

การวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการตีพิมพ์ผลงานวิชาการของอาจารย์: ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

Analysis of lecturers' motivation factors to publish academic work:

A case of Ubon Ratchathani University

ดร.นรา หัตถสิน และนางสาววิริญญา ชูราชิ

คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

บทคัดย่อ

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

Abstract

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

คำสำคัญ ปัจจัยจูงใจ ผลงานวิชาการ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

Key words: Motivation factors, Academic publications, Ubonratchathani University

บทนำ

ความสามารถทางการแข่งขันของประเทศเกิดจากความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดผลิตภาพ (Productivity) สูงสุด ทั้งนี้ทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรความรู้ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุดสำหรับการเพิ่มผลิตภาพของประเทศเพื่อให้สามารถนำไปสู่การพัฒนาความสามารถทางการแข่งขันและมาตรฐานการครองชีพของคนในประเทศต่อไป (Porter, 1990) อนึ่ง ทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรความรู้จะสามารถทำให้มีคุณภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการพัฒนาประเทศได้นั้น ส่วนหนึ่งเกิดจากความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งหนึ่งในวิธีการบริหารจัดการศึกษาเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายการศึกษามีคุณภาพตรงตามแนวทางการพัฒนาประเทศนั้นได้แก่ 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 “การไม่มีแผนพัฒนาบุคลากรที่มาจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์” ด้วยเหตุผลดังกล่าว การศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตในการตีพิมพ์ผลงานวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตภายนอกและปัจจัยเชิงจิตภายในที่มีผลต่อการตีพิมพ์ผลงานวิชาการของอาจารย์ เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยเชิงจิตในการผลิตผลงานวิชาการของอาจารย์ระหว่างกลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการและกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการ และเพื่อทราบสภาพปัญหาที่อาจารย์ประสบจากการผลิตผลงานวิชาการเพื่อการตีพิมพ์จึงมีความสำคัญยิ่ง เพราะผลการศึกษานี้จะนำมาซึ่งข้อมูลเชิงประจักษ์ที่จะช่วยให้ผู้บริหารทั้งในระดับคณะและมหาวิทยาลัยสามารถนำไปใช้ประกอบการวางแผนเพื่อพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาและพัฒนาและจูงใจบุคลากรในสังกัดให้ผลิตผลงานวิชาการที่ได้รับการรับรองคุณภาพมากขึ้นต่อไปในอนาคต

ปัจจัยเชิงจิตในการทำงาน

ปัจจัยเชิงจิตในการทำงานเป็นสิ่งที่ผลักดันให้บุคคลเกิดการตัดสินใจในพฤติกรรมที่จะกระทำหรือไม่กระทำ เนื่องจากปัจจัยเชิงจิตส่งผลต่อการรับรู้ (Cognition) การเรียนรู้ (Learning) และ ผลิตภาพ (Productivity) ของบุคคล ดังนั้นปัจจัยเชิงจิตจึงสามารถนำมาใช้อธิบายถึงการเพิ่มประสิทธิภาพงานของพนักงานในองค์กรได้ (Depue and Collins, 1999) ทฤษฎีที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตในการทำงานได้แก่ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory of Motivation) ของ Herzberg (1968) ที่เน้นถึงปัจจัยเชิงจิตที่กระตุ้นให้บุคคลทำงานนั้นเกิดจาก

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

มีการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทลานนา โปรดักส์ จำกัด พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและบุคคลในตำแหน่งอื่น ด้านความรับผิดชอบในงานและด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ตามลำดับ ส่วนด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและ ด้านนโยบายองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่พนักงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุด (ปภาณิน มณียศ, 2550) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาถึงความพึงพอใจและปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานโรงแรมในจังหวัดอุบลราชธานีมีความสุขในการทำงานที่พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามากที่สุดแต่พึงพอใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการน้อยที่สุด (นรา หัตถสิน, 2551) ซึ่งตรงกับผลสรุปของนวรรตน์ ชูเวทย์

