ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Factors Affecting Motivation for Self-Improvement in Academic Work Production of Bangkokthonburi University

พรพิพัฒน์ เพิ่มผล*

*คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

*Corresponding author. E-mail : drpornpipat@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยปัจจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีและแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ปีการศึกษา 2559 จำนวน 361 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วน 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านนโยบายและการบริหาร สูงสุด รองลงมาด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับคำแนะนำหรือแนวทางต่ำสุด

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

Abstract

The objective of research were to investigate academic work production and find motivation for self-improvement in academic work production of Bangkokthonburi University. The sample was the academic work production of Bangkokthonburi University in academic year

2016. The 361 data were collected by using questionnaires. The data were analyzed by using descriptive statistics The research findings were as follow: factors affecting motivation for self-improvement in academic work production of bangkokthonburi university overall at a high level. The policy and management of highest responsibility. and receive recommendations or guidelines, the minimum.

Keyword: Factors Affecting Motivation for Self-Improvement

บทนำ

อุดมศึกษาเป็นการศึกษาขั้นสูงสุดของประเทศที่ทำหน้าที่ผลิตทรัพยากรมนุษย์ในสาขาวิชาต่างๆ สนองตอบความต้องการกำลังคน (Man Power Demand) ความต้องการทางเศรษฐกิจหรือตลาดแรงงาน (Market Demand) และความต้องการของสังคม (Social Demand)อุดมศึกษาจึงเป็นแหล่งรวมวิชาการหลากหลายแขนงและเป็นศูนย์รวมของนักวิชาการที่มีความรู้ความสามารถจำนวนมากเปรียบเสมือนเป็นขุมกำลังทางปัญญาที่สังคมคาดหวังว่าจะเป็นแกนนำและรับใช้สังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผลิตผลของอุดมศึกษาจะมีคุณภาพสามารถเผชิญหน้าและแก้ปัญหาให้แก่สังคมได้ บทบาทของอุดมศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมากสถาบันอุดมศึกษามีภารกิจสำคัญ 4 ประการ คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งภารกิจทั้ง 4 ประการดังกล่าวล้วนต้องการความเป็นเลิศทางวิชาการเป็นพื้นฐานทั้งสิ้น ซึ่งภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาที่เกี่ยวข้องกับความเป็นเลิศทางวิชาการโดยตรง คือ การผลิตผลงานทางวิชาการและการวิจัยผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา คือ อาจารย์ เนื่องจากความรู้ ความสามารถและคุณภาพของอาจารย์มีผลต่อคุณภาพบัณฑิต ความมีชื่อเสียง และการยอมรับของสังคม แม้แต่มหาวิทยาลัยแห่งแรกของโลกได้เน้นที่ความสำคัญและคุณภาพของอาจารย์จนมีคำกล่าวว่า “อาจารย์ที่เก่งกล้าสามารถ คือ จุดเริ่มต้นของพัฒนาการของมหาวิทยาลัย (Great Teachers are the Beginning of University Development)” และจากพัฒนาการของการอุดมศึกษาในโลกตะวันตก แสดงว่า อาจารย์ (Faculty) เป็นแกนของวิวัฒนาการของมหาวิทยาลัยเสมอมา (Schuster, 1990; Wingfield,1990) อาจารย์จึงเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวหนึ่งสำหรับความมั่นคงของสถาบันอุดมศึกษา (Balderson,1995) และเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญที่สุดต่อคุณภาพการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา (UNESCO, 1973)ประเด็นคุณภาพอาจารย์

อุดมศึกษาเป็นเรื่องที่สังคมให้ความสนใจมาโดยตลอดดังที่โครงการเครือข่ายเชิงกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาบุคลากรอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (Wisdom Thailand, 2015) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) ได้ระบุปัญหาที่อุดมศึกษาไทยเผชิญอยู่ คือ จำนวนอาจารย์วุฒิปริญญาเอกอยู่ในระดับต่ำ จำนวนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิสูงมีแนวโน้มลดลงอันเนื่องจากการเกษียณอายุการทำงาน อาจารย์มีผลงานวิจัยน้อย และงานวิจัยจำนวนมากไม่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศที่สำคัญขีดความสามารถในการแข่งขันระดับสากลของไทยยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำนอกจากนั้นผลการสัมมนาระดับชาติที่ผู้เข้าร่วมการสัมมนาได้สรุปความคิดเห็นในประเด็นที่เกี่ยวกับอุดมศึกษาว่า การเรียนการสอนระดับอุดมศึกษาไม่ส่งเสริมให้นักศึกษารู้จักคิด วิเคราะห์ อาจารย์ผู้สอนขาดการพัฒนาทางวิชาการทำให้ไม่เท่าทันความเจริญก้าวหน้าของสังคม ขาดความรู้ด้านภาษาอังกฤษเพียงพอสำหรับการแสวงหาความรู้ในวงกว้าง ขาดความกระตือรือร้นในการใช้สื่อการสอนเพื่อให้นักศึกษาเกิดความเข้าใจหรือเกิดความคิดสร้างสรรค์ (ประณีต วิบูลย์ประพันธ์, 2540)

