

การเปิดรับข่าวสารจากสื่อกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
ของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร



นางสาวรมณีย์ สงสำเภา

สถาบันวิทยบริการ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์พัฒนการ ภาควิชาการประชาสัมพันธ์


คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2549

ISBN 974-14-3459-6

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

MEDIA EXPOSURE AND DEVELOPMENT FOR INCREASED COMPETITIVE
POTENTIAL OF STATE HIGHER EDUCATION TEACHERS IN BANGKOK



Miss Rommanee Songsumphao

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Arts Program in Development Communication

Department of Public Relations
Faculty of Communication Arts

Chulalongkorn University

Academic Year 2006

ISBN 974-14-3459-6

Copyright of Chulalongkorn University

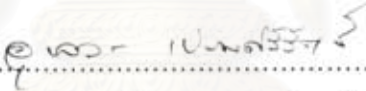
491545

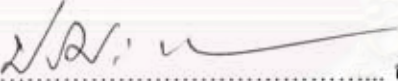
หัวข้อวิทยานิพนธ์	การเปิดรับข่าวสารจากสื่อเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร
โดย	นางสาวรมณีย์ สงสำเภา
สาขาวิชา	นิเทศศาสตร์พัฒนาการ
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. ปรมะ สตะเวทิน

คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยอนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทมหาบัณฑิต


..... คณบดีคณะนิเทศศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุธ พลเบญจรงค์กิจ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์อุบลวรรณ เปรมศรีรัตน์)


..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. ปรมะ สตะเวทิน)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์พัชนี เชยจรยา)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.วิเชียร เกตุสิงห์)

รมณีย์ สงสำเภา : การเปิดรับข่าวสารจากสื่อกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร. (MEDIA EXPOSURE AND DEVELOPMENT FOR INCREASED COMPETITIVE POTENTIAL OF STATE HIGHER EDUCATION TEACHERS IN BANGKOK) อ.ที่ปรึกษา : รศ.ดร.ปรมะ อดิเวทิน, 209 หน้า. ISBN 974-14-3459-6

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะติดกับความต้องการการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐในกรุงเทพมหานคร จำนวน 390 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ประมวลผลโดยโปรแกรม SPSS และวิเคราะห์ข้อมูล โดยการทดสอบค่าที, การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระดับต่ำ มีความรู้ในเรื่องดังกล่าวต่ำ แต่มีทัศนคติที่ดี มีความต้องการการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศมาก
2. บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีเพศ อายุ รายได้ ตำแหน่งทางการบริหาร ประสบการณ์ในการทำงานในมหาวิทยาลัยแตกต่างกันมีการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไม่แตกต่างกัน
3. บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีตำแหน่งทางการบริหารและระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ แตกต่างกัน
4. บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มี เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางการบริหารและตำแหน่งทางวิชาการ แตกต่างกันมีทัศนคติต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศแตกต่างกัน
5. การเปิดรับข่าวสารจากสื่อมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
6. ความรู้ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
7. ความรู้ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการของบุคลากรอาจารย์ในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
8. ทักษะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการของบุคลากรอาจารย์ในการพัฒนาบุคลากรอาจารย์สู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ภาควิชา การประชาสัมพันธ์
สาขาวิชา นิเทศศาสตร์พัฒนาการ
ปีการศึกษา 2549

ลายมือชื่อนิสิต ธมลีย์ สงสำเภา
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา [ลายมือ]

4785249828 : MAJOR DEVELOPMENT COMMUNICATION

KEYWORD : MEDIA EXPOSURE / KNOWLEDGE / ATTITUDE / DESIRE / THE DEVELOPMENT FOR INCREASED COMPETITIVE POTENTIAL

ROMMANEE SONGSAMPAO : MEDIA EXPOSURE AND DEVELOPMENT FOR INCREASED COMPETITIVE POTENTIAL OF STATE HIGHER EDUCATION TEACHERS IN BANGKOK.

THESIS ADVISOR : ASSOC.PROF.PARAMA SATAWEDIN,Ph.d., 209 pp. ISBN 974-14-3459-6

The purpose of this research was to examine the correlation among media exposure, knowledge, attitude and desire for the development for increased competitive potential of state higher education teachers in Bangkok . The samples were 390 state higher education teachers in Bangkok. Questionnaires were used to collect the data. SPSS was employed for data processing. T-test, One-way ANOVA and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient were used for the analysis of the data.

The findings of the research were as follows :

1. Generally, state higher education teachers were exposed to information on the development for increased competitive potential at the low level. They had low level of knowledge but had positive attitudes toward the subject. Their desire for the development for increased competitive potential was at the high level.

2. State higher education teachers different in sex, age, salary, administrative position and length of work were exposed to information on the development for increased competitive potential indifferently.

3. State higher education teachers different in administrative position and education level were different in the knowledge of the development for increased competitive potential.

4. State higher education teachers different in sex, age, salary, education level , administrative position and academic position were different in attitude toward the development for increased competitive potential.

5. Media exposure positively correlated with the desire for the development for increased competitive potential.

6. Knowledge of the development for increased competitive potential did not correlate with attitude.

7. Knowledge of the development for increased competitive potential did not correlate with the desire.

8. Attitude toward the development for increased competitive potential correlate with the desire.

Department Public Relations
 Field of study Development Communication
 Academic year 2006

Student's signature Rommanee Songsamphae
 Advisor's signature Parama Satawedim

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาของ รองศาสตราจารย์ ดร.ประมะ สตะเวทิน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา แนวคิด และข้อเสนอแนะ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่อง ด้วยความเมตตา ซึ่งผู้วิจัยซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์อุบลวรรณ เปรมศรีรัตน์ ที่กรุณาเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์พัชนี เชยจรรยา และอาจารย์ ดร.วิเชียร เกตุสิงห์ ที่กรุณาเป็นสอบวิทยานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารของมหาวิทยาลัย อันได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ที่อนุญาตให้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณคณาจารย์และบุคลากรมหาวิทยาลัยที่สละเวลาตอบแบบสอบถาม และให้ความร่วมมือในการดำเนินการเก็บข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณูชา คุณพนิชกิจ, รองศาสตราจารย์ สุมาลี อุณหันท์, รองศาสตราจารย์สุมน มาลาสิทธิ์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีระพล เมฆอริคม ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้วิจัย ที่ได้ให้คำปรึกษา กำลังใจ ความเข้าใจ และอนุญาตเวลาปฏิบัติงานให้ผู้วิจัยไปดำเนินการค้นคว้าวิจัยจนเสร็จสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ณรงค์ฤทธิ์ อัสวเรืองพิภพ ที่ได้ให้คำปรึกษาในเรื่องสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พี่ๆ เพื่อนๆ ทุกคน และคุณพรสิริ มั่นคง ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ และกำลังใจผู้วิจัยในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา พี่ชาย ญาติพี่น้องของผู้วิจัย และขอขอบคุณคุณอิทธิวัฒน์ บุญเจริญรักษา ที่ได้คำแนะนำ ความช่วยเหลือ การสนับสนุนทุกๆ ด้าน ตลอดจนกำลังใจและความห่วงใยแก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่ และตลอดระยะเวลาดำเนินการทำวิจัยจนผู้วิจัยสำเร็จการศึกษาและวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

สุดท้ายนี้ คุณค่าของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ ผู้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ และอบรมสั่งสอนผู้วิจัยมาจนสำเร็จการศึกษา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
บทที่	
1. บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	10
สมมติฐานงานวิจัย.....	12
ขอบเขตการวิจัย.....	12
นิยามศัพท์.....	13
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	15
2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสาร.....	16
แนวคิดเกี่ยวกับสื่อมวลชน สื่อบุคคล และสื่อเฉพาะกิจ.....	24
ทฤษฎีการเปิดรับข่าวสาร.....	44
ทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และความต้องการ.....	50
แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรของผู้รับสาร.....	66
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ.....	73
3. ระเบียบวิธีวิจัย	
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	76
กลุ่มตัวอย่าง.....	77
การเลือกตัวอย่าง.....	77
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	79
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	80
เกณฑ์การวัดและให้คะแนนตัวแปร.....	82
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	85

การทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ.....	86
การเก็บรวบรวมข้อมูลและการนำเสนอ.....	88
การวิเคราะห์และการนำเสนอข้อมูล.....	88
4. ผลการวิจัย	89
5.สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการวิจัย.....	177
อภิปรายผลการวิจัย.....	183
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	191
ข้อเสนอแนะในการวิจัย.....	193
 รายการอ้างอิง.....	 194
 ภาคผนวก.....	 199
 ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	 209

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา จำแนกตามคุณวุฒิและกลุ่มในสถาบัน อุดมศึกษา (ข้อมูลปี 2546).....	4
2 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์) ปี 2546 ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีวุฒิในช่วง อายุ 56-60 ปี เทียบกับจำนวนทั้งหมด.....	4
3 จำนวนศาสตราจารย์ในสาขาต่างๆของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ดำรงเมื่อเดือน มิถุนายน 2546.....	7
4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามข้อมูลทั่วไป.....	90
5 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความบ่อยครั้งในการเปิดรับ ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของ บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในกรุงเทพมหานครจากสื่อมวลชนประเภท ต่างๆ.....	92
6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับ การพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ใน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในกรุงเทพมหานครจากสื่อมวลชนทั้งหมด.....	93
7 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความบ่อยครั้งในการเปิดรับ ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของ บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในกรุงเทพมหานครจากสื่อมวลชนประเภท ต่างๆ.....	94
8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการ พัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ใน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในกรุงเทพมหานครจากสื่อมวลชนทั้งหมด.....	95
9 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความบ่อยครั้งในการเปิดรับ ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของ บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในกรุงเทพมหานครจากสื่อเฉพาะกิจ ประเภทต่างๆ	96
10 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับ การพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในกรุงเทพมหานครจากสื่อเฉพาะกิจทั้งหมด.....	97

ตาราง	หน้า
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำแนกตามความบ่อยครั้งในการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความ สามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐใน กรุงเทพมหานคร จากสื่อมวลชน สื่อบุคคล และสื่อเฉพาะกิจ.....	98
12 จำนวนและค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสู่การ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบัน อุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร.....	100
13 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสู่การ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดม ศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร.....	102
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามทัศนคติที่มีต่อการ พัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ใน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร.....	103
15 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามทัศนคติที่มีต่อการพัฒนาสู่การเพิ่ม ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ของรัฐในกรุงเทพมหานคร.....	105
16 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความต้องการพัฒนาสู่การเพิ่มขีด ความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของ รัฐในกรุงเทพมหานคร.....	106
17 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเหตุผลที่ทำให้ต้องการพัฒนา สู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ ในสถาบัน อุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครมากที่สุด.....	107
18 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเหตุผลที่ทำให้ไม่ต้องการพัฒนา สู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ ในสถาบัน อุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร.....	108
19 สรุปผลการทดสอบความแตกต่างของการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่ม ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ ในสถาบันอุดมศึกษา ของรัฐในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ.....	110
20 สรุปผลการทดสอบความแตกต่างของความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความ สามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ.....	112

ตาราง	หน้า
41 สรุปผลการทดสอบความแตกต่างของทัศนคติที่มีต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งทางการบริหาร.....	159
42 สรุปผลการทดสอบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งทางการบริหาร.....	163
43 สรุปผลการทดสอบความแตกต่างของการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	164
44 สรุปผลการทดสอบความแตกต่างของความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	166
45 สรุปผลการทดสอบความแตกต่างของทัศนคติที่มีต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	168
46 สรุปผลการทดสอบความแตกต่างของความต้องการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	171
47 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทัศนคติ และความต้องการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร.....	173
48 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับข่าวสารจากสื่อมวลชน สื่อบุคคล สื่อเฉพาะกิจกับความรู้ ทัศนคติ และความต้องการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร.....	174

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาพปัจจุบันที่มีการแข่งขันทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี การสื่อสารของสังคมยุคโลกาภิวัตน์ และการปฏิรูปการศึกษา ได้เกิดผลกระทบหลายประการกับระบบอุดมศึกษาของไทย ทั้งจากปัจจัยภายใน และภายนอกประเทศ ปัจจัยภายใน เช่น การที่สังคมไทยมีความต้องการการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่เพิ่มมากขึ้นอันเป็นผลมาจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ปี 2542 เพื่อให้สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ด้วยเจตนาที่จะศึกษาประเด็นปัญหาด้านการพัฒนาอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา ให้กว้างขวางลึกซึ้งถึงปัจจัยที่จะช่วยให้มีการยกระดับการเรียนการสอนคุณภาพของการศึกษาได้รับการหยิบยกขึ้นมาเป็นประเด็นปัญหาของการวิพากษ์วิจารณ์อย่างต่อเนื่องในทุกกระดับ ไม่เว้นแม้แต่ในระดับอุดมศึกษา ความอ่อนแอของการศึกษาได้รับการตำหนิจากสังคมอย่างต่อเนื่องว่าเป็นสาเหตุจากการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาที่ตกทอดต่อเนื่องจากระดับประถมศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษา ก่อให้เกิดประเด็นปัญหาในการพัฒนาวิชาชีพครู อาจารย์ หรือวิชาการศึกษานั้น

ในสองสามทศวรรษที่ผ่านมาประเทศต่างๆ ได้ให้ความสนใจในการปฏิรูปงานด้านวิชาการควบคู่กับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารประเทศที่มีความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี เช่นสหรัฐอเมริกา นับเป็นประเทศหนึ่งที่ได้หันมาสนใจการปฏิรูป ปรับปรุงคุณภาพครูที่สอนในระดับอุดมศึกษาขึ้นปริญญาตรีอย่างเป็นรูปเป็นร่าง อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมจากสังคมอุตสาหกรรม สู่วัฒนธรรมที่ขึ้นอยู่กับฐานความรู้ แต่การเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้เกิดเป็นจริงและยั่งยืนในสถาบันที่เรียกว่า institutionalization นั้นมีความสำคัญมาก

ทรัพยากรมนุษย์ในระบบอุดมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรสายวิชาการเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งในการผลิตกำลังคนระดับสูงของประเทศ รวมถึงการสร้างและพัฒนาองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาและการแก้ไขปัญหาของสังคม

แต่ปัจจุบันคุณภาพโดยรวมของสถาบันอุดมศึกษาไทยยังอยู่ในระดับที่ต่ำกว่ามาตรฐานสากลอยู่มาก และมีสถาบันอุดมศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนอีกจำนวนหนึ่งที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สถาบันอุดมศึกษาของไทยเหล่านี้จำนวนไม่น้อยตกอยู่ในสภาพที่ต้องยกระดับ มาตรฐานด้านความรู้ความสามารถของอาจารย์ผู้สอนอย่างจริงจัง ดัชนีชี้วัดผลการดำเนินงาน (KPI) สำคัญที่บ่งบอกเชิงคุณภาพซึ่ง ได้แก่ สัดส่วนอาจารย์วุฒิปริญญาเอกและตำแหน่งศาสตราจารย์ในสถาบัน ประสิทธิภาพการผลิตผลงานทางวิชาการ และสิทธิบัตร (จำนวนผลงานต่อคนต่อปี) การมีบรรยากาศการวิจัยพัฒนาและนวัตกรรม (จำนวนเงินทุนวิจัยต่อคนต่อปี) และขีดความสามารถในการผลิตบุคลากรในระดับปริญญาเอก (จำนวนบัณฑิตปริญญาเอกที่สำเร็จการศึกษา) ล้วนแล้วแต่มีค่าตัวเลขที่น่าเป็นห่วงแทบทั้งสิ้น ในขณะที่เดียวกันปัจจัยภายนอกประเทศ เช่น การยกระดับอย่างมากในระบบอุดมศึกษาของกลุ่มประเทศอาเซียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศสิงคโปร์ และมาเลเซีย (สะท้อนโดยการจัดอันดับมหาวิทยาลัยระดับนานาชาติ) รวมถึงการลงนามในข้อตกลงเปิดเสรี ด้านการศึกษาโดยผ่านข้อตกลง WTO และ FTA ต่างๆ ได้ส่งผลกระทบต่อสถานการณ์ด้านคุณภาพของระบบอุดมศึกษาไทย ซึ่งทำร้ายความสามารถของรัฐบาลในการแก้ปัญหาที่เป็นอยู่

แม้ทบวงมหาวิทยาลัยจะประกาศว่า ได้มีการกึ่งที่ต้องพัฒนาอาจารย์ ด้วยการจัดสรรทุนศึกษาต่อต่างประเทศและในประเทศ การฝึกอบรมดูงานและการวิจัยในต่างประเทศก็ตาม การสอนการเรียนตลอดจนการวัดผลประเมินผลของอาจารย์จำนวนมาก ยังตกอยู่ในสภาพที่ไม่สามารถประกันในคุณภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ การยกระดับมาตรฐานของอุดมศึกษาจึงขึ้นอยู่กับการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งอย่างเป็นระบบ และอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา เป็นภาระหน้าที่ของสถาบันการศึกษาที่ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ ที่จะพัฒนาคุณภาพของบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยมีหน่วยเหนือ เช่น ทบวงมหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง ไม่ว่าจะเป็นสถาบันของรัฐหรือเอกชน แต่แนวทางปฏิบัติในการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ที่เป็นอยู่นั้น กำลังอยู่ในสภาพที่ต้องมีการศึกษาค้นคว้าอย่างจริงจัง เช่นเดียวกับการพัฒนาครู อาจารย์ ในระดับประถมและมัธยมศึกษาซึ่งกำลังเป็นเรื่องที่กล่าวขานถึงกันอย่างกว้างขวางว่าจะจัดการให้ครูอาจารย์ผู้บริหารการศึกษาประเภทไหน ได้รับการพัฒนาโดยวิธีใด

ปัญหาและอุปสรรคของมหาวิทยาลัยไทย

เป็นที่ยอมรับกันว่า มหาวิทยาลัยของไทยในปัจจุบันยังมีปัญหาและอุปสรรคอยู่มากมาย หลายประการ มีผู้ทรงคุณวุฒิหลายคนที่วิพากษ์วิจารณ์และให้ข้อเสนอแนะต่อระบบมหาวิทยาลัยของไทย อุปสรรคที่เห็นได้เด่นชัด อาทิ การขาดความแข็งแกร่งทางด้านวิชาการ การขาดการพัฒนาอาจารย์ การสอนของอาจารย์ไม่ได้มีลักษณะชี้นำสังคม ไม่ทุ่มเทเวลาให้การสอนเท่าที่ควร นอกจากนี้ยังมีปัญหาการขาดแคลนเครื่องมือ อุปกรณ์ และเงินเดือนน้อย เป็นต้น

เงินวิจัยที่มีอยู่ในวงการวิจัยเทียบกับประเทศคู่แข่งแล้วห่างกัน 4-10 เท่าขึ้นไป ถ้าวันนี้เราต้องการแข่งต่อไป สิ่งที่ต้องมองคือ ฐานการผลิตกำลังคนของเราด้านวิทยาศาสตร์-เทคโนโลยี-สิ่งแวดล้อม เราจะผลิตอะไรออกมาให้ขายแข่งได้ รัฐบาลต้องเอาเงินมาเสริมสร้างฐานการสอนในมหาวิทยาลัย เราไม่สอนให้ลูกศิษย์ทำงานในอีก 10 ปีข้างหน้า

ระบบอุดมศึกษาไทย มีสัดส่วนอาจารย์ระดับปริญญาเอกอยู่เพียง 25%

ทั้งๆที่ สกอ. ได้มีโครงการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยและการจัดสรรทุนศึกษาต่อระดับปริญญาโท-เอก มาอย่างต่อเนื่อง แต่ปรากฏว่าคุณวุฒิของอาจารย์ในระบบอุดมศึกษายังมีวุฒิปริญญาเอกเพียงหนึ่งในสี่ของจำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด จาก ตารางที่ 1 จะเห็นได้ว่า สถาบันอุดมศึกษาของรัฐทั้งระบบมีอาจารย์วุฒิปริญญาเอกเพียง 22% โดยมีตัวเลขที่น่าเป็นห่วงคือ อาจารย์กลุ่มราชภัฏ (41 แห่ง) มีอาจารย์วุฒิปริญญาเอกเพียง 7% และอาจารย์กลุ่มราชวมงคลมีเพียง 3% ส่วนในภาพรวมของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน อาจารย์วุฒิปริญญาเอกมีสัดส่วนต่ำเช่นกัน คือเพียง 13% (ตารางที่ 1) ตัวเลขเหล่านี้แตกต่างไปจากตัวเลขของมหาวิทยาลัยในต่างประเทศเป็นอย่างมาก ซึ่งโดยทั่วไปจะมีคุณวุฒิปริญญาเอกทั้งหมดหรือเกือบทั้งหมด

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรสายวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา จำแนกตามคุณวุฒิและกลุ่มในสถาบันอุดมศึกษา (ข้อมูลปี 2546)

	ปีการศึกษา 2546				สัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ *
	ตรี	โท	เอก	รวม	
สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ	5,289	21,068	9,012	35,339	15 : 60 : 25
กลุ่มมหาวิทยาลัย (18 แห่ง)	2,168	11,223	7,565	20,926	10 : 54 : 36
ม. ในกำกับ (4 แห่ง)	70	482	499	1,001	07 : 48 : 45
ม. ไม่กำกับ (2 แห่ง)	140	774	312	1,226	12 : 63 : 25
กลุ่ม ม.ราชภัฏ (41 แห่ง)	1,306	5,569	513	7,388	18 : 75 : 07
กลุ่ม ม.ราชมงคล (9 แห่ง)	1,605	3,020	173	4,798	34 : 63 : 03
สถาบันอุดมศึกษาเอกชน	2,313	6,651	1,300	10,264	22 : 65 : 13
ระดับมหาวิทยาลัย (26 แห่ง)	1,857	5,380	1,160	8,397	22 : 64 : 14
ระดับวิทยาลัย (28 แห่ง)	456	1,271	140	1,867	24 : 68 : 08
รวมทั้งหมด (128 แห่ง)	7,602	27,719	10,312	45,603	17 : 61 : 22

นอกจากนี้อีกภายใน 5 ปีข้างหน้า อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐส่วนใหญ่ที่อยู่ในช่วงอายุ 55-60 ปีจะเกษียณอายุราชการมากถึงจำนวนกว่า 4,000 คน ในจำนวนนี้เป็นผู้ที่มีวุฒิปริญญาเอกและมีความสามารถในการทำวิจัยถึงเกือบหนึ่งพันคน (ตารางที่ 2) หรือเกือบหนึ่งในสี่ของจำนวนที่กำลังจะเกษียณอายุกลุ่มนี้ หรือกว่า 10% ของจำนวนอาจารย์วุฒิปริญญาเอกทั้งหมด นอกจากนี้อาจารย์ในกลุ่มนี้ยังมีตำแหน่งทางวิชาการระดับศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ จำนวนถึง 645 คน ทำให้ส่งผลกระทบต่อการสร้างผลงานวิจัยขั้นสูงและต่อเนื่องถึงการพัฒนาประเทศอย่างชัดเจน

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์) ปี 2546 ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีวุฒิในช่วงอายุ 56-60 ปี เทียบกับจำนวนทั้งหมด

บุคลากร	วุฒิ			
	ตรี	โท	เอก	รวม
อาจารย์ช่วงอายุ 55-60 ปี	707	2,435	906	4,048
อาจารย์รวม	3,654	18,048	8,839	30,541

อาจารย์วุฒิปริญญาโทที่ประจำการมีข้อจำกัดในการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก

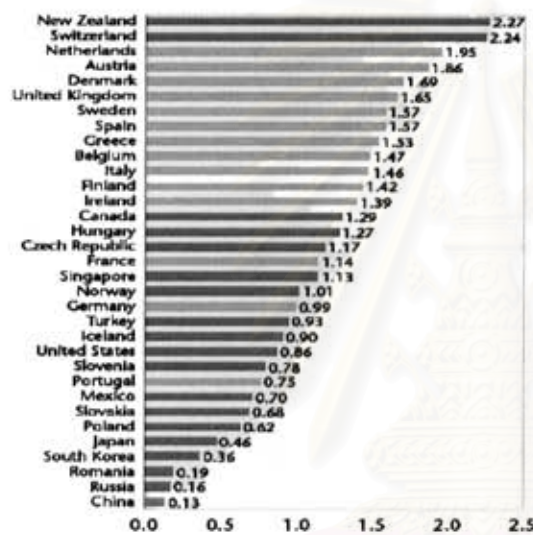
จากข้อมูลปี 2546 พบว่าอาจารย์ที่ประจำการอยู่ทั้งระบบของอุดมศึกษา มีจำนวนถึง 45,603 ในจำนวนนี้เป็นอาจารย์วุฒิปริญญาโทถึง 27,719 คน (ตารางที่ 1) ซึ่งคิดเป็นจำนวนถึง 63% บุคลากรสายวิชาการวุฒิปริญญาโท กลุ่มนี้ถือว่าเป็นกลุ่มใหญ่ที่ต้องได้รับการพัฒนาไปสู่วุฒิปริญญาเอก อย่างไรก็ตามก็คืออาจารย์เหล่านี้มักมีอุปสรรคในการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกทั้งของในและต่างประเทศ ดังเห็นได้จากข้อมูลของโครงการทุนพัฒนาอาจารย์ที่ผ่านมา ที่ สกอ. จัดสรรทุนให้แก่มหาวิทยาลัย/สถาบัน เพื่อคัดเลือกผู้รับทุน ปรากฏว่ามหาวิทยาลัยสามารถคัดเลือกผู้รับทุนได้ไม่เกินร้อยละ 70 ของจำนวนทุนที่ได้รับจัดสรร ปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง คือ การที่มหาวิทยาลัยผู้ผลิตไม่ได้เปิดสอนระดับปริญญาเอกในทุกสาขา บางสาขาอาจเปิดรับเพียง 1-2 แห่ง ซึ่งรับนักศึกษา (โดยเฉพาะ ป.เอก) ได้น้อยมากเพียงปีละประมาณ 5-10 คนต่อหลักสูตรเท่านั้น นอกจากนี้บางสาขาวิชาไม่ได้มีการเปิดรับนักศึกษาทุกปี เนื่องจากขาดแคลนอาจารย์ปริญญาเอกที่มีความรู้ประสบการณ์ด้านการวิจัยที่จะให้คำปรึกษาได้อย่างเพียงพอ สำหรับผู้ที่ได้รับทุนไปศึกษาต่อระดับปริญญาเอกในต่างประเทศพบว่า อาจารย์วุฒิปริญญาโท ส่วนใหญ่ไม่สามารถผ่านเกณฑ์ด้านภาษาอังกฤษ จึงมีอุปสรรคในการรับทุน ดังนั้นการพัฒนาอาจารย์กลุ่มนี้จึงมีความละเอียดอ่อน และต้องใช้ระบบเครือข่ายที่มีที่เสียงเข้ามาเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินการเพื่อพัฒนาสำหรับบุคลากรวิชาการที่มีวุฒิปริญญาตรีอยู่ในขณะนี้ การให้ทุนการศึกษาแบบโท-เอก กวบน่าจะเป็นแนวทางที่แก้ปัญหานี้ได้

อุดมศึกษาไทยมีดัชนีชี้วัดการผลิตผลงานวิจัยที่ยังต่ำกว่ามาตรฐานระดับสากล

ถึงแม้ว่าการลงทุนด้านการศึกษาของประเทศไทยมีตัวเลขที่สูงเป็นอันดับ 3 ของประเทศในเอเชีย แต่เมื่อพิจารณาเกณฑ์ชี้วัดเชิงคุณภาพแล้ว ปรากฏว่าระบบการศึกษาไทยยังตอบสนองความสามารถในการแข่งขันของประเทศได้น้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย สาเหตุหลักมาจากการลงทุนที่เกิดขึ้น มักจะมุ่งเน้นไปที่ตัววัตถุ สิ่งก่อสร้างอาคารสถานที่ ในขณะที่การลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนา และการสร้างบุคลากรวิจัยที่มีตัวเลขที่ค่อนข้างต่ำ ทำให้กระทบต่อจำนวนสิทธิบัตร บทความทางวิชาการที่เผยแพร่ในระดับสากล ส่งผลให้ดัชนีชี้วัดที่สำคัญในระดับสากล คือ จำนวนผลงาน / นักวิจัย / ปี (หมายถึงประสิทธิภาพในการผลิตผลงานของนักวิจัย) มีตัวเลขที่ต่ำมาก ดังเห็นได้จากรายงานที่เผยแพร่โดยประชาคมยุโรป (ปี ค.ศ. 2003) ที่เปรียบเทียบประสิทธิภาพการผลิตผลงานของประเทศต่างๆ พบว่า นิวซีแลนด์ผลิตได้สูงสุดที่จำนวน 2.27 เรื่อง/นักวิจัย/ปี

อังกฤษ 1.57 เรื่อง สิงคโปร์ 1.13 เรื่อง สหรัฐอเมริกา 0.86 เรื่อง ญี่ปุ่น 0.46 เรื่อง และจีน 0.13 เรื่อง สำหรับประเทศไทยมีตัวเลขการผลิตผลงานวิจัย / นักวิจัย / ปี ที่ต่ำมากจนไม่อยู่ในกราฟเปรียบเทียบ (รูปที่ 1) อย่างไรก็ตามข้อมูลที่ได้จากการศึกษาโครงการนำร่อง “การคาดการณ์สถานภาพการวิจัยด้านวิทยาศาสตร์กายภาพของคณะวิทยาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ 8 แห่ง” โดยทูน สกว. พบว่าตัวเลขของไทยที่ได้ในสาขานี้อยู่ที่ 0.12 เรื่อง/นักวิจัย/ปี ซึ่งถือว่าค่อนข้างต่ำจริงๆ แล้วตัวเลขที่แท้จริงจะต่ำกว่านี้มากหากรวมอาจารย์ในสาขานี้ จากมหาวิทยาลัยทั่วประเทศเข้ามาเป็นตัวหารด้วย ดังนั้นการเพิ่มดัชนีชี้วัดในหน่วย “จำนวนผลงาน/ นักวิจัย/ปี” ของมหาวิทยาลัยเป็นเรื่องจำเป็นและเร่งด่วนอย่างยิ่ง

Publications (1996-1999) per total researchers



* ข้อมูลจาก EU report on S&T Indicators, 2003

** ข้อมูลจากสาขาวิทยาศาสตร์กายภาพ ในครั้งนี้พบว่าค่าเฉลี่ยจากมหาวิทยาลัย 8 แห่ง 0.12

รูปที่ 1 ความสามารถของประเทศต่างๆ ในการผลิตผลงานวิจัย

บุคลากรอาจารย์มีปัญหาด้านขีดความสามารถในการทำวิจัย

มหาวิทยาลัยควรเป็นที่ซึ่งมีศักยภาพสูงสุดในด้านการวิจัย เพราะเป็นแหล่งรวมของผู้ที่มีคุณภาพระดับปริญญาเอกมากที่สุดในประเทศ แต่ปรากฏว่ามหาวิทยาลัยประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีความสามารถในการทำวิจัยอย่างมาก จากข้อมูล ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2546 พบว่าอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่ได้ผลงานด้านวิชาการหรืองานวิจัยที่มีคุณภาพระดับดีมาก จนได้รับการกำหนดตำแหน่งเป็นศาสตราจารย์และยังคงอยู่ในระดับ มีเพียง 375 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 1.0 ของจำนวนอาจารย์ที่มีอยู่ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ตัวเลขนี้เป็นดัชนีชี้วัดสำคัญตัวหนึ่งที่ระบุน่างานวิจัยที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ ตารางที่ 3 แสดงให้เห็นถึงสถานภาพการเปลี่ยนแปลงของ

จำนวนศาสตราจารย์สาขาต่างๆในประเทศ ที่เกิดจากการเกษียณอายุหรือลาออก ทำให้เหลือเพียงจำนวน 375 คนในปัจจุบัน ข้อมูลจากแหล่งเดียวกันชี้ให้เห็นว่าขณะนี้ มีศาสตราจารย์ในเพียงบางสาขาเท่านั้น โดยสาขาแพทยศาสตร์มีจำนวนศาสตราจารย์มากที่สุดถึง 175 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7 ส่วนสาขาด้านวิทยาศาสตร์ธรรมชาติและวิศวกรรม มีศาสตราจารย์เพียง 69 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 ซึ่งถือว่าน้อยมากเมื่อคำนึงถึงกระแสการแข่งขันของโลกในปัจจุบัน

ตารางที่ 3 จำนวนศาสตราจารย์ในสาขาต่างๆของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สํารวจเมื่อเดือนมิถุนายน 2546

กลุ่มสาขา	จำนวน ศ. ทั้งหมด	จำนวนที่เกษียณ/ลาออก	คงเหลือ	%
1. สึกมาศาสตร์	34	21	13	3.4
2. มนุษยศาสตร์ ศาสนา และ เทวศาสตร์	43	30	13	3.4
3. วิจิตรศิลป์และประยุกต์ศิลป์	19	12	7	1.8
4. นิติศาสตร์	12	2	10	2.6
5. สังคมศาสตร์	86	56	30	8.0
6. วิทยาศาสตร์ธรรมชาติ	63	26	37	9.8
7. แพทยศาสตร์และวิชาที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ				
- แพทยศาสตร์	364	189	175	46.7
- ทันตแพทยศาสตร์	12	5	7	1.8
- พยาบาลศาสตร์	3	1	2	0.5
- เภสัชศาสตร์	12	5	7	1.8
8. วิศวกรรมศาสตร์	50	18	32	8.5
9. สถาปัตยกรรมศาสตร์	9	5	4	1.0
10. เกษตรศาสตร์ วนศาสตร์ และการประมง	78	41	37	9.8
11. อื่นๆ (พลศึกษา)	2	1	1	0.5
รวม	787	412	375	100

ที่มา : เอกสารทำเนียบศาสตราจารย์ ของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย สำนักส่งเสริมและพัฒนา ระบบบริหาร ทบวงมหาวิทยาลัย มิถุนายน 2546

งานวิจัยของมหาวิทยาลัยในภาพรวมส่งผลกระทบต่ออันข้างน้อยต่อการพัฒนาประเทศ

เป็นที่ทราบกันดีว่างานวิจัยในมหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่ดำเนินการตามความสนใจของผู้วิจัยและมักเป็น โครงการขนาดเล็กตามจำนวนเงินที่ได้รับ นอกจากนี้งานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา

ระดับบัณฑิตศึกษาในบางสาขายังมีลักษณะที่แตกต่างไปจากงานวิจัยของอาจารย์ที่ปรึกษา ส่งผลให้เกิดการกระจัดกระจายของผลงาน ขาดทิศทางและไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่เป็นความต้องการของประเทศ ดังนั้นระบบอุดมศึกษาไทยยังมีปัญหาในเรื่องการจัดการบัณฑิตศึกษาในเชิงคุณภาพและเชิงทิศทางการวิจัย

คุณภาพของบัณฑิตและผลงานวิจัยระหว่างมหาวิทยาลัยต่าง ๆ มีความแตกต่างกันมาก

ในการดำเนินการเพื่อจัดการเรียนการสอน รวมทั้งการทำวิจัยของมหาวิทยาลัยในประเทศไทย ส่วนใหญ่จัดการเรียนการสอนหรือวิจัยตามศักยภาพของแต่ละแห่ง ดังนั้นมหาวิทยาลัยแห่งใดที่เกิดใหม่ในสถานะที่ประเทศมีปัญหาทางเศรษฐกิจ จึงต้องเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถหรือประสบการณ์ ขาดแคลนอุปกรณ์ครุภัณฑ์ที่ทันสมัย ในขณะที่บางมหาวิทยาลัยที่จัดตั้งมานานและมีพัฒนาการมาต่อเนื่อง จะมีอาจารย์ที่วุฒิปริญญาเอกที่มีประสบการณ์ทางวิชาการในสัดส่วนที่สูงกว่า และมีความพร้อมด้านอุปกรณ์ครุภัณฑ์ที่มีประสิทธิภาพมากกว่า ดังนั้นคุณภาพของผลผลิตของมหาวิทยาลัย ซึ่งได้แก่ บัณฑิตและผลงานวิจัยจากสถาบันต่างๆจึงมีความแตกต่างกันและรวมทั้งการเปิดรับนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา โดยเฉพาะในระดับปริญญาเอกจะดำเนินการได้เฉพาะในมหาวิทยาลัยที่มีความพร้อมเท่านั้น

จะเห็นได้ว่าบุคลากรสายวิชาการที่มีวุฒิปริญญาเอกเพียงร้อยละ 25 ของบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด ทำให้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการวิจัย การสอนและการบริการวิชาการ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อการบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์สำคัญของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ เช่นการสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยการผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ การให้ประเทศมีพื้นฐานความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่สูงพอที่จะต่อยอดความรู้จากแหล่งอื่นๆ ได้ ตลอดจนการสร้างความเป็นเลิศทางกลุ่มสินค้าและบริการ โดยการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานสินค้าและบริการจากความรู้และนวัตกรรม ดังนั้นการพัฒนาอาจารย์ จึงเป็นกิจกรรมหลักหนึ่งที่ทบวงมหาวิทยาลัยเดิมมีการดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง จะเห็นได้ว่าบุคลากรสายวิชาการถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ต่อการผลิตกำลังคนระดับสูงของประเทศ ทั้งที่ผ่านมาประเทศไทยมีการลงทุนด้านการศึกษา เพื่อการพัฒนาอุดมศึกษาในระดับที่ถือว่าไม่น้อย แต่โครงการต่างๆที่คิดค้นขึ้นมักจะขาดการเชื่อมโยงในภาพรวมที่ส่งผลต่อการพัฒนาในเชิงคุณภาพ เช่น ทุนพัฒนาอาจารย์ต่างๆ

ทุนโครงการพัฒนาอาจารย์โดยระบบเครือข่ายวิจัย (Cooperative Research Network : CRN) ทุนพัฒนาศักยภาพการวิจัยอาจารย์และทุนวิจัยต่างๆ แต่ละโครงการมีลักษณะต่างคนต่างทำ และผลกระทบในเชิงพัฒนามักจะไปไม่ถึงมหาวิทยาลัยที่เกิดใหม่ ซึ่งต้องการความช่วยเหลือในเรื่องการพัฒนากุศลกรเป็นการเร่งด่วน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อการสร้างบุคลากรระดับที่มีความเชี่ยวชาญสูงและผลิตผลงาน เชิงองค์ความรู้และทรัพย์สิน ทางปัญญาที่นำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ อย่างไรก็ตามเมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 ทบวงมหาวิทยาลัยได้ถูกปรับโครงสร้างเป็นสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และต่อมามีสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเดิมมาสังกัดหน่วยงานใหม่เพิ่มขึ้น ได้แก่ สถาบันราชภัฏ 41 แห่ง และสถาบันราชมนกล 9 วิทยาเขต ส่งผลให้ภาพรวมระบบอุดมศึกษาของประเทศในปัจจุบันมีมหาวิทยาลัยในสังกัดของสกอ. เป็นจำนวนมากถึง 155 แห่ง (ทั้งของภาครัฐและเอกชน) ด้วยเหตุนี้โครงการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรอุดมศึกษาซึ่งเป็นโครงการหลักของยุทธศาสตร์ที่ 5 คือ การปฏิรูประบบการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรอุดมศึกษา โดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จึงมีการปรับเปลี่ยนมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้โครงการที่มีความเหมาะสมกับการดำเนินการในสภาวะปัจจุบัน จนกระทั่งเกิดเป็น โครงการเครือข่ายเชิงกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาสู่การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ เสด็จพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในวโรกาสฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี ซึ่งเป็นโครงการที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้พัฒนาขึ้น โดยมีจุดเริ่มต้นตั้งแต่ปี 2544 โดยระยะเวลาของ โครงการ 6 ปี เริ่มระยะที่ 1 (พ.ศ. 2549 - 2554) (ข้อมูลจาก สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ร่าง :โครงการเครือข่ายเชิงกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาสู่การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ เสด็จพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในวโรกาสฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี)

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาของโครงการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ อันเป็นที่มาของงานวิจัย เรื่อง “การเปิดรับข่าวสารจากสื่อเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร” เนื่องด้วยบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นกลุ่มเป้าหมายที่อยู่ในพื้นที่การศึกษาที่มี “ระบบการแข่งขัน...เชิงคุณภาพสูง” และสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำในระดับประเทศ ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครจึงมีนโยบาย แผนการดำเนิน

งานในการพัฒนาบุคลากรอาจารย์สู่การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศอย่างเห็นได้ชัด เพื่อที่จะเป็นประโยชน์ในการวางแผนการสื่อสารของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเปิดรับข่าวสารเรื่องการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของอาจารย์
2. เพื่อศึกษาความรู้ ทักษะ และความต้องการของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของอาจารย์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรของบุคลากรอาจารย์กับการเปิดรับข้อมูลข่าวสารจากสื่อเรื่องการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับข่าวสาร กับ ความรู้ของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับข่าวสาร กับ ทักษะของบุคลากรอาจารย์ต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
6. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับข่าวสาร กับ ความต้องการของบุคลากรอาจารย์ในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
7. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากรอาจารย์สู่การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ กับ ทักษะของบุคลากรอาจารย์ต่อการพัฒนาบุคลากรอาจารย์สู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
8. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากรอาจารย์สู่การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ กับ ความต้องการของบุคลากรอาจารย์ในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
9. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของบุคลากรอาจารย์ต่อการพัฒนาบุคลากรอาจารย์สู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ กับ ความต้องการของบุคลากรอาจารย์ในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

สมมติฐานในการวิจัย

1. บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีลักษณะทางประชากรแตกต่างกัน มีการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะ ทักษะ และความต้องการในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ แตกต่างกัน
2. การเปิดรับข่าวสาร มีความสัมพันธ์กับ ความรู้ของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
3. การเปิดรับข่าวสาร มีความสัมพันธ์กับ ทักษะของบุคลากรอาจารย์ต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
4. การเปิดรับข่าวสาร มีความสัมพันธ์กับ ความต้องการของบุคลากรอาจารย์ในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
5. ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีความสัมพันธ์กับ ทักษะของบุคลากรอาจารย์ต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
6. ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีความสัมพันธ์กับ ความต้องการของบุคลากรอาจารย์ในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
7. ทักษะต่อการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีความสัมพันธ์กับ ความต้องการของบุคลากรอาจารย์ในการพัฒนาบุคลากรอาจารย์สู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาถึง การเปิดรับข่าวสารจากสื่อกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในกรุงเทพมหานครซึ่งมีการสื่อสารผ่านสื่อประเภทต่างๆ คือ สื่อมวลชน สื่อเฉพาะกิจ และสื่อบุคคล
2. การวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาถึง บทบาทของการสื่อสารในการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสู่การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศในภาพรวมที่ดูเฉพาะตัวแปรในด้านความรู้ ทักษะ และความต้องการของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐเท่านั้น
3. ศึกษาเฉพาะบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น

4. มุ่งศึกษาเฉพาะการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศในช่วงเดือน พฤษภาคม 2549 ถึง เดือนกันยายน 2549 อันเป็นช่วงครึ่งปีหลังของระยะเวลาตามนโยบายแผน การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ ในปีงบประมาณ 2549

นิยามศัพท์

1. ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ หมายถึง ระดับความปรารถนาของบุคลากรอาจารย์ที่ต้องการพัฒนาตนเอง
2. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ หมายถึง การดำเนินการต่างๆ เพื่อให้บรรลุผล ดังนี้
 - 2.1 การผลิตบุคลากรระดับปริญญาเอกที่มีความเชี่ยวชาญสูงให้มีสัดส่วนมากขึ้นต่อความต้องการของอุดมศึกษาไทยทั้งระบบทั้งที่อยู่ในสังกัดของภาครัฐ
 - 2.2 การเพิ่มผลงานวิจัยของอุดมศึกษาไทย (ผลงานต่ออาจารย์ต่อปี) มีตัวเลขที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
 - 2.3 การมีศูนย์ความเป็นเลิศเฉพาะทางในสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ
 - 2.4 มหาวิทยาลัยไทยมีระดับการจัดอันดับความเป็นเลิศที่สูงขึ้น
3. การเปิดรับข่าวสารจากสื่อ หมายถึง การได้รับหรือการใช้ข่าวสารที่เผยแพร่ ความบ่อยครั้ง และระยะในการรับข่าวสารที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอาจารย์สู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทั้งจากสื่อมวลชน สื่อเฉพาะกิจ และสื่อบุคคล
4. สื่อ หมายถึง ช่องทางหรือพาหนะที่ช่วยให้ข่าวสารแพร่กระจายไปสู่กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่
 - 4.1. สื่อมวลชน หมายถึง หนังสือพิมพ์รายวัน วิทยุ โทรทัศน์ ที่เสนอข่าวสารและเนื้อหาของการพัฒนาบุคลากรอาจารย์สู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
 - 4.2 สื่อบุคคล หมายถึง ผู้บริหาร บุคลากรอาจารย์ ตลอดจนบุคลากรทุกคนของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่ให้การสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสู่การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ ได้แก่
 - 4.2.1 สมาชิกในครอบครัว ได้แก่ บิดา มารดา สามีมภรรยา บุตรหลาน
 - 4.2.2 อาจารย์ที่ทำงานในมหาวิทยาลัยเดียวกัน
 - 4.2.3 บุคลากรอื่นๆ ในมหาวิทยาลัยเดียวกัน

- 4.2.4 อาจารย์ที่ทำงานต่างมหาวิทยาลัย
- 4.2.5 บุคลากรอื่นๆ ต่างมหาวิทยาลัย
- 4.2.6 บุคลากร

4.3 สื่อเฉพาะกิจ หมายถึง สื่อที่ผลิตโดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, มหาวิทยาลัยและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากร ในด้านสปอคโฆษณาทางวิทยุ สปอคโฆษณาทางโทรทัศน์ หน่วยประชาสัมพันธ์เคลื่อนที่ เสียงตามสาย วิทยุทัศน์สำนักงาน โครงการฝึกอบรม ข่าวจากหนังสือพิมพ์ ป้ายประกาศ เอกสารแผ่นพับ วารสารสัมพันธ์ประกันสังคม จดหมายข่าวและโปสเตอร์ที่เกี่ยวกับการเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ

5. ความรู้ หมายถึง การรับรู้และเข้าใจข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนแนวทางในการพัฒนาบุคลากรอาจารย์สู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

6. ทักษะ ทักษะ หมายถึง ความคิดเห็น หรือความรู้สึก ที่มีต่อเรื่องการพัฒนาบุคลากรอาจารย์สู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศซึ่งจะแสดงผลออกมาในรูปของการเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

7. บุคลากรอาจารย์ หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 17 แห่ง ได้แก่

ก) มหาวิทยาลัยของรัฐ 9 แห่ง

- | | |
|-------------------------------|---------------------------------------------------|
| 1. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย | 6. มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| 2. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ | 7. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ |
| 3. มหาวิทยาลัยศิลปากร | 8. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ |
| 4. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ | 9. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง |
| 5. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ | |

ข) มหาวิทยาลัยราชภัฏ 6 แห่ง

- | | |
|-----------------------------------------|--------------------------------|
| 1. มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม | 4. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร |
| 2. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี | 5. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต |
| 3. มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา | 6. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา |

ก) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 2 แห่ง

1. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ 2. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

8. ลักษณะทางประชากร หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งทางราชการ ตำแหน่งทางการบริหาร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัยในการประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนในการใช้สื่อในการเผยแพร่ต่อบุคลากรอาจารย์ในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร

2. ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์เพื่อนำไปเป็นแนวทางนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น และพัฒนาการสื่อสารให้ชัดเจนเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้มีประสิทธิภาพต่อไปทั้งในปัจจุบันและอนาคต

3. เพื่อเสริมสร้างความรู้ทางนิเทศศาสตร์พัฒนาการ และเป็นแนวทางสำหรับการวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้องอื่นๆ ต่อไป

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง "การเปิดรับข่าวสารจากสื่อกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร" ได้ทำการศึกษาภายใต้แนวความคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรต่างๆ ดังนี้

1. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสาร
2. แนวคิดเกี่ยวกับสื่อมวลชน สื่อบุคคล และสื่อเฉพาะกิจ
3. ทฤษฎีการเปิดรับข่าวสาร
4. ทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และความต้องการ
5. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะทางประชากร
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสาร