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

วิธีการศึกษา

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

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยเชิงจิตทุกด้านมีความสำคัญต่อการผลิตผลงานวิชาการในระดับมาก โดยปัจจัยเชิงจิตภายในที่มีค่าเฉลี่ยสูงใน 3 อันดับแรกคือ ด้านเนื้อหาของงาน (Content of work) ด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) และด้านความก้าวหน้าในงาน (Advancement) ส่วนปัจจัยเชิงจิตภายนอกที่มีค่าเฉลี่ยสูงใน 3 อันดับแรกคือ ด้านชีวิตส่วนตัว (Personal life) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations with peers) และด้านสถานภาพ (Status) ในขณะที่มีปัจจัยเชิงจิตเพียง 3 ด้านเท่านั้นที่อาจารย์มีความพึงพอใจในระดับมากคือด้านเนื้อหาของงาน (Content of work) ด้านความสำเร็จในงาน Achievement และด้านชีวิตส่วนตัว (Personal life) ส่วนปัจจัยเชิงจิตที่เหลือนั้นอาจารย์มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง เป็นที่น่าสังเกตว่าด้านสภาวะการทำงาน (Work conditions) และ ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร (Policy and administration) เป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่ำที่สุดในกลุ่มนี้ เมื่อพิจารณารายละเอียดที่สำคัญของความพึงพอใจในแต่ละปัจจัยเชิงจิตดังกล่าวเป็นรายด้านแล้วปรากฏรายละเอียดดังนี้ (ตารางที่ 1)

- ด้านเนื้อหาของงาน (Content of work) พบว่า อาจารย์พึงพอใจมากที่การผลิตผลงานทางวิชาการเป็นงานที่ทำด้วยความสามารถและเป็นการเพิ่มทักษะ/ความรู้ใหม่ให้แก่ตนเองเนื่องจากผลงานทางวิชาการผลิตตรงกับสาขาวิชาความรู้ที่ได้ศึกษามา
- ด้านความสำเร็จในงาน Achievement พบว่า อาจารย์พึงพอใจมากที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่และสามารถกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จของงานทางวิชาการได้ อีกทั้งมีความเห็นว่าการผลิตผลงานทางวิชาการของตนเองถือเป็นความสำเร็จส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยด้วย
- ด้านชีวิตส่วนตัว (Personal life) พบว่า อาจารย์พึงพอใจมากเพราะเห็นว่าการผลิตผลงานวิชาการเป็นการทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม อีกทั้งสมาชิกในครอบครัวมีความเข้าใจและสนับสนุนให้ผลิตผลงานทางวิชาการ
- ด้านสภาวะการทำงาน (Work conditions) พบว่า อาจารย์พึงพอใจค่อนข้างน้อยเนื่องจากชั่วโมงในการทำงานแต่ละวัน จำนวนอาจารย์ต่อปริมาณงาน สภาพแวดล้อมบริเวณห้องทำงานและจำนวนเครื่องมือและอุปกรณ์ทดลองต่าง ๆ ล้วนไม่เอื้อต่อการผลิตผลงานวิชาการ
- ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร (Policy and administration) พบว่า อาจารย์พึงพอใจค่อนข้างน้อยเพราะการประสานงาน/สื่อสารภายในมหาวิทยาลัยไม่ค่อยมีความชัดเจน

อนึ่ง จากการหาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการผลิตผลงานวิชาการเพื่อการตีพิมพ์โดยใช้ Multiple Regression Analysis นั้นพบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) และด้านชีวิตส่วนตัว (Personal life) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการตีพิมพ์ผลงานวิชาการมากที่สุด 3 อันดับแรก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.396 ค่า R Square = 0.157 และมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่ปรับแก้ให้เหมาะสม (Adj-R²) เท่ากับ 0.134 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 1 ระดับความสำคัญ/ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการผลิตผลงานวิชาการ

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ความสำคัญ Mean (SD)	ความพึงพอใจ Mean (SD)
กลุ่มที่ 1 ปัจจัยจูงใจภายใน		
1. Achievement (โดยภาพรวม)	4.21 (0.68)	3.72 (0.82)
1.1 การใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่	4.29 (0.59)	3.76 (0.73)
1.2 การกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จของงาน	4.23 (0.64)	3.73 (0.87)
1.3 ความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการของบุคลากรถือเป็นความสำเร็จส่วนหนึ่งขององค์กร	4.11 (0.81)	3.66 (0.86)
2. Recognition (โดยภาพรวม)	3.80 (0.90)	3.50 (0.84)
2.1 การได้รับยกย่องจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์กร	3.72 (0.93)	3.49 (0.82)
2.2 การได้รับการยอมรับและยกย่องจากกลุ่มวิชาชีพหรือนักงานภายนอกเกี่ยวกับความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการของท่าน	3.99 (0.74)	3.60 (0.77)
2.3 การมีรางวัลตอบแทนเช่น เกียรติบัตร โล่เกียรติยศ ฯลฯ เมื่อท่านสามารถผลิตผลงานทางวิชาการ หรือ ตีพิมพ์หรือนำเสนอผลงานวิชาการในระดับชาติ/นานาชาติ	3.68 (0.96)	3.43 (0.86)
2.4 การได้รับค่าตอบแทนในรูปแบบเงินที่เหมาะสม เมื่อท่านสามารถผลิตผลงานทางวิชาการ หรือ ตีพิมพ์หรือนำเสนอผลงานวิชาการในระดับชาติ/นานาชาติ	3.83 (0.98)	3.50 (0.91)
3. Advancement (โดยภาพรวม)	3.97 (0.85)	3.44 (0.95)
3.1 การได้รับโอกาสในการฝึกอบรมพิเศษเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการ	3.97 (0.83)	3.45 (0.92)
3.2 การได้รับโอกาสในการศึกษาดูงานเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการ	3.97 (0.87)	3.43 (0.98)
4. Content of work (โดยภาพรวม)	4.26 (0.61)	3.78 (0.78)
4.1 การผลิตผลงานทางวิชาการเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ	4.23 (0.61)	3.74 (0.84)
4.2 การผลิตผลงานทางวิชาการเป็นการเพิ่มทักษะ/ความรู้ใหม่ ให้แก่ท่าน	4.34 (0.61)	3.77 (0.74)
4.3 การผลิตผลงานทางวิชาการที่ตรงกับสาขาวิชาความรู้ที่ท่านได้ศึกษามา	4.22 (0.62)	3.83 (0.76)
5. Possibility of growth (โดยภาพรวม)	3.78 (0.96)	3.34 (0.93)
5.1 การประเมินผลการทำงาน (เช่น การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่ง) เป็นไปตามจำนวนผลผลิตทางวิชาการ	3.90 (0.98)	3.45 (0.91)
5.2 การพิจารณาโอกาสในการฝึกอบรมเพิ่มเติมเป็นไปตามจำนวนผลผลิตทางวิชาการ	3.72 (0.96)	3.42 (0.85)
5.3 การพิจารณาโอกาสในการศึกษาดูงานเพิ่มเติมเป็นไปตามจำนวนผลผลิตทางวิชาการ	3.72 (0.95)	3.17 (1.03)
6. Responsibility (โดยภาพรวม)	3.94 (0.90)	3.32 (1.00)
6.1 การมีโอกาสดังความสามารถในการผลิตผลงานวิชาการอย่างเต็มที่	3.92 (0.85)	3.45 (0.99)
6.2 ภาระงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันเอื้อต่อการผลิตผลงานวิชาการ	3.70 (1.01)	3.02 (1.03)
6.3 การผลิตผลงานทางวิชาการเป็นงานที่ต้องการความเป็นอิสระในการทำงาน	4.20 (0.85)	3.45 (1.04)
6.4 การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานวิชาการ	3.93 (0.91)	3.34 (0.93)
กลุ่มที่ 2 ปัจจัยจูงใจภายนอก		
7. Policy and administration (โดยภาพรวม)	3.81 (0.93)	3.10 (1.03)
7.1 นโยบายการบริหารงานของมหาวิทยาลัยสร้างความมั่นใจให้ท่านได้ว่ามหาวิทยาลัยเดินไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสมแล้ว	3.72 (0.96)	3.11 (1.02)
7.2 การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลที่ชัดเจน (เช่น การต่อสัญญาจ้าง การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง) เหมาะสมและเอื้อประโยชน์ให้ท่านสามารถผลิตผลงานทางวิชาการได้อย่างเต็มที่	3.86 (0.91)	3.14 (1.12)
7.3 ทีมผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่ระยะสั้น ปานกลาง และยาวที่เหมาะสมเพื่อใหมหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จในการเป็นมหาวิทยาลัยคุณภาพด้านวิชาการ	3.86 (0.94)	3.10 (0.97)
7.4 การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในงานของมหาวิทยาลัย/คณะสามารถนำท่านไปสู่การผลิตผลงานทางวิชาการได้อย่างเหมาะสม	3.94 (0.92)	3.10 (1.02)
7.5 การประสานงาน/สื่อสารภายในมหาวิทยาลัยมีความชัดเจน	3.65 (0.95)	3.03 (1.01)
8. Supervision	3.76 (0.94)	3.14 (0.88)
8.1 การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการผลิตผลงานวิชาการ	3.77 (1.03)	3.05 (0.89)
8.2 การมอบหมายงานด้านวิชาการที่ชัดเจน	3.76 (0.89)	3.15 (0.89)
8.3 การรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนหรือตัดสินใจในการทำงาน	3.76 (0.88)	3.23 (0.87)
9. Interpersonal relations with superiors	3.85 (0.93)	3.21 (0.99)
9.1 ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตัวเป็นเยี่ยงอย่าง ให้คำแนะนำ สนับสนุน และช่วยเหลือด้านการผลิตผลงานวิชาการแก่ท่าน	3.82 (0.96)	3.10 (0.93)
9.2 ผู้บังคับบัญชามีความจริงใจ เป็นกันเอง และมีความยุติธรรมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในหน่วยงาน	3.88 (0.90)	3.32 (1.06)
10. Interpersonal relations with peers	3.89 (0.86)	3.43 (0.98)
10.1 เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือร่วมมือกันในการผลิตผลงานทางเพื่อให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	3.88 (0.88)	3.45 (0.94)
10.2 เพื่อนร่วมงานร่วมมือกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร	3.90 (0.85)	3.41 (1.03)
11. Interpersonal relations with subordinates	3.69 (0.89)	3.19 (1.03)
11.1 เจ้าหน้าที่สนับสนุนการศึกษาให้ความช่วยเหลือในการทำงานแก่ท่านจนบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย	3.70 (0.98)	3.17 (1.10)
11.2 เจ้าหน้าที่สนับสนุนการศึกษามีการสื่อสารที่เข้าใจตรงกันกับท่านที่เอื้อต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ	3.68 (0.88)	3.11 (1.05)
11.3 เจ้าหน้าที่สนับสนุนการศึกษานำให้บริการแก่ท่านด้วยความยุติธรรม	3.69 (0.80)	3.29 (0.95)
12. Compensation	3.84 (0.87)	3.36 (0.81)
12.1 เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบในงานของท่าน	3.80 (0.88)	3.41 (0.82)
12.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความยุติธรรมและเป็นไปตามความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการ	3.89 (0.87)	3.30 (0.81)
13. Job security	3.87 (0.88)	3.40 (0.85)
13.1 ความมั่นคงและก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีความเหมาะสม	3.84 (0.90)	3.41 (0.89)
13.2 การกำหนดเกณฑ์การพิจารณาต่ออายุสัญญาจ้างเป็นไปตามจำนวนผลผลิตวิชาการ	3.90 (0.86)	3.38 (0.81)