ภาพสะท้อนปัญหาคุณภาพอาจารย์ที่กล่าวมาล้วนเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานทางวิชาการทั้งสิ้น งานวิชาการในส่วนภาระงานของอาจารย์มีหลายรูปแบบ ได้แก่ เอกสารระกอบการสอน เอกสารคำสอน บทความทางวิชาการ ตำรา หนังสือ งานวิจัย และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นๆ นอกจากงานวิชาการจะเป็นสิ่งที่แสดงถึงความก้าวหน้าและความลึกซึ้งทางความคิดตลอดจนประสิทธิภาพทางวิชาชีพของอาจารย์แล้ว งานวิชาการยังมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพอาจารย์ นั่นคือ การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ถึงคุณภาพการศึกษาด้วยเช่นกันการพัฒนาอาจารย์จึงเป็นการดำเนินงานที่สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งให้ความสำคัญ และถึงแม้ว่าสถาบันอุดมศึกษาจะตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์แต่วิธีการพัฒนาอาจารย์ที่สถาบันอุดมศึกษานำมาใช้มีความสำเร็จเพียงระดับหนึ่งเท่านั้นด้วยเหตุแห่งอุปสรรคหลายประการ อาทิ การพัฒนามีลักษณะซ้ำ ซ้อน การจัดกิจกรรมการพัฒนาไม่ตรงกับความต้องการของอาจารย์ ทำให้อาจารย์ไม่สนใจเข้าร่วมกิจกรรม การดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยไม่มีนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาอาจารย์ การขาดบุคลากรที่มีความสามารถหรือความเชี่ยวชาญในการดำเนินงานพัฒนาอาจารย์ งบประมาณที่ใช้สนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ไม่เพียงพอ เป็นต้น (พัชรินทร์ จำรูญโรจน์, 2527; บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร, 2533; ศจี อนันต์นพคุณ, 2534; รวงทิพย์ สุรวิชัย, 2538; นพ ศรีบุนนาค, 2540; สุวรรณา วังโสภณ, 2541; จำนงค์ เรือนบุญ, 2541; นฤมล ขันสัมฤทธิ์, 2542; วันชัย พึ่งเจียม, 2543;

วันทนีย์ วงศ์ยัง, 2546) ที่สำคัญ คือ ความไม่สนใจที่จะพัฒนาตนเองของอาจารย์ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548: 70)

มหาวิทยาลัยเอกชนเป็นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาอาจารย์เพื่อการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและคุณภาพของอาจารย์ แต่การพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนยังไม่บรรลุเป้าหมาย เพราะจากการศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน (เพ็ญศรี ฉิรินัง, 2550) พบว่า แนวทางปฏิบัติในการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนา โดยภาพรวมอาจารย์เห็นว่าแนวทางการพัฒนาอาจารย์มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลางในขณะที่อาจารย์มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับสูง โดยอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีความต้องการการพัฒนาด้านเทคนิคการเขียนตำรา บทความทางวิชาการ ทักษะการวิจัยเทคนิคการให้บริการวิชาการแก่สังคมสูงกว่าอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่ผ่านมาสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะเน้นภารกิจด้านการสอนเป็นหลัก ไม่เน้นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ อาจารย์จำนวนไม่น้อยคิดว่าการสอนและการถ่ายทอดความรู้เป็นภารกิจหลักเพียงอย่างเดียว (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2545) อาจารย์ไม่มีเวลาทำผลงานทางวิชาการผู้บริหารให้ความสำคัญเรื่องการผลิตผลงานทางวิชาการน้อย (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2544; ศราวุธ สีดี, 2547) อาจารย์ขาดแรงจูงใจในการผลิตผลงานทางวิชาการ การใช้จ่ายเพื่อการวิจัยและพัฒนามีสัดส่วนที่ต่ำมากเกือบจะต่ำที่สุดแห่งหนึ่งของโลก (อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ, 2542) สภาวการณ์ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นอย่างยิ่งจำเป็นที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาจารย์ โดยเฉพาะในด้านการเพิ่มพูนศักยภาพในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการการพัฒนาที่เป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งปวง คือ การพัฒนาตนเอง เพราะเป็นกระบวนการที่บุคคลมุ่งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน ทั้งในด้านความคิด ความรู้และการกระทำ โดยเป็นกระบวนการที่เป็นระบบและต่อเนื่อง การพัฒนาตนเองจะทำให้บุคคลมีความมั่นใจและเข้าใจตนเองมากขึ้น การพัฒนาตนเองจะทำให้อาจารย์ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา การพัฒนาตนเองของอาจารย์เพื่อการสร้างสรรค์งานวิชาการจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อภาระงานในหน้าที่ของอาจารย์ เพราะจะทำให้อาจารย์เป็นผู้ใฝ่รู้ ใฝ่ค้นคว้า หมั่นแสวงหาและนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในงานสอน และงานบริการสังคม เสริมสร้างเกียรติภูมิแห่งวิชาชีพอาจารย์ ทั้งนี้ การพัฒนาตนเองจะเกิดผลมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความต้องการที่จะพัฒนาของตัวอาจารย์เองด้วย เพราะการพัฒนาตนเองเป็นการเรียนรู้ที่ต้องมีความต้องการ

