได้รับการสนับสนุน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ด้านการได้รับคำแนะนำหรือแนวทาง ด้านความรับผิดชอบ ด้านความภูมิใจในผลงาน ด้าน
ความก้าวหน้าในงาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ และด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล

ตารางที่ 4.5 สรุปปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทาง
วิชาการที่ได้จากเอกสารและจากการสัมภาษณ์

ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ	จากเอกสาร ข้อที่	จากการสัมภาษณ์ ข้อที่	ความถี่
<u>ด้านนโยบายและการบริหารงาน</u>			
นโยบายสถาบัน	13,28	34,58	38
การบริหารจัดการ	8,20	-	16
ระเบียบและกฎเกณฑ์	20	55	16
ภาวะผู้นำ	2	54	5
<u>ด้านการได้รับคำแนะนำหรือแนวทาง</u>			
ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ			
การสร้างสรรค์ผลงาน	22,25	6	58
การมีต้นแบบ	42	7	8
การมีพี่เลี้ยง/ผู้แนะนำ	21,40	10,46	36
การมีตัวอย่าง	50	-	7
<u>ด้านความรับผิดชอบ</u>			
การพัฒนาตนเอง	5	21	28
ตระหนักในบทบาทหน้าที่	11,24,32	25	37
ความมีวินัยในตนเอง	54	56	8
การจัดการเวลาที่ดี	23	43	33
มุ่งประโยชน์แห่งงาน	30,47	29,39	21
<u>ด้านความภูมิใจในงาน</u>			
ความท้าทายในงาน	41	31,32	11
เกียรติภูมิอันเกิดจากงาน	6,35	3,35,53	44
เจตคติที่ดีต่องาน	33,37,43,49	9,11,13,33	20
ความผูกพันกับองค์กร	46	2	8

ตารางที่ 4.5 สรุปปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการที่ได้จากเอกสารและการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ	จากเอกสาร ข้อที่	จากการสัมภาษณ์ ข้อที่	ความถี่
<u>ด้านสภาพแวดล้อมในงาน</u>			
วัฒนธรรมองค์การ	1	48	5
ภาระงาน	12,17,19	42	61
สัมพันธภาพของบุคคลในหน่วยงาน	7	15,28	32
บรรยากาศเชิงวิชาการ	39	14,28,36	29
เครือข่าย	-	30	6
สิ่งอำนวยความสะดวก	10,27	22,51	45
<u>ด้านความก้าวหน้าในงาน</u>			
มีเป้าหมายที่ชัดเจน	14,15,29	4,38,44	67
การค้นพบจุดเด่นในตัวเอง	52	26	7
สร้างผลงานตามความสนใจ	51	57	13
การสร้างคุณค่าในงาน	31	37,45	13
<u>การได้รับการสนับสนุน</u>			
การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย/ ผู้บริหาร,เพื่อนร่วมงาน, ครอบครัว	3,37	20,23,27,40	67
ด้านทุน/งบประมาณ	18	12	39
ด้านวัสดุอุปกรณ์	3	47	40
การลาพัก	45	52	9
ความมีอิสระทางวิชาการ	-	19	4
การเผยแพร่ผลงาน	-	41	4

ตารางที่ 4.5 สรุปปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการที่ได้จากเอกสารและการสัมภาษณ์ (ต่อ)

ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ	จากเอกสาร ข้อที่	จากการสัมภาษณ์ ข้อที่	ความถี่
<u>ด้านผลตอบแทน</u>			
ชื่อเสียงเกียรติยศ	44	16	2
ผลตอบแทนที่เป็นเงินและไม่ใช่เงิน	16,26	17,50	58
การยอมรับนับถือ	9	18	34
ตำแหน่งทางวิชาการ	4	24	25
<u>ด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล</u>			
มีทักษะด้านการแสวงหา/ถ่ายทอดความรู้	-	1	6
การรับฟังคำวิจารณ์	-	5	4
ประสบการณ์ในงาน	36	-	2

จากตารางที่ 4.5 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคลเป็นปัจจัยที่มีค่าความถี่น้อยที่สุด กับทั้งประเด็นรายละเอียดมีลักษณะเฉพาะไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงศึกษาเฉพาะปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารมหาวิทยาลัย ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านการได้รับคำแนะนำหรือแนวทาง ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความภูมิใจในผลงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยด้านผลตอบแทนที่ได้รับ

ตอนที่ 1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน
การสร้างสรรคผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

1.2.1 รายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง มีดังนี้
ตารางที่ 4.6 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งทางวิชาการ
ประสบการณ์

	สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน) N=641	ร้อยละ
เพศ	ชาย	353	55.1
	หญิง	288	44.9
อายุ	25 - 35 ปี	142	22.2
	36 - 45 ปี	191	29.8
	46 - 55 ปี	156	24.3
	56 ปีขึ้นไป	152	23.7
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี	11	1.7
	ปริญญาโท	423	66.0
	ปริญญาเอก	207	32.3
สถานภาพ	สมรส	406	63.3
	โสด	235	36.7
ตำแหน่งทางวิชาการ	อาจารย์	297	46.3
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	205	32.0
	รองศาสตราจารย์	123	19.2
	ศาสตราจารย์	16	2.5

ตารางที่ 4.6 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งทางวิชาการ
 ประสพการณ์ (ต่อ)

	สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน) N=641	ร้อยละ
ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง	ต่ำกว่า 10 ปี	443	69.1
	11 – 20 ปี	147	22.9
	21 – 30 ปี	48	7.5
	31 ปี ขึ้นไป	3	0.5
ประสพการณ์การทำงาน	3 – 5 ปี	108	16.8
	6 – 10 ปี	126	19.7
	11 – 15 ปี	137	21.4
	16 – 20 ปี	80	12.5
	20 ปีขึ้นไป	190	29.6

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 55.1 เป็นผู้ที่มียุอยู่ในช่วง 36-45 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.8 มีคุณวุฒิกิจศึกษาในระดับปริญญาโทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.0 และส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 63.3

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 46.3 โดยมีผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในระยะเวลาต่ำกว่า 10 ปีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 69.1 และเป็นผู้มีประสพการณ์ในการสอนระดับอุดมศึกษา เป็นระยะเวลา 20 ปีขึ้นไปจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.6

ตารางที่ 4.7 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภาระงาน

ภาระงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ	
	N=641		
งานสอน(ชั่วโมงสัปดาห์)			
ระดับปริญญาตรี	ต่ำกว่า 5 ชั่วโมง	84	14.9
	6 – 10 ชั่วโมง	213	37.7
	11 – 15 ชั่วโมง	225	39.8
	16 – 20 ชั่วโมง	34	6.0
	21 ชั่วโมงขึ้นไป	9	1.6
ระดับปริญญาโท	ต่ำกว่า 5 ชั่วโมง	128	77.1
	6 – 10 ชั่วโมง	33	19.9
	11 – 15 ชั่วโมง	5	3.0
	16 – 20 ชั่วโมง	0	0
	21 ชั่วโมงขึ้นไป	0	0
ระดับปริญญาเอก	ต่ำกว่า 5 ชั่วโมง	26	74.3
	6 – 10 ชั่วโมง	8	22.9
	11 – 15 ชั่วโมง	1	2.9
	16 – 20 ชั่วโมง	0	0
	21 ชั่วโมงขึ้นไป	0	0
การควบคุมวิทยานิพนธ์/การศึกษาค้นคว้าอิสระระดับมหาบัณฑิต			
จำนวนนักศึกษา	ต่ำกว่า 10 คน	133	92.4
	11 – 20 คน	10	6.9
	21 คนขึ้นไป	1	0.7

ตารางที่ 4.7 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภาระงาน (ต่อ)

ภาระงาน		จำนวน(คน) N=641	ร้อยละ
จำนวนชั่วโมงให้คำปรึกษา	ต่ำกว่า 5 ชั่วโมง	127	87.0
	6 – 10 ชั่วโมง	16	11.0
	11 – 15 ชั่วโมง	2	1.4
	16 – 20 ชั่วโมง	1	0.7
	21 ชั่วโมงขึ้นไป	0	0
การควบคุมวิทยานิพนธ์/การศึกษาค้นคว้าอิสระระดับดุษฎีบัณฑิต			
จำนวนนักศึกษา	ต่ำกว่า 10 คน	46	95.8
	11 – 20 คน	1	2.1
	21 คนขึ้นไป	1	2.1
จำนวนชั่วโมงให้คำปรึกษา	ต่ำกว่า 5 ชั่วโมง	40	83.3
	6 – 10 ชั่วโมง	6	12.5
	11 – 15 ชั่วโมง	1	2.1
	16 – 20 ชั่วโมง	1	2.1
	21 ชั่วโมงขึ้นไป	0	0
งานวิจัย	ต่ำกว่า 5 ชั่วโมง/สัปดาห์	172	58.1
	6 – 10 ชั่วโมง/สัปดาห์	78	26.4
	11 – 15 ชั่วโมง/สัปดาห์	21	7.1
	16 – 20 ชั่วโมง/สัปดาห์	15	5.1
	21 ชั่วโมงขึ้นไป	10	3.4

ตารางที่ 4.7 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามภาระงาน (ต่อ)

	สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	
		N=641	
การให้บริการวิชาการ	ต่ำกว่า 5 ชั่วโมง	246	70.9
	6 – 10 ชั่วโมง	68	19.6
	11 – 15 ชั่วโมง	21	6.1
	16 – 20 ชั่วโมง	5	1.4
	21 ชั่วโมงขึ้นไป	7	2.0
งานบริหาร	มีตำแหน่งทางการบริหาร	281	43.8
	ไม่มีตำแหน่งทางการบริหาร	360	56.2
เวลาที่ใช้ในการบริหารงาน	ต่ำกว่า 5 ชั่วโมง/สัปดาห์	33	11.7
	6 – 10 ชั่วโมง/สัปดาห์	50	17.8
	11 – 15 ชั่วโมง/สัปดาห์	43	15.3
	16 – 20 ชั่วโมง/สัปดาห์	63	22.5
	21 ชั่วโมงขึ้นไป	92	32.7

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีภาระงานสอนในระดับปริญญาตรีมากที่สุดจำนวน 11-15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 39.8 ในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกต่ำกว่า 5 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ คิดเป็น ร้อยละ 77.1 และ 74.3 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีนักศึกษาในการควบคุมวิทยานิพนธ์/การศึกษาค้นคว้าอิสระระดับมหาบัณฑิตและระดับดุษฎีบัณฑิต จำนวนต่ำกว่า 10 คนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 92.4 และ 95.8 ตามลำดับ โดยมีชั่วโมงให้คำปรึกษาในระดับมหาบัณฑิตและระดับดุษฎีบัณฑิต จำนวนต่ำกว่า 5 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 87 และ 83.3

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ใช้เวลาในการทำงานวิจัยและเวลาในการบริการบริการวิชาการ ต่ำกว่า 5 ชั่วโมง/สัปดาห์ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.1 และ 70.9 ตามลำดับ ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีตำแหน่งทางการบริหาร คิดเป็นร้อยละ 56.2 ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งทางการบริหาร ส่วนใหญ่ใช้เวลาทำงานบริหาร 21 ชั่วโมง/สัปดาห์ขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.7

ตารางที่ 4.8 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสภาพงานทางวิชาการ

สภาพงานทางวิชาการ		จำนวน(คน)	ร้อยละ
		N=641	
ต้นแบบทางวิชาการ	มี	306	47.7
	ไม่มี	335	52.2
สถานภาพการจัดทำผลงาน	ยังไม่เคยจัดทำและไม่คิดจะทำ	13	2.0
	ยังไม่เคยจัดทำแต่จะหาโอกาสจัดทำ	126	19.7
	อยู่ระหว่างการจัดทำ	102	15.9
	ในรอบ 10 ปีมีผลงานที่แล้วเสร็จ	400	62.4
ผลงานวิชาการที่แล้วเสร็จ	งานลักษณะอื่น	539	84.1
	งานวิจัย	69	10.8
	ตำรา	19	3.0
	หนังสือ	5	0.8
	บทความทางวิชาการ	5	0.8
จำนวนผลงานทางวิชาการที่แล้วเสร็จ	เอกสารประกอบการสอน	4	0.6
	ต่ำกว่า 20 เล่ม/เรื่อง	398	99.0
	21 – 40 เล่ม/เรื่อง	3	0.7
	41 – 60 เล่ม/เรื่อง	1	0.2
	มากกว่า 60 เล่ม/เรื่อง	0	0

ตารางที่ 4.8 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสภาพงานทางวิชาการ (ต่อ)

สภาพงานทางวิชาการ		จำนวน(คน) N=641	ร้อยละ
บทความ	ต่ำกว่า 20 บทความ	308	93.9
	21 – 40 บทความ	13	4.0
	41 – 60 บทความ	4	1.2
	มากกว่า 60 บทความ	3	0.9
ตำรา	ต่ำกว่า 5 เล่ม/เรื่อง	197	98.0
	6 – 10 เล่ม/เรื่อง	4	2.0
หนังสือ	ต่ำกว่า 20 เล่ม	82	98.8
	21 – 40 เล่ม	1	1.2
งานวิจัย	ต่ำกว่า 20 เรื่อง	367	95.8
	21 – 40 เรื่อง	13	3.4
	41 – 60 เรื่อง	3	0.8
งานวิชาการอื่นๆ	ต่ำกว่า 20 ผลงาน	39	86.7
	21 – 40 ผลงาน	2	4.4
	41 – 60 ผลงาน	3	6.7
	มากกว่า 60 ผลงาน	1	2.2

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ด้านการมีต้นแบบทางวิชาการ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีบุคคลที่เป็นต้นแบบในทางวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 52.2 ด้านสภาพการจัดทำผลงานทางวิชาการ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่มีผลงานทางวิชาการแล้วเสร็จ ในรอบ 10 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.4 โดยกลุ่มตัวอย่างสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการที่เป็นงานลักษณะอื่นมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 84.1 มีเอกสารประกอบการสอนจำนวนต่ำกว่า 20 เล่ม/เรื่องมากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 99.0 มีบทความทางวิชาการจำนวน ต่ำกว่า 20 บทความมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 93.9

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ผลิตผลงานทางวิชาการประเภทตำราจำนวนต่ำกว่า 5 เล่ม/เรื่องมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 98.0 ผลิตผลงานทางวิชาการประเภทหนังสือจำนวนต่ำกว่า 20 เล่มมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 98.8 ผลิตงานวิจัยจำนวนต่ำกว่า 20 เรื่องมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 95.8 และผลิตผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นๆ จำนวนต่ำกว่า 20 เล่ม/เรื่องบทความมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 86.7

ตารางที่ 4.9 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการรับรู้เกี่ยวกับเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

รายการเอกสาร	รับรู้	ไม่รับรู้
	คน(%)	คน(%)
1. ระเบียบคณะกรรมการการอุดมศึกษาว่าด้วยมาตรฐานหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งให้คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	472(73.6)	169(26.4)
2. แบบคำขอรับการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	316(49.3)	325(50.7)
3. แบบคำรับการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	305(47.6)	336(52.4)
4. บัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ	177(27.6)	464(72.4)
5. ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยเรื่องการพิจารณาคำแหน่งทางวิชาการ	467(72.9)	174(27.1)
6. ระเบียบต่างๆ ของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับการขอตำแหน่งทางวิชาการ	541(84.4)	100(15.6)
7. ประกาศ/มติของคณะกรรมการพิจารณาคำแหน่งทางวิชาการ	278(43.4)	363(56.6)

จากตารางที่ 4.9 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการรับรู้เกี่ยวกับเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เรียงตามลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ ระเบียบต่างๆ ของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับการขอตำแหน่งทางวิชาการ ระเบียบคณะกรรมการการอุดมศึกษาว่าด้วยมาตรฐานหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งให้คณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนดำรงตำแหน่งทางวิชาการ และข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยเรื่องการพิจารณาคำแหน่งทางวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 84.4, 73.6 และ 72.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามความคิดเห็นต่อความสำคัญของประเด็น
ปัญหาในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

ปัญหา	ลำดับ	จำนวนคน (%)							
		1	2	3	4	5	6	7	8
การได้รับการสนับสนุน		134(20.9)	175(27.3)	85(13.3)	75(11.7)	74(11.5)	53(8.3)	26(4.1)	19(3.0)
นโยบายและการบริหาร		158(24.6)	136(21.2)	72(11.2)	80(12.5)	50(7.8)	65(10.1)	47(7.3)	33(5.1)
สภาพแวดล้อมในงาน		72(11.2)	67(10.5)	149(23.2)	96(15.0)	74(11.5)	56(8.7)	61(9.5)	66(10.3)
คำแนะนำ/แนวทาง		55(8.6)	34(5.3)	96(15.0)	150(23.4)	92(14.4)	70(10.9)	81(12.6)	63(9.8)
ความรับผิดชอบ		60(9.4)	63(9.8)	80(12.5)	75(11.7)	153(23.9)	70(10.9)	82(12.8)	58(9.0)
ความภูมิใจในผลงาน		64(10.0)	69(10.8)	50(7.8)	33(5.1)	66(10.3)	173(27.0)	103(16.1)	83(12.9)
ความก้าวหน้าในงาน		80(12.5)	65(10.1)	55(8.6)	60(9.4)	71(11.1)	79(12.3)	186(29.0)	45(7.0)
ผลตอบแทนที่ได้รับ		20(3.1)	35(5.5)	55(8.6)	73(11.4)	58(9.0)	75(11.7)	53(8.3)	272(42.4)

การพิจารณาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อประเด็นปัญหาในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการอธิบายความ ดังนี้

ลำดับที่ 1 หมายความว่า มีความสำคัญในระดับมากที่สุด

ลำดับที่ 2 และ 3 หมายความว่า มีความสำคัญในระดับมาก

ลำดับที่ 4 และ 5 หมายความว่า มีความสำคัญในระดับปานกลาง

ลำดับที่ 6 และ 7 หมายความว่า มีความสำคัญในระดับน้อย

ลำดับที่ 8 หมายความว่า มีความสำคัญในระดับน้อยที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อประเด็นปัญหาที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามลำดับ คือ ปัญหาด้านนโยบายและการบริหารมีความสำคัญในลำดับที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 24.6 ปัญหาด้านการได้รับการสนับสนุนมีความสำคัญในลำดับที่ 2 คิดเป็นร้อยละ 27.3 ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญในลำดับที่ 3 คิดเป็นร้อยละ 23.2 ปัญหาด้านการได้รับคำแนะนำ/แนวทางมีความสำคัญลำดับที่ 4 คิดเป็นร้อยละ 23.4 ปัญหาด้านความรับผิดชอบมีความสำคัญลำดับที่ 5 คิดเป็นร้อยละ 23.9 ปัญหาด้านความภูมิใจในผลงานมีความสำคัญลำดับที่ 6 คิดเป็นร้อยละ 27 ปัญหาด้านความก้าวหน้าในงานมีความสำคัญลำดับที่ 7 คิดเป็นร้อยละ 29

ส่วนปัญหาด้านผลตอบแทนที่ได้รับมีความสำคัญลำดับที่ 8 คิดเป็นร้อยละ 42.4 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อปัญหาด้านนโยบายและการบริหารในระดับมากที่สุด ให้ความสำคัญต่อปัญหาด้านการได้รับการสนับสนุนและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับมาก ให้ความสำคัญต่อปัญหาการได้รับคำแนะนำ/แนวทาง และด้านความรับผิดชอบในระดับปานกลาง ให้ความสำคัญต่อปัญหาความภูมิใจในผลงานและความก้าวหน้าในงานในระดับน้อย และให้ความสำคัญกับปัญหาด้านผลตอบแทนที่ได้รับในระดับน้อยที่สุด

1.2.2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
1. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร	3.92	0.909	เห็นด้วยมาก
2. การสนับสนุนและให้กำลังใจ จากอาจารย์/เพื่อนร่วมงาน	3.53	0.876	เห็นด้วยมาก
3. การสนับสนุนและให้กำลังใจจากครอบครัว	3.82	0.898	เห็นด้วยมาก
4. การจัดสรรงบประมาณของหน่วยงานเพื่อสนับสนุนการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์	3.78	1.030	เห็นด้วยมาก
5. การจัดสรรงบประมาณของหน่วยงานสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศ	3.74	1.033	เห็นด้วยมาก
6. การเผยแพร่ข่าวสารและความเคลื่อนไหวทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ	3.72	0.873	เห็นด้วยมาก
7. การจัดกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ	3.64	0.913	เห็นด้วยมาก
8. การอนุญาตให้ลาเพื่อสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ (sabbatical leave)	3.61	1.158	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนในระดับเห็นด้วยมากทุกปัจจัย ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ย 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.909 ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การสนับสนุนและให้กำลังใจจากอาจารย์/เพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 3.53 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.876

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
9. ระเบียบหรือกฎเกณฑ์เอื้อต่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการ	3.83	0.988	เห็นด้วยมาก
10. กลยุทธ์การส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการของมหาวิทยาลัย	3.83	0.945	เห็นด้วยมาก
11. นโยบายและแนวปฏิบัติของมหาวิทยาลัยที่เอื้อต่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการ	3.90	0.95	เห็นด้วยมาก
12. โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะเพื่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการ	3.97	0.879	เห็นด้วยมาก
13. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการ	3.47	1.011	เห็นด้วยมาก
14. การพิจารณาผลงานทางวิชาการอย่างยุติธรรมและโปร่งใส	3.91	0.868	เห็นด้วยมาก
15. ภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกระดับในมหาวิทยาลัย	3.85	0.910	เห็นด้วยมาก
16. มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา	3.79	0.899	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในระดับเห็นด้วยมากทุกปัจจัย โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะเพื่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการ ค่าเฉลี่ย 3.97

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.879 และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ ค่าเฉลี่ย 3.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.011 ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
17. มีหน่วยงานของมหาวิทยาลัยรับผิดชอบและให้ความช่วยเหลือในการสร้างสรรค์ผลงาน	3.78	0.942	เห็นด้วยมาก
18. มีศูนย์บริการ/สำนักพิมพ์/เจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยอำนวยความสะดวกในการผลิตผลงาน	3.59	1.045	เห็นด้วยมาก
19. มีแหล่งศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่ทันสมัย สะดวกและรวดเร็ว	3.98	0.971	เห็นด้วยมาก
20. มีวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือสำหรับการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ	3.90	0.979	เห็นด้วยมาก
21. สถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วนเอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ	3.69	0.946	เห็นด้วยมาก
22. มีบรรยากาศเชิงวิชาการภายในมหาวิทยาลัย	3.52	1.020	เห็นด้วยมาก
23. มีความเกื้อกูลกันทางวิชาการทั้งภายในระดับคณะและในระดับมหาวิทยาลัย	3.70	0.934	เห็นด้วยมาก
24. วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการสร้างสรรคทางวิชาการ	3.79	0.940	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในงานในระดับเห็นด้วยมากทุกปัจจัย ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีแหล่งศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่ทันสมัย สะดวกและรวดเร็ว ค่าเฉลี่ย 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.971 และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีบรรยากาศเชิงวิชาการภายในมหาวิทยาลัย ค่าเฉลี่ย 3.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.020

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการได้รับคำแนะนำหรือแนวทางที่ผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
25. การเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างสาขาวิชา	3.51	0.954	เห็นด้วยมาก
26. การมีต้นแบบทางวิชาการ	3.58	0.993	เห็นด้วยมาก
27. การมีผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ภายในมหาวิทยาลัยเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ	3.67	1.020	เห็นด้วยมาก
28. การเป็นเครือข่ายกับผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ภายนอกมหาวิทยาลัยที่สามารถเป็นที่ปรึกษาในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ	3.70	0.997	เห็นด้วยมาก
29. การปรึกษา สอบถาม และได้รับคำแนะนำจากอาจารย์อาวุโส	3.70	0.986	เห็นด้วยมาก
30. การเรียนรู้โดยผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือประสบการณ์ทางวิชาการกับผู้อื่น	3.70	0.882	เห็นด้วยมาก
31. การได้ทำงานร่วมกับอาจารย์ที่มีประสบการณ์ทั้งในระดับคณะและระดับมหาวิทยาลัย	3.68	0.980	เห็นด้วยมาก
32. คำแนะนำจากผู้ประเมินผลงานทางวิชาการในระดับคณะก่อนการเสนอเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ	3.58	1.000	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการได้รับคำแนะนำหรือแนวทางในระดับเห็นด้วยมากทุกปัจจัย โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การเป็นเครือข่ายกับผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ภายนอกมหาวิทยาลัยที่สามารถเป็นที่ปรึกษาในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ การปรึกษา สอบถามและได้รับคำแนะนำจากอาจารย์อาวุโส และการเรียนรู้โดยผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือประสบการณ์ทางวิชาการกับผู้อื่น ค่าเฉลี่ย 3.70 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.997, 0.986 และ 0.882 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างสาขาวิชาต่างๆ ค่าเฉลี่ย 3.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.954

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อ
แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
33. สำนักแห่งความรับผิดชอบต่อในบทบาทหน้าที่อาจารย์ ในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ	4.04	0.809	เห็นด้วยมาก
34. การจัดสรรเวลาเพื่อปฏิบัติภาระงานตามเกณฑ์ ที่คณะ/มหาวิทยาลัย กำหนด	3.88	0.891	เห็นด้วยมาก
35. การปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพที่คณะ/มหาวิทยาลัย กำหนด	3.76	0.805	เห็นด้วยมาก
36. ความมีวินัยในการทำงานในบทบาทหน้าที่อาจารย์ มหาวิทยาลัย	4.00	0.812	เห็นด้วยมาก
37. ความจำเป็นที่จะต้องใช้ความรู้ใหม่ๆ ในงานสอน	4.09	0.731	เห็นด้วยมาก
38. การนำผลงานทางวิชาการไปใช้และพัฒนางาน	4.06	0.763	เห็นด้วยมาก
39. ความรักและความผูกพันที่มีต่อสถาบันที่สังกัด	3.88	0.838	เห็นด้วยมาก
40. ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของสถาบันที่สังกัด	3.88	0.854	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบต่อ
ระดับเห็นด้วยมากทุกปัจจัย ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความจำเป็นที่จะต้องใช้ความรู้ใหม่ๆ ใน
งานสอนค่าเฉลี่ย 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.731 และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปฏิบัติ
ตามเกณฑ์คุณภาพที่คณะ/มหาวิทยาลัยกำหนด ค่าเฉลี่ย 3.76 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.805

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความภูมิใจในผลงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
41. ต้องการสร้างชื่อเสียงให้แก่สถาบันที่สังกัดเพื่อ ตอบแทนคุณสถาบัน	3.83	0.868	เห็นด้วยมาก
42. การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการเป็นงานที่ ท้าทายความสามารถ	4.14	0.767	เห็นด้วยมาก
43. มีเป้าหมายชัดเจนที่ต้องการจะก้าวไปสู่จุดสูงสุดใน วิชาชีพ	4.12	0.773	เห็นด้วยมาก
44. ความต้องการเป็นผู้นำทางวิชาการ	3.88	0.841	เห็นด้วยมาก
45. ความต้องการเป็นต้นแบบทางวิชาการให้แก่ผู้อื่น	3.80	0.888	เห็นด้วยมาก
46. ความมุ่งมั่น ขยัน อดทนทุ่มเท เสียสละและอุทิศตน ให้กับการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ	4.10	0.759	เห็นด้วยมาก
47. การเป็นผู้ที่มีความคิดนอกกรอบ	3.80	0.865	เห็นด้วยมาก
48. ความใฝ่รู้และติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการใน ศาสตร์ของตน	4.11	0.727	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความภูมิใจในผลงานในระดับเห็นด้วยมากทุกปัจจัย ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ ค่าเฉลี่ย 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.767 ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ความต้องการเป็นต้นแบบทางวิชาการให้แก่ผู้อื่นและการเป็นผู้มีความคิดนอกกรอบ ค่าเฉลี่ย 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.888 และ 0.865 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความหมาย		
49. การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่องเพื่อ			
ความก้าวหน้าในการทำงานและในวิชาชีพ	4.09	0.752	เห็นด้วยมาก
50. ความมีอิสระในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ	4.10	0.776	เห็นด้วยมาก
51. ความต้องการเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ	4.07	0.729	เห็นด้วยมาก
52. การค้นพบความถนัดหรือจุดเด่นในตนเอง	3.99	0.755	เห็นด้วยมาก
53. มีเป้าหมายและวางแผนการพัฒนาตนเองทาง			
ด้านวิชาการที่ชัดเจน	4.09	0.710	เห็นด้วยมาก
54. มีปรัชญาการทำงานที่ว่า			
“ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน”	4.07	0.784	เห็นด้วยมาก
55. ความต้องการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าให้สังคม	4.10	0.711	เห็นด้วยมาก
56. ความมั่นใจในวิชาชีพและความก้าวหน้าในชีวิต	4.13	0.695	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานในระดับเห็นด้วยมากทุกปัจจัย ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความมั่นใจในวิชาชีพและความก้าวหน้าในชีวิต ค่าเฉลี่ย 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.695 และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การค้นพบ ความถนัดหรือจุดเด่นในตนเอง ค่าเฉลี่ย 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.755

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านผลตอบแทนที่ได้รับที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ความหมาย
57. ผลงานทางวิชาการทำให้ได้รับการยอมรับว่าเป็น			
ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าของมหาวิทยาลัย	4.04	0.801	เห็นด้วยมาก
58. การได้รับความดีความชอบหรือความก้าวหน้า			
ในงานจากการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ	3.90	0.843	เห็นด้วยมาก
59. การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	4.08	0.801	เห็นด้วยมาก
60. เงินค่าตอบแทนตำแหน่งทางวิชาการ	3.82	0.871	เห็นด้วยมาก
61. ความพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ	3.81	0.868	เห็นด้วยมาก
62. รางวัล คำชมเชย เกียรติยศและชื่อเสียงที่ได้รับจาก			
การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ	3.85	0.891	เห็นด้วยมาก
63. ผลงานทางวิชาการได้รับการยอมรับและเผยแพร่			
ในสังคม	4.09	0.776	เห็นด้วยมาก
64. การได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้ปฏิบัติงานใน			
วิชาชีพเดียวกัน	4.06	0.744	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผลตอบแทนที่ได้รับในระดับเห็นด้วยมากทุกปัจจัย ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผลงานทางวิชาการได้รับการยอมรับและเผยแพร่ ค่าเฉลี่ย 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.776 และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ ค่าเฉลี่ย 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.868

กล่าวโดยสรุป กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการในภาพรวมในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวม 3.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.781 โดยมีปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การสร้างสรรคผลงานทางวิชาการเป็นงานที่ทำด้วยความสามารถ การมีเป้าหมายชัดเจนที่ต้องการจะก้าวไปสู่จุดสูงสุดในวิชาชีพ และความมั่นใจในวิชาชีพและความก้าวหน้าในชีวิต ค่าเฉลี่ย 4.14, 4.13, 4.12 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.767, 0.773 และ 0.695 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 อันดับ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการ การเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างสาขาวิชาต่างๆ การมีบรรยากาศเชิงวิชาการภายในมหาวิทยาลัย ค่าเฉลี่ย 3.47, 3.51 และ 3.52 มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.011, 1.020 และ 0.954 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

จากการศึกษาเอกสารและข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้รวบรวมปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการนำมาสร้างเป็นตัวแปรจำนวน 64 ตัวแปร และวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) โดยเลือกวิธีสกัดองค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis) และหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนแมกซ์ (Varimax) ตาราง 4.19 ค่าไอเกน ร้อยละของความแปรปรวน และร้อยละสะสมของความแปรปรวนในแต่ละองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการ

องค์ประกอบที่	ค่าไอเกน	ร้อยละของความแปรปรวน	ร้อยละสะสมของความแปรปรวน
1	15.776	24.650	24.650
2	11.506	17.978	42.628
3	4.162	6.503	49.130
4	3.338	5.215	54.345
5	2.911	4.548	58.894
6	1.834	2.866	61.760
7	1.707	2.667	64.426
8	1.470	2.297	66.724

จากตารางที่ 4.19 แสดงค่าไอเกน ร้อยละความแปรปรวน และร้อยละสะสมของความแปรปรวนในแต่ละองค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ จำนวน 8 องค์ประกอบ โดยมีค่าไอเกนมากกว่า 1 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 64 ตัวแปร มีองค์ประกอบร่วม (Common Factor) 8 องค์ประกอบ และผู้วิจัยได้ตั้งชื่อองค์ประกอบตามคุณลักษณะของกลุ่มตัวแปร ดังนี้

องค์ประกอบที่	ชื่อองค์ประกอบ
1	บรรยากาศทางวิชาการ
2	ความภูมิใจในผลงาน
3	ผลตอบแทนและความพึงพอใจ
4	การได้รับการสนับสนุน
5	ความรักสถาบัน
6	บทบาทหน้าที่การปฏิบัติงาน
7	การได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน และครอบครัว
8	การมีระบบประกันคุณภาพการศึกษา

องค์ประกอบที่มีความแปรปรวนสูงที่สุด คือ องค์ประกอบด้านบรรยากาศทางวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 24.65 รองลงมา คือ องค์ประกอบด้านความภูมิใจในผลงาน คิดเป็นร้อยละ 17.978 โดยมีองค์ประกอบด้านการมีระบบประกันคุณภาพการศึกษามีความแปรปรวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.297 ทั้งนี้ ทั้ง 8 องค์ประกอบ มีความแปรปรวนสะสม คิดเป็นร้อยละ 66.724

ตารางที่ 4.20 ค่าน้ำหนักถ่วง (Factor Loading) และค่าความร่วมกัน (Communality) ของแต่ละข้อที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านบรรยากาศทางวิชาการ

องค์ประกอบที่ 1 ด้านบรรยากาศทางวิชาการ	ค่าน้ำหนักถ่วง	ค่าความร่วมกัน
การมีผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ภายในมหาวิทยาลัย เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการสร้างสรรค์ผลงาน ทางวิชาการ	.846	.746
การปรึกษา สอบถาม และได้รับคำแนะนำจากอาจารย์อาวุโส	.826	.758
การเป็นเครือข่ายกับผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ภายนอก มหาวิทยาลัยที่สามารถเป็นที่ปรึกษาในการสร้างสรรค์ผลงาน ทางวิชาการ	.825	.760
มีความเกี่ยวเนื่องกันทางวิชาการทั้งภายในระดับคณะและใน ระดับมหาวิทยาลัย	.818	.732
การเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างสาขาวิชาต่างๆ	.808	.714
วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการสร้างสรรค์ทางวิชาการ	.804	.716
การได้ทำงานร่วมกับอาจารย์ที่มีประสบการณ์ทั้งใน ระดับคณะและระดับมหาวิทยาลัย	.800	.750
มีบรรยากาศเชิงวิชาการภายในมหาวิทยาลัย	.795	.707
การเรียนรู้โดยผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือประสบการณ์ทางวิชาการกับผู้อื่น	.773	.753
คำแนะนำจากผู้ประเมินผลงานทางวิชาการในระดับคณะ ก่อนการเสนอเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ	.772	.684
มีวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือสำหรับการสร้างสรรค์ผลงาน ทางวิชาการ	.765	.710
การมีต้นแบบทางวิชาการ	.760	.691

ตารางที่ 4.20 ค่าน้ำหนักถ่วง (Factor Loading) และค่าความร่วมกัน (Communality) ของแต่ละข้อที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบด้านบรรยากาศทางวิชาการ (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 1 ด้านบรรยากาศทางวิชาการ	ค่าน้ำหนักถ่วง	ค่าความร่วมกัน
มีแหล่งศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่ทันสมัย สะดวก และรวดเร็ว	.733	.727
มีศูนย์บริการ/สำนักพิมพ์/เจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัย อำนวยความสะดวกในการผลิตผลงานทางวิชาการ	.692	.669
สถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วนเอื้อต่อการสร้างสรรค์ ผลงานทางวิชาการ	.686	.580
นโยบายและแนวปฏิบัติของมหาวิทยาลัยที่เอื้อต่อ การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ	.681	.777
ระเบียบหรือกฎเกณฑ์เอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ	.666	.762
กลยุทธ์การส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสรรค์ผลงาน ทางวิชาการของมหาวิทยาลัย	.665	.749
โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะเพื่อ การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ	.662	.667
มีหน่วยงานของมหาวิทยาลัยรับผิดชอบและให้ความช่วยเหลือ ในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ	.634	.662
การอนุญาตให้ลาเพื่อสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ (sabbatical leave)	.630	.652
ภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกระดับในมหาวิทยาลัย	.606	.665
การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้าน การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ	.604	.659
การจัดสรรเวลาเพื่อปฏิบัติภาระงานตามเกณฑ์ที่ คณะ/มหาวิทยาลัยกำหนด	.582	.650

ตารางที่ 4.20 ค่าน้ำหนักถ่วง (Factor Loading) และค่าความร่วมกัน (Communality) ของแต่ละข้อที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ 1 ด้านบรรยากาศทางวิชาการ (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 1 ด้านบรรยากาศทางวิชาการ	ค่าน้ำหนักถ่วง	ค่าความร่วมกัน
การจัดกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์		
ผลงานทางวิชาการ	.545	.660
การพิจารณาผลงานทางวิชาการอย่างยุติธรรมและโปร่งใส	.543	.596
สำนักแห่งความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่อาจารย์ใน		
การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ	.436	.617
ร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้จากองค์ประกอบ		24.65
ค่าไอเกน		15.776

จากตาราง 4.20 พบว่า องค์ประกอบที่ 1 ด้านบรรยากาศทางวิชาการบรรยายได้ด้วยตัวแปร 27 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .436 ถึง .846 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ การมีผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ภายในมหาวิทยาลัยเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ (.846) ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุด คือ สำนักแห่งความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่อาจารย์ในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ (.436) ตัวแปรทั้ง 27 ตัวแปรในองค์ประกอบนี้ได้รวมกำหนดองค์ประกอบด้านบรรยากาศทางวิชาการ ด้วยค่าไอเกน (Eigen Value) 15.776 คิดเป็นร้อยละ 24.65 ของความแปรปรวนทั้งหมด

ตารางที่ 4.21 ค่าน้ำหนักถ่วง (Factor Loading) และค่าความร่วมกัน (Communality) ของแต่ละข้อที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ 2 ด้านความภูมิใจในผลงาน

องค์ประกอบที่ 2 ด้านความภูมิใจในผลงาน	ค่าน้ำหนักถ่วง	ค่าความร่วมกัน
ความต้องการเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ	.805	.694
การสร้างสรรคผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง เพื่อความก้าวหน้าในการทำงานและในวิชาชีพ	.801	.720
ความรู้และติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการในศาสตร์ ของตน	.784	.679
การค้นพบความถนัดหรือจุดเด่นในตนเอง	.782	.659
ความมุ่งมั่น ขยัน อดทนทุ่มเท เสียสละและอุทิศตนให้กับ การสร้างสรรคผลงานทางวิชาการ	.761	.652
ความต้องการสร้างสรรคผลงานที่มีคุณค่าให้แก่สังคม	.740	.643
มีเป้าหมายและวางแผนการพัฒนิตนเองทางด้านวิชาการ ที่ชัดเจน	.739	.627
ความต้องการเป็นผู้นำทางวิชาการ	.737	.767
ความต้องการเป็นต้นแบบทางวิชาการให้แก่ผู้อื่น	.722	.743
การสร้างสรรคผลงานทางวิชาการเป็นงานที่ท้าทาย ความสามารถ	.716	.596
มีเป้าหมายชัดเจนที่ต้องการจะก้าวไปสู่จุดสูงสุดในวิชาชีพ	.708	.655
ความมั่นใจในวิชาชีพและความก้าวหน้าในชีวิต	.700	.612
ความมีอิสระในการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการ	.692	.621
การเป็นผู้ที่มีความคิดนอกกรอบ	.686	.581
มีปรัชญาการทำงานที่ว่า “ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน”	.637	.583
การได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้ปฏิบัติงานใน วิชาชีพเดียวกัน	.554	.654

ตารางที่ 4.21 ค่าน้ำหนักถ่วง (Factor Loading) และค่าความร่วมกัน (Communality) ของแต่ละข้อที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ 2 ด้านความภูมิใจในผลงาน (ต่อ)

องค์ประกอบที่ 2 ด้านความภูมิใจในผลงาน	ค่าน้ำหนักถ่วง	ค่าความร่วมกัน
ผลงานทางวิชาการได้รับการยอมรับและเผยแพร่ในสังคม	.550	.667
ผลงานทางวิชาการทำให้ได้รับการยอมรับว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าของมหาวิทยาลัย	.541	.624
การนำผลงานทางวิชาการไปใช้และพัฒนางาน	.527	.600
ความจำเป็นที่จะต้องใช้ความรู้ใหม่ๆ ในงานสอน	.504	.616
ร้อยละของความแปรปรวนรวมที่อธิบายได้จากองค์ประกอบ		17.978
ค่าไอเกน		11.506

จากตารางที่ 4.21 พบว่า องค์ประกอบที่ 2 ด้านความภูมิใจในผลงานบรรยายได้ด้วยตัวแปรจำนวน 20 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .504 ถึง .805 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ ความต้องการเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ (.805) ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุด คือ ความจำเป็นที่จะต้องใช้ความรู้ใหม่ๆ ในงานสอน (.504) และตัวแปรจำนวน 20 ตัวแปรในองค์ประกอบนี้ได้รวมกำหนดองค์ประกอบด้านความภูมิใจในผลงานด้วยค่าไอเกน 11.506 คิดเป็นร้อยละ 17.978 ของความแปรปรวนทั้งหมด

ตารางที่ 4.22 ค่าน้ำหนักถ่วง (Factor Loading) และค่าความร่วมกัน (Communality) ของแต่ละข้อที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ 3 ด้านผลตอบแทนและความพึงพอใจ

องค์ประกอบที่ 3	ค่าน้ำหนักถ่วง	ค่าความร่วมกัน
ด้านผลตอบแทนและความพึงพอใจ		
เงินค่าตอบแทนตำแหน่งทางวิชาการ	.749	.680
รางวัล คำชมเชย เกียรติยศและชื่อเสียงที่ได้รับ		
จากการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ	.713	.715
การได้รับความดีความชอบหรือความก้าวหน้าในงาน		
จากการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ	.709	.694
ความพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ	.666	.635
การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	.637	.667
ร้อยละของความแปรปรวนร่วมอธิบายได้จากองค์ประกอบ		6.503
ค่าไอเกน		4.162

จากตารางที่ 4.22 พบว่า องค์ประกอบที่ 3 ด้านผลตอบแทนและความพึงพอใจ บรรยายได้ด้วยตัวแปร 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบตั้งแต่ .637 ถึง .749 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ เงินค่าตอบแทนตำแหน่งทางวิชาการ (.749) และตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุด คือ การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (.637) ตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปรในองค์ประกอบนี้ได้ร่วมกำหนดองค์ประกอบด้านผลตอบแทนและความพึงพอใจ ด้วยค่าไอเกน 4.162 คิดเป็นร้อยละ 6.503 ของความแปรปรวนทั้งหมด

ตารางที่ 4.23 ค่าน้ำหนักถ่วง (Factor Loading) และค่าความร่วมกัน (Communality) ของแต่ละข้อที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ 4 ด้านการได้รับการสนับสนุน

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการได้รับการสนับสนุน	ค่าน้ำหนักถ่วง	ค่าความร่วมกัน
การจัดสรรงบประมาณของหน่วยงานสนับสนุนการเผยแพร่		
ผลงานทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศ	.647	.763
การจัดสรรงบประมาณของหน่วยงานเพื่อสนับสนุน		
การสร้างสรรคผลงานทางวิชาการของอาจารย์	.643	.733
การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร	.589	.625
การเผยแพร่ข่าวสารและความเคลื่อนไหวทางวิชาการ		
ที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการ	.571	.708
ร้อยละของความแปรปรวนร่วมอธิบายได้จากองค์ประกอบ		5.215
ค่าไอเกน		3.338

จากตารางที่ 4.23 พบว่า องค์ประกอบที่ 4 ด้านการได้รับการสนับสนุน บรรยายได้ด้วยตัวแปร 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .571 ถึง .647 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือการจัดสรรงบประมาณของหน่วยงานสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศ (.647) ส่วนตัวแปรที่ค่าน้ำหนักน้อยที่สุด คือ การเผยแพร่ข่าวสารและความเคลื่อนไหวทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการ (.571) ตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรในองค์ประกอบนี้ได้ร่วมกำหนดองค์ประกอบด้านการได้รับการสนับสนุนด้วยค่าไอเกน 3.338 คิดเป็นร้อยละ 5.215 ของความแปรปรวนทั้งหมด