การสื่อสารเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตมนุษย์ มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องอาศัยการแลกเปลี่ยนความรู้ข่าวสาร และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ทั้งนี้เพื่อที่จะได้มีความรู้ความเข้าใจ ชูใจ หรือมีอิทธิพลต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน การที่จะบรรลุสิ่งเหล่านี้ได้ก็ต้องอาศัยการสื่อสาร (เสถียร เขยประทับ, 2528)

การสื่อสารเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับการส่งและรับสัญลักษณ์ที่ก่อให้เกิดความหมายขึ้นในใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยที่บุคคลนั้นมีประสบการณ์ในชีวิตเดียวกัน (Baird John E., 1977)

การสื่อสารของมนุษย์ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร เมื่อทั้งสองฝ่ายมาเกี่ยวพันกัน โดยผลัดกันทำหน้าที่ส่งสารและรับสาร กระบวนการสื่อสารก็จะเกิดขึ้น การสื่อสารเริ่มต้นตั้งแต่ผู้ทำการสื่อสารต้องมีสารเพียงพอที่จะส่งสามารถนำเสนอสารในรูปแบบที่ผู้รับจะเข้าใจจะต้องมีช่องทางที่จะนำสารไปยังผู้รับและสารนั้นควรอยู่ในความสามารถของผู้รับที่จะเข้าใจและต้องเป็นสิ่งชูใจ (Motivate) ความสนใจของผู้รับสาร การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะขาดซึ่งขั้นตอนสำคัญที่กล่าวแล้วข้างต้นเสียไม่ได้

ความหมายของการสื่อสาร

คำว่า “ การสื่อสาร ” ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “ Communication ” ซึ่งมาจากภาษาละติน Communis แปลว่า Common การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วย แหล่งข่าวสาร หรือ ผู้ส่งสาร (The Source or Sender) สาร (message) สื่อ (Channel) และผู้รับ (Receiver) จุดประสงค์ก็เพื่อที่จะก่อให้เกิดสภาพที่ร่วมกัน (The purpose of communication is to establish a commonness)

นักวิชาการและนักวิชาการและนักทฤษฎีหลากหลายสาขาได้ให้คำจำกัดความของการสื่อสารไว้มากมาย อาทิ

วิลเบอร์ ชแรมม์ (Wilber Schramm,1964) ได้พูดถึงการสื่อสารไว้ว่า “ การสื่อสาร คือ การมีความ เข้าใจร่วมกันต่อเครื่องหมายที่แสดงข่าวสาร (information signs)”

โรเจอร์ส (Everett M. Rogers,1973) ได้ให้ความหมายของการสื่อสารในเชิงปฏิบัติว่า “การสื่อสาร คือ กระบวนการที่ความคิดหรือข่าวสารถูกส่งจากแหล่งสาร ไปยังผู้รับสาร ด้วยเจตนาที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมบางประการของผู้รับสาร” วัตถุประสงค์ของการสื่อสาร ก็คือ การก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของผู้รับสาร

ปรมะ สตะเวทิน (2529) ได้อธิบายว่า การสื่อสาร คือ กระบวนการของการถ่ายทอดสาร (message) จากบุคคลฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่า ผู้ส่งสาร (source) ไปยังบุคคลอีกฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่า ผู้รับสาร (receiver) โดยผ่านสื่อ (channel)

ซึ่งจากคำจำกัดความหรือนิยามดังกล่าว จะเห็นได้ว่า แม้จะมีผู้ให้ความหมายของคำว่า การสื่อสาร แตกต่างกันไป แต่ทุกคำจำกัดความ จะอยู่บนพื้นฐานแนวคิดเดียวกัน คือ การสื่อสารของมนุษย์ จะต้องประกอบด้วยสองฝ่ายที่มีความสัมพันธ์ คือ ฝ่ายผู้ส่งสารและฝ่ายผู้รับสาร การสื่อสารจึงเกิดขึ้นได้โดยส่งข้อมูลข่าวสารต่าง (message) ผ่านสื่อ (Channel)

โดยสรุป “ การสื่อสาร คือ กระบวนการของการถ่ายทอดสาร (message) จากบุคคลอีกฝ่ายหนึ่งซึ่งเรียกว่า ผู้ส่งสาร (source) ไปยังบุคคลอีกฝ่ายหนึ่ง ซึ่งเรียกว่า ผู้รับสาร (receiver) โดยผ่านสื่อ (channel)

จากความหมายข้างต้น จะเห็นได้ว่า สิ่งหนึ่งที่มีความหมายเหล่านี้มีร่วมกันก็คือ การสื่อสารของมนุษย์ตั้งแต่อยู่บนหลักของความสัมพันธ์ (relationship) กล่าวคือ ในการสื่อสารนั้นจะต้องมีผู้เกี่ยวข้องอยู่ 2 ฝ่าย โดยฝ่ายหนึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ส่งสาร และอีกฝ่ายหนึ่งทำหน้าที่เป็นผู้รับสาร ซึ่งทั้งสองฝ่ายมีความเกี่ยวข้องกันหรือสัมพันธ์กัน

แต่ถ้าหากเรามามองกันในอีกมุมมองหนึ่ง ที่มองว่าการสื่อสารเป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสารเพื่อความรู้ ความเข้าใจร่วมกัน เพราะการสื่อสารระหว่างมนุษย์ไม่ใช่เป็นเพียงการสื่อสารเพื่อก่อให้เกิดผลตามเจตนาของผู้ส่งสารตามความหมายที่มักใช้กันอยู่โดยทั่วไปเท่านั้น แต่การสื่อสารยังหมายความรวมถึงการรับสาร ปฏิกริยาตอบกลับ หรือ feedback นอกจากนั้นก็ยังรวมถึงอันตรกิริยา หรือปฏิกริยาที่มีต่อกันระหว่างผู้สื่อสารทั้ง 2 ฝ่าย ทั้งฝ่ายผู้ส่งสารและฝ่ายผู้รับสาร ปฏิกริยาที่มีต่อกันนี้ เรียกว่า interaction ปฏิกริยาที่มีต่อกันนี้จะเป็นตัวนำไปสู่ความรู้ความเข้าใจร่วมกันในเรื่องของความหมาย (meaning) อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือ หลาย ๆ อย่าง ดังนั้นการสื่อสารในความหมายนี้จึงนับเป็นกระบวนการ 2 วิถี หรือ Two-way communication อยู่ในตัวของมันเอง เสมือนหนึ่งเป็นวงจรของความสัมพันธ์ที่สร้างขึ้นมาเพื่อแลกเปลี่ยนความหมายที่มีอยู่ในสมองของบุคคลที่ทำการสื่อสารกัน (ติดต่อกัน) วงจรอันนี้อาจจะเกิดขึ้นเพียงวงจรเดียวก็ได้ ถ้าหากบุคคลที่ทำการสื่อสารกันนั้นมีความสนิทสนมชิดเชื้อกันมาก รู้ใจซึ่งกันและกัน หรือมีความสัมพันธ์ส่วนตัวอย่างใกล้ชิด เช่น สามี - ภรรยา พ่อแม่ญาติพี่น้อง เพื่อนสนิท คู่รัก บุคคลเหล่านี้เวลาทำการสื่อสารกัน วงจรของการแลกเปลี่ยนความหมายที่มีอยู่ในสมองอาจจะเกิดขึ้นเพียงวงจรเดียว เสมือนหนึ่งวงจรความสัมพันธ์ที่สร้างขึ้นมาเพื่อแลกเปลี่ยนความหมายอยู่ในสมองของบุคคลที่สื่อสารกัน

วัตถุประสงค์ของการสื่อสาร

เดวิด เค เบอร์โล (David K. Berlo, 1960:11-12) ได้กล่าวไว้ว่า วัตถุประสงค์พื้นฐานของพวกเราในการทำการสื่อสารนั้น ก็เพื่อที่จะเป็นหน่วยที่มีอิทธิพล หรือเพื่อให้เกิดผลอย่างใดอย่างหนึ่งต่อผู้อื่น คอสิ่งแวดล้อมรอบตัวเราและต่อตัวเอง ซึ่งสามารถจำแนกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. วัตถุประสงค์ที่แสดงความต้องการ โดยใช้ความต้องการของผู้ส่งสารและความต้องการของผู้รับสารเป็นเกณฑ์ว่า ในการสื่อสารนั้นผู้ส่งสาร และผู้รับสารมีความต้องการอะไร ผู้รับสารอาจมีปฏิกริยาต่อสารต่างไปจากความตั้งใจของผู้ส่งสารต้องการ ซึ่งทำให้ผลของการสื่อสารไม่บรรลุเป้าหมายตามความตั้งใจของผู้ส่งสาร ซึ่งทำให้เกิดความล้มเหลวของการสื่อสาร (Communication breakdown)

วัตถุประสงค์ที่แสดงความต้องการของผู้ส่งสาร ได้แก่

- เพื่อแจ้งให้ทราบ
- เพื่อสอนหรือให้การศึกษา
- เพื่อสร้างความพอใจหรือให้ความบันเทิง
- เพื่อเสนอหรือชักจูง

วัตถุประสงค์ที่แสดงความต้องการของผู้รับสาร ได้แก่

- เพื่อทราบ
- เพื่อเรียนรู้
- เพื่อหาความพอใจ
- เพื่อกระทำหรือตัดสินใจ

2. วัตถุประสงค์ที่แสดงผล พิจารณาจากผู้ส่งสารและผู้รับสารมีวัตถุประสงค์ที่จะให้เกิดผลอย่างไร การสื่อสารนั้นก่อให้เกิดผลโดยตรงหรือโดยอ้อมแก่ผู้รับสาร ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ

- วัตถุประสงค์ที่เกิดผลทันที คือ วัตถุประสงค์ที่สามารถก่อให้เกิดผลต่อผู้รับสารตามที่ผู้ส่งสารต้องการ สร้างความพอใจแก่ผู้ส่งสารและผู้รับสารในทันทีทันใด
- วัตถุประสงค์ที่ใช้เป็นเครื่องมือ คือ วัตถุประสงค์ที่ไม่หวังให้สารก่อให้เกิดผลในทันทีในตัวสารเอง หากแต่สารนั้นถูกใช้เพื่อเป็นเครื่องมือเพื่อนำไปสู่การกระทำอย่างอื่นต่อไป

องค์ประกอบของกระบวนการสื่อสาร

ถ้าต้องการพิจารณาถึงองค์ประกอบของการสื่อสาร คงต้องมองย้อนกลับไปว่าการสื่อสารจัดเป็นกระบวนการและเป็นกระบวนการที่มีการเคลื่อนไหว (Dynamic) ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง (continuous) และมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (ever-changing) ไม่สามารถบอกจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดได้ องค์ประกอบของกระบวนการสื่อสารมีความเกี่ยวข้องและมีผลกระทบซึ่งกันและกัน

การสื่อสารซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งนั้น มีรูปแบบและขั้นตอนต่างๆ ซึ่งสามารถเขียนเป็นแบบจำลอง (Berlo, D.K., 1960) ได้ดังนี้

แผนภาพที่ 1 แบบจำลองการสื่อสาร

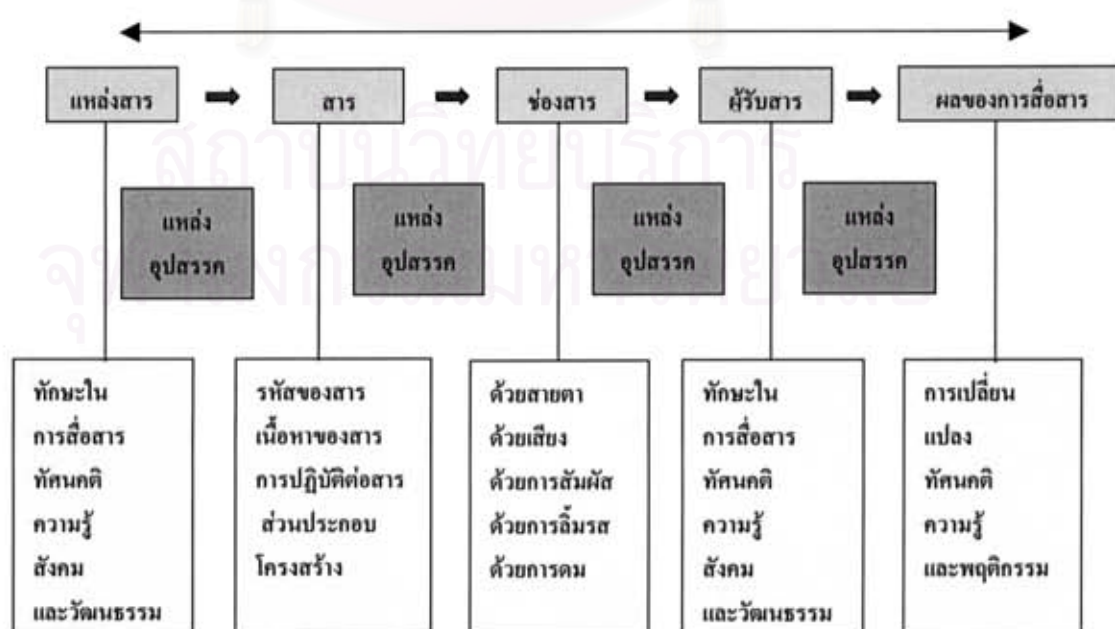


จากแบบจำลองดังกล่าว เป็นองค์ประกอบสำคัญของการสื่อสาร สามารถอธิบายขั้นตอนต่างๆ ได้ดังนี้

เมื่อผู้ส่งสารต้องการจะทำการสื่อสาร ผู้ส่งสารต้องนำสิ่งที่ตนต้องการจะสื่อสารมาผลิตให้ปรากฏเป็นสาร หรือข้อความ เรื่องราวต่างๆ แล้วจึงถ่ายทอดผ่านสื่อหรือช่องทางการสื่อสารเพื่อส่งสารนั้น ไปยังผู้รับสาร ที่ผู้ส่งสารต้องการให้รับรู้สารของตน

การสื่อสารเป็นกระบวนการที่ไม่หยุดนิ่ง การจะพิจารณาแต่ละกระบวนการจะต้องหยุดการดำเนินไปของกระบวนการเหมือนการถ่ายภาพนิ่งเพื่อให้เห็นองค์ประกอบแต่ละส่วนอย่างชัดเจน กระบวนการสื่อสารจะต้องมีองค์ประกอบอย่างน้อย 6 ประการ ได้แก่ แหล่งสาร สาร ช่องทาง ผู้รับสาร ผลที่เกิดจากการสื่อสาร และปฏิกิริยาตอบสนอง ซึ่งสามารถสร้างแบบจำลองของการสื่อสารที่ประกอบด้วย องค์ประกอบทั้ง 6 ประการ กล่าวคือ การสื่อสาร คือ กระบวนการที่ผู้ส่งสารส่งสารผ่านช่องทาง ไปยังผู้รับสาร แล้วก่อให้เกิดผลบางประการขึ้น โดยผู้รับสารเกิดมีปฏิกิริยาตอบสนองตอบกลับผู้ส่งสาร ดังแผนภาพแบบจำลองการสื่อสารดังต่อไปนี้ (Everett M. Rogers with F.F. Shoemaker, D.K.Berlo, C.Shanon and W. Weaver, 1963)

แผนภาพที่ 2 ปฏิกิริยาตอบสนอง



สำหรับองค์ประกอบของการสื่อสารมี 6 ประการ(เสถียร เขยประทับ, 2522 : 50) คือ

1. แหล่งสารหรือผู้ส่งสาร (Source) คือ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เป็นต้องการจะทำการสื่อสารความคิด ความรู้สึก ความต้องการ ข่าวสารและวัตถุประสงค์ของตน โดยการพูดเขียนหรือแสดงกิริยาท่าทางให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่นทราบ

ปัจจัยที่สำคัญอย่างน้อย 4 ประการ ที่กำหนดประสิทธิผลมากน้อยของผู้ส่งสาร ได้แก่ ทักษะในการสื่อสาร ทักษะคิด ความรู้ ระบบสังคม วัฒนธรรม ปัจจัยเหล่านี้จะพบมากในสื่อบุคคลเพื่อใช้ในการมน้าวใจผู้รับสาร

แต่เนื่องจากการสื่อสารของมนุษย์มีหลายประเภทและหลายระดับ เพราะฉะนั้นจำนวนของผู้ส่งสารจึงอาจจะแตกต่างกันไป เช่น การสื่อสารสาธารณะรูปแบบหนึ่ง คือ การอภิปราย ผู้ส่งสารอาจมีจำนวนมากกว่า 1 คน และผู้ส่งสารอาจมิได้ส่งสารในฐานะที่เป็นตัวของตัวเอง แต่อาจจะส่งสารในฐานะที่เป็นตัวแทนของหน่วยงาน หรือ สถาบันใดสถาบันหนึ่ง ส่วนในกระบวนการสื่อสารมวลชนผู้ส่งสารก็คือตัวแทนขององค์กรเกี่ยวกับการสื่อสารมวลชน ซึ่งนอกจากจะส่งสารในฐานะที่เป็น ตัวแทนของสถาบันการสื่อสารมวลชนนั้น ๆ ด้วย

แต่การเป็นผู้ส่งสารไม่ว่าจะในการสื่อสารประเภทและระดับใดก็ตาม ย่อมต้องมีบทบาทและหน้าที่ในการสื่อสารที่สำคัญ คือ

1. การมีวัตถุประสงค์ในการสื่อสารที่แจ่มชัด
2. การเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจเพียงพอในเนื้อหาของเรื่องราวที่ตนจะสื่อสารกับผู้อื่น
3. การเป็นผู้มีความพยายามที่จะเข้าใจความสามารถและความพร้อมในการรับสารของผู้ที่ตนสื่อสารด้วย
4. การเป็นผู้รู้จักเลือกใช้วิธีการในการสื่อสารให้เหมาะสมกับเรื่อง โอกาสและผู้รับสารของตน

2. สาร (Message) คือ ผลผลิตของผู้ส่งสารที่ถ่ายทอดความคิด ความรู้สึก ความต้องการข่าวสาร และวัตถุประสงค์ของคนที่ปรากฏออกมาในรูปรหัส (Code) เช่น คำพูดที่เราพูด สิ่งที่เราเขียน กิริยาท่าทาง ข่าว ข้อความ สัญลัักษณ์(Signal)

ปัจจัยที่สำคัญของสารประกอบด้วยรหัส เมื่อหา การจัดเสนอ ทั้ง 3 ประการนั้น จะประกอบด้วย ส่วนประกอบ และโครงสร้าง

3. ช่องสารหรือสื่อ (Channel) คือ วิธีการติดต่อสื่อสารที่จะช่วยให้ข่าวสารที่เข้ารหัส (Encode) แล้วผ่านไปยังผู้รับสาร การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีวิธีการที่เหมาะสม ซึ่งต้องอาศัยช่องทางไปสู่ประสาทสัมผัสทั้ง 5 คือ การมองเห็น การได้ยิน การสัมผัส การได้กลิ่น การลิ้มรส วิธีปฏิบัติเพื่อให้ใช้ช่องทางได้ เช่น การบันทึกข้อความ คำสั่งที่ลายลักษณ์อักษร การสื่อความหมายจะมีประสิทธิภาพ ควรใช้ช่องทางหลายๆ ช่องทางเพื่อกระตุ้นประสาทรับรู้

4. ผู้รับสาร (Receiver) คือ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่รับสารของผู้ส่งสาร ผู้รับสารอาจเป็นคนเดียว หรือหลายคน เป็นสถาบัน องค์กร บริษัท

ปัจจัยที่สำคัญของผู้รับสาร ได้แก่ ทักษะในการสื่อสาร ทักษะคิด ความรู้ ระบบสังคม วัฒนธรรม

5. ผลของการสื่อสาร (Effect) คือ ผลที่เกิดจากการสื่อสาร อาจเป็นได้ทั้งผลในทางลบ จนถึงผลในทางบวก อาจมีผลก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในความรู้ ทักษะคิด หรือพฤติกรรมในตัวผู้รับสารได้ และผลการติดต่อสื่อสารที่ดีนั้น ข่อมต้องการให้เกิดความเข้าใจการตอบสนองที่ตรงตามจุดมุ่งหมายของการส่ง

6. ปฏิกริยาตอบสนอง (Feedback) คือ ปฏิกริยาของผู้รับสารที่แสดงตอบสนองสารของแหล่งในกระบวนการสื่อสารแบบสองทาง (Two-way Communication) จะมีลักษณะตอบโต้กัน ดังนั้น บุคคลหรือองค์กรจึงเป็นทั้งแหล่ง และผู้รับสารในเวลาเดียวกัน การสื่อสารกลับ ทำให้ผู้ส่งสารทราบผลของการสื่อสารว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด และสามารถควบคุมพฤติกรรมสื่อสารในเวลาต่อมาของผู้ส่งสาร

ประสิทธิผลของการสื่อสาร

องค์ประกอบต่างๆ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วมีความสัมพันธ์และผลกระทบซึ่งกันและกัน หากผู้ส่งสารเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสภาพความต้องการของผู้รับสาร ซึ่งองค์ประกอบของการสื่อสารแต่ละองค์ประกอบนั้นจะเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลของการสื่อสารได้ ดังนี้ (ขวัญเรือน กิตติวัฒน์ ,2531)

1. ปัจจัยของผู้ส่งสาร ประกอบด้วย ทักษะในการสื่อสาร , ทศนคติที่ดีต่อข่าวสารและ ผู้รับสาร, ระดับความรู้ในข่าวสาร และสถานภาพทางระบบสังคมและวัฒนธรรม ได้แก่ ตำแหน่ง หน้าที่ ค่านิยม ความเชื่อ ฯลฯ

2. ปัจจัยของผู้ส่งสาร ประกอบด้วย ลักษณะของสาร เนื้อหาของสาร การจัดรูปแบบสาร เพื่อให้สามารถถ่ายทอดไปยังผู้รับสาร ได้อย่างถูกต้องและง่ายแก่ความเข้าใจ

3. ปัจจัยของช่องทางการสื่อสารหรือสื่อ ได้แก่ ความเหมาะสมของสื่อที่ใช้ ซึ่งการเลือกสื่อ ให้เหมาะสมจะทำให้ข่าวสาร ไปถึงผู้รับได้ตามวัตถุประสงค์

4. ปัจจัยของผู้รับสาร ประกอบด้วย ทักษะในการสื่อสาร , ทศนคติของผู้รับสาร , ระดับความรู้ และสถานภาพในระบบสังคมและวัฒนธรรม เช่นเดียวกับ ผู้ส่งสาร

งานวิจัยเรื่อง "การเปิดรับข่าวสารจากสื่อกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร" ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทฤษฎีการสื่อสารดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องและจำเป็นอย่างยิ่งต่องานวิจัยชิ้นนี้ เนื่องจากพบว่า การสื่อสารในองค์กรมีความสำคัญกับตัวแปร คือ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ และความทัศนคติที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ กล่าวคือการเปลี่ยนแปลงทัศนคติขึ้นอยู่กับความรู้ ถ้ามีความรู้ความเข้าใจดี ทัศนคติก็จะเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะมีการยอมรับหรือปฏิเสธ ดังนั้นความรู้ความเข้าใจ ทัศนคติและการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน และในการพัฒนาบุคลากรอาจารย์สู่การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศนั้น จะไม่สามารถดำเนินไปได้ถ้าไม่ได้รับการสนับสนุนเพียงพอจากเครือข่ายของการสื่อสาร

ในการนี้ การสื่อสารนับว่ามีบทบาทอย่างสำคัญในอันที่จะช่วยสำรวจสภาวะใหม่ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงในการศึกษาของไทย ช่วยยกระดับความกระตือรือร้นของบุคลากรอาจารย์ชั้นนำ และควบคุมกระบวนการเปลี่ยนแปลง ด้วยเหตุนี้ ถ้าหากมีการนำการสื่อสารมาใช้ให้ถูกต้องและเพียงพอแล้วก็จะสามารถช่วยส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ได้อย่างมาก อาจกล่าวได้ว่า การสื่อสารเป็นทั้งดัชนีของการพัฒนาและเครื่องมือหรือวิธีการพัฒนาดังกล่าว การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ ไปได้นั้นจำเป็นที่จะต้องให้ความรู้ เปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความเชื่อและความต้องของอาจารย์เพื่อให้อาจารย์สามารถเพิ่มศักยภาพของตนเองให้สอดคล้องเข้ากันได้กับสภาพของสังคมที่กำลังพัฒนาไป จะต้องชักจูงใจให้บุคลากรอาจารย์เข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ของการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศอย่างจริงจัง

แนวคิดเกี่ยวกับสื่อมวลชน สื่อบุคคลและสื่อเฉพาะกิจ

ในการที่จะพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครนั้น สื่อได้เข้ามามีบทบาทในการใช้เป็นเครื่องมือเพื่อเผยแพร่ข่าวสาร ตลอดจนโน้มน้าวใจให้อาจารย์เข้าร่วมสู่การพัฒนาในการเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศตามที่หน่วยงานหรือผู้ส่งสารต้องการ

ในการสื่อสารเพื่อการพัฒนาจำเป็นต้องใช้สื่อเป็นเครื่องมือเพราะสื่อจะทำหน้าที่ในการเชื่อมโยงผู้ส่งสารกับผู้รับสารเข้าด้วยกัน สื่อจะเป็นตัวนำสารจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร ในกรณีของการสื่อสารเพื่อพัฒนาก็จะเป็นผู้ทำหน้าที่ในการนำข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาจากรัฐบาล หน่วยงานรัฐบาล หรือหน่วยงานของเอกชนซึ่งทำงานเกี่ยวกับการพัฒนาไปสู่ประชาชน ซึ่งเป็นเป้าหมายของการพัฒนา โดยปกติสื่อที่ใช้ในการสื่อสารแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่ สื่อมวลชน สื่อบุคคล และสื่อเฉพาะกิจ

สื่อ (Media) คือพาหนะที่นำพาข่าวสารจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร ซึ่งในการเผยแพร่ข่าวสารนั้น การเลือกใช้สื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งในการเผยแพร่ข่าวสารนั้น การเลือกใช้สื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ซึ่งโดยทั่วไปอาจสามารถจำแนกประเภทของสื่อได้ดังนี้ คือ

สื่อมวลชน (Mass Media)

สื่อมวลชน หมายถึง สื่อที่สามารถเข้าถึงผู้รับสารที่มีจำนวนมาก และอยู่กันอย่างกระจัดกระจายได้อย่างรวดเร็วภายในเวลาเดียวกันหรือในเวลาใกล้เคียงกัน โดยทั่วไปสื่อที่เรียกว่า สื่อมวลชน ได้แก่ หนังสือพิมพ์ วิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ นิตยสารภาพยนตร์ (ประมะ สตะเวทิน, 2540 : 134-135)

พัชนี เษยจรรยา, เมตตา วิวัฒนานุกูล และฉัตรนันทน์ อนวัชศิริวงศ์ (2538 : 75-76) ได้อธิบายถึง คำว่า “สื่อสารมวลชน” มักมีความหมายครอบคลุมไปถึงเครื่องมือทางเทคนิคซึ่งการสื่อสาร ถึงมวลชนต้องประกอบด้วย

สื่อสิ่งพิมพ์ (Printed Media) ได้แก่ หนังสือ หนังสือพิมพ์ แผ่นพับ นิตยสาร จดหมายเวียน ใบคิดประกาศ ตัวอักษรที่เครื่องบินพ่นเป็นควันบนฟ้า และเครื่องมืออื่นๆ ซึ่งนำไปสู่มวลชนโดยผ่านทางตา

สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Media) ได้แก่ รายการวิทยุ และการบันทึกเสียงต่างๆ ซึ่งผ่านหู หรือรายการโทรทัศน์ ภาพยนตร์และการบันทึกวิดีโอ ซึ่งผ่านทางตาและหู

อย่างไรก็ตาม การจำกัดความว่า “สื่อมวลชน” ไม่ได้ดูที่ตัวเครื่องมือเป็นหลัก หากแต่จำกัดความตามวิธีที่สื่อถูกใช้ ดังนั้นสื่อมวลชนจึงหมายถึงเครื่องมือทางเทคนิคซึ่งทำให้การสื่อสารเกิดขึ้นได้โดยผ่านเครื่องมือชนิดหนึ่งทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารไม่เป็นการส่วนตัวและสามารถใช้สื่อสารจากแหล่งสารหนึ่งไปถึงผู้รับสารจำนวนมาก

ในขณะที่วาสนา จันทรสว่าง และทัศนีย์ อินทรสุขศรี (2532 :47-48) กล่าวถึงคำว่า สื่อมวลชนในกระบวนการกระบวนการสื่อมวลชน ว่าหมายถึงเครื่องมือของการสื่อสารมวลชน ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. สิ่งพิมพ์ เช่น หนังสือพิมพ์ นิตยสาร หรือวารสารต่างๆ
2. วิทยุกระจายเสียง
3. โทรทัศน์
4. ภาพยนตร์

สรุปได้ว่าสื่อมวลชนก็คือ การติดต่อสื่อสารโดยอาศัย เครื่องมือที่มีความสลับซับซ้อนทางเทคโนโลยี และสามารถนำสารจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร ที่ไม่รู้จักซึ่งเป็นกลุ่มคนจำนวนมาก และอยู่ในที่ต่างๆ กัน อย่างกระจัดกระจายได้ในเวลาอันรวดเร็ว สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในนั้นประกอบด้วย สื่อสิ่งพิมพ์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการสื่อสารนั้น ได้แก่ โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ และสื่อสิ่งพิมพ์ต่างๆ เช่น นิตยสาร เป็นต้น

ข้อดี ของสื่อมวลชนมี 3 ประการ คือ

1. สามารถเผยแพร่ข่าวสารไปสู่ประชาชนจำนวนมากได้ในเวลาอันรวดเร็ว
2. สามารถให้ความรู้และข่าวสารแก่ประชาชนได้เป็นอย่างดี
3. สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่ไม่พึงแน่นอนได้

ลักษณะของสารที่ใช้ ในการสื่อสารมวลชนมีลักษณะดังนี้

1. สาธารณะ คือ เป็นการที่มุ่งจะสื่อไปยังสาธารณชนไม่ใช่การสื่อสารที่เป็นส่วนตัว ไม่เจาะจงกลุ่มเป้าหมาย

2. รวดเร็ว เป็นข่าวสารที่ถึงคนจำนวนมากพร้อม ๆ กัน ในระยะเวลาอันสั้น (Within A Relatively Short Time) กลุ่มเป้าหมายได้รับสารในระยะใกล้เคียงกันหรืออาจจะในเวลาเดียวกัน เช่น หนังสือพิมพ์รายวัน วิทยุ กระจายเสียง

3. ไม่ยั่งยืน เพราะมีเจตนาให้ผู้รับ ใช้เป็นข่าวสารเท่านั้น

แต่อย่างไรก็ตามสื่อมวลชนแต่ละชนิดนั้น ไม่ได้มีลักษณะที่เหมือนกันหมดทุกประการ ซึ่งต่างก็มีจุดเด่นจุดด้อย ชัดจำกัดบางประการและขอบเขตแตกต่างกันไป ดังนั้นในการนำสื่อมวลชนมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรอาจารย์จึงต้องคำนึงถึงความเหมาะสมและข้อจำกัดด้วย (อรวรรณ ปิลาพันธ์โหวาท, 2537)

1. โทรทัศน์

จุดเด่น คือ ให้ภาพเคลื่อนไหวได้พร้อมเสียง ทำให้ผู้ชมเกิดความเพลิดเพลิน มีอารมณ์คล้อยตามทำให้ทราบเนื้อหาที่ทำให้เกิดความเข้าใจได้โดยง่าย เป็นสื่อที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายโดยเฉพาะได้ โดยการเลือกรายการและเวลาในการโฆษณาหรือประชาสัมพันธ์ อีกทั้งเป็นสื่อที่ครอบคลุมทั่วทั้งประเทศ และเกิดประสิทธิภาพมากเมื่อเทียบอัตราการใช้จ่ายต่อกลุ่มเป้าหมาย 1,000 คน

ข้อจำกัด คือ ข้อความที่ทำการประชาสัมพันธ์ไม่สามารถดึงดูดความสนใจของผู้ชมได้ทุกครั้งที่ออกอากาศ

2. วิทยุ

จุดเด่น คือ สามารถเลือกกลุ่มเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงได้ และการออกอากาศซ้ำก็สามารถทำได้ง่าย อีกทั้งยังเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ แม้ขณะปฏิบัติงานหรือประกอบกิจกรรมต่างๆ อยู่

ข้อจำกัด คือ จำนวนของสถานีวิทยุมีมากเกินไปการจะประชาสัมพันธ์ให้ครบทุกสถานีจะเสียค่าใช้จ่ายสูงมาก และผู้ฟังเองไม่สามารถจดจำข้อความได้หมด จะจำได้เพียงบางส่วนเท่านั้น

3. หนังสือพิมพ์

จุดเด่น คือ ผู้อ่านจะรู้สึกได้ว่า ข้อความที่ปรากฏในหน้าหนังสือพิมพ์จะเป็นข่าวหรือเป็นสิ่งใหม่เสมอ ซึ่งหนังสือพิมพ์มีครอบคลุมพื้นที่ทั่วประเทศ และหนังสือพิมพ์เฉพาะพื้นที่หรือหนังสือพิมพ์ท้องถิ่น การจะแก้ไขข้อความต่างๆก็ทำได้สะดวก กลุ่มเป้าหมายสามารถอ่านรายละเอียดซ้ำได้หลายๆ ครั้ง ง่ายต่อการจดจำ

ข้อจำกัด คือ คุณภาพของการพิมพ์ควรเลือกหนังสือพิมพ์ที่ค่อนข้างจะมีประสิทธิภาพเพราะจะทำให้สื่อออกมาสวยงาม น่าสนใจ เป็นดึงดูดผู้อ่าน การเลือกลงเฉพาะหน้าใดหน้าหนึ่งก็สำคัญมาก เช่นถ้าลงไว้หน้าแรก ก็จะผ่านสายตาของผู้อ่านมาก แต่ถ้าลงไว้หน้าเดียวกับนิยายที่ฮิตติดตลาดแล้วโฆษณาเรื่องนั้นก็จะแทบไม่มีผู้อ่านให้ความสนใจเลย และที่สำคัญมากคือค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูงมาก โดยเฉพาะหนังสือพิมพ์ที่มียอดขายสูงมากๆ

4. นิตยสาร

จุดเด่น คือ สามารถเลือกกลุ่มเป้าหมายที่เฉพาะได้ ส่วนใหญ่ตลาดจะเน้นที่คุณภาพการพิมพ์ เพราะมีการแข่งขันกันเองในท้องตลาดจะเน้นที่คุณภาพทางการพิมพ์ สามารถเก็บเอาไว้นานๆ อายุของข้อความที่โฆษณาก็จะยืนนานตามไปด้วย ละที่สำคัญก็คือ กลุ่มผู้รับสารพ่วง (PASS-ALONG AUDIENCE) มีจำนวนมาก

ดังนั้นเมื่อพิจารณาจากจุดเด่นจุดด้อยของสื่อมวลชนแต่ละชนิด สรุปได้ในเชิงเปรียบเทียบควรใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้ (พัชนี เชษจรรยา, เมตตา วิวัฒนานุกูล และถิรนนท์ อนุวัชศิริวงศ์, 2538 : 79)

- ความคมชัดของสื่อในการเสนอเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น (Fidelity) ไม่ว่าจะเป็นในแง่การเสนอสัญลักษณ์ทางคำพูด สัญลักษณ์ภาพ สีเสียง และการเคลื่อนไหว
- ความเร็วในการส่งสาร (Delivery Speed) คือระยะเวลาระหว่างที่เหตุการณ์เกิดขึ้นกับเวลาที่สื่อสามารถนำเสนอต่อมวลชน
- ความสามารถในการเคลื่อนของสื่อ (Portability) คือ ความสะดวกในการที่สื่อจะสามารถเคลื่อนไปมาในสภาพแวดล้อม เพื่อครอบคลุมเหตุการณ์และเพื่อเข้าถึงบุคคลที่มีข้อมูล
- ความสามารถในการทบทวน (Review ability) คือ ความสะดวกในการที่ผู้รับสารสามารถทบทวนสารที่ได้รับ เพื่อสนองความต้องการของตนเอง
- ความสามารถในการครอบคลุมเนื้อหาของสื่อ (Coverage) คือ อัตราข้อมูลเป็นที่สนใจซึ่งสามารถเสนอต่อผู้รับสาร

- ความสามารถในการเข้าถึงปฏิริยาตอบสนอง (Accessibility to Feedback) คือ ความสะดวกในการที่ผู้รับสารสามารถแสดงปฏิริยาตอบสนองต่อสารที่ได้รับ

ในที่นี้ หากจะนำสื่อมวลชน(Mass Media) ที่จัดว่าเป็นสื่อปฐมภูมิ (Primary Media) ประเภทสิ่งพิมพ์ (Printed Media) ซึ่งได้แก่ หนังสือพิมพ์ และนิตยสารกับสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Electronics Media) อันได้แก่ วิทยุและโทรทัศน์มาเปรียบเทียบกัน จะเห็นว่าสื่ออิเล็กทรอนิกส์เหนือกว่าสื่อสิ่งพิมพ์ในบางลักษณะ แต่ก็ด้อยกว่าในบางลักษณะ ดังนี้ (จงจิต ศรีพรรณ, 2524 : 16-17)

หนังสือพิมพ์	วิทยุ	โทรทัศน์
1. เก็บไว้ได้นาน อ่านเมื่อใดก็ได้เมื่อสะดวก	1. ฟังแล้วก็ผ่านไป ยกเว้นบันทึกเทปไว้	1. ชมแล้วผ่านไป แต่บันทึกไว้ได้
2. เหมาะสำหรับผู้อ่านหนังสือได้และชอบอ่านมากกว่าฟังหรือชม	2. ผู้ที่อ่านหนังสือไม่ออก มีโอกาสรับฟังรายการจากวิทยุ	2. เห็นทั้งภาพและเสียง ทำให้เข้าใจได้ง่าย ผู้รับสารไม่จำเป็นต้องอ่านหนังสือ
3. ให้รายละเอียดทั้งภาพและการบรรยายได้มากกว่าสื่ออื่นๆ เพราะมีเนื้อที่มาก	3. มีกำหนดเวลาจำกัดในการนำเสนอรายการ	3. รายการจำกัดเวลา

นอกจากนี้ ยังมีการศึกษาพบว่า ยิ่งคนมีการศึกษามากเท่าใด ก็จะมีแนวโน้มที่จะสนใจสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าสื่ออิเล็กทรอนิกส์มากเท่านั้น อีกทั้ง หากคนถูกจำกัดให้เลือกรับสื่อใดสื่อหนึ่ง โทรทัศน์จะเป็นสื่อที่คนต้องการมากที่สุด และเห็นว่าเป็นสื่อที่น่าเชื่อถือที่สุด (พัชนี เขจรรรยา, เมตตา วิวัฒนานุกูล และฉิรนนท์ อนุวัชรวิวงศ์, 2538 : 77)

อิทธิพลของสื่อมวลชน

สื่อมวลชนเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในสังคมในสังคมที่มีความสำคัญยิ่งหย่อนไปกว่าเครื่องมือชนิดอื่นๆ โคนเฉพาะอย่างยิ่งในยุคข้อมูลข่าวสารเฉกเช่นปัจจุบัน อาจกล่าวได้ว่าสื่อมวลชนมีบทบาทเป็นขาค้ำสอดแทรกในทุกส่วนเสี้ยวของสังคมและชีวิตผู้คน (กาญจนา แก้วเทพ, 2543 : 224) ทั้งยังมีอิทธิพลที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับสังคมอีกด้วย

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าสื่อมวลชนจะมีอิทธิพลต่อมนุษย์ แต่จากผลการศึกษาวิจัยจำนวนมากต่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า สื่อมวลชนไม่ได้มีอิทธิพลโดยตรงต่อประชาชน หากแต่เป็นเพียงผู้สนับสนุนเท่านั้น กล่าวคือ สนับสนุนให้ความคิดเห็นและค่านิยมตลอดจนแนวโน้มด้านพฤติกรรมที่มีอยู่เดิมให้มีความเข้มแข็งขึ้น บ้างก็ว่าสื่อมวลชนมีอิทธิพลเพียงแต่เป็นผู้นำเสนอหนทางในการเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมเท่านั้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อประชาชนมีความโน้มเอียงที่เปลี่ยนแล้วต่างหาก และบ้างก็ว่าอิทธิพลของสื่อมวลชน เป็นอิทธิพลในลักษณะสะสม ซึ่งหมายความว่า การที่ประชาชนจะมีทัศนคติหรือพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป ก็เป็นเพราะบุคคลผู้นั้นได้รับสารที่เสนอเรื่องราวในแนวเดียวกันบ่อยๆ และซ้ำซากเท่านั้น ไม่ใช่ว่าได้รับสารหรือรับรู้เรื่องราวต่างๆ จากสื่อมวลชนเพียงครั้งเดียวแล้วจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ (เกศินี จุฑาวิจิตร, 2537 : 99)

สำหรับเรื่องอิทธิพลของสื่อมวลชน แคลปเปอร์ (Klapper 1960 : 15-49) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับอิทธิพลของสื่อมวลชนประเภทต่างๆ ที่มีทัศนคติ และพฤติกรรมด้านต่างๆ ของประชาชนไว้ดังนี้

1. อิทธิพลของสื่อมวลชนที่มีต่อประชาชนนั้น ไม่ใช่อิทธิพลโดยตรง หากแต่เป็นอิทธิพลโดยอ้อม เพราะมีปัจจัยต่างๆ ที่สกัดกั้นอิทธิพลของสื่อมวลชน ได้แก่

1.1 ความมีใจโน้มเอียงของผู้รับสาร (Predispositions) ผู้รับสารของสื่อมวลชนประกอบด้วยประชาชนซึ่งมีการเกี่ยวข้องติดต่อและเป็นสมาชิกของสถาบันสังคมต่างๆ เมื่อบุคคลผู้นั้นสัมผัสสื่อมวลชนก็จะนำเอาทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมที่ได้รับอิทธิพลจากการคบหาสมาคมกับคนอื่นและจากสถาบันสังคมที่ตนเป็นสมาชิกคิดตัวมา

1.2 การเลือกของผู้รับสาร (Selective Processes) ประชาชนจะเลือกรับสื่อและสารที่สอดคล้องกับความคิดเห็นและความสนใจของตน และจะหลีกเลี่ยงไม่ยอมรับสารที่ไม่สอดคล้องกันหรือที่ขัดแย้งกับความคิดเห็นและความสนใจของตน ประชาชนจะพยายามตีความสารตามความเชื่อละค่านิยมที่ตนมีอยู่เดิม และจะเลือกจดจำเฉพาะสิ่งที่สนับสนุนความคิดของความเชื่อของตน

1.3 อิทธิพลของบุคคล (Personal Influence) ข่าวสารจากสื่อมวลชนอาจไม่ได้ไปถึงประชาชนทั่วไปในทันที แต่จะผ่านสื่อบุคคลหรือผู้นำความคิดเห็นก่อนจะไปถึงประชาชนผู้นำความคิดเห็นก่อนจะไปถึงประชาชนผู้นำความคิดเห็นมักจะเป็นคนที่ได้รับความเชื่อถือ เลื่อมใส

และไว้วางใจจากประชาชนทั่วไป จึงเป็น ผู้มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นและการตัดสินใจของประชาชน

1.4 ลักษณะของธุรกิจด้านสื่อมวลชน (Economic Aspects) การดำเนินการธุรกิจด้านสื่อมวลชนในสังคมเสรีนิยม ซึ่งมีระบบเศรษฐกิจแบบเสรีนั้น สื่อมวลชนสามารถแข่งขันกันโดยเสรี ต่างฝ่ายต่างเสนอความคิดเห็นและความนิยมที่แตกต่างกันออกไปและประชาชนก็มีเสรีภาพในการที่จะเลือกเชื่อถือความคิดเห็นใดความคิดเห็นหนึ่งได้ และตัดสินใจว่าควรเชื่อสื่อมวลชนไหนดี

2. อิทธิพลที่สื่อมวลชนมีต่อประชาชนเป็นเพียงผู้สนับสนุนเท่านั้น (An Agent of Reinforcement) คือ สื่อมวลชนจะสนับสนุนทัศนคติ ทัศนคติ ความมีใจโมเอียง ตลอดจนแนวโน้มด้านพฤติกรรมของประชาชนให้มีความเข้มแข็งและพร้อมที่จะแสดงให้ปรากฏออกมา เมื่อมีแรงจูงใจเพียงพอ หรือเมื่อมีโอกาสเหมาะสม

3. สื่อมวลชนอาจทำหน้าที่เป็นผู้เปลี่ยนแปลงประชาชนได้เช่นกัน (An Agent of Change) จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลมีความโน้มเอียงที่จะเปลี่ยนแปลงอยู่ก่อนแล้ว หากสื่อมวลชนสามารถเสนอสิ่งที่สอดคล้องกับความต้องการของเขา เขาก็จะเปลี่ยนทัศนคติหรือพฤติกรรมได้ สื่อมวลชนจึงทำหน้าที่เป็นเพียงผู้เสนอหนทางในการเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมเท่านั้น (Provide the Mean for Change)

4. สื่อมวลชนสามารถสร้างทัศนคติและค่านิยมให้เกิดแก่ประชาชนได้ ในกรณีที่บุคคลนั้นๆ ไม่เคยมีความรู้หรือประสบการณ์เกี่ยวกับสิ่งนั้นมาก่อน ทัศนคติและค่านิยมใหม่นี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นรับสารที่เสนอเรื่องราวในแนวเดียวกันบ่อยๆ เป็นอิทธิพลในลักษณะสะสมมิใช่อิทธิพลที่ก่อให้เกิดผลได้ทันทีทันใด หรือในระยะเวลาอันสั้น

สรุปได้ว่า สื่อมวลชนมีอิทธิพลต่อความรู้ทัศนคติ และพฤติกรรมด้านต่าง ๆ ของมนุษย์ แต่อิทธิพลนี้มีใช่อิทธิพลโดยตรง หากเป็นอิทธิพลทางอ้อม เพราะมีปัจจัยต่าง ๆ สกัคกันอิทธิพลของสื่อมวลชนได้ สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของสื่อมวลชนมีดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของสื่อมวลชน

การรับสื่อมวลชนเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตคนไทย ในด้านหนึ่งได้ทำให้คนมีการรับรู้ข่าวสารข้อมูลที่กว้างไกลขึ้น มีความพร้อมและตื่นตัวที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ มากขึ้นทั้งหน่วยงานภาครัฐเอง ต่างก็ให้ความสำคัญกับงานสื่อมวลชนสัมพันธ์ กล่าวคือ การใช้วิถีทางด้านประชาสัมพันธ์ โดยอาศัยสื่อมวลชนเป็นช่องทางในการกระจายข่าวสารของหน่วยงานรวมถึงข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาให้ประชาชนได้รับทราบ จากการศึกษาวิเคราะห์วิจัยกันอย่างละเอียดแล้ว พบว่า สื่อมวลชนไม่ได้ทรงพลังมากอย่างที่คิดกัน แต่มีข้อจำกัดบางประการ เพราะสื่อมวลชนจะมีอิทธิพล มีประสิทธิภาพมากเพียงใดขึ้นอยู่กับสภาวะการณ์หรือเงื่อนไขบางอย่างเป็นกรณี ๆ ไป ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของสื่อมวลชน คือ (วาสนา จันทรสว่าง และทัศนีย์ อินทรสุขศรี, 2532 : 51-55)

1. สื่อมวลชนเกือบทั้งหมด มีจุดมุ่งหมายเพื่อประกอบธุรกิจมากกว่าคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ การทำหน้าที่ที่ควรกระทำจึงลดน้อยลง เนื่องด้วยสิ่งแวดล้อมทางธุรกิจ สื่อมวลชนไม่ต้องการสูญเสียรายได้ทางการค้าทางการโฆษณา เพราะการที่ต้องลงทุนจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องแสวงหารายได้และหากำไรเพื่อความก้าวหน้าและความอยู่รอดของกิจการ ยกเว้นสื่อมวลชนที่เป็นรัฐบาลซึ่งมีอยู่จำนวนน้อย และในจำนวนน้อยที่มีอยู่นี้ก็มีธุรกิจเข้าไปมีส่วนอยู่ด้วย เช่น สถานีวิทยุหรือสถานโทรทัศน์บางแห่ง หน่วยงานราชการเป็นเจ้าของกิจการก็จริง แต่ผู้ดำเนินการ (โดยการเช่าหรือซื้อเวลา) ก็เป็นเอกชนที่มุ่งผลทางธุรกิจเป็นสำคัญ

