



รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

การวิเคราะห์ปัจจัยจุนใจในการตีพิมพ์ผลงานวิชาการของอาจารย์:
ศึกษารณีมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

โดย

ดร.นรา หัตถสิน และคณะ

มีนาคม พ.ศ. 2559



รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์
การวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการตีพิมพ์ผลงานวิชาการของอาจารย์:
ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

Analysis of lecturers' motivation factors to publish academic
work: A case of Ubon Ratchathani University

คณะผู้วิจัย

- | | |
|---------------------------|-----------------|
| 1. ดร.นรา ทัดถิน | คณะบริหารศาสตร์ |
| 2. นางสาววิริญญา ชูราษฎร์ | คณะบริหารศาสตร์ |

โครงการวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากกองทุนวิจัยมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2557

(ความเห็นในรายงานนี้เป็นของผู้วิจัย มอง. ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยเสมอไป)

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้เกิดขึ้นจากการรายงานผลการประเมินคุณภาพที่มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีได้รับจาก การประเมินคุณภาพภายนอกของสถาบัน จาก สมศ. เมื่อวันที่ 6 – 10 พฤษภาคม 2556 ซึ่งผลการ ประเมินระบุถึงระดับคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่ 7 ว่าด้วยเรื่องเกี่ยวกับผลงานวิชาการที่ได้รับการรับรอง คุณภาพว่าอยู่ในเกณฑ์ “ต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน” เนื่องจากอาจารย์มีบทความวิชาการที่เผยแพร่น้อย ตลอดจนมีหนังสือ ตำราที่มีคุณภาพจากการกลั่นกรองของผู้ทรงคุณวุฒิน้อย ทั้งนี้สาเหตุอาจจะมาจากการ “การไม่มีแผนพัฒนาบุคลากรที่มาจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจำปักษ์” ดังนั้นการวิจัยเรื่อง การ วิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการตีพิมพ์ผลงานวิชาการของอาจารย์: ศึกษารณิมมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีใน ครั้งนี้จึงมีความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นการศึกษาถึงปัจจัยจูงใจภายนอกและปัจจัยจูงใจภายในที่มีผลต่อ การตีพิมพ์ผลงานวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย รวมถึงเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจต่อการผลิตผลงาน วิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยระหว่างกลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการ และกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงาน วิชาการ ตลอดจนสภาพอุปสรรคและปัญหาอันจะช่วยเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้อาจารย์ตีพิมพ์ ผลงานวิชาการให้มากขึ้นต่อไป ผลการวิจัยนี้จึงนำมาซึ่งข้อมูลเชิงประจำปักษ์ที่จะช่วยให้ผู้บริหารทั้งใน ระดับคณะ และมหาวิทยาลัยสามารถนำไปใช้ประกอบการวางแผนเพื่อพัฒนาการบริหารและจัด การศึกษาและเพื่อพัฒนาและจูงใจบุคลากรในสังกัดให้ผลิตผลงานวิชาการที่ได้รับการรับรองคุณภาพ มากขึ้นต่อไปในอนาคต

คณะกรรมการวิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการ นำไปใช้ในการวางแผนเพื่อพัฒนาการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาและจูงใจบุคลากรในสังกัดให้ ผลิตผลงานวิชาการที่ได้รับการรับรองคุณภาพมากขึ้นต่อไปในอนาคต อนึ่ง งานวิจัยนี้จะเกิดขึ้นไม่ได้ หากไม่ได้รับความช่วยเหลือด้านข้อมูลจากอาจารย์ในคณะต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี และที่ สำคัญยิ่งกว่านั้นคือการได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากกองทุนวิจัยมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2557 ซึ่งคณะกรรมการขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี่

คณะกรรมการ
มิถุนายน พ.ศ. 2558

บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary)

จากรายงานผลการประเมินคุณภาพภายนอกที่มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีได้รับจากการประเมินคุณภาพรอบสาม จาก สมศ. เมื่อวันที่ 6 – 10 พฤษภาคม 2556 ที่ชี้ข้อถึงเกณฑ์ระดับคุณภาพ “ต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน” ของตัวบ่งชี้ที่ 7 ว่าด้วยเรื่องเกี่ยวกับผลงานวิชาการที่ได้รับการรับรองคุณภาพเนื่องจากอาจารย์มีบทความวิชาการที่เผยแพร่น้อย ตลอดจนมีหนังสือ ตำราที่มีคุณภาพจากการกลั่นกรองของผู้ทรงคุณวุฒิน้อย ซึ่งสาเหตุอาจจะเนื่องมาจากการ “ไม่มีแผนพัฒนาบุคลากรที่มาจาก การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์” นั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมให้มีแผนพัฒนาบุคลากรที่มีข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นพื้นฐาน การศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยจุนใจในการตีพิมพ์ผลงานวิชาการของอาจารย์: ศึกษารณีมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จึงเกิดขึ้นเพื่อศึกษาถึงปัจจัยจุนใจ สภาพปัญหา ตลอดจนแนวทางในการส่งเสริมให้อาจารย์ในมหาวิทยาลัยตีพิมพ์ผลงานวิชาการมากขึ้น

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยจุนใจภายนอกและปัจจัยจุนใจภายในที่มีผลต่อการตีพิมพ์ผลงานวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยจุนใจในการผลิตผลงานวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยระหว่างกลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการและกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการ และ 3) เพื่อทราบสภาพปัญหาและแนวทางในการส่งเสริมให้อาจารย์ตีพิมพ์ผลงานวิชาการให้มากขึ้น ทั้งนี้ได้มีการรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์จากทุกคณะในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีจำนวน 115 คน ในช่วงเดือนพฤษภาคม 2557 – พฤษภาคม 2558 ผลการศึกษาพบว่า

1. ปัจจัยจุนใจภายนอกด้านเนื้อหาของงาน (Content of work) และด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) และปัจจัยภายนอกด้านชีวิตส่วนตัว (Personal life) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตีพิมพ์ผลงานวิชาการของอาจารย์ ทั้งนี้ปัจจัยจุนใจภายนอกด้านเนื้อหาของงานนั้นจะเกี่ยวข้องกับการเพิ่มความรู้/ทักษะใหม่และการเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ และปัจจัยด้านความสำเร็จในงานจะเกี่ยวข้องกับการได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ และการกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จของงานด้วยตนเอง ซึ่งปัจจัยจุนใจเหล่านี้สามารถสร้างทัศนคติเชิงบวกที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์การ ส่วนปัจจัยภายนอกด้านชีวิตส่วนตัวนั้นจะเกี่ยวข้องกับการได้ทำประโยชน์เพื่อสังคม การได้รับความเข้าใจและการสนับสนุนจากสมาชิกในครอบครัว ทั้งนี้ปัจจัยภายนอกเป็นปัจจัยที่มีผลต่ออารมณ์ในการตอบสนองต่องานซึ่งบ่งบอกถึงระดับความพึงพอใจในงาน อนึ่ง ரากฐานแห่งการมีประสิทธิภาพในการผลิตผลงานวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ของอาจารย์นั้นคือการได้รับการตอบสนองในปัจจัยจุนใจเกื้อหนุนที่ทำให้อาจารย์มีความพึงพอใจในการผลิตผลงานวิชาการ และจากข้อค้นพบของการศึกษานี้ว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงานนั้นเกี่ยวข้องกับภาระงาน สภาพแวดล้อมของห้องทำงาน ตลอดจนเครื่องมือและอุปกรณ์ทดลองต่าง ๆ เป็นต้น และปัจจัยด้านนโยบายการบริหารขององค์การเกี่ยวข้องกับการ

ประสานงานในองค์การ อนึ่ง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อการตีพิมพ์โดยใช้ Multiple Regression Analysis ในการวิเคราะห์นั้นพบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) และด้านชีวิตส่วนตัว (Personal life) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการตีพิมพ์ผลงานวิชาการมากที่สุด 3 อันดับแรก

2. จากการเปรียบเทียบปัจจัยจุนใจในการผลิตผลงานวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยระหว่างกลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการและกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการ ผลปรากฏว่า ปัจจัยจุนใจภายในด้านโอกาสในการเติบโต (Possibility of growth) ด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) และด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) และปัจจัยจุนใจภายนอกด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relations with superiors) เป็นปัจจัยจุนใจที่อาจารย์ทั้ง 2 กลุ่มมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. สภาพปัจจุหามีเป็นอุปสรรคต่อการผลิตผลงานวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ประกอบด้วย 3 ปัจจัยหลักคือ 1) ด้านข้อจำกัดด้านเวลาที่ได้รับมอบหมายภาระงานสอนและงานอื่น ๆ มากเกินไป 2) ด้านเงินทุนสนับสนุนงานวิจัยที่ไม่เพียงพอ และ 3) ด้านการขาดระบบสนับสนุนงานวิจัยที่ดี โดยอาจารย์ได้เสนอแนวทางในการส่งเสริมการตีพิมพ์ผลงานวิชาการว่า ควรเพิ่มงบประมาณในการสนับสนุนการผลิตผลงานวิชาการมากขึ้นและควรสร้างมาตรฐานเกณฑ์ภาระงานและเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและเป็นระบบเพื่อใช้กับทุกคณะในมหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะจากการศึกษานี้คือ

1. ผลการวิจัยพบว่า การเพิ่มทักษะ/สร้างความรู้ใหม่จากการผลิตผลงานทางวิชาการ การมองการผลิตผลงานทางวิชาการเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ และการได้ผลิตผลงานทางวิชาการที่ตรงกับสาขาวิชาความรู้ที่ได้ศึกษามาซึ่งเป็นปัจจัยจุนใจด้านเนื้อหาของงาน (Content of work) และการได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ซึ่งเป็นปัจจัยจุนใจด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) ที่อาจารย์มีความพึงพอใจในระดับมาก จึงควรที่ผู้บริหารในระดับคณะ/มหาวิทยาลัยจะส่งเสริมให้อาจารย์ การผลิตผลงานทางวิชาการที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมาอย่างเต็มที่ โดยอาจพิจารณาแนวทางดังต่อไปนี้คือ

1.1 กำหนดมาตรฐานเกณฑ์ภาระงานใหม่ให้มีความสอดคล้องกับทิศทางการส่งเสริมการผลิตผลงานวิชาการ โดยอาจกำหนดเส้นทางการปฏิบัติงานอาจารย์ (Track) แล้วจึงกำหนดภาระงานตาม Track ซึ่งอาจแบ่งออกเป็น 3 Tracks คือ

1.1.1 *Teaching-oriented track* เหมาะสำหรับอาจารย์ที่มีความสนใจสอนในงานสอนเท่านั้น จึงควรกำหนดภาระงานสอนให้มากกว่าเกณฑ์ภาระงานสอนขั้นต่ำตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัย

1.1.2 *Research-oriented track* เหมาะสำหรับอาจารย์ที่มีความสนใจในการทำวิจัยและการผลิตผลงานวิชาการเพื่อการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ จึงควรกำหนดภาระงานสอนให้น้อยกว่าเกณฑ์ภาระงานสอนขั้นต่ำตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัย

1.1.3 Teaching and research mixed track เหมาะสำหรับอาจารย์ที่มีความสนใจในงานสอนและการผลิตผลงานวิชาการเพื่อการตีพิมพ์ในระดับชาติ การกำหนดภาระงานสอนเป็นไปตามมาตรฐานเดิมที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้

อนึ่ง การแบ่ง Track งานนี้ไม่ครอบคลุมทั้งภาระงานหลักอีก ๑ อีก ๒ ด้านคือ งานบริการวิชาการและงานทำบุญบำรุงศิลปวัฒนธรรม

1.2 พิจารณาเพิ่มสัดส่วนน้ำหนักคะแนนของภาระงานด้านการวิจัยและที่เกี่ยวข้องกับการผลิตผลงานวิชาการเพื่อการตีพิมพ์ในเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

2. จากผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มีความพึงพอใจในลำดับที่ต่ำที่สุดในปัจจัยด้านสภาวะการทำงาน (Work conditions) และปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารองค์การ (Policy and administration) โดยปัจจัยด้านสภาวะการทำงานได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมบริเวณห้องทำงาน สัดส่วนปริมาณงานกับจำนวนอาจารย์ และ จำนวนเครื่องมือและอุปกรณ์ทดลองต่าง ๆ ที่ล้วนไม่มีความเหมาะสมสำหรับการผลิตผลงานทางวิชาการ ส่วนปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารองค์การได้แก่ การประสานงาน/สื่อสารภายในมหาวิทยาลัย และความมั่นใจด้านทิศทางของนโยบายการบริหารงานของมหาวิทยาลัย ด้วยเหตุนี้จึงควรที่ผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องพิจารณาดำเนินการเพื่อวางแผนทางส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจต่อการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์มากขึ้น ซึ่งอาจประกอบด้วยวิธีดังต่อไปนี้

2.1 กำหนดทิศทางและแนวทางการส่งเสริมการผลิตผลงานวิชาการที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพที่เหมาะสมทั้งด้านการสื่อสารและด้านการประสานงานภายในมหาวิทยาลัย

2.2 กำหนดมาตรฐานเกณฑ์ภาระงานและกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกันทั่วทั้งมหาวิทยาลัยเพื่อให้คณะต่าง ๆ ได้นำไปใช้ปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน

2.3. จัดสรรงบประมาณวิจัยให้เป็นรูปธรรมและเพียงพอเพื่อสนับสนุนให้อาจารย์มีความพึงพอใจในการผลิตผลงานวิชาการมากขึ้น

2.4 จัดโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการผลิตผลงานวิชาการ เช่น ระบบฐานข้อมูลที่เพียงพอต่อการค้นคว้า เครื่องมือทดลองต่าง ๆ ที่ทันสมัยและครอบคลุมในทุกศาสตร์ การจัดให้มีผู้ช่วยสอน สภาพแวดล้อมบริเวณห้องทำงานและอาคารให้เอื้อต่อการผลิตผลงานวิชาการ (อาทิ ห้อง Pantry ห้องอาบน้ำ ห้องพักผ่อน และห้องปฏิบัติการวิจัย) มีจำนวนเจ้าหน้าที่ประสานงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพอย่างเพียงพอ และการจัดทำวารสาร เป็นต้น

2.5 สร้างบรรยากาศการวิจัยที่เอื้อต่อผู้ผลิตผลงานวิชาการ เช่น การกำหนดเกณฑ์การจัดสรรทุนวิจัยที่โปร่งใส การผ่อนคลายกฎระเบียบที่มากจนเกินไป การประสานงานที่มีประสิทธิภาพระหว่างเจ้าหน้าที่ฝ่ายงานวิจัยและฝ่ายงานการเงิน การยกย่องและให้รางวัลเชิดชูเกียรติแก่ผู้ที่ผลิตผลงานวิชาการหรือตีพิมพ์ผลงานวิชาการในระดับชาติและนานาชาติทั้งเชิงรูปธรรม (เงินรางวัล) และเชิงนามธรรม (เกียรติบัตร โล่ห์เกียรติยศ ฯลฯ) และการจัดให้มีคลินิกการผลิตผลงานวิชาการหรือมีระบบพี่เลี้ยง (Mentor) เพื่อการผลิตผลงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

2.6. จัดกระบวนการสนับสนุนงานวิจัย เช่น การจัดอบรมการวิจัยอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง การสร้างเครือข่ายงานวิจัย และการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิที่กลั่นกรองผลงานวิชาการ เป็นต้น

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจภายนอกและปัจจัยจูงใจภายในที่มีผลต่อการตีพิมพ์ผลงานวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยระหว่างกลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการและกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการ และ 3) เพื่อทราบสภาพปัญหาและแนวทางในการส่งเสริมให้อาชารย์ตีพิมพ์ผลงานวิชาการให้มากขึ้น ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์จากทุกคณะในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีจำนวน 115 คน ในช่วงเดือนพฤษภาคม 2557 – พฤษภาคม 2558 ผลการศึกษาพบว่า

1. ปัจจัยจูงใจภายในด้านเนื้อหาของงาน และด้านความสำเร็จในงาน และปัจจัยภายนอกด้านชีวิตส่วนตัว เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตีพิมพ์ผลงานวิชาการของอาจารย์
2. ปัจจัยจูงใจภายในด้านโอกาสในการเติบโต ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการได้รับการยอมรับ และปัจจัยจูงใจภายนอกด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยจูงใจที่อาจารย์กลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการและอาจารย์กลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
3. สภาพปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการผลิตผลงานวิชาการนั้นได้แก่ ปัญหาด้านข้อจำกัดด้านเวลาที่อาจารย์ได้รับมอบหมายภาระงานสอนและงานอื่น ๆ มากเกินไป ด้านเงินทุนสนับสนุนงานวิจัยที่ไม่เพียงพอ และด้านการขาดระบบสนับสนุนงานวิจัยที่ดี ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างเสนอแนวทางในการส่งเสริมการตีพิมพ์ผลงานวิชาการว่า ควรเพิ่งงบประมาณในการสนับสนุนการผลิตผลงานวิชาการมากขึ้นและควรสร้างมาตรฐานเกณฑ์ภาระงานและเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและเป็นระบบเพื่อใช้กับทุกคณะในมหาวิทยาลัย

คำสำคัญ ปัจจัยจูงใจ ผลงานวิชาการ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

Abstract

There are 3 objectives of this study including: 1) to examine both intrinsic and extrinsic motivation factors that affect the extent to which academic work of university lecturers is published; 2) to compare such motivation factors between lecturers who work on academic publications and those who do not; and 3) to investigate constraints of working on academic publications and to find possible ways to encourage lecturers to increase their publications. Data were collected by utilizing questionnaire via survey method of 115 lecturers in Ubon Ratchathani University during November 2014 – May 2015. The findings are as followed;

1. Content of work and achievement, which are the intrinsic motivation factors, and personal life, which is the extrinsic motivation factor, have an effect upon the university lecturers getting their academic work published.
2. Possibility of growth, achievement, and recognition, which are the intrinsic motivation factors, and interpersonal relations with superiors, which is the extrinsic motivation factor, are differently perceived motivation factors by lecturers who work on academic publications and those who do not, at statistically significant level of 0.01.
3. Constraints of working on academic publications include limited time in which the overload of teaching and other assignments are evident, insufficient financial support, and inefficiency of facilitating system. To overcome these, lecturers suggest to increase financial supports for working on academic publications and set standards of workload as well as job performance appraisal systematically applicable to overall faculties in the university.

Key words: Motivation factors, Academic publications, Ubon Ratchathani University

สารบัญ

กิตติกรรมประกาศ	๑
บทสรุปผู้บริหาร	๔
บทคัดย่อ	๘
Abstract	๙
สารบัญเรื่อง	๙
สารบัญตาราง	๙
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
1.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา	2
1.4 ขอบเขตการศึกษา	3
1.5 สมมติฐานการศึกษา	3
1.6 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา	3
1.7 ข้อจำกัดในการศึกษา	4
บทที่ 2 ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	
2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	5
2.1.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจูงใจ	5
2.1.2 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	6
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา	8
2.3 การบททวนวรรณกรรม/สารสนเทศที่เกี่ยวข้อง	10
2.4 กรอบแนวคิดของการศึกษา	12

บทที่ 3 ระเบียบวิธีการวิจัย

3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	13
3.2 เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง	14
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	14
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	15
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	16
3.6 เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูล	16

บทที่ 4 ผลการศึกษา

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป	17
4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยจุนใจในการทำงาน	20
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของปัจจัยจุนใจในการทำงาน	26
4.4 ผลการทดสอบสมมุติฐาน	31
4.5 สภาพปัจจุหาและข้อเสนอแนะ	46

บทที่ 5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ

1. บทสรุป	48
2. อภิปรายผล	52
3. ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา	55
4. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป	57
บรรณานุกรม	58
ภาคผนวก	60
แบบสอบถาม	61
บทความสำหรับการเผยแพร่	69

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	17
ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของประสบการณ์ในการทำงานทางวิชาการ ของกลุ่มตัวอย่าง	19
ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของประสบการณ์ในการทำงานทางวิชาการ ที่ได้รับการตีพิมพ์	19
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจ ในการทำงานต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ	20
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของ ปัจจัยจูงใจในการทำงานต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ	26
ตารางที่ 4.6 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญ และความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ จำแนกตามเพศ	32
ตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญ และความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ จำแนกตามสถานภาพ	33
ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญ และความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ จำแนกตามระดับการศึกษา	34
ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญ และความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ	35

ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างตำแหน่งทางวิชาการที่แตกต่างกัน กับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ จำแนกรายคูโดยวิธี LSD	36
ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญ และความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ จำแนกตามคณะที่บุคลากรสังกัด	37
ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างคณะที่บุคลากรสังกัดแตกต่างกัน กับการให้ความสำคัญต่อผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์ หรือเผยแพร่ จำแนกรายคูโดยวิธี LSD	38
ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญ และความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ จำแนกตามประเภทบุคลากร	39
ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน กับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ จำแนกรายคูโดยวิธี LSD	40
ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปัจจัยจูงใจต่อการผลิตผลงานวิชาการ (การให้ความสำคัญ) ระหว่างกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตและกลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการ	41
ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปัจจัยจูงใจต่อการผลิตผลงานวิชาการ (ความพึงพอใจ) ระหว่างกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตและกลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการ	43
ตารางที่ 4.17 สรุปภาพรวมผลการทดสอบสมมุติฐาน	44
ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจการผลิตผลงานวิชาการที่มีผลกระทบต่อ การผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่	45

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญของปัญหา

ความสามารถทางการแข่งขันของประเทศเกิดจากความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดผลิตภาพ (Productivity) สูงสุด ทั้งนี้ทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรความรู้ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุดสำหรับการเพิ่มผลิตภาพของประเทศเพื่อให้สามารถนำไปสู่การพัฒนาความสามารถทางการแข่งขันและมาตรฐานการครองชีพของคนในประเทศต่อไป (Porter, 1990) อนึ่ง ทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรความรู้จะสามารถทำให้มีคุณภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการพัฒนาประเทศได้นั้น ส่วนหนึ่งเกิดจากความสามารถในการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งหนึ่งในวิธีการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายการศึกษามีคุณภาพตรงตามแนวทางความต้องการในการพัฒนาประเทศนั้นได้แก่ การประกันคุณภาพการศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษาในระดับอุดมศึกษานั้นถูกระบุโภคในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 6 ว่าด้วยเรื่องมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาซึ่งประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก โดยระบบการประกันคุณภาพภายในเป็นการดำเนินการประเมินและตรวจสอบคุณภาพโดยสถาบันการศึกษานั้น ๆ เป็นประจำทุกปี ส่วนระบบการประกันคุณภาพภายนอกเป็นการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) หรือ “สมศ.” ซึ่งทุกสถาบันการศึกษาต้องได้รับการตรวจประเมินคุณภาพอย่างน้อย 1 ครั้งในทุกรอบ 5 ปีนับจากการตรวจประเมินครั้งสุดท้าย

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม จาก สมศ. เมื่อวันที่ 6 – 10 พฤษภาคม 2556 ซึ่งรายงานผลการประเมินคุณภาพดังกล่าวระบุชัดถึงระดับคุณภาพที่อยู่ในเกณฑ์ “ต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน” ในตัวบ่งชี้ที่ 7 (ผลงานวิชาการที่ได้รับการรับรองคุณภาพ) เนื่องจากอาจารย์มีบทความวิชาการที่เผยแพร่น้อย ตลอดจนมีหนังสือ ตำราที่มีคุณภาพจากการกลั่นกรองของผู้ทรงคุณวุฒิน้อย ทั้งนี้รายงานดังกล่าวยังระบุด้วยว่า สาเหตุอาจมาจาก “การไม่มีแผนพัฒนาบุคลากรที่มาจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์” ด้วยเหตุผลดังกล่าว การศึกษาวิเคราะห์

ปัจจัยจุนใจในการตีพิมพ์ผลงานวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีซึ่งมีความสำคัญยิ่ง เพราะผลการศึกษาจะนำมาซึ่งข้อมูลเชิงประจักษ์ที่จะช่วยให้ผู้บริหารทั้งในระดับคณะและมหาวิทยาลัย สามารถนำไปใช้ประกอบการวางแผนเพื่อพัฒนาการบริหารและจัดการศึกษาและเพื่อพัฒนาและจุนใจ บุคลากรในสังกัดให้ผลิตผลงานวิชาการที่ได้รับการรับรองคุณภาพมากขึ้นต่อไปในอนาคต

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยจุนใจภายนอกและปัจจัยจุนใจภายในที่มีผลต่อการตีพิมพ์ผลงานวิชาการของ อาจารย์ในมหาวิทยาลัย
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยจุนใจในการผลิตผลงานวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยระหว่างกลุ่มที่ ผลิตผลงานวิชาการและกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการ
3. เพื่อทราบสภาพปัญหาและแนวทางในการส่งเสริมให้อาชารย์ตีพิมพ์ผลงานวิชาการให้มากขึ้นทั้ง ในเชิงปริมาณและคุณภาพ