และมีแรงจูงใจที่จะเรียนรู้จึงจะเกิดเป็นแรงผลักดันให้พัฒนาตนเอง (Megginson and Pedler, 1992) แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของอาจารย์ ทั้งที่เป็นปัจจัยภายใน เช่น อารมณ์ ความปรารถนา ความไม่สมหวัง หรือความขัดแย้งในจิตใจ หรือปัจจัยภายนอก เช่น รางวัลตอบแทน การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งงาน อิทธิพลของเพื่อนร่วมงานสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เป็นต้น ปัจจัยที่กระตุ้นให้อาจารย์ต้องการหรือไม่ต้องการทำงานวิชาการ ล้วนมีผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานทั้งสิ้น (พรนพ พุกกะพันธุ์, 2544)

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะผู้สอนจึงสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง เพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เพื่อนำข้อมูลที่ได้นำไปปรับปรุงการทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ให้มีประสิทธิภาพและจะเป็นประโยชน์ไม่เฉพาะแก่อาจารย์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีเท่านั้น แต่จะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพอุดมศึกษาในองค์รวมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง เพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีและแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการผู้วิจัยได้ศึกษาใน 8 ด้าน 1) ด้านการได้รับการสนับสนุน 2) ด้านนโยบายและการบริหาร 3) ด้านสภาพแวดล้อมในงาน 4) ด้านการได้รับคำแนะหรือแนวทาง 5) ด้านความรับผิดชอบ 6) ด้านความภูมิใจในผลงาน 7) ด้านความก้าวหน้าในงาน 8) ด้านผลตอบแทน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ปีการศึกษา 2559 จำนวน 361 คน ซึ่งได้มาจากการใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 377) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วน 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีโดยรวมทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านนโยบายและการบริหาร สูงสุด รองลงมาด้านความรับผิดชอบและด้านการได้รับคำแนะนำหรือแนวทางต่ำสุด ถ้าแยกเป็นรายด้านในด้านการได้รับการสนับสนุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารอยู่ในระดับมาก สูงสุด รองลงมาการสนับสนุนและให้กำลังใจจากครอบครัวอยู่ในระดับมาก และการอนุญาตให้ลาเพื่อสร้างสรรค์งานวิชาการอยู่ในระดับมาก ต่ำสุด ด้านนโยบายและการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีการพิจารณาผลงานทางวิชาการอย่างยุติธรรมและโปร่งใส อยู่ในระดับมาก สูงสุด รองลงมานโยบายและแนวปฏิบัติของมหาวิทยาลัยที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการอยู่ในระดับมาก และการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการอยู่ในระดับมาก ต่ำสุดในด้านสภาพแวดล้อมในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีแหล่งค้นคว้าศึกษาที่ทันสมัย สะดวก รวดเร็ว อยู่ในระดับมาก สูงสุด รองลงมามีวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือสำหรับการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการอยู่ในระดับมาก และมีบรรยากาศทางวิชาการในระดับมาก ต่ำสุด ด้านการได้รับคำแนะหรือแนวทาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีการเป็นเครือข่ายกับผู้เชี่ยวชาญหรือผู้อื่น ประสบการณ์ภายนอกมหาวิทยาลัยที่สามารถเป็นที่ปรึกษาในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ การปรึกษา สอบถาม และได้รับคำแนะนำจากอาจารย์อาวุโส การเรียนรู้โดยผ่านการแลกเปลี่ยนหรือประสบการณ์ทางวิชาการกับผู้อื่นอยู่ในระดับมาก สูงสุด รองลงมาการได้ทำงานร่วมกับอาจารย์ที่มีประสบการณ์ทั้งในระดับคณะ และระดับมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก และการเรียนรู้ และการแลกเปลี่ยนระดับคณะ และระดับมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก ต่ำสุดในด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมี ความจำเป็นที่จะต้องใช้ความรู้ใหม่ ๆอยู่ในระดับมาก สูงสุด รองลงมา การนำผลงานทางวิชาการไปใช้และพัฒนางาน อยู่ในระดับมาก และการปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพที่คณะและมหาวิทยาลัยกำหนดอยู่ในระดับมาก ต่ำสุดในด้านความภูมิใจในผลงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมี การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ เป็นงานที่ท้าทายความสามารถอยู่ในระดับมาก สูงสุด รองลงมามีเป้าหมายชัดเจนที่ต้องการจะก้าวไปสู่จุดสูงสุดในวิชาชีพอยู่ในระดับมาก และความต้องการเป็นต้นแบบทางวิชาการให้แก่ผู้อื่น การเป็นผู้ที่มีความคิดนอกกรอบอยู่ในระดับมาก ต่ำสุด ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมี

ความมั่นใจในวิชาการและความก้าวหน้าในวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก สูงสุด รองลงมาความมีอิสระ ในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ ความต้องการสร้างสรรค์การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการที่มีคุณค่าให้สังคมอยู่ในระดับมาก และการค้นพบความถนัดหรือจุดเด่นในตัวเองอยู่ในระดับมาก ต่ำสุด ด้านผลตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีผลงานทางวิชาการได้รับการยอมรับและเผยแพร่ในสังคม อยู่ในระดับมาก สูงสุด รองลงมาการดำรงตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับมาก และการพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในระดับมาก ต่ำสุด

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นสำคัญและข้อค้นพบ สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ ดังนี้

1. ด้านการได้รับการสนับสนุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะมีการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร อาจารย์ ครอบครัวให้การสนับสนุนและให้กำลังใจ มีการจัดสรรงบประมาณของหน่วยงานเพื่อสนับสนุนการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิระวรรณ จันทร์ปรางค์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการการพัฒนาตนเองของอาจารย์มหาวิทยาลัยรังสิต จังหวัดปทุมธานี. และสุนทราวดี เธียรพิเชฐ และคณะ ได้ศึกษาความมุ่งมั่นในการผลิตผลงานวิชาการของอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งนภา อินภูวา (2551: 92) ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานลำดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชามีนโยบายสนับสนุนที่ชัดเจนนอกจากนั้น การจัดตั้งหน่วยงานรวบรวมและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ และการติดตาม ประเมินผลการนำผลงานทางวิชาการไปใช้ จะช่วยส่งเสริมปัจจัยด้านความภูมิใจในผลงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะจูงใจให้อาจารย์ได้พัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการมากขึ้นต่อไป ที่สำคัญ เป็นกลยุทธ์ที่จะช่วยลดอุปสรรคในด้านการขาดระบบรวบรวม คัดสรรวิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้จากงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับอรวรรณ สุทธิพิทักษ์ (2544) คณะวิชาเป็นส่วนงานที่มีความสำคัญยิ่งต่อการสนับสนุนการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ เพราะเป็นส่วนงานที่อยู่ใกล้ชิดกับอาจารย์มากที่สุด ผู้บริหารอันประกอบด้วย คณบดีและหัวหน้าสาขาวิชา เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ โดยคณบดีเป็นผู้นำนโยบายและการตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูงลงสู่การปฏิบัติ คณบดีจึงเป็นผู้เชื่อมต่องานสองระดับเข้าด้วยกัน (Wolverton, and Gmelch, 2000: p.vii) โดยมีหัวหน้าสาขาวิชาทำหน้าที่ให้คำแนะนำเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของการเป็นสมาชิกขององค์การให้แก่อาจารย์ในสังกัด

คณบดีและหัวหน้าสาขาวิชา นอกจากจะอยู่ในฐานะที่เป็นผู้บริหารแล้ว ยังมีฐานะเป็นอาจารย์ในคณะนั้นๆ ซึ่งต้องมีความรับผิดชอบต่อสมรรถภาพทางวิชาการของตนเองเช่นเดียวกับอาจารย์ทุกๆ คน และต้องทำหน้าที่ส่งเสริมสมรรถภาพทางวิชาการของอาจารย์ในสังกัด ความเป็นผู้นำของคณบดีและหัวหน้าสาขาวิชาจึงควรมีความสมดุลทั้งด้านการบริหารจัดการและการเป็นผู้นำทางวิชาการ เพื่อการเป็นต้นแบบให้แก่อาจารย์ เพราะการมีต้นแบบทางวิชาการเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความต้องการในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์

2. ด้านนโยบายและการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะระเบียบหรือกฎเกณฑ์เอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลงานเป็นกลยุทธ์การส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของมหาวิทยาลัย นโยบายและแนวปฏิบัติของมหาวิทยาลัยที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ การพิจารณาผลงานทางวิชาการอย่างยุติธรรมและโปร่งใส ภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกระดับในมหาวิทยาลัย เห็นด้วยมาก มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้การสนับสนุนและให้กำลังใจซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศรุดา ชัยสุวรรณ (2549) ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน และสอดคล้องกับ Ruben (2004) กล่าวว่า ด้านนโยบาย แนวปฏิบัติ ระเบียบและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ ภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ซึ่งผู้บริหารทุกระดับของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการอุดมศึกษาในปัจจุบัน ที่ทำให้ผู้บริหารต้องเผชิญกับความท้าทายหลายประการ (Ruben, 2004) ไม่ว่าจะเป็น การที่ผลงานทางวิชาการได้รับการยอมรับจากสังคม การสร้างความเข้าใจและจัดการกับปัญหาในมหาวิทยาลัย การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่มีเป้าหมายชัดเจนและมี การประเมินคุณภาพผลผลิต การประเมินองค์การแบบบูรณาการ การวางแผนและการพัฒนา การขยายความร่วมมือกับชุมชน การรับรู้ร่วมกันของอาจารย์ในการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่นักศึกษา การให้ความสำคัญและสนับสนุนการสร้างภาวะผู้นำ และการขยายขอบเขตวิสัยทัศน์ในความเป็นเลิศให้กว้างขวางขึ้นความท้าทายดังกล่าวล้วนเกี่ยวเนื่องกับความเป็นเลิศทางวิชาการของอาจารย์ผู้บริหารจึงต้องกำหนดนโยบายด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการให้ชัดเจนรวมถึงการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติที่เหมาะสม ลดขั้นตอนให้มีความกระชับ รัดกุม และรวดเร็ว ซึ่งจะช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่อาจารย์ ทำให้อาจารย์เกิดแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานทาง

วิชาการ เพราะปัญหาด้านขั้นตอนและระเบียบที่ยุ่งยากซับซ้อน ทำให้อาจารย์หมดกำลังใจในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

3. สภาพแวดล้อมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะ มีหน่วยงานของมหาวิทยาลัยรับผิดชอบและให้ความช่วยเหลือในการสร้างสรรค์ผลงาน มีศูนย์บริการ/สำนักพิมพ์/เจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยอำนวยความสะดวกในการผลิตผลงาน มีแหล่งศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่ทันสมัย สะดวกและรวดเร็ว มีวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือสำหรับการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ สถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วนเอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ มีบรรยากาศเชิงวิชาการภายในมหาวิทยาลัย มีความเกื้อกูลกันทางวิชาการทั้งภายในระดับคณะและในระดับมหาวิทยาลัย วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการสร้างสรรค์ทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทพเทวัญ ศิลาโชติ (2549) ปัจจัยทางการบริหารวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 และสอดคล้องกับ (Daft, 2007) ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสมจะทำให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจส่งผลต่อประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน เพิ่มพูนผลผลิตของงาน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการประยุกต์ สร้างสรรค์ความรู้และสิ่งใหม่ ๆ และสุดารัตน์ เหลาฉลาด (2547) สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่ว่าบรรยากาศแห่งมิตรภาพ ความเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ความเป็นกัลยาณมิตร เป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจ และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานด้วยความพยายาม ทุ่มเทและเสียสละ นำไปสู่ความไว้วางใจ ความเปิดเผยต่อกัน และกล้าที่จะพูดถึงปัญหาต่าง ๆ และเป็นโอกาสได้ร่วมกันแก้ไข เกิดความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และสอดคล้องกับวันรพี ถาวรชัย (2548) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนยังไม่มีความเป็นสัดส่วนไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ และเป็นปัญหาต่อการพัฒนาตนเองของอาจารย์ด้านการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

4. ด้านการได้รับคำแนะนำหรือแนวทางโดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างสาขาวิชา มีต้นแบบทางวิชาการ มีผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ภายในมหาวิทยาลัยเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการการเป็นเครือข่ายกับผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ภายนอกมหาวิทยาลัยที่สามารถเป็นที่ปรึกษาในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ มีการปรึกษา สอบถาม และได้รับคำแนะนำจากอาจารย์อาวุโส การเรียนรู้โดยผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือประสบการณ์ทางวิชาการกับผู้อื่น การได้ทำงานร่วมกับอาจารย์ที่มีประสบการณ์ทั้งในระดับ

คณะและระดับมหาวิทยาลัย คำแนะนำจากผู้ประเมินผลงานทางวิชาการในระดับคณะก่อนการเสนอเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญเรือง สมประจบ (2542) งานวิจัยเรื่องปัญหา ความต้องการและเจตคติในการจัดทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์คณะศิลปกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล สอดคล้องกับการศึกษาของรุ่งนภา อินภูวา (2551) ที่พบว่าระดับการศึกษาของอาจารย์ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์และส่งผลต่อความเชื่อมั่นในตนเองของอาจารย์ กอปรกับเมื่อเข้าสู่วิชาชีพอาจารย์ระดับอุดมศึกษา ด้วยหลักการอุดมศึกษาด้านการมีเสรีภาพทางวิชาการ ที่บุคลากรในชุมชนวิชาการจะสามารถใช้ความเป็นอิสระและเสรีภาพทางวิชาการ ในด้านการเรียนการสอนการค้นคว้าวิจัย การแสดง ความคิดเห็นที่แตกต่างได้ โดยไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือข้อบังคับที่เป็นอุปสรรคต่อการแสวงหาความรู้ สำหรับอาจารย์บางคนการได้รับคำแนะนำหรือแนวทางจึงมิใช่แรงจูงใจที่จะทำให้อาจารย์พัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ

5. ด้านความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมากเป็นเพราะสำนึกแห่งความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่อาจารย์ในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ มีการจัดสรรเวลาเพื่อปฏิบัติภาระงานตามเกณฑ์ที่คณะ/มหาวิทยาลัย กำหนด การปฏิบัติตามเกณฑ์คุณภาพที่คณะ/มหาวิทยาลัยกำหนดความมีวินัยในการทำงานในบทบาทหน้าที่อาจารย์มหาวิทยาลัย ความจำเป็นที่จะต้องใช้ความรู้ใหม่ๆ ในงานสอน การนำผลงานทางวิชาการไปใช้และพัฒนางาน ความรักและความผูกพันที่มีต่อสถาบันที่สังกัด ความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของสถาบันที่สังกัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของน้ำทิพย์ องอาจวาณิชย์ (2550) ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการจำเป็นในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ: การวิเคราะห์พหุระดับ.