2. สื่อมวลชนทุกประเภทอยู่ในความควบคุม กำกับดูแลของรัฐบาล ด้วยเหตุผลเพื่อความมั่นคงของประเทศ เพราะฉะนั้นสื่อมวลชนบางประเภทจึงมีหน้าที่เป็นเพียงกระบอกเสียงของรัฐบาล มุ่งโฆษณาประชาสัมพันธ์ โฆษณาชวนเชื่อผลงานของรัฐบาลมากกว่าให้ข้อเท็จจริงที่เป็นประโยชน์สำหรับประชาชน หรือในการถ่ายทอดเสียงภาคบังคับ เนื้อหาไม่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนและการเสนอแนะจะเป็นทางการมากเกินไป การใช้ศัพท์แสงใช้ภาษาต่างประเทศของผู้บริหาร ผู้นำบางคน ชาวบ้านธรรมดาโดยทั่วไปไม่อาจจะเข้าใจได้ถูกต้อง

3. ลักษณะต่าง ๆ ของสื่อมวลชน เช่น แหล่งข่าว เนื้อหาของสาร สถานการณ์ของการสื่อสาร เป็นต้น แหล่งของสื่อมวลชนส่วนมากยังรวมกลุ่มอยู่เฉพาะในนครหลวงหรือเมืองใหญ่ แม้ว่าปัจจุบันเราจะมีกรมคมนาคมที่สะดวกคือ สิ่งพิมพ์เข้าถึงโดยง่าย หรือสื่ออิเล็กทรอนิกส์สามารถไปถึง แต่การเผยแพร่เนื้อหาก็คงไม่เป็นประโยชน์สำหรับกลุ่มคน โดยทั่วไปอย่างทั่วถึง

อีกทั้งคุณภาพของเนื้อหายังสอนให้ต้องการเกินจำเป็น ให้บริโภคนิสินค้าฟุ่มเฟือย การเน้นด้านวัตถุ แต่ไม่ได้สอนวิธีการแก้ปัญหาเศรษฐกิจหรือการปรับปรุงวิถีชีวิตให้มีคุณภาพ

4. ทักษะคิดและกระบวนการเลือกของประชาชน ในกระบวนการเลือกของประชาชนนั้นเลือกรับสาร ดีความสาร และจดจำสาร โดยเฉพาะสารที่สอดคล้องกับค่านิยม ความเชื่อ ทักษะคิดดั้งเดิมของตนและการใช้สื่อมวลชนอย่างเดียวเพื่อการชักจูงใจ เปลี่ยนแปลง ทักษะคิดจะใช้ไม่ได้ผล สื่อมวลชนจะทำได้เพียงเสริมทักษะคิด และแบบแผนพฤติกรรมที่เป็นอยู่ในขณะนั้นเท่านั้น

5. สถานการณ์บางอย่าง คุณลักษณะบางประการ สื่อมวลชนสามารถก่อให้เกิดผลโดยตรงด้วยตนเองได้ เช่น สามารถทำหน้าที่สอนในการศึกษาหรือเผยแพร่ข่าวสาร สื่อมวลชนจะทำหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ แต่บางกรณี เช่น การเปลี่ยนแปลงทักษะคิด การเปลี่ยนพฤติกรรม โดยลำพัง สื่อมวลชนไม่อาจกระทำไปประสบผลสำเร็จได้ แต่จำเป็นต้องใช้ร่วมกับสื่อชนิดอื่น เช่น สื่อบุคคล เป็นต้น

สื่อบุคคล (Personal Media)

ความหมาย

สื่อบุคคล (Personal Media หรือ Human Media) ตัวบุคคลผู้นำข่าวข่าวสารจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง โดยอาศัยการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล ทั้งในลักษณะเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยการติดต่อสื่อสารจะเป็นลักษณะตัวต่อตัว ระหว่างบุคคล 2 คน หรือมากกว่า 2 คน ขึ้นไป ซึ่งเป็นสื่อพื้นฐานดั้งเดิมของมนุษย์ และเป็นช่องทางสื่อสารที่สำคัญในการสื่อสารระหว่างบุคคล รวมทั้งมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงทางสังคมมาทุกยุคทุกสมัย ดังที่จุมพล รอดคำดี (2532 : 268) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า สื่อบุคคลเป็นสื่อที่ใช้ในการถ่ายทอดข่าวสารความรู้ ความเข้าใจและความคิดเห็นต่าง ๆ ที่มีมาตั้งแต่ดั้งเดิม ก่อนการใช้สื่อประเภทอื่น โดยมี "คำพูด" เป็นพาหนะที่สำคัญที่สุดและแม้ว่าปัจจุบันจะมีการนำคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์สื่อสาร มาใช้เพื่อช่วยขจัดข้อจำกัด ด้านระยะทางและระยะเวลาในการสื่อสารระหว่างบุคคล แต่เราคงปฏิเสธไม่ได้ว่าการสื่อสารระหว่างบุคคล โดยผ่าน "สื่อบุคคล" ในลักษณะที่เป็นสื่อสารแบบเห็นหน้าตา ยังคงมีความสำคัญเสมอ ตราบใดที่มนุษย์ยังอยู่ในสังคม ตราบนั้นย่อมเลี่ยงไม่พ้นที่จะต้องติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ๆ เช่น ญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง เป็นต้น (เกศินี จุฑาวิตร, 2540 : 83-84)

สำหรับสื่อบุคคลในงานวิจัยครั้งนี้ หมายถึง สมาชิกภายในครอบครัวของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ บิดามารดา สามิภรรยา บุตรหลาน รวมไปถึงอาจารย์ที่ทำงาน ในมหาวิทยาลัยเดียวกัน อาจารย์ที่ทำงานต่างมหาวิทยาลัยกัน บุคลากรอื่น ๆ ทั้งในมหาวิทยาลัยและต่างมหาวิทยาลัย ตลอดจนบุคลากรของทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ

คุณลักษณะของการสื่อสารระหว่างบุคคล

การสื่อสารระหว่างบุคคล เป็นการสื่อสารโดยตรงระหว่างคนสองคนหรือมากกว่าสองใน ระยะห่างทางกายภาพที่พอจะเลือกใช้ประสาทสัมผัสทั้งห้าและปฏิบัติการตอบสนองแบบปัจจุบันทันที (เกศินี จุฑาวิจิตร 2543 : 108)

บาร์นตันด์ (Barnlund) ได้กำหนดคุณลักษณะของการสื่อสารระหว่างบุคคลเอาไว้ว่า (พัชนี เศษจรยา เมตตา วิวัฒนาภูต และดิเรนนท์ อนุวัชศิริวงศ์ 2538 : 61 - 62)

1. ในเบื้องต้นที่สุดจะมีความเกี่ยวเนื่องรับรู้กันระหว่างคนสองคนหรือมากกว่า ซึ่งมีความใกล้ชิดกันทางกายภาพ สิ่งนี้คือการติดต่อกันทางสังคมเบื้องต้น อันเป็นสิ่งที่ต้องเกิดขึ้นก่อน

2. การรับรู้ระหว่างกันทำให้เกิดการพึ่งพาในการสื่อสาร ซึ่งเน้นถึงปฏิสัมพันธ์อันเป็นจุดเน้นของการเอาใจใส่ในด้านความนึกคิด และการเห็นภาพ เช่น ในการสนทนากัน การมีปฏิสัมพันธ์กันนั้นแต่ละคนจะมีการตอบสนองต่อประเด็น โดยคนอื่น ๆ

3. จุดเน้นของการปฏิสัมพันธ์ผ่านการแลกเปลี่ยนระหว่างกัน การแลกเปลี่ยนนี้ผู้มีส่วนร่วมจะขบคิดประเด็นอย่างไรกว้างขวาง ประเด็นนั้น ๆ ทำให้นำมาซึ่งสารใหม่จากบุคคลอีกคนหนึ่ง

4. การสื่อสารระหว่างบุคคลมักไม่มีโครงสร้างที่แน่ชัด และมีกฎน้อยมากในการควบคุมความถี่รูปแบบ หรือเนื้อหาของสาร

เราอาจกล่าวโดยรวมได้ว่า การสื่อสารระหว่างบุคคลมีความเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ทางสังคมของการสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งบุคคลมีการปะทะสังสรรค์กันแบบซึ่งหน้า โดยผ่านสารที่แลกเปลี่ยนกันทั้งสองฝ่าย ทั้งที่เป็นวัจนสารและอวัจนสาร

อิทธิพลของสื่อบุคคล

สื่อบุคคลนั้นมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะคติ ตลอดจนพฤติกรรมของบุคคลดังกล่าวของโรเจอร์ส และเมย์เนนที่ว่า (Rogers and Meynen 1969 : 234 อ้างถึงใน เกศินี จุฑาวิจิตร 2547 : 109) สื่อบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อการยอมรับนวัตกรรม นอกจากนี้ ลาซาเฟล และเมนเซล (Lazarsfeld and Manzel 1968 : 97) ยังได้ให้ความเห็นว่าการสื่อสารระหว่างบุคคลมีอิทธิพลสำคัญเพราะ เป็นการสื่อสารที่มีความเป็นกันเองและมีความเป็นส่วนตัวก่อให้เกิดความคุ้นเคยซึ่งช่วยให้เกิดการยอมรับความคิดได้ง่ายขึ้น การพูดคุยอย่างเห็นหน้า คำตานิโนแ่งจิตวิทยาแล้วทำให้ผู้รับสารมีความรู้สึกว่าคุณได้รับรางวัลทันทีอย่างน้อยที่สุด ก็ในด้านการแสดงความคิดเห็นของผู้พูด นอกจากนี้รายงานการวิจัยต่าง ๆ ยังชี้ให้เห็นว่ารูปแบบการสื่อสารแบบเห็นหน้าคำตาทหรือการสื่อสารแบบสองทาง (Two-Way Communication) นี้มีบทบาทสำคัญต่อการโน้มน้าวหรือชักจูงใจ เพราะเมื่อผู้รับสารเกิดความไม่เข้าใจหรือไม่แน่ใจก็สามารถที่จะซักถามหรือขอคำยืนยันจากแหล่งสารได้โดยทันทีในระยะเวลาอันรวดเร็ว

เกศินี จุฑาวิจิตร (2542 : 110) ได้สรุปคุณลักษณะของสื่อบุคคลที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทักษะคติ และพฤติกรรมจากทฤษฎีและรายงานการวิจัยต่าง ๆ เอาไว้ 3 ประการดังนี้

1. การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลดำเนินไปอย่างง่าย ๆ ไม่มีกฎเกณฑ์บังคับ คู่สื่อสารมีความใกล้ชิดกัน
2. การสื่อสารแบบเห็นหน้าคำตาทหรือเผชิญหน้าเป็นการสื่อสารที่เปิดโอกาสให้มีการซักถามได้ทันที ทั้งยังสามารถยืดหยุ่นการนำเสนอเนื้อหาได้ หากผู้ส่งสารได้รับการต่อต้านจากผู้ฟังก็อาจเปลี่ยนหัวข้อสนทนาได้
3. ผู้รับสารบางคนมีแนวโน้มที่จะเชื่อถือและยอมรับความคิดเห็นหรือทักษะของสื่อบุคคลที่เขาคุ้นเคย และนับถือมากกว่าที่จะเชื่อบุคคลที่เขาไม่รู้จักคุ้นเคย

ประสิทธิภาพของสื่อบุคคล

การสื่อสารแบบเห็นหน้าคำตาท สามารถมีปฏิริยาโต้ตอบกันได้ทันทีทันใด เป็นประโยชน์ต่อการโน้มน้าวใจเป็นอย่างมาก ดังที่เสถียร เขยประทับ ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพของบุคคลไว้ดังนี้

สื่อบุคคลจะมีประสิทธิภาพมากกว่าสื่อมวลชนในการจูงใจผู้รับสารที่มีความเฉยเมยหรือมีปฏิกิริยาต่อต้านสารจากผู้ส่งสาร สื่อบุคคลจะสามารถปฏิบัติภารกิจต่างๆ ต่อไปนี้ได้ดี (เสถียร เขยประทับ, 2531) คือ

1. สามารถทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนข่าวสารแบบสองทาง (Two-way Communication) ถ้าผู้รับสารไม่เข้าใจสารก็สามารถไต่ถาม หรือขอข่าวสารเพิ่มเติมจากแหล่งสารได้ในเวลาอันรวดเร็ว ผู้ส่งสารก็สามารถปรับปรุงแก้ไขสารที่ส่งออกไปให้เข้ากับความต้องการและความเข้าใจของผู้รับสารได้ในเวลาอันรวดเร็วเช่นกัน ทำให้สามารถลดอุปสรรคของการสื่อสารที่เกิดจากการเลือกรับสาร เลือกแปลหรือตีความสารและเลือกจดจำสารได้

2. สามารถจูงใจให้บุคคลเปลี่ยนทัศนคติที่ฝังรากลึก แบ่งออกเป็น

ลาซาร์สเฟลด์ และแมนเชล (Lazarsfeld and Manzel, 1968) ได้ให้เหตุผลในควมมีประสิทธิภาพของสื่อบุคคลว่า ผลดีของการสื่อสาร โดยใช้สื่อบุคคลมีด้วยกัน 3 ประการ คือ

1. สามารถนำข่าวสารที่ต้องการเผยแพร่ไปสู่ประชาชนได้โดยตรง การใช้สื่อบุคคลจะทำให้คนในสังคมนั้นรู้สึกเป็นกันเองเหมือนพวกเดียวกัน บุคคลที่จะทำหน้าที่ชักจูงใจต้องมีความสามารถในการพูดคุยแบบกันเอง และต้องได้รับความไว้วางใจจากคนในสังคม

2. การสื่อสารแบบเผชิญหน้ากัน เนื่องจากการเผยแพร่ข่าวสารเป็นไปในลักษณะที่ยืดหยุ่น ทำให้ผู้พูดสามารถดัดแปลงเรื่องราวต่างๆ ให้ตรงกับความต้องการของผู้ฟังเป็นราย ๆ ไปได้ และยังทำให้ทราบความรู้สึกนึกคิดของประชาชนได้ทันที

3. การสื่อสารแบบนี้ทำให้ผู้ฟังรู้สึกเหมือนได้รับรางวัลทันที หรือมีส่วนร่วมในเรื่องที่ว่า เพราะสามารถแสดงความคิดเห็นกับผู้พูดได้ และการตัดสินใจทำตามคำแนะนำของผู้พูด ทำให้รู้สึกได้รับการยอมรับจากผู้พูด

การสื่อสารระหว่างบุคคล แบ่งเป็น 2 ประเภท (เสถียร เขยประทับ, 2525) คือ

1. **การติดต่อโดยตรง (Direct Contact)** ใช้สื่อบุคคลในการเผยแพร่ข่าวสาร โดยวิธีเข้าหาประชาชน เพื่อให้ข้อมูลข่าวสารและทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาเรื่องต่าง ๆ ในพื้นที่ของประชาชน วิธีนี้หากประชาชนหรือผู้รับสารไม่เข้าใจก็สามารถซักถามทำความเข้าใจได้ แต่มีข้อ

จำกัดคือการสื่อสารประเภทนี้ต้องใช้สื่อบุคคลจำนวนมาก สิ้นเปลืองเวลา ค่าใช้จ่ายและแรงงานในการเผยแพร่ข่าวสาร

2. การติดต่อโดยกลุ่ม (Group Contact of Community Public) เป็นการติดต่อผ่านกลุ่มที่มีอิทธิพลต่อบุคคลส่วนรวม ถ้ากลุ่มมีความสนใจต่อเรื่องใด บุคคลก็มีแนวโน้มที่จะสนใจเรื่องนั้น ๆ นอกจากนี้สื่อบุคคลยังสร้างความไว้วางใจและความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ดังที่ บลูมเมอร์ (Blumer, 1969) กล่าวว่าไว้ว่า “ สังคมมนุษย์ประกอบด้วยกลุ่มที่ต่างชนิดกัน ส่วนใหญ่ชีวิตที่ร่วมกันอยู่ทั้งหมดจะประกอบกันเป็นแบบแผนปฏิบัติ และมีพฤติกรรมร่วมกันของกลุ่ม เมื่อกลุ่มมีความสนใจมุ่งไปในทิศทางใด บุคคลส่วนใหญ่ในกลุ่มก็จะมี ความสนใจในทางนั้นด้วย ซึ่งการติดต่อโดยกลุ่มอาจทำได้โดยการสนทนาภายในกลุ่ม ประชุมสัมมนาคือการจัดกลุ่มคนที่มีความสนใจร่วมกัน ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ให้สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมีปฏิริยาโต้ตอบกัน ซึ่งจะมีส่วนช่วยในการตัดสินใจยอมรับหรือปฏิเสธข่าวสารได้

เบตติงเฮาส์ (Bettinhaus, 1986 : 180) กล่าวว่า สื่อมวลชนเป็นเพียงตัวเสริมความเชื่อและทัศนคติที่มีอยู่เดิมให้ฝังแน่นมากกว่าจะเปลี่ยนแปลงทัศนคติอย่างสิ้นเชิง แต่อาจเปลี่ยนแปลงการรับรู้ได้บ้างในขอบเขตอันจำกัดของประสบการณ์ ฉะนั้นสื่อมวลชนจึงเป็นเพียงแหล่งความคิดและเป็นผู้วางแนวทางในการเปลี่ยนแปลงเท่านั้น กิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นของมนุษย์ นั้นเป็นผลมาจากการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลแบบเห็นหน้ากันทั้งสิ้น

นอกจากนี้ทฤษฎีการสื่อสารแบบหลายขั้นตอน (Multi-Step of Communication) ยังได้กล่าวไว้ว่า ข่าวสารส่วนใหญ่ที่เผยแพร่จากสื่อมวลชนไปยังประชาชนเป้าหมายนั้น มักจะผ่านผู้นำความคิดเห็น (Opinion Leader) หรือผู้ที่เข้าถึงสื่อมากกว่าก่อนแล้วบุคคลเหล่านี้จะนำเอาข่าวสารข้อมูลที่ได้รับไปเผยแพร่แก่ประชาชนเป้าหมายคนอื่นต่อไป ซึ่งในการถ่ายทอดข่าวสารแต่ละครั้งของผู้รับสารคนต่างๆ จะได้รับข่าวสารที่มีทัศนคติของกลุ่มสนทนาแทรกลงไปด้วยซึ่งอาจมีผลไม่น้อยที่ทำให้ผู้รับสารคล้อยตาม (Katz, 1955)

ปัจจัยของสื่อบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการโน้มน้าวใจ

ปัจจัยที่ทำให้สื่อบุคคลในฐานะที่เป็นผู้ส่งสารเหล่านี้ มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ พฤติกรรมของผู้รับสารเป้าหมาย ได้แก่ ปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้(เกศินี จุฑาวิจิตร, 2540 : 86-88)

1. ความน่าเชื่อถือ (Credibility)

ความน่าเชื่อถือในที่นี้ คือ ระดับของความรู้สึกที่ผู้รับสารรู้สึกว่าคุณส่งสารเป็นที่น่าไว้วางใจ (Trustworthy) และมีความสามารถ (Competent) ถ้าผู้รับสารเป้าหมายมีความรู้สึกว่าคุณพัฒนาหรือผู้นำความคิดเห็นมีความน่าเชื่อถือ ผู้รับสารก็มีแนวโน้มที่จะยอมรับสารจากพวกเขาเหล่านั้น (Middlebrook, 1974 : 161-164)

จากการศึกษาของ อารอนสัน และ โกลเดน (Aronson and Golden 1962 : 135-136 อ้างใน เกศินี จุฑาวิจิตร, 2540 : 87) พบว่า สื่อบุคคลที่ได้รับความเชื่อถือ จะต้องเป็นผู้ที่มีความสำคัญเฉพาะด้าน โดยเป็นความชำนาญที่มาจากประสบการณ์มากกว่าการศึกษา หรือสถานะทางสังคม ทั้งยังขึ้นอยู่กับความเป็นผู้มีไหวพริบ ความซื่อสัตย์ ความจริงใจ และความใจกว้าง

ลักษณะดังกล่าวนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้รับสารหรือกลุ่มเป้าหมายมีแนวโน้มที่จะหาข่าวสารรับฟังคำแนะนำ ยอมรับและให้ความเชื่อถือสื่อบุคคล ไม่ว่าจะ เป็นนักพัฒนาหรือผู้นำความคิดเห็นที่พวกเขาเชื่อว่า เป็นบุคคลที่มีความสามารถมากกว่าตนเอง และความสามารถนี้อาจแสดงให้เห็นในรูปของสถานะทางสังคมที่สูงกว่า การศึกษาที่สูงกว่า ใช้สื่อมวลชนมากกว่า แต่ก็จะต้องไม่แตกต่างกันมากจนเกินไปและที่สำคัญ คือ จะต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติบางประการดังกล่าวข้างต้นด้วย

2. ความดึงดูดใจ (Attractiveness)

ผู้ส่งสารที่มีความดึงดูดใจ ย่อมกระตุ้นให้ผู้รับสารเกิดความสนใจหรือพึงพอใจในการได้พบเห็นพูดคุย เช่น ดาราภาพยนตร์ ศิลปินเพลง หรือนักกีฬาที่มีชื่อเสียง ทั้ง ๆ ที่บุคคลผู้นั้นอาจไม่ใช่ผู้ที่มีความน่าเชื่อถือหรือผู้เชี่ยวชาญ โดยเฉพาะ แต่เป็นเพียงผู้ที่มีบุคลิกภาพน่าดึงดูดใจ ซึ่งก็ทำให้ผู้รับสารเกิดความสนใจและคล้อยตามข่าวสารได้

3. ความคล้ายคลึง (Similarity)

สื่อบุคคลหรือผู้ส่งสารที่มีความคล้ายคลึงกับผู้รับสารเป้าหมายในด้านต่าง ๆ เช่น อายุ เพศ เชื้อชาติ ภาษา การแต่งกาย สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ฯลฯ จะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนทัศนคติ และความคิดเห็นของผู้รับสาร เพราะความคล้ายคลึงนี้เองจะทำให้เกิดความรู้สึกเข้าใจกันเห็นอกเห็นใจกันชอบพอและไว้วางใจ

นอกจากผู้ส่งสารจะต้องมีบุคลิกที่น่าเชื่อถือ น่าดึงดูดใจ และมีความคล้ายคลึงกับผู้รับสารแล้ว ลักษณะของข่าวสารที่ทำให้ผู้ส่งสารได้รับความเชื่อ และทำให้ผู้รับสารเห็นด้วย คล้อยตามก็ควรจะมีลักษณะดังนี้ คือ เป็นข่าวสารที่ตรงตามข้อเท็จจริง ไม่อวดอ้างจนเกินเลย และมีหลักฐาน

หรือเหตุผลสนับสนุนทั้งนี้ข่าวสารและเหตุผลดังกล่าวควรจะมีความสอดคล้องกับประสบการณ์ของกลุ่มผู้รับสารเป้าหมายด้วย เพราะบุคคลมีความโน้มเอียงที่จะยอมรับข่าวสารที่สอดคล้องกับประสบการณ์ที่ตนเองมีมาก่อน

คุณสมบัติในการสื่อสารระหว่างสื่อบุคคลกับสื่อมวลชน

โรเจอร์ส และสเวนนิ่ง (Rogers and Svenning 1969 : 125-126) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติในการสื่อสารของสื่อบุคคล เปรียบเทียบกับสื่อมวลชนไว้ดังนี้

คุณสมบัติในการสื่อสาร	สื่อบุคคล	สื่อมวลชน
ลักษณะของการสื่อสาร	การสื่อสารแบบสองทาง	การสื่อสารแบบทางเดียว
ความรวดเร็วในการส่งสารไปยังคนจำนวนมาก	ทำได้ช้า	ทำได้เร็ว
ความถูกต้องของสารเมื่อส่งไปยังคนจำนวนมาก	มีความถูกต้องน้อย	มีความถูกต้องมาก
ความสามารถในการเลือกผู้รับสารเป้าหมาย	ทำได้ง่าย	ทำได้ยาก
ความสามารถในการที่จะจัดการเลือกรับข่าวสารของผู้รับสาร	ทำได้ง่าย	ทำได้ยาก
อิทธิพลต่อผู้รับสาร	เปลี่ยนทัศนคติของผู้รับสาร	ให้ความรู้แก่ผู้รับสาร

จากการเปรียบเทียบคุณสมบัติในการสื่อสารข้างต้น ทำให้เห็นภาพชัดเจนว่าทั้งสื่อบุคคลและสื่อมวลชนต่างก็มีข้อเด่นและข้อด้อยในตัวเอง ถ้ามีการใช้สื่อมวลชนกับสื่อบุคคลร่วมกัน ก็น่าจะทำให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะจะเป็นการแก้ไขจุดอ่อนหรือข้อจำกัดตามธรรมชาติของแต่ละสื่อได้

สื่อเฉพาะกิจ (Specialized Media)

ความหมาย

สื่อที่ถูกผลิตขึ้นมาโดยมีเนื้อหาเฉพาะและจุดมุ่งหมายหลักอยู่ที่ผู้รับสารเฉพาะกลุ่ม ได้แก่ สื่อประเภทโสตทัศนวัสดุอุปกรณ์ และสื่อสิ่งพิมพ์ เช่น หนังสือ คู่มือ จุลสาร แผ่นพับ ไปสเตอร์

ภาพสไลด์ นิทรรศการ เทปคาสเซ็ท ภาพทัศน เป็นต้น คุณลักษณะที่ดีของการสื่อประเภทนี้ คือ ผู้ใช้สามารถนำข่าวสารของการพัฒนาเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่งของโครงการพัฒนานั้น ซึ่งต้องการที่จะทำการรณรงค์ เฉพาะเรื่องนั้นกับประชาชน กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่เป็นเป้าหมายของโครงการพัฒนาได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพของประชาชนเป้าหมาย เช่นการใช้หนังสือเพื่อสอนให้คนรู้หนังสือตามโครงการรณรงค์เพื่อขจัดการไม่รู้หนังสือ การใช้จุลสารแนะนำการวางแผนครอบครัวให้กับสตรีที่อยู่ในวัยเจริญพันธุ์ เป็นต้น

อรวรรณ ปิณฑน์โอวาท (2537 : 137) ได้อธิบายว่า สื่อเฉพาะกิจ จัดว่าเป็นแขนงหนึ่งของสื่อมวลชน แต่ได้พัฒนาเนื้อหาเพื่อประโยชน์เป็นเรื่องราวๆ ไป ฉะนั้น สื่อเฉพาะกิจ นี้จะมีกลุ่มประชากรที่เป็นเป้าหมายแน่นอน มีการส่งเนื้อหาต่างๆ อันเป็นประโยชน์เฉพาะกลุ่ม

สำหรับคุณลักษณะที่ดีของสื่อเฉพาะกิจนั้น ประมะ สตะเวทิน (2529) ได้อธิบายว่า ในการใช้ สื่อเฉพาะกิจเพื่อการพัฒนา ผู้ใช้สามารถนำข่าวสารของการพัฒนาเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่งของโครงการพัฒนาที่ต้องการรณรงค์เฉพาะเรื่องไปยังประชากรกลุ่มเป้าหมาย และการใช้สื่อเฉพาะกิจจะทำให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับทราบข่าวสารความรู้โดยตรงและถูกต้อง ช่วยให้เกิดการตัดสินใจและลงมือปฏิบัติได้ถูกวิธี

ประเภทของสื่อเฉพาะกิจ

สื่อเฉพาะกิจแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภทกว้าง ๆ ดังนี้ (เกศินี จุฑาวิจิต, 2540 : 135-143)

1. สื่อสิ่งพิมพ์ (Printed Media)

สื่อสิ่งพิมพ์เฉพาะกิจควรมีลักษณะที่สำคัญคือ จะต้องตอบสนองวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน นอกจากเนื้อหาหรือสารจะมีความชัดเจนแล้ว รูปแบบก็จะต้องมีความน่าสนใจด้วย เช่นการใช้สี การจัดหน้า ขนาดตัวอักษร การใช้ภาพที่สื่อความหมาย ฯลฯ ที่สำคัญที่สุดคือ การแจกจ่ายไปยังกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ จะต้องแจกจ่ายให้ทั่วถึง และตรงกับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ

สื่อสิ่งพิมพ์เฉพาะกิจที่สำคัญ มีดังนี้

1.1 ใบปลิว หรือ แผ่นปลิว (Leaflets) เอกสารที่ใช้แจกเป็นใบ ๆ

1.2 แผ่นพับ (Folders) มีลักษณะคล้ายใบปลิว อาจพับสอง พับสาม หรือพับสี่ตามแต่จะออกแบบ ไม่เย็บกลางเล่ม

- 1.3 หนังสือเผยแพร่เล่มเล็ก (Pamphlets) เป็นหนังสือเล่มเล็ก ๆ คล้ายแผ่นพับ มักเย็บกลางเล่ม มีจำนวนหน้ามากกว่าแผ่นพับ แต่มักไม่เกิน 10 หน้า
- 1.4 เอกสารแนะนำประกอบ (Brochures) เป็นหนังสือคู่มือปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ
- 1.5 แผ่น โฆษณา (Poster) เป็นแผ่นแจ้งข่าวย่อ ๆ ไม่มีรายละเอียดมากนัก เพื่อกระตุ้นให้คนสนใจ เตือนความทรงจำให้เข้าประชุม หรือไปร่วมรายการ กิจกรรมต่าง ๆ ควรมีลักษณะที่เมื่อคนผ่านไปผ่านมาก็สามารถอ่านข้อความ ทั้งหมดเข้าใจได้ทันที
- 1.6 คู่มือสื่อมวลชน (Press Kit) เป็นแฟ้มขนาดกะทัดรัดเพื่อใส่ข่าวสารหรือข้อมูล พื้นฐานด้านความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการรณรงค์ให้สื่อมวลชนได้นำไปพิมพ์ หรือ เผยแพร่ต่อไปยังกลุ่มเป้าหมายและประชาชนทั่วไป
- 1.7 หนังสือฉบับพิมพ์ (Newspaper Supplement) เป็นวิธีการที่หน่วยงานจัดขอ หน้าพิเศษของหนังสือพิมพ์ อาจเป็น 1-2 หน้า หรือทั้งเล่ม หรือเป็นใบแทรก หรือหนังสือพิมพ์แทรกเป็นฉบับพิเศษ เพื่อเผยแพร่กิจกรรมการรณรงค์ หรือ การระดมความร่วมมือจากประชาชนทั่วไป
- 1.8 จดหมายข่าว (Newsletter) เป็นเอกสารที่เสนอข่าวสั้น ๆ มีวาระการผลิตอย่างสม่ำเสมอ
- 1.9 จดหมาย (Letter) จดหมายถึงผู้รับเป็นสื่อสิ่งพิมพ์ที่เจ้าหน้าที่ของถึงบุคคลต่าง ๆ ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายของเราโดยตรง จุดเด่นตรงที่เข้าถึงตัวผู้รับ โดยตรงนี้ เมื่อผู้รับได้รับแล้วก็เกิดความรู้สึกที่ดี มีความรู้สึกเป็นส่วนตัว สามารถเปิดอ่านเมื่อไร ที่ไหนก็ได้ จดหมายนี้ควรมีเนื้อหาเพียงสั้น ๆ ที่สื่อความหมายได้อย่างชัดเจนและตรงประเด็นภาพพลิก เป็นสื่อที่จัดทำเป็นภาพขนาดใหญ่มีข้อความประกอบ ใช้บอกเล่าเรื่องราวหรือสารที่ต้องการนำเสนอ กลุ่มเป้าหมายสามารถพลิกอ่านเรื่องราวด้วยตนเองได้ หรือใช้เป็นสื่อประกอบการอบรม ภาพผลิตที่น่าสนใจอาจนำเสนอด้วยภาพวาดหรือการ์ตูน และมีการดำเนินเรื่องแบบละคร

2. สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Media)

สื่ออิเล็กทรอนิกส์เฉพาะกิจ คือ สื่อเฉพาะกิจที่ผลิตออกมาในรูปแบบแสงและเสียง เช่น สปอศ วิทยุ สปอศ โทรทัศน์ เทปบันทึกเสียง วิทยุทัศน์ ภาพยนตร์ สไลด์ เป็นต้น

3. สื่อกิจกรรม

ณรงค์ สมพงษ์ (2535) ได้อธิบายว่า คำว่า “สื่อ” นั้นได้กินความไปถึงกิจกรรม (activities) หรือ วิธีการ (methods) ที่นำมาสนับสนุนหรือจัดการให้กลุ่มเป้าหมายได้รับรู้สิ่งต่างๆ ด้วยประสาทสัมผัสทั้ง 5 รวมทั้งได้มีส่วนร่วมในการแสดงออกในกิจกรรมนั้นๆ ซึ่งเป็นสื่อที่นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่องานส่งเสริมและเผยแพร่ เนื่องจากได้เรียนรู้จากสิ่งเร้าหลายทาง สื่อเหล่านี้ อาจจัดอยู่ในรูปของกลุ่มหรือมวลชนก็ได้ตามลักษณะของกิจกรรม เช่น การจัดนิทรรศการ หรือ การแสดงสาธิต เป็นต้น ดังนั้นอาจพูดได้ว่า “สื่อกิจกรรม” เป็นการรวบรวมเอาอุปกรณ์หรือสื่อหลายประเภทมาใช้ร่วมกัน

คุณลักษณะที่สำคัญของสื่อทำงานส่งเสริมและเผยแพร่ คือ

1. ช่วยรวมวัสดุ อุปกรณ์หรือสื่อต่างๆ ไว้ในที่แห่งเดียว เช่น การจัดนิทรรศการ
2. ส่งเสริมให้กลุ่มเป้าหมายได้มีโอกาสแสดงออกถึงความสามารถของตนเองทำให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดประกวด แข่งขันตอบปัญหา
3. เร่งเร้าให้มีการยอมรับปฏิบัติได้เร็วขึ้น
4. ช่วยให้มีการพบปะสังสรรค์กันระหว่างบุคคลในฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

สื่อกิจกรรมสร้างการรับรู้ที่เป็นรูปธรรมมาก เนื่องจากกลุ่มเป้าหมายได้มีโอกาสสัมผัสด้วยตัวเอง บางอย่างได้ทดลองด้วยตนเองอีกด้วยสื่อกิจกรรม ได้แก่ การจัดแสดงนิทรรศการ การจัดประกวด การจัดขบวนแห่ การจัดรถเคลื่อนที่ (Mobile Unit) การจัดสนทนากลุ่ม การจัดรายการพิเศษทางวิทยุ หรือ โทรทัศน์ เป็นต้น ลักษณะที่สำคัญของการใช้สื่อกิจกรรมเป็นสื่อเฉพาะกิจเพื่อการพัฒนา ได้แก่ การเลือกกิจกรรมที่กลุ่มเป้าหมายสนใจ โดยเน้นให้กลุ่มเป้าหมายและผู้สนใจที่เข้าร่วมกิจกรรมได้รับทั้งสาระตามวัตถุประสงค์ และความบันเทิงไปพร้อมกัน

รูปแบบของกิจกรรมที่สำคัญ ได้แก่

1. การจัดวัดและสัปดาห์พิเศษ (Special Days and Weeks) โดยการเลือกกำหนดเอาวันสำคัญหรือสัปดาห์สำคัญ โดยเฉพาะเจาะจงขึ้นมาเอง แล้วถือเอาวันหรือสัปดาห์ช่วยนั้นเป็นระยะเวลาจัดกิจกรรมของตนขึ้น

2. การจัดการแสดงและนิทรรศการ (Displays and Exhibitions) เป็นการจัดแสดงผลงานความก้าวหน้าของโครงการ หรืออาจจะเป็นการจัดแสดงเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจแก่กลุ่มเป้าหมาย การจัดกิจกรรมการแสดงและนิทรรศการที่ดีจะต้องมีความน่าสนใจและเร้าใจให้ผู้ชมหรือกลุ่มเป้าหมายเกิดความต้องการที่จะได้เข้ามาสัมผัสได้พบได้เห็น ได้มีส่วนร่วมด้วยตนเอง

3. การพบปะและการประชุม (Meetings and Conferences) เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลหลายฝ่ายได้มีโอกาสพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เช่น การจัดประชุมทางวิชาการ การสัมมนาระหว่างผู้บริหาร การประชุมเชิงปฏิบัติการระหว่างผู้เกี่ยวข้องในระดับปฏิบัติการ การจัดการอบรมให้ความรู้เฉพาะด้านแก่กลุ่มเป้าหมาย เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ได้รับทราบปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน ได้มีโอกาสสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องร่วมกันระหว่างทีมงาน

4. การจัดประกวด (Contest) เป็นการเชิญชวนให้กลุ่มเป้าหมายกลุ่มต่าง ๆ ได้มีโอกาสส่งผลงานเข้าร่วม อันจะเป็นการกระตุ้นให้พวกเขาเกิดความตระหนักในปัญหาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

5. การจัดขบวนแห่ (Parades and Pageants) การจัดกิจกรรมนี้ ส่วนใหญ่แล้วเป็นการจัดร่วมกับกิจกรรมประเภทการแสดงและนิทรรศการ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มสีสันและบรรยากาศที่เร้าใจให้เข้าร่วมงาน การจัดขบวนแห่ที่น่าสนใจเป็นการกระตุ้นเตือนให้กลุ่มเป้าหมายและชุมชนเกิดความตื่นตัว

อย่างไรก็ตามแม้ว่าสื่อเฉพาะกิจจะแบ่งออกเป็น หลายประเภทแต่ในการประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานหรือองค์กรในครั้งหนึ่ง ๆ นั้นก็ใช่ว่าจะใช้สื่อเฉพาะกิจทุกประเภท ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าสื่อ นั้น ๆ จะเหมาะสมและสอดคล้องกับเรื่องและสถานการณ์ที่จะประชาสัมพันธ์มากน้อยเพียงใด

สำหรับการสื่อสารให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศแก่บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร

ก็เช่นกัน หน่วยงานผู้ส่งสารมิได้ผลิตสื่อเฉพาะกิจทุกประเภท หากแต่เลือกผลิตสื่อที่สอดคล้องกับคุณลักษณะของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งสื่อที่ผลิตออกมาและใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ แผ่นพับ สติกเกอร์ ใบปลิว เว็บไซต์ หนังสือ วารสารของมหาวิทยาลัย จดหมายส่งทางไปรษณีย์ จดหมายข่าว เอกสารเผยแพร่ การประชุมและการสัมมนาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

ประสิทธิภาพของสื่อเฉพาะกิจ

การใช้สื่อเฉพาะกิจนั้น จะทำให้ผู้ใช้สามารถสื่อข่าวสารข้อมูลสำหรับเผยแพร่รณรงค์เรื่องหนึ่งเรื่องใด ไปสู่กลุ่มเป้าหมายได้อย่างเฉพาะเจาะจง และเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพของกลุ่มเป้าหมายทำให้ประชาชนเป้าหมายได้รับข่าวสารความรู้โดยตรงและถูกต้อง ช่วยให้เกิดการตัดสินใจและลงมือปฏิบัติ อาจกล่าวได้ว่าเหตุผลสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้สื่อเฉพาะกิจมีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่ง ก็คือ สื่อเฉพาะกิจเป็นสื่อที่สามารถควบคุมได้ ทั้งในแง่ความถูกต้องของเนื้อหาตามข้อเท็จจริงและแนวคิด อีกทั้งเป็นสื่อที่ค่อนข้างมั่นใจได้ว่าถึงตัวผู้รับสาร

ดังนั้นสรุปได้ว่า สื่อเฉพาะกิจ หมายถึง สื่อที่ถูกสร้างขึ้นโดยองค์กรใดองค์กรหนึ่ง เพื่อใช้ในการสื่อสารเรื่องต่างๆ ขององค์กรนั้นโดยเฉพาะ ซึ่งสื่อเหล่านี้จะมีเนื้อหาสาระที่เฉพาะเจาะจง และมีกลุ่มเป้าหมายที่แน่นอนเฉพาะกลุ่ม ซึ่งในที่นี้องค์กรที่ผลิตสื่อเฉพาะกิจนี้ออกมาได้แก่ มหาวิทยาลัยต่างๆ ที่ผู้วิจัยจะศึกษารวมไปถึงสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาซึ่งเป็นผู้ดำเนินโครงการเครือข่ายเชิงกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาสู่การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ เจริญพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในวโรกาสฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี ระยะเวลาที่ 1 (2549 - 2554)

จากแนวคิดเกี่ยวกับสื่อมวลชน สื่อบุคคล และสื่อเฉพาะกิจนั้น จะเห็นได้ว่าในการเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอาจารย์นั้น ควรจะต้องมีการใช้สื่อทั้ง 3 ประเภทนี้ เนื่องจากสื่อแต่ละชนิดนั้นต่างมีจุดเด่น จุดด้อย ข้อจำกัดและขีดความสามารถแตกต่างกันไปในการก่อให้เกิดการเปิดรับข่าวสาร ซึ่งแนวคิดนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับการวิจัยครั้งนี้ในการศึกษาว่าสื่อแต่ละประเภท ซึ่งมีคุณสมบัติแตกต่างกันในการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร สื่อชนิดใดที่มีอิทธิพลและประสิทธิภาพในการถ่ายทอดข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขัน

ทฤษฎีการเปิดรับข่าวสาร (The Media Exposure)

การเปิดรับข่าวสารนั้น จัดได้ว่าเป็นการรับรู้ในชีวิตประจำวันของมนุษย์อย่างหนึ่งที่จะต้องอาศัยการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน การเปิดรับข่าวสารยังก่อให้เกิดผลในการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้รับสาร ทั้งในระดับการรับรู้ ทักษะคิด และพฤติกรรม ข่าวสารเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันของมนุษย์ มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องอาศัยการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้ และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ข่าวสารจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้ประกอบการตัดสินใจของมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อมนุษย์เกิดความไม่แน่ใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งมากเท่าใด ความต้องการข่าวสารก็จะยิ่งเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น (วุฒิชัย ฉานง, 2523 : 3)

เป็นทฤษฎีที่ปรับปรุงมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ คือ แทนที่จะมองว่าสิ่งเร้าใจอันเดียวจะสามารถก่อให้เกิดปฏิกิริยาตอบโต้แบบเดียวกันหมดในผู้รับสารทุกคน นักการสื่อสารเริ่มมองเห็นว่าคุณสมบัติต่างๆ ของผู้รับสารก็เป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดรูปแบบของปฏิกิริยาตอบโต้ในผู้รับสารด้วย ตามทฤษฎีนี้ การจะส่งข่าวสารใดๆ ออกไปต้องมีการวิเคราะห์ผู้รับสารก่อน จึงจะมาจัดวางยุทธวิธีของการสื่อสาร คือ การเลือกผู้ส่งสาร สร้างสาร และการเลือกสื่อในการกระจายข่าวสาร ดังนั้น การสร้างสารจะต้องกระทำกันอย่างพิถีพิถัน เพื่อไม่ให้เนื้อหาของข่าวสารขัดต่อความเชื่อ ความรู้สึก ค่านิยม และตัวแปรอื่นๆ ที่มีอยู่ในตัวผู้รับสาร

พฤติกรรมการเปิดรับสื่อ (The Media Behavior) เป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมการสื่อสาร ซึ่งในเรื่องการเปิดรับสื่อมวลชนนั้นมีผู้ที่ได้ให้คำนิยามหรือความหมายไว้ต่างๆ กันดังนี้

ชาร์ล เค อัลคิน (Charles K. Alkin, 1973) กล่าวถึง ความสำคัญของการของการเปิดรับข่าวสารไว้ว่า บุคคลที่เปิดรับข่าวสารมากยังมีหูตากว้างไกล มีความรู้ความเข้าใจในสภาพแวดล้อม และเป็นคนที่ทันสมัยทันต่อเหตุการณ์มากกว่าบุคคลที่เปิดรับข่าวสารน้อย

เลอเนอร์ (Lerner, 1958 : 56) ให้คำจำกัดความการเปิดรับสื่อมวลชนว่า หมายถึง อัตราส่วนของ ประชาชนที่มีวิทย์ จำนวนจำหน่ายหนังสือพิมพ์ และจำนวนผู้ที่นั่งดูภาพยนตร์ต่อประชาชน 1,000 คน

เบคเกอร์ (Samuel L. Becker) ได้ให้ความหมายของการเปิดรับสารจากสื่อโดยจำแนกตามพฤติกรรมในการเปิดรับสารจากสื่อ คือ

1. การแสวงหาข้อมูล (Information Seeking) กล่าวคือ บุคคลจะแสวงหาข้อมูลเพื่อต้องการให้มีความคล้ายคลึงกับบุคคลอื่นในเรื่องใดเรื่องหนึ่งทั่วไป

2. การเปิดรับข้อมูล (Information Receptivity) กล่าวคือ บุคคลจะเปิดรับสื่อเพื่อต้องการทราบข้อมูลที่ตนเองสนใจอยากรู้ เช่น เปิดโทรทัศน์เฉพาะรายการที่สนใจ หรือมีผู้ที่แนะนำมา หรือ ขณะอ่านหนังสือพิมพ์ หรือ โทรทัศน์ หากมีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวข้องกับตนเอง ก็จะทำให้ความเอาใจใส่อ่านหรือดูเป็นพิเศษ

3. การเปิดรับประสบการณ์ (Experience Receptivity) กล่าวคือ บุคคลจะเปิดรับข่าวสาร เพราะ ต้องการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเพื่อผ่อนคลายอารมณ์

ปัจจัยในการสื่อสารที่มักจะมีการกล่าวถึงบ่อยๆ ว่าเป็นตัวกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการส่งสารไปยังผู้รับสาร ก็คือกระบวนการเลือกสรร (Selective Processes) ของผู้รับสารข่าวสารต่างๆ แม้ว่าจะได้รับการเตรียมมาอย่างพิถีพิถัน ใช้ผู้ถ่ายทอดที่มีความสามารถและความน่าเชื่อถือสูง หรือใช้สื่อที่มีประสิทธิภาพมากก็ตาม แต่สิ่งเหล่านี้ก็มีได้ประกันความสำเร็จของการสื่อสารไปยังผู้รับตามที่ผู้ส่งต้องการ ได้ร้อยเปอร์เซ็นต์ตามความต้องการ ตามความเชื่อตามความรู้สึคนึกคิดที่ไม่เหมือนกัน

การเลือกเปิดรับ หรือการเลือกสนใจ (selective exposure or selective attention)

หมายถึง แนวโน้มที่ผู้รับสารจะเลือกสนใจหรือเปิดรับข่าวสารจากแหล่งใดแหล่งหนึ่งที่มีอยู่ด้วยกันหลายแหล่ง ทฤษฎีการเลือกเปิดรับนี้ ได้มีผู้ศึกษาวิจัยกันอย่างกว้างขวางและพบว่า การเลือกเปิดรับข่าวสารมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ เช่น ทัศนคติเดิมของผู้รับสาร ตามทฤษฎีความไม่ลงรอยของความรู้ความเข้าใจ (Theory of Cognitive Dissonance) ที่เสนอโดย Feastinger (1975) ว่า บุคคลมักแสวงหาข่าวสารเพื่อ การสนับสนุนทัศนคติเดิมที่มีอยู่ และหลีกเลี่ยงข่าวสารที่ขัดแย้งกับความรู้สึคนึกคิดเดิมของตน ทั้งนี้เพราะการได้รับข่าวสารใหม่ที่ไม่สมดุล หรือมีความไม่สบายใจที่เรียกว่า “cognitive dissonance” ดังนั้น การที่จะลดหรือหลีกเลี่ยงภาวะดังกล่าวได้ ก็ต้องแสวงหาข่าวสารหรือเลือกสรรเฉพาะข่าวที่ลงรอยกับความคิดเดิม

นอกจากทัศนคติดั้งเดิมที่เป็นตัวกำหนดในการเลือกเปิดรับข่าวสารแล้ว ยังมีปัจจัยทางด้านสังคม ความเชื่อ อุดมการณ์ ลัทธินิยม ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และประสบการณ์ ฯลฯ

เหตุผลในการที่มนุษย์เลือกสนใจ หรือตั้งใจรับข่าวสารอย่างไรจากสื่อหน้านักวิชาการหลายท่านมีความเห็นสอดคล้องต้องกัน ดังนี้

คอลิน เชอร์รี่ (Colin Cherry : 1978) กล่าวว่า การสื่อสารของมนุษย์กระทำเพื่อแบ่งปันข่าวสารกันนั่นเอง และการแบ่งปันข่าวสารระหว่างกันนี้ จะก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่การตัดสินใจและกระทำกิจกรรมที่ประสานสอดคล้องกัน

