

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความสำคัญของปัญหา

ความสามารถทางการแข่งขันของประเทศเกิดจากความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดผลิตภาพ (Productivity) สูงสุด ทั้งนี้ทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรความรู้ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุดสำหรับการเพิ่มผลิตภาพของประเทศเพื่อให้สามารถนำไปสู่การพัฒนาความสามารถทางการแข่งขันและมาตรฐานการครองชีพของคนในประเทศต่อไป (Porter, 1990) อนึ่ง ทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรความรู้จะสามารถทำให้มีคุณภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการพัฒนาประเทศได้นั้น ส่วนหนึ่งเกิดจากความสามารถในการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งหนึ่งในวิธีการบริหารและจัดการศึกษาเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายการศึกษามีคุณภาพตรงตามแนวทางการพัฒนาประเทศนั้นได้แก่ 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 ครั้งในทุกรอบ 5 ปี นับจากการตรวจประเมินครั้งสุดท้าย

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม จาก สมศ. เมื่อวันที่ 6 – 10 พฤษภาคม 2556 ซึ่งรายงานผลการประเมินคุณภาพดังกล่าวระบุชี้ถึงระดับคุณภาพที่อยู่ในเกณฑ์ “ต้องปรับปรุงอย่างเร่งด่วน” ในตัวบ่งชี้ที่ 7 (ผลงานวิชาการที่ได้รับการรับรองคุณภาพ) เนื่องจากอาจารย์มีบทความวิชาการที่เผยแพร่ น้อย ตลอดจนมีหนังสือ ตำราที่มีคุณภาพจากการกลั่นกรองของผู้ทรงคุณวุฒิ น้อย ทั้งนี้รายงานดังกล่าวยังระบุด้วยว่า สาเหตุอาจจะมาจาก “การไม่มีแผนพัฒนาบุคลากรที่มาจากทฤษฎีหรือหลักฐานเชิงประจักษ์” ด้วยเหตุผลดังกล่าว การศึกษาวิเคราะห์

ปัจจัยจูงใจในการตีพิมพ์ผลงานวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีจึงมีความสำคัญยิ่ง เพราะผลการศึกษาจะนำมาซึ่งข้อมูลเชิงประจักษ์ที่จะช่วยให้ผู้บริหารทั้งในระดับคณะและมหาวิทยาลัยสามารถนำไปใช้ประกอบการวางแผนเพื่อพัฒนาการบริหารและจัดการศึกษาและเพื่อพัฒนาและจูงใจบุคลากรในสังกัดให้ผลิตผลงานวิชาการที่ได้รับการรับรองคุณภาพมากขึ้นต่อไปในอนาคต

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจภายนอกและปัจจัยจูงใจภายในที่มีผลต่อการตีพิมพ์ผลงานวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยระหว่างกลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการและกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการ
3. เพื่อทราบสภาพปัญหาและแนวทางในการส่งเสริมให้อาจารย์ตีพิมพ์ผลงานวิชาการให้มากขึ้นทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

## 1.3 ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทราบถึงปัจจัยจูงใจในการตีพิมพ์ผลงานวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
2. ทราบถึงความแตกต่างด้านปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยระหว่างกลุ่มที่ผลิต (ตีพิมพ์) ผลงานวิชาการและกลุ่มที่ไม่ได้ผลิต (ตีพิมพ์) ผลงานวิชาการ
3. ทราบถึงสภาพปัญหาและความต้องการของอาจารย์ที่เกี่ยวกับการผลิตผลงานวิชาการของอาจารย์
4. สามารถนำข้อมูลที่ได้ใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัยได้ใช้ประกอบการวางแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเพื่อจูงใจให้ผลิตผลงานทางวิชาการและตีพิมพ์ผลงานดังกล่าวมากขึ้นทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ
5. สามารถนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นพื้นฐานประกอบการตัดสินใจในการบริหารและจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการตีพิมพ์ซึ่งจะทำให้เกิดการเผยแพร่

และ/หรือถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ภาคส่วนอื่น ๆ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความสามารถทางการแข่งขันของประเทศต่อไป

#### 1.4 ขอบเขตการศึกษา

**ขอบเขตด้านเนื้อหา:** ศึกษาปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายในที่มีผลต่อการตีพิมพ์ผลงานวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเท่านั้น

**ขอบเขตประชากร:** ศึกษาเฉพาะอาจารย์ในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีเท่านั้น

#### 1.5 สมมุติฐานการศึกษา

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ ไม่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยจูงใจต่อการผลิตผลงานวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ระหว่างกลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการ และกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการ ไม่แตกต่างกัน
3. ปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิชาการ มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่

#### 1.6 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

**ปัจจัยจูงใจ** หมายถึง สิ่งที่ผลักดันให้บุคคลเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งแบ่งออกเป็นปัจจัยจูงใจภายใน (ระดับบุคคล) และปัจจัยจูงใจภายนอก (ระดับองค์การ)

**ปัจจัยจูงใจภายใน** หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจภายในของบุคคลซึ่งช่วยเพิ่มความพึงพอใจในลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมในงาน ซึ่งได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เนื้อหาของงาน โอกาสในการเติบโต และความรับผิดชอบ

**ปัจจัยจูงใจภายนอก** หมายถึง สิ่งที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในงานของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับสถานะแวดล้อมของงานตามสภาพปัจจุบันที่มีการดำเนินการอยู่ในองค์การ เช่น นโยบายการบริหารขององค์การ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่สนับสนุนงานวิชาการ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน และตำแหน่ง

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

## 1.7 ข้อจำกัดในการศึกษา

เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างติดภารกิจต่าง ๆ และอาจจะมองไม่เห็นถึงความสำคัญของการตอบแบบสอบถามในงานวิจัยนี้โดยเฉพาะอย่างยิ่งคณะนิติศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และคณะเกษตรศาสตร์ จึงส่งผลให้การดำเนินการเก็บข้อมูลเป็นไปด้วยความล่าช้าเพราะต้องใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลถึง 7 เดือน

## บทที่ 2

### ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการตีพิมพ์ผลงานวิชาการของอาจารย์: ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีนั้น มีทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจและปัจจัยจูงใจ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา
3. การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

เมื่อสังเคราะห์ทฤษฎีและสารสนเทศที่เกี่ยวข้องแล้วจึงพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดของการศึกษาในครั้งนี้

#### 2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

##### 2.1.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ (Motivation)

มีผู้ให้นิยามคำว่า การจูงใจ ดังต่อไปนี้

เสนาะ ตีเยาว์ (2543: 208) ได้ให้ความหมายของการจูงใจ ว่าหมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในงานขององค์การบรรลุเป้าหมายโดยมีเงื่อนไขว่า การทุ่มเทนั้นเพื่อสนองความต้องการของคนเหล่านั้นให้ได้รับความพึงพอใจ

Locke (1997) ระบุว่า การจูงใจเป็นความเต็มใจและความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์การภายใต้เงื่อนไขที่ถูกกำหนดโดยเป้าหมายและความเป็นอิสระตลอดจนการรับรู้ถึงความต้องการและความปรารถนาของบุคคลซึ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่บุคคลจะนำมาเปรียบเทียบระหว่างตัวเองและสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวที่สามารถตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลให้ได้รับความพอใจ

คำนิยามเกี่ยวกับการจูงใจนั้นมีมากมายและหลากหลายแต่ก็ไม่ปรากฏว่าคำนิยามใดนิยามหนึ่งได้รับการยอมรับและถูกนำไปใช้อย่างเป็นสากล การนำไปใช้จึงขึ้นอยู่กับบริบทและวัตถุประสงค์ของผู้ใช้ (Moody and Pesut, 2006) ดังนั้นงานวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการตีพิมพ์ผลงาน

วิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีนี้จึงให้นิยามของการจูงใจว่า “ภาวะการทุ่มเทในงานของอาจารย์เพื่อให้บรรลุความพึงพอใจส่วนบุคคล”

### 2.1.2 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

Depue และ Collins (1999) แนะนำว่าการจูงใจเป็นสิ่งที่ผลักดันให้บุคคลเกิดการตัดสินใจในพฤติกรรมที่จะกระทำหรือไม่กระทำ เนื่องจากการจูงใจส่งผลต่อการรับรู้ (Cognition) การเรียนรู้ (Learning) และ ผลผลิตภาพ (Productivity) ของบุคคล ดังนั้นการจูงใจจึงสามารถนำมาใช้อธิบายถึงการเพิ่มประสิทธิภาพงานของพนักงานในองค์กรได้

ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (1968) มีสมมุติฐานเริ่มต้นว่าการจูงใจบุคคลในการทำงานนั้น เกิดขึ้นจากลักษณะของงานที่ทำ (Job characteristics) ดังนั้นลักษณะของงานจึงเกี่ยวข้องกับการจูงใจในงานและความพึงพอใจในงาน 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 คำชมเชยยกย่อง บุคคลจึงแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นภายนอก ผู้บริหารองค์กรจึงมักนำสิ่งกระตุ้นภายนอกมาใช้ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน

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

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

พัฒนาให้เกิดทัศนคติที่เป็นบวก ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้านคือ

1.1 ความสำเร็จในงาน (Achievement) เป็นความสามารถของบุคคลที่จะสามารถแก้ปัญหาและทำงานให้เสร็จสิ้น ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหวังและเป้าหมายภายในกรอบระยะเวลา เมื่อผลงานประสบความสำเร็จก็จะเกิดความพึงพอใจ

1.2 การได้รับการยอมรับ (Recognition) เป็นการได้รับการยอมรับนับถือจากหัวหน้า เพื่อน บุคคลในองค์กร ตลอดจนผู้ที่มาขอคำแนะนำปรึกษา

1.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) เป็นการได้รับโอกาสในการศึกษาต่อหรือฝึกอบรมเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม อันเป็นสิ่งที่จูงใจให้คนอยากทำงาน

1.4 เนื้อหาของงาน (Content of work) เป็นลักษณะของงานที่ท้าทายความสามารถของบุคคล ลักษณะของงานที่น่าสนใจและต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ ย่อมจูงใจให้บุคคลอยากที่จะทำงาน

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 เนื่องจากหากไม่มีให้หรือมีให้ไม่เพียงพอจะทำให้บุคคลไม่พอใจในการทำงาน 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 สภาพการทำงาน (Work conditions)

2.10 ตำแหน่ง (Status)

Luthans (1992, อ้างใน นงนุช และวรรณิ, 2540) กล่าวว่า หากต้องการศึกษาความพึงพอใจในงานของบุคคลในองค์กรนั้นควรศึกษา 3 องค์ประกอบ คือ อารมณ์ที่ตอบสนองต่องาน การเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานกับสิ่งที่คาดหวังและทัศนคติต่องานในมิติต่างๆ 5 มิติคือ ตัวงาน ค่าจ้าง โอกาสก้าวหน้า หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ในขณะที่ Strauss และ Sayless (1960) ระบุว่าความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกมีความสุขอันเกิดจากการปฏิบัติงานของบุคคลเพราะได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานจนเกิดเป็นความเต็มใจและกระตือรือร้นมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ อย่างไรก็ตาม อาจสรุปได้ว่าการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานนั้นควรศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิ่งเร้าใจหรือสิ่งกระตุ้น (Incentives) เช่น รางวัลหรือการลงโทษ ที่ทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลกระทำหรือไม่กระทำ เพื่อสร้างพฤติกรรมที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายใดเป้าหมายหนึ่ง (Depue and Collins, 1999, Locke and Latham, 2004) ซึ่งในที่นี้ได้แก่ การจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) และการจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) นั้นเอง