1.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทราบถึงปัจจัยจุนใจในการตีพิมพ์ผลงานวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
2. ทราบถึงความแตกต่างด้านปัจจัยจุนใจในการผลิตผลงานวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ระหว่างกลุ่มที่ผลิต (ตีพิมพ์) ผลงานวิชาการและกลุ่มที่ไม่ได้ผลิต (ตีพิมพ์) ผลงานวิชาการ
3. ทราบถึงสภาพปัญหาและความต้องการของอาจารย์ที่เกี่ยวกับการผลิตผลงานวิชาการของ อาจารย์
4. สามารถนำข้อมูลที่ได้ใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยได้ใช้ประกอบการวางแผน พัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเพื่อจุนใจให้ผลิตผลงานทางวิชาการและตีพิมพ์ผลงานตั้งกล่าวมากขึ้นทั้งใน เชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ
5. สามารถนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นพื้นฐานประกอบการตัดสินใจในการบริหารและจัด การศึกษาระดับอุดมศึกษาเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการตีพิมพ์ซึ่งจะทำให้เกิดการเผยแพร่

และ/หรือถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ภาคส่วนอื่น ๆ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความสามารถทางการแข่งขันของประเทศต่อไป

1.4 ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา: ศึกษาปัจจัยจุนใจที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายในที่มีผลต่อกับการตีพิมพ์ผลงานวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเท่านั้น

ขอบเขตประชากร: ศึกษาเฉพาะอาจารย์ในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีเท่านั้น

1.5 สมมุติฐานการศึกษา

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ ไม่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยจุนใจต่อการผลิตผลงานวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ระหว่างกลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการ และกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการ ไม่แตกต่างกัน
3. ปัจจัยจุนใจในการผลิตผลงานวิชาการ มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่

1.6 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

ปัจจัยจุนใจ หมายถึง สิ่งที่ผลักดันให้บุคคลเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งแบ่งออกเป็นปัจจัยจุนใจภายใน (ระดับบุคคล) และปัจจัยจุนใจภายนอก (ระดับองค์การ)

ปัจจัยจุนใจภายใน หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจภายในของบุคคลซึ่งช่วยเพิ่มความพึงพอใจในลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมในงาน ซึ่งได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เนื้อหาของงาน โอกาสในการเติบโต และความรับผิดชอบ

ปัจจัยสูงใจภายนอก หมายถึง สิ่งที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับ สภาวะแวดล้อมของงานตามสภาพปัจจุบันที่มีการดำเนินการอยู่ในองค์การ เช่น นโยบายการบริหารของ องค์การ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่สนับสนุนงานวิชาการ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน ชีวิตส่วนตัว สภาวะ การทำงาน และตำแหน่ง

ผลงานทางวิชาการ หมายถึง บทความวิชาการ (Review article) บทความวิจัย (Research paper) หรือ Proceedings ทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ หนังสือ (Book) และตำรา (Textbook) ที่ผ่านการกลั่นกรองผลงานจากผู้ทรงคุณวุฒิตามเกณฑ์ของ กพอ. ก่อนตีพิมพ์

1.7 ข้อจำกัดในการศึกษา

เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างติดภารกิจต่าง ๆ และอาจจะมองไม่เห็นถึงความสำคัญของการตอบแบบสอบถามในงานวิจัยนี้โดยเฉพาะอย่างยิ่งคณานิติศาสตร์ คณageสัชศาสตร์ คณวิทยาศาสตร์และคณageตรศาสตร์ จึงส่งผลให้การดำเนินการเก็บข้อมูลเป็นไปด้วยความล่าช้า เพราะต้องใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลถึง 7 เดือน

บทที่ 2

ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยจุนใจในการตีพิมพ์ผลงานวิชาการของอาจารย์: ศึกษารณ์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีนั้น มีทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจุนใจและปัจจัยจุนใจ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา
3. การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

เมื่อสังเคราะห์ทฤษฎีและสารสนเทศที่เกี่ยวข้องแล้วจึงพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดของการศึกษาในครั้งนี้

2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับการจุนใจ (Motivation)

มีผู้ให้นิยามคำว่า การจุนใจ ดังต่อไปนี้

เสนะ ติยะร์ (2543: 208) ได้ให้ความหมายของการจุนใจ ว่าหมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่จนงานขององค์การบรรลุเป้าหมายโดยมีเงื่อนไขว่า การทุ่มเทนั้นเพื่อสนอง ความต้องการของคนเหล่านั้นให้ได้รับความพึงพอใจ

Locke (1997) ระบุว่า การจุนใจเป็นความเต็มใจและความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของ องค์การภายใต้เงื่อนไขที่ถูกกำหนดโดยเป้าหมายและความเป็นอิสระตลอดจนการรับรู้ถึงความต้องการ และความปรารถนาของบุคคลซึ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่บุคคลจะนำมาเปรียบเทียบระหว่างตัวเองและ สิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวที่สามารถตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลให้ได้รับความพอใจ

คำนิยามเกี่ยวกับการจุนใจนั้นมีมากมายและหลากหลายแต่ก็ไม่ปรากฏว่าคำนิยามใดนิยามหนึ่ง ได้รับการยอมรับและถูกนำไปใช้อย่างเป็นสากล การนำไปใช้จึงขึ้นอยู่กับบริบทและวัตถุประสงค์ของผู้ใช้ (Moody and Pesut, 2006) ดังนั้นงานวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์ปัจจัยจุนใจในการตีพิมพ์ผลงาน

วิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีนี้จึงให้นิยามของการจูงใจว่า “ภาระการทุ่มเทในงานของอาจารย์เพื่อให้บรรลุความพึงพอใจส่วนบุคคล”

2.1.2 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

Depue และ Collins (1999) แนะนำว่าการจูงใจเป็นสิ่งที่ผลักดันให้บุคคลเกิดการตัดสินใจในพฤติกรรมที่จะการกระทำหรือไม่กระทำ เนื่องจากการจูงใจส่งผลต่อการรับรู้ (Cognition) การเรียนรู้ (Learning) และ ผลิตภาพ (Productivity) ของบุคคล ดังนั้นการจูงใจจึงสามารถนำมาใช้อธิบายถึงการเพิ่มประสิทธิภาพงานของพนักงานในองค์กรได้

ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (1968) มีสมมติฐานเริ่มต้นว่าการจูงใจบุคคลในการทำงานนั้นเกิดขึ้นจากลักษณะของงานที่ทำ (Job characteristics) ดังนั้nlักษณะของงานจึงเกี่ยวข้องกับการจูงใจในงานและความพึงพอใจในงาน โดย Herzberg เสนอโมเดลของการจูงใจในงาน 2 รูปแบบคือ

1. ปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจในงาน (Job satisfiers) ซึ่งเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation to work) โดยแรงจูงใจภายในนี้เป็นสิ่งผลักดันที่เกิดจากภายในตัวบุคคลซึ่งอาจเกิดจากทัศนคติ ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่อการทำงานของบุคคลค่อนข้างถาวร จึงทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าเนื่องจากบุคคลเห็นคุณค่าในการทำงานและทุ่มเททำงานด้วยความตั้งใจ

2. ปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfiers) จะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation to work) ซึ่งแรงจูงใจภายนอกนี้เป็นสิ่งผลักดันที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม เช่น รางวัล เกียรติยศ คำชมเชียรยกย่อง บุคคลจึงแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นภายนอก ผู้บริหารองค์การจึงมักนำสิ่งกระตุ้นภายนอกมาใช้ป้องกันไม่ให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในการทำงาน

ทฤษฎีการจูงใจในการทำงานของ Herzberg เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory of Motivation) ที่เน้นถึงปัจจัยจูงใจที่กระตุ้นให้บุคคลทำงานได้อย่างสุขในนั้นเกิดจากปัจจัย 2 ประการคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) และปัจจัยเกื้อหนุน (Hygiene factors)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจภายในของบุคคล (Intrinsic motivation) มีความสัมพันธ์กับลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมที่บุคคลปฏิบัติงานอยู่ สามารถ

พัฒนาให้เกิดทัศนคติที่เป็นบวก ทำให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้านคือ

1.1 ความสำเร็จในงาน (Achievement) เป็นความสามารถของบุคคลที่จะสามารถแก้ปัญหาและทำงานให้เสร็จสิ้น ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหวังและเป้าหมายภายในกรอบระยะเวลา เมื่อผลงานประสบความสำเร็จก็จะเกิดความพึงพอใจ

1.2 การได้รับการยอมรับ (Recognition) เป็นการได้รับการยอมรับนับถือจากหัวหน้า เพื่อน บุคคลในองค์การ ตลอดจนผู้ที่มีขาดแคลนนำปรึกษา

1.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) เป็นการได้รับโอกาสในการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม อันเป็นสิ่งจูงใจให้คนอยากรажาน

1.4 เนื้อหาของงาน (Content of work) เป็นลักษณะของงานที่ท้าทายความสามารถของบุคคล ลักษณะของงานที่น่าสนใจและต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ ย่อมจูงใจให้บุคคลอยากรажานที่จะทำงาน

1.5 โอกาสในการเติบโต (Possibility of growth) เป็นการได้รับโอกาสการเติบโตในหน้าที่การงาน รวมถึงโอกาสที่ได้มีการฝึกฝนอบรมหรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ซึ่งนำไปสู่การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของบุคคล

1.6 ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นความพึงพอใจที่บุคคลได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีขอบเขตงานมากขึ้น รวมถึงมีอำนาจในการตัดสินใจในสิ่งที่รับผิดชอบมากขึ้น มีอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น

2. ปัจจัยเกื้อหนุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงแต่เป็นสิ่งที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานของบุคคล ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจภายนอกของบุคคล (Extrinsic motivation) ที่จะต้องคงไว้เพื่อให้บุคคลตอบสนองต่อองค์การ เนื่องจากหากไม่มีให้หรือมีให้ไม่เพียงพอจะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย องค์ประกอบ 10 ด้านคือ

2.1 นโยบายการบริหารขององค์การ (Policy and administration)

2.2 การบังคับบัญชา (Supervision)

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relations with superiors)

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations with peers)

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relations with subordinates)

2.6 ค่าตอบแทน (Compensation)

2.7 ความมั่นคงในงาน (Job security)

2.8 ชีวิตส่วนตัว (Personal life)

2.9 สภาวะการทำงาน (Work conditions)

2.10 ตำแหน่ง (Status)

Luthans (1992, อ้างใน นงนุช และวรรณี, 2540) กล่าวว่า หากต้องการศึกษาความพึงพอใจในงานของบุคคลในองค์การนั้นควรศึกษา 3 องค์ประกอบ คือ อารมณ์ที่ตอบสนองต่องาน การเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานกับสิ่งที่คาดหวังและทัศนคติต่องานในมิติต่างๆ 5 มิติคือ ตัวงาน ค่าจ้าง โอกาสก้าวหน้า หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ในขณะที่ Strauss และ Sayless (1960) ระบุว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกมีความสุขอันเกิดจากการปฏิบัติงานของบุคคล เพราะได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานจนเกิดเป็นความเต็มใจและกระตือรือร้นมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ อย่างไรก็ตาม อาจสรุปได้ว่าการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานนั้นควรศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิ่งเร้าใจหรือสิ่งกระตุ้น (Incentives) เช่น รางวัลหรือการลงโทษ ที่ทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลกระทำหรือไม่กระทำ เพื่อสร้างพฤติกรรมที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายได้เป้าหมายนั่นเอง (Depue and Collins, 1999, Locke and Latham, 2004) ซึ่งในที่นี้ได้แก่ การจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) และการจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) นั่นเอง

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา

การประกันคุณภาพภายใน เป็นการสร้างระบบและกลไกในการพัฒนา ติดตามตรวจสอบและประเมินการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบาย เป้าหมายและระดับคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดโดยสถานศึกษาและหรือหน่วยงานต้นสังกัด โดยหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีการจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายในเสนอต่อสถาบัน หน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

เพื่อพิจารณาและเปิดเผยแพร่ต่อสาธารณะเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก

การประกันคุณภาพภายนอก เป็นการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาเพื่อให้มีการติดตามและตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความมุ่งหมาย หลักการและแนวการจัดการศึกษาในแต่ละระดับ ซึ่งประเมินโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือเรียกชื่อย่อว่า สมศ.พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้กำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งต้องได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกอย่างน้อย 1 ครั้งในทุกรอบ 5 ปีนับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้าย และเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณะฯ ซึ่ง สมศ.ได้ดำเนินการประเมินคุณภาพภายนอกรอบแรก (พ.ศ. 2544-2548) เสร็จสิ้นไปแล้ว ปัจจุบันอยู่ระหว่างประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่สอง (พ.ศ.2549-2553) และการเตรียมการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่สาม (พ.ศ.2554-2558) ในการประเมินรอบที่สามของ สมศ.เป็นการประเมินทั้งระดับสถาบันและคณะวิชา แต่หากสถาบันใดจัดการศึกษาก่อนสถานที่ตั้งหลัก เช่น วิทยาเขต หรือศูนย์ หรือหน่วยจัดการศึกษาก่อนที่ตั้ง การประเมินจะครอบคลุมการจัดการนักศึกษาที่ตั้งหลักทั้งหมด นอกจากนั้น การประเมินคุณภาพจะมีความสอดคล้องกับจุดเน้นหรือกลุ่มสถาบันที่แต่ละสถาบันเลือกตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ

การวิจัยเป็นพันธกิจหนึ่งที่สำคัญของสถาบันอุดมศึกษา การดำเนินการตามพันธกิจอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จนั้น สามารถพิจารณาได้จากผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพและมีการเผยแพร่อย่างกว้างขวางจากการเปรียบเทียบจำนวนบทความวิจัยที่ตีพิมพ์และจำนวนผลงานสร้างสรรค์ที่เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติกับจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำ

ตัวบ่งชี้ที่กำหนดเพื่อวัดผลผลิตตามตัวบ่งชี้ของ สมศ. ตัวบ่งชี้ สมศ.ที่ 5 หรือ ตัวบ่งชี้ สกอ. ที่ 4.4.1: งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ มีรายละเอียดดังนี้

งานวิจัยที่เผยแพร่ในที่ประชุมวิชาการระดับชาติ หมายถึง การนำเสนอทบทวนความวิจัยในที่ประชุมวิชาการและบทความฉบับสมบูรณ์ (Full Paper) ได้รับการตีพิมพ์ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการ (Proceedings) ระดับชาติ ที่มีกองบรรณาธิการจัดทำรายงานหรือคณะกรรมการจัดประชุม ประกอบด้วย ศาสตราจารย์ หรือผู้ทรงคุณวุฒิระดับปริญญาเอกหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับในสาขาวิชานั้นๆ นอกสถาบันเจ้าภาพอย่างน้อยร้อยละ 25

งานวิจัยที่เผยแพร่ในที่ประชุมวิชาการระดับนานาชาติ หมายถึง การนำเสนอบทความวิจัยในที่ประชุม วิชาการและบทความฉบับสมบูรณ์ (Full Paper) ได้รับการตีพิมพ์ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการ (Proceedings) ระดับนานาชาติ ที่มีกองบรรณาธิการจัดทำรายงาน หรือคณะกรรมการจัดประชุม ประกอบด้วย ศาสตราจารย์ หรือผู้ทรงคุณวุฒิระดับปริญญาเอก หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับในสาขาวิชานั้นๆ จากต่างประเทศอย่างน้อยร้อยละ 25

การส่งบทความเพื่อพิจารณาคัดเลือกให้นำเสนอในการประชุมวิชาการ ต้องส่งเป็นฉบับสมบูรณ์ (Full Paper) และเมื่อได้รับการตอบรับและตีพิมพ์แล้ว การตีพิมพ์ต้องตีพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ซึ่งสามารถถ่ายในรูปแบบเอกสารหรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ได้

งานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับชาติ หมายถึง บทความจากผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ (Journal) ที่มีชื่อปรากฏอยู่ในฐานข้อมูล Thai- Journal Citation index Centre (TCI) หรือวารสารวิชาการระดับชาติตามประกาศของ สมศ.

งานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ หมายถึง บทความจากผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ (Journal) ที่ปรากฏในฐานข้อมูลสากล ได้แก่ฐานข้อมูลการจัดอันดับวารสาร SJR (SCImago Journal Rank: www.scimagojr.com) หรือฐานข้อมูล ISI Web of Science (Science Citation index Expand, Social Sciences Citation Index, Art and Humanities Citation Index) หรือฐานข้อมูล Scopus หรือวารสารวิชาการระดับนานาชาติตามประกาศของ สมศ.

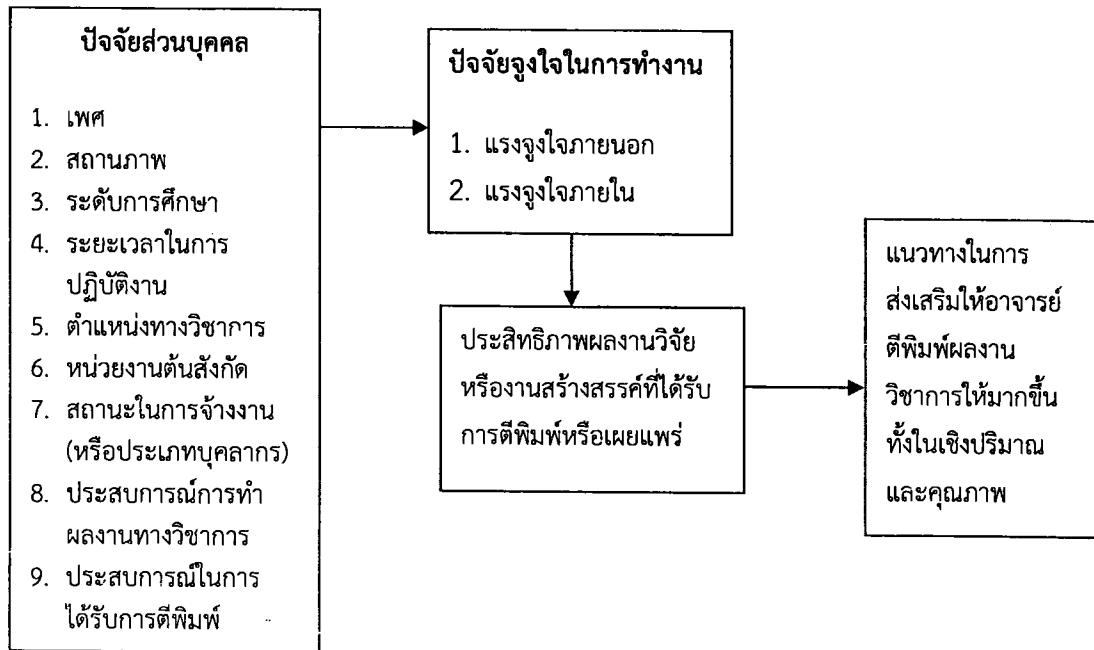
2.3 การทบทวนวรรณกรรม/สารสนเทศ (information) ที่เกี่ยวข้อง

นรา หัตถสิน (2551) ได้ศึกษาถึงความพึงพอใจและปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานโรงเรມในจังหวัดอุบลราชธานีมีความสุขในการทำงาน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในปัจจัยที่แตกต่างกันใน 7 มิติ เรียงตามลำดับของระดับความพึงพอใจจากสูงสุดไปต่ำสุดคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การ ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน และ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยตัวแปรที่พนักงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ อาหารที่โรงเรມจัดให้ ทั้งนี้ปัจจัยทั้ง 3 ตัวแรกนั้นเป็นปัจจัยจุนใจที่สามารถสร้างทัศนคติเชิงบวกในงานซึ่งส่งผลถึงการเกิดความผูกพันกับองค์การ ส่วนปัจจัย 2 ตัวหลังเป็นปัจจัยเกื้อหนุนที่มีผลต่ออารมณ์ในการตอบสนองต่องานใน

เชิงลบอันบ่งบอกถึงระดับความพึงพอใจต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับปภาณุ มณีศ (2550) ที่ได้ศึกษาปัจจัย จูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทล้านนา โปรดักส์ จำกัด พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัย จูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับ หัวหน้างานและบุคคลในตำแหน่งอื่น ด้านความรับผิดชอบในงานและด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ตามลำดับ ส่วนด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและ ด้านนโยบาย องค์การนั้นเป็นสิ่งที่พนักงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุด จะเห็นได้ว่าทั้งสองการศึกษาที่ผ่านมาบุคคลมี ความพึงพอใจน้อยเกี่ยวกับค่าตอบแทนซึ่งแปลความหมายในอีกทางหนึ่งคือบุคคลให้ความสำคัญกับ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนนั้นเอง ผลสรุปนี้ตรงกับการศึกษาของนวรัตน์ ชูเวทย์ (2550) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัย จูงใจในการทำงานของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลพบว่า ผู้แทนยา ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ด้านความเป็นส่วนตัว และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาแน่นให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาดังกล่าวอาจไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาที่ Pinto (2011) ค้นพบที่ ระบุว่า การใช้ค่าตอบแทนเป็นตัวกระตุ้นเพื่อจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับสูงในราชินีแล้วได้มีผลต่อความพึงพอใจในงานโดยแม้แต่น้อย ซึ่งตรงกับผลการศึกษาของ Gerozidis และ Papaioannou (2014) ที่ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจของครูในโรงเรียนที่กรีซว่าค่าตอบแทนอาจไม่ใช่ปัจจัยจูงใจเพื่อให้บุคคล พึงพอใจในงานหากแต่เป็นความเป็นอิสระในด้านการตัดสินใจต่างหากที่ทำให้ครูมีความสุขในการ ทำงาน ขณะที่ษามารณ์ ปลื้มจิตรา (2547) พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์ที่ได้จากการ ทำงาน บรรยายภาพขององค์การและความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่องค์การ ของพนักงานrongแรมดุสิตเรสอร์ทแอนด์โลคลับ เช่นเดียวกันกับรากร ทรัพย์วิระปกรณ์และคณะ (2551) ที่ได้ตรวจสอบปัจจัยที่มาผลต่อความผูกพันในงานของอาสาสมัครสาธารณสุขแล้วพบว่า ความ พึงพอใจในสัมพันธภาพทางสังคมเป็นปัจจัยที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ .001 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า หากพนักงานมีความพึงพอใจในงานมาก ความผูกพันต่องค์การ ย่อมมากตามไปด้วย และเมื่อความผูกพันกับองค์การมีมากพนักงานย่อมทุ่มเททำงานเพื่อบรรลุ เป้าหมายขององค์การได้ในที่สุด (ศิริพร รัตนพันธุ์, 2546) กระนั้นก็ตามแม้จะมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัย จูงใจในงานมากมายแต่ก็ไม่ปรากฏว่ามีการศึกษาในเรื่องดังกล่าวของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยโดยเฉพาะ อย่างยิ่งในเรื่องของการตีพิมพ์ผลงานวิชาการแต่อย่างใด ทั้ง ๆ ที่การนำเสนอผลงานวิชาการดังกล่าว เป็นเครื่องชี้วัดความสามารถทางการบริหารและจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเพื่อให้สามารถนำ ความรู้เผยแพร่สู่สาธารณะนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความสามารถทางการแข่งขันของชาติ สืบไปในอนาคต

2.4 กรอบแนวความคิดของการศึกษา



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยจุงในการตีพิมพ์ผลงานวิชาการของอาจารย์ ศึกษารณีมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีในบทที่ 3 นี้ จะแบ่งการนำเสนอออกเป็น 6 ส่วนดังนี้คือ

- 3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้
- 3.6 เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี สังกัดคณะ/วิทยาลัยต่าง ๆ จำนวน 11 คณะ รวมจำนวน 651 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเลือกมาเป็นตัวแทนโดยมีคุณสมบัติต่างๆ ครบถ้วนเท่าเทียมกัน เพื่อให้เป็นตัวแทนที่ดี ซึ่งหมายถึงกลุ่มตัวอย่างที่ค่าสถิติ (Statistic) ที่คำนวณได้ใกล้เคียงหรือเท่าค่าพารามิเตอร์ (Parameter) ของประชากร โดยคำนึงถึงกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนได้จริงและมีจำนวนเหมาะสม คือมีจำนวนมากพอที่จะทดสอบความเชื่อถือโดยวิธีการทางสถิติได้ ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้ได้เลือกใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ (พัชรา สินลอยมา, 2551) ดังนี้

