



บทที่ 1

บทนำ

## 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มหาวิทยาลัยมีภาระหน้าที่หลัก 4 ประการคือ การสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ในภาระหน้าที่หลักทั้งหลายนี้ถือว่าการสอนและการวิจัยเป็นงานวิชาการซึ่งเป็นหัวใจของมหาวิทยาลัย (Altbach, 1991) มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งในการแสวงหาความรู้ ค้นคว้าศึกษาวิจัยลึกซึ้งในศาสตร์และสาขาวิชาการต่าง ๆ รวมทั้งแสวงหาความรู้ เพื่อการประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและความเป็นอยู่ที่ดีของมนุษย์ อีกทั้งประมวลความรู้ ข้อค้นพบจากศาสตร์ต่าง ๆ ไปสู่ผู้เรียนและสู่สังคม ลักษณะของงานทางวิชาการจึงเป็นงานที่ปรากฏชัดเจน ที่สะท้อนความก้าวหน้าทางวิชาการและความรับผิดชอบที่มีต่อสังคม

อาจารย์มหาวิทยาลัย เป็นกลไกหลักในการประกอบภารกิจด้านงานวิชาการ และเป็นกลไกหลักที่จะนำมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ซึ่งเป็นจุดหมายสำคัญของมหาวิทยาลัย ความสำเร็จของอาจารย์ ก็คือ ความสำเร็จของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทุกแห่งจึงมีความปรารถนาที่จะได้อาจารย์ที่มี "ความเป็นนักวิชาการ" ภายในตัวของอาจารย์เป็นสถานแรก ซึ่งหมายถึงอาจารย์ที่มีทั้งความรู้ รักการแสวงหาความรู้ รักการสร้างสรรคความรู้ใหม่ พร้อมทั้งจะขยายและสื่อความรู้ไปในแวดวงที่กว้างต่อไปอย่างสม่ำเสมอ

ในความเป็นจริง อาจารย์มหาวิทยาลัยต่าง ๆ อาจจะทำให้เวลากับความหมาย "ความเป็นนักวิชาการ" มากบ้างน้อยบ้างในปริมาณที่ไม่สามารถระบุได้ชัดเจน มีข้อค้นพบบางประการจากนายแสวง รัตนมงคลมาศ (2526)ว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยบางส่วนเลือกอาชีพนี้โดยไม่ตั้งใจ เหตุผลหลัก ๆ ในการเข้ามาเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยคือ มหาวิทยาลัยมีความมั่นคงในอาชีพ มีโอกาสในการแสวงหาความรู้ มีเกียรติยศและศักดิ์ศรี มีอิสระเสรี ตลอดจนเป็นอาชีพที่มีความสะดวกสบาย การเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยด้วยจิตสำนึกต่องานวิชาการจึงมีจำนวนไม่มากนัก



ประกอบกับสาเหตุที่มหาวิทยาลัยมีต้นกำเนิดมาจากระบบราชการ ทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัยมีลักษณะเป็นข้าราชการมาโดยตลอด ความคิดความเชื่อจึงเป็นไปในทิศทางเดียวกับความต้องการของรัฐ ทิศทางเดียวกันตามที่สังคมต้องการ ลักษณะดังกล่าวย่อมมีผลทำให้ขาดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ความเป็นนักวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยจึงอาจจะไม่ปรากฏภาพที่ชัดเจน (ไพฑูริย์ ลินลารัตน์, 2530)

ความแตกต่างระหว่างลักษณะความเป็นนักวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัย ที่ฟังจะมีกับลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยในสภาพจริงดังกล่าว ทำให้หนทางก้าวสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการค่อนข้างห่างไกล มหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องกำหนดมาตรการพัฒนาส่วนที่เป็นปัญหาและส่งเสริมสิ่งที่ดีงามอยู่แล้วให้คงทนและก้าวหน้ายิ่งขึ้น วิลสัน (Wilson, 1987) ได้เสนอว่าการใช้มาตรการการประเมินทำให้ทราบว่างานหรือเป้าหมายทางวิชาการบรรลุเป้าหมายหรือไม่ ในขณะที่เดียวกัน การทราบล่วงหน้าว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยมีความมุ่งมั่นที่จะทำอะไรบ้างในอนาคตย่อมจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนล่วงหน้า และมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่าการประเมิน

ความมุ่งมั่น (Intention) ที่จะปฏิบัติสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นตัวพยากรณ์พฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ดีที่สุด (Ajzen and Fishbein, 1980) ไอเซนและฟิชบายได้มองพฤติกรรมของมนุษย์ว่าถูกกำหนดมาจากความมุ่งมั่นซึ่งได้รับอิทธิพลมาจากทัศนคติของบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมและความเชื่อในกลุ่มอ้างอิง ตลอดจนตัวแปรภายนอกที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติและความเชื่อในกลุ่มอ้างอิง ดังนั้นพฤติกรรม ความมุ่งมั่นต่อการสอน และการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัย ควรจะเกิดจากองค์ประกอบ 3 ประการคือ (1) ทัศนคติที่มีต่อการสอน การผลิตผลงานทางวิชาการ (2) การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงที่คาดหวังต่อการการสอน การผลิตผลงานทางวิชาการ และ(3) ตัวแปรภายนอกที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมและความมุ่งมั่นต่องานวิชาการ ซึ่งน่าจะเป็น 3 ระดับคือ ระดับคณะ ระดับภาควิชาและระดับบุคคล