ตารางที่ 4.24 ค่าน้ำหนักถ่วง (Factor Loading) และค่าความร่วมกัน (Communality) ของแต่ละข้อที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ 5 ด้านความรักสถาบัน

องค์ประกอบที่ 5 ด้านความรักสถาบัน	ค่าน้ำหนักถ่วง	ค่าความร่วมกัน
ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของสถาบันที่สังกัด	.832	.868
ความรักและความผูกพันที่มีต่อสถาบันที่สังกัด	.816	.838
ต้องการสร้างชื่อเสียงให้แก่สถาบันที่สังกัดเพื่อตอบแทน คุณสถาบัน	.729	.755
ร้อยละของความแปรปรวนรวมอธิบายได้จากองค์ประกอบ ค่าไอเกน		4.548 2.911

จากตารางที่ 4.24 พบว่า องค์ประกอบที่ 5 ด้านความรักสถาบัน บรรยายได้ด้วยตัวแปร 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ .729 ถึง .832 ตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักมากที่สุด คือ ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของสถาบันที่สังกัด (.832) และตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักน้อยที่สุด คือ ต้องการสร้างชื่อเสียงให้แก่สถาบันที่สังกัดเพื่อตอบแทนคุณสถาบัน (.729) ตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรในองค์ประกอบนี้ได้รวมกำหนดองค์ประกอบด้านความรักสถาบันด้วยค่าไอเกน 2.911 คิดเป็นร้อยละ 4.548 ของความแปรปรวนทั้งหมด

ตารางที่ 4.25 ค่าน้ำหนักถ่วง (Factor Loading) และค่าความร่วมกัน (Communality) ของแต่ละข้อที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ 6 ด้านบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่ 6 ด้านบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงาน	ค่าน้ำหนักถ่วง	ค่าความร่วมกัน
ความมีวินัยในการทำงานในบทบาทหน้าที่อาจารย์มหาวิทยาลัย	.646	.745
การปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพที่คณะ/มหาวิทยาลัยกำหนด	.542	.669
ร้อยละของความแปรปรวนร่วมอธิบายได้จากองค์ประกอบ ค่าไอเกน		2.866 1.834

จากตารางที่ 4.25 พบว่า องค์ประกอบที่ 6 ด้านบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงาน บรรยายได้ด้วยตัวแปร 2 ตัวแปร ได้แก่ ความมีวินัยในการทำงานในบทบาทหน้าที่อาจารย์มหาวิทยาลัย และการปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพที่คณะ/มหาวิทยาลัยกำหนด มีค่าน้ำหนัก .646 และ .542 ตามลำดับ ตัวแปรทั้ง 2 ตัวในองค์ประกอบนี้ได้รวมกำหนดองค์ประกอบด้านบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานด้วยค่าไอเกน 1.834 คิดเป็นร้อยละ 2.866 ของความแปรปรวนทั้งหมด

ตารางที่ 4.26 ค่าน้ำหนักถ่วง (Factor Loading) และค่าความร่วมกัน (Communality) ของแต่ละข้อที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ 7 ด้านการได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานและครอบครัว

องค์ประกอบที่ 7 ด้านการได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานและครอบครัว	ค่าน้ำหนักถ่วง	ค่าความร่วมกัน
การสนับสนุนและให้กำลังใจจากครอบครัว	.708	.605
การสนับสนุนและให้กำลังใจจากอาจารย์/เพื่อนร่วมงาน	.577	.614
ร้อยละของความแปรปรวนร่วมอธิบายได้จากองค์ประกอบ ค่าไอเกน		2.667 1.707

จากตารางที่ 4.26 พบว่า องค์ประกอบที่ 7 ด้านการได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานและครอบครัว บรรยายได้ด้วยตัวแปร 2 ตัวแปร ได้แก่ การสนับสนุนและให้กำลังใจจากครอบครัวและการสนับสนุนและให้กำลังใจจากอาจารย์/เพื่อนร่วมงาน มีค่าน้ำหนัก .708 และ .577 ตามลำดับ ตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปรในองค์ประกอบนี้ได้ร่วมกำหนดองค์ประกอบด้านการได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานและครอบครัว ด้วยค่าไอเกน 1.707 คิดเป็นร้อยละ 2.667 ของความแปรปรวนทั้งหมด

อนึ่ง องค์ประกอบที่ 8 ด้านการมีระบบประกันคุณภาพการศึกษา บรรยายได้ด้วยหนึ่งตัวแปร คือ มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา โดยมีค่าน้ำหนัก .571 ตัวแปรนี้ได้กำหนดองค์ประกอบด้านการมีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาด้วยค่าไอเกน 1.47 คิดเป็นร้อยละ 2.297 ของความแปรปรวนทั้งหมด

ผลการศึกษาค้นคว้าวิจัยย่อยที่มีค่าคะแนนหรือค่าน้ำหนักสูงสุดประกอบด้วย การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ มีแหล่งศึกษาค้นคว้าที่ทันสมัย สะดวกและรวดเร็ว การเป็นเครือข่ายกับผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ภายนอกมหาวิทยาลัย การปรึกษา สอบถามและได้รับคำแนะนำจากอาจารย์อาวุโส การเรียนรู้โดยผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือประสบการณ์ทางวิชาการกับผู้อื่น ความจำเป็นที่ต้องใช้ความรู้ใหม่ๆ ในการสอน การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ ความมั่นใจในวิชาชีพและความก้าวหน้าในชีวิต ผลงานทางวิชาการได้รับการยอมรับและเผยแพร่ การมีผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ภายในมหาวิทยาลัยเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำ ความต้องการเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ เงินค่าตอบแทนตำแหน่งทางวิชาการ การจัดสรรงบประมาณของหน่วยงานสนับสนุนการเผยแพร่ผลงาน ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของสถาบันที่สังกัด ความมีวินัยในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ การสนับสนุนให้กำลังใจจากครอบครัว รางวัล คำชมเชย เกียรติยศและชื่อเสียงที่ได้รับ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ปัจจัยย่อยดังกล่าว โดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ คือ แนวคิดการพัฒนาตนเอง หลักการอุดมศึกษาด้านสภาพแวดล้อมสถาบัน และแนวคิดแรงจูงใจ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดที่มีผลต่อแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง บรรยายภาศองค์การ และสิ่งจูงใจมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาตนเอง ปัจจัยย่อยที่มีความเกี่ยวข้องและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ คือ ความมีวินัยในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง จึงจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เกิดการพัฒนาทักษะจนได้รับความสำเร็จในการทำงาน ผลแห่งความสำเร็จเกิดเป็นแรงบันดาลใจที่จะทำงานนั้นๆ โดยไม่รอรับการสั่งการใดๆ (Boydell, 1985) อาจารย์จะเกิดความพึงพอใจ เกิดความสุขในการทำงาน และเมื่ออาจารย์มีความสุขจะทำให้เกิดสำนึกรับผิดชอบต่องาน เกิดวินัยในการทำงาน อาจารย์จะให้การยอมรับและยึดถือแนวปฏิบัติตามระเบียบของสถาบันเพื่อให้ตนเองสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด อาจารย์จึงต้องการที่จะพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในงานต่อไป

1.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน ได้แก่ การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ และความจำเป็นที่ต้องใช้ความรู้ใหม่ๆ ในการสอน เนื่องจาก การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการเป็นงานที่ยุ่ยาก ซับซ้อน อาจารย์ต้องทุ่มเท ใช้ความเพียรพยายาม และอุทิศเวลา ผลงานทางวิชาการจึงจะสำเร็จลุล่วงด้วยดี การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการจึงเป็นงานที่ทำทลายความสามารถของอาจารย์ ซึ่งงานที่มีลักษณะทำทลายความสามารถ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร (Allen and Meyer, 1990) อาจารย์จะเกิดความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง กับทั้ง การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการเป็นภาระงานที่เกี่ยวข้องเนื่องกับงานด้านการสอนอย่างไม่สามารถแยกออกจากกันได้ อาจารย์จึงเกิดความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

1.3 ปัจจัยด้านความผูกพันกับสถาบัน คือ ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของสถาบันที่สังกัด การที่อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ส่งผลให้อาจารย์ปฏิบัติงานจนสำเร็จลุล่วง ก่อให้เกิดความพึงพอใจ อาจารย์จึงมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งผลงานทางวิชาการของอาจารย์นอกจากสร้างชื่อเสียงให้แก่อาจารย์แล้ว เป็นผลงานที่สร้างชื่อเสียงให้กับสถาบันด้วยอีกนัยหนึ่ง และเมื่อสถาบันมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของสังคม ความมีชื่อเสียงของสถาบันมีส่วนสนับสนุนการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการของอาจารย์ด้วยเช่นเดียวกัน เช่น การเสนอขอทุนจากภายนอกมหาวิทยาลัย ฯลฯ อาจารย์จึงเกิดความรู้สึกภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของสถาบันที่สังกัด เกิดเป็นความผูกพัน และต้องการที่จะพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นบุคลากรมีคุณค่าของสถาบัน

1.4 ปัจจัยด้านเป้าหมายทางวิชาชีพ คือ ความมั่นใจในวิชาชีพและความก้าวหน้าในชีวิต เมื่ออาจารย์ปฏิบัติหน้าที่จนได้รับความสำเร็จอาจารย์ได้พัฒนาทักษะ เพิ่มพูนศักยภาพในการทำงาน ซึ่งจะทำให้อาจารย์ได้รับความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น อาจารย์จะเกิดความมั่นใจในวิชาชีพซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายหรือความก้าวหน้าในงาน เป้าหมายทางวิชาชีพของอาจารย์ คือ ความเป็นเลิศทางวิชาการ ซึ่งทำให้อาจารย์ต้องการที่จะพัฒนาตนเองเพื่อให้บรรลุซึ่งเป้าหมายทางวิชาชีพดังกล่าว

1.5 ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากครอบครัว นับเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่ทำให้อาจารย์สร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ เพราะเอื้อให้อาจารย์ได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ จนได้รับความสำเร็จ จะทำให้อาจารย์เกิดกำลังใจ และต้องการที่จะพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งจะทุ่มเทให้กับงานที่ยากลำบากอย่างเต็มที่

2. ด้านบรรยากาศองค์การ ปัจจัยย่อยที่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่สนับสนุนการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ ประกอบด้วย

2.1 ปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวก คือ การจัดสรรงบประมาณของหน่วยงานสนับสนุนการเผยแพร่ผลงาน มีแหล่งศึกษาค้นคว้าที่ทันสมัย สะดวกและรวดเร็ว การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการผลงานทางวิชาการเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยการศึกษาค้นคว้าข้อมูลอย่างกว้างขวาง และการเผยแพร่ผลงานเป็นการดำเนินงานที่มีค่าใช้จ่าย ดังนั้น หากสถาบันอำนวยความสะดวกโดยจัดให้มีแหล่งศึกษาค้นคว้าที่สะดวกและทันสมัย จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการเผยแพร่ผลงาน จะเป็นแรงจูงใจให้อาจารย์ได้สร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

2.2 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ คือ การมีผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ภายในมหาวิทยาลัยเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำ การเป็นเครือข่ายกับผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ภายนอกมหาวิทยาลัย การปรึกษา สอบถามและได้รับคำแนะนำจากอาจารย์อาวุโส การเรียนรู้โดยผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือประสบการณ์ทางวิชาการกับผู้อื่น ซึ่งเป็นหน้าที่ที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขึ้นภายในองค์การ เป็นการเรียนรู้ระหว่างกันของอาจารย์ การเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น และการได้รับคำแนะนำเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ วัฒนธรรมองค์การในลักษณะดังกล่าวจะนำไปสู่บรรยากาศแห่งความเป็นกัลยาณมิตรระหว่างอาจารย์ และจะเป็นแรงจูงใจให้อาจารย์ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายในงานต่อไป

2.3 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ คือ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกถึงความเป็นมิตร เชื้ออาหารพร้อมให้การช่วยเหลือสนับสนุนจะเป็นแรงจูงใจให้อาจารย์ในการปฏิบัติภาระงานต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมาย และการให้โอกาสแก่อาจารย์ในการเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ จะทำให้อาจารย์ได้พัฒนาศักยภาพจนประสบความสำเร็จในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีความสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์

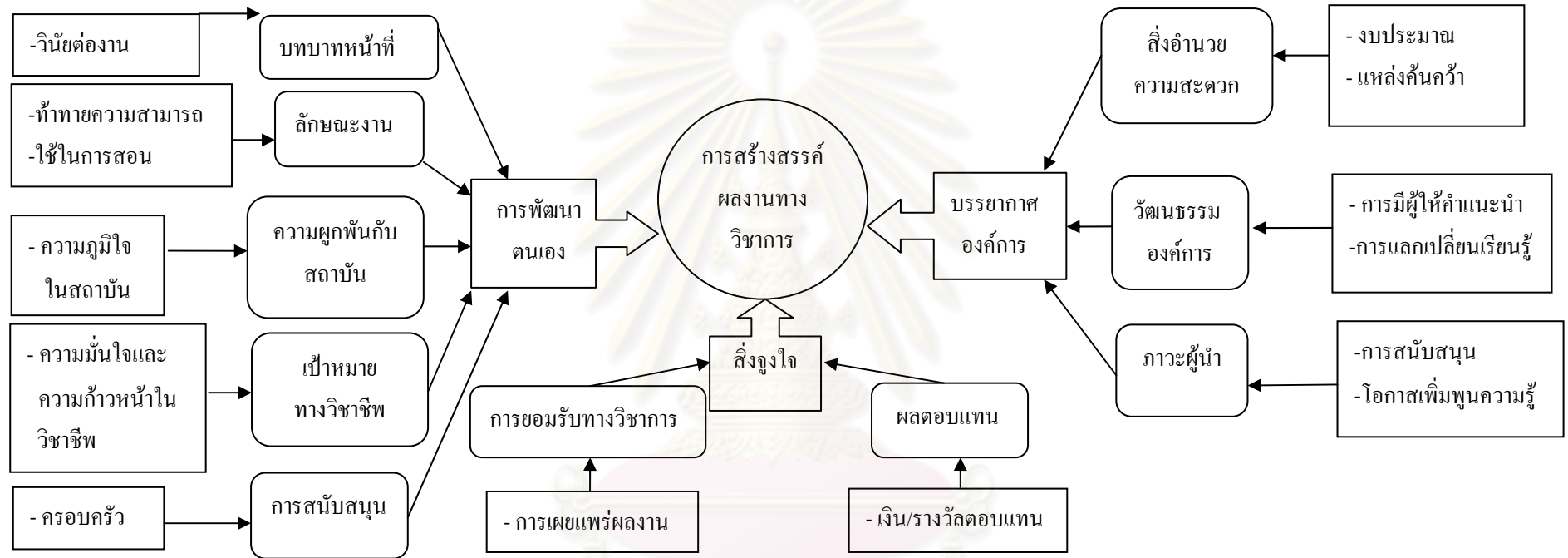
3. ด้านสิ่งจูงใจ เป็นเสมือนรางวัลตอบแทนการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความพึงพอใจเกิดความมานะ มุ่งมั่นในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น สิ่งจูงใจที่มีผลต่อแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ ได้แก่

3.1 ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ คือ ผลงานทางวิชาการได้รับการยอมรับและเผยแพร่ เมื่ออาจารย์สร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการและเผยแพร่ออกสู่สาธารณชน อาจารย์จะเกิดรู้สึกภูมิใจในความสำเร็จของงาน เพราะทำให้อาจารย์ได้รับการยอมรับจากบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถาบัน การได้รับการยอมรับเป็นความต้องการทางสังคมที่เกิดขึ้นกับมนุษย์ทุกคน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมนั้น การที่อาจารย์ได้รับการยอมรับนับถือ จะเสริมสร้างให้อาจารย์เกิดความรู้สึกนับถือตนเอง เกิดความเชื่อมั่นในพลังอำนาจแห่งตนมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมให้อาจารย์เกิดแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานต่อไป

3.2 ปัจจัยด้านผลตอบแทน คือ เงินค่าตอบแทนตำแหน่งทางวิชาการและรางวัล คำชมเชย เกียรติยศและชื่อเสียงที่ได้รับ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ ผลตอบแทนที่เป็นเงินเป็นปัจจัยทางเศรษฐกิจที่ช่วยสนองตอบความต้องการพื้นฐานและมีส่วนช่วยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของอาจารย์ให้ดีขึ้นได้ ส่วนรางวัลเป็นผลตอบแทนทางด้านจิตใจที่เสริมสร้างความภูมิใจในตนเองของอาจารย์ให้เกิดขึ้น ทั้งผลตอบแทนที่เป็นเงินและรางวัลล้วนเสริมแรงจูงใจให้อาจารย์เกิดความต้องการที่จะสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการมากกว่าการถูกบังคับโดยผ่านกฎ ระเบียบต่างๆ เพื่อการสร้างสรรค์ผลงาน

จะเห็นได้ว่า ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของอาจารย์ การมีบรรยากาศองค์การที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ และการมีสิ่งจูงใจที่เหมาะสมดังมีรายละเอียดตามแผนภูมิที่ 15

แผนภูมิที่ 15 ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน



คำอธิบายสัญลักษณ์ที่ใช้

- เป็นปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยหรือค่าน้ำหนักสูงสุดที่ได้จากการวิเคราะห์
- เป็นการสรุปอ้างอิงจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แนวคิดการพัฒนาตนเอง หลักการอุดมศึกษาด้านสภาพแวดล้อมสถาบัน และแนวคิดแรงจูงใจ

ตอนที่ 3 ผลการกำหนดกลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ

3.1 การประชุมจัดทำกลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2553 เวลา 8.00-12.00 น. โดยผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วยรองอธิการบดี และผู้ช่วยรองอธิการบดีที่รับผิดชอบงานด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ จำนวน 3 คน คณบดีจำนวน 5 คน และอาจารย์ประจำ จำนวน 10 คน โดยมีผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ดำเนินการประชุม คือ รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญรัตน์ หงษ์วิทยากร รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ และอาจารย์กมลวรรณ เปรมเกษม นักวิเคราะห์นโยบายและแผนเชี่ยวชาญฯ ระดับ 9 ที่ปรึกษาอธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พร้อมทีมงาน

3.2 ข้อมูลประกอบการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

3.2.1 มหาวิทยาลัยพายัพเป็นมหาวิทยาลัยเอกชนในส่วนภูมิภาคที่เปิดดำเนินการมาเป็นระยะเวลา 37 ปี เป็นหน่วยงานในสังกัดองค์การศาสนา คือ มูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย เป็นสถาบันที่ดำเนินการโดยมิได้แสวงหาผลกำไร (Non-Profit Organization) โดยมีปณิธานที่มุ่งแสดงถึงความรักของพระเจ้า ความเชื่อ ความศรัทธาของมนุษย์ต่อพระเจ้า และความเกื้อกูลกันของมนุษยชาติ มหาวิทยาลัยยึดมั่นใน “สัจจะ-บริการ” โดยแสวงหาความดีเลิศทางวิชาการและคุณธรรม เพื่อให้เกิดความเข้าใจและเห็นแจ้งในสัจจะแห่งชีวิต ตลอดจนเสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการบริการรับใช้สังคม มหาวิทยาลัยมีวิสัยทัศน์ในการเป็นแหล่งความรู้ระดับสากล พัฒนาคนให้มีศักยภาพสูงและมีน้ำใจรับใช้สังคม เป้าหมายหลักของมหาวิทยาลัย คือ มุ่งเน้นความเป็นนานาชาติ เน้นคุณภาพเพื่อการสร้างบัณฑิตให้เป็นคนที่สมบูรณ์ และเป็นสถาบันที่มีศักยภาพในการแข่งขันและเติบโตอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ โครงสร้างองค์การของมหาวิทยาลัยพายัพ ปีการศึกษา 2552 ได้มีการแบ่งส่วนงานในความรับผิดชอบของรองอธิการบดีเป็น 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายการเงินและพัมนาทรัพย์สิน และฝ่ายพัฒนานักศึกษาและศาสนกิจ และหน่วยงานอื่นๆ อยู่ในสังกัดอธิการบดี อาทิ สำนักนโยบายและแผนสถาบัน สำนักผลิตสื่อและสิ่งพิมพ์ สำนักเทคโนโลยีและสารสนเทศ เป็นต้น

3.2.2 ปีการศึกษา 2552 มหาวิทยาลัยพายัพเปิดสอนระดับปริญญาตรีหลักสูตรไทย จำนวน 23 หลักสูตร หลักสูตรนานาชาติ 4 หลักสูตร ระดับปริญญาโทหลักสูตรไทย 5 หลักสูตร หลักสูตรนานาชาติ 4 หลักสูตร และหลักสูตรระยะสั้น จำนวน 7 หลักสูตรมีนักศึกษาจำนวน 6,074 คน มีอาจารย์จำนวน 471 คน เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 9.55 ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 75.05 และระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 15.39 เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทาง

วิชาการตำแหน่งอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 91.83 มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ คิดเป็นร้อยละ 6.58 ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ คิดเป็นร้อยละ 1.59 และไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ มีอาจารย์เสนอโครงการผลิตผลงานนวัตกรรมทางการเรียนการสอนจำนวน 14 รายวิชา มีโครงการ/กิจกรรมที่จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนและเผยแพร่ผลงานวิจัยด้านการเรียนการสอนและนวัตกรรมทางการศึกษา จำนวน 1 โครงการ มีอาจารย์ประจำที่ได้รับทุนสนับสนุนการทำวิจัย จำนวน 70 คน อาจารย์ประจำที่ได้รับทุนทำวิจัยหรืองานสร้างสรรค์จากภายนอกสถาบัน คิดเป็นร้อยละ 9.76 และมีงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่และ/หรือนำไปใช้ประโยชน์ทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติคิดเป็นร้อยละ 10.48 และในรอบ 5 ปีที่ผ่านมาไม่มีงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาหรืออนุสิทธิบัตร ทั้งนี้มีอาจารย์ประจำที่ได้รับรางวัลด้านการวิจัย จำนวน 2 คน

3.2.3 แผนพัฒนามหาวิทยาลัยพายัพ ฉบับที่ 4 ปีการศึกษา 2549-2554 มหาวิทยาลัยมีเป้าหมายหลัก 3 ประการ คือ มุ่งเน้นความเป็นนานาชาติ (Internationalization Focus) เป็นมหาวิทยาลัยคุณภาพที่เน้นการสร้างบัณฑิตให้เป็นคนที่สมบูรณ์ และเป็นมหาวิทยาลัยที่มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีศักยภาพในการแข่งขัน เพื่อสร้างความแข็งแกร่งและเติบโตอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนามหาวิทยาลัย 7 ยุทธศาสตร์ คือ (1) สร้างศักยภาพ มิติมุมมอง ที่เน้นความเป็นนานาชาติในทุกพันธกิจของมหาวิทยาลัย (2) ผลิตบัณฑิตให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตรงกับความต้องการของสังคม (3) ส่งเสริมการทำวิจัยและการผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน พัฒนาชุมชนและประเทศ (4) สร้างศักยภาพในการให้บริการวิชาการ เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคม (5) พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นแหล่งเรียนรู้ ทำนุบำรุงศาสนาและศิลปวัฒนธรรม (6) พัฒนาศักยภาพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ (7) การบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2.4 ผลการประเมินคุณภาพการดำเนินงานภายในของมหาวิทยาลัยพายัพ ตามองค์ประกอบคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กำหนด 9 ด้าน มีผลการประเมินระดับดีมาก จำนวน 4 องค์ประกอบ มีผลการประเมินระดับดี จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์และแผนดำเนินงาน องค์ประกอบที่ 2 การเรียน การสอน องค์ประกอบที่ 4 การวิจัย องค์ประกอบที่ 5 การบริการวิชาการแก่สังคม และองค์ประกอบที่ 7 การบริหารจัดการ นอกจากนี้ มีความคิดเห็นในภาพรวมต่อสิ่งที่เป็นจุดเด่นของมหาวิทยาลัยพายัพ คือ บุคลากรมีความรักในองค์กร พร้อมที่จะทำงานให้

มหาวิทยาลัย รวมถึงเครือข่ายศิษย์เก่าที่มีความเข้มแข็งและให้ความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี มีส่วนช่วยในการพัฒนามหาวิทยาลัย รวมถึง มหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยเอกชนที่เก่าแก่ที่สุดในภาคเหนือ มีคณะวิชาที่มีชื่อเสียงและโดดเด่นเป็นที่ยอมรับของสังคมภายนอก

3.2.5 ผลการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยพายัพมีผลการประเมินระดับดีมาก 1 มาตรฐาน คือ มาตรฐานด้านการบริหารจัดการอุดมศึกษา ก มาตรฐานด้านธรรมาภิบาลของการบริหารการอุดมศึกษา ได้ผลการประเมินระดับ ดี 2 มาตรฐาน คือ มาตรฐานด้านคุณภาพบัณฑิต และมาตรฐานด้านการบริหารจัดการอุดมศึกษา ข มาตรฐานด้านพันธกิจของการบริหารการอุดมศึกษา ส่วนมาตรฐานด้านการสร้างและพัฒนาสังคมฐานความรู้ ได้ผลการประเมินระดับ พอใช้

3.2.6 ผลการประเมินตามองค์ประกอบคุณภาพ 9 ด้านในมุมมองด้านการบริหารจัดการ มิติด้านบุคลากรการเรียนรู้และนวัตกรรม มีผลการประเมินระดับพอใช้ ส่วนมิติด้านนักศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและมิติด้านกระบวนการภายในมีผลการประเมินระดับดี และมิติด้านการเงินมีผลการประเมินระดับดีมาก

3.2.7 ผลการศึกษาองค์ประกอบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 8 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ด้านบรรยากาศทางวิชาการ องค์ประกอบที่ 2 ด้านความภูมิใจในผลงาน องค์ประกอบที่ 3 ด้านผลตอบแทนและความพึงพอใจ องค์ประกอบที่ 4 ด้านการได้รับการสนับสนุน องค์ประกอบที่ 5 ด้านความรักสถาบัน องค์ประกอบที่ 6 ด้านบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงาน องค์ประกอบที่ 7 ด้านการได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานและครอบครัว และ องค์ประกอบที่ 8 ด้านการมีระบบประกันคุณภาพการศึกษา จำนวน 64 ตัวแปร

3.3 ที่ประชุมได้วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัยพายัพโดยพิจารณาตัวแปรในองค์ประกอบปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจตามกรอบแนวคิด 7S+2S ใน 9 ด้าน ที่ประชุมมีความเห็นว่ามีปัจจัยที่เป็นจุดแข็งของมหาวิทยาลัยพายัพ จำนวน 21 ปัจจัย และมีปัจจัยที่เป็นจุดอ่อนจำนวน 43 ปัจจัย หลังจากนั้น ได้พิจารณาคัดเลือกปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 70 ขึ้นไป ได้ปัจจัยที่เป็นจุดแข็งจำนวน 15 ตัวแปร และปัจจัยที่เป็นจุดอ่อน จำนวน 15 ตัวแปร ตามรายละเอียดในตารางที่ 4.27

ตาราง 4.27 ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงาน

ทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ

จุดแข็ง	จุดอ่อน
1. ความรักความผูกพันที่มีต่อสถาบันที่สังกัด	1. ขาดต้นแบบทางวิชาการ
2. ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของสถาบันที่สังกัด	2. ขาดการนำผลงานทางวิชาการไปใช้และพัฒนางานอย่างบูรณาการ
3. ความมีอิสระในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ	3. ขาดบรรยากาศเชิงวิชาการภายในมหาวิทยาลัย
4. การพิจารณาผลงานทางวิชาการอย่างยุติธรรมและโปร่งใส	4. ขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ
5. ความจำเป็นที่จะต้องใช้ความรู้ใหม่ๆ ในการสอน	5. ขาดภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับต่างๆ ในมหาวิทยาลัย
6. มีความเกี่ยวเนื่องกันทางวิชาการทั้งในระดับคณะและระดับมหาวิทยาลัย	6. ขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่อาจารย์ระดับอุดมศึกษา
7. การสนับสนุนและให้กำลังใจอาจารย์/จากเพื่อนร่วมงาน	7. ขาดความมุ่งมั่น ขยันอดทน ทุ่มเท เสียสละ และอุทิศตนให้กับการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ
8. การได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้ปฏิบัติงานในวิชาชีพเดียวกัน	8. ขาดการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่องเพื่อความก้าวหน้าในการทำงานและในวิชาชีพ
9. มีความมั่นใจในวิชาชีพและความก้าวหน้าในชีวิต	9. ขาดผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ภายในมหาวิทยาลัยเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ
10. ผลงานทางวิชาการทำให้ได้รับการยอมรับว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าของมหาวิทยาลัย	10. ขาดวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

ตาราง 4.27 ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงาน
ทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ (ต่อ)

จุดแข็ง	จุดอ่อน
11. ต้องการสร้างชื่อเสียงให้แก่สถาบันที่สังกัด	11. ขาดการค้นพบความถนัดและจุดเด่นในตนเอง
12. มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างระหว่างสาขาวิชาต่างๆ	12. ขาดการเป็นผู้ที่มีความคิดนอกกรอบ
13. มีแหล่งศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่ทันสมัยและรวดเร็ว	13. ขาดความพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ
14. ได้รับการสนับสนุนและให้กำลังใจจากครอบครัว	14. ขาดการเป็นเครือข่ายกับผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ภายนอกมหาวิทยาลัยที่สามารถเป็นที่ปรึกษาในการสร้างผลงาน
15. มีโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ	15. ระเบียบหรือกฎเกณฑ์ไม่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

จากตารางที่ 4.27 พบว่าปัจจัยที่เป็นจุดแข็งของมหาวิทยาลัยพายัพ ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 ด้านบรรยากาศทางวิชาการ จำนวน 5 ปัจจัย องค์ประกอบที่ 2 ด้านความภูมิใจในผลงานจำนวน 5 ปัจจัย องค์ประกอบที่ 5 ด้านความรักสถาบัน จำนวน 3 ปัจจัย และ องค์ประกอบที่ 7 ด้านการได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานและครอบครัว จำนวน 2 ปัจจัย ส่วนปัจจัยที่เป็นจุดอ่อนของมหาวิทยาลัยพายัพ ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 ด้านบรรยากาศทางวิชาการจำนวน 9 ปัจจัย องค์ประกอบที่ 2 ด้านความภูมิใจในผลงานจำนวน 5 ปัจจัย องค์ประกอบที่ 3 ด้านผลตอบแทนและความพึงพอใจ จำนวน 1 ปัจจัย โดยที่ประชุมมีความเห็นว่า ปัจจัยที่เป็นจุดแข็งที่สำคัญที่สุดต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ คือ องค์ประกอบปัจจัยด้านความรักสถาบัน ส่วนปัจจัยที่เป็นจุดอ่อนที่สำคัญที่สุด คือ องค์ประกอบปัจจัยด้านบรรยากาศทางวิชาการ

3.4 ข้อมูลประกอบการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

3.4.1 การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทำให้โลกก้าวเข้าสู่สังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ เกิดความต้องการกำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะที่สูงขึ้น สภาพการดังกล่าวส่งผลให้การจัดการศึกษาของชาติในฐานะที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้กับสังคมจำเป็นต้องปรับตัวและกำหนดทิศทางในอนาคต โดยมุ่งที่การพัฒนาคนและสังคม ให้คนมีความรู้เชิงวิชาการและสมรรถนะวิชาชีพ เป็นผู้มีความใฝ่รู้ สามารถสร้างองค์ความรู้หรือนวัตกรรมเพื่อประโยชน์สุขของสังคม (แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) สำหรับการศึกษาระดับอุดมศึกษาต้องมีการยกระดับคุณภาพด้านการสร้างความรู้และนวัตกรรม เพื่อให้สนองตอบการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ สำหรับเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ประเด็นสำคัญประการหนึ่ง คือ การพัฒนาบุคลากรอุดมศึกษา ซึ่งต้องคำนึงถึงการพัฒนาในหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านวิชาการ ความเป็นครู ด้านความสามารถด้านการวิจัยและสมรรถนะวิชาชีพ เป็นต้น (กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551- 2565)) ทั้งนี้ เป้าหมายในเชิงยุทธศาสตร์เพื่อการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันและสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ คือ การเพิ่มศักยภาพการผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยให้สถาบันอุดมศึกษาเป็นศูนย์กลางผลิตทางวิชาการในสาขาวิชาที่มีความพร้อมหรือเชี่ยวชาญ กับทั้ง ให้มีการพัฒนาหลักสูตรที่ตรงตามความต้องการของสังคมโดยความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและภาคเอกชน และให้มีการพัฒนาอาจารย์อุดมศึกษาด้านทักษะวิชาการและสมรรถนะวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง (แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 10 (2551-2554) อย่างไรก็ตาม ผลกระทบของกระแสโลกาภิวัตน์ในอีกด้านหนึ่งกลับเป็นโอกาสของการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นไทย ที่สามารถสร้างให้เป็นทรัพย์สินทางปัญญาที่เพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจได้

3.4.2 จากสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม และการพัฒนาอุดมศึกษาของชาติ สภาพการแข่งขันที่รุนแรงในระบบอุดมศึกษาเป็นสิ่งที่มหาวิทยาลัยพาณิชย์ต้องเผชิญอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ไม่ว่าจะเป็นด้านการรับนักศึกษา ภาวะกดดันด้านต้นทุนการดำเนินงาน ภาวะกดดันด้านนโยบายรัฐและกฎระเบียบต่างๆ ที่เป็นความเหลื่อมล้ำในทางปฏิบัติระหว่างสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน หรือแม้แต่การไม่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐ (เสถียร ศรีบุญเรือง, 2550)

3.5 ที่ประชุมได้พิจารณาปัจจัยภายนอกที่เป็นโอกาสและอุปสรรคในการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ ตามรายละเอียดในตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ

โอกาส	อุปสรรค
1. การเปลี่ยนแปลงทางสังคมโดยเฉพาะสภาพการแข่งขันที่มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการทำให้เกิดโจทย์วิจัยเพิ่มมากขึ้น	1. ความเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากรัฐ
2. นโยบายของรัฐเอื้อประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ	2. มหาวิทยาลัยเอกชนมีระเบียบข้อบังคับมากกว่ามหาวิทยาลัยของรัฐ
3. การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีทำให้เก็บข้อมูลได้มากขึ้น สะดวก รวดเร็ว เอื้อต่อการทำผลงานและบริการสังคม	3.ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำทำให้เงินรายได้จากการบริจาคลดลง
4. สภาพเศรษฐกิจทำให้ต้องชวนขยายพัฒนาตนเอง เพื่อให้ได้มาซึ่งผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้น	4. ค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการพัฒนาอย่างรวดเร็วทางเทคโนโลยี
5. เกณฑ์การประเมินคุณภาพอุดมศึกษา	5. กฎหมายหรือการส่งเสริมการเปิดสาขาของมหาวิทยาลัยของรัฐ
6. สภาพสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ทำให้เกิดการตื่นตัวในการพัฒนาความรู้	6. กฎระเบียบการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่เข้มงวด
7. การกระจายทางวัฒนธรรมก่อให้เกิดการมุ่งเน้นพัฒนาเอกลักษณ์ท้องถิ่น	7. แนวโน้มการดึงตัวอาจารย์ที่มีความสามารถไปอยู่มหาวิทยาลัยอื่น
	8. การปลูกฝังให้คิดอยู่ในกรอบ แนวคิดใหม่ๆ ไม่ได้รับการผลักดัน

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ที่ประชุมมีความคิดเห็นต่อปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ โดยมีปัจจัยที่เป็นโอกาส จำนวน 7 รายการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแนวนโยบายของรัฐที่เอื้อต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างคุณภาพทางวิชาการ และผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง

ของสังคมโลกที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ ส่วนปัจจัยที่เป็นอุปสรรค จำนวน 9 รายการ ซึ่งที่ประชุมให้ความสำคัญกับงบประมาณที่ใช้ในการขับเคลื่อนสถาบันมากที่สุด

3.6 ที่ประชุมได้นำข้อมูลจากการประเมินสภาพแวดล้อมโดยการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในรูปแบบแมตริกซ์ โดยใช้ตาราง TOWS เพื่อจับคู่จุดแข็งกับโอกาส จุดแข็งกับอุปสรรค จุดอ่อนกับโอกาส และจุดอ่อนกับอุปสรรค และกำหนดเป็นกลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ ตามรายละเอียดในตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 ความสัมพันธ์ระหว่างจุดแข็ง-โอกาส จุดแข็ง-อุปสรรค จุดอ่อน-โอกาส และ

จุดอ่อน-อุปสรรค

ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก	จุดแข็ง	จุดอ่อน
	1. ความรักความผูกพันที่มีต่อสถาบันที่สังกัด	1. ขาดต้นแบบทางวิชาการ
	2. ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของสถาบันที่สังกัด	2. ขาดการนำผลงานทางวิชาการไปใช้และพัฒนาอย่างบูรณาการ
	3. ความมีอิสระในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ	3. ขาดบรรยากาศเชิงวิชาการภายในมหาวิทยาลัย
	5. ความจำเป็นที่จะต้องใช้ความรู้ใหม่ๆ ในการสอน	5. การขาดภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับต่างๆ ในมหาวิทยาลัย
	6. มีความเกื้อกูลกันทางวิชาการทั้งในระดับคณะและระดับมหาวิทยาลัย	6. ขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของความเป็นอาจารย์ระดับอุดมศึกษา
	7. การสนับสนุนและให้กำลังใจ จากอาจารย์/เพื่อนร่วมงาน	7. ขาดความมุ่งมั่น ขยันอดทน ทุ่มเท เสียสละและอุทิศตนให้กับการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

ตารางที่ 4.29 ความสัมพันธ์ระหว่างจุดแข็ง-โอกาส จุดแข็ง-อุปสรรค จุดอ่อน-โอกาส และ
จุดอ่อน-อุปสรรค (ต่อ)

ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก	จุดแข็ง	จุดอ่อน
	8. การได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้ปฏิบัติงานในวิชาชีพเดียวกัน	8. ขาดการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่องเพื่อความก้าวหน้าในการทำงานและในวิชาชีพ
	9. ความมั่นใจในวิชาชีพและความก้าวหน้าในชีวิต	9. ขาดผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ภายในมหาวิทยาลัยเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ
	10. ผลงานทางวิชาการทำให้ได้รับการยอมรับว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าของมหาวิทยาลัย	10. ขาดวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ
	11. ต้องการสร้างชื่อเสียงให้แก่สถาบันที่สังกัดเพื่อตอบแทนคุณสถาบัน	11. ขาดการค้นพบความถนัดหรือจุดเด่นในตนเอง
	12. การเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างสาขาวิชาต่างๆ	12. ขาดการเป็นผู้ที่มีความคิดนอกกรอบ
	13. มีแหล่งศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่ทันสมัยและรวดเร็ว	13. ขาดความพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ

ตารางที่ 4.29 ความสัมพันธ์ระหว่างจุดแข็ง-โอกาส จุดแข็ง-อุปสรรค จุดอ่อน-โอกาส และ
จุดอ่อน- อุปสรรค (ต่อ)

ปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก	จุดแข็ง	จุดอ่อน
	14. การสนับสนุนและให้กำลังใจจากครอบครัว	14. ขาดการเป็นเครือข่ายกับผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ภายนอกมหาวิทยาลัยที่สามารถเป็นที่ปรึกษาในการสร้างผลงาน
	15. มีโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ	15. ระเบียบหรือกฎเกณฑ์ที่ไม่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ
	โอกาส(O)	กลยุทธ์WO
1. การเปลี่ยนแปลงทางสังคม โดยเฉพาะสภาพการแข่งขันที่มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการทำให้เกิดโจทย์วิจัยและเพิ่มมากขึ้น	1. กำหนดนโยบายที่ชัดเจนเพื่อผลักดันให้การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการเป็นส่วนหนึ่งของภาระงานประจำของอาจารย์ (S1, S2,O2)	17. สนับสนุนให้อาจารย์ที่มีประสบการณ์สูงด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการเป็นแหล่งข้อมูลเป็นที่ปรึกษา (Resource Persons) ให้แก่อาจารย์ (W1, W9, O2)
2. นโยบายของรัฐเอื้อประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ	2. เสริมสร้างค่านิยมในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการให้เกิดขึ้นในหมู่คณาจารย์ (S1,S2, O2)	18. สนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลงานหรือนวัตกรรมทางวิชาการของอาจารย์ออกสู่สังคมให้กว้างขวางยิ่งขึ้น (W2,O6,O7)

ตารางที่ 4.29 ความสัมพันธ์ระหว่างจุดแข็ง-โอกาส จุดแข็ง-อุปสรรค จุดอ่อน-โอกาส และ จุดอ่อน-อุปสรรค (ต่อ)

โอกาส(O)	กลยุทธ์SO	กลยุทธ์WO
3. การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีทำให้เก็บข้อมูลได้มากขึ้น สะดวก รวดเร็ว คุ้มค่าต่อการทำผลงาน และบริการสังคม	3.กำหนดให้มีกิจกรรมสัมมนาสำหรับอาจารย์ใหม่โดยเน้นการสร้างความรัก ความผูกพันและความเข้าใจในพันธกิจของมหาวิทยาลัย (S1, S2, O2)	19. กำหนดนโยบายที่ชัดเจนให้การดำรงตำแหน่งทางวิชาการเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการเข้าสู่ตำแหน่งทางบริหาร(W5, O5)
4. สภาพเศรษฐกิจทำให้ต้องชวนขยายพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้มาซึ่งผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้น	4.ส่งเสริมการสร้างชุมชนนักวิจัยที่เข้มแข็งให้เกิดขึ้นภายใน มหาวิทยาลัย (S3,S6,S7,O1)	20. สนับสนุนการสร้างเครือข่ายทางวิชาการทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย(W3, W14,O3,O6,O7)
5. เกณฑ์การประเมินคุณภาพอุดมศึกษา	5.ส่งเสริมให้มีระบบพี่เลี้ยง (mentor)ในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ(S6, S7, O2, O6)	21. จัดตั้งหน่วยงานทำหน้าที่รวบรวมผลงานทางวิชาการที่เป็น best practice (W8,W12, O1,O2,O3)
6. สภาพสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ทำให้เกิดการตื่นตัวในการพัฒนาความรู้	6. ส่งเสริมให้มีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือเวทีเสนอผลงานและนวัตกรรมทางวิชาการเป็นประจำ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยเชิญผู้ประเมินและผู้เสนอผลงานเข้าร่วม (S8, S10, O1, O5)	22. สนับสนุนการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความเข้าใจและความตระหนักถึงความสำคัญในบทบาทหน้าที่อาจารย์ระดับอุดมศึกษา (W6, W7, W8, O2, O5)

ตารางที่ 4.29 ความสัมพันธ์ระหว่างจุดแข็ง-โอกาส จุดแข็ง-อุปสรรค จุดอ่อน-โอกาส และ
จุดอ่อน-อุปสรรค (ต่อ)

โอกาส(O)	กลยุทธ์SO	กลยุทธ์WO
7. การกระจายทางวัฒนธรรม ก่อให้เกิดการมุ่งเน้นพัฒนา เอกลักษณ์ท้องถิ่น	7. ส่งเสริมการจัดเวทีให้ อาจารย์มีโอกาส พบปะ แลกเปลี่ยนความรู้และ ประสบการณ์ เฉพาะศาสตร์ และ/หรือสหวิทยาการ ทั้งใน ระดับชาติและระดับ นานาชาติ(S8, S10, S12, O1,O5)	23. กำหนดนโยบายที่ชัดเจน ในการสนับสนุนให้ อาจารย์สร้างสรรค์ผลงาน ทางวิชาการมากขึ้น (W7, W10, O2, O3, O5)
	8. จัดทำแผนพัฒนาอาจารย์ ด้านการสร้างสรรค์ผลงาน ทางวิชาการ (S15, O5)	24. พัฒนาระบบการให้ ผลตอบแทนที่เหมาะสม สำหรับการสร้างสรรค์ ผลงานทางวิชาการ (W13, O4)
	9. ส่งเสริมการจัดกิจกรรม เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์และทักษะ ด้านการสร้างสรรค์ผลงาน ทางวิชาการให้แก่อาจารย์ อย่างต่อเนื่อง(S15, O2, O5)	25. ส่งเสริมให้เกิด ความร่วมมือกับชุมชนเพื่อ การสร้างสรรค์ผลงานทาง วิชาการที่ตอบสนอง ความต้องการของชุมชน (W2, O1, O6, O7)
	10. สนับสนุนให้มีการมอบ รางวัลหรือประกาศ เกียรติคุณแก่ผู้ที่มีผลงาน หรือนวัตกรรมทางวิชาการ ดีเด่น(S4, S10, O2, O5)	