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา

การประกันคุณภาพภายใน เป็นการสร้างระบบและกลไกในการพัฒนา ติดตามตรวจสอบและประเมินการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามนโยบาย เป้าหมายและระดับคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดโดยสถานศึกษาและหรือหน่วยงานต้นสังกัด โดยหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษากำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีการจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายในเสนอต่อสภาสถาบัน หน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง



เพื่อพิจารณาและเปิดเผยต่อสาธารณชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก

การประกันคุณภาพภายนอก เป็นการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาเพื่อให้มีการติดตามและตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความมุ่งหมาย หลักการ และแนวการจัดการศึกษาในแต่ละระดับ ซึ่งประเมินโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) หรือเรียกชื่อย่อว่า สมศ.พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้กำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งต้องได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกอย่างน้อย 1 ครั้งในทุกรอบ 5 ปีนับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้าย และเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน ซึ่ง สมศ.ได้ดำเนินการประเมินคุณภาพภายนอกครั้งแรก (พ.ศ. 2544-2548) เสร็จสิ้นไปแล้ว ปัจจุบันอยู่ระหว่างประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่สอง (พ.ศ.2549-2553) และการเตรียมการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่สาม (พ.ศ.2554-2558) ในการประเมินรอบที่สามของ สมศ.เป็นการประเมินทั้งระดับสถาบันและคณะวิชา แต่หากสถาบันใดจัดการศึกษานอกสถานที่ตั้งหลัก เช่น วิทยาเขต หรือศูนย์ หรือหน่วยจัดการศึกษานอกที่ตั้ง การประเมินจะครอบคลุมการจัดการนอกลานที่ตั้งหลักทั้งหมด นอกจากนั้น การประเมินคุณภาพจะมีความสอดคล้องกับจุดเน้นหรือกลุ่มสถาบันในแต่ละสถาบันเลือกตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ

การวิจัยเป็นพันธกิจหนึ่งที่สำคัญของสถาบันอุดมศึกษา การดำเนินการตามพันธกิจอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จนั้น สามารถพิจารณาได้จากผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพและมีการเผยแพร่อย่างกว้างขวางจากการเปรียบเทียบจำนวนบทความวิจัยที่ตีพิมพ์และจำนวนผลงานสร้างสรรค์ที่เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติกับจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำ

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

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

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

การส่งบทความเพื่อพิจารณาคัดเลือกให้นำเสนอในการประชุมวิชาการ ต้องส่งเป็นฉบับสมบูรณ์ (Full Paper) และเมื่อได้รับการตอบรับและตีพิมพ์แล้ว การตีพิมพ์ต้องตีพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์ซึ่งสามารถอยู่ในรูปแบบเอกสารหรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์ได้

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](http://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.

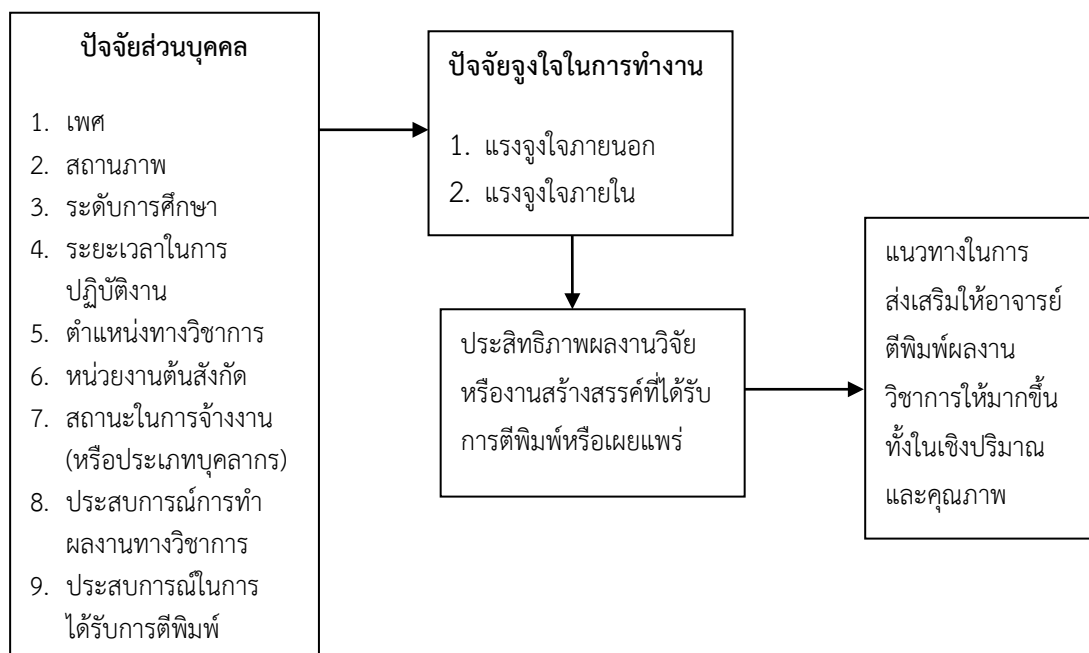
## 2.3 การทบทวนวรรณกรรม/สารสนเทศ (information) ที่เกี่ยวข้อง

นรา หัตถสิน (2551) ได้ศึกษาถึงความพึงพอใจและปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานโรงแรมในจังหวัดอุบลราชธานีมีความสุขในการทำงาน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในปัจจัยที่แตกต่างกันใน 7 มิติเรียงตามลำดับของระดับความพึงพอใจจากสูงสุดไปต่ำสุดคือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านโอกาสและความก้าวหน้าในงาน และ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยตัวแปรที่พนักงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ อาหารที่โรงแรมจัดให้ ทั้งนี้ปัจจัยทั้ง 3 ตัวแรกนั้นเป็นปัจจัยเชิงจิตที่สามารถสร้างทัศนคติเชิงบวกในงานซึ่งส่งผลถึงการเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร ส่วนปัจจัย 2 ตัวหลังเป็นปัจจัยเชิงเงื่อนไขที่มีผลต่ออารมณ์ในการตอบสนองต่องานใน

เชิงลบอันบ่งบอกถึงระดับความพึงพอใจต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับปภาณิน มณียศ (2550) ที่ได้ศึกษาปัจจัย  
 จูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทลานนา โปรดักส์ จำกัด พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัย  
 จูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับ  
 หัวหน้างานและบุคคลในตำแหน่งอื่น ด้านความรับผิดชอบในงานและด้านลักษณะและขอบเขตของงาน  
 ตามลำดับ ส่วนด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและ ด้านนโยบาย  
 องค์การนั้นเป็นสิ่งที่พนักงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุด จะเห็นได้ว่าทั้งสองการศึกษาที่ผ่านมาบุคคลมี  
 ความพึงพอใจน้อยเกี่ยวกับค่าตอบแทนซึ่งแปลความหมายในอีกทางหนึ่งคือบุคคลให้ความสำคัญกับ  
 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนนั่นเอง ผลสรุปนี้ตรงกับการศึกษาของนวรรตน์ ชูเวทย์ (2550) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัย  
 จูงใจในการทำงานของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลพบว่า ผู้แทนยา  
 ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับ  
 เพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ด้านความเป็นส่วนตัว  
 และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชานั้นให้ความสำคัญในระดับปานกลาง

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาดังกล่าวอาจไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาที่ Pinto (2011) ค้นพบที่  
 ระบุว่า การใช้ค่าตอบแทนเป็นตัวกระตุ้นเพื่อจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับสูงในบราซิลนั้นไม่ได้  
 มีผลต่อความพึงพอใจในงานเลยแม้แต่น้อย ซึ่งตรงกับผลการศึกษาของ Gerozidis และ Papaioannou  
 (2014) ที่ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจของครูในโรงเรียนที่กรีซว่าค่าตอบแทนอาจไม่ใช่ปัจจัยจูงใจเพื่อให้บุคคล  
 พึงพอใจในงานหากแต่เป็นอิสระในด้านการตัดสินใจต่างหากที่ทำให้ครูมีความสุขในการทำงาน  
 ขณะที่สมาภรณ์ ปลื้มจิตร (2547) พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประสิทธิภาพที่ได้จาก  
 การทำงาน บรรยากาศขององค์การและความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ  
 ของพนักงานโรงแรมดุสิต รีสอร์ท ทาวน์โปโลคลับ เช่นเดียวกับวรกร ทรัพย์วิระพรรณและคณะ  
 (2551) ที่ได้ตรวจสอบปัจจัยที่มาผลต่อความผูกพันในงานของอาสาสมัครสาธารณสุขแล้วพบว่า ความ  
 พึงพอใจในสัมพันธภาพทางสังคมเป็นปัจจัยที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญ  
 ทางสถิติที่ .001 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า หากพนักงานมีความพึงพอใจในงานมาก ความผูกพันต่อองค์การ  
 ย่อมมากตามไปด้วย และเมื่อความผูกพันกับองค์การมีมากพนักงานย่อมทุ่มเททำงานเพื่อบรรลุ  
 เป้าหมายขององค์การได้ในที่สุด (ศิริพร รัตนพันธุ์, 2546) กระนั้นก็ตามแม้จะมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัย  
 จูงใจในงานมากมายแต่ก็ไม่ปรากฏว่ามีการศึกษาในเรื่องดังกล่าวของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยโดยเฉพาะ  
 อย่างยิ่งในเรื่องของการตีพิมพ์ผลงานวิชาการแต่อย่างใด ทั้ง ๆ ที่การนำเสนอผลงานวิชาการดังกล่าว  
 เป็นเครื่องชี้วัดความสามารถทางการบริหารและการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเพื่อให้สามารถนำ  
 ความรู้เผยแพร่สู่สาธารณชนอันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความสามารถทางการแข่งขันของชาติ  
 สืบไปในอนาคต

## 2.4 กรอบแนวความคิดของการศึกษา



## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับการศึกษเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการตีพิมพ์ผลงานวิชาการของอาจารย์ศึกษารณิมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีในบทที่ 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 จำนวนประชากรทั้งหมดเป็นหลักร้อยละ 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 จากนั้นใช้วิธีสุ่มตัวอย่างโดยใช้กระบวนการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบเลือกตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง (Self - administrated questionnaire) เกี่ยวกับปัจจัยจิตใจทั้งภายนอกและภายในเพื่อสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสภาพปัจจุบัน ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคของอาจารย์ที่มีต่อการตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการ โดยมีหลักในการสร้างแบบสอบถามดังนี้

(1) ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดโครงสร้างของข้อคำถาม ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และขอบเขตของการทำวิจัย

(2) กำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามและสำนวนภาษาของข้อคำถามจะดำเนินการออกแบบของข้อคำถามว่าควรใช้ลักษณะหรือรูปแบบใดจึงเหมาะสม และต้องคำนึงถึงสถิติที่จะต้องนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลของข้อคำถามต่างๆด้วย หลังจากการกำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามและรูปแบบของข้อคำถามแล้ว จะต้องดำเนินการออกแบบแบบสอบถามฉบับโครงร่างให้เป็นหมวดหมู่เป็นไปตามโครงสร้างที่ได้มีการกำหนดไว้แล้ว และนอกจากนั้นจะต้องกำหนดสำนวนภาษาหรือถ้อยคำที่ต้องใช้ในแบบสอบถามให้เหมาะสมและเข้าใจง่าย

(3) นำแบบสอบถามฉบับร่างปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ เพื่อการตรวจสอบ และขอแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญในเบื้องต้นจากนั้นดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามความเห็นดังกล่าว