- 2.1 จำนวนประชากรทั้งหมดเป็นหลักร้อย ใช้กลุ่มตัวอย่าง 15 – 30 %
- 2.2 จำนวนประชากรทั้งหมดเป็นหลักพัน ใช้กลุ่มตัวอย่าง 10 – 15 %
- 2.3 จำนวนประชากรทั้งหมดเป็นหลักหมื่น ใช้กลุ่มตัวอย่าง 5- 10 %

ในการศึกษาครั้งนี้ มีจำนวนประชากร ทั้งหมด 651 คน ใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 15 – 30% ของจำนวนประชากร ดังนั้น ใช้กลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 98-195 คน

3.2 เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง

จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 98-195 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยอาศัยทฤษฎีความน่าจะเป็น โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) คือ แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 อาจารย์ที่มีผลงานตีพิมพ์ วิชาการ/วิจัย/งานสร้างสรรค์

กลุ่มที่ 2 อาจารย์ที่ไม่มีผลงานตีพิมพ์ วิชาการ/วิจัย/งานสร้างสรรค์

กำหนดจำนวนตัวอย่างของแต่ละกลุ่มตามสัดส่วนของอาจารย์ที่ผลิตผลงานวิชาการ และที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการ จากนั้นใช้วิธีสุ่มตัวอย่างโดยใช้กระบวนการการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบเลือกตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง (Self - administrated questionnaire) เกี่ยวกับปัจจัยจุงใจทั้งภายนอกและภายในเพื่อสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสภาพปัจจุบัน ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคของอาจารย์ที่มีต่อการตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการ โดยมีหลักในการสร้างแบบสอบถามดังนี้

(1) ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดโครงสร้างของข้อคำถาม ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และขอบเขตของการทำวิจัย

(2) กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามและจำนวนภาษาของข้อคำถามจะดำเนินการออกแบบของข้อคำถามว่าควรใช้ลักษณะหรือรูปแบบใดจึงเหมาะสม และต้องคำนึงถึงสถิติที่จะต้องนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลของข้อคำถามต่างๆด้วย หลังจากการกำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามและรูปแบบของข้อคำถามแล้ว จะต้องดำเนินการออกแบบแบบสอบถามฉบับโครงสร้างให้เป็นหมวดหมู่ เป็นไปตามโครงสร้างที่ได้มีการกำหนดไว้แล้ว และนอกจากนั้นจะต้องกำหนดจำนวนภาษาหรือถ้อยคำที่ต้องใช้ในแบบสอบถามให้เหมาะสมและเข้าใจง่าย

(3) นำแบบสอบถามฉบับร่างปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ เพื่อการตรวจสอบ และข้อแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญในเบื้องต้นจากนั้นดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามความเห็นดังกล่าว

(4) นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุง ไปทดลองใช้ (Try out) ตามกับกลุ่มทดลองซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 30 ตัวอย่าง การทำ Try out มีความจำเป็นอย่างมาก เพราะถ้ามีสิ่งใดผิดพลาดไป ยังสามารถที่จะปรับปรุงแก้ไขได้ทัน

(5) หากุณภาพของแบบสอบถาม โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มทดลอง มาทดลองลงรหัสเพื่อหาข้อบกพร่อง ผลจากการ Try out จะต้องนำมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ถูกต้องมากที่สุด

(6) จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์หลังจากได้ทำการแก้ไขปรับปรุง ซึ่งได้ผ่านการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามจากการ Try out และข้อแนะน้ำจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อนำไปใช้จริง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data): เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจ (Survey method) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) จากกลุ่มตัวอย่างจำนวนประมาณ 98-195 คน

ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล: เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2557 – พฤษภาคม 2558 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 7 เดือน

จำนวนข้อมูลที่เก็บได้ จากการส่งแบบสอบถาม รอบแรก จำนวน 200 ชุดไปยังกลุ่มตัวอย่าง แต่ละคน/วิทยาลัย พบร่วมกับการตอบกลับมาจำนวน 80 ชุด ซึ่งไม่เพียงพอต่อความต้องการจึงเก็บเพิ่ม อีกรอบที่สอง จำนวน 50 ชุด ซึ่งในการเก็บข้อมูลในรอบที่สองนี้ ผู้วิจัยอาศัยความระมัดระวังที่จะไม่เก็บข้อมูลซ้ำจากผู้ตอบแบบสอบถามในรอบแรก โดยได้มีการบันทึกการตอบกลับของกลุ่มตัวอย่างในรอบแรกเพื่อที่จะไม่ส่งแบบสอบถามซ้ำให้กับผู้ตอบแบบสอบถามในรอบแรกอีก สำหรับการเก็บข้อมูลในรอบที่สองนั้นได้รับแบบสอบถามตอบกลับมาจำนวน 35 ชุด รวมได้รับแบบสอบถามกลับมาทั้งสิ้นจำนวน 115 ชุด ซึ่งเป็นจำนวนเพียงพอที่อยู่ในช่วงของวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยตามเกณฑ์ที่ระบุไว้ในพัชรา สินลอยมา (2551)

เมื่อทำการเก็บข้อมูลครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดได้แล้ว จึงทำการตรวจสอบว่า แบบสอบถามชุดใดที่มีการตอบแบบสอบถามจำนวนข้อน้อยกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนข้อทั้งหมดจะทำการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมจนกว่าจะครบตามขนาดตัวอย่างที่กำหนดตามเกณฑ์จำนวนประชากรทั้งหมดเป็นหลักร้อย ใช้กลุ่มตัวอย่าง 15 – 30 % (พัชรา สินลอยมา, อ้างแล้ว) แล้วจึงทำการลงรหัสแบบสอบถาม และป้อนข้อมูลลงโปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูป SPSS จากนั้นทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าทางสถิติที่เหมาะสม และอธิบายผลการศึกษาต่อไป



3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจุใจภายในและภายนอกต่อการผลิตผลงานวิชาการ วิเคราะห์ข้อมูลโดย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. การทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติเชิงอ้อ-เงิงหรือสถิติอนุมาน ได้แก่ t-test สำหรับการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง 2 กลุ่ม, F-test สำหรับการเปรียบเทียบความแตกต่างที่มากกว่า 2 กลุ่ม และการเปรียบเทียบเชิงช้อน (Multiple comparison) โดยวิธีทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ที่แตกต่างกัน และการวิเคราะห์การคาดถอยพหุคุณ (Multiple regression analysis) สำหรับการหาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการผลิตผลงานวิชาการ

3.6 เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการอ่านค่าข้อมูลด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจุใจภายในและภายนอกต่อการผลิตผลงานวิชาการ ซึ่งในที่นี้ได้แก่ ระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของ ปัจจัยจุใจทั้งภายในและภายนอกที่มีต่อการตีพิมพ์ผลงานวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีนั้น การศึกษานี้ใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย (Mean) โดยแปลผลตามเกณฑ์ดังนี้ (บุญชุม ศรีสะคาด, 2554)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึงระดับความสำคัญ/ความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึงระดับความสำคัญ/ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึงระดับความสำคัญ/ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึงระดับความสำคัญ/ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึงระดับความสำคัญ/ความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อมูลท่องถิน



บทที่ 4

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยจุงในการตีพิมพ์ผลงานวิชาการของอาจารย์ ศึกษารณี มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีในบทที่ 4 นี้ จะแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ส่วนดังนี้คือ

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยจุงในการทำงาน
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของปัจจัยจุงในการทำงาน
- 4.4 ผลการทดสอบสมมุติฐาน
- 4.5 สภาพปัญหาและข้อเสนอแนะ

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นชาย ร้อยละ 60.0 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 57.4 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก ร้อยละ 59.1 และมีตำแหน่งเป็นอาจารย์ (หรือไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ) ร้อยละ 67.8 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยถึงร้อยละ 75.7 และสังกัดอยู่ในคณะวิศวกรรมศาสตร์มากที่สุด ร้อยละ 17.4 และรองลงมาได้แก่ คณะศิลปศาสตร์ ร้อยละ 15.7 และคณะบริหารศาสตร์ ร้อยละ 11.3 ตามลำดับ ซึ่งส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีโดยเฉลี่ยจำนวน 8.83 ปี (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	69	60.0
หญิง	46	40.0
รวม	115	100.0
สถานภาพ		
โสด	48	41.7
สมรส	66	57.4
หม้าย	1	0.9
รวม	115	100.0

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาโท	46	40.0
ปริญญาเอก	68	59.1
สูงกว่าปริญญาเอก	1	0.9
รวม	115	100.0
ตำแหน่งทางวิชาการ		
รองศาสตราจารย์	6	5.2
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	31	27.0
อาจารย์	78	67.8
รวม	115	100.0
ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการ	28	24.3
พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ	46	40.0
พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้	41	35.7
รวม	115	100.0
หน่วยงานต้นสังกัด		
คณะเกษตรศาสตร์	10	8.7
คณะนิติศาสตร์	11	9.6
คณะบริหารศาสตร์	13	11.3
คณะพยาบาลศาสตร์	4	3.5
คณะเภสัชศาสตร์	5	4.3
คณะรัฐศาสตร์	8	7.0
คณะวิทยาศาสตร์	5	4.3
วิศวกรรมศาสตร์	20	17.4
ศิลปศาสตร์	18	15.7
ศิลปะประยุกต์และการออกแบบ	6	5.2
วิทยาลัยแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข	15	13.0
รวม	115	100.0
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ ม.อุบลราชธานี		
โดยเฉลี่ย	8.83 ปี	

นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีผลงานวิชาการมาแล้ว ร้อยละ 78.3 และมีประสบการณ์ในการทำงานทางวิชาการมาโดยเฉลี่ยจำนวน 5.3 ปี (ตารางที่ 4.2) ทั้งนี้ในรอบระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา กลุ่มตัวอย่างถึงร้อยละ 75.65 มีผลงานทางวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ โดยมีการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับชาติดมากที่สุดจำนวนโดยเฉลี่ย 5 เรื่อง/คน รองลงมาคือตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติและ Proceedings ในระดับชาติจำนวนโดยเฉลี่ย 3 เรื่อง/คน Proceedings ในระดับนานาชาติและตีพิมพ์เป็นหนังสือ จำนวนโดยเฉลี่ย 2 เรื่อง (เล่ม) /คน ส่วนตีพิมพ์เป็นตำรา/nั้นมีอยู่ที่สุดคือจำนวนโดยเฉลี่ย 1 เล่ม/คน (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของประสบการณ์ในการทำงานทางวิชาการของกลุ่มตัวอย่าง

ประสบการณ์ในการทำงานทางวิชาการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่มี ผลงานทางวิชาการ	25	21.7
มี ผลงานทางวิชาการมาแล้ว โดยเฉลี่ย 5.3 ปี	90	78.3
รวม	115	100.0

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของประสบการณ์ในการทำงานทางวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา

ประสบการณ์ในการทำงานวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่มี ผลงานทางวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์	28	24.35
มี ผลงานทางวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ในรอบระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา จำแนกรายการดังนี้	87	75.65
1. ในวารสารวิชาการในระดับชาติ จำนวนโดยเฉลี่ย 5 เรื่อง/คน 2. ในวารสารวิชาการในระดับนานาชาติ จำนวนโดยเฉลี่ย 3 เรื่อง/คน 3. Proceedings ในระดับชาติ จำนวนโดยเฉลี่ย 3 เรื่อง/คน 4. Proceedings ในระดับนานาชาติ จำนวนโดยเฉลี่ย 2 เรื่อง/คน 5. หนังสือ จำนวนโดยเฉลี่ย 2 เล่ม/คน 6. ตำรา จำนวนโดยเฉลี่ย 1 เล่ม/คน		
รวม	115	100.0

4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงานในที่นี้แบ่งออกเป็น 2 ระดับคือ ระดับบุคคลและระดับองค์การ

ก. ในระดับบุคคล มีปัจจัยจูงใจภายในที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยของปัจจัยจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดดังนี้คือ ด้าน Content of work (ค่าเฉลี่ย=4.26, SD=0.61) รองลงมาได้แก่ ด้าน Achievement (ค่าเฉลี่ย=4.21, SD=0.68) ด้าน Advancement (ค่าเฉลี่ย=3.97, SD=0.85) ด้าน Responsibility (ค่าเฉลี่ย=3.94, SD=0.90) ด้าน Recognition (ค่าเฉลี่ย=3.80, SD=0.90) และด้าน Possibility of growth (ค่าเฉลี่ย=3.78, SD=0.96) ตามลำดับ

ข. ในระดับองค์การ มีปัจจัยจูงใจภายนอกที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยของปัจจัยจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดดังนี้คือ ด้าน Personal life (ค่าเฉลี่ย =4.06, SD=0.76) รองลงมาได้แก่ ด้าน Interpersonal relations with peers (ค่าเฉลี่ย =3.89, SD=0.86) ด้าน Status (ค่าเฉลี่ย =3.87, SD=0.87) ด้าน Job security (ค่าเฉลี่ย =3.87, SD=0.88) ด้าน Interpersonal relations with superiors (ค่าเฉลี่ย =3.85, SD=0.93) ด้าน Compensation (ค่าเฉลี่ย=3.84, SD=0.87) ด้าน Policy and administration (ค่าเฉลี่ย=3.81, SD=0.93) ด้าน Supervision (ค่าเฉลี่ย=3.76, SD=0.94) ด้าน Work conditions (ค่าเฉลี่ย=3.76, SD=1.00) และ ด้าน Interpersonal relations with subordinates (ค่าเฉลี่ย=3.69, SD=0.89) ตามลำดับ (ดูรายละเอียดในตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสำคัญ
กลุ่มที่ 1 ปัจจัยจูงใจภายใน (ระดับบุคคล)			
1. Achievement			
1.1 การได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่	4.29	0.59	มาก
1.2 การกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จของงาน	4.23	0.64	มาก
1.3 ความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการของบุคลากรถือเป็นความสำเร็จส่วนหนึ่งขององค์การ	4.11	0.81	มาก
โดยภาพรวม	4.21	0.68	มาก

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสำคัญ
2. Recognition			
2.1 การได้รับยกย่องจากผู้บังคับบัญชา เพื่อ ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องใน องค์การ	3.72	0.93	มาก
2.2 การได้รับการยอมรับและยกย่องจากกลุ่ม วิชาชีพหรือหน่วยงานภายนอกเกี่ยวกับ ความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการ ของท่าน	3.99	0.74	มาก
2.3 การมีรางวัลตอบแทนเช่น เกียรติบัตร โล่ห์ เกียรติยศฯ ฯลฯ เมื่อท่านสามารถผลิตผลงาน ทางวิชาการ หรือ ตีพิมพ์หรือนำเสนอผลงาน วิชาการในระดับชาติ/นานาชาติ	3.68	0.96	มาก
2.4 การได้รับค่าตอบแทนในรูปแบบตัวเงินที่ เหมาะสม เมื่อท่านสามารถผลิตผลงานทาง วิชาการ หรือ ตีพิมพ์หรือนำเสนอผลงาน วิชาการในระดับชาติ/นานาชาติ	3.83	0.98	มาก
โดยภาพรวม	3.80	0.90	มาก
3. Advancement			
3.1 การได้รับโอกาสในการฝึกอบรมพิเศษ เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มความสามารถในการผลิต ผลงานทางวิชาการ	3.97	0.83	มาก
3.2 การได้รับโอกาสในการศึกษาดูงานเพิ่มเติมเพื่อ ^{เพิ่มความสามารถในการผลิตผลงานวิชาการ}	3.97	0.87	มาก
โดยภาพรวม	3.97	0.85	มาก
4. Content of work			
4.1 การผลิตผลงานทางวิชาการเป็นงานที่ท้าทาย ความสามารถ	4.23	0.61	มาก
4.2 การผลิตผลงานทางวิชาการเป็นการเพิ่ม ทักษะ/ความรู้ใหม่ ให้แก่ท่าน	4.34	0.61	มาก
4.3 การผลิตผลงานทางวิชาการที่ตรงกับ สาขาวิชาความรู้ที่ท่านได้ศึกษามา	4.22	0.62	มาก
โดยภาพรวม	4.26	0.61	มาก

ปัจจัยจุนใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสำคัญ
5. Possibility of growth			
5.1 การประเมินผลการทำงาน (เช่น การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่ง) เป็นไปตามจำนวนผลผลิตทางวิชาการ	3.90	0.98	มาก
5.2 การพิจารณาโอกาสในการฝึกอบรมเพิ่มเติม เป็นไปตามจำนวนผลผลิตทางวิชาการ	3.72	0.96	มาก
5.3 การพิจารณาโอกาสในการศึกษาดูงาน เพิ่มเติมเป็นไปตามจำนวนผลผลิตทางวิชาการ	3.72	0.95	มาก
โดยรวม	3.78	0.96	มาก
6. Responsibility			
6.1 การมีโอกาสแสดงความสามารถในการผลิตผลงานวิชาการอย่างเต็มที่	3.92	0.85	มาก
6.2 ภาระงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันเอื้อต่อ การผลิตผลงานวิชาการ	3.70	1.01	มาก
6.3 การผลิตผลงานทางวิชาการเป็นงานที่ต้องการความเป็นอิสระในการทำงาน	4.20	0.85	มาก
6.4 การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานวิชาการ	3.93	0.91	มาก
โดยรวม	3.94	0.90	มาก
กลุ่มที่ 2 ปัจจัยจุนใจภายนอก (ระดับองค์การ)			
7. Policy and administration			
7.1นโยบายการบริหารงานของมหาวิทยาลัย สร้างความมั่นใจให้ท่านได้ว่ามหาวิทยาลัยเดินไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสมแล้ว	3.72	0.96	มาก
7.2 การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน (เช่น การต่อสัญญาจ้าง การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง) เหมาะสมและเอื้อประโยชน์ให้ท่านสามารถผลิตผลงานทางวิชาการได้อย่างเต็มที่	3.86	0.91	มาก
7.3 ทีมผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ทั้งระยะสั้น ปานกลาง และยาวที่	3.86	0.94	มาก

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสำคัญ
เหมาะสมเพื่อให้มหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จในการเป็นมหาวิทยาลัยคุณภาพด้านวิชาการ			
7.4 การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในงานของมหาวิทยาลัย/คณะสามารถนำท่านไปสู่การผลิตผลงานทางวิชาการได้อย่างเหมาะสม	3.94	0.92	มาก
7.5 การประสานงาน/สื่อสารภายในมหาวิทยาลัย มีความชัดเจน	3.65	0.95	มาก
โดยภาพรวม	3.81	0.93	มาก
8. Supervision			
8.1 การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการผลิตผลงานวิชาการ	3.77	1.03	มาก
8.2 การมอบหมายงานด้านวิชาการที่ชัดเจน	3.76	0.89	มาก
8.3 การรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนหรือตัดสินใจในการทำงาน	3.76	0.88	มาก
โดยภาพรวม	3.76	0.94	มาก
9. Interpersonal relations with superiors			
9.1 ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตัวเป็นเยี่ยงอย่างให้คำแนะนำ สนับสนุน และช่วยเหลือด้านการผลิตผลงานวิชาการแก่ท่าน	3.82	0.96	มาก
9.2 ผู้บังคับบัญชา มีความจริงใจ เป็นกันเอง และมีความยุติธรรมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในหน่วยงาน	3.88	0.90	มาก
โดยภาพรวม	3.85	0.93	มาก
10. Interpersonal relations with peers			
10.1 เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือร่วมมือกันในการผลิตผลงานทางเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	3.88	0.88	มาก
10.2 เพื่อนร่วมงานร่วมมือกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร	3.90	0.85	มาก
โดยภาพรวม	3.89	0.86	มาก

ปัจจัยสูงในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสำคัญ
11. Interpersonal relations with subordinates			
11.1 เจ้าหน้าที่สนับสนุนการศึกษาให้ความช่วยเหลือในการทำงานแก่ท่านจนบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย	3.70	0.98	มาก
11.2 เจ้าหน้าที่สนับสนุนการศึกษามีการสื่อสารที่เข้าใจตรงกันกับท่านที่เอื้อต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ	3.68	0.88	มาก
11.3 เจ้าหน้าที่สนับสนุนการศึกษาให้บริการแก่ท่านด้วยความยุติธรรม	3.69	0.80	มาก
โดยภาพรวม	3.69	0.89	มาก
12. Compensation			
12.1 เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบในงานของท่าน	3.80	0.88	มาก
12.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรมและเป็นไปตามความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการ	3.89	0.87	มาก
โดยภาพรวม	3.84	0.87	มาก
13. Job security			
13.1 ความมั่นคงและก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีความเหมาะสม	3.84	0.90	มาก
13.2 การกำหนดเงินที่การพิจารณาต่ออายุสัญญาจ้างเป็นไปตามจำนวนผลผลิตทางวิชาการ	3.90	0.86	มาก
โดยภาพรวม	3.87	0.88	มาก

ปัจจัยจุนใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความสำคัญ
14. Personal life			
14.1 สมาชิกในครอบครัวท่านมีความเข้าใจในการทำงานวิชาการของท่าน	3.96	0.82	มาก
14.2 สมาชิกในครอบครัวสนับสนุนงานผลผลิตผลงานทางวิชาการ	4.07	0.76	มาก
14.3 การผลิตผลงานวิชาการเป็นการทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม	4.14	0.71	มาก
โดยภาพรวม	4.06	0.76	มาก
15. Work conditions			
15.1 ช้าโง่ในการทำงานแต่ละวันมีความเหમاءสมกับการผลิตผลงานวิชาการ	3.72	1.04	มาก
15.2 จำนวนอาจารย์มีความเหມاءสมกับปริมาณงาน	3.77	0.94	มาก
15.3 จำนวนเครื่องมือและอุปกรณ์ทดลองต่าง ๆ มีเพียงพอ	3.83	0.97	มาก
15.4 สภาพแวดล้อมบริเวณห้องทำงานและอาคารเอื้อต่อการผลิตผลงานวิชาการ	3.73	1.04	มาก
โดยภาพรวม	3.76	1.00	มาก
16. Status			
16.1 การเป็นผู้ที่มีบทบาทและความสำคัญต่อการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย	3.68	0.94	มาก
16.2 ตำแหน่งทางวิชาการเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ ศักดิ์ศรีและน่าภาคภูมิใจ	4.05	0.80	มาก
โดยภาพรวม	3.87	0.87	มาก

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของปัจจัยจูงใจในการทำงาน

สำหรับระดับความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานทางวิชาการนั้น (ตารางที่ 4.5) พบว่า

ปัจจัยจูงใจภายในที่กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากได้แก่ ปัจจัยด้าน Content of work (ค่าเฉลี่ย=3.78, SD=0.78) และด้าน Achievement (ค่าเฉลี่ย=3.72, SD=0.82) ส่วนปัจจัยจูงใจภายในที่เหลือนั้นล้วนเป็นความพึงพอใจในระดับปานกลางทั้งสิ้นซึ่งได้แก่ ปัจจัยด้าน Recognition (ค่าเฉลี่ย=3.50, SD=0.84) รองลงมาได้แก่ ด้าน Advancement (ค่าเฉลี่ย=3.44, SD=0.95) ด้าน Possibility of growth (ค่าเฉลี่ย=3.34, SD=0.93) และ ด้าน Responsibility (ค่าเฉลี่ย=3.32, SD=1.00)

ส่วนปัจจัยจูงใจภายนอกที่กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากมีเพียงปัจจัยด้าน Personal life (ค่าเฉลี่ย=3.73, SD=0.85) เพียงปัจจัยเดียว ส่วนปัจจัยที่เหลือล้วนเป็นความพึงพอใจในระดับปานกลางได้แก่ ปัจจัยด้าน Job security (ค่าเฉลี่ย=3.40, SD=0.85) ด้าน Compensation (ค่าเฉลี่ย=3.36, SD=0.81) ด้าน Status (ค่าเฉลี่ย=3.33, SD=0.96) ด้าน Interpersonal relations with superiors (ค่าเฉลี่ย=3.21, SD=0.99) ด้าน Interpersonal relations with subordinates (ค่าเฉลี่ย=3.19, SD=1.03) ด้าน Supervision (ค่าเฉลี่ย=3.14, SD=0.88) ด้าน Work conditions (ค่าเฉลี่ย=3.10, SD=0.91) และ ด้าน Policy and administration (ค่าเฉลี่ย=3.10, SD=1.00)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจของปัจจัยจูงใจในการทำงานต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
กลุ่มที่ 1 ปัจจัยจูงใจภายใน (ระดับบุคคล)			
1. Achievement			
1.1 การได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่	3.76	0.73	มาก
1.2 การกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จของงาน	3.73	0.87	มาก
1.3 ความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการของบุคลากรถือเป็นความสำเร็จส่วนหนึ่งขององค์กร	3.66	0.86	มาก
โดยภาพรวม	3.72	0.82	มาก