ตารางที่ 4.29 ความสัมพันธ์ระหว่างจุดแข็ง-โอกาส จุดแข็ง-อุปสรรค จุดอ่อน-โอกาส และ จุดอ่อน-อุปสรรค (ต่อ)

โอกาส(O)	กลยุทธ์SO	กลยุทธ์WO
	11.พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร โดยนำวิธีการวิจัยเข้าสู่กระบวนการเรียนการสอน(S5, S13, O2)	
อุปสรรค(T)	กลยุทธ์(ST)	กลยุทธ์(WT)
1. ความเป็นสถาบัน อุดมศึกษาเอกชนไม่ได้รับการสนับสนุน งบประมาณจากรัฐ กับทั้ง ภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำทำให้เงินรายได้จากการบริจาคลดลง	12. สนับสนุนการจัดกิจกรรมเสริมสร้างจิตใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อสนองตอบพันธกิจของมหาวิทยาลัย (S1, T8)	26. พัฒนากลไกเพื่อการเสริมสร้าง ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบและแนวปฏิบัติในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ (W8, W15, T2, T5)
2. กฎ ระเบียบที่รัฐใช้กำกับดูแลมหาวิทยาลัยเอกชนมีมากกว่ามหาวิทยาลัยของรัฐ	13. พัฒนาและใช้ข้อมูลจากเครือข่ายที่มีจุดแข็งด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ให้มากขึ้น(S6, S13, T3)	27. สนับสนุนการรวมกลุ่มการทำงานวิจัยในลักษณะที่เป็นโครงการเชิงบูรณาการ (W3, W10, T8)
3. การพัฒนาอย่างรวดเร็วทางด้านเทคโนโลยีมีค่าใช้จ่ายสูง	14. ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างคณะวิชาต่างๆ ในการสร้างสรรค์ทางวิชาการ(S6, S13, T3)	28. ส่งเสริมบรรยากาศวิชาการให้เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัย(W3, W10, T7)

ตารางที่ 4.29 ความสัมพันธ์ระหว่างจุดแข็ง-โอกาส จุดแข็ง-อุปสรรค จุดอ่อน-โอกาส และ จุดอ่อน-อุปสรรค (ต่อ)

อุปสรรค(T)	กลยุทธ์(ST)	กลยุทธ์(WT)
4. การขยายตัวด้านการเปิดสาขาของมหาวิทยาลัยของรัฐ	15. จัดทำแผนงานด้านการแสวงหาแหล่งทุนเพื่อสนับสนุนการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ (S1, S11, T1)	29. กำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการแสวงหารายได้จากทรัพย์สินที่มีอยู่ของมหาวิทยาลัย (W13, T1)
5. กฏระเบียบการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่เข้มงวด	16. พัฒนาระบบและกลไกเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่อาจารย์ในการปฏิบัติหน้าที่ (S1, S11, T6)	30. พัฒนาระบบ กลไกและตัวชี้วัดคุณภาพจากการนำผลงานทางวิชาการไปใช้พัฒนางานอย่างบูรณาการ (W2, T2)
6. แนวโน้มการดึงตัวอาจารย์ที่มีความสามารถไปอยู่มหาวิทยาลัยอื่น		31. พัฒนาระบบดูแลฟูมฟักเพื่อการเป็นนักวิชาการที่มีประสิทธิภาพ (W11, T7)
7. การปลูกฝังให้คิดอยู่ในกรอบ แนวคิดใหม่ๆ ไม่ได้รับการผลักดัน		32. ปรับปรุงระเบียบหรือแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการและการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการให้มีความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น (W15, T2, T5)
8. การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการส่วนหนึ่งเป็นไปในเชิงธุรกิจหรือส่วนบุคคลมากกว่าความก้าวหน้าทางวิชาการตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย		

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ที่ประชุมได้เสนอกลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง เพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ จำนวน 32 กลยุทธ์เป็น กลยุทธ์เชิงรุก จำนวน 11 กลยุทธ์ กลยุทธ์เชิงป้องกัน จำนวน 5 กลยุทธ์ กลยุทธ์เชิงแก้ไข จำนวน 9 กลยุทธ์ และกลยุทธ์เชิงรับ จำนวน 7 กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์เชิงรุกที่นำจุดแข็งในเรื่องความรักสถาบัน ลักษณะองค์การที่มีความเกื้อกูล เหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน และบรรยากาศทางวิชาการในองค์การ เสริมกับโอกาสของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ส่งเสริมให้การสร้างองค์ความรู้ใหม่เป็นปัจจัยสำคัญของการขับเคลื่อนทางสังคม โดยเน้นที่คุณภาพเป็นประเด็นหลัก กลยุทธ์ในเชิงรุกจึงเน้นด้านการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน การกำหนดภาระงาน การสร้างค่านิยม การส่งเสริมและสนับสนุนด้านบรรยากาศในองค์การ ตลอดจนการจัดผลตอบแทนที่จะจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

กลยุทธ์เชิงป้องกันที่นำจุดแข็งด้านความรักสถาบัน ด้านบรรยากาศขององค์การที่มีความเกื้อกูลกันของอาจารย์ และปัจจัยพื้นฐานที่สนับสนุนการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ มาลดทอนข้อจำกัดด้านงบประมาณ และด้านจิตสำนึกเพื่อส่วนรวม กลยุทธ์เชิงป้องกันจึงเน้นเรื่องการปลูกฝังจิตสำนึกส่วนรวมไปพร้อมกับการสร้างแรงจูงใจให้แก่อาจารย์ และพัฒนาการบริหารจัดการด้านเงินทุนหรืองบประมาณให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กลยุทธ์เชิงแก้ไข เป็นกลยุทธ์ที่ต้องการลดจุดอ่อนด้านบรรยากาศทางวิชาการภายในมหาวิทยาลัย ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านผลตอบแทน และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และอาศัยโอกาสของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่ส่งผลต่อความสำคัญของการสร้างองค์ความรู้ และการแสวงหาความรู้ที่กว้างขวางยิ่งขึ้น กลยุทธ์เชิงแก้ไขจึงเน้นด้านการกำหนดนโยบายของมหาวิทยาลัยให้มีผู้รับผิดชอบหรือมีหน่วยงานเฉพาะสำหรับประสานงาน เพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนให้เกิดการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการมากขึ้น รวมถึงการให้ได้รับผลตอบแทนที่น่าพึงพอใจ

กลยุทธ์เชิงรับ เน้นที่การพยายามลดจุดอ่อนด้านบรรยากาศทางวิชาการภายในมหาวิทยาลัย ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านผลตอบแทน และการเผยแพร่หรือนำผลงานไปใช้ โดยหลีกเลี่ยงอุปสรรคความเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มีความแตกต่างจากสถาบันของรัฐในการบังคับใช้กฎ ระเบียบและการสนับสนุนงบประมาณ ตลอดจนด้านจิตสำนึกต่อส่วนรวมของแต่ละบุคคล กลยุทธ์เชิงรับจึงเน้นที่การปรับปรุงแนวปฏิบัติให้มีความสะดวก พร้อมทั้งสร้าง

ความเข้าใจในกฎ ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ควบคู่ไปกับการสร้างบรรยากาศทางวิชาการภายในมหาวิทยาลัย

ผู้วิจัยได้รวบรวม ปรับปรุงแก้ไขและนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ดำเนินการประชุมพิจารณาให้ความคิดเห็น พร้อมทั้งได้แก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญเพื่อการตรวจสอบต่อไป

ตอนที่ 4 ผลการตรวจสอบกลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ

ผู้วิจัยได้นำเสนอกกลยุทธ์ทั้ง 32 กลยุทธ์ต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา ด้านการบริหารอุดมศึกษา ด้านการจัดการกลยุทธ์ และผู้มีประสบการณ์ในด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ (รายชื่อปรากฏในภาคผนวก ก) ผู้วิจัยได้รวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้ โดยพิจารณาความคิดเห็นส่วนใหญ่ของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละกลยุทธ์

ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญสรุปได้ ดังนี้

1. กลยุทธ์ที่มีความเหมาะสมจะนำมาใช้โดยไม่มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลง มีจำนวน 7 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 4, 9, 10, 18, 19, 20 และ 22
2. กลยุทธ์ที่มีประเด็นสำคัญใกล้เคียงกัน ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 2, 5, 16, 17, 23, 24, 26, 28, 31 และ 32 ประเด็นที่ใกล้เคียงกัน ได้แก่ การสร้างจิตสำนึกในหน้าที่ การสร้างแรงจูงใจ ผู้ให้คำปรึกษา บรรยากาศทางวิชาการ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อลดความซ้ำซ้อนจึงรวมกลยุทธ์ที่มีประเด็นเนื้อหาในเรื่องเดียวกันหรือเรื่องที่สัมพันธ์กันไว้ด้วยกัน สามารถถูกรวมเพื่อลดความซ้ำซ้อนเป็น 4 กลยุทธ์
3. กลยุทธ์ที่มีการเพิ่มเติมประเด็นสำคัญ มี 2 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์ที่ 1 และ กลยุทธ์ที่ 21 ประเด็นที่เพิ่มเป็นประเด็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการสนับสนุน ส่งเสริม กลั่นกรอง และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ทำให้เนื้อความในกลยุทธ์มีขอบเขตกว้างขึ้น
4. กลยุทธ์ที่มีการขยายความในประเด็นสำคัญเพื่อให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น มีจำนวน 6 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 3, 12, 13, 14, 26 และ 29 ใจความที่ขยายเป็นประเด็นความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ด้านพันธกิจวิชาการ การพัฒนาศักยภาพในการสืบค้นข้อมูล การสร้างระบบและกลไกที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลงาน

5. กลยุทธ์ที่มีการปรับปรุงแก้ไขด้านภาษา มีจำนวน 10 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 6, 7, 8, 11, 15, 23, 24, 25, 27 และ 30 เป็นการแก้ไขถ้อยคำ เช่น ส่งเสริม สนับสนุน จัดตั้ง จัดทำ เพื่อให้ เป็นต้น รวมถึงการเรียงลำดับถ้อยคำหรือการวางส่วนขยายข้อความให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดความสละสลวยยิ่งขึ้น ทั้งนี้ การแก้ไขไม่กระทบต่อประเด็นสำคัญของกลยุทธ์ดังกล่าว

โดยภาพรวมผู้เชี่ยวชาญเห็นชอบกลยุทธ์ที่เสนอ โดยมีบางกลยุทธ์ที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงใดๆ บางกลยุทธ์ให้แก้ไขในส่วนที่เกี่ยวกับประเด็นสำคัญโดยให้ขยายความเพื่อความชัดเจน และขยายขอบเขตเนื้อความให้กว้างขึ้น นอกจากนี้ มีการปรับแก้ด้านภาษาให้สละสลวยขึ้น กับทั้งลดทอนกลยุทธ์ที่มีประเด็นสำคัญสัมพันธ์กันเพื่อความลดความซ้ำซ้อน กระจัดกระจาย และคัดเลือกเป็นกลยุทธ์ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติ ได้กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนางานเอง เพื่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ จำนวน 26 กลยุทธ์ ดังมีรายละเอียดตามตารางที่ 4.30



ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4.30 กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ

จุดแข็ง(S)-จุดอ่อน(W)	โอกาส(O)- อุปสรรค(T)	กลยุทธ์
<p>S1 ความรักความผูกพันที่มีต่อสถาบันที่สังกัด</p> <p>S2 ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของสถาบันที่สังกัด</p>	<p>O2 นโยบายของรัฐเอื้อประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ</p>	<ol style="list-style-type: none"> กำหนดนโยบายในการผลักดันให้การสร้างสรรคผลงานทางวิชาการเป็นส่วนหนึ่งของภาระงานประจำและการประเมินผลการทำงานของอาจารย์ กำหนดให้มีกิจกรรมสำหรับอาจารย์ใหม่ โดยเน้นการสร้างความเข้าใจในพันธกิจของมหาวิทยาลัยด้านการสร้างสรรคงานทางวิชาการและความก้าวหน้าทางวิชาชีพอาจารย์
<p>S3 ความมีอิสระในการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการ</p> <p>S6 ความเกื้อกูลกันทางวิชาการทั้งในระดับคณะวิชาและระดับมหาวิทยาลัย</p> <p>S7 การสนับสนุนและให้กำลังใจจากอาจารย์/เพื่อนร่วมงาน</p>	<p>O1 การเปลี่ยนแปลงทางสังคมโดยเฉพาะสภาพการแข่งขันที่มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการทำให้เกิดเจตยวิจัยเพิ่มมากขึ้น</p>	<ol style="list-style-type: none"> ส่งเสริมการสร้างชุมชนนักวิจัยที่เข้มแข็งให้เกิดขึ้นภายในมหาวิทยาลัย

ตาราง 4.30 กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ (ต่อ)

จุดแข็ง(S)-จุดอ่อน(W)	โอกาส(O)- อุปสรรค(T)	กลยุทธ์
<p>S6 ความเกื้อกูลกันทางวิชาการทั้งในระดับคณะวิชาและระดับมหาวิทยาลัย</p> <p>S7 การสนับสนุนและให้กำลังใจจากอาจารย์/เพื่อนร่วมงาน</p>	<p>O2 นโยบายของรัฐเอื้อประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ</p> <p>O6 สภาพสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ทำให้เกิดการตื่นตัวในการพัฒนาความรู้</p>	<p>4. จัดให้มีระบบพี่เลี้ยง (mentor) โดยสนับสนุนให้อาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและมีประสบการณ์สูงด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการเป็นพี่เลี้ยงหรือผู้ให้คำปรึกษาแก่อาจารย์ที่ต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ</p>
<p>S8 การได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้ปฏิบัติงานในวิชาชีพเดียวกัน</p> <p>S10 ผลงานทางวิชาการทำให้ได้รับการยอมรับว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าของมหาวิทยาลัย</p> <p>S12 การเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างสาขาวิชาต่างๆ</p>	<p>O1 การเปลี่ยนแปลงทางสังคมโดยเฉพาะสภาพการแข่งขันที่มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการทำให้เกิดจิตวิทยุวิจัยเพิ่มมากขึ้น</p> <p>O5 เกณฑ์การประเมินคุณภาพอุดมศึกษา</p>	<p>5. ส่งเสริมให้มีเวทีสำหรับอาจารย์ในการนำเสนอผลงานและ/หรือนวัตกรรมทางวิชาการเป็นประจำ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยเชิญผู้ประเมินผลงานเข้าร่วม</p>

ตาราง 4.30 กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ (ต่อ)

จุดแข็ง(S)-จุดอ่อน(W)	โอกาส(O)- อุปสรรค(T)	กลยุทธ์
<p>S8 การได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้ปฏิบัติงานในวิชาชีพเดียวกัน</p> <p>S10 ผลงานทางวิชาการทำให้ได้รับการยอมรับว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าของมหาวิทยาลัย</p> <p>S12 การเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างสาขาวิชาต่างๆ</p>	<p>O1 การเปลี่ยนแปลงทางสังคมโดยเฉพาะสภาพการแข่งขันที่มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการทำให้เกิดโจทย์วิจัยเพิ่มมากขึ้น</p> <p>O5 เกณฑ์การประเมินคุณภาพอุดมศึกษา</p>	<p>6. ส่งเสริมการจัดเวทีสำหรับอาจารย์ในการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ โดยเฉพาะศาสตร์และสหวิทยาการทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ</p>
<p>S15 มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ</p>	<p>O5 เกณฑ์การประเมินคุณภาพอุดมศึกษา</p>	<p>7. จัดทำแผนเพื่อการเสริมสร้างและพัฒนาความสามารถของอาจารย์ในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ</p>
<p>S15 มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ</p>	<p>O2 นโยบายของรัฐเอื้อประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ</p> <p>O5 เกณฑ์การประเมินคุณภาพอุดมศึกษา</p>	<p>8. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์และทักษะด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการให้แก่อาจารย์อย่างต่อเนื่อง</p>

ตาราง 4.30 กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ (ต่อ)

จุดแข็ง(S)-จุดอ่อน(W)	โอกาส(O)- อุปสรรค(T)	กลยุทธ์
S4 การพิจารณาผลงานทางวิชาการอย่างยุติธรรม และโปร่งใส S10 ผลงานทางวิชาการทำให้ได้รับการยอมรับว่า เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าของ มหาวิทยาลัย	O2 นโยบายของรัฐเอื้อประโยชน์ต่อความก้าวหน้า ทางวิชาการ O5 เกณฑ์การประเมินคุณภาพอุดมศึกษา	9. สนับสนุนให้มีการมอบรางวัลหรือประกาศ เกียรติคุณแก่อาจารย์ผู้มีผลงานหรือ นวัตกรรม ทางวิชาการดีเด่น
S5 ความจำเป็นที่จะต้องใช้ความรู้ใหม่ๆ ใน การสอน S13 มีแหล่งศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่ทันสมัยและ รวดเร็ว	O2 นโยบายของรัฐเอื้อประโยชน์ต่อความก้าวหน้า ทางวิชาการ	10. พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรเพื่อนำวิธีวิจัยเข้า สู่กระบวนการเรียนการสอน
S1 ความรักความผูกพันที่มีต่อสถาบันที่สังกัด	T8 การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการส่วนหนึ่ง เป็นไปในเชิงธุรกิจหรือส่วนบุคคลมากกว่า ความก้าวหน้าทางวิชาการ	11. สนับสนุนการจัดกิจกรรมเสริมสร้างจิตใจ เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ในการสนองตอบพันธกิจ ด้านวิชาการของมหาวิทยาลัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 4.30 กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ (ต่อ)

จุดแข็ง(S)-จุดอ่อน(W)	โอกาส(O)- อุปสรรค(T)	กลยุทธ์
<p>S6 มีความเกี่ยวเนื่องกันทางวิชาการทั้งในระดับคณะวิชาและระดับมหาวิทยาลัย</p> <p>S13 มีแหล่งศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่ทันสมัยและรวดเร็ว</p>	<p>T3 การพัฒนาอย่างรวดเร็วทางด้านเทคโนโลยีมีค่าใช้จ่ายสูง</p>	<p>12. สนับสนุนกิจกรรมพัฒนาศักยภาพอาจารย์ในการสืบค้นข้อมูลเพื่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการ</p> <p>13. ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรทั้งวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่และบุคลากรร่วมกันระหว่างสาขาวิชาต่างๆ ในการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการ</p>
<p>S6 มีความเกี่ยวเนื่องกันทางวิชาการทั้งในระดับคณะวิชาและระดับมหาวิทยาลัย</p> <p>S13 มีแหล่งศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่ทันสมัยและรวดเร็ว</p>	<p>T1 ความเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากรัฐ กับทั้งภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำทำให้เงินรายได้จากการบริจาคลดลง</p>	<p>14. จัดทำแผนงานด้านการแสวงหาแหล่งทุนจากภายนอกมหาวิทยาลัยเพื่อสนับสนุนการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการของอาจารย์</p>
<p>W2 ขาดการนำผลงานทางวิชาการไปใช้และพัฒนาอย่างบูรณาการ</p>	<p>O6 สภาพสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ทำให้เกิดการตื่นตัวในการพัฒนาความรู้</p> <p>O7 การกระจายทางวัฒนธรรมก่อให้เกิดการมุ่งเน้นพัฒนาเอกลักษณ์ท้องถิ่น</p>	<p>15. สนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลงานหรือนวัตกรรมทางวิชาการของอาจารย์ออกสู่สังคมให้กว้างขวางยิ่งขึ้น</p>

ตาราง 4.30 กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ (ต่อ)

จุดแข็ง(S)-จุดอ่อน(W)	โอกาส(O)- อุปสรรค(T)	กลยุทธ์
W5 การขาดภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกระดับในมหาวิทยาลัย	O5 เกณฑ์การประเมินคุณภาพอุดมศึกษา	16. กำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการพิจารณาให้การดำรงตำแหน่งทางวิชาการเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหาร
W3 ขาดบรรยากาศเชิงวิชาการภายในมหาวิทยาลัย W14 ขาดการเป็นเครือข่ายกับผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ภายนอกมหาวิทยาลัยที่สามารถเป็นที่ปรึกษาในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ	O3 การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีทำให้เก็บข้อมูลได้สะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น เอื้อต่อการทำผลงานทางวิชาการและบริการสังคม O6 สภาพสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ทำให้เกิดการตื่นตัวในการพัฒนาความรู้ O7 การกระจายทางวัฒนธรรมก่อให้เกิดการมุ่งเน้นพัฒนาเอกลักษณ์ท้องถิ่น	17. สนับสนุนการสร้างเครือข่ายทางวิชาการทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

ตาราง 4.30 กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ (ต่อ)

จุดแข็ง(S)-จุดอ่อน(W)	โอกาส(O)- อุปสรรค(T)	กลยุทธ์
<p>W8 ขาดการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่องเพื่อความก้าวหน้าในการทำงานและในวิชาชีพ</p> <p>W12 ขาดการเป็นผู้ที่มีความคิดนอกกรอบ</p>	<p>O1 การเปลี่ยนแปลงทางสังคมโดยเฉพาะสภาพการแข่งขันที่มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการทำให้เกิดโจทย์วิจัยเพิ่มมากขึ้น</p> <p>O2 นโยบายของรัฐเอื้อประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ</p> <p>O3 การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีทำให้เก็บข้อมูลได้สะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น เอื้อต่อการทำผลงานทางวิชาการและบริการสังคม</p>	<p>18. กำหนดให้มีหน่วยงานทำหน้าที่ดูแล สนับสนุน ส่งเสริม กลั่นกรองและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ ตลอดจนรวบรวมผลงานที่เป็น best practice</p>
<p>W6 ขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความเป็นอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา</p> <p>W7 ขาดความมุ่งมั่นขยันอดทน ทุ่มเท เสียสละ และอุทิศตนให้กับการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการ</p> <p>W8 ขาดการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่องเพื่อความก้าวหน้าในการทำงานและในวิชาชีพ</p>	<p>O2 นโยบายของรัฐเอื้อประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ</p> <p>O5 เกณฑ์การประเมินคุณภาพอุดมศึกษา</p>	<p>19. สนับสนุนการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องความสำคัญและความตระหนักในบทบาทหน้าที่อาจารย์ ระดับอุดมศึกษา</p>

ตาราง 4.30 กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ (ต่อ)

จุดแข็ง(S)-จุดอ่อน(W)	โอกาส(O)- อุปสรรค(T)	กลยุทธ์
W7 ขาดความมุ่งมั่นขยันอดทน ทุ่มเท เสียสละ และอุทิศตนให้กับการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการ W10 วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการ	O2 นโยบายของรัฐเอื้อประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ O3 การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีทำให้เก็บข้อมูลได้สะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น เอื้อต่อการทำผลงานทางวิชาการ และบริการสังคม O5 เกณฑ์การประเมินคุณภาพอุดมศึกษา	20. กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่เหมาะสมในการสนับสนุนการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการของอาจารย์ เพื่อการเป็นนักวิชาการระดับชาติและระดับนานาชาติ
W13 ความไม่พอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ	O4 สภาพเศรษฐกิจทำให้ต้องขวนขวายพัฒนาตนเอง เพื่อให้ได้มาซึ่งผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้น	21. พัฒนาระบบการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมแก่อาจารย์เพื่อสร้างแรงจูงใจในการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการของอาจารย์
W2 ขาดการนำผลงานทางวิชาการไปใช้และพัฒนาอย่างบูรณาการ	O1 การเปลี่ยนแปลงทางสังคมโดยเฉพาะสภาพการแข่งขันที่มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการทำให้เกิดโจทย์วิจัยเพิ่มมากขึ้น O6 สภาพสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ทำให้เกิดการตื่นตัวในการพัฒนาความรู้ O7 การกระจายทางวัฒนธรรมก่อให้เกิดการมุ่งเน้นพัฒนาเอกลักษณ์ท้องถิ่น	22. ส่งเสริมการทำความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการของอาจารย์ตอบสนองความต้องการของชุมชนได้อย่างแท้จริง

ตาราง 4.30 กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ (ต่อ)

จุดแข็ง(S)-จุดอ่อน(W)	โอกาส(O)- อุปสรรค(T)	กลยุทธ์
W 8 ขาดการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่องเพื่อความก้าวหน้าในการทำงานและในวิชาชีพ W15 ระเบียบหรือกฎเกณฑ์ไม่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ	T2 มหาวิทยาลัยเอกชนมีระเบียบข้อบังคับมากกว่ามหาวิทยาลัยของรัฐ T5 ทุกระเบียบการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่เข้มงวด	23. พัฒนาระบบและกลไกการบริหาร กฎ ระเบียบ และแนวปฏิบัติของมหาวิทยาลัยรวมถึงการให้บริการที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ
W3 ขาดมีบรรยากาศเชิงวิชาการภายในมหาวิทยาลัย W10 วัฒนธรรมองค์การไม่ส่งเสริมการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ	T8 การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการส่วนหนึ่งเป็นไปในเชิงธุรกิจหรือส่วนบุคคลมากกว่าความก้าวหน้าทางวิชาการ	24. สนับสนุนโครงการวิจัย โครงการหรือกิจกรรมเชิงสหวิทยาการเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการในมหาวิทยาลัย
W13 ขาดความพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ	T1 ความเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากรัฐกับทั้งภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำทำให้เงินรายได้จากการบริจาคลดลง	25. กำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการแสวงหารายได้จากทรัพย์สินที่มีอยู่ของมหาวิทยาลัยเพื่อสนับสนุนการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์
W2 ขาดการนำผลงานทางวิชาการไปใช้และพัฒนาอย่างบูรณาการ	T2 มหาวิทยาลัยเอกชนมีระเบียบข้อบังคับมากกว่ามหาวิทยาลัยของรัฐ	26. พัฒนาระบบ กลไก และตัวชี้วัดจากการนำผลงานทางวิชาการไปใช้และพัฒนาอย่างบูรณาการ

จากตารางที่ 4.30 พบว่ากลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพที่ได้จากการประชุมกลุ่มและจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีจำนวน 26 กลยุทธ์ ประกอบด้วย กลยุทธ์หลักด้านบรรยากาศทางวิชาการ กลยุทธ์หลักด้านความภูมิใจในผลงาน กลยุทธ์หลักด้านการได้รับการสนับสนุน กลยุทธ์หลักด้านผลตอบแทนและความพึงพอใจ และกลยุทธ์หลักด้านความรักสถาบัน โดยจำแนกเป็นกลยุทธ์ระดับสถาบัน กลยุทธ์ระดับหน่วยงาน และกลยุทธ์ระดับบุคคล (Pearce II and Robinson, 2007) ดังนี้

1. **กลยุทธ์หลัก: ด้านบรรยากาศทางวิชาการ** ประกอบด้วยกลยุทธ์ระดับสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการจัดโครงสร้างองค์การและพัฒนาระเบียบปฏิบัติเพื่อให้เอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ และกลยุทธ์ระดับหน่วยงาน ที่เป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งความร่วมมือทางวิชาการ อาทิ การมีที่ปรึกษาแนะนำ การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความร่วมมือกับชุมชน และการใช้ทรัพยากรเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

กลยุทธ์ระดับสถาบัน จำนวน 2 กลยุทธ์ คือ

กลยุทธ์ที่ 1 กำหนดให้มีหน่วยงานทำหน้าที่ดูแล สนับสนุน กลั่นกรองและ เผยแพร่ การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ ตลอดจนรวบรวมผลงานทางวิชาการที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice)

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารกฎ ระเบียบและแนวปฏิบัติของมหาวิทยาลัยรวมถึงการให้บริการที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์

กลยุทธ์ระดับหน่วยงาน จำนวน 7 กลยุทธ์ คือ

กลยุทธ์ที่ 1 จัดให้มีระบบพี่เลี้ยง (mentor) โดยสนับสนุนให้อาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและมีประสบการณ์สูงด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการเป็นพี่เลี้ยงหรือเป็นผู้ให้คำปรึกษา (Advisor) แก่อาจารย์ที่ต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์โดยเฉพาะ ศาสตร์และสหวิทยาการ ทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการสร้างชุมชนนักวิจัยที่เข้มแข็งให้เกิดขึ้นภายในมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ที่ 4 สนับสนุนการสร้างเครือข่ายทางวิชาการทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการทำความร่วมมือกับชุมชน เพื่อให้การสร้างสรรคผลงานทางวิชาการของอาจารย์ตอบสนองความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง

กลยุทธ์ที่ 6 สนับสนุนโครงการวิจัย โครงการหรือกิจกรรมเชิงสหวิทยาการเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการในมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ที่ 7 ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรทั้งวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่และบุคลากรระหว่างสาขาวิชาต่างๆ ในการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการร่วมกัน

2. กลยุทธ์หลัก: ด้านความภูมิใจในผลงาน ประกอบด้วย กลยุทธ์ระดับสถาบันเป็นกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายด้านภาระงานและความก้าวหน้าในงานอันเนื่องมาจากการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการ และการพัฒนาระบบการนำผลงานทางวิชาการไปใช้ กลยุทธ์ระดับหน่วยงานเป็นกลยุทธ์ด้านการบูรณาการการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการเข้าสู่กระบวนการเรียนการสอน และส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

กลยุทธ์ระดับสถาบัน จำนวน 3 กลยุทธ์ คือ

กลยุทธ์ที่ 1 กำหนดนโยบายในการผลักดันให้การสร้างสรรคผลงานทางวิชาการเป็นส่วนหนึ่งของภาระงานประจำ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์

กลยุทธ์ที่ 2 กำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการพิจารณาให้การดำรงตำแหน่งทางวิชาการเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหาร

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบ กลไกและตัวชี้วัดจากการนำผลงานทางวิชาการไปใช้และพัฒนางานอย่างบูรณาการ เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์

กลยุทธ์ระดับหน่วยงาน จำนวน 4 กลยุทธ์ คือ

กลยุทธ์ที่ 1 จัดทำแผนเพื่อการเสริมสร้างและพัฒนาความสามารถของอาจารย์ในการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการ

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรเพื่อให้สามารถนำวิธีวิจัยเข้าสู่กระบวนการเรียนการสอน

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมให้มีเวทีสำหรับอาจารย์ในการนำเสนอผลงานและ/หรือนวัตกรรมทางวิชาการเป็นประจำอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยเชิญผู้ประเมินผลงานเข้าร่วม

กลยุทธ์ที่ 4 สนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลงานหรือนวัตกรรมทางวิชาการของอาจารย์ ออกสู่สังคมให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

3. กลยุทธ์หลัก: ด้านการได้รับการสนับสนุน ประกอบด้วย กลยุทธ์ระดับสภากลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายส่งเสริมการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการและการแสวงหารายได้จากทรัพย์สินที่มีเพื่อสนับสนุนการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ ส่วนกลยุทธ์ระดับหน่วยงานเกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนงานด้านแหล่งทุนภายนอกมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ระดับสถาบัน จำนวน 2 กลยุทธ์ คือ

กลยุทธ์ที่ 1 กำหนดนโยบาย และแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมในการสนับสนุนการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์เพื่อการเป็นนักวิชาการที่มีประสิทธิภาพระดับชาติและระดับนานาชาติ

กลยุทธ์ที่ 2 กำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการแสวงหารายได้จากทรัพย์สินที่มีอยู่เพื่อสนับสนุนการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์

กลยุทธ์ระดับหน่วยงาน จำนวน 1 กลยุทธ์ คือ จัดทำแผนงานด้านการแสวงหาแหล่งทุนภายนอกมหาวิทยาลัยเพื่อสนับสนุนการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์

4. กลยุทธ์หลัก: ด้านผลตอบแทนและความพึงพอใจ ประกอบด้วย กลยุทธ์ระดับสถาบันเป็นกลยุทธ์ด้านการพัฒนาระบบการให้ผลตอบแทนการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ และกลยุทธ์ระดับหน่วยงานเป็นการดำเนินงานด้านการมอบรางวัลสำหรับผู้มีผลงานที่สมควรได้รับการยกย่อง

กลยุทธ์ระดับสถาบัน จำนวน 1 กลยุทธ์ คือ พัฒนาระบบและกลไกการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมแก่อาจารย์เพื่อสร้างแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

กลยุทธ์ระดับหน่วยงาน จำนวน 1 กลยุทธ์ คือ สนับสนุนให้มีการมอบรางวัลสนับสนุนให้มีการมอบรางวัลหรือประกาศเกียรติคุณแก่อาจารย์ผู้มีผลงานหรือนวัตกรรมทางวิชาการดีเด่น

5. **กลยุทธ์หลัก: ด้านความรักสถาบัน** เป็นกลยุทธ์ในระดับบุคคล ที่เน้นการพัฒนาอาจารย์ทั้งในด้านความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ และหน้าที่ที่มีต่อสถาบันเพื่อ การเป็นสมาชิกที่ดีอันจะทำให้อาจารย์เกิดความรัก ความผูกพันในวิชาชีพ และการเพิ่มพูน ความรู้ ประสบการณ์ และพัฒนาทักษะด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ อันจะเป็น การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพของมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ระดับบุคคล จำนวน 5 กลยุทธ์ คือ

กลยุทธ์ที่ 1 สนับสนุนการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องความสำคัญและ ความตระหนักในบทบาทหน้าที่อาจารย์ระดับอุดมศึกษา

กลยุทธ์ที่ 2 สนับสนุนการจัดกิจกรรมเสริมสร้างจิตใจเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ใน การสนองตอบพันธกิจด้านวิชาการของมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ที่ 3 กำหนดให้มีกิจกรรมสำหรับอาจารย์ใหม่โดยเน้นการสร้าง ความเข้าใจใน พันธกิจของมหาวิทยาลัยด้านการสร้างสรรค์งานวิชาการและความก้าวหน้าทางวิชาชีพอาจารย์

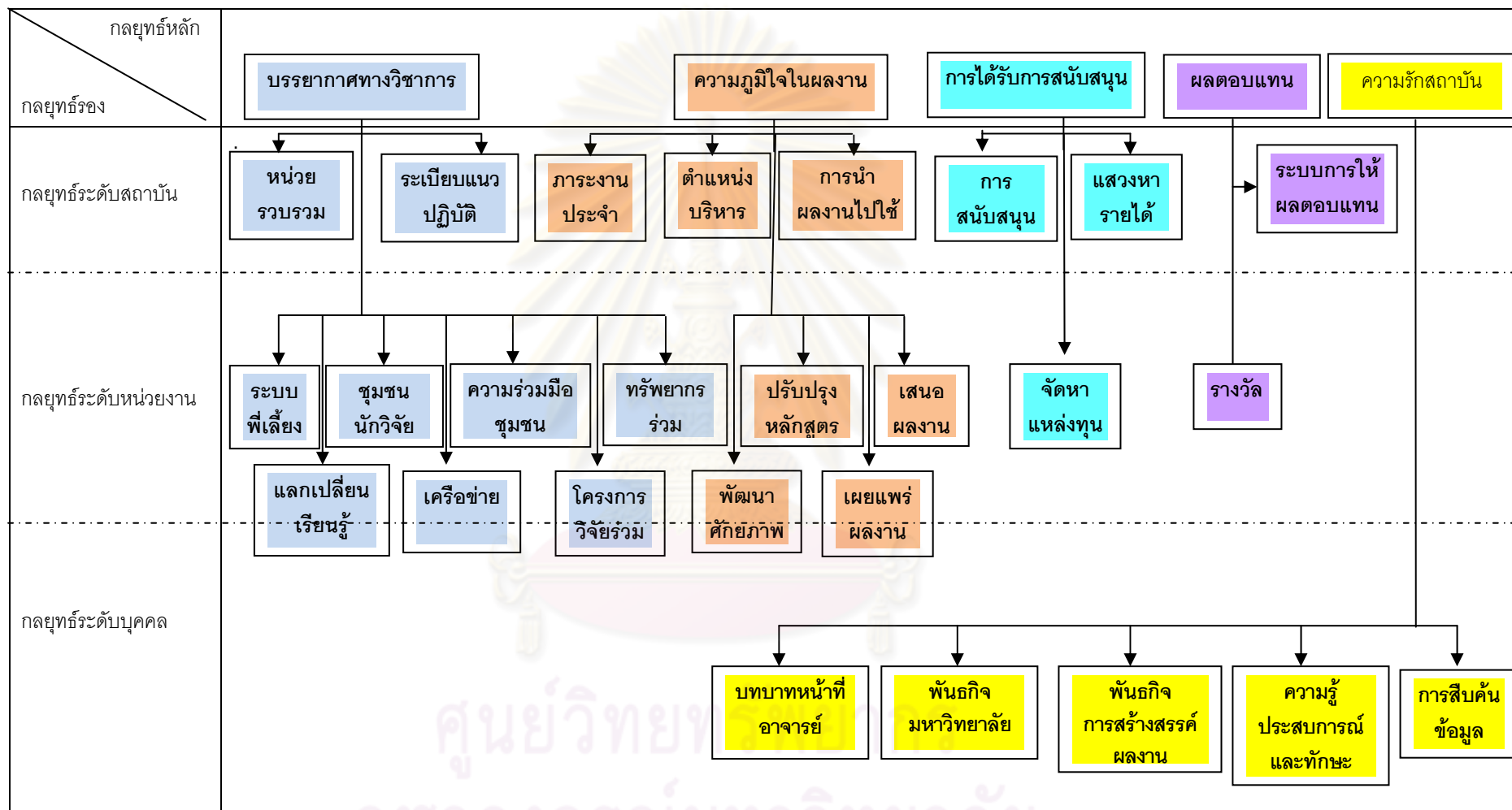
กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการจัดกิจกรรม เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และทักษะด้าน การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการให้แก่อาจารย์อย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ 5 สนับสนุนกิจกรรมพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ในการสืบค้นข้อมูลเพื่อ การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

นำเสนอแผนที่กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงาน ทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ ตามแผนภูมิที่ 16 ดังนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภูมิที่ 16 แผนที่กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ และปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน และวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ พร้อมทั้งนำเสนอกลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ ซึ่งผู้วิจัยทำการเลือกแบบเจาะจง และอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเอกชนทั่วประเทศจำนวน 29 สถาบัน ที่ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์และอาจารย์ ใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายได้ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,013 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพด้านความถูกต้องทางภาษา ความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ และหาค่าความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคได้ค่าความเที่ยง .949 มีผู้ส่งแบบสอบถามกลับคืนโดยทางไปรษณีย์จำนวน 715 ฉบับ เป็นฉบับที่มีความสมบูรณ์เหมาะจะนำข้อมูลมาใช้ในการวิเคราะห์ จำนวน 641 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 63.27

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพื้นฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยการสกัดองค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis) และหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธีแวนิแมกซ์ (Varimax) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวแปรแยกออกตามองค์ประกอบหลัก โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาองค์ประกอบที่ได้ คือ ค่าไอเกน (Eigen Value) มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 1.00 จากนั้นนำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบจัดกลุ่มตัวแปรในองค์ประกอบ

การจัดทำกลยุทธ์การสร้างความแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ ดำเนินการโดยจัดการประชุมผู้บริหารที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง กับงานด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ และอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ ใช้เทคนิควิธี SWOT Analysis ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน และใช้ตาราง TOWS Matrix ในการกำหนดกลยุทธ์ ผู้วิจัยได้รวบรวมและนำเสนอร่างกลยุทธ์ที่ได้จากการประชุมให้ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบ จากนั้นผู้วิจัยได้ปรับปรุงกลยุทธ์อีกครั้งหนึ่งเพื่อให้ได้กลยุทธ์ที่ เหมาะสมและปฏิบัติได้จริง และนำเสนอกลยุทธ์การสร้างความแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อ การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง เพื่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

1.1 อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 641คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 36-45 ปี ด้านวุฒิการศึกษาเป็นผู้ที่มีวุฒิมัธยมศึกษาระดับปริญญาโท มากที่สุด และเป็นผู้ที่มีสถานภาพสมรสมากที่สุด ด้านการดำรงตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ที่ดำรง ตำแหน่งอาจารย์มากที่สุด รองลงมาคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ ตามลำดับ และดำรงตำแหน่งทางวิชาการเป็นระยะเวลาต่ำกว่า 10 ปีมากที่สุด และเป็นผู้ที่มี ประสบการณ์ในการสอนระดับอุดมศึกษามาเป็นระยะเวลา 20 ปีขึ้นไปมากที่สุด

1.2 ด้านภาระงานสอนในแต่ละภาคการศึกษา ในระดับปริญญาตรีอาจารย์มีภาระงาน สอนมากที่สุด จำนวน 11-15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกอาจารย์มี ภาระงานสอนต่ำกว่า 5 ชั่วโมงต่อสัปดาห์มากที่สุด

1.3 ด้านการควบคุมวิทยานิพนธ์หรือการศึกษาค้นคว้าอิสระ ทั้งในระดับมหาบัณฑิต และระดับดุษฎีบัณฑิต อาจารย์มีนักศึกษาในความดูแลต่ำกว่า 10 คนมากที่สุด โดยมีจำนวน ชั่วโมงให้คำปรึกษาต่ำกว่า 5 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

1.4 ด้านภารกิจอื่นๆ อาจารย์ส่วนใหญ่มีชั่วโมงในการให้บริการวิชาการในแต่ละ สัปดาห์ต่ำกว่า 5 ชั่วโมงและใช้เวลากับการทำงานวิจัยและการให้บริการวิชาการ ต่ำกว่า 5 ชั่วโมง/

สัปดาห์ ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งทางการบริหาร สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางการบริหารใช้เวลาให้กับงานบริหารมากกว่า 21 ชั่วโมงต่อสัปดาห์มากที่สุด และอาจารย์ส่วนใหญ่ไม่มีบุคคลที่เป็นต้นแบบในทางวิชาการ

1.5 ด้านสภาพการจัดทำผลงานทางวิชาการ ในช่วงเวลา 10 ปีที่ผ่านมา อาจารย์ส่วนใหญ่จัดทำผลงานทางวิชาการประเภทที่เป็นงานในลักษณะอื่นๆ มากที่สุด รองลงมาคือ งานวิจัย ตำรา หนังสือ บทความทางวิชาการ และเอกสารประกอบการสอน ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจารย์ส่วนใหญ่มีการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบต่างๆ ของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับการขอตำแหน่งทางวิชาการมากที่สุด

1.6 ด้านความคิดเห็นต่อประเด็นปัญหาในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่าปัญหาด้านนโยบายและการบริหารมีความสำคัญมากที่สุด ปัญหาด้านการได้รับคำแนะนำ/แนวทางและด้านความรับผิดชอบมีความสำคัญระดับมาก ปัญหาด้านความภูมิใจในผลงานและด้านความก้าวหน้าในงานมีความสำคัญระดับน้อย และปัญหาด้านผลตอบแทนที่ได้รับมีความสำคัญระดับน้อยที่สุด

1.7 อาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนในระดับ เห็นด้วยมากทุกปัจจัย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร การสนับสนุนและให้กำลังใจจากครอบครัว การจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุน การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ การจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศ การเผยแพร่ข่าวสารและความเคลื่อนไหวทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ การจัดกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ การอนุญาตให้ลาเพื่อสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ และการสนับสนุนและให้กำลังใจจากอาจารย์หรือเพื่อนร่วมงาน

1.8 อาจารย์มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในระดับเห็นด้วยมากทุกปัจจัย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ การพิจารณาผลงานทางวิชาการอย่างยุติธรรมและโปร่งใส นโยบายและแนวปฏิบัติของมหาวิทยาลัยที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ ภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกระดับในมหาวิทยาลัย ระเบียบหรือกฎเกณฑ์เอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ กลยุทธ์การส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของมหาวิทยาลัย มีระบบประกันคุณภาพการศึกษา และการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

1.9 อาจารย์มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในงานในระดับเห็นด้วยมาก ทุกปัจจัย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีแหล่งศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่ทันสมัย สะดวก และรวดเร็ว มีวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือสำหรับการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการสร้างสรรค์ทางวิชาการ มีหน่วยงานของมหาวิทยาลัยรับผิดชอบและให้ความช่วยเหลือในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ มีความเกี่ยวเนื่องกันทางวิชาการทั้งภายในระดับคณะและในระดับมหาวิทยาลัย สถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วนเอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ มีศูนย์บริการ/สำนักพิมพ์/เจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยอำนวยความสะดวกในการผลิตผลงานทางวิชาการ และมีบรรยากาศทางวิชาการภายในมหาวิทยาลัย