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

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

(6) จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์หลังจากได้ทำการแก้ไขปรับปรุง ซึ่งได้ผ่านการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามจากการ Try out และขอแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อนำไปใช้จริง

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

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

**ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล:** เริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2557 – พฤษภาคม 2558 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 7 เดือน

**จำนวนข้อมูลที่เก็บได้** จากการส่งแบบสอบถาม รอบแรก จำนวน 200 ชุดไปยังกลุ่มตัวอย่างแต่ละคณะ/วิทยาลัย พบว่ามีการตอบกลับมาจำนวน 80 ชุด ซึ่งไม่เพียงพอต่อความต้องการจึงเก็บเพิ่มอีกรอบที่สอง จำนวน 50 ชุด ซึ่งในการเก็บข้อมูลในรอบที่สองนี้ ผู้วิจัยอาศัยความระมัดระวังที่จะไม่เก็บข้อมูลซ้ำจากผู้ตอบแบบสอบถามในรอบแรก โดยได้มีการบันทึกการตอบกลับของกลุ่มตัวอย่างในรอบแรกเพื่อที่จะไม่ส่งแบบสอบถามซ้ำให้กับผู้ตอบแบบสอบถามในรอบแรกอีก สำหรับการเก็บข้อมูลในรอบที่สองนั้นได้รับแบบสอบถามตอบกลับมาจำนวน 35 ชุด รวมได้รับแบบสอบถามกลับมาทั้งสิ้นจำนวน 115 ชุด ซึ่งเป็นจำนวนเพียงพอที่อยู่ในช่วงของวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยตามเกณฑ์ที่ระบุไว้ในพัชรา สินลอยมา (2551)

เมื่อทำการเก็บข้อมูลครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้แล้ว จึงทำการตรวจสอบว่าแบบสอบถามชุดใดที่มีการตอบแบบสอบถามจำนวนน้อยกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนข้อทั้งหมดจะทำการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมจนกว่าจะครบตามขนาดตัวอย่างที่กำหนดตามเกณฑ์จำนวนประชากรทั้งหมดเป็นหลักร้อยละ 15 – 30 % (พัชรา สินลอยมา, อ้างแล้ว) แล้วจึงทำการลงรหัสแบบสอบถามและป้อนข้อมูลลงโปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูป SPSS จากนั้นทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าทางสถิติที่เหมาะสม และอธิบายผลการศึกษาต่อไป

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

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

### 3.6 เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการอ่านค่าข้อมูลด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจภายในและภายนอกต่อการผลิตผลงานวิชาการ ซึ่งในที่นี้ได้แก่ ระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจของ ปัจจัยจูงใจทั้งภายในและภายนอกที่มีต่อการตีพิมพ์ผลงานวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีนั้น การศึกษานี้ใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย (Mean) โดยแปลผลตามเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 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 |



## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการตีพิมพ์ผลงานวิชาการของอาจารย์ คณาจารย์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีในบทที่ 4 นี้ จะแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ส่วนดังนี้คือ

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงาน
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของปัจจัยจูงใจในการทำงาน
- 4.4 ผลการทดสอบสมมุติฐาน
- 4.5 สภาพปัญหาและข้อเสนอแนะ

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ 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       |
|----------------|------------|--------------|
| <b>เพศ</b>     |            |              |
| ชาย            | 69         | 60.0         |
| หญิง           | 46         | 40.0         |
| <b>รวม</b>     | <b>115</b> | <b>100.0</b> |
| <b>สถานภาพ</b> |            |              |
| โสด            | 48         | 41.7         |
| สมรส           | 66         | 57.4         |
| หม้าย          | 1          | 0.9          |
| <b>รวม</b>     | <b>115</b> | <b>100.0</b> |

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไป                                    | จำนวน (คน)     | ร้อยละ       |
|-------------------------------------------------|----------------|--------------|
| <b>ระดับการศึกษา</b>                            |                |              |
| ปริญญาโท                                        | 46             | 40.0         |
| ปริญญาเอก                                       | 68             | 59.1         |
| สูงกว่าปริญญาเอก                                | 1              | 0.9          |
| <b>รวม</b>                                      | <b>115</b>     | <b>100.0</b> |
| <b>ตำแหน่งทางวิชาการ</b>                        |                |              |
| รองศาสตราจารย์                                  | 6              | 5.2          |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์                              | 31             | 27.0         |
| อาจารย์                                         | 78             | 67.8         |
| <b>รวม</b>                                      | <b>115</b>     | <b>100.0</b> |
| <b>ประเภทบุคลากร</b>                            |                |              |
| ข้าราชการ                                       | 28             | 24.3         |
| พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ                  | 46             | 40.0         |
| พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้                    | 41             | 35.7         |
| <b>รวม</b>                                      | <b>115</b>     | <b>100.0</b> |
| <b>หน่วยงานต้นสังกัด</b>                        |                |              |
| 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         |
| <b>รวม</b>                                      | <b>115</b>     | <b>100.0</b> |
| <b>ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ ม.อุบลราชธานี</b> |                |              |
| โดยเฉลี่ย                                       | <b>8.83 ปี</b> |              |

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

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของประสบการณ์ในการทำผลงานทางวิชาการของกลุ่มตัวอย่าง

| ประสบการณ์ในการทำผลงานทางวิชาการ                 | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--------------------------------------------------|------------|--------|
| <u>ไม่มี</u> ผลงานทางวิชาการ                     | 25         | 21.7   |
| <u>มี</u> ผลงานทางวิชาการมาแล้ว โดยเฉลี่ย 5.3 ปี | 90         | 78.3   |
| รวม                                              | 115        | 100.0  |

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของประสบการณ์ในการทำผลงานทางวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา

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

## 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยจุใจในการทำงาน

ปัจจัยจุใจในการทำงานในที่นี้แบ่งออกเป็น 2 ระดับคือ ระดับบุคคลและระดับองค์กร

ก. ในระดับบุคคล มีปัจจัยจุใจภายในที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน 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. ในระดับองค์กร มีปัจจัยจุใจภายนอกที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน 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 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญของปัจจัยจุใจในการทำงานต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ

| ปัจจัยจุใจในการทำงาน                                                                | ค่าเฉลี่ย   | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ระดับความสำคัญ |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----------------------|----------------|
| <b>กลุ่มที่ 1 ปัจจัยจุใจภายใน (ระดับบุคคล)</b>                                      |             |                      |                |
| <b>1. Achievement</b>                                                               |             |                      |                |
| 1.1 การได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่                                 | 4.29        | 0.59                 | มาก            |
| 1.2 การกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จของงาน                                            | 4.23        | 0.64                 | มาก            |
| 1.3 ความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการของบุคลากรถือเป็นความสำเร็จส่วนหนึ่งขององค์กร | 4.11        | 0.81                 | มาก            |
| <b>โดยภาพรวม</b>                                                                    | <b>4.21</b> | <b>0.68</b>          | <b>มาก</b>     |

| ปัจจัยจูงใจในการทำงาน                                                                                                                                           | ค่าเฉลี่ย   | ส่วนเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน | ระดับ<br>ความสำคัญ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|--------------------------|--------------------|
| <b>2. Recognition</b>                                                                                                                                           |             |                          |                    |
| 2.1 การได้รับยกย่องจากผู้บังคับบัญชา เพื่อน<br>ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องใน<br>องค์กร                                                         | 3.72        | 0.93                     | มาก                |
| 2.2 การได้รับการยอมรับและยกย่องจากกลุ่ม<br>วิชาชีพหรือหน่วยงานภายนอกเกี่ยวกับ<br>ความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการ<br>ของท่าน                                  | 3.99        | 0.74                     | มาก                |
| 2.3 การมีรางวัลตอบแทนเช่น เกียรติบัตร โล่ที่<br>เกียรติยศ ฯลฯ เมื่อท่านสามารถผลิตผลงาน<br>ทางวิชาการ หรือ ตีพิมพ์หรือนำเสนอผลงาน<br>วิชาการในระดับชาติ/นานาชาติ | 3.68        | 0.96                     | มาก                |
| 2.4 การได้รับค่าตอบแทนในรูปแบบตัวเงินที่<br>เหมาะสม เมื่อท่านสามารถผลิตผลงานทาง<br>วิชาการ หรือ ตีพิมพ์หรือนำเสนอผลงาน<br>วิชาการในระดับชาติ/นานาชาติ           | 3.83        | 0.98                     | มาก                |
| <b>โดยภาพรวม</b>                                                                                                                                                | <b>3.80</b> | <b>0.90</b>              | <b>มาก</b>         |
| <b>3. Advancement</b>                                                                                                                                           |             |                          |                    |
| 3.1 การได้รับโอกาสในการฝึกอบรมพิเศษ<br>เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มความสามารถในการผลิต<br>ผลงานทางวิชาการ                                                                | 3.97        | 0.83                     | มาก                |
| 3.2 การได้รับโอกาสในการศึกษาดูงานเพิ่มเติมเพื่อ<br>เพิ่มความสามารถในการผลิตผลงานวิชาการ                                                                         | 3.97        | 0.87                     | มาก                |
| <b>โดยภาพรวม</b>                                                                                                                                                | <b>3.97</b> | <b>0.85</b>              | <b>มาก</b>         |
| <b>4. Content of work</b>                                                                                                                                       |             |                          |                    |
| 4.1 การผลิตผลงานทางวิชาการเป็นงานที่ท้าทาย<br>ความสามารถ                                                                                                        | 4.23        | 0.61                     | มาก                |
| 4.2 การผลิตผลงานทางวิชาการเป็นการเพิ่ม<br>ทักษะ/ความรู้ใหม่ ให้แก่ท่าน                                                                                          | 4.34        | 0.61                     | มาก                |
| 4.3 การผลิตผลงานทางวิชาการที่ตรงกับ<br>สาขาวิชาความรู้ที่ท่านได้ศึกษามา                                                                                         | 4.22        | 0.62                     | มาก                |
| <b>โดยภาพรวม</b>                                                                                                                                                | <b>4.26</b> | <b>0.61</b>              | <b>มาก</b>         |

| ปัจจัยจูงใจในการทำงาน                                                                                                                                                 | ค่าเฉลี่ย   | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ระดับความสำคัญ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----------------------|----------------|
| <b>5. Possibility of growth</b>                                                                                                                                       |             |                      |                |
| 5.1 การประเมินผลการทำงาน (เช่น การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่ง) เป็นไปตามจำนวนผลผลิตทางวิชาการ                                                               | 3.90        | 0.98                 | มาก            |
| 5.2 การพิจารณาโอกาสในการฝึกอบรมเพิ่มเติม เป็นไปตามจำนวนผลผลิตทางวิชาการ                                                                                               | 3.72        | 0.96                 | มาก            |
| 5.3 การพิจารณาโอกาสในการศึกษาดูงานเพิ่มเติมเป็นไปตามจำนวนผลผลิตทางวิชาการ                                                                                             | 3.72        | 0.95                 | มาก            |
| <b>โดยภาพรวม</b>                                                                                                                                                      | <b>3.78</b> | <b>0.96</b>          | <b>มาก</b>     |
| <b>6. Responsibility</b>                                                                                                                                              |             |                      |                |
| 6.1 การมีโอกาสแสดงความสามารถในการผลิตผลงานวิชาการอย่างเต็มที่                                                                                                         | 3.92        | 0.85                 | มาก            |
| 6.2 ภาระงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันเอื้อต่อการผลิตผลงานวิชาการ                                                                                                      | 3.70        | 1.01                 | มาก            |
| 6.3 การผลิตผลงานทางวิชาการเป็นงานที่ต้องการความเป็นอิสระในการทำงาน                                                                                                    | 4.20        | 0.85                 | มาก            |
| 6.4 การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานวิชาการ                                                                                                               | 3.93        | 0.91                 | มาก            |
| <b>โดยภาพรวม</b>                                                                                                                                                      | <b>3.94</b> | <b>0.90</b>          | <b>มาก</b>     |
| <b>กลุ่มที่ 2 ปัจจัยจูงใจภายนอก (ระดับองค์กร)</b>                                                                                                                     |             |                      |                |
| <b>7. Policy and administration</b>                                                                                                                                   |             |                      |                |
| 7.1 นโยบายการบริหารงานของมหาวิทยาลัยสร้างความมั่นใจให้ท่านได้ว่ามหาวิทยาลัยเดินไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสมแล้ว                                                        | 3.72        | 0.96                 | มาก            |
| 7.2 การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน (เช่น การต่อสัญญาจ้าง การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง) เหมาะสมและเอื้อประโยชน์ให้ท่านสามารถผลิตผลงานทางวิชาการได้อย่างเต็มที่ | 3.86        | 0.91                 | มาก            |
| 7.3 ทีมผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่ระยะสั้น ปานกลาง และยาวที่                                                                                        | 3.86        | 0.94                 | มาก            |