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
2. Recognition			
2.1 การได้รับยกย่องจากผู้บังคับบัญชา เพื่อ ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องใน องค์การ	3.49	0.82	ปานกลาง
2.2 การได้รับการยอมรับและยกย่องจากกลุ่ม วิชาชีพหรือหน่วยงานภายนอกเกี่ยวกับ ความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการ ของท่าน	3.60	0.77	มาก
2.3 การมีรางวัลตอบแทนเช่น เกียรติบัตร โล่ห์ เกียรติยศฯ ฯลฯ เมื่อท่านสามารถผลิตผลงาน ทางวิชาการ หรือ ตีพิมพ์หรือนำเสนอผลงาน วิชาการในระดับชาติ/นานาชาติ	3.43	0.86	ปานกลาง
2.4 การได้รับบทตอบแทนในรูปแบบตัวเงินที่ เหมาะสม เมื่อท่านสามารถผลิตผลงานทาง วิชาการ หรือ ตีพิมพ์หรือนำเสนอผลงาน วิชาการในระดับชาติ/นานาชาติ	3.50	0.91	ปานกลาง
โดยภาพรวม	3.50	0.84	ปานกลาง
3. Advancement			
3.1 การได้รับโอกาสในการฝึกอบรมพิเศษ ^{เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มความสามารถในการผลิต ผลงานทางวิชาการ}	3.45	0.92	ปานกลาง
3.2 การได้รับโอกาสในการศึกษาดูงานเพิ่มเติมเพื่อ ^{เพิ่มความสามารถในการผลิตผลงานวิชาการ}	3.43	0.98	ปานกลาง
โดยภาพรวม	3.44	0.95	ปานกลาง
4. Content of work			มาก
4.1 การผลิตผลงานทางวิชาการเป็นงานที่ท้าทาย ^{ความสามารถ}	3.74	0.84	มาก
4.2 การผลิตผลงานทางวิชาการเป็นการเพิ่ม ^{ทักษะ/ความรู้ใหม่ ให้แก่ท่าน}	3.77	0.74	มาก
4.3 การผลิตผลงานทางวิชาการที่ตรงกับ ^{สาขาวิชาความรู้ที่ท่านได้ศึกษามาก}	3.83	0.76	มาก
โดยภาพรวม	3.78	0.78	มาก

ปัจจัยจุ่งใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
5. Possibility of growth			มาก
5.1 การประเมินผลการทำงาน (เช่น การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่ง) เป็นไปตามจำนวนผลผลิตทางวิชาการ	3.45	0.91	ปานกลาง
5.2 การพิจารณาโอกาสในการฝึกอบรมเพิ่มเติม เป็นไปตามจำนวนผลผลิตทางวิชาการ	3.42	0.85	ปานกลาง
5.3 การพิจารณาโอกาสในการศึกษาดูงาน เพิ่มเติมเป็นไปตามจำนวนผลผลิตทางวิชาการ	3.17	1.03	ปานกลาง
โดยภาพรวม	3.34	0.93	ปานกลาง
6. Responsibility			
6.1 การมีโอกาสแสดงความสามารถในการผลิตผลงานวิชาการอย่างเต็มที่	3.45	0.99	ปานกลาง
6.2 ภาระงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันเอื้อต่อ การผลิตผลงานวิชาการ	3.02	1.03	ปานกลาง
6.3 การผลิตผลงานทางวิชาการเป็นงานที่ต้องการความเป็นอิสระในการทำงาน	3.45	1.04	ปานกลาง
6.4 การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานวิชาการ	3.34	0.93	ปานกลาง
โดยภาพรวม	3.32	1.00	ปานกลาง
กลุ่มที่ 2 ปัจจัยจุ่งใจภายนอก (ระดับองค์การ)			
7. Policy and administration			
7.1นโยบายการบริหารงานของมหาวิทยาลัย สร้างความมั่นใจให้ท่านได้ว่ามหาวิทยาลัยเดินไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสมแล้ว	3.11	1.02	ปานกลาง
7.2 การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน (เช่น การต่อสัญญาจ้าง การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง) เหมาะสมและเอื้อประโยชน์ให้ท่านสามารถผลิตผลงานทางวิชาการได้อย่างเต็มที่	3.14	1.12	ปานกลาง
7.3 ทีมผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ทั้งระยะสั้น ปานกลาง และยาวที่	3.10	0.97	ปานกลาง

ปัจจัยจุ่งใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
เหมาะสมเพื่อให้มหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จในการเป็นมหาวิทยาลัยคุณภาพด้านวิชาการ			
7.4 การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในงานของมหาวิทยาลัย/คณะสามารถนำท่านไปสู่การผลิตผลงานทางวิชาการได้อย่างเหมาะสม	3.10	1.02	ปานกลาง
7.5 การประสานงาน/สื่อสารภายในมหาวิทยาลัย มีความชัดเจน	3.03	1.01	ปานกลาง
โดยภาพรวม	3.10	1.03	ปานกลาง
8. Supervision			
8.1 การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการผลิตผลงานวิชาการ	3.05	0.89	ปานกลาง
8.2 การมอบหมายงานด้านวิชาการที่ชัดเจน	3.15	0.89	ปานกลาง
8.3 การรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนหรือตัดสินใจในการทำงาน	3.23	0.87	ปานกลาง
โดยภาพรวม	3.14	0.88	ปานกลาง
9. Interpersonal relations with superiors			
9.1 ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตัวเป็นเยี่ยงอย่าง ให้คำแนะนำ สนับสนุน และช่วยเหลือด้านการผลิตผลงานวิชาการแก่ท่าน	3.10	0.93	ปานกลาง
9.2 ผู้บังคับบัญชา มีความจริงใจ เป็นกันเอง และมีความยุติธรรมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในหน่วยงาน	3.32	1.06	ปานกลาง
โดยภาพรวม	3.21	0.99	ปานกลาง
10. Interpersonal relations with peers			
10.1 เพื่อร่วมงานให้ความช่วยเหลือร่วมมือกันในการผลิตผลงานทางเพื่อให้บรรลุ ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	3.45	0.94	ปานกลาง
10.2 เพื่อร่วมงานร่วมมือกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร	3.41	1.03	ปานกลาง
โดยภาพรวม	3.43	0.98	ปานกลาง

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
11. Interpersonal relations with subordinates			
11.1 เจ้าหน้าที่สนับสนุนการศึกษาให้ความช่วยเหลือในการทำงานแก่ท่านจนบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย	3.17	1.10	ปานกลาง
11.2 เจ้าหน้าที่สนับสนุนการศึกษามีการสื่อสารที่เข้าใจตรงกันกับท่านที่เอื้อต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ	3.11	1.05	ปานกลาง
11.3 เจ้าหน้าที่สนับสนุนการศึกษาให้บริการแก่ท่านด้วยความยุติธรรม	3.29	0.95	ปานกลาง
โดยภาพรวม	3.19	1.03	ปานกลาง
12. Compensation			ปานกลาง
12.1 เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบในงานของท่าน	3.41	0.82	ปานกลาง
12.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรมและเป็นไปตามความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการ	3.30	0.81	ปานกลาง
โดยภาพรวม	3.36	0.81	ปานกลาง
13. Job security			
13.1 ความมั่นคงและท้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีความเหมาะสม	3.41	0.89	ปานกลาง
13.2 การกำหนดเงิน俸พิจารณาต่ออายุสัญญาจ้างเป็นไปตามจำนวนผลผลิตทางวิชาการ	3.38	0.81	ปานกลาง
โดยภาพรวม	3.40	0.85	ปานกลาง
14. Personal life			
14.1 สมาชิกในครอบครัวท่านมีความเข้าใจในการทำงานวิชาการของท่าน	3.70	0.85	มาก
14.2 สมาชิกในครอบครัวสนับสนุนงานผลผลิตผลงานทางวิชาการ	3.69	0.88	มาก
14.3 การผลิตผลงานวิชาการเป็นการทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม	3.81	0.83	มาก
โดยภาพรวม	3.73	0.85	มาก

ปัจจัยสูงในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความพึงพอใจ
15. Work conditions			
15.1 ช่วงโมงในการทำงานแต่ละวันมีความเหมาะสมกับการผลิตผลงานวิชาการ	3.07	0.86	ปานกลาง
15.2 จำนวนอาจารย์มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.10	0.87	ปานกลาง
15.3 จำนวนเครื่องมือและอุปกรณ์ทดลองต่าง ๆ มีเพียงพอ	3.12	0.96	ปานกลาง
15.4 สภาพแวดล้อมบริเวณห้องทำงานและอาคารเอื้อต่อการผลิตผลงานวิชาการ	3.10	0.97	ปานกลาง
โดยภาพรวม	3.10	0.91	ปานกลาง
16. Status			
16.1 การเป็นผู้ที่มีบทบาทและความสำคัญต่อการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย	3.13	1.00	ปานกลาง
16.2 ตำแหน่งทางวิชาการเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ ศักดิ์ศรีและน่าภาคภูมิใจ	3.54	0.91	ปานกลาง
โดยภาพรวม	3.33	0.96	ปานกลาง

4.4 ผลการทดสอบสมมุติฐาน

การทดสอบสมมุติฐานจัดทำขึ้นเพื่อเปรียบเทียบวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ และการผลิตผลงานวิชาการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยใช้การทดสอบค่า Independent t-test และการทดสอบค่า F-test หรือการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ซึ่งจะทดสอบที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญมีค่าน้อยกว่า 0.05 และหากพบว่า มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยวิธีทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นกัน นอกจากนี้ยังวิเคราะห์การทดสอบโดยพหุคุณ (Multiple regression analysis) เพื่อหาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ ผลการทดสอบสมมุติฐานปรากฏตามลำดับดังนี้

4.4.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่

สมมติฐานข้อ 1 บุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่มีเพศต่างกัน มีผลต่อการให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ แตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่มีเพศต่างกัน มีผลต่อการให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่มีเพศต่างกัน มีผลต่อการให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.6 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ จำแนกตามเพศ

ประเด็น	ชาย		หญิง		t-test	Sig.
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ความสำคัญ	3.82	0.55	4.01	0.52	-1.867	.065
ความพึงพอใจ	3.39	0.67	3.33	0.56	.502	.617

จากตารางที่ 4.6 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ จำแนกตามเพศ พบร้า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีผลต่อการให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 2 บุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่มีสถานภาพต่างกัน มีผลต่อการให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ แตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่มีสถานภาพต่างกัน มีผลต่อการให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่มีสถานภาพต่างกัน มีผลต่อการให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ จำแนกตามสถานภาพ

ประเด็น	โสด		สมรส		t-test	Sig.
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
ความสำคัญ	4.05	0.51	3.78	0.55	2.660	.009**
ความพึงพอใจ	3.34	0.62	3.38	0.64	-.375	.708

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.7 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ จำแนกสถานภาพ พบร่วม บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีผลต่อการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ส่วนความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 3 บุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีผลต่อการให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ แตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีผลต่อการให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่มิ่งແຕກต่างกัน

H_1 : บุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีผลต่อการให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ประเด็น	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความสำคัญ	ระหว่างกลุ่ม	.277	2	.138	.462	.631
	ภายในกลุ่ม	33.567	112	.300		
	รวม	33.844	114			
ความพึงพอใจ	ระหว่างกลุ่ม	.267	2	.133	.334	.716
	ภายในกลุ่ม	44.666	112	.399		
	รวม	44.932	114			

จากตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ จำแนกระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อ 4 บุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน มีผลต่อการให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ แตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน มีผลต่อการให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน มีผลต่อการให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ประเด็น	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความสำคัญ	ระหว่างกลุ่ม	2.565	2	1.282	4.591	.012*
	ภายในกลุ่ม	31.279	112	.279		
	รวม	33.844	114			
ความพึงพอใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.313	2	1.156	3.039	.052
	ภายในกลุ่ม	42.620	112	.381		
	รวม	44.932	114			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ จำแนกตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ ไม่แตกต่างกัน แต่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู ที่แตกต่างกัน ซึ่งจะนำไปเปรียบเทียบเชิงช้อน (Multiple comparison) โดยวิธีทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคูใดบ้างแตกต่างกัน แสดงดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างตำแหน่งทางวิชาการที่แตกต่างกัน กับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจุนใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ จำแนกรายคูโดยวิธี LSD

ตำแหน่งทางวิชาการ	\bar{X}	รองศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	อาจารย์
		3.61	3.69	3.99
รองศาสตราจารย์	3.61	-	-	-
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	3.69	.724	-	-
อาจารย์	3.99	.086	.008**	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากการที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างตำแหน่งทางวิชาการที่แตกต่างกัน กับค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจุนใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ โดยวิธี LSD พบว่า

บุคลากรที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์ มีผลต่อการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจุนใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยที่บุคลากรตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สูงกว่าบุคลากรตำแหน่งอาจารย์ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.30

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

สมมติฐานข้อ 5 บุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่สังกัดคณะที่ต่างกัน มีผลต่อการให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจุนใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ แตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่สังกัดคณะที่ต่างกัน มีผลต่อการให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจุนใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่สังกัดคณะที่ต่างกัน มีผลต่อการให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจุนใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ จำแนกตาม คณะที่บุคลากรสังกัด

ประเด็น	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความสำคัญ	ระหว่างกลุ่ม	7.105	10	.710	2.763	.005**
	ภายในกลุ่ม	26.739	104	.257		
	รวม	33.844	114			
ความพึงพอใจ	ระหว่างกลุ่ม	6.040	10	.604	1.615	.112
	ภายในกลุ่ม	38.893	104	.374		
	รวม	44.932	114			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญ และความพึงพอใจต่อผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ จำแนกตาม บุคลากรสังกัด พบร้า คณะที่บุคลากรสังกัดแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจต่อผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ ไม่แตกต่างกัน แต่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญต่อผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกัน ซึ่งจะนำไปเปรียบเทียบ เชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยวิธีทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) เพื่อหา ค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน แสดงดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างคณะที่บุคลากรสังกัดแตกต่างกัน กับการให้ความสำคัญต่อผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ จำแนกรายคู่โดยวิธี LSD

คณะสังกัด	X	เกษตรศาสตร์	นิติศาสตร์	บริหารศาสตร์	พยาบาลศาสตร์	เภสัชศาสตร์	รัฐศาสตร์	วิทยาศาสตร์	วิทยาลัยแพทย์ฯ	วิศวกรรมศาสตร์	ศิลปศาสตร์	ศิลปะประยุกต์
เกษตรศาสตร์	3.52	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
นิติศาสตร์	3.52	.992	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
บริหารศาสตร์	4.03	.019*	.016*	-	-	-	-	-	-	-	-	-
พยาบาลศาสตร์	3.86	.258	.255	.562	-	-	-	-	-	-	-	-
เภสัชศาสตร์	4.12	.033*	.031*	.736	.448	-	-	-	-	-	-	-
รัฐศาสตร์	4.17	.008*	.007*	.544	.324	.867	-	-	-	-	-	-
วิทยาศาสตร์	4.12	.033*	.031*	.736	.448	1.000	.867	-	-	-	-	-
วิทยาลัยแพทย์ฯ	3.99	.025*	.022*	.839	.650	.622	.425	.622	-	-	-	-
วิศวกรรมศาสตร์	3.78	.196	.186	.162	.759	.177	.067	.177	.217	-	-	-
ศิลปศาสตร์	4.15	.002*	.002*	.509	.301	.901	.940	.901	.365	.024*	-	-
ศิลปะประยุกต์ฯ	3.44	.773	.762	.021*	.206	.030*	.009*	.030*	.028*	.164	.004*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญต่อผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ รายคู่ระหว่างคณะที่บุคลากรสังกัดแตกต่างกัน โดยวิธี LSD พบ ความแตกต่างหลายคู่ดังนี้

บุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย=3.52) ให้ความสำคัญต่อผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ แตกต่างกันกับ บุคลากรคณะรัฐศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย=4.17), คณะศิลปศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย=4.15), คณะเภสัชศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย=4.12), คณะวิทยาศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย=3.12), คณะบริหารศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย=4.03) และวิทยาลัยแพทย์ศาสตร์ฯ (ค่าเฉลี่ย=3.99), โดยที่บุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ให้ความสำคัญน้อยกว่า

บุคลากรคณะนิติศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย=3.52) ให้ความสำคัญต่อผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ แตกต่างกันกับ บุคลากรคณะรัฐศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย=4.17), คณะศิลปศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย=4.15), คณะเภสัชศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย=4.12), คณะวิทยาศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย=3.12), คณะบริหารศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย=4.03) และวิทยาลัยแพทย์ศาสตร์ฯ (ค่าเฉลี่ย=3.99), โดยที่บุคลากรคณะนิติศาสตร์ให้ความสำคัญน้อยกว่า

บุคลากรคณะศิลปะประยุกต์และการออกแบบ (ค่าเฉลี่ย=3.44) ให้ความสำคัญต่อผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ แตกต่างกันกับ บุคลากรคณะรัฐศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย=4.17), คณะศิลปศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย=4.15), คณะเภสัชศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย=4.12), คณะวิทยาศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย=3.12)

(ค่าเฉลี่ย=3.12), คณะบริหารศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย=4.03) และวิทยาลัยแพทยศาสตร์ฯ (ค่าเฉลี่ย=3.99), โดยที่บุคลากรคณะศิลปประยุกต์และการออกแบบให้ความสำคัญน้อยกว่า

สมมติฐานข้อ 6 บุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่ประเทบทุ่มคลากรต่างกัน มีผลต่อการให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ แตกต่างกัน

H_0 : บุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่ประเทบทุ่มคลากรต่างกัน มีผลต่อการให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : บุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่ประเทบทุ่มคลากรต่างกัน มีผลต่อการให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ จำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเด็น	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความสำคัญ	ระหว่างกลุ่ม	2.772	2	1.386	4.997	.008**
	ภายในกลุ่ม	31.071	112	.277		
	รวม	33.844	114			
ความพึงพอใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.371	2	1.185	3.119	.048
	ภายในกลุ่ม	42.562	112	.380		
	รวม	44.932	114			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากการที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากรที่ประเทบทุ่มคลากรแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.01 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกัน ซึ่งจะนำไปเปรียบเทียบเชิงช้อน (Multiple comparison) โดยวิธีทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้าง แตกต่างกัน แสดงดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน กับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจุนใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ จำแนกรายคู่โดยวิธี LSD

ประเภทบุคลากร	\bar{X}	ข้าราชการ	พนักงาน ม. (เงินงบประมาณ)	พนักงาน ม. (เงินรายได้)
		3.70	3.83	4.09
ข้าราชการ	3.70	-	-	-
พนักงาน ม. (เงินงบประมาณ)	3.83	.286	-	-
พนักงาน ม. (เงินรายได้)	4.09	.003**	.027*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน กับค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจุนใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ โดยวิธี LSD พบว่า

มี 2 คู่ที่พบความแตกต่างคือ บุคลากรที่ประเภทบุคลากรเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ มีค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจุนใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ ที่แตกต่างกัน กับข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ โดยที่บุคลากรพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.39 และ 0.26 ตามลำดับ

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

สมมติฐานข้อ 7 ปัจจัยจุนใจต่อการผลิตผลงานวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ระหว่างกลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการ และกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการ ไม่แตกต่างกัน

H_0 : ปัจจัยจุนใจต่อการผลิตผลงานวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ระหว่างกลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการ และกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ปัจจัยจุนใจต่อการผลิตผลงานวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ระหว่างกลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการ และกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปัจจัยจุนใจต่อการผลิตผลงานวิชาการ (การให้ความสำคัญ) ระหว่างกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการ และกลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการ

ปัจจัยจุนใจต่อการผลิตผลงานวิชาการ (การให้ความสำคัญ)	กลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการ		กลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการ		t-test	Sig.
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
กลุ่มที่ 1 ปัจจัยจุนใจภายใน (ระดับบุคคล)						
1. Achievement	4.32	0.50	4.18	0.55	1.222	.229
2. Recognition	3.98	0.51	3.76	0.75	1.727	.090
3. Advancement	4.18	0.68	3.91	0.81	1.681	.100
4. Content of work	4.21	0.46	4.25	0.55	.539	.593
5. Possibility of growth	3.99	0.34	3.72	0.95	2.179*	.032
6. Responsibility	3.91	0.55	3.95	0.73	-.278	.782
กลุ่มที่ 2 ปัจจัยจุนใจภายนอก (ระดับองค์การ)						
7. Policy and administration	3.80	0.60	3.81	0.86	-.059	.953
8. Supervision	3.89	0.66	3.73	0.91	1.028	.309
9. Interpersonal relations with superiors	3.94	0.79	3.82	0.88	.641	.525
10. Interpersonal relations with peers	3.94	0.68	3.88	0.85	.381	.705
11. Interpersonal relations with subordinates	3.89	0.57	3.63	0.89	1.790	.078
12. Compensation	3.96	0.63	3.81	0.85	.965	.339
13. Job security	3.80	0.71	3.89	0.87	-.528	.600
14. Personal life	3.88	0.66	4.10	0.60	-1.529	.135
15. Work conditions	3.80	0.79	3.75	0.89	.257	.799
16. Status	3.82	0.79	3.88	0.75	-.327	.745

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปัจจัยจุนใจต่อการผลิตผลงานวิชาการ (การให้ความสำคัญ) ระหว่างกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการ และกลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการ พบว่า กลุ่มที่ 1 ปัจจัยจุนใจภายใน (ระดับบุคคล) ด้าน Achievement, Recognition, Advancement, Content of work, Responsibility ต่อการให้ระดับความสำคัญในการผลิตผลงานวิชาการ ระหว่างกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการ และกลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการ ไม่แตกต่างกัน ส่วน ปัจจัยจุนใจภายนอก (ระดับองค์การ) ด้าน Possibility of growth ต่อการให้ระดับความสำคัญในการผลิต

ผลงานวิชาการ ระหว่างกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการ และกลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยจูงใจภายนอก (ระดับองค์การ) ด้าน Policy and administration, Supervision, Interpersonal relations with superiors, Interpersonal relations with peers, Interpersonal relations with subordinates, Compensation, Job security, Personal life, Work conditions และ Status ต่อการให้ระดับความสำคัญในการผลิตผลงานวิชาการ ระหว่างกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการ และกลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการ ไม่แตกต่างกัน

ในขณะที่ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปัจจัยจูงใจต่อการผลิตผลงานวิชาการ (ความพึงพอใจ) ระหว่างกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการ และกลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการ (ตารางที่ 4.16) นั้นพบว่า

กลุ่มที่ 1 ปัจจัยจูงใจภายใน (ระดับบุคคล) ด้าน Advancement, Content of work, Responsibility มีผลทำให้มีระดับความพึงพอใจในการผลิตผลงานวิชาการ ระหว่างกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการ และกลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการ ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยจูงใจภายใน (ระดับบุคคล) ด้าน Achievement, Recognition, Possibility of growth ที่ทำให้มีระดับความพึงพอใจในการผลิตผลงานวิชาการ ระหว่างกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการ และกลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยจูงใจภายนอก (ระดับองค์การ) ด้าน Policy and administration, Compensation, Job security, Personal life, Work conditions และ Status มีผลทำให้มีระดับความพึงพอใจในการผลิตผลงานวิชาการ ระหว่างกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการ และกลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการ ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยจูงใจภายนอก (ระดับองค์การ) ด้าน Supervision, Interpersonal relations with peers, Interpersonal relations with subordinates มีผลทำให้มีระดับความพึงพอใจในการผลิตผลงานวิชาการ ระหว่างกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการ และกลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้าน Interpersonal relations with superiors มีผลทำให้มีระดับความพึงพอใจในการผลิตผลงานวิชาการ ระหว่างกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการ และกลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปัจจัยจูงใจต่อการผลิตผลงานวิชาการ (ความพึงพอใจ) ระหว่างกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการ และกลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการ

ปัจจัยจูงใจต่อการผลิตผลงาน วิชาการ (ความพึงพอใจ)	กลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผล งานวิชาการ		กลุ่มที่ผลิตผล งานวิชาการ		t-test	Sig.
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
กลุ่มที่ 1 ปัจจัยจูงใจภายใน (ระดับบุคคล)						
1. Achievement	4.08	0.66	3.61	0.74	3.026**	.004
2. Recognition	3.83	0.68	3.41	0.68	2.692**	.010
3. Advancement	3.56	0.79	3.41	0.93	.826	.413
4. Content of work	3.79	0.64	3.78	0.73	.060	.953
5. Possibility of growth	3.68	0.49	3.25	0.88	3.182**	.002
6. Responsibility	3.35	0.69	3.31	0.84	.271	.787
กลุ่มที่ 2 ปัจจัยจูงใจภายนอก (ระดับองค์การ)						
7. Policy and administration	3.34	0.62	3.03	1.00	1.933	.058
8. Supervision	3.41	0.55	3.07	0.87	2.429*	.018
9. Interpersonal relations with superiors	3.62	0.48	3.09	0.98	3.704**	.000
10. Interpersonal relations with peers	3.74	0.66	3.34	0.99	2.343*	.023
11. Interpersonal relations with subordinates	3.49	0.67	3.10	1.03	2.260*	.027
12. Compensation	3.52	0.53	3.31	0.81	1.538	.129
13. Job security	3.54	0.68	3.36	0.84	1.143	.259
14. Personal life	3.52	0.61	3.79	0.79	-1.848	.071
15. Work conditions	3.19	0.59	3.08	0.82	.787	.435
16. Status	3.36	0.65	3.33	0.90	.199	.843