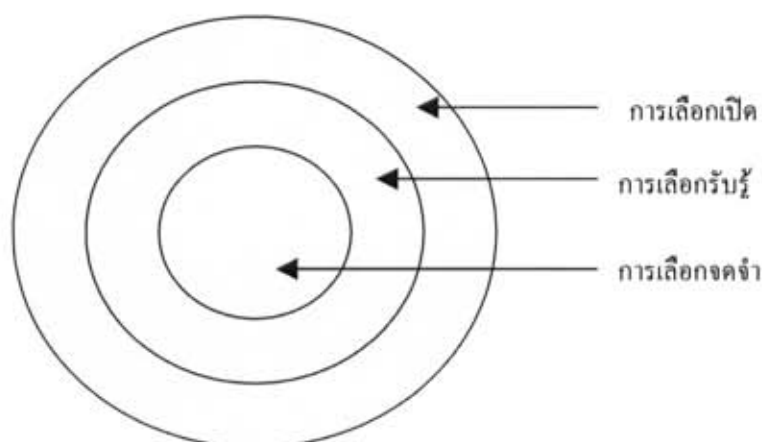
เรวเลย์ และ ฟลาวเวอร์แมน (Reiley and flowerman : 1951) ความเห็นว่าแรงจูงใจที่ต้องการเป็นที่ยอมรับของสมาชิกภายในสังคม จะเป็นสิ่งที่ช่วยกำหนดสนใจในการเปิดรับข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของตน Metohn, Wright และ Waples มีความเห็นตรงกันว่า ผู้รับสารเลือกรับข่าวสารจากสื่อใดนั้น ย่อมเป็นไปตามบทบาทและสถานภาพในสังคมของผู้รับสาร และเหตุผลในการรับข่าวสาร

ข่าวสารเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันของมนุษย์ มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องอาศัยการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้ และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ข่าวสารจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้ประกอบการตัดสินใจของมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อมนุษย์เกิดความไม่แน่ใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งมากเท่าใด ความต้องการข่าวสารก็จะยิ่งเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น

แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเปิดรับข่าวสารที่สำคัญ ได้แก่

กระบวนการเลือกสรร เปรียบเสมือนเครื่องกรอง (Filters) ข่าวสารในการรับรู้ของมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วยกลั่นกรอง 3 ชั้น ดังนี้ (พีระ จิตร โสภณ, 2532 : 637-639)

แผนภาพที่ 3 แสดงกระบวนการเลือกสรร 3 ชั้น



แต่ แคลปเปอร์ (Klapper, 1960) ได้แบ่งขั้นตอนการเปิดรับสารจากสื่อต่างไปจากของพีระ ซึ่งผู้รับสารอาจเปิดรับสาร โดยผ่านกระบวนการในการเลือกสรร (Selective Process) ดังนี้

1. การเลือกเปิดรับหรือการเลือกใช้ (Selective Exposure) บุคคลจะต้องเปิดรับสื่อ และข่าวสารจากแหล่งสารต่าง ๆ ตามความสนใจและความต้องการของตน ซึ่งตรงกับความรู้สึกทัศนคติเดิมที่มีอยู่ และจะหลีกเลี่ยงข่าวสารที่ขัดแย้งกับความรู้สึกนึกคิดของตน เพื่อนำมาใช้แก้ปัญหาและเป็นข้อมูล เพื่อสนองตอบความต้องการของตน

2. การเลือกให้ความสนใจ (Selective Attention) นอกจากบุคคลจะเลือกเปิดรับข่าวสารแล้ว บุคคลยังเลือกให้ความสนใจต่อข่าวสารที่ได้รับจากแหล่งใดแหล่งหนึ่ง โดยมักจะเลือกตามความคิดเห็น ความสนใจของตน เพื่อให้สอดคล้องหรือเข้ากันได้กับทัศนคติ และความเชื่อดั้งเดิมของบุคคลนั้น ๆ ในขณะที่เดียวกันก็พยายามหลีกเลี่ยงการรับข่าวสารที่ขัดต่อความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติ หรือความคิดดั้งเดิม ทั้งนี้ เพราะการได้รับข่าวสารที่ไม่สอดคล้องกับความรู้สึกของบุคคลหนึ่ง ๆ ทำให้บุคคลนั้น ๆ เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจและสับสนได้ เกิดภาวะทางจิตใจที่ไม่สมดุลย์ ซึ่งเรียกว่า cognitive Dissonance ฉะนั้น การลดหรือหลีกเลี่ยงภาวะดังกล่าวได้ ต้องแสวงหาข่าวสารหรือเลือกสรรเฉพาะข่าวที่สอดคล้องกับความคิดของตน

3. การเลือกรับรู้และตีความหมาย (Selective Perception and Interpretation) เมื่อบุคคลเลือกเปิดรับข่าวสารจากแหล่งใดแหล่งหนึ่งแล้ว ผู้รับสารจะเลือกรับรู้ และเลือกตีความข่าวสารที่ได้รับแตกต่างกันไปตามประสบการณ์ ความเชื่อ ทัศนคติ ความต้องการ ความเข้าใจ ความหวัง แรงจูงใจ สภาวะร่างกาย หรือสภาวะอารมณ์ของแต่ละคนในขณะนั้น ฉะนั้นในบางครั้งผู้รับสารอาจจะบิดเบือนข่าวสาร เพื่อให้สอดคล้องกับทัศนคติ และความเชื่อของตนเองด้วย ซึ่งอาจทำให้การสื่อความหมายไม่ตรงกัน เป็นผลให้เกิดการล้มเหลวทางการสื่อสารได้ (Communication Breakdown)

4. การเลือกจดจำ (Selective Retention) เป็นแนวโน้มในการเลือกจดจำข่าวสารเฉพาะส่วนที่ตรงกับความสนใจ ความต้องการ ทัศนคติของตนเอง บุคคลยังเลือกจดจำเนื้อหาสาระของสารในส่วนที่ต้องการจำเอาไว้เป็นประสบการณ์ ในขณะที่เดียวกัน มักจะลืมในส่วนที่ตนเองไม่สนใจหรือเรื่องที่ขัดแย้ง เรื่องที่ขัดกับความคิดเห็นของตนเองได้ง่าย ดังนั้น การเลือกจดจำเนื้อหาของข่าวสารที่ได้รับ จึงเท่ากับเป็นการช่วยเสริมให้ทัศนคติ หรือความเชื่อของผู้รับสารมั่นคงยิ่งขึ้น และเปลี่ยนแปลงได้ยากขึ้น

วิลเบอร์ แชรम्म (Wilbur Schramm, 1973 :121-122) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบในด้านต่างๆ ของการเลือกเปิดรับสารของผู้รับสารไว้ ดังนี้

1. ประสบการณ์

เนื่องจากผู้รับสารย่อมมีประสบการณ์เกี่ยวกับข่าวสาร วัตถุประสงค์ ฯลฯ ต่างๆ กันไปประสบการณ์ จึงเป็นตัวแปรที่ทำให้ผู้รับสารแสวงหาข่าวสารต่างกัน

2. การประเมินสารประโยชน์ของข่าวสาร

เนื่องจากผู้รับสารแสวงหาข่าวสารเพื่อสนองจุดประสงค์ของตนอย่างใดอย่างหนึ่ง การประเมินสารประโยชน์ของข่าวสารจึงช่วยให้ผู้รับสารมีประโยชน์แตกต่างกันจึงก่อให้เกิดการพัฒนาการ ปรับปรุงอุปนิสัยและรูปแบบการแสวงหาข่าวสาร

3. ภูมิหลังที่แตกต่าง

จะทำให้ผู้รับสารมีความสนใจในสื่อที่แตกต่างกัน

4. การศึกษาและสถานะภาพทางสังคม

นับเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่ก่อให้เกิดประสบการณ์ขึ้นในตัวบุคคลและเป็นตัวชี้พฤติกรรม การสื่อสารของบุคคลนั้น ทั้งในการรับสื่อและการเลือกเนื้อหาของข่าวสาร

5. ความสามารถในการรับสาร

ทั้งสภาพร่างกายและจิตใจของคนจะมีส่วนสัมพันธ์กับความสามารถในการรับข่าวสารของบุคคล

6. บุคลิกภาพ

เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการเปิดรับข่าวสาร ซึ่งมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ การโน้มน้าวใจ และพฤติกรรมของผู้รับสาร

7. อารมณ์

สภาพทางอารมณ์ของผู้รับสารแต่ละคนเป็นตัวแปรสำคัญที่ทำให้ผู้รับสารเข้าใจความหมายของข่าวสาร หรืออาจเป็นอุปสรรคต่อความเข้าใจความหมายในข่าวสารของผู้รับสาร

8. ทักษะ

ถือเป็นตัวแปรที่กำหนดการรับและการตอบสนองต่อข่าวสารหรือสิ่งเร้าต่างๆ ด้วยการแสดงออกมาทางพฤติกรรมของผู้รับสารแต่ละประเภทที่พบ ทักษะของผู้รับสารเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ เมื่อทักษะเปลี่ยนแปลงไป การรับข่าวสารและการตอบสนองต่อข่าวสารจะแตกต่างกันด้วย

ซึ่ง แชรรมม์ (Schramm) ได้อธิบายว่า ข่าวสารที่เข้าถึงความสนใจของผู้รับสารจะมีแนวโน้มที่จะทำให้สื่อสารมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขวัญเรือน กิตติวัฒน์ (2531 : 23-26) กล่าวถึงปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดการเปิดรับข่าวสารจากสื่อ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพและจิตวิทยาส่วนบุคคล

มีแนวความคิดว่าคนเราแต่ละคนมีความแตกต่างกันเฉพาะตัวอย่างมากในด้านโครงสร้างทางจิตวิทยาส่วนบุคคล ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการอบรมเลี้ยงดูที่แตกต่างกัน การดำรงชีวิตในสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อสติปัญญา ความคิด ทักษะ ทลอดจนกระบวนการของการรับรู้ การเรียนรู้ การสนใจ

2. ปัจจัยด้านสภาพความสัมพันธ์ทางสังคม

เนื่องจากคนเราจะยึดติดกับกลุ่มสังคมที่ตนสังกัดอยู่เป็นกลุ่มอ้างอิง (reference group) ในการตัดสินใจที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมใดๆ ก็ตาม นั่นคือ มักจะคล้อยตามกลุ่มในด้านความคิด ทักษะ และพฤติกรรมเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของกลุ่ม

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมนอกระบบสื่อสาร

เชื่อว่าลักษณะต่างๆ ได้แก่ เพศ อาชีพ การศึกษา รายได้ ทำให้เกิดความคล้ายคลึงกันของการเปิดรับเนื้อหาของสื่อสาร รวมถึงการตอบสนองต่อเนื้อหาดังกล่าวไม่แตกต่างกันด้วย

นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยอื่นๆ เป็นตัวกำหนดให้เกิดความแตกต่างกัน ในการเลือกสรรรับข่าวสารของมนุษย์ ซึ่งงานการศึกษาของ เดอเฟลอร์ (Melvin L. DeFleur : 1966) ได้เสนอทฤษฎีที่เกี่ยวกับตัวแปรแทรก (Intervening Variables) ที่มีอิทธิพล ในกระบวนการสื่อสารมวลชนระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสาร โดยเน้นให้เห็นว่าข่าวสารมิได้ไหลผ่านจากสื่อมวลชนถึงผู้รับ และ เกิดผลโดย

ตรงทันที แต่มีปัจจัยบางอย่างที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้รับสารแต่ละคน เช่น จิตวิทยาและสังคมตลอดจน อิทธิพลของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลนั้นสังกัดอยู่ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการรับข่าวสารนั้น ๆ ทำให้เกิดผล ไม่เหมือนกันหรือไม่เป็นไปตามเจตคติของผู้ส่งสาร

โดยสรุปแล้ว การเปิดรับสารข่าวสารจากนั้น นอกจากเพื่อสนับสนุนทัศนคติ หรือ ความคิดและความเข้าใจที่มีอยู่เดิมแล้ว ยังเป็นการเปิดรับสาร เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์ในทางอื่น ๆ เช่น เพื่อให้เกิดการรับรู้ ความเข้าใจ ใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจแก้ปัญหา รวมทั้งเพื่อสนอง ความสนใจส่วนบุคคล รวมทั้งเพื่อความบันเทิงด้วย เช่นเดียวกับ เปิดรับข้อมูลข่าวสารจากสื่อใน การพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดม ศึกษาของรัฐนั้น เพื่อก่อให้เกิดการรับรู้ และเกิดทัศนคติเกี่ยวกับการพัฒนา ซึ่งนำไปสู่พฤติกรรม การการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ การที่บุคคลตัดสินใจแสวงหาข่าวสาร เฉยเมยต่อข่าวสาร หรือหลีกเลี่ยงการเปิดรับข่าวสารจากสื่อต่างๆ ขึ้นอยู่กับการประเมินเปรียบเทียบถึงความพยายามที่ ใช้ และผลตอบแทนในการที่จะรับรู้ข่าวสารนั้น ๆ ด้วย ซึ่งในการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบัน อุดมศึกษาของรัฐสู่การเพิ่มขีด ความสามารถการแข่งขันของประเทศ บุคลากรอาจารย์ สามารถเลือกเปิดรับสารจากสื่อบุคคล สื่อมวลชน สื่อเฉพาะกิจ ได้ตามความสะดวกและความพึง พอใจโดยไม่ต้องหลีกเลี่ยงเปิดรับข่าวสารจากสื่อที่ไม่พึงประสงค์

แนวความคิดเกี่ยวกับความรู้ ทัศนคติ และความต้องการ

แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ ทัศนคติ และความต้องการ

แม้ว่าการสื่อสารมีวัตถุประสงค์หลายประการด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นเพื่อให้ความรู้ เพื่อชักจูงใจ เพื่อให้การศึกษาหรือเพื่อความบันเทิง แต่ในท้ายที่สุดแล้วความสำเร็จของการสื่อสารที่ ผู้ส่งสารต้องการ คือ ความสามารถในการโน้มน้าวใจให้ผู้รับสารเปลี่ยนแปลงความรู้ทัศนคติ และ พฤติกรรม ดังนั้น ก่อนที่ผู้ส่งสารจะสื่อสารสิ่งใด ๆ ออกไปสู่ผู้รับสาร ผู้ส่งสารจะต้องศึกษา ความรู้ หรือข้อมูลเป็นอย่างดีในเรื่องใดเรื่องหนึ่งก่อนที่ส่งสารออกไปเสมอ

แนวความคิดเกี่ยวกับความรู้ (Knowledge)

ความหมายของความรู้

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526 : 16) กล่าวว่า ความรู้เป็นพฤติกรรมขั้นต้นซึ่งผู้เรียนเพียงแต่จำได้ อาจจะโดยการนึกได้หรือโดยการมองเห็น ได้ยิน หรือจำได้ ความรู้ขั้นนี้ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับคำจำกัดความ ความหมาย ข้อเท็จจริง ทฤษฎี กฎ โครงสร้าง และวิธีการแก้ปัญหา

ในขณะที่ สุรพงษ์ โสระเสถียร (2533 : 120-121) กล่าวว่า ความรู้เป็นการรับเบื้องต้น ซึ่งบุคคลส่วนมากจะได้รับผ่านประสบการณ์ โดยการเรียนรู้จากการตอบสนองต่อสิ่งเร้าแล้วจัดระบบเป็นโครงสร้างของความรู้ที่ผสมผสานระหว่างความจำ (ข้อมูล) กับสภาพจิตวิทยา ด้วยเหตุนี้ ความรู้จึงเป็นความจำที่เลือกสรรซึ่งสอดคล้องกับสภาพจิตใจของตนเอง ความรู้จึงเป็นกระบวนการภายในที่ผู้อื่นจะรับรู้ได้จากการอนุมานมากกว่าการสังเกตได้โดยตรง

ดังนั้น อาจสรุปได้ว่า ความรู้ หมายถึง ข้อมูล ข้อเท็จจริงต่างๆ ที่มนุษย์ได้สะสมไว้จากประสบการณ์ต่างๆ ประมวลเก็บไว้ และสามารถระลึกออกมาได้เมื่อจะใช้ประโยชน์

"ความรู้" จึงเป็นสิ่งสำคัญในการสื่อสารอย่างยิ่ง ได้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ไว้หลายประการดังนี้

ระดับของความรู้

เบนจามิน เอส บลูม (Benjamin S. Bloom, 1967) ได้แยกระดับความรู้ไว้ 6 ระดับ คือ

1. ความรู้ (Knowledge) ทำให้ทราบถึงความสามารถในการจำแนกและการระลึกถึงเหตุการณ์ หรือประสบการณ์ที่เคยพบมาแล้ว แบ่งเป็น

- 1.1 ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาโดยเฉพาะ
- 1.2 ความรู้เกี่ยวกับกลวิธีและการดำเนินการที่เกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
- 1.3 ความรู้เกี่ยวกับการรวบรวมแนวคิดและโครงสร้าง

2. ความเข้าใจ (Comprehensive) ทำให้ทราบถึงความสามารถในการใช้สติปัญญา และทักษะเบื้องต้น แบ่งเป็น

2.1 การแปลความ คือ แปลจากแบบหนึ่งไปสู่อีกแบบหนึ่งโดยรักษาความหมายให้ถูกต้อง

2.2 การตีความหมาย คือ ขยายจากเนื้อหาเดิมด้วยการสร้างขึ้นในรูปแบบใหม่

3. การนำไปใช้ (Application) สามารถนำเอาข้อเท็จจริง และความคิดที่เป็นนามธรรม (Abstract) ปฏิบัติจริงอย่างเป็นรูปธรรม

4. การวิเคราะห์ (Synthesis) สามารถใช้ความคิดในรูปของการนำความคิดมาแยกเป็นส่วน เป็นประเภท หรือการนำข้อมูลมาประกอบกันเพื่อการปฏิบัติของตนเอง

5. การสังเคราะห์ (Synthesis) คือ การนำเอาข้อมูล แนวความคิด มาประกอบกัน แล้วนำไปสู่การสร้างสรรค์ (Creative) ซึ่งเป็นสิ่งใหม่แตกต่างไปจากเดิม

6. การประเมิน (Evaluation) คือ ความสามารถในการใช้ข้อมูลเพื่อตั้งเกณฑ์ (Criteria) การรวบรวมผล ผลวัดข้อมูลมาตรฐาน เพื่อให้ตั้งข้อตัดสินถึงระดับของกิจกรรมแต่ละอย่าง

กล่าวโดยสรุป ความรู้และความเข้าใจนั้นมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน ทั้งนี้ เพราะความรู้เป็นพฤติกรรมขั้นแรกของการเรียนรู้ ซึ่งไม่ต้องใช้ความคิด ความสามารถมากนัก แต่ความรู้จะเป็นพฤติกรรมในขั้นตอนต่อไปในขั้นตอนต่อไป คือ ความเข้าใจ การนำไปใช้การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินผล โดยที่ความเข้าใจนั้นต้องใช้ความสามารถทางสมองในการสื่อความหมายในรูปแบบต่างๆ หลังจากที่ได้รับข้อมูล ความเข้าใจนี้อาจจะแสดงออกในรูปของการใช้ทักษะแปลความหมาย การแสดงความคิดเห็น การสรุปหรือการคาดคะเน ทั้งที่ความรู้ความเข้าใจนั้นเป็นพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดควบคู่กันไป ซึ่งแยกออกจากกันได้ยาก

ฉะนั้น จะเห็นได้ว่า ในการสื่อสารให้สัมฤทธิ์ผลนั้น ความรู้หรือข้อมูลในการสื่อสาร นั้นจะต้องประมวลเก็บจากข้อมูลจริงต่าง ๆ ที่สะสมไว้ ซึ่งสามารถออกมาในรูปแบบของความรู้ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินได้

นอกจากความรู้ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการสื่อสารแล้ว ทศนคติ เป็นอีกส่วนหนึ่งที่สื่อภายในตัวบุคคลที่เป็นผลกระทบมาจากการรับสารและการแสดงพฤติกรรมออกมาในด้านบวก หรือลบต่อสิ่งหนึ่งซึ่งจะชี้ให้เห็นว่าการสื่อสารนั้นมีประสิทธิหรือไม่

แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ (Attitude)

ความหมายของทัศนคติ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้ความหมายของคำว่า “ทัศนคติ” ว่า หมายถึง แนวคิด ซึ่งมาจากรากศัพท์ภาษาละตินว่า “Aputus” ที่แปลว่า โน้มเอียงเหมาะสม

รีอคอีช (Rokeach อ้างใน Wilbur Schramm, 1973 : 215) กล่าวว่า “ทัศนคติ” หมายถึง การผสมผสานความเชื่อภายในบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งจนทำให้บุคคลนั้น โน้มเอียง ที่จะตอบสนองต่อสิ่งที่ตนชอบ

นอร์แมน แอล มัน (Norman L. Mun, 1971 : 77) กล่าวว่า “ทัศนคติ” หมายถึง ความรู้สึก และความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งของ บุคคล สถานการณ์ สถาบันและข้อเสนอใดๆ ในทางที่ยอมรับหรือปฏิเสธ ซึ่งมีผลทำให้บุคคลพร้อมที่จะแสดงปฏิกิริยาตอบสนองด้วยพฤติกรรมอย่างเดียวกันตลอด

พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุษย์ (พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุษย์ , 2531 : 18) กล่าวว่า “ทัศนคติ” คือ การที่บุคคลให้ความหมายกับวัตถุ คน สัตว์ ความคิดรวบยอดต่างๆ สภาพการณ์ ต่างกันเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ หรือเกิดจากประสบการณ์ของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการคิด การกระทำของสมาชิกจำนวนมากของสังคม

เอช ไชลด์ (H.Child อ้างในอรรวรรณ ปิณฑธ โอวาท , 2537 : 21) “ทัศนคติ” หมายถึง แนวโน้มของคนๆ หนึ่งที่มีต่อสิ่งเร้าหรือเรื่องบางเรื่อง รวมถึงผลรวมของความรู้สึกอคติ ความกลัว ความคิดและความรู้สึกอื่นๆ ที่มีต่อเรื่องต่างๆ และมีความสัมพันธ์กับความเชื่อ (Belief) ในเรื่องต่างๆ หรือโลกทรรศน์ที่ปลูกฝังอยู่ก่อนแล้ว (Predisposition) โดยทัศนคตินั้นเป็นเพียงสภาพการรู้และจิตสำนึก ไม่สามารถสังเกตเห็น ได้ยิน ได้กลิ่นหรือสัมผัสได้

ทัศนคติเป็นดัชนีชี้ว่าบุคคลนั้นคิดและรู้สึกอย่างไรกับคนรอบข้าง วัตถุ หรือสิ่งแวดล้อม ตลอดจนสถานการณ์ต่างๆ โดยทัศนคตินั้นมีรากฐานมาจากความเชื่อที่อาจส่งผลถึงพฤติกรรมในอนาคตได้ ทัศนคติจึงเป็นเพียงความพร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้า และเป็นพรหมแดนเชื่อมโยงระหว่างความรู้กับพฤติกรรมเพื่อแสดงว่าชอบหรือไม่ชอบต่อประเด็นหนึ่งๆ ซึ่งถือว่าเป็นการสื่อสารภายในบุคคล (Intrapersonal Communication) ที่เป็นผลกระทบมาจากการรับสาร อันจะส่งผลถึงพฤติกรรมต่อไป (สุรพงษ์ โสชนะเสถียร, 2533 : 122)

แคทซ์และสท็อดแลนด์ (Katz and Stotland, 1955) ได้แยกองค์ประกอบของทัศนคติไว้ดังนี้
คือ

1. องค์ประกอบด้านความคิดหรือความรู้ความเข้าใจ เรียกว่า “Cognitive Component” ได้แก่ ความคิด ซึ่งเป็นส่วนประกอบของมนุษย์ในการคิด โดยความคิดนี้จะอยู่ในรูปหนึ่งแตกต่างกันออกไป

2. องค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก เรียกว่า “Effective Component” ซึ่งเป็นตัวเร้าความคิดอีกทอดหนึ่ง ถ้าหากบุคคลมีภาวะความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี ก็จะแสดงสิ่งที่กำลังคิดในขณะนั้นออกมาในลักษณะที่แตกต่างกัน เช่น ความรู้สึกในด้านบวก เรียกว่า “Positive Effective Component” ก็จะมีความรู้สึกในด้านบวกเป็นไปในทางที่ดี ขณะที่บุคคลซึ่งมีความรู้สึกในด้านลบ ซึ่งเรียกว่า “Negative Effective Component” ก็จะมีความรู้สึกในเชิงลบ เป็นไปในทางที่ไม่ดี

3. องค์ประกอบทางด้านพฤติกรรม เรียกว่า “Behavioral Component” เป็นองค์ประกอบที่มีแนวโน้มไปในการกระทำหรือพฤติกรรม ในลักษณะที่ว่าเมื่อมีสิ่งเร้าก็จะเกิดปฏิกิริยาอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้น เช่น เมื่อบุคคลมีความรู้สึกในด้านบวก พฤติกรรม ที่แสดงออกก็จะ เป็นไปในทางที่ดี

การเกิดทัศนคติ (Attitude Formation)

ทัศนคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้จากแหล่งทัศนคติ (Source of Attitude) ต่างๆ ที่มีอยู่มากมาย อย่างไรก็ตามแหล่งที่ทำให้เกิดทัศนคติที่สำคัญคือ (ประภาเพ็ญ สุวรรณ, 2520 : 64-65)

1. ประสบการณ์เฉพาะอย่าง (Specific Experience) ซึ่งบุคคลมีประสบการณ์เฉพาะอย่างต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในทางที่ดีหรือไม่ดี จะทำให้เขาเกิดทัศนคติต่อสิ่งนั้นไปตามทิศทางที่เคยมีประสบการณ์มาก่อน

2. การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น (Communication from Others) การได้ติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น จะทำให้เกิดทัศนคติจากการรับรู้ข่าวสารต่างๆ จากผู้อื่น เช่น เด็กที่เคยได้รับการสั่งสอนจากผู้ใหญ่ว่า ทำอย่างนี้ดี ทำอย่างนั้นไม่ดี จะมีทัศนคติต่อการกระทำต่างๆ ตามที่เคยได้รับการสั่งสอนมา

3. สิ่งที่เป็นแบบอย่าง (Models) การเลียนแบบผู้อื่นทำให้เกิดทัศนคติขึ้นได้ เช่น เด็กที่เคารพเชื่อฟังพ่อแม่ เมื่อเห็นพ่อแม่แสดงท่าที่ไม่ชอบสิ่งใด เด็กก็จะเลียนแบบไม่ชอบสิ่งนั้นด้วย

4. ความเกี่ยวข้องกับสถาบัน (Institution Factors) ทัศนคติของบุคคลหลายอย่างเกิดขึ้นเนื่องจากความเกี่ยวข้องกับสถาบัน เช่น โรงเรียน วัด หน่วยงานต่างๆ ซึ่งสถาบันเหล่านี้จะเป็นแหล่งที่มาและสนับสนุนให้เกิดทัศนคติบางอย่างขึ้นได้

นิวซอม และซีกฟรีด (D.Newsom and T. Siegfried, 1981 : 13-15) สรุปว่าปัจจัยพื้นฐานที่นำไปสู่การเกิดทัศนคติ คือ

1. ปัจจัยทางประวัติศาสตร์ (Historical Factors) หมายถึงลักษณะทางชีวประวัติของแต่ละบุคคล สถานที่เกิด ที่อยู่อาศัย สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมที่ผ่านมาของบุคคล ปทัสถาน (Norm) ทางสังคมที่บุคคลเคยสังกัด บุคลิกภาพ เงื่อนไขทางการเมืองและสังคม สิ่งเหล่านี้เป็นเครื่องกำหนดลักษณะของบุคคลแต่ละคนซึ่งเป็นปัจจัยนำไปสู่การเกิด ทัศนคติของบุคคลนั้นๆ

2. สิ่งแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) โดยทั่วไปสิ่งแวดล้อมทางสังคมหมายถึงปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ที่มีต่อกันและกัน เช่น การติดต่อสื่อสาร การโน้มน้าวใจ กลุ่มและปทัสถานของกลุ่ม สภาพการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล ประสบการณ์ รวมทั้งปัจจัยทางประวัติศาสตร์ องค์ประกอบเหล่านี้ ล้วนมีบทบาทในการสร้างทัศนคติของแต่ละบุคคล

3. กระบวนการหล่อหลอมพัฒนาบุคลิกภาพและโลกทรรศน์ที่สั่งสมไว้ (Personality Process and Predisposition) เป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานในการสร้างทัศนคติของแต่ละบุคคลสิ่งเหล่านี้ได้แก่ ความคิด ความเห็นเกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ในสังคม การปกป้องตนเอง

ลักษณะบุคคล แตกต่างกันไป นอกจากนี้ทัศนคติที่มีต่อเรื่องต่างๆ ยังเกิดจากการมองแบบอย่างทางสังคม (Stereotype)

นาม สวงนทรัพย์ (2535) อธิบายว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดพัฒนาการของทัศนคติมีด้วยกัน 4 ประการ คือ

1. ปัจจัยทางวัฒนธรรม (Culture Determinants) วัฒนธรรมของสังคมมีอิทธิพลมหาศาลต่อพฤติกรรม ทัศนคติ ความคิดของมนุษย์ กล่าวคือ ทัศนคติ และพฤติกรรม ของมนุษย์ ถูกควบคุมโดยสังคมที่เขาเจริญเติบโตมา

2. ปัจจัยทางจิตวิทยา (Psychologica Determinants) กล่าวคือ ความต้องการ ผลประโยชน์ สติปัญญา ความเครียด ฯลฯ ทางจิตที่แตกต่างกัน ทำให้คนเรามีทัศนคติที่แตกต่างกันได้แม้ว่าจะเจริญเติบโตมาในบรรยากาศแห่งวัฒนธรรมเดียวกัน

3. ปัจจัยทางการหน้าที่ (Functional Determinants) หมายความว่า บุคลิกภาพของบุคคลมีผลกระทบต่อบทบาทแห่งการพัฒนาทัศนคตินั้นๆ

4. ข้อเท็จจริง (Facts) ข้อเท็จจริงเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างทัศนคติเมื่อความรู้ในข้อเท็จจริงได้เปลี่ยนแปลงไป ทัศนคติของบุคคลก็พลอยเปลี่ยนแปลงไปด้วย

ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคตินั้นประกอบด้วย การติดต่อสื่อสาร วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ วารสารและหนังสือ เป็นสื่อสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ

1. การติดต่ออย่างใกล้ชิด ความใกล้ชิดทำให้คนได้เรียนรู้สภาพที่แท้จริงของแต่ละฝ่ายความเข้าใจผิดจะหายไป

2. อิทธิพลส่วนบุคคลนี้เกิดจากอัตลักษณ์ บุคลิกภาพและคุณสมบัติทางจิตใจที่แสดงออกมาทางกายกรรมและวจีกรรม บุคคลผู้เพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติที่ดีดังกล่าวนี้ย่อมมีอิทธิพลเหนือทัศนคติของคนอื่นได้ง่าย

3. การตัดสินใจของกลุ่ม ถ้าหากว่ากลุ่มชนได้ตัดสินใจไปในเรื่องใดทัศนคติของคนในกลุ่มย่อมคล้อยไปตามนั้น

ร็อกอีช (Rokeach อ้างใน อรวรรณ ปิณฑธโรวาท , 2537 : 21) กล่าวว่า การเปลี่ยนทัศนคติ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบที่มีอยู่ก่อนแล้ว ซึ่งอาจเป็นทั้งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง ความเชื่อหรือเปลี่ยนแปลงเนื้อหาในเรื่องความเชื่อบางประการ ซึ่งจะกลายเป็นทัศนคติต่อไป

แม็กไกวร์ (Mcguire, 1968 : 175-176) สรุปไว้ว่า สถานการณ์ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทัศนคติประกอบด้วย

1. สถานการณ์การแนะนำ (Suggestion Situations) ปัจจัยพื้นฐานของสถานการณ์การแนะนำนี้คือ การแข่งขันนำเสนอในเรื่องเกี่ยวกับทัศนคติหรือพฤติกรรม ต่อบุคคลซ้ำๆ กันจนกว่า บุคคลนั้นจะยอมรับคำแนะนำ โดยทั่วไปการแนะนำไม่จำเป็นต้องมีเหตุผลรองรับว่า ทำไมบุคคล ถึงต้องยอมรับคำแนะนำและการแนะนำอาจเกิดจากการทำงานของบุคคลหรือมาจากกลุ่มเพื่อนฝูง หัวหน้างาน หรือเกิดจากการแนะนำภายในตัวบุคคลเอง

2. สถานการณ์ ความสอดคล้องลงรอยกัน (Conformity Situations) เป็นผลมาจากอิทธิพลทางสังคม โดยบุคคล พบว่าความเชื่อของตนนั้นแตกต่างไปจากความเชื่อตามปทัสฐานของกลุ่ม หรือผู้มีอำนาจ จึงพยายามเปลี่ยนความเชื่อของตนให้สอดคล้องกับ ปทัสฐาน ความเชื่อของกลุ่ม หรือผู้มีอำนาจ ซึ่งบางครั้งบุคคลกระทำไปโดยไม่ได้มีแรงกดดันใดๆ

3. สถานการณ์การพูดคุยภายในกลุ่ม (Group Discussion Situations) คือการที่สมาชิกภายในกลุ่มเสนอ ความเห็นที่ขัดแย้งกับความเห็นของบุคคลภายในกลุ่ม ซึ่งเป็นความเห็นที่กลุ่มให้การยอมรับแล้ว แต่เมื่อมีการเสนอข้อโต้แย้งขึ้นมา กลุ่ม จึงได้เพิ่มข้อโต้แย้งนั้นลงไปในวัตถุประสงค์เป้าหมายด้วย

4. สาร โน้มน้าวใจ (Persuasive Messages) คือ การที่บุคคลได้รับสารที่มีการชี้แจงข้อโต้แย้งของบุคคลและชี้ให้เห็นว่าทำไมบุคคลจึงต้องยอมคล้อยตาม

5. การปลูกฝังความคิดใหม่ (Intensive Indoctrination) การปลูกฝังความคิดใหม่นี้เปรียบเสมือนการล้างสมอง ลบความคิดเก่าออกไป และนำความคิดใหม่เข้าไปแทนที่ โดยผู้ทำการปลูกฝังได้ปฏิบัติตามขั้นตอนที่ 1-4 มาก่อนแล้ว

จุมพล รอดคำดี (จุมพล รอดคำดี , 2532 : 117) กล่าวว่าไว้ว่าการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของมนุษย์นั้นมีกระบวนการเปลี่ยนแปลงอยู่ 3 ระดับ คือ

1. การเปลี่ยนแปลงความคิด สิ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะมาจากข้อมูลข่าวสารใหม่ ซึ่งอาจจะมาจากสื่อมวลชนหรือบุคคลกลุ่มอื่น

2. การเปลี่ยนแปลงทางความรู้สึก การเปลี่ยนแปลงในระดับนี้จะมาจากประสบการณ์หรือความประทับใจหรือสิ่งทำให้เกิดความสะเทือนใจ

3. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เป็นการเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินชีวิตในสังคม (Norm) ซึ่งมีผลต่อบุคคลทำให้ต้องปรับพฤติกรรม เดิมเสียใหม่

การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีส่วนเกี่ยวข้องกัน โดยตรง ถ้าความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรมถูกกระทบไม่ว่าระดับใดก็ตาม จะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติทั้งสิ้น นอกจากนี้ องค์ประกอบต่างๆ ในกระบวนการสื่อสาร เช่น คุณสมบัติของผู้ส่งสารและผู้รับสาร ลักษณะของข่าวสาร ตลอดจนช่องทางในการสื่อสารล้วนแล้วแต่มีผลกระทบต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลง ทัศนคติได้ทั้งสิ้น

อย่างไรก็ตาม คิมบอลล์ ยัง , เซอร์ริฟ และแคนทริลล์ (Kimball Young , Sheriff and Cantrill อ้างในนวล สงวนทรัพย์ , 2535 : 77) ได้อธิบายเอกลักษณ์ของทัศนคติไว้ดังนี้

- ทัศนคติเป็นการเรียนรู้ของมนุษย์
- ทัศนคติคงอยู่นานบ้าง ชั่วบ้างแล้วแต่กรณี
- ทัศนคติถูกสร้างขึ้นจากผลของกระบวนการปรับปรุงตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมของชีวิต
- ทัศนคติมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับอารมณ์และความรู้สึก
- ทัศนคติเป็นตัวชี้นำไปปัจเจกชนประกอบพฤติกรรมแบบใดแบบหนึ่งในสถานการณ์ที่เขาเผชิญหน้าอยู่
- ทัศนคติคือความพร้อมทางจิต
- ทัศนคติสัมพันธ์กับความต้องการและปัญหาของปัจเจกชน
- ทัศนคติเป็นสัมพันธ์ภาพทางวัตถุ-จิตวิสัย

แนวความคิดเกี่ยวกับความต้องการ (Needs)

ความหมาย

ความต้องการเป็นพลังผลักดันที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ในชีวิตมนุษย์นั้นเราต้องพยายามดิ้นรน เพื่อสนองความต้องการชนิดต่าง ๆ แนวทางของพฤติกรรมจะถูกกำหนดโดยแรงผลักดันของความต้องการต่าง ๆ ของมนุษย์ในเวลานั้น ๆ (ศิริโสภาคย์ บูรพาเดชะ, 2528 : 126)

ความต้องการระดับต่างๆ ของมนุษย์เป็นส่วนประกอบสำคัญอย่างยิ่งในการจูงใจไม่ว่าจะให้ทำอะไรหรือเรียนรู้อะไร ธรรมชาติความต้องการของมนุษย์หรือแม้แต่สัตว์ทั่วไปไม่อาจสังเกตเห็นได้ จนกว่าความต้องการนั้นจะแสดงออกมาในรูปของแรงขับ (drive) และความกระวนกระวาย (anxiety) จึงอาจพอทราบได้ว่า บุคคลผู้นั้นมีความต้องการอะไร

การสื่อสารจัดเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของมนุษย์ที่กระทำออกมาเพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ดังจะเห็นได้จากแนวคิดของโรเลย์ล์ ที่ว่าแรงจูงใจที่ต้องการเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในสังคมจะเป็นสิ่งกำหนดความสนใจ และการเปิดรับข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ ก็เพื่อสนองความต้องการของตน ในทางกลับกันความต้องการก็อาจเกิดจากแรงผลักดันจากการเปิดรับข่าวสารหรือการสื่อสารได้เช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อบุคคลมากขึ้น เปิดรับข่าวสารมากขึ้นได้ สื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน ยิ่งทำให้บุคคลเกิดความต้องการมากยิ่งขึ้น

โดยทั่วไปในยามปกติตามธรรมชาติของมนุษย์จะมีลักษณะและความต้องการคล้ายๆกัน แต่จะแตกต่างกันตรงระดับความต้องการ ซึ่ง เอ.เอช. มาสโลว์ (A.H. Maslow อ้างถึงในวุฒิชัย จ้างง, 2542 : 484-485) ผู้ตั้งทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (A Hierachy of Needs) ได้กล่าวถึงไว้ว่า ความต้องการระดับสูงขึ้นไปไม่อาจเกิดขึ้นได้ หากยังไม่สามารถสร้างความพึงพอใจหรือสนองความต้องการขั้นแรกๆ เสียก่อน โดยมาสโลว์ได้ลำดับความต้องการต่างๆ ของมนุษย์ไว้ดังนี้คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Basic Physiological Needs)

ความต้องการขั้นแรกของสิ่งมีชีวิตก็คือการดำรงชีวิตอยู่ได้ ซึ่งหมายถึงว่าสามารถมีอาหารบริโภคตามที่ร่างกายต้องการ มีน้ำดื่ม มีอากาศหายใจ สำหรับมนุษย์ยังต้องการที่อาศัยและ เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่มต่างๆ อีกด้วย อย่างไรก็ตามเราอาจไม่อาจกล่าวถึงปัจจัยในการดำรงชีวิตได้หมดเท่าที่มีอยู่จริง แต่ความต้องการทางร่างกายนั้นมีความสำคัญและรุนแรงมากพอที่จะทำให้

สิ่งมีชีวิตทั้งหลาย ดิ้นรนต่อสู้และกระทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่มีที่สามารถตอบสนอง และสร้างความพึงพอใจให้แก่ตนเองได้

2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Safety and Security Needs)

ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองหรือสร้างความพึงพอใจให้แล้ว ขึ้นต่อไปก็จะเกิดความต้องการชุดใหม่ขึ้นมาคือ ความต้องการความปลอดภัยอันหมายถึงความปลอดภัยทั้งปวง ไม่ว่าจะเป็นอุบัติเหตุ โรคภัยไข้เจ็บต่างๆ เมื่อมนุษย์กลัวก็จะพยายามสรรหาวิถีทางที่จะไม่ให้ภัยนั้นมาถึงตัว นอกจากความต้องการความปลอดภัยในตนเองแล้ว ยังมีความต้องการความปลอดภัยในทรัพย์สิน ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตการทำงาน เป็นต้น เมื่อมนุษย์มีความกลัวที่จะเกิดความไม่ปลอดภัยต่อตนเองและทรัพย์สินแล้วก็จะหาทางที่จะรับรู้ข่าวสาร ข้อมูล และวิธีการต่างๆ ที่จะรักษา ความมั่นคงปลอดภัยให้แก่ชีวิตและทรัพย์สินของตนเอง

3. ความต้องการความรักและเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม (Love and Belonging Needs)

ความต้องการนี้เป็นความต้องการทางสังคม (Social Needs) คือความต้องการเข้าร่วมกับผู้อื่น มีเพื่อน มีคนรักใคร่ชอบพอกันไป ความต้องการนี้มักจะตามหลังความต้องการทางร่างกายและความต้องการความปลอดภัย “มนุษย์เป็นสัตว์สังคม” คำพูดนี้ย่อมเป็นจริงเพราะมนุษย์ไม่ชอบและไม่อาจอยู่โดดเดี่ยว มนุษย์ต้องการมีเพื่อนฝูง ต้องการเข้าสังคม ต้องการเป็นที่รักใคร่ชอบพอกัน รวมทั้งต้องการรักใคร่ผู้อื่นด้วย

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากผู้อื่น (Self-esteem Needs)

นอกจากความต้องการเพื่อนฝูงหรือเข้าสมาคมกับสังคมแล้ว มนุษย์เรายังมีความคิดอยากเด่น อยากเห็นความสำคัญชื่อเสียงของตน โดยการยอมรับของผู้อื่น โดยการยอมรับของผู้อื่น โดยการยอมรับของผู้อื่นด้วย ความพึงพอใจที่ได้จากการสนองความต้องการนี้จะนำไปสู่ความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง รู้สึกมีคุณค่ามีความสามารถในทางตรงกันข้ามถ้าไม่ได้รับการตอบสนองจะสึกด้อยลงและน้อยเนื้อต่ำใจกลายเป็นผู้อ่อนแอไปได้

5. ความต้องการที่จะบรรลุถึงการได้ในสิ่งที่ตนต้องการอย่างดั่งแท้ในระดับสูง

(Needs for Self-Actualization)

เป็นความต้องการรู้จักตนเองว่ามีคุณค่า และความรู้ความสามารถแท้จริงเพียงใด โดยเฉพาะในอันที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อมนุษยชาติ ต่อสังคมและประเทศ หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ ความต้องการรู้ว่าตัวเรามี “ศักยภาพ” (potential) สักแค่ไหน

โทมัส (Thomas , อ้างถึงใน สุชา จันทรเอน , 2531 : 104 แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกมาในรูปของความปรารถนา 4 อย่างด้วยกันคือ

1. ความปรารถนาที่จะมีความมั่นคงปลอดภัย (security)
2. ความปรารถนาที่จะให้ผู้อื่นยอมรับ (recognition)
3. ความปรารถนาที่จะได้รับการตอบสนองจากเพื่อน (response from one's fellow)
4. ความปรารถนาที่จะมีประสบการณ์ใหม่ๆ (new experiences)

เมอร์เรย์ (Murray, อ้างถึงใน ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ, 2529 : 128-130) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. ความต้องการทางกาย (Physiological Needs)
2. ความต้องการทางใจ (Psychological Needs) มี 28 ชนิด แบ่งออกเป็น 6 กลุ่มใหญ่
คือ

2.1 ความต้องการเกี่ยวกับสิ่งซึ่งไม่มีชีวิตได้แก่

- 1.1.1 ความต้องการเป็นเจ้าของสิ่งต่างๆรวมทั้งทรัพย์สินสมบัติ (Need for Acquisition) เช่นเด็กเล็กๆ ที่ ต้องการของเล่นเป็นเพื่อน
- 1.1.2 ความต้องการเก็บซ่อม รักษาสิ่งของ(Need for Conservation)
- 1.1.3 ความต้องการเก็บสิ่งของต่างๆ ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย และสะอาด (Need for Orderliness)
- 1.1.4 ความต้องการสร้างให้เป็นสิ่งใหม่ขึ้นมา(Need for Construction)
- 1.1.5 ความต้องการประหยัดในการใช้ของ ตระหนี่ถี่เหนียวในทางเศรษฐกิจ (Need for Retention)

1.2 ความต้องการเกี่ยวกับความทะเยอทะยาน ความสำเร็จในการทำงาน มีอำนาจ มีความปรารถนาที่จะสัมฤทธิ์ผล ได้แก่

- 2.1.1 ความต้องการดีเด่นเหนือผู้อื่น(Need for Superiority)
- 2.2.2 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement)
- 2.2.3 ความต้องการให้ผู้อื่นเคารพยกย่อง (Need for Recognition)
- 2.2.4 ความต้องการแสดงให้ผู้อื่นสนใจ (Need for Exhibition)
- 2.2.5 ความต้องการรักษาชื่อเสียง (Need for Inviolacy)

- 2.2.6 ความต้องการหลีกเลี่ยงความล้มเหลว(Need for Avoidance of Inferiority) เป็นความต้องการหลีกเลี่ยงการดูถูก การกระทำที่รู้สึกละอายใจตนเอง
- 2.2.7 ความต้องการป้องกันตัว(Need for Avoidance of Inferiority) เป็นการป้องกันทางใจ พยายามหาเหตุผลมาอธิบายการกระทำของตนเอง
- 2.2.8 ความต้องการเอาชนะความพ่ายแพ้โดยใช้ความพยายามมากขึ้น (Need for Counteraction)
- 2.3 ความต้องการเกี่ยวกับความมีอำนาจ การต่อต้าน การขอมแพ้ หรือความพ่ายแพ้หรือความพ่ายแพ้ ได้แก่
- 2.3.1 ความต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น (Need for Dominance)
- 2.3.2 ความต้องการทำตามผู้เหนือกว่าด้วยความยินดี นิยมชมชอบในบุคคลที่มีอำนาจเหนือกว่า (Need for deference)
- 2.3.3 ความต้องการเลียนแบบผู้อื่น เห็นด้วย และคล้อยตาม (Need for Similance)
- 2.3.4 ความต้องการเป็นอิสระ (Need for Autonomy)
- 2.3.5 ความต้องการแตกต่างจากผู้อื่น (Need for Contrariness)
- 2.4 ความต้องการทำร้ายตนเองหรือผู้อื่น ได้แก่
- 2.4.1 ความต้องการทำร้ายผู้อื่น(Need for Agression) ความต้องการเอาชนะผู้อื่นด้วยความรุนแรง ต้องการแก้แค้น
- 2.4.2 ความต้องการขอมรับโทษ (Need for Abasement) เช่นการขอมรับผิดแทนเพื่อน
- 2.4.3 ความต้องการหลีกเลี่ยงการลงโทษ(Need for Avoidance of Blame)
- 2.5 ความต้องการเกี่ยวกับความรัก ได้แก่
- 2.5.1 ความต้องการสร้างมิตรภาพกับผู้อื่น (Need for Affiliation)
- 2.5.2 ความต้องการแยกตนเองจากผู้อื่น (Need for Rejection)
- 2.5.3 ความต้องการช่วยเหลือผู้อื่น (Need for Nurturance)
- 2.5.4 ความต้องการให้ผู้อื่นช่วยเหลือคุ้มครอง(Need for Succorance)