ในระดับคณะวิชาและภาควิชา ตัวแปรที่สำคัญคือ บรรยากาศ และความผูกพันต่อหน่วยงานมีความสำคัญ เนื่องจากในการทำงานร่วมกันระหว่างนักวิชาการชั้นสูงเฉพาะสาขา ปฏิสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ในคณะวิชา และภาควิชาจะเกิดขึ้นตลอดเวลา ความขัดแย้ง การช่วยเหลือระหว่างกัน การให้ความสำคัญต่อกัน ความร่วมมือร่วมใจหรือการขัดขวางจะเกิดขึ้นอย่างเปิดเผย ดังที่จอร์จและบิชอป (George and Bishop, 1971) พบว่า คนที่อยู่ในองค์การขนาดเล็กจะมีการติดต่อสัมพันธ์อย่างเปิดเผย มีความไว้วางใจกัน บรรยากาศภายในคณะวิชา



ภาควิชาจะขึ้นอยู่กับบุคคลต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน ในขณะที่เดียวกันบรรยากาศภายในหน่วยงานย่อมเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมสำคัญ ๆ ของอาจารย์ด้วย (Steer, 1991) บรรยากาศของคณะวิชาและภาควิชาจึงน่าจะเป็นปัจจัยตัวหนึ่ง ที่ส่งเสริมหรือบั่นทอนความมุ่งมั่นต่องานวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัย

ส่วนความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์และสามารถทำนายการปฏิบัติงานของบุคคลเช่นกัน (Perhla, 1986) อาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีความผูกพันกับคณะวิชาและภาควิชามากจะมีความรู้สึกที่ดีต่อคณะวิชาและภาควิชา มีความมุ่งมั่นที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังสติปัญญาในการทำงานวิชาการและงานอื่น ๆ ให้กับหน่วยงาน ส่วนอาจารย์ที่มีความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานน้อย ย่อมมีความมุ่งมั่นต่องานวิชาการลดน้อยตามลำดับ

นอกจากนั้น ยังมีข้อค้นพบว่า พฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่องาน (Herzberg, 1959) ความพึงพอใจต่องานสืบเนื่องจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน อาทิเช่น รายได้ ลักษณะของงาน และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ความพึงพอใจต่อชีวิต ลักษณะปัจเจกบุคคล และความพึงพอใจต่อครอบครัว ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของบุคคลอีกด้วย (Kreitner and Kinichi, 1989)

จากฐานความเชื่อในทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลไอเซนและพิชบาย ตลอดจนความสำคัญของตัวแปรต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงผสมผสานทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผล แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านงาน และปัจจัยที่ไม่ใช่งาน (Kreiter and Kinicki, 1989) ความสำคัญของบรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคคล (Perhla, 1986) เป็นแนวคิดในการกำหนดกรอบความมุ่งมั่นต่องานวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัย

แม้มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ในประเทศไทยจะมีภารกิจหลัก 4 ประการเช่นเดียวกันก็ตาม แต่การให้น้ำหนักความสำคัญในการประกอบภารกิจหลักแต่ละประเภท แตกต่างกันตามธรรมชาติ วัฒนธรรมและประวัติความเป็นมาของแต่ละมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดลเป็นมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งที่มีประวัติความเป็นมาอันยาวนาน มีกำเนิดจากโรงเรียนการแพทย์ และปัจจุบันยังคงลักษณะด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุข ซึ่งเห็นได้จากคณะวิชาทั้งหมด 13 แห่งของมหาวิทยาลัย เป็นคณะวิชาด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุข จำนวน 10 แห่ง



อาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดลส่วนใหญ่มีคุณวุฒิด้านวิทยาศาสตร์ แพทยศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ประยุกต์ในแขนงวิชาต่าง ๆ มีคุณวุฒิทางการศึกษาอยู่ในระดับสูง มีระดับวุฒิปริญญาเอกร้อยละ 33 ปริญญาโทร้อยละ 60 (ข้อมูลประจำปี 2535 สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยมหิดล)

