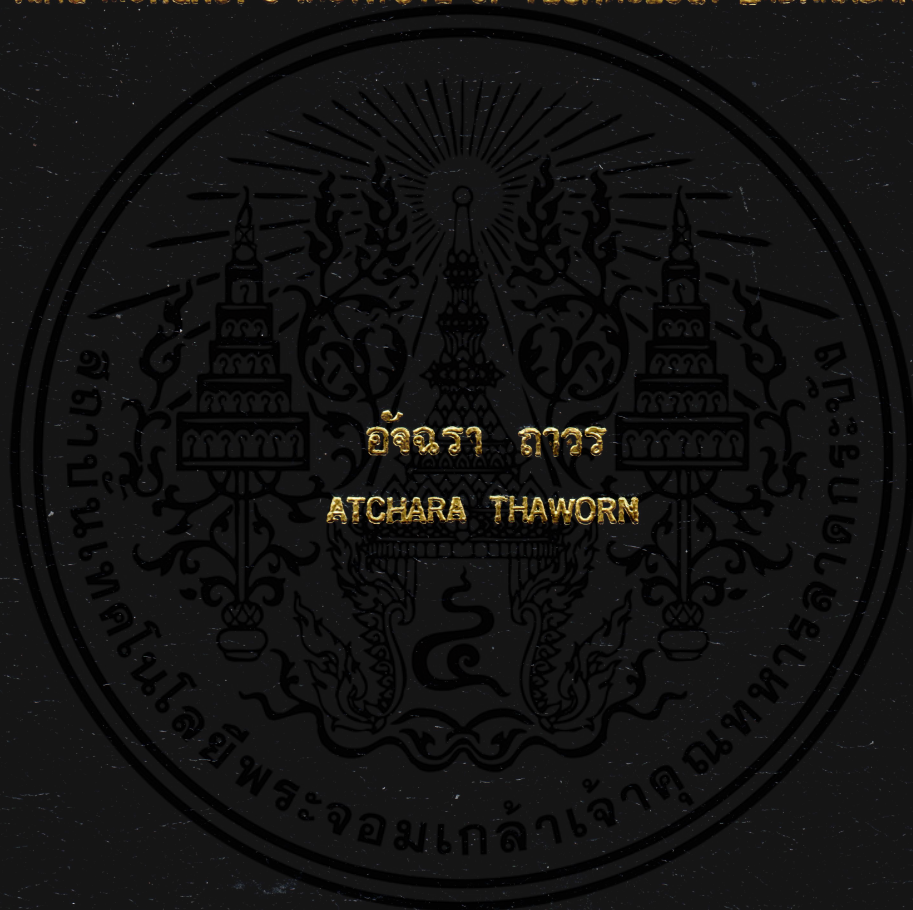


แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

RESEARCH MOTIVATION OF INSTRUCTORS IN  
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2545

ISBN 974-954-606-7

แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

RESEARCH MOTIVATION OF INSTRUCTORS IN  
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG



เลขหม.....  
เลขทะเบียน 47464  
วัน, เดือน, ปี 15 ส.ค. 2546

.b.....  
.i.....

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้บัณฑิตวิทยาลัยเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พ.ศ. 2545

ISBN 974-954-606-7

6118207

**RESEARCH MOTIVATION OF INSTRUCTORS IN  
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**



**ATCHARA THAWORN**

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT  
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF  
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN VOCATIONAL ADMINISTRATION  
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES**

**KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG** การค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหาและข้อมูลอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้  
2002

**ISBN 974-954-606-7**



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

**COPYRIGHT 2002**

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**SCHOOL OF GRADUATE STUDIES**

**KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG**

บัณฑิตวิทยาลัย  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร  
ลาดกระบัง

RESEARCH MOTIVATION OF INSTRUCTORS IN KING MONGKUT'S  
INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

ชื่อนักศึกษา นางสาวอัจฉรา ถาวร

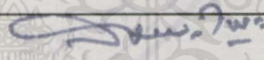

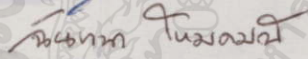
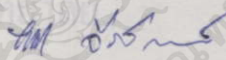
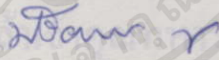
รหัสประจำตัว 41064120

ปริญญา ครุศาสตรบัณฑิต สาขาศึกษาศาสตร์

สาขาวิชา การบริหารอาชีวศึกษา

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.สมพร ไชยะ

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม ผศ.ดร.สุชีพ สุขสุแพทย์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์		ลายมือชื่อ
รศ.ดร.สมพร	ไชยะ	
ผศ.ดร.สุชีพ	สุขสุแพทย์	
ดร.ฉันทนา	โหมคมณี	
ดร.มาลัย	จิรวัดนเกษตร์	
รศ.ดร.ปริยาพร	วงศ์อนุตรโรจน์	

วัน/เดือน/ปี ที่สอบ 13 พฤษภาคม 2545 เวลา 13.00 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ ณ ห้องสมาคมศิษย์เก่าบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว



(รศ.ดร.บุญวัฒน์ อัทชู)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ่านอิงถึงข้อมูลเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้  
วันที่.....24.....เดือน.....มิถุนายน.....พ.ศ.....2545.....

หัวข้อวิทยานิพนธ์

แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์

ชื่อนักศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

รหัสประจำตัว

นางสาวอัจฉรา ถาวร

ปริญญา

41064120

สาขาวิชา

ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

พ.ศ.

การบริหารอาชีวศึกษา

2545

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

รศ.ดร.สมพร ไชยะ

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ผศ.ดร.สุชีพ สุขสุแพทย์

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ใน 5 ด้าน คือ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาและด้านสภาพแวดล้อมในการทำวิจัย จำแนกตามประเภทอาจารย์และลักษณะการเคยทำวิจัยและไม่เคยทำวิจัย โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นอาจารย์ จำนวน 237 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประเมินค่า แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย โดยใช้ค่า t-test วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. อาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีแรงจูงใจในการทำวิจัย ทั้ง 5 ด้าน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชาและด้านสภาพแวดล้อมการทำวิจัย

2. การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่เคยทำวิจัยและไม่เคยทำวิจัย ทั้ง 5 ด้าน พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติมีเพียง 3 ด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ คือ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

<b>Thesis Title</b>	Research Motivation of Instructors in King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang
<b>Student</b>	Miss Atchara Thaworn
<b>Student ID</b>	41064120
<b>Degree</b>	Master of Industrial Education
<b>Programme</b>	Vocational Administration
<b>Year</b>	2002
<b>Thesis Advisor</b>	Associate Professor Dr.Somporn Chaiya
<b>Thesis Co-Advisor</b>	Assistant Professor Dr.Sucdeep Suksupath

### ABSTRACT

This research was conducted to evaluate some factors affecting the motivation in conducting research of instructors in King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang or KMITL. Consideration factor in this study was designed and grouped into five aspects including; social respectability and acceptance, job accountability and assignment, job progressive, administrative and commanded and research environment. Two hundred and thirty-seven instructors in KMITL either used to conduct research or never were randomized and examined their motivation by using questionnaires. The questionnaire was contained two parts of question in different purpose. The first part was a personal information and the second part was the motivation factor in conducting research. The statistic analysis was percentage, mean and standard deviation. The comparative of different in mean used t-test by SPSS Program for Windows. The results from this research are presented as follow.

The result show that the average level of motivation in conducting research from five aspects of all two hundred and thirty-seven instructors in KMITL were moderate. Three high level aspects were job accountability and assignment, job progressive and, social respectability and acceptance, respectively while administrative and commanded and research environment aspects show as medium level.

The comparative result of the motivation level in research average from five aspects between two group of instructors which were used to conduct research or never were significantly different. There were three aspects which significant different in motivation level including social respectability and acceptance, job accountability and assignment and job progressive.

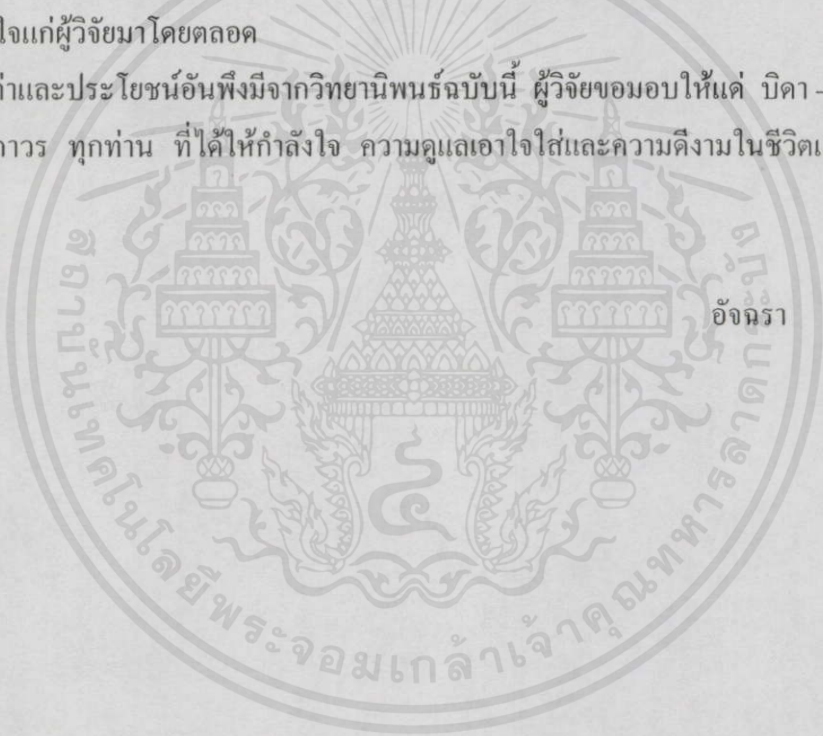
# กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สมพร ไชยะ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชีพ สุขสุแพทย์ อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ร่วม ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องและติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการวิจัยมาโดยตลอด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ อาจารย์อัจฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย ดร.มาลัย จีรวฒนเกษตร และดร.ณรงค์ พิมสาร ที่ได้ให้คำแนะนำและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำในการปรับปรุงแบบสอบถาม

ขอขอบคุณที่ ๆ และเพื่อน ๆ สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษาทุกท่าน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่ บิดา - มารดา และที่ ๆ ตระกูลถาวร ทุกท่าน ที่ได้ให้กำลังใจ ความดูแลเอาใจใส่และความดีงามในชีวิตแก่ผู้วิจัยเสมอมา



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.3 สมมุติฐานการวิจัย.....	4
1.4 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	5
1.6 ขอบเขตพื้นที่หรือสภาพทางภูมิศาสตร์.....	6
1.7 คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	6
บทที่ 2 วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	8
2.1 บทบาทและหน้าที่ของมหาวิทยาลัยและอาจารย์มหาวิทยาลัย.....	8
2.2 การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์.....	10
2.3 แรงจูงใจ.....	14
2.3.1 ความหมายและความสำคัญของแรงจูงใจ.....	14
2.3.2 ประโยชน์ของแรงจูงใจ.....	14
2.3.3 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow.....	15
2.3.4 ทฤษฎีความต้องการของ Murray.....	16
2.3.5 ทฤษฎีแรงจูงใจของ Hackman Oldman.....	16
2.3.6 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ McClelland.....	16
2.3.7 ทฤษฎีแรงจูงใจ “สองปัจจัย” ของ Frederick Herzberg.....	17
2.4 แรงจูงใจในการทำวิจัย.....	18
2.4.1 การได้รับความยอมรับนับถือ.....	18
2.4.2 ลักษณะงานและความรับผิดชอบ.....	20
2.4.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน.....	24

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น มีอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ในด้านการศึกษา  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น ยกเว้นกรณีที่มีเหตุผลขออนุญาต และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.4.4 การปกครองบังคับบัญชา.....	27
2.4.5 สภาพแวดล้อมการทำงาน.....	29
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....</b>	<b>32</b>
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	32
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	33
3.2.1 การสร้างเครื่องมือ.....	33
3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	34
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	34
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	35
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	35
<b>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....</b>	<b>36</b>
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	37
ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.....	39
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังใน 5 ด้าน.....	45
<b>บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....</b>	<b>52</b>
5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	52
5.2 สมมติฐานการวิจัย.....	52
5.3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	52
5.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
5.5 สรุปผลการวิจัย.....	53
5.6 อภิปรายผลการวิจัย.....	55
5.7 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	60
5.8 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	61

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม.....	62
ภาคผนวก.....	65
ภาคผนวก ก.....	66
ภาคผนวก ข.....	78
ประวัติผู้เขียน.....	84



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามคณะ.....	32
4.1 แสดงจำนวนและคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	37
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ของแรงจูงใจ ในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ.....	39
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ของแรงจูงใจ ในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ.....	40
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ของแรงจูงใจ ในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน.....	41
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ของแรงจูงใจ ในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	42
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ของแรงจูงใจ ในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำวิจัย.....	43
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ของแรงจูงใจ ในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในภาพรวม.....	44
4.8 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ.....	45
4.9 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ.....	46
4.10 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน.....	47

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.11 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	48
4.12 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านสภาพแวดล้อมการทำวิจัย.....	50
4.13 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในภาพรวม.....	51



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาในระดับอุดมศึกษา เป็นการศึกษาระดับสูงที่มีหน้าที่สนับสนุนวิชาการให้เป็นแหล่งความรู้และวิชาชีพ โดยมีภารกิจหลัก 4 ประการดังนี้คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการทางวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

มหาวิทยาลัย คือ สถาบันการศึกษาระดับสูง นอกจากมีภารกิจในการจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มผลผลิตแล้ว กฎหมายกำหนดให้มหาวิทยาลัยมีหน้าที่วิจัย เพื่อแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ให้แก่มวลสังคม และองค์ความรู้นั้นก็必将กลับมาสู่การปรับปรุงสาระการเรียนการสอนให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในสังคม ดังนั้นการวิจัยและการสอนจึงเป็นบทบาทหลักของมหาวิทยาลัยที่ต้องยึดถืออย่างต่อเนื่องตลอดเวลา หากมหาวิทยาลัยปราศจากการวิจัยแล้วก็จะมีสถานภาพไม่แตกต่างไปจากโรงเรียน ซึ่งในอดีตการลงทุนด้านการศึกษาระดับอุดมศึกษามากกว่าร้อยละ 90 มุ่งเพื่ออุดหนุนบทบาทการเรียนการสอน การวิจัยมีเพียงร้อยละ 3-4 ของงบประมาณอุดหนุนสถาบันอุดมศึกษาของรัฐทั้งหมด ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาจึงต้องพิจารณาจากภารกิจของมหาวิทยาลัย จะพบว่า การวิจัยและพัฒนาเป็นภารกิจที่สร้างสรรค์ให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ทำให้เกิดความเจริญงอกงามทางวิชาการ ซึ่งหากมหาวิทยาลัยปรับบทบาทดังกล่าวให้ตอบสนองความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศแล้ว มหาวิทยาลัยจะกลายเป็นแหล่งวิชาการสำคัญที่ชี้นำสังคมและการพัฒนาประเทศ

ภารกิจดังกล่าวของสถาบันอุดมศึกษา การวิจัยทางการศึกษาเป็นเสมือนหัวใจของการพัฒนา

การศึกษา เพราะนอกจากจะเป็นกระบวนการค้นหาความรู้ ความจริงอย่างมีระเบียบวิธีเพื่อให้ได้ความรู้และความก้าวหน้าทางวิชาการที่จะช่วยเสริมสร้างศาสตร์ทางการศึกษาให้มีความเจริญยิ่งขึ้นแล้วยังช่วยให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาและการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นการวิจัยจึงมีความสำคัญทั้งในด้านการกำหนดนโยบาย การวางแผน การบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศ จึงกล่าวได้ว่าการวิจัยมีบทบาทสำคัญที่จะช่วยเสริมสร้างการเรียนการสอน ดังนั้นกิจกรรมการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาจึงเป็นสิ่งที่ดีและจะต้องสนับสนุนและพัฒนาผู้นำทางด้านวิชาการ (วิจิตร ศรีสะอ้าน. 2525 : 92)

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รัฐบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาค้นคว้าวิจัยในระดับอุดมศึกษา จึงได้กำหนดแนวนโยบายการศึกษาด้านงานวิจัยตั้งแต่แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) เป็นต้นมา โดยเน้นการส่งเสริมและพัฒนาการวิจัยให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นและนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการศึกษา โดยการปรับปรุงวิธีการที่จะส่งเสริมและจัดการดำเนินงานวิจัยให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น แผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534) ซึ่งเน้นให้มีการส่งเสริมและพัฒนาการวิจัยให้มากขึ้น แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) ได้เน้นการพัฒนาอุดมศึกษาให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น พัฒนาขีดความสามารถของสถาบันอุดมศึกษาในด้านการวิจัย การเป็นเลิศทางวิชาการขึ้นและให้มีการวิจัยที่มีคุณภาพจนถึงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ซึ่งจะเป็นการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยปรับปรุงการบริหารและดำเนินงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2532 : 18)

#### นโยบายการวิจัยและพัฒนาของทบวงมหาวิทยาลัย

ทบวงมหาวิทยาลัย ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการส่งเสริมการวิจัยในมหาวิทยาลัย ทั้งการวิจัยพื้นฐาน (Basic Research) เพื่อความเจริญงอกงามทางวิชาการและการวิจัยประยุกต์ (Applied Research) เพื่อนำผลไปใช้ประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคม จึงได้กำหนดนโยบายและแนวทางในการสนับสนุนการวิจัยในมหาวิทยาลัยดังนี้

1. การสร้างปัจจัยพื้นฐานการวิจัยในมหาวิทยาลัยให้มีศักยภาพสูง เพียงพอที่จะรองรับการวิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ ที่มีความเชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย การสนับสนุนการจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาในมหาวิทยาลัยและสถาบันวิจัยเฉพาะทาง สถาบันวิจัยดังกล่าวจะมีหน้าที่จัดเตรียมความพร้อมของเครื่องมือ อุปกรณ์การวิจัย ประสานงานการวิจัยในด้านต่าง ๆ เพื่อให้อาจารย์สามารถทำวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. การพัฒนาบัณฑิตศึกษา เพื่อรองรับการขยายตัวด้านการวิจัยในมหาวิทยาลัยด้วยการสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยที่มีความพร้อม หรือมีศักยภาพทางวิชาการของหลักสูตรระดับปริญญาโท ปริญญาเอก ทั้งหลักสูตรปกติและหลักสูตรนานาชาติ รวมทั้งสนับสนุนทุนการศึกษาและการวิจัยแก่นิสิตปริญญาเอกให้มีการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศด้วยระบบเครือข่ายทางวิชาการ
3. การสร้างความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม ทบวงมหาวิทยาลัยได้ส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมในการวิจัยและพัฒนา เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านเทคโนโลยีการผลิตของภาคอุตสาหกรรม โดยการจัดตั้งศูนย์แห่งความเป็นเลิศ (Excellence Center) ใน

เอกสาขานี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นไว้สำหรับใช้ในการวางแผนการศึกษาเท่านั้น ไม่ผูกพันใด ๆ ไปที่นโยบายด้านการศึษา  
สาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีชีวภาพ วัสดุศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศและวิศวกรรมศาสตร์  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกไปเผยแพร่ และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้  
ด้วยการจัดหาเงินกู้จากธนาคารพัฒนาเอเซีย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2522 : 136) ได้วิเคราะห์การดำเนินงานวิจัยของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ พบว่า อาจารย์ในมหาวิทยาลัยมีเพียงส่วนน้อยที่ทำงานวิจัยและผลงานวิจัยที่ผลิตออกมาก็มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่มีคุณค่าพอที่จะเป็นที่ยอมรับ อีกทั้งงานวิจัยส่วนมากยังมีได้นำผลไปสู่การปฏิบัติ จากปรากฏการณ์ดังกล่าวจึงเป็นเหตุผลที่ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจที่จะส่งเสริมหรือกระตุ้นให้อาจารย์ที่จะดำเนินการวิจัยสร้างผลงานที่ดีและมีคุณภาพมากขึ้น เพื่อให้สถาบัน/มหาวิทยาลัยมีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อสังคมมากขึ้น

ดังนั้นสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การศึกษา การค้นคว้าวิจัยและการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีความก้าวหน้าทางอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจของประเทศโดยได้รับการจัดตั้งเป็นสถาบันฯ เมื่อพ.ศ. 2514 อันมีภารกิจในการผลิตบัณฑิตออกไปสู่สังคมทั้งในระดับปริญญาตรี ปริญญาโทและปริญญาเอก โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น 12 หน่วยงาน คือ สำนักงานอธิการบดี คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม คณะวิทยาศาสตร์ คณะเทคโนโลยี การเกษตร คณะเทคโนโลยี-สารสนเทศ บัณฑิตวิทยาลัย สำนักหอสมุดกลาง สำนักวิจัยและบริการคอมพิวเตอร์ วิทยาเขตชุมพร สำนักทะเบียนและประมวลผล (รายงานประจำปี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. 2541 : 4)

สถาบันฯ ได้มีนโยบายในการสนับสนุนการทำวิจัยของอาจารย์ภายในสถาบันฯ เพื่อขอรับการสนับสนุนและการอุดหนุนงบประมาณ รวมทั้งการขอรับทุนอุดหนุนวิจัยจากหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้คือ

1. ในการเสนอโครงการวิจัย เพื่อขอรับตรวจสอบจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ขอให้ดำเนินการตามแผนวิจัย ทิศทางการวิจัยและหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ตรวจสอบโครงการวิจัยตามที่หน่วยงานผู้ให้ทุนสนับสนุนกำหนด
2. หน่วยงานระดับคณะควรแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาชุดหนึ่ง โดยมีคณบดีเป็นประธาน เพื่อทำหน้าที่ในการวิเคราะห์ กลั่นกรอง โครงการวิจัยที่เสนอขอทุนอุดหนุนการวิจัย
3. กรณีโครงการวิจัยที่เสนอขอในลักษณะทำงานต่างคณะด้วยกัน ควรเสนอขอ โดยผ่านหน่วยงานตามหัวหน้าโครงการวิจัยสังกัด

จากสภาพการทำวิจัยของอาจารย์ในสถาบันฯ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาถึงวิธีการที่จะส่งเสริมกระตุ้นเพื่อจูงใจให้อาจารย์ของสถาบันฯ เกิดความพึงพอใจที่จะสร้างผลงานทางด้านการวิจัยให้มากและมีคุณภาพดียิ่งขึ้น ซึ่งการจูงใจเป็นเรื่องที่สำคัญในการช่วยให้ผู้วิจัยได้แสดงความรู้ความสามารถให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และผู้วิจัยจะเกิดความมั่นใจและอุทิศตนเพื่องานวิจัยได้อย่างเต็มที่