6. ด้านความภูมิใจในผลงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเป็นเพราะ ต้องการสร้างชื่อเสียงให้แก่สถาบันที่สังกัดเพื่อตอบแทนคุณสถาบัน การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ มีเป้าหมายชัดเจนที่ต้องการจะก้าวไปสู่จุดสูงสุดในวิชาชีพ ความต้องการเป็นผู้นำทางวิชาการ ความต้องการเป็นต้นแบบทางวิชาการให้แก่ผู้อื่น ความมุ่งมั่น ขยัน อดทนทุ่มเท เสียสละและอุทิศตนให้กับการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ การเป็นผู้ที่มีความคิดนอกกรอบ ความใฝ่รู้และติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการในศาสตร์ของตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพัตรา สุภาพ (2545) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือเป็นความต้องการทางสังคมที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และตามทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ อธิบายถึงลำดับขั้นความต้องการขั้นที่ 4 ของมนุษย์ เป็นความต้องการ

ได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem Needs) เพราะจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง บุคคลจึงพยายามทำสิ่งต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ การจูงใจประเภทนี้ไม่ใช่ค่าตอบแทนแต่เป็นการยอมรับในความสามารถซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก ที่กล่าวว่ามนุษย์มีความปรารถนาสองอย่าง คือ ความปรารถนาที่จะขจัดทุกข์ทางกาย และปรารถนาที่จะมีความสุขทางใจ คือ การได้รับความสำเร็จในการทำงาน การเป็นที่ยอมรับของสังคม ความก้าวหน้าในชีวิต จึงเป็นแรงผลักดันประการหนึ่งในการพัฒนาตนเอง และเป็นปัจจัยจูงใจที่สนับสนุนให้บุคคลทำงานอย่างเต็มความสามารถ เนื่องจากการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการเป็นกระบวนการที่อาจารย์ต้องใช้ทั้งความรู้ความสามารถ ความอดทน มานะพยายาม ตลอดจนใช้เวลาในการดำเนินงาน และต้องทำอย่างต่อเนื่องจึงจะสำเร็จลุล่วง ความสำเร็จที่เกิดขึ้นจึงทำให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจ และเมื่อมีการเผยแพร่ผลงาน อาจารย์จะเกิดความภูมิใจ รู้สึกมั่นใจในศักยภาพของตนเองมากขึ้น ทำให้ได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร เพื่อนอาจารย์ และนักศึกษา ได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการและในสังคม การได้รับการยอมรับจะเป็นแรงผลักดันให้อาจารย์ต้องการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการมากขึ้นต่อไปแต่จากการศึกษาของสุวันนา ทองสีสุกใส (2540) พบว่าอุปสรรคประการหนึ่งของการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ คือ ไม่ทราบว่าจะนำผลงานไปเผยแพร่ ณ แหล่งใด และการศึกษาของ จิระวรรณ จันทร์ปรางค์ (2550) พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยรังสิตจังหวัดปทุมธานีมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการในระดับมากนอกจากนั้น ประสงค์ อุทัย (2550) ได้ทำการศึกษาการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนพบว่า อาจารย์มีแรงจูงใจในการพัฒนางานวิชาการมากที่สุดในด้านการได้รับการยอมรับ ดังนั้น หากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้การสนับสนุน อาจโดยการกำหนดให้มีหน่วยงานรับผิดชอบการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของอาจารย์จะเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ (ทัศนีย์ ธรานนท์, 2541; สุวันนา ทองสีสุกใส, 2540; ศราวุธ สีดี, 2547) การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการที่กว้างขวาง จะทำให้อาจารย์ได้รับการยอมรับจากบุคลากรในวงวิชาการและบุคคลทั่วไป อันจะนำไปสู่การเป็นต้นแบบทางวิชาการให้แก่นักศึกษา เพื่อนอาจารย์ หรือแม้แต่บุคคลในครอบครัว

7. ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากเป็นเพราะการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง เพื่อความก้าวหน้าในการทำงานและในวิชาชีพ ความมีอิสระในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ ความต้องการเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการค้นพบความถนัดหรือจุดเด่นในตนเอง มีเป้าหมายและวางแผนการพัฒนาตนเอง

