



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของอาจารย์ทั้งสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของอาจารย์ระหว่างวิทยาเขต
3. เพื่อศึกษาถึงองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และความไม่พึงพอใจในงานของอาจารย์ในสถาบัน และเปรียบเทียบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของความพึงพอใจระหว่างวิทยาเขตทั้งสาม

สมมุติฐานของการวิจัย

การวิจัยได้ตั้งสมมุติฐานไว้ 3 ประการ คือ

1. ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ที่ทำการสอนต่างวิทยาเขตแตกต่างกัน
2. ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ที่ทำการสอนคณะวิชาที่เรียกชื่ออย่างเดียวกัน แต่ต่างวิทยาเขตแตกต่างกัน
3. ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ที่ทำการสอนต่างคณะวิชาในวิทยาเขตเดียวกันไม่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การเลือกกลุ่มตัวอย่างประชากร กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์ประจำของคณะวิศวกรรมศาสตร์ 1, 2 และ 3 และคณะครุศาสตร์-อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ 1, 2 และ 3 ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า การ

สุ่มตัวอย่างประชากรใช้วิธีแยกกลุ่มแล้วจึงสุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มแบบง่ายอีกครั้งหนึ่ง
ได้กลุ่มตัวอย่างและทำการส่งแบบสอบถามจำนวน 237 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืน
มาจำนวน 184 ชุด คิดเป็นร้อยละ 77.64

2. การสร้างแบบสอบถาม ในส่วนแรกของแบบสอบถามเป็นคำถามเกี่ยวกับ
องค์ประกอบในความพึงพอใจซึ่งได้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของกิลเมอร์และคณะ
ในส่วนที่สองสร้างขึ้นมาจากการศึกษาวรรณคดีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในเรื่องความพึงพอใจ
ในการทำงาน ขวัญและทัศนคติในการทำงาน โดยแบ่งคำถามออกเป็นสองส่วน คือ ใน
ส่วนแรกเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานในองค์ประกอบต่าง ๆ 10
ด้าน ให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินค่าเลือกเพียงคำตอบเดียว การตรวจให้คะแนนใช้
วิธีให้คะแนนแทนความคิดเห็นจากสูงลงไปต่ำ ในส่วนที่สองเป็นการจัดอันดับความสำคัญ
ขององค์ประกอบที่น่าจะมีผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน

3. การทดลองเครื่องมือ เพื่อเป็นการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม
และเพื่อปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา
และผู้ทรงคุณวุฒิอีก 2 ท่านตรวจและแก้ไข แล้วจึงนำไปทดลองใช้กับอาจารย์ในคณะวิชา-
กรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน 50 ท่าน นำผลมาหาข้อบกพร่อง ปรับปรุง
ให้สมบูรณ์ และนำมาหาความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง
ข้อคู่และข้อคี่ (Split-half reliability) โดยหาค่าสหสัมพันธ์ด้วยวิธีของเพียร์สัน
(Pearson product-moment correlation) แล้วปรับค่าโดยสูตรของสเปียร์แมน-บราว
(Spearman-Brown Step-up techniques) ผลการทดสอบได้ค่า $r = .92$

4. การรวบรวมข้อมูล นำแบบสอบถามที่แก้ไขครั้งสุดท้ายไปให้แก่ตัวอย่าง
ประชากรที่สุ่มได้ โดยมีหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย พร้อมทั้งคำชี้แจงวัตถุประสงค์
ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบไปด้วย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
วิเคราะห์ด้วยวิธีหาค่าร้อยละ ส่วนข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นในแบบสอบถาม ทำการ
วิเคราะห์ข้อมูลโดยการประเมินความคิดเห็นเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ทดสอบความคิดเห็นตามสมมุติฐานสองกลุ่มใช้ค่าสถิติ ที-เทสต์ (t-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของอาจารย์ที่มากกว่าสองกลุ่ม เพื่อหาความแตกต่างด้วยค่าสถิติ เอฟ-เทสต์ (F-test) หากความสัมพันธ์ขององค์ประกอบอื่นด้านความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานด้วยค่าสหสัมพันธ์ของเคนคอลล (Kendall's Coefficient of Concordance) หรือค่า τ แล้วทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าดังกล่าว การวิเคราะห์ข้อมูลและการหาค่าสถิติต่าง ๆ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Sciences) ของสถาบันคอมพิวเตอร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้เสนอเป็นตารางและแผนภูมิประกอบความเรียงตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานของการวิจัยตามลำดับ



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ทั้งสถาบัน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.77$)

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบทั้ง 10 ด้านพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงมาหาค่าเฉลี่ยต่ำได้ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่ทำได้ ($\bar{X} = 3.02$) ด้านสถานที่และสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 2.97$) ด้านลักษณะทางสังคม ($\bar{X} = 2.96$) ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 2.84$) ด้านผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ($\bar{X} = 2.78$) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 2.73$) ด้านการนิเทศงาน ($\bar{X} = 2.71$) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 2.69$) ด้านการดำเนินงานภายใน ($\bar{X} = 2.50$) และด้านรายได้ ($\bar{X} = 2.49$)

2. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ระหว่างวิทยาเขตพบว่า อาจารย์ในวิทยาเขต 3 มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าวิทยาเขตอื่น ($\bar{X} = 2.94$) รองลงมา คือ อาจารย์ในวิทยาเขต 2 ($\bar{X} = 2.76$) และอาจารย์ในวิทยาเขต 1 มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำสุด ($\bar{X} = 2.63$)

3. การวิเคราะห์การจัดอันดับองค์ประกอบที่ทำให้อาจารย์พอใจในงานและไม่พอใจในงาน

3.1 ด้านความพึงพอใจ พบว่า อันดับที่ 1-3 วิทยาเขต 1 ได้แก่ มีอิสระในการทำงาน มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความสะดวกในการไปทำงาน วิทยาเขต 3 ได้แก่ มีอิสระในการทำงาน มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ

3.2 ด้านความไม่พึงพอใจ พบว่า อันดับที่ 1-3 วิทยาเขต 1 ได้แก่ ระเบียบกฎเกณฑ์ที่ล้าสมัย รายได้น้อย ระบบราชการที่มีระเบียบหยุมหยิม วิทยาเขต 2 ได้แก่ รายได้น้อย ระบบราชการที่มีระเบียบหยุมหยิม ทำงานหนักและได้รับผลตอบแทนน้อย วิทยาเขต 3 ได้แก่ รายได้น้อย อยู่ห่างจากแหล่งวิทยาการ ระบบราชการที่มีระเบียบหยุมหยิม

4. การทดสอบสมมุติฐาน

4.1 สมมุติฐานตั้งไว้ว่า "ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ที่ทำการสอนต่างวิทยาเขตแตกต่างกัน" ผลการวิจัยโดยส่วนรวมพบว่า เป็นไปตามสมมุติฐาน แต่เมื่อพิจารณาในองค์ประกอบแต่ละด้านพบว่า

4.1.1 ด้านที่เป็นไปตามสมมุติฐานมี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ การนิเทศงาน ความมั่นคง การดำเนินงานภายใน โอกาสก้าวหน้า ลักษณะทางสังคม และผลตอบแทน ซึ่งแสดงว่าความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาเขต 1, 2 และ 3 มีความคิดเห็นแตกต่างกัน 5 ด้านแรกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ 2 ด้านหลังอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

4.1.2 ด้านที่ไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสถานที่และสภาพการทำงาน รายได้ และการติดต่อสื่อสาร ซึ่งแสดงว่าความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาเขต 1, 2 และ 3 มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

4.2 สมมุติฐานตั้งไว้ว่า "ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ที่ทำการสอนคณะวิชาที่เรียกชื่ออย่างเดียวกัน แต่ต่างวิทยาเขตแตกต่างกัน" ผลการวิจัยโดยส่วนรวมพบว่า ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ที่ทำการสอนในคณะวิศวกรรมศาสตร์ 1, 2 และ 3 มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน แต่ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ที่ทำการสอนในคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ 1, 2 และ 3 มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน เมื่อแยกพิจารณาในองค์ประกอบแต่ละด้านพบว่า