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	ความสำคัญ Mean (SD)	ความพึงพอใจ Mean (SD)
14. Personal life	4.06 (0.76)	3.73 (0.85)
14.1 สมาชิกในครอบครัวท่านมีความเข้าใจในการทำงานวิชาการของท่าน	3.96 (0.82)	3.70 (0.85)
14.2 สมาชิกในครอบครัวสนับสนุนงานผลิตผลงานทางวิชาการ	4.07 (0.76)	3.69 (0.88)
14.3 การผลิตผลงานวิชาการเป็นการทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม	4.14 (0.71)	3.81 (0.83)
15. Work conditions	3.76 (1.00)	3.10 (0.91)
15.1 ชั่วโมงในการทำงานแต่ละวันมีความเหมาะสมกับการผลิตผลงานวิชาการ	3.72 (1.04)	3.07 (0.86)
15.2 จำนวนอาจารย์มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.77 (0.94)	3.10 (0.87)
15.3 จำนวนเครื่องมือและอุปกรณ์ทดลองต่าง ๆ มีเพียงพอ	3.83 (0.97)	3.12 (0.96)
15.4 สภาพแวดล้อมบริเวณห้องทำงานและอาคารเอื้อต่อการผลิตผลงานวิชาการ	3.73 (1.04)	3.10 (0.97)
16. Status	3.87 (0.87)	3.33 (0.96)
16.1 การเป็นผู้ที่มีบทบาทและความสำคัญต่อการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย	3.68 (0.94)	3.13 (1.00)
16.2 ตำแหน่งทางวิชาการเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ ศักดิ์ศรีและน่าภาคภูมิใจ	4.05 (0.80)	3.54 (0.91)