| ปัจจัยจูงใจในการทำงาน                                                                                                    | ค่าเฉลี่ย   | ส่วนเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน | ระดับ<br>ความสำคัญ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|--------------------------|--------------------|
| เหมาะสมเพื่อให้มหาวิทยาลัยประสบ<br>ความสำเร็จในการเป็นมหาวิทยาลัยคุณภาพ<br>ด้านวิชาการ                                   |             |                          |                    |
| 7.4 การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน<br>ของมหาวิทยาลัย/คณะสามารถนำท่านไปสู่<br>การผลิตผลงานทางวิชาการได้อย่างเหมาะสม | 3.94        | 0.92                     | มาก                |
| 7.5 การประสานงาน/สื่อสารภายในมหาวิทยาลัย<br>มีความชัดเจน                                                                 | 3.65        | 0.95                     | มาก                |
| <b>โดยภาพรวม</b>                                                                                                         | <b>3.81</b> | <b>0.93</b>              | <b>มาก</b>         |
| <b>8. Supervision</b>                                                                                                    |             |                          |                    |
| 8.1 การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อ<br>การผลิตผลงานวิชาการ                                                         | 3.77        | 1.03                     | มาก                |
| 8.2 การมอบหมายงานด้านวิชาการที่ชัดเจน                                                                                    | 3.76        | 0.89                     | มาก                |
| 8.3 การรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ท่าน<br>มีส่วนร่วมในการวางแผนหรือตัดสินใจในการ<br>ทำงาน                           | 3.76        | 0.88                     | มาก                |
| <b>โดยภาพรวม</b>                                                                                                         | <b>3.76</b> | <b>0.94</b>              | <b>มาก</b>         |
| <b>9. Interpersonal relations with superiors</b>                                                                         |             |                          |                    |
| 9.1 ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตัวเป็นเยี่ยงอย่าง ให้<br>คำแนะนำ สนับสนุน และช่วยเหลือด้านการ<br>ผลิตผลงานวิชาการแก่ท่าน       | 3.82        | 0.96                     | มาก                |
| 9.2 ผู้บังคับบัญชามีความจริงจัง เป็นกันเอง และ<br>มีความยุติธรรมในการแก้ไขปัญหาดัง ๆ ใน<br>หน่วยงาน                      | 3.88        | 0.90                     | มาก                |
| <b>โดยภาพรวม</b>                                                                                                         | <b>3.85</b> | <b>0.93</b>              | <b>มาก</b>         |
| <b>10. Interpersonal relations with peers</b>                                                                            |             |                          |                    |
| 10.1 เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือร่วมมือกัน<br>ในการผลิตผลงานทางเพื่อให้บรรลุ<br>ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้         | 3.88        | 0.88                     | มาก                |
| 10.2 เพื่อนร่วมงานร่วมมือกันแก้ไขปัญหาที่<br>เกิดขึ้นภายในองค์กร                                                         | 3.90        | 0.85                     | มาก                |
| <b>โดยภาพรวม</b>                                                                                                         | <b>3.89</b> | <b>0.86</b>              | <b>มาก</b>         |

| ปัจจัยจูงใจในการทำงาน                                                                               | ค่าเฉลี่ย   | ส่วนเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน | ระดับ<br>ความสำคัญ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|--------------------------|--------------------|
| <b>11. Interpersonal relations with subordinates</b>                                                |             |                          |                    |
| 11.1 เจ้าหน้าที่สนับสนุนการศึกษาให้ความช่วยเหลือในการทำงานแก่ท่านจนบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย       | 3.70        | 0.98                     | มาก                |
| 11.2 เจ้าหน้าที่สนับสนุนการศึกษามีการสื่อสารที่เข้าใจตรงกันกับท่านที่เอื้อต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ | 3.68        | 0.88                     | มาก                |
| 11.3 เจ้าหน้าที่สนับสนุนการศึกษาให้บริการแก่ท่านด้วยความยุติธรรม                                    | 3.69        | 0.80                     | มาก                |
| <b>โดยภาพรวม</b>                                                                                    | <b>3.69</b> | <b>0.89</b>              | <b>มาก</b>         |
| <b>12. Compensation</b>                                                                             |             |                          |                    |
| 12.1 เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบในงานของท่าน                    | 3.80        | 0.88                     | มาก                |
| 12.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรมและเป็นไปตามความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการ             | 3.89        | 0.87                     | มาก                |
| <b>โดยภาพรวม</b>                                                                                    | <b>3.84</b> | <b>0.87</b>              | <b>มาก</b>         |
| <b>13. Job security</b>                                                                             |             |                          |                    |
| 13.1 ความมั่นคงและก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีความเหมาะสม                                      | 3.84        | 0.90                     | มาก                |
| 13.2 การกำหนดเกณฑ์การพิจารณาต่ออายุสัญญาจ้างเป็นไปตามจำนวนผลผลิตทางวิชาการ                          | 3.90        | 0.86                     | มาก                |
| <b>โดยภาพรวม</b>                                                                                    | <b>3.87</b> | <b>0.88</b>              | <b>มาก</b>         |



| ปัจจัยจูงใจในการทำงาน                                                      | ค่าเฉลี่ย   | ส่วนเบี่ยงเบน<br>มาตรฐาน | ระดับ<br>ความสำคัญ |
|----------------------------------------------------------------------------|-------------|--------------------------|--------------------|
| <b>14. Personal life</b>                                                   |             |                          |                    |
| 14.1 สมาชิกในครอบครัวท่านมีความเข้าใจใน<br>การทำงานวิชาการของท่าน          | 3.96        | 0.82                     | มาก                |
| 14.2 สมาชิกในครอบครัวสนับสนุนงานผลิต<br>ผลงานทางวิชาการ                    | 4.07        | 0.76                     | มาก                |
| 14.3 การผลิตผลงานวิชาการเป็นการทำงานที่มี<br>ประโยชน์ต่อสังคม              | 4.14        | 0.71                     | มาก                |
| <b>โดยภาพรวม</b>                                                           | <b>4.06</b> | <b>0.76</b>              | <b>มาก</b>         |
| <b>15. Work conditions</b>                                                 |             |                          |                    |
| 15.1 ชั่วโมงในการทำงานแต่ละวันมีความ<br>เหมาะสมกับการผลิตผลงานวิชาการ      | 3.72        | 1.04                     | มาก                |
| 15.2 จำนวนอาจารย์มีความเหมาะสมกับ<br>ปริมาณงาน                             | 3.77        | 0.94                     | มาก                |
| 15.3 จำนวนเครื่องมือและอุปกรณ์ทดลองต่าง ๆ<br>มีเพียงพอ                     | 3.83        | 0.97                     | มาก                |
| 15.4 สภาพแวดล้อมบริเวณห้องทำงานและ<br>อาคารเอื้อต่อการผลิตผลงานวิชาการ     | 3.73        | 1.04                     | มาก                |
| <b>โดยภาพรวม</b>                                                           | <b>3.76</b> | <b>1.00</b>              | <b>มาก</b>         |
| <b>16. Status</b>                                                          |             |                          |                    |
| 16.1 การเป็นผู้ที่มีบทบาทและความสำคัญต่อ<br>การขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย       | 3.68        | 0.94                     | มาก                |
| 16.2 ตำแหน่งทางวิชาการเป็นตำแหน่งที่มี<br>เกียรติ ศักดิ์ศรีและน่าภาคภูมิใจ | 4.05        | 0.80                     | มาก                |
| <b>โดยภาพรวม</b>                                                           | <b>3.87</b> | <b>0.87</b>              | <b>มาก</b>         |

### 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) และด้าน 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 |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----------------------|------------------|
| <b>กลุ่มที่ 1 ปัจจัยจูงใจภายใน (ระดับบุคคล)</b>                                      |             |                      |                  |
| <b>1. Achievement</b>                                                                |             |                      |                  |
| 1.1 การได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่                                  | 3.76        | 0.73                 | มาก              |
| 1.2 การกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จของงาน                                             | 3.73        | 0.87                 | มาก              |
| 1.3 ความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการของบุคลากรถือเป็นความสำเร็จส่วนหนึ่งขององค์การ | 3.66        | 0.86                 | มาก              |
| <b>โดยภาพรวม</b>                                                                     | <b>3.72</b> | <b>0.82</b>          | <b>มาก</b>       |

| ปัจจัยจูงใจในการทำงาน                                                                                                                             | ค่าเฉลี่ย   | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ระดับความพึงพอใจ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----------------------|------------------|
| <b>2. Recognition</b>                                                                                                                             |             |                      |                  |
| 2.1 การได้รับยกย่องจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์กร                                                   | 3.49        | 0.82                 | ปานกลาง          |
| 2.2 การได้รับการยอมรับและยกย่องจากกลุ่มวิชาชีพหรือหน่วยงานภายนอกเกี่ยวกับความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการของท่าน                                | 3.60        | 0.77                 | มาก              |
| 2.3 การมีรางวัลตอบแทนเช่น เกียรติบัตร โล่ เกียรติยศ ฯลฯ เมื่อท่านสามารถผลิตผลงานทางวิชาการ หรือ ตีพิมพ์หรือนำเสนอผลงานวิชาการในระดับชาติ/นานาชาติ | 3.43        | 0.86                 | ปานกลาง          |
| 2.4 การได้รับค่าตอบแทนในรูปแบบตัวเงินที่เหมาะสม เมื่อท่านสามารถผลิตผลงานทางวิชาการ หรือ ตีพิมพ์หรือนำเสนอผลงานวิชาการในระดับชาติ/นานาชาติ         | 3.50        | 0.91                 | ปานกลาง          |
| <b>โดยภาพรวม</b>                                                                                                                                  | <b>3.50</b> | <b>0.84</b>          | <b>ปานกลาง</b>   |
| <b>3. Advancement</b>                                                                                                                             |             |                      |                  |
| 3.1 การได้รับโอกาสในการฝึกอบรมพิเศษเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการ                                                          | 3.45        | 0.92                 | ปานกลาง          |
| 3.2 การได้รับโอกาสในการศึกษาดูงานเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มความสามารถในการผลิตผลงานวิชาการ                                                               | 3.43        | 0.98                 | ปานกลาง          |
| <b>โดยภาพรวม</b>                                                                                                                                  | <b>3.44</b> | <b>0.95</b>          | <b>ปานกลาง</b>   |
| <b>4. Content of work</b>                                                                                                                         |             |                      | มาก              |
| 4.1 การผลิตผลงานทางวิชาการเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ                                                                                              | 3.74        | 0.84                 | มาก              |
| 4.2 การผลิตผลงานทางวิชาการเป็นการเพิ่มทักษะ/ความรู้ใหม่ ให้แก่ท่าน                                                                                | 3.77        | 0.74                 | มาก              |
| 4.3 การผลิตผลงานทางวิชาการที่ตรงกับสาขาวิชาความรู้ที่ท่านได้ศึกษามา                                                                               | 3.83        | 0.76                 | มาก              |
| <b>โดยภาพรวม</b>                                                                                                                                  | <b>3.78</b> | <b>0.78</b>          | <b>มาก</b>       |