4.2.1 คณะวิศวกรรมศาสตร์ 1, 2 และ 3

4.2.1.1 ด้านที่เป็นไปตามสมมุติฐานมี 5 ด้านเช่นกัน ได้แก่ ความมั่นคง การดำเนินงานภายใน โอกาสก้าวหน้า ลักษณะทางสังคม และผลตอบแทน ซึ่งแสดงว่าความพึงพอใจในงานของอาจารย์ที่ทำการสอนในคณะวิทยาศาสตร์ 1, 2 และ 3 มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

4.2.1.2 คำนที่ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานมี 5 คำน ได้แก่ คำนลักษณะงานที่ทำ การนิเทศงาน สถานที่ทำงาน รายได้ และการติดต่อสื่อสาร ซึ่งแสดงว่า ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ที่ทำการสอนในคณะวิศวกรรมศาสตร์ 1, 2 และ 3 มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4.2.2 คณะครูศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ 1, 2 และ 3

4.2.2.1 คำนที่เป็นไปตามสมมุติฐานมี 7 คำน ได้แก่ คำนลักษณะงานที่ทำ การนิเทศงาน ความมั่นคง การดำเนินงานภายใน สถานที่และสภาพการทำงาน โอกาสก้าวหน้าและลักษณะทางสังคม ซึ่งแสดงว่า ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ที่ทำการสอนในคณะครูศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ 1, 2 และ 3 มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

4.2.2.2 คำนที่ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานมีเพียง 7 คำน ได้แก่ คำนรายได้ การติดต่อสื่อสาร และผลตอบแทน ซึ่งแสดงว่า ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่ทำการสอนในคณะครูศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ 1, 2 และ 3 มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4.3 สมมุติฐานตั้งไว้ว่า "ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ที่ทำการสอนต่างคณะวิชาในวิทยาเขตเดียวกันไม่แตกต่างกัน" ผลการวิจัยส่วนรวมพบว่า เป็นไปตามสมมุติฐาน แต่เมื่อพิจารณาในองค์ประกอบแต่ละค่านพบว่า

4.3.1 คณะวิศวกรรมศาสตร์ 1 และคณะครูศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ 1

4.3.1.1 คำนที่เป็นไปตามสมมุติฐานมีเกือบทุกค่าน ยกเว้นค่านสถานที่และสภาพการทำงานค่านเดียวเท่านั้น ซึ่งแสดงว่า ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ที่ทำการสอนในคณะวิศวกรรมศาสตร์ 1 และคณะครูศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ 1 มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4.3.1.2 คำนที่ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานมีเพียงค่านเดียว

คือ ด้านสถานที่และสภาพการทำงาน ซึ่งแสดงว่า ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ที่ทำการสอนในคณะวิศวกรรมศาสตร์ 1 และคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ 1 มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

4.3.2 คณะวิศวกรรมศาสตร์ 2 และคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ 2

4.3.2.1 คำนที่ เป็นไปตามสมมุติฐานมีเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านลักษณะทางสังคมด้านเดียวเท่านั้น ซึ่งแสดงว่า ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ในคณะวิศวกรรมศาสตร์ 2 และคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ 2 มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4.3.2.2 คำนที่ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานเมื่ออยู่เพียงด้านเดียว คือ ด้านลักษณะทางสังคม ซึ่งแสดงว่า ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ที่ทำการสอนในคณะวิศวกรรมศาสตร์ 2 และคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ 2 มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

4.3.3 คณะวิทยาศาสตร์ 3 และคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ 3

4.3.3.1 คำนที่เป็นไปตามสมมุติฐานทุกด้านเป็นไปตามสมมุติฐานทั้งสิ้น ซึ่งแสดงว่า ความพึงพอใจในงานของอาจารย์ที่ทำการสอนในคณะวิศวกรรมศาสตร์ 3 และคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ 3 มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4.3.3.2 คำนที่ไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน ไม่มี

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของอาจารย์ตามลำดับมา ได้แบ่งออกเป็น 4 เรื่อง จะได้อภิปรายผลการวิจัยเป็นเรื่อง ๆ ไป ตามลำดับ ดังนี้

1. การอภิปรายความพึงพอใจในการทำงานรวมของอาจารย์ทั้งสถาบัน

จากผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานรวมของอาจารย์ทั้งสถาบันพบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ 2.77 ซึ่งแสดงว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ทั้งสถาบันอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบทั้ง 10 ด้านพบว่า ทุกองค์ประกอบมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด และเมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายข้อจะเห็นว่า ไม่มีข้อใดเลยที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.50 - 5.00$) จะมีข้อที่อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X} = 3.50 - 4.49$) นาง ไคแก

- ข้อ 2 งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันตรงกับความถนัดมาก ($\bar{X} = 3.79$)
- ข้อ 3 สามารถใช้ความรู้ ความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.78$)
- ข้อ 24 มีความสะดวกในเรื่องอาหารกลางวัน ($\bar{X} = 3.53$)
- ข้อ 34 พื่อใจในชื่อเสียงและความก้าวหน้าของสถาบัน ($\bar{X} = 3.52$)
- ส่วนข้อที่อาจารย์มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($\bar{X} < 2.50$)

โดยเฉพาะข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำมาก ไคแก

- ข้อ 12 ได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายของสถาบัน ($\bar{X} = 1.95$)

- ข้อ 23 การทำงานต้องเสี่ยงต่ออุบัติเหตุ ($\bar{X} = 2.08$)
- ข้อ 50 มีโอกาสไปทำงานภายนอกเพื่อหารายได้ ($\bar{X} = 2.03$)
- ข้อ 7 มีโอกาสทำวิจัยสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 2.03$)

ข้อที่น่าเป็นห่วงมากที่สุด คือ ข้อ 12 ได้พบว่าอาจารย์มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายของสถาบันน้อยมาก ซึ่งแสดงว่าอาจารย์มีส่วนเกี่ยวข้องกับ

กับการปฏิบัติงานทั้งในค่านแสดงความคิดเห็นและปฏิบัติการของสถาบันน้อย ข้อมไม่เป็นผู้ผลดี
ต่อสถาบัน สมพงษ์ เกษมสิน¹ ได้กล่าวไว้ว่า ในองค์การใดเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึก
ว่าตนมีส่วนทำให้องค์การประสบความสำเร็จ บุคคลนั้นย่อมอุทิศเวลาและความคิดให้กับองค์-
การมากขึ้น และจากการสำรวจขวัญของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขต
ประสานมิตร² เมื่อปี พ.ศ. 2522 พบว่า อาจารย์ทุกคณะวิชาไม่พอใจในโอกาสแสดง
ความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายของมหาวิทยาลัย ตลอดจนข้อเสนอแนะที่ไม่ได้รับการ
พิจารณาจากผู้บริหารมหาวิทยาลัยเท่าที่ควร จึงอยู่ในข่ายที่ควรได้รับการพิจารณาแก้ไขโดย
ด่วน

สาเหตุที่อาจารย์ทั้งสถาบันมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อาจ
พิจารณาจาก ๆ ได้จากรูปแบบโครงสร้างการบริหารงานของสถาบัน และพัฒนาการของ
สถาบัน คือ

1. รูปแบบโครงสร้างการบริหารงาน สภาพปัจจุบันสถาบันฯ มี 3 วิทยาเขต
แยกกันอยู่ แต่มีพระราชบัญญัติเกี่ยวใช้ร่วมกันอยู่ มีสำนักงานอธิการบดีแยกออกไปตั้งที่
ทั้งในค่านสถานที่และบุคลากร หัวหน้าสถาบัน (อธิการบดี) มีตำแหน่งเทียบเท่าอธิบดี
หัวหน้าวิทยาเขต (รองอธิการบดีประจำวิทยาเขต) มีอำนาจเท่าที่ได้รับมอบหมายจาก
หัวหน้าสถาบัน คณะต่าง ๆ เป็นส่วนหนึ่งของวิทยาเขตเสมอไป คือ จะต้องมีการปรึกษา
ก่อนจะมีคณะสอย ๆ โดยไม่สังกัดวิทยาเขตไม่ได้ เท่ากับเห็นว่า คณะเป็นหน่วยงานที่เล็กกว่า
วิทยาเขต บางวิทยาเขตมีนักศึกษามากกว่าวิทยาเขตอื่น พอที่จะเรียกตนเองว่าเป็น

¹สมพงษ์ เกษมสิน การบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 6 (พระนคร : ไทยวัฒนาพานิช
2521), หน้า 178.