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบสมมุติฐานในตารางที่ 4.6 – 4.16 สามารถสรุปได้ว่า มีบางดัชนีแปรเข่น เพศ และระดับการศึกษาของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีไม่ได้มีความแตกต่างต่อการเห็น
ความสำคัญและความพึงพอใจของปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิชาการแต่อย่างใด แต่มีตัวแปรบางตัว
เช่น สถานภาพ ตำแหน่งวิชาการ และประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันเห็นความสำคัญของปัจจัยจูงใจใน
การผลิตผลงานวิชาการต่างกัน แต่กลับมีความพึงพอใจต่อปัจจัยดังกล่าวไม่แตกต่าง ในขณะที่การ
ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงาน

วิชาการระหว่างกลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการกับกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการนั้นพบว่า กลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้าน Possibility of growth และมีความพึงพอใจกับปัจจัยด้าน Possibility of growth, Achievement, และ Recognition ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจภายในแต่ละตัวของกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการ สำหรับปัจจัยจูงใจภายนอกนั้น กลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อปัจจัยด้าน Interpersonal relations with superiors, Supervision, Interpersonal relations with peers, และ Interpersonal relations with subordinates แตกต่างจากกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 – 0.05 (ตาราง 4.17)

ตารางที่ 4.17 สรุปภาพรวมผลการทดสอบสมมุติฐาน

ตัวแปร	ความสำคัญ	ความพึงพอใจ	หมายเหตุ
1. เพศ	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	
2. สถานภาพ	แตกต่าง (0.01)	ไม่แตกต่าง	-
3. ระดับการศึกษา	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	-
4. ตำแหน่งวิชาการ	แตกต่าง (0.05)	ไม่แตกต่าง	ผศ. Vs. อาจารย์
5. ประเภทบุคลากร	แตกต่าง (0.05)	ไม่แตกต่าง	พนง.เงินรายได้ Vs. พนง.เงิน俸ประจำ
	แตกต่าง (0.01)	ไม่แตกต่าง	พนง.เงินรายได้ Vs. ข้าราชการ
6. การผลิตผลงานวิชาการ	Intrinsic motivation factors Possibility of growth (0.05) Possibility of growth (0.01) Achievement (0.01) Recognition (0.01)		
	Extrinsic motivation factors - Interpersonal relations with superiors (0.01) Supervision (0.05) Interpersonal relations with peers (0.05) Interpersonal relations with subordinates (0.05)		
	กลุ่มผลิตผลงานวิชาการ Vs. กลุ่มไม่ผลิตผลงานวิชาการ		

หมายเหตุ: $(0.01/0.05) =$ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่แตกต่างกันของค่าเฉลี่ยตัวแปร

4.4.2. การวิเคราะห์ปัจจัยของผลการผลิตผลงานวิชาการที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพผลงานวิจัย หรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่

จากการใช้สถิติในการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคุณ (Multiple Regression Analysis) สำหรับหาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่นั้นพบว่า ปัจจัยด้าน Achievement ($\beta = -0.420$), Responsibility ($\beta = 0.384$) และ Personal life ($\beta = 0.351$) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการตีพิมพ์ผลงานวิชาการมากที่สุด 3 อันดับแรก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคุณ (R) เท่ากับ 0.396 ค่า R Square = 0.157 และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่ปรับแก้ให้เหมาะสม (Adj-R²) เท่ากับ 0.134 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยของผลการผลิตผลงานวิชาการที่มีผลกระทบต่อการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่

ตัวแปร	b	SE b	Beta	t	p-value
ค่าคงที่	3.471	.487		7.129*	.000
1. Achievement	-.442	.130	-.420	-3.409*	.001
2. Recognition	-.075	.138	-.067	-.541	.589
3. Advancement	.137	.126	.157	1.083	.281
4. Content of work	-.085	.155	-.077	-.546	.586
5. Possibility of growth	-.021	.181	-.022	-.115	.909
6. Responsibility	.373	.183	.384	2.043*	.044
7. Policy and administration	.005	.192	.006	.027	.978
8. Supervision	-.286	.198	-.298	-1.440	.153
9. Interpersonal relations with superiors	-.236	.176	-.276	-1.338	.184
10. Interpersonal relations with peers	-.010	.119	-.012	-.084	.933
11. Interpersonal relations with subordinates	.081	.126	.101	.649	.518
12. Compensation	.036	.184	.035	.195	.846
13. Job security	.070	.153	.071	.457	.649
14. Personal life	.364	.117	.351	3.116*	.002
15. Work conditions	-.062	.160	-.061	-.388	.699
16. Status	.163	.123	.176	1.326	.188

R = 0.396, R Square = 0.157, Adjusted R Square = 0.134, SEE = 0.732, F = 6.871, Sig = 0.001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.5 สภาพปัจุหะและข้อเสนอแนะ

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจุหะที่เป็นอุปสรรคต่อการผลิตผลงานวิชาการของกลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 8 ประเด็นหลัก ๆ เรียงตามลำดับความถี่ของคะแนนจากมากไปน้อย ดังนี้

- | | |
|---|----------|
| 1. การมีภาระงานสอนมากเกินไป จึงไม่มีเวลาเพียงพอที่จะผลิตผลงานวิชาการโดยเฉพาะอย่างยิ่งผลงานวิจัย | 14 คะแนน |
| 2. เงินทุนในการผลิตผลงานวิชาการไม่เพียงพอ | 10 คะแนน |
| 3. ขาดระบบสนับสนุนที่ทันสมัยและเพียงพอ เช่น การขาดเครื่องมือวิจัยที่ทันสมัยและครอบคลุมในทุกๆ กลุ่มสาขาวิชา การขาดฐานข้อมูลที่จำเป็น การไม่มีระบบฟีลีเย็งในการจัดทำผลงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง การไม่มีเครือข่ายและสารสนเทศด้วยตัวเอง | 8 คะแนน |
| 4. ขาดบรรยากาศที่เป็นวิชาการซึ่งไม่เอื้อต่อการผลิตผลงานวิชาการ เช่น มีกฎระเบียบมากเกินไป เกณฑ์ในการจัดสรรทุนวิจัยไม่โปร่งใส การไม่เข้าใจวิธีการผลิตผลงานวิชาการของผู้บริหาร | 4 คะแนน |
| 5. ปัญหาด้านนโยบาย เช่น การสนับสนุนงานวิจัยเพื่อสังคมมากกว่าวิจัยเชิงวิชาการ | 4 คะแนน |
| 6. ขาดมาตรฐานในเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน เช่น การพิจารณาภาระงานวิจัยในสัดส่วนที่น้อยเกินไปในเกณฑ์ประเมินผลงาน สัดส่วนการประเมินผลงานด้านวิชาการในแต่ละคณะไม่เหมือนกัน | 4 คะแนน |
| 7. ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น การขาดแรงจูงใจ มีประสบการณ์ด้านการวิจัยน้อย | 2 คะแนน |
| 8. ขาดกระบวนการอย่างเป็นระบบในการสนับสนุนการผลิตผลงานวิชาการ เช่น ขาดระบบติดตามผู้อ่านบทความที่มีประสิทธิภาพ จึงใช้เวลานานในการรอการพิจารณาบทความ ผู้บริหารคณะไม่มีประสบการณ์ในการขอตำแหน่งวิชาการ | 2 คะแนน |

สำหรับข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้อาจารย์ตีพิมพ์ผลงานวิชาการนั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างระบุถึงแนวทางต่าง ๆ ตามลำดับของความถี่ค่าคะแนนดังนี้

- | | |
|---|----------|
| 1. จัดให้มีงบสนับสนุนต่อการผลิตผลงานวิชาการที่เพียงพอ เช่น การจัดสรรค่าตอบแทนให้ผู้ที่มีผลงานวิชาการอย่างเหมาะสม การเพิ่มจำนวนเงินทุนสนับสนุนในการเดินทางไปนำเสนอผลงานต่างประเทศโดยเฉพาะประเทศในฝั่งยุโรปและอเมริกาให้มากขึ้น การเพิ่มจำนวนเงินสนับสนุนด้านการวิจัยและการผลิตตำรา เป็นต้น | 10 คะแนน |
| 2. สร้างมาตรฐานสำหรับเกณฑ์ภาระงานวิจัยและงานสอนและเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นระบบเหมือนกันทั่วมหาวิทยาลัย | 6 คะแนน |
| 3. จัดให้มีฐานข้อมูลและเครื่องมือวิจัยที่ทันสมัยและครอบคลุมทุกกลุ่มวิชา | 3 คะแนน |
| 4. สร้างบรรยากาศทางวิชาการให้มากกว่าที่เป็นอยู่ | 3 คะแนน |
| 5. จัดให้มีคลินิกในการทำผลงานวิชาการที่เฉพาะเจาะจงอย่างต่อเนื่อง | 2 คะแนน |

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “การวิเคราะห์ปัจจัยจุนใจในการตีพิมพ์ผลงานวิชาการของอาจารย์ ศึกษารณ์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี” มีบทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

5.1 บทสรุป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- เพื่อศึกษาปัจจัยจุนใจภายนอกและปัจจัยจุนใจภายในที่มีผลต่อการตีพิมพ์ผลงานวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย
- เพื่อเบรียบเทียบปัจจัยจุนใจในการผลิตผลงานวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยระหว่างกลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการและกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการ
- เพื่อทราบสภาพปัญหาและแนวทางในการส่งเสริมให้อาจารย์ตีพิมพ์ผลงานวิชาการให้มากขึ้นทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้คืออาจารย์ในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำนวน 115 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ชั้งจำแนกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจคำตอบและเติมข้อความที่เกี่ยวข้องกับผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 9 ข้อ ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ตำแหน่งทางวิชาการ หน่วยงานต้นสังกัด สถานะในการจ้างงาน ประสบการณ์ในการทำงานวิชาการ และประสบการณ์ในการทำงานทางวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจุนใจในการตีพิมพ์ผลงานวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

การรวบรวมข้อมูล

คณะกรรมการวิจัยได้ขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการสำรวจจากคณะต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีและเข้าเก็บข้อมูลโดยແກບแบบสอบถามให้อาชารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละคณะจำนวน 11 แห่ง จำนวน 250 ฉบับ โดยสุ่มตัวอย่างอย่างเป็นระบบ (Systematic Random Sampling) ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 115 ฉบับ ซึ่งครบตามจำนวนที่ผู้วิจัยพิจารณาว่ามากพอที่จะทดสอบความเชื่อถือโดยวิธีการทางสถิติได้ ทั้งนี้เป็นไปตามวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์จำนวนประชากรทั้งหมดเป็นหลักร้อย ใช้กลุ่มตัวอย่าง 15 – 30 % (พัชรา สินลอยมา, 2551)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำข้อมูลมาทดสอบความเหมาะสมของลักษณะข้อมูลที่วิเคราะห์ด้วยสถิติแบบต่าง ๆ
2. วิเคราะห์ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย หาความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยสถิติ t – test, F- test, และวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณ (Multiple Regression Analysis) ตามลำดับ

สรุปผลการศึกษา

1. อาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษารังนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 60.0) มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 57.4) สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก (ร้อยละ 59.1) มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ (ร้อยละ 67.8) สถานะในการทำงานคือเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 75.7) ซึ่งปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีเป็นเวลาโดยเฉลี่ย 8.83 ปีและสังกัดอยู่ในคณะวิศวกรรมศาสตร์ มากที่สุด ร้อยละ 17.4 และรองลงมาคือ คณะศิลปศาสตร์ ร้อยละ 15.7 และคณะบริหารศาสตร์ ร้อยละ 11.3 ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานทางวิชาการมาแล้วจำนวน 5.3 ปี และร้อยละ 78.3 เคยมีผลงานวิชาการ โดยในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมานั้นร้อยละ 75.65 มีผลงานทางวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ดังนี้

- ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับชาติ โดยเฉลี่ยจำนวน 5 เรื่อง/คน
- ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ โดยเฉลี่ยจำนวน 3 เรื่อง/คน
- Proceedings ในระดับชาติ โดยเฉลี่ยจำนวน 3 เรื่อง/คน
- Proceedings ในระดับนานาชาติ โดยเฉลี่ยจำนวน 2 เรื่อง/คน

- ติพิมพ์เป็นหนังสือ

โดยเฉลี่ยจำนวน 2 เล่ม/คน

- ติพิมพ์เป็นตำรา

โดยเฉลี่ยจำนวน 1 เล่ม/คน

2. ปัจจัยจุนใจในการทำงานในระดับบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยจุนใจภายในที่มีต่อการผลิตผลงานวิชาการนั้นพบว่า ปัจจัยด้านเนื้อหาของงานหรือ Content of work (ค่าเฉลี่ย=4.26, SD=0.61) ด้านความสำเร็จในงานหรือ Achievement (ค่าเฉลี่ย=4.21, SD=0.68) ด้านความก้าวหน้าในงานหรือ Advancement (ค่าเฉลี่ย=3.97, SD=0.85) และด้านความรับผิดชอบหรือ Responsibility (ค่าเฉลี่ย=3.94, SD=0.90) เป็นปัจจัยกลุ่มแรกที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีความสำคัญในระดับมาก ส่วนปัจจัยจุนใจในการทำงานในระดับองค์การซึ่งเป็นปัจจัยจุนใจภายนอกนั้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในปัจจัย 4 อันดับแรกคือ ด้านชีวิตส่วนตัวหรือ Personal life (ค่าเฉลี่ย=4.06, SD=0.76) หัวนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหรือ Interpersonal relations with peers (ค่าเฉลี่ย=3.89, SD=0.86) ด้านตำแหน่ง หรือ Status (ค่าเฉลี่ย=3.87, SD=0.87) และ ด้านความมั่นคงในงานหรือ Job security (ค่าเฉลี่ย=3.87, SD=0.88) (ตารางที่ 4.4)

3. ปัจจัยจุนใจในการผลิตผลงานทางวิชาการในระดับบุคคลที่กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในระดับมาก คือ ปัจจัยด้านเนื้อหาของงานหรือ Content of work (ค่าเฉลี่ย=3.78, SD=0.78) และด้านความสำเร็จในงานหรือ Achievement (ค่าเฉลี่ย=3.72, SD=0.82) ส่วนปัจจัยด้านอื่น ๆ นั้นล้วนพึงพอใจในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยจุนใจภายนอกที่กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากมีเพียงปัจจัยเดียวคือปัจจัยด้าน Personal life (ค่าเฉลี่ย=3.73, SD=0.85) อย่างไรก็ตามเป็นที่น่าสังเกตว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงานหรือ Work conditions (ค่าเฉลี่ย=3.10, SD=0.91) และด้านนโยบาย การบริหารขององค์การหรือ Policy and administration (ค่าเฉลี่ย=3.10, SD=1.00) นั้นกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจอยู่ในลำดับที่ต่ำที่สุดของความพึงพอใจระดับปานกลาง (ตารางที่ 4.5)

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ หน่วยงานที่สังกัด และประเภทบุคลากร) มีผลต่อการให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจุนใจในการผลิตผลงานวิชาการ ตามสมมุติฐานของการศึกษาพบว่า มีเพียงเพศที่แตกต่างและระดับการศึกษาที่แตกต่างให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจุนใจในการผลิตผลงานวิชาการที่ไม่แตกต่าง (ตารางที่ 4.6 และ 4.8) ในขณะที่สถานภาพ ตำแหน่งทางวิชาการ หน่วยงานที่สังกัด และประเภทบุคลากรที่แตกต่างให้ความสำคัญต่อปัจจัยจุนใจในการผลิตผลงานวิชาการที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ทั้งนี้พบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจุนใจในการผลิตผลงานวิชาการที่แตกต่างจากอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และบุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจุนใจในการผลิตผลงานวิชาการที่แตกต่างจากข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเงิน俸ประจำณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ ในขณะที่บุคลากรจากคณะเกษตรศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย=3.52) คณะนิติศาสตร์

(ค่าเฉลี่ย=3.52) และคณะศิลปะประยุกต์และการออกแบบ (ค่าเฉลี่ย=3.44) ให้ความสำคัญต่อผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ แตกต่างกับ (หรือให้ความสำคัญน้อยกว่า) บุคลากรจากคณะรัฐศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย=4.17), คณะศิลปศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย=4.15), คณะเภสัชศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย=4.12), คณะวิทยาศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย=3.12), คณะบริหารศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย=4.03) และ วิทยาลัยแพทยศาสตร์ฯ (ค่าเฉลี่ย=3.99) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิชาการนั้น พบว่า มีเพียงประเภทบุคลากรที่แตกต่างเท่านั้นที่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิชาการแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนสถานภาพและตำแหน่งทางวิชาการที่แตกต่างกันนั้นมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิชาการที่ไม่แตกต่าง (ตารางที่ 4.7, 4.9, 4.10, 4.11, 4.12, 4.13, และ 4.14)

5. ปัจจัยจูงใจภายใน (ระดับบุคคล) ต่อการผลิตผลงานวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยคือ ปัจจัยด้านโอกาสในการเติบโต (Possibility of growth) นั้นเป็นปัจจัยที่อาจารย์ระหว่างกลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการและกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการให้ความสำคัญที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยจูงใจภายนอก (ระดับองค์การ) นั้นพบว่าค่าเฉลี่ยของความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในระดับองค์การของอาจารย์ทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.15) ส่วนเรื่องเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิชาการนั้นพบว่า ปัจจัยจูงใจภายในด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับ (Recognition) และโอกาสในการเติบโต (Possibility of growth) เป็นปัจจัยที่อาจารย์ระหว่างกลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการและกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการให้ความพึงพอใจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยจูงใจภายนอกได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relations with superiors) มีผลทำให้มีระดับความพึงพอใจในการผลิตผลงานวิชาการระหว่างกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการและกลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยด้านการบังคับบัญชา (Supervision) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations with peers) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relations with subordinates) มีผลทำให้มีระดับความพึงพอใจในการผลิตผลงานวิชาการ ระหว่างกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการและกลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.18)

6. ปัจจัยจูงใจที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคุณได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และ ชีวิตส่วนตัว (Personal life) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.18)

7. สภาพปัจุบันที่เป็นอุปสรรคต่อการผลิตผลงานวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยอุบราชธานี ได้แก่ การมีภาระงานสอนมากจนไม่มีเวลาในการผลิตผลงานวิชาการ การมีเงินทุนไม่เพียงพอ การขาด

ระบบสนับสนุนที่ทันสมัยและเพียงพอ การมีบรรยายการที่ไม่เอื้อต่อการผลิตผลงานวิชาการ บัญหาด้านนโยบาย การไม่มีเกณฑ์มาตรฐานกลางในการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับแต่ละคณะ การขาดกระบวนการในการสนับสนุนการผลิตผลงานวิชาการอย่างเป็นระบบ และปัจจัยส่วนบุคคล สำหรับข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้อาชารย์ติพิมพ์ผลงานวิชาการได้แก่ การจัดให้มีงบสนับสนุนต่อการผลิตผลงานวิชาการที่เพียงพอ การสร้างมาตรฐานสำหรับเกณฑ์ภาระงานวิจัยและงานสอนและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นระบบเหมือนกันทั่วมหาวิทยาลัย การจัดให้มีฐานข้อมูลและเครื่องมือวิจัยที่ทันสมัยและครอบคลุมทุกกลุ่มวิชา การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ และการจัดให้มีคลินิกในการทำงานวิชาการที่เฉพาะเจาะจงอย่างต่อเนื่อง

5.2 อกิจกรรม

ผลจากการศึกษานำมาสู่การค้นพบว่า ปัจจัยจุนใจที่อาจารย์ในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมากคือ ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน (Content of work) ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) และ ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว (Personal life) จึงสอดคล้องกับการศึกษาของ Gerozidis และ Papaioannou (2014) และของ Pinto (2011) ที่ชี้ว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนอาจไม่ใช่ปัจจัยจุนใจในการทำงานของบุคคล ทั้งนี้ เพราะโดยเนื้อหาของงานนั้นมีความแตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการผลิตผลงานวิชาการเพื่อการติพิมพ์ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยนั้น เป็นงานที่ห้ามความสามารถ ซึ่งผู้ที่เป็นอาจารย์จะต้องมีความกระตือรือล้นที่จะเพิ่มทักษะและแสวงหาความรู้ใหม่เพิ่มเติมจากความรู้ในสาขาวิชาที่ตัวอาจารย์ได้รับการศึกษามาโดยการทดลอง ทดสอบและวิจัย ซึ่งงานเหล่านี้จำเป็นที่ผู้ที่เป็นอาจารย์จะต้องใช้ความรู้ความสามารถในขั้นสูงที่มีอยู่อย่างเต็มที่ ในขณะเดียวกันก็สามารถกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จของงานได้เอง จึงถือเป็นปัจจัยด้านความสำเร็จในงานที่ตั้งอยู่บนแนวคิดที่ว่าความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ เป็นพื้นฐานแห่งความสำเร็จของการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยและของประเทศ สำหรับปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน (Content of work) และปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) นี้เป็นปัจจัยจุนใจภายในที่สามารถสร้างทัศนคติเชิงบวกในงานซึ่งส่งผลถึงการเกิดความผูกพันกับองค์กรและมีผลต่อภาระการทำงานทุ่มเทในงานผลิตผลงานวิชาการของอาจารย์เพื่อให้บรรลุความพึงพอใจส่วนบุคคลในที่สุด (ymagarn, ปลื้มจิตร, 2547) นอกจากนี้ ในส่วนของปัจจัยจุนใจภายนอก อาจารย์ยังให้ความสำคัญและพึงพอใจต่อปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว (Personal life) ด้วย เพราะการที่บุคคลจะมีเวลาและโอกาสในการผลิตผลงานทางวิชาการนั้นจำเป็นต้องได้รับความเข้าใจและได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกในครอบครัว ด้วย เนื่องจากการผลิตผลงานวิชาการนั้นเปรียบเสมือนหนึ่งเป็นการทำางานเพื่อสังคมที่ผลของงานจะต้องสร้างเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติและสังคมส่วนรวม ดังนั้นผู้ที่ผลิตผลงานวิชาการจึงไม่เพียงต้องอาศัยความรู้ความสามารถส่วนบุคคลเท่านั้น แต่ยังใช้เวลาและความอดทนตลอดจนความเข้าใจในลักษณะงานจากสมาชิกในครอบครัวด้วย ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว (Personal life) จึงเป็นปัจจัยที่เกื้อหนุนให้อาชารย์ลดความไม่พึงพอใจในการผลิตผลงานวิชาการ

อย่างไรก็ตาม เป็นที่น่าสังเกตว่าในขณะที่อาจารย์ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจภายในและปัจจัยจูงใจภายนอกในระดับมากทุกปัจจัยแต่กลับมีความพึงพอใจต่อปัจจัยเหล่านั้นโดยส่วนใหญ่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าถึงแม้ว่าปัจจัยจูงใจทุกปัจจัยจะมีความสำคัญมากแต่จากประสบการณ์ในการผลิตผลงานวิชาการนั้น ปัจจัยจูงใจต่างๆ ไม่ได้รับการตอบสนองเท่าที่ควร ดังเช่น ปัจจัยจูงใจภายในด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ที่อาจารย์มีความพึงพอใจน้อยที่สุดในกลุ่มค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องเกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันที่ไม่เอื้อให้มีการผลิตผลงานวิชาการเท่าที่ควรซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่อาจารย์ระบุถึงสภาพปัจจุบันว่าการมีภาระงานสอนมากจนไม่มีเวลาในการผลิตผลงานวิชาการ หรือแม้กระทั่งปัจจัยจูงใจภายนอกเช่น ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน (Work conditions) และ ด้านนโยบายการบริหารขององค์การ (Policy and administration) ที่อาจารย์มีความพึงพอใจในระดับต่ำที่สุดในกลุ่มค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านสภาพการทำงาน (Work conditions) แสดงถึงเวลา จำนวนบุคลากร การมีเครื่องมือและอุปกรณ์ทดลองต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมของที่ทำงานไม่เอื้อต่อการผลิตผลงานวิชาการ ซึ่งผลการศึกษาทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพระบุไปในทิศทางเดียวกันว่า เวลา จำนวนบุคลากร และเครื่องมือสำหรับทดลองตลอดจนฐานข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยต่าง ๆ นั้นมีไม่เพียงพอ ซึ่งถือเป็นอุปสรรคต่อการผลิตผลงานวิชาการ ความพึงพอใจในการทำงานจะเกิดขึ้นได้หากการปฏิบัติงานของอาจารย์ได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับงาน ซึ่งในที่นี้คือ การมีเวลาอย่างเพียงพอในการผลิตผลงานวิชาการ การมีจำนวนบุคลากรที่สอดคล้องกับภาระงาน และการมีเครื่องมือทดลองวิจัยตลอดจนมีระบบฐานข้อมูลที่ทันสมัย และเพียงพอต่อการผลิตผลงานวิชาการ ย่อมจะทำให้อาชารย์เกิดเป็นความเต็มใจและกระตือรือร้น นุ่มนิ่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การมากขึ้น เพราะ การได้รับการตอบสนองขั้นพื้นฐานในงานนี้จะนำมาซึ่งความรู้สึกมีความสุขอันเกิดจากการปฏิบัติงาน (Strauss และ Sayless, 1960) สำหรับปัจจัยด้านนโยบายการบริหารขององค์การ (Policy and administration) โดยเฉพาะประเด็นด้านการประสานงานหรือการสื่อสารภายในมหาวิทยาลัยนั้นยังต้องการความชัดเจน เพื่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการผลิตผลงานวิชาการ การสื่อสารภายในองค์การที่ไม่ชัดเจนอาจจะส่งผลต่อสภาพอารมณ์ที่นำไปสู่ความไม่พอใจในการทำงานของอาจารย์ได้