| ปัจจัยจูงใจในการทำงาน                                                                                                                                                 | ค่าเฉลี่ย   | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ระดับความพึงพอใจ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----------------------|------------------|
| <b>5. Possibility of growth</b>                                                                                                                                       |             |                      | มาก              |
| 5.1 การประเมินผลการทำงาน (เช่น การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่ง) เป็นไปตามจำนวนผลผลิตทางวิชาการ                                                               | 3.45        | 0.91                 | ปานกลาง          |
| 5.2 การพิจารณาโอกาสในการฝึกอบรมเพิ่มเติม เป็นไปตามจำนวนผลผลิตทางวิชาการ                                                                                               | 3.42        | 0.85                 | ปานกลาง          |
| 5.3 การพิจารณาโอกาสในการศึกษาดูงานเพิ่มเติมเป็นไปตามจำนวนผลผลิตทางวิชาการ                                                                                             | 3.17        | 1.03                 | ปานกลาง          |
| <b>โดยภาพรวม</b>                                                                                                                                                      | <b>3.34</b> | <b>0.93</b>          | <b>ปานกลาง</b>   |
| <b>6. Responsibility</b>                                                                                                                                              |             |                      |                  |
| 6.1 การมีโอกาสดูงานความสามารถในการผลิตผลงานวิชาการอย่างเต็มที่                                                                                                        | 3.45        | 0.99                 | ปานกลาง          |
| 6.2 ภาระงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันเอื้อต่อการผลิตผลงานวิชาการ                                                                                                      | 3.02        | 1.03                 | ปานกลาง          |
| 6.3 การผลิตผลงานทางวิชาการเป็นงานที่ต้องการความเป็นอิสระในการทำงาน                                                                                                    | 3.45        | 1.04                 | ปานกลาง          |
| 6.4 การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานวิชาการ                                                                                                               | 3.34        | 0.93                 | ปานกลาง          |
| <b>โดยภาพรวม</b>                                                                                                                                                      | <b>3.32</b> | <b>1.00</b>          | <b>ปานกลาง</b>   |
| <b>กลุ่มที่ 2 ปัจจัยจูงใจภายนอก (ระดับองค์กร)</b>                                                                                                                     |             |                      |                  |
| <b>7. Policy and administration</b>                                                                                                                                   |             |                      |                  |
| 7.1 นโยบายการบริหารงานของมหาวิทยาลัยสร้างความมั่นใจให้ท่านได้ว่ามหาวิทยาลัยเดินไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสมแล้ว                                                        | 3.11        | 1.02                 | ปานกลาง          |
| 7.2 การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน (เช่น การต่อสัญญาจ้าง การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง) เหมาะสมและเอื้อประโยชน์ให้ท่านสามารถผลิตผลงานทางวิชาการได้อย่างเต็มที่ | 3.14        | 1.12                 | ปานกลาง          |
| 7.3 ทีมผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่ระยะสั้น ปานกลาง และยาวที่                                                                                        | 3.10        | 0.97                 | ปานกลาง          |

| ปัจจัยจูงใจในการทำงาน                                                                                                    | ค่าเฉลี่ย   | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ระดับความพึงพอใจ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----------------------|------------------|
| เหมาะสมเพื่อให้มหาวิทยาลัยประสบ<br>ความสำเร็จในการเป็นมหาวิทยาลัยคุณภาพ<br>ด้านวิชาการ                                   |             |                      |                  |
| 7.4 การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน<br>ของมหาวิทยาลัย/คณะสามารถนำท่านไปสู่<br>การผลิตผลงานทางวิชาการได้อย่างเหมาะสม | 3.10        | 1.02                 | ปานกลาง          |
| 7.5 การประสานงาน/สื่อสารภายในมหาวิทยาลัย<br>มีความชัดเจน                                                                 | 3.03        | 1.01                 | ปานกลาง          |
| <b>โดยภาพรวม</b>                                                                                                         | <b>3.10</b> | <b>1.03</b>          | <b>ปานกลาง</b>   |
| <b>8. Supervision</b>                                                                                                    |             |                      |                  |
| 8.1 การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อ<br>การผลิตผลงานวิชาการ                                                         | 3.05        | 0.89                 | ปานกลาง          |
| 8.2 การมอบหมายงานด้านวิชาการที่ชัดเจน                                                                                    | 3.15        | 0.89                 | ปานกลาง          |
| 8.3 การรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ท่าน<br>มีส่วนร่วมในการวางแผนหรือตัดสินใจในการ<br>ทำงาน                           | 3.23        | 0.87                 | ปานกลาง          |
| <b>โดยภาพรวม</b>                                                                                                         | <b>3.14</b> | <b>0.88</b>          | <b>ปานกลาง</b>   |
| <b>9. Interpersonal relations with superiors</b>                                                                         |             |                      |                  |
| 9.1 ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตัวเป็นเยี่ยงอย่าง ให้<br>คำแนะนำ สนับสนุน และช่วยเหลือด้านการ<br>ผลิตผลงานวิชาการแก่ท่าน       | 3.10        | 0.93                 | ปานกลาง          |
| 9.2 ผู้บังคับบัญชามีความจริงใจ เป็นกันเอง และ<br>มีความยุติธรรมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ใน<br>หน่วยงาน                      | 3.32        | 1.06                 | ปานกลาง          |
| <b>โดยภาพรวม</b>                                                                                                         | <b>3.21</b> | <b>0.99</b>          | <b>ปานกลาง</b>   |
| <b>10. Interpersonal relations with peers</b>                                                                            |             |                      |                  |
| 10.1 เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือร่วมมือกัน<br>ในการผลิตผลงานทางเพื่อให้บรรลุ<br>ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้         | 3.45        | 0.94                 | ปานกลาง          |
| 10.2 เพื่อนร่วมงานร่วมมือกันแก้ไขปัญหาที่<br>เกิดขึ้นภายในองค์กร                                                         | 3.41        | 1.03                 | ปานกลาง          |
| <b>โดยภาพรวม</b>                                                                                                         | <b>3.43</b> | <b>0.98</b>          | <b>ปานกลาง</b>   |

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

| ปัจจัยจูงใจในการทำงาน                                                  | ค่าเฉลี่ย   | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ระดับความพึงพอใจ |
|------------------------------------------------------------------------|-------------|----------------------|------------------|
| <b>15. Work conditions</b>                                             |             |                      |                  |
| 15.1 ชั่วโมงในการทำงานแต่ละวันมีความเหมาะสมกับการผลิตผลงานวิชาการ      | 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          |
| <b>โดยภาพรวม</b>                                                       | <b>3.10</b> | <b>0.91</b>          | <b>ปานกลาง</b>   |
| <b>16. Status</b>                                                      |             |                      |                  |
| 16.1 การเป็นผู้ที่มีบทบาทและความสำคัญต่อการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย       | 3.13        | 1.00                 | ปานกลาง          |
| 16.2 ตำแหน่งทางวิชาการเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ ศักดิ์ศรีและน่าภาคภูมิใจ | 3.54        | 0.91                 | ปานกลาง          |
| <b>โดยภาพรวม</b>                                                       | <b>3.33</b> | <b>0.96</b>          | <b>ปานกลาง</b>   |

#### 4.4 ผลการทดสอบสมมุติฐาน

การทดสอบสมมุติฐานจัดทำขึ้นเพื่อเปรียบเทียบวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ และการผลิตผลงานวิชาการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยใช้การทดสอบค่า Independent t-test และการทดสอบค่า F-test หรือการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) ซึ่งจะทดสอบที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และจะปฏิเสธสมมุติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 และหากพบว่า มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยวิธีทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นกัน นอกจากนี้ยังวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (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 พบว่า 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 พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีผลต่อการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ ไม่แตกต่างกัน

**สมมติฐานข้อ 3** บุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีผลต่อการให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ แตกต่างกัน

$H_0$  : บุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีผลต่อการให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : บุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีผลต่อการให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.8** ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ จำแนกตามระดับการศึกษา

| ประเด็น     | แหล่งความแปรปรวน | 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 จำแนกตามระดับการศึกษา 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 คู่ ที่แตกต่างกัน ซึ่งจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยวิธีทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน แสดงดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างตำแหน่งทางวิชาการที่แตกต่างกัน กับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ จำแนกรายคู่โดยวิธี 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

จากตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างตำแหน่งทางวิชาการที่แตกต่างกัน กับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ โดยวิธี LSD พบว่า

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

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

**สมมติฐานข้อ 5** บุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่สังกัดคณะที่ต่างกัน มีผลต่อการให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ แตกต่างกัน

$H_0$  : บุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่สังกัดคณะที่ต่างกัน มีผลต่อการให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : บุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่สังกัดคณะที่ต่างกัน มีผลต่อการให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ จำแนกตามคณะที่บุคลากรสังกัด

| ประเด็น     | แหล่งความแปรปรวน | 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 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ จำแนกคณะที่บุคลากรสังกัด พบว่า คณะที่บุคลากรสังกัดแตกต่างกัน มีผลต่อ**ความพึงพอใจ**ต่อผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ ไม่แตกต่างกัน แต่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้**ความสำคัญ**ต่อผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกัน ซึ่งจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยวิธีทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน แสดงดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างคณะที่บุคลากรสังกัดแตกต่างกัน กับการให้ความสำคัญต่อผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ จำแนกรายคู่โดยวิธี LSD

| คณะสังกัด      | $\bar{X}$ | เกษตรศาสตร์ | นิติศาสตร์ | บริหารศาสตร์ | พยาบาลศาสตร์ | เภสัชศาสตร์ | รัฐศาสตร์ | วิทยาศาสตร์ | วิทยาลัยแพทยฯ | 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      | -           | -             | -              | -          | -             |
| วิทยาลัยแพทยฯ  | 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 พบความแตกต่างหลายคู่ดังนี้

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

บุคลากรคณะนิติศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย=3.52) ให้ความสำคัญต่อผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ แตกต่างกับ บุคลากรคณะรัฐศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย=4.17), คณะศิลปศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย=4.15), คณะเภสัชศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย=4.12), คณะวิทยาศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย=3.12), คณะบริหารศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย=4.03) และวิทยาลัยแพทยศาสตร์ฯ (ค่าเฉลี่ย=3.99), โดยที่บุคลากรคณะคณะนิติศาสตร์ให้ความสำคัญน้อยกว่า

บุคลากรคณะศิลปประยุกต์และการออกแบบ (ค่าเฉลี่ย=3.44) ให้ความสำคัญต่อผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ แตกต่างกับ บุคลากรคณะรัฐศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย=4.17), คณะศิลปศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย=4.15), คณะเภสัชศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย=4.12), คณะวิทยาศาสตร์

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

**สมมติฐานข้อ 6** บุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่ประเภทบุคลากรต่างกัน มีผลต่อกรให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ แตกต่างกัน

$H_0$  : บุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่ประเภทบุคลากรต่างกัน มีผลต่อกรให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : บุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีที่ประเภทบุคลากรต่างกัน มีผลต่อกรให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.13** ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ จำแนกตามประเภทบุคลากร

| ประเด็น     | แหล่งความแปรปรวน | 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

จากตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากรที่ประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.01 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ ที่แตกต่างกัน ซึ่งจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) โดยวิธีทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกัน แสดงดังตารางที่ 4.14

**ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ระหว่างประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน กับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ จำแนกรายคู่โดยวิธี LSD**

| ประเภทบุคลากร             | $\bar{X}$ | ข้าราชการ | พนักงาน ม.<br>(เงินงบประมาณ) | พนักงาน ม.<br>(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 กับค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ โดยวิธี LSD พบว่า

มี 2 คู่ที่พบความแตกต่างคือ บุคลากรที่ประเภทบุคลากรเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ มีค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ ที่แตกต่างกัน กับข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ โดยที่บุคลากรพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ให้ความสำคัญที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.39 และ 0.26 ตามลำดับ

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

**สมมติฐานข้อ 7** ปัจจัยจูงใจต่อการผลิตผลงานวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ระหว่างกลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการ และกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการ ไม่แตกต่างกัน

$H_0$  : ปัจจัยจูงใจต่อการผลิตผลงานวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ระหว่างกลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการ และกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการ ไม่แตกต่างกัน

$H_1$  : ปัจจัยจูงใจต่อการผลิตผลงานวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ระหว่างกลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการ และกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการ แตกต่างกัน



ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปัจจัยจูงใจต่อการผลิตผลงานวิชาการ (การให้ความสำคัญ) ระหว่างกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการ และกลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการ

| ปัจจัยจูงใจต่อการผลิตผลงานวิชาการ (การให้ความสำคัญ) | กลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการ |      | กลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการ |      | t-test | Sig. |
|-----------------------------------------------------|--------------------------------|------|--------------------------|------|--------|------|
|                                                     | $\bar{X}$                      | SD   | $\bar{X}$                | SD   |        |      |
| กลุ่มที่ 1 ปัจจัยจูงใจภายใน (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                                  | 4.31                           | 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 ปัจจัยจูงใจภายนอก (ระดับองค์กร)          |                                |      |                          |      |        |      |
| 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 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปัจจัยจูงใจต่อการผลิตผลงานวิชาการ (การให้ความสำคัญ) ระหว่างกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการ และกลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการ พบว่า

กลุ่มที่ 1 ปัจจัยจูงใจภายใน (ระดับบุคคล) ด้าน Achievement, Recognition, Advancement, Content of work, Responsibility ต่อการให้ระดับความสำคัญในการผลิตผลงานวิชาการ ระหว่างกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการ และกลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการ ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยจูงใจภายใน (ระดับบุคคล) 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<br>วิชาการ (ความพึงพอใจ) | กลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผล<br>งานวิชาการ |      | กลุ่มที่ผลิตผล<br>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 (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<br>superiors        | 3.62                               | 0.48 | 3.09                         | 0.98 | 3.704** | .000 |
| 10. Interpersonal relations with<br>peers           | 3.74                               | 0.66 | 3.34                         | 0.99 | 2.343*  | .023 |
| 11. Interpersonal relations with<br>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

ผลการทดสอบสมมติฐานในตารางที่ 4.6 – 4.16 สามารถสรุปได้ว่า มีบางตัวแปรเช่น เพศ และระดับการศึกษาของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีไม่ได้มีความแตกต่างต่อการเห็นความสำคัญและความพึงพอใจของปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิชาการแต่อย่างใด แต่มีตัวแปรบางตัว เช่น สถานภาพ ตำแหน่งวิชาการ และประเภทบุคลากรที่แตกต่างกันเห็นความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิชาการต่างกัน แต่กลับมีความพึงพอใจต่อปัจจัยดังกล่าวไม่แตกต่าง ในขณะที่การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงาน

วิชาการระหว่างกลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการกับกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการนั้นพบว่า กลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้าน Possibility of growth และมีความพึงพอใจกับปัจจัยด้าน Possibility of growth, Achievement, และ Recognition ซึ่งเป็นปัจจัยมุ่งภายในแตกต่างจากกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการ สำหรับปัจจัยมุ่งภายนอกนั้น 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 สรุปภาพรวมผลการทดสอบสมมติฐาน

| 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.เงินงบประมาณ                      |
|                        | แตกต่าง (0.01)               | ไม่แตกต่าง                                       | พนง.เงินรายได้ Vs. ข้าราชการ                             |
| 6. การผลิตผลงานวิชาการ | Intrinsic motivation factors |                                                  | กลุ่มผลิตผลงานวิชาการ<br>Vs.<br>กลุ่มไม่ผลิตผลงานวิชาการ |
|                        | 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) |                                                          |

หมายเหตุ: (0.01/0.05) = ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่แตกต่างกันของค่าเฉลี่ยตัวแปร

#### 4.4.2. การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตวิทยาการปฏิบัติงานที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่

จากการใช้สถิติในการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สำหรับหาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่นั้นพบว่า ปัจจัยด้าน Achievement ( $\beta = -0.420$ ), Responsibility ( $\beta = 0.384$ ) และ Personal life ( $\beta = 0.351$ ) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการตีพิมพ์ผลงานวิชาการมากที่สุด 3 อันดับแรก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.396 ค่า R Square = 0.157 และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่ปรับแก้ให้เหมาะสม (Adj-R<sup>2</sup>) เท่ากับ 0.134 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตวิทยาการปฏิบัติงานที่มีผลกระทบต่อการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่

| 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 สภาพปัญหาและข้อเสนอแนะ

ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการผลิตผลงานวิชาการของกลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 8 ประเด็นหลัก ๆ เรียงตามลำดับความถี่ของคะแนนจากมากไปน้อย ดังนี้

1. การมีภาระงานสอนมากเกินไป จึงไม่มีเวลาเพียงพอที่จะผลิตผลงานวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลงานวิจัย 14 คะแนน
2. เงินทุนในการผลิตผลงานวิชาการไม่เพียงพอ 10 คะแนน
3. ขาดระบบสนับสนุนที่ทันสมัยและเพียงพอเช่น การขาดเครื่องมือวิจัยที่ทันสมัยและครอบคลุมในทุกๆกลุ่มสาขาวิชา การขาดฐานข้อมูลที่จำเป็น การไม่มีระบบพี่เลี้ยงในการจัดทำผลงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง การไม่มีเครือข่ายและวารสารระดับชาติเป็นของตัวเอง 8 คะแนน
4. ขาดบรรยากาศที่เป็นวิชาการซึ่งไม่เอื้อต่อการผลิตผลงานวิชาการเช่น มีกฎระเบียบมากเกินไป เกณฑ์ในการจัดสรรทุนวิจัยไม่โปร่งใส การไม่เข้าใจวิธีการผลิตผลงานวิชาการของผู้บริหาร 4 คะแนน
5. ปัญหาด้านนโยบายเช่น การสนับสนุนงานวิจัยเพื่อสังคมมากกว่าการวิจัยเชิงวิชาการ 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 ตามลำดับของความถี่คะแนนดังนี้

1. จัดให้มีงบประมาณสนับสนุนต่อการผลิตผลงานวิชาการที่เพียงพอ เช่น การจัดสรรค่าตอบแทนให้ผู้ที่มีผลงานวิชาการอย่างเหมาะสม การเพิ่มจำนวนเงินทุนสนับสนุนในการเดินทางไปนำเสนอผลงานต่างประเทศโดยเฉพาะประเทศในฝั่งยุโรปและอเมริกาให้มากขึ้น การเพิ่มจำนวนเงินสนับสนุนด้านการวิจัยและการผลิตตำรา เป็นต้น 10 คะแนน
2. สร้างมาตรฐานสำหรับเกณฑ์ภาระงานวิจัยและงานสอนและเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นระบบเหมือนกันทั้งมหาวิทยาลัย 6 คะแนน
3. จัดให้มีฐานข้อมูลและเครื่องมือวิจัยที่ทันสมัยและครอบคลุมทุกกลุ่มวิชา 3 คะแนน
4. สร้างบรรยากาศทางวิชาการให้มากกว่าที่เป็นอยู่ 3 คะแนน
5. จัดให้มีคลินิกในการทำผลงานวิชาการที่เฉพาะเจาะจงอย่างต่อเนื่อง 2 คะแนน

## บทที่ 5

### บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “การวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการตีพิมพ์ผลงานวิชาการของอาจารย์ ศึกษากรณี มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี” มีบทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

#### 5.1 บทสรุป

##### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจภายนอกและปัจจัยจูงใจภายในที่มีผลต่อการตีพิมพ์ผลงานวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยระหว่างกลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการและกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการ
3. เพื่อทราบสภาพปัญหาและแนวทางในการส่งเสริมให้อาจารย์ตีพิมพ์ผลงานวิชาการให้มากขึ้นทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

##### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้คืออาจารย์ในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำนวน 115 คน

##### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งจำแนกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจคำตอบและเติมข้อความที่เกี่ยวข้องกับผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 9 ข้อ ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ตำแหน่งทางวิชาการ หน่วยงานต้นสังกัด สถานะในการจ้างงาน ประสบการณ์ในการทำผลงานวิชาการ และประสบการณ์ในการทำผลงานทางวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสำคัญและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการตีพิมพ์ผลงานวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี



ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

### การรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการสำรวจวิจัยจากคณะต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีและเข้าเก็บข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามให้อาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละคณะจำนวน 11 แห่ง จำนวน 250 ฉบับ โดยสุ่มตัวอย่างอย่างเป็นระบบ (Systematic Random Sampling) ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 115 ฉบับ ซึ่งครบตามจำนวนที่ผู้วิจัยพิจารณาว่ามากพอที่จะทดสอบความเชื่อถือโดยวิธีการทางสถิติได้ ทั้งนี้เป็นไปตามวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์จำนวนประชากรทั้งหมดเป็นหลักร้อยละ 15 – 30 % (พัชรา สิ้นลอยมา, 2551)

### การวิเคราะห์ข้อมูล

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

### สรุปผลการศึกษา

1. อาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 60.0) มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 57.4) สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก (ร้อยละ 59.1) มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ (ร้อยละ 67.8 ) สถานะในการจ้างงานคือเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 75.7) ซึ่งปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีเป็นเวลาโดยเฉลี่ย 8.83 ปีและสังกัดอยู่ในคณะวิศวกรรมศาสตร์มากที่สุด ร้อยละ 17.4 และรองลงมาคือ คณะศิลปศาสตร์ ร้อยละ 15.7 และคณะบริหารศาสตร์ ร้อยละ 11.3 ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำผลงานทางวิชาการมาแล้วจำนวน 5.3 ปี และร้อยละ 78.3 เคยมีผลงานวิชาการ โดยในรอบระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา ร้อยละ 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 |

- ตีพิมพ์เป็นหนังสือ

โดยเฉลี่ยจำนวน 2 เล่ม/คน

- ตีพิมพ์เป็นตำรา

โดยเฉลี่ยจำนวน 1 เล่ม/คน

2. ปัจจัยจูงใจในการทำงานในระดับบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจภายในที่มีต่อการผลิตผลงานวิชาการนั้นพบว่า 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) เป็นปัจจัยกลุ่มแรกที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีค่าสำคัญในระดับมาก ส่วนปัจจัยจูงใจในการทำงานในระดับองค์การซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจภายนอกนั้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญในปัจจัย 4 อันดับแรกคือ ด้านชีวิตส่วนตัวหรือ Personal life (ค่าเฉลี่ย=4.06, SD=0.76) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหรือ Interpersonal relations with peers (ค่าเฉลี่ย=3.89, SD=0.86) ด้านตำแหน่งหรือ Status (ค่าเฉลี่ย=3.87, SD=0.87) และด้านความมั่นคงในงานหรือ Job security (ค่าเฉลี่ย=3.87, SD=0.88) (ตารางที่ 4.4)