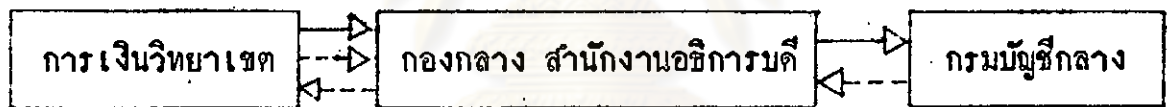
²มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ขวัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร ข่าวสารสโมสรอาจารย์และข้าราชการ มศว. ประสานมิตร ฉบับสุดท้าย,
5 ตุลาคม 2522, หน้า 3-5.

วิทยาเขต "หลัก" หรือวิทยาเขต "แม่" (วิทยาเขต 2) และองค์กรภายนอกไม่ยอมรับ
การแบ่งส่วนราชการ เป็นวิทยาเขต

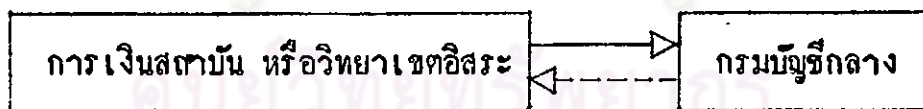
การที่สถาบันฯ มีโครงสร้างระบบบริหารงานดังกล่าวมานี้ ย่อมมีผลต่อความรู้สึก
ของอาจารย์ในสถาบันและมีการเรียกร้องที่จะให้มีการปรับปรุงระบบบริหารไปในทางที่เป็น
สถาบันอิสระ หรือวิทยาเขตอิสระ เพื่อความคล่องตัวในการดำเนินงาน รูปแบบโครงสร้าง
การบริหารงานจึงเป็นเหตุให้อาจารย์มีความพึงพอใจในงานค่าประการหนึ่ง

โดยที่โครงสร้างในปัจจุบันมีขั้นตอนในการทำงานมาก ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหาร
การเงิน การพัสดุ การเจ้าหน้าที่ การสารบรรณ และงานวิชาการ ยกตัวอย่างเช่น ขั้นตอน
ในการบริหารด้านการเงิน จะต้องผ่านกองกลาง สำนักงานอธิการบดี แทนที่เมื่อออกจาก
สถาบันแล้วจะตรงไปที่กรมบัญชีกลาง ดังแสดงขั้นตอนได้ ดังนี้

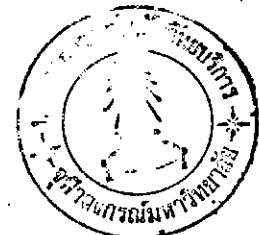
ขั้นตอนการบริหารการเงินโครงสร้างปัจจุบัน



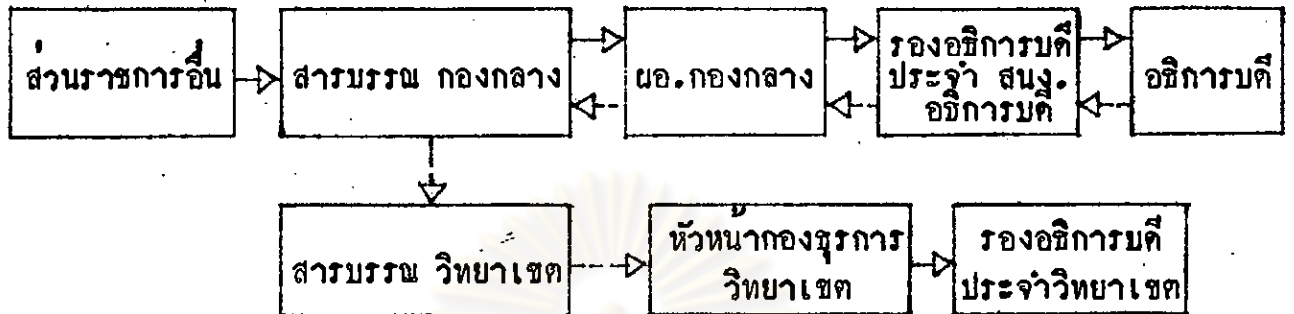
ขั้นตอนการบริหารการเงินโครงสร้างที่ควรเป็น



หรือขั้นตอนในการบริหารงานสารบรรณ จะต้องผ่าน สารบรรณ กองกลาง ผู้อำนวยการ
กองกลาง รองอธิการบดีประจำสำนักงานอธิการบดี แล้วกลับมาที่สารบรรณวิทยาเขต
หัวหน้ากองตุลาการวิทยาเขต และรองอธิการบดีประจำวิทยาเขต แทนที่หนังสือจะเข้าโดย
ตรงจากส่วนราชการอื่นไปยังหัวหน้าสถาบัน ดังแสดงขั้นตอนได้ต่อไปนี้



ขั้นตอนการบริหารงานสารบรรณโครงสร้างปัจจุบัน



ขั้นตอนการบริหารงานสารบรรณโครงสร้างที่ควรเป็น



เมื่อเป็นเช่นนี้ ย่อมทำให้อาจารย์มีความรู้สึกและแสดงความคิดเห็นตรงกับผลการวิจัยตามข้อ 33. ที่ว่า "ระบบบริหารสถาบันในปัจจุบันเชื่ออำนวยความสะดวกก้าวหน้าในอาชีพอาจารย์มาก" ($\bar{X} = 2.46$) ซึ่งได้ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของอาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง

2. การพัฒนาการของแต่ละวิทยาเขต หากพิจารณาจากภูมิหลังการกำเนิดของสถาบันทั้ง 3 วิทยาเขตแล้ว จะเห็นตามที่เคยกล่าวมาข้างแล้วว่า สถาบันกำเนิดขึ้นมาจากการรวมกันของวิทยาลัย 3 แห่ง เพื่อแก้ปัญหาผู้ที่จบเทคนิคแล้วไม่สามารถเรียนต่อถึงระดับปริญญาในประเทศ ต้องไปศึกษาต่อต่างประเทศ ซึ่งเป็นปัญหาสำหรับผู้ที่เรียนจบเทคนิคไม่สามารถเรียนได้ถึงระดับปริญญาทางช่าง จะเห็นว่าปัญหาวิศวกรรมศาสตร์บัณฑิตของสถาบันฯ มีหลักสูตร 5 ปี แตกต่างจากมหาวิทยาลัยทั่ว ๆ ไป แนวการพัฒนาของแต่ละ

วิทยาเขต ภูมิหลังของการพัฒนาเป็นอิสระต่อกัน โดยแต่ละวิทยาเขตเดิมผู้บริหารแต่ละกลุ่ม มุ่งที่จะพัฒนาวิทยาเขตนั้น ๆ ให้อำนาจตามแนวที่วางไว้ โดยอิทธิพลของการช่วยเหลือจาก ต่างประเทศ เช่น วิทยาเขตขอนแก่น ได้รับความช่วยเหลือจากกองทุนพิเศษสหประชาชาติ/ องค์การศึกษาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNDP/UNESCO) มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2506 - 2518 ในรูปของผู้เชี่ยวชาญ ทุนศึกษาต่อ และอุปกรณ์การศึกษา รวม 3 ครั้ง 2 ครั้งแรกเพื่อพัฒนาคณะวิศวกรรมศาสตร์ เป็นเงิน 2,082,057 เหรียญสหรัฐ และครั้งหลัง เพื่อพัฒนาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ เป็นเงิน 735,790 เหรียญสหรัฐ¹ ส่วน วิทยาเขตพระนคร เหนือก็ได้รับความช่วยเหลือจากประเทศเยอรมัน ทั้งคณะวิศวกรรมศาสตร์ และคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2502² จนถึงปัจจุบัน และวิทยาเขตลาดกระบัง ก็ได้รับความช่วยเหลือจากประเทศญี่ปุ่น ภายใต้แผนโคลัมโบ โดย ในปี พ.ศ. 2504 คณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้รับความช่วยเหลือในค่านักศึกษา ทุนการ- ศึกษา และอุปกรณ์การสอน และในปี 2517 - 2518 ได้รับความช่วยเหลืออีก 60 ล้านบาท เพื่อก่อสร้างอาคารและอุปกรณ์การเรียน³