1.10 อาจารย์มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการได้รับคำแนะนำหรือแนวทางในระดับเห็นด้วยมากทุกปัจจัย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การเรียนรู้โดยผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือประสบการณ์ทางวิชาการกับผู้อื่น การปรึกษา สอบถามและได้รับคำแนะนำจากอาจารย์อาวุโส การเป็นเครือข่ายกับผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ภายนอกมหาวิทยาลัยที่สามารถเป็นที่ปรึกษาในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ การได้ทำงานร่วมกับอาจารย์ที่มีประสบการณ์ทั้งในระดับคณะและระดับมหาวิทยาลัย การมีผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ภายในมหาวิทยาลัยเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ การมีต้นแบบทางวิชาการ คำแนะนำจากผู้ประเมินผลงานทางวิชาการในระดับคณะก่อนการเสนอเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ และการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างสาขาวิชาต่างๆ

1.11 อาจารย์มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรับผิดชอบในระดับเห็นด้วยมากทุกปัจจัยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ความจำเป็นที่จะต้องใช้ความรู้ใหม่ๆ ในงานสอน การนำผลงานทางวิชาการไปใช้และพัฒนางาน สำนักแห่งความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่อาจารย์ในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ ความมีวินัยในการทำงานในบทบาทหน้าที่อาจารย์มหาวิทยาลัย ความรักและความผูกพันที่มีต่อสถาบันที่สังกัด ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของสถาบันที่สังกัดการจัดสรรเวลาเพื่อปฏิบัติภาระงานตามเกณฑ์ที่คณะ/มหาวิทยาลัยกำหนด และการปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพที่คณะ/มหาวิทยาลัยกำหนด

1.12 อาจารย์มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความภูมิใจในผลงานในระดับเห็นด้วยมากทุกปัจจัย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการเป็นงานที่ทำด้วยความสามารถ มีเป้าหมายชัดเจนที่ต้องการก้าวไปสู่จุดสูงสุดในวิชาชีพ มีความใฝ่รู้และติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการในศาสตร์ของตน ความมุ่งมั่น ขยัน อดทน พุ่มพเพียรและอุทิศตนให้กับการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ ความต้องการเป็นผู้นำทางวิชาการ ต้องการ

สร้างชื่อเสียงให้แก่สถาบันที่สังกัดเพื่อตอบแทนคุณสถาบัน การเป็นผู้มีความคิดนอกกรอบ และความต้องการเป็นต้นแบบทางวิชาการให้แก่ผู้อื่น

1.13 อาจารย์มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงานในระดับเห็นด้วยมาก ทุกปัจจัย เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ความมั่นใจในวิชาชีพและความก้าวหน้าในชีวิต ความต้องการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าให้แก่สังคม ความมีอิสระในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ มีเป้าหมายและวางแผนการพัฒนาด้านวิชาการที่ชัดเจน การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่องเพื่อความก้าวหน้าในการทำงานและในวิชาชีพ ความต้องการเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ มีปรัชญาการทำงานที่ว่า “ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน” และการค้นพบความถนัดหรือจุดเด่นในตนเอง

1.14 อาจารย์มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผลตอบแทนที่ได้รับในระดับเห็นด้วยมากทุกปัจจัย เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ผลงานทางวิชาการได้รับการยอมรับและเผยแพร่ การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ การได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้ปฏิบัติงานในวิชาชีพเดียวกัน ผลงานทางวิชาการทำให้ได้รับการยอมรับว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าของมหาวิทยาลัย การได้รับความดีความชอบหรือความก้าวหน้าในงานจากการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ รางวัล คำชมเชย เกียรติยศและชื่อเสียงที่ได้รับจากการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ เงินค่าตอบแทนตำแหน่งทางวิชาการ และความพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน

จากการวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องและจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ มีตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการจำนวน 64 ตัวแปร หลังจากสกัดองค์ประกอบหลักและหมุนแกนองค์ประกอบแล้ว ได้องค์ประกอบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ จำนวน 8 องค์ประกอบ ตามลำดับค่าผลรวมความแปรปรวนขององค์ประกอบจากมากไปน้อย คือ องค์ประกอบปัจจัยด้านบรรยากาศทางวิชาการ องค์ประกอบปัจจัยด้านความภูมิใจในผลงาน องค์ประกอบปัจจัยด้านผลตอบแทนและความพึงพอใจ องค์ประกอบปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุน องค์ประกอบปัจจัยด้านความรักสถาบัน องค์ประกอบปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ การปฏิบัติงาน องค์ประกอบปัจจัยด้านการได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานและครอบครัว และ องค์ประกอบปัจจัยด้านการมีระบบประกันคุณภาพการศึกษา โดยมีค่าความแปรปรวนสะสมร้อยละ 66.724 รายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบมีดังนี้

องค์ประกอบปัจจัยด้านบรรยากาศทางวิชาการ เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอันดับที่ 1 มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบเท่ากับ 15.776 คิดเป็นร้อยละ 24.650 มีตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ จำนวน 27 ตัวแปร เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักมากไปน้อย คือ การมีผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ภายในมหาวิทยาลัยเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ การปรึกษา สอบถามและได้รับคำแนะนำจากอาจารย์อาวุโส การเป็นเครือข่ายกับผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์นอกมหาวิทยาลัยที่สามารถเป็นที่ปรึกษาในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ มีความเกื้อกูลกันทางวิชาการทั้งภายในระดับคณะและในระดับมหาวิทยาลัย การเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างสาขาวิชาต่างๆ วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการสร้างสรรค์ทางวิชาการ การได้ทำงานร่วมกับอาจารย์ที่มีประสบการณ์ทั้งในระดับคณะและระดับมหาวิทยาลัย มีบรรยากาศเชิงวิชาการภายในมหาวิทยาลัย การเรียนรู้ผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือประสบการณ์ทางวิชาการกับผู้อื่น คำแนะนำจากผู้ประเมินผลงานทางวิชาการในระดับคณะก่อนการเสนอเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ มีวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือสำหรับการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ การมีต้นแบบทางวิชาการ มีแหล่งศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่ทันสมัย สะดวก และรวดเร็ว มีศูนย์บริการ/สำนักพิมพ์/เจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยอำนวยความสะดวกในการผลิตผลงานทางวิชาการ สถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วนเอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ นโยบายและแนวปฏิบัติของมหาวิทยาลัยที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ ระเบียบหรือกฎเกณฑ์เอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ กลยุทธ์การส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของมหาวิทยาลัย โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ มีหน่วยงานของมหาวิทยาลัยรับผิดชอบและให้ความช่วยเหลือในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ การอนุญาตให้ลาเพื่อสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ ภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกระดับในมหาวิทยาลัย การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ การจัดสรรเวลาเพื่อปฏิบัติภาระงานตามเกณฑ์ที่คณะ/มหาวิทยาลัยกำหนด การจัดกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ การพิจารณาผลงานทางวิชาการอย่างยุติธรรมและโปร่งใส สำนึกแห่งความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่อาจารย์ในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ ตัวแปรเหล่านี้อธิบายสภาพแวดล้อมในองค์การทางด้านงานวิชาการ ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่าองค์ประกอบปัจจัยด้านบรรยากาศทางวิชาการ

องค์ประกอบปัจจัยด้านความภูมิใจในผลงาน เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอันดับที่ 2 มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบ เท่ากับ 11.506 คิดเป็นร้อยละ 17.978 องค์ประกอบนี้มีตัวแปรจำนวน 20 ตัวแปร เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักมากไปน้อย คือ ความต้องการเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่องเพื่อความก้าวหน้าในการทำงานและในวิชาชีพ ความใฝ่รู้และติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการในศาสตร์ของตน การค้นพบความถนัดหรือจุดเด่นในตนเอง ความมุ่งมั่น ชัยชนะ อดทนทุ่มเท เสียสละและอุทิศตนให้กับ การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ ความต้องการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าให้แก่สังคม มีเป้าหมายและวางแผนการพัฒนาด้านวิชาการที่ชัดเจน ความต้องการเป็นผู้นำทางวิชาการ ความต้องการเป็นต้นแบบทางวิชาการให้แก่ผู้อื่น การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ มีเป้าหมายชัดเจนที่ต้องการจะก้าวไปสู่จุดสูงสุดในวิชาชีพ ความมั่นใจในวิชาชีพและความก้าวหน้าในชีวิต ความมีอิสระในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ การเป็นผู้ที่มีความคิดนอกกรอบ มีปรัชญาการทำงานที่ว่า “ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน” การได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้ปฏิบัติงานในวิชาชีพเดียวกัน ผลงานทางวิชาการได้รับการยอมรับและเผยแพร่ในสังคม ผลงานทางวิชาการทำให้ได้รับการยอมรับว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าของมหาวิทยาลัย การนำผลงานทางวิชาการไปใช้และพัฒนางาน ความจำเป็นที่จะต้องใช้ความรู้ใหม่ๆ ในงานสอน ตัวแปรเหล่านี้อธิบายถึงลักษณะการทำงานวิชาการ เป้าหมายและการสร้างคุณค่าให้กับงาน ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า องค์ประกอบปัจจัยด้านความภูมิใจในผลงาน

องค์ประกอบปัจจัยด้านผลตอบแทนและความพึงพอใจ เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอันดับที่ 3 มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบ เท่ากับ 4.162 คิดเป็นร้อยละ 6.503 องค์ประกอบนี้มีตัวแปรจำนวน 5 ตัวแปร เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักมากไปน้อย คือ เงินค่าตอบแทนตำแหน่งทางวิชาการ รางวัล ค่าชมเชย เกียรติยศและชื่อเสียงที่ได้รับจากการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ การได้รับความดีความชอบหรือความก้าวหน้าในงานจากการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ ความพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ตัวแปรเหล่านี้อธิบายคุณลักษณะของสิ่งที่ได้รับจากการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการทั้งที่เป็นทรัพย์สินและไม่ใช่ทรัพย์สิน ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า องค์ประกอบปัจจัยด้านผลตอบแทนและความพึงพอใจ

องค์ประกอบปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุน เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอันดับที่ 4 มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบ เท่ากับ 3.338 คิดเป็นร้อยละ 5.215 องค์ประกอบนี้มีตัวแปรจำนวน 4 ตัวแปร เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักมากไปน้อย คือ การจัดสรรงบประมาณของหน่วยงานสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศ การจัดสรรงบประมาณของหน่วยงานเพื่อสนับสนุนการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร การเผยแพร่ข่าวสารและความเคลื่อนไหวทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ ตัวแปรเหล่านี้อธิบายคุณลักษณะการสนับสนุนทางวิชาการ ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า องค์ประกอบปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุน

องค์ประกอบปัจจัยด้านความรักสถาบัน เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอันดับที่ 5 มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบ เท่ากับ 2.911 คิดเป็นร้อยละ 4.548 องค์ประกอบนี้มีตัวแปรจำนวน 3 ตัวแปร เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักมากไปน้อย คือ ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของสถาบันที่สังกัด ความรักและความผูกพันที่มีต่อสถาบันที่สังกัด ต้องการสร้างชื่อเสียงให้แก่สถาบันที่สังกัดเพื่อตอบแทนคุณสถาบัน ตัวแปรเหล่านี้อธิบายลักษณะความรักความผูกพันของอาจารย์ที่มีต่อมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า องค์ประกอบปัจจัยด้านความรักสถาบัน

องค์ประกอบปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอันดับที่ 6 มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบ เท่ากับ 1.834 คิดเป็นร้อยละ 2.866 องค์ประกอบนี้มีตัวแปรจำนวน 2 ตัวแปร เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักมากไปน้อย คือ ความมีวินัยในการทำงานในบทบาทหน้าที่อาจารย์มหาวิทยาลัย การปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพที่คณะ/มหาวิทยาลัยกำหนด ตัวแปรเหล่านี้อธิบายลักษณะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่าองค์ประกอบปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงาน

องค์ประกอบปัจจัยด้านการได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานและครอบครัว เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอันดับที่ 7 มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบเท่ากับ 1.707 คิดเป็นร้อยละ 2.667 องค์ประกอบนี้มีตัวแปร 2 ตัวแปร เรียงลำดับจากค่าน้ำหนักมากไปน้อย คือ การสนับสนุนและให้กำลังใจจากครอบครัว การสนับสนุนและให้กำลังใจจากอาจารย์/เพื่อนร่วมงาน จากคุณลักษณะของตัวแปรเหล่านี้ ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า องค์ประกอบปัจจัยด้านการได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานและครอบครัว

องค์ประกอบปัจจัยด้านการมีระบบประกันคุณภาพการศึกษา เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอันดับสุดท้าย มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบเท่ากับ 1.470 คิดเป็นร้อยละ 2.297 องค์ประกอบนี้มีหนึ่งตัวแปร คือ มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า องค์ประกอบปัจจัยด้านการมีระบบประกันคุณภาพการศึกษา

จากปัจจัยย่อยที่มีค่าคะแนนสูงสุดในแต่ละด้านและในแต่ละองค์ประกอบ ประกอบด้วย ปัจจัยย่อยด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ มีแหล่งศึกษาค้นคว้าที่ทันสมัย สะดวกและรวดเร็ว การเป็นเครือข่ายกับผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ภายนอกมหาวิทยาลัย การปรึกษาสอบถามและได้รับคำแนะนำจากอาจารย์อาวุโส การเรียนรู้โดยผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือประสบการณ์ทางวิชาการกับผู้อื่น ความจำเป็นที่ต้องใช้ความรู้ใหม่ๆ ในการสอน การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ ความมั่นใจในวิชาชีพและความก้าวหน้าในชีวิต ผลงานทางวิชาการได้รับการยอมรับและเผยแพร่ การมีผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ภายในมหาวิทยาลัยเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำ ความต้องการเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ เงินค่าตอบแทนตำแหน่งทางวิชาการ การจัดสรรงบประมาณของหน่วยงานสนับสนุนการเผยแพร่ผลงาน ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของสถาบันที่สังกัด ความมีวินัยในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ การสนับสนุนให้กำลังใจจากครอบครัว และเมื่อสังเคราะห์ปัจจัยย่อยดังกล่าวพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมากที่สุด ได้แก่

1. ปัจจัยที่ส่งเสริมด้านการพัฒนาตนเองของอาจารย์ ประกอบด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันกับสถาบัน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายทางวิชาชีพ และปัจจัยด้านการสนับสนุนจากครอบครัว
2. ปัจจัยด้านการสร้างบรรยากาศองค์การให้เอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลงาน ประกอบด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งอำนวยความสะดวก ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ
3. ปัจจัยด้านสิ่งจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการได้รับการยอมรับ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผลตอบแทน

3. ผลการจัดทำกลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ

จากการประชุมจัดทำกลยุทธ์ เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2553 ที่ประชุมได้นำเสนอร่างกลยุทธ์ และผู้วิจัยได้รวบรวม ปรับปรุง และนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อทำการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นได้ หลังจากนั้น ผู้วิจัยได้แก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำหรือข้อคิดเห็น และนำเสนอกกลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ ได้แก่ กลยุทธ์หลัก 5 ด้าน คือ ด้านบรรยากาศทางวิชาการ ด้านความภูมิใจในผลงาน ด้านการได้รับการสนับสนุน ด้านผลตอบแทนและความพึงพอใจ และด้านความรักสถาบัน สามารถจำแนกเป็น กลยุทธ์ระดับสถาบัน กลยุทธ์ระดับหน่วยงาน และกลยุทธ์ระดับบุคคล ดังนี้

3.1 กลยุทธ์หลัก: ด้านบรรยากาศทางวิชาการ ประกอบด้วย

กลยุทธ์ระดับสถาบัน จำนวน 2 กลยุทธ์ คือ

กลยุทธ์ที่ 1 กำหนดให้มีหน่วยงานทำหน้าที่ดูแล สนับสนุน กลั่นกรองและเผยแพร่การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ ตลอดจนรวบรวมผลงานทางวิชาการที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice)

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารกฎ ระเบียบและแนวปฏิบัติของมหาวิทยาลัยรวมถึงการให้บริการที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์

กลยุทธ์ระดับหน่วยงาน จำนวน 7 กลยุทธ์ คือ

กลยุทธ์ที่ 1 จัดให้มีระบบพี่เลี้ยง (mentor) โดยสนับสนุนให้อาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและมีประสบการณ์สูงด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการเป็นพี่เลี้ยงหรือเป็นผู้ให้คำปรึกษา (Advisor) แก่อาจารย์ที่ต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ โดยเฉพาะศาสตร์และสหวิทยาการ ทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการสร้างชุมชนนักวิจัยที่เข้มแข็งให้เกิดขึ้นภายในมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ที่ 4 สนับสนุนการสร้างเครือข่ายทางวิชาการทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมการทำความร่วมมือกับชุมชน เพื่อให้การสร้างสรรคผลงานทางวิชาการของอาจารย์ตอบสนองความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง

กลยุทธ์ที่ 6 สนับสนุนโครงการวิจัย โครงการหรือกิจกรรมเชิงสหวิทยาการเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการในมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ที่ 7 ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรทั้งวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ และบุคลากรระหว่างสาขาวิชาต่างๆ ในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการร่วมกัน

3.2 กลยุทธ์หลัก: ด้านความภูมิใจในผลงาน ประกอบด้วย

กลยุทธ์ระดับสถาบัน จำนวน 3 กลยุทธ์ คือ

กลยุทธ์ที่ 1 กำหนดนโยบายในการผลักดันให้การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการเป็นส่วนหนึ่งของภาระงานประจำ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์

กลยุทธ์ที่ 2 กำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการพิจารณาให้การดำรงตำแหน่งทางวิชาการเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหาร

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบ กลไกและตัวชี้วัดจากการนำผลงานทางวิชาการไปใช้ และพัฒนางานอย่างบูรณาการ เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์

กลยุทธ์ระดับหน่วยงาน จำนวน 4 กลยุทธ์ คือ

กลยุทธ์ที่ 1 จัดทำแผนเพื่อการเสริมสร้างและพัฒนาความสามารถของอาจารย์ในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรเพื่อให้สามารถนำวิธีวิจัยเข้าสู่กระบวนการเรียนการสอน

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมให้มีเวทีสำหรับอาจารย์ในการนำเสนอผลงานและ/หรือนวัตกรรมทางวิชาการเป็นประจำอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยเชิญผู้ประเมินผลงานเข้าร่วม

กลยุทธ์ที่ 4 สนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลงานหรือนวัตกรรมทางวิชาการของอาจารย์ออกสู่สังคมให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

3.3 กลยุทธ์หลัก: ด้านการได้รับการสนับสนุน ประกอบด้วย

กลยุทธ์ระดับสถาบัน จำนวน 2 กลยุทธ์ คือ

กลยุทธ์ที่ 1 กำหนดนโยบาย และแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมในการสนับสนุนการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการของอาจารย์เพื่อการเป็นนักวิชาการที่มีประสิทธิภาพระดับชาติและระดับนานาชาติ

กลยุทธ์ที่ 2 กำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการแสวงหารายได้จากทรัพย์สินที่มีอยู่เพื่อสนับสนุนการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการของอาจารย์

กลยุทธ์ระดับหน่วยงาน จำนวน 1 กลยุทธ์ คือ จัดทำแผนงานด้านการแสวงหาแหล่งทุนภายนอกมหาวิทยาลัยเพื่อสนับสนุนการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการของอาจารย์

3.4 กลยุทธ์หลัก: ด้านผลตอบแทนและความพึงพอใจ ประกอบด้วย

กลยุทธ์ระดับสถาบัน จำนวน 1 กลยุทธ์ คือ พัฒนาระบบและกลไกการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมแก่อาจารย์เพื่อสร้างแรงจูงใจในการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการ

กลยุทธ์ระดับหน่วยงาน จำนวน 1 กลยุทธ์ คือ สนับสนุนให้มีการมอบรางวัลสนับสนุนให้มีการมอบรางวัลหรือประกาศเกียรติคุณแก่อาจารย์ผู้มีผลงานหรือนวัตกรรมทางวิชาการดีเด่น

3.5 กลยุทธ์หลัก: ด้านความรักสถาบัน ประกอบด้วย

กลยุทธ์ระดับบุคคล จำนวน 5 กลยุทธ์ คือ

กลยุทธ์ที่ 1 สนับสนุนการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องความสำคัญและความตระหนักในบทบาทหน้าที่อาจารย์ระดับอุดมศึกษา

กลยุทธ์ที่ 2 สนับสนุนการจัดกิจกรรมเสริมสร้างจิตใจเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ในการสนองตอบพันธกิจด้านวิชาการของมหาวิทยาลัย

กลยุทธ์ที่ 3 กำหนดให้มีกิจกรรมสำหรับอาจารย์ใหม่โดยเน้นการสร้างความเข้าใจในพันธกิจของมหาวิทยาลัยด้านการสร้างสรรคงานวิชาการและความก้าวหน้าทางวิชาชีพอาจารย์

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมการจัดกิจกรรม เพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์และทักษะด้านการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการให้แก่อาจารย์อย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ 5 สนับสนุนกิจกรรมพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ในการสืบค้นข้อมูลเพื่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการ

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นสำคัญและข้อค้นพบ สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

การวิเคราะห์องค์ประกอบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีตัวแปรที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบกับการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 64 ตัวแปร ครอบคลุมองค์ประกอบ 8 ด้าน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเกิดจากองค์ประกอบปัจจัยด้านบรรยากาศทางวิชาการมีความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ องค์ประกอบปัจจัยด้านความภูมิใจในผลงาน องค์ประกอบปัจจัยด้านผลตอบแทนและความพึงพอใจ องค์ประกอบปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุน องค์ประกอบปัจจัยด้านความรักสถาบัน องค์ประกอบปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงาน องค์ประกอบปัจจัยด้านการได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานและครอบครัว และองค์ประกอบปัจจัยด้านการมีระบบประกันคุณภาพการศึกษาตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้ข้อมูลที่ได้จากเอกสารและข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งเป็นข้อมูลตามความเป็นจริง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อลำดับความสำคัญขององค์ประกอบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ดังนี้

1. องค์ประกอบปัจจัยด้านบรรยากาศทางวิชาการ เป็นองค์ประกอบปัจจัยที่อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุด ตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบมีจำนวน 27 ตัวแปร ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาด้านการได้รับคำแนะนำหรือแนวทาง ด้านการมีเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการบริหารจัดการ และด้านภาระงาน อธิบายรายละเอียดได้ ดังนี้

1.1 ด้านการได้รับคำแนะนำหรือแนวทาง ปัจจัยย่อยที่อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้ความสำคัญที่สุด คือ การมีผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ภายในมหาวิทยาลัยเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ อาจเนื่องมาจากอาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามเป็นกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 53.7 (ศาสตราจารย์ ร้อยละ 2.5 รองศาสตราจารย์ ร้อยละ

19.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยละ 32.0) ซึ่งอาจจะเคยมีประสบการณ์ในการได้รับคำแนะนำหรือแนวทางในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการมาแล้ว และกลุ่มผู้ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ (คิดเป็นร้อยละ 46.3) ที่อาจจะไม่มีประสบการณ์หรือมีประสบการณ์น้อยด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ ซึ่งทั้งสองกลุ่มมีจำนวนใกล้เคียงกันมาก อาจเห็นว่าผลงานทางวิชาการเป็นผลิตผลอันเกิดจากกระบวนการรวบรวม กลั่นกรอง วิเคราะห์และสังเคราะห์ ความรู้ ความคิด ประสบการณ์ของผู้สร้างสรรค์ เรียบเรียงและถ่ายทอดออกมาเผยแพร่ ซึ่งต้องใช้ทั้งทักษะส่วนบุคคลและความเพียรพยายามในการดำเนินงาน

ผลงานทางวิชาการมีหลายประเภท และแต่ละประเภทมีลักษณะหรือเทคนิควิธีที่แตกต่างกัน ผู้สร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจ เพราะปัญหาด้านความรู้ ความเข้าใจ ตลอดจนทักษะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ทางวิชาการล้วนเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์เป็นอย่างยิ่ง (กรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554)(2551: 15); Hemmings, Rushbook, Smith, 2007; เพ็ญศรี ฉรินัง, 2550; เกษวราหมั่นเพียร, 2547; อรรวรรณ สุทธิพิทักษ์, 2544)

จากการศึกษาของ เรณู ตริโลเกศ (2549) เรื่องปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้น พบว่าการขาดผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ให้คำปรึกษาหรือแนะนำเป็นปัญหาสำคัญประการหนึ่ง ในขณะที่อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีความต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดหาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพื่อให้คำปรึกษาในการทำวิจัย(จิระวรรณ จันทร์ปรางค์, 2550: 111) นอกจากนั้น ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่ส่วนใหญ่เริ่มต้นการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการจากการได้รับคำแนะนำ การชี้แนะแนวทางและโอกาสที่เป็นประโยชน์จากบุคลากรในมหาวิทยาลัยไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารสถาบัน ผู้บังคับบัญชาระดับหน่วยงาน ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญในเฉพาะศาสตร์นั้นๆ นับแต่เริ่มเข้าสู่เส้นทางวิชาชีพอาจารย์ คำแนะนำที่ได้ อาทิ การจุดประกายหัวข้อในการศึกษา กระบวนการค้นคว้า คำแนะนำด้านแหล่งข้อมูล คำติชมชี้แนะ โอกาสหรือช่องทางการได้รับทุนหรืองบประมาณดำเนินการ เป็นต้น ส่งผลต่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งสิ้น

ดังนั้น การมีผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ภายในมหาวิทยาลัยเป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ จะช่วยสร้างบรรยากาศภายในสถาบันให้เอื้อต่อการพัฒนาตนเองเพื่อการเสริมสร้างศักยภาพและประสบการณ์ในการสร้างสรรค์ผลงานทาง

วิชาการของอาจารย์ซึ่งควรดำเนินการนับแต่ขอบปีแรกของการประกอบวิชาชีพอาจารย์ (Toews, Yazedjian, 2007: 116) ควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านการเรียนการสอน

1.2 ด้านการมีเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประกอบด้วย การเป็นเครือข่ายหรือการทำงานร่วมกับผู้มีประสบการณ์ด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้ร่วมกันทั้งในระดับสาขาวิชาและระดับสถาบัน การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศเชิงวิชาการในมหาวิทยาลัย

อาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก (ร้อยละ 98.3) ถือเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการมาแล้วระดับหนึ่ง โดยผ่านการเรียนการสอนระเบียบวิธีวิจัย การทำวิจัย วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ กับทั้ง การมีประสบการณ์ในการสอนระดับอุดมศึกษา ทำให้อาจารย์ได้มีประสบการณ์ในการเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถด้านการวิจัย อาจารย์ส่วนใหญ่จึงเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง (สุพาดิณี สฤษฐวานิช, 2549) สอดคล้องกับการศึกษาของรุ่งนภา อินทวนา (2551) ที่พบว่าระดับการศึกษาของอาจารย์ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ และส่งผลต่อความเชื่อมั่นในตนเองของอาจารย์ กอปรกับเมื่อเข้าสู่วิชาชีพอาจารย์ระดับอุดมศึกษา ด้วยหลักการอุดมศึกษาด้านการมีเสรีภาพทางวิชาการ ที่บุคลากรในชุมชนวิชาการจะสามารถใช้ความเป็นอิสระและเสรีภาพทางวิชาการ ในด้านการเรียนการสอน การค้นคว้าวิจัย การแสดง ความคิดเห็นที่แตกต่างได้ โดยไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือข้อบังคับที่เป็นอุปสรรคต่อการแสวงหาความรู้ สำหรับอาจารย์บางคนการได้รับคำแนะนำหรือแนวทางจึงมิใช่แรงจูงใจที่จะทำให้อาจารย์พัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

มหาวิทยาลัยเป็นองค์การที่มีชีวิตโดยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นนักศึกษา อาจารย์ เจ้าหน้าที่พนักงานเป็นผู้ขับเคลื่อนในลักษณะการปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน (Daft, 2007) ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสมจะทำให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจส่งผลต่อประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน เพิ่มพูนผลผลิตของงาน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการประยุกต์ สร้างสรรค์ความรู้และสิ่งใหม่ๆ (สุดารัตน์ เหลาฉลาด, 2547) สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่ว่า บรรยากาศแห่งมิตรภาพ ความเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ความเป็นกัลยาณมิตร เป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจ และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานด้วยความพยายาม พุ่มเทและเสียสละ นำไปสู่ความไว้วางใจ ความเปิดเผยต่อกัน และกล้าที่จะพูดถึงปัญหาต่างๆ และเป็นโอกาสได้ร่วมกันแก้ไข เกิดความสัมพันธในการปฏิบัติงานที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (unity)

ประสิทธิผลของงานจะบรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้ อุปสรรคสำคัญของการเรียนรู้เกิดจากลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคล โดยเฉพาะลักษณะของคนไทยที่รักสันโดษ ชอบทำงานคนเดียว ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อักษรภาค หลักทอง (2548: 122) ที่พบว่าอาจารย์มีความถนัดในการพัฒนาทักษะเฉพาะของแต่ละบุคคลมากกว่าการร่วมกันพัฒนาการเรียนรู้เป็นทีม

ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงควรส่งเสริมการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ร่วมกันของอาจารย์ให้เกิดขึ้นทั่วทั้งสถาบัน โดยเริ่มต้นที่สาขาวิชาหรือคณะวิชา ซึ่งการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดการเรียนรู้จะสร้างความแข็งแกร่งทางวิชาการให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน และการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มีหลายรูปแบบ อาจดำเนินการผ่านการประชุมสัมมนาระหว่างอาจารย์ที่สร้างสรรค์ผลงานทั้งโดยเฉพาะศาสตร์หรือในลักษณะที่เป็นสหวิทยาการ ทั้งภายในมหาวิทยาลัย หรือภายนอกมหาวิทยาลัย อาจดำเนินการร่วมกับเครือข่ายภายนอกมหาวิทยาลัย (จิระวรรณ จันทร์ปรางค์, 2550 ; จันทร์ศรี ภูติอริยวัฒน์, 2551; เพ็ญศรี จิรินัง, 2550 ; พงษ์พัชรินทร์ พุทธิวัฒน์, 2545; ทศนีย์ ธรานนท์, 2541) ซึ่งความร่วมมือในลักษณะที่เป็นชุมชนทางวิชาการจะส่งผลให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (August, and Waltman, 2004: 179) สอดคล้องกับการศึกษาของเวย์นและคณะ (Wayne, et al., 1999) ที่พบว่า จำนวนครั้งของการเข้าร่วมประชุม สัมมนา หรือฝึกอบรมส่งผลต่อความสำเร็จของงาน

นอกจากนั้น การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการที่เป็นลักษณะที่ทีมงานเป็นอีกรูปแบบหนึ่งของบรรยากาศทางวิชาการ เป็นการดำเนินงานที่ต้องมีการวางระบบ มีการประสานสัมพันธ์โดยมีอาจารย์ที่มีประสบการณ์เป็นหัวหน้าทีม มีการปรึกษา แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในทีมทำให้อาจารย์ที่สนใจเกิดกำลังใจที่จะสร้างสรรค์ผลงาน ถึงแม้ว่าลักษณะเฉพาะของแต่ละศาสตร์จะแตกต่างกัน แต่สิ่งที่เชื่อมโยงความแตกต่างดังกล่าวเข้าด้วยกันคือ กระบวนการ สิ่งที่เกิดขึ้นคือ องค์ความรู้แบบบูรณาการ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับโลกในปัจจุบันที่มีความซับซ้อนเกินกว่าจะอธิบายด้วยศาสตร์ใดศาสตร์หนึ่งโดยเฉพาะได้ สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีบรรยากาศของความไว้วางใจ มีอิสระในความคิด มีการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีผลต่องานที่เป็นความคิดสร้างสรรค์ (Anderson, & West, 1998) เพราะตามทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ที่กล่าวถึง ความต้องการลำดับขั้นที่ 3 ว่าเป็นความต้องการความรักและต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม (Love and Belonging Needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ทำให้เกิดความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นโดยผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มต่างๆ และจากทฤษฎีแรงจูงใจของ

เฮอร์ชเบอร์ก ที่กล่าวถึง ความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงควรส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการที่เป็น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันให้เกิดขึ้นอย่างทั่วถึงภายในมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ความร่วมมือภายใน จะสามารถพัฒนาไปสู่ความร่วมมือในระดับสถาบันต่อไป (Welch, 2002) โดยสามารถดำเนินการ ผ่านสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย

1.3 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ประกอบด้วย การมีแหล่งศึกษาค้นคว้าที่เพียงพอ และเหมาะสม มีสถานที่ทำงานที่เป็นสัดส่วน มีวัสดุอุปกรณ์ตลอดจนผู้ให้ความช่วยเหลือหรือ สนับสนุนในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ต้อง ดำเนินการเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของอาจารย์ได้ดำเนินไปอย่างเต็มศักยภาพสูงสุด

การมีแหล่งศึกษาค้นคว้า การมีวัสดุ อุปกรณ์ ตลอดจนเครื่องมือในการศึกษาและ ค้นคว้าที่ต้องเพียงพอ และเหมาะสมแก่ธรรมชาติของศาสตร์ต่างๆ สภาพแวดล้อมที่ดีมีมาตรฐาน ถูกสุขลักษณะ มีความสะดวกสบาย เกิดความคล่องตัวล้วนเป็นปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งสิ้น (สุพัตรา สุภาพ, 2545) ซึ่งจากการศึกษาของ วันรพี ถาวรชัย (2548) พบว่า สภาพแวดล้อม ในการทำงานของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนยังไม่มีความเป็นสัดส่วนไม่เอื้อต่อการ ปฏิบัติงานของอาจารย์ และเป็นปัญหาต่อการพัฒนาตนเองของอาจารย์ด้านการสร้างสรรค์ ผลงานทางวิชาการ (อิสยาภรณ์ พิทยาภรณ์, 2548) และจากการศึกษาของ ธีญญรัตน์ ธีชัย (2543: 101) ที่ศึกษาความต้องการและการใช้สารนิเทศของอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ใน สถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบปัญหาแหล่งสารนิเทศที่ว่าห้องสมุดมีสารนิเทศน้อยไม่เพียงพอและ ลำบาก สสารนิเทศที่ต้องการไม่มีในห้องสมุด ระบบการจัดเก็บสารนิเทศไม่สะดวกต่อการสืบค้น อาจารย์จึงมีความต้องการที่จะมีแหล่งศึกษาค้นคว้าที่ทันสมัยและเพียงพอ รวมถึงการมีวัสดุ อุปกรณ์ที่เหมาะสมสำหรับการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ (อภิชาติ หอมไถล, 2550; ประไพพรรณ จารุทวี, 2550; น้ำทิพย์ องอาจวานิชย์, 2550; บุญจันทร์ ไพอุปรี, 2546; เรณู ตรีโลเกศ, 2549; เทพเทวัญ ศิลาโชติ, 2549; ศจีมาศ ขวัญเมือง, 2548; บุญเรือง สมประจบ, 2542) ทั้งนี้ ทรัพยากรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและอำนวยความสะดวกให้แก่การทำงานวิชาการจะ ช่วยเพิ่มพูนศักยภาพด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ (Bland et al., 2006) ยิ่งไปกว่านั้น การจัดตั้งหน่วยงานทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนอาจารย์ในการสร้างสรรค์ ผลงานทางวิชาการ จะทำให้มหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาอาจารย์ด้านการสร้างสรรค์ ผลงานทางวิชาการ (Corley, & Gaughan, 2005) ดังนั้น สภาพแวดล้อมในงานที่เหมาะสมจึงเป็น

สิ่งจำเป็นและมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ (รุ่งนภา อินทวาท, 2551; อรวรรณ สุทธิพิทักษ์, 2544)

1.4 ด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วยด้านนโยบาย แนวปฏิบัติ ระเบียบและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ ภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ซึ่งผู้บริหารทุกระดับของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการอุดมศึกษาในปัจจุบัน ที่ทำให้ผู้บริหารต้องเผชิญกับความท้าทายหลายประการ (Ruben, 2004) ไม่ว่าจะเป็น การที่ผลงานทางวิชาการได้รับการยอมรับจากสังคม การสร้างความเข้าใจและจัดการกับปัญหาในมหาวิทยาลัย การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีเป้าหมายชัดเจนและมี การประเมินคุณภาพผลผลิต การประเมินองค์การแบบบูรณาการ การวางแผนและการพัฒนา การขยายความร่วมมือกับชุมชน การรับรู้ร่วมกันของอาจารย์ในการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่นักศึกษา การให้ความสำคัญและสนับสนุนการสร้างภาวะผู้นำ และการขยายขอบเขตวิสัยทัศน์ในความเป็นเลิศให้กว้างขวางขึ้น ความท้าทายดังกล่าวล้วนเกี่ยวเนื่องกับความเป็นเลิศทางวิชาการของอาจารย์

ผู้บริหารจึงต้องกำหนดนโยบายด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการให้ชัดเจน รวมถึงการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติที่เหมาะสม ลดขั้นตอนให้มีความกระชับ รัดกุม และรวดเร็ว ซึ่งจะช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่อาจารย์ ทำให้อาจารย์เกิดแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ (สมชาย พัทธเสน, 2545) เพราะปัญหาด้านขั้นตอนและระเบียบที่ยุ่งยาก ซับซ้อน ทำให้อาจารย์หมดกำลังใจในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ (อรวรรณ สุทธิพิทักษ์, 2544)

คณะวิชาเป็นส่วนงานที่มีความสำคัญยิ่งต่อการสนับสนุนการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ เพราะเป็นส่วนงานที่อยู่ใกล้ชิดกับอาจารย์มากที่สุด ผู้บริหารอันประกอบด้วย คณบดีและหัวหน้าสาขาวิชา เป็นผู้มีบทบาทสำคัญ โดยคณบดีเป็นผู้นำนโยบายและการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูงลงสู่การปฏิบัติ คณบดีจึงเป็นผู้เชื่อมต่อกองระดับเข้าด้วยกัน (Wolverton, and Gmelch, 2000: p.vii) โดยมีหัวหน้าสาขาวิชาทำหน้าที่ให้คำแนะนำเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของการเป็นสมาชิกขององค์การให้แก่อาจารย์ในสังกัด

คณบดีและหัวหน้าสาขาวิชา นอกจากจะอยู่ในฐานะที่เป็นผู้บริหารแล้ว ยังมีฐานะเป็นอาจารย์ในคณะนั้นๆ ซึ่งต้องมีความรับผิดชอบต่อสมรรถภาพทางวิชาการของตนเอง เช่นเดียวกับอาจารย์ทุกๆ คน กับทั้งต้องทำหน้าที่ส่งเสริมสมรรถภาพทางวิชาการของอาจารย์ในสังกัด ความเป็นผู้นำของคณบดีและหัวหน้าสาขาวิชาจึงควรมีความสมดุลทั้งด้านการบริหาร

จัดการและการเป็นผู้นำทางวิชาการ เพื่อการเป็นต้นแบบให้แก่อาจารย์ เพราะการมีต้นแบบทางวิชาการเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ; Cullen, and Luna, 1993) แต่เนื่องจากผู้บริหารต้องทำงานสนองต่อความต้องการของผู้บังคับบัญชา (Urgo, 2005; Foster, 2006) ภาระงานบริหารจึงเบียดบังเวลาในการพัฒนาตนเองทางวิชาการของผู้บริหาร ซึ่งอาจเป็นเหตุให้อาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ใช้เวลาให้กับการบริหารจำนวน 21 ชั่วโมงขึ้นไปต่อสัปดาห์มากที่สุด ในขณะที่ใช้เวลาในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการต่ำกว่า 5 ชั่วโมงต่อสัปดาห์มากที่สุด ดังนั้น การพิจารณาผู้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารควรพิจารณาจากบุคคลที่มีประสบการณ์ในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการมาแล้วระดับหนึ่ง เพื่อที่มหาวิทยาลัยจะได้ไม่สูญเสียนักวิชาการที่มีความสามารถไปกับการเป็นผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสมภาร ศิโร (2552)

1.5 ด้านภาระงาน ประกอบด้วย การมีต้นแบบทางวิชาการ การจัดสรรเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ และสำนึกความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ เป็นปัจจัยย่อยที่อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้ความสำคัญน้อยที่สุดในองค์ประกอบปัจจัยด้านบรรยากาศทางวิชาการ อาจเนื่องมาจากอาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามเป็นกลุ่มที่ไม่มีต้นแบบทางวิชาการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.2 ในขณะที่ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่มีบุคคลที่ต้นแบบทางวิชาการ บุคคลต้นแบบเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะทางคุณธรรมที่สังเกตเห็นได้ รับรู้ได้ เมื่อใกล้ชิดจะยิ่งเห็นหรือสัมผัสถึงพฤติกรรมที่ความมั่นคง เทียงธรรม น่าเลื่อมใส ศรัทธา เป็นที่ไว้วางใจ (Trustworthiness) กับทั้ง เป็นผู้ที่มีความรอบรู้หรือเชี่ยวชาญในเรื่องที่ได้รับการยกย่อง (Expertness) แสดงความเป็นบุคคลที่มีความน่าเชื่อถือ (Source credibility) สมควรถือเป็นตัวอย่าง เสมือนเป็นครูที่ดี ต้นแบบทางวิชาการมีความสำคัญในฐานะที่เป็นผู้จุดประกายและเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ที่เป็นต้นแบบทางวิชาการ อาจเป็นผู้บริหารระดับต่างๆ ของสถาบันที่ผู้ทรงคุณวุฒิสังกัด อาจารย์อาวุโสที่มีความรู้และประสบการณ์ผู้เชี่ยวชาญในศาสตร์ต่างๆ นอกสถาบัน เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม การที่อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่าไม่มีต้นแบบทางวิชาการ อาจเนื่องมาจากข้อจำกัดด้านเวลาในการให้ข้อมูลซึ่งต้องใช้เวลาในการพิจารณาทบทวน อนึ่ง มีผลการศึกษาที่พบว่า เวลาเป็นอุปสรรคสำคัญสำหรับการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ อันเนื่องมาจากภาระหน้าที่ที่มีอยู่จำนวนมากของอาจารย์ (ชโรซีนี ชัยมินทร์ และประภาพันธ์ พลอยจันทร์, 2551; พงษ์พัชรินทร์ พุทธิวัฒน์, 2545; อภิชาติ หอมไถล, 2550;

ประไพพรรณ จารุทวิ, 2550; ธีรัชชัย อัครดิวิบูลย์กุล, 2543; จำริญ สมบูรณ์และนิวัฒน์ ศิริกุล, 2546; โปยมพร เขมวงศ์, 2548; Sax, 2002; Mallard & Atkins, 2004; Kocabas, 2009; Santo el at, 2009; Smeby and Try, 2005) ซึ่งไม่สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิที่เห็นว่า เวลาไม่เป็นอุปสรรคกับการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ แต่สิ่งที่เป็นอุปสรรค คือ การบริหารจัดการเวลาของอาจารย์แต่ละบุคคล

2. องค์ประกอบปัจจัยด้านความภูมิใจในผลงาน เป็นองค์ประกอบปัจจัยที่อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากเป็นลำดับที่สอง ตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบมีจำนวน 20 ตัวแปร ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาด้านการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ลักษณะของงานที่ทำหายความสามารถ และคุณค่าของงาน

2.1 ด้านการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น เป็นปัจจัยที่อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้ความสำคัญที่สุดในองค์ประกอบปัจจัยด้านความภูมิใจในผลงาน ประกอบด้วย การเผยแพร่ผลงานที่มีการสร้างสรรค์อย่างเนื่องและการมีเป้าหมายที่ชัดเจน อันจะนำไปสู่การเป็นผู้นำหรือต้นแบบทางวิชาการ

สุพัตรา สุภาพ (2545) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือเป็นความต้องการทางสังคมที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และตามทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ อธิบายถึงลำดับขั้นความต้องการขั้นที่ 4 ของมนุษย์ เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem needs) เพราะจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง บุคคลจึงพยายามทำสิ่งต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ การจูงใจประเภทนี้ไม่ใช่ค่าตอบแทนแต่เป็นการยอมรับในความสามารถ (ชูชีพ มีศิริ, 2546) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ค ที่กล่าวว่ามนุษย์มีความปรารถนาสองอย่าง คือ ความปรารถนาที่จะจัดทุกข์ทงกาย และปรารถนาที่จะมีความสุขทางใจ คือ การได้รับความสำเร็จในการทำงาน การเป็นที่ยอมรับของสังคม ความก้าวหน้าในชีวิต จึงเป็นแรงผลักดันประการหนึ่งในการพัฒนาตนเอง และเป็นปัจจัยจูงใจที่สนับสนุนให้บุคคลทำงานอย่างเต็มความสามารถ