2.6 ความต้องการเกี่ยวกับสังคมทั่วไป ได้แก่

- 2.6.1 ความต้องการสนุกสนาน (Need for Plays)
- 2.6.2 ความต้องการรู้ให้เห็น ทดลองให้ดู (Need for Cognizance)
- 2.6.3 ความต้องการบรรยายให้ผู้อื่นทราบ (Need for Exposition)

วอลเตอร์ แลงเจอร์ (Water Langer, อ้างถึงใน ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ, 2529 : 130-131) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physical Needs)
เป็นความต้องการที่เราคุ้นเคยมากที่สุดเป็นความต้องการอาหาร น้ำ การนอนหลับ การขับถ่าย และอื่นๆเพื่อความอยู่รอดของชีวิต
2. ความต้องการทางสังคม (Social Needs)
เป็นความต้องการมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ความต้องการช่วยเหลือการงานของบุคคลอื่น ความต้องการความรัก ทั้งเป็นผู้ให้และผู้ถูกรัก เป็นต้น
3. ความต้องการเกี่ยวกับตนเอง (Egoistic Needs)
ความต้องการประเภทนี้แตกต่างจากความต้องการประเภทที่สอง คือความต้องการทางสังคมในแง่ที่ว่าจุดหมายของความต้องการประเภทนี้จะเป็นไปในแง่เกี่ยวกับตนเองทั้งสิ้น เช่น ต้องการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ความต้องการสนใจ ยกย่องรู้จัก เป็นต้น

มอร์แกน (Morgan, อ้างใน สุชา จันท์ธรม, 2531 : 103) แบ่งความต้องการออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆคือ

1. ความต้องการผูกพันกับผู้อื่น (Affiliate Needs)
เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคมจำเป็นต้องอยู่ร่วมกับคนอื่น นอกเหนือจากจากพ่อแม่พี่น้อง ความผูกพันกันนั้นทำให้เกิดความพึงพอใจและสบายใจในการที่จะอยู่ร่วมกัน หรือทำงานเกี่ยวข้องกัน เพื่อตอบสนองความต้องการในด้านต่างๆ
2. ความต้องการฐานะ (Status Needs)
ในกลุ่มชนที่อยู่ด้วยกันจำนวนมาก การแบ่งแยกกระตักชั้นจะเกิดเสมอ คนส่วนมากจึงพยายามที่จะสร้างฐานะของตนเองให้ทัดเทียมหรือดีกว่าคนอื่นๆ ในสังคมเดียวกัน

ฐานะทางสังคม มีได้หลายรูปแบบ เช่น อยากรู้ตำแหน่ง (Rank) อยากรู้เกียรติยศ และอำนาจ (Prestige and power)

แคทซ์ (Katz) และคณะ ได้สร้างมาตรฐานวัดความต้องการทางด้านจิตใจและสังคมของมนุษย์ (The Social and Psychological Needs) โดยนำเอาองค์ประกอบ 3 อย่าง มารวมกันเข้าเป็นความต้องการในด้านต่างๆ คือ

1. Mode คือ แบบหรือลักษณะของความต้องการ เช่น
 - ต้องการให้เพิ่มมากขึ้น
 - ต้องการให้ลดลง
 - ต้องการให้ได้มา
2. Connection คือ ลักษณะจุดประสงค์ของการติดต่อของมนุษย์ต่อสิ่งภายนอก
 - การติดต่อเพื่อรับข่าวสาร ความรู้
 - การติดต่อเพื่อความพอใจ เพื่อประสบการณ์ทางอารมณ์
 - การติดต่อเพื่อความเชื่อถือ ความมั่นใจ ความมั่นคง และสถานภาพ
 - การติดต่อเพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์
3. Referent คือ บุคคลหรือสิ่งภายนอกที่มนุษย์โยงการติดต่อไปสู่ ได้แก่
 - ตนเอง
 - ครอบครัว
 - เพื่อนฝูง
 - สังคม รัฐบาล
 - ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม
 - โลก
 - สิ่งนอกอื่นๆ ที่มีความหมายน้อยลง

จากความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เหล่านี้ แมคควอล (McQuial , 1987 : 73) ได้ศึกษาตัวแปรความต้องการที่ผู้รับสารต้องการจากสื่อมวลชน โดยแบ่งความต้องการออกเป็น 4 ชนิด ดังนี้

1. ความต้องการสารสนเทศ

- 1.1 เพื่อทราบถึงเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับตนเอง สภาพปัจจุบันที่อยู่รอบตัวและสภาพปัจจุบันของสังคมและโลก
- 1.2 เพื่อแสวงหาข้อแนะนำในการปฏิบัติหรือความคิดเห็นในการตัดสินใจ
- 1.3 สนองความอยากรู้อยากเห็นและความสนใจทั่วไป
- 1.4 เพื่อเป็นการเรียนรู้ เป็นการศึกษาด้วยตนเอง
- 1.5 เพื่อสร้างความรู้สึกรู้สึกที่มั่นคง โดยใช้ความรู้ที่ได้มาจากสื่อมวลชน

2. ความต้องการสร้างความมีเอกลักษณ์ให้แก่บุคคล

- 2.1 เพื่อหาแรงเสริมแก่ค่านิยมส่วนบุคคล
- 2.2 เพื่อหาแบบอย่างทางพฤติกรรม
- 2.3 แสดงออกร่วมกับค่านิยมของคนอื่นๆ (ในสื่อมวลชน)
- 2.4 เพื่อเข้าใจตนเอง

3 ความต้องการรวมตัวและปฏิสัมพันธ์ทางสังคม

- 3.1 เพื่อเข้าใจสภาพแวดล้อมของผู้อื่น
- 3.2 แสดงออกร่วมกับผู้อื่นและเกิดความรู้สึกในลักษณะที่เป็นเจ้าของ
- 3.3 นำไปใช้ในการสนทนาและปฏิสัมพันธ์ทางสังคม
- 3.4 เพื่อใช้แทนเพื่อน
- 3.5 เพื่อช่วยในการดำเนินตามบทบาทของสังคม
- 3.6 เพื่อสร้างสายสัมพันธ์กับครอบครัว เพื่อน และสังคม

4 ความต้องการความบันเทิง

- 4.1 เพื่อหลีกเลี่ยงหรือหลีกเลี่ยงจากปัญหาต่างๆ
- 4.2 เพื่อการผ่อนคลาย
- 4.3 เพื่อได้วัฒนธรรมที่เป็นของแท้ ได้รับความสนุกสนานทางสุนทรียะ
- 4.4 เพื่อได้มีอะไรทำ เพื่อใช้เวลาให้หมดไป
- 4.5 เพื่อปลดปล่อยอารมณ์
- 4.6 เพื่อการกระตุ้นทางเพศ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า บุคคลจะเกิดพฤติกรรมการเปิดข่าวสารก็เพื่อจะสนองตอบความต้องการ โดยบุคคลที่จะเป็นผู้กำหนดว่าความต้องการอะไรจากสื่อ ดังนั้นจากทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยว

กับความรู้ ทักษะ และความต้องการ ที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นนั้น เป็นแนวคิดที่มีความสำคัญ ต่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากต้องใช้ในการวิเคราะห์ผู้รับสาร ในงานวิจัยครั้งนี้ หมายถึง บุคลากรอาจารย์ เพราะผู้รับสารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างมากของกระบวนการสื่อสาร และเป็นตัวกำหนดประสิทธิผลของการสื่อสาร คือหากผู้รับสารเข้าใจสารของผู้ส่งสาร การสื่อสารก็จะ ประสบความสำเร็จ ในทางตรงกันข้ามหากผู้รับสารไม่เข้าใจสารของผู้ส่งสาร การสื่อสารก็จะล้มเหลว ดังนั้นการที่ผู้ส่งสาร อันได้แก่ มหาวิทยาลัยจะส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศนั้นจะต้องสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้ส่งสารต้องมีทักษะในการวิเคราะห์ผู้รับสารอย่างดี อีกทั้งลักษณะทางประชากรก็เป็นเกณฑ์หนึ่งที่สามารถใช้ในการวิเคราะห์ผู้รับสารด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะทางประชากร

(Demographic Characteristics of Audience)

แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรนี้เป็นทฤษฎีที่ใช้หลักการของความเป็นเหตุเป็นผล กล่าวคือ คนที่มีลักษณะทางประชากรแตกต่างกัน จะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ในการวางแผน การสื่อสาร แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรมีความสำคัญอย่างมาก เพราะเมื่อผู้ส่งสารทราบ ว่ากลุ่มเป้าหมายของตนเป็นใคร มีลักษณะอย่างไร ก็จะได้วางแผนปรับการสื่อสารของตนให้เข้ากับลักษณะของผู้รับสารเพื่อผลสำเร็จของการสื่อสาร โดยการปรับตัวเอง, ปรับสาร, ปรับวิธีการจัดสาร ตลอดจนการเลือกใช้สื่อให้เหมาะสมกับผู้รับสารเป้าหมาย ปรมะ สตะเวทิน (2540 : 112)

ปรมะ สตะเวทิน (2533) กล่าวว่า โดยทั่วไปผู้รับสารแต่ละคนจะมีลักษณะที่แตกต่างกันไป โดยเฉพาะลักษณะทางประชากร (Demographic Characteristics) อันได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา สถานะทางสังคม และเศรษฐกิจ ศาสนา

ในการเปิดรับข่าวสารนั้น ผู้รับสารแต่ละคนย่อมมีลักษณะทางประชากรที่แตกต่างกัน ซึ่งความแตกต่างนี้นี้อาจส่งผลต่อการเปิดรับข่าวสารนั้นๆ ได้ สำหรับลักษณะเฉพาะในทางประชากรของผู้รับสารที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ดังต่อไปนี้

1. อายุ (Age)

อายุเป็นลักษณะประชากรหนึ่งที่ใช้ในการวิเคราะห์ผู้รับสารซึ่งอายุเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของพฤติกรรม โดยทั่วไปแล้ว คนที่มีอายุน้อยมักจะมีความคิดแบบเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์ ใจร้อน มากกว่าคนที่มียุมากที่มักจะมีความคิดแบบอนุรักษ์

นิยม ชีตถือการปฏิบัติ มีความระวัง และมองโลกในแง่ร้ายมากกว่า คนอายุน้อย ซึ่งลักษณะเหล่านี้มีสาเหตุมาจากประสบการณ์ชีวิต ผ่านยุคเชษฐต่างๆ ตลอดจนมีความผูกพันที่ยาวนาน และมีประโยชน์ในสังคมมากกว่าคนอายุน้อย จึงทำให้ทัศนคติและความรู้สึกนึกคิดของคนต่างรุ่นต่างวัยไม่เหมือนกัน (William D. Brooks, 1971 : 211-212)

นอกจากความแตกต่างทางด้านความคิดแล้ว อายุยังเป็นตัวกำหนดความแตกต่างในเรื่องความยากง่ายในการชักจูงใจด้วย กล่าวคือ คนที่มีอายุมากขึ้น โอกาสที่คนจะเปลี่ยนใจหรือถูกชักจูงใจจะน้อยลง และมีความต้องการในสิ่งต่างๆ แตกต่างกันด้วย

ซึ่งลักษณะของการสื่อสารก็ต่างกันไป คนอายุน้อยมักจะใช้สื่อมวลชน เพื่อความบันเทิง ในขณะที่คนอายุมากมักจะใช้สื่อมวลชนเพื่อแสวงหาข่าวสารมากกว่าความบันเทิง

คนที่มีอายุแตกต่างกันมักจะมีรูปแบบการเปิดรับข่าวสารแตกต่างกันด้วย คนอายุน้อยจะเปิดรับสื่อโทรทัศน์มาก แต่เมื่ออายุมากขึ้นเข้าสู่วัยเริ่มศึกษาปริมาณการรับชมโทรทัศน์ลดลงอย่างเห็นได้ชัด เพราะกิจกรรมและหน้าที่ด้านอื่นๆ ที่มากขึ้น เด็กวัยรุ่นจึงนิยมฟังเพลงจากสื่อวิทยุมากกว่าสื่อโทรทัศน์ เนื่องจากสามารถทำไปพร้อมๆ กับงานอื่นได้ เพื่อความบันเทิง ในขณะที่คนอายุมากมักจะใช้สื่อมวลชนเพื่อแสวงหาข่าวสารมากกว่าความบันเทิง

โดยสรุปแล้ว ผู้รับสารที่มีอายุต่างกันมักจะมี ความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งพฤติกรรมที่ใช้สื่อแตกต่างกันไป ดังนั้นความแตกต่างทางด้าน “อายุ” จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ทราบถึงประสิทธิผลของการสื่อสารที่จะนำมาซึ่งการพัฒนาตัวเองของอาจารย์ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนการสื่อสารในการทำความเข้าใจกับอาจารย์

2. เพศ (Sex)

ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารที่แตกต่างกัน กล่าวคือ เพศหญิงมีแนวโน้มและมีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย (Wilo, Goldhabors and Yates ,1980 : 87)

จากการวิจัยทางจิตวิทยาหลายเรื่อง ยังแสดงให้เห็นว่าผู้หญิงกับผู้ชายมีความแตกต่างกันอย่างมาก ทั้งในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้ เพราะวัฒนธรรมและสังคมกำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน (แสงรพี ภัทรกิจกุลธร, 2543)

3. การศึกษา (Education)

การศึกษาหรือความรู้ (Knowledge) เป็นลักษณะอีกประการหนึ่ง ที่มีอิทธิพลต่อผู้รับสาร ดังนั้นคนที่ได้รับการศึกษาในระดับที่ต่างกันย่อมจะมีความรู้สึกนึกคิด อุดมการณ์และความต้องการที่ต่างกันไป คนที่มีการศึกษาสูง หรือมีความรู้ดีจะได้เปรียบ ในการที่จะเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะมีความรู้กว้างขวาง เข้าใจมากกว่า ไม่เชื่ออะไรง่าย ๆ โดยทั่วไปคนที่มีการศึกษาสูงจะใช้สื่อมวลชนมากกว่าคนที่มีการศึกษาดำและคนที่มีการศึกษาสูงมักจะใช้สื่อประเภทสิ่งพิมพ์มากกว่าสื่อชนิดอื่น

ในการสื่อสาร นักวิชาการพบว่า การศึกษามีความสัมพันธ์ค่อนข้างสูงกับตัวแปร ซึ่งเกี่ยวกับการรับสาร และอายุบวกกับการศึกษาสามารถอธิบายความแตกต่างกันของพฤติกรรมในการสื่อสารได้

คอมสต็อก (Comstock, 1978) อธิบายว่า การเลือกเปิดรับสื่อมวลชนและระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการเปิดรับข่าวสารและเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสาธารณชน และยังมีความสัมพันธ์ทางลบกับการเปิดรับเนื้อหาด้านบันเทิงจากสื่อ

สรุปได้ว่า คนที่มีการศึกษาในระดับสูงต้องการจัดสรรเวลาในการเปิดรับสื่อให้เหมาะสม เนื่องจากการทำงานยิ่งอายุมากขึ้น หน้าที่ความรับผิดชอบ และธุรกิจก็มักเพิ่มขึ้น การเปิดรับสื่อจึงน้อยลงทำให้การเปิดรับสื่ออิเล็กทรอนิกส์น้อยลงมากกว่าสื่อสิ่งพิมพ์ รวมถึงเนื้อหาที่ผู้รับสารนิยมรับจากสื่อ คนที่มีการศึกษาสูงและอายุมากนิยมที่จะเปิดรับสื่อที่เกี่ยวข้องกับสาธารณชนมากกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาน้อยและอายุน้อย ยิ่งคนที่มีการศึกษาสูงเท่าไร ความสนใจในข่าวสารที่มีเนื้อหาหนักก็ยิ่งมากขึ้นเท่านั้นซึ่งพบได้จากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เน้นด้านบันเทิง มากกว่า

4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Socio-economic Status)

ในการวิจัยในครั้งนี้ หมายถึง อาชีพ รายได้ ตลอดจนตำแหน่งหน้าที่การงานของผู้รับสาร การวิจัยทางนิเทศศาสตร์พบว่า สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ ทำให้คนมีวัฒนธรรมที่ต่างกัน มีประสบการณ์ต่างกัน มีทัศนคติ ค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน

คนที่มีพื้นฐานทางสังคมต่างกันย่อมมีค่านิยม, ความคิด, ความเชื่อ, อุดมการณ์ ตลอดจนพฤติกรรมที่ต่างกัน ดังนั้นคนที่รับราชการจึงมักคำนึงถึงยศถาวรยศศักดิ์, ศักดิ์ศรี และเกียรติภูมิของคนเป็นราชการ แต่คนที่รับราชการด้วยกันก็ยังมีความคิดเห็น, ค่านิยม ตลอดจน

พฤติกรรมที่ต่างกันเช่นกัน การศึกษาวิจัยในครั้งนี้คือ บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ซึ่งถือว่าเป็นข้าราชการจึงยึดมั่นอุดมการณ์และมีอิสรเสรีทางความคิด และยศดาบรรดาศักดิ์, ศักดิ์ศรี และเกียรติภูมิของคนเป็นราชการอยู่

รายได้ก็มีบทบาทสำคัญต่อผู้รับสารด้วย เพราะรายได้เป็นตัวกำหนดความต้องการของคนตลอดจนความคิดเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ และพฤติกรรมต่างๆ (ปรมะ สตะเวทิน, 2540 : 116) รายได้เป็นตัวแปรที่มีบทบาทใกล้เคียงกับตัวแปรด้านการศึกษา เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างมาก โดยเฉพาะแล้ว คนที่มีการศึกษาสูงมักจะมีรายได้สูงตามไปด้วย

สำหรับในเรื่องการใช้สื่อมวลชนนั้น จะเห็นได้ว่า คนที่มีฐานะดีหรือรายได้สูงมักใช้สื่อมวลชนมาก และมักใช้เพื่อแสวงหาข่าวสารที่หนักๆ เช่นเรื่อง การเมือง ปัญหาสังคม เศรษฐกิจ

งานวิจัยของ ชรามม์ และไวท์ (Schramm and White, 1949) ซึ่งศึกษาการเปิดรับสารของผู้รับสารในสังคมอเมริกา พบว่า ผู้ที่มีรายได้สูงมักเป็นผู้นิยมเปิดรับสื่อพิมพ์และนิยมเนื้อหาที่ค่อนข้างหนัก ไม่ค่อยสนใจเนื้อหาด้านความบันเทิง

แม็คเนลลี และคณะ (Mcnelly and Other, 1968) พบว่าคนที่มีฐานะดีและมีการศึกษาสูงเป็นกลุ่มคนที่ได้รับข่าวสารที่มีเนื้อหาสาระจากสื่อมวลชนมากที่สุด

ผลที่ได้จากการวิจัยในลักษณะเช่นนี้ ก็สามารถอธิบายได้เช่นเดียวกับกรณีของการศึกษา คือ ผู้ที่มีรายได้สูงนั้นมักมีมากศึกษาสูง มีตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดี จึงมักถูกผลักดันให้มีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้หาข้อมูลข่าวสารต่างๆ ให้ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ การเปิดรับข่าวสารจึงจำเป็นสำหรับผู้รับสารกลุ่มนี้มากกว่ารายการ โทรทัศน์ ซึ่งส่วนใหญ่จะเน้นเนื้อหาความบันเทิง (อุบล เบ็ญจรงค์กิจ : 2534)

ผู้รับสารแต่ละคนจะมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันในหลายๆด้าน ทั้งลักษณะภายนอกและลักษณะภายในจิตใจ เช่น อายุ เพศ การศึกษา อาชีพ รายได้ ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ศาสนา บุคลิกภาพ ทักษะ ประสิทธิภาพ แรงจูงใจ และรูปแบบการดำเนินชีวิต เป็นต้น คุณสมบัติเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อผู้รับสารในการสื่อสาร การวิเคราะห์ผู้รับสารโดยศึกษาตัวแปรที่มีความชัดเจน อันเป็นลักษณะส่วนตัวของบุคคล คือ อายุ เพศ การศึกษา รายได้ อาชีพ ภูมิฐานะ ศาสนา ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ฯลฯ ลักษณะตัวแปรกลุ่มนี้เรียกว่า

ตัวแปรทางประชากร (Demographic Variables)

การสื่อสาร จัดเป็นพฤติกรรมสำคัญอย่างหนึ่งของมนุษย์เมื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติทางประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีพฤติกรรมต่างๆ ไปแตกต่างกัน ดังนั้น นักวิชาการสื่อสารบางกลุ่มจึงเชื่อว่าพฤติกรรมเกี่ยวกับการสื่อสารของบุคคลนั้นๆ จึงน่าจะแตกต่างกันด้วย พฤติกรรมการสื่อสารดังกล่าว นอกจากจะหมายถึงการเลือกใช้ถ้อยคำในภาษาหรือการใช้อวัจนภาษา ตลอดจนกลยุทธ์ในการสื่อสารให้สำเร็จตามประสงค์แล้ว ยังรวมไปถึงการเลือกใช้สื่อหรือการเปิดรับข้อมูลข่าวสารจากสื่อสารต่างๆ ตามที่ผู้รับสารต้องการ งานวิจัยที่ใช้แนวทฤษฎีประชากรศาสตร์มักมีจะมองหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านประชากรศาสตร์กับพฤติกรรมการเปิดรับสารจากสื่อต่างๆ (บุบล เบ็ญจรงค์กิจ, 2534 : 65)

จากแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าผู้รับสารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างมากในกระบวนการสื่อสาร เพราะผู้รับสารเป็นตัวชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการสื่อสารนั้นๆ และจากลักษณะทางประชากรของผู้รับสารที่แตกต่างกัน ทำให้ความรู้ ทักษะคติ พฤติกรรมและความต้องการแตกต่างกันด้วย ดังนั้นการสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศนั้น สถาบันอุดมศึกษานั้นๆ ต้องรู้จักวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรให้ลึกซึ้ง และนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ไปประยุกต์ใช้เพื่อเตรียมสารและสื่อให้เหมาะสมและเข้าถึงบุคลากรอาจารย์ ซึ่งจะช่วยให้เกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการสื่อสาร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาพบว่าม้งงานวิจัยที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่าง การเปิดรับสื่อ ความรู้ ทักษะคติ และความต้องการ ในด้านต่างๆ ซึ่งพอจะยกมาอ้างอิงพร้อมประเด็นเฉพาะที่เห็นว่าเกี่ยวข้องและสำคัญ อันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ได้ ดังต่อไปนี้

งานวิจัยในต่างประเทศ

แคทซ์ และลาซาร์เฟลด์ (Katz and Lazarsfeld, 1955) พบว่ารูปแบบของการสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal Communication) หรือการสื่อสารแบบตัวต่อตัว (Face-to-face

Communicat) มีผลต่อผู้รับสารในการที่จะยอมเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และยอมรับที่จะร่วมมือในการปฏิบัติมากที่สุด

แคลปเปอร์ (Klapper, 1960) ศึกษาและสรุปงานวิจัยที่สำคัญเกี่ยวกับผลหรืออิทธิพลของการสื่อสารมวลชน และสรุปให้เห็นถึงความสามารถของการสื่อสารมวลชนไม่ใช่สาเหตุของสำคัญเพียงประการเดียวที่ทำให้เกิดผลในผู้รับสาร แต่จะทำหน้าที่ร่วมกันหรือผ่านปัจจัยและอิทธิพลที่เป็นตัวกลางอื่นมากกว่าและประสิทธิภาพของการสื่อสารมวลชนขึ้นอยู่กับลักษณะของสาร แหล่งสาร หรือสถานการณ์ของการสื่อสาร

ฟรืดแมน (Freedman, 1961) ศึกษาความแตกต่างของบุคคลที่อายุระดับต่างกัน พบว่า คนที่มีอายุน้อยจะมีการเรียนรู้และทัศนคติในระดับสูงกว่าผู้มีอายุ กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ อายุของผู้รับสารจะมีอิทธิพลต่อการสื่อสารไม่มากนักน้อย ซึ่งออกมาในรูปของความสนใจ ความเชื่อ หรือพฤติกรรมการรับข่าวสารของผู้รับ

แคลปเปอร์ (Klapper, 1968) ได้อธิบายถึงบทบาทของสื่อที่มีต่อผู้รับสารว่า สื่อบุคคลเป็นประเด็นสำคัญที่ก่อให้เกิดผลต่อผู้รับ และยังได้กล่าวเพิ่มเติมอีกว่าสื่อบุคคลเป็นตัวสำคัญที่เกิดสกดกันหรือส่งเสริมในสังคมนั้นๆ ให้ยอมรับหรือไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง และถ้าสื่อบุคคลที่เป็นผู้นำความคิดเห็นในเรื่องที่ต้องการเปลี่ยนแปลงด้วยบทบาทของสื่อบุคคลจะมีความสำคัญยิ่ง นับว่าสื่อบุคคลเป็นรูปแบบที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และรวมกันทำกิจกรรมได้ดีที่สุด จึงสรุปได้ว่าสื่อบุคคลเป็นตัวชี้ที่มีผลต่อการทำให้ผู้ยอมรับที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และยอมรับร่วมมือปฏิบัติมากที่สุด (Elihu Katz and P.F. Lazarsfeld, 1955 : 104)

โรเจอร์ส และสเวนนิ่ง (Rogers and Svenning, 1969) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเปิดรับสื่อ และการยอมรับนวัตกรรม คือการศึกษา การเดินทางไปต่างถิ่น การเป็นคน ทันสมัย มีการศึกษา มีฐานะทางเศรษฐกิจ และมีตำแหน่งหน้าที่การงาน

โรเจอร์ส และเมย์แนน (Rogers and Meynen, 1969) วิจัยความสัมฤทธิ์ผลในการเผยแพร่วิทยาการใหม่ๆ ในประเทศโคลอมโบ และได้ค้นพบว่าในการเผยแพร่ นั้น สื่อบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจยอมรับนวัตกรรม

เกอร์แมน (Vinerat Kiemain, 1996 อ้างใน <http://www.car.chula.ac.th>) ได้ทำการวิจัยเรื่องการเปิดรับสื่อความรู้เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์ ด้วยวิธีการสำรวจ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ วิทยุอเมริกันที่มี

อายุ 18 ปีขึ้นไป จำนวน 200 คน ผลพบว่า การเปิดรับข่าวสารจากนิตยสาร และหนังสือพิมพ์รายวัน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความรู้ทางวิทยาศาสตร์ข้อเสนอแนะคือ ควรระวังข่าวทางโทรทัศน์เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์ อาจสร้างความเข้าใจผิดในบางเรื่องให้แก่ผู้ชมได้

ไดโคโน (Diokno, 1973) ได้ศึกษาวิธีการสื่อสารเกี่ยวกับการวางแผนครอบครัวโดยเลือกสตรีที่สมรสแล้ว 142 คน มาเป็นกลุ่มตัวอย่างพบว่า ในด้านข่าวสารนั้น สตรีชอบสื่อบุคคลมากที่สุด รองลงมาได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ และวิทยุกระจายเสียง ตามลำดับ

ซิงค์ (Singh, 1976) ได้วิจัยเรื่องกระบวนการยอมรับและการสื่อสารในประเทศอินเดีย พบว่า เจ้าหน้าที่ส่งเสริมและสื่อมวลชนเป็นสื่อที่สำคัญในขั้นรับรู้ สื่อที่มีความสำคัญในขั้นประเมินผลก่อนการตัดสินใจคือเพื่อนบ้าน ส่วนขั้นตัดสินใจยอมรับขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของตัวเองที่ได้รับผลจากการทดลอง

คาสติโล (Castillo, 1979) ได้สรุปผลงานของผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับช่องทางการติดต่อสื่อสาร (Channel) และแหล่งความรู้ทางการเกษตรได้รับข่าวที่เป็นตัวบุคคลที่สำคัญ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ส่งเสริม เพื่อนบ้าน และญาติ นอกจากนี้เขายังพบว่าเกษตรกรที่ไม่ได้รับการส่งเสริมโดยตรงจากเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่จะได้รับข่าวสารจากวิทยุมากที่สุดและเป็นที่ยอมรับของเกษตรกรมากกว่าเอกสารหรือหนังสือพิมพ์

ฟาร์ลิป กอร์เซนนิย์, วันคาเดล โทโร และเจมส์ เจนดีโน (Farlpe Korzenny, Wendadel Toro and James Gendino, 1987) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ อิทธิพลของสื่อมวลชนประเภทต่างๆ ที่มีต่อความรู้ ทักษะ และความเห็นในด้านข่าวสารต่างประเทศของชาวอเมริกันพบว่า การเปิดรับข่าวสารต่างประเทศทางโทรทัศน์มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความรู้ด้านข่าวต่างประเทศของประชาชน และหนังสือพิมพ์มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับข่าวต่างประเทศ

โดยสรุปจากผลการวิจัยต่างประเทศพบว่า การมีความรู้และความเข้าใจในหลักพื้นฐานทางการสื่อสาร ตลอดจนการมีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องในด้านประสิทธิภาพของสื่อแต่ละชนิด รวมทั้งการรู้จักเลือกและใช้สื่อที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย จะทำให้การสื่อสารเกิดประสิทธิผลตามมา นั่นคือ กลุ่มผู้รับสารเกิดความรู้ เปลี่ยนแปลงทัศนคติ และจนถึงขั้นเกิดพฤติกรรมตามที่ได้รับสารต้องการในที่สุด

บุคคลที่จะเปิดรับสื่ออะไรก็ตามขึ้นอยู่กับความต้องการพื้นฐานของแต่ละบุคคล เพื่อที่จะนำสิ่งที่ได้รับจากการเปิดรับสื่อไปใช้ให้เกิดความพึงพอใจ การมีประโยชน์แก่ชีวิตประจำวันของแต่ละบุคคล ซึ่งนับว่าเป็นการสนองความต้องการ นอกจากนี้บุคคลจะมีทัศนคติและความต้องการของตนเอง จึงเกิดกระบวนการเลือกสรรสื่อต่างๆ ให้เหมาะสมกับความต้องการของแต่ละคน และลักษณะทางประชากรที่แตกต่างกันนั้นก็มีส่วนต่อการเลือกเปิดรับ ความต้องการ และมีทัศนคติที่แตกต่างกันออกไป

งานวิจัยในประเทศ

ศศิวิมล ปาลศรี (2538) ศึกษาเรื่อง “พฤติกรรมกาเปิดรับข่าวสาร ความรู้ทัศนคติ และพฤติกรรมกาใช้พลังงานไฟฟ้าอย่างประหยัดของเจ้าหน้าที่ในหน่วยราชการรัฐวิสาหกิจ และเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร” พบว่า พฤติกรรมกาเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการใช้พลังงานไฟฟ้าอย่างประหยัดของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการเปิดรับสื่อจากโทรทัศน์มากที่สุด รองลงมาได้แก่ สื่อวิทยุ หนังสือพิมพ์ ไปสเตอร์ และเอกสารที่ได้รับแจก ตามลำดับ พฤติกรรมกาเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการประหยัดพลังงานไฟฟ้า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการใช้พลังงานอย่างประหยัด กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ การศึกษา รายได้ ต่างกัน มีพฤติกรรมกาใช้ไฟฟ้าอย่างประหยัด ไม่แตกต่างกัน ความรู้เกี่ยวกับการใช้พลังงานไฟฟ้าอย่างประหยัด ไฟฟ้าไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกาใช้ไฟฟ้าอย่างประหยัด ทัศนคติต่อการใช้พลังงานไฟฟ้าอย่างประหยัด มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมกาใช้พลังงานไฟฟ้าอย่างประหยัด

สิริกาญจน์ ปรับโตวิด โจโย (2539) ศึกษาเรื่อง “การเปิดรับข่าวสารกาท่องเที่ยวเกี่ยวกับการตัดสินใจเดินทางท่องเที่ยวต่างประเทศ” พบว่า การเปิดรับข่าวสารด้านการท่องเที่ยวเกี่ยวกับการตัดสินใจเดินทางท่องเที่ยวต่างประเทศ บริษัททัวร์/ตัวแทนจำหน่ายตั๋วเครื่องบิน สายการบิน เพื่อน/บุคคลในครอบครัว องค์การส่งเสริมกาท่องเที่ยวต่างประเทศในประเทศไทยและนิทรรศการเกี่ยวกับการท่องเที่ยวต่างประเทศ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกาท่องเที่ยวต่างประเทศ

ศิริลักษณ์ อริยบัญญัติ (2540) ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิผลของการใช้สื่อประชาสัมพันธ์ในโครงการอะเมซิงไทยแลนด์ของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย” พบว่า การเปิดรับสื่อประชาสัมพันธ์ส่วนใหญ่ ได้แก่ สื่อบุคคล สื่อมวลชน และสื่อเฉพาะกิจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ความรู้ทัศนคติ และพฤติกรรมกาท่องเที่ยวของประชาชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เกยูร ชิวหากาญจน์ (2541) ศึกษาเรื่อง “การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ทัศนคติเกี่ยวกับการป้องกันยาเสพติดของกลุ่มผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรปราการ” พบว่า พฤติกรรมการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับยาเสพติดจากลูก มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความรู้เกี่ยวกับยาเสพติด ส่วนการเปิดรับสื่ออื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้เกี่ยวกับยาเสพติด

จตุรศรี สวนเสริมศักดิ์ (2541) ศึกษาเรื่อง “การเปิดรับโฆษณาโครงการ อะเมซิ่งไทยแลนด์กับการท่องเที่ยวไทยของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ” พบว่า ลักษณะทางประชากรของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ อันได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ และถิ่นที่อยู่ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเปิดรับโฆษณาโครงการอะเมซิ่งไทยแลนด์

อรนุช งามขาว (2543) ศึกษาเรื่อง “การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทัศนคติ และการปฏิบัติตามกฎจราจรของประชาชนคนเดินเท้าในเขตกรุงเทพมหานคร” พบว่า การเปิดรับข่าวสารจากสื่อมวลชนและสื่อเฉพาะกิจมีความสัมพันธ์กับความรู้เกี่ยวกับการจราจรและการปฏิบัติตามกฎจราจร ส่วนการเปิดรับข่าวสารจากสื่อเฉพาะกิจมีความสัมพันธ์กับทัศนคติการจราจร ความรู้และทัศนคติมีความสำคัญกับการปฏิบัติตามกฎจราจร และพบว่าทัศนคติเป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายการปฏิบัติตามกฎจราจรได้ดี ที่สุด

กรรณิการ์ เตชะอุดมโกศา (2544) ศึกษาเรื่อง “การเปิดรับข่าวสารกับความต้องการบริจาคโลหิตของนักเรียนระดับมัธยมปลายในเขตกรุงเทพมหานคร” พบว่า การเปิดรับข่าวสารจากสื่อมวลชน สื่อบุคคล และสื่อเฉพาะกิจมีความสัมพันธ์กับความรู้เกี่ยวกับการบริจาคโลหิต ในขณะที่การเปิดรับข่าวสารจากสื่อมวลชนและสื่อบุคคลมีความสัมพันธ์กับความต้องการบริจาคโลหิต ละความรู้เกี่ยวกับการบริจาคโลหิตมีความสัมพันธ์กับทัศนคติและความต้องการบริจาคโลหิต

สุทธนิภา ศรีไสย์ (2544) ศึกษาเรื่อง การออกนอกระบบราชการของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า การเปิดรับข่าวสาร ไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้ และความต้องการ แต่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งทัศนคติ เป็นตัวแปรที่อธิบายความต้องการการออกนอกระบบราชการของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ได้มากที่สุด ดังนั้นการเปิดรับข่าวสารไม่ได้เป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายความต้องการออกนอกระบบราชการของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐได้ หากแต่เป็นเพียงตัวแปรหนึ่งที่มีความสำคัญหรือมีอิทธิพลต่อความต้องการ การออกนอกระบบราชการของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ

ต่อตระกูล อุบลวัตร (2545) ศึกษาเรื่อง การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะ และ การนำรูปแบบการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางไปใช้ในการสอนของอาจารย์โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร พบว่า การเปิดรับข่าวสารจากสื่อมวลชน สื่อบุคคล และสื่อเฉพาะกิจไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้และทักษะของรูปแบบการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง สาเหตุอาจเป็นเพราะอาจารย์ได้รับความรู้เรื่องการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมาก่อนหน้านี้แล้ว จากการศึกษาค้นคว้า เพิ่มเติมด้วยตนเอง ดังนั้นการเปิดรับข่าวสารจึงไม่มีผลต่อความรู้ของอาจารย์ แต่ตัวแปรที่สามารถอธิบายการนำรูปแบบการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางไปใช้ในการสอนได้ดีที่สุดคือ ทักษะ ซึ่งมีผลมาจากความสัมพันธ์กับความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

โดยสรุปผลงานวิจัยในประเทศนั้นพบว่า การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกเฉพาะบางประเด็นเท่านั้น ความรู้อาจไม่มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับทักษะ หรือพฤติกรรมได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประเด็นที่ต่างกันออกไป สรุปได้ว่าการแสวงหาข่าวสารและการเลือกรับข่าวสารนั้น นอกจากเพื่อสนับสนุนทักษะและความเข้าใจที่มีอยู่เดิมแล้ว ยังเป็นการแสวงหาเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ทางอื่นๆ เช่น เพื่อให้มีความรู้ ใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจ และแก้ปัญหารวมทั้งเพื่อตอบสนองความสนใจส่วนบุคคล และเพื่อความบันเทิงใจด้วย

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า บุคคลจะเปิดรับสื่อใดๆ ก็ตามขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคล ทำให้เกิดแรงจูงใจ การแสวงหา หรือนำสิ่งที่ได้รับจากการเปิดรับสื่อหรือข่าวสารนั้นๆ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งจะนำไปสู่การได้รับการสนองความต้องการ ทั้งนี้เป็นเพราะบุคคลมีกระบวนการเลือกสรรในการเปิดรับสื่อที่แตกต่างกันในแต่ละคน เนื่องจากบุคคลมีทักษะและความต้องการของตนเองในการเลือกที่จะเปิดรับข่าวสารข้อมูลต่างๆ ตามความสนใจหรือความต้องการของแต่ละคน นอกจากนี้คนที่มีความแตกต่างทางประชากรแตกต่างกันมีการเปิดรับสื่อแตกต่าง ไม่ว่าจะเป็นสื่อบุคคล สื่อบุคคล และสื่อเฉพาะกิจ ซึ่งเป็นส่วนที่สนับสนุนทักษะความต้องการและส่งผลให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ตามมา ซึ่งจัดว่าเป็นการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และสื่อมวลชนมีบทบาทในการให้ความรู้ในเรื่องต่างๆ และยังมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง ทักษะและพฤติกรรมของบุคคลได้ในระดับหนึ่ง แต่พบว่าสื่อบุคคลมีอิทธิพลอย่างมากต่อการเปลี่ยนแปลงทักษะและพฤติกรรม โดยผ่านรูปแบบการสื่อสารระหว่างบุคคล และพบว่า ลักษณะทางประชากร เช่น เพศ อายุ การศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งประสบการณ์ มีผลต่อการเปิดรับสื่อและการยอมรับนวัตกรรม

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

ในศึกษาการวิจัย เรื่อง "การเปิดรับข่าวสารจากสื่อกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร" มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะ และความต้องการของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ สำหรับขั้นตอนการวิจัยได้กำหนดรูปแบบ ดังนี้

การศึกษา "การเปิดรับข่าวสารจากสื่อกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร" โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะ และความต้องการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ซึ่งการเปรียบเทียบจะพิจารณาตามลักษณะทางประชากรและในการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ขณะเดียวกันก็ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะ และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ รวมทั้งตัวแปรที่สามารถอธิบายความต้องการออกนอกระบบของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐได้มากที่สุดอีกด้วย โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งมีแนวทางการศึกษาในลักษณะการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เป็นแบบการวัดผลครั้งเดียว (One-shot Descriptive Survey) ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐในกรุงเทพมหานครซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 14,906 คน จาก 17 มหาวิทยาลัยดังนี้

- ก) มหาวิทยาลัยของรัฐ 9 แห่ง
 1. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 2. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
 3. มหาวิทยาลัยศิลปากร

4. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 5. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
 6. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
 7. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
 8. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
 9. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ข) มหาวิทยาลัยราชภัฏ 6 แห่ง
1. มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
 2. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
 3. มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
 4. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
 5. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
 6. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
- ค) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 2 แห่ง
1. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
 2. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

(แหล่งที่มา : <http://www.mua.go.th> จากข้อมูลบุคลากร ปี2548 ณ วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2549)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้คืออาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐในกรุงเทพมหานคร ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (Yamane,1970 : 52) เมื่อจำนวนบุคลากรอาจารย์ของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานครเท่ากับ 14,906 คน จากกลุ่มตัวอย่างที่สามารถยอมรับผลการวิจัยได้ คือ 390 คน

การเลือกตัวอย่าง

ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเลือกแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) จากมหาวิทยาลัยในกรุงเทพจำนวน 17 แห่ง โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. การสุ่มมหาวิทยาลัยที่จะใช้เป็นตัวแทนจำนวน 6 มหาวิทยาลัย โดยการเลือกแบบวิธี Stratified Random Sampling ซึ่งแบ่งได้ 3 กลุ่มตามสัดส่วนได้ 4:2 :1 ดังต่อไปนี้

- ก. มหาวิทยาลัยของรัฐ 4 แห่ง
1. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 2. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 3. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
 4. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ข. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 1 แห่ง
1. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร
- ค. มหาวิทยาลัยราชภัฏ 1 แห่ง
1. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

2. เลือกกลุ่มตัวอย่างมาจากคณะต่างๆ ซึ่งแบ่งตามสาขาวิชา 4 กลุ่มคือ มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์กายภาพและวิทยาศาสตร์ชีวภาพ มาสาขาละ 1 คณะ รวมเป็นคณะของแต่ละมหาวิทยาลัยโดยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลาก และแบ่งจำนวนอาจารย์ที่ใช้ในการวิจัยออกเป็นจำนวนที่ใกล้เคียงกัน ในแต่ละคณะของมหาวิทยาลัยสรุปได้ ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 390 คน จำแนกได้เป็น

	จำนวนตัวอย่าง (คน)
2.1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	65
- คณะรัฐศาสตร์	16
- คณะวิศวกรรมศาสตร์	16
- คณะอักษรศาสตร์	16
- คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี	17
2.2 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	65
- คณะมนุษยศาสตร์	16
- คณะแพทยศาสตร์	16
- คณะวิทยาศาสตร์	16
- คณะศึกษาศาสตร์	17
2.3 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	65
- คณะวิทยาศาสตร์	16
- คณะมนุษย์ศาสตร์	16
- คณะบริหารธุรกิจ	16
- คณะสัตวแพทยศาสตร์	17

2.4	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	65
	- คณะวิทยาศาสตร์	16
	- คณะแพทยศาสตร์	16
	- คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี	16
	- คณะศิลปศาสตร์	17
2.5	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	65
	- คณะบริหารธุรกิจ	16
	- คณะคหกรรมศาสตร์	16
	- คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์	16
	- คณะอุตสาหกรรมสิ่งทอและออกแบบแฟชั่น	17
2.6	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต	65
	- คณะวิทยาการจัดการ	16
	- คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	16
	- คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	16
	- คณะครุศาสตร์	17

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบบสอบถามดังกล่าวได้มารจากแนวความคิด งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และงานวิจัยที่ใกล้เคียงของผู้วิจัยมาก่อนหน้านี้ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ครอบคลุมมากที่สุด แบบสอบถามที่สร้างขึ้นนี้เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed-ended Questionnaires) ชนิดที่ให้ผู้ตอบกรอกแบบสอบถามด้วยตนเอง 1 ชุด ซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ตอน ประกอบด้วยคำถาม ดังนี้

- ตอนที่ 1** คำถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากร ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการและตำแหน่งทางการบริหาร
- ตอนที่ 2** คำถามเกี่ยวกับเรื่องการเปิดรับสื่อเรื่องการสื่อสารกับการพัฒนาบุคลากร อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ จากสื่อมวลชน สื่อบุคคล และสื่อเฉพาะกิจ

- ตอนที่ 3** คำถามเกี่ยวกับความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ
- ตอนที่ 4** คำถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ
- ตอนที่ 5** คำถามเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ และสาเหตุของความจำเป็นและไม่จำเป็นต่อการพัฒนาบุคลากรอาจารย์

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

จากสมมติฐานของการวิจัยจำนวน 7 ข้อ ได้กำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัยแจกแจงสมมติฐานได้ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีลักษณะทางประชากรแตกต่างกัน มีการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทัศนคติ และความต้องการในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศแตกต่างกัน

ตัวแปรอิสระ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งทางการบริหาร

ตัวแปรตามที่ 1 การเปิดรับข่าวสารจากแหล่งข่าวสารในองค์กรเกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาบุคลากรอาจารย์สู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ตัวแปรตามที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาบุคลากรอาจารย์สู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ตัวแปรตามที่ 3 ทัศนคติเกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาบุคลากรอาจารย์สู่การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ

ตัวแปรตามที่ 4 ความต้องการของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

สมมติฐานที่ 2 การเปิดรับข่าวสาร มีความสัมพันธ์กับ ความรู้ของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ตัวแปรอิสระ การเปิดรับข่าวสารจากแหล่งข่าวสารในองค์กรเกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาบุคลากรอาจารย์สู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ตัวแปรตาม ความรู้เกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาบุคลากรอาจารย์สู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

สมมติฐานที่ 3 การเปิดรับข่าวสารจากสื่อ มีความสัมพันธ์กับ ทักษะคติของบุคลากรอาจารย์ต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ตัวแปรอิสระ การเปิดรับข่าวสารจากแหล่งข่าวสารในองค์กรเกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาบุคลากรอาจารย์สู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ตัวแปรตาม ทักษะคติเกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาบุคลากรอาจารย์สู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

สมมติฐานที่ 4 การเปิดรับข่าวสาร มีความสัมพันธ์กับ ความต้องการของบุคลากรอาจารย์ในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ตัวแปรอิสระ การเปิดรับข่าวสารจากแหล่งข่าวสารในองค์กรเกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาบุคลากรอาจารย์สู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ตัวแปรตาม ความต้องการของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

สมมติฐานที่ 5 ความรู้ มีความสัมพันธ์กับ ทักษะคติของบุคลากรอาจารย์ต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ตัวแปรอิสระ ความรู้เกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาบุคลากรอาจารย์สู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ตัวแปรตาม ทักษะคติเกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาบุคลากรอาจารย์สู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

สมมติฐานที่ 6 ความรู้ มีความสัมพันธ์กับ ความต้องการของบุคลากรอาจารย์ในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ตัวแปรอิสระ ความรู้เกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาบุคลากรอาจารย์สู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ตัวแปรตาม ความต้องการของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

สมมติฐานที่ 7 ทักษะคติ มีความสัมพันธ์กับ ความต้องการของบุคลากรอาจารย์ในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ตัวแปรอิสระ ทักษะคติเกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาบุคลากรอาจารย์สู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ตัวแปรตาม ความต้องการของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

เกณฑ์การวัดและให้คะแนนตัวแปร

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนในการวัดตัวแปรไว้ดังต่อไปนี้

1. การเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับ “การพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ” การวัดตัวแปรเกี่ยวกับปริมาณการเปิดรับข่าวสารจากสื่อมวลชน สื่อบุคคล และสื่อเฉพาะกิจ ได้มาจากการนำคะแนนความบ่อยครั้งในการเปิดรับสื่อต่อสัปดาห์ ดังนี้

ประจำ	5	คะแนน
บ่อยครั้ง	4	คะแนน
ปานกลาง	3	คะแนน
เป็นบางครั้ง	2	คะแนน
นานๆ ครั้ง	1	คะแนน
ไม่เคยเลย	0	คะแนน

นำมาหาค่าเฉลี่ย จากนั้นนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์เพื่อแปลความหมายของข้อมูลซึ่งเกณฑ์ข้อมูลมีดังนี้

เกณฑ์	แปลความหมาย
0.00 - 1.50	ปริมาณการเปิดรับข่าวสารอยู่ในระดับต่ำมาก
1.51 – 2.50	ปริมาณการเปิดรับข่าวสารอยู่ในระดับต่ำ
2.51 – 3.50	ปริมาณการเปิดรับข่าวสารอยู่ในระดับปานกลาง
3.51 – 4.50	ปริมาณการเปิดรับข่าวสารอยู่ในระดับสูง
4.51 – 5.00	ปริมาณการเปิดรับข่าวสารอยู่ในระดับสูงมาก