จากการที่แต่ละวิทยาเขตมีการพัฒนาและปรัชญาการศึกษาที่แตกต่างกัน เมื่อมา รวมกันเป็นสถาบันฯ ทำให้เกิดการเปรียบเทียบและแข่งขันกัน ย่อมเป็นที่แน่นอนว่า แต่ละ วิทยาเขตได้รับการช่วยเหลือและการพัฒนาทั้งในด้านอาคารสถานที่ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ การเรียนการสอนไม่ทัดเทียมกัน และมีความรู้สึกเดิมว่ายังมีความเป็นอิสระอยู่ จึงมีอิทธิพล ทำให้อาจารย์เกิดความรู้สึกขัดแย้งกัน และไม่พอใจซึ่งกันและกัน อันเป็นสาเหตุประการหนึ่ง

¹ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตขอนแก่น "รายงานกิจการสถาบันใน รอบ 20 ปี พ.ศ. 2503-2522" (กรุงเทพมหานคร : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตขอนแก่น, 2523), หน้า 225.

² สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า "รายงานประเมินผลสถานภาพ ศักยภาพ และ แผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 3" (กรุงเทพมหานคร : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า 2517), หน้า 93.

³ เรื่องเดียวกัน หน้า 49.

ที่ทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ไม่สูง ปรากฏการณ์เช่นนี้ย่อมส่งผลในเชิงนิเสธต่อการบริหาร และเป็นอุปสรรคหรือยากแก่การพัฒนาสถาบันฯ โดยส่วนรวมได้¹ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยปรากฏว่า องค์ประกอบด้านการดำเนินงานภายในมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.48$) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า การประสานงานระหว่างวิทยาเขตต่าง ๆ ควรจะต้องได้รับการปรับปรุง

2. การอภิปรายความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ทุกวิทยาเขต

จากการที่วิเคราะห์ความพึงพอใจในการทำงานโดยทั่วไปของอาจารย์ในทุกวิทยาเขต พบว่า อาจารย์ในวิทยาเขต 3 มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าวิทยาเขตอื่น ๆ ($\bar{X} = 2.94$) รองลงมา คือ อาจารย์ในวิทยาเขต 2 ($\bar{X} = 2.76$) และอาจารย์ในวิทยาเขต 1 มีความพึงพอใจในการทำงานต่ำสุด ($\bar{X} = 2.63$)

การที่อาจารย์ในวิทยาเขต 3 มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าวิทยาเขตอื่น ๆ อาจเป็นเพราะเหตุผล ดังนี้

2.1 ความเป็นมาของวิทยาเขต โดยที่วิทยาเขต 3 เกิดจากการตั้งวิทยาเขตใหม่ที่ลากระมัง โดยคณะวิศวกรรมศาสตร์ พัฒนามาจากโรงเรียนโพรคมณฑล และตั้งคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ ขึ้นใหม่ที่นี้ จึงเป็นวิทยาเขตใหม่แท้ ๆ นึกถึงวิทยาเขต 2 และ 1 โดยฐานะวิทยาลัยเทคนิคขึ้นเป็นคณะ และตั้งอยู่ที่เดิม เปลี่ยนแต่เพียงป้ายชื่อ และบุคลากรก็เป็นคนเก่า ๆ ดังนั้น คงจะชินชากับสภาพเดิม ไม่ทำหยาบแบบวิทยาเขต 3 ซึ่งเป็นวิทยาเขตที่ตั้งขึ้นใหม่ ทำให้อาจารย์มีบรรยากาศและแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าอีกสองวิทยาเขตซึ่งอยู่ที่เดิม

2.2 สาขาวิชาที่เปิดสอน ที่วิทยาเขต 3 มีคณะวิศวกรรมศาสตร์ เปิดสอน

¹ Bernard Berelson and Gary A. Steiner, Human Behavior : An Inventory of Scientific Findings (New York : Harcourt, Brace and World, Inc., 1964), pp. 614-618.

สาขาอิเล็กทรอนิกส์ โทรคมนาคม คอมพิวเตอร์ ซึ่งไม่มีในมหาวิทยาลัยอื่น จึงแตกต่างกับอีกสองวิทยาเขต ซึ่งเปิดสอนสาขาวิชาเครื่องกล ไฟฟ้า อุตสาหกรรม ซึ่งเปิดสอนอยู่ทั่วไปในมหาวิทยาลัยอื่น นอกจากนี้วิทยาเขต 3 ยังได้รับความช่วยเหลือจากประเทศญี่ปุ่นมาก อาจารย์จึงพอใจในการทำงานสูงกว่าวิทยาเขตอื่น ๆ

2.3 เมื่อพิจารณาถึงหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาที่สำคัญอีกประการหนึ่ง นอกเหนือจากการสอน ได้แก่ การวิจัย ที่วิทยาเขต 3 มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและวิจัยที่จะให้คณาจารย์ทำการวิจัยที่สนใจและถนัดได้อย่างเต็มที่ เช่น สำนักวิจัยและบริการคอมพิวเตอร์ ศูนย์บริการและพัฒนานวัตกรรม ศูนย์วิจัยโซลิตสเตท และศูนย์วิจัยอิเล็กทรอนิกส์ นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและวิจัยทางวิศวกรรมภายในวิทยาเขต 3 อีก ได้แก่ สถาบันวิจัยและพัฒนาของคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ สถาบันวิจัยและพัฒนาจรรยาวิถึ ของศูนย์อำนวยการสร้างอาวุธกองทัพบก สมาคมอุปกรณ์การวัดและวิศวกรรมควบคุมแห่งประเทศไทย สถาบันตรวจสอบสิ่งแวดล้อม ของสำนักสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ ให้อาจารย์ได้ทำการวิจัย และให้บริการอย่างพอเพียงและสม่ำเสมอ นอกจากนี้ยังมีเครื่องมือ อุปกรณ์การสอน การวิจัยที่ทันสมัย โดยเฉพาะมีห้องปฏิบัติการทางค่าน IC ที่ทันสมัยและสมบูรณ์แบบที่สุดเพียงแห่งเดียวในภาคพื้นเอเชียอาคเนย์ โดยสามารถผลิตไดโอด ทรานซิสเตอร์ วงจร IC โซลาเซลล์ และชิ้นส่วนกึ่งตัวนำทุกชนิด ใ้มีห้องส่งและระบบส่งโทรทัศน์ที่สมบูรณ์แบบ ห้องปฏิบัติการโทรคมนาคม ไฟฟ้ากำลัง ตลอดจนคอมพิวเตอร์ขนาดใหญ่ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยทางวิศวกรรมศาสตร์

จากการที่วิทยาเขต 3 งานวิจัยมีหน่วยงานรองรับ มีอุปกรณ์ที่ทันสมัย ครบถ้วนกว่าวิทยาเขตอื่น ๆ น่าจะมีผลทำให้อาจารย์ในวิทยาเขต 3 มีความพึงพอใจในการทำงานด้านวิจัยสูงกว่าวิทยาเขตอื่น ๆ ได้อีกประการหนึ่ง

2.4 เนื่องจากวิทยาเขต 3 ตั้งอยู่ชานเมืองกรุงเทพ วิทยาเขตจึงตระหนักถึงเรื่องสวัสดิการ ได้มีการจัดบ้านพักอาศัย รถรับส่ง และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ให้แก่อาจารย์ดีกว่าวิทยาเขตอื่น ๆ