นอกจากนี้ สถานภาพทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า จากจำนวน คณาจารย์ 2,207 คน เป็นศาสตราจารย์ 125 คนคิดเป็นร้อยละ 6 ของอาจารย์ทั้งหมด ในจำนวนนี้มีศาสตราจารย์ระดับ 11 จำนวน 21 คน ตำแหน่งรองศาสตราจารย์คิดเป็นร้อยละ 25 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ร้อยละ 42 และอาจารย์ร้อยละ 27 และจากการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการ ลาออกและการโอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดลระหว่าง 1 มกราคม 2530 - 30 กันยายน 2535 จากการวิเคราะห์เอกสารของกองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า อาจารย์ มหาวิทยาลัยมหิดลลาออกและโอนไปจากมหาวิทยาลัยมหิดล รวมทั้งสิ้น 185 คน กล่าวคือ ในปี พ.ศ. 2530 มีจำนวน 31 คน พ.ศ. 2531 จำนวน 30 คน พ.ศ. 2532 จำนวน 22 คน พ.ศ. 2533 จำนวน 35 คน พ.ศ. 2534 จำนวน 36 คนและ พ.ศ. 2535 จำนวน 31 คน เป็นการลาออกจำนวน 152 คน โอนไป 33 คน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล และคณะ แพทย์ศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี เป็นคณะที่มีการสูญเสียอาจารย์มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.73 และ 21.62 ตามลำดับ รองลงไป คือคณะวิทยาศาสตร์ ร้อยละ 10.81 จากจำนวน การสูญเสียทั้งหมด ในจำนวนอาจารย์ที่ลาออกหรือโอน ร้อยละ 52.4 ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ร้อยละ 30 ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ เงินเดือนโดยเฉลี่ยในขณะที่ลาออกหรือโอนไป ประมาณ 9,900 บาท เหตุผลของการลาออก ร้อยละ 59.5 เพื่อประกอบอาชีพอื่น เงินเดือน ใหม่ที่ได้รับทันทีในอาชีพใหม่โดยเฉลี่ย 37,152 บาท (เนาวรัตน์ พลาายน้อย, 2535)

ภาวะการสูญเสียบุคลากรด้านการแพทย์ของมหาวิทยาลัยมหิดลค่อนข้างวิกฤตเนื่องจาก จำนวนคณะวิชาทั้งหมด 13 แห่ง เป็นคณะวิชาด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุขจำนวน 10 แห่ง บุคลากรที่สูญเสียไปส่วนใหญ่จึงเป็นด้านการแพทย์และสาธารณสุข ซึ่งแตกต่างจาก มหาวิทยาลัยแห่งอื่น เช่น การสูญเสียบุคลากรที่เกิดขึ้นในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีลักษณะกระจาย ไปในคณะวิชาต่าง ๆ ดังเช่นข้อมูลในระหว่างปี พ.ศ. 2533 2534 และ 2535 อาจารย์สังกัด จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประมาณ 2,400 คน มีอาจารย์ลาออกทั้งสิ้น 68, 53 และ 73 คน ตามลำดับ ในจำนวนดังกล่าว ในปีพ.ศ. 2533 และ 2534 เป็นอาจารย์คณะแพทยศาสตร์คิด เป็นร้อยละ 8.16 และ 7.42 ตามลำดับ ส่วนในปี 2535 พบว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ลา ออกมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 8.16 ส่วนที่เหลือนั้นเป็นอาจารย์ในคณะอื่น ๆ (ข้อมูลจากกอง



การเจ้าหน้าที่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 18 ธันวาคม 2535) ส่วนสภาพการสูญเสียอาจารย์  
ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยที่เก่าแก่ และมีชื่อเสียงด้านกฎหมายและการ  
เมือง จากจำนวนอาจารย์ทั้งสิ้นประมาณ 680 คน ในปีพ.ศ. 2533 อาจารย์ลาออก 15 คน  
ในจำนวนดังกล่าว เป็นอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์มากที่สุดคือ 4 คน พ.ศ. 2534 อาจารย์  
ลาออก 8 คน เป็นอาจารย์คณะศิลปศาสตร์ 2 คน และในปี พ.ศ. 2535 อาจารย์ลาออก  
15 คน เป็นอาจารย์คณะเศรษฐศาสตร์ 3 คน (ข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัย  
ธรรมศาสตร์ 18 ธันวาคม 2535)

จากปรากฏการณ์การสูญเสียบุคลากรสาขาวิทยาศาสตร์การแพทย์ดังกล่าว สอดคล้อง  
กับคำกล่าวของเกษม สุวรรณกุล ที่ว่า