2. ความรู้เกี่ยวกับ “การพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ” ที่มีการให้คะแนนแต่ละข้อเป็นแบบ 0,1 กล่าวคือ ถ้าผู้ตอบเลือกคำตอบที่ถูกต้องจะได้คะแนน 1 คะแนน และถ้าเลือกคำตอบผิด จะได้ 0 คะแนน จากนั้นจึงนำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยแล้วจัดระดับความรู้ดังนี้

เกณฑ์	แปลความหมาย
0.00 - 0.20	มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในระดับต่ำมาก
0.21 – 0.40	มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในระดับต่ำ
0.41 – 0.60	มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในระดับปานกลาง
0.61 – 0.80	มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในระดับสูง
0.81 – 1.00	มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในระดับสูงมาก

3. ทักษะเกี่ยวกับ “การพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ” วัดจากคำถาม ซึ่งเป็นการวัดโดยใช้มาตราส่วนการประเมินค่า (Rating scale) ตามแบบของ Likert โดยคำตอบในแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ สำหรับเกณฑ์การคะแนนมีดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3	คะแนน
ไม่เห็นเห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นเห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

จากนั้นนำผลรวมของคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยและเปรียบเทียบกับเกณฑ์เพื่อแปลความหมายข้อมูลดังนี้

เกณฑ์	แปลความหมาย
1.00 - 1.50	มีทัศนคติที่ไม่ดีมากต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
1.51 - 2.50	มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
2.51 - 3.50	มีทัศนคติที่เป็นกลางต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
3.51 - 4.50	มีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
4.51 - 5.00	มีทัศนคติที่ดีมากต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

4. ความต้องการการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ วัดโดยใช้มาตราส่วนการประเมินค่า (Rating scale) ตามแบบของ Likert โดยในแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ สำหรับเกณฑ์การคะแนนมีดังนี้

มากที่สุด	5	คะแนน
มาก	4	คะแนน
ปานกลาง	3	คะแนน
น้อย	2	คะแนน
น้อยที่สุด หรือไม่ต้องการ	1	คะแนน

จากนั้นนำผลรวมของคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยและเปรียบเทียบกับเกณฑ์เพื่อแปลความหมายข้อมูลดังนี้

เกณฑ์	แปลความหมาย
1.00 - 1.50	ต้องการในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐน้อยที่สุดหรือไม่ต้องการเลย
1.51 - 2.50	ต้องการในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐน้อย
2.51 - 3.50	ต้องการในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐปานกลาง
3.51 - 4.50	ต้องการในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมาก
4.51 - 5.00	ต้องการในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมากที่สุด

เกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การวัดความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ในการคำนวณหาสถิติ โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้ (Bartz A. E., 1999)

คะแนนระหว่าง 0.00 - 0.20	ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก
คะแนนระหว่าง 0.21 - 0.40	ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
คะแนนระหว่าง 0.41 - 0.60	ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
คะแนนระหว่าง 0.61 - 0.80	ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
คะแนนระหว่าง 0.81 - 1.00	ถือว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

สำหรับเครื่องหมายบวก (+) และเครื่องหมาย (-) แสดงถึงลักษณะและทิศทางความสัมพันธ์ กล่าวคือ ถ้าค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ เป็นบวก หมายความว่า ข้อมูลเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ หมายความว่า ข้อมูลมีลักษณะตรงข้ามกัน (ประคอง วรรณสูตร, 2534)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดย

- 1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)
- 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

เพื่ออธิบายข้อมูลดังต่อไปนี้

- การเปิดรับข่าวสารจากสื่อต่างๆ ในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
- ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอาจารย์สู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
- ทักษะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอาจารย์สู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
- การปฏิบัติตนตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรอาจารย์สู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ที่ใช้ในการวิเคราะห์สมมติฐาน

1.1 ใช้สถิติ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างที่จำแนกระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มต่าง 2 กลุ่ม

1.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มต่างมากกว่า 2 กลุ่ม และการทดสอบภายหลัง (Post-hoc.) เพื่อหาคู่ที่แตกต่างโดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

1.3 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคู่ต่างๆ

การตรวจสอบความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ

1. ความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม

โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นผู้พิจารณาความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา (Content) และภาษา (Wording) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน และสัมพันธ์สอดคล้องกับทฤษฎีที่ใช้กรอบของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ถูกต้องเหมาะสมและมีประสิทธิภาพก่อนที่จะนำไปทดสอบ และใช้ในการเก็บข้อมูลจริงต่อไป

2. ความเชื่อถือได้ (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการทดสอบความเที่ยงตรงแล้ว ไปทำการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์เกี่ยวข้อง (relevance) ของเนื้อหา ความเป็นไปได้ (feasibility) ในแง่ของคำตอบที่จะได้จากผู้ตอบคำถามแบบสอบถามจากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการทดสอบในส่วนที่เป็นการเปิดรับสื่อ

ทัศนคติ และความต้องการ มาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (ดร.วิเชียร เกตุสิงห์, 2543 : 93) โดยใช้สูตรดังนี้

$$\alpha = \left\{ \frac{k}{k-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum v_i}{v_t} \right\}$$

เมื่อ	α	=	ค่าความน่าเชื่อถือ
	k	=	จำนวนข้อ
	v_i	=	ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	v_t	=	ความแปรปรวนของคะแนนรวมทุกข้อ

สำหรับแบบสอบถามเพื่อวัดความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และคำนวณค่าความน่าเชื่อถือโดยใช้สูตรของคูเดอร์ ริชาร์ดสัน (Kuder Richardson's Method) (ดร.วิเชียร เกตุสิงห์, 2543 : 93) ดังนี้

$$r_{tt} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\bar{X}(k - \bar{X})}{kS^2} \right]$$

เมื่อ	r_{tt}	=	ค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม
	K	=	จำนวนข้อ
	S^2	=	ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับที่ได้จากการทดสอบ
	\bar{X}	=	คะแนนเฉลี่ยรวมทั้งฉบับที่ได้จากการทดสอบ

ผลที่ได้จากการคำนวณค่าความน่าเชื่อถือได้ของแบบสอบถามเป็นดังนี้

ส่วนของแบบสอบถาม	ค่าความน่าเชื่อถือได้ (Reliability Coefficient)
การเปิดรับข่าวสาร	0.9805
ความรู้	0.7889
ทัศนคติ	0.9178

ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังกล่าว พบว่าในส่วนของการเปิดรับข่าวสาร ทัศนคติ และความรู้ อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ จึงสามารถนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะทำนํ้าแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยขอความช่วยเหลือในการเก็บข้อมูลจากคณบดี หัวหน้าภาค และคณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย จากนั้นจึงนํ้าแบบสอบถามมากําหนดรหัส ถอดรหัส และเขียนรหัสในแบบสอบถาม แล้วนํ้าไปบันทึกเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยประมวลผลโดยใช้โปรแกรมทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for Social Sciences : SPSS) การเก็บข้อมูลจะกระทำในช่วงครึ่งปีหลังของปีงบประมาณ 2549 (พฤษภาคม – กันยายน 2549)

การวิเคราะห์ข้อมูลและนํ้าเสนอข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายข้อมูลในด้านลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง การเปิดรับสื่อในการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ รวมทั้งเพื่ออธิบายข้อมูลความรู้ ทักษะ และความต้องการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ข้อมูลที่ได้รับกลับคืนจากผู้ตอบแบบสอบถามถูกนํ้าไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS ตามสมมติฐานของการวิจัย สำหรับผลการวิเคราะห์ทั้งหมด ผู้วิจัยนํ้าเสนอในรูปของตารางประกอบคำอธิบาย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัยเรื่อง“การเปิดรับข่าวสารจากสื่อกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยจะนำเสนอผลของการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไป การเปิดรับข่าวสารจากสื่อเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร ความต้องการต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถ ตลอดจนเหตุผลของความต้องการการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ นอกจากนี้ยังใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่ออธิบายการเปิดรับและการทดสอบภายหลัง (Post-hoc.) เพื่อหาคู่ที่แตกต่างโดยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe's Method) ข่าวสารจากสื่อเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ความรู้ และทัศนคติที่มีต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งจะแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรต่าง ๆ สมมติฐานที่ 1 ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นี้ ได้แก่ การทดสอบค่าที (T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบภายหลัง (Post-hoc.) เพื่อหาคู่ที่แตกต่างโดยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe's Method)

ส่วนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามต่าง ๆ ตามสมมติฐานที่ 2-7 ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นี้ ได้แก่ ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

สำหรับผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตอน ผู้วิจัยได้นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบแจกแจงความถี่โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

1.1 ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	157	40.3
หญิง	233	59.7
อายุ		
21-30 ปี	72	18.5
31-40 ปี	150	38.5
41-50 ปี	85	21.8
51-60 ปี	83	21.3
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	23	5.9
ปริญญาโท	258	66.2
ปริญญาเอก	109	27.9
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	10	2.6
10,001- 20,000 บาท	176	45.1
20,001- 30,000 บาท	82	21
30,001- 40,000 บาท	64	16.4
มากกว่า 40,000 บาท	58	14.9
ตำแหน่งทางวิชาการ		
อาจารย์	261	66.9
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	80	20.5
รองศาสตราจารย์	49	12.6

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งทางการบริหาร		
คณบดี	2	0.5
รองคณบดี	16	4.1
หัวหน้าภาควิชา	41	10.5
ไม่มีตำแหน่งทางการบริหาร	331	84.9
ประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัย		
1 – 12 ปี	258	66.2
13 – 24 ปี	81	20.8
25 ปีขึ้นไป	51	13.1

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นชายและหญิงในสัดส่วนที่ต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งหนึ่งเป็นหญิง (ร้อยละ 59.7)

กลุ่มตัวอย่างประมาณ 1 ใน 3 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี รองลงมา ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่อายุระหว่าง 41 – 50 ปี และ 51 – 60 ปี ซึ่งสัดส่วนใกล้เคียงกันมาก (ร้อยละ 21.8 และ 21.3 ตามลำดับ) และกลุ่มตัวอย่างที่มีน้อยที่สุด คือ ช่วงอายุ 21 – 30 ปี (ร้อยละ 18.5)

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 66.2) มีการศึกษาระดับปริญญาโท รองลงมา คือ ปริญญาเอก และปริญญาตรี (ร้อยละ 27.9 และ 5.9 ตามลำดับ)

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 45.10 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,000 – 20,000 บาท รองลงมา คือ กลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 – 30,000 บาท 30,000 – 40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท ส่วนกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ มีรายได้ไม่เกิน 10,000 บาท

ด้านตำแหน่งทางวิชาการ กลุ่มที่มีมากที่สุด คือ ตำแหน่งอาจารย์ (ร้อยละ 66.9) รองลงมาเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ (ร้อยละ 20.5 และ 12.6 ตามลำดับ) ส่วนศาสตราจารย์นั้น ไม่มีในกลุ่มตัวอย่าง

ในด้านตำแหน่งทางการบริหาร กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 84.9 ไม่มีตำแหน่งทางการบริหาร กลุ่มที่มีตำแหน่งทางการบริหารมากที่สุด คือ หัวหน้าภาควิชา (ร้อยละ 10.5) รองลงมา ได้แก่ รองคณบดี (ร้อยละ 4.1) และคณบดี มีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 0.5)

และกลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 66.2) มีประสบการณ์ในการทำงานในมหาวิทยาลัย 1 – 12 ปี รองลงมา คือ 13 – 24 ปี และ 25 ปีขึ้นไป ร้อยละ 20.8 และ 13.1 ตามลำดับ

1.2 การเปิดรับข่าวสารจากสื่อเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความบ่อยครั้งในการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครจากสื่อมวลชนประเภทต่าง ๆ

ความบ่อยครั้ง	ประเภทของสื่อมวลชน			
	หนังสือพิมพ์	วิทยุ	โทรทัศน์	นิตยสารทั่วไป
เป็นประจำ	80(20.5)	25(6.4)	78(20)	23(5.9)
บ่อย	46(11.8)	43(11)	54(13.8)	51(13.1)
ปานกลาง	74(19)	74(19)	56(14.4)	80(20.5)
เป็นบางครั้ง	79(20.2)	84(21.5)	69(17.7)	65(16.7)
นาน ๆ ครั้ง	44(11.3)	63(16.2)	44(11.3)	70(17.9)
ไม่เคยเลย	67(17.2)	101(25.9)	89(22.8)	101(25.9)
รวม	390(100)	390(100)	390(100)	390(100)
ค่าเฉลี่ย	2.58	1.92	2.45	1.95
แปลความหมาย	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ

จากตารางที่ 5 พบว่า สื่อมวลชนที่บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศบ่อยครั้งมากกว่าสื่ออื่น ได้แก่ หนังสือพิมพ์ (ค่าเฉลี่ย = 2.58) รองลงมาคือ โทรทัศน์ นิตยสารทั่วไป และวิทยุ ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 2.45, 1.95 และ 1.92 ตามลำดับ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากร อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครจากสื่อมวลชนทั้งหมด

ระดับการเปิดรับข่าวสาร	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำมาก	135	34.6
ต่ำ	77	19.7
ปานกลาง	102	26.2
สูง	57	14.6
สูงมาก	19	4.9
รวม	390	100

จากตารางที่ 6 พบว่า บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศจากสื่อมวลชนในระดับต่ำมากมีจำนวนมากที่สุด คือ ร้อยละ 34.6 รองลงมาคือ ระดับปานกลาง ร้อยละ 26.2 และในระดับต่ำ สูง มีจำนวนใกล้เคียงกันคือ ร้อยละ 19.7 และ 14.6 และบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีการเปิดรับข่าวสารจากสื่อมวลชนในระดับสูงมาก มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 4.9

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความบ่อยครั้งในการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครจากสื่อบุคคลประเภทต่างๆ

ความบ่อยครั้ง	ประเภทของสื่อบุคคล					
	สมาชิกภายในครอบครัว	อาจารย์ที่ทำงานในมหาวิทยาลัยเดียวกัน	อาจารย์ที่ทำงานต่างมหาวิทยาลัย	บุคลากรอื่นๆ ในมหาวิทยาลัยเดียวกัน	บุคลากรอื่นๆ ต่างมหาวิทยาลัย	บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
เป็นประจำ	35(9.0)	56(14.4)	11(2.8)	10(2.6)	2(0.5)	2(0.5)
บ่อย	52(13.3)	110(28.2)	48(12.3)	74(19.0)	20(5.1)	14(3.6)
ปานกลาง	58(14.9)	73(18.7)	90(23.1)	76(19.5)	63(16.2)	40(10.2)
เป็นบางครั้ง	58(14.9)	49(12.6)	82(21)	71(18.2)	76(19.5)	88(22.6)
นานๆครั้ง	45(11.5)	55(14.1)	69(17.7)	50(12.8)	80(20.5)	72(18.5)
ไม่เคยเลย	142(36.4)	47(12)	90(23.1)	109(27.9)	149(38.2)	174(44.6)
รวม	390(100)	390(100)	390(100)	390(100)	390(100)	390(100)
ค่าเฉลี่ย	1.84	2.80	1.92	1.96	1.31	1.11
แปลความหมาย	ต่ำ	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำมาก	ต่ำมาก

จากตารางที่ 7 พบว่า สื่อบุคคลที่บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีการเปิดรับข่าวสารบ่อยครั้งที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ อาจารย์ที่ทำงานในมหาวิทยาลัยเดียวกัน (ค่าเฉลี่ย = 2.8) บุคลากรอื่นๆ ในมหาวิทยาลัยเดียวกัน (ค่าเฉลี่ย = 1.96) และอาจารย์ที่ทำงานต่างมหาวิทยาลัย (ค่าเฉลี่ย = 1.92) ส่วนสื่อบุคคลที่บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐเปิดรับน้อยที่สุดคือ บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (ค่าเฉลี่ย = 1.11)

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครจากสื่อบุคคลทั้งหมด

ระดับการเปิดรับข่าวสาร	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำมาก	166	42.6
ต่ำ	97	24.9
ปานกลาง	112	28.7
สูง	13	3.3
สูงมาก	2	0.5
รวม	390	100

จากตารางที่ 8 พบว่า บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศจากสื่อบุคคลในระดับต่ำมากมีจำนวนมากที่สุด คือ ร้อยละ 42.6 รองลงมา คือ ในระดับปานกลาง และต่ำ มีจำนวนใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 28.7 และ 24.9 ตามลำดับ และบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีการเปิดรับข่าวสารจากสื่อบุคคลในระดับสูงมากมีจำนวนน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 0.5

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามความบ่อยครั้งในการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครจากสื่อเฉพาะกิจประเภทต่างๆ

สื่อเฉพาะกิจ	ความบ่อยครั้ง								
	เป็นประจำ	บ่อย	ปานกลาง	เป็นบางครั้ง	ไม่เคยเลย	นานๆครั้ง	รวม	ค่าเฉลี่ย	แปลความหมาย
แผ่นพับ	16(4.1)	37(9.5)	89(22.8)	71(18.2)	57(14.6)	120(30.8)	390(100)	1.78	ต่ำ
โปสเตอร์	18(4.6)	38(9.7)	65(16.7)	74(19.0)	71(18.2)	124(31.8)	390(100)	1.68	ต่ำ
หนังสือคู่มือ	7(1.8)	37(9.5)	69(17.7)	76(19.5)	64(16.4)	137(35.1)	390(100)	1.55	ต่ำ
บอร์ด/ประกาศ	14(3.5)	51(13.1)	79(20.3)	73(18.7)	69(17.7)	104(26.7)	390(100)	1.86	ต่ำ
เอกสารคำสั่ง	34(8.7)	90(23.1)	90(23.1)	63(16.2)	51(13.1)	62(15.9)	390(100)	2.51	ปานกลาง
จุดสาร/วารสาร	24(6.2)	72(18.5)	84(21.5)	79(20.3)	46(11.8)	85(21.8)	390(100)	2.22	ต่ำ
จดหมายส่งทางไปรษณีย์	4(1.0)	35(9.0)	79(20.3)	75(19.2)	53(13.6)	144(36.9)	390(100)	1.54	ต่ำ
จดหมายข่าว	8(2.1)	47(12.1)	79(20.3)	81(20.8)	66(16.9)	109(27.9)	390(100)	1.78	ต่ำ
เอกสารเผยแพร่	11(2.8)	64(16.4)	82(21.0)	75(19.2)	69(17.7)	89(22.8)	390(100)	1.99	ต่ำ
การประชุม/การสัมมนา	24(6.2)	76(19.5)	73(18.7)	74(19.0)	58(14.9)	85(21.8)	390(100)	2.18	ต่ำ
เว็บไซต์ของสกอ.	11(2.8)	42(10.8)	51(13.1)	84(21.5)	59(15.1)	143(36.7)	390(100)	1.55	ต่ำ

จากตารางที่ 9 พบว่า บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีการเปิดรับข่าวสารจากเอกสารคำสั่งบ่อยครั้งที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 2.51) รองลงมาได้แก่ จุดสาร/วารสาร และการประชุม/การสัมมนา ส่วนสื่อเฉพาะกิจที่บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐเปิดรับน้อยที่สุดคือ จดหมายส่งทางไปรษณีย์ (ค่าเฉลี่ย = 1.54)

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครจากสื่อเฉพาะกิจทั้งหมด

ระดับการเปิดรับข่าวสาร	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำมาก	163	41.8
ต่ำ	90	23.1
ปานกลาง	89	22.8
สูง	48	12.3
รวม	390	100

จากตารางที่ 10 พบว่า บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศจากสื่อเฉพาะกิจในระดับต่ำมากมีจำนวนมากที่สุด คือ ร้อยละ 41.8 รองลงมาคือในระดับต่ำ และปานกลางมีจำนวนใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 23.1 และ 22.8 และบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีการเปิดรับข่าวสารจากสื่อเฉพาะกิจในระดับสูงมีจำนวนน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 12.3

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
จำแนกตามความบ่อยครั้งในการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีด
ความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา
ของรัฐในกรุงเทพมหานคร จากสื่อมวลชน สื่อบุคคล และสื่อเฉพาะกิจ

ประเภทของสื่อ	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1. สื่อมวลชน	2.23	1.49	ต่ำ
1.1 หนังสือพิมพ์	2.58	1.72	ปานกลาง
1.2 วิทยุ	1.92	1.55	ต่ำ
1.3 โทรทัศน์	2.45	1.82	ต่ำ
1.4 นิตยสารทั่วไป	1.95	1.57	ต่ำ
2. สื่อบุคคล	1.83	1.21	ต่ำ
2.1 สมาชิกภายในครอบครัว	1.84	1.75	ต่ำ
2.2 อาจารย์ที่ทำงานในในมหาวิทยาลัย เดียวกัน	2.80	1.31	ปานกลาง
2.3 อาจารย์ที่ทำงานต่างมหาวิทยาลัย	1.92	1.44	ต่ำ
2.4 บุคลากรอื่นๆ ในมหาวิทยาลัยเดียวกัน	1.96	1.56	ต่ำ
2.5 บุคลากรอื่นๆ ต่างมหาวิทยาลัย	1.31	1.59	ต่ำมาก
2.6 บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการ อุดมศึกษา	1.11	1.22	ต่ำมาก
3. สื่อเฉพาะกิจ	1.88	1.29	ต่ำ
3.1 แผ่นพับ	1.78	1.52	ต่ำ
3.2 โปสเตอร์	1.68	1.53	ต่ำ
3.3 หนังสือคู่มือ	1.55	1.45	ต่ำ
3.4 บอร์ด/ประกาศ	1.86	1.51	ต่ำ
3.5 เอกสารคำสั่ง	2.51	1.57	ปานกลาง
3.6 จุลสาร/วารสาร	2.22	1.57	ต่ำ
3.7 จดหมายส่งทางไปรษณีย์	1.54	1.43	ต่ำ
3.8 จดหมายข่าว	1.78	1.45	ต่ำ
3.9 เอกสารเผยแพร่	1.99	1.49	ต่ำ

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ประเภทของสื่อ	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
3.10 การประชุม/การสัมมนา	2.18	1.59	ต่ำ
3.11 เว็บไซต์ของ สกอ.	1.55	1.49	ต่ำ
รวม	1.93	1.23	ต่ำ

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ส่วนใหญ่เปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ย 1.93 ในทำนองเดียวกันเมื่อพิจารณาในภาพรวมของสื่อแต่ละประเภทพบว่า บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐเปิดรับข่าวสารจากสื่อมวลชน สื่อเฉพาะกิจ และสื่อบุคคลอยู่ในระดับต่ำเช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ย 2.23, 1.88 และ 1.83 ตามลำดับ



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1.3 ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากร อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 12 จำนวนและค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความรู้เกี่ยวกับการพัฒนา
สู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบัน
อุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร

ความรู้เกี่ยวกับ	ผู้ตอบถูก		
	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความรู้
1. ปัจจัยที่สามารถยกระดับกลุ่มวิจัยของสถาบัน อุดมศึกษานั้น ๆ ไปสู่ความเป็นเลิศของประเทศ	43	0.11	ต่ำมาก
2. หลักการในการพิจารณาการประเมินผลสัมฤทธิ์ ผลงานทางวิจัยของอาจารย์	192	0.49	ปานกลาง
3. หน่วยงานหลักที่ดำเนินการเกี่ยวกับการให้ทุนการ ศึกษาระดับปริญญาเอก เพื่อผลิตกำลังคนระดับสูง ของประเทศ	304	0.78	สูง
4. บุคลากรที่มีปัญหาด้านขีดความสามารถในการวิจัย	43	0.11	ต่ำมาก
5. ข้อจำกัดในการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกของ อาจารย์วุฒิปริญญาโทที่ประจำการ	79	0.2	ต่ำมาก
6. สาเหตุที่ทำให้อุดมศึกษาไทยมีตัวชี้วัดการผลิต ผลงานวิจัยต่อเนื่องต่ำกว่ามาตรฐานระดับสากล	191	0.49	ปานกลาง
7. ค่าดัชนีชี้วัดหลัก (KPI) ที่สำคัญเชิงคุณภาพที่ บ่งบอกว่า สถาบันอุดมศึกษาไทยยังอยู่ในระดับ ต่ำกว่ามาตรฐานสากล	70	0.18	ต่ำมาก
8. กลยุทธ์สูงสุดต่อการปฏิรูประบบอุดมศึกษาของไทย	192	0.19	ต่ำมาก
9. ประโยชน์ที่ประเทศจะได้รับภายหลังจากการพัฒนา บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา	0	0	ต่ำมาก
10. ทุนกลุ่มเครือข่ายเพื่อพัฒนาการวิจัย (Cooperative Research Network-CRN)	114	0.29	ต่ำ

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ความรู้เกี่ยวกับ	ผู้ตอบถูก		
	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความรู้
11. เกณฑ์ในการพิจารณาทุนไปทำวิจัย ณ ต่างประเทศ	112	0.29	ต่ำ
12. ด้านความสามารถที่ประเทศไทยอยู่ในอันดับสุดท้ายเมื่อเทียบกับเพื่อนบ้านในแถบเอเชีย	215	0.55	ปานกลาง
รวม	-	0.33	ต่ำ

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ย 0.33 เมื่อพิจารณาความรู้ในแต่ละด้าน พบว่า เรื่องที่บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีความรู้ในระดับสูง คือ หน่วยงานหลักที่ดำเนินการเกี่ยวกับการให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาเอกเพื่อผลิตกำลังคนระดับสูงของประเทศ (ค่าเฉลี่ย = 0.78) และเรื่องที่บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีความรู้ในระดับปานกลาง ได้แก่ หลักการในการพิจารณาการประเมินผลสัมฤทธิ์ผลงานทางวิจัยของอาจารย์ (ค่าเฉลี่ย = 0.49) สาเหตุที่ทำให้อุดมศึกษาไทยมีตัวชี้วัดการผลิตผลงานวิจัยต่อเนื่องต่ำว่ามาตรฐานระดับสากล (ค่าเฉลี่ย = 0.49) และด้านความสามารถที่ประเทศไทยอยู่ในอันดับสุดท้ายเมื่อเทียบกับเพื่อนบ้านในแถบเอเชีย (ค่าเฉลี่ย = 0.55) เรื่องที่อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีความรู้ในระดับต่ำ ได้แก่ ทุนกลุ่มเครือข่ายเพื่อพัฒนา การวิจัย (Cooperative Research Network-CRN) (ค่าเฉลี่ย = 0.29) และเกณฑ์ในการพิจารณาทุนไปทำวิจัย ณ ต่างประเทศ (ค่าเฉลี่ย = 0.29) สำหรับเรื่องที่อาจารย์มีความรู้ในระดับต่ำมาก ได้แก่ ปัจจัยที่สามารถยกระดับกลุ่มวิจัยของสถาบันอุดมศึกษานั้น ๆ ไปสู่ความเป็นเลิศของประเทศ (ค่าเฉลี่ย = 0.11) บุคลากรที่มีปัญหาด้านขีดความสามารถในการวิจัย (ค่าเฉลี่ย = 0.11) ข้อจำกัดในการ ศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกของอาจารย์วุฒิปริญญาโทที่ประจำการ (ค่าเฉลี่ย = 0.2) ค่าดัชนีชี้วัดหลัก (KPI) ที่สำคัญเชิงคุณภาพที่บ่งบอกว่า สถาบันอุดมศึกษาไทยยังอยู่ในระดับต่ำกว่ามาตรฐานสากล (ค่าเฉลี่ย = 0.18) กลยุทธ์สูงสุดต่อการปฏิรูประบบอุดมศึกษาของไทย (ค่าเฉลี่ย = 0.19) และ ประโยชน์ที่ประเทศจะได้รับภายหลังจากการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา (ค่าเฉลี่ย = 0)

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความรู้เกี่ยวกับการพัฒนา
สู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบัน
อุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร

ระดับความรู้	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำมาก	57	14.6
ต่ำ	201	51.5
ปานกลาง	128	32.8
สูง	4	1
รวม	390	100

จากตารางที่ 13 พบว่า บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระดับต่ำมีจำนวนมากที่สุด คือ ร้อยละ 51.5 รองลงมา คือ ในระดับปานกลาง ร้อยละ 32.8 และในระดับต่ำมาก ร้อยละ 14.6 บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีความรู้ในระดับสูงมีจำนวนน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 1

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามทัศนคติที่มีต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร

ทัศนคติ	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้มหาวิทยาลัยใดบุคลากรอาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญสูง	4.09	.79	ดี
2. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้ได้บัณฑิตที่สอดคล้องต่อความต้องการของสังคมไทย	3.87	.88	ดี
3. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้บุคลากรอาจารย์มีความก้าวหน้าในการทำงาน	4.07	.75	ดี
4. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้มีงานวิจัยและองค์ความรู้ในระดับต่าง ๆ ซึ่งเป็นการมุ่งสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ของประเทศ	4.04	.78	ดี
5. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้มีงานวิจัยขั้นสูงในอาเซียน	3.83	.85	ดี
6. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้ประเทศเป็นศูนย์กลางการศึกษา	3.75	.9	ดี
7. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศก่อให้เกิดประโยชน์จากองค์ความรู้ในระดับต่าง ๆ ซึ่งเป็นการมุ่งสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ของประเทศ	3.90	.88	ดี

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ทัศนคติ	\bar{X}	S.D.	แปลความ หมาย
8. การสร้างพันธมิตรเครือข่ายด้านวิชาการทั้งในและต่างประเทศจะ ช่วยเพิ่มศักยภาพและก้าวทันผลผลิตทางวิชาการของโลก ซึ่งจะ นำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ	4.19	.7	ดี
9. การผลิตบุคลากรระดับปริญญาเอกให้มีสัดส่วนที่เพิ่มมากขึ้นเป็น ส่วนหนึ่งในการชี้วัดความสำเร็จในการจัดอันดับของมหาวิทยาลัย ไทยว่ามีความเป็นเลิศสูง	3.54	1	ดี
10. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพ มหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำ ให้เกิดการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของ มหาวิทยาลัยในระดับสากล	3.93	.83	ดี
รวม	3.92	.61	ดี

จากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ส่วนใหญ่
มีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศโดยมีค่าเฉลี่ย 3.92
และเมื่อพิจารณาทัศนคติในแต่ละข้อ พบว่า บุคลากรอาจารย์มีทัศนคติที่ดีต่อคำถามทุกข้อ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 15 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามทัศนคติที่มีต่อการพัฒนาสู่การเพิ่ม
ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา
ของรัฐในกรุงเทพมหานคร

ทัศนคติ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ดี	7	1.8
เป็นกลาง	97	24.9
ดี	221	56.7
ดีมาก	65	16.7
รวม	390	100

จากตารางที่ 15 พบว่า บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศมีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 56.7) รองลงมาคือ บุคลากรอาจารย์ที่มีทัศนคติเป็นกลาง (ร้อยละ 24.9) และบุคลากรอาจารย์ที่มีทัศนคติดีมาก (ร้อยละ 16.7) ส่วนบุคลากรอาจารย์ที่มีทัศนคติไม่ดีมีจำนวนน้อยที่สุด คือ (ร้อยละ 1.8)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1.4 ความต้องการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ตารางที่ 16 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับความต้องการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร

ระดับความต้องการ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยที่สุดหรือไม่ต้องการ	4	1
น้อย	2	0.5
ปานกลาง	28	7.2
มาก	191	49
มากที่สุด	165	42.3
รวม	390	100
ค่าเฉลี่ยทั้งหมด 4.31		

จากตารางที่ 16 พบว่า บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีความต้องการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศอยู่ในระดับมากมีจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 49) รองลงมาคือ บุคลากรอาจารย์ที่มีความต้องการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศมากที่สุด (ร้อยละ 42.3) ส่วนกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ บุคลากรอาจารย์ที่มีความต้องการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระดับน้อย (ร้อยละ 0.5) ดังนั้น สรุปได้ว่า บุคลากรอาจารย์มีความต้องการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยทั้งหมด 4.31)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 17 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเหตุผลที่ทำให้ต้องการพัฒนาสู่การ
เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบัน
อุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครมากที่สุด

สาเหตุ	จำนวน	ร้อยละ
1. ได้รับเงินเดือนสูง	169	43.3
2. มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานได้เร็วกว่าเดิม	201	51.5
3. มีความมั่นคงในการทำงานมากขึ้น	170	43.6
4. ลดการขาดแคลนนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญสูง	164	42.1
5. มีบุคลากรระดับปริญญาเอกเพิ่มมากขึ้น ทำให้เพียงพอต่อความต้องการของประเทศ	118	30.3
6. เพื่อยกระดับมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษาของประเทศ	261	66.9
7. เกิดการขจัดขีดความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยในระดับสากล	195	50.8
8. เพื่อยกระดับสถาบันอุดมศึกษาเกิดศูนย์กลางความเป็นเลิศในด้านต่าง ๆ	209	53.6
9. เพื่อสร้างเครือข่ายกับต่างประเทศในการเพิ่มศักยภาพและก้าวทันพลวัตทางวิชาการของโลก	209	53.6
10. อื่น ๆ	15	3.8

จากตารางที่ 17 พบว่า เหตุผลอันดับแรกที่ทำให้บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีความต้องการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศมากที่สุด คือ เพื่อยกระดับมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษาของประเทศ (ร้อยละ 66.9) รองลงมา คือ เพื่อยกระดับสถาบันอุดมศึกษาเกิดศูนย์กลางความเป็นเลิศในด้านต่างๆและเพื่อสร้างเครือข่ายกับต่างประเทศในการเพิ่มศักยภาพและก้าวทันพลวัตทางวิชาการของโลก โดยมีค่าร้อยละเท่ากัน คือ ร้อยละ 53.6 และมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานได้เร็วกว่าเดิม (ร้อยละ 51.5) ส่วนในเรื่องที่มีผู้ตอบน้อยที่สุดนอกเหนือจากเรื่องอื่นๆ คือ มีบุคลากรระดับปริญญาเอกเพิ่มมากขึ้นทำให้เพียงพอต่อความต้องการของประเทศ (ร้อยละ 30.3)

ตารางที่ 18 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเหตุผลที่ทำให้ไม่ต้องการพัฒนาสู่การ
เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดม
ศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร

สาเหตุ	จำนวน	ร้อยละ
1. ภาระงานเพิ่มขึ้น	2	0.5
2. ไม่มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน	8	2.1
4. ไม่เชื่อมั่นว่าจะสามารถยกระดับมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา ของประเทศได้	17	4.4
4. แผนพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษายังไม่ชัดเจน	15	3.8
5. ใช้งบประมาณสูงในการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบัน อุดมศึกษาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของ ประเทศ	8	2.1
6. การชี้วัดความสำเร็จใช้ระยะเวลานาน	8	2.1
7. อื่น ๆ	4	1

จากตารางที่ 18 พบว่า เหตุผลอันดับแรกที่ทำให้บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา
ของรัฐไม่ต้องการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ คือ ไม่เชื่อมั่นว่าจะ
สามารถยกระดับมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษาของประเทศได้ (ร้อยละ 4.4) รองลงมา คือ คิดว่า
แผนพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษายังไม่ชัดเจน (ร้อยละ 3.8) และไม่เชื่อว่ามี ความ
มั่นคงในหน้าที่การงาน ใช้งบประมาณสูงในการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาสู่การ
เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และการชี้วัดความสำเร็จใช้ระยะเวลานาน โดยมี
ค่าร้อยละเท่ากัน คือ ร้อยละ 2.1 ส่วนในเรื่องที่มีผู้ตอบน้อยที่สุด คือ ภาระงานเพิ่มขึ้น (ร้อยละ
0.5)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน

2.1 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีลักษณะทางประชากรแตกต่างกัน มีการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะคติ และความต้องการในการพัฒนาสู่ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศแตกต่างกัน

สำหรับผลการทดสอบความแตกต่างของการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะคติ และความต้องการในการพัฒนาสู่ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ที่มีลักษณะทางประชากรแตกต่างกันนั้น ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับเพื่อทดสอบสมมติฐานย่อย ดังนี้

เพศ บุคลากรอาจารย์เพศชายและเพศหญิงมีการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะคติ และความต้องการในการพัฒนาสู่ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศแตกต่างกัน

อายุ บุคลากรอาจารย์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะคติ และความต้องการในการพัฒนาสู่ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา บุคลากรอาจารย์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะคติ และความต้องการในการพัฒนาสู่ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศแตกต่างกัน

รายได้ บุคลากรอาจารย์ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะคติ และความต้องการในการพัฒนาสู่ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศแตกต่างกัน

ตำแหน่งทางวิชาการ บุคลากรอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกัน มีการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะคติ และความต้องการในการพัฒนาสู่ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศแตกต่างกัน

ตำแหน่งทางการบริหาร บุคลากรอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางการบริหารแตกต่างกัน มีการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะคติ และความต้องการในการพัฒนาสู่ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศแตกต่างกัน

ประสบการณ์ในการทำงานในมหาวิทยาลัย บุคลากรอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในมหาวิทยาลัยแตกต่างกัน มีการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะคติ และความต้องการในการพัฒนาสู่ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศแตกต่างกัน

ตารางที่ 19 สรุปผลการทดสอบความแตกต่างของการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

รายการ	ชาย		หญิง		F	Σ
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. สื่อมวลชน						
1.1 หนังสือพิมพ์	2.58	1.8	2.59	1.68	.047	0.96
1.2 วิทยุ	1.79	1.48	2.01	1.59	1.4	0.16
1.3 โทรทัศน์	2.27	1.8	2.58	1.84	1.64	0.1
1.4 นิตยสารทั่วไป	1.84	1.54	2.02	1.60	1.09	0.28
2. สื่อบุคคล						
2.1 สมาชิก ภายในครอบครัว	1.61	1.61	2	1.82	2.2*	0.03
2.2 อาจารย์ที่ทำงานในในมหาวิทยาลัย เดียวกัน	2.67	1.67	2.89	1.57	1.32	0.19
2.3 อาจารย์ที่ทำงานต่างมหาวิทยาลัย	1.96	1.48	1.9	1.42	0.44	0.66
2.4 บุคลากรอื่นๆ ในมหาวิทยาลัยเดียวกัน	1.92	1.57	2	1.56	0.49	0.63
2.5 บุคลากรอื่นๆ ต่างมหาวิทยาลัย	1.36	1.34	1.25	1.26	0.58	0.56
2.6 บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการ อุดมศึกษา	1.05	1.23	1.15	1.21	0.83	0.41
3. สื่อเฉพาะกิจ						
3.1 แผ่นพับ	1.54	1.33	1.94	1.62	2.65**	0.01
3.2 โปสเตอร์	1.5	1.41	1.80	1.59	1.95*	0.05
3.3 หนังสือคู่มือ	1.43	1.34	1.64	1.51	1.37	0.16
3.4 บอร์ด/ประกาศ	1.58	1.33	2.05	1.6	3.17**	0.00
3.5 เอกสารคำสั่ง	2.27	1.38	2.66	1.67	2.50**	0.01
3.6 จุลสาร/วารสาร	2.05	1.61	2.30	1.54	1.37	0.17
3.7 จดหมายส่งทางไปรษณีย์	1.36	1.4	1.66	1.45	2.06*	0.04
3.8 จดหมายข่าว	1.51	1.42	1.89	1.47	1.92	0.06
3.9 เอกสารเผยแพร่	1.59	1.4	2.19	1.52	3.33**	0.00

ตารางที่ 19 (ต่อ)

รายการ	ชาย		หญิง		F	Σ
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
3.10 การประชุม/การสัมมนา	1.90	1.53	2.36	1.60	2.81**	0.01
3.11 เว็บไซต์ของ สกอ.	1.39	1.55	1.65	1.45	1.71	0.09
เฉลี่ยการเปิดรับข่าวสาร	1.14	.09	1.27	.08	1.99	0.05

**p < .01, *p < .05

จากตารางที่ 19 แสดงให้เห็นว่า นุกลากรอาจารย์เพศชายและเพศหญิงมีการเปิดรับข่าวสารจากสื่อในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้) แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของสื่อประเภทต่าง ๆ พบว่า นุกลากรอาจารย์เพศชายและเพศหญิงมีการเปิดรับข่าวสารจากแผ่นพับ บอร์ด/ประกาศ เอกสารคำสั่ง เอกสารเผยแพร่ และการประชุม/การสัมมนา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยอาจารย์เพศหญิงมีการเปิดรับข่าวสารจากสื่อดังกล่าวมากกว่าเพศชาย และนุกลากรอาจารย์เพศชายและเพศหญิงมีการเปิดรับข่าวสารจากสมาชิก ภายในครอบครัว ไปสเตอร์ และจดหมายส่งทางไปรษณีย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยโดยอาจารย์เพศหญิงมีการเปิดรับข่าวสารจากสื่อดังกล่าวมากกว่าเพศชายเช่นเดียวกัน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 20 สรุปผลการทดสอบความแตกต่างของความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

รายการ	ชาย		หญิง		F	Σ
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ปัจจัยที่สามารถยกระดับกลุ่มวิจัยของสถาบันอุดมศึกษานั้นๆ ไปสู่ความเป็นเลิศของประเทศ	0.15	0.36	0.09	0.28	1.80	0.07
2. หลักการในการพิจารณาการประเมินผลสัมฤทธิ์ผลงานทางวิจัยของอาจารย์	0.45	0.5	0.52	0.50	1.30	0.2
3. หน่วยงานหลักที่ดำเนินการเกี่ยวกับการให้ทุนการศึกษาในระดับปริญญาเอก เพื่อผลิตกำลังคนระดับสูงของประเทศ	0.76	0.43	0.79	0.41	0.84	0.4
4. บุคลากรที่มีปัญหาด้านขีดความสามารถในการวิจัย	0.13	0.33	0.1	0.3	0.89	0.38
5. ข้อจำกัดในการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกของอาจารย์วุฒิปริญญาโทที่ประจำการ	0.21	0.41	0.2	0.4	0.31	0.76
6. สาเหตุที่ทำให้อุดมศึกษาไทยมีตัวชี้วัดการผลิตผลงานวิจัยต่อเนื่องต่ำกว่ามาตรฐานระดับสากล	0.53	0.50	0.46	0.50	1.26	0.21
7. ค่าดัชนีชี้วัดหลัก (KPI) ที่สำคัญเชิงคุณภาพที่บ่งบอกว่า สถาบันอุดมศึกษาไทยยังอยู่ในระดับต่ำกว่ามาตรฐานสากล	0.2	0.4	0.17	0.37	0.76	0.45
8. กลยุทธ์สูงสุดต่อการปฏิรูประบบอุดมศึกษาของไทย	0.43	0.50	0.54	0.5	2.13*	0.03
9. ประโยชน์ที่ประเทศจะได้รับภายหลังจากการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา	0.00	0.00	0.00	0.00	-	-

ตารางที่ 20 (ต่อ)

รายการ	ชาย		หญิง		F	Σ
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
10. ทุนกลุ่มเครือข่ายเพื่อพัฒนาการวิจัย (Cooperative Research Network-CRN)	0.24	0.43	0.33	0.47	1.83	0.17
11. เกณฑ์ในการพิจารณาทุนไปทำวิจัย ณ ต่างประเทศ	0.2	0.4	0.34	0.48	03.11**	0.00
12. ด้านความสามารถที่ประเทศไทยอยู่ใน อันดับสุดท้ายเมื่อเทียบกับเพื่อนบ้านใน แถบเอเชีย	0.5	0.5	0.58	0.5	1.56	0.12
เฉลี่ยด้านความรู้	0.32	0.11	0.34	0.11	2.3*	0.02

**p < .01, *p < .05

จากตารางที่ 20 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรอาจารย์เพศชายและเพศหญิงมีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้) โดยอาจารย์เพศหญิงมีความรู้มากกว่าเพศชาย และเมื่อพิจารณาความรู้รายข้อทั้ง 12 ข้อ พบว่า มีเพียง 1 ข้อที่บุคลากรอาจารย์เพศชายและเพศหญิงมีความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ เกณฑ์ในการพิจารณาทุนไปทำวิจัย ณ ต่างประเทศ (ข้อ 11) โดยอาจารย์เพศหญิงมีความรู้มากกว่าเพศชาย และบุคลากรอาจารย์เพศชายและเพศหญิงมีความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มี 1 ข้อเช่นกัน คือ กลยุทธ์สูงสุดต่อการปฏิรูประบบอุดมศึกษาของไทย (ข้อ 8) โดยอาจารย์เพศหญิงมีความรู้มากกว่าเพศชายเช่นเดียวกัน สำหรับความรู้ในเรื่องอื่น ๆ นั้นไม่มีความแตกต่างกัน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 21 สรุปผลการทดสอบความแตกต่างของทัศนคติที่มีต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

รายการ	ชาย		หญิง		F	Σ
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้มหาวิทยาลัยได้บุคลากรอาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญสูง	3.99	0.74	4.16	0.81	2.13*	0.03
2. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้ได้บัณฑิตที่สอดคล้องต่อความต้องการของสังคมไทย	3.80	0.83	3.92	0.9	1.35	0.18
3. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่ การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้บุคลากรอาจารย์มีความก้าวหน้าในการทำงาน	3.96	0.72	4.15	0.76	2.59**	0.01
4. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้มีงานวิจัยและองค์ความรู้ในระดับต่าง ๆ ซึ่งเป็นการมุ่งสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ของประเทศ	3.97	0.75	4.08	0.80	1.41	0.16
5. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้มีงานวิจัยขั้นสูงในอาเซียน	3.77	0.81	3.87	0.86	1.09	0.28
6. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้ประเทศเป็นศูนย์กลางการศึกษา	3.71	0.85	3.77	0.93	0.59	0.56

ตารางที่ 21 (ต่อ)

รายการ	ชาย		หญิง		F	Σ
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
7. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศก่อให้เกิดประโยชน์จากองค์ความรู้ในระดับต่างๆ ซึ่งเป็นการมุ่งสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ของประเทศ	3.78	0.8	3.98	0.92	2.24*	0.03
8. การสร้างพันธมิตรเครือข่ายด้านวิชาการทั้งในและต่างประเทศจะช่วยเพิ่มศักยภาพและก้าวทันผลผลิตทางวิชาการของโลก ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ	4.08	0.72	4.26	0.67	2.51**	0.01
9. การผลิตบุคลากรระดับปริญญาเอกให้มีสัดส่วนที่เพิ่มมากขึ้นเป็นส่วนหนึ่งในการชี้วัดความสำเร็จในการจัดอันดับของมหาวิทยาลัยไทยว่ามีความเป็นเลิศสูง	3.34	1.07	3.68	0.92	3.3**	0.00
10. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้เกิดการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยในระดับสากล	3.81	0.83	4.01	0.81	2.41*	0.02
เฉลี่ยด้านทัศนคติ	3.82	0.58	3.99	0.62	2.70**	0.01

**p < .01, *p < .05

จากตารางที่ 21 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรอาจารย์เพศชายและเพศหญิงมีทัศนคติต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้) โดยอาจารย์เพศหญิงมีทัศนคติต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศดีกว่าเพศชาย และเมื่อพิจารณาทัศนคติเป็นรายข้อทั้ง 10 ข้อ พบว่า มีเพียง 3 ข้อที่บุคลากรอาจารย์เพศชายและเพศหญิงมีความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้บุคลากรอาจารย์มีความก้าวหน้าในการทำงาน (ข้อ 3) การสร้างพันธมิตรเครือข่ายด้านวิชาการทั้งในและต่างประเทศจะช่วยเพิ่มศักยภาพและก้าวทันผลผลิตทางวิชาการของโลก ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถ

ในการแข่งขันของประเทศ (ข้อ 8) และการผลิตบุคลากรระดับปริญญาเอกให้มีสัดส่วนที่เพิ่มมากขึ้นเป็นส่วนหนึ่งในการชี้วัดความสำเร็จในการจัดอันดับของมหาวิทยาลัยไทยว่าเป็นเลิศสูง (ข้อ 9) โดยอาจารย์เพศหญิงหญิงมีทัศนคติต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศดีกว่าเพศชาย และพบว่า มี 3 ข้อที่บุคลากรอาจารย์เพศชายและเพศหญิงมีทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้มหาวิทยาลัยได้บุคลากรอาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญสูง (ข้อ 1) ก่อให้เกิดประโยชน์จากองค์ความรู้ในระดับต่าง ๆ ซึ่งเป็นการมุ่งสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ของประเทศ (ข้อ 7) และทำให้เกิดการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยในระดับสากล (ข้อ 10) โดยอาจารย์เพศหญิงมีทัศนคติต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศดีกว่าเพศชายเช่นเดียวกันสำหรับทัศนคติในเรื่องอื่น ๆ นั้นไม่มีความแตกต่างกัน