3. การอภิปรายการวิเคราะห์การจัดอันคัมองค์ประกอบที่ทำให้อาจารย์
พอใจในงานและไม่พอใจในงาน

3.1 ถิ่นที่พึงพอใจ จากการจัดอันคัมองค์ประกอบที่ทำให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจในการทำงานพบว่า อาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าต่างก็จัดให้้องค์ประกอบค้ำมื่อสระในการทำงาน มีอันคัมค้ำมื่อสระสูงสุคเหมือนกันทุกวิหยาเซค รองลงมาได้แก่ การมีโอกาสในการทศนวิหยาซีทวิหยาซีท และ การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ซึ่งแยกอภิปรายได้ คือ

การที่อาจารย์ทุกวิหยาเซคมีค้ำมื่อเห็นในเรื่องการมีอื่อสระในการทำงานเป็นอันคัมแรก และเหมือนกันทุกวิหยาเซค ย่อมแสดงว่าในฐานะที่สถาบัน เป็นสถาบันทางวิหยาการชั้นสูง อาจารย์จะต้องมีค้ำมื่อเป็นอื่อสระในการค้ำเป็นงาน (Autonomy) เป็นเอกเทศ โดยมีการแทรกแซงและควบคุมจากหน่วยงานภายนอกน้อยที่สุด ไคมีผู้กล่าวถึงหลักการค้อมศึกษาที่สำคัญประการหนึ่ง คือ สถาบันค้อมศึกษาควรอู่ในหลักปกครองกันเอง¹ (Self Governing Principle) ซึ่งเป็นหลักมูลฐานของการบริหารวิหยาซีท การค้อมศึกษาของประเทศไทยก็ได้บรรลุถึงค้อมการปกครองกันเองเป็นครั้งแรกเมื่อ จอมพลถนอม กิติชจร นายกรัฐมนตรี ได้เห็นชอบให้ นายกสภามหาวิหยาลัยไม่จ้ำเป็นต้องมาจากนายกรัฐมนตรีโดยค้ำแหน่ง เป็นผลให้มีบุคคลภายนอกได้รับเลือกเป็น นายกสภามหาวิหยาลัย โดยไม่ต้องมาจากนายกรัฐมนตรีทุกสถาบันค้อมศึกษาอู่ในปัจจุบัณนี้ จึงเป็นค้ำมื่อค้ำที่สอคค้องกับค้อมค้ำของการทำงานของอาจารย์ในมหาวิหยาลัย คือ อาจารย์ควรมีเสถียรภาพเพื่อจะไคชำระรักษาเสริภาพทางวิหยาการ อันเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษาในสถาบัน

¹ วิจิตร ศรีสอ้าน, หลักการค้อมศึกษา (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
วัฒนาพานิช, 2518), หน้า 53.

อุดมศึกษา

การมีโอกาสนในการพัฒนาวิชาชีพ โดยที่มหาวิทยาลัยเป็นสังคมวิชาการ การมีโอกาสนในการพัฒนาวิชาชีพของอาจารย์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ประการแรกเป็นการช่วยให้อาจารย์มีความก้าวหน้าทางวิชาการที่ทันสมัยอยู่เสมอ ทำให้วิชาที่เรียนที่สอนไม่ล้าหลัง ประการที่สอง การส่งเสริมให้อาจารย์ได้มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของมหาวิทยาลัย ช่วยจัดปัญหาการบริหารงานได้อย่างมาก เพราะปรากฏว่ามีปัญหาการบริหารวิชาการส่วนใหญ่เกิดจากความไม่รู้ของบุคลากร เมื่อไม่รู้ก็มักจะทำตามสามัญสำนึกของแต่ละบุคคล มากกว่าที่จะประกอบกิจการงานด้วยเทคนิควิธีให้สอดคล้องกับความมุ่งหมาย นโยบายอย่างสมเหตุสมผล เพราะต่างก็มีระเบียบวินัยในตัวเอง ทำให้อาจารย์มีมีโนทัศน์ทางวิชาการที่ทันสมัย ทราบความเคลื่อนไหวทางวิชาการที่ถูกต้อง และมองเห็นขอบเขตของความรู้ เมื่ออาจารย์รู้สึกว่าคุณเองมีความเจริญงอกงามทางวิชาชีพ บ่อมทำให้เกิดความรู้สึกดีต่อตนเอง ตลอดจน และเพื่อนอาจารย์ด้วยกัน ทำให้ปัญหาอาจารย์มีน้อย เป็นผลให้ปัญหาการเรียนการสอนซึ่งเป็นงานหลักของมหาวิทยาลัยลดลง

การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี เพื่อนร่วมงานมักมีอิทธิพลมากในการทำงาน เพื่อนร่วมงานที่ดีจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูง หากเพื่อนร่วมงานไม่ดี ผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติงานจะเกิดความท้อถอยและเบื่อหน่ายการทำงาน ด้วยเหตุนี้อาจารย์จึงให้ความสำคัญของค้ประกอบเกี่ยวกับการมีเพื่อนร่วมงานที่ดีในลำดับต้นๆ

3.2 ด้านไม่พึงพอใจ จากการจัดอันดับความสำคัญขององค์ประกอบที่ทำให้อาจารย์เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน พบว่า อาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ต่างก็จัดให้องค์ประกอบด้านการมีระเบียบกฎเกณฑ์ภายในที่ล้าสมัย ระบบราชการที่มีระเบียบหยาบหยาบ และการมีรายได้ค้่น้อย เป็นองค์ประกอบที่มีอ้าค้ความสำคัญสูง ซึ่งแยกอภิปรายได้ คือ

การมีระเบียบกฎเกณฑ์ที่ล้าสมัย และการมีระบบราชการที่มีระเบียบหยาบหยาบ ก็เนื่องมาจากตามลักษณะการจักระเบียบบริหารราชการในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยเป็นส่วนราชการบริหารสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เป็นสาเหตุให้งานล้าช้า เพราะต้องเสนอตาม

ลำดับชั้นเพิ่มขึ้นโดยไม่จำเป็น กรณีมหาวิทยาลัยเป็นส่วนราชการเทียบเท่ากรม และส่วนราชการระดับสูงมิได้มอบอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวกับการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเท่าที่จำเป็นให้พอควร จึงเป็นสาเหตุให้อำนาจในการวินิจฉัยสั่งการของมหาวิทยาลัยจำกัดอยู่ภายในขอบเขตอำนาจเสมือนกรม ๆ หนึ่ง ประกอบกับการที่เจ้าหน้าที่ชั้นเหนือมีทัศนคติว่า มหาวิทยาลัยก็เท่ากับกรม ๆ หนึ่งเท่านั้น ถึงแม้จะมีความเข้าใจและเจตนาที่ว่า มหาวิทยาลัยควรมีฐานะพิเศษแต่ในทางปฏิบัติเท่าที่เป็นอยู่ ทำให้มหาวิทยาลัยค้อยในความหมายของการเป็นสถาบันการศึกษาชั้นสูงของชาติ นอกจากนี้การที่มหาวิทยาลัยเป็นส่วนราชการบริหารเทียบเท่ากรม เจ้าหน้าที่บริหารชั้นเหนือทั้งผู้ใหญ่และผู้น้อยต่างก็ปฏิบัติต่อมหาวิทยาลัยอย่างกรม ๆ หนึ่ง ระเบียบแบบแผนทางราชการที่ใช้บังคับแก่ส่วนราชการอื่น ๆ ก็ย่อมใช้บังคับแก่มหาวิทยาลัยด้วย เช่น อาจารย์มหาวิทยาลัยจะขอลาไปศึกษาเพิ่มเติม ณ ต่างประเทศ แม้จะเป็นทุนส่วนตัวก็ต้องขอโควตาเหมือนข้าราชการบริหารอื่น ๆ และแม้แต่มหาวิทยาลัยจะเห็นสมควรให้อาจารย์ผู้ใดไปศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศได้แล้วก็ตาม ก็จะต้องรอสอบและฟังผลสอบจาก ก.พ. และ กวส. ส่วนในเรื่องงบประมาณและการเบิกจ่ายเงินก็ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของสำนักงานประมาณและกระทรวงการคลัง ซึ่งในบางกรณีก็ทำให้เกิดความล่าช้าไม่สะดวก และกระทบกระเทือนต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยได้ เช่น ระเบียบในการเบิกค่าสอนพิเศษ¹ ที่กำหนดให้ชั่วโมงสอนที่เหมาะสมเท่ากับ 10 หน่วยชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยสังเกตจากการกำหนดชั่วโมงที่จะจ่ายค่าสอนนอกเวลาให้เป็นพิเศษ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าระเบียบนี้ออกมาโดยบุคคลที่ไม่เข้าใจเรื่องการค้าเงินงานของมหาวิทยาลัย และออกมาโดยไม่มีการศึกษาหารือกับมหาวิทยาลัย ซึ่งย่อมก่อให้เกิดผลเสียแก่การศึกษาของชาติมากกว่าผลดี และเมื่อมีการชี้แจงและอธิบายโดยมหาวิทยาลัยให้เห็นถึงผลเสียต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากระเบียบนั้นแล้ว ก็ไม่ได้รับการเอา