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

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการผลิตผลงานวิชาการเพื่อการตีพิมพ์

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

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

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของปัจจัยจุดต่อการผลิตผลงานวิชาการ (ความพึงพอใจ) ระหว่างกลุ่มที่ผลิตและกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการ

ปัจจัยจุดต่อการผลิตผลงานวิชาการ (ความพึงพอใจ)	กลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการ		กลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการ		t-test	Sig.
	Mean	SD	Mean	SD		
กลุ่มที่ 1 ปัจจัยจุดภายใน (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 ปัจจัยจุดภายนอก (ระดับองค์กร)						
7. Policy and administration	3.34	0.62	3.03	1.00	1.933	.058
8. Supervision	3.41	0.55	3.07	0.87	2.429*	.018
9. Interpersonal relations with superiors	3.62	0.48	3.09	0.98	3.704**	.000
10. Interpersonal relations with peers	3.74	0.66	3.34	0.99	2.343*	.023
11. Interpersonal relations with subordinates	3.49	0.67	3.10	1.03	2.260*	.027
12. Compensation	3.52	0.53	3.31	0.81	1.538	.129
13. Job security	3.54	0.68	3.36	0.84	1.143	.259
14. Personal life	3.52	0.61	3.79	0.79	-1.848	.071
15. Work conditions	3.19	0.59	3.08	0.82	.787	.435
16. Status	3.36	0.65	3.33	0.90	.199	.843

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

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

อภิปรายผล

ผลจากการศึกษานำมาสู่การค้นพบว่า ปัจจัยจุดที่อาจารย์ในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีให้ความสำคัญ และมีความพึงพอใจในระดับมากคือ ปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน (Content of work) ปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน

(Achievement) และ ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว (Personal life) จึงสอดคล้องกับการศึกษาของ Gerozidis และ Papaioannou (2014) และของ Pinto (2011) ที่ชี้ว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนอาจไม่ใช่ปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคคล ทั้งนี้เพราะโดยเนื้อหาของงานนั้นมีความแตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการผลิตผลงานวิชาการเพื่อการตีพิมพ์ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยนั้นเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ ซึ่งผู้ที่เป็นอาจารย์จะต้องมีความกระตือรือร้นที่จะเพิ่มทักษะและแสวงหาความรู้ใหม่เพิ่มเติมจากความรู้ในสาขาวิชาที่ตัวอาจารย์ได้รับการศึกษามา โดยการทดลอง ทดสอบและวิจัย ซึ่งงานเหล่านี้จำเป็นที่ผู้ที่เป็นอาจารย์จะต้องใช้ความรู้ความสามารถในขั้นสูงที่มีอยู่อย่างเต็มที่ ในขณะที่เดียวกันก็สามารถกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จของงานได้เอง จึงถือเป็นปัจจัยด้านความสำเร็จในงานที่ตั้งอยู่บนแนวคิดที่ว่าความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์เป็นพื้นฐานแห่งความสำเร็จของการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยและของประเทศ สำหรับปัจจัยด้านเนื้อหาของงาน (Content of work) และปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) นี้เป็นปัจจัยจูงใจภายในที่สามารถสร้างทัศนคติเชิงบวกในงานซึ่งส่งผลถึงการเกิดความผูกพันกับองค์กรและมีผลต่อภาวะการทุ่มเทในงานผลิตผลงานวิชาการของอาจารย์เพื่อให้บรรลุความพึงพอใจส่วนบุคคลในที่สุด (ขมาภรณ์ ปลื้มจิตร, 2547) นอกจากนี้ ในส่วนของปัจจัยจูงใจภายในนี้อาจารย์ยังให้ความสำคัญและพึงพอใจต่อปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว (Personal life) ด้วย เพราะการที่บุคคลจะมีเวลาและโอกาสในการผลิตผลงานทางวิชาการนั้นจำเป็นต้องได้รับความเข้าใจและได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกในครอบครัวด้วย เนื่องจากการผลิตผลงานทางวิชาการนั้นเปรียบเสมือนหนึ่งเป็นการทำงานเพื่อสังคมที่ผลของงานจะต้องสร้างเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ประเทศชาติและสังคมส่วนรวม ดังนั้นผู้ที่ผลิตผลงานทางวิชาการจึงไม่เพียงต้องอาศัยความรู้ความสามารถส่วนบุคคลเท่านั้น แต่ยังใช้เวลาและความอดทนตลอดจนความเข้าใจในลักษณะงานจากสมาชิกในครอบครัวด้วย ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว (Personal life) จึงเป็นปัจจัยที่เกื้อหนุนให้อาจารย์ลดความไม่พึงพอใจในการผลิตผลงานวิชาการ

อย่างไรก็ตาม เป็นที่น่าสังเกตว่าในขณะที่อาจารย์ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจภายในและปัจจัยจูงใจภายนอกในระดับมากทุกปัจจัยแต่กลับมีความพึงพอใจต่อปัจจัยเหล่านั้นโดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าถึงแม้ว่าปัจจัยจูงใจทุกปัจจัยจะมีความสำคัญมากแต่จากประสบการณ์ในการผลิตผลงานทางวิชาการนั้น ปัจจัยจูงใจต่างๆ ไม่ได้รับการตอบสนองเท่าที่ควร ดังเช่น ปัจจัยจูงใจภายในด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ที่อาจารย์มีความพึงพอใจน้อยที่สุดในกลุ่มค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องเกี่ยวกับการะงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันที่ไม่เอื้อให้มีการผลิตผลงานวิชาการเท่าที่ควรซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพที่อาจารย์ระบุถึงสภาพปัญหาปัจจุบันว่าการมีภาระงานสอนมากจนไม่มีเวลาในการผลิตผลงานวิชาการ หรือแม้กระทั่งปัจจัยจูงใจภายนอกเช่น ปัจจัยด้านสภาวะการทำงาน (Work conditions) และ ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร (Policy and administration) ที่อาจารย์มีความพึงพอใจในระดับต่ำที่สุดในกลุ่มค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านสภาวะการทำงาน (Work conditions) แสดงถึงเวลา จำนวนบุคลากร การมีเครื่องมือและอุปกรณ์ทดลองต่าง และสภาพแวดล้อมของการทำงานไม่เอื้อต่อการผลิตผลงานวิชาการ ซึ่งผลการศึกษาทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพระบุไปในทิศทางเดียวกันว่า เวลา จำนวนบุคลากร และเครื่องมือสำหรับทดลองตลอดจนฐานข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยต่าง ๆ นั้นมีไม่