สำหรับการทดสอบสมมุติฐานนั้นพบว่า เพศและระดับการศึกษาไม่มีผลต่อการผลิตผลงานทางวิชาการแต่อย่างใด ทั้งนี้อาจไปได้ว่า บุคคลทั้งเพศชายและหญิงที่ไม่ว่าจะมีการศึกษาในระดับปริญญาโท ปริญญาเอก หรือหลังปริญญาเอกก็ตามล้วนรับรู้อยู่ก่อนแล้วว่าการเป็นอาจารย์นั้นจะต้องมีหน้าที่ในการผลิตผลงานวิชาการ กระนั้นผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า สถานภาพ ตำแหน่งวิชาการ และประเภทของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลต่อการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานที่แตกต่าง ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่า ตัวประสบการณ์นั้นผู้ที่มีสถานภาพสมมีเวลาในการผลิตผลงานวิชาการน้อยกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสดเนื่องจากต้องแบ่งเวลาให้กับครอบครัวนั้นเอง ส่วนการมีตำแหน่งวิชาการนั้นพบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิชาการแตกต่างจากผู้ที่มีตำแหน่งอาจารย์ ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์นั้นได้ผ่านประสบการณ์ในการ

ขอตำแหน่งทางวิชาการมาก่อนจึงให้ความสำคัญต่อปัจจัยจุ่งใจแตกต่างออกไป สำหรับประเภทของบุคคลกรณ์พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้เห็นแตกต่างจากพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณและข้าราชการ ทั้งนี้อาจจะด้วยเหตุผลเพราะความรับรู้ถึงความไม่มั่นคงของแหล่งที่มาของเงินรายได้ในการจ้างงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้เมื่อเปรียบเทียบกับแหล่งที่มาจากการเงินงบประมาณแผ่นดินซึ่งมีความแน่นอนและมั่นคงกว่านั้นเอง

ในการทดสอบหาความแตกต่างของปัจจัยจุ่งใจระหว่างกลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการและกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการนั้นพบว่า ปัจจัยด้านโอกาสในการเติบโตในสายงาน (Possibility of growth) เพียงปัจจัยเดียวเป็นตัวแปรที่ใช้ให้เห็นถึงแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิชาการ ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าการผลิตผลงานวิชาการนั้นมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการประเมินผลการทำงาน (เช่น การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งเป็นไปตามจำนวนผลผลิตทางวิชาการ) หรือ การได้รับการพิจารณาโอกาสในการฝึกอบรมหรือการศึกษาดูงานเพิ่มเติม จึงอาจเป็นผลให้หั้งสองกลุ่มให้ความสำคัญต่อปัจจัยจุ่งใจต่อการผลิตผลงานวิชาการแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยจุ่งใจที่หั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันนี้ได้แก่ ปัจจัยจุ่งใจภายในด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับ (Recognition) และโอกาสในการเติบโต (Possibility of growth) ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังกล่าว倦怠มาซึ่งโอกาสด้านความมั่นใจในความสามารถในการแก้ปัญหาที่ท้าทาย การมีเป้าหมายและผลงานที่ประสบความสำเร็จ การเป็นบุคคลสำคัญซึ่งได้รับการยกย่องนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนบุคคลอื่น ๆ ในสังคม และการมีความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการ รวมถึงการมีโอกาสในการฝึกฝนอบรมเพิ่มเติมหรือแม้กระทั่งการมีโอกาสได้ศึกษาดูงานหรือนำเสนอผลงานในต่างประเทศสำหรับผู้ที่ผลิตผลงานวิชาการมากกว่าผู้ที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการ สำหรับปัจจัยจุ่งใจภายนอกนี้ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relations with superiors) ด้านการบังคับบัญชา (Supervision) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations with peers) และด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relations with subordinates) ที่ทำให้ระดับความพึงพอใจในการผลิตผลงานวิชาการระหว่างกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการและกลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการแตกต่างกัน ซึ่งอาจมีความเป็นไปได้ว่าสัมพันธภาพทางสังคมเป็นปัจจัยที่เกื้อหนุนให้กลุ่มผลิตผลงานวิชาการทุ่มเทในงานมากกว่าเพรำมีความผูกพันกับองค์กรมากกว่าจึงทุ่มเทเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (รายการ ทรัพย์วิริยะกรณ์และคณะ, 2551; ศิริพร รัตนพันธุ์, 2546)

สำหรับปัจจัยจุ่งใจที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่นั้น ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) และ ด้านชีวิตส่วนตัว (Personal life) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทุ่มเทในงานของอาจารย์ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงอาจสรุปได้ว่า หากอาจารย์ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจต่อปัจจัยทั้งสามด้านนี้มากเท่าได้ ภาระการทุ่มเทผลิตผลงานวิชาการของอาจารย์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยและประเทศไทยยิ่งมากขึ้นเท่านั้น เพราะงานวิชาการเป็นงานที่มีความท้าทายและต้องการความเป็นอิสระเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน

(Gerozidis และ Papaioannou, 2014) นอกจากนี้การได้รับการสนับสนุนทั้งด้านเวลา ความเข้าใจและกำลังใจจากสมาชิกในครอบครัวก็เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งที่ส่งผลต่อภาระการทุ่มเทในงานวิชาการของอาจารย์ด้วย

5.3 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากข้อค้นพบของผลการศึกษานี้ว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในงานเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการผลิตผลงานวิชาการของอาจารย์ เพราะการผลิตผลงานวิชาการนั้นเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ และความเชี่ยวชาญมาเป็นพื้นฐานในการพัฒนางาน จึงเป็นงานที่ผู้ผลิตผลงานต้องการความเป็นอิสระในการกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จของงานได้ด้วยตนเอง อย่างไรก็ตาม ฐานรากที่มาจากความสำเร็จในงานคือการได้รับการตอบสนองในปัจจัยเกื้อหนุนที่ทำให้อาชารย์มีความพึงพอใจในการผลิตผลงานด้วยเช่นกัน ทั้งนี้ปัจจัยด้านสภาพการทำงานหรือ Work conditions (เช่น ภาระงานสอนและงานอื่น ๆ ที่อาจารย์ได้รับมอบหมายมีมากเกินกว่าที่จะมีเวลาสำหรับผลิตผลงานทางวิชาการ จำนวนอาจารย์ไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่มาก จำนวนเครื่องมือและอุปกรณ์ทดลองต่าง ๆ ไม่เพียงพอ และสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ไม่เอื้อต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ เป็นต้น) และปัจจัยด้านนโยบายการบริหารขององค์กรหรือ Policy and administration (เช่น ความต้องการการประสานงาน/สื่อสารภายในมหาวิทยาลัยที่ชัดเจนมากขึ้น) นั้นเป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจอยู่ในลำดับที่ต่ำที่สุด จึงควรที่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการวางแผนนโยบายในระดับคณะและระดับมหาวิทยาลัยจะต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยเกื้อหนุนดังกล่าวเพื่อจูงใจบุคลากรในมหาวิทยาลัยให้ผลิตผลงานวิชาการที่ได้รับการรับรองคุณภาพมากขึ้นทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อให้นำมาซึ่งการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาที่ดีในอนาคต คงจะผู้วิจัยจึงขอให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายดังต่อไปนี้

1. กำหนดทิศทางและแนวทางการส่งเสริมการผลิตผลงานวิชาการที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพที่เหมาะสมทั้งด้านการสื่อสารและด้านการประสานงานภายในมหาวิทยาลัย

2. พิจารณากำหนดมาตรฐานเกณฑ์ภาระงานใหม่ให้มีความสอดคล้องกับทิศทางการส่งเสริมการผลิตผลงานวิชาการ โดยกำหนดเส้นทางการปฏิบัติงานอาจารย์ (Track) แล้วจึงกำหนดภาระงานตาม Track ซึ่งอาจแบ่งออกเป็น 3 Tracks คือ

2.1 Teaching-oriented track เหมาะสำหรับอาจารย์ที่มีความสนใจในงานสอนเท่านั้น จึงควรกำหนดภาระงานสอนให้มากกว่าเกณฑ์ภาระงานสอนขั้นต่ำตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัย

2.2 Research-oriented track เหมาะสำหรับอาจารย์ที่มีความสนใจในการทำวิจัยและการผลิตผลงานวิชาการเพื่อการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ จึงควรกำหนดภาระงานสอนให้น้อยกว่าเกณฑ์ภาระงานสอนขั้นต่ำตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัย

2.3 Teaching and research mixed track เหมาะสำหรับอาจารย์ที่มีความสนใจงานสอน และการผลิตผลงานวิชาการเพื่อการตีพิมพ์ในระดับชาติ การกำหนดภาระงานสอนเป็นไปตามมาตรฐานเดิมที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้

อนึ่ง การแบ่ง Track งานนี้ไม่ควรจะกระทบต่อภาระงานหลักอื่น ๆ อีก 2 ด้านคือ งานบริการวิชาการและงานนำร่องศิลปวัฒนธรรม

3. พิจารณาเพิ่มสัดส่วนน้ำหนักคะแนนของภาระงานด้านการวิจัยและที่เกี่ยวข้องกับการผลิตผลงานวิชาการเพื่อการตีพิมพ์ในเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

4. กำหนดมาตรฐานเกณฑ์ภาระงานและกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกันทั่วทั้งมหาวิทยาลัยเพื่อให้คุณภาพต่าง ๆ ได้นำไปใช้ปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน

5. จัดสรรงบประมาณวิจัยให้เป็นรูปธรรมและเพียงพอเพื่อสนับสนุนให้อาชารย์มีความเพียงพอในการผลิตผลงานวิชาการมากขึ้น

6. จัดโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการผลิตผลงานวิชาการ เช่น ระบบฐานข้อมูลที่เพียงพอต่อการค้นคว้า เครื่องมือทดลองต่าง ๆ ที่ทันสมัยและครอบคลุมในทุกศาสตร์ การจัดให้มีผู้ช่วยสอน สภาพแวดล้อมบริเวณห้องทำงานและอาคารให้อื้อต่อการผลิตผลงานวิชาการ (อาทิ ห้อง Pantry ห้องอาบน้ำ ห้องพักผ่อน และห้องปฏิบัติการวิจัย) มีจำนวนเจ้าหน้าที่ประสานงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพอย่างเพียงพอ และการจัดทำวารสาร เป็นต้น

7. สร้างบรรยากาศการวิจัยที่เอื้อต่อผู้ผลิตผลงานวิชาการ เช่น การกำหนดเกณฑ์การจัดสรรฐนวิจัยที่โปร่งใส การผ่อนคลายกฎระเบียบที่มากจนเกินไป การประสานงานที่มีประสิทธิภาพระหว่างเจ้าหน้าที่ฝ่ายงานวิจัยและฝ่ายงานการเงิน การยกย่องและให้รางวัลเชิดชูเกียรติแก่ผู้ที่ผลิตผลงานวิชาการหรือตีพิมพ์ผลงานวิชาการในระดับชาติและนานาชาติทั้งเชิงรูปธรรม (เงินรางวัล) และเชิงนามธรรม (เกียรติบัตร โล่ห์เกียรติยศ ฯลฯ) และการจัดให้มีคลินิกการผลิตผลงานวิชาการหรือมีระบบพี่เลี้ยง (Mentor) เพื่อการผลิตผลงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

8. จัดกระบวนการสนับสนุนงานวิจัย เช่น การจัดอบรมการวิจัยอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง การสร้างเครือข่ายงานวิจัย และการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิที่กลั่นกรองผลงานวิชาการ เป็นต้น

5.4 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. เนื่องจากตัวแปรด้านเพศและระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาประสิทธิภาพ การผลิตผลงานวิชาการของอาจารย์ การวิจัยในครั้งต่อไปจึงควรศึกษาตัวแปรอื่น

2. ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงานหรือ Work conditions และปัจจัยด้านนโยบายการบริหารขององค์การหรือ Policy and administration เป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจอยู่ในลำดับที่ต่ำที่สุด การศึกษาครั้งต่อไปจึงควรเน้นการศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น และสามารถนำมาร่วมในการกำหนดนโยบายในการพัฒนาจัดการคุณภาพการศึกษา ต่อไป

3. ในขณะที่ปัจจัยจูงใจทั้งภายในและภายนอกทุกปัจจัยล้วนเป็นปัจจัยที่อาจารย์ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากทั้งสิ้น แต่กลับปรากฏความพึงพอใจในปัจจัยต่าง ๆ (นอกเหนือจากปัจจัยด้าน Content of work, Achievement, และ Personal life) ในระดับปานกลาง การศึกษาครั้งต่อไปควรเน้นศึกษาถึงการสร้างความพึงพอใจในปัจจัยเหล่านั้นเพื่อให้อาจารย์มีภาวะที่ทุ่มเทในการผลิตผลงานวิชาการมากขึ้น

4. เนื่องจากการศึกษานี้มีข้อจำกัดด้านการเก็บข้อมูลจากอาจารย์ที่เป็นไปด้วยความล่าช้า ซึ่งอาจเป็นเพราะอาจารย์ไม่ได้ให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับการให้ข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่าที่ควร การศึกษาครั้งต่อไปจึงควรเน้นศึกษาถึงแรงจูงใจหรือปัจจัยที่มีผลต่อการตอบสนองด้านข้อมูลของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

บรรณานุกรม

นงนุช ใจกลาง เลิศ และวรรณี ต.ตรากุล. (2540). ความพึงพอใจในงาน: แนวทางการวิจัยสองมิติ (ตอนที่ 1). พระจอมเกล้าฯ พระนครเหนือ, 7(6): 40-48.

นรา หัตถสิน (2551) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงเรมในจังหวัดอุบลราชธานี. วารสารการบริการและการท่องเที่ยวไทย, 3(1) มกราคม – มิถุนายน 2551, 107 – 117.

นวรัตน์ ชูเวทย์. 2550. ปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร และบริมณฑล. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2546). สติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : جامจุรีโปรดักท์.

ปภาณิน มณียศ (2550) การวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทล้านนาโปรดักส์ จำกัด การค้นคว้าอิสระประกอบปริญญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การจัดการอุตสาหกรรม) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พัชรา สินลอยมา. ระเบียบวิธีการวิจัยทางนิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2551.

บุญชุม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุริยาสาสน์, 2554.

ศิริพร รัตนพันธุ์. (2546). การศึกษาความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงเรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ในจังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขา วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ษมารณ์ ปลื้มจิตรา. (2547). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงเรมดูสิทธิ์แอนด์โอลิคลับ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวรรณศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เสนาะ ติเยาว์ (2543). หลักการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วรากร ทรัพย์วิรະภรณ์และทรงวุฒิ อุยู่เอี่ยม (2551). แรงจูงใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันในงานของอาสาสมัครสาธารณสุข. วารสารศึกษาศาสตร์, 19(2) กุมภาพันธ์-พฤษภาคม: 59 – 74.

- Depue, R.A. and Collins, P.F. (1999), Neurobiology of the structure of personality: dopamine facilitation of incentive motivation, and extraversion, *Behavior and Brain Sciences*, 22(3): 491 – 517.
- Gorozidis, G. and Papaioannou, A.G. (2014), Teachers' motivation to participate in training and to implement innovations, *Teaching and Teacher Education*, 39: 1–11.
- Herzberg, F.M. (1968). One more time, how do you motivate employee. *Harvard Business Review*, January – February, pp. 53 – 62.
- Locke, E.A. (1997), The motivation to work: what we know, in Maehr, M.L. and Pintrich, P.R. (eds.), *Advances in Motivation and Achievement*, JAI Press Inc. Greenwich, CT, pp. 375 – 412.
- Locke, E.A. and Latham, G.P. (2004), What should we do about motivation theory? Six recommendations for the twenty-first century, *Academy of Management Review*, 39(3): 388 – 403.
- Moody R.C. and Pesut, D.J. (2006). The motivation to care: Application and extension of motivation theory to professional nursing work. *Journal of Health Organization and Management*, 20 (1): 15 – 48.
- Pinto, E.P. (2011), The influence of age on motivation and satisfaction, *International Business & Economics Research Journal*, 10(9), September, 81 – 91.
- Porter, M.E. (1990). The competitive advantage of nations, *Harvard Business Review*, March – April, Harvard.
- Strauss, G. and Sayles, L.R. (1960). *The Human Problem of Management*. New Jersey: Englewood Cliffs, Prentice-Hall Inc.

ภาคผนวก

แบบสอบถามที่.....

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยจึงใจในการตีพิมพ์ผลงานวิชาการของอาจารย์: ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจภายนอกและปัจจัยจูงใจภายในที่มีผลต่อการตีพิมพ์ผลงานวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะได้รับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่จะช่วยให้ผู้บริหารทั้งในระดับคณะและมหาวิทยาลัยสามารถนำไปใช้ประกอบการวางแผนเพื่อพัฒนาและจูงใจบุคลากรสายวิชาการผลิตผลงานวิชาการที่ได้รับการรับรองคุณภาพมากขึ้น อันจะนำมาสู่การพัฒนาการบริหารและจัดการการศึกษาต่อไปในอนาคต ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้สำหรับการวิจัยเพิ่มเติม จึงขอความร่วมมือจากท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงในการให้ความร่วมมือในครั้งนี้

นิยามศัพท์: ผลงานทางวิชาการ หมายถึง บทความวิชาการ (Review article) บทความวิจัย (Research paper) หรือ Proceedings ทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ หนังสือ (Book) และตำรา (Textbook) ที่ผ่านการกลั่นกรองผลงานจากผู้ทรงคุณวุฒิตามเกณฑ์ของ กพอ. ก่อนตีพิมพ์

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง () ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

1. เพศ () ชาย () หญิง

2. สถานภาพ () โสด () สมรส () อื่น ๆ.....

3. ระดับการศึกษา () ปริญญาโท () ปริญญาเอก () สูงกว่าปริญญาเอก

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มีมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีปี

5. ตำแหน่งทางวิชาการ () ศาสตราจารย์ () รองศาสตราจารย์ () ผู้ช่วยศาสตราจารย์ () อาจารย์

6. หน่วยงานต้นสังกัด () คณะเกษตรศาสตร์ () คณะบริหารศาสตร์
() คณะนิติศาสตร์ () คณะพยาบาลศาสตร์
() คณะรัฐศาสตร์ () คณะเภสัชศาสตร์
() วิทยาลัยแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข () คณะวิทยาศาสตร์
() คณะวิศวกรรมศาสตร์ () คณะศิลปะร่ายรำ
() คณะศิลปศาสตร์ และการออกแบบ

7. สถานะในการทำงาน () ข้าราชการ () พนักงานเงิน俸ประจำแผ่น () พนักงานเงินรายได้คณะ

8. ประสบการณ์ในการทำผลงานทางวิชาการ () **ไม่มี** ผลงานทางวิชาการ
() **มี** ผลงานทางวิชาการมาแล้ว.....ปี

9. ประสบการณ์ในการทำงานทางวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์

() **ไม่มี** ผลงานทางวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์

() มี ผลงานทางวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ในรอบระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา

- | | |
|----------------------------------|--------------------------|
| - ในการสารวิชาการในระดับชาติ | จำนวนทั้งสิ้น.....เรื่อง |
| - ในการสารวิชาการในระดับนานาชาติ | จำนวนทั้งสิ้น.....เรื่อง |
| - Proceedings ในระดับชาติ | จำนวนทั้งสิ้น.....เรื่อง |
| - Proceedings ในระดับนานาชาติ | จำนวนทั้งสิ้น.....เรื่อง |
| - หนังสือ | จำนวนทั้งสิ้น.....เล่ม |
| - ตำรา | จำนวนทั้งสิ้น.....เล่ม |

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจุงใจ	ระดับความสำคัญ					การประเมินความพึงพอใจของผู้ตอบ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
เอื้อต่อการผลิตผลงาน วิชาการ										
16. Status										
16.1 การเป็นผู้ที่มีบุคลากรและ ความสำคัญต่อการ ขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย										
16.2 ดำเนินงานทางวิชาการเป็น ตำแหน่งที่มีเกียรติ ศักดิ์ศรีและน่าภาคภูมิใจ										

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและเสนอแนะ

ท่านคิดว่าคุณะของท่าน/มหาวิทยาลัยมีปัญหาและอุปสรรคต่อการผลิตผลงานวิชาการของท่านอย่างไรและควร
ปรับปรุงแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างไรเพื่อให้ท่านสามารถที่จะผลิตผลงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย
ความเต็มใจและพึงพอใจ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการตีพิมพ์ผลงานวิชาการของอาจารย์: ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
Analysis of lecturers' motivation factors to publish academic work:
A case of Ubon Ratchathani University

ดร.นรา หัดถสิน และนางสาววิริญญา ชูราษฎร์
คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจภายนอกและปัจจัยจูงใจภายในที่มีผลต่อการตีพิมพ์ผลงานวิชาการของอาจารย์ 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิชาการของอาจารย์ระหว่างกลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการและกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการ และ 3) เพื่อทราบสภาพปัญหาที่อาจารย์ประสบจากการผลิตผลงานวิชาการเพื่อการตีพิมพ์ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีจำนวน 115 คน ในช่วงเดือนพฤษภาคม 2557 – พฤษภาคม 2558 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจภายในด้านความสำเร็จในงาน และปัจจัยจูงใจภายนอกด้านชีวิตส่วนตัวเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการผลิตผลงานวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ของอาจารย์ ขณะที่ปัจจัยจูงใจด้านโอกาสในการเติบโต ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่อาจารย์กลุ่มผลิตผลงานวิชาการและอาจารย์กลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนสภาพปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการผลิตผลงานวิชาการคือ ปัญหาด้านข้อจำกัดด้านเวลา ด้านเงินทุน และด้านระบบสนับสนุนการผลิตผลงานวิชาการเพื่อการตีพิมพ์

Abstract

There are 3 objectives of this study including: 1) to examine both intrinsic and extrinsic motivation factors that affect the extent to which the academic work of university lecturers is published; 2) to compare such motivation factors between university lecturers who work on academic publications and those who do not; and 3) to investigate constraints of working on academic publications. Data were collected by utilizing questionnaire through survey method from 115 lecturers in Ubon Ratchathani University during November 2014 – May 2015. The findings indicate that achievement - the intrinsic motivation factor, and personal life - the extrinsic motivation factor, have an effect upon efficiency of lecturers' academic publications. Possibility of growth, achievement, recognition, and interpersonal relations with superiors are motivation factors perceived differently by lecturers working on academic publications and those who do not, at statistically significant level of 0.01. From the lecturers' perspectives, constraints on academic publications include limited time, insufficient financial support, and inefficient facilitating system.