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

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ หน่วยงานที่สังกัด และประเภทบุคลากร) มีผลต่อการให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิชาการ ตามสมมุติฐานของการศึกษาพบว่า มีเพียงเพศที่แตกต่างและระดับการศึกษาที่แตกต่างให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิชาการที่ไม่แตกต่าง (ตารางที่ 4.6 และ 4.8) ในขณะที่สถานภาพ ตำแหน่งทางวิชาการ หน่วยงานที่สังกัด และประเภทบุคลากรที่แตกต่างให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิชาการที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ทั้งนี้พบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิชาการที่แตกต่างจากอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และบุคลากรที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิชาการที่แตกต่างจากข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ ในขณะที่บุคลากรจากคณะเกษตรศาสตร์ (ค่าเฉลี่ย=3.52) คณะนิติศาสตร์

(ค่าเฉลี่ย=3.52) และคณะศิลปปะประยุคต์และการออกแบบ (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) และวิทยาลัยแพทยศาสตร์ฯ (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 (ระดับองค์กร) นั้นพบว่าค่าเฉลี่ยของค่าเฉลี่ยของค่าเฉลี่ยต่อปัจจัยจูงใจในระดับองค์กรของอาจารย์ทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.15) ส่วนเรื่องเกี่ยวกับความพึงพอใจที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิชาการนั้นพบว่า ปัจจัยจูงใจภายในด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับ (Recognition) และโอกาสในการเติบโต (Possibility of growth) เป็นปัจจัยที่อาจารย์ระหว่างกลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการและกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการให้ความสำคัญที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 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. ปัจจัยจูงใจที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หาคูณได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และ ชีวิตส่วนตัว (Personal life) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4.18)

7. สภาพปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการผลิตผลงานวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ได้แก่ การมีภาระงานสอนมากจนไม่มีเวลาในการผลิตผลงานวิชาการ การมีเงินทุนไม่เพียงพอ การขาด

ระบบสนับสนุนที่ทันสมัยและเพียงพอ การมีบรรยากาศที่ไม่เอื้อต่อการผลิตผลงานวิชาการ ปัญหาด้านนโยบาย การไม่มีเกณฑ์มาตรฐานกลางในการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับแต่ละคณะ การขาดกระบวนการในการสนับสนุนการผลิตผลงานวิชาการอย่างเป็นระบบ และปัจจัยส่วนบุคคล สำหรับข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้อาจารย์ตีพิมพ์ผลงานวิชาการได้แก่ การจัดให้มีสนับสนุนต่อการผลิตผลงานวิชาการที่เพียงพอ การสร้างมาตรฐานสำหรับเกณฑ์ภาระงานวิจัยและงานสอนและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นระบบเหมือนกันทั้งมหาวิทยาลัย การจัดให้มีฐานข้อมูลและเครื่องมือวิจัยที่ทันสมัยและครอบคลุมทุกกลุ่มวิชา การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ และการจัดให้มีคลินิกในการทำผลงานวิชาการที่เฉพาะเจาะจงอย่างต่อเนื่อง

## 5.2 อภิปรายผล

ผลจากการศึกษานำมาสู่การค้นพบว่า ปัจจัยจูงใจที่อาจารย์ในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมากคือ ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน (Content of work) ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) และ ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว (Personal life) จึงสอดคล้องกับการศึกษาของ Gerozidis และ Papaioannou (2014) และของ Pinto (2011) ที่ชี้ว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนอาจไม่ใช่ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคคล ทั้งนี้เพราะโดยเนื้อหาของงานนั้นมีความแตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการผลิตผลงานวิชาการเพื่อการตีพิมพ์ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยนั้นเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ ซึ่งผู้ที่เป็อาจารย์จะต้องมีความกระตือรือร้นที่จะเพิ่มทักษะและแสวงหาความรู้ใหม่เพิ่มเติมจากความรู้ในสาขาวิชาที่ตัวอาจารย์ได้รับการศึกษามาโดยการทดลองทดสอบและวิจัย ซึ่งงานเหล่านี้จำเป็นที่ผู้ที่เป็นอาจารย์จะต้องใช้ความรู้ความสามารถในขั้นสูงที่มีอยู่อย่างเต็มที่ ในขณะที่เดียวกันก็สามารถกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จของงานได้เอง จึงถือเป็นปัจจัยด้านความสำเร็จในงานที่ตั้งอยู่บนแนวคิดที่ว่าความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์เป็นพื้นฐานแห่งความสำเร็จของการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยและของประเทศ สำหรับปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน (Content of work) และปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) นี้เป็นปัจจัยจูงใจภายในที่สามารถสร้างทัศนคติเชิงบวกในงานซึ่งส่งผลถึงการเกิดความผูกพันกับองค์กรและมีผลต่อภาวะการทุ่มเทในงานผลิตผลงานวิชาการของอาจารย์เพื่อให้บรรลุความพึงพอใจส่วนบุคคลในที่สุด (ขมาภรณ์ ปลื้มจิตร, 2547) นอกจากนี้ ในส่วนของปัจจัยจูงใจภายนอก อาจารย์ยังให้ความสำคัญและพึงพอใจต่อปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว (Personal life) ด้วย เพราะการที่บุคคลจะมีเวลาและโอกาสในการผลิตผลงานทางวิชาการนั้นจำเป็นต้องได้รับความเข้าใจและได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกในครอบครัวด้วย เนื่องจากการผลิตผลงานวิชาการนั้นเปรียบเสมือนหนึ่งเป็นการทำงานเพื่อสังคมที่ผลของงานจะต้องสร้างเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติและสังคมส่วนรวม ดังนั้นผู้ที่ผลิตผลงานวิชาการจึงไม่เพียงต้องอาศัยความรู้ความสามารถส่วนบุคคลเท่านั้น แต่ยังใช้เวลาและความอดทนตลอดจนความเข้าใจในลักษณะงานจากสมาชิกในครอบครัวด้วย ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว (Personal life) จึงเป็นปัจจัยที่เกื้อหนุนให้อาจารย์ลดความไม่พึงพอใจในการผลิตผลงานวิชาการ

อย่างไรก็ตาม เป็นที่น่าสังเกตว่าในขณะที่อาจารย์ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจภายในและปัจจัยจูงใจภายนอกในระดับมากทุกปัจจัยแต่กลับมีความพึงพอใจต่อปัจจัยเหล่านั้นโดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าถึงแม้ว่าปัจจัยจูงใจทุกปัจจัยจะมีความสำคัญมากแต่จากประสบการณ์ในการผลิตผลงานวิชาการนั้น ปัจจัยจูงใจต่างๆ ไม่ได้รับการตอบสนองเท่าที่ควร ดังเช่นปัจจัยจูงใจภายในด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ที่อาจารย์มีความพึงพอใจน้อยที่สุดในกลุ่มค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องเกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันที่ไม่เอื้อให้มีการผลิตผลงานวิชาการเท่าที่ควรซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่อาจารย์ระบุถึงสภาพปัญหาปัจจุบันว่าการมีภาระงานสอนมากจนไม่มีเวลาในการผลิตผลงานวิชาการหรือแม้กระทั่งปัจจัยจูงใจภายนอกเช่น ปัจจัยด้านสภาวะการทำงาน (Work conditions) และ นโยบายการบริหารขององค์กร (Policy and administration) ที่อาจารย์มีความพึงพอใจในระดับต่ำที่สุดในกลุ่มค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านสภาวะการทำงาน (Work conditions) แสดงถึงเวลา จำนวนบุคลากร การมีเครื่องมือและอุปกรณ์ทดลองต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมของการทำงานไม่เอื้อต่อการผลิตผลงานวิชาการ ซึ่งผลการศึกษาทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพระบุไปในทิศทางเดียวกันว่า เวลา จำนวนบุคลากร และเครื่องมือสำหรับทดลองตลอดจนฐานข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยต่าง ๆ นั้นมีไม่เพียงพอ ซึ่งถือเป็นอุปสรรคต่อการผลิตผลงานวิชาการ ความพึงพอใจในการทำงานจะเกิดขึ้นได้หากการปฏิบัติงานของอาจารย์ได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับงาน ซึ่งในที่นี้คือ การมีเวลาอย่างเพียงพอในการผลิตผลงานวิชาการ การมีจำนวนบุคลากรที่สอดคล้องกับภาระงาน และการมีเครื่องมือทดลองวิจัยตลอดจนมีระบบฐานข้อมูลที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการผลิตผลงานวิชาการ ย่อมจะทำให้อาจารย์เกิดเป็นความเต็มใจและกระตือรือร้นมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรมากขึ้นเพราะ การได้รับการตอบสนองขั้นพื้นฐานในงานนี้จะนำมาซึ่งความรู้สึกมีความสุขอันเกิดจากการปฏิบัติงาน (Strauss และ Sayless, 1960) สำหรับปัจจัยด้านนโยบายการบริหารขององค์กร (Policy and administration) โดยเฉพาะประเด็นด้านการประสานงานหรือการสื่อสารภายในมหาวิทยาลัยนั้นยังต้องการความชัดเจน เพื่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการผลิตผลงานวิชาการ การสื่อสารภายในองค์กรที่ไม่ชัดเจนอาจจะส่งผลต่อสภาพอารมณ์ที่นำไปสู่ความไม่พอใจในการทำงานของอาจารย์ได้

สำหรับการทดสอบสมมุติฐานนั้นพบว่า เพศและระดับการศึกษาไม่มีผลต่อการผลิตผลงานทางวิชาการแต่อย่างใด ทั้งนี้อาจไปได้ว่า บุคคลทั้งเพศชายและหญิงที่ไม่ว่าจะมีการศึกษาในระดับปริญญาโท ปริญญาเอก หรือหลังปริญญาเอกก็ตามล้วนรับรู้มาก่อนแล้วว่าการเป็นอาจารย์นั้นจะต้องมีหน้าที่ในการผลิตผลงานวิชาการ กระนั้นผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า สถานภาพ ตำแหน่งวิชาการ และประเภทของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลต่อการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่า ตัวแปรสถานภาพนั้นผู้ที่มีสถานภาพสมรสมีเวลาในการผลิตผลงานวิชาการน้อยกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสดเนื่องจากต้องแบ่งเวลาให้กับครอบครัวนั่นเอง ส่วนการมีตำแหน่งวิชาการนั้นพบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิชาการแตกต่างจากผู้ที่มีตำแหน่งอาจารย์ ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์นั้นได้ผ่านประสบการณ์ในการ

ขอตำแหน่งทางวิชาการมาก่อนจึงให้ความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจแตกต่างออกไป สำหรับประเภทของบุคลากรนั้นพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้เห็นแตกต่างจากพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณและข้าราชการ ทั้งนี้อาจจะด้วยเหตุผลเพราะความรับรู้ถึงความไม่มั่นคงของแหล่งที่มาของเงินรายได้ในการจ้างงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้เมื่อเปรียบเทียบกับแหล่งที่มาจากเงินงบประมาณแผ่นดินซึ่งมีความแน่นอนและมั่นคงกว่านั่นเอง