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 22 สรุปผลการทดสอบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

เพศ	\bar{X}	S.D.	F	Σ
ชาย	4.27	0.68	0.82	0.41
หญิง	4.33	0.74		

จากตารางที่ 22 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรอาจารย์เพศชายและเพศหญิงมีความต้องการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 23 สรุปผลการทดสอบความแตกต่างของการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาครยในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

รายการ	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี	F	Σ	คู่ที่แตกต่างกัน
	(1)	(2)	(3)	(4)			
	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.			
1. สื่อมวลชน							
1.1 หนังสือพิมพ์	2.33 1.37	2.65 1.72	2.41 1.77	2.86 1.93	1.56	0.20	-
1.2 วิทยุ	1.79 1.22	2.12 1.62	1.84 1.64	1.84 1.58	1.35	0.26	-
1.3 โทรทัศน์	2.22 1.65	2.66 1.8	2.42 1.7	2.30 1.79	1.23	0.30	-
1.4 นิตยสารทั่วไป	2.01 1.34	2.06 1.66	1.80 1.70	1.83 1.49	0.70	0.56	-
2. สื่อบุคคล							
2.1 สมาชิกภายในครอบครัว	1.40 1.34	2.15 1.86	1.75 1.91	1.75 1.52	3.33*	0.02	(2)>(1)
2.2 อาจารย์ที่ทำงานในมหาวิทยาลัยเดียวกัน	2.75 1.26	2.93 1.63	2.69 1.69	2.71 1.76	0.57	0.64	-
2.3 อาจารย์ที่ทำงานต่างมหาวิทยาลัย	1.94 1.45	2.11 1.43	1.73 1.53	1.77 1.33	1.65	0.18	-
2.4 บุคลากรอื่นๆ ในมหาวิทยาลัยเดียวกัน	2.01 1.39	2.13 1.66	1.93 1.62	1.65 1.42	1.75	0.16	-
2.5 บุคลากรอื่นๆ ต่างมหาวิทยาลัย	1.39 1.37	1.35 1.29	1.28 1.29	1.20 1.27	0.32	0.81	-
2.6 บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา	1.19 1.21	1.17 1.25	1.05 1.18	1.00 1.20	0.55	0.65	-
3. สื่อเฉพาะกิจ							
3.1 แผ่นพับ	1.75 1.39	1.95 1.61	1.72 1.64	1.57 1.32	1.21	0.31	-
3.2 ไปรษณีย์	1.63 1.29	1.83 1.67	1.88 1.61	1.25 1.28	3.25*	0.02	(2)>(4)
3.3 หนังสือคู่มือ	1.53 1.24	1.71 1.55	1.66 1.59	1.19 1.21	2.47	0.06	-
3.4 บอร์ด/ประกาศ	2.00 1.28	2.05 1.58	1.92 1.64	1.35 1.32	4.28**	0.01	(2)>(4)
3.5 เอกสารคำสั่ง	2.72 1.45	2.69 1.64	2.59 1.48	1.90 1.49	5.47**	0.00	(1)>(4), (2)>(4)
3.6 จดหมาย/วารสาร	2.15 1.46	2.52 1.60	1.85 1.49	2.10 1.60	3.73**	0.01	(2)>(3)
3.7 จดหมายส่งทางไปรษณีย์	1.50 1.28	1.73 1.50	1.25 1.52	1.53 1.32	2.06*	0.11	-
3.8 จดหมายข่าว	2.06 1.33	1.97 1.55	1.47 1.37	1.51 1.37	4.05**	0.01	-
3.9 เอกสารเผยแพร่	2.19 1.37	2.18 1.54	1.76 1.35	1.70 1.58	3.02*	0.03	-
3.10 การประชุม/การสัมมนา	2.19 1.50	2.29 1.75	2.15 1.50	1.99 1.43	0.64	0.59	-
3.11 เว็บไซต์ของ สกอ.	1.94 1.60	1.79 1.58	1.24 1.26	1.08 1.29	7.20**	0.00	(1)>(3), (1)>(4), (2)>(4)
เฉลี่ยการเปิดรับข่าวสาร	1.94 1.03	2.10 1.31	1.82 1.28	1.72 1.15	1.97	0.12	-

**p < .01, *p < .05

จากตารางที่ 23 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีอายุแตกต่างกันมีการเปิดรับข่าวสารจากสื่อในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้) แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละรายชื่อ พบว่า บุคลากรอาจารย์ที่มีอายุแตกต่างกันมีการเปิดรับข่าวสารจากบอร์ด/ประกาศ เอกสารคำสั่ง จุลสาร/วารสาร จดหมายข่าว และเว็บไซต์ของ สกอ. แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากการทดสอบภายหลังเพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันโดยวิธีของเชฟเฟแล้ว พบว่า อาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปีมีการเปิดรับข่าวสารจากจุลสาร/วารสารบ่อยครั้งกว่าอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี และมีการเปิดรับข่าวสารจากบอร์ด/ประกาศ เอกสารคำสั่ง และเว็บไซต์ของ สกอ. บ่อยครั้งกว่าอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี ในขณะที่อาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปีมีการเปิดรับข่าวสารจากเว็บไซต์ของ สกอ. บ่อยครั้งกว่าอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี และมีการเปิดรับข่าวสารจากเอกสารคำสั่งและเว็บไซต์ของสกอ. บ่อยครั้งกว่าอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี ส่วนการเปิดรับข่าวสารจากจดหมายข่าวไม่พบคู่ที่แตกต่าง

นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลากรอาจารย์ที่มีอายุแตกต่างกันมีการเปิดรับข่าวสารจากสมาชิกภายในครอบครัว ไปสเตอร์ จดหมายส่งทางไปรษณีย์ และเอกสารเผยแพร่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากการทดสอบภายหลังเพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันโดยวิธีของเชฟเฟแล้ว พบว่า อาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปีมีการเปิดรับข่าวสารจากสมาชิกภายในครอบครัว บ่อยครั้งกว่าอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี และมีการเปิดรับข่าวสารจากไปสเตอร์บ่อยครั้งกว่าอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี ส่วนการเปิดรับข่าวสารจากจดหมายส่งทางไปรษณีย์ และเอกสารเผยแพร่นั้น ไม่พบคู่ที่แตกต่าง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 24 สรุปผลการทดสอบความแตกต่างของความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่ม
ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดม
ศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

รายการ	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี	F	Σ	คู่ที่แตกต่างกัน
	(1)	(2)	(3)	(4)			
	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.			
1. ปัจจัยที่สามารถยกระดับกลุ่มวิจัยของสถาบันอุดมศึกษานั้นๆ ไปสู่ความเป็นเลิศของประเทศ	0.11 0.32	0.11 0.31	0.14 0.35	.08 0.28	0.47	0.70	-
2. หลักการในการพิจารณาการประเมินผลสัมฤทธิ์ผลงานทางวิจัยของอาจารย์	0.54 0.50	0.51 0.50	0.47 0.50	0.43 0.50	0.75	0.52	-
3. หน่วยงานหลักที่ดำเนินการเกี่ยวกับการให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาเอก เพื่อผลิตกำลังคนระดับสูงของประเทศ	0.83 0.38	0.77 0.42	0.80 0.40	0.73 0.44	0.84	0.47	-
4. บุคลากรที่มีปัญหาด้านขีดความสามารถในการวิจัย	0.04 0.20	0.05 0.23	0.21 0.41	0.17 0.38	7.04**	0.00	(3)>(1), (3)>(2)
5. ข้อจำกัดในการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกของอาจารย์ วุฒิปริญญาโทที่ประจำการ	0.18 0.39	0.21 0.41	0.19 0.39	0.23 0.42	0.23	0.88	-
6. สาเหตุที่ทำให้อุดมศึกษาไทยมีตัวชี้วัดการผลิตผลงานวิจัยต่อเนื่องต่ำกว่ามาตรฐานระดับสากล	0.47 0.50	0.45 0.50	0.60 0.49	0.47 0.50	1.83	0.14	-
7. ค่าดัชนีชี้วัดหลัก (KPI) ที่สำคัญเชิงคุณภาพที่บ่งบอกว่าสถาบันอุดมศึกษาไทยยังอยู่ในระดับต่ำกว่ามาตรฐานสากล	0.18 0.39	0.23 0.42	0.12 0.32	0.14 0.35	1.96	0.12	-
8. กลยุทธ์สูงสุดต่อการปฏิรูประบบอุดมศึกษาของไทย	0.56 0.50	0.51 0.50	0.41 0.50	0.49 0.50	1.16	0.33	-
9. ประโยชน์ที่ประเทศจะได้รับภายหลังจากการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา	0.00	0.00	0.00	0.00	-	-	-

ตารางที่ 24 (ต่อ)

รายการ	21-31 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี	F	Σ	คู่ที่แตกต่าง
	(1)	(2)	(3)	(4)			
	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.			
10. ทูนกุ่มเครือข่ายเพื่อพัฒนาการวิจัย (Cooperative Research Network-CRN)	0.35 0.48	0.26 0.44	0.22 0.42	0.37 0.49	2.15	0.09	-
11. เกณฑ์ในการพิจารณาทุนไปทำวิจัย ณ ต่างประเทศ	0.25 0.44	0.33 0.47	0.27 0.45	0.27 0.44	0.64	0.59	-
12. ด้านความสามารถที่ประเทศไทยอยู่ในอันดับสุดท้ายเมื่อเทียบกับเพื่อนบ้านในแถบเอเชีย	0.61 0.49	0.51 0.50	0.51 0.50	.63 0.49	1.62	0.18	-
เฉลี่ยด้านความรู้	0.34 0.11	0.33 0.11	0.33 0.13	0.34 0.10	0.40	0.76	-

**p < .01

จากตารางที่ 24 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรอาจารย์บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีอายุแตกต่างกันมีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้) แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละรายข้อ พบว่า บุคลากรอาจารย์ที่มีอายุแตกต่างกันมีความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เพียง 1 ข้อเท่านั้น คือ บุคลากรที่มีปัญหาด้านขีดความสามารถในการวิจัย (ข้อ 4) และจากการทดสอบภายหลังเพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันโดยวิธีของเชฟเฟ่แล้ว พบว่า อาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปีมีความรู้โดยเฉลี่ยในเรื่องบุคลากรที่มีปัญหาด้านขีดความสามารถในการวิจัยมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี และอายุระหว่าง 31 – 40 ปี

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 25 สรุปผลการทดสอบความแตกต่างของทัศนคติที่มีต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

รายการ	21-32 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี	F	Σ	คู่ที่แตกต่างกัน
	(1)	(2)	(3)	(4)			
	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.			
1. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้มหาวิทยาลัยได้บุคลากรอาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญสูง	4.17 0.73	4.25 0.67	3.91 0.88	3.92 0.86	5.50**	0.00	(2)>(3), (2)>(4)
2. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้ได้บัณฑิตที่สอดคล้องต่อความต้องการของสังคมไทย	4.04 0.74	3.92 0.87	3.65 0.95	3.86 0.89	2.97*	0.03	(1)>(3)
3. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้บุคลากรอาจารย์มีความก้าวหน้าในการทำงาน	4.32 0.62	4.13 0.71	3.86 0.80	3.99 0.82	5.71**	0.00	(1)>(3)
4. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้มีงานวิจัยและองค์ความรู้ในระดับต่าง ๆ ซึ่งเป็น การมุ่งสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ของประเทศ	4.29 0.62	4.11 0.75	3.80 0.84	3.92 0.83	6.57**	0.00	(1)>(3), (1)>(4), (2)>(3)

ตารางที่ 25 (ต่อ)

รายการ	21-33 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี	F	Σ	คู่ที่แตกต่างกัน
	(1)	(2)	(3)	(4)			
	\bar{X} s.d.	\bar{X} s.d.	\bar{X} s.d.	\bar{X} s.d.			
5. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้ประเทศเป็นศูนย์กลางการศึกษา	3.82 0.91	4.02 0.74	3.66 0.95	3.66 0.85	4.82**	0.00	(2)>(3), (2)>(4)
6. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศก่อให้เกิดประโยชน์จากองค์ความรู้ในระดับต่างๆ ซึ่งเป็นการมุ่งสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ของประเทศ	3.79 0.95	3.98 0.79	3.58 1.03	3.46 0.79	7.69**	0.00	(2)>(3), (2)>(4)
7. การสร้างพันธมิตรเครือข่ายด้านวิชาการทั้งในและต่างประเทศจะช่วยเพิ่มศักยภาพและก้าวทันผลผลิตทางวิชาการของโลก ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ	4.24 0.72	4.04 0.90	3.68 0.86	3.57 0.80	11.45**	0.00	(1)>(3), (1)>(4), (2)>(3), (2)>(4)
8. การผลิตบุคลากรระดับปริญญาเอกให้มีสัดส่วนที่เพิ่มมากขึ้นเป็นส่วนหนึ่งในการชี้วัดความสำเร็จในการจัดอันดับของมหาวิทยาลัยไทยว่ามีความเป็นเลิศสูง	4.50 0.65	4.16 0.70	4.08 0.71	4.08 0.65	6.45**	0.00	(1)>(2), (1)>(3), (1)>(4)

ตารางที่ 25 (ต่อ)

รายการ	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี	F	Σ	คู่ที่แตกต่างกัน
	(1) \bar{X} s.d.	(2) \bar{X} s.d.	(3) \bar{X} s.d.	(4) \bar{X} s.d.			
9. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้ประเทศเป็นศูนย์กลางการศึกษา	3.33 1.06	3.55 1.05	3.53 0.85	3.72 0.95	1.99	0.12	-
10.การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้เกิดการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยในระดับสากล	4.07 0.83	4.03 0.76	3.74 0.88	3.82 0.86	3.52*	0.02	-
เฉลี่ยด้านทัศนคติ	4.06 0.49	4.02 0.57	3.75 0.73	3.80 0.58	6.13**	0.00	(1)>(3), (2)>(3)

** p < .01, * p < .05

จากตารางที่ 25 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรอาจารย์บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีอายุแตกต่างกันมีทัศนคติต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้) จากการทดสอบภายหลังเพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันโดยวิธีของเซฟเฟ่แล้ว พบว่า อาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี และ 31 – 40 ปี มีทัศนคติต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศดีกว่าอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละรายข้อ ทั้ง 10 ข้อ พบว่า มี 7 ข้อที่อาจารย์ที่มีอายุแตกต่างกันมีทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้มหาวิทยาลัยได้บุคลากรอาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญสูง (ข้อ 1) ทำให้บุคลากรอาจารย์มีความก้าวหน้าในการทำงาน (ข้อ 3) ทำให้มีงานวิจัยและองค์ความรู้ในระดับต่าง ๆ ซึ่งเป็นการมุ่งสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ของประเทศ (ข้อ 4) ทำให้ประเทศเป็นศูนย์กลางการศึกษา (ข้อ 5) ก่อให้เกิดประโยชน์จากองค์ความรู้ในระดับ

ต่างๆ ซึ่งเป็นการมุ่งสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ของประเทศ (ข้อ 6) และการสร้างพันธมิตรเครือข่ายด้านวิชาการทั้งในและต่างประเทศจะช่วยเพิ่มศักยภาพและก้าวทันผลผลิตทางวิชาการของโลก ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (ข้อ 7)

นอกจากนี้ยังพบว่า มี 2 ข้อที่อาจารย์ที่มีอายุแตกต่างกันมีทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้ได้บัณฑิตที่สอดคล้องต่อความต้องการของสังคมไทย (ข้อ 2) และทำให้เกิดการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยในระดับสากล (ข้อ 5)



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 26 สรุปผลการทดสอบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	S.D.	F	Σ	คู่ที่แตกต่าง
(1) 21-30 ปี	4.61	0.55	8.55**	0.00	(1)>(3) (1)>(4)
(2) 31-40 ปี	4.37	0.63			
(3) 41-50 ปี	4.12	0.76			
(4) 51-60 ปี	4.14	0.84			

**p < .01

จากตารางที่ 26 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรอาจารย์ที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้) ซึ่งเมื่อทดสอบภายหลังเพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันโดยวิธีของเซฟเฟ่แล้ว พบว่า อาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี มีความต้องการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี และ 51 – 60 ปี

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 27 สรุปผลการทดสอบความแตกต่างของการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

รายการ	ปริญญาตรี (1)		ปริญญาโท (2)		ปริญญาเอก (3)		F	Σ	คู่ที่แตกต่างกัน
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1. สื่อมวลชน									
1.1 หนังสือพิมพ์	1.74	1.74	2.63	1.70	2.66	1.74	2.95*	0.05	-
1.2 วิทยุ	1.22	1.38	2.07	1.58	1.73	1.48	4.36**	0.01	(2)>(1)
1.3 โทรทัศน์	1.39	1.59	2.62	1.79	2.28	1.87	5.63**	0.00	(2)>(1)
1.4 นิตยสารทั่วไป	1.39	1.59	1.99	1.52	1.96	1.69	1.53	0.22	-
2. สื่อบุคคล									
2.1 สมาชิก ภายในครอบครัว	1.22	1.62	1.88	1.74	1.87	1.76	1.57	0.21	-
2.2 อาจารย์ที่ทำงานในมหาวิทยาลัยเดียวกัน	2.00	1.51	2.86	1.59	2.82	1.66	3.08*	0.05	(2)>(1)
2.3 อาจารย์ที่ทำงานต่างมหาวิทยาลัย	1.04	1.52	1.95	1.43	2.04	1.40	4.77**	0.00	(2)>(1), (3)>(1)
2.4 บุคลากรอื่นๆ ในมหาวิทยาลัยเดียวกัน	1.48	1.65	2.11	1.60	1.72	1.40	3.71*	0.03	-
2.5 บุคลากรอื่นๆ ต่างมหาวิทยาลัย	0.70	1.06	1.43	1.37	1.17	1.08	4.39**	0.01	(2)>(1)
2.6 บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา	0.70	1.06	1.23	1.29	0.92	1.02	4.08*	0.02	-
3. สื่อเฉพาะกิจ									
3.1 แผ่นพับ	1.13	1.36	1.79	1.50	1.89	1.57	2.41	0.09	-
3.2 ไปสเตอร์	0.78	1.04	1.75	1.51	1.71	1.61	4.35**	0.01	(2)>(1), (3)>(1)
3.3 หนังสือคู่มือ	0.70	1.06	1.64	1.40	1.52	1.58	4.65**	0.01	(2)>(1), (3)>(1)
3.4 บอร์ด/ประกาศ	0.96	1.15	1.94	1.50	1.87	1.55	4.55**	0.01	(2)>(1), (3)>(1)
3.5 เอกสารคำสั่ง	1.39	1.70	2.57	1.53	2.60	1.55	6.36**	0.00	(2)>(1), (3)>(1)
3.6 จุลสาร/วารสาร	1.22	1.51	2.22	1.48	2.41	1.71	5.66**	0.00	(2)>(1), (3)>(1)
3.7 จดหมายส่งทางไปรษณีย์	0.96	1.22	1.56	1.48	1.61	1.36	2.08	0.13	-

ตารางที่ 27 (ต่อ)

รายการ	ปริญญาตรี (1)		ปริญญาโท (2)		ปริญญาเอก (3)		F	Σ	คู่ที่แตกต่างกัน
	\bar{X}	s.d.	\bar{X}	s.d.	\bar{X}	s.d.			
3.8 จดหมายข่าว	1.13	1.49	1.88	1.46	1.68	1.41	3.16*	0.04	-
3.9 เอกสารเผยแพร่	1.22	1.51	2.10	1.50	1.88	1.43	4.23*	0.02	(2)>(1)
3.10 การประชุม/การสัมมนา	0.87	1.33	2.27	1.55	2.24	1.62	8.64**	0.00	(2)>(1), (3)>(1)
3.11 เว็บไซต์ของ สกอ.	0.87	1.25	1.72	1.54	1.27	1.35	6.28**	0.00	(2)>(1), (2)>(3)
เฉลี่ยการเปิดรับข่าวสาร	1.15	1.21	2.01	1.24	1.90	1.16	5.41**	0.01	(2)>(1), (3)>(1)

**p < .01, *p < .05

จากตารางที่ 27 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการเปิดรับข่าวสารจากสื่อในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้) เมื่อทดสอบภายหลังเพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันโดยวิธีของเซฟเฟ่แล้ว พบว่า อาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอกมีการเปิดรับข่าวสารบ่อยครั้งกว่าอาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละรายชื่อ พบว่า บุคลากรอาจารย์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการเปิดรับข่าวสารจากวิทยุ โทรทัศน์ อาจารย์ที่ทำงานต่างมหาวิทยาลัย บุคลากรอื่นๆ ต่างมหาวิทยาลัย ไปสเตอร์ หนังสือคู่มือ บอร์ด/ประกาศ เอกสารคำสั่ง จุลสาร/วารสาร การประชุม/การสัมมนา และเว็บไซต์ของ สกอ. แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยจากการทดสอบภายหลังเพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันโดยวิธีของเซฟเฟ่แล้ว พบว่า อาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีการเปิดรับข่าวสารจากวิทยุ โทรทัศน์ อาจารย์ที่ทำงานต่างมหาวิทยาลัย บุคลากรอื่นๆ ต่างมหาวิทยาลัย ไปสเตอร์ หนังสือคู่มือ บอร์ด/ประกาศ เอกสารคำสั่ง จุลสาร/วารสาร การประชุม/การสัมมนา และเว็บไซต์ของ สกอ. บ่อยครั้งกว่าอาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีการเปิดรับข่าวสารจากเว็บไซต์ของ สกอ. บ่อยครั้งกว่าอาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอก ในขณะที่เดียวกัน อาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอกมีการเปิดรับข่าวสารจากอาจารย์ที่ทำงานต่างมหาวิทยาลัย บุคลากรอื่นๆ ต่างมหาวิทยาลัย ไปสเตอร์ หนังสือคู่มือ บอร์ด/ประกาศ เอกสารคำสั่ง จุลสาร/วารสาร และการประชุม/การสัมมนาบ่อยครั้งกว่าอาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลากรอาจารย์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการเปิดรับข่าวสารจากหนังสือพิมพ์ อาจารย์ที่ทำงานในมหาวิทยาลัยเดียวกัน บุคลากรอื่นๆ ในมหาวิทยาลัยเดียวกัน บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา จดหมายข่าว และเอกสารเผยแพร่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากการทดสอบภายหลังเพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันโดยวิธีของ เซฟเฟ่แล้ว พบว่า อาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีการเปิดรับข่าวสารจากอาจารย์ที่ทำงานในมหาวิทยาลัยเดียวกัน และเอกสารเผยแพร่ บ่อยครั้งกว่าอาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนการเปิดรับข่าวสารจากหนังสือพิมพ์ บุคลากรอื่นๆ ในมหาวิทยาลัยเดียวกัน บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา และจดหมายข่าว ไม่พบคู่ที่แตกต่าง



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 28 สรุปผลการทดสอบความแตกต่างของความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

รายการ	ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก		F	Σ	คู่ที่แตกต่างกัน
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1. ปัจจัยที่สามารถยกระดับกลุ่มวิจัยของสถาบันอุดมศึกษานั้นๆ ไปสู่ความเป็นเลิศของประเทศ	0.30	0.47	0.11	0.31	0.07	0.26	5.28**	0.01	(1)>(2), (1)>(3)
2. หลักการในการพิจารณาการประเมินผลสัมฤทธิ์ผลงานทางวิจัยของอาจารย์	0.39	0.50	0.46	0.50	0.60	0.49	3.49*	0.03	-
3. หน่วยงานหลักที่ดำเนินการเกี่ยวกับการให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาเอก เพื่อผลิตกำลังคนระดับสูงของประเทศ	0.91	0.29	0.70	0.46	0.94	0.25	14.39* *	0.00	(3)>(2)
4. บุคลากรที่มีปัญหาด้านขีดความสามารถในการวิจัย	0.26	0.45	0.10	0.31	0.09	0.29	2.91	0.06	-
5. ข้อจำกัดในการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกของอาจารย์ วุฒิปริญญาโทที่ประจำกรม	0.17	0.39	0.18	0.38	0.27	0.44	1.89	0.15	-
6. สาเหตุที่ทำให้อุดมศึกษาไทยมีตัวชี้วัดการผลิตผลงานวิจัยต่อเนื่องต่ำกว่ามาตรฐานระดับสากล	0.48	0.51	0.41	0.49	0.67	0.47	10.43* *	0.00	(3)>(2)
7. ค่าดัชนีชี้วัดหลัก (KPI) ที่สำคัญเชิงคุณภาพที่บ่งบอกว่าสถาบันอุดมศึกษาไทยยังอยู่ในระดับต่ำกว่ามาตรฐานสากล	0.17	0.39	0.21	0.41	0.10	0.30	3.31*	0.04	(2)>(3)
8. กลยุทธ์สูงสุดต่อการปฏิรูประบบอุดมศึกษาของไทย	0.17	0.39	0.49	0.50	0.57	0.50	6.09**	0.00	(2)>(1), (3)>(1)
9. ประโยชน์ที่ประเทศจะได้รับภายหลังจากการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-	-	-

ตารางที่ 28 (ต่อ)

รายการ	ปริญญาตรี (1)		ปริญญาโท (2)		ปริญญาเอก (3)		F	Σ	คู่ที่แตกต่างกัน
	\bar{X}	s.d.	\bar{X}	s.d.	\bar{X}	s.d.			
10. ทุนกลุ่มเครือข่ายเพื่อพัฒนาการวิจัย (Cooperative Research Network-CRN)	0.09	0.29	0.30	0.46	0.31	0.47	2.52	0.08	-
11. เกณฑ์ในการพิจารณาทุนไปทำวิจัย ณ ต่างประเทศ	0.17	0.39	0.31	0.47	0.25	0.43	1.59	0.21	-
12. ด้านความสามารถที่ประเทศไทยอยู่ในอันดับสุดท้ายเมื่อเทียบกับเพื่อนบ้านในแถบเอเชีย	0.74	0.45	0.56	0.50	0.50	0.50	2.36	0.1	-
เฉลี่ยด้านความรู้	0.32	0.89	0.32	0.11	0.36	0.11	5.78**	0.00	(3)>(2)

**p < .01, *p < .05

จากตารางที่ 28 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรอาจารย์บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้) และเมื่อทดสอบภายหลังเพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันโดยวิธีของเซฟเฟ่แล้ว พบว่าอาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอกมีความรู้มากกว่าอาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดทั้ง 10 ข้อ พบว่า มี 4 ข้อที่บุคลากรอาจารย์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ปัจจัยที่สามารถยกระดับกลุ่มวิจัยของสถาบันอุดมศึกษานั้นๆ ไปสู่ความเป็นเลิศของประเทศ (ข้อ 1) หน่วยงานหลักที่ดำเนินการเกี่ยวกับการให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาเอกเพื่อผลิตกำลังคนระดับสูงของประเทศ (ข้อ 3) สาเหตุที่ทำให้อุดมศึกษาไทยมีตัวชี้วัดการผลิตผลงานวิจัยต่อเนื่องต่ำกว่ามาตรฐานระดับสากล (ข้อ 6) และกลยุทธ์สูงสุดต่อการปฏิรูประบบอุดมศึกษาของไทย (ข้อ 8)

นอกจากนี้ ยังพบว่า มี 2 ข้อ ที่บุคลากรอาจารย์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ หลักการในการพิจารณาการประเมินผลสัมฤทธิ์ผลงานทาง วิจัยของอาจารย์ (ข้อ 2) และค่าดัชนีชี้วัดหลัก (KPI) ที่สำคัญเชิงคุณภาพที่บ่งบอกว่า สถาบันอุดมศึกษาไทยยังอยู่ในระดับต่ำกว่ามาตรฐานสากล (ข้อ 7)

ตารางที่ 29 สรุปผลการทดสอบความแตกต่างของทัศนคติที่มีต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

รายการ	ปริญญาตรี (1)		ปริญญาโท (2)		ปริญญาเอก (3)		F	Σ	คู่ที่แตกต่าง
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้มหาวิทยาลัยได้บุคลากรอาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญสูง	3.96	1.02	4.16	0.67	3.95	0.95	2.99*	0.05	-
2. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้ได้บัณฑิตที่สอดคล้องต่อความต้องการของสังคมไทย	3.70	0.88	3.98	0.82	3.64	0.96	6.37**	0.00	(2)>(3)
3. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้บุคลากรอาจารย์มีความก้าวหน้าในการทำงาน	4.04	0.77	4.16	0.68	3.89	0.86	4.90**	0.01	(2)>(3)
4. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้มีงานวิจัยและองค์ความรู้ในระดับต่าง ๆ ซึ่งเป็น การมุ่งสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ของประเทศ	3.83	0.58	4.09	0.73	3.95	0.93	2.04	0.13	-

ตารางที่ 29 (ต่อ)

รายการ	ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก		F	Σ	คู่ที่แตกต่าง
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)			
	\bar{X}	s.d.	\bar{X}	s.d.	\bar{X}	s.d.			
5. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้ประเทศเป็นศูนย์กลางการศึกษา	3.52	0.67	3.85	0.83	3.83	0.93	1.60	0.20	-
6. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศก่อให้เกิดประโยชน์จากองค์ความรู้ในระดับต่างๆ ซึ่งเป็นการมุ่งสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ของประเทศ	3.30	0.70	3.79	0.83	3.73	1.05	3.14*	0.04	(2)>(1)
7. การสร้างพันธมิตรเครือข่ายด้านวิชาการทั้งในและต่างประเทศจะช่วยเพิ่มศักยภาพและก้าวทันผลผลิตทางวิชาการของโลก ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ	3.35	1.11	3.99	0.81	3.80	0.93	6.83**	0.00	(2)>(1)
8. การผลิตบุคลากรระดับปริญญาเอกให้มีสัดส่วนที่เพิ่มมากขึ้นเป็นส่วนหนึ่งในการชีวิตความสำเร็จในการจัดอันดับของมหาวิทยาลัยไทยว่ามีความเป็นเลิศสูง	4.00	0.60	4.23	0.69	4.14	0.71	1.57	0.21	-
9. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้ประเทศเป็นศูนย์กลางการศึกษา	3.09	1.20	3.62	0.91	3.47	1.12	3.46*	0.03	(2)>(1)

ตารางที่ 29 (ต่อ)

รายการ	ปริญญาตรี (1)		ปริญญาโท (2)		ปริญญาเอก (3)		F	Σ	คู่ที่แตกต่าง ต่างกัน
	\bar{X}	s.d.	\bar{X}	s.d.	\bar{X}	s.d.			
10.การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้เกิดการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยในระดับสากล	3.83	0.58	3.98	0.77	3.83	0.97	1.62	0.20	-
เฉลี่ยด้านทัศนคติ	3.66	0.41	3.98	0.55	3.82	0.75	4.97**	0.01	(2)>(1)

**p < .01, *p < .05

จากตารางที่ 29 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรอาจารย์บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนคติต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้) จากการทดสอบภายหลังเพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันโดยวิธีของเชฟเฟ้แล้ว พบว่า อาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีทัศนคติต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศดีกว่าอาจารย์ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละรายชื่อ ทั้ง 10 ชื่อ พบว่า มี 3 ชื่อที่อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้ได้บัณฑิตที่สอดคล้องต่อความต้องการของสังคมไทย (ข้อ 2) ทำให้บุคลากรอาจารย์มีความก้าวหน้าในการทำงาน (ข้อ 3) และการสร้างพันธมิตรเครือข่ายด้านวิชาการทั้งในและต่างประเทศจะช่วยเพิ่มศักยภาพและก้าวหน้าผลผลิตทางวิชาการของโลก ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (ข้อ 7)

นอกจากนี้ยังพบว่า มี 3 ชื่อที่อาจารย์ที่มีอายุแตกต่างกันมีทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้มหาวิทยาลัยได้บุคลากรอาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญสูง (ข้อ 1) ก่อให้เกิดประโยชน์จากองค์ความรู้ในระดับต่างๆ ซึ่งเป็นการมุ่งสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ของประเทศ (ข้อ 6) และทำให้ประเทศเป็นศูนย์กลางการศึกษา (ข้อ 9)

ตารางที่ 30 สรุปผลการทดสอบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาครยี่ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.	F	Σ
ปริญญาตรี	4.35	0.49	0.58	0.56
ปริญญาโท	4.33	0.71		
ปริญญาเอก	4.25	0.77		

จากตารางที่ 30 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรอาครยี่ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้)



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 31 สรุปผลการทดสอบความแตกต่างของการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้

รายการ	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001 ถึง 20,000 บาท	20,001 ถึง 30,000 บาท	30,001 ถึง 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท	F	Σ	คู่ที่แตกต่าง
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.			
1. สื่อมวลชน								
1.1 หนังสือพิมพ์	2.80 1.69	2.32 1.65	2.93 1.65	2.42 1.70	3.03 1.95	3.05*	0.02	-
1.2 วิทยุ	1.60 1.08	1.91 1.49	2.35 1.64	1.81 1.65	1.53 1.48	2.73*	0.03	(3)>(5)
1.3 โทรทัศน์	2.80 1.69	2.43 1.80	2.68 1.83	2.33 1.76	2.28 1.99	0.64	0.64	-
1.4 นิตยสารทั่วไป	2.80 1.69	1.84 1.56	2.29 1.58	1.89 1.59	1.71 1.51	2.33	0.06	-
2. สื่อบุคคล								
2.1 สมาชิกภายในครอบครัว	2.00 1.89	1.77 1.72	2.22 1.85	1.59 1.61	1.76 1.78	1.41	0.23	-
2.2 อาจารย์ที่ทำงานในมหาวิทยาลัยเดียวกัน	3.60 0.84	2.58 1.53	3.17 1.56	2.70 1.61	2.91 1.91	2.70*	0.03	-
2.3 อาจารย์ที่ทำงานต่างมหาวิทยาลัย	2.80 1.55	1.82 1.42	2.32 1.41	1.78 1.40	1.67 1.46	3.34**	0.01	-
2.4 บุคลากรอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัยเดียวกัน	2.60 1.43	1.96 1.55	2.16 1.75	1.97 1.40	1.59 1.46	1.59	0.18	-
2.5 บุคลากรอื่น ๆ ต่างมหาวิทยาลัย	2.00 1.76	1.15 1.20	1.67 1.40	1.23 1.18	1.26 1.36	3.14*	0.02	-
2.6 บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา	1.60 1.08	1.14 1.23	1.16 1.26	0.95 1.17	1.07 1.20	0.74	0.57	-
3. สื่อเฉพาะกิจ								
3.1 แผ่นพับ	1.80 1.03	1.76 1.58	2.07 1.57	1.66 1.55	1.55 1.26	1.21	0.31	-
3.2 ไปรษณีย์	1.60 1.08	1.70 1.56	2.02 1.61	1.67 1.51	1.17 1.13	2.71*	0.03	(3)>(5)
3.3 หนังสือคู่มือ	1.40 1.27	1.56 1.50	1.85 1.53	1.53 1.48	1.17 1.05	1.94	0.1	-
3.4 บอร์ด/ประกาศ	1.80 1.03	1.97 1.53	2.17 1.54	1.77 1.35	1.22 1.34	3.83**	0.01	(2)>(5), (3)>(5)
3.5 เอกสารคำสั่ง	2.00 1.49	2.60 1.52	2.79 1.49	2.34 1.47	2.09 1.56	2.34	0.06	-
3.6 จุลสาร/วารสาร	2.00 1.49	2.16 1.61	2.61 1.42	2.14 1.46	1.95 1.71	1.88	0.11	-
3.7 จดหมายส่งทางไปรษณีย์	1.60 1.08	1.50 1.47	1.73 1.38	1.53 1.55	1.38 1.34	0.58	0.67	-
3.8 จดหมายข่าว	1.80 1.23	1.89 1.48	1.95 1.50	1.59 1.35	1.40 1.40	1.81	0.13	-
3.9 เอกสารเผยแพร่	1.80 1.23	2.04 1.51	2.22 1.45	1.84 1.43	1.71 1.58	1.26	0.29	-
3.10 การประชุม/การสัมมนา	1.60 1.71	2.20 1.64	2.49 1.63	2.05 1.46	1.91 1.43	1.64	0.16	-
3.11 เว็บไซต์ของ สกอ.	1.40 1.27	1.84 1.61	1.44 1.43	1.34 1.21	1.05 1.40	3.83**	0.01	(2)>(5)
เฉลี่ยการเปิดรับข่าวสาร	2.07 1.03	1.91 1.25	2.21 1.22	1.82 1.21	1.69 1.17	1.80	0.12	-

**p < .01, *p < .05

จากตารางที่ 31 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีรายได้แตกต่างกันมีการเปิดรับข่าวสารจากสื่อในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้) แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละรายข้อ พบว่า บุคลากรอาจารย์ที่มีรายได้แตกต่างกันมีการเปิดรับข่าวสารจากอาจารย์ที่ทำงานต่างมหาวิทยาลัย บอร์ด/ประกาศ และเว็บไซต์ของ สกอ. แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยการทดสอบภายหลังเพื่อหาคู่ที่แตกต่างโดยวิธีของเซฟเฟ่แล้ว พบว่า

อาจารย์ที่มีรายได้ตั้งแต่ 10,001 – 20,000 บาทมีการเปิดรับข่าวสารจากบอร์ด/ประกาศ และเว็บไซต์ของ สกอ. บ่อยครั้งกว่าอาจารย์ที่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาท

อาจารย์ที่มีรายได้ตั้งแต่ 20,001 – 30,000 บาทมีการเปิดรับข่าวสารจากบอร์ด/ประกาศ บ่อยครั้งกว่าอาจารย์ที่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาท

ส่วนการเปิดรับข่าวสารจากอาจารย์ที่ทำงานต่างมหาวิทยาลัยนั้น ไม่พบคู่ที่แตกต่าง

นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลากรอาจารย์ที่มีรายได้แตกต่างกันการเปิดรับข่าวสารจากหนังสือพิมพ์ วิทยุ อาจารย์ที่ทำงานในมหาวิทยาลัยเดียวกัน บุคลากรอื่นๆ ต่างมหาวิทยาลัย และโปสเตอร์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยการทดสอบภายหลังเพื่อหาคู่ที่แตกต่างโดยวิธีของเซฟเฟ่แล้ว พบว่า

อาจารย์ที่มีรายได้ตั้งแต่ 20,001 – 30,000 บาทมีการเปิดรับข่าวสารจากวิทยุ และโปสเตอร์บ่อยครั้งกว่าอาจารย์ที่มีรายได้มากกว่า 40,000 บาท

ส่วนการเปิดรับข่าวสารจากหนังสือพิมพ์ อาจารย์ที่ทำงานในมหาวิทยาลัยเดียวกัน และบุคลากรอื่นๆ ต่างมหาวิทยาลัยนั้น ไม่พบคู่ที่แตกต่าง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 32 สรุปผลการทดสอบความแตกต่างของความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้

รายการ	ไม่เกิน 10,000 บาท (1)	10,001 ถึง 20,000 บาท (2)	20,001 ถึง 30,000 บาท (3)	30,001 ถึง 40,000 บาท (4)	มากกว่า 40,000 บาท (5)	F	Σ	คู่ที่แตกต่าง
	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.			
1. ปัจจัยที่สามารถยกระดับกลุ่มวิจัยของสถาบันอุดมศึกษานั้นๆ ไปสู่ความเป็นเลิศของประเทศ	0.60 0.52	0.11 0.31	0.11 0.32	0.11 0.32	0.03 0.18	7.40**	0.00	(1)>(2), (1)>(3), (1)>(4), (1)>(5)
2. หลักการในการพิจารณาการประเมินผลสัมฤทธิ์ผลงานทางวิจัยของอาจารย์	0.60 0.52	0.50 0.50	0.52 0.50	0.38 0.49	0.53 0.50	1.19	0.31	-
3. หน่วยงานหลักที่ดำเนินการเกี่ยวกับการให้ทุนการศึกษาในระดับปริญญาเอกเพื่อผลิตกำลังคนระดับสูงของประเทศ	0.80 0.42	0.78 0.42	0.80 0.40	0.88 0.33	0.64 0.49	2.66*	0.03	(4)>(5)
4. บุคลากรที่มีปัญหาด้านขีดความสามารถในการวิจัย	0.20 0.42	0.10 0.30	0.11 0.32	0.17 0.38	0.07 0.26	1.16	0.33	-
5. ข้อจำกัดในการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกของอาจารย์วุฒิปริญญาโทที่ประจำฯ	0.20 0.42	0.22 0.41	0.16 0.37	0.22 0.42	0.21 0.41	0.32	0.87	-
6. สาเหตุที่ทำให้อุดมศึกษาไทยมีตัวชี้วัดการผลิผลงานวิจัยต่อเนื่องต่ำกว่ามาตรฐานระดับสากล	0.40 0.52	0.43 0.50	0.54 0.50	0.59 0.50	0.52 0.50	1.72	0.15	-
7. ค่าดัชนีชี้วัดหลัก (KPI) ที่สำคัญเชิงคุณภาพที่บ่งบอกว่า สถาบันอุดมศึกษาไทยยังอยู่ในระดับต่ำกว่ามาตรฐานสากล	0.40 0.52	0.18 0.39	0.16 0.37	0.19 0.40	0.16 0.37	0.95	0.44	-
8. กลยุทธ์สูงสุดต่อการปฏิรูประบบอุดมศึกษาของไทย	0.00 0.00	0.55 0.50	0.49 0.50	0.34 0.48	0.57 0.50	4.97**	0	(2)>(1), (5)>(1)
9. ประโยชน์ที่ประเทศจะได้รับภายหลังจากการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา	0.00 0.00	0.00 0.00	0.00 0.00	0.00 0.00	0.00 0.00	-	-	-

ตารางที่ 32 (ต่อ)

รายการ	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001 ถึง 20,000 บาท	20,001 ถึง 30,000 บาท	30,001 ถึง 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท	F	Σ	คู่ที่แตกต่าง
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.			
10. ทุนกลุ่มเครือข่ายเพื่อพัฒนาการวิจัย (Cooperative Research Network-CRN)	0.20 0.42	0.26 0.44	0.27 0.4	0.38 .49	0.36 0.49	1.32	0.26	-
11. เกณฑ์ในการพิจารณาทุนไปทำวิจัย ณ ต่างประเทศ	0 0	0.25 0.43	0.48 0.50	0.28 0.44	0.22 0.42	5.48**	0	(3)>(1), (3)>(2), (3)>(5)
12. ด้านความสามารถที่ประเทศไทยอยู่ในอันดับสุดท้ายเมื่อเทียบกับเพื่อนบ้านในแถบเอเชีย	0.40 0.52	0.53 0.50	0.56 0.50	0.58 0.50	0.60 0.49	0.53	0.71	-
เฉลี่ยด้านความรู้	0.32 0.12	0.32 0.11	0.35 0.13	0.34 0.10	0.33 0.11	0.86	0.49	-

**p < .01, *p < .05

จากตารางที่ 32 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรอาจารย์บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีรายได้แตกต่างกันมีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้) แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดทั้ง 10 ข้อ พบว่า มี 3 ข้อที่บุคลากรอาจารย์ที่มีรายได้แตกต่างกันมีความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ปัจจัยที่สามารถยกระดับกลุ่มวิจัยของสถาบันอุดมศึกษานั้นๆ ไปสู่ความเป็นเลิศของประเทศ (ข้อ 1) กลยุทธ์สูงสุดต่อการปฏิรูประบบอุดมศึกษาของไทย (ข้อ 8) และเกณฑ์ในการพิจารณาทุนไปทำวิจัย ณ ต่างประเทศ (ข้อ 11)

นอกจากนี้ ยังพบว่า มีเพียง 1 ข้อที่บุคลากรอาจารย์ที่มีรายได้แตกต่างกันมีความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ หน่วยงานหลักที่ดำเนินการเกี่ยวกับการให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาเอกเพื่อผลิตกำลังคนระดับสูงของประเทศ (ข้อ 3)

ตารางที่ 33 สรุปผลการทดสอบความแตกต่างของทัศนคติที่มีต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้

รายการ	ไม่เกิน 10,000 บาท (1)	10,001 ถึง 20,000 บาท (2)	20,001 ถึง 30,000 บาท (3)	30,001 ถึง 40,000 บาท (4)	มากกว่า 40,000 บาท (5)	F	Σ	คู่ที่แตกต่าง
	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.			
1. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ ใน สถาบันอุดมศึกษาของ รัฐในกรุงเทพมหานครสู่ การเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศ ทำให้มหาวิทยาลัยได้ บุคลากรอาจารย์ที่มีความ เชี่ยวชาญสูง	3.00 0.67	4.36 0.61	4.13 0.72	3.55 0.87	4.00 0.82	21.64**	0.00	(2)>(1), (2)>(4), (2)>(5)
2. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ ในสถาบันอุดมศึกษาของ รัฐในกรุงเทพมหานครสู่ การเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศ ทำให้ได้บัณฑิตที่สอดคล้อง กับความต้องการของ สังคมไทย	3.80 0.42	4.08 0.83	3.76 0.87	3.47 0.84	3.84 0.95	6.61**	0.00	(2)>(4)
3. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในกรุงเทพมหานครสู่การ เพิ่มขีดความสามารถในการ แข่งขันของประเทศทำให้ บุคลากรอาจารย์มี ความก้าวหน้าในการทำงาน	3.80 0.42	4.20 0.68	4.23 0.63	3.69 0.79	3.69 0.79	7.87**	0.00	(2)>(4), (3)>(4)
4. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ ในสถาบันอุดมศึกษาของ รัฐในกรุงเทพมหานครสู่ การเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศ ทำให้มีงานวิจัยและองค์ ความรู้ในระดับต่าง ๆ ซึ่ง เป็นการมุ่งสู่มาตรฐาน ความรู้ของประเทศ	3.80 0.42	4.25 0.69	3.95 0.83	3.63 0.68	4.00 0.92	8.90**	0.00	(2)>(4)

ตารางที่ 33 (ต่อ)

รายการ	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001 ถึง 20,000 บาท	20,001 ถึง 30,000 บาท	30,001 ถึง 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท	F	Σ	คู่ที่แตกต่าง
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.			
5. การพัฒนาบุคลากร อาจารย์ในสถาบันอุดม ศึกษาของรัฐใน กรุงเทพมหานครสู่การ เพิ่มขีดความสามารถใน การแข่งขันของประเทศ ทำให้ประเทศเป็นศูนย์ กลางการศึกษา	3.60 0.52	3.93 0.84	4.05 0.78	3.45 0.87	3.67 0.87	5.60**	0.00	(2)>(4), (3)>(4)
6. การพัฒนาบุคลากร อาจารย์ในสถาบันอุดม ศึกษาของรัฐใน กรุงเทพมหานครสู่การ เพิ่มขีดความสามารถใน การแข่งขันของประเทศ ก่อให้เกิดประโยชน์จาก องค์ความรู้ในระดับต่างๆ ซึ่งเป็นการมุ่งสู่เศรษฐกิจ ฐานความรู้ของประเทศ	3.60 0.52	3.93 0.90	3.88 0.81	3.25 0.93	3.59 0.84	8.18**	0.00	(2)>(4), (3)>(4)
7. การสร้างพันธมิตรเครือ ข่ายด้านวิชาการทั้งใน และต่างประเทศจะช่วย เพิ่มศักยภาพและก้าวทัน ผลิตผลทางวิชาการของ โลก ซึ่งจะนำไปสู่การ เพิ่มขีดความสามารถใน การแข่งขันของประเทศ	3.80 0.79	4.15 0.96	3.99 0.85	3.34 0.62	3.62 0.88	13.38**	0.00	(2)>(4), (2)>(5), (3)>(4)
8. การผลิตบุคลากรระดับ ปริญญาเอกให้มีสัดส่วน ที่เพิ่มมากขึ้นเป็นส่วน หนึ่งในการชี้วัดความ สำเร็จในการจัดอันดับ ของมหาวิทยาลัยไทยว่ามี ความเป็นเลิศสูง	3.80 0.79	4.36 0.61	4.21 0.81	3.91 0.58	4.02 0.71	7.59**	0.00	(2)>(4), (2)>(5)

ตารางที่ 33 (ต่อ)