เพียงพอ ซึ่งถือเป็นอุปสรรคต่อการผลิตผลงานวิชาการ ความพึงพอใจในการทำงานจะเกิดขึ้นได้หากการปฏิบัติงานของอาจารย์ได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับงาน ซึ่งในที่นี้คือ การมีเวลาอย่างเพียงพอในการผลิตผลงานวิชาการ การมีจำนวนบุคลากรที่สอดคล้องกับภาระงาน และการมีเครื่องมือทดลองวิจัย ตลอดจนมีระบบฐานข้อมูลที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการผลิตผลงานวิชา ย่อมจะทำให้อาจารย์เกิดเป็นความเต็มใจและกระตือรือร้นมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การมากขึ้นเพราะ การได้รับการตอบสนองขั้นพื้นฐานในงานนี้จะนำมาซึ่งความรู้สึกมีความสุขอันเกิดจากการปฏิบัติงาน (Strauss & Sayless, 1960) สำหรับปัจจัยด้านนโยบายการบริหารขององค์การ (Policy and administration) โดยเฉพาะประเด็นด้านการประสานงานหรือการสื่อสารภายในมหาวิทยาลัยนั้นยังต้องการความชัดเจน เพื่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการผลิตผลงานวิชาการ การสื่อสารภายในองค์การที่ไม่ชัดเจนอาจจะส่งผลต่อสภาพอารมณ์ที่นำไปสู่ความไม่พอใจในการทำงานของอาจารย์ได้

ในการทดสอบหาความแตกต่างของปัจจัยจุดใจระหว่างกลุ่มที่ผลิตผลงานวิชาการและกลุ่มที่ไม่ได้ผลิตผลงานวิชาการนั้นพบว่า ปัจจัยด้านโอกาสในการเติบโตในสายงาน (Possibility of growth) ด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) ด้านการได้รับการยอมรับ (Recognition) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relations with superiors) ด้านการบังคับบัญชา (Supervision) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations with peers) และด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relations with subordinates) เป็นตัวแปรที่ชี้ให้เห็นถึงแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิชาการระหว่างทั้งสองกลุ่ม ซึ่งมีความเป็นไปได้ว่าการผลิตผลงานวิชาการนั้นมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการประเมินผลการทำงาน (เช่น การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งเป็นไปตามจำนวนผลผลิตทางวิชาการ) หรือ การได้รับการพิจารณาโอกาสในการฝึกอบรมหรือการศึกษาดูงานหรือนำเสนอผลงานในต่างประเทศเพิ่มเติม นำมาซึ่งความมั่นใจในความสามารถในการแก้ปัญหาที่ท้าทาย การมีเป้าหมายและผลงานที่ประสบความสำเร็จ ทำให้กลายเป็นบุคคลสำคัญซึ่งได้รับการยกย่องนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนบุคคลอื่น ๆ ในสังคม จึงทำให้ทั้งสองกลุ่มให้มองเห็นปัจจัยจุดใจต่อการผลิตผลงานวิชาการแตกต่างกัน

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

ปัจจัยจุดใจภายในเป็นปัจจัยสำคัญเพราะอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการผลิตผลงานวิชาการของอาจารย์ เพราะการผลิตผลงานวิชาการนั้นเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ และความเชี่ยวชาญมาเป็นพื้นฐานในการพัฒนางานและพัฒนาชาติตามลำดับ จึงเป็นงานที่ผู้ผลิตผลงานต้องการความเป็นอิสระในการกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จของงานได้ด้วยตนเอง อย่างไรก็ตาม รากฐานแห่งความสำเร็จในงานคือการได้รับการตอบสนองในปัจจัยเกื้อหนุนซึ่งเป็นปัจจัยจุดใจภายนอกที่ทำให้อาจารย์มีความพึงพอใจงานการผลิตผลงานด้วยเช่นกัน คณะผู้วิจัยจึงขอให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อจุดจูงใจบุคลากรในมหาวิทยาลัยให้ผลิตผลงานวิชาการที่

ได้รับการรับรองคุณภาพมากขึ้นทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพซึ่งจะนำมาซึ่งการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาที่ดีในอนาคต

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

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

1.1.1 *Teaching-oriented track* เหมาะสำหรับอาจารย์ที่มีความถนัดในงานสอนเท่านั้น จึงควรกำหนดภาระงานสอนให้มากกว่าเกณฑ์ภาระงานสอนขั้นต่ำตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัย

1.1.2 *Research-oriented track* เหมาะสำหรับอาจารย์ที่มีความถนัดในการทำวิจัยและการผลิตผลงานวิชาการเพื่อการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ จึงควรกำหนดภาระงานสอนให้น้อยกว่าเกณฑ์ภาระงานสอนขั้นต่ำตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัย

1.1.3 *Teaching and research mixed track* เหมาะสำหรับอาจารย์ที่มีความถนัดในงานสอนและการผลิตผลงานวิชาการเพื่อการตีพิมพ์ในระดับชาติ การกำหนดภาระงานสอนเป็นไปตามมาตรฐานเดิมที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้

อนึ่ง การแบ่ง Track งานนี้ไม่ควรจะกระทบต่อภาระงานหลักอื่น ๆ อีก 2 ด้านคือ งานบริการวิชาการและงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

1.2 พิจารณาเพิ่มสัดส่วนน้ำหนักคะแนนของภาระงานด้านการวิจัยและ/หรือที่เกี่ยวข้องกับการผลิตผลงานวิชาการเพื่อการตีพิมพ์ในเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

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

2.1 กำหนดทิศทางและแนวทางการส่งเสริมการผลิตผลงานวิชาการที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพที่เหมาะสมทั้งด้านการสื่อสารและด้านการประสานงานภายในมหาวิทยาลัย

2.2 กำหนดมาตรฐานเกณฑ์ภาระงานและกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกันทั่วทั้งมหาวิทยาลัยเพื่อให้คณะต่าง ๆ ได้นำไปใช้ปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน

2.3. จัดสรรงบประมาณวิจัยให้เป็นรูปธรรมและเพียงพอเพื่อสนับสนุนให้อาจารย์มีความพึงพอใจในการผลิตผลงานวิชาการมากขึ้น

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

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

2.6. จัดกระบวนการสนับสนุนงานวิจัย เช่น การจัดอบรมการวิจัยอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง การสร้างเครือข่ายงานวิจัย และการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิที่กลั่นกรองผลงานวิชาการ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

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 ชูแพทย์. 2550. ปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในเขต

กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

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

ปภาณิน มณียศ (2550) *การวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัทลานนาโปรดักส์ จำกัด* การค้นคว้าอิสระประกอบปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการอุตสาหกรรม) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พัชรา สีนลอยมา. ระเบียบวิธีการวิจัยทางนิเทศศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2551.

บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น, 2554.

ศิริพร รัตนพันธุ์. (2546). การศึกษาความพึงพอใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงแรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ในจังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

ชมาภรณ์ ปลื้มจิตร. (2547). ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงแรมดุสิตธานีแออนด์โปโลคลับ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เสนาะ ตีเยาว์ (2543). *หลักการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วรากร ทรัพย์วิระปรกรณ์และทรงวุฒิ 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.