...มหาวิทยาลัยได้พบคู่แข่งที่ดึงดูดอาจารย์และคนดีในตลาดแรงงานไปเป็นจำนวนมากโดย  
วงการธุรกิจและอุตสาหกรรม ในระยะ 50 ปีแรกของมหาวิทยาลัยไทย มหาวิทยาลัยแม้ว่าจะ  
เป็นราชการ ก็ยังอยู่ในฐานะดึงดูดคนดีให้มารับราชการ เพราะไม่มีคู่แข่งที่สำคัญในวงธุรกิจ  
อุตสาหกรรมและเงื่อนไขการจ้าง ซึ่งรวมทั้งเงินเดือน สวัสดิการอื่น ถึงแม้ว่าจะไม่ดีก็ไม่เลว  
เท่าปัจจุบัน ประกอบกับการเป็นอาจารย์เป็นอาชีพที่มีเกียรติสูง มหาวิทยาลัยจึงไม่มีความลำบาก  
ในการหาอาจารย์ที่ดี ๆ แต่เมื่อรัฐบาลเริ่มมีนโยบายในการพัฒนาประเทศให้เป็นสังคมธุรกิจและ  
อุตสาหกรรมดังกล่าวแล้ว ได้เริ่มมีธุรกิจขนาดใหญ่และอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้น จึงให้เงินเดือน  
และเงื่อนไขการจ้างดีกว่าการเป็นอาจารย์ ธุรกิจอุตสาหกรรมเหล่านั้นได้เริ่มดึงอาจารย์ไปเป็น  
จำนวนมาก และคนดีมีความสามารถเริ่มหายากมากขึ้น... (เกษม สุวรรณกุล, 2530)

สภาพการสูญเสียทรัพยากรบุคคลดังกล่าวที่เกิดขึ้น มหาวิทยาลัยจะต้องถือเป็นเรื่อง  
สำคัญในการรักษาอาจารย์ไว้ ดังที่อุทัย หิรัญโต ให้ข้อคิดไว้ว่า

...คนนั้น ยิ่งปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานนานเท่าใด ความรอบรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบ  
การณ์ก็ยิ่งมีมากขึ้น หน่วยงานจะได้รับประโยชน์จากบุคคลเหล่านั้นมากขึ้นด้วย แต่ถ้าหน่วยงานใด  
ไม่พยายามจงใจให้บุคคลทำงานอยู่กับองค์กรนาน ๆ หรือปล่อยให้มีการลาออกบ่อย ๆ ก็เท่ากับ  
หน่วยงานนั้น ต้องสูญเสียหรือขาดคนที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานไป แม้หน่วยงานจะ  
สรรหาคนคนใหม่เข้ามาแทนได้ แต่กว่าที่หน่วยงานนั้นจะฝึกฝนให้บุคคลเหล่านั้นมีความรู้ความ  
ชำนาญและมีประสบการณ์เท่าคนเก่า จะต้องใช้เวลาและเงินในการฝึกอบรมเป็นอันมาก .....



ทฤษฎีการบริหารงานบุคคลถือว่าหน่วยงานใด ไม่มีวิธีการที่จะรักษาเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความสามารถปล่อยให้มันคนเข้า ๆ ออก ๆ อยู่เสมอ ก็เท่ากับว่าการบริหารงานของหน่วยงานนั้น ๆ ประสบความสำเร็จ หรือมีข้อบกพร่องอย่างใดอย่างหนึ่งแน่นอน... (อุทัย หิรัญโศ, 2523)

การแก้ปัญหาการสูญเสียทรัพยากรบุคคลมีหลายวิธี อาทิ การเพิ่มเงินเดือนค่าตอบแทน การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีระบบสวัสดิการที่ดียิ่งขึ้น มีแผนการในการพัฒนาอาจารย์ อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง และที่สำคัญคือ มีแรงจูงใจ มีความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ ด้วยเหตุผลตลอดจนความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น การศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัย พหุระดับที่สัมพันธ์กับความมุ่งมั่นต่องานวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล จะทำให้ทราบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดลมีความมุ่งมั่นต่อการสอนและการผลิตผลงานทางวิชาการเพียงใด มีแรงจูงใจ หรือปัจจัยใดบ้าง ที่ส่งผลทางบวกต่อความมุ่งมั่นต่องานวิชาการ หากผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดลมีความมุ่งมั่นต่องานวิชาการในระดับสูง ย่อมคาดหมายได้ว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดลจะปฏิบัติการสอนและการผลิตผลงานทางวิชาการในทิศทางที่พึงประสงค์ และหากพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดลมีทัศนคติที่ดีต่องานวิชาการ มีความพึงพอใจต่องานที่ทำ บรรยากาศขององค์กรดี ความผูกพันต่อองค์กรสูง อาจจะได้ว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล จะคงอยู่เป็นสมาชิกของมหาวิทยาลัยมหิดลต่อไป และจะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยมหิดลในการวางแผนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของอาจารย์และองค์กรต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยพหุระดับที่สัมพันธ์กับความมุ่งมั่นต่องานวิชาการ ด้านการสอนและการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล

## 3. ขอบเขตของการวิจัย

### 3.1 ตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรตาม : คือ ความมุ่งมั่นต่องานวิชาการ ประกอบด้วย

1. ความมุ่งมั่นต่อการสอน
2. ความมุ่งมั่นต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ

ตัวแปรอิสระ : แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

1. ตัวแปรระดับคณะ ประกอบด้วย บรรยากาศคณะ และความผูกพันต่อคณะ
2. ตัวแปรระดับภาควิชา ประกอบด้วย บรรยากาศภาควิชา และความผูกพันต่อภาควิชา
3. ตัวแปรระดับบุคคล ประกอบด้วย
  - ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่
    - ทัศนคติต่อการสอนและการผลิตผลงานทางวิชาการ
    - การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงที่มีความคาดหวังต่อการสอนและการผลิตผลงานทางวิชาการ
    - แรงจูงใจจากลักษณะงาน
    - พฤติกรรมการสอนและการผลิตผลงานทางวิชาการในปีการศึกษาก่อน
    - ความสำเร็จของงานในอดีต
    - ความพึงพอใจต่องาน
    - ค่านิยมต่องานวิชาการ

ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่

- ตัวแปรทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ และระดับการศึกษา
- ความพึงพอใจต่อครอบครัวและชีวิต
- คุณภาพชีวิต

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร นำเสนอในกรอบแนวคิดในแผนภาพที่ 1



ตารางที่ 1 ความสอดคล้องระหว่างตัวแปรในการวิจัยกับทฤษฎีของไอเซนและพิชบาย

ทฤษฎีของไอเซนและพิชบาย	แนวคิดเกี่ยวกับความมุ่งมั่น
1. พฤติกรรมส่วนมากอยู่ภายใต้การควบคุมของเจตนาเชิงพฤติกรรม	1. ความมุ่งมั่นต่องานวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัย จะทำนายพฤติกรรมในการปฏิบัติงานวิชาการ
2. เจตนาเชิงพฤติกรรม ประกอบด้วย 2.1 ทศคติต่อพฤติกรรม(Behavioral Belief) 2.2 การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง (Subjective Norm)	2. เจตนาเชิงพฤติกรรม ประกอบด้วย 2.1 ทศคติต่องานวิชาการ ด้านการสอน และการผลิตผลงานทางวิชาการ 2.2 ความคล้อยตามกลุ่มที่คาดหวังต่องานวิชาการ เช่น ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน นักการศึกษา นักศึกษา
3. ตัวแปรภายนอกที่มีอิทธิพลต่อทศคติและการคล้อยตามกลุ่มอ้างอิง	3. ตัวแปรภายนอกประกอบด้วยปัจจัย 3 ระดับ คือ <u>ระดับคณะวิชา</u> ได้แก่ บรรยากาศคณะวิชา และความผูกพันกับคณะวิชา <u>ระดับภาควิชา</u> ได้แก่ บรรยากาศภาควิชา และความผูกพันกับภาควิชา <u>ระดับบุคคล</u> ได้แก่ 1. ชุดตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงาน 2. ชุดตัวแปรที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน

3.2. การวิจัยนี้ ศึกษาเฉพาะความมุ่งมั่นต่องานวิชาการ ด้านการสอน และ การผลิตผลงานทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล



#### 4. สมมติฐานทางการวิจัย

ความมุ่งมั่นต่องานวิชาการด้านการสอน และการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ สังกัดมหาวิทยาลัยมหิดล น่าจะมีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่องานวิชาการ และการคล้อยตามกลุ่ม อ้างอิง ตามทฤษฎีการกระทำด้วยเหตุผลและน่าจะสัมพันธ์กับตัวแปรภายนอกอื่น ๆ คือบรรยากาศ ของคณะวิชาและภาควิชา ความผูกพันต่อคณะวิชาและภาควิชา เพศ อายุ อายุการทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ ระดับการศึกษา ความพึงพอใจต่อครอบครัว และชีวิต คุณภาพชีวิต แรง จูงใจจากลักษณะงาน พฤติกรรมการสอนและการผลิตผลงานทางวิชาการในปีการศึกษา ก่อน ความสำเร็จจากงานในอดีต ความพึงพอใจต่องาน ค่านิยมต่องานวิชาการ

#### 5. คำจำกัดความเชิงปฏิบัติการ

งานวิชาการ หมายถึง การสอนและการผลิตผลงานทางวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย การเตรียมการสอน การทำเอกสารประกอบการสอน การทำอุปกรณ์ประกอบการสอน การตรวจ งาน การออกข้อสอบ การตรวจข้อสอบ การให้เกรด การให้คำปรึกษาในวิชาที่สอนแก่นักศึกษา การให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์ การสอบวิทยานิพนธ์ ส่วนการผลิตผลงานทางวิชาการ ประกอบด้วย การเขียนบทความ ตำราการสร้างสรรคสิ่งประดิษฐ์ การบรรยายและปาฐกถาในที่ประชุมทาง วิชาการ การเสนอผลงานวิชาการในที่ประชุมทางวิชาการ การพัฒนาโครงการวิจัยและการทำ วิจัย

พฤติกรรมเกี่ยวกับงานวิชาการในปีการศึกษา ก่อน หมายถึง (1) พฤติกรรมด้านการ สอน ในปีการศึกษา 2535 ประกอบด้วย การเตรียมการสอน การทำเอกสารประกอบการสอน การทำอุปกรณ์ประกอบการสอน การตรวจงาน การออกข้อสอบ การตรวจข้อสอบ การให้เกรด การให้คำปรึกษาในวิชาที่สอนแก่นักศึกษา การให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์ การสอบวิทยานิพนธ์ (2) การผลิตผลงานทางวิชาการปีการศึกษา 2535 ประกอบด้วย การเขียนบทความ ตำรา การ สร้างสรรคสิ่งประดิษฐ์ การบรรยายและปาฐกถาในที่ประชุมทางวิชาการ การเสนอผลงานวิชา การในที่ประชุมทางวิชาการ การพัฒนาโครงการวิจัย และการทำวิจัย

ในการวัดพฤติกรรม วัดจากการตอบแบบตรวจรายการที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ตามเนื้อหา สาระ ในแต่ละพฤติกรรม ประกอบด้วยพฤติกรรมย่อยให้กลุ่มตัวอย่างเลือกตอบ พฤติกรรมย่อย



นี้จะมีระดับคะแนนต่างกัน เช่นในการเตรียมการสอน มีพฤติกรรมย่อย 3 ระดับ คือ (1) ใช้แผนการสอนเดิมให้คะแนนเท่ากับ 1 เพราะเป็นพฤติกรรมคงเดิม (2) เพิ่มเติมเนื้อหาที่ทันสมัยจากตำรา วารสารใหม่ ๆ แต่ใช้กระบวนการสอนเดิมให้คะแนนเท่ากับ 2 เนื่องจากมีการทุ่มเทเพิ่มขึ้น (3) ปรับเนื้อหาสาระและกระบวนการสอนใหม่ทั้งหมด ให้คะแนนเท่ากับ 3 เนื่องจากทุ่มเทมาก ในกรณีที่ไม่ตอบหรือตอบว่าไม่ได้ทำ กำหนดคะแนนเท่ากับ 0 ในบางพฤติกรรม วัดเป็น 2 ระดับคะแนน เช่น การเขียนตำรา ถ้าไม่ได้เขียนตำรา กำหนดคะแนนเท่ากับ 0 ถ้าเขียนตำรา กำหนดคะแนนเท่ากับ 1 คะแนน

ความมุ่งมั่นต่องานวิชาการ หมายถึง ความตั้งใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดลใน (1) การสอน ได้แก่ การเตรียมการสอน การทำเอกสารประกอบการสอน การทำอุปกรณ์ประกอบการสอน การตรวจงาน การออกข้อสอบ การตรวจข้อสอบ การให้เกรด การให้คำปรึกษาในวิชาที่สอนแก่นักศึกษา การให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์ การสอบวิทยานิพนธ์ (2) การผลิตผลงานทางวิชาการ ได้แก่ การเขียนบทความ ตำรา การสร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์ การบรรยายปาฐกถา การเสนอผลงานวิชาการในที่ประชุมทางวิชาการ การพัฒนาโครงการวิจัยและการทำวิจัย ซึ่งคาดว่าจะทำในปีการศึกษาต่อไป

การวัดความมุ่งมั่นต่องานวิชาการ กำหนดให้เลือกตอบพฤติกรรมย่อยต่าง ๆ พฤติกรรมย่อยนี้จะมีระดับคะแนนต่างกัน เช่น ในการเตรียมการสอน มีพฤติกรรมย่อย 3 ระดับ คือ (1) ใช้แผนการสอนเดิมกำหนดคะแนนเท่ากับ 1 เนื่องจากเป็นพฤติกรรมที่คงเดิม (2) เพิ่มเติมเนื้อหาที่ทันสมัยจากตำราวารสารใหม่ ๆ แต่ใช้กระบวนการสอนเดิมมีการกระทำและผลงานเพิ่มขึ้น กำหนดคะแนนเท่ากับ 2 (3) ปรับเนื้อหาสาระและกระบวนการสอนใหม่ทั้งหมดมีการกระทำและผลงานใหม่ แสดงถึงความมุ่งมั่นที่จะทุ่มเทต่อการเตรียมการสอน จึงกำหนดคะแนน เท่ากับ 3 ในกรณีที่ไม่ตอบหรือตอบว่าไม่ได้ตั้งใจไว้กำหนดคะแนนเท่ากับ 0 ในบางพฤติกรรมวัดเป็น 2 ระดับคะแนน เช่น ความมุ่งมั่นในการเขียนตำรา ถ้าไม่ได้ตั้งใจจะเขียนตำรา กำหนดคะแนนเท่ากับ 0 ถ้าเขียนตำรา กำหนดคะแนนเท่ากับ 1 คะแนน

ทัศนคติต่อการสอนและการผลิตผลงานทางวิชาการ หมายถึง ระดับความรู้สึกของอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีต่อการสอนและการผลิตผลงานทางวิชาการซึ่งอาจจะเป็นไปในทางที่ดีหรือขัดแย้งหรือเป็นกลาง กำหนดเป็นมาตรวัด 5 ระดับ คือ มีความรู้สึกเห็นพ้องด้วยมากที่สุด(5) มาก(4) ปานกลาง(3) น้อย(2) และน้อยที่สุด(1)



การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงเกี่ยวกับความสำคัญของงานสอนและงานผลิตผลงานทางวิชาการ หมายถึง ระดับความรู้ลึกของอาจารย์มหาวิทยาลัยที่เห็นพ้องกับกลุ่มอ้างอิง อาทิ ผู้บริหาร นักการศึกษา เกี่ยวกับความสำคัญของงานสอนและงานผลิตผลงานทางวิชาการ กำหนดเป็นมาตรวัด 5 ระดับ คือ เห็นพ้องด้วยมากที่สุด(5) มาก(4) ปานกลาง(3) น้อย(2) และน้อยที่สุด(1)

ความพึงพอใจต่องาน เป็นระดับความชอบหรือไม่ชอบของอาจารย์มหาวิทยาลัย ที่มีต่องานทั้งหมด ซึ่งเป็นผลมาจาก

1. ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้า ได้แก่ การปรับเปลี่ยนสถานภาพที่สูงขึ้น การได้รับพิจารณาความดีความชอบ ตำแหน่งทางวิชาการ การไปศึกษาต่อ การเข้าสัมมนาอบรม
2. ความพึงพอใจต่อนโยบายและการบริหารงาน
3. ความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างคณาจารย์ ผู้บริหาร
4. ความพึงพอใจต่อความรับผิดชอบ เกี่ยวข้องกับการยอมรับในงานที่ได้รับมอบหมาย การทำงานตามหน้าที่
5. ความพึงพอใจต่อรายได้ ซึ่งเป็นรายได้จากเงินเดือนประจำ และจากการทำงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย
6. ความพึงพอใจต่อสถานภาพของตนเองหมายถึงสิทธิ หน้าที่ และการเป็นที่ยอมรับในสังคม
7. ความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย เงินช่วยเหลือต่าง ๆ
8. ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน
9. ความพึงพอใจต่องาน ได้แก่ ปริมาณงาน โอกาสในการดำเนินงาน

ระดับความพึงพอใจต่องาน กำหนดเป็นมาตรวัด 5 ระดับคือ พพอใจมากที่สุด/เห็นด้วยอย่างยิ่ง(5) พพอใจมาก/เห็นด้วยมาก(4) พพอใจปานกลาง/เห็นด้วยปานกลาง(3) ไม่ค่อยพอใจ/ไม่ค่อยเห็นด้วย(2) ไม่พพอใจอย่างยิ่ง/ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง(1)

แรงจูงใจจากลักษณะของงาน หมายถึง ระดับคะแนนที่แสดงผลจากลักษณะของงานที่



จะสร้างศักยภาพในการทำงานให้แก่บุคคล ซึ่งแฮคแมนและโอลแฮม (Heckman and Oldham, 1980) อธิบายว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการสร้างศักยภาพในการทำงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) ความสำคัญของงาน (Task Significance) ความเป็นอิสระ (Autonomy) และผลสะท้อนกลับของงาน (Feedback from Job)

ในการวัดแรงจูงใจจากลักษณะของงาน กำหนดเป็นมาตรวัด 5 ระดับคือ เป็นแรงจูงใจที่สำคัญมากที่สุด(5) สำคัญมาก(4) สำคัญปานกลาง(3) ไม่ค่อยสำคัญ(2) ไม่สำคัญเลย(1)

ความสำเร็จของงานในปีที่ผ่านมา หมายถึงความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อพฤติกรรมเกี่ยวกับงานวิชาการของตนเองในปีการศึกษาที่ผ่านมา ทั้งในด้านการสอน และการผลิตผลงานทางวิชาการวัด เป็น 5 ระดับคือ มีความสำเร็จมากที่สุด(5) มาก(4) ปานกลาง(3) น้อย(2) และน้อยที่สุด(1)

คุณภาพชีวิต หมายถึงระดับการดำเนินชีวิตที่ได้รับการยกย่องนับถือ มีเกียรติยศ ได้รับรางวัลความดีความชอบในการทำงาน ความภาคภูมิใจต่องานที่ทำและควมมีอิสระในการทำงานวัดเป็น 5 ระดับคือ มีคุณภาพมากที่สุด(5) มาก(4) ปานกลาง(3) น้อย(2) และน้อยที่สุด(1)

ความพึงพอใจต่อครอบครัวและชีวิต หมายถึง ระดับความชอบหรือไม่ชอบที่มีต่อการครองชีวิตภายในกลุ่มคนที่รวมอยู่ในบ้านเดียวกัน ซึ่งเกี่ยวกับทางสายโลหิตหรือทางกฎหมาย มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ทั้งในด้านการให้ความรักและความเอาใจใส่ต่อกัน มีความปรารถนาดีต่อกันหรือความขัดแย้ง ความไม่เข้าใจต่อกัน (สมาคมเศรษฐศาสตร์แห่งประเทศไทย, 2524) วัดเป็น 5 ระดับคือ พอใจมากที่สุด(5) พอใจมาก(4) พอใจปานกลาง(3) พอใจน้อย(2) และพอใจน้อยที่สุด(1)

ค่านิยมต่องานวิชาการ หมายถึง การให้ระดับคุณค่าของการสอนและการผลิตผลงานทางวิชาการว่า เป็นงานที่มีเกียรติยศชื่อเสียง มีความก้าวหน้า มีผลตอบแทนที่เหมาะสม กำหนดเป็นคะแนน 1 สำหรับการตอบในทางบวก และ 0 สำหรับการตอบในทางลบ

บรรยาภาของคณะวิชา และภาควิชา หมายถึง สภาพของการบริหารหรือการปฏิบัติ



งานร่วมกันภายในคณะวิชา ภาควิชา ตามความรู้สึกรู้สึกของอาจารย์ที่สังกัดคณะวิชาและภาควิชา นั้นๆ โดยใช้แบบวัดบรรยากาศองค์การระบบทั้ง 4 (System 4) ซึ่งพัฒนาโดยไลเคิร์ต (Likert, 1967) แปลโดย คิริชัย ชินะตั้งกูร (2534) ประกอบด้วย บรรยากาศเผด็จการ (Exploitive Authoritarian) เผด็จการแบบมีศิลป์ ( Benevolent Authoritarian) บรรยากาศแบบปรึกษาหารือ(Consultative Management) และแบบมีส่วนร่วม (Participative Management)แบบวัดบรรยากาศองค์การมีจำนวน 19 ข้อ ในแต่ละข้อมี 4 ตัวเลือก แต่ละตัวเลือกกำหนดระดับคะแนนกำกับ

ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) หมายถึง สภาพการบริหาร บรรยากาศ ค่านิยม เป้าหมายของคณะวิชา ภาควิชา ที่ส่งผลต่อความรู้สึกของอาจารย์ที่สังกัดคณะวิชา ภาควิชา นั้น ๆ ทำให้เกิดความรู้สึก ความยอมรับในค่านิยมและเป้าหมายของคณะวิชา ภาควิชา จนพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานให้ ต้องการที่จะเป็นสมาชิกของคณะวิชา ภาควิชา การวัดความผูกพันจะใช้แบบวัดความผูกพันต่อองค์การ ที่พอร์เตอร์และสมิท (Porter and Smith)พัฒนาในปีค.ศ.1970 และสุจิตรา จรจิตร (2532) ได้พัฒนาต่อมาเป็นมาตรวัด 7 ระดับ แต่ในการวิจัยนี้จะกำหนดข้อกระทงเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด(5) เห็นด้วยมาก(4) เห็นด้วยปานกลาง(3) เห็นด้วยน้อย(2) และเห็นด้วยน้อยที่สุด(1)

## 6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ประโยชน์ทางตรงต่อมหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัยนี้ทำให้ทราบลักษณะพฤติกรรมในการสอนและการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดลที่ผ่านมา ลักษณะความมุ่งมั่นต่องานการสอนและการผลิตผลงานทางวิชาการในอนาคต บรรยากาศของคณะและภาควิชา ความผูกพันของอาจารย์ที่มีต่อคณะและภาควิชา แรงจูงใจของงานการสอนและการผลิตผลงานทางวิชาการ ความพึงพอใจต่องานที่ทำ ค่านิยมต่องานวิชาการ ตลอดจนปัจจัยส่วนบุคคลของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดลและฉายภาพความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ กับความมุ่งมั่นต่องานวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดลซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนเพื่อการพัฒนาอาจารย์ให้เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานวิชาการ ให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่สร้างเสริมทัศนคติที่ถูกต้องต่อการสอน และการผลิตผลงานทางวิชาการ สร้างเสริมทักษะการสอนและการผลิตผลงานทางวิชาการ พัฒนาบรรยากาศทางวิชาการภายในคณะและภาควิชาตลอด



จนมหาวิทยาลัยโดยรวม ส่งเสริมการให้สิ่งจูงใจ และสิ่งตอบแทนในการปฏิบัติภารกิจ ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการสอนและการผลิตผลงานทางวิชาการภายในมหาวิทยาลัยมหิดล

2. ผลการวิจัยนี้จะ เป็นประโยชน์ทางอ้อมต่อมหาวิทยาลัยและสถาบันอุดมศึกษาแห่งอื่น ที่อาจจะนำผลการวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ หรือประยุกต์กรอบแนวคิดในการวิจัย ที่เหมาะสมกับธรรมชาติ ลักษณะ และวัฒนธรรมของสถาบันของตนต่อไป



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



แผนภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพระระดับกับความมุ่งมั่นต่องานวิชาการ  
ตัวแปรภายนอก