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

อาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่เคยทำวิจัยและไม่เคยทำวิจัย มีแรงจูงใจในการทำวิจัยแตกต่างกัน

## 1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยใช้ทฤษฎีของ Herzberg ดังนี้  
ทฤษฎีของ Herzberg พิจารณาปัจจัย 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) องค์ประกอบที่ช่วยจูงใจให้อาจารย์ทำงานได้อย่างเต็มที่ เป็นปัจจัยที่นำไปสู่การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำวิจัยโดยตรง ทำให้คนรักและชอบงาน ทำงานอย่างแท้จริง ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยปัจจัย 5 ชนิด ได้แก่
  - 1.1 ความสำเร็จของงาน
  - 1.2 การได้รับความยอมรับนับถือ
  - 1.3 ลักษณะงาน
  - 1.4 ความรับผิดชอบ
  - 1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) องค์ประกอบที่ช่วยป้องกันไม่ให้อาจารย์เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ ประกอบด้วยปัจจัย 11 ชนิด ได้แก่
  - 2.1 นโยบายและการบริหาร
  - 2.2 การปกครองบังคับบัญชา
  - 2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
  - 2.4 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
  - 2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
  - 2.6 เงินเดือนหรือค่าตอบแทน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับอาจารย์ผู้สอนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเผยแพร่ และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีกรณีนำไปใช้

- 2.7 สภาพแวดล้อมการทำงาน
- 2.8 ความมั่นคงในงาน
- 2.9 โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า
- 2.10 ฐานะทางอาชีพ
- 2.11 ความเป็นอยู่ส่วนตัว

เนื่องจากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผู้บริหารสถาบันฯ มีนโยบายที่ให้อาจารย์มีอิสระในการวิจัย สร้างงานวิจัยที่มีคุณค่าเพื่อสนับสนุนงานวิชาการและเป็นประโยชน์ต่อสังคม เพื่อผลิตและเสริมสร้างศักยภาพของนักวิจัยและบุคลากร สร้างนักวิจัยรุ่นใหม่และสนับสนุนการผลิตงานวิจัยของบุคลากรในสถาบัน รวมทั้งผลงานวิจัยและพัฒนาเป็นที่ยอมรับและได้รับการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ สนับสนุนบุคลากรทำวิจัยร่วมกับนานาชาติ สนับสนุนงบประมาณ จัดหาเครื่องมือสำหรับงานวิจัยส่วนกลาง เพื่อจะได้แก้ไขปรับปรุงงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพและเป็นมหาวิทยาลัยทางด้านวิจัยในอนาคต ผู้วิจัยจึงศึกษาปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ
2. ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
4. ด้านการปกครองบังคับบัญชา
5. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานวิจัย

### 1.5 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อให้อาจารย์เกิดการกระตุ้นและมีกำลังใจที่ทำงานวิจัยให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี จำนวน 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ
2. ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
4. ด้านการปกครองบังคับบัญชา
5. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้ว่าสงวนลิขสิทธิ์ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 1.6 ขอบเขตพื้นที่หรือสภาพทางภูมิศาสตร์

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง แบ่งเป็น 2 ประเภทคือ เคยทำวิจัยและไม่เคยทำวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 258 คน

## 1.7 คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1. แรงจูงใจในการทำวิจัย หมายถึง สภาพการใช้พลังที่มีอยู่ในตัวบุคคลกระทำงานวิจัยนั้นๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือสิ่งกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน

1.1 การได้รับความยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในความสามารถของการปฏิบัติงาน เมื่องานวิจัยบรรลุผลสำเร็จ

1.2 ลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติหรือได้รับมอบหมาย มีความน่าสนใจท้าทายต่อความรู้ความสามารถของผู้วิจัยที่ได้ศึกษาหรือทำวิจัย ชวนให้ปฏิบัติไม่น่าเบื่อ รวมถึงการมีอิสระในการทำวิจัย

1.3 ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่อาจารย์ได้รับมอบหมายให้ทำวิจัยเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือให้ทำวิจัยตาม โครงการของสถาบันฯ เป็นกรณีพิเศษ โดยที่อาจารย์ได้รับความไว้วางใจให้ดำเนินการอย่างมีอิสระ ไม่ต้องตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด มีโอกาสตัดสินใจแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบงานด้วยตนเองอย่างเต็มที่ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและมีกำลังใจที่จะทำงานวิจัยด้านอื่นที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ

1.4 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การที่งานวิจัยได้รับการพัฒนาความดีความชอบ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ อันเป็นผลจากการทำงานวิจัยและการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ รวมทั้งการพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำวิจัย ตลอดจนให้โอกาสในการศึกษาต่อ ดูงาน อบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

1.5 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การปกครองของผู้บังคับบัญชา การเป็นที่รู้จักในแวดวงกรวิจัย การให้อำนาจในการวิจัยอย่างเต็มที่ โดยมีการประชาสัมพันธ์ การให้ทุนอุดหนุนการวิจัย เพื่อให้งานวิจัยประสบความสำเร็จด้วยดี

1.6 สภาพแวดล้อมการทำวิจัย หมายถึง สภาพแวดล้อมในสถาบันฯ ที่เกี่ยวกับการทำวิจัยและเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำวิจัยของอาจารย์ เช่น ห้องวิจัย โต๊ะ เก้าอี้ วัสดุ และอุปกรณ์ต่าง ๆ มีบรรยากาศที่เหมาะสมเพียงพอและมีความคล่องตัวในการทำวิจัยได้อย่างเต็มที่

2. ประเภทอาจารย์ หมายถึง ข้าราชการประจำสาย ก. ซึ่งประกอบด้วย ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์และอาจารย์ ทำหน้าที่ในด้านการสอน การให้บริการทางวิชาการ รวมถึงผู้บริหารของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

2.1 อาจารย์ที่เคยทำวิจัย หมายถึง อาจารย์ที่ทำวิจัย โดยรวมถึง วิทยานิพนธ์หรือปริญญาโทและได้รับการสนับสนุนงบประมาณแผ่นดิน ทั้งแหล่งทุนภายในและภายนอกสถาบันฯ

2.2 อาจารย์ที่ไม่เคยทำวิจัย หมายถึง อาจารย์ที่ไม่เคยทำวิจัย โดยอาจเป็นผู้ร่วมวิจัยหรือดูแลรับผิดชอบในบางส่วนของงานวิจัย ทั้งในระดับปริญญาตรี ปริญญาโทและปริญญาเอก ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากงบประมาณแผ่นดิน แหล่งทุนภายในและภายนอกสถาบันฯ

3. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่ตั้งกวดบวงมหาวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 2

# ทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้รวบรวมแนวความคิด หลักการ ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

2.1 บทบาทและหน้าที่ของมหาวิทยาลัยและอาจารย์มหาวิทยาลัย

2.2 การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์

2.3 แรงจูงใจ

2.3.1 ความหมายและความสำคัญของแรงจูงใจ

2.3.2 ประโยชน์ของแรงจูงใจ

2.3.3 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow

2.3.4 ทฤษฎีความต้องการของ Murray

2.3.5 ทฤษฎีแรงจูงใจของ Hackman Oldham

2.3.6 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ McClelland

2.3.7 ทฤษฎีแรงจูงใจ “สองปัจจัย” ของ Frederick Herzberg

2.4 แรงจูงใจในการทำวิจัย 5 ด้าน

2.4.1 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

2.4.2 ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ

2.4.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

2.4.4 ด้านการปกครองบังคับบัญชา

2.4.5 ด้านสภาพแวดล้อมการทำวิจัย

## 2.1 บทบาทและหน้าที่ของมหาวิทยาลัยและอาจารย์มหาวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เป็นมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พ.ศ. 2528 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การศึกษา การค้นคว้าวิจัยและการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อความก้าวหน้าทางอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจของประเทศ (กองแผนงาน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, รายงานประจำปี, 2541 : 3)

จรรยา ถาวรจักร์ (2522 : 60 – 62) ได้จำแนกบทบาทของมหาวิทยาลัยออกเป็น 4 บทบาท เพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปตามหลักการแม่บทของมหาวิทยาลัย คือ

1. บทบาททางการสอน ในฐานะที่เป็นผู้ผลิตบัณฑิตในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของสังคม บทบาททางการสอนเพื่อถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ จึงต้องดำเนินไปในลักษณะที่จะให้ทรัพยากรที่มีอยู่ในสังคมให้มีประโยชน์ต่อการเรียนการสอนมากที่สุด และจะต้องคำนึงถึงการปลูกฝังในด้านคุณธรรมให้เกิดขึ้นอีกด้วย จึงจะทำให้มหาวิทยาลัยได้ชื่อว่าเป็นแหล่งสร้างหรือผลิตบุคคลสามารถออกไปอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

2. บทบาททางการค้นคว้าวิจัย เป็นบทบาทที่จำเป็นต้องกระทำควบคู่ไปกับบทบาทการสอนอย่างสม่ำเสมอ เพราะมหาวิทยาลัยจะสามารถทำการสอนได้ดีมีประโยชน์ก็ต่อเมื่อความรู้ นั้น ๆ เป็นจริง มีความหมายตรงกับสภาพความจำเป็นและความต้องการของประเทศ นอกจากนี้ การค้นคว้าที่ทำให้ได้มาซึ่งความรู้ที่ได้รับการตรวจสอบและพัฒนาให้ทันกับเวลา สถานที่ที่เปลี่ยนแปลง และให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องระหว่างทฤษฎีและความจริงอยู่เสมอ นั้นจะเป็นหนทางดำเนิน ไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ซึ่งจะบรรลุผลตามอุดมการณ์และเป็นไปตามความมุ่งหมายของมหาวิทยาลัย

3. บทบาททางการให้บริการแก่ชุมชน มหาวิทยาลัยจะต้องถือเป็นหน้าที่และมีบทบาท ในทางการให้บริการแก่ชุมชนในโอกาสและรูปแบบต่าง ๆ กัน ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม เช่น การวิเคราะห์และให้ข้อเท็จจริงในทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม การชี้แนะในเชิงวิชาการ เพื่อ การแก้ปัญหาของสังคม การให้บริการทางการศึกษาและการฝึกอบรม การให้บริการข้อมูลความรู้ ทางเทคโนโลยี เป็นต้น

4. บทบาททางการธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรม การพัฒนาและความทันสมัย ซึ่งอยู่บนพื้นฐาน ความก้าวหน้าทางเทคนิควิทยาการ ก่อให้เกิดความรวดเร็วในเรื่องการสื่อสารและการแลกเปลี่ยน ทางวัฒนธรรม จนทำให้เกิดความผันผวนปรวนแปรในทางวัฒนธรรมขึ้น มหาวิทยาลัยเป็นแหล่ง สำคัญในการผลิตและเตรียมบุคคลเพื่อออกไปอยู่ในสังคมในฐานะผู้นำกับทั้งที่ตั้งอยู่ในฐานะที่ จะวิเคราะห์และเผยแพร่ข้อเท็จจริงในด้านต่าง ๆ มหาวิทยาลัยจะต้องมีรายวิชาที่ครอบคลุมข้อเท็จจริงทางศิลปวัฒนธรรมของคน การมีส่วนร่วมหรือเป็นผู้นำในกิจกรรมทางวัฒนธรรม การสร้างความเข้าใจและให้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม ตลอดจนการค้นคว้าและเผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรมของสังคมทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เป็นหนึ่งในสถาบันทางการ ศึกษา มีความอิสระทางวิชาการ ดังนั้นในการแสวงหาความเป็นเลิศทางวิชาการจะต้องเป็นไปใน แนวทางที่จะก่อให้เกิดความเจริญเติบโตแห่งองค์ความรู้ที่มีความหมาย และเป็นประโยชน์ต่อสังคม มนุษย์ได้อย่างแท้จริง สถาบันฯ จะต้องปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ทั้ง 4 ประการให้สอดคล้อง ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งยังเป็นที่ดึงดูด ปลูกฝัง และ ร้องอวยถึงเจ้าของกิจการทุกครั้งที่มีการนำไปใช้ ผสมผสานกลมกลืนกัน ไม่เพียงเพื่อการเตรียมกำลังคนให้กับสังคมเท่านั้น หากสถาบันฯ ยังต้องมี ส่วนเข้าไปช่วยแก้ไขปัญหาของสังคมและชี้ให้เห็นสาเหตุของปัญหาพร้อมเสนอแนะแนวทางการ ปัญหาด้วย

ในระดับอุดมศึกษา นอกเหนือไปจากบทบาททางด้านการสอน การวิจัยแล้ว อาจารย์ยังมีบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบอีกหลายประการ เช่น เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ อาจารย์ที่ปรึกษากิจการกรม อาจารย์ทำหน้าที่ทางวิชาการ ช่วยงานทะเบียนและช่วยงานต่าง ๆ อันจะทำให้ภารกิจของสถาบันดำเนินต่อไปอย่างครบถ้วนและมีประสิทธิภาพหรืออาจกล่าวได้ว่า บทบาทและหน้าที่ของมหาวิทยาลัย/สถาบัน ก็คือ บทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย/สถาบันนั่นเอง

การวิจัย คือ การค้นคว้าหรือเสาะแสวงหาความรู้ความจริงที่เชื่อถือได้ด้วยวิธีการที่เชื่อถือได้ ลักษณะธรรมชาติของมนุษย์ส่วนใหญ่ต้องการที่จะพัฒนาชีวิตและความเป็นอยู่ของตนให้ดีขึ้น ซึ่งสิ่งนี้จะกระตุ้นให้มนุษย์มีความอยากรู้อยากศึกษาค้นคว้าในสิ่งที่ตนสังเกต เข้าใจปรากฏการณ์ต่าง ๆ ในธรรมชาติและช่วยในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น วิธีการแสวงหาความรู้ของมนุษย์ได้วิวัฒนาการจากวิธีการที่ไม่ใช้เหตุผลหรือแบบที่ไม่มีระบบ จนกระทั่งเป็นการค้นหาความรู้แบบใช้เหตุผลและมีระบบแบบแผนหรือวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ในปัจจุบันถือว่า การหาความรู้โดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์เป็นวิธีการที่เชื่อถือได้มากที่สุด ฉะนั้นนักวิจัยจึงยึดถือและปฏิบัติตามลำดับขั้นของวิธีการวิจัยทางวิทยาศาสตร์เป็นหลัก โดยมีจุดมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อค้นคว้าหาวิธีการแก้ปัญหาโดยศึกษาค้นคว้ารายละเอียดสาเหตุของปัญหา เพื่อให้เห็นช่องทางในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อสร้างทฤษฎีโดยการศึกษาหาความรู้ความจริงในธรรมชาติ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาตั้งเป็นทฤษฎีและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อพิสูจน์ทฤษฎี เป็นการศึกษเพื่อตรวจสอบผลการศึกษาค้นคว้าของผู้อื่นว่าถูกต้องหรือไม่ โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างต่างกัน เวลาต่างกันหรือสถานการณ์ต่างกัน ซึ่งทฤษฎีนั้น ๆ อาจให้ผลต่างกันก็ได้

## 2.2 การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์

การทำวิจัย เป็นภารกิจของสถาบันฯ ที่สำคัญด้านหนึ่ง ซึ่งในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ได้กล่าวถึงนโยบายของการศึกษาในระดับอุดมศึกษาไว้ข้อหนึ่งคือ มุ่งสนับสนุนการวิจัยค้นคว้าเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการและเพื่อประยุกต์ผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาประเทศ ดังนั้น อาจารย์ที่สอนในมหาวิทยาลัยนอกเหนือจากจะมีหน้าที่ทางการสอนทางวิชาการแล้ว ยังต้องทำการวิจัยอีกด้วยเพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันฯ จะพิจารณาจากผลงานวิชาการ โดยเฉพาะงานวิจัยกับประสิทธิภาพการสอนเป็นสำคัญ สถาบันฯ จึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการวิจัย เพราะอาจารย์ต้องทำงานวิจัยเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการและใช้ผลงานการวิจัยเป็นเกณฑ์ในการพัฒนาเพื่อตำแหน่งทางวิชาการ โดยกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์เป็น 3 ระดับ คือ ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ สำหรับเกณฑ์ในการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้กำหนดไว้คล้ายคลึงในทุกมหาวิทยาลัย คือ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติและผลงานทางวิชาการดังนี้

1. คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

ดำรงตำแหน่งอาจารย์และต้องปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

1.1 ปรียญตรีหรือเทียบเท่าไม่ต่ำกว่า 9 ปี

1.2 ปรียญโทหรือเทียบเท่าไม่ต่ำกว่า 5 ปี

1.3 ปรียญเอกหรือเทียบเท่าไม่ต่ำกว่า 2 ปี

2. ผลงานทางวิชาการ ประกอบด้วย

2.1 มีชั่วโมงสอนประจำวิชาหนึ่งวิชาใด ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของมหาวิทยาลัย และได้ทำการสอนเป็นผลดีสมความมุ่งหมาย โดยจะต้องเสนอเอกสารประกอบการสอนที่ผลิตขึ้นไม่น้อยกว่า 1 รายวิชา ซึ่งมีคุณภาพดีและได้ใช้ประกอบการสอนมาแล้ว

2.2 งานแต่ง เรียบเรียง แปลหนังสือหรือเขียนบทความทางวิชาการ ซึ่งมีคุณภาพดี และได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่มาแล้ว

2.3 ผลงานวิจัยซึ่งมีคุณภาพดีและได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่มาแล้ว ทั้งนี้ไม่นับงานวิจัยที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ

2.4 มีผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ๆ ซึ่งมีคุณค่า เทียบเคียงได้เท่ากับข้อที่กล่าวมา

รองศาสตราจารย์ ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติและผลงานทางวิชาการ ดังนี้

1. คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

1.1 จะต้องดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

2. ผลงานทางวิชาการ ประกอบด้วย

2.1 มีชั่วโมงสอนประจำวิชาหนึ่งวิชาใดที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของ มหาวิทยาลัย และทำการสอนได้ผลดีสมความมุ่งหมาย โดยจะต้องเสนอเอกสารคำสอนที่ผลิตขึ้นไม่น้อยกว่า 1 รายวิชา ซึ่งมีคุณภาพดีและได้ใช้ประกอบการสอนมาแล้ว

2.2 งานแต่ง เรียบเรียง แปลตำราหรือหนังสือที่ใช้ประกอบการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย ซึ่งมีคุณภาพดีและได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่มาแล้ว

2.3 ผลงานวิจัยซึ่งมีคุณภาพดี และได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่มาแล้ว ทั้งนี้ไม่รับงานวิจัยที่ทำเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ

2.4 มีผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ที่สามารถประเมินคุณค่าเปรียบเทียบกับผลงานทางวิชาการตามข้อที่กล่าวมาไว้ข้างบนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นับญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้ หมายเหตุ ผลงานตามหัวข้อที่กล่าวมา จะต้องไม่ซ้ำกับผลงานที่เคยใช้สำหรับการพิจารณาแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์มาแล้ว ทั้งนี้จะต้องมีผลงานทางวิชาการที่เพิ่มขึ้นหลังจากได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ด้วย

ศาสตราจารย์ ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งจะต้องมีคุณสมบัติและผลงานวิชาการ  
ดังนี้

1. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง จะต้องดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์และได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

2. ผลงานทางวิชาการ ประกอบด้วย

๑. x มีชั่วโมงสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่ง ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของมหาวิทยาลัยและได้ทำการสอนได้ผลดีสมความมุ่งหมาย โดยจะต้องเสนองานแต่ง เรียบเรียงตำราหรือหนังสือที่ใช้ประกอบการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยไม่น้อยกว่า 1 เล่ม ซึ่งมีคุณภาพดีมากและได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่มาแล้วผลงานวิจัยซึ่งมีคุณภาพดีมากและได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่มาแล้ว ทั้งนี้ไม่นับงานวิจัยที่ทำเป็นส่วนของการศึกษาเพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือมีผลงานทางวิชาการดีเด่นในลักษณะอื่น ๆ ที่สามารถประเมินคุณค่าเปรียบเทียบกับผลงานทางวิชาการตามข้อดังกล่าวข้างต้น

หมายเหตุ ในกรณีที่ผลงานด้านตำราและวิจัย หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ๆ ตามข้อดังกล่าวอย่างใดอย่างหนึ่งมีคุณภาพดีเด่น โดยผลงานอื่นไม่ถึงขั้นดีมาก กฎหมายอาจถือว่า มีผลงานเข้าเกณฑ์ที่จะแต่งตั้งเป็นศาสตราจารย์ได้

ผลงานการเขียนตำรา งานวิจัยและงานวิชาการอื่น ๆ ตามข้อดังกล่าวจะต้องไม่ซ้ำกับผลงานที่ได้เคยใช้สำหรับการพิจารณาแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์มาแล้ว ทั้งนี้ต้องมีผลงานทางวิชาการที่เพิ่มขึ้น หลังจากได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ด้วย

การขอลื่อนตำแหน่งทางวิชาการจากตำแหน่งหนึ่งไปสู่อีกตำแหน่งหนึ่งนั้น จะต้อง มีผลงานทางวิชาการเสนอ เพื่อให้คณะกรรมการพิจารณาประกอบโดยพิจารณาระดับเงินเดือน ระยะเวลาการทำงาน คุณวุฒิ บันเทิงการสอน หน้าที่ด้านบริหารและบริการ ตำแหน่งยิ่งสูงมากเท่าไรจะต้องอาศัยผลงานทางวิชาการเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น

การที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้อาจารย์สร้างผลงานทางวิชาการขึ้นมา ก็โดยมุ่งหวังที่จะให้อาจารย์ได้มีโอกาสศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ประกอบการสอนและสร้างผลงานทางวิชาการให้มีใช้อย่างแพร่หลาย ก่อให้เกิดความสะดวกในการศึกษาค้นคว้าและยังเป็นการกระตุ้นให้อาจารย์ได้พัฒนาความรู้เชิงวิชาการในสาขาของตนให้มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้นอีกด้วย การพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยให้สูงขึ้นได้นั้น อาจารย์จะต้องสร้างผลงานให้ปรากฏและผลงานนั้นจะต้องมีคุณภาพเหมาะสมกับตำแหน่งที่ขอลื่อน ซึ่งในปัจจุบันทบวง-มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีโครงการส่งเสริมการแต่งตำรา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการแต่งตำราภาษาไทยในระดับอุดมศึกษาที่มีคุณภาพ และเพื่อประสานงานการผลิตตำราที่ใช้ร่วมกันได้ในหลายสถาบัน ในด้านการวิจัยก็ส่งเสริมให้อาจารย์มีประสบการณ์ มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น

เปิดโอกาสให้อาจารย์ไปทำการวิจัยต่างประเทศได้ แต่เป็นระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี และต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีประสบการณ์ด้านการวิจัยหรืองานสอนหรือปฏิบัติงานรับผิดชอบในเรื่องที่จะทำวิจัยมาแล้วไม่น้อยกว่า 8 ปี (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2533 : 8 - 11)

กองการเจ้าหน้าที่ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (กองการเจ้าหน้าที่ สจล. 2536 : 63 - 64) ได้กล่าวถึงมาตรฐานผลงานเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการมีดังนี้

### 1. มาตรฐานผลงาน

- 1.1 คุมวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโทจนสำเร็จ เรื่องละไม่เกิน 5 คะแนน
- 1.2 คุมวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอกจนสำเร็จ เรื่องละไม่เกิน 10 คะแนน
- 1.3 ผลงานวิจัยหรือพัฒนาที่ได้ตีพิมพ์ในวารสารนานาชาติหรือเสนอในที่ประชุมนานาชาติที่คณะกรรมการพิจารณา เรื่องละไม่เกิน 30 คะแนน
- 1.4 ผลงานวิจัยหรือพัฒนาที่ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการภายนอกหรือที่ได้ตีพิมพ์ในวารสารในประเทศหรือเสนอในที่ประชุมในประเทศที่คณะกรรมการพิจารณา เรื่องละไม่เกิน 20 คะแนน
- 1.5 บทความทางวิชาการที่ได้ตีพิมพ์ในวารสารนานาชาติหรือเสนอในที่ประชุมนานาชาติ เรื่องละไม่เกิน 15 คะแนน
- 1.6 บทความทางวิชาการที่ได้ตีพิมพ์ในวารสารในประเทศหรือเสนอในที่ประชุมในประเทศ เรื่องละไม่เกิน 7 คะแนน
- 1.7 แต่งหรือเรียบเรียงตำราที่ใช้สอนและได้รับการเผยแพร่ในต่างประเทศ เทียบหน่วยกิตละไม่เกิน 20 คะแนน
- 1.8 แต่งหรือเรียบเรียงหรือแปลตำราที่ใช้สอนและได้รับการเผยแพร่ในประเทศมาแล้ว ไม่ต่ำกว่า 1 ภาคการศึกษา เทียบหน่วยกิตละไม่เกิน 15 คะแนน
- 1.9 แต่งหรือเรียบเรียงหรือแปลหนังสือที่ใช้ประกอบในการสอนและได้รับการเผยแพร่ในประเทศมาแล้ว ไม่ต่ำกว่า 1 ภาคการศึกษา เทียบหน่วยกิตในเนื้อหาที่ตรงกับหลักสูตร ได้กี่หน่วยกิต ๆ ละ 15 คะแนน
- 1.10 งานออกแบบหรือสิ่งประดิษฐ์ที่ได้รับการสร้างหรือผลิตแล้ว และมีการวิเคราะห์เชิงวิชาการในแง่ของประโยชน์ทางการศึกษา และเศรษฐกิจของประเทศและได้เผยแพร่แล้ว เรื่องละไม่เกิน 30 คะแนน
- 1.11 งานออกแบบในการฝึกและทดลองและได้ใช้งานแล้ว ไม่ต่ำกว่า 1 ภาคการศึกษา เทียบหน่วยกิตละ ไม่เกิน 10 คะแนน
- 1.12 งานออกแบบอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนที่มีการวิเคราะห์คุณค่าทางวิชาการและเผยแพร่แล้ว เรื่องละไม่เกิน 20 คะแนน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## 2. มาตรฐานตำแหน่งวิชาการ

- 2.1 ผลงานสำหรับผู้ช่วยศาสตราจารย์ตามปกติต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่า 30 คะแนน
- 2.2 ผลงานสำหรับรองศาสตราจารย์ตามปกติต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่า 50 คะแนน

### หมายเหตุ

การเสนอผลงานที่มีบุคคลอื่นร่วมด้วย ให้ผู้เสนอผลงานระบุให้ชัดเจนว่าแต่ละท่านมีผลงานร่วมร้อยละเท่าใด โดยให้ผู้ร่วมงานทั้งหมดลงชื่อรับรองหรือให้เฉลี่ยคะแนนแบ่งกันตามความเหมาะสม

## 2.3 แรงจูงใจ

### 2.3.1 ความหมายและความสำคัญของแรงจูงใจ

การจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น คนที่ได้รับการจูงใจมากก็จะค้นหาวิธีการที่จะเพิ่มทักษะ ทำงานให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ดังนั้นบุคคลจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและทำได้นานต้องอาศัยสิ่งจูงใจ 5 แบบ คือ (ภิญโญ สารร. 2526 : 270 – 271)

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น ค่าตอบแทน เงินเดือนหรือสิ่งของ
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น ตำแหน่งที่สูงขึ้น ชื่อเสียง เกียรติยศและอำนาจ
3. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงานซึ่งอาศัยวัตถุ เช่น สภาพห้องทำงานมีความ

สะดวกสบาย

4. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงานซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น สภาพของสังคมใน

หน่วยงานดี

5. การบำรุงขวัญให้เกิดความรู้สึกว่า ตนมีส่วนร่วมทำให้หน่วยงานมีชื่อเสียง

### 2.3.2 ประโยชน์ของแรงจูงใจ

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 316) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการจูงใจว่า

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในองค์กรและแก่หมู่คณะ เป็นการสร้างพลังร่วมกันของกลุ่ม

2. ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ

3. สร้างขวัญและทำที่ที่ดีในการปฏิบัติงานแก่คนงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ 4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆที่ 5. ช่วยให้การควบคุมงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น อยู่ในกรอบแห่งระเบียบใช้

วินัยและศีลธรรมอันดี ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน

6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ขององค์การ เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่พนักงานและองค์การ
7. ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสุขกายสุขใจในการทำงาน
8. การจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### 2.3.3 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ Maslow

Maslow Hierachy of Need มีความเห็นว่า คนทุกคนมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างหนึ่งแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำสุดไปหาสูงสุด ซึ่งความต้องการนี้เขาได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลไว้ดังนี้

1. บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีสิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งที่จูงใจของพฤติกรรมอื่น ๆ ต่อไปความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองจึงเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของคนนั้น
3. ความต้องการของบุคคล จะเรียงเป็นลำดับขั้นตอนตามความสำคัญ เมื่อความต้องการต่ำได้รับการตอบสนองแล้วบุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป

ลำดับขั้นความต้องการของบุคคลมี 5 ขั้นคือ

1. ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุด เพื่อความมีชีวิตอยู่รอด ได้แก่ ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค
2. ความต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการแสวงหาความปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อมและความคุ้มครองจากผู้อื่น
3. ความต้องการความรัก ความรู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมและการเข้าหมู่ เข้าพวก
4. ความต้องการที่ได้รับการยกย่องนับถือ เป็นความต้องการให้คนอื่นยกย่อง ให้เกียรติ และเห็นความสำคัญของตน
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของคน เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการทำงานที่ตนเองชอบหรือต้องการจะเป็นมากกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้

ความต้องการของคนเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจคนให้ทำงาน เมื่อคนยังมีความต้องการเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานานๆ ก่อนญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ต้องการทางกายอยู่คนจะมุ่งทำงานมุ่งความมั่นคงปลอดภัย เมื่อตนเองปลอดภัยแล้วก็จะเกิดความไม่ว่ากรณใจจากทั้งสิน อีกทั้งห้ามมิให้คิดเปลี่ยนแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเข้าขอมเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้ ผู้กฟ้นในสังคมตามมา พยายามให้กลุ่มยอมรับว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคม หลังจากนั้นความต้องการด้านความสมหวังในชีวิตจะมีความรุนแรงขึ้น คนจึงพยายามแสดงความสามารถ

อย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ฉะนั้นความต้องการจึงเป็นตัวกระตุ้นให้คนทำงาน เพื่อที่จะได้ประสบความสำเร็จดังที่คาดหวังไว้

### 2.3.4 ทฤษฎีความต้องการของ Murray's Manifest Needs Theory

ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์นั้นไม่ได้เรียงลำดับขั้นความต้องการเหมือนมาสโลว์ กล่าวคือ ทฤษฎีของเมอร์เรย์สามารถอธิบายได้ว่าในเวลาเดียวกัน บุคคลอาจมีความต้องการด้านใด ด้านหนึ่งหรือหลายด้านสูงและความต้องการด้านอื่นต่ำก็ได้

ตามทฤษฎีของเมอร์เรย์ ความต้องการที่จำเป็นและสำคัญเกี่ยวกับการทำงานของคนมีอยู่ 4 ประการคือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี
2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับคนอื่น คำนี้ถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน
3. ความต้องการอิสระ (Need for Autonomy) ความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง
4. ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power) ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

### 2.3.5 ทฤษฎีแรงจูงใจ Hackman Oldham

1. ความรู้ที่เกิดขึ้นจากผลปฏิบัติจริง หมายถึง การที่บุคคลได้รับรู้ถึงผลการทำงานอย่างทันทีว่าผลงานของตนเองมีคุณภาพตามมาตรฐาน
2. การมีประสบการณ์ด้านความรับผิดชอบต่อผลงานที่ทำ หมายถึง การที่บุคคลได้รับมอบหมายความรับผิดชอบให้สามารถควบคุมงานและกำหนดผลที่ผลิตขึ้น เป็นการสร้างให้ทำงานอย่างมีพินิจพิจารณา
3. การมีประสบการณ์ในด้านความสำคัญของงาน หมายถึง การที่บุคคลเกิดความรู้สึกว่างานที่ทำมีความสำคัญและเป็นงานที่จำเป็นอย่างยิ่ง

### 2.3.6 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ McClelland Achievement –Motivation Theory โดยเน้นถึงความต้องการ 3 ประการคือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา
2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น
3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการมีอิทธิพลและครอบงำเหนือผู้อื่น

2.3.7 ทฤษฎีแรงจูงใจ “สองปัจจัย” ของ Frederick Herzberg

ทฤษฎีนี้มีชื่อเรียกหลายอย่างด้วยกัน คือ Motivation Maintenance Theory, Factor Theory และ Motivation-Hygiene Theory) เป็นการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของพนักงาน ปัจจัยดังกล่าวแบ่งเป็น 2 ประเภท ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค่าจุนสรุปลได้ดังนี้

1. จะมีเงื่อนไขบางอย่างที่เกี่ยวกับงานที่ทำให้คนพอใจในงานที่ทำ แต่ทว่าสิ่งเหล่านี้ไม่ใช่เป็นสิ่งที่จูงใจให้คนทำงานเพิ่มขึ้น Herzberg เรียกปัจจัยเหล่านี้ว่าปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค่าจุน (Hygiene Factors)

1.1 นโยบายและการบริหารงานของบริษัทที่ยุติธรรมการตัดสินใจขั้นต้นที่จะกำหนดแนวทางกว้าง ๆ ทั่วไป เพื่ออาศัยเป็นแนวทางที่จะอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานเป็นไปโดยถูกต้องเพื่อ บรรลุวัตถุประสงค์

ดังนั้นนโยบาย หมายถึง แนวปฏิบัติซึ่งระบุคุณค่าหรือประโยชน์อันพึงได้จากการปฏิบัติ นโยบายเป็นแนวบริการที่จะใช้เป็นแนวกำหนดวิธีการ กระบวนการ การวางแผนงานและกำหนดโครงการ เพื่อให้สำเร็จวัตถุประสงค์ในเรื่องหนึ่งเรื่องใด โดยเฉพาะเจาะจงหรือ ส่วนหนึ่งส่วนใดของความมุ่งหมาย

- 1.2 ผู้บังคับบัญชาจะต้องรู้งานเป็นอย่างดี
- 1.3 ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- 1.4 เงินเดือนที่ยุติธรรม
- 1.5 สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี
- 1.6 ความมั่นคงของงาน

2. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยจูงใจคนให้ปฏิบัติงาน

ดีขึ้น

- 2.1 โอกาสกระทำบางสิ่งบางอย่างที่มีความสำคัญให้เกิดความสำเร็จ
- 2.2 ได้รับการยกย่องสำหรับความสำเร็จ
- 2.3 ความก้าวหน้า
- 2.4 ลักษณะของงานต้องท้าทาย
- 2.5 ความรับผิดชอบมากขึ้น

ทฤษฎีของ Herzberg สรุปลได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค่าจุนเพื่อการศึกษานี้เท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ 1.1 เมื่อไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการ ความไม่พอใจในงานที่ทำจะสูงขึ้น  
1.2 เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ ความไม่พอใจงานที่ทำจะไม่เกิดขึ้น แต่ไม่ได้เพิ่มความพอใจหรือแรงจูงใจ

## 2. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น

- 2.1 เมื่อไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการ ความพอใจและแรงจูงใจจะไม่เกิดขึ้น
- 2.2 เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ ความพอใจและแรงจูงใจจะเกิดขึ้น

การค้นพบของ Herzberg ชี้ให้เห็นว่าความไม่พอใจไม่ได้เป็นสิ่งที่อยู่ตรงกันข้ามกับความพอใจหรือแรงจูงใจ บุคคลที่ไม่มี ความไม่พอใจไม่ได้หมายความว่าเขาจะมีความพอใจหรือแรงจูงใจ แต่เขาจะมีความรู้สึกที่เป็นกลาง ดังนั้นสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีหรือนโยบายของบริษัทที่มีเหตุผลไม่ได้ทำให้เกิดแรงจูงใจที่สูงเลย แต่ปัจจัยอนามัยเหล่านี้มาก่อนแรงจูงใจแก่บุคคลที่ไม่มี ความไม่พอใจ เนื่องจากบุคคลเหล่านี้ได้รับผลตอบแทนอย่างเพียงพอ สามารถจูงใจได้ง่ายกว่าพนักงานที่มีความไม่พอใจ ความสำเร็จ ความก้าวหน้าและการยกย่องสามารถจูงใจบุคคลเหล่านี้ได้

## 2.4 แรงจูงใจในการทำวิจัย

### 2.4.1 การได้รับความยอมรับนับถือ

การศึกษาค้นคว้าทดลองและวิจัยทางการศึกษาเป็นหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของการศึกษาในระดับอุดมศึกษา อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาควรจะได้มีอุดมการณ์ว่า การศึกษาค้นคว้าและการวิจัยจะเป็นทางนำไปสู่การพัฒนาการศึกษา ทั้งนี้เพราะการทำวิจัยนอกจากจะเป็นการขยายแวดวงทางวิชาการให้กว้างขวางออกไปแล้วยังเป็นที่ยอมรับนับถือในวงวิชาการและเป็นประโยชน์ต่อสังคมอีกด้วย ดังเช่น Federic Rodulpi กล่าวไว้ว่า ถ้าไม่มีงานวิจัยแล้วความรู้ที่อยู่ยอมนจะไม่เพียงพอและในที่สุดเราก็จะกลายเป็นคนโง่เขลาไป ส่วนอุดม วโรจสิกขิตต์ ได้กล่าวถึงความจำเป็นและความสำคัญของการวิจัยไว้อย่างกว้างขวางดังนี้

1. การวิจัยทำให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการ สรรพวิชาที่มีมากมายที่เรายังไม่พบการวิจัยจะเป็นสิ่งทำให้เราค้นพบและนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อมนุษย์
2. ในแง่ของสังคมและการปกครอง ปัญหาที่เป็นอยู่คือ สังคมและการปกครองอย่างไรจึงจะอยู่สุขสบาย การวิจัยก็จะช่วยแก้ปัญหาและนำไปสู่จุดมุ่งหมายดังกล่าว
3. ในแง่เศรษฐกิจการวิจัยจะช่วยให้เกิดการค้าขายที่ทำให้เจริญก้าวหน้าทางด้านเศรษฐกิจ
4. สำหรับนักบริหารทุกระดับ การวิจัยจะช่วยให้ทราบปัญหา และทางแก้ไขปัญหา

ที่เหมาะสม

ใช้เพื่อเป็นเอกสารที่สวนไว้สำหรับการ ใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ

วิทยาศาสตร์

5. การวิจัยมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงความเชื่อถือที่ไม่ตรงตามวิธีการทางไปใช้

Davis. (1962 : 60) ได้กล่าวว่า ขวัญเป็นส่วนประกอบของทัศนคติของแต่ละบุคคลเป็นที่ยอมรับ การจูงใจของการปฏิบัติเป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้กำลังใจการทำงานสูงขึ้น เป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้คือ

1. การควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอจากผู้บังคับบัญชา
2. ความพอใจในงานที่ได้กระทำ
3. ผู้ปฏิบัติงานสามารถร่วมกันปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และได้รับความยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน
4. ความพอใจในวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน
5. ความพึงพอใจในด้านเศรษฐกิจเป็นบำเหน็จรางวัล
6. สุขภาพดีทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

Ghiseli and Brown. (1955 : 430 – 433) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญมีอยู่ 3 ประการคือ

1. ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพอยู่ในสถานะสูงหรือระดับสูง เป็นที่ยอมรับนิยมนับถือของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น
2. สภาพการทำงาน ถ้ามีความสะดวกสบายเหมาะสมแก่สภาพการปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น
3. ระดับอายุ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุระหว่าง 25 – 34 ปี และระหว่าง 45 – 54 ปี จะมีความพึงพอใจน้อยกว่าระดับอายุอื่น ๆ
4. รายได้ ได้แก่ รายได้ประจำและรายได้พิเศษอื่น ๆ
5. คุณภาพของกรปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานกับคนงานและการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงานจะมีผลต่อความพึงพอใจของคนงาน

Davis. (1951 : 578–579) ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรว่า ถ้าขวัญในการปฏิบัติงานสูง (high morale) สมาชิกจะมีความสนใจและศรัทธาเชื่อมั่นในองค์กรเป็นอย่างมาก มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้ความร่วมมือแก่ผู้บังคับ-บัญชาอย่างรวดเร็วด้วยความเต็มใจและมีความเสียสละ มีการเข้าพบผู้บังคับบัญชาเพื่อปรึกษาหารือเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวบ่อยครั้ง ในด้านการปฏิบัติงานก็มีปริมาณสูงและมีประสิทธิภาพโดยใช้เวลาเพียงเล็กน้อย ถ้าขวัญในการปฏิบัติงานต่ำ (low morale) สมาชิกจะไม่ชอบการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ไม่มีความเชื่อมั่นในวัตถุประสงค์ขององค์กร มีความรู้สึกท้อทึง ไม่ได้รับสิทธิที่เขาควรจะได้ รู้สึกท้อแท้และยุ่งยากใจ จึงมีความสำคัญในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง ดังสรุปได้ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน
2. สร้างความซื่อสัตย์ภักดีให้มีต่อองค์กร
3. เสริมสร้างวินัยอันจะทำให้การปฏิบัติงานตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผน
4. ทำให้องค์กรแข็งแกร่งสามารถฟันฝ่าอุปสรรคได้ในยามคับขัน
5. เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของ

งาน

6. เกื้อหนุนและจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร
7. ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่น ภาคภูมิใจในองค์กรหรือหน่วยงานของตนเองมาก

ขึ้น

#### 2.4.2 ลักษณะงานและความรับผิดชอบ

Hackman and Oldham ได้รวบรวมลักษณะต่าง ๆ ที่สามารถสร้างสภาพการณ์ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจ มีความพึงพอใจและทำงานได้ดีขึ้น โดยเขามีความเชื่อว่าบุคคลทั่วไปจะตั้งใจทำงานอย่างหนักเมื่อเขาได้รับรางวัลตอบแทนจากงานที่ทำ และเมื่อรู้ว่างานที่ทำเป็นที่พึงพอใจ สถานภาพจิตวิทยาที่สำคัญ 3 ชนิดที่จะเป็นตัวกำหนดให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่สูงในการทำงาน

ประการแรก คือ ความรู้ที่เกิดขึ้นจากผลการปฏิบัติงานจริง (Knowledge of the actual results of work activities) หมายถึง การที่บุคคลได้รับรู้ถึงผลการทำงานอย่างทันที่ว่างานของตนมีคุณภาพตามมาตรฐาน

ประการที่สอง คือ การมีประสบการณ์ด้านความรับผิดชอบต่อผลงานที่ทำ (Experienced responsibility for Outcomes of the work) หมายถึง การที่บุคคลได้รับมอบหมายความรับผิดชอบให้สามารถควบคุมงานและกำหนดผลที่ผลิตขึ้น เป็นการสร้างให้ทำงานอย่างมีความรับผิดชอบ

ประการที่สาม คือ การมีประสบการณ์ในด้านความสำคัญของงาน (Experienced-meaningfulness of the work) หมายถึง การที่บุคคลเกิดความรู้สึกว่างานที่ทำนั้นมีความสำคัญและเป็นงานที่จะเป็นอย่างยิ่ง

จากลักษณะทั้ง 3 ประการดังกล่าว จะส่งผลให้บุคคลเกิดการจูงใจภายในในการทำงาน (High internal work motivation) มีความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้ามากขึ้น (High growth satisfaction) เกิดความพึงพอใจต่องานทั่ว ๆ ไป (High general job satisfaction) และทำให้ประสิทธิภาพผลการทำงานสูงขึ้น (High work effectiveness) อย่างไรก็ตามลักษณะทั้ง 3 ประการจะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะของงานที่สำคัญ (Care job characteristics) การที่จะให้งานมีความหมายและมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานนั้น คือ การมีทักษะต่าง ๆ การรู้รายละเอียดของงาน การรู้ความสำคัญของงาน สำหรับการมีประสบการณ์ในความรับผิดชอบต่องานนั้นควรจะมีลักษณะเป็นตัวของตัวเองอย่างมีสติและมีเหตุผลและการที่รู้ผลการทำงานควรได้รับการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feed back) ในด้านปริมาณและคุณภาพของการทำงาน

ซึ่งเรื่องนี้ได้สอดคล้องกับแนวความคิดของ ภิญโญ สาร ได้กล่าวถึงงานประจำวันของ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอาไว้เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับบทบาทด้านการสอนมี 3 ประการคือ

1. เตรียมการสอนและวางแผนการสอนทั้งระยะสั้นและระยะยาว
2. เข้าห้องสอนตรงเวลาและสม่ำเสมอ
3. วางแผนเตรียมการและจัดการเกี่ยวกับการสอนหรือการประเมินอย่างรอบคอบและถูก

หลักวิชา

จากสรุปรายงานการอภิปรายในการสัมมนามหาวิทยาลัย เรื่อง มหาวิทยาลัยกับการ บริหารงานวิจัย ดังนี้

#### 1. ความจำเป็นของการวิจัย

1.1 การวิจัยเป็นกิจการหลักด้านวิชาการ มหาวิทยาลัยต้องมีส่วนในการสร้าง ความรู้ไม่ใช่เป็นผู้รับแต่อย่างเดียว

1.2 การวิจัยเป็นการเสริมสร้างสติปัญญาและสร้างเสริมวิจรรณญาณ

1.3 ในปัจจุบันชาวต่างประเทศ มีความรู้บางเรื่องเกี่ยวกับเมืองไทยดีกว่านักวิชาการ ไทย เพราะได้มีโอกาสเข้ามาทำการวิจัยอย่างจริงจัง อาจารย์ไทยควรเป็นผู้นำในเรื่องนี้

1.4 ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย ควรจะขึ้นอยู่กับผลงานวิจัยของมหาวิทยาลัยด้วย

#### 2. อุปสรรคของการทำวิจัยของนักวิชาการไทย

2.1 ในมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ไม่มีบรรยากาศทางวิชาการที่จะส่งเสริมให้อาจารย์ ทำงาน วิจัยเพราะได้ละเลยจุดประสงค์ที่แท้จริงของการวิจัย การวิจัยในมหาวิทยาลัยจะสำเร็จผลได้ ต้องอาศัยปัจจัย 2 ประการคือ

2.1.1 ความเชื่อในประโยชน์ของการวิจัย

2.1.2 ความกล้าที่จะต่อสู้อุปสรรคของการวิจัย อันเกิดจากระบบราชการทั้งทาง

ตรงและทางอ้อม

2.2 การเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัยเป็น ไปด้วยความยากลำบากและเสียเวลามาก สถาบันที่เกี่ยวข้องควรให้ความร่วมมือ

2.3 จำนวนนักศึกษาที่เพิ่มมากขึ้นและระดับความรู้ ความประพฤตินี้ไม่ได้มาตรฐาน ทำให้อาจารย์ต้องเสียเวลากับสิ่งเหล่านี้มากเกินไป

2.4 จำนวนอาจารย์ในมหาวิทยาลัยมีไม่พอ จึงไม่อาจแบ่งเบางานหรืออนุญาตให้พัก ไปทำงานวิจัยได้ การตั้งคณะหรือแผนกวิชาย่อย ๆ โดยไม่มีตัวบุคคลเพียงพอไม่ช่วยส่งเสริมให้ มีการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษานั้น ไม่อนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
2.5 ความสามารถของอาจารย์ส่วนมาก ไม่อยู่ในมาตรฐานที่จะทำการวิจัยได้  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.6 ในประเทศไทยตัวบุคคลที่มีความสามารถจริงๆ ในด้านต่างๆ ยังมีไม่เพียงพอ ไม่ใช่ขาดแคลนเฉพาะในมหาวิทยาลัยเท่านั้น

2.7 วินัยราชการเป็นอุปสรรคอย่างหนึ่งของการวิจัย ทางด้านสังคมศาสตร์ เพราะอาจกระทบกระเทือนนโยบายหรือตัวบุคคลในรัฐบาล

2.8 เงินทุนที่ใช้ในการวิจัยไม่เพียงพอและเงินทุนส่วนใหญ่ได้มาจากรัฐบาล ซึ่งมีวิธีเบิกจ่ายซับซ้อน ผู้ที่เกี่ยวข้องในการอนุมัติการเงินไม่เข้าใจวัตถุประสงค์หรือไม่มีเวลาพอที่จะศึกษาธรรมชาติของการวิจัย

2.9 ระบบของสังคมไทยซึ่งบังคับให้อาจารย์ใหม่ ๆ ต้องใช้เวลาส่วนมากไปหารายได้พิเศษเพื่อให้เทียบหน้าเทียบตากับผู้อื่น

2.10 ไม่มีผู้นิยมชมชอบในผลงานวิจัย โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาทำให้ผู้ทำการวิจัยเกิดความท้อถอย

ในส่วนของอาจารย์ผู้สอนกับการทำวิจัย ซึ่งเกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย/สถาบัน ดังนี้คือ

ก. เป็นหน้าที่ของมหาวิทยาลัยที่จะต้องทำการวิจัย การวิจัยจะชักจูงอาจารย์ที่มีความสามารถเข้าร่วมสถาบันได้โดยง่าย และชักจูงบุคคลภายนอกให้ความช่วยเหลือมหาวิทยาลัยมากขึ้น การวิจัยเป็นประโยชน์ต่ออุตสาหกรรม พาณิชยกรรมและกิจการของรัฐบาล

ข. การวิจัยในมหาวิทยาลัยของประเทศยังมีน้อย เนื่องจาก

1. อาจารย์ไม่สนใจหรือสนใจ แต่ไม่ได้รับการส่งเสริมเพียงพอ เช่น ไม่ใช้ผลงานวิจัยเป็นหลักในการพิจารณาความดีความชอบ
2. ไม่มีเวลาพอที่จะทำการวิจัย หรือไม่ได้รับการศึกษาอบรมในเรื่องการวิจัยมาก่อน หรือขาดผู้นำในการวิจัย
3. มีปัญหาในเรื่องการเงิน อุปสรรค ผู้ช่วย ฯลฯ

ค. การส่งเสริมการวิจัย

1. ควรถือว่าการวิจัยมีความสำคัญเท่ากับการสอนและให้อาจารย์มีเวลาพอเพียงที่จะทำงานวิจัยได้
2. ถือผลงานวิจัยเป็นหลักพิจารณาความดี ความชอบและช่วยพิมพ์เผยแพร่งานวิจัย
3. ควรมีตำแหน่งผู้บริหารการวิจัย และมีนโยบายหาเงินทุนสำหรับการวิจัย
4. มีความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยในการทำวิจัย แลกเปลี่ยนข่าวสารการวิจัย และมีการประชุมทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับผลงานวิจัย

เกษม สุวรรณกุล ได้กล่าวถึง การวิจัยของมหาวิทยาลัยในประเทศตะวันตกว่ามหาวิทยาลัย

ถือว่าการวิจัยเป็นของสำคัญ จึงมีการตั้งศูนย์วิจัยเพราะในระยะแรกการวิจัยจะเป็นวิจัยพื้นฐาน แต่เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าในระยะหลังถือว่าวิจัยประยุกต์มีความสำคัญมากขึ้น การวิจัยนอกจากจะทำให้เกิดการขยายความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น อีกทั้งยังมีให้คิดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้เพิ่มเติมความรู้แล้วยังทำให้การเรียนการสอนความรู้สอดคล้องกับปัญหาของสังคมด้วย มหาวิทยาลัยในตะวันตกจึงมีบทบาทอย่างมากในการสร้างความเจริญรุ่งเรืองในทางเทคโนโลยีเศรษฐกิจและสังคม

แก่ประเทศเหล่านั้น สิ่งประดิษฐ์หรือทฤษฎีใหม่ ๆ จนถึงการปกครองประเทศ มหาวิทยาลัยมีส่วนอย่างมากในการสร้างสมองให้กับประเทศในระบอบที่มหาวิทยาลัยตะวันตกมีบทบาทหน้าที่สำคัญคือ การขยายเพิ่มเติมความรู้ของมนุษย์โดยการทำวิจัยทั้งการวิจัยพื้นฐานหลักและวิจัยประยุกต์ มหาวิทยาลัยไทยแต่ดั้งเดิมส่วนใหญ่มุ่งแต่การสอน แบบเรียกว่าไม่มีกรวิจัยเลย การวิจัยเป็นของใหม่และโดยทั่วไปคุณภาพยังไม่ดีพอ ศูนย์วิจัยที่ได้มาตรฐานแทบไม่มีเมื่อมหาวิทยาลัยมุ่งแต่การสอน การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ ถึงแม้กฎหมายจะกำหนดว่าต้องมีผลงานวิจัยตีพิมพ์แต่ในระยะแรกที่ผ่านมา เมื่ออาจารย์ได้แต่สอนจึงไม่ได้นำผลงานวิจัยมาวัดการทำงาน เพียงแต่คิดว่าอาจารย์ท่านใดสอนดี การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการจึงมักใช้ความอาวุโสเป็นหลัก การใช้ผลงานทางวิชาการเป็นหลักในการเลื่อนตำแหน่งยังนับว่าเป็นของใหม่ ศูนย์วิจัย เครื่องมือวิจัย ความสนใจในการวิจัยและความสามารถในการวิจัยของอาจารย์ยังมีน้อย ทั้งนี้เป็นผลเนื่องมาจากการมุ่งสอนเป็นหลัก นอกเหนือจากการผลิตบัณฑิต หน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ การวิจัย โดยทั่วไปมหาวิทยาลัยในประเทศไทยยังไม่ได้ทำหน้าที่เท่าที่ควร เพราะยังมีข้อจำกัดอยู่หลายประการ โดยเฉพาะงบประมาณซึ่งปกติไม่เพียงพออยู่แล้วแม้แต่การผลิตบัณฑิต ปัจจุบันงบประมาณสำหรับการวิจัยที่มหาวิทยาลัยได้รับจากรัฐบาลโดยตรงน้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับงบประมาณวิจัยของประเทศทั้ง ๆ ที่นักวิชาการระดับสูงมีอยู่จำนวนมากในมหาวิทยาลัย การที่งบประมาณการวิจัยส่วนใหญ่เป็นของกระทรวงหรือหน่วยงานที่ทำหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติการนั้น อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยไม่ได้เป็นผู้รับผิดชอบงานสาขานั้นของประเทศโดยตรงและไม่ใช่ว่าผู้ใช้ประโยชน์จากการวิจัยนั้น โดยเฉพาะการวิจัยประยุกต์ซึ่งมหาวิทยาลัยจะต้องการทำวิจัย ไม่เพียงแต่เพื่อบุกเบิกความรู้สำหรับประโยชน์การสอนเท่านั้น แต่เพื่อเป็นแหล่งวิทยาการสำหรับใช้ในการพัฒนาประเทศด้วย ขณะนี้มหาวิทยาลัยในประเทศส่วนใหญ่ยังไม่สามารถทำการวิจัยได้เต็มกำลัง เพราะทรัพยากรสำหรับการวิจัยยังไม่สมบูรณ์ ดังนั้นเพื่อที่จะให้นักวิชาการระดับสูงที่มีอยู่มีโอกาสทำการวิจัยได้ จึงควรมีนโยบายให้มีการร่วมมือด้านการวิจัยระหว่างมหาวิทยาลัยและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและภูมิภาค เป็นการผั่นกำลังนักวิชาการและทรัพยากรการวิจัย เพื่อให้การใช้งบประมาณการวิจัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัดเวลา ประหยัดค่าใช้จ่ายและประหยัดคน นอกจากนั้นการร่วมมือวิจัยอย่างกว้างขวาง จะก่อให้เกิดการวิจัยในลักษณะมหภาคมากขึ้น จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการวางแผนนโยบายของมหาวิทยาลัย/สถาบันต่อไป

พัทธา สายหูและคณะ ได้ศึกษาสภาพการวิจัยของประเทศไทยทั้งอดีตและปัจจุบัน รวมทั้งในอนาคตโดยสำรวจสภาพการวิจัย สรุปได้ดังนี้

การวิจัยทางการศึกษา โดยทั่วไปมีอยู่ค่าน้อยเพียงใด ในลักษณะใดและเพื่อประเมินเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครู ใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไปอนอกว่านั้นไปใช้ประโยชน์การศึกษานี้สถานและมีความก้าวหน้าของการวิจัยทางการศึกษาประเทศไทยในปัจจุบัน โดยการใช้งบประมาณไม่มากนักและยังไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารที่ครั้งที่มีการนำไปใช้ สอบถามส่งไปยังนักวิจัยรายบุคคลในหน่วยงานต่าง ๆ ทั่วประเทศ และส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง 7 สถาบัน เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมงานวิจัยของสถาบัน พบว่าบรรยากาศของการวิจัยทั่วไป การวิจัยทางการศึกษาในหน่วยงานของกระทรวงศึกษาธิการและของสำนักงานคณะกรรมการวิจัย

แห่งชาติ มีลักษณะงานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน เช่น การจัดนโยบาย การเสนองาน การวิจัยหลักสูตรวิธีการและอุปกรณ์การเรียนการสอนสัมฤทธิ์ผลในการรู้หนังสือของผู้เรียนประถมศึกษาภาคบังคับหรือการวิจัยเพื่อปฏิรูประบบการศึกษา นักวิจัยในหน่วยงานปฏิบัติกระทรวงเมื่อเทียบกับนักวิจัยในหน่วยงานวิชาการของมหาวิทยาลัยแล้วจะปรากฏว่า ได้รับผลตอบแทนจากงานวิจัยเป็นประโยชน์แก่ตนเองน้อยกว่า เพราะถึงแม้ทำงานดีเด่นก็ถือว่าเป็นงานประจำในหน้าที่ จึงไม่สามารถนำไปใช้เลื่อนตำแหน่งทางวิชาการแก่นักวิจัยในมหาวิทยาลัย รวมทั้งมีความเหลื่อมล้ำกันเองในบางโอกาสและผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำวิจัย ผู้ที่จบการศึกษาได้ปริญญาชั้นสูงจากต่างประเทศมักมีโอกาสขอทุนอุดหนุนการวิจัยแหล่งต่างประเทศ ซึ่งมีปริมาณเงินมากทำโครงการใหญ่และให้ค่าสมนาคุณสูง ผลงานได้รับการอ้างอิงในวงการสากล มีศักดิ์ศรีและน้ำหนัก เป็นผลงานขอตำแหน่งทางวิชาการได้ดีกว่า

#### 2.4.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ในมหาวิทยาลัย/สถาบันการศึกษาในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ได้แบ่งข้าราชการออกเป็น 3 สาย ได้แก่ สาย ก. สาย ข. และสาย ค. โดยแต่ละสายงาน จะมีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้ (กองการเจ้าหน้าที่. 2541 : 2)

สาย ก. ได้แก่ ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ หน้าที่หลักคือ สอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการและทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมแก่นิสิตนักศึกษาในมหาวิทยาลัย/สถาบัน และเป็นสายที่มีความสำคัญมากต่อสถาบัน การศึกษาที่ดำเนินการเกี่ยวกับการเรียนการสอนโดยตรง ตลอดจนงานแต่งเรียบเรียง แปลหนังสือหรือเขียนบทความทางวิชาการ งานวิจัยต่าง ๆ รวมทั้งผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ซึ่งเรียกโดยรวมว่า “ผลงานทางวิชาการ” โดยจะสามารถนำผลงานต่าง ๆ เหล่านี้มาขอตำแหน่งทางวิชาการจากตำแหน่งเริ่มต้น คือ ตำแหน่งอาจารย์ไปเป็นตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ต่อไป ซึ่งการได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวจะต้องผ่านขั้นตอนและวิธีการขอกำหนดตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ม. และ อ.ก.ม. สถาบันฯ กำหนดไว้ดังนี้

1. จะต้องมีความสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอาจารย์ คือ
  - 1.1 อาจารย์วุฒิปริญญาตรี จะต้องทำหน้าที่สอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี
  - 1.2 อาจารย์วุฒิปริญญาโท จะต้องทำหน้าที่สอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี
  - 1.3 อาจารย์วุฒิปริญญาเอก จะต้องทำหน้าที่สอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

#### 2. งานทางวิชาการและ

3. ต้องผ่านการประเมินผลการสอน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ม. และ อ.ก.ม. สถาบันฯ กำหนด

ตามหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนระดับที่ ก.ม. กำหนด สำหรับตำแหน่งอาจารย์ให้ต้องผ่านการประเมินประสิทธิภาพการสอนและการปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ โดยเมื่อได้รับการบรรจุและ

แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์มาครบกำหนด 2 ปี ก็จะได้รับ การเลื่อนระดับให้สูงขึ้นอีก 1 ระดับ จากนั้นเมื่อเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับถัดไปก็เลื่อนไปเรื่อย ๆ จนถึงระดับ 7 (มาตรฐานกำหนด ตำแหน่งอาจารย์ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 3 ถึง ระดับ 7)

กรณีการเลื่อนระดับของผู้ดำรงตำแหน่งในสาย ก. ที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ ถัดไป (ในระดับควบของตำแหน่งนั้น) เนื่องจากตำแหน่งในสาย ก. เป็นตำแหน่งที่มีอัตราเงินเดือน หลายอันดับและตามกฎทบวงฯ กำหนดให้ เมื่อผู้นั้นได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของอันดับถัดไปให้ส่ง ผู้นั้นได้รับเงินเดือนในอันดับถัดไป แต่ถ้าหากได้เสนอผลงานเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการและผล การพิจารณาผ่านก็สมควรได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามที่ขอ และขึ้นเงินเดือนยังไม่ถึงขั้น ต่ำของระดับที่ขอ ก.ม. ก็ให้สามารถเลื่อนขึ้นเงินเดือนในปีงบประมาณที่ได้รับแต่งตั้งได้ไม่เกิน 3 ชั้น

เนื่องจากข้าราชการสาย ก. เป็นสายที่มีความสำคัญมากต่อสถาบันการศึกษา ที่ได้กล่าว มาแล้วในตอนต้น ดังนั้นเพื่อให้การส่งเสริมให้คณาจารย์ได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่พัฒนา ตนเองโดยการศึกษา ค้นคว้างานด้านวิชาการในสาขาวิชาต่าง ๆ ให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์มากยิ่งขึ้น โดยจะส่งผลให้เยาวชนของชาติอันได้แก่ นิสิต นักศึกษา ได้รับ ประโยชน์จากผลงานที่คณาจารย์ได้ศึกษาค้นคว้าและทำการวิจัยนั้น ซึ่งจะสามารถนำผลงานต่าง ๆ เหล่านั้นมาสร้างเสริมความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิชาการให้กับตนเองต่อไปได้

ด้วยเหตุนี้ทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของมหาวิทยาลัย/สถาบัน มีภารกิจด้านหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่งคือ การติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการของคณาจารย์และภารกิจ ดังกล่าวก็เป็นภารกิจหลักที่สำคัญยิ่งภารกิจหนึ่งของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย/สถาบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ได้รับเงินประจำตำแหน่ง ควรต้องติดตาม พัฒนาสร้างผลงานทางวิชาการและเผยแพร่ผลงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อแสดงถึงความเหมาะสมใน การดำรงสถานะทางตำแหน่งทางวิชาการ ทบวงมหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการใน ขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ผ.ศ.) รองศาสตราจารย์ (ร.ศ.) และ ศาสตราจารย์ (ศ.) เพื่อให้คณาจารย์ได้ยึดถือและปฏิบัติในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการดัง กล่าว โดยผู้ขอกำหนดตำแหน่งจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ผลงานทางวิชาการ และผลการสอน ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม. และ อ.ก.ม. สถาบันฯ กำหนด

### ตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการ สาย ก.

ตำแหน่งทางวิชาการหรือตำแหน่งข้าราชการสาย ก. ได้แก่ ตำแหน่งอาจารย์ ผ.ศ. ร.ศ. และ ศ. ที่ทำหน้าที่สอนวิจัยและให้บริการทางวิชาการ คุณสมบัติขั้นต้นของข้าราชการสาย ก. ก็คือ จะต้องได้รับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอกหรือเทียบเท่าจากมหาวิทยาลัย/สถาบันอุดมศึกษา อื่นที่ ก.ม. รับรอง ในปัจจุบันตำแหน่งอาจารย์จะรับเฉพาะผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก (อาจจะรับผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีได้ด้วย ในกรณีที่ได้รับเกียรตินิยม

หรือเป็นนักเรียนทุนในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน หรือในสาขาวิชาที่มีการสอนในมหาวิทยาลัย  
เท่านั้น) และมีชั่วโมงการสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของมหาวิทยาลัย/  
สถาบันและมีความชำนาญพิเศษ เชี่ยวชาญในการสอน โดยผ่านการประเมินจาก อ.ก.ม. มหาวิทยาลัย/  
สถาบันตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ม. และ อ.ก.ม. สถาบันฯ กำหนด โดยมีชื่อและระดับของ  
ตำแหน่งดังนี้

ตำแหน่งอาจารย์	ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ	3 - 7
ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์	ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ	6 - 8
ตำแหน่งรองศาสตราจารย์	ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ	7 - 9
ตำแหน่งศาสตราจารย์	ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ	9 - 10, 11

โดยสามารถแยกคุณลักษณะสำคัญ ๆ ได้ดังต่อไปนี้

### หน้าที่และความรับผิดชอบ

ข้าราชการสาย ก. ทุกตำแหน่ง มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียน  
การสอน การศึกษา อบรม การวิจัย ค้นคว้าในสาขาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง การให้คำแนะนำ  
ปรึกษาแก่นิสิตนักศึกษา ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ทะนุบำรุงส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและ  
ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

### ลักษณะงานที่ปฏิบัติ แบ่งตามตำแหน่งหน้าที่ดังนี้คือ

1. ตำแหน่งอาจารย์ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คือ สอนวิชาการหรือวิชาชีพในสาขา  
วิชาต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เป็นที่ปรึกษาของนิสิตนักศึกษาทางด้านวิชาการและกิจกรรมการ  
นิสิตนักศึกษา ค้นคว้าและวิจัยทางวิชาการชั้นสูง ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและปฏิบัติหน้าที่  
อื่นที่เกี่ยวข้อง

2. ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คือ สอนวิชาการหรือวิชาชีพ  
ชั้นสูงในสาขาวิชาต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ควบคุมและตรวจสอบการวิจัยค้นคว้า อันเป็นส่วน  
ของการศึกษาของนิสิตนักศึกษา เป็นที่ปรึกษาของนิสิตนักศึกษาทางด้านวิชาการและกิจกรรม  
นิสิตนักศึกษา ค้นคว้าและวิจัยทางการวิชาการชั้นสูง ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและปฏิบัติหน้าที่  
อื่นที่เกี่ยวข้อง

3. ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คือ สอนวิชาการหรือวิชาชีพชั้นสูง  
ในสาขาวิชาต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ควบคุมและตรวจสอบการวิจัยค้นคว้า อันเป็นส่วนของการ  
ศึกษาของนิสิตนักศึกษา เป็นที่ปรึกษาทางด้านวิชาการและกิจกรรมนิสิตนักศึกษา ค้นคว้าและวิจัย  
เอกสารเป็นสาระที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไปจนถึงการนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ทางวิชาการชั้นสูง ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

4. ตำแหน่งศาสตราจารย์ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คือ สอนวิชาการหรือวิชาชีพชั้นสูง  
ในสาขาวิชาต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ควบคุมและตรวจสอบการวิจัย ค้นคว้า อันเป็นส่วนของการ  
ศึกษาของนิสิตนักศึกษา เป็นที่ปรึกษาทางด้านวิชาการและกิจกรรมนิสิตนักศึกษา ให้คำแนะนำ

ปรึกษาทางด้านวิชาการแก่คณาจารย์ คณาจารย์และวิจัยทางวิชาการชั้นสูง ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ปัญหา ชลาภิรมย์ (2533 : 249) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนมัธยมสาธิต ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์โรงเรียนมัธยมสาธิต สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีความพึงพอใจในการทำงานระดับสูงในด้านลักษณะงาน เป็นเพราะว่า อาจารย์ที่สอนในโรงเรียนมัธยมสาธิต ได้สอนตรงกับรายวิชาที่มีความถนัดและได้รับมอบหมายงานที่ตัวเองชอบ ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ อิสระในการปฏิบัติงาน

#### 2.4.4 การปกครองบังคับบัญชา

คณะกรรมการวางพื้นฐานเพื่อปฏิรูปการศึกษาได้รายงานถึงการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ในภารกิจด้านการวิจัยถึงสภาพปัจจุบันและปัญหาว่าในด้านการวิจัย สถาบันอุดมศึกษาทำหน้าที่ทางด้านการวิจัยเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการและการช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ไม่เต็มที่ เนื่องจากสภาพแวดล้อมของการทำงานไม่เอื้ออำนวยและขาดการสนับสนุนทางด้านทรัพยากรเพื่อการวิจัย และจากการสัมมนาเรื่อง ภารกิจของมหาวิทยาลัยที่สังคมไทยมุ่งหวัง ได้กล่าวถึง ภารกิจของมหาวิทยาลัยด้านการวิจัยสรุปสาระสำคัญว่า งานวิจัยเป็นภารกิจสำคัญของมหาวิทยาลัย เนื่องจากการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยมิใช่ลักษณะรับ-ส่งความรู้ แต่เป็นการศึกษาค้นคว้าเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทั้งในส่วนให้และผู้รับอยู่แล้ว การวิจัยจึงมีส่วนสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการเรียนการสอน และในปัจจุบันปัญหาและอุปสรรคสำคัญของการวิจัยในมหาวิทยาลัยได้แก่

1. ผู้มีคุณสมบัติเป็นนักวิจัยที่จำนวนหนึ่ง ต้องทำหน้าที่หลายด้านรวมทั้งเป็นผู้บริหาร ทำให้ขาดนักวิจัยรุ่นเก่าที่มีประสบการณ์ที่จะช่วยประสานงานและสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่ขึ้นมา
2. อาจกล่าวได้ว่า สังคมไทยยังไม่ให้คุณค่าที่แท้จริงของการวิจัย มั่งถึงเห็นการแสวงหาค่าตอบแทนทางวัตถุสำคัญกว่าผลงานที่ดีเด่นเพื่อส่วนร่วม
3. ขาดการสนับสนุนด้านการเงิน

#### ลักษณะงานวิจัยในมหาวิทยาลัยและการประสานงานกับหน่วยงานวิจัยอื่น ๆ

1. ลักษณะงานวิจัย ควรเป็นไปเพื่อช่วยแก้ปัญหาและให้บริการแก่สังคม การวิจัยปัญหาสถานะแวดล้อม เป็นต้น ควรเป็นงานวิจัยที่มีลักษณะคาบเกี่ยวหลายสาขาวิชา เพื่อประโยชน์ในการระดมสรรพกำลังทรัพยากรจากหลายสาขาวิชา หลายมหาวิทยาลัยให้เข้ามาประสานงาน ร่วมการวิจัยด้วยกัน การประสานงานอาจเป็นไปได้ทั้งในระบบ

##### 1.1 ส่วนบุคคลที่มีความสนใจในสาขาวิชาคล้ายคลึงกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารตีพิมพ์ในวารสารวิชาการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

##### 1.2 ระดับสถาบันในระหว่างมหาวิทยาลัยด้วยกัน ในระดับคณะ ภาควิชา แผนกวิชา

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น ออกจากนี้ไม่คิดเปลี่ยนแปลง และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3 ระดับหน่วยงานกลางซึ่งอาจเป็นหน่วยงานที่ตั้งใหม่ โดยไม่ซ้ำซ้อนหรือแทรกแซงกับหน่วยงานที่ทำหน้าที่เดิมหรืออาจเป็นการขยายหน่วยงานเดิมให้ทำหน้าที่นี้ก็ได้

2. ในขณะเดียวกันมหาวิทยาลัย ต้องพยายามผสมผสานงานวิจัย และงานสอนเข้าด้วยกัน เพื่อส่งเสริมและสร้างสรรค์วิญญูณของนักวิจัยในหมู่คณาจารย์และนักศึกษา

3. มหาวิทยาลัย ควรทำงานวิจัยทั้งในลักษณะที่เป็นไปเพื่อการพัฒนาประเทศ และรักษาความเป็นเลิศทางวิชาการด้วย

3. มหาวิทยาลัย ควรมีแนวโน้มที่จะทำงานวิจัยด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ให้กว้างขวางและมากกว่าเดิม

#### การเผยแพร่และใช้ผลการวิจัย

1. มหาวิทยาลัยควรจัดพิมพ์เผยแพร่งานวิจัยให้แพร่หลาย อย่างน้อยในกลุ่มบุคคลที่ทำงานวิจัยในแขนงเดียวกัน เพื่อให้เกิดความร่วมมือประสานงานและไม่ซ้ำซ้อนกัน

2. จัดให้มีการประชุมทางวิชาการเพื่อเผยแพร่งานวิจัย

3. จัดให้มีการแปลเอกสารงานวิจัยเป็นภาษาไทย เพื่อให้ผลการวิจัยออกไปสู่คนส่วนใหญ่

4. ควรจัดให้มีศูนย์ประมวลเอกสารงานวิจัย ให้บริการแก่ผู้สนใจจะศึกษา ค้นคว้าผลงานวิจัยต่าง ๆ

5. ในการเผยแพร่งานวิจัยนั้น ควรพยายามใช้ภาษาที่คนส่วนใหญ่จะเข้าใจได้ง่าย

#### การสนับสนุนงานวิจัยและแนวทางการปรับปรุงภารกิจของมหาวิทยาลัยด้านการวิจัย

1. ในการสนับสนุนงานวิจัยนั้น น่าจะพิจารณาถึงจริยธรรมของการวิจัยด้วยการทำวิจัยนั้นอาจให้ผลทั้งดีและเสียได้ ควรวางหลักการเพื่ออยู่เบื้องหลังการวิจัยด้วย

2. มหาวิทยาลัยควรพยายามสร้างและส่งเสริมความคิดอิสระ บรรยากาศทางวิชาการ และวิญญูณนักค้นคว้า ใฝ่หาความรู้ในหมู่คณาจารย์และนักศึกษา ควรมีโครงสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่จากนักศึกษา และอาจารย์ที่มีคุณลักษณะ โน้มเอียงมาทางวิชาการ

3. มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญแก่คณาจารย์จำนวนน้อย ที่มีจิตใจรักในการวิจัยอยู่แล้วและรักษาไว้ในมหาวิทยาลัย ในการรักษานักวิจัยเหล่านี้ไว้ อาจทำได้หลายวิธี เช่น

3.1 การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการในมหาวิทยาลัย ควรพิจารณาจากผลงานศึกษา ค้นคว้าวิจัยทางวิชาการเป็นหลัก

3.2 พิจารณารางวัลบำเหน็จพิเศษแก่อาจารย์ที่มีผลงานดีเด่น

3.3 พิจารณาให้โอกาสคณาจารย์ได้ละจากงานประจำในหน้าที่เป็นระยะเวลาชั่วคราว เพื่อไปทำงานวิจัย ศึกษาค้นคว้าหาความรู้แขนงวิชาต่าง ๆ เพิ่มเติม

4. ควรมีนโยบายปรับปรุงโครงสร้างของระบบการบริหารมหาวิทยาลัย ให้มีลักษณะเอื้อต่อการวิจัยมากขึ้น

### 2.4.5 สภาพแวดล้อมการทำวิจัย

องค์ประกอบการเรียนการสอน การวิจัย ได้แก่ องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อม ที่อาจมีผลกระทบต่อการทำวิจัยได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ได้แก่

1. สภาพแวดล้อมทางด้านอาคารสถานที่ หมายถึง อาคารสถานที่ภายในสถานศึกษาที่จะส่งผลถึงพฤติกรรมการทำงานวิจัยของอาจารย์และพฤติกรรมการทำงานวิจัยของผู้ร่วมวิจัยได้ เช่น

1.1 ขนาดและรูปร่างของห้องวิจัย ควรมีความเหมาะสมกับจำนวนผู้วิจัย และมีขนาดพอเหมาะที่ผู้นั่งทำงาน ซึ่งสามารถมองเห็นสภาพแวดล้อมโดยรอบห้องได้

1.2 อากาศภายในห้องวิจัยอุณหภูมิภายในห้องมีผลต่อการได้มาซึ่งผลวิจัย โดยเฉพาะห้องวิจัยที่อากาศร้อนจะทำให้ผู้วิจัยเกิดการอึดอัด ง่วงนอน หรือถ้าเย็นเกินไปจะทำให้เกิดการไม่สบายได้

1.3 สภาพห้องวิจัยควรออกแบบให้ปราศจากเสียงรบกวนต่าง ๆ เพื่อให้งานวิจัยมีสมาธิในการทำงานอย่างเต็มที่ ตลอดจนการจัดแสงสว่างเพียงพอและพอเหมาะแก่สายตาของผู้วิจัย

1.4 การจัดพื้นที่ใช้สอยในสถาบัน โดยเฉพาะพื้นที่ในสถานศึกษาที่เป็นบริเวณที่ว่างนอกเหนือจากอาคารสถานที่เรียน ควรดัดแปลงใช้สอยให้เกิดประโยชน์ในด้านการศึกษา เช่น จัดเป็นที่ฝึกประสบการณ์หรือเป็นที่อ่านหนังสือ ตลอดจนใช้เป็นที่นั่งสำหรับพักผ่อน

2. สภาพแวดล้อมทางการบริหาร หมายถึง การดำเนินงานด้านการบริหารสถาบันการศึกษา รวมทั้งนโยบาย กฎเกณฑ์ ระเบียบข้อบังคับที่มีผลบังคับใช้กับอาจารย์ นักศึกษา นักวิจัยและบุคลากรของสถาบันนั้น ๆ

3. สภาพแวดล้อมด้านการเรียน การสอน การวิจัย หมายถึง สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการเรียนการสอน การทำวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และนิสิต อาจารย์และเพื่อนร่วมงานในขณะที่มีการเรียน ตลอดจนบรรยากาศทางวิชาการทั้งภายในและภายนอกสถาบัน

สภาพการทำวิจัย หมายถึง สภาพแวดล้อมในสถาบันที่เกี่ยวกับการทำวิจัยของอาจารย์ เช่น สถานที่ทำงาน ห้องพัก ห้องวิจัย อาคารเรียน วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ มีความเหมาะสม สะดวกสบายและมีความคล่องตัวในการทำวิจัย

อย่างไรก็ตาม องค์ประกอบในการจัดการเรียนการสอน การทำวิจัย ที่จะนำมาเป็นแนวทางในการจัดทำวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้วิจัยจัดได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน จึงกล่าวได้ว่า สิ่งเหล่านี้ให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อาจารย์ เป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผล ประสิทธิภาพของอาจารย์ขึ้นอยู่กับความสามารถในการดำเนินการของอาจารย์เอง ซึ่งเป็นสิ่งที่จะ

ต้องใช้เวลาฝึกฝนและเรียนรู้วิธีการหนึ่งที่จะใช้เป็นข้อมูลช่วยชี้แนะ หรือใช้ประกอบการพิจารณาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและสอดคล้องกับความต้องการ ซึ่งนับเป็นแหล่งข้อมูลที่ สามารถให้ข้อคิดเห็น โดยตรงเกี่ยวกับลักษณะของอาจารย์ที่ดีและพึงปรารถนา เรียกว่า อาจารย์ในอุดมคติ

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Jackson. (1974 : 7560-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ของแนวคิดของผู้บริหารต่อองค์ประกอบ ทฤษฎีกระตุ้นและค่าจูงของเฮอร์ชเบิร์ก โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับกลางและรองประธานกรรมการบริหาร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารระดับกลางและรองประธานกรรมการบริหารเลือกปัจจัยกระตุ้นมากกว่าปัจจัยค่าจูงซึ่งเป็นเครื่องยืนยันได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานพอใจในปัจจัยกระตุ้นมากกว่าปัจจัยค่าจูง อย่างไรก็ตามปัจจัยค่าจูงก็เป็นปัจจัยที่มีส่วนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

Sergiovanni. (1973 : 191-207) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของครู โดยการสัมภาษณ์สอบถามครูกลุ่มตัวอย่างในเขตการศึกษาต่าง ๆ ของมอนโรเคาน์ตี รัฐนิวยอร์ก จำนวน 3,382 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. การได้รับความยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงานและความรับผิดชอบ เป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร รวมทั้งความเป็นอยู่ส่วนตัว เป็นองค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุรพงษ์ เผือกสวัสดิ์ (2530 : 132) ได้ศึกษาความพึงพอใจของอาจารย์เกษตรในวิทยาลัยครู ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์เกษตรในวิทยาลัยครูมีความพึงพอใจในระดับปานกลางในทุกด้าน และเมื่อลำดับระดับความพึงพอใจจากน้อยไปหามาก ได้แก่ การนิเทศงาน สภาพแวดล้อมของการทำงาน ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ความมั่นคงของงาน เงินเดือน และสวัสดิการ ลักษณะของงานที่ทำ ความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน การยอมรับนับถือ หน้าที่และความรับผิดชอบและสถานภาพของตำแหน่ง

ปรัชญา สิมจารักษ์ (2531 : 83) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาในท้องที่ก้นดาร์ พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาในท้องที่ก้นดาร์ที่สำคัญมาก ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย การได้รับความยอมรับในโรงเรียนและสังคม ความมุ่งหวังหรืออุดมคติในการทำงานและในชีวิต การถือกรรมสิทธิ์ที่อยู่อาศัย การพักผ่อนและนันทนาการ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและการได้รับการยกย่องนับถือ

สุภรณ์ ศรีพหล (2519 : 38) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจปัจจัยกระตุ้นมากกว่าปัจจัยค้ำจุนและพบว่า อันดับความสำคัญของความพึงพอใจ กลุ่มปัจจัยกระตุ้นอันดับหนึ่ง ได้แก่ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

คาร์ณี พานทอง (2532 : 305-307) ได้สรุปแนวคิดของ Herzberg Maslow และ Mc Gregor ด้านองค์ประกอบของการทำงาน 2 ประการคือ

1. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors หรือ Dissatisfying factors) ดังเช่น ภาวะการทำงาน นโยบาย องค์กร การจัดการ การควบคุมงานด้านเทคนิค เงินเดือนค่าจ้าง ความสัมพันธ์ส่วนตัว ภาวะการทำงานทางด้านกายภาพ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นภาวะแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารควรบำรุงรักษาให้ดี หากเกิดความไม่พอใจในเรื่องเหล่านี้ ควรดำเนินการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้หมดความไม่พอใจไป

2. ปัจจัยกระตุ้น (Motivators หรือ Satisfying factors) ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าและตัวของงานนั้น ๆ ฝ่ายบริหารควรส่งเสริมให้ปัจจัยเหล่านี้เป็นตัวกระตุ้นคนงานให้เกิดความพอใจ

กล่าวโดยสรุป คือ เครื่องกระตุ้นหรือสิ่งจูงใจอันสำคัญก็คือ ตัวงานนั่นเอง ส่วนประการอื่น ๆ เป็นเพียง ปัจจัยประกอบในการปรับปรุงภาวะแวดล้อม เพื่อป้องกันมิให้เกิดความไม่พอใจขึ้นได้ ดังนั้นงานจึงเป็นตัวกระตุ้นอันสำคัญที่จะนำผู้ปฏิบัติไปสู่ความต้องการอันสูงส่ง

พรรณราย อ่ำประชา (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอุตสาหกรรมศึกษา ในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา สภาพการทำงานและเงินเดือน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มุ่งศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ลักษณะงานและความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมการทำวิจัย ตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
  - 2.1 การสร้างเครื่องมือ
  - 2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์หรือข้าราชการสาย ก. ที่ปฏิบัติหน้าที่ในการสอน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 754 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์หรือข้าราชการสาย ก. ที่ปฏิบัติหน้าที่ในการสอน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยการกำหนดขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างจากประชากร จำนวน 754 คน ตามตารางกำหนดของ Krejcie และ Morgan แล้วสุ่มอย่างง่าย โดยเทียบบัญญัติไตรยางค์ตามจำนวนของประชากรแต่ละแห่ง ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 258 คน ดังตารางดังนี้

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
คณะวิศวกรรมศาสตร์	258	88
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	136	46
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	102	35
คณะวิทยาศาสตร์	131	45

### ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	104	36
คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	13	5
วิทยาเขตชุมพร	10	3
รวมทั้งสถาบัน	754	258

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษารวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เป็นแบบสอบถามรวม 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ จำนวน 5 ด้าน

1. ด้านการ ได้รับความยอมรับนับถือ
2. ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
4. ด้านการปกครองบังคับบัญชา
5. ด้านสภาพแวดล้อมการทำวิจัย

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ คือ

- |   |         |                      |
|---|---------|----------------------|
| 5 | หมายถึง | มีแรงจูงใจมากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | มีแรงจูงใจมาก        |
| 3 | หมายถึง | มีแรงจูงใจปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | มีแรงจูงใจน้อย       |
| 1 | หมายถึง | มีแรงจูงใจน้อยที่สุด |

#### 3.2.1 การสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับแรงจูงใจ
2. ศึกษาแบบสอบถามงานวิจัย ของพรเพ็ญ ปฏิสัมพันธ์ (2532 : 62 – 66) และงานวิจัยของ ดวงดาว พันธิตพงษ์ (2542 : 68 – 75) ต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสาร ทุกครั้งที่มีการนำไปใช้
3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ที่มีส่วนสนับสนุนการวิจัย ทั้ง 5 ด้าน

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว เสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และ  
ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อตรวจสอบ แนะนำและนำมาปรับปรุงแก้ไข
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรง  
ของเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของภาษารวม 5 คน

5.1 นางจินตนาท โรจนวิภาค

อาจารย์ระดับ 8 หมวดวิชาภาษาไทย โรงเรียนศรีพฤฒา

5.2 นายพรชัย นพนาถิพงษ์

กองวิเคราะห์โครงการและประเมินผล สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

5.3 นางสาวสุนนา เรืองรัมย์

กองวิชาการ สำนักงานประกันสังคม

5.4 นางสาวอุบล บุญศรี

กรมการผังเมือง กระทรวงมหาดไทย

5.5 นางทรงศิริ พันธุ์เสวี ภาควิชานิเทศศิลป์

คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร-  
ลาดกระบัง

6. นำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยา-  
นิพนธ์ และผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม พิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมก่อนนำไปทดลองใช้  
ต่อไป

### 3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) สำหรับการวิจัย โดยนำไป  
ทดลองใช้ (Tryout) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ  
ทหารลาด-กระบัง จำนวน 30 คน
2. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วไปหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีของ Cronbach  
ที่เรียกว่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ - Coefficient) ซึ่งกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ .75 ได้ค่าความ  
เชื่อมั่นทุกด้าน .89 และรายด้านดังนี้ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ .77 ด้านลักษณะงาน  
และความรับผิดชอบ .84 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน .84 ด้านการปกครองบังคับบัญชา .87  
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน .90

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้ และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. บันทึกเสนอขออนุญาตให้งานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบัน  
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบ

สอบถามไปยัง ผู้บังคับบัญชาสูงสุดของหน่วยงานนั้น ๆ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากอาจารย์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. นำส่งแบบสอบถามให้อาจารย์กลุ่มตัวอย่างที่ระบุไว้ ส่งไปยัง หัวหน้าภาควิชาที่สังกัดตามหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

3. การรวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยทำการรวบรวมด้วยตนเอง โดยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 258 ฉบับ ได้กลับคืนมา จำนวน 237 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.86

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows

2. ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าร้อยละ

3. ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ ที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับความยอมรับ-นับถือ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชาด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และด้านสภาพแวดล้อมการทำวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Means) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard -Deviation) เปรียบเทียบประเภทการทำวิจัย คือ เคยทำวิจัยและไม่เคยทำวิจัย โดยใช้ค่า  $t$  - test แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ

4. เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูล โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยดังนี้

4.50 - 5.00	หมายถึง	มีแรงจูงใจมากที่สุด
3.50 - 4.49	หมายถึง	มีแรงจูงใจมาก
2.50 - 3.49	หมายถึง	มีแรงจูงใจปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายถึง	มีแรงจูงใจน้อย
1.00 - 1.49	หมายถึง	มีแรงจูงใจน้อยที่สุด

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์หาข้อมูลใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ

2. ค่าเฉลี่ย (Means) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. ค่า  $t$  - test

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับอาจารย์ผู้เขียนเพื่อการใช้งานเท่านั้น ไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆ หากมีผู้คัดค้านหรือข้อสงสัย กรุณาแจ้งมาที่ฝ่ายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งศึกษาทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาและด้านสภาพแวดล้อมการทำงานวิจัย ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบคำอธิบาย แบ่งออกเป็น

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในด้านต่าง ๆ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ

1. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ
2. ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
4. ด้านการปกครองบังคับบัญชา
5. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานวิจัย

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกตามลักษณะของการเคยทำวิจัยและไม่เคยทำวิจัย ในด้านต่าง ๆ 5 ด้าน คือ

1. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ
2. ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน
4. ด้านการปกครองบังคับบัญชา
5. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำเสนอรายละเอียดพร้อม  
คำบรรยายประกอบในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1.	ประเภทการทำวิจัย		
	เคยทำ	200	84.40
	ไม่เคยทำ	37	15.60
	รวม	237	100.00
2.	เพศ		
	ชาย	136	57.40
	หญิง	101	42.60
	รวม	237	100.00
3.	ตำแหน่งทางวิชาการ		
	อาจารย์	108	45.60
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	96	40.50
	รองศาสตราจารย์	32	13.50
	ศาสตราจารย์	1	0.40
	รวม	237	100.00
4.	อายุ		
	25 – 35 ปี	75	31.60
	36 – 45 ปี	107	45.10
	46 – 55 ปี	52	21.90
	56 – 65 ปี	3	1.30
	รวม	237	100.00
5.	วุฒิการศึกษา		
	ปริญญาตรี	28	11.80
	ปริญญาโท	133	56.10
	ปริญญาเอก	76	32.10
	รวม	237	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้ทราบถึงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 237 คน โดยจำแนกได้ดังนี้ อาจารย์ที่เคยทำวิจัย จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 84.40 และอาจารย์ที่ไม่เคยทำวิจัย จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 15.60 ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

เพศ พบว่า อาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพศชาย จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 57.40 เพศหญิง จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 42.60

ตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า อาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีตำแหน่งทางวิชาการระดับอาจารย์ จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 45.60 ตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 40.50 ตำแหน่งทางวิชาการระดับรองศาสตราจารย์ จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 13.50 และตำแหน่งทางวิชาการระดับศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.40

อายุ พบว่า อาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีอายุ 25 – 35 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 31.60 อายุ 36 – 45 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 45.10 อายุ 46 – 55 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 21.90 และอายุ 56 – 65 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.30

วุฒิการศึกษา พบว่า อาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 11.80 วุฒิการศึกษา ระดับปริญญาโท จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 56.10 และวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาเอก จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 32.10

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Means) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยทำเป็นรายชื่อ รายด้านและภาพรวมทุกด้าน ดังรายละเอียดนำเสนอในตารางที่ 4.2– 4.6

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ของแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

ข้อ	ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	n = 237		ระดับแรงจูงใจ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ผลงานวิจัยของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา	3.48	.68	ปานกลาง	6
2.	ผลงานวิจัยของท่านได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่	3.50	.89	มาก	5
3.	นักศึกษาให้ความเคารพนับถือในความสามารของท่าน	3.78	.62	มาก	4
4.	นักศึกษายอมรับในความสามารของท่าน	3.81	.63	มาก	3
5.	ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชย จากผู้บังคับบัญชาเมื่อผลงานวิจัยประสบผลสำเร็จ	3.61	.91	ปานกลาง	7
6.	สถาบันฯ แสดงความยินดีในผลงานของท่าน	2.73	.94	ปานกลาง	8
7.	ทีมงานวิจัยรับฟังความคิดเห็นท่านในการวิจัย	3.87	.69	มาก	2
8.	ท่านให้ทีมงานแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะการทำวิจัย	3.92	.79	มาก	1
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.53	.46	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่าแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.53

เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ ระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับ ได้แก่ ท่านให้ทีมงานแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะการทำวิจัย, ทีมงานวิจัยรับฟังความคิดเห็นท่านในการวิจัย และนักศึกษายอมรับในความสามารของท่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ 3.92, 3.87 และ 3.81

สำหรับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ 3 ลำดับได้แก่ สถาบันฯ แสดงความยินดีในผลงานวิจัยของท่านท่านได้รับการยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อผลงานวิจัยประสบผลสำเร็จ และผลงานวิจัยของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ 2.73, 3.16 และ 3.48

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ของแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ

ข้อ	ด้านลักษณะความรับผิดชอบ	n = 237		ระดับแรงจูงใจ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	งานวิจัยที่ท่านทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.11	.72	มาก	2
2.	ท่านมีอิสระในการทำวิจัย	4.05	.74	มาก	3
3.	สถาบันฯ เปิดโอกาสให้ท่านรับผิดชอบงานวิจัยอย่างเต็มที่	3.84	.94	มาก	6
4.	ท่านที่ทำวิจัยได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	3.81	.70	มาก	7
5.	งานวิจัยที่ท่านทำสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	3.61	.90	มาก	8
6.	ท่านพอใจในการทำวิจัยที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากงานประจำ	3.91	.82	มาก	4
7.	งานวิจัยที่ท่านทำเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน	4.14	.70	มาก	1
8.	ท่านแก้ไขและปรับปรุงงานวิจัยให้ดีขึ้นอยู่เสมอ	3.85	.76	มาก	5
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.91	.53	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่าแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.91 และทั้งนี้ อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก จำนวน 8

ข้อ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับ ได้แก่ งานวิจัยที่ทำเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน งานวิจัยที่ท่านทำเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ท่านมีอิสระในการทำวิจัย โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ 4.14, 4.11 และ 4.05 สำหรับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ 2 ลำดับ ได้แก่ งานวิจัยที่ท่านทำสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ท่านทำวิจัยได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ 3.61 และ 3.81

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ของแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ข้อ	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	n = 237		ระดับแรงจูงใจ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	งานวิจัยที่สามารถนำไปสู่ความก้าวหน้าและได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.85	2.82	มาก	4
2.	ท่านพอใจในความก้าวหน้าของหน้าที่การงานในปัจจุบัน	3.50	.82	มาก	6
3.	สถาบันฯ จัดให้มีการอบรม สัมมนาด้านการวิจัย	2.67	.82	ปานกลาง	8
4.	งานวิจัยทำให้ได้รับองค์ความรู้ใหม่ๆ จากการค้นคว้า	3.93	.72	มาก	3
5.	งานวิจัยทำให้ได้รับประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น	4.16	.67	มาก	1
6.	ท่านได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำวิจัย	3.53	.93	มาก	5
7.	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิให้สูงขึ้น	3.27	.98	ปานกลาง	7
8.	ท่านให้คำแนะนำนักศึกษาในการค้นคว้าวิจัยอยู่เสมอ	3.97	.76	มาก	2
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.60	.58	มาก	

จากการนำตารางที่ 4.4 พบว่าแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.6 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ข้อ

และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับ ได้แก่ งานวิจัยทำให้ได้รับประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น ท่านให้คำแนะนำนักศึกษาในการค้นคว้าวิจัยอยู่เสมอ งานวิจัยทำให้ได้รับองค์ความรู้ใหม่ ๆ จากการศึกษาค้นคว้า โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ 4.16, 3.97 และ 3.98 สำหรับรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ 2 ลำดับได้แก่ สถาบันฯ จัดให้มีการอบรม สัมมนาด้านการวิจัย ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิให้สูงขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ 2.67 และ 3.27

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ของแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ข้อ	ด้านการปกครองบังคับบัญชา	n = 237		ระดับแรงจูงใจ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	สถาบันฯ ให้การสนับสนุนการทำวิจัยเป็นอย่างดี	3.23	2.77	ปานกลาง	5
2.	สถาบันฯ มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการให้ทุนอุดหนุนการวิจัยอยู่เสมอ	3.02	.94	ปานกลาง	7
3.	ผู้บังคับบัญชาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติและการทำงานวิจัย	2.80	1.00	ปานกลาง	8
4.	ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจในการทำวิจัยแก่ท่านอย่างเต็มที่	3.66	.92	มาก	2
5.	ผู้บังคับบัญชาเป็นคนมีเหตุผลและมีความยุติธรรมในการทำวิจัย	3.37	.91	ปานกลาง	3
6.	ท่านพอใจในการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาที่ทำวิจัย	3.34	.91	ปานกลาง	4
7.	ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ท่านในการทำงานวิจัย	3.13	.99	ปานกลาง	6
8.	ผู้บังคับบัญชาควรเป็นที่ยอมรับและรู้จักในการทำวิจัยอยู่เสมอ	3.66	.98	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม		3.27	.74	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.5 พบว่าแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านการปกครองบังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.60

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 6 ข้อ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง 2 ลำดับ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาควรเป็นที่ยอมรับและรู้จักในการทำวิจัย ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจในการทำวิจัยแก่ท่านอย่างเต็มที่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.66 สำหรับรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ 2 ลำดับ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติและการทำวิจัย สถาบันฯ มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการให้ทุนอุดหนุนการทำวิจัยอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ 2.80 และ 3.02

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ของแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านสภาพแวดล้อมการทำวิจัย

ข้อ	ด้านสภาพแวดล้อมการทำวิจัย	n = 237		ระดับแรงจูงใจ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	สถาบันฯ มีวัสดุอุปกรณ์ในการทำวิจัยอย่างเพียงพอ	2.80	.91	ปานกลาง	6
2.	สภาพแวดล้อมในสถาบันฯ เหมาะสมและสะดวกในการทำวิจัย	3.00	.95	ปานกลาง	3
3.	ท่านพอใจสภาพการทำวิจัยในปัจจุบันของสถาบันฯ ที่ท่านทำวิจัยอยู่	2.91	.85	ปานกลาง	5
4.	สถาบันฯ มีห้องปฏิบัติการทำวิจัยที่เป็นสัดส่วน	2.69	.93	ปานกลาง	7
5.	ห้องปฏิบัติการทำวิจัยมีความสะอาด	3.07	.84	ปานกลาง	2
6.	ห้องปฏิบัติการทำวิจัยมีแสงสว่างเพียงพอในการทำวิจัย	3.25	.87	ปานกลาง	1
7.	พื้นที่ภายในห้องปฏิบัติการทำวิจัยมีขนาดพื้นที่เหมาะสมและมีความคล่องตัวในการทำวิจัย	2.93	.91	ปานกลาง	4
8.	ห้องปฏิบัติการทำวิจัยมีครุภัณฑ์และสิ่งอำนวยความสะดวกครบครัน	2.63	.98	ปานกลาง	8
	ค่าเฉลี่ยรวม	2.90	.66	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านสภาพแวดล้อมการทำวิจัย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.90

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านสภาพแวดล้อมการทำวิจัย อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 8 ข้อ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูง 2 ลำดับ ได้แก่ ห้องปฏิบัติการทำวิจัยมีแสงสว่างเพียงพอในการทำวิจัย ห้องปฏิบัติการทำวิจัยมีความสะอาด โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ 3.25 และ 3.07 สำหรับรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ 2 ลำดับท้าย ได้แก่ ห้องปฏิบัติการทำวิจัยมีครุภัณฑ์และสิ่งอำนวยความสะดวกครบครันสถาบันฯ มีห้องปฏิบัติการทำวิจัยที่เป็นสัดส่วนการทำวิจัยอยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ 2.63 และ 2.69

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับที่ของแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในภาพรวมรายด้าน

ข้อ	แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์	n = 237		ระดับแรงจูงใจ	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ.....	3.53	.46	มาก	3
2.	ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ.....	3.91	.53	มาก	1
3.	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน.....	3.60	.58	มาก	2
4.	ด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	3.27	.74	ปานกลาง	4
5.	ด้านสภาพแวดล้อมการทำวิจัย.....	2.90	.66	ปานกลาง	5
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.44	.39	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 พบว่าแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในภาพรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.44

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน และระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้

1. ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 3.91
2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ค่าเฉลี่ย 3.60
3. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ย 3.53

4. ด้านการปกครองบังคับบัญชา                      ค่าเฉลี่ย    3.27  
 5. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน                    ค่าเฉลี่ย    2.90

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยใช้ t-test ทำเป็นรายข้อ รายด้าน และภาพรวมทุกด้าน ดังรายละเอียดนำเสนอในตารางที่ 4.6-4.13

ตารางที่ 4.8 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ

ข้อ	ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	เคยทำวิจัย n = 200		ไม่เคยทำวิจัย n = 37		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	ผลงานวิจัยของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา	3.55	.62	3.11	.88	3.68 *
2.	ผลงานวิจัยของท่านได้รับการตีพิมพ์และเผยแพร่	3.55	.86	3.22	.98	2.12 *
3.	นักศึกษาให้ความเคารพนับถือในความสามารถของท่าน	3.85	.60	3.46	.61	3.57 *
4.	นักศึกษายอมรับในความสามารถของท่าน	3.86	.61	3.57	.69	2.37 *
5.	ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อผลงานวิจัยประสบความสำเร็จ	3.16	.94	3.16	.76	-.04
6.	สถาบันฯ แสดงความยินดีในผลงานวิจัยของท่าน	2.75	.97	2.65	.79	.57
7.	ทีมงานวิจัยรับฟังความคิดเห็นท่านในการทำวิจัย	3.90	.70	3.73	.61	1.38
8.	ท่านให้ทีมงานแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะการทำวิจัย	3.93	.81	3.92	.72	.04
	<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.56</b>	<b>.45</b>	<b>3.35</b>	<b>.49</b>	<b>2.60 *</b>

\*  $p \leq .05$

จากตารางที่ 4.8 พบว่า แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ทั้งที่เคยทำวิจัยและไม่เคยทำวิจัย ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ทั้งที่เคยทำวิจัยและไม่เคยทำวิจัย ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ผลงานวิจัยของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา นักศึกษาให้ความเคารพนับถือในความสามารถของท่าน ผลงานวิจัยของท่านได้รับการตีพิมพ์และเผยแพร่ นักศึกษายอมรับในความสามารถของท่าน

ตารางที่ 4.9 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ

ข้อ	ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ	เคยทำวิจัย n = 200		ไม่เคยทำวิจัย n=37		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	งานวิจัยที่ท่านทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.22	.65	3.54	.80	4.86 *
2.	ท่านมีอิสระในการทำวิจัย	.14	.72	3.57	.69	4.42 *
3.	สถาบันฯ เปิดโอกาสให้ท่านรับผิดชอบงานวิจัยอย่างเต็มที่	.94	.92	3.30	.88	3.90 *
4.	ท่านทำวิจัยได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	.88	.65	3.41	.86	3.17 *
5.	งานวิจัยที่ท่านทำสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	.67	.86	3.27	1.04	2.19 *
6.	ท่านพอใจในการทำวิจัยที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากงานประจำ	.04	.73	3.19	.94	5.23 *
7.	งานวิจัยที่ทำเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน	4.23	.66	3.68	.71	4.62 *
8.	ท่านแก้ไขและปรับปรุงงานวิจัยให้ดีขึ้นอยู่เสมอ	3.92	.74	3.51	.77	3.00 *
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.00	.46	3.43	.61	5.33 *

\*  $p \leq .05$

จากตารางที่ 4.9 พบว่า แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ทั้งที่เคยทำวิจัยและไม่เคยทำวิจัย ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ทั้งที่เคยทำวิจัยและไม่เคยทำวิจัย ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ งานวิจัยที่ท่านทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ท่านมีอิสระในการทำวิจัย สถาบันฯ เปิดโอกาสให้ท่านรับผิดชอบงานวิจัยอย่างเต็มที่ ท่านทำวิจัยได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ท่านพอใจในการทำวิจัยที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากงานประจำ งานวิจัยที่ท่านทำเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน ท่านแก้ไขและปรับปรุงงานวิจัยให้ดีขึ้นอยู่เสมอ งานวิจัยที่ท่านทำสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด

ตารางที่ 4.10 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ข้อ	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	เคยทำวิจัย		ไม่เคยทำวิจัย		t
		n = 200		n = 37		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	งานวิจัยที่สามารถนำไปสู่ความก้าวหน้าและได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.89	3.05	3.65	.75	.47
2.	ท่านพอใจในความก้าวหน้าของหน้าที่การงานในปัจจุบัน	3.55	.82	3.22	.79	2.29*
3.	สถาบันฯ จัดให้มีการอบรม สัมมนา ด้านการวิจัย	2.64	.85	2.84	.65	-1.66
4.	งานวิจัยทำให้ได้รับองค์ความรู้ใหม่ๆ จากการศึกษาค้นคว้า	4.03	.69	3.41	.64	5.08*
5.	การทำวิจัยทำให้ได้รับประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น	4.24	.64	3.70	.66	4.69*
6.	ท่านได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำวิจัย	3.60	.94	3.16	.76	2.64*
7.	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิให้สูงขึ้น	3.25	1.02	3.41	.69	-1.19

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ข้อ	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	เคยทำวิจัย		ไม่เคยทำวิจัย		t
		n = 200		n = 37		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
8.	ท่านให้คำแนะนำนักศึกษาในการค้นคว้าวิจัยอยู่เสมอ	4.01	.73	3.76	.89	1.86
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.64	.59	3.39	.43	2.49*

\*  $p \leq .05$ 

จากตารางที่ 4.10 พบว่า แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ทั้งที่เคยทำวิจัยและไม่เคยทำวิจัย ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ทั้งที่เคยทำวิจัยและไม่เคยทำวิจัย ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ งานวิจัยทำให้ได้รับองค์ความรู้ใหม่ ๆ จากการศึกษาค้นคว้า การทำวิจัยทำให้ได้รับประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น ท่านได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำวิจัย ท่านพอใจในความก้าวหน้าของหน้าที่การงานในปัจจุบัน

ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ข้อ	ด้านการปกครองบังคับบัญชา	เคยทำวิจัย		ไม่เคยทำวิจัย		t
		n = 200		n = 37		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	สถาบันฯ ให้การสนับสนุนการทำวิจัยเป็นอย่างดี	3.27	2.99	3.03	.83	.49
2.	สถาบันฯ มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการให้ทุนอุดหนุนการวิจัยอยู่เสมอ	3.03	.96	3.00	.85	.14
3.	ผู้บังคับบัญชาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติและการทำวิจัย	2.78	1.03	2.95	.78	-1.16
4.	ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจในการทำวิจัยแก่ท่านอย่างเต็มที่	3.71	.96	3.43	.65	1.65

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการปกครองบังคับบัญชา	เคยทำวิจัย		ไม่เคยทำวิจัย		t
		n = 200		n = 37		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
5.	ผู้บังคับบัญชาเป็นคนที่มีความสุขและมี ความยุติธรรมในการทำวิจัย	3.39	.95	3.30	.66	.68
6.	ท่านพอใจในการปกครองบังคับบัญชา ของผู้บังคับบัญชาที่ทำวิจัย	3.35	.94	3.30	.66	.41
7.	ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบฉบับที่ดีแก่ท่าน ในการทำวิจัย	3.10	1.03	3.27	.73	-.96
8.	ผู้บังคับบัญชาควรเป็นที่ยอมรับและรู้จัก ในการทำวิจัยอยู่เสมอ	3.70	1.01	3.43	.77	1.53
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.28	.79	3.21	.43	.83

จากตารางที่ 4.11 พบว่า แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ทั้งที่เคยทำวิจัยและไม่เคยทำวิจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ทั้งที่เคยทำวิจัยและไม่เคยทำวิจัย ด้านการปกครองบังคับบัญชา ไม่แตกต่างกันทุกข้อ

ตารางที่ 4.12 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านสภาพแวดล้อมการทำวิจัย

ข้อ	ด้านสภาพแวดล้อมการทำวิจัย	เคยทำวิจัย		ไม่เคยทำวิจัย		t
		n = 200		n=37		
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	สถาบันฯ มีวัสดุอุปกรณ์ในการทำวิจัยอย่างเพียงพอ	2.79	.94	2.86	.75	-.56
2.	สภาพแวดล้อมในสถาบันฯ เหมาะสมและสะดวกในการทำวิจัย	3.01	.99	2.95	.70	.43
3.	ท่านพอใจในสภาพการทำวิจัยในปัจจุบันของสถาบันฯ ที่ท่านกำลังทำวิจัยอยู่	2.91	.88	2.95	.70	-.26
4.	สถาบันฯ มีห้องปฏิบัติการทำวิจัยที่เป็นสัดส่วน	2.68	.95	2.78	.82	-.65
5.	ห้องปฏิบัติการทำวิจัยมีความสะอาด	3.10	.86	2.89	.74	1.38
6.	ห้องปฏิบัติการวิจัยมีแสงสว่างเพียงพอต่อการทำวิจัย	3.28	.89	3.14	.75	.90
7.	พื้นที่ภายในห้องปฏิบัติการทำวิจัยมีขนาดพื้นที่ที่เหมาะสมและมีความคล่องตัวในการทำวิจัย	2.93	.95	2.95	.66	-.16
8.	ห้องปฏิบัติการทำวิจัยมีครุภัณฑ์และสิ่งอำนวยความสะดวกครบครัน	2.59	.96	2.86	.71	-2.06 *
	ค่าเฉลี่ยรวม	2.90	.69	2.92	.47	-.16

\*  $p \leq .05$

จากตารางที่ 4.12 พบว่า แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ทั้งที่เคยทำวิจัยและไม่เคยทำวิจัย ด้านสภาพแวดล้อมการทำวิจัย โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ทั้งที่เคยทำวิจัยและไม่เคยทำวิจัย ด้านสภาพแวดล้อมการทำวิจัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ ห้องปฏิบัติการทำวิจัยมีครุภัณฑ์และสิ่งอำนวยความสะดวกครบครัน

ตารางที่ 4.13 สรุปการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยภาพรวม ทั้ง 5 ด้าน

ข้อ	ระดับแรงจูงใจในการทำวิจัย	เคยทำวิจัย n = 200		ไม่เคยทำวิจัย n = 37		t
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1.	ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ.....	3.56	.45	3.35	.49	2.60 *
2.	ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ.....	4.00	.46	3.43	.61	5.33 *
3.	ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน.....	3.64	.59	3.39	.43	2.49 *
4.	ด้านการปกครองบังคับบัญชา.....	3.28	.79	3.21	.43	.83
5.	ด้านสภาพแวดล้อมการทำวิจัย.....	2.90	.69	2.92	.47	-.16
	ค่าเฉลี่ยรวม	3.48	.38	3.26	.34	3.21 *

จากตารางที่ 4.13 พบว่า แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ทั้งที่เคยทำวิจัยและไม่เคยทำวิจัย โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ทั้งที่เคยทำวิจัยและไม่เคยทำวิจัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ส่วนด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีกรณีนำไปใช้

## สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผู้วิจัยจะกล่าวถึงสาระสำคัญของการวิจัยเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยดังต่อไปนี้

### 5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

5.1.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

5.1.2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

### 5.2 สมมติฐานการวิจัย

อาจารย์ที่เคยทำวิจัยและไม่เคยทำวิจัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีแรงจูงใจในการทำวิจัยแตกต่างกัน

### 5.3 วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

5.3.1 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรเป็นอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 754 คน นำไปหากลุ่มตัวอย่างอย่างง่ายได้กลุ่มตัวอย่างรวม 258 คน ตามเกณฑ์ที่ระบุไว้ในตารางจำนวนของ Krejcie และ Morgan

5.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์

เอกสารนี้ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้ รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมการทำวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try-out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นตามวิธีของ Conbach โดยทดลองใช้กับอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ไม่ได้เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ผลปรากฏว่าแบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่น (C-Coefficient) ทั้งฉบับเท่ากับ .89 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านดังนี้ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ .77 ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ .84 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน .84 ด้านการปกครองบังคับบัญชา .87 และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน .90

5.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลได้จำนวนแบบสอบถามที่ถูกต้องสมบูรณ์ จำนวน 237 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.86

## 5.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Sciences for Windows) โดยแบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่และร้อยละ ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  (Means) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง แต่ละด้านกับตัวแปร โดยใช้ค่า t-test

## 5.5 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัย ได้แยกออกเป็นตอนๆ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิจัยเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า

1.1 อาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่เคยทำวิจัย จำนวน 200 คน ร้อยละ 84.40 และไม่เคยทำวิจัย จำนวน 37 คน ร้อยละ 15.60

1.2 อาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่เคยทำวิจัยและไม่เคยทำวิจัยเป็นเพศชาย จำนวน 136 คน ร้อยละ 57.40 เพศหญิง จำนวน 101 คน ร้อยละ 42.60

1.3 อาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่เคยทำวิจัยและไม่เคยทำวิจัย มีตำแหน่งทางวิชาการระดับอาจารย์ จำนวน 108 คน ร้อยละ 45.60 ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 96 คน ร้อยละ 40.50 ระดับรองศาสตราจารย์ จำนวน 32 คน ร้อยละ 13.50 และระดับศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน ร้อยละ 0.40

1.4 อาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่มีอายุ 25-35 ปี จำนวน 75 คน ร้อยละ 31.60 มีอายุ 36-45 ปี จำนวน 107 คน ร้อยละ 45.10 มีอายุ 46-55 ปี จำนวน 52 คน ร้อยละ 21.90 และมีอายุ 56-65 ปี จำนวน 3 คน ร้อยละ 1.30

1.5 อาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 28 คน ร้อยละ 11.80 ระดับปริญญาโท จำนวน 133 คน ร้อยละ 56.10 และระดับปริญญาเอก จำนวน 76 คน ร้อยละ 32.10

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผลการวิจัยพบว่า

2.1 แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้า คุณทหารลาดกระบัง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้านและระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านลักษณะงาน และความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านการ ปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำวิจัย

2.2 ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับแรงจูงใจในการทำวิจัยอยู่ในลำดับที่ 1 คือ งานวิจัยที่ทำเป็น ประโยชน์ต่อการเรียนการสอน และข้อที่มีระดับแรงจูงใจในการทำวิจัยอยู่ในลำดับสุดท้าย คือ งาน วิจัยที่ท่านทำสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด

2.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับแรงจูงใจในการทำวิจัยอยู่ในลำดับที่ 1 คือ งานวิจัยทำให้ได้ รับประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น ซึ่งมีระดับแรงจูงใจในการทำวิจัยในระดับมาก และลำดับสุดท้าย คือ สถาบันฯ จัดให้มีการอบรม สัมมนาด้านการวิจัย ซึ่งมีระดับแรงจูงใจในการทำวิจัยในระดับปานกลาง

2.4 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับแรงจูงใจในการทำวิจัยอยู่ในลำดับที่ 1 คือ ท่านให้ทีมงานแสดง ความคิดเห็นและเสนอแนะการทำวิจัย ซึ่งมีระดับแรงจูงใจในการทำวิจัย ในระดับมาก และลำดับ สุดท้าย คือ สถาบันฯ แสดงความยินดีในผลงานของท่าน ซึ่งมีระดับแรงจูงใจในการทำวิจัยในระดับ ปานกลาง

2.5 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับแรงจูงใจในการทำวิจัยอยู่ในลำดับที่ 1 คือ ผู้บังคับบัญชา ควรเป็นที่ยอมรับและรู้จักในการทำวิจัยอยู่เสมอ ซึ่งแรงจูงใจในการทำวิจัยในระดับมาก และลำดับ สุดท้ายคือ ผู้บังคับบัญชาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติและการทำวิจัย ซึ่งมีระดับแรงจูงใจในการทำวิจัย ในระดับปานกลาง

2.6 ด้านสภาพแวดล้อมการทำวิจัย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับแรงจูงใจในการทำวิจัยอยู่ในลำดับที่ 1 คือ ห้องปฏิบัติการทำ วิจัยมีแสงสว่างเพียงพอในการทำวิจัย และลำดับสุดท้ายคือ ห้องปฏิบัติการทำวิจัยมีครุภัณฑ์และสิ่ง อำนวยความสะดวกครบครัน

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่เคยทำวิจัยและไม่เคยทำวิจัย ในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน ปรากฏผลดังนี้

เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในภาพรวมรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการปกครองบังคับบัญชาและด้านสภาพแวดล้อมการทำวิจัย ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

## 5.6 อภิปรายผล

ผลการวิจัยแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง รวมถึงการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ จำแนกตามลักษณะของการเคยทำวิจัยและไม่เคยทำวิจัย ใน 5 ด้าน คือ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาและด้านสภาพแวดล้อมในการทำวิจัย ดังมีสาระที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

ตอนที่ 1 แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากการทำวิจัยเป็นการแสวงหาความรู้ใหม่ เพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิจิตร ศรีสะอ้าน (2528 : 80) กล่าวว่า การทำวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นและควบคู่กับการสอนในระดับอุดมศึกษา ซึ่งจะต้องมีการคิดค้นงานวิจัยในการสร้างองค์ความรู้ใหม่สำหรับการเรียนการสอน เมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์เป็นรายด้านดังนี้

ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ พบว่า อาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีแรงจูงใจในการทำวิจัยอยู่ในระดับมาก จากข้อมูลในตารางที่ 4.2 ปรากฏว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การที่ท่านให้ทีมงานแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะการทำวิจัยและทีมงานวิจัยรับฟังความคิดเห็นท่านในการทำวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงษ์ (2533 : 335) กล่าวว่า การที่มนุษย์สามารถเข้าสมาคมหรือกลุ่มเพื่อนฝูงได้ จะต้องทำตัวเป็นที่ยอมรับของสมาชิกหรือหมู่คนในสังคม ดังนั้น ในระดับอาจารย์ ซึ่งเป็นมนุษย์ปุถุชนย่อมมีความต้องการที่จะได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นักศึกษาหรือบุคคลต่าง ๆ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถาบันฯ แสดงความยินดีในผลงานของท่าน เพราะว่าการแสดงความยินดีของสถาบันฯ ที่มีให้แก่นักวิจัย จะเป็นผลดีในการสร้างนักวิจัยใหม่ ๆ และผลงานมากขึ้น

สอดคล้องกับคำกล่าวของ Herzberg (อ้างใน อารมภ์ พูลโภคผลและคณะ. 2533 : 112) กล่าวว่า เมื่อผลงานของบุคคลใดได้รับการยอมรับนับถือหรือได้รับกำลังใจในผลงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงานหรือบุคคลอื่น ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจอันจะเกิดเป็นพลังในการทำงานดียิ่ง ๆ ขึ้น

**ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ** พบว่า อาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังมีแรงจูงใจในการทำวิจัยอยู่ในระดับมากจากข้อมูลในตารางที่ 4.3 ปรากฏว่า งานวิจัยที่ทำเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและงานวิจัยที่ท่านทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทนา วรรณคำ (2530 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าในด้านลักษณะงาน ถ้าการปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของอาจารย์แต่ละท่าน จะทำให้งานวิจัยมีความก้าวหน้าและทำทลายความสามารถ ก่อให้เกิดความรู้สึที่ดีเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบเป็นสิ่งจูงใจให้การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ งานวิจัยที่ท่านทำสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งสืบเนื่องมาจากเวลาในการวิจัยไม่เพียงพอ มีภาระงานสอนมาก ทำให้ทำงานวิจัยน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมาน จิวเจียม (2538 : 184) พบว่า อาจารย์วิทยาลัยพลศึกษามีความต้องการด้านเวลาในการทำวิจัย ทั้งนี้โดยให้ลดภารกิจด้านการสอนลงเพื่อเอื้อต่อการดำเนินการวิจัยของอาจารย์ให้มากที่สุด

**ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน** พบว่า อาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีแรงจูงใจในการทำวิจัยอยู่ในระดับมาก จากข้อมูลในตารางที่ 4.4 ปรากฏว่า งานวิจัยทำให้รับประสบการณ์เพิ่มมากขึ้นและอาจารย์ให้คำแนะนำกับนักศึกษาในการค้นคว้างานวิจัยอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สกล วรรณพงษ์ (2528 : บทคัดย่อ) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานครูพลศึกษาในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับมาก และสมยศ นาวิการ (2530 : 166) กล่าวว่า โอกาสก้าวหน้าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในตำแหน่งงาน โดยเฉพาะสำหรับคนหนุ่มสาวหรือคนฉลาดที่มีการศึกษา ถ้าหากรู้ว่าไม่มีโอกาสจะก้าวหน้าก็จะไม่พอใจทำงานนั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันเมื่อมีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นและตำแหน่งทางวิชาการก็จะพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองให้สูงขึ้นและโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานก็จะเพิ่มขึ้น สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถาบันฯ จัดให้มีการอบรม สัมมนาด้านการวิจัย เพื่อจักได้ทราบถึงขั้นตอนการเขียนเพื่อรับการอุดหนุนวิจัยให้มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของทบทวมหาวิทยาลัย (2520 : 70) ที่ว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถในการวิจัย มหาวิทยาลัย/สถาบัน ควรเปิดการฝึกอบรมระยะสั้น ๆ เกี่ยวกับการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัย ทั้งนี้ผู้บริหารควรสนับสนุนเอกสารที่เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครู ใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่ควรลดค่าให้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้างานวิจัย โดยสร้างแรงกระตุ้น เช่น ตั้งหน่วยงานทางด้านการวิจัยเพื่อที่อาจารย์จะได้มีความรู้ทางงานวิชาการที่ได้ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คิดแบ่งเบานา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้วิจัยอย่างจริงจัง

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า อาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีแรงจูงใจในการทำวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง จากข้อมูลในตารางที่ 4.5 ปรากฏว่า ผู้บังคับบัญชาควรเป็นที่ยอมรับและรู้จักในการทำวิจัยและผู้บังคับบัญชาให้อำนาจในการทำวิจัยแก่ท่านอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ อารีย์ เมธากาศย์ (2539 : 73) และวันทนา ชูช่วย (2533 : 77) กล่าวว่า การที่ผู้บังคับบัญชาเป็นที่ยอมรับและรู้จักในการทำวิจัยจะได้รับการสนับสนุน

จากหน่วยงานภายนอกและเป็นที่น่าเชื่อถือต่อบุคคลภายในและภายนอกหน่วยงานอีกด้วย รวมทั้งการให้อำนาจในการทำวิจัยอย่างเต็มที่ เพราะเมื่อให้ดำเนินการวิจัยก็จะรับผิดชอบต่องานนั้น ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งไม่เป็นการวิจัยที่จับผิดหรือบังคับ อันจักทำให้งานวิจัยไม่บรรลุผลเท่าที่ควร และสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 141) กล่าวว่า การที่ให้อิสระในการทำงาน ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องมีใครมาบังคับ ไม่ได้รับการบีบบังคับจากผู้อื่น มีอิสระในการทำงาน จะเป็นมูลเหตุให้คนตั้งใจทำงานและมีความสุขในการทำงานด้วย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บังคับบัญชาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการทำวิจัย ทั้งนี้เป็นเพราะงานวิจัยของสถาบันฯ ส่วนมากเป็นงานวิจัยเดี่ยว ต่างคนต่างทำและเงินอุดหนุนการวิจัยก็น้อย จึงมีการแนะนำเท่าที่ควร อีกทั้งงานวิจัยที่ทำก็มีความแตกต่างกัน เพราะภายในสถาบันฯ มีงานวิจัยทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ ดังนั้นจึงให้คำแนะนำเฉพาะสาขาที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กันเท่านั้น

ด้านสภาพแวดล้อมการทำวิจัย พบว่า อาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีแรงจูงใจในการทำวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง จากข้อมูลในตารางที่ 4.6 ปรากฏว่าห้องปฏิบัติการทำวิจัยมีแสงสว่างเพียงพอในการทำวิจัยและห้องปฏิบัติการทำวิจัยมีความสะอาด ซึ่งสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 141) กล่าวว่า การทำงานของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับแรงจูงใจที่เป็นสิ่งกระตุ้นให้แต่ละคนทำงาน ผลงานจะดีมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ซึ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยภายนอก เพราะถ้าได้รับความสะดวกสบายจะทำให้มีความรับผิดชอบในงานวิจัยมากขึ้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ห้องปฏิบัติการทำวิจัยมีครุภัณฑ์และสิ่งอำนวยความสะดวกครบครัน สอดคล้องกับ พงษ์ สะเพียรชัย (2520 : 187) กล่าวว่า สถาบันอุดมศึกษาถ้าขาดเครื่องอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยแล้ว จะทำให้ทำงานไม่เต็มที่ ดังนั้นเพื่อจัดปัญหาในด้านนี้ควรมีเครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ในการทำวิจัยอย่างครบครัน

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำแนกตามลักษณะของการเคยทำวิจัยและไม่เคยทำวิจัยใน 5 ด้าน คือ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำวิจัย ดังมีผลการวิจัยดังนี้

จากผลการวิจัย พบว่า อาจารย์ที่เคยทำวิจัยและไม่เคยทำวิจัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า อาจารย์มีความรู้ในการวิจัยแตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของ มานิดา เพชรรัตน์ (2529 : 95) พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยในภาคใต้ที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความต้องการด้านความรู้ในการทำวิจัยแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านดังนี้

ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ที่เคยทำวิจัยและไม่เคยทำวิจัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีแรงจูงใจในการทำวิจัยแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผลงานวิจัยของท่านเป็นที่ยอมรับจากเพื่อร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา พบว่า อาจารย์ที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาและมีประสบการณ์ในการทำวิจัย โดยพิจารณาจากการที่งานวิจัยที่ทำเสร็จแล้วจัดทำเป็นรูปเล่มเสนอต่อหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนทุนในการทำวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรเพ็ญ ปฏิสัมพันธ์ (2532 : 50) โดยอาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่าผู้ที่มีผลงานวิจัยเป็นผู้ที่มีความสามารถสูง เป็นบุคคลที่มีฝีมือในการทำงานและสร้างชื่อเสียงให้กับสถาบัน/มหาวิทยาลัย ซึ่งทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์ทั้งหลายทราบดีว่าการวิจัยเป็นหน้าที่สำคัญและส่วนมากอาจารย์บางท่านมักไม่ค่อยมีเวลาในการทำวิจัยมากนัก ดังนั้นอาจารย์ที่สามารถทำวิจัยจึงได้รับการยอมรับนับถือ ดังนั้นอาจารย์ที่ทำวิจัยเมื่อผลงานได้รับการตีพิมพ์ก็จะเป็นการสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย/สถาบัน อาจารย์ก็พลอยได้รับการยกย่องไปด้วยทุก ๆ คน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ นักศึกษายอมรับในความสามารถของท่าน โดยส่วนมากอาจารย์ทุกท่านยอมรับได้รับความนับถือจากนักศึกษาทุกท่านอยู่แล้ว แต่เมื่ออาจารย์ให้คำแนะนำและให้ข้อเสนอแนะในการเรียน ก็จะได้รับการยอมรับนับถือมากยิ่งขึ้น

ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ที่เคยทำวิจัยและไม่เคยทำวิจัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีแรงจูงใจในการทำวิจัยแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าท่านพอใจในการทำวิจัยที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากงานประจำ พบว่า ถ้าอาจารย์ท่านใดได้รับมอบหมายให้ทำวิจัย เพราะท่านมีผลงานเป็นที่น่าพอใจต่อผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่ท่าน เพราะจะเป็นการสร้างสรรคและทำทายความสามารถ น่าสนใจชวนปฏิบัติและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ซึ่งเป็นบ่อเกิดของความพึงพอใจในการทำวิจัยนั้น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา สวัสดิราชฎ์ (2523 : 145) พบว่า ผู้ประสานงานการศึกษานอกโรงเรียนระดับอำเภอ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเป็นอันดับหนึ่ง คือ ลักษณะงานและ กมล รักสวน (2528 : 120) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในทัศนะของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคเหนือ เป็นอันดับหนึ่ง คือ ด้านลักษณะงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ งานวิจัยที่ท่านทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ที่อาจารย์ท่านใดทำจะสอดคล้องกับวิชาที่สอนและเป็นการเพิ่มพูนความรู้ไปในเรื่องงานด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บัญชา ชลาภิรมย์ (2533 : 249) พบว่า อาจารย์สอนตรงกับรายวิชาที่มีความถนัดและได้รับ

มอบหมายงานที่ตนเองชอบและจะทำให้มีความรับผิดชอบในงานนั้น ๆ เต็มความสามารถ อีกทั้งเป็นการกระตุ้นเพื่อให้ทราบถึงผลสำเร็จของงานวิจัยนั้น ๆ ตามมาด้วย

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ที่เคยทำวิจัยและไม่เคยทำวิจัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีแรงจูงใจในการทำวิจัยแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่างานวิจัยทำให้ได้รับองค์ความรู้ใหม่ ๆ จากการศึกษาค้นคว้า ซึ่งอาจารย์ที่เคยทำวิจัยส่วนใหญ่ มีความภาคภูมิใจในงานวิจัยและเห็นว่าการทำวิจัยเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในสายอาชีพอาจารย์ ซึ่งควรสนับสนุนให้มีการทำวิจัยมากขึ้นในสถาบัน โดยการทำวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการนำไปสอนนักศึกษา เพื่อให้ได้พบความจริงนอกเหนือจากตำราหรือบทเรียน และอาจารย์มีความเชื่อเกี่ยวกับผลของการทำวิจัยและประเมินผลจากการทำวิจัยว่าจะนำไปสู่ผลในทางที่ดี ทำให้ได้รับประสบการณ์ในการทำวิจัยและช่วยให้ได้รับความรู้เพิ่มขึ้นหรือเกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ รวมทั้งยังสามารถได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและทัศนะในสาขางานวิจัยเดียวกัน จากการที่ได้ทำวิจัยร่วมกับผู้อื่นหรือจากการประชุมทางวิชาการ อย่างไรก็ตามอาจารย์ส่วนหนึ่งที่ยอมรับว่าแม้การทำวิจัยจะมีผลดีแต่กว่าที่จะได้ผลการวิจัยออกมาทำให้อาจารย์อาจต้องเสียค่าใช้จ่ายส่วนตัวบ้าง รวมทั้งต้องเสียสละเวลาและทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้ได้ผลงานวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวันทนา ชูช่วย (2533 : 77) พบว่า การทำวิจัยของครูมัธยมศึกษาเพราะเห็นคุณค่าและประโยชน์ของการทำวิจัยและความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการและสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภรณ์ ศรีพหล (2519 : 37) พบว่า อาจารย์ที่มีผลงานวิจัยจะมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งการงานและเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการสูงกว่าอาจารย์ที่ไม่มีผลงานวิจัย ได้รับประสบการณ์ทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิสมัย ศรีอำไพ (2518 : 50-53) ได้ศึกษาเปรียบเทียบหน้าที่การงานของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ได้เคยพบมาแล้วว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ใช้เวลาในการทำวิจัยมากกว่าอาจารย์ในวิทยาเขตอื่น ๆ จึงมีความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานมากกว่าวิทยาเขตอื่น

ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ที่เคยทำวิจัยและไม่เคยทำวิจัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีแรงจูงใจในการทำวิจัยไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการปกครองบังคับบัญชาภายในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผู้บริหารสถาบันฯ ให้อิสระในการวิจัยแก่อาจารย์มาก ไม่มีระเบียบ ข้อบังคับในการทำวิจัยที่แน่นชัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรเพ็ญ ปฏิสัมพันธ์ (2532 : 53) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คั้งนั้นสถาบันฯ ควรมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติเกี่ยวกับการทำวิจัยที่เหมาะสม เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมในอาจารย์ภายในสถาบันฯ ได้ศึกษาหาความรู้ในการทำวิจัย โดยเฉพาะการวิจัยเพราะไม่ทำวิจัยได้ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คิดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำมาใช้ จะได้สร้าง และพัฒนาผลงานทางวิชาการอันจะเป็นประโยชน์ต่อสถาบันและสังคมโดยรวม โดยจะต้องชี้แจงให้อาจารย์ในสถาบันฯ ทราบโดยทั่วกัน เพื่อใช้ยึดถือและปฏิบัติในแนวเดียวกัน และจะต้องมีการติดตามประเมินผลงานวิจัย เพื่อปรับปรุงและแก้ไขงานวิจัยให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ด้านสภาพแวดล้อมการทำวิจัย ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ที่เคยทำวิจัยและไม่เคยทำวิจัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีแรงจูงใจในการทำวิจัยไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะสภาพแวดล้อมในการวิจัยของแต่ละหน่วยงานไม่เหมือนกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิมาน จิวเจียม (2538 : 125) ได้ศึกษาปัญหาและความต้องการในการทำวิจัยของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษา พบว่าอาจารย์ที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำวิจัยไม่แตกต่างกัน ดังนั้นสถาบันฯ ควรสนับสนุนให้มีสถานที่สำหรับทำงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยให้การทำวิจัยมีประสิทธิภาพวิมลสิทธิ์ ทรายางกูร (2541 : 8) ดังนั้นสถาบันฯ ถ้าจะให้ผลงานวิจัยมีคุณภาพและทำวิจัยสำเร็จลุล่วงตามระยะเวลาที่กำหนด ควรมีสวนย์การทำวิจัยโดยเฉพาะ มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่เหมาะสม เป็นสัดส่วน ซึ่งจะอำนวยความสะดวกในการทำวิจัย เพื่อให้งานวิจัยเกิดผลดีและมีประสิทธิภาพ คล่องตัวในการทำวิจัย อันจะเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งในการพัฒนางานวิจัยให้ดียิ่งขึ้น

## 5.7 ข้อเสนอในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยได้ศึกษาระดับแรงจูงใจในด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ด้านลักษณะและความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำวิจัย เพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ผู้บริหารของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ควรให้การยกย่องชมเชย และแสดงความยินดีในงานวิจัยและยอมรับความสามารถในงานวิจัยของอาจารย์ โดยมีการเผยแพร่ผลงานวิจัยให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์มากยิ่งขึ้น

2. ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ งานวิจัยเป็นบทบาทหนึ่งของอาจารย์ ผู้วิจัยจะต้องรู้หน้าที่ มีความรับผิดชอบในงานวิจัยของตนเอง ซึ่งจะได้มาซึ่งผลงานที่มีคุณภาพและเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน ดังนั้นควรมีการอบรมหรือสัมมนาด้านวิจัย เพื่อพัฒนาความรู้ทางด้านกรวิจัยให้แก่อาจารย์เพิ่มมากขึ้น

3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ผู้บริหารของสถาบันและหน่วยงาน ควรมีการประชาสัมพันธ์ และเสนอแนะการนำผลงานวิจัยพิจารณาขอความก้าวหน้าในตำแหน่งงานให้มากขึ้นหรือมอบหมายให้สอนหรือคุมงานวิจัยที่มีเพิ่มมากขึ้น โดยไม่ต้องเป็นการชิงดีชิงเด่นกัน จะทำให้ผลงานวิจัยมีเพิ่มมากขึ้นและเพิ่มพูนตำแหน่งทางวิชาการในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นด้วย

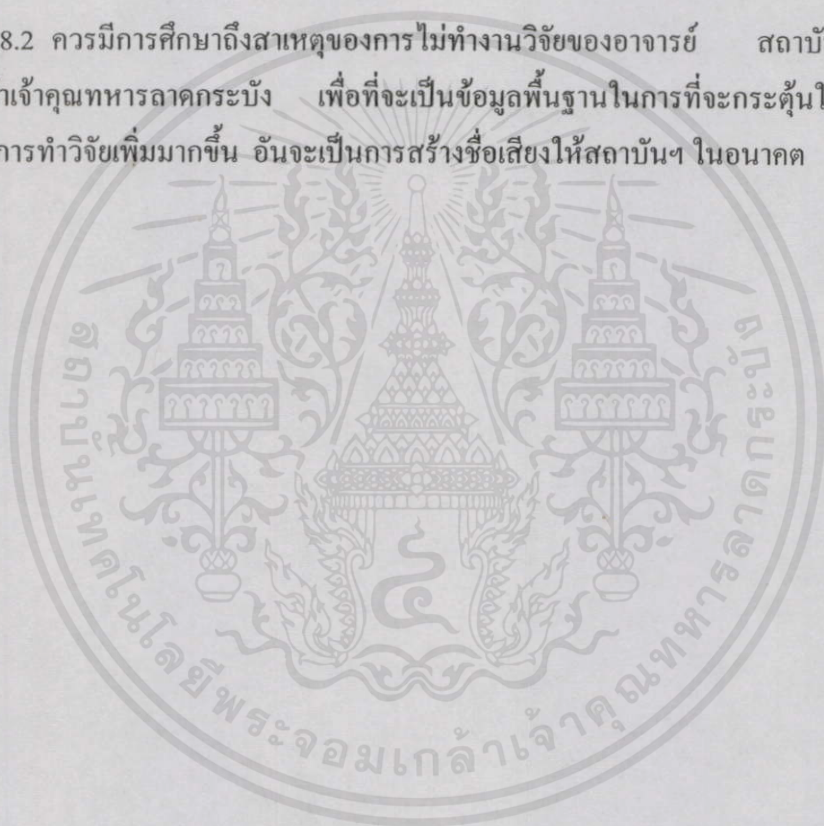
4. ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บริหารของสถาบัน ควรมีการจัดประชุมอาจารย์เพื่อชี้แจงนโยบายการทำงานวิจัยที่เหมาะสม ชี้ให้เห็นข้อดีในการวิจัย ซึ่งจะเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน กระตุ้นและส่งเสริมให้อาจารย์ได้สร้างผลงานวิจัยที่ดีเพิ่มมากขึ้น

5. ด้านสภาพแวดล้อมการทำวิจัย สถาบันฯ ควรมีศูนย์วิจัยเฉพาะของสถาบันฯ หรือห้องวิจัยของหน่วยงานนั้น ๆ โดยตรง มีเครื่องมือเครื่องใช้และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้วิจัยจะได้ทำงานวิจัยที่มีคุณภาพเป็นประโยชน์ต่อสถาบันฯ ต่อไป

## 5.8 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.8.1 ควรมีการศึกษาถึงปัญหาการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและส่งเสริมการทำวิจัยในสถาบันฯ ต่อไป

5.8.2 ควรมีการศึกษาถึงสาเหตุของการไม่ทำงานวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อที่จะเป็นข้อมูลพื้นฐานในการที่จะกระตุ้นให้อาจารย์ในสถาบันฯ มีการทำวิจัยเพิ่มมากขึ้น อันจะเป็นการสร้างชื่อเสียงให้สถาบันฯ ในอนาคต



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## บรรณานุกรม

- กองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี. 2536. หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดเกี่ยวกับการเสนอ  
ขอและการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการ. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอม  
เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี. 2541. รายงานประจำปี. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีพระจอม  
เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- เฉลียว นูร์ภักดีและสมใจ จิตพิทักษ์. 2531. มหาวิทยาลัยกับภาระงานด้านการค้นคว้าวิจัยศรีนครินทรวิโรฒ  
การวิจัยและพัฒนา. 1(2) : 14-30 เมษายน.
- เชิดศักดิ์ โฉวาสินธุ์. 2522. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : สำนัก  
ทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดารณี พานทอง. 2532. ทฤษฎีการจูงใจ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ปรัชญา สีมารชัย. 2531. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมัธยมศึกษาในท้องที่กั้นดาร.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พจน์ สะเพียรชัย. 2537. การอุดมศึกษาไทยในอนาคต. ศรีนครินทรวิโรฒและพัฒนา. 7(2) : 2-11  
เมษายน.
- พรเพ็ญ ปฏิสัมพันธ์. 2532. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
วิทยาเขตประสานมิตร. ปริญญาโท. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พงษ์ศักดิ์ โกมลเสน. 2539. การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู-อาจารย์  
สถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ : สถาบัน  
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- พะยอม วงศ์สารศรี. 2530. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พรานนกการพิมพ์.
- พรรณราย อ่ำประชา. ม.ป.ป. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. เอกสารประกอบการสอน คณะครุศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (อัดสำเนา).
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2535. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : สำนัก  
ทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- พิรพต หุ่นเจริญ. 2525. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.  
วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- พิสมัย ศรีอำไพ. 2518. การศึกษาเปรียบเทียบหน้าที่การงานของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ปัญญา สาทร. 2526. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : องค์การค้ำครูสภา.

- ดวงดาว พันธิตพงษ์. 2542. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิจิตร ศรีสะอาด. 2525. ความเป็นเลิศทางวิชาการ. รายงานการสัมมนาเรื่องรูปแบบที่เหมาะสมของมหาวิทยาลัยในอนาคต. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย
- วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. 2524. หน้าที่และบทบาทของอาจารย์. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิเชียร เกตุสิงห์. 2533. แนวคิดบางประการเกี่ยวกับขั้นตอนต่างๆ ของการวิจัย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วันชัย วิเศษสุวรรณ. 2527. ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฝ่ายงานบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2533. หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- นันทนา วรรณคำ. 2530. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของตนเอง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิมาน จิวเจียม. 2538. ปัญหาและความต้องการในการวิจัยของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วันทนา ชูช่วย. 2533. การทำวิจัยในโรงเรียนของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทบวงมหาวิทยาลัย. 2520. รายงานการศึกษาสถาบันอุดมศึกษาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- มานิดา เพชรรัตน์. 2529. การศึกษาปัญหาและความต้องการด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยในภาคใต้. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บัญญัติ ชลาภิรมย์. 2533. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมสาธิต. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ.
- เรืองอุไร ศรีนิลทา. 2535. ระเบียบวิธีวิจัย. กรุงเทพฯ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สกล วรรณพงษ์. 2528. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมยศ นาวิการ. 2530. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์ฉม.

- สุภรณ์ ศรีพหล. 2519. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.  
สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. 2539. สรุปการสัมมนา รูปแบบการวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักงาน  
คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2522. เอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการ เรื่อง การ  
วิจัยทางการศึกษาและการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการ  
การศึกษาแห่งชาติ.
- สมพงษ์ เกษมสิน. 2526. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. 2527. หลักการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สุรพงษ์ เผือกสวัสดิ์. 2530. ความพึงพอใจในการทำงานของครู-อาจารย์ในวิทยาลัยครู. วิทยานิพนธ์  
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อนันต์ ศรีโสภณ. 2530. การจัดกระทำกับข้อมูล. สารานุกรมศึกษาศาสตร์ 7 : 100 – 105 กรกฎาคม –  
พฤศจิกายน .
- อรุณ รักธรรม. 2517. หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- อารีย์ เมฆาภาคย์. 2539. การทำนายเจตนาต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูประถมศึกษา สังกัด  
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์มหาบัณฑิต กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Davis, Keith. 1962. **Human Relations at Work**. New York : Mc Grow Hill.
- Chiselli, Edwin E. and Clarence W Brown. 1955. **Personnel and Industrial Psychology**. New York :  
Mc Graw Hill.
- Jackson, Dale R. 1974. **A Study of University Administrations Perceptions Related to the Factors  
of Herzberg's Motivation Hygiene Theory**. Dissertation Abstracts International. 35(5) : 7560-  
A; October.
- Sergiovanni, Thomas J. 1970. **Investigation of Factors which Affect Job Satisfactor and  
Dissatisfaction of Techers**. Dissertation Abstracts International, 30(12) : 1253-A; June.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504 / 1840

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

1 พฤษภาคม 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายพรชัย นพนาศิพงษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวอัจฉรา ถาวร นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง”

คณะกรรมการอุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บข้อมูลของนางสาวอัจฉรา ถาวร มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

( นายณรงค์ ทิมสาร )

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า รongคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้  
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี



ที่ ทบ 1504 / 1840

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

1 พฤษภาคม 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวอุบล บุญศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวอัจฉรา ถาวร นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีพศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง”

คณะกรรมการอุตสาหกรรม ทิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บข้อมูลของนางสาวอัจฉรา ถาวร มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

( นายณรงค์ พิภสาร )

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการรักษาเท่านั้น ไม่นับเอาให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องแจ้งให้กองเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้  
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี



ที่ ทม 1504 / 1840

คณะกรรมการอุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

1 พฤษภาคม 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวสมมนา เรืองรัมย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวอังฉรา ถาวร นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง”

คณะกรรมการอุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บข้อมูลของนางสาวอังฉรา ถาวร มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

*(Signature)*

( นายณรงค์ พิภสาร )

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่อผู้ยืมไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า รongกณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องส่งคืนให้กองเอกสารทุกครั้งที่มีกรณีนำไปใช้ ปฏิบัติราชการแทนคณบดี



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หน่วยบัณฑิตศึกษา งานบริการการศึกษา สจล. 3692

ที่ ทม/ 1504 1840

วันที่ 1 พฤษภาคม 2544

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางทรงศิริ พันธุ์เสวี

ด้วย นางสาวอัจฉรา ถาวร นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษาวิทยาศาสตร์ ซึ่งจะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง” คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัยเกี่ยวกับแบบสอบถาม ดังที่แนบมาพร้อมนี้ ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใดซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลของนางสาวอัจฉรา ถาวร มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้ได้แนบบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีและขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

( นายณรงค์ ทิมสาร )

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หน่วยบัณฑิตศึกษา งานบริการการศึกษา สจล. โทร. 3692

ที่ ทม 1504 / 3010

วันที่ // กรกฎาคม 2544

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน คณบดี คณะวิศวกรรมศาสตร์

ด้วย นางสาวอัจฉรา ถาวร นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ แรงจูงใจในการวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ” คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์ท่านได้โปรดอนุญาตให้นักศึกษา ได้ทดลองใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภายในคณะของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน  
มา ณ โอกาสนี้ด้วย

(นายณรงค์ ทิมสาร )

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หน่วยบัณฑิตศึกษา งานบริการการศึกษา สจล. โทร. 3692

ที่ ทม 1504 / 3010

วันที่ 11 กรกฎาคม 2544

เรื่อง ขอบความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน คณบดี คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์

ด้วย นางสาวอังฉรา ถาวร นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ แรงจูงใจในการวิจัยของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ” คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์ท่านได้โปรดอนุญาตให้นักศึกษา ได้ทดลองใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภายในคณะของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน  
มา ณ โอกาสนี้ด้วย

(นายณรงค์ ทิมสาร )

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม หน่วยบัณฑิตศึกษา งานบริการการศึกษา สจล. โทร. 3692

ที่ ทม 1504 / 3010

วันที่ ๒ กรกฎาคม 2544

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน คณบดี คณะวิทยาศาสตร์

ด้วย นางสาวอัจฉรา ธารร นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ แรงจูงใจในการวิจัยของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ” คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์ท่านได้โปรดอนุญาตให้นักศึกษา ได้ทดลองใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัยภายในคณะของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน  
มา ณ โอกาสนี้ด้วย

(นายณรงค์ พิมสาร )

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504 / 3327

คณะกรรมการอุดมศึกษา

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

๒ สิงหาคม 2544

เรื่อง ขอความร่วมมือให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน รักษาการรองอธิการบดีประจำวิทยาเขตชุมพร

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด  
2. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและคำโครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวอัจฉรา ถาวร นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารอาชีพศึกษา จะทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ” และได้รับอนุมัติหัวข้อและคำโครงการวิทยานิพนธ์แล้วเมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม 2544 ในการทำวิจัยเรื่องนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยใช้ แบบสอบถามในสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานของท่าน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้นักศึกษาทำการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามในสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อ ( นายณรงค์ พิมพ์สาร ) เท่านั้นไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ทุกครั้งที่มีการนำไปใช้  
ปฏิบัติราชการแทนคณบดี



ประกาศบัณฑิตวิทยาลัย  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรครุศาสตร์ อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการดังนี้

นางสาวอัจฉรา ดาวร รหัสประจำตัว 41064120 ให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (MOTIVATION OF RESEARCH OF LECTURERS IN KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG)" โดยมี รศ.ดร.สมพร ไชยะ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.สุชีพ สุขสุแพทย์ เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

ซึ่งได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม 2544

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์ โดยปรึกษากับอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ.2544

(รศ.ดร.บุญวัฒน์ อัดชู)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
คนบดบัณฑิตวิทยาลัย  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



คำสั่งคณะกรรมการอุตสาหกรรม  
 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
 ที่ ๒๒๒ /2544  
 เรื่อง เปลี่ยนแปลงผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ของ  
 นางสาวอัจฉรา ถาวร

ตามอนุสนธิ คำสั่งคณะกรรมการอุตสาหกรรมที่ 317/2543 ลงวันที่ 14 กันยายน 2543 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ของนางสาวอัจฉรา ถาวร นั้น เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเหมาะสม จึงขอเปลี่ยนแปลงผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์จากเดิมคือ ผศ.อัจฉรา สืบสินธุ์สกุลไชย เป็น รศ.ดร.สมพร ไชยะ

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 17 มิถุนายน พ.ศ. 2544

( รองศาสตราจารย์ รวีวรรณ ชินะตระกูล )

คณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

๗๗  
 ๖ มิ.ย. ๔๔



คำสั่งคณะกรรมการอุดมศึกษา  
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง  
ที่ 317/2543

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและ  
เค้าโครงวิทยานิพนธ์ ของนางสาวอัจฉรา ถาวร

เพื่อให้การเรียบเรียงวิทยานิพนธ์ของ นางสาวอัจฉรา ถาวร เป็นไปด้วยความเรียบร้อย  
และมีประสิทธิภาพจึงแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อควบคุมและพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์  
ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

อาจารย์อัจฉรา	สืบสินธุ์สกุลไชย	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
ผศ.ดร.สุชีพ	สุขสุแพทย์	ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ร่วม

2. คณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

รศ.ดร.ปรีชาพร	วงศ์อนุตร โรจน์	ประธานกรรมการ
ดร.มาลัย	จิรวัดนเกษตร์	กรรมการ
ดร.ณรงค์	ทิมสาร	กรรมการ
อาจารย์อัจฉรา	สืบสินธุ์สกุลไชย	กรรมการ
ผศ.ดร.สุชีพ	สุขสุแพทย์	กรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 14 กันยายน 2543

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
(รองศาสตราจารย์ ธีรวัชร ชินะตระกูล)  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้  
คนบตี



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามมีทั้งหมด 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการทำวิจัย 5 ด้าน จำนวน 40 ข้อ

ในการตอบแบบสอบถามทั้งสองตอนนี้ ท่านอาจารย์โปรดตอบแบบสอบถามตามสภาพที่เป็นจริงหรือสภาพการณ์ที่ท่านประสบอยู่ ทั้งนี้เพื่อจะได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ ผลการวิจัยเชื่อถือได้และมีประโยชน์มากที่สุด ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาปัญหาของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง แต่เป็นเพียงการศึกษาและเสนอผลการวิจัยในภาพรวมของ แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยข้อมูลทั้งหมดผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับและนำไปใช้เฉพาะการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือเป็นอย่างยิ่ง

อัจฉรา ถาวร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกข้อมูล และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน [ ] หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับท่าน  
อาจารย์มากที่สุด

1. ท่านเคยทำงานวิจัยหรือไม่

[ ] เคยทำ

[ ] ไม่เคยทำ

2. เพศ

[ ] ชาย

[ ] หญิง

3. ตำแหน่งทางวิชาการ

[ ] อาจารย์

[ ] ผู้ช่วยศาสตราจารย์

[ ] รองศาสตราจารย์

[ ] ศาสตราจารย์

4. อายุ

[ ] 25 – 35 ปี

[ ] 36 – 45 ปี

[ ] 46 – 55 ปี

[ ] 56 – 65 ปี

5. วุฒิการศึกษา

[ ] ปริญญาตรี

[ ] ปริญญาโท

[ ] ปริญญาเอก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้า  
คุณทหารลาดกระบัง

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย / ลงในระดัปลแรงจูงใจที่ตรงกับความรู้สึกของท่านอาจารย์มากที่สุด

ลำดับที่	ข้อความ	แรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	การได้รับความยอมรับนับถือ ผลงานวิจัยของท่านเป็นที่ยอมรับจาก เพื่อนร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา .....					
2	ผลงานวิจัยของท่านได้รับการตีพิมพ์และ เผยแพร่ .....					
3	นักศึกษาให้ความเคารพนับถือในความ สามารถของท่าน .....					
4	นักศึกษายอมรับในความสามารถของ ท่าน .....					
5	ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชย จากผู้บังคับ บัญชาเมื่อผลงานวิจัยประสบผลสำเร็จ .....					
6	สถาบันฯ แสดงความยินดีในผลงาน วิจัยของท่าน .....					
7	ทีมงานวิจัยรับฟังความคิดเห็นท่าน ในการทำวิจัย .....					
8	ท่านให้ทีมงานแสดงความคิดเห็นและ เสนอแนะการทำวิจัย .....					
1	ลักษณะงานและความรับผิดชอบ งานวิจัยที่ท่านทำเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ .....					
2	ท่านมีอิสระในการทำวิจัย .....					
3	สถาบันฯ เปิดโอกาสให้ท่านรับผิดชอบ งานวิจัยอย่างเต็มที่ .....					
4	ท่านทำวิจัยได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้ .....					
5	งานวิจัยที่ท่านทำสำเร็จตามระยะเวลา ที่กำหนด .....					
6	ท่านพอใจในการทำงานวิจัยที่ได้รับ มอบหมายนอกเหนือจากงานวิจัย .....					

ลำดับที่	ข้อความ	แรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7	งานวิจัยที่ทำเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน .....					
8	ท่านแก้ไขและปรับปรุงงานวิจัยให้ดีขึ้นอยู่เสมอ .....					
	<b>ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน</b>					
1	งานวิจัยที่สามารถนำไปสู่ความก้าวหน้าและได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น .....					
2	ท่านพอใจในความก้าวหน้าของหน้าที่การงานในปัจจุบัน .....					
3	สถาบันฯ จัดให้มีการอบรม สัมมนาทางด้านการวิจัย .....					
4	งานวิจัยทำให้ท่านได้รับองค์ความรู้ใหม่ๆ จากการศึกษาค้นคว้า .....					
5	การทำวิจัยทำให้ท่านได้รับประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น .....					
6	ท่านได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำวิจัย .....					
7	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิให้สูงขึ้น .....					
8	ท่านให้คำแนะนำนักศึกษาในการค้นคว้าวิจัยอยู่เสมอ .....					
	<b>การปกครองบังคับบัญชา</b>					
1	สถาบันฯ ให้การสนับสนุนการทำวิจัยเป็นอย่างดี .....					
2	สถาบันฯ มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการให้ทุนอุดหนุนการทำวิจัยอยู่เสมอ .....					
3	ผู้บังคับบัญชาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติและการทำวิจัย .....					
4	ผู้บังคับบัญชาเป็นคนที่เหตุผลและมีความยุติธรรมในการทำวิจัย .....					
	เอกสารนี้ใช้เพื่อวัตถุประสงค์ในการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า					
	โดยไม่หวังผล ผู้บังคับบัญชาเป็นคนที่เหตุผลและมีความยุติธรรมในการทำวิจัย และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้					

ลำดับที่	ข้อความ	แรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6	ท่านพอใจในการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาที่ท่านวิจยอยู่.....					
7	ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ท่านในการทำวิจย.....					
8	ผู้บังคับบัญชาควรเป็นที่ยอมรับและรู้จักในการทำวิจย.....					
สภาพแวดล้อมในการทำงาน						
1	สถาบันฯ มีวัสดุอุปกรณ์ในการทำวิจยอย่างเพียงพอ.....					
2	สภาพแวดล้อมในสถาบันฯ เหมาะสมและสะดวกในการทำวิจย.....					
3	ท่านพอใจสภาพการทำวิจยในปัจจุบันของสถาบันฯ ที่ท่านกำลังทำวิจยอยู่.....					
4	สถาบันฯ มีห้องปฏิบัติการทำวิจยที่เป็นสัดส่วน.....					
5	ห้องปฏิบัติการทำวิจยมีความสะอาด.....					
6	ห้องปฏิบัติการวิจยมีแสงสว่างเพียงพอต่อการทำวิจย.....					
7	พื้นที่ภายในห้องปฏิบัติการทำวิจยมีขนาดพื้นที่ที่เหมาะสมและมีความคล่องตัวในการทำวิจย.....					
8	ห้องปฏิบัติการทำวิจยมีครุภัณฑ์และสิ่งอำนวยความสะดวกครบครัน.....					

### ขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล	นางสาวอังฉรา ถาวร
วัน เดือน ปีเกิด	9 สิงหาคม 2509
สถานที่เกิด	148 ซอยสามภพนฤมิตร 62 ถนนสุขุมวิท แขวงบางจาก เขตพระโขนง กรุงเทพฯ 10250
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	170 หมู่ 1 ซอยพัฒนาชนบท 3 ถนนร่มเกล้า 1 แขวงคลองสองต้นนุ่น เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520
สถานที่ทำงาน	กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี ชั้น 6 อาคารกรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ตำแหน่ง	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ 6
ประวัติการศึกษา	พ.ศ.2538 ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศส.บ.) สาขาการบริหารงานบุคคลวิทยาลัยครูฉะเชิงเทรา พ.ศ.2545 ปริญญาโท ครุศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า  
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้