ทางด้านวิชาการที่ชัดเจน ค่าของคนอยู่ที่ผลของงานความต้องการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าให้สังคมความมั่นใจในวิชาชีพและความก้าวหน้าในชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับเวนน์และคณะ (Wayne, et al., 1999) ที่พบว่า จำนวนครั้งของการเข้าร่วมประชุม สัมมนาหรือฝึกอบรมส่งผลต่อความสำเร็จของงานนอกจากนั้น การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการที่เป็นลักษณะทีมงานเป็นอีกรูปแบบหนึ่งของบรรยากาศทางวิชาการ เป็นการดำเนินงานที่ต้องมีการวางระบบ มีการประสานสัมพันธ์โดยมีอาจารย์ที่มีประสบการณ์เป็นหัวหน้าทีม มีการปรึกษาแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในทีมทำ ให้อาจารย์ที่สนใจเกิดกำ ลังใจที่จะสร้างสรรค์ผลงาน ถึงแม้ว่าลักษณะเฉพาะของแต่ละศาสตร์จะแตกต่างกัน แต่สิ่งที่เชื่อมโยงความแตกต่างดังกล่าวเข้าด้วยกันคือ กระบวนการ สิ่งที่เกิดขึ้นคือ องค์ความรู้แบบบูรณาการ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับโลกในปัจจุบันที่มีความซับซ้อนเกินกว่าจะอธิบายด้วยศาสตร์ใดศาสตร์หนึ่งโดยเฉพาะได้ สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีบรรยากาศของความไว้วางใจ มีอิสระในความคิดมีการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีผลต่องานที่เป็นความคิดสร้างสรรค์และสอดคล้องกับการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการไม่ว่าจะเป็นผลงานประเภทใด เป็นการดำเนินงานที่มีขั้นตอนและกระบวนการที่ต้องเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม ต้องมีการเตรียมการ การวางแผน การจัดทำ การนำไปใช้ การเผยแพร่และนำเสนอโดยใช้ทักษะทั้งการฟัง การพูด การอ่านและการเขียน ประกอบกับคุณลักษณะส่วนบุคคลอาทิ ความเป็นคนช่างคิด ช่างสังเกต มีความใฝ่รู้ กระตือรือร้น ขยัน อดทน และมีวินัยในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ผลงานที่สำเร็จสมบูรณ์จึงมีคุณภาพ สะท้อนถึงศักยภาพทางวิชาการของผู้สร้างสรรค์การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการจึงเป็นงานที่ยุ่งยาก ซับซ้อนและต้องใช้ความพยายามจึงจะทำให้สำเร็จลุล่วงไปได้

8. ด้านผลตอบแทนที่ได้รับโดยรวมอยู่ในระดับมากเป็นเพราะผลงานทางวิชาการทำให้ได้รับการยอมรับว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าของมหาวิทยาลัย การได้รับความดีความชอบหรือความก้าวหน้าในงานจากการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เงินค่าตอบแทนตำแหน่งทางวิชาการ ความพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับรางวัล คำชมเชย เกียรติยศและชื่อเสียงที่ได้รับจากการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการในสังคม การได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้ปฏิบัติงานในวิชาชีพเดียวกันซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Ambile (1994) ที่เสนอว่า แรงจูงใจภายในส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนาไปสู่พฤติกรรมสร้างสรรค์ โดยมีความต้องการที่ท้าทาย ความต้องการความเพลิดเพลิน ความเป็นตัวของตัวเอง ความต้องการมีความสามารถ และความมุ่งมั่น เป็นแรงจูงใจการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการเป็นการดำเนินงานตามความถนัด

หรือทำในเรื่องที่สนใจ อาจารย์จึงมีอิสระทางความคิด มีความเป็นตัวของตัวเองสูง และเมื่ออาจารย์ได้ทำในสิ่งที่สนใจจึงเกิดความเพลิดเพลิน เกิดความสุข ผลงานทางวิชาการที่ยากพอเหมาะกับศักยภาพของอาจารย์จะท้าทายให้อาจารย์มุ่งมั่น จนผลงานสำเร็จลุล่วง การทำงานที่ท้าทายจนประสบความสำเร็จ จะทำให้อาจารย์ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้พัฒนาทักษะ เกิดการพัฒนาตนเองอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงให้ความสำคัญกับลักษณะที่ท้าทายความสามารถของผลงานทางวิชาการ จึงเป็นแรงจูงใจให้อาจารย์สร้างสรรค์ผลงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของรัฐพล พรหมสะอาด (2547), ลัดดา กุลนานันท์ (2544) และประยูร ยงค์อำนวย (2540) และสามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์กที่ว่าปัจจัยจูงใจที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงานที่มีความท้าทาย จะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลกระทำงานนั้นๆ จนสำเร็จองค์ประกอบปัจจัยด้านผลตอบแทนและความพึงพอใจ ประกอบด้วยปัจจัยย่อยด้านผลตอบแทนที่เป็นเงินค่าตอบแทนตำแหน่งทางวิชาการและรางวัลเกียรติยศที่แสดงถึงความดีความชอบอันเนื่องมาจากการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ ความพอใจในเงินเดือนค่าจ้าง และการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยอาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับเงินค่าตอบแทนตำแหน่งทางวิชาการมากที่สุด อาจเนื่องมาจากแนวคิดที่ว่าการทำงานของบุคคลมีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อการหารายได้สนองตอบความต้องการพื้นฐานของตนตามทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ที่ว่าผลตอบแทนที่ได้เป็นแรงจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงาน และตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์กที่พบว่า ค่าจ้างเงินเดือนเป็นปัจจัยค้ำจุนประการหนึ่งที่จะช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งหากผลตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรมและพอเหมาะจะสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้น จะทำให้อาจารย์ยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งตามทฤษฎีความคาดหวังของ วรูม ที่กล่าวว่า บุคคลทำงานด้วยความหวังว่าจะได้สิ่งตอบแทนจากการทำงาน โดยจะคิดล่วงหน้าว่าต้องทำอย่างไร ผลตอบแทนอาจอยู่ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการพิเศษ เงินประจำตำแหน่งความก้าวหน้าในงาน รางวัลหรือการประกาศเกียรติคุณสำหรับอาจารย์การได้เงินหรือผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับหน้าที่และความรับผิดชอบส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาเรื่องปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ พบว่าปัจจัยด้านผลตอบแทนมีผลต่อแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ (จิรนันท์ บรรจงภาค, 2547; ชยานันท์ คงทรัพย์, 2548; ปรียานุช ทองสุก, 2549; พระบุญจันทร์ ผาคำ, 2547; ลัดดา กุลนานันท์, 2544; อรวรรณ สุทธิพิทักษ์, 2544; สุวันนา ทองสีสุกใส, 2540; วันรพี ถาวรชัย, 2548; ศราวุธ สีดี, 2547; ทัศนีย์ ธรานนท์, 2541; รัฐพล

พรหมสะอาด, 2547; โพยมพร เขมวงศ์, 2548; Findikqi, 2006; emmings, Rushbrook, Smith, 2007) ดังนั้น หากอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้รับรายได้หรือสวัสดิการที่เหมาะสมและยุติธรรม จะทำให้อาจารย์มีกำลังใจที่จะทุ่มเทให้กับการทำงานและการพัฒนางานทางวิชาการซึ่งรวมถึงการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงให้ความสำคัญกับเงินค่าตอบแทนตำแหน่งทางวิชาการที่เป็นแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการความปรารถนาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนทุกแห่งต่างต้องการให้อาจารย์ในสังกัดมีความเป็นนักวิชาการ และรูปธรรมที่บ่งบอกถึง “ความเป็นนักวิชาการ” ของอาจารย์ คือการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยเฉพาะตำแหน่งสูงสุดทางวิชาการซึ่งเป็นเป้าหมายทางวิชาชีพที่อาจารย์และมหาวิทยาลัยคาดหวัง เพราะเป็นตัวบ่งชี้ที่บ่งบอกถึงความเป็นเลิศทางวิชาการ

ข้อเสนอแนะ

1.ควรมีการบริหารจัดการเวลาของตัวเองให้สามารถดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบให้ลงตัว

2.สิ่งแวดล้อมในมหาวิทยาลัยมีส่วนสำคัญที่จะสนับสนุนการพัฒนาตนเองของอาจารย์ ไม่ว่าจะเป็นกฎ ระเบียบ สิ่งอำนวยความสะดวกเป็นการสร้างบรรยากาศให้อาจารย์ต้องการสร้างสรรค์ผลงาน การมีห้องสมุดที่ทันสมัย

3.การมีงบประมาณสนับสนุนการทำวิจัย การส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ สิ่งเหล่านี้ เป็นทั้งตัวกระตุ้นและช่วยผลักดันให้อาจารย์ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของบรรยากาศทางวิชาการในมหาวิทยาลัย เป็นบรรยากาศที่มีการเรียนรู้ร่วมกันในหมู่ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และอาจารย์

4.สัมพันธภาพที่ดีที่ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชามีต่ออาจารย์จะเป็นกำลังใจที่ดีส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศแห่งการช่วยเหลือเกื้อกูลกันเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพของอาจารย์แต่ละคน มหาวิทยาลัยควรจัดสรรงบประมาณเป็นค่าตอบแทนจึงเป็นแรงจูงใจที่ดี ทำให้อาจารย์มีกำลังใจที่จะสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

จิระวรรณ จันทร์ปรางค์. (2550). **ความต้องการการพัฒนาตนเองของอาจารย์มหาวิทยาลัยรังสิต จังหวัดปทุมธานี.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เทพเทวัญ ศิลาโชติ. (2549). **ปัจจัยทางการบริหารวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูสังกัดสำ นักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต โปรแกรมวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

น้ำทิพย์ องอาจวาณิชย์. (2550). **ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการจำเป็นในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ: การวิเคราะห์พหุระดับ.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญจันทร์ ไพอุปรี. (2546). **การพัฒนาบุคลากรเพื่อการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร. (2533). **รายงานการวิจัยเรื่องปัญหาและความต้องการพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครทรวิโรฒ บางแสน**. ชลบุรี: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญเรือง สมประจบ. (2542). **ความต้องการและเจตคติในการจัดทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์คณะศิลปกรรม**. สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล. คณะศิลปกรรม สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.

Allen, N.J., and Meyer, J.P. **Affective, continuance, and normative commitment: An examination of construct validity**. Journal of Vocational Behavior. 49(1996): 252-276.

Amabile, T. A., Hill, K. G., Hennessey, B. A., and Tighe, E. A. **The work preference inventory: Assessing instrinsic and extrinsic motivational orientation.** Journal of Personality and Social Psychology. 66(1994): 950-967.