คำสำคัญ ปัจจัยจูงใจ ผลงานวิชาการ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

Key words: Motivation factors, Academic publications, Ubonratchathani University

บทนำ

ความสามารถทางการแข่งขันของประเทศเกิดจากความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดผลิตภาพ (Productivity) สูงสุด ทั้งนี้ทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรความรู้คือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุดสำหรับการเพิ่มผลิตภาพของประเทศเพื่อให้สามารถนำไปสู่การพัฒนาความสามารถทางการแข่งขันและมาตรฐานการครองชีพของคนในประเทศต่อไป (Porter, 1990) อนึ่ง ทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรความรู้จะสามารถทำให้มีคุณภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการพัฒนาประเทศได้นั้น ส่วนหนึ่งเกิดจากความสามารถในการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งหนึ่งในวิธีการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายการศึกษามีคุณภาพตรงตามแนวทางความต้องการในการพัฒนาประเทศนั้นได้แก่ การประกันคุณภาพการศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษาในระดับอุดมศึกษานั้นถูกระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 6 ว่าด้วยเรื่องมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาซึ่งประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก โดยระบบการประกันคุณภาพภายในเป็นการดำเนินการประเมินและตรวจสอบคุณภาพโดยสถาบันการศึกษานั้น ๆ เป็นประจำทุกปี ส่วนระบบการประกันคุณภาพภายนอกเป็นการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือ “สมศ.” ซึ่งทุกสถาบันการศึกษาต้องได้รับการตรวจประเมินคุณภาพอย่างน้อย 1 ครั้ง ในทุกรอบ 5 ปีนับจากการตรวจประเมินครั้งสุดท้าย

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม จาก สมศ. เมื่อวันที่ 6 – 10 พฤษภาคม 2556 ซึ่งรายงานผลการประเมินคุณภาพดังกล่าวระบุชัดถึงระดับคุณภาพที่อยู่ในเกณฑ์ “ต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน” ในตัวบ่งชี้ที่ 7 (ผลงานวิชาการที่ได้รับการรับรองคุณภาพ) เนื่องจากอาจารย์มีบทความวิชาการที่เผยแพร่น้อย ตลอดจนมีหนังสือ ตำราที่มีคุณภาพจากการกลั่นกรองของผู้ทรงคุณวุฒิน้อย ทั้งนี้รายงานดังกล่าวยังระบุด้วยว่า สาเหตุอาจมาจาก “การไม่มีแผนพัฒนาบุคลากรที่มาจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์” ด้วยเหตุผลดังกล่าว การศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการตีพิมพ์ผลงานวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย อุบลราชธานี ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจภายนอกและปัจจัยจูงใจภายในที่มีผลต่อการตีพิมพ์ผลงานวิชาการของอาจารย์ เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิชาการของอาจารย์ระหว่างกลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการและกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการ และเพื่อทราบสภาพปัจจัยที่อาจารย์ประสบจากการผลิตผลงานวิชาการเพื่อการตีพิมพ์ซึ่งมีความสำคัญยิ่ง เพราะผลการศึกษาจะนำมาซึ่งข้อมูลเชิงประจักษ์ที่จะช่วยให้ผู้บริหารทั้งในระดับคณะและมหาวิทยาลัยสามารถนำไปใช้ประกอบการวางแผนเพื่อพัฒนาการบริหารและจัดการศึกษาและเพื่อพัฒนาและจูงใจบุคลากรในสังกัดให้ผลิตผลงานวิชาการที่ได้รับการรับรองคุณภาพมากขึ้นต่อไปในอนาคต

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ผลักดันให้บุคคลเกิดการตัดสินใจในพฤติกรรมที่จัดการกระทำการอีกครั้งหนึ่ง เนื่องจากปัจจัยจูงใจส่งผลต่อการรับรู้ (Cognition) การเรียนรู้ (Learning) และ ผลิตภาพ (Productivity) ของบุคคล ดังนั้นปัจจัยจูงใจจึงสามารถนำมาใช้อธิบายถึงการเพิ่มประสิทธิภาพงานของพนักงานในองค์การได้ (Depue and Collins, 1999) ทฤษฎีที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการทำงานได้แก่ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory of Motivation) ของ Herzberg (1968) ที่เน้นถึงปัจจัยจูงใจที่กระตุ้นให้บุคคลทำงานนั้นเกิดจาก

ปัจจัย 2 ประการคือ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) และ 2) ปัจจัยเกื้อหนุน (Hygiene factors) ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจภายในของบุคคล (Intrinsic motivation) มีความสัมพันธ์กับลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมที่บุคคลปฏิบัติงานอยู่ สามารถพัฒนาให้เกิดทักษัณติที่เป็นบางและทำให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ความสำเร็จในงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับ (Recognition) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) เนื้อหาของงาน (Content of work) โอกาสในการเติบโต (Possibility of growth) และความรับผิดชอบ (Responsibility) ส่วนปัจจัยเกื้อหนุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงแต่เป็นสิ่งที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานของบุคคล ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจภายนอกของบุคคล (Extrinsic motivation) ที่จะต้องคงไว้เพื่อให้บุคคลตอบสนองต่อองค์การเนื่องจากหากไม่มีให้หรือมีให้ไม่เพียงพอจะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในการทำงาน เช่น นโยบายการบริหารขององค์การ (Policy and administration) การบังคับบัญชา (Supervision) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relations with superiors) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations with peers) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relations with subordinates) ค่าตอบแทน (Compensation) ความมั่นคงในงาน (Job security) ชีวิตส่วนตัว (Personal life) สภาพการทำงาน (Work conditions) และ ตำแหน่ง (Status) ทั้งนี้ Herzberg (1968) ได้ตั้งสมมุติฐานไว้ว่า การจูงใจบุคคลในการทำงานนั้นเกิดขึ้นจากลักษณะของงานที่ทำ (Job characteristics) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจูงใจในงานและความพึงพอใจในงาน โดยโน้ตผลของการจูงใจในงานที่ Herzberg เสนอขึ้นมี 2 รูปแบบคือ 1) ปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจในงาน (Job satisfiers) ซึ่งเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation to work) ซึ่งจะเป็นสิ่งผลักดันที่เกิดจากภายในตัวบุคคลซึ่งอาจเกิดจากทักษัณติ ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่อการทำงานของบุคคลค่อนข้างถาวร จึงทำให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้าเนื่องจากบุคคลเห็นคุณค่าในการทำงานและทุ่มเททำงานด้วยความตั้งใจ และ 2) ปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfiers) จะเป็นตัวกำหนดแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation to work) ซึ่งแรงจูงใจภายนอกนี้เป็นสิ่งผลักดันที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม เช่น รางวัล เกียรติยศ คำชมเชยยกย่อง บุคคลจึงแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นภายนอก ผู้บริหารองค์การจึงมักนำสิ่งกระตุ้นภายนอกมาใช้ป้องกันไม่ให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

มีการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทลานนา โปรดักส์ จำกัด พบร่วมกับ พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและบุคคลในตำแหน่งอื่น ด้านความรับผิดชอบในงานและด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ตามลำดับ ส่วนด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสและความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและ ด้านนโยบายองค์การนั้นเป็นสิ่งที่พนักงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุด (ปภาณิน มณีศิริ, 2550) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาถึงความพึงพอใจและปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานโรงเรร์มในจังหวัดอุบลราชธานีมีความสุขในการทำงานที่พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามากที่สุดแต่พึงพอใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการน้อยที่สุด (นรา หัตถสิน, 2551) ซึ่งตรงกับผลสรุปของนวรัตน์ ชูเวทย์

(2550) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยจุนใจในการทำงานของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลพบว่า ผู้แทนยาให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นอันดับแรก ถึงแม้ว่าการศึกษาเหล่านี้จะนำมาซึ่งข้อสรุปว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่บุคคลให้ความสำคัญในระดับมาก แต่การศึกษาของ Pinto (2011) กลับตรงกันข้ามคือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนไม่ได้มีผลต่อความพึงพอใจในงาน แต่กลับเป็นปัจจัยด้านอื่น ๆ เช่น ความเป็นอิสระในด้านการตัดสินใจ (Gerozidis และ Papaiotakou, 2014) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน (ษนากรณ์ ปลื้มจิตร, 2547) และด้านสัมพันธภาพทางสังคม (วรากร ทรัพย์วิริยะกรณ์และคณะ, 2551) ที่มีความสำคัญต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะมีการศึกษาด้านปัจจัยจุนใจในการทำงานมากมายแต่ยังไม่มีข้อสรุปอย่างเป็นเอกฉันท์ว่าปัจจัยจุนใจในการทำงานด้านใดมีความสำคัญมากที่สุด ขณะเดียวกันก็ไม่ปรากฏว่ามีการศึกษาในเรื่องดังกล่าวของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของการตีพิมพ์ผลงานวิชาการแต่อย่างใด อนึ่งผลงานวิชาการในที่นี้หมายถึง บทความวิชาการ (Review article) บทความวิจัย (Research paper) หรือ Proceedings ทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ หนังสือ (Book) และตำรา (Textbook) ที่ผ่านการกลั่นกรองผลงานจากผู้ทรงคุณวุฒิตามเกณฑ์ของ กพอ. ก่อนตีพิมพ์

วิธีการศึกษา

การศึกษานี้ใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจ (Survey method) โดยใช้แบบสอบถามที่ตอบด้วยตนเอง (Self-administrated questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำนวน 11 คณะ รวมจำนวน 651 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากเกณฑ์ “จำนวนประชากรทั้งหมดเป็นหลักร้อยใช้กกลุ่มตัวอย่าง 15 – 30 %” (พัชรา สินลอยมา, 2551) ซึ่งขนาดตัวอย่างตามเกณฑ์นี้มีจำนวนมากพอที่จะทดสอบความเชื่อถือโดยวิธีการทางสถิติได้ เพราะให้ค่าสถิติ (Statistic) ได้ใกล้เคียงหรือเท่าค่าพารามิเตอร์ (Parameter) ของประชากร จากเกณฑ์ดังกล่าวจะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 98 - 195 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มคือ กลุ่มอาจารย์ที่มีและไม่มีผลงานตีพิมพ์ (วิชาการ/วิจัย/งานสร้างสรรค์) จากนั้นเริ่มเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2557 – พฤษภาคม 2558 โดยส่งแบบสอบถามจำนวน 200 ชุดไปยังกลุ่มตัวอย่างแต่ละคณะ/วิทยาลัยแต่มีการส่งคืนแบบสอบถามจำนวนเพียง 80 ชุด ซึ่งไม่เพียงพอต่อความต้องการจึงเก็บข้อมูลเพิ่มอีกจำนวน 50 ชุด ในการเก็บข้อมูลรอบที่สองนี้คณะผู้วิจัยใช้ความระมัดระวังที่จะไม่เก็บข้อมูลซ้ำจากผู้ตอบแบบสอบถามในรอบแรกโดยการบันทึกการตอบกลับของกลุ่มตัวอย่างในรอบแรก ในการเก็บข้อมูลรอบที่สองนี้ได้รับแบบสอบถามตอบกลับจำนวน 35 ชุด รวมแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับจำนวน 115 ชุด เนื้อหาในแบบสอบถามนี้ประกอบด้วยการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจุนใจในการผลิตผลงานวิชาการใน 5 ระดับคือ ความสำคัญ/ความพึงพอใจ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ใช้สถิติ Mean, Standard Deviation, t - test, F-test และ Multiple Regression ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจุงใหญ่ด้านมีความสำคัญต่อการผลิตผลงานวิชาการในระดับมาก โดยปัจจัยจุงใหญ่ในที่มีค่าเฉลี่ยสูงใน 3 อันดับแรกคือ ด้านเนื้อหาของงาน (Content of work) ด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) และด้านความก้าวหน้าในงาน (Advancement) ส่วนปัจจัยจุงใจภายนอกที่มีค่าเฉลี่ยสูงใน 3 อันดับแรกคือ ด้านชีวิตส่วนตัว (Personal life) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations with peers) และด้านสถานภาพ (Status) ในขณะที่มีปัจจัยจุงใจเพียง 3 ด้านเท่านั้นที่อาจารย์มีความพึงพอใจในระดับมากคือด้านเนื้อหาของงาน (Content of work) ด้านความสำเร็จในงาน Achievement และด้านชีวิตส่วนตัว (Personal life) ส่วนปัจจัยจุงใจที่เหลือนั้นอาจารย์มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เป็นที่น่าสังเกตว่า ด้านสภาพการทำงาน (Work conditions) และ ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร (Policy and administration) เป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่ำที่สุดในกลุ่มนี้ เมื่อพิจารณารายละเอียดที่สำคัญของความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยจุงใจดังกล่าวเป็นรายด้านแล้วปรากฏรายละเอียดดังนี้ (ตารางที่ 1)

- ด้านเนื้อหาของงาน (Content of work) พบว่า อาจารย์พึงพอใจมากที่การผลิตผลงานทางวิชาการเป็นงานที่ท้าทายความสามารถและเป็นการเพิ่มทักษะ/ความรู้ใหม่ให้แก่ตนเองเนื่องจากผลงานทางวิชาการ การผลิตตรงกับสาขาวิชาความรู้ที่ได้ศึกษามา
- ด้านความสำเร็จในงาน Achievement พบว่า อาจารย์พึงพอใจมากที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่และสามารถกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จของงานทางวิชาการได้ อีกทั้งมีความเห็นว่า ความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการของตนเองถือเป็นความสำเร็จส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยด้วย
- ด้านชีวิตส่วนตัว (Personal life) พบว่า อาจารย์พึงพอใจมาก เพราะเห็นว่าการผลิตผลงานวิชาการเป็นการทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม อีกทั้งสมาชิกในครอบครัวมีความเข้าใจและสนับสนุนให้ผลิตผลงานทางวิชาการ
- ด้านสภาพการทำงาน (Work conditions) พบว่า อาจารย์พึงพอใจค่อนข้างน้อยเนื่องจากข้ามไม่ลงในการทำงานแต่ละวัน จำนวนอาจารย์ต่อปริมาณงาน สภาพแวดล้อมบริเวณห้องทำงานและจำนวนเครื่องมือ และอุปกรณ์ทดลองต่าง ๆ ล้วนไม่เอื้อต่อการผลิตผลงานวิชาการ
- ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร (Policy and administration) พบว่า อาจารย์พึงพอใจค่อนข้างน้อยเพราะการประสานงาน/สื่อสารภายในมหาวิทยาลัยไม่ค่อยมีความชัดเจน

อนึ่ง จากการหาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการผลิตผลงานวิชาการเพื่อการตีพิมพ์โดยใช้ Multiple Regression Analysis นั้นพบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) และด้านชีวิตส่วนตัว (Personal life) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการตีพิมพ์ผลงานวิชาการมากที่สุด 3 อันดับแรก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคุณ (R) เท่ากับ 0.396 ค่า R^2 = 0.157 และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่ปรับแก้ให้เหมาะสม ($Adj-R^2$) เท่ากับ 0.134 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 1 ระดับความสำคัญ/ความพึงพอใจต่อปัจจัยชูงใจในการผลิตผลงานวิชาการ

ปัจจัยชูงใจในการทำงาน	ความสำคัญ Mean (SD)	ความพึงพอใจ Mean (SD)
กลุ่มที่ 1 ปัจจัยชูใจภายใน		
1. Achievement (โดยภาพรวม)	4.21 (0.68)	3.72 (0.82)
1.1 การได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่	4.29 (0.59)	3.76 (0.73)
1.2 การทำหน้าที่เป้าหมายแท้จริงสำเร็จของงาน	4.23 (0.64)	3.73 (0.87)
1.3 ความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการของบุคลากรที่ือเป็นความสำเร็จส่วนหนึ่งขององค์การ	4.11 (0.81)	3.66 (0.86)
2. Recognition (โดยภาพรวม)	3.80 (0.90)	3.50 (0.84)
2.1 การได้รับยกย่องจากผู้บริหารบุคคล เนื่องร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์การ	3.72 (0.93)	3.49 (0.82)
2.2 การได้รับยกอิรนรับและยกย่องจากบุคลากรหรือหน่วยงานภายนอกเกี่ยวกับความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการของท่าน	3.99 (0.74)	3.60 (0.77)
2.3 การมีรางวัลตอบแทนเช่น เงียร์ดับเบิล โล่ ให้กับบุคลากร ผู้ที่เกียรติศักดิ์ ฯลฯ เมื่อท่านสามารถผลิตผลงานทางวิชาการ หรือ ศิริมงคลที่เรียนนำเสนอผลงานวิชาการ ในระดับชาติ/นานาชาติ	3.68 (0.96)	3.43 (0.86)
2.4 การได้รับคำอบรมในรูปแบบตัวเงินที่เหมาะสม เมื่อท่านสามารถผลิตผลงานทางวิชาการ หรือ ศิริมงคลที่เรียนนำเสนอผลงานวิชาการในระดับชาติ/นานาชาติ	3.83 (0.98)	3.50 (0.91)
3. Advancement (โดยภาพรวม)	3.97 (0.85)	3.44 (0.95)
3.1 การได้รับโอกาสในการฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการ	3.97 (0.83)	3.45 (0.92)
3.2 การได้รับโอกาสในการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการ	3.97 (0.87)	3.43 (0.98)
4. Content of work (โดยภาพรวม)	4.26 (0.61)	3.78 (0.78)
4.1 การผลิตผลงานทางวิชาการเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ	4.23 (0.61)	3.74 (0.84)
4.2 การผลิตผลงานทางวิชาการเป็นการที่ท้าทาย/ความรู้ใหม่ ให้แก่ท่าน	4.34 (0.61)	3.77 (0.74)
4.3 การผลิตผลงานทางวิชาการที่ต้องกับสาขาความรู้ที่ท่านได้ศึกษา	4.22 (0.62)	3.83 (0.76)
5. Possibility of growth (โดยภาพรวม)	3.78 (0.96)	3.34 (0.93)
5.1 การประยุกต์ผลการทำงาน (เช่น การพัฒนาเรื่องขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่ง) เป็นไปตามจำนวนผลผลิตทางวิชาการ	3.90 (0.98)	3.45 (0.91)
5.2 การพัฒนาโอกาสในการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามจำนวนผลผลิตทางวิชาการ	3.72 (0.96)	3.42 (0.85)
5.3 การพัฒนาโอกาสในการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามจำนวนผลผลิตทางวิชาการ	3.72 (0.95)	3.17 (1.03)
6. Responsibility (โดยภาพรวม)	3.94 (0.90)	3.32 (1.00)
6.1 การมีภาระแสดงความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการอย่างเต็มที่	3.92 (0.85)	3.45 (0.99)
6.2 ภาระงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันอื่นต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ	3.70 (1.01)	3.02 (1.03)
6.3 การผลิตผลงานทางวิชาการเป็นงานที่ต้องการความเป็นอิสระในการทำงาน	4.20 (0.85)	3.45 (1.04)
6.4 การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานวิชาการ	3.93 (0.91)	3.34 (0.93)
กลุ่มที่ 2 ปัจจัยชูใจภายนอก		
7. Policy and administration (โดยภาพรวม)	3.81 (0.93)	3.10 (1.03)
7.1 นโยบายการบริหารงานของมหาวิทยาลัยสร้างความมั่นใจให้กับนักวิชาการที่ต้องประเมินผลงานทางวิชาการที่ถูกต้องเหมาะสมแม้แต่	3.72 (0.96)	3.11 (1.02)
7.2 การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน (เช่น การต้องสัญญาจ้าง การเลื่อนขั้นเงินเดือน) เหมาะสมและเอื้อประโยชน์ให้กับนัก สามารถผลิตผลงานทางวิชาการได้อย่างเต็มที่	3.86 (0.91)	3.14 (1.12)
7.3 ทีมผู้ช่วยหัวหน้าวิทยาลัยมีประสิทธิภาพและกลยุทธ์ที่ระยะสั้น ปานกลาง และระยะที่เท่ากันเพื่อให้นักวิชาการลัพธ์ประสบความสำเร็จในการ เป็นผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาวิชาการ	3.86 (0.94)	3.10 (0.97)
7.4 การกำหนดบทบาทที่และความรับผิดชอบในงานของมหาวิทยาลัย/คณะกรรมการนักศึกษาที่ต้องประเมินผลงานทางวิชาการให้อย่างเหมาะสม	3.94 (0.92)	3.10 (1.02)
7.5 การประสานงาน/สื่อสารภายในมหาวิทยาลัยมีความชัดเจน	3.65 (0.95)	3.03 (1.01)
8. Supervision	3.76 (0.94)	3.14 (0.88)
8.1 การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ	3.77 (1.03)	3.05 (0.89)
8.2 การอบรมแนะนำด้านวิชาการที่ชัดเจน	3.76 (0.89)	3.15 (0.89)
8.3 การรับฟังความคิดเห็นและปิดโถกใส่กิจกรรมให้กับนักศึกษาที่มีส่วนร่วมในการวางแผนหรือตัดสินใจในการทำงาน	3.76 (0.88)	3.23 (0.87)
9. Interpersonal relations with superiors	3.85 (0.93)	3.21 (0.99)
9.1 ผู้บังคับบัญชาภูมิใจตัวเป็นเมื่อย่อง ให้คำแนะนำ สนับสนุน และช่วยเหลือด้านการผลิตผลงานทางวิชาการแก่กับ	3.82 (0.96)	3.10 (0.93)
9.2 ผู้บังคับบัญชา มีความจริงใจ เป็นกันเอง และมีความยุติธรรมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในหน่วยงาน	3.88 (0.90)	3.32 (1.06)
10. Interpersonal relations with peers	3.89 (0.86)	3.43 (0.98)
10.1 เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือร่วมมือกันในการผลิตผลงานทางเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	3.88 (0.88)	3.45 (0.94)
10.2 เพื่อนร่วมงานร่วมมือกันแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องในองค์กร	3.90 (0.85)	3.41 (1.03)
11. Interpersonal relations with subordinates	3.69 (0.89)	3.19 (1.03)
11.1 เจ้าหน้าที่สนับสนุนการศึกษาให้ความช่วยเหลือในการการทำงานแก่กับนักศึกษาที่มีความสำเร็จตามเป้าหมาย	3.70 (0.98)	3.17 (1.10)
11.2 เจ้าหน้าที่สนับสนุนการศึกษามีการสื่อสารที่เข้าใจตรงกันกับกับนักศึกษาที่เอื้อต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ	3.68 (0.88)	3.11 (1.05)
11.3 เจ้าหน้าที่สนับสนุนการศึกษาให้บริการแก่กับนักศึกษาที่มีความสำเร็จตามเป้าหมาย	3.69 (0.80)	3.29 (0.95)
12. Compensation	3.84 (0.87)	3.36 (0.81)
12.1 เงินเดือนที่ก้าวไปได้รับมีความเหมาะสมกับบริ曼งานและความรับผิดชอบในงานของท่าน	3.80 (0.88)	3.41 (0.82)
12.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรมและเป็นไปตามความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการ	3.89 (0.87)	3.30 (0.81)
13. Job security	3.87 (0.88)	3.40 (0.85)
13.1 ความมั่นคงและก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีความเหมาะสม	3.84 (0.90)	3.41 (0.89)
13.2 การกำหนดเดือนที่การนำเสนอต่ออาชญาลัยฯ จ้างเป็นไปตามจำนวนผลผลิตทางวิชาการ	3.90 (0.86)	3.38 (0.81)

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน		ความสำคัญ Mean (SD)	ความพึงพอใจ Mean (SD)
14. Personal life		4.06 (0.76)	3.73 (0.85)
14.1 สนับสนุนในครอบครัวท่านมีความเข้าใจในการทำงานวิชาการของท่าน		3.96 (0.82)	3.70 (0.85)
14.2 สนับสนุนในครอบครัวสนับสนุนงานผลิตผลงานวิชาการ		4.07 (0.76)	3.69 (0.88)
14.3 การผลิตผลงานวิชาการเป็นภารกิจที่มีประโยชน์ต่อสังคม		4.14 (0.71)	3.81 (0.83)
15. Work conditions		3.76 (1.00)	3.10 (0.91)
15.1 ช่วยให้ในการทำงานแต่ละวันมีความหมายสนับสนุนการผลิตผลงานวิชาการ		3.72 (1.04)	3.07 (0.86)
15.2 จำนวนอาจารย์มีความหมายสนับสนุนการบริการงาน		3.77 (0.94)	3.10 (0.87)
15.3 จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ดีที่สุด 7 มีเพียงพอ		3.83 (0.97)	3.12 (0.96)
15.4 สภาพแวดล้อมบริเวณห้องทำงานและอาคารเรียนอุ่นคือการผลิตผลงานวิชาการ		3.73 (1.04)	3.10 (0.97)
16. Status		3.87 (0.87)	3.33 (0.96)
16.1 การเป็นผู้มีบทบาทและความสำาคัญต่อการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย		3.68 (0.94)	3.13 (1.00)
16.2 ตำแหน่งทางวิชาการเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ ศักดิ์ศรีและน่าภาคภูมิใจ		4.05 (0.80)	3.54 (0.91)

หมายเหตุ ระดับความสำคัญ/ความพึงพอใจ 4.51 – 5.00 = มากที่สุด; 3.51 – 4.50 = มาก; 2.51 – 3.50 = ปานกลาง; 1.51 – 2.50 = น้อย; 1.00 – 1.50 = น้อยที่สุด