ในการทดสอบหาความแตกต่างของปัจจัยจิตใจระหว่างกลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการและกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการนั้นพบว่า ปัจจัยด้านโอกาสในการเติบโตในสายงาน (Possibility of growth) เพียงปัจจัยเดียวเป็นตัวแปรที่ชี้ให้เห็นถึงแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิชาการ ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าการผลิตผลงานวิชาการนั้นมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการประเมินผลการทำงาน (เช่น การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งเป็นไปตามจำนวนผลผลิตทางวิชาการ) หรือ การได้รับการพิจารณาโอกาสในการฝึกอบรมหรือการศึกษาดูงานเพิ่มเติม จึงอาจเป็นผลให้ทั้งสองกลุ่มให้ความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจต่อการผลิตผลงานวิชาการแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยจิตใจที่ทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกันนั้นได้แก่ ปัจจัยจิตใจภายในด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับ (Recognition) และโอกาสในการเติบโต (Possibility of growth) ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังกล่าวนำมาซึ่งโอกาสด้านความมั่นใจในความสามารถในการแก้ปัญหาที่ท้าทาย การมีเป้าหมายและผลงานที่ประสบความสำเร็จ การเป็นบุคคลสำคัญซึ่งได้รับการยกย่องนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนบุคคลอื่น ๆ ในสังคม และการมีความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการ รวมถึงการมีโอกาสในการฝึกอบรมเพิ่มเติมหรือแม้กระทั่งการมีโอกาสดำรงตำแหน่งหรือแนะนำเสนอผลงานในต่างประเทศสำหรับผู้ผลิตผลงานวิชาการมากกว่าผู้ที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการ สำหรับปัจจัยจิตใจภายนอกนั้นได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relations with superiors) ด้านการบังคับบัญชา (Supervision) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations with peers) และด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relations with subordinates) ที่ทำให้ระดับความพึงพอใจในการผลิตผลงานวิชาการระหว่างกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการและกลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการแตกต่างกัน ซึ่งอาจมีความเป็นไปได้ว่าสัมพันธภาพทางสังคมเป็นปัจจัยที่เกื้อหนุนให้กลุ่มผลิตผลงานวิชาการทุ่มเทในงานมากกว่าเพราะมีความผูกพันกับองค์กรมากกว่าจึงทุ่มเทเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (วรกร ทรัพย์วิระพรรณและคณะ, 2551; ศิริพร รัตนพันธุ์, 2546)

สำหรับปัจจัยจิตใจที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการผลิตผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ นั้น ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) และ ด้านชีวิตส่วนตัว (Personal life) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทุ่มเทในงานของอาจารย์ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงอาจสรุปได้ว่า หากอาจารย์ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจต่อปัจจัยทั้งสามด้านนี้มากเท่าใด ภาวะการทุ่มเทผลิตผลงานวิชาการของอาจารย์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยและประเทศไทยก็ยิ่งมากขึ้นเท่านั้น เพราะงานวิชาการเป็นงานที่มีความท้าทายและต้องการความเป็นอิสระเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน

(Gerozidis และ Papaioannou, 2014) นอกจากนี้การได้รับการสนับสนุนทั้งด้านเวลา ความเข้าใจและกำลังใจจากสมาชิกในครอบครัวก็นับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งที่ส่งผลต่อภาวะการทุ่มเทในงานวิชาการของอาจารย์ด้วย

### 5.3 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากข้อค้นพบของผลการศึกษาชี้ว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในงานเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการผลิตผลงานวิชาการของอาจารย์ เพราะการผลิตผลงานวิชานั้นเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ และความเชี่ยวชาญมาเป็นพื้นฐานในการพัฒนางาน จึงเป็นงานที่ผู้ผลิตผลงานต้องการความเป็นอิสระในการกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จของงานได้ด้วยตนเอง อย่างไรก็ตาม รากฐานแห่งความสำเร็จในงานคือการได้รับการตอบสนองในปัจจัยเกื้อหนุนที่ทำให้อาจารย์มีความพึงพอใจงานการผลิตผลงานด้วยเช่นกัน ทั้งนี้ปัจจัยด้านสภาวะการทำงานหรือ Work conditions (เช่น ภาระงานสอนและงานอื่น ๆ ที่อาจารย์ได้รับมอบหมายมีมากเกินไปจนกว่าที่จะมีเวลาสำหรับผลิตผลงานทางวิชาการ จำนวนอาจารย์ไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่มาก จำนวนเครื่องมือและอุปกรณ์ทดลองต่าง ๆ ไม่เพียงพอ และสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ไม่เอื้อต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ เป็นต้น) และปัจจัยด้านนโยบายการบริหารขององค์กรหรือ Policy and administration (เช่น ความต้องการการประสานงาน/สื่อสารภายในมหาวิทยาลัยที่ชัดเจนมากขึ้น) นั้นเป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจอยู่ในลำดับที่ต่ำที่สุด จึงควรที่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการวางนโยบายในระดับคณะและระดับมหาวิทยาลัยจะต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยเกื้อหนุนดังกล่าวเพื่อจูงใจบุคลากรในมหาวิทยาลัยให้ผลิตผลงานวิชาการที่ได้รับการรับรองคุณภาพมากขึ้นทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อนำมาซึ่งการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาที่ดีในอนาคต คณะผู้วิจัยจึงขอให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายดังต่อไปนี้

1. กำหนดทิศทางและแนวทางการส่งเสริมการผลิตผลงานวิชาการที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพที่เหมาะสมทั้งด้านการสื่อสารและด้านการประสานงานภายในมหาวิทยาลัย

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

- 2.1 Teaching-oriented track เหมาะสำหรับอาจารย์ที่มีความถนัดในงานสอนเท่านั้น จึงควรกำหนดภาระงานสอนให้มากกว่าเกณฑ์ภาระงานสอนขั้นต่ำตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัย

2.2 Research-oriented track เหมาะสำหรับอาจารย์ที่มีความถนัดในการทำวิจัยและการผลิตผลงานวิชาการเพื่อการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ จึงควรกำหนดภาระงานสอนให้น้อยกว่าเกณฑ์ภาระงานสอนขั้นต่ำตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัย

2.3 Teaching and research mixed track เหมาะสำหรับอาจารย์ที่มีความถนัดในงานสอนและการผลิตผลงานวิชาการเพื่อการตีพิมพ์ในระดับชาติ การกำหนดภาระงานสอนเป็นไปตามมาตรฐานเดิมที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้

อนึ่ง การแบ่ง Track งานนี้ไม่ควรจะกระทบต่อภาระงานหลักอื่น ๆ อีก 2 ด้านคือ งานบริการวิชาการและงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

3. พิจารณาเพิ่มสัดส่วนน้ำหนักคะแนนของภาระงานด้านการวิจัยและที่เกี่ยวข้องกับการผลิตผลงานวิชาการเพื่อการตีพิมพ์ในเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

4. กำหนดมาตรฐานเกณฑ์ภาระงานและกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกันทั่วทั้งมหาวิทยาลัยเพื่อให้คณะต่าง ๆ ได้นำไปใช้ปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน

5. จัดสรรงบประมาณวิจัยให้เป็นรูปธรรมและเพียงพอเพื่อสนับสนุนให้อาจารย์มีความพึงพอใจในการผลิตผลงานวิชาการมากขึ้น

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

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



8. จัดกระบวนการสนับสนุนงานวิจัย เช่น การจัดอบรมการวิจัยอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง การสร้างเครือข่ายงานวิจัย และการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิที่กลั่นกรองผลงานวิชาการ เป็นต้น

#### 5.4 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. เนื่องจากตัวแปรด้านเพศและระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตผลงานวิชาการของอาจารย์ การวิจัยในครั้งต่อไปจึงควรศึกษาตัวแปรอื่น
2. ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสภาวะการทำงานหรือ Work conditions และปัจจัยด้านนโยบายการบริหารขององค์กรหรือ Policy and administration เป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจอยู่ในลำดับที่ต่ำที่สุด การศึกษาครั้งต่อไปจึงควรเน้นการศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น และสามารถนำมาพิจารณาพร้อมในการกำหนดนโยบายในการพัฒนาจัดการคุณภาพการศึกษาต่อไป
3. ในขณะที่ปัจจัยสูงใจทั้งภายในและภายนอกทุกปัจจัยล้วนเป็นปัจจัยที่อาจารย์ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด แต่กลับปรากฏความพึงพอใจในปัจจัยต่าง ๆ (นอกเหนือจากปัจจัยด้าน Content of work, Achievement, และ Personal life) ในระดับปานกลาง การศึกษาครั้งต่อไปควรเน้นศึกษาถึงการสร้างความพึงพอใจในปัจจัยเหล่านั้นเพื่อให้อาจารย์มีภาวะที่ทุ่มเทในการผลิตผลงานวิชาการมากขึ้น
4. เนื่องจากการศึกษานี้มีข้อจำกัดด้านการเก็บข้อมูลจากอาจารย์ที่เป็นไปด้วยความล่าช้า ซึ่งอาจเป็นเพราะอาจารย์ไม่ได้ให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับการให้ข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่าที่ควร การศึกษาครั้งต่อไปจึงควรเน้นศึกษาถึงแรงจูงใจหรือปัจจัยที่มีผลต่อการตอบสนองด้านข้อมูลของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

## บรรณานุกรม

- นงนุช โรจนเลิศ และวรรณิ ต.ตระกูล. (2540). ความพึงพอใจในงาน: แนวทางการวิจัยสองมิติ (ตอนที่ 1). *พระจอมเกล้าพระนครเหนือ*, 7(6): 40-48.
- นรา หัตถสิน (2551) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมในจังหวัดอุบลราชธานี. *วารสารการบริการและการท่องเที่ยวไทย*, 3(1) มกราคม – มิถุนายน 2551, 107 – 117.
- นวรรตน์ ชูเวช. 2550. ปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2546). *สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.
- ปภาณิน มณียศ (2550) *การวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทลานนาโปรดักส์ จำกัด* การค้นคว้าอิสระประกอบปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการอุตสาหกรรม) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พัชรา สิ้นลอยมา. ระเบียบวิธีการวิจัยทางนิเทศศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2551.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น, 2554.
- ศิริพร รัตนพันธุ์. (2546). *การศึกษาความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ในจังหวัดพิษณุโลก*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ขมาภรณ์ ปลื้มจิตร. (2547). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรมดุสิตรีสอร์ทแอนด์โปโลคลับ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เสนาะ ดิยาว (2543). *หลักการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรากร ทรัพย์วิระพรรณและทรงวุฒิ อยู่เอี่ยม (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

















| ปัจจัยจูงใจ                                                            | ระดับความสำคัญ |     |         |      |            | ระดับความพึงพอใจของท่าน |     |         |      |            |
|------------------------------------------------------------------------|----------------|-----|---------|------|------------|-------------------------|-----|---------|------|------------|
|                                                                        | มากที่สุด      | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด | มากที่สุด               | มาก | ปานกลาง | น้อย | น้อยที่สุด |
| เอื้อต่อการผลิตผลงานวิชาการ                                            |                |     |         |      |            |                         |     |         |      |            |
| 16. Status                                                             |                |     |         |      |            |                         |     |         |      |            |
| 16.1 การเป็นผู้ที่มีบทบาทและความสำคัญต่อการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย       |                |     |         |      |            |                         |     |         |      |            |
| 16.2 ตำแหน่งทางวิชาการเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ ศักดิ์ศรีและน่าภาคภูมิใจ |                |     |         |      |            |                         |     |         |      |            |

### ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและเสนอแนะ

ท่านคิดว่าคณะของท่าน/มหาวิทยาลัยมีปัญหาและอุปสรรคต่อการผลิตผลงานวิชาการของท่านอย่างไรและควรปรับปรุงแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างไรเพื่อให้ท่านสามารถที่จะผลิตผลงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยความเต็มใจและพึงพอใจ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม