

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจ
2. ความหมายและขอบข่ายของผลงานทางวิชาการ
3. ประเภทของผลงานทางวิชาการ
4. รายละเอียดและขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ
5. การพัฒนาผลงานทางวิชาการ
6. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการ
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีแรงจูงใจ

สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยให้บุคคลเกิดความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง พัฒนางาน หรือประกอบกิจการใดๆ ก็ตาม นั่นก็คือ แรงจูงใจ ซึ่งแรงจูงใจของแต่ละบุคคลเกิดจากสาเหตุแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายของบุคคลนั้นๆ ว่าจะทำอะไร ทำเพื่อต้องการอะไร ซึ่งความต้องการโดยทั่วไปของมนุษย์อาจแบ่งได้เป็น 2 ส่วน (จันทร์ ชุ่มเมืองปัก, 2546 : 40-58) คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physical needs) ซึ่งได้แก่
 - 1.1 อาหาร
 - 1.2 ที่อยู่อาศัย รวมทั้งการพักผ่อนและการให้ความอบอุ่น
 - 1.3 เครื่องนุ่งห่ม
 - 1.4 ยารักษาโรค
 - 1.5 ความต้องการทางเพศ
 - 1.6 การเคลื่อนไหวของร่างกายและการขับถ่าย

2. ความต้องการทางจิตใจ (Psychological needs) ส่วนใหญ่มักเกิดขึ้นภายหลังและความต้องการนี้บางทีก็ซ่อนตัวอยู่หรือบางอย่างก็แสดงอาการออกมาอย่างชัดเจน ได้แก่

2.1 ความมั่นคงปลอดภัย (Security) หมายถึงความรู้สึกที่ต้องการความมั่นคงของชีวิตทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งรวมถึงความก้าวหน้าและอบอุ่นใจ

2.2 การยกย่องนับถือ (Recognition) เป็นความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จและการที่จะได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น หรือต้องการให้ผู้อื่นเห็นว่าตนเองมีความสำคัญ

2.3 การยอมรับในสังคมหรือการเข้าพวกเข้าหมู่ (Belonging) เป็นความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิกรวมอยู่ด้วย หรือต้องการเข้าพวกเข้าหมู่และมีส่วนร่วมในกิจการต่างๆ

2.4 โอกาสก้าวหน้า (Opportunity) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการทำงาน

ดังนั้น เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับองค์ประกอบที่เป็นแรงผลักดันให้อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จัดผลงานทางวิชาการได้ประสบผลสำเร็จผู้วิจัยจึงนำเสนอความรู้และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจพอสังเขป ดังนี้

2.4.1 ความหมายของแรงจูงใจ

2.4.2 ประเภทของแรงจูงใจ

2.4.3 กระบวนการเกิดแรงจูงใจ

2.4.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

Motivation มาจากรากศัพท์ภาษาละติน คำว่า “movere” แปลว่า “to move” หรือการผลักดันให้เคลื่อนไหวหรืออาจกล่าวได้ว่า ถ้ามีแรงจูงใจเกิดขึ้นจะก่อให้เกิดการเคลื่อนไหวหรือเกิดกิจกรรมมุ่งไปยังเป้าหมายหรือไปสู่สิ่งล่อใจนั่นเอง (จิราภรณ์ ตั้งกิตติภากรณ์, 2532 : 99)

กู๊ด (Good, 1973 : 18) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึงกระบวนการเร้าและสนับสนุนให้บุคคลกระทำกิจกรรมอย่างมีระบบ

ฮิลการ์ด (Hilgard, อ้างถึงใน เรนู ตริโลเกต, 2549 : 13) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจอีกทัศนะหนึ่งว่า หมายถึง ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ไปกระตุ้นบุคคลให้เกิดพลังและนำไปสู่การกระทำ

บราวน์ (Brow, อ้างถึงใน เรนู ตริโลเกต, 2549 : 13) กล่าวว่าแรงจูงใจหมายถึง แรงหรือพลังที่ผลักดันกระตุ้นหรือเร้าความรู้สึกของบุคคลให้มีความสนใจ มีความเต็มใจในการปฏิบัติกิจกรรม เป็นสิ่งชี้ทิศทางของกิจกรรมก่อให้เกิดพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายตามที่บุคคลนั้นคาดหมายเอาไว้

สำหรับนักการศึกษาของไทยได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้หลายความหมาย ดังนี้

กิติ ตัยคานนท์ (2536 : 120) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึงพลังจิตที่อยู่ในตัวแต่ละบุคคลซึ่งทำหน้าที่เร้าให้แกบุคคลนั้นกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา พลังจิตนี้เกิดการกระตุ้นหรือสิ่งเร้าต่างๆ ภายในร่างกายหรือนอกร่างกาย

เชียรศรี วิธิสริ (2527 : 28) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจคือพลังซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรม และควบคุมแนวทางพฤติกรรมหรือหมายถึง สิ่งกระตุ้นอินทรีย์หรือแนวทางให้อินทรีย์กระทำพฤติกรรมเพื่อไปสู่เป้าหมาย

ปฐม นิคมมานนท์ (2528 : 2) ให้ความหมายแรงจูงใจว่า หมายถึง ภาวะที่กระตุ้นให้อินทรีย์เกิดการเคลื่อนไหวหรือเกิดพฤติกรรมขึ้น

อนุกุล กริแสง (2526 : 35) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมสนองตอบสิ่งเร้าในลักษณะที่ต่างกัน

สรุปได้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่เป็นเหตุให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา เพื่อตอบสนองความต้องการหรือเพื่อตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ตนต้องการพฤติกรรมของมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคล พฤติกรรมระหว่างบุคคล หรือพฤติกรรมกลุ่มล้วนมีสาเหตุและเป็นสาเหตุสำคัญสาเหตุหนึ่ง คือแรงจูงใจมนุษย์มีพฤติกรรมแตกต่างกันเพราะมีแรงจูงใจแตกต่างกัน บางครั้งแรงจูงใจเหมือนกันอาจมีผลทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมแตกต่างกัน ในขณะที่บางครั้งแรงจูงใจที่แตกต่างกัน แต่มีผลทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเหมือนกัน ดังนั้น การที่จะเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ได้นั้น จำเป็นต้องทำความเข้าใจและคำนึงความละเอียดลึกซึ้งของแรงจูงใจ (จิราภรณ์ ตั้งกิตติภรณ์, 2532 : 102)

ประเภทของแรงจูงใจ

มอร์แกนและคิง (Morgan and King, 1966 : 15-16) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความต้องการผูกพันกับผู้อื่นเพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม จึงจำเป็นต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่น นอกเหนือจาก พ่อแม่ พี่น้อง ความผูกพันนั้นทำให้เกิดความพึงพอใจ และสบายใจในการที่จะอยู่ร่วมกันหรือทำงานเกี่ยวข้องกันเพื่อสนองตามความต้องการต่างๆ

2. ความต้องการฐานะในชุมชนที่อาศัยอยู่ด้วยกันเป็นจำนวนมาก การแบ่งแยกระดับชั้นจะเกิดขึ้นเสมอ คนส่วนมากจึงพยายามจะสร้างฐานะของตนเองให้ทัดเทียมหรือให้ดีกว่าคนอื่นๆ ซึ่งมีหลายรูปแบบ เช่น อยากได้ตำแหน่ง อยากได้เกียรติยศและอำนาจ

ฮัล ดอลลาร์ด และมิลเลอร์ (Hull Dollard and miller, อ้างถึงใน สุรางค์ โค้วตระกูล, 2541 : 122-113) ได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางสรีระ แรงจูงใจประเภทนี้ประกอบด้วยความหิว ความกระหาย และความต้องการทางเพศ

2. แรงจูงใจทางจิตวิทยา ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ ตัวอย่างเช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจที่อยากจะเป็นส่วนหนึ่งของหมู่ เป็นต้น

จิราภรณ์ ตั้งกิตติภากรณ์ (2532 : 101-101) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. แรงจูงใจปฐมภูมิ เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ มิได้เกิดจากการเรียนรู้ แต่เกิดขึ้นมาด้วยวุฒิภาวะหรือสภาพร่างกาย แรงจูงใจปฐมภูมิบางครั้งเรียกเป็นแรงจูงใจทางกายภาพ หรือแรงจูงใจด้วยสรีระเป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการของร่างกาย เป็นแรงจูงใจที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น แรงจูงใจแห่งความหิว แรงจูงใจแห่งความกระหาย แรงจูงใจแห่งการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด ฯลฯ

นอกจากนี้ยังมีแรงจูงใจอีกสองประเภทที่ถือว่าเป็นแรงจูงใจปฐมภูมิ ถึงแม้ว่าแรงจูงใจสองประเภทนี้จะไม่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต แต่จำเป็นต่อการดำรงพันธุ์ เช่น แรงจูงใจทางเพศ และแรงจูงใจแห่งเพศแม่

2. แรงจูงใจทุติยภูมิ เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ แรงจูงใจชนิดนี้มีความสำคัญน้อยกว่าแรงจูงใจทางด้านสรีระ กล่าวคือ มันไม่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตเท่าไรแต่ก็มีความสำคัญต่อความทุกข์สุขทางจิตใจและความสามารถในการปรับตัวแรงจูงใจประเภทนี้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภทย่อย คือ

2.1 แรงจูงใจทางจิต ได้แก่ ความอยากรู้อยากเห็น ความรักใคร่และความเอาใจใส่จากบุคคลอื่น

2.2 แรงจูงใจทางสังคม แรงจูงใจประเภทนี้มีจุดเริ่มต้นส่วนใหญ่จากประสบการณ์ทางสังคมในอดีตของบุคคล และเป้าหมายของแรงจูงใจประเภทนี้มีความสัมพันธ์กับการแสดงปฏิกิริยาของบุคคลอื่นที่มีต่อเรา เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ แรงจูงใจใฝ่อำนาจ

ตารางที่ 2.1 ความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจปฐมภูมิกับแรงจูงใจทุติยภูมิ

แรงจูงใจปฐมภูมิ	แรงจูงใจทุติยภูมิ
1. ถูกกระตุ้นจากระบบประสาท	1. ไม่ถูกกระตุ้นจากระบบประสาท
2. เกิดจากการเสียดุลภายในร่างกาย	2. เกิดจากการเสียดุลระหว่างตนเองและสิ่งแวดล้อม
3. เกิดจากกระบวนการภายในอินทรีย์	3. เกิดจากการเรียนรู้
4. ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองจะมีผลกระทบต่อ การดำรงชีวิต	4. ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองจะมีผลกระทบต่อ ความรู้สึก อารมณ์และจิตใจ
5. ไม่สามารถวิเคราะห์ได้จากสิ่งแวดล้อม	5. สามารถวิเคราะห์ได้จากสิ่งแวดล้อม

ดวงเดือน พันธุนาวัน (2518 : 11-12) กล่าวว่า แรงจูงใจของบุคคลมี 2 ลักษณะ คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic factors) หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากแรงกระตุ้นอย่างใดอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล เช่น ความอยากรู้อยากเห็น ความสนใจ ความพอใจที่ได้กระทำในสิ่งที่ตั้งใจ นักจิตวิทยาเชื่อว่าแรงจูงใจภายในมีความสำคัญกว่าแรงจูงใจภายนอกเพราะแรงจูงใจที่เกิดขึ้นเองในตัวบุคคลจะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จได้มากกว่า

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic factors) หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดขึ้นโดยมากเป็นแรงผลักดันจากสังคม เช่น การแข่งขันและการร่วมมือ ความสำเร็จในงาน ความนิยมชมชอบจากผู้อื่น การให้รางวัลและการลงโทษ

ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

มาสโลว์ (Maslow's Hierarchy Needs) มีแนวคิดพื้นฐาน ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการตลอดเวลา และความต้องการเหล่านี้เองไปกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม โดยความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสาเหตุแห่งพฤติกรรม

2. ความต้องการของมนุษย์จะเรียงลำดับขึ้นจากความต้องการพื้นฐานไปสู่ความต้องการที่ซับซ้อนยิ่งขึ้น

3. การที่คนจะเปลี่ยนความต้องการจากระดับต่ำไปสู่ระดับสูงขึ้นได้นั้นความต้องการในระดับต่ำจะต้องได้รับการตอบสนองก่อน

ความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์ เรียงลำดับขึ้น ดังนี้

(1) ความต้องการทางสรีระ (Physiological needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

(2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and security needs) เมื่อความต้องการทางสรีระได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะแสวงหาทางทำให้ตนปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ขณะเดียวกันก็แสวงหาความมั่นคงในชีวิต ทรัพย์สิน และการทำงาน ได้แก่ ความต้องการความคุ้มครอง ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ตลอดจนการหลีกเลี่ยงอันตรายหรือความเจ็บปวด

(3) ความต้องการความรักและต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม (Love and belonging needs) ความต้องการความรักความผูกพัน การยอมรับจากบุคคลอื่น จะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลต้องการความสัมพันธ์ไมตรีกับคนอื่น โดยแสวงหาและเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มต่างๆ เช่น กลุ่มครอบครัว กลุ่มสังคม กลุ่มทำงาน เป็นต้น

(4) ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง (Esteem needs) เป็นความต้องการขั้นสูง ได้แก่ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จที่ชื่อเสียงเกียรติยศ

(5) ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด เป็นความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริง กล่าวที่จะตัดสินใจเลือกทางเดินของชีวิต มีความจริงใจต่อตนเอง ยอมรับตนเองทั้งในส่วนดีและส่วนเสีย มีความต้องการแสวงหาความรู้และความเข้าใจในสิ่งที่แปลกใหม่ตลอดเวลา มีความซาบซึ้งในสุนทรียะและมีมโนธรรม จริยธรรม ประจักษ์ กระบวนการที่จะพัฒนาตนเองตามศักยภาพของตนเป็นกระบวนการที่ไม่สิ้นสุดตลอดเวลาที่มีชีวิตอยู่มนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่พัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพของตนเพราะมีน้อยคนนักที่จะพัฒนาได้ถึงขั้นนี้



แผนภูมิที่ 2.1 ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์

ทฤษฎีตั้งเป้าหมาย (Goal-Setting Theory)

ล็อก (Locke, 1967) ได้เสนอทฤษฎีนี้ในเชิงที่อาศัยความคิดริเริ่มจากลูวินได้เสนอว่าบุคคลกระทำพฤติกรรมตามเป้าหมายและความตั้งใจของตน และได้สรุปเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายไว้ดังนี้

1. การให้เป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง ทำให้บุคคลทำงานได้ผลดีมากกว่าเป้าหมายที่คลุมเครือ

2. การตั้งเป้าหมายที่ยากแก่การบรรลุถึงความสามารถทำให้บุคคลทำงานได้ดีกว่าเป้าหมายง่าย ๆ

3. การให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย มีแนวโน้มส่งผลให้ผู้ร่วมงานทำงานได้ผลสูงกว่าการที่ไม่มีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย

4. การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่การบรรลุเป้าหมายในการทำงานในคนทำงานจะทำให้ได้ผลดีกว่าไม่ให้ข้อมูลย้อนกลับเลย

ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคิลเลนด (The Needs to Achieve Theory) แมคคิลเลนด (Maclelland, 1961) นักจิตวิทยาได้ทำการวิจัยในเรื่องความต้องการความสำเร็จพบว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จสูงทั้งหลายแตกต่างจากบุคคลอื่นโดยทั่วไป โดยจะมีลักษณะ ดังนี้

1. มีความรับผิดชอบสูงแสวงหาโอกาสเพื่อจะได้มีโอกาสในการรับผิดชอบแก้ไขปัญหามีอยู่พวกนี้มีความปรารถนาจะกระทำสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้นกว่าเดิมอยู่เสมอ

2. มีเป้าหมายระดับกลางเพราะหากไม่ประสบความสำเร็จแล้วจะรู้สึกไม่สบายใจ ดังนั้น จึงไม่ตั้งเป้าหมายไว้สูงเกินไปเพื่อลดความเสี่ยงและให้ความเชื่อมั่นในความสำเร็จสูง

3. ต้องการได้รับข้อมูลย้อนกลับที่ทันเหตุการณ์ เกี่ยวกับงานของตนว่าสำเร็จหรือล้มเหลว เพื่อตัดสินใจงานของตนว่าสำเร็จหรือล้มเหลว เพื่อตัดสินใจงานของตนในครั้งต่อไป

4. ต้องการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่มีความสามารถเพื่อที่เขาจะได้พยายามปรับปรุงความสามารถของเขาได้ทัดเทียม ผู้ที่มีความสามารถความรู้สึกเช่นนี้จะมีแรงจูงใจให้เกิดความมานะที่จะประสบความสำเร็จที่สูงต่อไป

ทฤษฎีการจูงใจของ เฟเดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) (Herzberg's Dual Factor Theory) Frederick Herzberg ได้สร้างทฤษฎีนี้ขึ้นมาและสรุปว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพอใจในงานจะไม่เหมือนกับองค์ประกอบที่นำไปสู่ความไม่พอใจงาน สิ่งที่สร้างความไม่พอใจในงานอาจเรียกว่าเป็นปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจหรือปัจจัยต่ำจน

1. นโยบายและการบริหารขององค์กร

2. การบังคับบัญชา การนิเทศงาน (เทคนิคการทำงาน)

3. เงินเดือน ค่าจ้าง

4. สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในที่ทำงาน

5. สภาพการทำงาน

สิ่งที่สร้างความพึงพอใจหรือเป็นปัจจัยกระตุ้นจูงใจให้คนงาน ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน

2. การได้รับการยกย่อง

3. ลักษณะของงานท้าทายความสามารถ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความเจริญเติบโตและความก้าวหน้า

จะเห็นได้ว่า Hygiene factors นั้น เป็นเพียงองค์ประกอบเสริมเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ ถือเป็นปัจจัยหลักที่จำเป็นต้องมีอยู่ทุกองค์การหรือหน่วยงาน เช่น ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมการทำงาน รวมทั้งการบริหารงาน หากสิ่งเหล่านี้ได้รับการเอาใจใส่ดูแลอย่างเพียงพอ ความไม่พอใจจะหายไป แต่ก็จะมีผลทำให้เกิดทัศนคติทางด้านบวก หรือแรงจูงใจขึ้น ส่วน Motivator factors นั้นถือเป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานรวมถึงการขึ้นชมยินดีในผลงานและความสามารถของตนเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง

ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg นี้สามารถที่จะมาวิเคราะห์ร่วมกับทฤษฎีการจูงใจของ Maslow ดังนี้

ตารางที่ 2.2 การวิเคราะห์ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg ร่วมกับ Maslow

Maslow	Herzberg
ความต้องการสูงสุดในชีวิต	- งานที่ท้าทายความสามารถ - การประสบความสำเร็จในชีวิต - ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน - ความรับผิดชอบ
ความต้องการให้บุคคลอื่นยกย่อง	- ความก้าวหน้าของงาน - การเป็นที่ยอมรับ - สถานภาพ
ความต้องการเข้าสังคม	- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา - ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย	- การบังคับบัญชา - นโยบายการบริหารงาน - ความมั่นคงของงาน
ความต้องการทางด้านร่างกาย	- สภาพการทำงาน - เงินเดือน-ค่าจ้าง - ความมั่นคงของชีวิตส่วนตัว

ทฤษฎีการจูงใจของ ไลแมน พอร์เตอร์ (Lyman Porter) และเอ็ดเวิร์ด อี ลอว์เลอร์ (Edward E. Lawlers) ทฤษฎีการจูงใจของ Porter และ Lawlers ได้แก้ไขและขยายทฤษฎีหรือตัวแบบของ วิคเตอร์ เฮิร์ม (Vitor H. Vroom) (Expectancy Theory) ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานทั้ง 2 มีความเห็นว่า การปฏิบัติงานย่อมก่อให้เกิดรางวัลหรือผลตอบแทนในขณะเดียวกันรางวัลหรือผลตอบแทนก่อให้เกิดความพึงพอใจของลูกจ้างคนงาน เขาทั้งสองจึงได้ตั้งสมมติฐานว่าความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจจะถูกเชื่อมโยงด้วยรางวัลหรือผลตอบแทน (Hellvicgel and Slocun, อ้างถึงใน เรณู ตรี โลกเศ, 2549 : 22)

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้อง ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ ลำดับที่ 4 ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง ตามแนวคิดของมาสโลว์ (Abraham Mashow, 1954) ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคิลแลนด์ (Maclelland, 1961) ทฤษฎีการจูงใจของ เฟดริค เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) เป็นกรอบความคิดทางทฤษฎีในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ความหมายและขอบข่ายของผลงานทางวิชาการ

ผลงานทางวิชาการ หมายถึง เอกสารหรือหลักฐานต่างๆ ที่สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้า คิดค้น รวบรวม เรียบเรียง วิเคราะห์ สังเคราะห์ขึ้นเป็นความรู้ใหม่ ทำให้วิทยาการด้านนั้นๆ เจริญก้าวหน้าและสามารถนำไปใช้พัฒนางานหรือการเรียนการสอน ตลอดจนพัฒนาการศึกษาของประเทศให้เจริญก้าวหน้า ซึ่งผลงานทางวิชาการอาจเป็นเอกสาร สิ่งพิมพ์ อุปกรณ์ หรือสื่อการเรียนการสอนหรือผลงานในลักษณะอื่นๆ ก็ได้ โดยมีลักษณะดังนี้

1. จะต้องเป็นผลงานที่เกิดขึ้นจากผลของการปฏิบัติการสอนที่อาจารย์ประจำผู้นั้น ได้สอนอยู่ ซึ่งอาจจะเป็นแผนการสอนเอกสารประกอบการสอนหรือเอกสารประกอบการเรียน ตำรา ชุดการสอน สื่อหรืออุปกรณ์การสอนวิชานั้นๆ ข้อสำคัญที่สุดคือจะต้องเป็นผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้นั้น และนอกจากนั้นแล้วจะต้องเป็นผลงานที่จัดทำขึ้นเอง (มิใช่ลอกมาโดยตรง) หรือเป็นผลงานที่เกิดขึ้นจากการร่วมปฏิบัติหลายคน ซึ่งให้เห็นว่าตนรับผิดชอบในส่วนใด

2. ผลงานทางวิชาการนั้นจะต้องมีคุณภาพได้มาตรฐาน กล่าวคือ จะต้องมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามลักษณะของผลงานทางวิชาการแต่ละประเภท ไม่ว่าจะเป็นความถูกต้องสมบูรณ์ตามหลักสูตรเนื้อหาสาระ การพิมพ์ การอ้างอิง จนกระทั่งการเป็นผลงานที่เกิดจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของตนเอง

3. จะต้องเป็นผลงานทางวิชาการที่เป็นประโยชน์โดยนำไปใช้ได้ผลแล้ว และเป็นที่ยอมรับให้ใช้ต่อไปได้ ในส่วนประโยชน์ของผลงานทางวิชาการนั้น ปกติพิจารณาใน 2 ส่วน คือ

3.1 ประโยชน์ต่อนักศึกษาโดยตรงโดยพิจารณาว่าผลงานทางวิชาการนั้นจะเป็นที่ยอมรับและเป็นประโยชน์ต่อนักศึกษาได้

3.2 ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ โดยพิจารณาว่าผลงานทางวิชาการนั้นจะเป็นประโยชน์ในทางวิชาการและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อไปได้เพียงใด ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาการนี้เป็นการพิจารณาประเมินประโยชน์ของผลงานวิชาการในวงกว้างนั่นเอง

ประเภทของผลงานทางวิชาการ

ผลงานทางวิชาการสามารถแบ่งออกได้ 11 ประเภท คือ

1. หนังสือ หมายถึง เอกสารทางวิชาการหรือสิ่งวิชาการที่ได้เรียบเรียงอย่างมีระบบ เข้าปกเย็บเล่มเรียบร้อย มีสารบัญช แบ่งหมวดหมู่ของเนื้อหาอย่างชัดเจน (ตีพิมพ์) ใช้อักษรตัวพิมพ์ และมีการเผยแพร่ เนื้อหาจะต้องมีความละเอียดสมบูรณ์และลึกซึ้งมาก แต่ไม่จำเป็นต้องครอบคลุมรายวิชาใดวิชาหนึ่งโดยเฉพาะ แบ่งได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้

1.1 หนังสือเรียนหรือบทเรียน หมายถึง เอกสารที่จัดเป็นรูปเล่มใช้สำหรับการเรียน มีสาระตรงตามที่ระบุไว้ในหลักสูตรอย่างถูกต้อง อาจมีลักษณะเป็นหนังสือเล่มเดียวตามกลุ่มวิชาหรือรายวิชาใดหรือเป็นชุด คือมีหลายเล่มหลายชนิดอยู่ในเล่มเดียวกันก็ได้ และอาจมีแบบฝึกหัดประกอบด้วยเพื่อเป็นสื่อการเรียน สำหรับให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติเพื่อให้เกิดทักษะและแตกฉานในบทเรียน สำหรับรายวิชาที่เน้นทักษะและการปฏิบัติ

1.2 หนังสือเสริมประสบการณ์ หมายถึง หนังสือที่จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนและผู้สอนใช้ประกอบการเรียนการสอนแต่ไม่ได้กำหนดเป็นหนังสือเรียนหรือแบบเรียนเพื่อการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง เพื่อความสนุกสนานเพลิดเพลิน เพื่อสร้างเสริมทักษะและนิสัยรักการอ่านหรือเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่เรียนตามหลักสูตรให้กว้างขวางขึ้น จำแนกเป็น 4 ประเภท คือ

1.2.1 หนังสืออ่านนอกเวลา หมายถึง หนังสือที่ใช้ในการเรียนวิชาใดวิชาหนึ่งตามหลักสูตร นอกเหนือจากหนังสือเรียนสำหรับให้นักเรียนอ่านนอกเวลาเรียนโดยถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนตามหลักสูตร

1.2.2 หนังสืออ่านเพิ่มเติม หมายถึง หนังสือที่มีเนื้อหาสาระอิงหลักสูตร เพื่อช่วยให้การเรียนการสอนเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรหรือช่วยให้ผู้เรียนสามารถ

ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองตามความเหมาะสมของวัยและความสามารถในการอ่านของแต่ละบุคคล

1.2.3 หนังสือส่งเสริมการอ่าน หมายถึง หนังสือที่จัดทำเพื่อส่งเสริมผู้อ่านเกิดทักษะในการอ่านและมีนิสัยรักการอ่านมากยิ่งขึ้น อาจเป็นหนังสือสารคดี นวนิยาย นิทาน ฯลฯ ที่ไม่ขัดต่อวัฒนธรรม ประเพณีและศีลธรรมอันดีงาม ให้ความรู้ มีคติและมีสารประโยชน์ชวนให้อ่าน

1.2.4 หนังสืออ้างอิง หมายถึง หนังสือสำหรับใช้ค้นคว้าอ้างอิงเกี่ยวกับการเรียนการสอน

1.2.5 หนังสืออื่นๆ

2. ตำรา (งานแต่ง งานเรียบเรียง) หมายถึง เอกสารที่ใช้ในการเรียนวิชาใดวิชาหนึ่ง โดยเฉพาะที่เรียบเรียงอย่างมีระบบ เช่น ประกอบด้วยคำนำ สารบัญ เนื้อเรื่อง สรุปและการอ้างอิงที่ครบถ้วนสมบูรณ์ทันสมัย โดยจะต้องมีเนื้อหาสาระอย่างละเอียด ครอบคลุมวิชาหรือส่วนของวิชาที่ตนเชี่ยวชาญหรือชำนาญการ โดยมีวัตถุประสงค์ที่ใช้เป็นหลักในการเรียนการสอนตามหลักสูตรที่ใช้ในสถานศึกษาและต้องจัดทำเป็นรูปเล่มอย่างเรียบร้อย

3. เอกสารประกอบการสอน หมายถึง เอกสารหรืออุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการสอนวิชาใดวิชาหนึ่งตามหลักสูตรที่ใช้ในสถานศึกษา มีหัวข้อและเนื้อหาครอบคลุมและครบถ้วนตามรายละเอียดของวิชาที่กำหนดไว้ในหลักสูตร ไม่น้อยกว่า 1 รายวิชาและครอบคลุมด้าน ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 ความมุ่งหมาย

3.2 เนื้อหา

3.3 กิจกรรมและวิธีสอน

3.4 อุปกรณ์ที่ใช้

3.5 วิธีประเมินผล

4. เอกสารคำสอน หมายถึง เอกสารคำบรรยาย หนังสือเรียนหรืออุปกรณ์ที่ใช้สอนวิชาใดวิชาหนึ่งที่มีเนื้อหาสาระสมบูรณ์ครบถ้วนเต็มตามหลักสูตรการเรียนการสอนของวิชานั้น ลักษณะเป็นคำบรรยายของครูผู้สอนได้ นอกจากเนื้อหาสาระแล้วอาจประกอบด้วยจุดประสงค์การเรียนรู้ ความคิดรวบยอด กิจกรรมท้ายบท รวมทั้งการวัดผลและประเมินผลด้วย ถ้าเป็นเอกสารจะต้องจัดพิมพ์หรือโรเนียวและจัดทำเป็นรูปเล่มเช่นเดียวกับตำราหรือหนังสือทั่วไป ได้แก่ เอกสารคำสอนแบบหน่วย แบบเรียนสำเร็จรูป ชุดการสอน ฯลฯ เป็นต้น

5. บทความทางวิชาการ หมายถึง เอกสารซึ่งเรียบเรียงจากผลงานทางวิชาการของตนเอง หรือผู้อื่นในลักษณะที่เป็นการวิเคราะห์หรือเสนอแนวคิดใหม่ ๆ จากพื้นฐานทางวิชาการนั้นๆ และให้ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการในสาขาวิชาที่เผยแพร่โดยสม่ำเสมอหรือในหนังสือรวมบทความทางวิชาการ โดยการนำเสนอต่อที่ประชุมสัมมนาได้

6. ผลงานวิจัย/วิเคราะห์

6.1 ผลงานวิจัย หมายถึง ผลงานการศึกษาค้นคว้าอย่างมีระบบและมีความมุ่งหมายที่ชัดเจนแน่เพื่อให้ได้มาซึ่งทฤษฎี หลักการ ปัญหา วิธีการแก้ปัญหาการรับรอง หลักการหรือการพิสูจน์ทฤษฎีซึ่งนำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาการ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา โดยอาจเป็นการวิจัยในเชิงทดลองการวิจัยเชิงสำรวจหรือการวิจัยเชิงทฤษฎีปฏิบัติการก็ได้ โดยมีลักษณะเป็นเอกสารที่มีรูปแบบของการวิจัยตามหลักวิชาการ

6.2 รายงานผลการวิเคราะห์ หมายถึง เอกสารจากการศึกษาเรื่องหรือสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนแล้วแยกแยะออกเป็นส่วนย่อย เพื่อให้เกิดความเข้าใจในเรื่องนั้นๆ อย่างขึ้น โดยการกำหนดเรื่องที่จะศึกษาขอบเขตของเรื่องที่แน่นอน วิธีการศึกษาประเด็นที่แยกแยะออกเป็นส่วนย่อย ข้อมูลรายงานอย่างกว้างขวางมีตัวอย่างแผนภูมิ ตารางหรือการคำนวณทางสถิติ ประกอบและควรถือเป็นเอกสารอ้างอิงได้

ขั้นตอนการวิจัย

ขั้นที่ 1 : กำหนดปัญหา ภูมิหลัง ความมุ่งหมาย ขอบเขต (Introduction)

ขั้นที่ 2 : เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย (Review of related Literature)

ขั้นที่ 3 : วิธีการดำเนินการ-การเลือกกลุ่มตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการทดลองใช้เครื่องมือ วิธีรวบรวมข้อมูล วิธีวิเคราะห์ (Research Methodology)

ขั้นที่ 4 : ผลการวิเคราะห์ (Research Results)

ขั้นที่ 5 : สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ (Conclusion Discuss and Recommendation)

7. งานแปล หมายถึง ตำราหรือหนังสือที่แปลมาจากภาษาหนึ่งเป็นอีกภาษาหนึ่งได้ใจความถูกต้องตามฉบับเดิม ให้สื่อความหมายเป็นที่เข้าใจแก่ผู้อ่าน และเรียบเรียงตลอดจนปรับปรุงรายละเอียดให้เหมาะสมในกรณีที่เป็น งานแปลนี้อาจแปลจากตำราหรือหนังสือเล่มใดเล่มหนึ่งหรือแปลเฉพาะบางตอนของตำราหรือหนังสือหลายเล่มแล้วนำมารวบรวมเป็นเล่มก็ได้

8. รายงานการศึกษาค้นคว้า หมายถึง เอกสารจากการศึกษาค้นคว้าเรื่องเกี่ยวกับวิชาที่สอนหรือวิชาในภาคปฏิบัติ โดยการแสวงหาความรู้จากตำรา หนังสือ บทความทางวิชาการและจากการเข้าร่วมสัมมนา การอภิปรายและการทดลองหรือในที่ปฏิบัติและจากแหล่งความรู้ต่างๆ เพื่อปรับปรุง



วิธีการสอนหรืองานที่ปฏิบัติในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ เช่น การเสนอวิธีการสอนหรือการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้ผลดียิ่งขึ้น แล้วเสนอเป็นเอกสารรายงาน กรณีที่มีการศึกษาค้นคว้าเพื่อจัดทำวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นสื่อการเรียนการสอนก็ให้ส่งตัวอย่างวัสดุอุปกรณ์นั้นมาเป็นหลักฐานด้วย

9. สื่อการเรียนการสอน หมายถึง สื่อการเรียนการสอนประเภทหนึ่งมีลักษณะเป็นอุปกรณ์ที่ผลิตออกมาใช้ประกอบการเรียนการสอนวิชาใดวิชาหนึ่ง เพื่อช่วยเสริมสร้างการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผลงานทางวิชาการลักษณะนี้จะต้องมีเอกสารประกอบด้วย

10. รายงานโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน หมายถึง โครงการที่ดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับสาขาวิชาที่สอนหรืองานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษาโดยระบุเหตุผลหรือความจำเป็นวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายและผลกระทบอื่นๆ และประโยชน์ต่อนักเรียนนักศึกษาทั่วไป ทั้งนี้จัดทำเป็นเอกสารเสนอข้อมูลดังกล่าวอย่างละเอียด

11. ผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นๆ หมายถึง ผลงานอย่างอื่นที่มีใช้ผลงานทางวิชาการตามข้อ 1-10 โดยปกติหมายถึงสิ่งประดิษฐ์ หรืองานสร้างสรรค์ที่มีคุณค่า เช่น เครื่องทุนแรง ผลงานด้านศิลปะ ฯลฯ

รายละเอียดและขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ

ขั้นตอนของการดำเนินการควรเป็น (เทพฤทธิ์ ศรีปัญญา, อ้างถึงใน เรณู ตรี โลกศ 2549 : 28)
ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการและวางแผนการจัดทำผลงานทางวิชาการ
2. ขั้นการจัดเตรียมผลงานทางวิชาการ
3. ขั้นการนำผลงานทางวิชาการไปใช้
4. ขั้นการเผยแพร่และสร้างการยอมรับ
5. ขั้นการนำเสนอผลงานทางวิชาการ

การพัฒนาผลงานทางวิชาการ

การพัฒนาผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นส่วนของการประเมิน ตั้งแต่เริ่มจนกระทั่งได้เป็นรูปเล่มที่สมบูรณ์พร้อมที่จะนำไปประกอบการขอเลื่อนตำแหน่งได้ ผลงานวิชาการทุกประเภทควรนำวิธีระบบเข้ามาใช้ในการพัฒนา เพราะวิธีการนี้เป็นการทำงานอย่างมีขั้นตอน มีระบบ สามารถตรวจสอบ

จุดบกพร่องได้ และทำให้งานมีประสิทธิภาพ มีระบบมีขั้นตอนตามลำดับ (พิชิต ละแมนชัย, 2537 : 16) ดังนี้

1. กำหนดและระบุปัญหา
2. หาทางเลือกและวิเคราะห์ทางเลือกในการแก้ปัญหา
3. เลือกแนวทางแก้ปัญหา
4. นำวิธีการนั้นไปใช้
5. หาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของวิธีการที่นำมาใช้
6. ปรับปรุงวิธีการให้เหมาะสม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

หมายถึง สิ่งที่เป็นแรงจูงใจและมีส่วนสนับสนุนในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอ
กำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ประกอบด้วย

1. สถานภาพของอาจารย์ประจำ หมายถึง สภาพที่เป็นจริงของอาจารย์ประจำในขณะ
เสนอผลงานทางวิชาการเพื่อประกอบการเสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้น ประกอบด้วย

1.1 เพศ หมายถึง รูปที่แสดงให้รู้เป็นหญิงหรือชาย

1.2 อายุ หมายถึง จำนวนปีที่นับตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบัน

1.3 อายุราชการ หมายถึง จำนวนปีของการปฏิบัติราชการของอาจารย์ประจำในขณะ
เสนอผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้น

1.4 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับวุฒิทางการศึกษาของอาจารย์ประจำที่สำเร็จ
การศึกษาระดับสูงสุด

1.5 ระดับเงินเดือน หมายถึง ระดับขั้นเงินเดือนที่อาจารย์ประจำได้รับในระหว่าง
ระหว่างการเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้น

2. การวางแผนการทำงาน หมายถึง การที่อาจารย์ประจำผู้ซึ่งได้รับเลื่อนให้ดำรงตำแหน่ง
ที่สูงขึ้น สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มีขั้นตอนในการจัดทำผลงานทางวิชาการอย่างเป็นระบบ
โดยอาศัยแนวทางตามหลักการและทฤษฎี

3. ผลตอบแทนที่ได้รับ หมายถึง อัตราเงินเดือนและผลประโยชน์ที่อาจารย์ประจำ
สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้รับหลังจากได้รับการเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

4. ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่อาจารย์ประจำ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
ได้รับการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

5. ฐานะทางเศรษฐกิจ หมายถึง รายได้ ฐานะของอาจารย์ประจำผู้ซึ่งจัดทำผลงานทางวิชาการ และมีความมั่นใจว่าจะมีรายได้ที่คุ้มค่าเมื่อได้รับความสำเร็จในการได้รับดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

6. ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในตัวอาจารย์ประจำที่เป็นตัวกระตุ้นให้อาจารย์ประจำผู้นั้นจัดทำผลงานทางวิชาการจนได้รับความสำเร็จและได้รับเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

7. สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่อาจารย์ประจำผู้ซึ่งจัดทำผลงานทางวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มีงานที่ได้รับการมอบหมายทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน การให้บริการวิชาการ ตลอดจนได้รับผิดชอบโครงการต่างๆ ทั้งในมหาวิทยาลัยและภายนอกมหาวิทยาลัย

8. การสนับสนุนจากหน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว หมายถึง การที่อาจารย์ประจำผู้ซึ่งจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือแนะนำจากหน่วยงานงาน เพื่อนร่วมงาน และครอบครัวจนส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการและได้รับการกำหนดให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

9. การได้รับการยกย่องและยอมรับจากสังคม หมายถึง การที่อาจารย์ประจำผู้ซึ่งได้รับเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้รับเกียรติ ยกย่อง ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานอื่นๆ ตลอดจนบุคคลทั่วไปในสังคม

10. การได้รับการฝึกฝนอบรมเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ หมายถึง การที่อาจารย์ประจำผู้ซึ่งจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการจากหน่วยงานอื่นๆ จนมีส่วนทำให้ได้รับเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยจะนำเสนอผลงานวิจัยที่ใกล้เคียงเพื่อเปรียบเทียบและที่เกี่ยวข้องโดยตรง ดังนี้

น้ำทิพย์ ่องอาภาวณิชย์ (2550) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการจำเป็นในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ : การวิเคราะห์พระคัมภีร์สรุปผลการวิจัยที่สำคัญได้ดังนี้

1. อาจารย์มีความต้องการจำเป็นในการผลิตผลงานทางวิชาการในด้านบทความทางวิชาการ ด้านหนังสือและงานวิจัยที่ควรได้รับการพัฒนามากกว่าด้านอื่นๆ

2. ตัวแปรระดับอาจารย์ที่มีอิทธิพลทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความต้องการจำเป็นในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ได้แก่ ตัวแปรวุฒิการศึกษา ตัวแปรประสบการณ์การทำงาน ตัวแปรการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ และตัวแปรการพัฒนาตนเอง

3. ตัวแปรระดับมหาวิทยาลัยที่มีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความต้องการจำเป็นในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ได้แก่ ตัวแปรแหล่งค้นคว้า ตัวแปรระดับมหาวิทยาลัยที่มีอิทธิพลทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อความต้องการจำเป็นในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ได้แก่ ตัวแปรงบประมาณและเงินทุน และตัวแปรวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก

อภิชาติ หอมไธสง (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่ส่งเสริมความสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งเสริมความสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปัจจัยเวลาและ โอกาสแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามอายุราชการพบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำผลงานวิชาการของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อจำแนกตามหน้าที่รับผิดชอบ โดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปัจจัย ด้านเวลาและ โอกาส ด้านปัจจัย ด้านคุณภาพของงาน และด้านปัจจัย ด้านความตระหนักในการทำผลงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เรณู ตรีโลกศ (2549) วิจัยเรื่องการศึกษาปัญหาและปัจจัยที่สนับสนุนความสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1-5 ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูเพื่อขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1-5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง 16 ข้อ ระดับน้อย 16 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกคือ ไม่สะดวกในการเดินทางไปขอคำแนะนำจากผู้เนื่องจากอยู่ไกล รองลงมาคือ เป็นงานที่ยากเกินกว่าที่จะทำได้ และไม่มีเวลาทำผลงานทางวิชาการเนื่องจากต้องรับผิดชอบงานสอนมากและไม่มี

เวลาทำผลงานทางวิชาการเนื่องจากต้องรับผิดชอบงานพิเศษของโรงเรียนมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ประโยชน์ที่ได้ไม่คุ้มกับการลงทุน

2. ความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับปัจจัยที่สนับสนุนความสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 1-5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน ระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ การสนับสนุนจากหน่วยงาน เพื่อนร่วมงานและครอบครัว รองลงมาคือ ผลตอบแทนที่ได้รับ และการได้รับยกย่องและยอมรับจากสังคม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความต้องการความสำเร็จ

3. จากการสัมภาษณ์ในเชิงลึกแบบไม่มีโครงสร้างของข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษา 3 พบว่า ปัญญาในการจัดทำผลงานทางวิชาการที่พบมาก 3 อันดับแรกคือ ค่าใช้จ่ายในการจัดทำผลงานทางวิชาการสูง รองลงมาคือ ขาดอาจารย์ที่ปรึกษาหรือวิทยากรที่สามารถให้คำแนะนำในการจัดทำผลงานวิชาการ และขาดความขยันและอดทน

ส่วนปัจจัยที่สนับสนุนความสำเร็จในการทำผลงานทางวิชาการที่พบมากที่สุด 3 อันดับแรกคือต้องการความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยการเลื่อนวิทยฐานะ รองลงมา คือ ต้องการเงินวิทยฐานะ และการชักชวน สนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

แก้วตา วงษ์รักษ์ (2554) วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

1. แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 อยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาแยกรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการความก้าวหน้า และความต้องการประชาธิปไตยในการทำงาน

2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน วุฒิการศึกษา และระดับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน พบว่า ข้าราชการครูมีแรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการในภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กนกพร สร้อยจิต (2551) วิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสามารถในการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุรินทร์ เขต 3 สรุปได้ดังนี้

ผลการศึกษาความสัมพันธ์สัมพันธ์ระหว่างตัวพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ในภาพรวมประกอบด้วยตัวพยากรณ์ 4 ตัวคือ ปัจจัยดำเนินการกระบวนการปฏิบัติงานสภาพแวดล้อมขององค์กรและภาวะผู้นำของผู้บริหารพบว่ามีความสัมพันธ์กับความสามารถในการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูในภาพรวมอยู่ในระดับสูงถึงสูงที่สุด

ผลการศึกษาระดับการส่งผลของตัวพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์คือ ความสามารถในการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู สรุปได้ว่า ปัจจัยดำเนินการกระบวนการปฏิบัติงานสภาพแวดล้อมองค์กรและภาวะผู้นำของผู้บริหารในภาพรวมส่งผลต่อความสามารถในการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการค้นหาตัวพยากรณ์ที่ดีและการสร้างสมการความสามารถในการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูในภาพรวมสรุปได้ว่าปัจจัยดำเนินการกระบวนการปฏิบัติงานสภาพแวดล้อมองค์กรและภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อความสามารถในการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

บุญเรือง สมประจวบ (2549) วิจัยเรื่อง ปัญหาความต้องการและเจตคติในการจัดทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์คณะศิลปกรรมสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ผลการวิจัยพบว่า

1. ด้านปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการอาจารย์มีปัญหาโดยรวมในการจัดทำผลงานทางวิชาการด้านความรู้ความเข้าใจในระดับปานกลาง ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในระดับมาก และด้านการส่งเสริมและการฝึกอบรมในระดับมาก
2. ด้านความต้องการในการจัดทำผลงานทางวิชาการ อาจารย์มีความต้องการ โดยรวมด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านการส่งเสริมและฝึกอบรมในระดับมาก
3. ด้านเจตคติในการจัดทำผลงานทางวิชาการอาจารย์มีเจตคติในการจัดทำผลงานทางวิชาการโดยรวมในระดับปานกลาง

สมชาย พันธเสน (2546) วิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการของคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา การวิจัยครั้งนี้ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการของคณาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเผยแพร่และสร้างการยอมรับ การนำเสนอผลงานทางวิชาการ การจัดทำผลงานทางวิชาการ การเตรียมและการวางแผนและการนำผลงานทางวิชาการไปใช้
2. แนวทางแก้ไขปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการของคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา มีดังนี้

2.1 การเผยแพร่และการสร้างการยอมรับโดยคณะศึกษาศาสตร์ ควรอำนวยความสะดวกในการนำผลงานทางวิชาการลงตีพิมพ์

2.2 ด้านการนำเสนอผลงานคณะศึกษาศาสตร์ ควรปรับปรุงกฎระเบียบที่ยุ่งยากและซับซ้อนให้เป็นระบบที่ชัดเจนลดกฎเกณฑ์ที่ยุ่งยากและซับซ้อนยากที่จะทำตามได้ ลดขั้นตอนในการนำเสนอผลงานทางวิชาการให้สั้นลง ให้มีคณะกรรมการให้คำแนะนำตรวจสอบแก้ไขก่อนที่จะส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาและลดจำนวนเอกสารคำสอนขอผลงานทางวิชาการให้น้อยลง

2.3 ด้านการจัดทำผลงานทางวิชาการคณะศึกษาศาสตร์ควรจัดงบประมาณสนับสนุนให้เพียงพอต่อความต้องการของอาจารย์ทุกคนที่ต้องการนำผลงานทางวิชาการ

2.4 ด้านการเตรียมการวางแผน คณะศึกษาศาสตร์ ควรจัดงบประมาณเพื่อสนับสนุนการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์เกี่ยวข้องกับผลงานทางวิชาการ ห้องสมุดมหาวิทยาลัย

2.5 ด้านการนำผลงานทางวิชาการไปใช้ คณะศึกษาศาสตร์ ควรมีการจัดอบรมการวิเคราะห์และประเมินคุณภาพเป็นประจำเพื่อให้เกิดความเข้าใจและนำผลงานไปใช้ได้อย่างเหมาะสม