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทำต่อประสิทธิภาพการผลิตผลงานวิชาการเพื่อการตีพิมพ์

ตัวแปร	b	SE b	Beta	t	p-value
ค่าคงที่	3.471	.487		7.129*	.000
1. Achievement	-.442	.130	-.420	-3.409*	.001
2. Recognition	-.075	.138	-.067	-.541	.589
3. Advancement	.137	.126	.157	1.083	.281
4. Content of work	-.085	.155	-.077	-.546	.586
5. Possibility of growth	-.021	.181	-.022	-.115	.909
6. Responsibility	.373	.183	.384	2.043*	.044
7. Policy and administration	.005	.192	.006	.027	.978
8. Supervision	-.286	.198	-.298	-1.440	.153
9. Interpersonal relations with superiors	-.236	.176	-.276	-1.338	.184
10. Interpersonal relations with peers	-.010	.119	-.012	-.084	.933
11. Interpersonal relations with subordinates	.081	.126	.101	.649	.518
12. Compensation	.036	.184	.035	.195	.846
13. Job security	.070	.153	.071	.457	.649
14. Personal life	.364	.117	.351	3.116*	.002
15. Work conditions	-.062	.160	-.061	-.388	.699
16. Status	.163	.123	.176	1.326	.188

R = 0.396, R Square = 0.157, Adjusted R Square = 0.134, SEE = 0.732, F = 6.871, Sig = 0.001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิชาการของอาจารย์ระหว่างกลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการ และกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการนั้น ผลปรากฏว่า ปัจจัยจูงใจภายในด้านโอกาสในการเติบโต (Possibility of growth) ด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) และด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) และปัจจัยจูงใจภายนอกด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relations with superiors) เป็นปัจจัยที่อาจารย์กลุ่มที่ผลิตและกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการมีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปัจจัยจุ่งใจต่อการผลิตผลงานวิชาการ (ความพึงพอใจ) ระหว่างกลุ่มที่ผลิตและกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการ

ปัจจัยจุ่งใจต่อการผลิตผลงานวิชาการ (ความพึงพอใจ)	กลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการ		กลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการ		t-test	Sig.
	Mean	SD	Mean	SD		
กลุ่มที่ 1 ปัจจัยจุ่งใจภายใน (ระดับบุคคล)						
1. Achievement	4.08	0.66	3.61	0.74	3.026**	.004
2. Recognition	3.83	0.68	3.41	0.68	2.692**	.010
3. Advancement	3.56	0.79	3.41	0.93	.826	.413
4. Content of work	3.79	0.64	3.78	0.73	.060	.953
5. Possibility of growth	3.68	0.49	3.25	0.88	3.182**	.002
6. Responsibility	3.35	0.69	3.31	0.84	.271	.787
กลุ่มที่ 2 ปัจจัยจุ่งใจภายนอก (ระดับองค์กร)						
7. Policy and administration	3.34	0.62	3.03	1.00	1.933	.058
8. Supervision	3.41	0.55	3.07	0.87	2.429*	.018
9. Interpersonal relations with superiors	3.62	0.48	3.09	0.98	3.704**	.000
10. Interpersonal relations with peers	3.74	0.66	3.34	0.99	2.343*	.023
11. Interpersonal relations with subordinates	3.49	0.67	3.10	1.03	2.260*	.027
12. Compensation	3.52	0.53	3.31	0.81	1.538	.129
13. Job security	3.54	0.68	3.36	0.84	1.143	.259
14. Personal life	3.52	0.61	3.79	0.79	-1.848	.071
15. Work conditions	3.19	0.59	3.08	0.82	.787	.435
16. Status	3.36	0.65	3.33	0.90	.199	.843

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สำหรับปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์นั้น ผลการศึกษาพบว่า มี 8 ปัญหาหลักเรียงตามลำดับความถี่ของจำนวนการระบุปัญหาจากมากไปหาน้อยดังนี้คือ การมีภาระงานสอนมากเกินไป การมีเงินทุนในการผลิตผลงานวิชาการไม่เพียงพอ การขาดระบบสนับสนุนที่ทันสมัยและเพียงพอ การขาดบรรยายการที่เป็นวิชาการซึ่งไม่เอื้อต่อการผลิตผลงานวิชาการ ปัญหาด้านนโยบาย การขาดมาตรฐานในเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาส่วนบุคคล และการขาดกระบวนการอย่างเป็นระบบในการสนับสนุนการผลิตผลงานวิชาการ

อภิปรายผล

ผลจากการศึกษานำมาสู่การค้นพบว่า ปัจจัยจุ่งใจที่อาจารย์ในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมากคือ ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน (Content of work) ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน

(Achievement) และ ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว (Personal life) จึงสอดคล้องกับการศึกษาของ Gerozidis และ Papaioannou (2014) และของ Pinto (2011) ที่ชี้ว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนอาจไม่ใช่ปัจจัยสูงในการทำงานของบุคคล ทั้งนี้เพราะโดยเนื้อหาของงานนั้นมีความแตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการผลิตผลงานวิชาการเพื่อการตีพิมพ์ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยนั้นเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ ซึ่งผู้ที่เป็นอาจารย์จะต้องมีความกระตือรือล้นที่จะเพิ่มทักษะและแสวงหาความรู้ใหม่เพิ่มเติมจากความรู้ในสาขาวิชาที่ตัวอาจารย์ได้รับการศึกษามาโดยการทดลอง ทดสอบและวิจัย ซึ่งงานเหล่านี้จำเป็นที่ผู้ที่เป็นอาจารย์จะต้องใช้ความรู้ความสามารถในขั้นสูงที่มีอยู่อย่างเต็มที่ ในขณะเดียวกันก็สามารถกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จของงานได้เอง จึงถือเป็นปัจจัยด้านความสำเร็จในงานที่ตั้งอยู่บนแนวคิดที่ว่าความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์เป็นพื้นฐานแห่งความสำเร็จของการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยและของประเทศ สำหรับปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน (Content of work) และปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) นี้เป็นปัจจัยสูงใจภายในที่สามารถสร้างทัศนคติเชิงบวกในงานซึ่งส่งผลถึงการเกิดความผูกพันกับองค์การและมีผลต่อภาวะการทุ่มเทในงานผลิตผลงานวิชาการของอาจารย์เพื่อให้บรรลุความพึงพอใจส่วนบุคคลในที่สุด (ษมากรณ์ ปลื้มจิตร, 2547) นอกจากนี้ ในส่วนของปัจจัยสูงใจภายนอกนั้น อาจารย์ยังให้ความสำคัญและพึงพอใจต่อปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว (Personal life) ด้วย เพราะการที่บุคคลจะมีเวลาและโอกาสในการผลิตผลงานทางวิชาการนั้นจำเป็นต้องได้รับความเข้าใจและได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกในครอบครัวด้วย เนื่องจากการผลิตผลงานวิชาการนั้นเบรียงเนื่องหนึ่งเป็นการทำงานเพื่อสังคมที่ผลของงานจะต้องสร้างเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติและสังคมส่วนรวม ดังนั้นผู้ที่ผลิตผลงานวิชาการจึงไม่เพียงต้องอาศัยความรู้ความสามารถส่วนบุคคลเท่านั้น แต่ยังใช้เวลาและความอดทนตลอดจนความเข้าใจในลักษณะงานจากสมาชิกในครอบครัวด้วย ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว (Personal life) จึงเป็นปัจจัยที่เกื้อหนุนให้อาจารย์ลดความไม่พึงพอใจในการผลิตผลงานวิชาการ

อย่างไรก็ตาม เป็นที่น่าสังเกตว่าในขณะที่อาจารย์ให้ความสำคัญกับปัจจัยสูงใจภายในและปัจจัยสูงใจภายนอกในระดับมากทุกปัจจัยแต่กลับมีความพึงพอใจต่อปัจจัยเหล่านี้โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าถึงแม้ว่าปัจจัยสูงใจทุกปัจจัยจะมีความสำคัญมากแต่จากประสบการณ์ในการผลิตผลงานวิชาการนั้น ปัจจัยสูงใจต่างๆ ไม่ได้รับการตอบสนองเท่าที่ควร ดังเช่น ปัจจัยสูงใจภายในด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ที่อาจารย์มีความพึงพอใจน้อยที่สุดในกลุ่มค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องเกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันที่ไม่เอื้อให้มีการผลิตผลงานวิชาการเท่าที่ควรซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่อาจารย์ระบุถึงสภาพปัจจุบันว่าการมีภาระงานสอนมากจนไม่มีเวลาในการผลิตผลงานวิชาการ หรือแม้กระทั่งปัจจัยสูงใจภายนอกเช่น ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน (Work conditions) และ ด้านนโยบายการบริหารขององค์การ (Policy and administration) ที่อาจารย์มีความพึงพอใจในระดับต่ำที่สุดในกลุ่มค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านสภาพการทำงาน (Work conditions) แสดงถึงเวลา จำนวนบุคลากร การมีเครื่องมือและอุปกรณ์ทดลองต่าง และสภาพแวดล้อมของที่ทำงานไม่เอื้อต่อการผลิตผลงานวิชาการ ซึ่งผลการศึกษาทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพระบุไปในทิศทางเดียวกันว่า เวลา จำนวนบุคลากร และเครื่องมือสำหรับทดลองตลอดจนฐานข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยต่าง ๆ นั้นมีไม่

เพียงพอ ซึ่งถือเป็นอุปสรรคต่อการผลิตผลงานวิชาการ ความพึงพอใจในการทำงานจะเกิดขึ้นได้หากการปฏิบัติงานของอาจารย์ได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับงาน ซึ่งในที่นี้คือ การมีเวลาอย่างเพียงพอในการผลิตผลงานวิชาการ การมีจำนวนบุคลากรที่สอดคล้องกับภาระงาน และการมีเครื่องมือทดลองวิจัย ตลอดจนมีระบบฐานข้อมูลที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการผลิตผลงานวิชา ย่อมจะทำให้อาชารย์เกิดเป็นความเต็มใจ และกระตือรือร้นมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรมากขึ้น เพราะ การได้รับการตอบสนองขั้นพื้นฐานในงานนี้จะนำมาซึ่งความรู้สึกมีความสุขอันเกิดจากการปฏิบัติงาน (Strauss & Sayless, 1960) สำหรับปัจจัยด้านนโยบายการบริหารขององค์การ (Policy and administration) โดยเฉพาะประเด็นด้านการประสานงานหรือการสื่อสารภายในมหาวิทยาลัยนั้นยังต้องการความชัดเจน เพื่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการผลิตผลงานวิชาการ การสื่อสารภายในองค์การที่ไม่ชัดเจนอาจจะส่งผลต่อสภาพอารมณ์ที่นำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ได้

ในการทดสอบหาความแตกต่างของปัจจัยจูงใจระหว่างกลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการและกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการนั้นพบว่า ปัจจัยด้านโอกาสในการเติบโตในสายงาน (Possibility of growth) ด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relations with superiors) ด้านการบังคับบัญชา (Supervision) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations with peers) และด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relations with subordinates) เป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดในการผลิตผลงานวิชาการระหว่างทั้งสองกลุ่ม ซึ่งมีความเป็นไปได้ว่าการผลิตผลงานวิชาการนั้นมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการประเมินผลการทำงาน (เช่น การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งเป็นไปตามจำนวนผลผลิตทางวิชาการ) หรือ การได้รับการพิจารณาโอกาสในการฝึกอบรมหรือการศึกษาดูงานหรือนำเสนอผลงานในต่างประเทศเพิ่มเติม นำมาซึ่งความมั่นใจในความสามารถในการแก้ปัญหาที่ท้าทาย การมีเป้าหมายและผลงานที่ประสบความสำเร็จ ทำให้กลยุทธ์บุคคลสำคัญซึ่งได้รับการยกย่องนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนบุคคลอื่น ๆ ในสังคม จึงทำให้ทั้งสองกลุ่มให้มองเห็นปัจจัยจูงใจต่อการผลิตผลงานวิชาการแตกต่างกัน

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

ปัจจัยจูงใจภายในเป็นปัจจัยสำคัญ เพราะอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการผลิตผลงานวิชาการของอาจารย์ และการผลิตผลงานวิชาการนั้นเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ และความเชี่ยวชาญมาเป็นพื้นฐาน ในการพัฒนางานและพัฒนาขาดตามลำดับ จึงเป็นงานที่ผู้ผลิตผลงานต้องการความเป็นอิสระในการกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จของงานได้ด้วยตนเอง อย่างไรก็ตาม راكฐานแห่งความสำเร็จในงานคือการได้รับการตอบสนองในปัจจัยเกื้อหนุนซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจภายนอกที่ทำให้อาชารย์มีความพึงพอใจในการผลิตผลงานด้วย เช่นกัน คณะผู้วิจัยจึงขอให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อจูงใจบุคลากรในมหาวิทยาลัยให้ผลผลิตผลงานวิชาการที่

ได้รับการรับรองคุณภาพมากขึ้นทั้งในเชิงบริษัณและเชิงคุณภาพซึ่งจะนำมาซึ่งการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาที่ดีในอนาคต

1. ผลการวิจัยพบว่าอาจารย์มีความพึงพอใจในระดับมากในปัจจัยจุงใจด้านเนื้อหาของงาน (Content of work) และด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) เพราะมองว่าการผลิตผลงานวิชาการเป็นการเพิ่มทักษะ/สร้างความรู้ใหม่ เป็นงานที่ท้าทายความสามารถ ได้ทำงานตรงกับสาขาวิชาความรู้ที่ได้ศึกษามา และได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ จึงควรที่ผู้บริหารในระดับคณะ/มหาวิทยาลัยจะส่งเสริมให้อาจารย์การผลิตผลงานทางวิชาการที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของอาจารย์โดยอาจพิจารณาแนวทางในการส่งเสริมการผลิตผลงานวิชาการดังต่อไปนี้คือ

1.1 กำหนดมาตรฐานเกณฑ์ภาระงานใหม่ให้มีความสอดคล้องกับทิศทางการส่งเสริมการผลิตผลงานวิชาการ โดยอาจกำหนดเส้นทางการปฏิบัติงานอาจารย์ (Track) แล้วจึงกำหนดภาระงานตาม Track ซึ่งอาจแบ่งออกเป็น 3 Tracks คือ

1.1.1 *Teaching-oriented track* เหมาะสำหรับอาจารย์ที่มีความสนใจงานสอนเท่านั้น จึงกำหนดภาระงานสอนให้มากกว่าเกณฑ์ภาระงานสอนขั้นต่ำตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัย

1.1.2 *Research-oriented track* เหมาะสำหรับอาจารย์ที่มีความสนใจในการทำวิจัยและการผลิตผลงานวิชาการเพื่อการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ จึงกำหนดภาระงานสอนให้น้อยกว่าเกณฑ์ภาระงานสอนขั้นต่ำตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัย

1.1.3 *Teaching and research mixed track* เหมาะสำหรับอาจารย์ที่มีความสนใจงานสอนและการผลิตผลงานวิชาการเพื่อการตีพิมพ์ในระดับชาติ การกำหนดภาระงานสอนเป็นไปตามมาตรฐานเดิมที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้

อนึ่ง การแบ่ง Track งานนี้ไม่ควรจะกระทบต่อภาระงานหลักอื่น ๆ อีก 2 ด้านคือ งานบริการวิชาการและงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

1.2 พิจารณาเพิ่มสัดส่วนน้ำหนักคะแนนของภาระงานด้านการวิจัยและ/หรือที่เกี่ยวข้องกับการผลิตผลงานวิชาการเพื่อการตีพิมพ์ในเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. จากผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มีความพึงพอใจในลำดับที่ต่ำที่สุดในปัจจัยด้านสภาพการทำงาน (Work conditions) และปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารองค์การ (Policy and administration) โดยปัจจัยด้านสภาพการทำงานได้แก่ ช่วงเวลาการทำงาน สภาพแวดล้อมบริเวณท้องทำงาน สัดส่วนปริมาณงานกับจำนวนอาจารย์ และ จำนวนเครื่องมือและอุปกรณ์ทดลองต่าง ๆ ที่ล้วนไม่มีความเหมาะสมสำหรับการผลิตผลงานทางวิชาการ ส่วนปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารองค์การได้แก่ การประสานงาน/สื่อสารภายในมหาวิทยาลัย และความมั่นใจด้านทิศทางของนโยบายการบริหารงานของมหาวิทยาลัย ด้วยเหตุนี้จึงควรที่ผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องพิจารณาดำเนินการเพื่อวางแผนแนวทางส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจต่อการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์มากขึ้น ซึ่งอาจประกอบด้วยแนวทางดังนี้คือ

2.1 กำหนดทิศทางและแนวทางการส่งเสริมการผลิตผลงานวิชาการที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพที่เหมาะสมทั้งด้านการสื่อสารและด้านการประสานงานภายในมหาวิทยาลัย

2.2 กำหนดมาตรฐานเกณฑ์ภาระงานและกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกันทั่วทั้งมหาวิทยาลัยเพื่อให้คุณดีต่าง ๆ ได้นำไปใช้ปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน

2.3. จัดสรรงบประมาณวิจัยให้เป็นรูปธรรมและเพียงพอเพื่อสนับสนุนให้อาชารย์มีความพึงพอใจในการผลิตผลงานวิชาการมากขึ้น

2.4 จัดโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการผลิตผลงานวิชาการ เช่น ระบบฐานข้อมูลที่เพียงพอต่อการค้นคว้า เครื่องมือทดลองต่าง ๆ ที่ทันสมัยและครอบคลุมในทุกศาสตร์ การจัดให้มีผู้ช่วยสอน สภาพแวดล้อม บริเวณห้องทำงานและอาคารให้อิสระต่อการผลิตผลงานวิชาการ (อาทิ ห้อง Pantry ห้องอาบน้ำ ห้องพักผ่อน และห้องปฏิบัติการวิจัย) มีจำนวนเจ้าหน้าที่ประสานงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพอย่างเพียงพอ และการจัดทำวารสาร เป็นต้น

2.5 สร้างบรรยากาศการวิจัยที่เอื้อต่อผู้ผลิตผลงานวิชาการ เช่น การกำหนดเกณฑ์การจัดสรรทุนวิจัยที่ โปร่งใส การผ่อนคลายกฎระเบียบที่มากจนเกินไป การประสานงานที่มีประสิทธิภาพระหว่างเจ้าหน้าที่ฝ่ายงานวิจัย และฝ่ายงานการเงิน การยกย่องและให้รางวัลเชิดชูเกียรติแก่ผู้ที่ผลิตผลงานวิชาการหรือตีพิมพ์ผลงานวิชาการในระดับชาติและนานาชาติทั้งเชิงรูปธรรม (เงินรางวัล) และเชิงนามธรรม (เกียรติบัตร โล่ห์เกียรติยศ ฯลฯ) และการจัดให้มีคลินิกการผลิตผลงานวิชาการหรือมีระบบพี่เลี้ยง (Mentor) เพื่อการผลิตผลงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

2.6. จัดกระบวนการสนับสนุนงานวิจัย เช่น การจัดอบรมการวิจัยอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง การสร้างเครือข่ายงานวิจัย และการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิที่กลั่นกรองผลงานวิชาการ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

นงนุช โรจนเลิศ และวรรณี ต.ตระกูล. (2540). ความพึงพอใจในงาน: แนวทางการวิจัยสองมิติ (ตอนที่ 1). ราชภัฏเชียงใหม่: จอมเกล้าพระนครเหนือ, 7(6): 40-48.

นรา หัตถสิน (2551) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงเรียนในจังหวัดอุบลราชธานี. วารสารการบริการและการท่องเที่ยวไทย, 3(1) มกราคม – มิถุนายน 2551, 107 – 117.

นวรัตน์ ชูเวทย์. 2550. ปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้แทนนายบริษัทยาเข้ามาติดในเขต

กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2546). สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.

ปภาณิน มณียศ (2550) การวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทล้านนาโปรดักส์ จำกัด การค้นคว้าอิสระประกอบปริญญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การจัดการอุตสาหกรรม) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พัชรา สินลอยมา. ระเบียบวิธีการวิจัยทางนิติศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2551.

- บุญชุม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวิรยาสาส์น, 2554.
- ศิริพร รัตนพันธุ์. (2546). การศึกษาความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงแรม
ขนาดกลางและขนาดใหญ่ในจังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ษามากรณ์ ปลื้มจิตร. (2547). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงแรมดูสิตี้สอร์ทแอนด์บีโลคลับ.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวัสดุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสนาะ ติยะร์ (2543). หลักการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรากร ทรัพย์วิระปกรณ์และทรงวุฒิ อุยู่เอี่ยม (2551). แรงจูงใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันในงานของอาสาสมัคร
สาธารณะ. วารสารศึกษาศาสตร์, 19(2) กุมภาพันธ์-พฤษภาคม: 59 – 74.
- Depue, R.A. and Collins, P.F. (1999), Neurobiology of the structure of personality: dopamine
facilitation of incentive motivation, and extraversion, *Behavior and Brain Sciences*,
22(3): 491 – 517.
- Gorozidis, G. and Papaioannou, A.G. (2014), Teachers' motivation to participate in training
and to implement innovations, *Teaching and Teacher Education*, 39: 1–11.
- Herzberg, F.M. (1968). One more time, how do you motivate employee. *Harvard Business
Review*, January – February, pp. 53 – 62.
- Locke, E.A. (1997), The motivation to work: what we know, in Maehr, M.L. and Pintrich, P.R.
(eds.), *Advances in Motivation and Achievement*, JAI Press Inc. Greenwich, CT, pp. 375
– 412.
- Locke, E.A. and Latham, G.P. (2004), What should we do about motivation theory? Six
recommendations for the twenty-first century, *Academy of Management Review*, 39(3):
388 – 403.
- Moody R.C. and Pesut, D.J. (2006). The motivation to care: Application and extension of
motivation theory to professional nursing work. *Journal of Health Organization and
Management*, 20 (1): 15 – 48.

Pinto, E.P. (2011), The influence of age on motivation and satisfaction, *International Business & Economics Research Journal*, 10(9), September, 81 – 91.

Porter, M.E. (1990). The competitive advantage of nations, *Harvard Business Review*, March – April, Harvard.

Strauss, G. and Sayles, L.R. (1960). *The Human Problem of Management*. New Jersey: Englewood Cliffs, Prentice-Hall Inc.

กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำผลจากโครงการวิจัยไปใช้ประโยชน์

กลุ่มเป้าหมาย (Target)	กิจกรรม (activities)	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (outputs)
<p>คณะและหน่วยงานในมหาวิทยาลัยที่มีหน้าที่รับผิดชอบในด้านการวางแผนการบริหารและจัดการศึกษาและพัฒนาบุคลากร เช่น กลุ่มงานวิชาการและกลุ่มงานประกันคุณภาพ กลุ่มงานกองการเจ้าหน้าที่ ตลอดจนผู้บริหารในระดับคณะและระดับมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมให้อาชารย์ผลิตผลงานวิชาการเพื่อเผยแพร่สู่สาธารณะฯ</p>	<ol style="list-style-type: none"> การกำหนดทิศทางและแนวทางการส่งเสริมการผลิตผลงานวิชาการที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพที่เหมาะสมทั้งด้านการสื่อสารและด้านการประสานงานภายในมหาวิทยาลัย การจัดกระบวนการสนับสนุนงานวิจัย เช่น การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการวิจัยและการเขียนรายงานวิจัยหรือบทความวิชาการต่าง ๆ การพิจารณาทบทวนการกำหนดมาตรฐานเกณฑ์ภาระงานใหม่ให้มีความสอดคล้องกับทิศทางการส่งเสริมการผลิตผลงานวิชาการเพื่อการตีพิมพ์ การพิจารณากำหนดมาตรฐานเกณฑ์ภาระงานและกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งมหาวิทยาลัย การจัดโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการผลิตผลงานวิชาการ เช่น ระบบฐานข้อมูลที่เพียงพอต่อการค้นคว้า สภาพแวดล้อมของห้องทำงาน เป็นต้น การสร้างบรรยากาศการวิจัยที่เอื้อต่อผู้ผลิตผลงานวิชาการ เช่น การกำหนดเกณฑ์การจัดสรรทุนวิจัยที่โปร่งใส การผ่อนคลายกฎระเบียบที่มากจนเกินไป การประสานงานที่มีประสิทธิภาพระหว่างเจ้าหน้าที่ฝ่ายงานวิจัยและฝ่ายงานการเงิน การยกย่องและให้รางวัลเชิดชูเกียรติแก่ผู้ที่ผลิตผลงานวิชาการหรือตีพิมพ์ผลงานวิชาการในระดับชาติและนานาชาติทั้งเชิงรูปธรรม (เงินรางวัล) และเชิงนามธรรม (เกียรติบัตร โล่ห์เกียรติยศ ฯลฯ) 	<p>อาจารย์มีความพึงพอใจและสามารถตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการได้มากขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม</p>