¹หนังสือเวียนกระทรวงการคลังที่ 8667 (บรบ.)/2506 เรื่อง ระเบียบการจ่ายเงินค่าสอนพิเศษ พ.ศ. 2506 ลงวันที่ 5 เมษายน 2506.

ใจใส่จากกระทรวงการคลัง พุทธิการดังกล่าวก่อให้เกิดความเบื่อนายแก่อาจารย์ของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องอย่างยิ่ง และในการบริหารงานบางประเภท ก็ต้องได้รับความเห็นชอบจากสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงาน ก.พ. และสำนักงานประมาณ เป็นต้น เป็นเหตุให้มักมีการล่าช้าในการปฏิบัติงาน ที่อภิปรายมานี้ ทำให้เห็นว่าอาจารย์ยังมีความเห็นว่าตนถูกครอบคลุมด้วยระบบราชการและระเบียบกฎเกณฑ์ที่ล้าสมัย จึงสร้างความหงุดหงิดและไม่พอใจอยู่เสมอมา

การที่อาจารย์เห็นว่ามียาไรไค้น้อย ก็เป็นสาเหตุอีกประการหนึ่งที่ทำให้อาจารย์ไม่พึงพอใจ โดยที่มหาวิทยาลัยอยู่ในระบบราชการ จึงทำให้อัตราเงินเดือนเท่ากับส่วนราชการอื่นทั่วไป ปัญหานี้กระทบกระเทือนต่อฐานะทางวิชาการของอาจารย์มาก ตัวอย่างเช่น หากอาจารย์ไปทำการสอนกวดวิชาในระดับมัธยมศึกษาเพื่อหารายได้พิเศษ บอมนเป็นการหอนคุณค่าทางวิชาการของอาจารย์และ เป็นการบั่นทอนบุคลิกภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัย ควรปรับเงินเดือนให้อาจารย์เป็นพิเศษเหมือนในต่างประเทศ เช่น มาเลเซีย สิงคโปร์ อินเดีย ล้วนมีเงินให้อาจารย์ในชั้นมหาวิทยาลัยเป็นพิเศษด้วย¹ ปัจจุบันได้มีการเรียกร้องที่จะปรับสถานภาพของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยให้มีเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ แต่เป็นที่น่าเสียดายว่ารัฐบาลไม่มีเงินพอให้ เมื่อเป็นเช่นนี้ควรมีทางออกอื่น ๆ ที่จะทำให้อาจารย์มีรายได้เพิ่ม เช่น ตั้งกองทุนโดยใช้เงินรายได้ของมหาวิทยาลัยเองเพื่อช่วยเหลือในด้านสวัสดิการ โดยเฉพาะการจัดซื้อบ้านพักที่อยู่อาศัย เป็นต้น

จากการจัดอันดับองค์ประกอบทั้งด้านพึงพอใจในการปฏิบัติงานและด้านไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ปรากฏว่าด้านพึงพอใจของอาจารย์ทั้ง 3 วิทยาเขตสอดคล้องกับ 3 อันดับแรก คือ การมีอิสระในการทำงาน การมีโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ และการมีเพื่อนร่วมงานที่ดี และด้านไม่พึงพอใจของอาจารย์ทั้ง 3 วิทยาเขตก็สอดคล้องกันใน 3 อันดับแรกเช่นกัน

¹ ประชุมสุช อาชวอำรุง, งานมหาวิทยาลัย (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดการพิมพ์พระนคร, 2522), หน้า 305.

คือ การมีระเบียบกฎเกณฑ์ภายในที่ล้าสมัย การอยู่ในระบบราชการที่มีระเบียบหยาบหยาบ และการมีรายได้น้อย

หากนำองค์ประกอบทั้งด้านพึงพอใจและไม่พึงพอใจ 3 อันดับแรกมาพิจารณา จะเห็นได้ว่าข้อมูลที่ปรากฏสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮอริช เบอร์ก¹ (Herzberg) ที่ว่า สิ่งที่สร้าง ความพึงพอใจจะมาจากปัจจัยจูงใจ (Motivator) และสิ่งที่สร้างความไม่พึงพอใจมักจะมา จากปัจจัยค้ำจุน (Hygiene)

เมื่อเปรียบเทียบผลการวิจัยนี้กับของนายไพฑูรย์ กฤษณ์เพ็ชร² ปรากฏว่า ผลการวิจัยการจัดอันดับองค์ประกอบทั้งด้านพึงพอใจและไม่พึงพอใจไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ ด้านพึงพอใจเหมือนกับผลการวิจัยของนายไพฑูรย์ กฤษณ์เพ็ชร ที่พบว่า อาจารย์ใน วิทยาเขตหลักและอาจารย์ในวิทยาเขตสาขาของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความ คิดเห็นว่า "การมีอิสระในการทำงาน" มีความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาในเรื่อง "การมีโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ" และ "การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี" ก็จัดอยู่ในอันดับต้น ๆ คล้ายคลึงกัน ด้านไม่พึงพอใจก็เช่นเดียวกัน ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ในวิทยาเขตหลัก และวิทยาเขตสาขาของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความคิดเห็นว่า "ระบบราชการ" "กฎเกณฑ์ที่ล้าสมัย" มีความสำคัญในอันดับแรก ๆ จึงสรุปได้ว่า สถาบันอุดมศึกษาไม่ว่า จะเป็นระบบรวม (พระจอมเกล้า) หรือระบบแยก (มศว.) แบบแข่งขัน การจัดอันดับ ความสำคัญขององค์ประกอบที่ทำให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจในการทำงานคล้ายคลึงกัน

¹ Frederick Herzberg, Work and the Nature of Man (New York: The World Publishing Company, 1967), pp. 72-74.

² ไพฑูรย์ กฤษณ์เพ็ชร, "ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ : การเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์ในวิทยาเขตหลักกับวิทยาเขตสาขา" (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2523), หน้า 77-78.