เนื่องจากการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการเป็นกระบวนการที่อาจารย์ต้องใช้ทั้งความรู้ ความสามารถ ความอดทน มานะพยายาม ตลอดจนใช้เวลาในการดำเนินงาน และต้องทำอย่างต่อเนื่องจึงจะสำเร็จลุล่วง ความสำเร็จที่เกิดขึ้นจึงทำให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจ และเมื่อมีการเผยแพร่ผลงาน อาจารย์จะเกิดความภูมิใจ รู้สึกมั่นใจในศักยภาพของตนเองมากขึ้น ทำให้ได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร เพื่อนอาจารย์ และนักศึกษา ได้รับการยกย่องเป็นที่

ยอมรับในวงวิชาการและในสังคม การได้รับการยอมรับจะเป็นแรงผลักดันให้อาจารย์ต้องการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการมากขึ้นต่อไป

แต่จากการศึกษาของสุวินนา ทองสีสุกใส (2540) พบว่าอุปสรรคประการหนึ่งของการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ คือ ไม่ทราบว่าให้นำผลงานไปเผยแพร่ ณ แห่งใด และการศึกษาของ จิระวรรณ จันทร์ปรางค์ (2550) พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยรังสิต จังหวัดปทุมธานีมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการในระดับมาก นอกจากนี้ ประสงค์ อุทัย (2550) ได้ทำการศึกษาก่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนพบว่า อาจารย์มีแรงจูงใจในการพัฒนางานวิชาการมากที่สุดในการได้รับการยอมรับ ดังนั้น หากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้การสนับสนุน อาจารย์โดยการกำหนดให้มีหน่วยงานรับผิดชอบการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของอาจารย์จะเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ (ทัศนีย์ ธรานนท์, 2541; สุวินนา ทองสีสุกใส, 2540; ศราวุธ สีดี, 2547) การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการที่กว้างขวาง จะทำให้ อาจารย์ได้รับการยอมรับจากบุคลากรในวงวิชาการและบุคคลทั่วไป อันจะนำไปสู่การเป็นต้นแบบทางวิชาการให้แก่นักศึกษา เพื่อนอาจารย์ หรือแม้แต่บุคคลในครอบครัว (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสมภาร ศิโร (2552) และ พิมพอร สดเอี่ยม (2547) ที่พบว่า ตำแหน่งทางวิชาการของผู้บริหารมีอิทธิพลทางตรงต่อคะแนนเฉลี่ยสะสมของนักศึกษา

2.2 ด้านลักษณะงาน การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการไม่ว่าจะเป็นผลงานประเภทใด เป็นการดำเนินงานที่มีขั้นตอนและกระบวนการที่ต้องเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม ต้องมีการเตรียมการ การวางแผน การจัดทำ การนำไปใช้ การเผยแพร่และนำเสนอ โดยใช้ทักษะทั้ง การฟัง การพูด การอ่านและการเขียน ประกอบกับคุณลักษณะส่วนบุคคล อาทิ ความเป็นคนช่างคิด ช่างสังเกต มีความใฝ่รู้ กระตือรือร้น ขยัน อดทน และมีวินัยในการทำงานอย่างต่อเนื่อง (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ; นพ ศรีบุญนาถ, 2540: 188) ผลงานที่สำเร็จสมบูรณ์จึงมีคุณภาพ สะท้อนถึงศักยภาพทางวิชาการของผู้สร้างสรรค์

การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการจึงเป็นงานที่ยุ้งยาก ชับซ้อน (สิริพันธ์ เดชพลกรัง, 2544) และต้องใช้ความพยายามจึงจะทำให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ดังที่เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2539: 26) กล่าวว่า ความสำเร็จมิใช่สิ่งที่ได้มาโดยง่าย แต่ต้องแลกด้วยหยาดเหงื่อแห่งการเรียนรู้ ผู้ที่ปรารถนาความสำเร็จจะต้องเป็นผู้ที่มีความอดทน พากเพียรในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ เพื่อก้าวไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ บุคคลที่ไม่เปิดใจเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่าง

สม่าเสมอจะไม่มีโอกาสพบกับความสำเร็จที่มุ่งหวัง อาจารย์จึงต้องมีแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงาน ซึ่งนักจิตวิทยาเชื่อว่าแรงจูงใจภายในมีความสำคัญต่อความสำเร็จมากกว่าแรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจภายในที่เป็นเรื่องของความต้องการมีความสามารถ การลิขิตตนเองและการท้าทาย (Deci et al., 1991) สอดคล้องกับแนวคิดของ Ambile (1994) ที่เสนอว่า แรงจูงใจภายในส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนาไปสู่พฤติกรรมสร้างสรรค์ โดยมีความต้องการที่ท้าทาย ความต้องการความเพลิดเพลิด ความเป็นตัวของตัวเอง ความต้องการมีความสามารถ และความมุ่งมั่น เป็นแรงจูงใจ

การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการเป็นการดำเนินงานตามความถนัดหรือทำในเรื่องที่สนใจ อาจารย์จึงมีอิสระทางความคิด มีความเป็นตัวของตัวเองสูง และเมื่ออาจารย์ได้ทำในสิ่งที่สนใจจึงเกิดความเพลิดเพลิด เกิดความสุข ผลงานทางวิชาการที่ยากพอเหมาะกับความศักยภาพของอาจารย์จะทำให้อาจารย์มุ่งมั่น จนผลงานสำเร็จลุล่วง การทำงานที่ท้าทายจนประสบความสำเร็จ จะทำให้อาจารย์ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้พัฒนาทักษะ เกิดการพัฒนาตนเอง อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงให้ความสำคัญกับลักษณะที่ท้าทายความสามารถของผลงานทางวิชาการ จึงเป็นแรงจูงใจให้อาจารย์สร้างสรรค์ผลงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของรัฐพล พรหมสะอาด (2547), ลัดดา กุลนันทน์ (2544) และประยูร ยงค์อำนาจ (2540) และสามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์กที่ว่าปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงานที่มีความท้าทาย จะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลกระทำงานนั้นๆ จนสำเร็จ

2.3 ด้านคุณค่าของงาน ประกอบด้วย การสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อบุคคลอื่นหรือสังคมมากกว่าประโยชน์ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ การที่อาจารย์ได้มีโอกาสปฏิบัติงานตรงตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดในสาขาวิชาที่ได้เรียนมา เป็นตอบสนองต่อความต้องการส่วนบุคคลของอาจารย์ นอกจากนี้ ภาระหน้าที่ของอาจารย์ในการผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพให้แก่สังคมถือเป็นภาระที่ยิ่งใหญ่ เพราะไม่มีการสร้างใดจะยิ่งใหญ่เท่ากับการสร้างคนให้เป็นคนที่สมบูรณ์ สำหรับอาจารย์บางคนการสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคมมีความหมายมากกว่าการสร้างสรรค์ผลงานเพื่อผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินหรือรางวัลใดๆ (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ) เพราะทำให้อาจารย์ได้ตระหนักถึงคุณค่าแห่งตน เกิดความสุขใจ มีความมุ่งมั่นที่จะสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าและมีความหมายมากขึ้น ดังนั้น การส่งเสริมให้อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้สร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการที่ดี มีคุณค่าต่อส่วนรวม จะทำให้อาจารย์เกิดความสุข และเป็นแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงาน

ทางวิชาการ ถือเป็นการสร้างคุณค่า คุณภาพชีวิตในชีวิตร ซึ่งเป็นความต้องการลำดับขั้นสูงสุดตาม ทฤษฎีของมาสโลว์

3. องค์ประกอบปัจจัยด้านผลตอบแทนและความพึงพอใจ ประกอบด้วยปัจจัยย่อยด้าน ผลตอบแทนที่เป็นเงินค่าตอบแทนตำแหน่งทางวิชาการและรางวัล เกียรติยศที่แสดงถึงความดี ความชอบอันเนื่องมาจากการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ ความพอใจในเงินเดือนค่าจ้าง และ การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยอาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับเงินค่าตอบแทน ตำแหน่งทางวิชาการมากที่สุด อาจเนื่องมาจากแนวคิดที่ว่าการทำงานของบุคคลมีจุดมุ่งหมาย หลักเพื่อการหารายได้สนองตอบความต้องการพื้นฐานของตนตามทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ ที่ว่าผลตอบแทนที่ได้เป็นแรงจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงาน และตามทฤษฎีของเฮอริชเบอร์เกอร์ ที่พบว่า ค่าจ้างเงินเดือนเป็นปัจจัยค้ำจุนประการหนึ่งที่จะช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจใน งาน ซึ่งหากผลตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรมและพอเหมาะจะสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้น จะ ทำให้อาจารย์ยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งตามทฤษฎีความคาดหวังของ วรูม ที่ กล่าวไว้ว่า บุคคลทำงานด้วยความหวังว่าจะได้สิ่งตอบแทนจากการทำงาน โดยจะคิดล่วงหน้าว่า ต้องทำอย่างไร ผลตอบแทนอาจอยู่ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการพิเศษ เงินประจำตำแหน่ง ความก้าวหน้าในงาน รางวัลหรือการประกาศเกียรติคุณ

สำหรับอาจารย์การได้เงินหรือผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับหน้าที่และความรับผิดชอบ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษารื่องปัจจัยที่เป็น แรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ พบว่าปัจจัยด้านผลตอบแทนมีผลต่อแรงจูงใจใน การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ (จิรนนท์ บรรจงภาค, 2547; ชยานันท์ คงทรัพย์, 2548; ปรียานุช ทองสุก, 2549; พระบุญจันทร์ ผาคำ, 2547; ลัดดา กุลนันทน์, 2544; อรวรรณ สุทธิพิทักษ์, 2544; สุวันนา ทองสีสุกใส, 2540; วันรพี ถาวรชัย, 2548; ศราวุธ สีดี, 2547; ทศนีย์ ธรานนท์, 2541; รัฐพล พรหมสะอาด, 2547; โพนมพร เขมวงศ์, 2548; Findikqi, 2006; emmings, Rushbrook, Smith, 2007) ดังนั้น หากอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้รับรายได้ หรือสวัสดิการที่เหมาะสมและยุติธรรม จะทำให้อาจารย์มีกำลังใจที่จะทุ่มเทให้กับการทำงานและ การพัฒนางานทางวิชาการซึ่งรวมถึงการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ อาจารย์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงให้ความสำคัญกับเงินค่าตอบแทนตำแหน่งทางวิชาการที่เป็นแรงจูงใจ ในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

ความปรารถนาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนทุกแห่งต่างต้องการให้อาจารย์ในสังกัดมีความเป็นนักวิชาการ และรูปธรรมที่บ่งบอกถึง “ความเป็นนักวิชาการ” ของอาจารย์ คือ การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยเฉพาะตำแหน่งสูงสุดทางวิชาการซึ่งเป็นเป้าหมายทางวิชาชีพที่อาจารย์และมหาวิทยาลัยคาดหวัง เพราะเป็นตัวบ่งชี้ที่บ่งบอกถึงความเป็นเลิศทางวิชาการ (มาณี ไชยธีรานุวัฒน์ศิริ, 2541) และการที่อาจารย์จะดำรงตำแหน่งทางวิชาการได้นั้น อาจารย์จะต้องสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้

แต่อาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับการดำรงตำแหน่งทางวิชาการในลำดับที่น้อยที่สุดในองค์ประกอบปัจจัยด้านผลตอบแทนและความพึงพอใจ อาจเป็นเพราะอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนบางคนต้องการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งแสวงหาความรู้เป็นสำคัญเท่านั้น อาจเพื่อใช้ในการสอน หรือเพื่อแก้ไขปัญหาสังคม และบางคนไม่มีความประสงค์จะขอตำแหน่งทางวิชาการแต่อย่างใดทั้งๆ ที่ได้สร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการเป็นจำนวนมาก ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ กับทั้ง ขั้นตอนและกระบวนการในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการมีความยุ่งยากเป็นอุปสรรค ดังนั้นตำแหน่งทางวิชาการจึงมิใช่คำตอบของแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแต่อย่างใด อาจารย์จึงให้ความสำคัญต่อการดำรงตำแหน่งทางวิชาการในลำดับสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ รุ่งนภา อินทวาท (2551) ที่พบว่าแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์เพื่อการดำรงตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง และตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน (พิมพ์อร สดเชียม, 2547)

4. องค์ประกอบปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุน ประกอบด้วย ปัจจัยย่อยด้านการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการสร้างสรรค์และการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ โดยอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้ความสำคัญกับการสนับสนุนงบประมาณเพื่อการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นในองค์ประกอบปัจจัยด้านความภูมิใจในผลงาน ที่อาจารย์เห็นว่าการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการเป็นปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

เนื่องจากมีผลงานวิชาการจำนวนมากที่ผู้สร้างสรรค์ไม่ได้ให้ความสำคัญเรื่องการเผยแพร่ผลงาน เมื่อจัดทำรายงานการศึกษาเรียบร้อยแล้ว มีผลงานวิจัยจำนวนหนึ่งที่ไม่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ ทั้งๆ ที่การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการจะทำให้ผลงานที่สร้างสรรค์ได้มีการนำไปใช้ประโยชน์ กับทั้ง จะเป็นการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้เพื่อความเท่าทันกับความก้าวหน้าทางวิชาการ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของอาจารย์ในด้านเอกภาพ (Identity) (Boydell, 1985) ในการยอมรับข้อดี ข้อเสียด้วยความพึงพอใจ และพยายามปรับปรุงให้ดีขึ้น ยิ่งไปกว่านั้น จะเป็นตัวอย่างให้เกิดการพัฒนาตนเองของอาจารย์อื่นๆ ในมหาวิทยาลัย (เรียม ศรีทอง, 2542) ซึ่งการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการอาจดำเนินการผ่านกิจกรรมต่างๆ อาทิ นิทรรศการทางวิชาการ การประชุมเผยแพร่ผลการศึกษาและความก้าวหน้าทางวิชาการ การส่งเสริมให้อาจารย์เขียนบทความลงในวารสารทางวิชาการ เป็นต้น (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2547) สอดคล้องกับการศึกษาของ จิระวรรณ จันทร์ปรังค์ (2550) ที่พบว่า อาจารย์มีความต้องการให้มหาวิทยาลัยส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์นำผลงานทางวิชาการออกเผยแพร่ในระดับมาก

5. องค์ประกอบปัจจัยด้านความรักสถาบัน ประกอบด้วยความภูมิใจในสถาบัน ความผูกพันและต้องการสร้างชื่อเสียงให้แก่สถาบันที่สังกัด โดยอาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของสถาบันมากที่สุด อาจเนื่องมาจากอาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์สอนมา มากกว่า 20 ปี เมื่ออาจารย์ได้ใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญในศาสตร์เฉพาะสาขาวิชาตามที่ได้ศึกษามา โดยมีความศรัทธาและยอมรับในเป้าหมายของสถาบัน อาจารย์จึงปฏิบัติหน้าที่ตามปรัชญาและวัตถุประสงค์ของสถาบัน การยอมรับในบรรทัดฐานและค่านิยมของสถาบันทำให้อาจารย์ปฏิบัติหน้าที่จนสำเร็จลุล่วง จึงเกิดความพึงพอใจ ความภูมิใจและมั่นใจในศักยภาพของตนเอง สิ่งที่ตามมา คือ ความรู้สึกที่ตนเองเป็นบุคคลที่มีคุณค่าต่อสถาบัน เกิดความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรมที่เป็นความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ รวมถึงการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความสุขในการทำงานและต้องการที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของสถาบัน (Alley & Meyer, 1996: 252; รัชดาภรณ์ เต็มพงศ์พันธุ์, 2539) อีกนัยหนึ่ง ความรู้สึกที่ตนเองเป็นบุคคลที่มีคุณค่าต่อสถาบันทำให้เกิดความรัก ความผูกพันกับมหาวิทยาลัยด้วยเช่นกัน (Murphy, 2009:2)

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจำนวนมากมีประวัติการก่อตั้งมาอย่างยาวนาน นับแต่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยเอกชน พ.ศ. 2512 และได้มีการพัฒนาเรื่อยมา ซึ่งบทบาทหน้าที่ที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีต่อสังคมไม่แตกต่างไปจากมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยมีการดำเนินงานที่เป็นอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารและจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษา ตามที่พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 กำหนด โดยมีอาจารย์เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสถาบัน ปัจจุบันมีบัณฑิตของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจำนวนมากที่เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ กระจายอยู่ในทุกสาขาวิชาชีพทั่วประเทศเคียงคู่กับบัณฑิตของมหาวิทยาลัยของรัฐ กับทั้ง อาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจำนวนมากได้สร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการที่มีคุณประโยชน์ในวงกว้างจนเป็นที่ประจักษ์

นอกจากนั้น อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้มีบทบาทด้านการบริการสังคมและด้านส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมอย่างกว้างขวางเช่นเดียวกัน ทำให้ชื่อเสียงของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นที่ยอมรับในสังคม ซึ่งมีผลต่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ด้วยเช่นกัน อาทิ การพิจารณาขอรับทุนสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ) ทำให้อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเกิดความรู้สึกภูมิใจในสถาบันที่สังกัด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ปพน มูลเงิน (2546) ที่ศึกษาการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเอกชนพบว่าอาจารย์มีความผูกพันต่อองค์กรด้านความภูมิใจในองค์กรมากกว่าด้านอื่นๆ เนื่องจากยอมรับในความมีชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยที่เป็นสถาบันหนึ่งในระดับแนวหน้าของประเทศ มีความรู้สึกดีที่เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งและพร้อมจะทุ่มเททำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

6. องค์กรประกอบปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงาน ประกอบด้วยควมมีวินัยในการทำงาน และการปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพที่มหาวิทยาลัยกำหนด เป็นองค์ประกอบปัจจัยที่อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้ความสำคัญในลำดับที่ 6 อาจารย์เป็นผู้ที่มีบทบาทสูงสุดต่อการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน การบรรลุเป้าหมายของสถาบันจึงขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานของอาจารย์ อาจารย์ต้องมีความใฝ่รู้ มุ่งแสวงหาเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญอย่างสูงในงานและในวิชาชีพ สามารถนำความรู้ที่มีอยู่มาจัดระบบก่อให้เกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ (Kogan, Moses & El-Khawas, 1994: 44) และแผ่ขยายหรือสืบทอดแนวคิดต่างๆ โดยผ่านการเรียนการสอน และการบริการวิชาการแก่สังคม จึงจะสอดคล้องกับแนวทางการศึกษาที่มุ่งสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ความคิดและทักษะสามารถประกอบ

สัมมาอาชีพได้ เป็นผู้ที่เรียนรู้ตลอดเวลา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543) ที่สำคัญอาจารย์ต้องเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง จึงจะทำให้สามารถแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับบทบาทของตน

การที่อาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามเห็นว่าองค์ประกอบปัจจัยด้าน บทบาทหน้าที่ การปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการในลำดับรองลงมา อาจเนื่องมาจากอาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์สอนระดับอุดมศึกษาเกิน 10 ปีขึ้นไป (3-5 ปี ร้อยละ 16.8, 6-10 ปี ร้อยละ 19.7, 11-15 ปี ร้อยละ 21.4, 16-20 ปี ร้อยละ 12.5 และ 20 ปีขึ้นไป ร้อยละ 29.6) และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการมาแล้ว คิดเป็นร้อยละ 62.4 ด้วยประสบการณ์การทำงานที่ได้สั่งสมมาทำให้อาจารย์มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การเป็นอาจารย์ระดับอุดมศึกษาแล้วระดับหนึ่ง อาจารย์จึงให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความมีวินัยในการทำงาน และการปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพที่มหาวิทยาลัยกำหนดในลำดับรองลงมา แต่เมื่อพิจารณาถึงผลงานทางวิชาการของอาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามพบว่า มีผลงานวิจัย คิดเป็นร้อยละ 10.8 แสดงว่าการปฏิบัติภาระงานส่วนใหญ่ของอาจารย์เป็นการใช้ความรู้ที่เป็นผลงานสร้างสรรค์ของผู้อื่น ทั้งๆ ที่ การวิจัยเป็นภารกิจหลักประการหนึ่งของอาจารย์

ในความเป็นจริงอาจารย์ระดับอุดมศึกษาส่วนใหญ่ได้รับการเตรียมความพร้อมอย่างจำกัด สำหรับการทำงานในวิชาชีพอาจารย์ (ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ; Nerad, Aanerud, & Cerny, 2004; Wulff, Austin, Nyquist, and Sprague, 2004; Austin, 2002) เช่นเดียวกับงานวิจัยของเดวิส และฟิสค์ (Davis and Fiske, 2000) ที่พบว่านักศึกษาระดับปริญญาเอก ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนร้อยละ 37 ได้รับคำแนะนำเพื่อการเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานในวิชาชีพอาจารย์เพียงเล็กน้อยเท่านั้น และโดยเฉพาะอย่างยิ่งกับผู้ที่เป็อาจารย์ใหม่ ที่จำเป็นต้องเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับสภาพสังคมมหาวิทยาลัย ต้องเข้าใจขอบเขตหน้าที่อาจารย์ที่มีมากมายหลายมิติ (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2544: 7; ไพฑูรย์ สินลาร์ตัน, 2543: 14) รวมถึงหน้าที่ในการสร้างความรู้เพื่อนำมาใช้ในงานมิติอื่นๆ

สำหรับอาจารย์ที่อยู่ในช่วงกลางของวิชาชีพ ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์และมีความมั่นคงในงานระดับหนึ่ง มีผลงานสร้างสรรค์มาก ถือเป็นช่วงเวลาที่มื่ออิทธิพลทางวิชาชีพสูงสุด แต่ปรากฏว่าอาจารย์ที่อยู่ในช่วงดังกล่าวส่วนใหญ่มี่แรงจูงใจในการทำงานลดลงมีความเป็นอิสระและความรู้สึกโดดเดี่ยวสูง (Boice, 1993; Lamber et al., 1993; Bland & Berguist, 1997; Karpiak, 1997) เช่นเดียวกับ อาจารย์อาวุโสหรืออาจารย์ที่อยู่ในช่วงก่อน

เกษียณอายุงาน เป็นช่วงเวลาที่อาจารย์มีความพึงพอใจในชีวิตการทำงานสูงสุด แต่มีความสนใจทำการศึกษาค้นคว้าสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ๆ น้อยลง (อภิภา ปรัชญพฤทธิ, 2547)

ดังนั้น ถึงแม้ว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะดำเนินการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องบทบาทหน้าที่ที่อาจารย์ผ่านทางกิจกรรมต่างๆ และมีการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ซึ่งอาจารย์ทุกคนต้องถือปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามที่ระบุไว้ในสัญญาจ้าง แต่การพัฒนาตนเองของอาจารย์เพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ เป็นความต้องการส่วนบุคคลของอาจารย์แต่ละคน จึงเป็นโจทย์สำคัญที่ผู้บริหารสถาบันจะต้องคำนึงถึง เพราะการสร้างความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่เพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอ แต่หากอาจารย์ได้ตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทหน้าที่ที่มีต่อตัวอาจารย์ ต่อสถาบันและต่อสังคม สำเนียงรับผิดชอบและวินัยในการทำงานจะเกิดขึ้นภายในตัวอาจารย์ อันจะจูงใจให้อาจารย์ได้พัฒนางานทางวิชาการ โดยไม่อยู่ภายใต้กฎหรือระเบียบใดๆ

7. องค์ประกอบปัจจัยด้านการได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานและครอบครัว เป็นองค์ประกอบปัจจัยที่อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาให้ความสำคัญในลำดับที่ 7 โดยให้ความสำคัญกับการได้รับกำลังใจจากครอบครัวมากกว่าการได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน อาจเนื่องมาจากอาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 63.3 และด้วยประสบการณ์ส่วนตัวด้านครอบครัวที่มีผลต่อการทำงาน เพราะความสัมพันธ์ในครอบครัวเป็นความสัมพันธ์ที่มีความใกล้ชิดที่สุดของบุคคล เป็นความสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดความสุข (Wortman and Loftus, 1992: 334) ครอบครัวเป็นศูนย์รวมแห่งความรัก เมื่อมีการสนับสนุนซึ่งกันและกันจะช่วยลดความเครียด ทำให้เกิดภาวะทางอารมณ์มากขึ้น ทำให้ทำงานด้วยสติปัญญาที่สุขุมรอบคอบ การมีชีวิตครอบครัวที่ราบรื่น จะเป็นพื้นฐานที่ดีสำหรับการใช้ชีวิตในด้านอื่นๆ ต่อไป ดังนั้น หากมีการจัดสรรเวลาที่ลงตัวระหว่างงานและครอบครัวจะเป็นแรงจูงใจให้อาจารย์พัฒนาตนเองเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นฤมล ผ่องใส (2544) ที่พบว่า ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน และจากการศึกษาของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ที่พบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น การสนับสนุนที่สำคัญที่สุดและมีผลต่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ คือ การสนับสนุนจากครอบครัว จึงมีส่วนสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนความสำเร็จในการทำงานของอาจารย์

เพื่อนร่วมงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการพัฒนาตนเองของอาจารย์ที่มีส่วนทำให้ อาจารย์เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานจึงมีความสำคัญ ทำให้อาจารย์ทำงานด้วยความสุข การที่อาจารย์ได้มีโอกาสติดต่อดังกล่าว พบปะกับผู้อื่นในสังคม อาจารย์ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น ทำให้เกิดความคิดที่หลากหลาย การ ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนอาจารย์ในสถาบันในลักษณะการเกื้อกูลกัน จะทำให้อาจารย์เกิดความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองของอาจารย์ ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาของเรณู ตรีโลกศ (2549) ที่พบว่าปัจจัยสนับสนุนความสำเร็จในการสร้างสรรค์ผลงาน ทางวิชาการที่มีระดับมากที่สุดประการหนึ่ง คือ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นไปตาม แนวคิดของ บอยเดล (Boydell, 1985) ที่ว่าสมาชิกในครอบครัว และเพื่อนร่วมงานมีบทบาทต่อ การพัฒนาตนเองของบุคคล

8. องค์ประกอบปัจจัยด้านการมีระบบประกันคุณภาพการศึกษา เป็นปัจจัยที่อาจารย์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเห็นว่ามีสำคัญต่อแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการใน ลำดับสุดท้าย อาจเนื่องมาจากการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์เป็นผลผลิตที่เกิด จากแรงจูงใจภายในตัวอาจารย์มากกว่าเกิดจากแรงจูงใจภายนอกด้านคุณภาพการศึกษา ทั้งๆ ที่ การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการดำเนินงานที่สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งและทุกระดับต้อง ดำเนินการให้เกิดขึ้น เป็นสิ่งบังคับคุณภาพของสถาบันนั้นๆ ซึ่งจะทำให้สาธารณชนมีความเชื่อมั่นใน คุณภาพผลผลิตของสถาบัน

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนทุกแห่งได้จัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในของสถาบัน ซึ่งจะมีผู้รับผิดชอบงานซึ่งอาจเป็นหน่วยงานหรือกลุ่มบุคคลซึ่งจะแตกต่างกันไปตามธรรมชาติและ ความเหมาะสมของแต่ละสถาบัน แต่หัวใจสำคัญของงานประกันคุณภาพการศึกษาอยู่ที่คนที่ รับผิดชอบและการสื่อสารภายในสถาบัน ที่จะทำให้การปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพบรรลุ เป้าหมาย ทั้งนี้ มีตัวบ่งชี้คุณภาพด้านวิชาการหลายตัวที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ผลงานทาง วิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน อาทิ ตำแหน่งทางวิชาการ กระบวนการพัฒนา อาจารย์โดยสนับสนุนการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ การสร้างชื่อเสียงด้านวิชาการของ อาจารย์ คุณภาพของผลงานวิจัยเป็นที่ยอมรับ เป็นต้น ที่สำคัญการประกันคุณภาพการศึกษาเป็น เรื่องที่บุคลากรทุกคนต้องรับรู้และให้ความสนใจเพื่อที่จะได้ร่วมกันนำพาสถาบันไปสู่สถาบันแห่ง ปัญญา แต่ในทางปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาได้สื่อสารไปถึงอาจารย์ทุกคนน้อย มาก (สุรพงษ์ ทองพันธัง, 2545) ขึ้นอยู่กับแต่ละคณะวิชา ส่วนมากจะรับรู้เฉพาะผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องกับงานประกันคุณภาพการศึกษาเท่านั้น อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงให้

ความสำคัญกับการมีระบบประกันคุณภาพการศึกษาเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการในลำดับสุดท้าย

2. กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ

ผลการวิจัยที่ได้จากการประชุมจัดทำกลยุทธ์และการตรวจสอบกลยุทธ์ ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่ากลยุทธ์ที่มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้สร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ มีจำนวน 26 กลยุทธ์ ซึ่งทุกกลยุทธ์มีส่วนสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัยพายัพ เพราะกลยุทธ์เพียงกลยุทธ์เดียวไม่เพียงพอที่จะทำให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายได้ (Austin, Sorcinelli, and McDanials, 2007: 69) สามารถจำแนกได้เป็นกลยุทธ์ระดับบุคคล กลยุทธ์ระดับหน่วยงาน และกลยุทธ์ระดับสถาบัน ดังนี้

2.1 กลยุทธ์ระดับบุคคล ประกอบด้วย กลยุทธ์ด้านการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ และการพัฒนาทักษะและประสบการณ์ด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ เป็นกลยุทธ์ที่มุ่งส่งเสริมด้านการพัฒนาตนเองของอาจารย์ เนื่องจากมหาวิทยาลัยพายัพ เป็นสถาบันอุดมศึกษาคริสเตียนแห่งแรกในประเทศไทย จัดตั้งขึ้นโดยมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยเมื่อปี พ.ศ. 2517 การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยจึงตั้งอยู่บนรากฐานความเชื่อทางคริสต์ศาสนา ทำให้วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยพายัพแตกต่างจากสถาบันอุดมศึกษาอื่น โดยเฉพาะการพัฒนาด้านจิตใจของทั้งบุคลากรและนักศึกษา โดยมีหน่วยงานรับผิดชอบและมีโบสถ์มหาวิทยาลัยพายัพเป็นศูนย์รวมจิตใจ มีการดำเนินงานผ่านกิจกรรมต่างๆ เช่น การนมัสการพระเจ้าทุกเช้าก่อนการปฏิบัติงาน การจัดประชุมใหญ่ (assembly) การจัดการนมัสการพระเจ้าเนื่องในโอกาสสำคัญต่างๆ เป็นต้น ซึ่งในกิจกรรมดังกล่าวจะมีการสอดแทรกคติธรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต

ด้วยรากฐานและการดำเนินงานที่เน้นการพัฒนาด้านคุณภาพจิตใจควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านวิชาการ วัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยพายัพจึงสะท้อนภาพการทำงานที่มีความเกื้อกูล ช่วยเหลือและแบ่งปัน เสมือนครอบครัวเดียวกัน ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรักในสถาบัน (รายงานการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง), รายงานการประเมินสถานะของมหาวิทยาลัยพายัพ เมื่อวันที่ 8 พฤษภาคม 2553, รายงานสัมฤทธิ์ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยพายัพ ปีการศึกษา 2552) ลักษณะดังกล่าวจึงเป็นจุดแข็งที่มหาวิทยาลัยสามารถนำมาใช้เสริมสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการให้เกิดขึ้นกับอาจารย์ โดยนอกจากส่งเสริมการพัฒนา

อาจารย์เพื่อให้เป็นผู้ที่มีศักยภาพทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพแล้ว สิ่งที่มาวิทยาลัยต้องให้ความสำคัญ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง คือ การสร้างสำนักวิจัยที่รับผิดชอบต่องานและต่อสถาบัน เพราะสำนักวิจัยที่รับผิดชอบต่อหน้าที่จะทำให้อาจารย์ต้องการที่จะพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายตามที่ตั้งใจ

2.2 กลยุทธ์ระดับหน่วยงาน ประกอบด้วย การจัดทำแผนงานพัฒนาความสามารถ อาจารย์ที่สนับสนุนการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการ การจัดระบบพี่เลี้ยง ส่งเสริมการจัดกิจกรรม เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาการ การนำกระบวนการแสวงหาความรู้เข้าสู่การเรียนการสอน การสนับสนุนด้านการใช้ทรัพยากรเพื่อการสร้างสรรคผลงาน การเผยแพร่ผลงาน และการสร้างแรงจูงใจโดยการให้รางวัล

การจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพอาจารย์เพื่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการ เป็นงานที่ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง คือ ฝ่ายวิชาการ หรือสำนักวิจัย จัดขึ้นเป็นประจำ แต่จากรายงานการประเมินสัมฤทธิผลการดำเนินงานภายในมหาวิทยาลัยพายัพ ปีการศึกษา 2552 สะท้อนถึงการพัฒนาทางวิชาการด้านการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการของอาจารย์ที่ควรได้รับการส่งเสริมมากขึ้น อาทิ ร้อยละของงานวิจัย และงานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์ เผยแพร่ ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาหรือนำไปใช้ประโยชน์ทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติต่อจำนวนอาจารย์ประจำ จากร้อยละ 11.21 ในปีที่ผ่านมา เป็นร้อยละ 10.476 สัดส่วนอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ลดลงจากร้อยละ 8.23 ในปีที่ผ่านมา เป็นร้อยละ 8.17 ดังนั้นการกำหนดกลยุทธ์ระดับหน่วยงานจะเป็นประโยชน์ต่อการสนับสนุนให้อาจารย์พัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการ เพราะคณะวิชาในฐานะที่เป็นหน่วยงานใกล้ชิดกับอาจารย์มากที่สุด สามารถวางแผนงานให้สอดคล้องและเหมาะสมกับธรรมชาติของแต่ละศาสตร์ และแต่ละวัฒนธรรมสาขาวิชา และการวางแผนที่ดีบนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้องเป็นจริง จะทำให้สามารถกำหนดแนวทางส่งเสริมด้านการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการได้สนองต่อความต้องการของอาจารย์ได้ใกล้เคียงที่สุด และเมื่ออาจารย์ได้รับการตอบสนองแล้ว จะเกิดความพึงพอใจ และกระตุ้นให้อาจารย์ต้องการที่จะสร้างสรรคผลงานทางวิชาการมากขึ้นต่อไป

คนบตีหรือหัวหน้าสาขาวิชาจึงควรจัดทำวางแผนงานที่ชัดเจน ให้มีความคล่องตัว ครอบคลุมและคุ้มค่า เพราะแผนงานจะเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพสำหรับผู้บริหารในการบริหารงานด้านการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการของอาจารย์ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ นอกจากนี้ กลยุทธ์ในการจัดหาแหล่งทุน การสนับสนุนให้อาจารย์เกิดความต้องการในการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการ โดยเฉพาะแหล่งทุนภายนอกมหาวิทยาลัยซึ่ง

อาจจะเป็นหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับคณะวิชาหรืออาจเป็นศิษย์เก่าของแต่ละคณะวิชาที่ออกไปทำงานใช้สังคมเป็นจำนวนมาก และมีศักยภาพเพียงพอที่จะให้การสนับสนุนมหาวิทยาลัย

การจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงเป็นอีกกลยุทธ์หนึ่งที่จะช่วยพัฒนาศักยภาพและสร้างแรงจูงใจให้แก่อาจารย์ในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ (Madsen, 2010) การจัดให้มีระบบพี่เลี้ยง (mentor) จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาอาจารย์ที่ต้องการคำแนะนำ ชี้แนะหรือคำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ และเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาตนเองของอาจารย์ (Werther and Davis, 1993) ดังที่ Tierney (2007) ได้มีความเห็นว่า คณะวิชาโดยคนบดีควรเป็นผู้มีบทบาทในการใช้ระบบพี่เลี้ยงเพื่อการส่งเสริมและสนับสนุนอาจารย์ในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคล และระดับภาควิชา

ระบบพี่เลี้ยงอาจดำเนินการได้ในหลายรูปแบบ ทั้งภายในสาขาวิชาหรือต่างสาขาวิชา และถึงแม้ว่าไม่ใช่อาจารย์ทุกคนจะได้ประโยชน์จากระบบพี่เลี้ยง แต่มีงานวิจัยที่พบว่าระบบพี่เลี้ยงเป็นกลไกที่จำเป็นต่อการพัฒนาทางวิชาการ (Blake, 1999; Caplan, 1995; Keith and Moore, 1995) เพราะสำหรับอาจารย์ใหม่จะเป็นโอกาสในการเรียนรู้ทั้งด้านวิชาการและด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพอาจารย์ ควบคู่ไปกับการเรียนรู้ค่านิยมอาจารย์ในมหาวิทยาลัย (Stanley and Lincoln, 2005) ซึ่งคำแนะนำและการส่งเสริมประสบการณ์การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ควรได้รับการส่งเสริมนับแต่ช่วงปีแรกของการเป็นอาจารย์ (Toews, Yazedjian, 2007: 116) ที่สำคัญระบบพี่เลี้ยงจะเป็นประโยชน์ต่ออาจารย์ทุกคนที่ต้องการพัฒนาตนเองด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ อาจารย์ที่ทำหน้าที่พี่เลี้ยงจะเป็นโอกาสได้พัฒนาภาวะผู้นำ การได้รับมิตรภาพและความเคารพจากอาจารย์ใหม่ และได้รับการยอมรับในฐานะที่เป็นอาจารย์อาวุโสที่มีความสามารถ (Kram, 1985) การพัฒนาระบบพี่เลี้ยงให้เกิดขึ้นจะช่วยส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการในมหาวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์ดังที่ปรากฏในผลการศึกษาของ จีระวรรณ จันทร์ปรางค์ (2550) และ ศรารุณ สีสดี (2547)

กลยุทธ์การส่งเสริมกิจกรรมเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นการดำเนินงานที่ช่วยสร้างบรรยากาศทางวิชาการให้เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัย และถึงแม้ว่า มหาวิทยาลัยพายัพจะจัดกิจกรรมในลักษณะดังกล่าวขึ้น แต่เป็นการจัดเฉพาะกลุ่มซึ่งไม่ได้ครอบคลุมทั้งสถาบัน โดยในปีการศึกษา 2552 มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพียง 4 กิจกรรม (รายงานสัมฤทธิ์ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยพายัพ ปีการศึกษา 2552) ดังนั้น กลยุทธ์การส่งเสริมกิจกรรมเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ซึ่งอาจดำเนินการในหลายรูปแบบ อาทิ การฝึกอบรมซึ่งเป็นการที่มุ่งให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ เพื่อ

การยกระดับความสามารถและทักษะ การจัดเวทีเสนอผลงานทางวิชาการทั้งโดยเฉพาะศาสตร์ หรือในลักษณะที่เป็นสหวิทยาการ ซึ่งอาจดำเนินการภายในมหาวิทยาลัยหรือ โดยผ่านความร่วมมือกับองค์การภายนอก (จิระวรรณ จันทรปรางค์, 2550 ; จันทรศมี ภูติอริยวัฒน์, 2551; เพ็ญศรี จิรินัง, 2550 ; พงษ์พัชรินทร์ พุฒวัฒน์, 2545; ทศนีย์ ธรานนท์, 2541) โดยเฉพาะการประชุมเสนอผลงานทางวิชาการ ควรเป็นกิจกรรมที่จัดต่อเนื่อง เพราะจะทำให้อาจารย์ได้มีโอกาสวางแผนงานในการเตรียมเสนอผลงาน (Caroll, 2003) ยิ่งไปกว่านั้น การเสนอผลงานทางวิชาการที่มีการวิจารณ์โดยผู้ประเมิน ผลพลอยได้จากการวิจารณ์ของผู้ประเมินอาจทำให้อาจารย์อื่นๆ ที่เข้าร่วมประชุมเกิดความคิด เกิดเป็นหัวข้อศึกษาค้นคว้าใหม่ๆ สำหรับการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการต่อไป (Mallard and Atkins, 2004; Toews, Yazedjian, 2007; พงษ์พัชรินทร์ พุฒวัฒน์, 2545; รุ่งนภา อินฎา, 2551) ทั้งนี้ ความร่วมมือในลักษณะที่เป็นชุมชนวิชาการจะส่งผลให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจในการทำงานอีกนัยหนึ่งด้วย (August, and Waltman, 2004: 179)

นอกจากนั้น การสร้างสรรค์งานทางวิชาการที่เป็นลักษณะที่มุ่งงานเป็นอีกรูปแบบหนึ่งของการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ เป็นการดำเนินงานที่ต้องวางระบบ มีการประสานสัมพันธ์ โดยมีอาจารย์ที่มีประสบการณ์เป็นหัวหน้าทีม มีการปรึกษา แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ในทีมทำให้อาจารย์ที่สนใจเกิดกำลังใจที่จะสร้างสรรค์ผลงาน ซึ่งจากการศึกษาของ ทศนีย์ ธรานนท์ (2541) พบว่าการทำวิจัยเป็นคณะของอาจารย์ ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์บรรลุผลสำเร็จ

ภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาที่มีความเกี่ยวข้องกันอย่างไม่สามารถจะแยกออกได้ คือ การเรียนการสอนและการวิจัย (Ellis, 1993) เพราะการวิจัยจะสนับสนุนการเรียนการสอน โดยอาจารย์จะนำผลงานการศึกษาค้นคว้าของตนเองบรรจุลงในเนื้อหาวิชาที่สอน ทำให้ผู้เรียนได้รับความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ เป็นการพัฒนาการเรียนการสอนที่ดีวิธีหนึ่ง อีกนัยหนึ่ง การเรียนการสอนจะช่วยพัฒนางานทางวิชาการได้เป็นอย่างดีเช่นเดียวกัน และจะทำให้อาจารย์เกิดความเชื่อมั่นในการทำงานมากขึ้น กับทั้ง เป็นการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในชั้นเรียน การพัฒนาหลักสูตรเพื่อนำกระบวนการวิจัยเข้าสู่ชั้นเรียนจะช่วยสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการให้เกิดขึ้นได้ทั่วทั้งมหาวิทยาลัย

การสร้างแรงจูงใจโดยการให้รางวัลเป็นแรงจูงใจที่สำคัญประการหนึ่ง ที่จะทำให้อาจารย์สร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ คุณค่าของรางวัลมิได้อยู่ที่ตัวเงิน เพราะสำหรับวิชาชีพอาจารย์แล้ว การเป็นผู้ให้ มีความหมายมากกว่าการเป็นผู้รับ อาจารย์ให้โอกาสในการเรียนรู้แก่

นักศึกษา ให้อนาคตที่ทำให้นักศึกษาสามารถยืนหยัดได้ด้วยตนเอง ให้คตินิยมเพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิตและสร้างสันติสุขให้แก่สังคม การสนับสนุนให้มีการมอบรางวัลประกาศเกียรติคุณในระดับคณะวิชาจะเป็นแรงจูงใจให้แก่อาจารย์ในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการต่อไป

2.3 กลยุทธ์ระดับสถาบัน เป็นกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย การจัดโครงสร้างองค์การและการจัดทำกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ ด้านการให้การสนับสนุน การกำหนดให้การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการเกี่ยวข้องกับภาระงานประจำ และการเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหาร การกำหนดหน่วยงานรับผิดชอบ และการพัฒนาระบบงานด้านระเบียบปฏิบัติ และระบบการให้ผลตอบแทน

การที่มหาวิทยาลัยจะมีความเจริญก้าวหน้า และสามารถดำรงอยู่ได้ท่ามกลางกระแสการแข่งขันในสังคม มหาวิทยาลัยต้องมีการพัฒนาแบบแผน วิธีการ กฎเกณฑ์ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ลดขั้นตอนการทำงาน ขจัดความซ้ำซ้อน ลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ซึ่งเป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้องวางนโยบาย และกำหนดเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานทุกหน่วยงานภายในได้ทำหน้าที่ สอดประสานกันไปทิศทางเดียวกัน มุ่งสู่เป้าหมายของมหาวิทยาลัย การกำหนดนโยบายสนับสนุนการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการจะทำให้ส่วนงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการได้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยพายัพได้จัดตั้งหน่วยงานที่ดูแลด้านการงานวิจัยของอาจารย์มาตั้งแต่ก่อตั้งมหาวิทยาลัย คือ สำนักวิจัย และมีฝ่ายวิชาการดูแลงานด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ แต่เนื่องจากที่ผ่านมามหาวิทยาลัยมีนโยบายเน้นภารกิจด้านการเรียนการสอนเป็นหลักจึงทำให้ภารกิจด้านการค้นคว้าวิจัยหรือการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการเป็นภารกิจในลำดับรองลงมา ระยะเวลากว่า 37 ปี มหาวิทยาลัยพายัพมีอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ คิดเป็นร้อยละ 8.17 การส่งเสริมการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์จึงควรได้รับการพัฒนาให้เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการสนับสนุนการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ รุ่งนภา อินทภูวา (2551: 92) ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานลำดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชา มีนโยบายสนับสนุนที่ชัดเจน นอกจากนั้น การจัดตั้งหน่วยงานรวบรวมและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ และการติดตาม ประเมินผลการนำผลงานทางวิชาการไปใช้ จะช่วยส่งเสริมปัจจัยด้านความภูมิใจใน

ผลงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะจูงใจให้อาจารย์ได้พัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการมากขึ้นต่อไป ที่สำคัญ เป็นกลยุทธ์ที่จะช่วยลดอุปสรรคในด้านการขาดระบบรวบรวม คัดสรร วิเคราะห์ และสังเคราะห์ความรู้จากงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ (รายงานสัมฤทธิ์ผลการดำเนินงานมหาวิทยาลัยพายัพ ประจำปีการศึกษา 2552)

การแสวงหารายได้จากทรัพย์สินที่มีอยู่ เป็นกลยุทธ์ที่จะช่วยลดอุปสรรคอันเกิดจากการเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ไม่ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณจากภาครัฐ การมีงบประมาณที่เพียงพอจะช่วยให้มหาวิทยาลัยได้วางแผนการดำเนินงานต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมและรัดกุมขึ้น ส่วนกลยุทธ์การกำหนดนโยบายด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับภาระงานและการดำรงตำแหน่งทางการบริหาร จะทำให้อาจารย์ของมหาวิทยาลัยพายัพได้พัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นนักวิชาการที่มีศักยภาพทั้งด้านวิชาการและด้านภาวะผู้นำ ซึ่งจะทำให้อาจารย์ไม่ต้องสูญเสียนักวิชาการที่มีความรู้ ความสามารถไปกับการเป็นผู้บริหาร

นอกจากนั้น กลยุทธ์การจัดทำระบบการให้ผลตอบแทนที่มีความยุติธรรมและเหมาะสม จะเป็นแรงจูงใจที่เสริมส่งให้อาจารย์เกิดกำลังใจในการสร้างสรรค์ผลงาน เนื่องจากอำนาจในการให้รางวัลหรือผลตอบแทนเป็นอำนาจในการบริหารงานที่ได้มาตามตำแหน่งของผู้บริหาร จึงเป็นอำนาจที่ผู้บริหารจะใช้ให้เป็นคุณในการสร้างแรงจูงใจแก่อาจารย์ จากการศึกษาของ ภัทรวดี พันธุ์แจ่ม (2546) พบว่า พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนด้านการให้รางวัล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมอบรางวัลแก่บุคลากรที่ทำงานได้ดีเสมอ ดังนั้น การจัดให้มีระบบและกลไกที่เหมาะสมจะเป็นแรงจูงใจให้อาจารย์ทุ่มเทความพยายามให้การสร้างสรรค์งานทางวิชาการอย่างเต็มที่ต่อไป

กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ เป็นกลยุทธ์ที่จะช่วยแก้ปัญหาหรือลดจุดอ่อนทางด้านวิชาการตามตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ ซึ่งหลายตัวที่ไม่มีพัฒนาการ (รายงานสัมฤทธิ์ผลการดำเนินงานมหาวิทยาลัยพายัพ ประจำปีการศึกษา 2552) ได้แก่ ด้านคุณสมบัติทางวิชาการและวิชาชีพของอาจารย์ (ตำแหน่งทางวิชาการ คุณวุฒิ และภาวะผู้นำ) และด้านบรรยากาศทางวิชาการ (การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการตามภาระหน้าที่ของอาจารย์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ ซึ่งต้องดำเนินงานตามกลยุทธ์ในระดับต่างๆ ตั้งแต่ระดับสถาบัน ที่กำหนดนโยบายและจัดโครงสร้างองค์การให้เหมาะสมประกอบกับกลยุทธ์ในระดับหน่วยงาน ที่จะดำเนินกลยุทธ์ต่างๆ เพื่อการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ ทั้งนี้ กลยุทธ์ในระดับสถาบันและระดับหน่วยงาน

เป็นกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบปัจจัยด้านบรรยากาศทางวิชาการ องค์ประกอบปัจจัยด้านความภูมิใจในผลงาน องค์ประกอบปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุน และองค์ประกอบปัจจัยด้านผลตอบแทนและความพึงพอใจ ส่วนกลยุทธ์ระดับบุคคลเป็นกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบปัจจัยด้านความรักสถาบัน ดังนั้น การกำหนดกลยุทธ์โดยจำแนกออกเป็นระดับตามบทบาทหน้าที่และตามองค์ประกอบปัจจัยที่เกี่ยวข้อง จึงเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการสร้างแรงจูงใจเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยพายัพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาพบว่าองค์ประกอบปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ได้แก่ องค์ประกอบปัจจัยด้านบรรยากาศทางวิชาการ องค์ประกอบปัจจัยด้านความภูมิใจในผลงาน องค์ประกอบปัจจัยด้านผลตอบแทนและความพึงพอใจ องค์ประกอบปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุน องค์ประกอบปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงาน องค์ประกอบปัจจัยด้านการได้รับกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานและครอบครัว และองค์ประกอบปัจจัยด้านการมีระบบประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสามารถใช้เป็นข้อมูลเพื่อจัดทำแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการให้แก่อาจารย์ของสถาบัน

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า องค์ประกอบปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด คือ องค์ประกอบปัจจัยด้านบรรยากาศทางวิชาการ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบปัจจัยดังกล่าว และส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการให้เกิดขึ้นภายในสถาบัน

1.3 จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งเสริมให้อาจารย์ได้เกิดการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านลักษณะงาน ด้านความผูกพันกับสถาบัน ด้านเป้าหมายทางวิชาชีพ ด้านการสนับสนุน ปัจจัยที่ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศองค์การให้เอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ ประกอบด้วย ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งจูงใจ ประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับ

ทางวิชาการ และด้านผลตอบแทน ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาเอกชนโดยผู้บริหารสามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานพัฒนาอาจารย์ของสถาบัน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาต่อไป

2.1 ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่ไม่ได้นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เช่น ความผูกพันกับองค์กร เพราะความผูกพันกับองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร เอกชน โดยเฉพาะการศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งจะนำไปสู่การรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไว้กับสถาบันต่อไป

2.2 เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยเชิงจิตทางบวก และปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลมีทั้งปัจจัยเชิงจิตทางบวกและปัจจัยเชิงจิตทางลบ ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาถึงปัจจัยเชิงจิตทางลบที่จะส่งผลต่อการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ด้วย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในการส่งเสริมด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กัลยา วาณิชย์ปัญญา. การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows. พิมพ์ครั้งที่ 3.

กรุงเทพมหานคร: ธรรมศาสตร์, 2546.

เกษรรา หมั่นเพียร. การผลิตผลงานทางวิชาการของบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ คณะอักษรศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.

เกสรรา สุขสว่าง. ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างคุณลักษณะ พฤติกรรมการบริหารของคณบดีต่อ
ความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน.วิทยานิพนธ์ปริญญาตรี
บัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2540.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. ค่านิยมรักการทำงานของคนไทยกับการเพิ่มขีดความสามารถใน
การแข่งขันเชิงเศรษฐกิจ: ความสำคัญและตัวชี้วัดเบื้องต้น. วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ของ
คนไทย รวมบทความที่น่าสนใจในการประชุมทางวิชาการประจำปี คณะมนุษยศาสตร์
และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. กรุงเทพมหานคร: พี.เอ.ลิฟวิ่ง., 2545.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. เรียนรู้: วิธีแห่งความสำเร็จ. กรุงเทพมหานคร: ชัคเชสมีเดีย, 2539.

ขวัญจิตต์ จุฬาทิพัฒน์. ความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารและสัมพันธ์ภาพกับความผูกพันต่อ
องค์การของอาจารย์วิทยาลัยสาธาณสุขสิริธร สถาบันพระบรมชนก กระทรวง
สาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2542.

คณะกรรมการการอุดมศึกษา, สำนักงาน. กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ.
2551-2565). Available from: www.kint.or.th.

คณะกรรมการการอุดมศึกษา, สำนักงาน. รวมกฎกระทรวงประกาศกระทรวงศึกษาธิการประกาศระเบียบ และ
มติคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์/แนวทาง และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง
พ.ศ.2547- 2551. Available from: www.mua.go.th/users2he-commission/law.php.

จงจิต เลิศวิบูลย์มิ่งคล. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ
ในงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล
มหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.

- จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์. ภาวะผู้นำของคนบดีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2551.
- จิรนนท์ บรรจงภาค. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2547.
- จิระวรรณ จันทร์ปรางค์. ความต้องการการพัฒนาตนเองของอาจารย์มหาวิทยาลัยรังสิต จังหวัด ปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2550.
- จำนงค์ เรือนบุญ. การพัฒนาอาจารย์ของสถาบันวิชาการทหารชั้นสูง. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.
- จำรุณ สมบูรณ์ และ นิวัฒน์ ศิริกุล. รายงานการวิจัยเรื่องปัญหาและแนวทางแก้ไขการพัฒนาบุคลากรสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น กรณีสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขต ภาคใต้. สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคใต้, 2546.
- จำเรณูรัตน์ เจือจันทร์. การพัฒนาดัชนีบ่งชี้คุณภาพด้านวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ, 2543.
- ชยานันต์ คงทรัพย์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัด ปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2548.
- ชนชื่นีย์ ชัยมินทร์ และ ประภาพันท์ พลายจันทร์. รายงานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ ในการตีพิมพ์ผลงานวิชาการในวารสารระดับนานาชาติของคณาจารย์และนักวิจัยคณะ เกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.
- ชูชีพ มีศิริ. การพัฒนาตนเองของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.
- ชำนาญ บูรณ์ไอสถ. การศึกษากระบวนการวางแผนพัฒนามหาวิทยาลัยเอกชนในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.

เด่นศิริ สิ้นสืบผล. การเขียนผลงานทางวิชาการ. วารสารร่วมไทรทอง 7,3 (ตุลาคม-พฤศจิกายน 2540): 24-27.

ตรีพร ชุมศรี. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ประโยชน์ การรับรู้อุปสรรคการรับรู้ความสามารถของตนเองและอิทธิพลระหว่างบุคคลกับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของหญิงตั้งครรภ์วัยรุ่นภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.

ถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข. อนาคตภาพการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยของมหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2549.

ทศพร ศิริสัมพันธ์. การวางแผนเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี, 2539.

ทัศนีย์ ถรานนท์. ปัจจัยบางประการที่มีความสัมพันธ์กับการวิจัยของอาจารย์สาขาสังคมศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.

เทพฤทธิ์ ศรีปัญญา. การจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของข้าราชการครูสายผู้สอนสังกัดกรมสามัญศึกษาในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2537.

เทพเทวัญ ศิลลาโชติ. ปัจจัยทางการบริหารวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต โปรแกรมวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2549.

ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2533.

ธงชัย สันติวงษ์. การวางแผนเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2537.

ธนพร แยมสุดา. ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร: ทหารเรือกับเหตุสำคัญของบ้านเมืองในอดีต. วารสารนาวิกศาสตร์ สำนักงานนาวิกสภา 90, 3 (มีนาคม 2550): 1-3.

ธวัชชัย อัดถวิบูลย์กุล. การศึกษาสภาพปัญหาในการทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูสายผู้สอน ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2543.

- ธัญญรัตน์ ธิชัย. ความต้องการและการใช้สารนิเทศของอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2543.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับกรวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- นฤมล ชันส์สมฤทธิ์. การนำเสนอแนวทางการพัฒนาอาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- นฤมล ผ่องใส. การศึกษความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความขัดแย้งระหว่างบทบาทงานและครอบครัวกับความพึงพอใจในชีวิตของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544.
- นพ ศรีบุญภาค. การบริหารการพัฒนาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขฎีบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2540.
- นพวรรณ คงเทพ. ปัญหาและความต้องการใช้เทคโนโลยีของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2549.
- นภาพรณี หะวานนท์. การจัดกลุ่มสนทนา: ข้อคิด แนวทางและประสบการณ์ของรองศาสตราจารย์ ดร. นภาพรณี หะวานนท์. ศูนย์วิจัยนโยบายการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- น้ำทิพย์ องอาจวาณิชย์. ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการจำเป็นในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ: การวิเคราะห์พหุระดับ. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550.
- บุญจันทร์ ไพอุบริ. การพัฒนาบุคลากรเพื่อการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี, 2546.

- บุญใจ ศรีสถิตยัณราภุร. ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณราภุร. รายงานการวิจัยเรื่องปัญหาและความต้องการพัฒนาคุณภาพของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน. ชลบุรี: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2533.
- บุญเรือง สมประจบ. งานวิจัยเรื่องปัญหา ความต้องการและเจตคติในการจัดทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์คณะศิลปกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. คณะศิลปกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล, 2542.
- ปทีป เมธาคุณวุฒิ. รายงานผลการวิจัย การวิเคราะห์ที่ตัวบ่งชี้การปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพและจัดระบบสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล. ทุนวิจัยกองทุนรัชดาภิเษกสมโภช จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.
- ปพน มูลเงิน การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเอกชน กรณีศึกษามหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2546.
- ประณีต วิบูลย์ประพันธ์. รายงานการวิจัยเรื่อง สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของผู้บริหารและอาจารย์ในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง. (ม.ป.ท.), 2540.
- ประสงค์ อุทัย. การสำรวจแรงจูงใจในการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนกลุ่มความร่วมมือในเขตกรุงเทพฯ ตะวันตกและปริมณฑล (กลุ่มพันธมิตรทางการศึกษา). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธนบุรี, 2551.
- ปราณี รามสูต และจำรัส ดั่งสุวรรณ. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตนเอง. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์คณะกรรมการพิมพ์, 2545.
- ปริญานุษ ทองสุก. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี, 2544.
- ไพยมพร เขมวงศ์. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, 2548.

- พรทิพา โพธิ์ไพโรจน์. ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรกรมอนามัยกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2552.
- พรนพ พุกกะพันธ์. ภาวะผู้นำและการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักท์, 2544.
- พระบุญจันทร์ ผาค่า. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ในมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2547.
- พงษ์พัชรินทร์ พุทธิวัฒน์. กลยุทธ์การพัฒนาวัดธรรมวิชัยของอาจารย์ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.
- พระบุญจันทร์ ผาค่า. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ในมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2547.
- พัชรินทร์ จำรูญโรจน์. ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.
- พิมลพร อมรศิลป์. แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีในสถานศึกษาอำเภอสามพราน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2549.
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. หลักการและการใช้สถิติการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางการแพทย์. สงขลา: 3 จ. เอกสาร, 2546.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. การบริหารจัดการอุดมศึกษา: หลักการและแนวทางตามแนวปฏิรูป. รายงานเสนอต่อสำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542 .
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. การปฏิรูปงานวิชาการ: แนวทางใหม่ของการปฏิรูปอุดมศึกษา. วารสาร ครุศาสตร์ 28, 2 (พฤศจิกายน 2542- กุมภาพันธ์ 2543): 83-92.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. การพัฒนาคณาจารย์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, 2543.

- ไพศาล อานามวัฒน์. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังฆมณฑลจันทบุรี.
วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2543.
- เพ็ญประภา เปี่ยมพุก. ประสิทธิภาพการจัดการทางการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.
วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.
- เพ็ญศรี จิรินัง. การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทย: ศึกษาเปรียบเทียบมหาวิทยาลัย
ของรัฐ และมหาวิทยาลัยเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2550.
- ภิญโญ สารธ. แนวคิดสำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัย. วารสารเศรษฐศาสตร์ 1, 4-5 (มิถุนายน-
กันยายน): 83-94.
- ภิญโญ สารธ. บทบาทของอาจารย์ในการพัฒนามหาวิทยาลัย. วารสารมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
2,6 (กุมภาพันธ์-พฤษภาคม 2530): 20-23.
- มนัส สุวรรณ. แนวทางสำหรับการผลิตผลงานและการขอตำแหน่งทางวิชาการ. ข่าวสาร
กองบริการการศึกษา 11,86 (กรกฎาคม-สิงหาคม 2543): 5-12.
- มหาวิทยาลัย, ทบวง. สรุปผลการดำเนินโครงการส่งเสริมและพัฒนาทางวิชาการของ
สถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2535-2542. กรุงเทพมหานคร: ทบวงมหาวิทยาลัย, 2544.
- มาณี ไชยธีรานุกูลศิริ. การไม่ขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล. วารสาร
การศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยมหิดล. 1,1 (กันยายน 2540-กุมภาพันธ์ 2541): 51-56.
- ยุพิน สมร่าง. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับแรงจูงใจในการทำวิจัยของครู
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม โดยใช้วิธีสังเคราะห์แบบ
สหสัมพันธ์คาโนนิกอล. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2547.
- รวงทิพย์ สุวิชัย. การพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2538.
- รัชดาภรณ์ เต็มพงศ์พันธุ์. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อ
องค์กร. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2539.

- รัชนก วันทอง. การพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพสำหรับองค์การพยาบาลในอนาคต.
วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.
- รัฐพล พรหมสะอาด. การวิเคราะห์จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อการได้รับตำแหน่งทางวิชาการของ
อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การวัดผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2547.
- รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, สำนักงาน. กรอบแนวทางการประเมินคุณภาพ
ภายนอกระดับอุดมศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุดทอง, 2547.
- ราตรี พัฒนรังสรรค์. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏ
จันทรเกษม, 2544.
- รุ่งนภา อินทวาท. การศึกษาแรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง.
สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2551.
- เรณู ตริโลเกศ. การศึกษาปัญหาและปัจจัยที่สนับสนุนความสำเร็จในการจัดทำผลงานทาง
วิชาการเพื่อขอตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2549.
- ลัดดา กลุณานันท์. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิจัย สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2544.
- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. กรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษาในช่วงแผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่สอดคล้องกับแผนการ
ศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545- 2559) : ฉบับสรุป. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.
- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. แนวทางการพัฒนาอาจารย์ในระดับปริญญาตรี.
กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์, 2548.
- เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล พ.ศ.2550.
กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค, 2551.

- วรวพจน์ สิงหราช. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2548.
- วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ. รูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2550.
- วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์. การบริหารแผนงานเชิงกลยุทธ์ในหน่วยงานภาครัฐบาล. ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- วันชัย พึ่งเจียม. การพัฒนาอาจารย์ของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2543.
- วันทนีย์ วงศ์ยัง. รูปแบบการพัฒนาอาจารย์คณะวิทยาการจัดการสถาบันราชภัฏเชียงใหม่สู่การเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาท้องถิ่น บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏเชียงใหม่, 2546.
- วันรพี ถาวรชัย. การศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรระหว่างมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.
- วิจิตร ศรีสอ้าน. หลักการอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช, 2518.
- วินัย ศิริรินทร์. ปัจจัยจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูในสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2544.
- วิภา โภยสุโข. การพิจารณาผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น. ช.บ.อ.สาร. 20,2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2543): 47-48.
- วิภาพร มาพบสุข. มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ซีเอ็ดยุคเคชั่น, 2543.
- วิวัฒน์ แหวนหล่อ. การศึกษากระบวนการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

- จิรวรรณา คำสุ. การศึกษาการพัฒนาตนเองของอาจารย์คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาศึกษาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2546.
- ศจี อนันต์นพคุณ. การศึกษาการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข ในภาคใต้ของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2534.
- ศจีมาศ ขวัญเมือง. ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ: การวิเคราะห์หาลิสเรลและเครือข่ายใยประสาท. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.
- ศราวุธ ศรีดี. ทัศนคติในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2547.
- ศรุตา ชัยสุวรรณ. ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล, 2549.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, ลัทธิกาล ศรีระมย์, ชวลิต ประภวานนท์ และสุดา สุวรรณภิญโญ. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: วิสัทธิ์พัฒนา, 2539.
- สงบ ประเสริฐพันธ์ และ สุภาภรณ์ จัปจ่าย. รายงานการวิจัยเรื่องสภาพของระบบบริหารงานบุคคลที่เอื้อต่อการส่งเสริมงานวิจัยของอาจารย์. สถาบันราชภัฏอุดรดิตต์, 2547.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร: อักษรภาพิพัฒนา, 2543.
- สมชาย พัทธเสน. ความต้องการในการจัดทำผลงานทางวิชาการของคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2543.
- สมชาย พัทธเสน. งานวิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการของคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2545.
- สมชาย ภคภาสนวิวัฒน์. การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อมรินทร์, 2543.

- สมภาร ศิโล. ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2552.
- สมยศ นาวิการ. การบริหารพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ผู้จัดการ, 2537.
- สมยศ นาวิการ. การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ผู้จัดการ, 2540.
- สิริพันธ์ เดชพลกรัง. การพัฒนาตนเองด้านวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี. วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. (2544): 301-322.
- สุชา ไอยราพงศ์. การพัฒนาตน. สงขลา: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ สงขลา, 2542.
- สุชาดา ชินะจิตร์. ธรรมะในการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2545.
- สุดาวรัตน์ เหลาฉลาด. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงาน กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- สุนทราวดี เขียวพิเชฐ. การวิเคราะห์วัฒนธรรมอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- สุนทราวดี เขียวพิเชฐ และคนอื่นๆ. งานวิจัยเรื่องความมุ่งมั่นในการผลิตผลงานวิชาการของอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2543.
- สุพัตรา สุภาพ. จับใจคน จับใจงาน (เล่ม 4). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2545.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549.
- สุภัตรา ลีละวงศ์. การทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานครูสังกัดเทศบาลเมืองศรีราชา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2545.

- สุภัททรา ปิณฑะแพทย์. พฤติกรรมมนุษย์และการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, 2542.
- สุภัททรา ปิณฑะแพทย์ และคนอื่นๆ. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, 2545.
- สุรพงศ์ ทองพันธ์. การประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษาในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2545.
- สุวรรณ ทงสีสุกใส และคณะ. งานวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2540.
- สุวรรณ นาควิบูลย์วงศ์. รูปแบบความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้เพื่อความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2549.
- สุวรรณ วังโสภณ. การศึกษาระบบการพัฒนาอาจารย์ของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. การวิจัยและการประเมินผลผู้ใหญ่. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2542.
- สุวิมล ธนะผลเลิศ. วิวัฒนาการของหลักสูตรอุดมศึกษาในสมัยรัตนโกสินทร์. วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- เสถียร ศรีบุญเรือง. การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน: สถานภาพปัจจุบันและทิศทางในอนาคต. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ, 2550.
- โสภณ พงศ์สุพัฒน์. แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 2549.
- หาญ รังสีมันต์. ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาเพื่อการจัดทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ใน สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ กรมการฝึกหัดครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2536.

- อภิชาติ หอมไถล. การศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต โปรแกรมวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2550.
- อภิภา ปรัชญพฤทธิ. เอกสารประกอบการสอนวิชา 2710838 งานวิชาการทางการอุดมศึกษา= Academic works in higher education. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.
- อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ. ความคาดหวังของสังคมที่มีต่อมหาวิทยาลัยในศตวรรษหน้า. วารสาร สอช. ประเทศไทย 3(1): 23-34.
- อมรวิทย์ นาครทรรพ. วิทัศน์เพื่อพัฒนาอุดมศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21. วารสารเศรษฐศาสตร์ 28, 2 (พฤศจิกายน 2542-กุมภาพันธ์ 2543).
- อรพินทร์ ชูชม และคณะ. การพัฒนาแบบวัดแรงจูงใจภายใน. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2542.
- อรวรรณ สุทธิพิทักษ์. รายงานการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลกระทบต่อศักยภาพในการทำวิจัยของอาจารย์ในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเอกชน. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2544.
- อักษรภาค หลักทอง. การรับรู้แนวทางพัฒนาศักยภาพสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ การรับรู้บทบาทอาจารย์ในฐานะผู้นำการเรียนรู้ และผลงานทางวิชาการของอาจารย์ ภาควิชาศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2548.
- อัจฉรา ถาวร. แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2545.
- อัมพิกา ไกรฤทธิ. มนุษย์สัมพันธ์ในโรงงาน. กรุงเทพมหานคร: เอส ดี เพรส, 2532.
- อุทุมพร จามรมาน. การวิเคราะห์เนื้อเรื่อง. วารสารวิธีวิทยาการวิจัย 1, 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2529).
- อุทุมพร จามรมาน. การวิเคราะห์องค์ประกอบ. กรุงเทพมหานคร : แผนกวิชาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.
- อารี พันธุ์ณี. จิตวิทยาการเรียนการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: เลิฟ แอนด์ ลิฟ เพรส, 2540.

คูโรพรธรณ เจนวาณิชยานนท์. ความเป็นเลิศทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษา. วารสาร
เศรษฐศาสตร์ (กรกฎาคม-กันยายน 2537): 17-28.

ภาษาอังกฤษ

Allen, N.J., and Meyer, J.P. Affective, continuance, and normative commitment: An examination of construct validity. Journal of Vocational Behavior 49(1996): 252-276.

Amabile, T. A., Hill, K. G., Hennessey, B. A., and Tighe, E. A. The work preference inventory: Assessing intrinsic and extrinsic motivational orientation. Journal of Personality and Social Psychology 66(1994): 950-967.

Anderson, J.C. and West, M.A.. Measuring climate for work group innovation: Development and validation of the team climate inventory. Journal of Organization Behavior 19(1998): 235-258.

Astin, A.W. What Matters in College?. San Francisco: Jossey-Bass, 1993.

August, L., and Waltman, J. Culture, Climate, and Contribution: Career Satisfaction Among Female Faculty. Research in Higher Education 45, 2(March 2004): 177-192.

Austin, A. E. Creating a bridge to the future: Preparing new faculty to face changing expectations in a shifting context. Review of Higher Education 26(2) (2002): 119-144.

Balderson, B., & Centra, J.A. Tenure, promotion, and reappointment: Legal and administrative implications. ASHE-Eric Higher Education Report No. 1 Washington, DC: George Washington University, 1995.

Baldwin, Roger G., and Blackburn, Robert T. The Academic Career As a Development Process: Implications for Higher Education. The Journal of Higher Education 52(6)(1981): 598-614.

Barlett, Peggy F., and Rappaport, Ann. Long-Term Impacts of Faculty Development Programs The Experience of TELI and Piedmont. College Teaching 57(2) (spring 2009): 73-82.

- Barnett, R. Academic Freedom. The Encyclopedia of Higher Education 3, 1992.
- Barnett, R. The limits of competence. SRHE and Open University Press, 1996.
- Blake, S. At the Crossroads of Race and Gender: Lessons from the Mentoring Experiences of Professional Black Women, In A. J. Murell, F.J. Crosby, and R.J. Ely, eds., Mentoring Dilemmas: Developmental Relationship Within Multicultural Organization. Mahwah, 83-104. NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 1999.
- Bland, C. J., & Bergquist, W. H.. The vitality of senior faculty: Snow on the roof-fire in the furnace (ASHE-ERIC Higher Education Report 25,7). Washington, DC: The George Washington University, Graduate School of Education and Human Development, 1997.
- Bland, Carole J., Center, Bruce A., Finstad, Deborah A., Risbey, Kelly R., and Staples, Justin. The Impact of Appointment Type on the Productivity and Commitment of Full-Time Faculty in Research and Doctoral Institutions. The Journal of Higher Education 77, 1 (January/February 2006): 89-123.
- Bode, R.K. Mentoring and collegiality. In R.J. Menges(Ed.), Faculty in new jobs: A guide to setting in, becoming established, and building institutional support, 118-144. San Francisco, CA: Jossey- Bass, 1999.
- Boice, R.. Primal origins and later correctives for midcareer disillusionment. In M. J. Finkelstein & M. W. LaCelle-Peterson (Eds.), Developing senior faculty as teachers . New Directions for Teaching and Learning 55 San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1993.
- Boydell, D. The primary teacher in action: A look at the research literature. London: Open Books, 1985.
- Caplan, P. Lifing a Ton of Feather: A Woman's Guide to Surviving in the Academic World. Toronto: University of Toronto Press, 1995.
- Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching. Campus Life: In Search of Community. (Forward by E. Boyer). Princeton: Princeton University Press, 1990.
- Carroll, V. S. The teacher, the scholar, the self: Fitting thinking and writing into a four-four load." College Teaching 51(2003): 22-26.

- Carter, V. Good. Dictionary of Education. New York: McGraw-Hill, 1973.
- Certo, S.C., and Paul, P.J. Strategic Management: Concept and Application. New York: McGraw-Hill, 1991.
- Chen, Y., Gupta, A., Hoshower, L. Factors that Motivate Business Faculty to Conduct Research: An Expectancy Theory Analysis. Journal of Education of Business (March/April 2006): 179-189.
- Corley, E., & Gaughan, M. Scientists' participation in university research centers: What are gender differences?. Journal of Technology Transfer 30(2005): 371–381.
- Cullen, D. L., and Luna, G. Women mentoring in academic: Addressing the gender gap in higher education. Gender and Education 5(2)(1993): 125-137.
- Daft, R.L. Organization theory and design 9th ed. Mason, OH: Thomson SouthWestern, 2007.
- Dansky, K. H. The effect of group mentoring on career outcomes. Group & Organization Management) 21(1) (March 1996: 5-21.
- Davis, G., and Fiske. Results of the 1999 PhDs.org graduate schoolsurvey. A paper presented at the Re-envisioning the PhD Conference. Seattle, 2000.
- David, Fred R. Strategic Management. New Jersey: Preutice-ttall international, 1995.
- Deci, E. L., & Ryan, R.M. The “what” and “why” of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior [Electronic version]. Psychological Inquiry, 11(4) (2000): 227-286.
- Deci, E. L., Vallerand, R.J., Pelletier, L.G. & Ryan, R.M. Motivation and Education: The self-determination perspective. Educational Psychologist 26(1991): 325-346.
- Dilorenzo, T.M. & Heppner, P.P. The role of an academic department in promoting faculty development: Recognizing diversity and leading excellence. Journal of Counseling andDevelopment 72(5) (1994): 485-491.
- Ellis, R. Quality Assurance for University Teaching. Buckingham: SRHE & Open University Press, 1993.
- Els.T.V. Applied Linguistics and the learning and teaching of foreign languages. London: Edward Arnold, 1984.

- Fagenson, E. A. Perceptions of proteges' vs nonproteges' relationships with their peers, superiors, and departments. Journal of Vocational Behavior 45(1994), 55-78.
- Finnegan, R. Recovering' Academic Community' What Do We Mean?. in Academic Community Discourse or Discord?. Edited by Ronald Barnett. 178-193. Pennsylvania: Jessica, 1994.
- Flavell, J. H. Cognitive development. 2nd ed. New Jersey: Prentice Hall, 1985.
- Foster, B. From Faculty to Administrator: Like going to a new planet. New Directions for Higher Education 134(Summer 2006): 49-57.
- Gaff, G.G. Toward faculty renewal: Advances in faculty, instructional, and organizational development. San Francisco: Jossey-Bass, 1975.
- Gazzaniga, Ms. How to change the university. Science (1998): 237-282.
- Giles, D.C. Advanced research methods psychology. New York: Routledge, 2002.
- Gillespie, D., et al. Research Circles: Supporting the Scholarship of Junior Faculty. Innovation Higher Education 30(3) (September 2005): 149-162.
- Goodstein, Leonard D., Noaln, Timothy M., and Pfeiffer J. William. Applied Strategic Planning: How to Develop a Plan that Really Works. California: Pfeiffer Company, 1993.
- Hassan, A., Tymms, P., and Ismail, H. Academic productivity as perceived by Malaysian academics. Journal of Higher Education Policy and Management 30, 3(August 2008): 283–296.
- Hattie, J., and Marsh, H. W.. The relationship between research and teaching: A meta-analysis. Review of Educational Research 66(1996): 507–542.
- Hemmings, B., Rushbook, P. and Smith, E. Academics' views on publishing refereed works: A content analysis. Higher Education 54(2) (August 2007): 307-332.
- Herzberg, F., Mausner, B., and Synderman, B. The motivation to work. New York: McGraw-Hill, 1959.
- Higgings, S. E., et. Al., The Tenure Process in LIS: A Survey of LIS/IS Program Directors. Journal of Education for Library and Science 50,,3 (Summer 2009): 176-189.

- Karpiak, I. E. University professors at mid-life: Being a part of...but feeling apart. In D. Dezure (Ed.), To Improve the Academy 16 pp. 21-40. Stillwater, OK: New Forums Press, 1997.
- Keith, B. and Moore, H. Training Sociologists: An Assessment of Professional Socialization and the Emergence of Career Aspirations. Teaching Sociology 23(3) (1995): 199-214.
- Keller, G. Academic Strategy. Baltimore : The Johns Hopkins University Press, 1983.
- Kocabas, I. The Effects of Sources of Motivation on Teachers' Motivation Levels. Education (Chula Vista, Calif.) 129, 4 (Summer 2009): 724-733.
- Kogan, M., Moses, I., and El-Khawas, E. Staffing Higher Education: Meeting New Challenges. London & Bristol, Pennsylvania: Jessica, 1994.
- Kram, K. E. Mentoring at work: developmental relationships in organizational life. Glenview, IL, Scott, Foresman and Company, 1985.
- Krippendorff, K. Content analysis: an introduction to its methodology V.5: The SAGE context series, 1980.
- Laband, D. N. and Lentz, B. F. Workplace mentoring in the legal profession. Southern Economic Journal 61(1995): 783-802.
- Lamber, J., et al. "Community of scholars?": Conversations among mid-career faculty at a public research university. In D. Wright & J. Povlacs Lunde (Eds.), To Improve the Academy, 12, 13-26. Stillwater, OK: New Forums Press, 1993.
- Laschinger, H. K. S., et al. Workplace empowerment and magnet hospital Characteristics making the link. Journal of Nursing Administration 33(7/8)(2003): 410-422.
- Lindeman, R. H. Introduction to bivariate and multivariate analysis. New York: Scott, Foresman and Company, 1980.
- Luthans, F. Organizational Behavior. 3rd ed. Tokyo: McGraw-Hill, 1980.
- Maassen P.A.M. and Van V. F. A Strategic Planning in the Encyclopedia of Higher Education (2) Analytical Perspectives, 1483-1494. Oxford: Pergamon Press, 1992.
- Madsen, Susan R. Preparing Faculty and Staff for Change. Academic Leadership The online journal. 8(4) (Fall 2010) Available from: <http://www.academicleadership.org>

- Mallard, K. S., and Atkins, M. W. Changing academic cultures and expanding expectations: Motivational factors influencing scholarship at small Christian colleges and universities. Christian Higher Education 3(2004): 373–389.
- Manion, J. Joy at work creating a positive workplace. Journal of Nursing Administration. 33(12)(2003): 652-654.
- Marsh, H. W., and Hattie, J. The relation between research productivity and teaching effectiveness. The Journal of Higher Education 73(2002): 603–641.
- Maslow, A.H. Motivation and personality . New York: Harper and Row, 1970.
- Megginson, D. and Pedler, Self Development: A Facilitator's guide. London: McGraw-Hill, 1992.
- Miller, M.F. Delivery of training via teleconferencing and videotape dissemination: A comparative study. Dissertation Abstracts International 57(6), 2448-A (UMI No.9635928), 1996.
- Murphy, Maura J. Contingent Faculty: What their Organizational Commitment?. A Dissertation submitted to the Graduate Faculty of North Carolina State University, the degree of Doctor of Education , Higher Education Administration, 2009.
- Nerad, M., Aanerud, R., and Cerny, J. So you want to become a professor!: Lessons from the PhDs-Ten Years Later study. In D.H. Wulff and A.E. Austin (eds.), Paths to the Professoriat: strategies for enriching the preparation of future faculty, 137-158. San Francisco: Jossey-Bass. 2004.
- Newstrom, J. W. and Davis, K. Organizational behaviour: Human behavior at work. 10th ed. New York: McGraw-Hill, 2007.
- Normore, A. H. The edge of chaos school administrators and accountability. Journal of Educational Administration 42(1)(2004). Available from: www.emeraldinsight.com/0957-8234.htm.
- Pearce ||, John A. and Robinson, Richard B. Jr. Formulation, Implementation, and Control of Competitive Strategy. Tenth Edition. New York: McGraw-hill/Irwin, 2007.

- Perry, R.P., Menec, V.H., and Struthers, C.W. The role of perceived control in the adjustment of new faculty. In R. Menges and Associates (eds.), Faculty in New Jobs, 186–215. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1999.
- Pitts, Robert A. and Lei, D. Strategic Management. 4th edition. MN: West Group Eagan, 2006.
- Poel, Elissa W, Arroyos-Jurado, E., and Coppola, Barbara J. Women, Mentoring, and a Border University. Journal of Public Affairs Education 12(4)(2006): 501-513.
- Robbins, Stephen P. Organizational Behavior Concepts, Controversies, and Applications. New Jersey: Prentice Hall, 1993.
- Ruben, B. D. Pursuing excellence In higher education. San Francisco: Jossey-Bass, 2004.
- Rue, L. W. and Byars, L. L.. Management skill and application. 13th ed. New York: McGraw-Hill, 2007.
- Ryan, R.M. and Deci, E. L. Self-determination theory and the facilitation of the intrinsic motivation, social development, and well-being [Electronic version]. American Psychologist. 55(5)(January 2000): 68-78.
- Sa', C. Interdisciplinary strategies' in U.S. research universities. Higher Education 55, 5(May 2008): 537-552.
- Santo, Susan A., Engstrom, Mary E., Reetz, L., Schweinle, William E., and Reed, K. Faculty Productivity Barriers and Supports at a School of Education. Innovation Higher Education 34, 2 (June 2009): 117-129.
- Sanyal, Bikas C. Strategic Management in Higher Education. Regional Workshop by Center for Professional Development in Higher Education, Faculty of Education, Chulalongkorn University and Seameo Rihed, 1999.
- Sax, Linda J., Serra, L., Hagedorn, M., Arredondo, and Dicrisi, F. Faculty Research Productivity: Exploring the Role of Gender and Family-related Factors. Research in Higher Education 43, 4(August 2002): 424-446.
- Schuster, J.H. Enchanting faculty careers: Strategies for development and renewal. San Francisco: Jossey-Bass, 1990.

- Seufert, A., Von Krogh, G., and Bach, A. Towards knowledge networking. Journal of Knowledge Management 3(3)(1990): 180-190.
- Shera, W. Changing Organizational Culture to Achieve Excellence in Research. Social Work Research 32, 4(December 2008): 275-280.
- Siebert, S. The effectiveness of facilitated mentoring: A longitudinal quasi-experiment. Journal of Vocational Behavior, 54(1999): 483-502.
- Simpson, E.L. Toward faculty renewal in higher education. Florida: Robert E. Keieger Publication, 1990.
- Smeby, J., and Try, S. Departmental Contexts and Faculty Research Activity in Norway. Research in Higher Education 46,6(September 2005): 593-619.
- Smith, J. W., Smith, W. J. and Markham, S. E. Diversity issues in mentoring academic faculty. Journal of Career Development 26(4)(2000): 251-262.
- Sonnenfeld, J., and Kotter, John P. The Maturation of Career theory. Human Relations 35(1)(1982): 19-46.
- Stanley, C., Lincoln, Y. Cross-race Faculty Mentoring. Change 37(2)(2005): 44-51.
- Steinert, Y., McLeod, Peter J., Liben, S., and Snell, L. Writing for publication in medical education: The benefits of a faculty development workshop and peer writing group. Medical Teacher 30, 8 (Sep 2008): 280-285.
- Stewart, W.D., and Shamdasani, N.P. Focus Group Theory and Practice. 2nd ed. United State of America, 1991.
- Tien, Flora F. What kind of faculty are motivated to perform research by the desire for promotion?. Higher Education 55(1)(2008): 17-32.
- Tierney, W.G. Academic leadership and globalization. The Department Chair 7(4)(2007): 10-3.
- Toews, Michell L., A. Yazedjian. The Three-ring Circus of Academia: How to Become the Ringmaster. Innovation Higher Education 32(2007): 113-122.
- Tucker, A. Chairing the academic department: Leadership among peers. 3rd ed. New York: Orxy Press, 1993.
- UNESCO. Planning the Development of Universities. Paris: The Unesco Press, 1973.

- UNESCO. National Strategies and Regional Co-operation for the 21st Century. Proceeding of the Regional Conference on Higher Education. Tokyo, 1998.
- Urgo, J. Collegiality and Academic Community. *symplote* 13(1-2)(2005), 30-42.
- Vollmeyer, R., and Rheinberg, F. Motivation and metacognition when learning a complex system. Europe Journal of Psychology of Education 4(1999): 541-554.
- Wayne, S. J., Linden, R. C., Kraimer, M. L., Craft, I. K. The role of human capital, motivation and supervisor sponsorship in predicting career success. Journal of Organizational Behavior 20(5)(1999): 577-595.
- Welch, G.F. A new faculty orientation program: Building a core of new faculty to shape the future of the college. In G.E. Watts (ed.), Enhancing community colleges through professional development. New Directions for Community Colleges 120(2002): 11–16.
- Werther, W. B. and Davis, K. Personnel management and human resources. NewYork: McGraw-Hill, 1993.
- Wingfield, C.J. (Ed.). Faculty responsibility in contemporary society. Washington, DC: American Association of State Colleges and Universities, 1990.
- Wolverton, M. and Gmelch, W. College Deans: Leading From Within. Westport, CT: Oryx Press, 2002.
- Wortman, Camille B. and Loftus, Elizabeth F. Psychology. United State of America: BOOKS/COLE Publishing Company, 1992.
- Wulff, D. H., Austin, A. E., Nyquist, J. D., and Sprague, J. The development of graduate students as teaching scholars: A four-year longitudinal study. In D.H. Wulff and A. E. (eds), Paths to the Professoriat: Strategies for Enriching of Future Faculty,46-73. San-Francisco: Jossey-Bass, 2004
- Yukl, G. Leadership in Organization. 7th ed. Eaglewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 2010.



ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ศาสตราจารย์ ดร. สุวิไล เปรมศรีรัตน์ สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมชนบท
มหาวิทยาลัยมหิดล
2. ศาสตราจารย์ ดร. อัมพล ไผตรีเวช คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
3. ศาสตราจารย์ ดร. กมลชนก สุทธิวาทนฤพุมิ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. ศาสตราจารย์ ดร. วิฑิต มั่นตาภรณ์ คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
5. ศาสตราจารย์ ดร. มนต์ สุวรรณ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
6. ศาสตราจารย์ ดร. เกตุ กรุดพันธ์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
7. ศาสตราจารย์ ดร. วีระ ทองสง คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
8. รองศาสตราจารย์ ดร. พิมพิวัลย์ บุญมงคล รองคณบดีฝ่ายการศึกษาและวิจัย
คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล
9. รองศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ ไกรพรศักดิ์ คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .
10. รองศาสตราจารย์ ดร. ดาวรุ่ง กังวานพงศ์ รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
11. รองศาสตราจารย์ ดร. เสริมเกียรติ จอมจันทร์ยอง คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
12. รองศาสตราจารย์ เมตตา วิวัฒน์านุกูล คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
13. รองศาสตราจารย์ ณรงค์ชัย ปิฎกัรัชต์ วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

- | | |
|---------------------------------------|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชัย สมิติไกร | ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 2. รองศาสตราจารย์อรพิน สันติธีรากุล | ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 3. ดร.ปรารธนา โกวิทยางกูร | หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิจัย คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 4. ดร.ยุวลักษณ์ จิระกิดาการ | รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยพายัพ |
| 5. รองศาสตราจารย์ ดร.รัตนาพร เศรษฐกุล | ผู้อำนวยการสำนักวิจัย มหาวิทยาลัยพายัพ |

ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบกลยุทธ์

1. รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิไล ฤทธาคณานนท์ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. รองศาสตราจารย์ สิริรัตน์ จันทระมะโน คณะพยาบาลศาสตร์แมคคอร์มิค
มหาวิทยาลัยพายัพ
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพันธ์ วงษ์ดี วิทยาลัยดุริยางคศิลป์
อดีตรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
มหาวิทยาลัยพายัพ
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อัญชลี รักอริยะธรรม ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนสถาบัน
มหาวิทยาลัยพายัพ
5. ดร.สุจิตรา ประยูรพิทักษ์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
อดีตผู้อำนวยการสำนักวิจัย
มหาวิทยาลัยพายัพ

ศูนย์วิทยพัทธยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญดำเนินการประชุมกลุ่มการจัดทำกลยุทธ์

- | | |
|--|--|
| 1. รองศาสตราจารย์เพ็ญรัตน์ หงษ์วิทยากร | รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |
| 2. อาจารย์กมลวรรณ เปรมเกษม | นักวิเคราะห์นโยบายและแผนเชี่ยวชาญ
ระดับ 9 ที่ปรึกษาอธิการบดี
มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

หัวข้อปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการ

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....

สถานที่.....วัน-เวลาที่ให้สัมภาษณ์.....

กรอบการสัมภาษณ์

1. อะไรเป็นแรงจูงใจที่ทำให้ท่านต้องการที่จะสร้างสรรคผลงานทางวิชาการ
2. ท่านได้รับการเตรียมความพร้อมสำหรับการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการหรือไม่ อย่างไร และท่านรู้สึกอย่างไร
3. ท่านมีจุดเริ่มต้นหรือกระบวนการในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการอย่างไร
4. ท่านได้ตั้งเป้าหมาย หรือวางแผนในการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการไว้ หรือไม่ อย่างไร เพราะอะไร
5. ท่านได้รับการสนับสนุนในการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการจากบุคคล/หน่วยงานใดหรือไม่ อย่างไร และท่านรู้สึกอย่างไร
6. ท่านได้รับผลกระทบจากการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการ ทั้งในด้านการดำเนินชีวิตส่วนตัว ด้านสถาบันที่ท่านสังกัด และด้านสังคม หรือไม่อย่างไร ท่านต้องมีการปรับตัวในด้านใดบ้าง อย่างไร และท่านรู้สึกอย่างไร
7. สิ่งที่ท่านได้รับจากสร้างสรรคผลงานทางวิชาการมีอะไรบ้าง และท่านรู้สึกอย่างไร
8. ท่านประสบปัญหาหรืออุปสรรคในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการหรือไม่อย่างไร และท่านแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยวิธีใด เพราะอะไร
9. ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้ท่านต้องการที่จะพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการคืออะไร เพราะเหตุใด

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

20 มีนาคม 2553

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยดิฉัน นางจุฑามาศ สนนก นิสิตชั้นปริญญาตรีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อยู่ระหว่างการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิภา ปรัชญพฤทธิ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ปทีป เมธาคุณวุฒิ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ และวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ตลอดจนพัฒนากลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งการศึกษาคั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัยในการกำหนดนโยบายและวางแผนการพัฒนาอาจารย์เพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ รวมถึงการดำเนินงานเพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่อาจารย์ในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ นอกจากนี้จะเป็นแนวทางส่งเสริมให้อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้มีการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

ในการนี้ ดิฉันใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบสอบถามที่แนบ เพื่อเป็นการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย ทั้งนี้ คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาเครื่องมือวิจัยสำหรับการเก็บข้อมูลจริงต่อไป ดิฉันขอรับรองว่าจะเก็บรักษาข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามนี้เป็นความลับ ทั้งนี้ ข้อมูลดังกล่าวจะไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นางจุฑามาศ สนนก)

นิสิตคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการของ

อาจารย์

สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ด้วยดิฉัน นางจุฑามาศ สนนก นิสิตชั้นปริญญาตรีบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยอยู่ระหว่างการทำวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิภา ปรัชญพุทธิ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร. ปทีป เมธาคุณวุฒิเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันด้านการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการและวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ตลอดจนพัฒนากลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งความคิดเห็นของท่านมีความสำคัญและจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาในครั้งนี้

ดิฉันจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านในการตอบแบบสอบถามที่แนบ ดิฉันขอรับรองว่าจะเก็บข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามนี้เป็นความลับ และจะนำไปวิเคราะห์เพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น ข้อมูลดังกล่าวจึงไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด และเพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิในการตอบแบบสอบถามหลังจากตอบแบบสอบถามครบทุกข้อแล้ว ขอให้ท่านนำแบบสอบถามใส่ซองสีน้ำตาลตามเดิมและปิดผนึกก่อนส่งคืน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางจุฑามาศ สนนก

ผู้วิจัย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 12 ข้อ
 - ตอนที่ 2 สภาพปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 64 ข้อ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. อายุ.....ปี
3. คุณวุฒิการศึกษาสูงสุด ()ปริญญาตรี ()ปริญญาโท ()ปริญญาเอก
4. สถานภาพ () โสด () สมรส
5. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่งทางวิชาการตำแหน่งใด
 - () อาจารย์ () ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 - () รองศาสตราจารย์ () ศาสตราจารย์
6. ระยะเวลา นับจากการดำรงตำแหน่งทางวิชาการในข้อ 5 จนถึงปัจจุบันเป็นระยะเวลา.....ปี
7. ประสบการณ์ในการสอนระดับอุดมศึกษาของท่าน
 - () 3-5 ปี () 6-10 ปี () 11-15 ปี
 - () 16-20 ปี () 20 ปีขึ้นไป
8. ภาระงานในแต่ละภาคการศึกษา (โดยประมาณการ)
 - 8.1 ภาระงานสอน
 - () ระดับปริญญาตรี จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์
 - () ระดับปริญญาโท จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์
 - () ระดับปริญญาเอก จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์
 - 8.2 การควบคุมวิทยานิพนธ์/การศึกษาค้นคว้าอิสระ
 - ระดับมหาบัณฑิต.....คน ให้คำปรึกษาคนละ.....ชั่วโมง/สัปดาห์
 - ระดับดุษฎีบัณฑิต.....คน ให้คำปรึกษาคนละ.....ชั่วโมง/สัปดาห์
 - 8.3 การให้บริการวิชาการชั่วโมง/สัปดาห์
 - 8.4 ตำแหน่งทางการบริหาร
 - () มี โปรดระบุ.....
 - ใช้เวลาในการบริหารงานโดยเฉลี่ย.....ชั่วโมง/สัปดาห์
 - () ไม่มี
 - 8.5 งานวิจัย จำนวน.....ชั่วโมง/สัปดาห์
9. ท่านมีบุคคลที่เป็นต้นแบบในทางวิชาการหรือไม่
 - () มี คือ.....
 - () ไม่มี

10. สถานภาพการจัดทำผลงานทางวิชาการของท่านตรงกับข้อใด

- () ยังไม่เคยจัดทำและไม่คิดที่จะทำผลงานทางวิชาการ
- () ยังไม่เคยจัดทำ แต่จะหาโอกาสทำ
- () อยู่ระหว่างการจัดทำ.....(ประเภทผลงานวิชาการ)
- () ในช่วงเวลา 10 ปีที่ผ่านมา มีผลงานทางวิชาการที่แล้วเสร็จ ได้แก่
 - () เอกสารประกอบการสอน/เอกสารคำสอน จำนวน.....เล่ม/เรื่อง
 - () บทความทางวิชาการ จำนวน.....บทความ
 - () ตำรา จำนวน.....เล่ม/เรื่อง
 - () หนังสือ จำนวน.....เล่ม
 - () งานวิจัย จำนวน.....เรื่อง
 - () งานทางวิชาการในลักษณะอื่นๆ โปรดระบุ.....
จำนวน.....

11. ท่านได้รับทราบเกี่ยวกับเอกสารต่อไปนี้หรือไม่ ถ้าท่านทราบโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในวงเล็บ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () ประกาศ ก.พ.อ. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์/รองศาสตราจารย์/ศาสตราจารย์
- () แบบคำขอรับการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการ (ก.ส.อ. 01)
- () แบบคำรับการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
- () บัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาการ
- () ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยเรื่องการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ
- () ระเบียบต่างๆ ของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ
- () ประกาศ/มติของคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ

12. โปรดเรียงลำดับประเด็นปัญหาที่สำคัญของท่านในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ โดยใส่หมายเลขเรียงลำดับหน้าประเด็นนั้นทุกประเด็น

- () การได้รับการสนับสนุน
- () นโยบายและการบริหารมหาวิทยาลัย
- () สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- () การได้รับคำแนะนำหรือแนวทาง
- () ความรับผิดชอบ
- () ความภูมิใจในผลงาน
- () ความก้าวหน้าในงานหรือวิชาชีพ
- () ผลตอบแทนที่ได้รับ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ
คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนด เพื่อระบุความคิดเห็นของท่านที่มีต่อปัจจัย
 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ โดยยึดเกณฑ์ในการตัดสินใจ
 ดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการระดับ มากที่สุด
 4 หมายถึง ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการระดับ มาก
 3 หมายถึง ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการระดับ ปานกลาง
 2 หมายถึง ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการระดับ น้อย
 1 หมายถึง ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการระดับ น้อยที่สุด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ	ระดับที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
	5	4	3	2	1
1. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหาร					
2. การสนับสนุนและให้กำลังใจ จากอาจารย์/เพื่อนร่วมงาน					
3. การสนับสนุนและให้กำลังใจจากครอบครัว					
4. การจัดสรรงบประมาณของหน่วยงานเพื่อสนับสนุนการ สร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์					
5. การจัดสรรงบประมาณของหน่วยงานสนับสนุนการเผยแพร่ ผลงานทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศ					
6. การเผยแพร่ข่าวสารและความเคลื่อนไหวทางวิชาการที่เป็น ประโยชน์ต่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ					
7. การจัดกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ ผลงานทางวิชาการ					

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ	ระดับที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
8. การอนุญาตให้ลาเพื่อสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ (sabbatical leave)					
9. ระเบียบหรือกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ					
10. กลยุทธ์การส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของมหาวิทยาลัย					
11. นโยบายและแนวปฏิบัติของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวกับการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ					
12. โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ					
13. การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ					
14. การพิจารณาผลงานทางวิชาการอย่างยุติธรรมและโปร่งใส					
15. ภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกระดับในมหาวิทยาลัย					
16. มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา					
17. มีหน่วยงานของมหาวิทยาลัยรับผิดชอบและให้ความช่วยเหลือในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ					
18. มีศูนย์บริการ/สำนักพิมพ์/เจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยอำนวยความสะดวกในการผลิตผลงานทางวิชาการ					
19. มีแหล่งศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่ทันสมัย สะดวก และรวดเร็ว					
20. มีวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือสำหรับการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ					

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ	ระดับที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
21. สถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วนเอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ					
22. มีบรรยากาศเชิงวิชาการภายในมหาวิทยาลัย เช่น อาศรมวิชาการ เป็นต้น					
23. มีความเกื้อกูลกันทางวิชาการทั้งภายในระดับคณะและในระดับมหาวิทยาลัย					
24. วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการสร้างสรรค์ทางวิชาการ					
25. การเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างสาขาวิชาต่างๆ					
26. การมีต้นแบบทางวิชาการ					
27. การมีผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ภายในมหาวิทยาลัยเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ					
28. การเป็นเครือข่ายกับผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ภายนอกมหาวิทยาลัยที่สามารถเป็นที่ปรึกษาในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ					
29. การปรึกษา สอบถาม และได้รับคำแนะนำจากอาจารย์อาวุโส					
30. การเรียนรู้โดยผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือประสบการณ์ทางวิชาการกับผู้อื่น					
31. การได้ทำงานร่วมกับอาจารย์ที่มีประสบการณ์ทั้งในระดับคณะและระดับมหาวิทยาลัย					
32. คำแนะนำจากผู้ประเมินผลงานทางวิชาการในระดับคณะก่อนการเสนอเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ					
33. สำนึกแห่งความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่อาจารย์ในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ	ระดับที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
34. การจัดสรรเวลาเพื่อปฏิบัติภาระงานตามเกณฑ์ที่คณะ/มหาวิทยาลัยกำหนด					
35. การปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพที่คณะ/มหาวิทยาลัยกำหนด					
36. ความมีวินัยในการทำงานในบทบาทหน้าที่อาจารย์มหาวิทยาลัย					
37. ความจำเป็นที่จะต้องใช้ความรู้ใหม่ๆ ในงานสอน					
38. การนำผลงานทางวิชาการไปใช้และพัฒนางาน					
39. ความรักและความผูกพันที่มีต่อสถาบันที่สังกัด					
40. ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของสถาบันที่สังกัด					
41. ต้องการสร้างชื่อเสียงให้แก่สถาบันที่สังกัดเพื่อตอบแทนคุณสถาบัน					
42. การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการเป็นงานที่ทำด้วยความสามารถ					
43. มีเป้าหมายชัดเจนที่ต้องการจะก้าวไปสู่จุดสูงสุดในวิชาชีพ					
44. ความต้องการเป็นผู้นำทางวิชาการ					
45. ความต้องการเป็นต้นแบบทางวิชาการให้แก่ผู้อื่น					
46. ความมุ่งมั่น ชยัน อดทน ทุ่มเท เสียสละและอุทิศตนให้กับ การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ					
47. การเป็นผู้ที่มีความคิดนอกกรอบ					
48. ความใฝ่รู้และติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการในศาสตร์ของตน					
49. การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่องเพื่อ ความก้าวหน้าในการทำงานและในวิชาชีพ					
50. ความมีอิสระในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ					
51. ความต้องการเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ					
52. การค้นพบความถนัดหรือจุดเด่นในตนเอง					

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ	ระดับที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจ				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
53. มีเป้าหมายและวางแผนการพัฒนิตนเองทางด้านวิชาการที่ชัดเจน					
54. มีปรัชญาการทำงานที่ว่า “ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน”					
55. ความต้องการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าให้แก่สังคม					
56. ความมั่นใจในวิชาชีพและความก้าวหน้าในชีวิต					
57. ผลงานทางวิชาการทำให้ได้รับการยอมรับว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าของมหาวิทยาลัย					
58. การได้รับความดีความชอบหรือความก้าวหน้าในงานจากการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ					
59. การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ					
60. เงินค่าตอบแทนตำแหน่งทางวิชาการ					
61. ความพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ					
62. รางวัล คำชมเชย เกียรติยศและชื่อเสียงที่ได้รับจากการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ					
63. ผลงานทางวิชาการได้รับการยอมรับและเผยแพร่ในสังคม					
64. การได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้ปฏิบัติงานในวิชาชีพเดียวกัน					



ภาคผนวก ค
สรุปคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สรุปคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 1
สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 5 พฤษภาคม 2552 เวลา 9.30-10.30 น.

เหตุจูงใจที่ทำให้สร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการมีสองประการ ประการแรก คือ บัณฑิตภายใน เพราะเป็นคนชอบเขียนสมัยอยู่ต่างประเทศจะเขียนบทความลงวารสารวิชาการเป็นประจำ เวลาไปพบเจออะไรที่แปลกๆใหม่ๆ ทำให้รู้สึกว่าจะเขียนและอยากให้นักในวงวิชาการ ได้รู้บ้างว่าวิชาการด้านนี้ไปถึงไหนแล้ว นอกจากนั้น เป็นความคิด ความเชื่อเรื่องความกตัญญูทวดที่ คือ การตอบแทนคุณผู้มีอุปการคุณสำคัญมาก ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นอย่างหนึ่ง เนื่องจากได้รับทุนจากรัฐบาลซึ่งเป็นเงินภาษีของประชาชน อยากตอบแทนแผ่นดิน จึงตั้งปณิธานไว้ว่าจะแสวงหาความรู้และเผยแพร่โดยไม่มีการปิดบัง ในสมัยก่อนการดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่มีเรื่องเงินค่าตอบแทนมาเกี่ยวข้อง ทำเพราะอยากให้พ่อแม่มีความสุขที่เห็นลูกมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เมื่อจบปริญญาเอกจึงตั้งเป้าหมายว่าจะต้องไปให้ถึงจุดสูงสุดทางวิชาชีพ เพื่อเป็นการตอบแทนพระคุณพ่อแม่ทางหนึ่ง

ดังนั้น จึงทำงานวิชาการตลอดเวลาไม่หยุดนิ่ง ส่วนใหญ่เป็นการทำงานวิจัย เขียนหนังสือเขียนบทความ ตลอดระยะเวลาว่างงานวิชาการเข้ามาให้ทำอยู่ตลอดเวลา สิ่งก็ตาม คือ ได้รับการยอมรับทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เมื่อได้รับการยอมรับจะมีโอกาสได้รับเชิญจากบุคคลและหน่วยงานภายนอกให้ไปช่วยแก้ไขปัญหิต่างๆ หรือไปให้ความรู้ต่างๆ ทำให้เกิดการแตกฉานทางวิชาการต่อไป นักวิชาการที่ดีต้องเปิดใจกว้าง ใจกว้างที่จะให้ความรู้โดยไม่ปิดบัง เปิดใจกว้างที่รับฟังความคิดต่างเพราะความต่างจะนำมาซึ่งความแตกฉานทางวิชาการ ต้องไม่กลัวคำวิจารณ์

มหาวิทยาลัยควรมีศูนย์ให้ความช่วยเหลือการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการของอาจารย์ การจัดกิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพแก่อาจารย์ด้านการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการ โดยเฉพาะทักษะในการสื่อความทั้งสี่ทักษะ ฟัง พูด อ่าน เขียน ล้วนเป็นทักษะที่อาจารย์ต้องใช้ในการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการ เรื่องทักษะเป็นเรื่องที่สามารถพัฒนาและฝึกฝนให้เกิดความชำนาญได้ประกอบกับคุณลักษณะส่วนตัว คือ ความเป็นคนใฝ่รู้

การเข้าสู่เส้นทางความเป็นนักวิชาการเกิดจากมีบุคคลที่เป็นต้นแบบ เป็นอาจารย์ที่มีจิตวิญญาณของความเป็นครูสูง จึงเกิดความประทับใจ และต้องการที่จะเป็นแบบนั้นบ้าง ความเมตตากรุณา ที่ได้รับมาเป็นเสมือนแรงจูงใจให้ก้าวเดินไปสู่เป้าหมายทางวิชาการ เมื่อสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก และได้มาเป็นอาจารย์จึงรู้ว่าผลงานทางวิชาการเป็นสิ่งที่อาจารย์ระดับอุดมศึกษาต้องทำไปพร้อมๆ กับการสอน และทำให้รู้ว่าการสำเร็จการศึกษาระดับปริญญา

เอกอย่างเดียวยังไม่เพียงพอ อาจารย์ต้องมีตำแหน่งทางวิชาการ เพราะจะทำให้ศิษย์เกิดความภูมิใจตรงนี้จึงเป็นแรงกระตุ้นที่ต้องการมีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงสุดเพื่อให้ศิษย์มีความภูมิใจ

การเริ่มต้นทำงานวิชาการเริ่มจากสิ่งใกล้ตัว คือ วิชาที่รับผิดชอบ ต้องมีเอกสารประกอบการสอนเพื่อให้นักศึกษาได้ใช้ประกอบการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม นอกจากนั้น การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับสาขาที่เรียนมา และความเป็นนักวิชาการต้องแสดงตัวหรือเปิดตัว เพื่อให้ผู้อื่นได้ทราบว่าเราอยู่ในศาสตร์นั้นๆ และจะทำให้เรารู้จักนักวิชาการในศาสตร์ของเรา เป็นโอกาสที่จะมีเครือข่าย หรือขอคำแนะนำ ชี้แนะจากผู้มีประสบการณ์มากกว่า ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างมากกับการทำงานทางวิชาการ

การทำผลงานทางวิชาการประเภทงานวิจัย ทำเพราะอยากทำ อยากรู้ อยากหาคำตอบในปัญหาวิจัย บางครั้งต้องลงทุนเอง บางครั้งทำเพื่อสนองตอบความต้องการของหน่วยงานอื่นตามที่ได้รับเชิญมา นักวิชาการจำเป็นต้องติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการอยู่ตลอดเวลา ต้องช่างคิด ช่างสังเกต ช่างถาม ซึ่งผลที่ได้ คือการได้รับการยอมรับโดยเฉพาะจากสังคมภายนอกมหาวิทยาลัย ส่งผลให้การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการไม่ต้องแสวงหา แต่จะมีบุคคลเข้ามาขอให้อภัย เป็นความรู้สึกภูมิใจที่สามารถทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่นได้

ในช่วงแรกจะทำงานวิชาการเป็นงานเดี่ยวส่วนใหญ่ ต่อมาลักษณะงานทางวิชาการมีมิติอื่นๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง จึงจัดหาสมาชิกมาร่วมกันทำ เป็นทีมวิจัย ใครนัดทางใดก็เข้ามาช่วยให้ งานวิจัยสมบูรณ์มากที่สุด ส่วนใหญ่เป็นอาจารย์รุ่นหลังๆ ที่ยังไม่ได้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เพราะต้องการช่วยให้อาจารย์ได้สิ่งสมประสงค์และต้องการให้เกิดการเรียนรู้ว่าบทบาทหน้าที่ อาจารย์ต้องสร้างสรรค์ผลงานไปควบคู่กับการสอน และต้องใช้ความรู้ที่ตนเองหามาเองในการสอน เพราะการทำงานวิจัยเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้เกิดงานวิชาการประเภทอื่นๆ ต่อไปพร้อมทั้ง ให้แนวคิดที่ควรสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการเร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้

การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการเกิดจากแรงจูงใจภายในเป็นสำคัญทำให้เราต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการประสบความสำเร็จ นอกจากนั้น มีผลตอบแทนภายนอกที่เห็นชัดเจน คือ การได้รับการยอมรับ เกียรติยศชื่อเสียงที่ตามมา เพราะสมัยก่อนไม่มีเรื่องผลตอบแทนที่เป็นเงิน เข้ามาเกี่ยวข้อง แต่การทำงานวิจัยอาจารย์ที่ทำจะได้ค่าตอบแทนซึ่งเพียงพอที่จะทำให้อาจารย์มีคุณภาพชีวิตที่ดี สร้างความมั่นคงให้กับครอบครัวได้ และเมื่อ

มหาวิทยาลัยได้จัดสรรงบประมาณเป็นค่าตอบแทนจึงเป็นแรงจูงใจที่ดี ทำให้อาจารย์มีกำลังใจที่จะสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น

อาจารย์ควรเห็นความสำคัญของการเป็นนักวิชาการมากกว่าการเป็นนักบริหาร ตำแหน่งทางการบริหารมีจำนวนจำกัดแต่ตำแหน่งทางวิชาการมีไม่จำกัดจำนวน ยังมีอาจารย์ดำรงตำแหน่งทางวิชาการมากผลดีจะเกิดกับมหาวิทยาลัย จึงพยายามส่งเสริมให้อาจารย์รุ่นหลังๆ ทำผลงานวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ เพราะสิ่งที่อาจารย์จะได้รับ เป็นทั้งเงินและทั้งกล่อง ที่สำคัญอาจารย์ต้องมีวินัย ในการทำงาน อาจารย์จะไม่มีข้ออ้างว่าไม่มีเวลา

การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยสมัยก่อนไม่ค่อยมีเท่าปัจจุบัน อาจารย์ต้องขวนขวายเองทุกอย่าง แต่ก็ทำทลายความสามารถ อาจารย์ในปัจจุบันจึงมีโอกาสที่ดีกว่า ขอเพียงแค่รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยเท่านั้น การเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยจะอยู่เฉยๆ ไม่ได้ กับทั้งการดำรงตำแหน่งทางวิชาการเป็นเครื่องบ่งบอกความเป็นเลิศวิชาการประการหนึ่งที่สังคมยอมรับ ที่สำคัญอาจารย์ต้องตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ต้องพัฒนาตนเอง มหาวิทยาลัยช่วยได้แค่สนับสนุนแต่อาจารย์ต้องเป็นผู้ที่เดินไปเอง



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สรุปคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 2

สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2552 เวลา 14.00-15.00 น.

การเป็นอาจารย์ต้องมีการเรียนรู้ตลอดเวลา นอกจากการเรียนรู้ด้วยตนเองแล้ว การเรียนรู้จากนักศึกษาเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองวิธีหนึ่ง โดยมอบประสบการณ์บางส่วนให้นักศึกษาไปทำงาน เป็นการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน นักศึกษาเรียนรู้จากอาจารย์ และอาจารย์ได้เรียนรู้จากนักศึกษา ทำให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ โดยมีอาจารย์เป็นเจ้าของกระบวนการ เป็นผู้กระตุ้นให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ อาจารย์ต้องนำกระบวนการวิจัยเข้าสู่ชั้นเรียน เพราะจะทำให้ นักศึกษาได้เกิดการเรียนรู้ เป้าหมายการศึกษา คือ การให้นักศึกษาได้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นหน้าที่ของอาจารย์ที่ต้องสอนให้นักศึกษาได้เกิดกระบวนการเรียนรู้มากกว่าได้ความรู้ที่ผู้อื่นหามา การแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันไม่อาจใช้ศาสตร์เพียงศาสตร์เดียวได้ แรงจูงใจสำคัญจึงอยู่ที่ต้องการให้นักศึกษาเกิดกระบวนการเรียนรู้

ในเบื้องต้นการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการเกิดจากความต้องการที่จะใช้ในการเรียนการสอนเป็นสำคัญ ถึงแม้ว่าจะมีผลงานเป็นจำนวนมากแต่ไม่มีความคิดที่จะขอตำแหน่งทางวิชาการแต่อย่างใด ตำแหน่งทางวิชาการไม่ได้จูงใจอะไรเลย แต่การสร้างสรรคผลงานทางวิชาการทำเพราะความอยากรู้มากกว่าสิ่งอื่นใด จุดเริ่มต้นมาจากมีอาจารย์ท่านหนึ่งที่ ถือเป็นต้นแบบในการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการ อาจารย์ท่านนั้นมีเครือข่ายทางวิชาการกับต่างประเทศ เลยเป็นโอกาสให้ได้เสนอชื่อและได้รับรางวัลจากการไปเสนอผลงาน เนื่องจากทำผลงานไม่หยุดจึงมีผลงานออกมาจำนวนมาก จนในที่สุดต้องขอตำแหน่งด้วยวิธีการพิเศษ แรงจูงใจที่แท้จริงจึงอยู่ที่การแสวงหาความรู้ทางวิชาการเป็นสำคัญมากกว่า

นอกจากนั้น สิ่งหนึ่งที่คำนึงถึง คือการแข่งขันในเวทีสากลที่มหาวิทยาลัยต้องเผชิญ เราต้องสร้างคนรุ่นใหม่ขึ้นมาเพื่อชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย อาจารย์มหาวิทยาลัยต้องตระหนักในบทบาทหน้าที่ที่แท้จริง ของคนที่อยู่ในวงวิชาการ การสร้างสรรคผลงานทางวิชาการเป็นส่วนหนึ่งของภาระหน้าที่อาจารย์ อาจารย์ต้องแสวงหาความรู้ใหม่ตลอดเวลา ต้องหาจุดเด่นหรือความถนัดของตนเองให้พบ รู้จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง จึงจะทำให้พัฒนาตนเองไปถูกทาง ที่สำคัญต้องเป็นคนคิดนอกกรอบ จึงจะเป็นการขยายองค์ความรู้ได้ การคิดต่างจากคนอื่นเป็นสิ่งที่ต้องนำมาพิจารณา เป็นการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการเป็นการท้าทายความสามารถ ที่จูงใจให้กระทำ

นอกจากนั้น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณค่า เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคมมากที่สุด มิใช่เพื่อประโยชน์ตนเอง ค่าตอบแทนจึงไม่ใช่แรงจูงใจ ปัจจุบัน ผลงานและตำแหน่งทางวิชาการเป็นมีตัวบ่งชี้คุณภาพ อาจารย์รุ่นใหม่ ๆ จึงมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นแรงจูงใจที่จะสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ ปัญหาแรกของอาจารย์ที่จะสร้างสรรค์ผลงาน คือ ใจทวิวิจัย อาจารย์มหาวิทยาลัยต้องมีกระบวนการคิด ต้องมีขั้นตอนการคิด ต้องมีประสบการณ์วิจัยเพิ่มเติม หลังจบปริญญาเอก มหาวิทยาลัยต้องมีกระบวนการพัฒนาอาจารย์ การผลิตตำราต้องมีพื้นฐานมาจากการวิจัย การให้เงินค่าตอบแทนก็เป็นแรงจูงใจที่ดีสำหรับอาจารย์ ปัจจุบันทุนวิจัยมีมากพอ ข้อมูลก็มีอยู่ในระบบสารสนเทศ อาจารย์ต้องพัฒนาตนเอง อาจารย์จะหยุดศึกษาค้นคว้าไม่ได้ เพราะเป็นหน้าที่ของคนที่อยู่ในมหาวิทยาลัย อาจารย์ต้องคิดเสมอว่าเราต้องแข่งกับนานาชาติ ทั้งนี้ ครอบครัวยมีส่วนสนับสนุนที่สำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ามหาวิทยาลัย



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สรุปคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 3
สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2552 เวลา 17.00-18.00 น.

เมื่อสำเร็จการศึกษาก็เข้าสู่วิชาชีพ เนื่องจากเป็นแรงบันดาลใจตั้งแต่ต้นว่าเมื่อสำเร็จการศึกษาจะทำหน้าที่เป็นอาจารย์สอนหนังสือ โดยไม่มีความคิดเรื่องตำแหน่งใดๆ และบทบาทของอาจารย์ต้องสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ รู้สึกมีความสุขกับการทำงานในอาชีพผู้สอนมากกว่า และการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการเป็นเรื่องที่ทำทลายความสามารถของอาจารย์หน้าที่ของอาจารย์จึงต้องสร้างความรู้และถ่ายทอดความรู้ให้แก่นักศึกษา มีความสุขกับการได้สร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ ที่สำคัญการสร้างสรรค์ผลงานช่วยส่งเสริมให้นักศึกษาได้เกิดการเรียนรู้ โดยนำกระบวนการวิจัยเข้าสู่ชั้นเรียน สร้างประสบการณ์ด้านการแสวงหาความรู้ให้แก่ นักศึกษา ชีวิตส่วนใหญ่จึงอยู่ที่คณะ นักศึกษาสามารถมาพบได้ตลอดเวลา ไม่มีค่าตอบแทน นอกเวลาทำการ แต่เป็นความตั้งใจที่จะให้เวลาในการแนะนำหรือให้การปรึกษาแก่นักศึกษา

การสอนนักศึกษาประการหนึ่งนอกเหนือจากสอนด้านวิชาการแล้ว อาจารย์ต้องสอนด้านคุณธรรม จริยธรรมแก่นักศึกษาด้วย ซึ่งจะสอนด้วยคำพูดไม่ได้ แต่ต้องสอนด้วยการเป็นต้นแบบให้นักศึกษา ความเข้าใจที่ชัดเจนในหน้าที่อาจารย์มีความสำคัญเพราะจะทำให้สร้างสรรค์ผลงานอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ที่สำคัญทำแล้วเกิดความสุข หากเรามีความสุขในการทำงาน เราจะทำได้นานเพราะเป็นแรงจูงใจภายใน ตำแหน่งทางวิชาการเป็นผลพลอยได้ รวมถึงค่าตอบแทนตำแหน่ง การตระหนักในหน้าที่ทำให้สะสมผลงานไปเรื่อยๆ

งบประมาณในการสร้างสรรค์งานมีมากพอ หลายหน่วยงานสนับสนุนมากกว่าเมื่อก่อน มีการส่งเสริมกันเองในคณะ อาจารย์รุ่นใหญ่สนับสนุนให้อาจารย์รุ่นหลังทำวิจัย อาจารย์รุ่นใหญ่เป็นเหมือนต้นแบบให้อาจารย์รุ่นหลังๆ มีความสุขเมื่อได้ทำ มีการผลักดันไม่ให้อยู่เฉยๆ ต้องมีผลงานออกมาตลอดเวลา หยุดไม่ได้ ที่สำคัญมีความรู้มาสอนนักศึกษา เมื่อเห็นพัฒนาการในการสร้างสรรค์ผลงานก็เกิดความสุข เกิดความภูมิใจ ความรับผิดชอบในหน้าที่อาจารย์จึงเป็นแรงจูงใจสำคัญให้สร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ การทำงานทางวิชาการไม่สอดคล้องกับการทำงานบริหาร เพราะจะทำให้ไม่ประสบความสำเร็จเลยสักด้าน ปัจจุบันมีวิวัฒนาการใหม่ๆ เกิดขึ้น อาจารย์ต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากวิทยาการให้เกิดประโยชน์ต่อการสร้างสรรค์ผลงานมากที่สุด

อาจารย์ต้องทำหน้าที่สอน วิจัยและบริการวิชาการอย่างมีสมดุล ให้งานแต่ละอย่างได้เสริมกัน ตำแหน่งทางวิชาการไม่ใช่เป้าหมาย แต่ต้องขอเพราะมีผลงานมากพอ และเพื่อแสดงคุณภาพทางวิชาการของมหาวิทยาลัยอีกนัยหนึ่งด้วย

สรุปคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 4
สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2552 เวลา 17.00-18.00 น.

ตอนเริ่มแรกที่เข้ามาต้องการทำผลงานที่เป็นประโยชน์และเป็นสิ่งที่ยังไม่มีใครทำ ไม่ต้องการทำผลงานแบบจำใจทำด้วยการถูกบังคับ ตอนนั้นต้องการมีตำแหน่งงานที่มั่นคงจึงต้องสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ และได้มีโอกาสทำงานวิจัยที่เกี่ยวกับประโยชน์ของชุมชนโดยตรง เป็นการทำงานที่อิสระ ทำตามความต้องการ ไม่มีใครมาบังคับ งานชิ้นแรกใช้ทุนส่วนตัวในการทำ ตอนนั้นไม่รู้จะไปหาทุนที่ไหน ต่อมาจึงเอาไปเป็นส่วนหนึ่งของการสอน และได้นักศึกษาเข้ามาช่วยทำผลงาน ทำให้นักศึกษาได้เกิดการเรียนรู้ไปด้วย เมื่อมีผลงานทางวิชาการไม่ได้คิดเรื่องตำแหน่งทางวิชาการแต่อย่างใด โดยส่วนตัวเห็นว่า อาจารย์ต้องมีงานวิจัยมาใช้ในชั้นเรียน เรา จะสนุกในชั้นเรียน นักศึกษาเองก็สนุกด้วยเช่นกัน เป็นชั้นเรียนที่ไม่น่าเบื่อ

ไม่ว่าจะทำหน้าที่อะไรหากได้ทำในสิ่งที่ชอบ และเป็นประโยชน์ต่อสังคม หรือต่อบุคคลอื่น จะเกิดความสุขและอยากจะทำอีก ต้องทำให้การสร้างสรรค์ผลงานเป็นสิ่งเดียวกับเรื่องที่สอน ต้องทำอย่างต่อเนื่อง ไม่หยุดนิ่ง เมื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ก็ช่วยกันสร้างนักวิจัยรุ่นหลังๆ ต่อมา โดยให้คำแนะนำแก่อาจารย์รุ่นหลัง ส่งเสริมให้อาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและให้ความเข้าใจถึงความสำคัญของการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่ อาจารย์ อาจารย์ต้องหาจุดเด่นตนเองให้พบ เลือกทำในสิ่งที่สนใจ เพื่อให้มีจุดเริ่มต้น การสร้างสรรค์ผลงานทำให้ได้ตำแหน่งทางวิชาการ

อาจารย์ต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา โดยมีมหาวิทยาลัยให้การสนับสนุน ให้สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องทุน ทั้งจากมหาวิทยาลัยและทุนจากหน่วยงานภายนอก ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ โดยผ่านนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริม การจัดกิจกรรมทางวิชาการ การให้กำลังใจ การให้ทุนไปเสนอผลงานยังต่างประเทศอาจารย์ได้สร้างผลงานตามความต้องการ และสนองตอบความต้องการของชุมชนปัจจุบันมีปัจจัยภายนอกที่เข้ามาผลักดันการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ ทำให้อาจารย์มุ่งที่ตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งเป็นผลพลอยได้ โดยมีเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยกำหนดไว้

การเริ่มต้นการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ ไม่ได้ต้องการผลตอบแทนใดๆ ต้องการเพียงสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ต่อมาเมื่อดำรงตำแหน่งทางวิชาการทำให้ได้รับการยอมรับ ไม่ต้องหาทุน แต่จะมีคนติดต่อเข้ามาขอให้ช่วย การมีเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศทำให้ทำงานเกิดความสนุก มีกำลังใจในการสร้างงาน เพราะบางครั้งการสร้างงานเกิดปัญหาไม่รู้จะไปถามใคร แต่เครือข่ายช่วยได้ ที่สำคัญต้องสามารถบริหารจัดการเวลาได้อย่างเหมาะสม ต้องใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วย การเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการจะทำให้เท่าทันความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการ ต้องมีความกระตือรือร้น และต้องหาความถนัดของตนให้พบ หรือต้องการรู้อะไร การทำงานวิจัยเป็นพื้นฐานของการเขียนตำรา หรือบทความต่อไป

สรุปคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 5
สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2552 เวลา 16.00-17.00 น.

การสร้างผลงานทางวิชาการไม่ได้เน้นวิชาการอย่างเดียวแต่เน้นที่จะให้บริการในพื้นที่ โดยช่วงแรกเน้นทำงานวิชาการ คือ สนใจค้นคว้าวิจัยแต่เน้นบริการสังคม ทำค่ายอาสาพัฒนาชนบท ออกสนาม เพราะแรงบันดาลใจให้เขียนอะไรต่างๆ มาจากการทำกิจกรรมที่ทำกับประชาชน ไม่ใช่อยู่ดีๆ เราจะตั้งเกณฑ์ว่าจะได้ตำแหน่งวิชาการ การอยู่ในแวดวงวิชาการจึงอยากจะใช้ข้อมูลให้เป็นคุณ โดยเชื่อมกับประชาชนในหลายมิติ ได้ตระหนักถึงปัญหาพื้นที่ในประเทศ ในภูมิภาค และระหว่างประเทศ แม้จะสนุกกับการทำผลงาน แต่ด้วยความต้องการช่วยเหลือประชาชน ในขณะเดียวกันที่ ต้องการเป็นนักวิชาการที่พยายามทำให้ผลงานดีที่สุด ซึ่งต้องเกี่ยวข้องกับประชาชนและเพื่อประชาชน เอาข้อมูลเข้าไป และได้ข้อมูลกลับมา เป็นปากเสียงให้กับประชาชนด้วย

ข้อมูลในทางวิชาการเป็นพลัง ต้องใช้ข้อมูลนั้นเพื่อประโยชน์กับส่วนรวม ชีวิตของมนุษย์คือจิตวิญญาณ จึงต้องการจะให้ผลงานมีจิตวิญญาณ เพื่อการสร้างคุณค่าในตนเอง ซึ่งจะเป็นความภูมิใจเพราะได้ช่วยเหลือผู้อื่นโดยเฉพาะคนที่ด้อยกว่า ต้องขอบคุณมหาวิทยาลัยที่ให้การสนับสนุน การสร้างผลงานอยู่ในบรรยากาศแบบพี่ๆ น้องๆ ช่วยส่งเสริมซึ่งกันและกัน

ด้วยธรรมชาติที่เป็นคนชอบค้นคว้า อยากรู้ วิธีค้นไม่ใช่จากตำราอย่างเดียว แต่จะเป็นนักสืบวิชาการ ที่ออกไปหาข้อมูล ออกไปสัมภาษณ์คนทั่วไป ไม่ใช่การนั่งค้นคว้าอยู่ในห้องสมุดอย่างเดียว การลงพื้นที่หาข้อมูลทำให้ได้ข้อมูลที่มีชีวิตสัมผัสได้จริง และอยากจะใช้ข้อมูลนั้นเป็นคุณ ไม่ใช่เพื่อตัวเอง หรือตำแหน่งวิชาการ แต่เป็นเรื่องปกติของการทำงานที่ต้องมีความก้าวหน้าไปตามลำดับเมื่อมีผลงานตามเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย ผลพลอยได้ คือตำแหน่งทางวิชาการ ต้องการผลงานที่เป็นตัวตนของตัวเอง เป็นสิ่งที่ถนัด และไม่เคยมีใครทำมาก่อน อยากจะเขียนอะไรที่คนไม่เคยเขียนมาก่อน และไม่ลอกผลงานของใคร การใช้ชีวิตยึดหลักคุณภาพอยากจะมีคุณภาพในชีวิตพอสมควร และพยายามทำให้ดีที่สุด

มีการวางแผนกรอบของชีวิตไว้พอสมควร จะต้องรู้ว่าการไปถึงเป้าหมายต้องทำอย่างไร ควรมีการเตรียมตัวอย่างไร ทักษะการสื่อสารก็มีความสำคัญอย่างยิ่ง หนังสือหนึ่งเล่มกว่าจะออกมาเป็นงานที่ยาก ข้อมูลต้องอยู่ในกรอบของการสื่อสารที่ดีด้วย การเผยแพร่ผลงานจึงออกไปได้ในหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับสาระที่ต้องการสื่อสาร หากต้องการให้เกิดผลกระทบเร็วเหมาะที่จะอยู่ในกรอบเล็ก

การสร้างสรรคผลงานนำมาซึ่งความภูมิใจและสนุกกับการทำงาน ทั้งที่เป็นงานระหว่างประเทศและงานท้องถิ่น การได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ผู้ใหญ่ การมีบรรยากาศความช่วยเหลือกันด้านการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการ การจัดเวลาให้ดีเป็นสิ่งจำเป็น สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางการบริหารต้องบริหารความเป็นนักวิชาการและนักบริหารให้มีความสุข ความเป็นอาจารย์ต้องแสวงหาข้อมูลและความรู้เพิ่มเติมตลอดเวลา แต่เดิมการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการ อาจารย์แต่ละคนจะต้องขวนขวายเองทั้งด้านการหาแหล่งทุน มีความท้าทายด้านการเงิน มีความท้าทายทางด้านครอบครัว ผลตอบแทนจากการสร้างสรรคผลงาน คือ เงิน จึงไม่ใช่เป้าหมาย หากแต่ต้องการสร้างสรรคผลงานเพื่อตอบแทนคุณสถาบันพอมีผลงานผลตอบแทนจะตามมาเอง อันที่จริงไม่ต้องการอะไรจากสถาบัน แต่ต้องการคืนให้กับมหาวิทยาลัย การขอลาพักเพื่อสร้างผลงานเป็นการเอื้อที่ไม่มีประโยชน์ เพราะหากมีวินัยในการทำงานจะสามารถจัดการเวลาจนผลงานได้สำเร็จลุล่วงได้ ที่สำคัญการสร้างสรรคผลงานเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ โดยอาศัยความอยากรู้ และจริยธรรมของความอยากรู้ ซึ่งต้องคืนกลับไปสู่ผู้ให้ข้อมูลได้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สรุปคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 6

สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2552 เวลา 9.00-10.00 น.

การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เป็นส่วนหนึ่งของบทบาทหน้าที่อาจารย์ การเดินเข้าสู่วิชาชีพอาจารย์ ด้านวิชาการต้องเป็นเรื่องหลักที่มีความสำคัญลำดับแรก หน้าที่อาจารย์ไม่ใช่งานบริหาร ตอนที่เรียนมีอาจารย์ผู้ใหญ่มากท่านเป็น ศาสตราจารย์ ดอกเตอร์ รู้สึกชื่นชมเลยมีเป้าหมายว่าอยากไปถึงตรงนั้น ท่านเป็นต้นแบบที่อยากเอาเป็นตัวอย่าง นับเป็นแรงจูงใจตอนแรก จึงตั้งเป้าหมายที่จะเรียนเพื่อเป็นอาจารย์ เมื่อมาเป็นอาจารย์จึงเข้าใจดีว่าบทบาทหน้าที่อาจารย์ต้องมีผลงานทางวิชาการและต้องมีตำแหน่งทางวิชาการ ผลงานทำให้นักศึกษาได้มีเอกสารที่ใช้เรียน อาจารย์ต้องเขียนหนังสือ หรือทำวิจัย เพื่อเอามาใช้ในการเรียนการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสมัยนั้นสาขาวิชาที่สอนไม่มีหนังสือเลย จึงค้นหาจุดเด่นหรือความถนัดของตนเอง กับทั้งศาสตร์ทางด้านไม่มีหนังสือภาษาไทยเลย เพิ่งจะมีคนสนใจเมื่อไม่นาน ถึงเริ่มมีคนเขียนหนังสือออกมา ตอนนั้นจึงเป็นแรงจูงใจ

เริ่มจากการเขียนหนังสือเป็นโอกาสเพราะเป็นคนชอบเขียนอยู่แล้ว จึงเริ่มจากเขียนเอกสารคำสอน เอกสารประกอบการสอนทำมาเรื่อยๆ แล้วก็พัฒนาขึ้นมาจนกระทั่งเป็นหนังสือ รู้สึกภูมิใจจริงๆ ต้องการมีหนังสือหรือมีเอกสารให้ลูกศิษย์ได้ใช้เรียน มันมีอะไรน่าสนใจ แต่หนังสือนี้ถูกบังคับอยู่แล้วเพราะว่าสอนวิชานี้ เริ่มจากตรงนั้น งานวิจัยก็เช่นกัน ถ้ามีที่เกี่ยวกับทางศาสตร์นี้และเอามาใช้ประโยชน์ได้ก็คว้ามานำ เป็นความสุขที่ได้ทำ เพราะว่าถ้าเรามีความสุขเราจะทำได้ แรงจูงใจต้องมาจากข้างใน แล้วก็ค่อยไปแสวงหาต่อข้างนอกสำหรับตัวเองนะ

แรงจูงใจเกิดจากแรงจูงใจภายในก่อน หลังจากนั้นจึงเป็นแรงจูงใจภายนอก ทำไปสักกระยะ เห็นว่ามีผลตอบแทนอื่นเข้ามาคือ พอได้ผลงานวิชาการก็ได้เลื่อน ชี ในสมัยก่อน จึงเห็นว่าทำให้เกิดความก้าวหน้าด้วย เป็นเส้นทางที่สมควร พอได้ ผศ. รศ. ศ. เงินเดือนจะกระโดดตามผลงาน นอกจากจะเกิดความสุขแล้วรู้สึกภูมิใจที่ได้เติบโตในสายงาน การที่เราดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ความภาคภูมิใจแน่นอน จึงตั้งใจจะทำตำแหน่งทางวิชาการให้สูงสุดเท่าที่จะทำได้ ขึ้นอยู่กับโอกาส ขึ้นอยู่กับอะไรหลายอย่างไม่จำเป็นต้องเป็นได้ถึงขั้นสูงสุด อย่างน้อยอาจารย์อุดมศึกษาควรจะต้องมีผลงานระดับหนึ่ง

นอกจากแรงขับภายในแล้ว วินัยในการทำงานสำคัญมากที่สุด และโดยธรรมชาติเป็นคนชอบอ่านหนังสืออยู่แล้ว ถ้าอ่านอะไรอยู่ต้องอ่านให้จบ เวลาทำงานเหมือนกัน ถ้าเกิดความคิดขึ้นมาจะต้องเขียนทันที หรือจดบันทึกไว้ทันที โอกาสดีที่ครอบครัวไม่เป็นอุปสรรค พร้อมให้การสนับสนุน และมีผู้บังคับบัญชาที่ดีตั้งแต่ท่านแรกและทุกท่านให้การสนับสนุน ได้เรียนรู้จาก

ท่านเหล่านี้มาก เป็นโอกาสให้ได้พัฒนาตนเองในช่วงนี้มาก บางครั้งบรรยากาศที่ไม่เอื้อ เช่น สถานที่ทำงานไม่เป็นสัดส่วนก็เป็นอุปสรรคในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการเหมือนกัน มหาวิทยาลัยในสมัยก่อนส่งเสริม สนับสนุนและให้โอกาสแก่อาจารย์พัฒนาตรงนี้สูงมาก

ทั้งนี้ อาจารย์ต้องพร้อมที่จะช่วยตัวเอง ปัญหาพื้นฐานของงานวิชาการ คือ ข้อมูล ซึ่งอาจจะไม่ครบบ้าง ไม่ตรงบ้าง ไม่ได้อยากจะได้บ้าง อาจารย์ต้องทำงานวิชาการในสาขาวิชาของตนเองอย่าออกนอกสาขาวิชา เพื่อให้เกิดเป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน จะทำให้ทำได้ดีที่สุด อาจารย์ต้องเป็นผู้ให้ใครขออะไรข้อมูลจะไม่ปิดบัง สอนลูกศิษย์ก็จะให้ทุกอย่างที่รู้ ไม่ปิดบัง การพัฒนาตนเองเป็นแรงขับที่มาจากภายใน ต้องบริสุทธิ์ไม่มีอะไรแอบแฝง คือ ถ้าทำเพราะมีผลประโยชน์แอบแฝง หรือทำเพราะอยากได้สิ่งตอบแทน ต้องเป็นแรงจูงใจจากภายใน จึงจะมั่นคง ผู้ที่อยู่ในวิชาชีพอาจารย์ต้องเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ตนเอง หน้าที่ในการสอน ให้นักศึกษาวิเคราะห์ เป็น ต้องทำวิจัย ต้องค้นคว้า ขวนขวาย หาความรู้เพิ่มอยู่ตลอดเวลา



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สรุปคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 7
สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2552 เวลา 11.00-12.00 น.

เมื่อสำเร็จการศึกษาและเข้าสู่วิชาชีพอาจารย์ เริ่มต้นการทำผลงานวิชาการด้วยการทำวิจัยได้ทำในหัวข้อที่สนใจและเป็นเรื่องที่ได้สนองตอบต่อประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมด้วย ซึ่งต่างจากผลงานวิชาการในสมัยเรียนที่ผลการศึกษาค้นคว้ามักได้รับการชื่นชมอยู่แค่ในห้องปฏิบัติการเท่านั้น เมื่อมีโอกาสสร้างสรรค์จึงอยากทำสิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม และจะทำให้เกิดความก้าวหน้าทางวิทยาการมากยิ่งขึ้น ซึ่งไม่มีเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งทางวิชาการเลย แต่เมื่อทำงานในวงวิชาการไปได้ระยะเวลาหนึ่ง ได้มีโอกาสประสานงานและเป็นเครือข่ายกับสถาบันในต่างประเทศและเห็นว่าการมีตำแหน่งทางวิชาการเป็นสิ่งจำเป็นที่แสดงถึงการได้รับการยอมรับในระดับสากล จึงต้องการจะทำตำแหน่งทางวิชาการ และตั้งเป้าหมายว่าจะต้องไปให้ถึงจุดสูงสุดทางวิชาชีพ การได้รับการยอมรับในสังคมจะช่วยส่งเสริมการสร้างสรรค์ผลงานในอีกด้าน คือ การสนับสนุนงบประมาณในการค้นคว้าวิจัย

การทำงานศึกษาค้นคว้าวิจัยทำให้เป็นคนไม่หยุดนิ่ง และต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา การเรียนรู้ร่วมกับนักศึกษาและการให้คำปรึกษาด้านการวิจัยแก่อาจารย์รุ่นหลังๆ ทำให้ทันสมัยไม่ตกยุค เราต้องหมั่นติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการ บรรยากาศทางวิชาการในสังคมวงกว้างเป็นแรงผลักดันอีกอย่างหนึ่งของการสร้างผลงานเพื่อตอบสนองสังคม การเป็นอาจารย์ต้องมีเป้าหมายชัดเจนว่าจะเน้นด้านใด ด้านวิชาการ หรือด้านการบริหาร การตั้งเป้าหมายในทางวิชาชีพจำเป็นต่อความเจริญก้าวหน้าของอาจารย์ เพราะจะทำให้มุ่งแสวงหาเองมากกว่ารอรับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีนโยบายด้านคุณภาพการศึกษาที่ชัดเจนที่ส่งผลต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่ระดับสากล การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการจึงเป็นภาระหน้าที่ที่อาจารย์ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ การส่งเสริมในระดับคณะวิชาที่จัดให้แก่อาจารย์ เช่น ทุนทำวิจัย ทุนเสนอผลงาน ทุนเผยแพร่ผลงาน เป็นต้น สิ่งที่ได้คือ อาจารย์จะมีเครือข่าย ซึ่งเป็นการให้โอกาสที่ดีแก่อาจารย์ นอกจากนั้น มหาวิทยาลัยต้องสนับสนุนเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ในการศึกษาค้นคว้า ให้อาจารย์ได้มีความสะดวกต่อการทำงานค้นคว้า ซึ่งบางครั้งหากเป็นความร่วมมือระดับคณะวิชาในการใช้ร่วมกันจะช่วยสนับสนุนการทำงานทางวิชาการของอาจารย์ได้เป็นอย่างดี

คุณสมบัติสำคัญที่นักวิชาการควรมีคือ ความซื่อสัตย์ ความอดทน ต้องมีใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ต้องมีความตั้งใจมุ่งมั่น ที่จะไปสูเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยปัจจัยภายนอกที่ช่วยสนับสนุนมีอิทธิพลต่อความสำเร็จเพียงครั้งเดียวอีกครั้งอยู่ที่ตัวอาจารย์ ที่ต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา การสนับสนุนที่สำคัญต่อความสำเร็จคือ ครอบครัว ที่มีส่วนส่งเสริมให้ชีวิตได้เดินทางมาจนถึงจุดนี้

สรุปคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 8
สัมภาษณ์เมื่อวันอังคารที่ 26 พฤษภาคม 2552 เวลา 14.00-15.00 น.

การทำงานในวิชาชีพอาจารย์ทำให้เห็นถึงความสำคัญที่อาจารย์ต้องสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ เพราะอาจารย์จำเป็นต้องมีความรู้ไปใช้ในการสอนนักศึกษา ช่วงแรกเริ่มจากการทำงานวิจัย เนื่องจากสาขาวิชาที่เรียนมาอยู่ในศาสตร์ที่เอื้อให้การทำงานวิจัยร่วมกับหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย ทำให้ได้รับประสบการณ์ มีเครือข่ายทั้งในประเทศและต่างประเทศซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการเป็นอย่างมาก เป็นโอกาสในการขยายการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

เมื่อก่อนมหาวิทยาลัยไม่มีกลยุทธ์ในการผลักดันให้อาจารย์สร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการหรือเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอย่างไรในปัจจุบัน การทำงานวิจัยหรืองานวิชาการอื่นๆ จึงเป็นความสนใจและความต้องการส่วนตัวของอาจารย์แต่ละคนเอง เป้าหมายสำคัญคือ ใช้ในงานสอนและพัฒนางานที่รับผิดชอบ ดังนั้น เรื่องการดำรงตำแหน่งทางวิชาการจึงไม่ใช่เป้าหมายในการสร้างผลงานทางวิชาการ แต่เมื่อรับผิดชอบงานบริหาร จึงเห็นว่าตำแหน่งทางการวิชาการทำให้ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และนักศึกษา และมีเป้าหมายที่จะพัฒนาตนเองไปสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น

ความสำคัญของตำแหน่งทางวิชาการ มิได้อยู่เพียงการได้รับการยอมรับเท่านั้น อีกสิ่งหนึ่งคือ ในฐานะผู้บริหาร จำเป็นต้องเป็นบุคคลต้นแบบให้แก่อาจารย์ในสังกัด ปัจจุบันถึงแม้มหาวิทยาลัยจะมีผลงานทางวิชาการและตำแหน่งทางวิชาการเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพตัวหนึ่ง ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกที่จะผลักดันให้อาจารย์สร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ แต่การมีต้นแบบจะเป็นแรงจูงใจภายในให้อาจารย์ได้ทำผลงานทางวิชาการมากขึ้น

ลักษณะผลงานที่ทำเป็นงานที่จับต้องได้ และเป็นผลงานที่ช่วยแก้ไขปัญหาภาคการผลิตและภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น ลักษณะงานตรงกับศาสตร์ที่เรียนมา จึงมีความรู้ลึกกว่างานที่ทำไม่มีความยุ่งยากแต่อย่างใด เพราะเป็นงานที่ชอบ จึงรู้สึกสนุกกับงาน และมีความสุขเมื่อเห็นผลงานมีคุณประโยชน์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างหนึ่งคือ การทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นโอกาสให้อาจารย์

รุ่นหลังได้เรียนรู้เกี่ยวกับการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการด้วยกัน นอกจากนั้น การทำงานเป็นทีม ทำให้แต่ละคนเอาความถนัดของตนออกมา ผลงานจึงมีความสมบูรณ์ กับทั้งการได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยมีส่วนสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการสร้างสรรค์ผลงานเป็นอย่างมาก ซึ่งความมีชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยมีส่วนช่วยส่งเสริม เช่น มีผลต่อการเสนอขอรับทุน เป็นต้น

สิ่งที่สำคัญที่สุด อาจารย์ต้องมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ปัจจุบันมีการกำหนดภาระงานขั้นต่ำไว้ชัดเจน ช่วยให้อาจารย์ได้วางแผนเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพได้สะดวกขึ้น การได้รับการยอมรับจะตามมาเอง การวางแผนที่ดี จะช่วยในการบริหารจัดการเวลา ซึ่งไม่จำเป็นต้องขออนุญาตลาพักเพื่อทำผลงาน สิ่งจูงใจที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ค่าตอบแทน



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สรุปคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 9

สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม 2552 เวลา 9.00-10.00 น.

ภาระงานของอาจารย์ที่มีความสำคัญ คือ การสอนและการวิจัย โดยมหาวิทยาลัยทุกแห่ง จะกำหนดเรื่องภาระงานวิจัยไว้อย่างชัดเจนเมื่อก่อนเป็นศักยภาพของอาจารย์แต่ละคนที่ต้องหาทุนในการทำวิจัยเอง เมื่อมีผลงานทางวิชาการอาจารย์จึงเข้าสู่เส้นทางของการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งสะท้อนศักยภาพของอาจารย์ผู้นั้น เมื่อก่อนไม่มีเงินค่าตอบแทนตำแหน่งทางวิชาการ แต่เป็นเรื่องของบทบาทหน้าที่อาจารย์ เป็นการสะท้อนถึงคุณภาพผลงานที่ทำด้วย ตำแหน่งทางวิชาการจึงแสดงถึงการได้รับการยอมรับ เป็นสิ่งที่อาจารย์ระดับอุดมศึกษาควรจะทำ อาจารย์จึงมีความกระตือรือร้น และต่างมุ่งมั่นไปกัน ถือเป็นเส้นทางวิชาชีพอาจารย์เป็นบรรยากาศที่ดี อาจารย์ต่างต้องการจะทำผลงานทางวิชาการดูเหมือนเป็นการแข่งขันแต่ทุกคนสนุกที่จะทำให้เกิดการขวนขวาย ทุกคนแสวงหากันเอง ต้องพัฒนาเอง เพราะเห็นว่าตำแหน่งทางวิชาการเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัย เป็นบรรยากาศแห่งมิตรภาพมากกว่า

อาจารย์ส่วนใหญ่จะมีเครือข่ายที่ติดมาตั้งแต่สมัยศึกษาระดับปริญญาเอกอยู่แล้ว และมีการขยายเครือข่ายเชื่อมต่อออกไปมากขึ้น การเข้าร่วมประชุมวิชาการทั้งในและต่างประเทศซึ่งเป็นอิทธิพลที่มาจากเครือข่ายเดิมซึ่งส่วนใหญ่เป็นความเชื่อมโยงส่วนตัวมากกว่ามีความไว้ใจ โอกาสสำเร็จสูง สมัยก่อนการทำความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถาบันไม่ค่อยมีเท่าไร การบริหารจากบนลงล่างเพื่อพัฒนาศักยภาพจึงยาก การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการเป็นเรื่องที่อาจารย์ต้องไขว่คว้าเอง แต่หากมหาวิทยาลัยช่วยเหลือ สนับสนุน ผลักดัน ให้สิ่งอำนวยความสะดวกจะช่วยให้อาจารย์ได้มาก อาจารย์ในปัจจุบันจึงมีปัจจัยเอื้อมากกว่าสมัยก่อน

แต่ละมหาวิทยาลัย คณะวิชา สาขาวิชา ต่างก็มีธรรมชาติและวัฒนธรรมที่แตกต่างกันไป แต่บรรยากาศในการประชุมวิชาการเป็นโอกาสให้อาจารย์ได้นำเสนอ ได้แลกเปลี่ยน เป็นบรรยากาศเชิงสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดการรับรู้ความก้าวหน้าทางวิชาการทั้งภายในสถาบันและต่างสถาบัน สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารและคณาจารย์มีส่วนสำคัญที่ช่วยผลักดันให้อาจารย์สร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ โดยเฉพาะรูปแบบความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการ ส่งเสริมให้การทำงานทางวิชาการภายในมหาวิทยาลัยขยายตัวเร็วขึ้น สัมพันธภาพที่ดีที่ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชามีต่ออาจารย์จะเป็นกำลังใจที่ดี โดยเฉพาะการกระตุ้นเตือนแบบไม่เป็นทางการ บรรยากาศในมหาวิทยาลัยจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่มหาวิทยาลัยต้องตระหนักถึงความสำคัญ และส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศแห่งการช่วยเหลือเกื้อกูลกันเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพของอาจารย์แต่ละคน บรรยากาศที่เอื้อจะทำให้อาจารย์พัฒนาตนเองได้ดี

การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นการสร้างบรรยากาศให้อาจารย์ต้องการสร้างสรรค์ผลงาน การมีห้องสมุดที่ทันสมัย การมีงบประมาณสนับสนุนการทำวิจัย การส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ สิ่งเหล่านี้ เป็นทั้งตัวกระตุ้นและช่วยผลักดันให้อาจารย์ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบรรยากาศทางวิชาการในมหาวิทยาลัย

การเผยแพร่ผลงานจะทำให้ประเมินได้งานทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเป็นที่ยอมรับของสังคมหรือไม่ เป็นการประเมินจากบุคคลภายนอก การดำรงตำแหน่งทางวิชาการก็เป็นเรื่องการได้รับการยอมรับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์ต้องมีหน้าที่แต่ภายในมหาวิทยาลัยเท่านั้น หากต้องมีหน้าที่รับผิดชอบต่อสังคมด้วย การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการเป็นการแสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมในนัยหนึ่ง เพราะผลงานของอาจารย์มีส่วนในการช่วยแก้ไขปัญหาสังคม ตำแหน่งทางวิชาการเป็นเรื่องรอง ซึ่งแต่ก่อนไม่มีเงินตำแหน่ง ปัจจุบันมีเงินค่าตอบแทนตำแหน่งขึ้นมาก็เป็นแรงจูงใจตัวหนึ่งที่จะเป็นกำลังใจให้อาจารย์สร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ แต่แรงจูงใจที่สำคัญที่สุดคือ อาจารย์ต้องรู้บทบาทหน้าที่ว่าเป็นอาจารย์ระดับอุดมศึกษาต้องทำหน้าที่ในการเป็นนักวิชาการ ความสำเร็จทางวิชาการเป็นความสุข เกิดความภูมิใจว่าเราก็ทำได้

การสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมีหลายรูปแบบ การให้ทุนนักวิจัยรุ่นใหม่ เมื่อก่อนอาจารย์ต้องแสวงหาทุนเอง แต่เดี๋ยวนี้พยายามส่งเสริมให้อาจารย์ทำวิจัยจึงมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุน การทำวิจัยร่วมกับอาจารย์ผู้ใหญ่ที่มีประสบการณ์ทั้งต่างสาขาหรือสาขาเดียวกัน การเผยแพร่ข้อมูลเรื่องทุนวิจัย การจัดทำข้อมูลนักวิจัยให้อาจารย์ไปติดต่อเองเพื่อขอคำปรึกษา การจัดตั้งศูนย์ให้ความช่วยเหลือในการทำงานวิจัย ซึ่งบางคณะวิชาก็มีการตั้งหน่วยงานขึ้นมาดูแลโดยเฉพาะในหลายคณะ มีทั้งอาจารย์และนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาจะเป็นการพัฒนาตนเอง ในคณะ มหาวิทยาลัยทำหน้าที่อำนวยความสะดวกต่างๆ ทั้งด้านข้อมูล เครื่องมือ สำหรับมหาวิทยาลัยที่ก่อตั้งมานานจะมีอาจารย์ที่เป็นต้นแบบทางวิชาการให้แก่อาจารย์รุ่นหลังๆ เป็นการเรียนรู้จากอาจารย์ผู้ใหญ่ ซึ่งถือเป็นข้อได้เปรียบ แต่ในมหาวิทยาลัยที่ตั้งมาไม่นานอาจารย์จะเติบโตในทางวิชาการไปพร้อมๆ กัน

ตัวอาจารย์เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุด ที่จะต้องมีการบริหารจัดการเวลาของตัวเองให้สามารถดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบซึ่งมีอยู่หลายประการให้ลงตัว ถึงแม้ว่าเงินค่าตอบแทนจะเป็นสิ่งจูงใจที่มีความหมาย แต่แรงจูงใจที่สำคัญที่สุด คือ แรงจูงใจที่มาจากภายในตัวอาจารย์เอง คือ ความสุขที่ได้ทำสิ่งที่มีค่า มีความหมาย และเมื่อมหาวิทยาลัยนำผลงานไปประกาศเกียรติคุณ นั่นคือรางวัลที่ยิ่งใหญ่กว่าเงินที่ได้รับอาจารย์ผู้สร้างสรรค์ผลงานจะเกิดกำลังใจ ผลักดันให้สร้างผลงานที่ดีมากยิ่งขึ้น

สรุปคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 10
สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2552 เวลา 10.00-11.00 น.

การสร้างสรรคผลงงานทางวิชาการต้องเริ่มจากการมีพี่เลี้ยง (mentor) ให้คำแนะนำ ส่วนมากเป็นนักวิชาการรุ่นพี่ นักวิชาการที่เป็นครูบาอาจารย์ นักวิชาการที่เป็นเครือข่าย อาจารย์ที่มีประสบการณ์มากกว่า การมีพี่เลี้ยงจะทำให้อาจารย์เติบโตขึ้นอย่างมั่นคงในทางวิชาการ เพราะการที่อาจารย์สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกมาได้หมายความว่า จะเป็นนักวิชาการที่มีความสมบูรณ์พร้อมที่จะสร้างสรรคผลงงานทางวิชาการ การเติบโตไปกับการมีพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ จะทำให้อาจารย์เดินในเส้นทางวิชาชีพได้มั่นคงยิ่งขึ้น

เมื่อแรกเริ่มทำงานวิจัยโดยได้รับการชักจูงจากอาจารย์รุ่นพี่ เพราะมีเงินทุนสนับสนุน การวิจัยอยู่แล้ว และโดยพื้นฐานเป็นคนที่ไม่ชอบอยู่หนึ่ง ชอบแสวงหาความรู้ และต้องการสร้างงานวิชาการที่มีค่า มีความหมาย และเป็นศาสตร์ที่ตรงกับสาขาที่เรียนมาพอดี กับทั้งการสอน ต้องมีงานวิจัยมาเป็นพื้นฐานไม่มีไม่ได้ ผลงานชิ้นนั้นก็ตีพิมพ์ในวารสารต่างประเทศ นอกจากนั้น มีเครือข่ายตั้งแต่สมัยเรียนปริญญาเอก และการศึกษายังต่างประเทศทำให้ได้ทักษะทางภาษาต่างประเทศ ซึ่งช่วยได้มาก ดังนั้น การสร้างสรรคผลงงานทางวิชาการในเริ่มแรกควรมีพี่เลี้ยง และเมื่อทำผลงานทางวิชาการมาระดับหนึ่ง อาจารย์ต้องขอตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งทางวิชาการแสดงถึงการได้รับการยอมรับ เกิดความภูมิใจในตนเอง และจะทำให้ได้รับโอกาสมากขึ้นด้วย

การสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมีส่วนสำคัญที่ช่วยผลักดันให้อาจารย์อยากทำวิจัย การตั้งศูนย์ให้ความช่วยเหลือแนะนำด้านการวิจัย การจัดทำแผนกลยุทธ์ การจัดสรรทุนให้นักวิจัยหน้าใหม่ การจัดทำมีระบบพี่เลี้ยง ส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานอาจเป็นค่าตอบแทน การมีทุนให้ไปเสนอผลงานต่างประเทศ และการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการอาจมีมากกว่าการตีพิมพ์ในวารสาร อันที่จริง อาจารย์ในปัจจุบันถูกกำหนดให้ต้องสร้างสรรคผลงงานตามเกณฑ์ขั้นต่ำของมหาวิทยาลัยซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนามหาวิทยาลัย

อาจารย์จึงต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาหยุดนิ่งไม่ได้ ต้องสนใจเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการต่างๆ ต้องชวนขยายเข้าเป็นสมาชิกในการประชุมวิชาการต่างๆ ต้องรับฟังคนอื่นด้วย โลกปัจจุบันกว้าง อาจารย์จึงต้องค้นคว้าอยู่เรื่อยๆ ตลอดเวลา การมีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศเป็นกำไร เพราะจะทำให้แสวงหาความรู้ที่เป็นสากลได้ดี และการมีเครือข่ายต่างประเทศจะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้ก้าวไปสู่เวทีโลก นำไปสู่การทำงานเป็นทีมที่กว้างขวางขึ้น อาจารย์ต้องมีวินัยในการทำงาน ทุ่มเทให้กับงานซึ่งควรเน้นเฉพาะงาน ไม่จับงานหลายอย่าง ความล้มเหลว

ของคนทำงานวิชาการ คือ จ้างงานหลายอย่าง งานทางวิชาการเป็นงานที่ต้องใช้เวลา โดยเฉพาะการเป็นผู้บริหารที่ทำให้การทำงานทางวิชาการถูกเบียดบังเวลาไป

การมีเป้าหมายที่ชัดเจนในวิชาชีพจะทำให้มุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างเป็นช่วงเป็นจังหวะ ไม่สะดุด เมื่อเรามีความเป็นนักวิชาการ ตำแหน่งทางวิชาการเป็นตัวบ่งชี้ ทำให้ได้รับการยอมรับจากสังคมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เกิดความรู้สึกภูมิใจในตนเอง รักมหาวิทยาลัยอยากให้มหาวิทยาลัยมีชื่อเสียงมากยิ่งขึ้น และได้เป็นส่วนหนึ่งที่ได้สร้างชื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นสิ่งที่สร้างความสุขทางใจให้เราเป็นอย่างยิ่ง เกิดเป็นความผูกพันที่มีต่องานมหาวิทยาลัยต้องมีนโยบายที่ชัดเจน มีกลยุทธ์ที่จะผลักดันอาจารย์ให้สร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ ที่สำคัญกฎระเบียบสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของอาจารย์ได้เพราะช่วยในเรื่องสิ่งแวดล้อมระดับโครงสร้างและระดับสังคม แต่ไม่ได้ผลกับอาจารย์ทุกคน ต้องมีอะไรที่มาจูงใจให้อาจารย์ได้เปลี่ยนพฤติกรรมนั้นด้วยความเต็มใจ ซึ่งเงินค่าตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจที่ดี อาจารย์จึงต้องพัฒนาตนเอง โดยพัฒนาออกมาจากความคิดที่จะสร้างงานวิชาการเพราะเป็นความรับผิดชอบ ที่สำคัญ เราต้องเป็นต้นแบบอย่างน้อยที่สุด ให้กับคนในครอบครัวของเรา

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สรุปคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 11

สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2552 เวลา 11.00-12.00 น.

เมื่อเข้ามามีบทบาทในฐานะอาจารย์ระดับอุดมศึกษา การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการเป็นสิ่งจำเป็น จึงได้ตั้งเป้าหมายไว้ตั้งแต่เริ่มต้นวิชาชีพ ตั้งใจไว้ว่าจะสร้างผลงานที่เกิดเป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ และพยายามไปถึงจุดนั้น เริ่มต้นงานวิชาการโดยได้ร่วมทำงานวิจัยกับอาจารย์อีกท่านหนึ่ง เป็นหัวข้อที่น่าสนใจ งานชิ้นแรกจึงทำเพราะหัวข้อตรงตามความสนใจในตอนเริ่มต้นไม่มีใครมาบอกว่าต้องทำอะไร หรือจะได้อะไรจากการทำตรงนั้น แต่ทำเพราะสนใจหัวข้อ ในช่วงแรกไม่ทำงานเดี่ยว แต่จะทำงานเป็นคู่ บางครั้งทำเป็นที่มงาน แต่งานที่ทำเดี่ยวคือบทความทางวิชาการ ซึ่งทำมาตั้งแต่สมัยเรียน เมื่อถึงเวลาหนึ่งจึงขอตำแหน่งทางวิชาการ ไม่ได้ตั้งเป้าหมายถึงจุดสูงสุด เพียงแต่ตั้งใจว่าจะทำให้สูงเท่าที่จะทำได้

การมีตำแหน่งทางวิชาการหรือผลงานทางวิชาการ ผลตอบแทนที่ได้ ชัดเจนที่สุด คือได้รับการยอมรับเป็นความน่าเชื่อถือทางวิชาการโดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีองค์ความรู้ไปใช้ในการสอนและยังไม่มีการรวบรวมเป็นเอกสารภาษาไทย เป็นงานที่ทำทลายความสามารถจึงต้องการจะสร้างสรรค์ผลงานชิ้นขึ้นมา มีการชวนอาจารย์ในภาควิชาที่มีความถนัดด้านต่างๆ มาร่วมกัน ช่วยกันเพิ่มเติมสิ่งที่แต่ละคนถนัดให้กับผลงาน เมื่องานชิ้นแรกๆ สำเร็จออกมาก็เกิดความรู้สึกภูมิใจที่เราทำได้ เกิดความสุข อยากทำชิ้นต่อไปอีก ไม่มีใครมาบังคับว่าต้องทำอะไร งานชิ้นต่อไป มาเป็นการต่อยอดองค์ความรู้ที่ได้จากงานชิ้นแรกๆ ไม่รู้สึว่าการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการเป็นภาระงานที่เพิ่มขึ้นแต่อย่างใด

อาจารย์ต้องบริหารจัดการเวลาให้ได้ หากทำงานบริหารด้วย จะทำให้ทำงานวิชาการได้น้อยลง อาจารย์ที่ดีต้องหมั่นแสวงหาความรู้ การอ่านเป็นวิธีการที่ดีที่สุด เป็นการค้นคว้า อาจารย์ต้องทุ่มเทบางครั้งต้องใช้งบประมาณตนเองในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ มีการรวมกลุ่มเพื่อนอาจารย์ด้วยกันทำงานวิจัย รวมอาจารย์ที่สนใจ อาจารย์รุ่นน้อง เหมือนกลุ่มอาจารย์ที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกันมาทำงานด้วยกัน มีการเขียนบทความร่วมกัน แบ่งงานกันรับผิดชอบ เป็นการทำงานที่ช่วยเหลือและเกื้อหนุนกันดี เป็นอย่างดี เมื่อทำงานวิจัยที่ได้รับทุน การรายงานความคืบหน้า การมีผู้วิจารณ์ ช่วยกระตุ้นให้อาจารย์ไม่ทิ้งงานนานเกินไป และช่วยให้งานที่ทำสมบูรณ์มากขึ้น ที่สำคัญต้องเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ซึ่งถึงแม้จะแตกต่าง แต่ที่สุดคือความก้าวหน้าทางวิชาการที่เราต้องยอมรับว่าประโยชน์ตกอยู่กับสังคมเป็นสำคัญ

นอกจากนั้น การให้คำแนะนำกับอาจารย์รุ่นหลังเป็นประโยชน์ต่อการเติบโตทางวิชาการของอาจารย์เป็นอย่างมาก อาจารย์รุ่นหลังรู้แนวทางที่จะเริ่มต้นงานวิชาการ โดยไม่ต้องเสียเวลา มาลองผิดลองถูกเอง เพราะเป็นเส้นทางวิชาชีพที่ชัดเจน การได้รับคำแนะนำ เป็นกำลังใจ ที่ดีสำหรับผู้เริ่มต้น โดยอาจเริ่มจากงานค้นคว้าที่มีอยู่กับตัวอยู่แล้ว คือเอกสารที่ค้นคว้ามาเพื่อ การสอนซึ่งอาจอยู่ในรูปเทป หรือซีดีที่กระจัดกระจาย สามารถนำมารวบรวมหาประเด็นแล้วผลิต เป็นผลงานวิชาการอาจเป็นเอกสารคำสอน ซึ่งอาจารย์แต่ละคนมีความถนัดที่แตกต่างกัน แต่ สามารถร่วมกัน ช่วยเหลือกัน เต็มในสิ่งที่คนอื่นอ่อนด้อย อาจทำเป็นคู่ หรือทีมงาน ผลงานที่ เกิดขึ้นจะช่วยสร้างความมั่นใจให้อาจารย์มากขึ้นเรื่อยๆ เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ที่สุดจะเกิดเป็น ความชำนาญ เกิดความสุขเมื่อเห็นผลงานปรากฏออกมา ที่สำคัญต้องหาความถนัดของตนเองให้ พบ หรือทำเรื่องที่อยู่ในสาขาวิชาที่ตนเรียนมา โดยอาศัยการทำงานเป็นทีมหรือการเรียนรู้ร่วมกัน ช่วยสร้างความเข้มแข็งให้กับการเป็นนักวิชาการของตนเอง ซึ่งอาจารย์ต้องแสวงหาด้วยตนเอง



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สรุปคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 12
สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2552 เวลา 13.00-14.00 น.

จุดเริ่มต้นของการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ เกิดจากมีอาจารย์ผู้ใหญ่ให้คำแนะนำ และช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานทางวิชาการ ซึ่งในเบื้องต้นไม่มีความมั่นใจว่าจะทำได้ แต่อาจารย์ผู้ใหญ่นอกจากจะให้คำแนะนำแล้วได้ช่วยอ่าน ช่วยตรวจ ช่วยชี้แนะและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ ตอนนั้นรู้สึกว่าเป็นงานที่ทำทลายความสามารถตนเองมาก คิดว่าเราจะทำได้ไหม จึงต้องเรียนรู้จากทั้งข้อผิดพลาด และที่เป็นจุดเด่นของผลงาน สิ่งเหล่านั้นเป็นครูที่ทำให้ได้พัฒนามาจนถึงวันนี้ ความมีวินัยในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญและเป็นสิ่งที่ทำให้ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ผลพลอยได้ คือ เป็นแบบอย่างให้ครอบครัว ได้สร้างนิสัยความมีวินัยในการทำงานให้ลูกได้ทำตาม และเมื่อสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการถึงเกณฑ์ตามระเบียบของมหาวิทยาลัยจึงขอตำแหน่งทางวิชาการ

ถึงแม้ว่าปัจจุบันความเจริญทางเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์จะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ แต่อาจารย์ยังต้องใช้ทักษะทุกอย่างไม่ว่าจะเป็น ฟัง พูด อ่าน เขียน เป็นทักษะพื้นฐานที่ต้องพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ต้องเป็นคนขี้สงสัย และเป็นเรื่องที่เราต้องเอามาใช้ต่อ มาต่อยอดความคิดหรือเอามาใช้ในการเรียนการสอนของเรา ความสงสัยก่อให้เกิดความสนุกที่จะหาคำตอบ สามารถสร้างให้เกิดเป็นประเด็นในชั้นเรียน นักศึกษาเกิดความสนุกในการค้นคว้าไปด้วยเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน อาจารย์ก็ได้เรียนรู้จากนักศึกษาไปในคราวเดียวกัน นอกจากนั้น ผลการศึกษายังเป็นฐานให้ผู้อื่นนำไปต่อยอดความคิดในวงกว้างต่อไป ซึ่งทำให้เกิดรู้สึกภูมิใจเกิดเป็นความสุขที่ได้สร้างสรรค์ผลงาน

การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการนำมาซึ่งการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ให้อะไรมากมาย กับชีวิตความเป็นอาจารย์ ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทนที่ทำให้มีชีวิตความอยู่ที่ดีขึ้น ครอบครัวมีความสุข ได้รับการยกย่องจากนักวิชาการด้วยกัน และจากสังคมภายนอกในวงการต่างๆ อาจารย์จึงต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ต้องหมั่นแสวงหาความรู้ เพิ่มเติม นักวิชาการที่ไม่ใฝ่รู้จะเป็นเสมือนฆาตกรทางวิชาการ อาจารย์ต้องมีความเข้าใจที่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่อาจารย์ สำหรับอาจารย์ที่ไม่ผ่านการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยต้องตระหนักถึงความสำคัญของเรื่องดังกล่าว และเสริมสร้างความรู้ด้านนี้ให้แก่อาจารย์ อาจจัดหาอาจารย์พี่เลี้ยง อาจารย์อาวุโสจะช่วยให้ได้มาก เพราะนอกจากจะให้คำแนะนำในการดำเนินชีวิตในทางวิชาชีพอาจารย์แล้ว อาจารย์อาวุโสจะช่วยเหลือกำลังใจแก่อาจารย์รุ่นใหม่ๆ นอกจากนั้น มหาวิทยาลัยต้องรักษาอาจารย์ที่คุณภาพให้อยู่กับมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยที่ส่งเสริมเรื่อง

การสร้างสรรคผลงานทางวิชาการในเบื้องต้นอาจลุ่มๆ ดอนๆ แต่ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะผลักดันให้อาจารย์สร้างสรรคผลงานทางวิชาการ และส่งเสริมด้วยการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงาน จ้างผู้เชี่ยวชาญมาเป็นที่ปรึกษาในการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการ สนับสนุนการจัดกิจกรรมเชิงวิชาการ จัดสรรค่าตอบแทนให้อาจารย์เพื่อเป็นกำลังใจในการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการซึ่งไม่ใช่แรงจูงใจหลัก เป็นแค่แรงจูงใจรอง สิ่งที่สำคัญที่มีความหมายที่สุดที่อาจารย์ได้รับ คือ การได้รับการยอมรับ ทำให้อาจารย์เกิดความรู้สึกภูมิใจ

มหาวิทยาลัยต้องสร้างบรรยากาศเชิงวิชาการให้เกิดขึ้น เป็นบรรยากาศที่มีการเรียนรู้ร่วมกันในหมู่อาจารย์ เป็นการเรียนรู้ในหมู่มิตรทางวิชาการ ขึ้นอยู่กับแต่ละมหาวิทยาลัยด้วย เพราะมีวัฒนธรรมองค์การแตกต่างกัน หากถามว่าได้รับการสนับสนุนอะไรจากมหาวิทยาลัย โดยส่วนตัวไม่เคย เพียงแค่ไม่เป็นอุปสรรคหรือขัดขวางการสร้างสรรคผลงานก็เพียงพอแล้ว เพราะทุกอย่างอาจารย์ต้องไขว่คว้ามาเอง โดยเฉพาะการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการที่ต้องเป็นความต้องการที่เกิดมาจากภายในตนเอง ไม่ใช่ทำเพราะได้เงินค่าตอบแทน ถ้าขาดแรงจูงใจภายในจะผลักดันอย่างไรก็ไม่เป็นผล การมีตำแหน่งทางวิชาการทำให้ได้รับการยอมรับจากสังคม ส่งผลต่อชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย เมื่อมหาวิทยาลัยมีชื่อเสียงจึงทำให้อาจารย์ได้รับโอกาสในสังคมเพิ่มมากขึ้น เช่นการขอทุน สิ่งสำคัญที่สุด คือ ทัศนคติของผู้บริหารที่ต้องตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการ การสนับสนุนจึงบังเกิดผล สำหรับการสนับสนุนเป็นการสนับสนุนที่สำคัญมากเช่นเดียวกัน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สรุปคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่ 13
สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2552 เวลา 13.00-14.00 น.

โดยพื้นฐานสำคัญ มีความต้องการเป็นนักวิชาการมาก่อนแล้ว เมื่อมีโอกาสจึงก้าวเข้ามาสู่วิชาชีพอาจารย์ และเห็นว่าการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการเป็นหน้าที่สำคัญของอาจารย์ ในตอนนั้นมึงงบประมาณทุนวิจัยเข้าที่คณะจำนวนมาก แต่ไม่มีอาจารย์ทำ ได้คำแนะนำและการชักชวน ตลอดจนการผลักดันจากอาจารย์รุ่นพี่ โดยอาจารย์รุ่นพี่แกลงงานให้ การวางแผนการทำงานจึงมีความสำคัญที่จะทำให้งานที่รับผิดชอบลุล่วงไปได้ การผลักดันจากอาจารย์รุ่นพี่เป็นแรงจูงใจในระดับหนึ่งเท่านั้น แต่ต้องเป็นการพัฒนาตนเองเป็นหลัก โดยมีการเรียนรู้จากนักศึกษาร่วมด้วย

หน้าที่ในการสอนและหน้าที่ในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการแยกออกจากกันไม่ได้เลย โดยอาจเริ่มจากผลงานประเภทงานวิจัยก่อน หรือเอกสารคำสอนก่อนซึ่งแล้วแต่อาจารย์แต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน ในตอนเริ่มต้นเริ่มงานวิจัยไปพร้อมๆ กับการเขียนตำราซึ่งพัฒนามาจากการเอาซีทีที่รวบรวมไว้สอนหนังสือมาเรียบเรียงใหม่ ส่วนงานวิจัยก็ได้จากอาจารย์รุ่นพี่ที่ให้โอกาสในการทำวิจัย สิ่งสำคัญ คือ วินัย ต้องมีวินัยในการทำงานเป็นอย่างมาก วินัยจะทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน วินัยทำให้เกิดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ทำให้มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้ผลงานตามที่ตั้งใจไว้ ที่สำคัญ การมีวินัยทำให้ลดค่าแก้ตัวที่ว่า ไม่มีเวลา ความสำเร็จของงานทำให้เกิดความภูมิใจในตนเอง

สิ่งแวดล้อมในมหาวิทยาลัยมีส่วนสำคัญที่จะสนับสนุนการพัฒนาตนเองของอาจารย์ ไม่ว่าจะเป็นกฎ ระเบียบ ล้วนแต่มีส่วนในการสนับสนุนทั้งนั้น ตำแหน่งทางวิชาการเป็นผลสืบเนื่องจากการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ รวมทั้ง ผลตอบแทนจากการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ มีทั้งที่เป็นเงินและไม่ใช่งาน สิ่งที่ไม่ใช่เงินมีความหมายมากกว่า เพราะได้ทำในสิ่งที่ตนเองชอบและสนใจจริงๆ มีอิสระในการทำ อิสระทั้งด้านความคิด ด้านเวลา อยู่ที่การบริหารจัดการกับตนเอง ความต้องการในการพัฒนาตนเองจึงเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่สุด แต่สำหรับบางคนผลตอบแทนที่เป็นเงินอาจเป็นแรงจูงใจที่สำคัญกว่าก็ได้ แตกต่างกันไป

การได้รับการยอมรับเป็นผลตอบแทนที่แสดงถึงความรู้ ความสามารถในตัวบุคคลผู้นั้น เมื่อได้รับการยอมรับจะเกิดเป็นความภูมิใจ การสร้างสรรค์ผลงานจึงต้องคำนึงคุณภาพงานเป็นสำคัญ งานทางวิชาการเป็นงานที่ต้องใช้เวลา ไม่สามารถจะทำให้เสร็จภายในระยะเวลาสั้นๆ ได้ จำเป็นต้องอาศัยการวางแผนการทำงานที่รัดกุม รวมกับประสบการณ์ตั้งแต่สมัยเรียนโดยเฉพาะการศึกษาในต่างประเทศที่สอนให้ต้องมีวินัย ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยได้จัดสิ่งอำนวยความสะดวก

ความระแวกต่างๆ มากมายเพื่อส่งเสริมให้อาจารย์สร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นทุนสนับสนุน เงินค่าตอบแทนตำแหน่งทางวิชาการ มีหน่วยงานให้คำปรึกษาในการวิจัย หรืองานทางวิชาการ ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของอาจารย์ การทำงานเป็นทีม ซึ่งต้องให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ของอาจารย์ เพราะหากไม่ประสบความสำเร็จในครั้งแรก อาจารย์จะสูญเสียความมั่นใจ ในตอนเริ่มต้นมีทั้งที่เป็นงานเดี่ยวและงานทีม แต่ก็มีอาจารย์บางคนถึงแม้จะพอใจอย่างไรก็ไม่สนใจ แสดงว่าแรงจูงใจต่างๆ มันเป็นแรงจูงใจแค่ภายนอก ไม่อาจทำให้อาจารย์เกิดความต้องการที่จะสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการแต่อย่างใด



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางจุฑามาศ สนนก เกิดเมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2498 สำเร็จการศึกษาปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2520 และปริญญาอักษรศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย คณะอักษรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2534

ประวัติการทำงาน

1 มิถุนายน 2525 ถึง 31 มกราคม 2538	อาจารย์ประจำสาขาวิชาภาษาไทย คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพายัพ
1 กุมภาพันธ์ 2538 ถึง 31 พฤษภาคม 2546	ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยพายัพ
1 มิถุนายน 2546 ถึง 31 พฤษภาคม 2549	ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยพายัพ
1 มิถุนายน 2549 ถึงปัจจุบัน	อาจารย์ประจำสาขาวิชาภาษาไทย คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพายัพ

ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย