

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยรามคำแหงในช่วง 12 ปี (พ.ศ. 2537-2549) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยตามความคิดเห็นของผู้บริหารมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงานบริหาร และหน้าที่การปฏิบัติงาน ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือผู้บริหารระดับสูง และผู้บริหารระดับกลางของมหาวิทยาลัยรามคำแหงในช่วง 12 ปี (พ.ศ. 2537-2549) จำนวนทั้งหมด 171 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 123 คน คณะผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลได้จำนวนทั้งสิ้น 116 คน คิดเป็น ร้อยละ 95.0 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, One-way ANOVA และการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffé's) ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารมหาวิทยาลัยรามคำแหงในช่วง 12 ปี (พ.ศ. 2537-2549) เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง และเป็นผู้บริหารระดับกลาง ซึ่งได้แก่ ผู้อำนวยการกอง หัวหน้าหน่วย หัวหน้าสำนักงานเลขานุการคณะ/สำนัก/สถาบัน หัวหน้าภาควิชา มากกว่าผู้บริหารระดับสูงซึ่งได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน และผู้บริหารส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานบริหาร น้อยกว่า 10 ปี รองลงมา 21 ปีขึ้นไป และในช่วง 10-20 ปี ตามลำดับ

2. แรงจูงใจในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยรามคำแหงในช่วง 12 ปี (พ.ศ. 2537-2549) 6 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านปัจจัยกายภาพ พบว่า ผู้บริหารมีแรงจูงใจในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยรามคำแหงในช่วง 12 ปี (พ.ศ. 2537-2549) โดยภาพรวมอยู่ในระดับ "มาก" และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านปัจจัยกายภาพ ส่วนแรงจูงใจด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ

3. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยรามคำแหงในช่วง 12 ปี (พ.ศ. 2537-2549)

3.1 จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารที่มีเพศแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยรามคำแหงในช่วง 12 ปี (พ.ศ. 2537-2549) โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาด้านการบริหารจัดการ พบว่า ผู้บริหารเพศชายมีแรงจูงใจมากกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 จำแนกตามหน้าที่การปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารที่มีหน้าที่การปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยรามคำแหงในช่วง 12 ปี (พ.ศ. 2537-2549) โดยภาพรวมและด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน โดยผู้บริหารระดับสูงมีแรงจูงใจในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยมากกว่าผู้บริหารระดับกลาง

3.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานบริหาร พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานบริหารแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยรามคำแหงในช่วง 12 ปี (พ.ศ. 2537-2549) โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

In this research investigation entitled "Administrative Motivation at Ramkhamhaeng University in the Twelve Year Period 1994-2006," the researcher investigated and compared the motivation of Ramkhamhaeng University administrators. In carrying out this investigation, the researcher considered the opinions of Ramkhamhaeng University administrators as categorized by the demographical characteristics of gender, administrative experience, and duties. Out of a research population of 171 high-level administrators and middle-level administrators of Ramkhamhaeng University during the twelve year period between 1994 and 2006, the researcher selected a sample population of 123 subjects of investigation. Of the sample population, the researcher collected data from 116 respondents (95.0 percent). The instrument of research used by the researcher was a questionnaire pertaining to motivation in carrying out administrative duties at Ramkhamhaeng University. This questionnaire was couched at the reliability level of 0.94. Techniques of descriptive statistics used in the analysis of the data obtained were percentage, mean and standard deviation. One-way analysis of variance (ANOVA), Scheffé's paired comparison and t-test were also employed for testing purposes. Findings were as follows:

1. In respect to the demographical characteristics of the Ramkhamhaeng University administrators studied, the researcher found that there were more males than females. Most of the respondents were middle-level administrators who were directors of divisions, heads of units, heads of the office of the secretariat of the faculties, offices or institutes, and department heads in comparison to high-level administrators, to wit, the President, Vice Presidents, Director of the Office of the President, deans, and directors of offices or institutes. Most of the administrators had less than a decade of administrative experience. Next in descending order were those who had had more than twenty-one years of administrative experience and those who had had between one and two decades of administrative experience, respectively.

2. Administrative motivation in the administrators under investigation was considered in respect to six aspects. These aspects were administration, acceptance, type of work, responsibility, progress in work, and the physical factor. Accordingly, the researcher determined these administrators were overall motivated at a "high" level. The

aspect with the highest mean was the physical factor. The aspect with the lowest mean was the aspect of acceptance.

3. In comparing the motivation of the administrators under study, the following results were obtained by the researcher:

3.1 Classified by gender, it was found that administrators who differed in gender did not overall exhibit parallel differences in regard to motivation. Considered in the aspect of administration, it was found that male administrators were more motivated than their female counterparts at the statistically significant level of 0.05.

3.2 Classified by duties, it was found that administrators who differed in duties exhibited corresponding differences in motivation overall and in the aspects of acceptance, type of work, and responsibilities. Furthermore, high-level administrators manifested higher levels of motivation than was the case for middle-level administrators.

3.3 Classified by experience in administrative work, it was found that administrators who differed in experience did not display concomitant differences overall and in each aspect in respect to motivation.