4. การอภิปรายการทดสอบสมมุติฐาน

4.1 สมมุติฐานความพึงพอใจในงานของอาจารย์ที่ทำการสอนต่างวิทยาเขตแตกต่างกัน ผลการวิจัยส่วนรวมเป็นไปตามสมมุติฐาน คือ ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่ทำการสอนในวิทยาเขต 1, 2 และ 3 มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ 7 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน การนิเทศงาน ความมั่นคง การค่าเป็นงานภายใน โอกาสก้าวหน้า ลักษณะทางสังคม และผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน แต่อย่างไรก็ตามที่ยังมีองค์ประกอบที่ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานอยู่อีก 3 ด้าน คือ ด้านสถานที่และสภาพการทำงาน รายได้ และการติดต่อสื่อสาร จะได้แยกอภิปรายทั้งประเด็นที่เป็นไปตามสมมุติฐานคือ

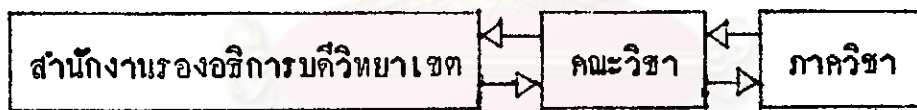
ประเด็นที่เป็นไปตามสมมุติฐาน คือ ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่ทำการสอนต่างวิทยาเขตแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะแนวคิดของระบบบริหารหลายวิทยาเขตตามระบบการรวมกันแบบแข่งขัน ไม่เกื้อกูลซึ่งกันและกัน เมื่อวิทยาเขตแข่งขัน อาจมีวิทยาเขตที่ได้รับการพัฒนาไม่ทัดเทียมกัน จึงนำไปสู่ปัญหาคำถามการบริหาร ดังผลการวิจัยที่พบว่า เมื่อถามว่า "การบริหารมีความเหมาะสมหรือไม่" "ระบบบริหารของสถาบันเอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้าเพียงไร" "การประสานงานระหว่างคณะและสถาบันเป็นไปด้วยความเรียบร้อย" "มีคำสั่งและระเบียบมีขั้นตอนมากหรือไม่" จะพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

นอกจากมีปัญหาคำถามการบริหารแล้ว ยังมีปัญหาในด้านความรู้สึกไม่พอใจซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง หลักสูตร การเปิดสาขาวิชา การวิจัย การให้บริการวิชาการ ชื่อเสียงของสถาบัน สวัสดิการ ผลการวิจัยพบว่า เมื่อถามว่า "มีโอกาสดำเนินงานสม่ำเสมอหรือไม่" "งานบริการวิชาการเหมาะสมหรือไม่" "พอใจในชื่อเสียงและความก้าวหน้าของสถาบัน" "พอใจในสวัสดิการที่เป็นอยู่" ก็จะพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญเช่นกัน

เมื่อมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้น ผู้บริหารควรหาทางแก้ไข โดยจะต้องปรับปรุงโครงสร้างระบบบริหารให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ดังได้กล่าวมาแล้วในเรื่องโครงสร้างการบริหาร

สำหรับประเด็นที่ไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน มีองค์ประกอบอยู่ 3 ด้าน ที่อาจารย์มี

ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ด้านแรกได้แก่ สถานที่และสภาพการทำงาน การที่อาจารย์ ทั้ง 3 วิทยาเขต แสดงความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอาจเป็นไปตามลักษณะของสถาบันอุดมศึกษา ที่มีวิสัยทัศน์และอาคารสถานที่โอ้อ่าและหรูหรา โดยเฉพาะทุกวิทยาเขตได้รับความช่วยเหลือ จากต่างประเทศ ตรงกับผลการวิจัยที่พบว่า "สถานที่ทำงานมีบรรยากาศน่าทำงาน" "มีเครื่องมือเครื่องใช้พอเพียง" "มีความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน" ซึ่งแต่ละข้อ เมื่อทดสอบแล้วปรากฏว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อีกด้านหนึ่งได้แก่ ด้านรายได้ ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก ทุกวิทยาเขตอยู่ในระบบราชการ ซึ่งแน่นอนเงินเดือนย่อม ได้รับในอัตราเดียวกันทุกแห่ง ตามที่ทางราชการกำหนด ตรงกับผลการวิจัยที่พบว่า "เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอแก่การครองชีพ" "พอใจในการขึ้นเงินเดือนแต่ละปี" ด้านสุดท้าย ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ซึ่งหมายถึง การได้รับข่าวสารทางวิชาการ การรับทราบ เกี่ยวกับโครงการใหม่ ๆ ของสถาบัน และการรับทราบคำสั่งระเบียบบวคเร็วเพียงไร และหมายรวมถึง ขั้นตอนการปฏิบัติเป็นอุปสรรคค่าซ้ำเพียงไร จะปรึกษางานกับผู้บริหาร ได้เสนอเพียงไร จากการที่ระบบสื่อสารภายในวิทยาเขตคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ มี 3 ขั้นตอนสำคัญ คือ



จากแผนภูมิดังกล่าวนี้ ทำให้ระบบสื่อสารภายในวิทยาเขตไม่แตกต่างกัน ส่วนที่ อาจทำให้เสียเวลาเนื่องจากสถานที่ตั้งระหว่างวิทยาเขตกับสำนักงานอธิการบดี วิทยาเขต ลาดกระบัง ไกลที่สุด รองลงมาได้แก่ วิทยาเขตธนบุรี และวิทยาเขตพระนครเหนือจัดได้ ว่าไกลที่สุด ระยะทางอาจเป็นอุปสรรคต่อการสื่อสารบ้าง แต่ก็ไม่ได้ทำให้อาจารย์แต่ละ วิทยาเขตมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ตรงกับผลการวิจัยที่พบว่า "ทราบการเปลี่ยนแปลงและ การพัฒนาโครงการใหม่ ๆ เป็นประจำ"

4.2 สมมุติฐานความพึงพอใจในงานของอาจารย์ที่ทำการสอนในคณะวิชา

ที่เรียกชื่ออย่างเดียวกันแต่ต่างวิทยาเขตแตกต่างกัน มีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ 1, 2 และ 3 เป็นไปตามสมมุติฐาน แต่คณะวิศวกรรมศาสตร์ 1, 2 และ 3 ไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

การที่อาจารย์ในคณะวิศวกรรมศาสตร์ 1, 2 และ 3 มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากแต่ละคณะมีการเรียนการสอนที่ไม่เหมือนกัน กล่าวคือ คณะวิศวกรรมศาสตร์ 1 เน้นทางด้านเครื่องกล และคณะวิศวกรรมศาสตร์ 2 เน้นทางด้านเทคโนโลยีอุตสาหกรรม และคณะวิศวกรรมศาสตร์ 3 เน้นทางด้านอิเล็กทรอนิกส์ โทรคมนาคม และคอมพิวเตอร์ ดังนั้น การเรียนการสอนจึงไม่แข่งขันกัน ทำให้อาจารย์มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน คือต่างคนต่างพอใจทำงานในสิ่งที่ตนเองถนัด

ส่วนคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ 1, 2 และ 3 การที่อาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อาจมีสาเหตุมาจาก

1. หลักสูตรการเรียนการสอนของแต่ละวิทยาเขตมีหลักสูตร ครุศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ที่แยกออกจากกันโดยเด็ดขาด แต่ในทางปฏิบัติในระดับนโยบายยังไม่เห็นด้วยที่จะให้แยกออกเป็น 2 คณะ โดยมีเหตุผลว่าต้องการให้คณะนี้ให้บริการวิชาพื้นฐานทางสังคมศาสตร์และวิทยาศาสตร์มากกว่าที่จะผลิตบัณฑิตของตนเอง จึงทำให้เกิดแรงกดดันและความไม่พึงพอใจในหมู่อาจารย์ และบางวิทยาเขตได้ดำเนินการภายในอยู่ในปัจจุบันแล้ว
2. โดยธรรมชาติ ลักษณะการบริหารงาน ปรัชญาการศึกษา แนวคิดทางวิชาการครุศาสตร์และวิทยาศาสตร์แตกต่างกัน เพราะทางครุศาสตร์เป็นเรื่องทางการศึกษา (Education) ไม่เหมือนกับทางด้านวิทยาศาสตร์ประยุกต์ (Applied Sciences) ซึ่งจะต้องมีการทดลองปฏิบัติการให้เห็นจริง ดังนั้น น่าจะเป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่ทำให้มีความคิดเห็นแตกต่างกันได้
3. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ 3 เพิ่งได้รับการอนุมัติให้จัดตั้งเมื่อไม่นานมานี้ และภายหลังจากคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ 1 และ 2

กึ่งนั้น ภาควิชาต่าง ๆ จึงมีน้อยเพียง 3 ภาควิชาที่จำเป็น คือ ภาควิชาครุศาสตร์
 อุตสาหกรรม ภาควิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ และภาควิชาภาษาและสังคม ไม่
 ทัดเทียมกับคณะที่ตั้งมาก่อน ซึ่งมีภาควิชามากกว่า คือ 5 ภาควิชา วิทยาเขตชนบุรี
 ได้แก่ ภาควิชาคณิตศาสตร์ ภาควิชาภาษาและสังคม ภาควิชาเคมี ภาควิชาฟิสิกส์
 และภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม วิทยาเขตพระนครเหนือ ได้แก่ ภาควิชาศึกษาศาสตร์
 ภาควิชาภาษาและสังคม ภาควิชาวิทยาศาสตร์ ภาควิชาครุศาสตร์เครื่องกล และภาค
 วิชาครุศาสตร์ไฟฟ้า

4.3 สมมุติฐานความพึงพอใจในงานของอาจารย์ที่ทำการสอนต่างคณะ
 วิชา ในวิทยาเขตเดียวกันมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน เกือบทุกด้านซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน
 อาจเป็นเพราะคณะวิชาในวิทยาเขตเดียวกันอยู่ภายใต้ระบบ ระเบียบ บรรยากาศ สิ่งแวดล้อม
 ปรัชญา วัฒนธรรม และอื่น ๆ ที่เหมือนกัน และสนับสนุนเกื้อกูลกันภายในวิทยาเขต มากกว่าจะ
 แข่งขันกัน จึงทำให้ความคิดเห็นของอาจารย์ต่างคณะวิชาในวิทยาเขตเดียวกันไม่แตกต่างกัน
 แต่อย่างไรก็ดีก็ยังมีพวกที่ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานอยู่บ้างบางประการ คือ

1. คณะวิศวกรรมศาสตร์ 1 และคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ 1
 มีองค์ประกอบที่ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานอยู่เพียงด้านเดียว ได้แก่ สถานที่และสภาพการทำงาน
 ทั้งนี้ อาจมีเหตุผลเนื่องมาจากลักษณะการทำงานในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มีการฝึกปฏิบัติและ
 ทดสอบในโรงประลอง จำเป็นต้องใช้เครื่องมือและเครื่องจักรที่อาจเสี่ยงอันตรายต่ออุบัติเหตุ
 ได้ ในขณะที่คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ ไม่ต้องเสี่ยงต่ออันตรายดังกล่าว
 และนอกจากนี้สถานที่ทำงานของคณะวิศวกรรมศาสตร์ 1 มีเครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนวัสดุ
 อุปกรณ์การเรียนการสอนมากกว่าครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ 1 เพราะว่าการ
 วิศวกรรมศาสตร์ 1 ได้รับความช่วยเหลือจากต่างประเทศมากกว่าคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
 และวิทยาศาสตร์ 1

2. คณะวิศวกรรมศาสตร์ 2 และคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ 2
 ด้านที่ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานมีด้านเดียว คือ ด้านลักษณะทางสังคม อาจเป็นเพราะคณะวิศวกรรม
 วิศวกรรมศาสตร์ 2 ทำการสอนนักศึกษาเทคนิคไทย-เยอรมัน ซึ่งมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของ

หน่วยงานต่าง ๆ และทำงานวิจัยมีชื่อเสียงสนองความต้องการของสังคมมากกว่า
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ 2 ซึ่งเป็นคณะที่ให้บริการวิชาการ
พื้นฐานเท่านั้น



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะ

1. ในด้านการบริหาร

1.1 จากการศึกษาพบว่า อาจารย์ในสถาบันฯ ทุกวิทยาเขตมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง สาเหตุที่แท้จริงเนื่องจากโครงสร้างระบบบริหารปัจจุบันที่มีลักษณะเป็นสถาบันที่มีหลายวิทยาเขต โครงสร้างจึงไม่เอื้ออำนวยและประสานสัมพันธ์กันเท่าที่ควร จึงก่อให้เกิดปัญหา นอกเหนือจากการบริหารงานที่ไม่คล่องตัวและไม่มีประสิทธิภาพแล้ว วิทยาเขตที่ได้รับการพัฒนาไม่ทันเทียมกับวิทยาเขตอื่นเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจซึ่งกันและกัน ดังนั้น จึงควรปรับปรุงโครงสร้างใหม่ที่มีรูปแบบให้แยกการบริหารของวิทยาเขตมีความเป็นอิสระมากขึ้น การบริหารงานระดับต่าง ๆ มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ภายใต้ชื่อสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

1.2 การเปิดสาขาวิชาในแต่ละวิทยาเขตไม่ควรซ้ำซ้อนกัน เพราะจะทำให้เกิดการแข่งขันโดยไม่จำเป็น และทำให้ทรัพยากรต่าง ๆ กระจุกกระจายไม่สามารถระดมมาใช้ได้อย่างเต็มที่ อาจารย์ที่มีความรู้ในด้านสาขาวิชาของแต่ละวิทยาเขต ควรแลกเปลี่ยนช่วยเหลือสอนข้ามวิทยาเขตกันได้ แม้ในหลักปฏิบัติจะเกิดความยุ่งยากและมีปัญหาต่าง ๆ เช่น การเดินทาง ระยะเวลา ที่พัก แต่ถ้านักศึกษามีโครงการที่ชัดเจนก็น่าที่จะแก้ปัญหาเหล่านี้ได้

1.3 ควรมีการทบทวนและแก้ไขระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ของวิทยาเขต และของสถาบันที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของอาจารย์ เพื่อให้การดำเนินงานคล่องตัว อันจะทำให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

1.4 ผู้บริหารควรจัดสรรทรัพยากรให้แต่ละวิทยาเขตทัดเทียมกันโดยไม่ให้วิทยาเขตเกิดความรู้สึกว่าผู้บริหารทุ่มเททรัพยากรไปให้วิทยาเขตใดวิทยาเขตหนึ่งโดยเฉพาะ อันจะเป็นการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้อาจารย์ในวิทยาเขตใดทางหนึ่ง

1.5 ผู้บริหารควรหยิบยกองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ที่ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งๆ ที่เป็นองค์ประกอบที่จำเป็นมากในการบริหารงาน เช่น การดำเนินงานภายใน รายได้ การนิเทศงาน ความก้าวหน้าในการ

ทำงาน เป็นต้น มาพิจารณาปรับปรุงให้ดีขึ้น

2. สำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรเพิ่มตัวอย่างประชากรในกลุ่มอื่น ๆ ของสถาบันฯ ด้วย เช่น คณะทำงานและวิสกุ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ คณะเทคโนโลยีการเกษตร ข้าราชการ นักศึกษา และเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อจะได้ทราบความต้องการและทำให้ผู้บริหารเห็นภาพรวมทั้งหมดของบุคลากรในสถาบันฯ ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการทำวิจัยวิจัยทั้งระบบของสถาบันอุดมศึกษาที่มีการบริหาร มหาวิทยาลัยหลายวิทยาเขต เช่น มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา และวิทยาลัยครู พร้อมกันและวิธีการเดียวกัน เพื่อเปรียบเทียบผลที่ได้จะเป็นประโยชน์มากกว่าการกระจายกันทำ

2.3 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เช่น เพศ อายุ ตำแหน่งทางวิชาการว่าจะมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือความพึงพอใจ หรือไม่ ระบุใด

2.4 ควรมีการศึกษาให้ละเอียดลึกซึ้งถึงสาเหตุที่แท้จริงว่า ทำไมอาจารย์ทุกวิทยาเขตจึงมีความพึงพอใจงานอยู่ในระดับไม่สูง

2.5 ควรมีการศึกษาในเชิงประวัติศาสตร์ ถึงพัฒนาการของสถาบันฯ ทั้ง 3 วิทยาเขต ในเรื่องการวางแผน การบริหาร และการประสานงาน เพื่อประมวลปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนเสนอแนะการปรับปรุงโครงสร้างและระบบบริหารสถาบันหลายวิทยาเขตให้เหมาะสม และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น.