รายการ	ไม่เกิน 10,000 บาท	10,001 ถึง 20,000 บาท	20,001 ถึง 30,000 บาท	30,001 ถึง 40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท	F	Σ	คู่ที่แตกต่างกัน
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.			
9. การพัฒนาบุคลากร อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐใน กรุงเทพมหานครสู่การ เพิ่มขีดความสามารถใน การแข่งขันของประเทศ ทำให้ประเทศเป็นศูนย์กลางการศึกษา	3.60 0.52	3.50 1.09	3.49 1.01	3.72 0.79	3.55 0.98	0.65	0.63	-
10. การพัฒนาบุคลากร อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐใน กรุงเทพมหานครสู่การ เพิ่มขีดความสามารถใน การแข่งขันของประเทศ ทำให้เกิดการยกระดับขีด ความสามารถในการแข่งขัน ของมหาวิทยาลัยในระดับสากล	3.80 0.42	4.10 0.79	3.96 0.92	3.48 0.80	3.88 0.70	7.15**	0.00	(2)>(4), (3)>(4)
เฉลี่ยด้านทัศนคติ	3.66 0.22	4.09 0.54	3.96 0.64	3.55 0.56	3.81 0.67	11.33**	0.00	(2)>(4), (2)>(5), (3)>(4)

**p < .01

จากตารางที่ 33 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีรายได้แตกต่างกันมีทัศนคติต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้) จากการทดสอบภายหลังเพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันโดยวิธีของเซฟเฟ่แล้ว พบว่า อาจารย์ที่มีรายได้ตั้งแต่ 10,001 – 20,000 บาท มีทัศนคติที่ดีกว่าอาจารย์ที่มีรายได้ตั้งแต่ 30,001 – 40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท ในขณะที่อาจารย์ที่มีรายได้ตั้งแต่ 20,001 – 30,000 บาท มีทัศนคติที่ดีกว่าอาจารย์ที่มีรายได้ตั้งแต่ 30,001 – 40,000 บาท และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละรายข้อ ทั้ง 10 ข้อ พบว่า มี 9 ข้อที่อาจารย์ที่มีรายได้แตกต่างกันมีทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐใน

กรุงเทพ มหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้มหาวิทยาลัยได้
บุคลากรอาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญสูง (ข้อ 1) ทำให้ได้บัณฑิตที่สอดคล้องต่อความต้องการของ
สังคมไทย (ข้อ 2) ทำให้บุคลากรอาจารย์มีความก้าวหน้าในการทำงาน (ข้อ 3) ทำให้มีงานวิจัย
และองค์ความรู้ในระดับต่าง ๆ ซึ่งเป็นการมุ่งสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ของประเทศ (ข้อ 4) ทำให้
ประเทศเป็นศูนย์กลางการศึกษา (ข้อ 5) ก่อให้เกิดประโยชน์จากองค์ความรู้ในระดับต่างๆ ซึ่งเป็น
การมุ่งสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ของประเทศ (ข้อ 6) การสร้างพันธมิตรเครือข่ายด้านวิชาการทั้งใน
และต่างประเทศจะช่วยเพิ่มศักยภาพและก้าวทันผลผลิตทางวิชาการของโลก ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่ม
ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (ข้อ 7) การผลิตบุคลากรระดับปริญญาเอกให้มีสัดส่วน
ที่เพิ่มมากขึ้นเป็นส่วนหนึ่งในการชี้วัดความสำเร็จในการจัดอันดับของมหาวิทยาลัยไทยว่ามี
ความเป็นเลิศสูง (ข้อ 8) และการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐใน
กรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้เกิดการยกระดับขีด
ความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยในระดับสากล (ข้อ 10)



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 34 สรุปผลการทดสอบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้

รายได้	\bar{X}	S.D.	F	Σ	คู่ที่แตกต่าง
(1) ไม่เกิน 10,000 บาท	4.40	0.52	5.65**	0.00	(2)>(4), (2)>(5)
(2) 10,001 – 20,000 บาท	4.45	0.60			
(3) 20,001 – 30,000 บาท	4.37	0.79			
(4) 30,001 – 40,000 บาท	4.05	0.70			
(5) มากกว่า 40,000 บาท	4.09	0.84			

** $p < .01$

จากตารางที่ 34 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรอาจารย์ที่มีรายได้แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้) เมื่อทดสอบภายหลังเพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันโดยวิธีของเชฟเฟ่แล้ว พบว่า อาจารย์ที่มีรายได้ตั้งแต่ 10,001 – 20,000 บาท มีทัศนคติที่ดีกว่าอาจารย์ที่มีรายได้ตั้งแต่ 30,001 – 40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 35 สรุปผลการทดสอบความแตกต่างของการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนา
 ผู้การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบัน
 อุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

รายการ	อาจารย์ (1)		ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ (2)		รอง ศาสตราจารย์ (3)		F	Σ	คู่ที่แตก ต่างกัน
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1. สื่อมวลชน									
1.1 หนังสือพิมพ์	2.43	1.66	2.54	1.79	3.51	1.71	1.52**	0.00	(3)>(1), (3)>(2)
1.2 วิทยุ	1.90	1.52	2.05	1.79	1.84	1.30	0.37	0.69	-
1.3 โทรทัศน์	2.36	1.77	2.58	2.04	2.73	1.74	1.10	0.33	-
1.4 นิตยสารทั่วไป	1.87	1.56	2.06	1.65	2.16	1.52	0.99	0.37	-
2. สื่อบุคคล									
2.1 สมาชิก ภายในครอบครัว	1.75	1.70	2.08	1.87	1.94	1.75	1.15	0.32	-
2.2 อาจารย์ที่ทำงานในมหาวิทยาลัยด้วยกัน	2.70	1.54	2.76	1.72	3.39	1.69	3.83*	0.02	(3)>(1)
2.3 อาจารย์ที่ทำงานต่างมหาวิทยาลัย	1.86	1.42	2.11	1.55	1.96	1.38	0.97	0.38	-
2.4 บุคลากรอื่นๆ ในมหาวิทยาลัยเดียวกัน	1.89	1.54	1.45	1.69	1.57	1.26	5.88**	0.00	(2)>(1), (2)>(3)
2.5 บุคลากรอื่นๆต่างมหาวิทยาลัย	1.22	1.27	1.79	1.38	1.02	1.09	7.57**	0.00	(2)>(1), (2)>(3)
2.6 บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการ อุดมศึกษา	1.07	1.17	1.46	1.39	0.76	1.01	5.71**	0.00	(2)>(1), (2)>(3)
3. สื่อเฉพาะกิจ									
3.1 แผ่นพับ	1.75	1.56	1.91	1.54	1.69	1.23	0.42	0.66	-
3.2 ไปรษณีย์	1.66	1.51	1.86	1.68	1.51	1.34	0.90	0.41	-
3.3 หนังสือคู่มือ	1.53	1.46	1.78	1.55	1.33	1.14	1.58	0.21	-
3.4 บอร์ด/ประกาศ	1.85	1.53	2.20	1.59	1.35	1.07	4.96**	0.01	(2)>(3)
3.5 เอกสารคำสั่ง	2.49	1.61	2.71	1.42	2.27	1.55	1.29	0.28	-
3.6 จดหมาย/วารสาร	2.19	1.57	2.24	1.45	2.31	1.74	0.12	0.89	-
3.7 จดหมายส่งทางไปรษณีย์	1.47	1.45	1.78	1.41	1.53	1.40	1.41	0.25	-
3.8 จดหมายข่าว	1.78	1.48	1.86	1.37	1.63	1.48	0.38	0.69	-
3.9 เอกสารเผยแพร่	2.01	1.53	2.04	1.42	1.80	1.37	0.48	0.62	-
3.10 การประชุม/การสัมมนา	2.17	1.63	2.23	1.49	2.14	1.50	0.05	0.95	-
3.11 เว็บไซต์ของ สกอ.	1.65	1.57	1.63	1.31	0.86	1.21	6.12**	0.00	(1)>(3), (2)>(3)
เฉลี่ยการเปิดรับข่าวสาร	1.89	1.23	2.10	1.31	1.87	1.05	0.10	0.37	-

** $p < .01$, * $p < .05$

จากตารางที่ 35 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกันมีการเปิดรับข่าวสารจากสื่อในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้) แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละรายชื่อ พบว่า บุคลากรอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกันมีการเปิดรับข่าวสารจากหนังสือพิมพ์ บุคลากรอื่นๆ ในมหาวิทยาลัยเดียวกัน บุคลากรอื่นๆ ต่างมหาวิทยาลัย บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา บอร์ด/ประกาศ และเว็บไซต์ของ สกอ. แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยจากการทดสอบภายหลังเพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันโดยวิธีของเชฟเฟแล้ว พบว่า อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นรองศาสตราจารย์มีการเปิดรับข่าวสารจากหนังสือพิมพ์ บ่อยครั้งกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ในขณะที่อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์มีการเปิดรับข่าวสารจากบุคลากรอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัยเดียวกัน บุคลากรอื่นๆ ต่างมหาวิทยาลัย และบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา บ่อยครั้งกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์และรองศาสตราจารย์ และมีการเปิดรับข่าวสารจากบอร์ด/ประกาศ และเว็บไซต์ของ สกอ. บ่อยครั้งกว่ารองศาสตราจารย์ ที่อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์มีการเปิดรับข่าวสารจากเว็บไซต์ของสกอ. บ่อยครั้งกว่ารองศาสตราจารย์

นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลากรอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกันมีการเปิดรับข่าวสารจากอาจารย์ที่ทำงานในมหาวิทยาลัยเดียวกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากการทดสอบภายหลังเพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันโดยวิธีของเชฟเฟแล้ว พบว่า อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นรองศาสตราจารย์มีการเปิดรับข่าวสารจากอาจารย์ที่ทำงานในมหาวิทยาลัยเดียวกัน บ่อยครั้งกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 36 สรุปผลการทดสอบความแตกต่างของความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

รายการ	อาจารย์ (1)		ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ (2)		รอง ศาสตราจารย์ (3)		F	Σ	คู่ที่แตกต่าง
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1. ปัจจัยที่สามารถยกระดับกลุ่มวิจัยของสถาบันอุดมศึกษานั้นๆ ไปสู่ความเป็นเลิศของประเทศ	0.13	0.34	0.09	0.28	0.04	0.20	1.95	0.14	-
2. หลักการในการพิจารณาการประเมินผลสัมฤทธิ์ผลงานทางวิจัยของอาจารย์	0.49	0.50	0.49	0.50	0.49	0.51	0.01	0.99	-
3. หน่วยงานหลักที่ดำเนินการเกี่ยวกับการให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาเอก เพื่อผลิตกำลังคนระดับสูงของประเทศ	0.78	0.72	0.83	0.38	0.71	0.46	1.09	0.34	-
4. บุคลากรที่มีปัญหาด้านขีดความสามารถในการวิจัย	0.10	0.31	0.16	0.37	0.06	0.24	1.78	0.17	-
5. ข้อจำกัดในการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกของอาจารย์วุฒิปริญญาโทที่ประจำกร	0.18	0.39	0.23	0.42	0.27	0.45	1.00	0.37	-
6. สาเหตุที่ทำให้อุดมศึกษาไทยมีตัวชี้วัดการผลิตผลงานวิจัยต่อเนื่องต่ำกว่ามาตรฐานระดับสากล	0.43	0.50	0.61	0.49	0.63	0.49	6.76**	0.00	(2)>(1), (3)>(1)
7. ค่าดัชนีชี้วัดหลัก (KPI) ที่สำคัญเชิงคุณภาพที่บ่งบอกว่า สถาบันอุดมศึกษาไทยยังอยู่ในระดับต่ำกว่ามาตรฐานสากล	0.18	0.38	0.16	0.37	0.22	0.42	0.42	0.56	-
8. กลยุทธ์สูงสุดต่อการปฏิรูประบบอุดมศึกษาของไทย	0.54	0.50	0.31	0.47	0.55	0.50	6.70**	0.00	(1)>(2), (3)>(2)
9. ประโยชน์ที่ประเทศจะได้รับภายหลังจากการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-	-	-

ตารางที่ 36 (ต่อ)

รายการ	อาจารย์ (1)		ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ (2)		รอง ศาสตราจารย์ (3)		F	Σ	คู่ที่แตกต่าง
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
10. ทุนกลุ่มเครือข่ายเพื่อพัฒนาการวิจัย (Cooperative Research Network-CRN)	0.29	0.45	0.28	0.45	0.35	0.48	0.43	0.65	-
11. เกณฑ์ในการพิจารณาทุนไปทำวิจัย ณ ต่างประเทศ	0.28	0.45	0.29	0.46	0.33	0.47	0.22	0.8	-
12. ด้านความสามารถที่ประเทศไทยอยู่ในอันดับสุดท้ายเมื่อเทียบกับเพื่อนบ้านในแถบเอเชีย	0.53	0.5	0.59	0.5	0.61	0.49	0.85	0.43	-
เฉลี่ยด้านความรู้	0.33	0.11	0.34	0.12	0.36	0.13	1.35	0.26	-

**p < .01

จากตารางที่ 36 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรอาจารย์บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกันมีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้) แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดทั้ง 10 ข้อ พบว่า มี 2 ข้อที่บุคลากรอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกันมีความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ สาเหตุที่ทำให้อุดมศึกษาไทยมีตัวชี้วัดการผลิตผลงานวิจัยต่อเนื่องต่ำกว่ามาตรฐานระดับสากล (ข้อ 6) และกลยุทธ์สูงสุดต่อการปฏิรูประบบอุดมศึกษาของไทย (ข้อ 8) และจากการทดสอบภายหลังเพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันโดยวิธีของเซฟเฟ่แล้ว พบว่า ในเรื่องสาเหตุที่ทำให้อุดมศึกษาไทยมีตัวชี้วัดการผลิตผลงานวิจัยต่อเนื่องต่ำกว่ามาตรฐานระดับสากล (ข้อ 6) อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์มีความรู้มากกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ และในเรื่องกลยุทธ์สูงสุดต่อการปฏิรูประบบอุดมศึกษาของไทย (ข้อ 8) อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์และรองศาสตราจารย์มีความรู้มากกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์

ตารางที่ 37 สรุปผลการทดสอบความแตกต่างของทัศนคติที่มีต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

รายการ	อาจารย์ (1)		ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ (2)		รอง ศาสตราจารย์ (3)		F	Σ	คู่ที่แตกต่าง
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้มหาวิทยาลัยได้บุคลากรอาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญสูง	4.25	0.71	3.74	0.84	3.80	0.84	18.67**	0.00	(1)>(2), (1)>(3)
2. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้ได้บัณฑิตที่สอดคล้องต่อความต้องการของสังคมไทย	3.98	0.86	3.60	0.79	3.71	1.00	6.87**	0.00	(1)>(2)
3. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้บุคลากรอาจารย์มีความก้าวหน้าในการทำงาน	4.18	0.68	3.88	0.77	3.82	0.95	8.85**	0.00	(1)>(2), (1)>(3)
4. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้มีงานวิจัยและองค์ความรู้ในระดับต่าง ๆ ซึ่งเป็นการมุ่งสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ของประเทศ	4.15	0.74	3.73	0.73	3.92	0.91	10.30**	0.00	(1)>(2)

ตารางที่ 37 (ต่อ)

รายการ	อาจารย์ (1)		ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ (2)		รอง ศาสตราจารย์ (3)		F	Σ	คู่ที่แตกต่าง
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
5. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้ประเทศเป็นศูนย์กลางการศึกษา	3.92	0.85	3.73	0.79	3.51	0.87	5.61**	0.00	(1)>(3)
6. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศก่อให้เกิดประโยชน์จากองค์ความรู้ในระดับต่างๆ ซึ่งเป็นการมุ่งสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ของประเทศ	3.89	0.87	3.53	0.89	3.37	0.93	10.38**	0.00	(1)>(2), (1)>(3)
7. การสร้างพันธมิตรเครือข่ายด้านวิชาการทั้งในและต่างประเทศจะช่วยเพิ่มศักยภาพและก้าวทันผลผลิตทางวิชาการของโลก ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ	4.07	0.87	3.66	0.78	3.37	0.78	18.40**	0.00	(1)>(2), (1)>(3)
8. การผลิตบุคลากรระดับปริญญาเอกให้มีสัดส่วนที่เพิ่มมากขึ้นเป็นส่วนหนึ่งในการชี้วัดความสำเร็จในการจัดอันดับของมหาวิทยาลัยไทยว่ามีความเป็นเลิศสูง	4.29	0.71	4.04	0.61	3.90	0.62	9.41**	0.00	(1)>(2), (1)>(3)

ตารางที่ 37 (ต่อ)

รายการ	อาจารย์ (1)		ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ (2)		รอง ศาสตราจารย์ (3)		F	Σ	คู่ที่แตกต่างกัน
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
9. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้ประเทศเป็นศูนย์กลางการศึกษา	3.54	1.03	3.60	0.91	3.47	0.98	0.26	0.77	-
10. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้เกิดการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยในระดับสากล	4.04	0.84	3.71	0.77	3.71	0.74	6.90**	0.00	(1)>(2), (1)>(3)
เฉลี่ยด้านทัศนคติ	4.03	0.58	3.72	0.58	3.66	0.67	14.10**	0.00	(1)>(2), (1)>(3)

**p < .01

จากตารางที่ 37 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกันมีทัศนคติต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้) จากการทดสอบภายหลังเพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันโดยวิธีของเซฟเฟ่แล้ว พบว่า อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์มีทัศนคติที่ดีกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละรายข้อ ทั้ง 10 ข้อ พบว่า มี 9 ข้อที่อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกันมีทัศนคติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้มหาวิทยาลัยได้บุคลากรอาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญสูง (ข้อ 1) ทำให้ได้บัณฑิตที่สอดคล้องต่อความต้องการของสังคมไทย (ข้อ 2) ทำให้บุคลากรอาจารย์มีความก้าวหน้าในการทำงาน (ข้อ 3) ทำให้มีงานวิจัยและองค์ความรู้ในระดับต่าง ๆ ซึ่ง

เป็นการมุ่งสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ของประเทศ (ข้อ 4) ทำให้ประเทศเป็นศูนย์กลางการศึกษา (ข้อ 5) ก่อให้เกิดประโยชน์จากองค์ความรู้ในระดับต่างๆ ซึ่งเป็นการมุ่งสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ของประเทศ (ข้อ 6) การสร้างพันธมิตรเครือข่ายด้านวิชาการทั้งในและต่างประเทศจะช่วยเพิ่มศักยภาพและก้าวทันผลผลิตทางวิชาการของโลก ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (ข้อ 7) การผลิตบุคลากรระดับปริญญาเอกให้มีสัดส่วนที่เพิ่มมากขึ้นเป็นส่วนหนึ่งในการชี้วัดความสำเร็จในการจัดอันดับของมหาวิทยาลัยไทยว่ามีความเป็นเลิศสูง (ข้อ 8) และการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้เกิดการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยในระดับสากล (ข้อ 10)



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 38 สรุปผลการทดสอบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ตำแหน่งทางวิชาการ	\bar{X}	S.D.	F	Σ	คู่ที่แตกต่าง
(1) อาจารย์	4.39	0.67			
(2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์	4.25	0.65	8.28**	0.00	(1)>(3)
(3) รองศาสตราจารย์	3.96	0.91			

** $p < .01$

จากตารางที่ 38 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้) เมื่อทดสอบภายหลังเพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันโดยวิธีของเซฟเฟ่แล้ว พบว่า อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์มีทัศนคติที่ดีกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นรองศาสตราจารย์

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 39 สรุปผลการทดสอบความแตกต่างของการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนา
 ผู้การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบัน
 อุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งทางการบริหาร

รายการ	คณบดี (1)		รองคณบดี (2)		หัวหน้า ภาควิชา (3)		ไม่มี ตำแหน่ง ทางการ บริหาร (4)		F	Σ	คู่ที่แตก ต่างกัน
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1. สื่อมวลชน											
1.1 หนังสือพิมพ์	2.00	0.00	1.94	1.73	3.07	1.59	2.56	1.73	1.96	0.12	-
1.2 วิทยุ	0.00	0.00	1.06	1.39	2.51	1.73	1.90	1.51	4.79**	0.00	(5)>(4)
1.3 โทรทัศน์	0.00	0.00	1.50	1.21	2.66	1.67	2.49	1.85	2.91*	0.04	-
1.4 นิตยสารทั่วไป	1.00	0.00	1.50	1.21	2.66	1.37	1.97	1.57	2.90*	0.04	-
2. สื่อบุคคล											
2.1 สมาชิกภายในครอบครัว	1.00	0.00	1.06	1.24	2.44	1.76	1.81	1.75	2.90*	0.04	-
2.2 อาจารย์ที่ทำงานใน มหาวิทยาลัยเดียวกัน	0.00	0.00	2.44	1.37	3.00	1.83	2.81	1.59	2.53	0.06	-
2.3 อาจารย์ที่ทำงานต่าง มหาวิทยาลัย	0.00	0.00	1.88	1.36	2.00	1.45	1.93	1.44	1.24	0.30	-
2.4 บุคลากรอื่นๆ ในมหาวิทยาลัย เดียวกัน	0.00	0.00	1.69	1.35	2.22	1.82	1.96	1.53	1.60	0.19	-
2.5 บุคลากรอื่นๆต่างมหาวิทยาลัย	0.00	0.00	1.06	1.24	1.66	1.34	1.29	1.25	1.92	0.13	-
2.6 บุคลากรของสำนักงานคณะ กรรมการอุดมศึกษา	0.00	0.00	1.38	1.31	1.56	1.47	1.05	1.17	2.99*	0.03	-
3. สื่อเฉพาะกิจ											
3.1 แผ่นพับ	1.00	0.00	1.31	1.49	2.29	1.81	1.74	1.48	2.32	0.08	-
3.2 ไปรษณีย์	0.00	0.00	1.38	1.15	2.39	1.84	1.62	1.48	4.26**	0.01	(5)>(6)
3.3 หนังสือคู่มือ	0.00	0.00	1.69	1.35	1.90	1.56	1.51	1.43	1.70	0.17	-
3.4 บอร์ด/ประกาศ	0.00	0.00	1.50	1.03	2.10	1.77	1.86	1.49	1.66	0.18	-
3.5 เอกสารคำสั่ง	1.00	0.00	2.38	1.15	2.73	1.66	2.49	1.58	0.94	0.42	-
3.6 จุลสาร/วารสาร	2.00	0.00	1.94	1.12	2.63	1.64	2.18	1.58	1.22	0.30	-
3.7 จดหมายส่งทางไปรษณีย์	1.00	0.00	1.44	1.26	2.10	1.64	1.48	1.41	2.42	0.07	-
3.8 จดหมายข่าว	0.00	0.00	2.06	1.29	2.34	1.64	1.70	1.42	3.62**	0.01	-
3.9 เอกสารเผยแพร่	0.00	0.00	2.25	1.48	2.61	1.67	1.91	1.45	4.12**	0.01	(5)>(6)
3.10 การประชุม/การสัมมนา	1.00	0.00	1.94	1.69	2.90	1.80	2.11	1.54	3.64**	0.01	(5)>(6)

รายการ	คณบดี (1)		รองคณบดี (2)		หัวหน้า ภาควิชา (3)		ไม่มี ตำแหน่ง ทางการ บริหาร (4)		F	Σ	คู่ที่แตกต่าง
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
3.11 เว็บไซต์ของ สกอ.	0.00	0.00	1.25	1.29	2.10	1.73	1.50	1.46	2.93*	0.03	-
เฉลี่ยการเปิดรับข่าวสาร	0.48	0.00	1.62	1.12	2.35	1.40	1.90	1.20	3.03*	0.03	-

**p < .01, *p < .05

จากตารางที่ 39 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีตำแหน่งทางการบริหารแตกต่างกันมีการเปิดรับข่าวสารจากสื่อในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้) และเมื่อทดสอบภายหลังเพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันโดยวิธีของเชฟเฟ้แล้ว ไม่พบคู่ที่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของสื่อแต่ละประเภทพบว่าบุคลากรอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางการบริหารแตกต่างกันมีการเปิดรับข่าวสารจากวิทยุ ไปสตอร์ จดหมายข่าว เอกสารเผยแพร่ และการประชุม/การสัมมนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อทดสอบภายหลังเพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันโดยวิธีของเชฟเฟ้แล้ว พบว่า อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางการบริหารเป็นหัวหน้าภาควิชามีการเปิดรับข่าวสารจากวิทยุบ่อยครั้งกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางการบริหารเป็นรองคณบดี และมีการเปิดรับข่าวสารจากไปสตอร์ เอกสารเผยแพร่ และการประชุม/การสัมมนาน้อยครั้งกว่าอาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางการบริหาร

นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลากรอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางการบริหารแตกต่างกันมีการเปิดรับข่าวสารจากโทรทัศน์ นิตยสาร สมาชิกภายในครอบครัว บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา และเว็บไซต์ของ สกอ. แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากการทดสอบภายหลังเพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันโดยวิธีของเชฟเฟ้แล้ว ไม่พบคู่ที่แตกต่างกัน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 40 สรุปผลการทดสอบความแตกต่างของความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งทางการบริหาร

รายการ	คณบดี (1)	รองคณบดี (2)	หัวหน้า ภาควิชา (3)	ไม่มี ตำแหน่ง ทางการ บริหาร (4)	F	Σ	คู่ที่แตกต่างกัน
	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.			
1. ปัจจัยที่สามารถยกระดับกลุ่มวิจัยของสถาบันอุดมศึกษานั้นๆ ไปสู่ความเป็นเลิศของประเทศ	0.00 0.00	0.00 0.00	0.05 0.22	0.12 0.33	1.48	0.22	-
2. หลักการในการพิจารณาการประเมินผลสัมฤทธิ์ผลงานทางวิจัยของอาจารย์	1.00 0.00	0.50 0.52	0.46 0.51	0.49 0.50	0.73	0.53	-
3. หน่วยงานหลักที่ดำเนินการเกี่ยวกับการให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาเอก เพื่อผลิตกำลังคนระดับสูงของประเทศ	1.00 0.00	1.00 0.00	0.71 0.46	0.78 0.42	2.13	0.10	-
4. บุคลากรที่มีปัญหาด้านขีดความสามารถในการวิจัย	0.00 0.00	0.44 0.51	0.00 0.00	0.11 0.31	7.99**	0.00	(4)>(5), (4)>(6)
11. ข้อจำกัดในการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกของอาจารย์ วุฒิปริญญาโทที่ประจำการ	1.00 0.00	0.31 0.48	0.20 0.40	0.19 0.40	3.13*	0.03	(3)>(6)
12. สาเหตุที่ทำให้อุดมศึกษาไทยมีตัวชี้วัดการผลิตผลงานวิจัยต่อเนื่องต่ำกว่ามาตรฐานระดับสากล	1.00 0.00	0.31 0.48	0.56 0.50	0.49 0.50	1.62	0.18	-
13. ค่าดัชนีชี้วัดหลัก (KPI) ที่สำคัญเชิงคุณภาพที่บ่งบอกว่าสถาบันอุดมศึกษาไทยยังอยู่ในระดับต่ำกว่ามาตรฐานสากล	0.00 0.00	0.13 0.34	0.24 0.44	0.18 0.38	0.65	0.58	-
14. กลยุทธ์สูงสุดต่อการปฏิรูประบบอุดมศึกษาของไทย	0.00 0.00	0.81 0.40	0.34 0.48	0.50 0.50	4.19**	0.01	(4)>(5)
15. ประโยชน์ที่ประเทศจะได้รับภายหลังจากการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา	0.00 0.00	0.00 0.00	0.00 0.00	0.00 0.00	-	-	-

ตารางที่ 40 (ต่อ)

รายการ	คณบดี (1)	รองคณบดี (2)	หัวหน้า ภาควิชา (3)	ไม่มี ตำแหน่ง ทางการ บริหาร (4)	F	Σ	คู่ที่แตกต่าง
	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.			
16. ทุนกลุ่มเครือข่ายเพื่อพัฒนาการวิจัย (Cooperative Research Network-CRN)	1.00 0.00	0.13 0.34	0.32 0.47	0.29 0.46	2.40	0.07	-
17. เกณฑ์ในการพิจารณาทุนไปทำวิจัย ณ ต่างประเทศ	0.00 0.00	0.31 0.47	0.10 0.30	0.31 0.46	3.04**	0.03	(6)>(5)
18. ด้านความสามารถที่ประเทศไทยอยู่ในอันดับสุดท้ายเมื่อเทียบกับเพื่อนบ้านในแถบ เอเชีย	1.00 0.00	0.56 0.51	0.51 0.51	0.55 0.50	0.63	0.60	-
เฉลี่ยด้านความรู้	0.50 0.00	0.38 0.12	0.29 0.12	0.33 0.11	4.23**	0.01	-

** $p < .01$, * $p < .05$

จากตารางที่ 40 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรอาจารย์บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีตำแหน่งทางการบริหารแตกต่างกันมีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้) เมื่อทดสอบภายหลังเพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันโดยวิธีของเซฟเฟ่แล้ว ไม่พบคู่ที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในรายละเอียดทั้ง 10 ข้อ พบว่า มี 3 ข้อที่บุคลากรอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางการบริหารแตกต่างกันมีความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ บุคลากรที่มีปัญหาด้านขีดความสามารถในการวิจัย (ข้อ 4) กลยุทธ์สูงสุดต่อการปฏิรูประบบอุดมศึกษาของไทย (ข้อ 8) และเกณฑ์ในการพิจารณาทุนไปทำวิจัย ณ ต่างประเทศ(ข้อ 11) จากการทดสอบภายหลังเพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันโดยวิธีของเซฟเฟ่แล้ว พบว่า ในเรื่องบุคลากรที่มีปัญหาด้านขีดความสามารถในการวิจัย (ข้อ 4) อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางการบริหารเป็นรองคณบดีมีความรู้มากกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางการบริหารเป็นหัวหน้าภาควิชาและไม่มีตำแหน่งทางการบริหารในเรื่องกลยุทธ์สูงสุดต่อการปฏิรูประบบอุดมศึกษาของไทย (ข้อ 8) อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางการบริหารเป็นรองคณบดีมีความรู้มากกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางการบริหารเป็นหัวหน้าภาควิชาและในเรื่องเกณฑ์ในการพิจารณาทุนไปทำวิจัย ณ ต่างประเทศ (ข้อ 11) อาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทาง

การบริหารมีความรู้มากกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางการบริหารเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์หัวหน้าภาควิชา

นอกจากนี้ยังพบว่า มี 1 ข้อที่บุคลากรอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางการบริหารแตกต่างกันมีความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ข้อจำกัดในการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกของอาจารย์วุฒิปริญญาโทที่ประจำการ (ข้อ 5) และจากการทดสอบภายหลังเพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันโดยวิธีของเชฟเฟ้แล้ว พบว่า ข้อจำกัดในการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกของอาจารย์วุฒิปริญญาโทที่ประจำการ (ข้อ 5) อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางการบริหารเป็นอันดับมีความรู้มากกว่าอาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางการบริหาร



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 41 สรุปผลการทดสอบความแตกต่างของทัศนคติที่มีต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งทางการบริหาร

รายการ	คณบดี (1)	รอง คณบดี (2)	หัวหน้า ภาควิชา (3)	ไม่มี ตำแหน่ง ทางการ บริหาร (4)	F	Σ	คู่ที่แตกต่าง
	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.			
1. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้มหาวิทยาลัยได้บุคลากรอาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญสูง	5.00 0.00	3.69 0.70	4.27 0.71	4.08 0.79	3.06*	0.03	-
2. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้ได้บัณฑิตที่สอดคล้องต่อความต้องการของสังคมไทย	5.00 0.00	3.06 0.85	3.78 0.94	3.91 0.85	6.29**	0.00	(2)>(3), (5)>(4), (6)>(4)
19. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้บุคลากรอาจารย์มีความก้าวหน้าในการทำงาน	5.00 0.00	3.56 0.51	4.27 0.71	4.07 0.75	4.54**	0.00	(5)>(4)
20. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้มีงานวิจัยและองค์ความรู้ในระดับต่าง ๆ ซึ่งเป็นการมุ่งสู่เสริมฐานฐานความรู้ของประเทศ	5.00 0.00	3.81 0.66	4.12 0.68	4.03 0.80	1.63	0.18	-

ตารางที่ 41 (ต่อ)

รายการ	คณบดี (1)	รอง คณบดี (2)	หัวหน้า ภาควิชา (3)	ไม่มี ตำแหน่ง ทางการ บริหาร (4)	F	Σ	คู่ที่แตกต่าง
	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.			
21. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้ประเทศเป็นศูนย์กลางการศึกษา	5.00 0.00	2.94 0.77	4.15 0.65	3.82 0.85	9.55**	0.00	(3)>(4), (5)>(4), (6)>(4)
22. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศก่อให้เกิดประโยชน์จากองค์ความรู้ในระดับต่างๆ ซึ่งเป็นการมุ่งสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ของประเทศ	3.00 0.00	2.81 0.98	4.05 0.74	3.76 0.89	8.23**	0.00	(5)>(4), (6)>(4)
23. การสร้างพันธมิตรเครือข่ายด้านวิชาการทั้งในและต่างประเทศจะช่วยเพิ่มศักยภาพและก้าวทันผลผลิตทางวิชาการของโลก ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ	5.00 0.00	3.19 0.75	4.10 0.77	3.90 0.88	5.47**	0.00	(3)>(4), (5)>(4), (6)>(4)
24. การผลิตบุคลากรระดับปริญญาเอกให้มีสัดส่วนที่เพิ่มมากขึ้นเป็นส่วนหนึ่งในการชี้วัดความสำเร็จในการจัดอันดับของมหาวิทยาลัยไทยว่ามีความเป็นเลิศสูง	5.00 0.00	3.94 0.57	4.54 0.60	4.15 0.70	5.49**	0.00	(5)>(4), (5)>(6)
25. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้ประเทศเป็นศูนย์กลางการศึกษา	2.00 0.00	3.19 0.75	4.05 0.74	3.51 1.01	6.17**	0.00	(5)>(3), (5)>(4), (5)>(6)

ตารางที่ 41 (ต่อ)

รายการ	คณบดี (1)	รอง คณบดี (2)	หัวหน้า ภาควิชา (3)	ไม่มี ตำแหน่ง ทางการ บริหาร (4)	F	Σ	คู่ที่แตกต่าง
	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.	\bar{X} S.D.			
26. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้เกิดการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยในระดับสากล	5.00 0.00	3.06 0.85	4.17 0.63	3.94 0.82	8.66**	0.00	(3)>(4), (5)>(4), (6)>(4)
เฉลี่ยด้านทัศนคติ	4.50 0.00	3.33 0.57	4.15 0.48	3.92 0.61	8.02**	0.00	(5)>(4), (6)>(4)

**p < .01, *p < .05

จากตารางที่ 41 แสดงให้เห็นว่า แสดงให้เห็นว่า บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีตำแหน่งทางการบริหารแตกต่างกันมีทัศนคติต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้) จากการทดสอบภายหลังเพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันโดยวิธีของเชฟเฟ้แล้ว พบว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางการบริหารเป็นหัวหน้าภาควิชาและไม่มีตำแหน่งทางการบริหารมีทัศนคติที่ดีกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางการบริหารเป็นรองคณบดี และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละรายข้อ ทั้ง 10 ข้อ พบว่า มี 8 ข้อที่อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางการบริหารแตกต่างกันมีทัศนคติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้ได้บัณฑิตที่สอดคล้องต่อความต้องการของสังคมไทย (ข้อ 2) ทำให้บุคลากรอาจารย์มีความก้าวหน้าในการทำงาน (ข้อ 3) ทำให้ประเทศเป็นศูนย์กลางการศึกษา (ข้อ 5) ก่อให้เกิดประโยชน์จากองค์ความรู้ในระดับต่างๆ ซึ่งเป็นการมุ่งสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ของประเทศ (ข้อ 6) การสร้างพันธมิตรเครือข่ายด้านวิชาการทั้งในและต่างประเทศจะช่วยเพิ่มศักยภาพและก้าวหน้าผลผลิตทางวิชาการของโลก ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (ข้อ 7) การผลิตบุคลากรระดับปริญญาเอกให้มีสัดส่วนที่เพิ่มมากขึ้นเป็นส่วนหนึ่งในการชี้วัดความสำเร็จในการจัดอันดับของมหาวิทยาลัยไทยว่ามีความเป็นเลิศสูง (ข้อ 8) การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดม

ศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้ประเทศเป็นศูนย์กลางการศึกษา (ข้อ 9) และทำให้เกิดการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยในระดับสากล (ข้อ 10)

นอกจากนี้ ยังพบว่า มี 1 ข้อที่อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางการบริหารแตกต่างกันมีทัศนคติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้มหาวิทยาลัยได้บุคลากรอาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญสูง (ข้อ 1) ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 42 สรุปผลการทดสอบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งทางการบริหาร

ตำแหน่งทางการบริหาร	\bar{X}	S.D.	F	Σ	คู่ที่แตกต่าง
คณบดี	5.00	0.00	3.10*	0.03	-
รองคณบดี	4.00	0.63			
หัวหน้าภาควิชา	4.54	0.50			
ไม่มีตำแหน่งทางการบริหาร	4.29	0.74			

* $p < .05$

จากตารางที่ 42 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางการบริหารแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้) เมื่อทดสอบภายหลังเพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันโดยวิธีของเซฟเฟ่แล้ว ไม่พบคู่ที่แตกต่างกัน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 43 สรุปผลการทดสอบความแตกต่างของการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน

รายการ	1-12 ปี		13-24 ปี		25 ปีขึ้นไป		F	Σ	คู่ที่แตกต่าง
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1. สื่อมวลชน									
1.1 หนังสือพิมพ์	2.41	1.70	2.81	1.64	3.08	1.89	4.13*	0.02	(3)>(1)
1.2 วิทยุ	1.86	1.53	2.22	1.68	1.76	1.38	1.99	0.14	-
1.3 โทรทัศน์	2.34	1.86	2.69	1.75	2.63	1.77	1.41	0.25	-
1.4 นิตยสารทั่วไป	1.84	1.55	2.23	1.72	2.00	1.44	1.93	0.15	-
2. สื่อบุคคล									
2.1 สมาชิกภายในครอบครัว	1.80	1.77	1.89	1.79	1.96	1.55	0.21	0.81	-
2.2 อาจารย์ที่ทำงานในมหาวิทยาลัยเดียวกัน	2.73	1.56	2.96	1.79	2.90	1.59	0.77	0.47	-
2.3 อาจารย์ที่ทำงานต่างมหาวิทยาลัย	1.99	1.46	1.95	1.52	1.55	1.14	2.01	0.14	-
2.4 บุคลากรอื่นๆ ในมหาวิทยาลัยเดียวกัน	1.95	1.57	2.14	1.61	1.78	1.45	0.85	0.43	-
2.5 บุคลากรอื่นๆต่างมหาวิทยาลัย	1.32	1.32	1.47	1.28	1.02	1.16	1.91	0.15	-
2.6 บุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา	1.10	1.23	1.17	1.22	1.06	1.16	0.15	0.86	-
3. สื่อเฉพาะกิจ									
3.1 แผ่นพับ	1.75	1.56	2.02	1.48	1.55	1.36	1.70	0.18	-
3.2 ไปสเตอร์	1.65	1.53	2.05	1.53	1.27	1.39	4.30**	0.01	(2)>(3)
3.3 หนังสือคู่มือ	1.54	1.44	1.89	1.58	1.08	1.13	5.04**	0.01	(2)>(3)
3.4 บอร์ด/ประกาศ	1.89	1.49	2.04	1.63	1.43	1.33	2.69	0.07	-
3.5 เอกสารคำสั่ง	2.51	1.60	2.75	1.51	2.08	1.43	2.94*	0.05	-
3.6 จุลสาร/วารสาร	2.19	1.57	2.26	1.66	2.25	1.43	0.07	0.93	-
3.7 จดหมายส่งทางไปรษณีย์	1.48	1.41	1.62	1.64	1.69	1.18	0.57	0.56	-
3.8 จดหมายข่าว	1.80	1.44	1.75	1.59	1.69	1.30	0.15	0.86	-
3.9 เอกสารเผยแพร่	1.97	1.48	2.10	1.51	1.92	1.51	0.30	0.75	-
3.10 การประชุม/การสัมมนา	2.09	1.64	2.47	1.46	2.16	1.50	1.78	0.17	-
3.11 เว็บไซต์ของ สกอ.	1.63	1.54	1.51	1.47	1.18	1.23	2.02	0.13	-
เฉลี่ยการเปิดรับข่าวสาร	1.90	1.24	2.10	1.25	1.81	1.10	1.06	0.35	-

** p < .01, * p < .05

จากตารางที่ 43 แสดงให้เห็นว่า แสดงให้เห็นว่า บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยแตกต่างกันมีการเปิดรับข่าวสารจากสื่อในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้) แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของสื่อแต่ละประเภท พบว่าบุคลากรอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยแตกต่างกันมีการเปิดรับข่าวสารจากโปสเตอร์ และหนังสือคู่มือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อทดสอบภายหลังเพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันโดยวิธีของเชฟเฟ้แล้ว พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยตั้งแต่ 13 – 14 ปี มีการเปิดรับข่าวสารจาก โปสเตอร์ และหนังสือคู่มือบ่อยครั้งกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป

นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลากรอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยแตกต่างกันมีการเปิดรับข่าวสารจากหนังสือพิมพ์ และเอกสารคำสั่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากการทดสอบภายหลังเพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันโดยวิธีของเชฟเฟ้แล้ว พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไปมีการเปิดรับข่าวสารจากหนังสือพิมพ์บ่อยครั้งกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยตั้งแต่ 1 - 12 ปี ส่วนการเปิดรับ



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 44 สรุปผลการทดสอบความแตกต่างของความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน

รายการ	1-12 ปี		13-24 ปี		25 ปีขึ้นไป		F	Σ	คู่ที่แตกต่าง
	(1)		(2)		(3)				
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1. ปัจจัยที่สามารถยกระดับกลุ่มวิจัยของสถาบันอุดมศึกษานั้นๆ ไปสู่ความเป็นเลิศของประเทศ	0.12	0.32	0.10	0.30	0.10	0.30	0.14	0.87	-
2. หลักการในการพิจารณาการประเมินผลสัมฤทธิ์ผลงานทางวิจัยของอาจารย์	0.50	0.50	0.52	0.50	0.39	0.49	1.20	0.30	-
3. หน่วยงานหลักที่ดำเนินการเกี่ยวกับการให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาเอก เพื่อผลิตกำลังคนระดับสูงของประเทศ	0.80	0.40	0.78	0.42	0.69	0.47	1.56	0.21	-
4. บุคลากรที่มีปัญหาด้านขีดความสามารถในการวิจัย	0.09	0.29	0.14	0.35	0.16	0.37	1.22	0.30	-
5. ข้อจำกัดในการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกของอาจารย์ วุฒิปริญญาโทที่ประจำกร	0.21	0.71	0.23	0.43	0.12	0.33	1.43	0.24	-
6. สาเหตุที่ทำให้อุดมศึกษาไทยมีตัวชี้วัดการผลิตผลงานวิจัยต่อเนื่องต่ำกว่ามาตรฐานระดับสากล	0.48	0.50	0.57	0.50	0.39	0.49	1.98	0.14	-
7. ค่าดัชนีชี้วัดหลัก (KPI) ที่สำคัญเชิงคุณภาพที่บ่งบอกว่าสถาบันอุดมศึกษาไทยยังอยู่ในระดับต่ำกว่ามาตรฐานสากล	0.19	0.39	0.12	0.24	0.24	0.43	1.44	0.24	-
8. กลยุทธ์สูงสุดต่อการปฏิรูประบบอุดมศึกษาของไทย	0.50	0.50	0.49	0.50	0.3	0.50	0.45	0.64	-
9. ประโยชน์ที่ประเทศจะได้รับภายหลังจากการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	-	-	-

ตารางที่ 44 (ต่อ)

รายการ	1-12 ปี		13-24 ปี		25 ปีขึ้นไป		F	Σ	คู่ที่แตกต่าง
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
10. ทุนกลุ่มเครือข่ายเพื่อพัฒนาการวิจัย (Cooperative Research Network-CRN)	0.29	0.46	0.30	0.46	0.29	0.45	0.01	0.10	-
11. เกณฑ์ในการพิจารณาทุนไปทำวิจัย ณ ต่างประเทศ	0.28	0.45	0.31	0.46	0.27	0.45	0.12	0.87	-
12. ด้านความสามารถที่ประเทศไทยอยู่ในอันดับสุดท้ายเมื่อเทียบกับเพื่อนบ้านในแถบเอเชีย	0.56	0.50	0.42	0.50	0.73	0.45	6.13**	0.00	(3)>(2)
เฉลี่ยด้านความรู้	0.34	0.11	0.33	0.12	0.32	0.12	0.58	0.56	-

**p < .01

จากตารางที่ 44 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรอาจารย์บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยแตกต่างกันมีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้) แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดทั้ง 10 ข้อ พบว่า มีเพียง 1 ข้อที่บุคลากรอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยแตกต่างกันมีความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ด้านความสามารถที่ประเทศไทยอยู่ในอันดับสุดท้ายเมื่อเทียบกับเพื่อนบ้านในแถบเอเชีย (ข้อ 12) จากการทดสอบภายหลังเพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันโดยวิธีของเซฟเฟ่แล้ว พบว่า ในด้านความสามารถที่ประเทศไทยอยู่ในอันดับสุดท้ายเมื่อเทียบกับเพื่อนบ้านในแถบเอเชีย (ข้อ 12) อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไปมีความรู้มากกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยตั้งแต่ 13 – 24 ปี ส่วนในประเด็นอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 45 สรุปผลการทดสอบความแตกต่างของทัศนคติที่มีต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

รายการ	1-12 ปี (1)		13-24 ปี (2)		25 ปีขึ้นไป (3)		F	Σ	คู่ที่แตกต่าง
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.			
1. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้มหาวิทยาลัยได้บุคลากรอาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญสูง	4.15	0.74	3.88	0.94	4.12	0.74	3.86*	0.02	(1)>(2)
2. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้ได้บัณฑิตที่สอดคล้องต่อความต้องการของสังคมไทย	3.87	0.87	3.77	0.97	4.04	0.75	1.53	0.22	-
3. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้บุคลากรอาจารย์มีความก้าวหน้าในการทำงาน	4.11	0.75	3.93	0.74	4.12	0.74	2.01	0.14	-
4. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้มีงานวิจัยและองค์ความรู้ในระดับต่าง ๆ ซึ่งเป็น การมุ่งสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ของประเทศ	4.08	0.78	3.89	0.85	4.06	0.68	1.83	0.16	-

ตารางที่ 45 (ต่อ)

รายการ	1-12 ปี		13-24 ปี		25 ปีขึ้นไป		F	Σ	คู่ที่แตกต่าง
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)			
	\bar{X}	s.d.	\bar{X}	s.d.	\bar{X}	s.d.			
5. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้ประเทศเป็นศูนย์กลางการศึกษา	3.86	0.82	3.80	0.98	3.71	0.83	0.74	0.48	-
6. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศก่อให้เกิดประโยชน์จากองค์ความรู้ในระดับต่างๆ ซึ่งเป็นการมุ่งสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ของประเทศ	3.83	0.88	3.62	1.03	3.55	0.70	3.10*	0.50	-
7. การสร้างพันธมิตรเครือข่ายด้านวิชาการทั้งในและต่างประเทศจะช่วยเพิ่มศักยภาพและก้าวทันผลิตผลทางวิชาการของโลก ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ	3.99	0.90	3.77	0.84	3.63	0.69	4.96**	0.01	(1)>(3)
8. การผลิตบุคลากรระดับปริญญาเอกให้มีสัดส่วนที่เพิ่มมากขึ้นเป็นส่วนหนึ่งในการชี้วัดความสำเร็จในการจัดอันดับของมหาวิทยาลัยไทยว่ามีความเป็นเลิศสูง	4.21	0.70	4.16	0.70	4.16	0.68	0.19	0.82	-

ตารางที่ 45 (ต่อ)

รายการ	1-12 ปี		13-24 ปี		25 ปีขึ้นไป		F	Σ	คู่ที่แตกต่าง
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)			
	\bar{X}	s.d.	\bar{X}	s.d.	\bar{X}	s.d.			
9. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้ประเทศเป็นศูนย์กลางการศึกษา	3.48	1.04	3.67	0.79	3.65	1.06	1.35	0.26	-
10. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้เกิดการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยในระดับสากล	3.97	0.83	3.85	0.85	3.84	0.78	0.99	0.37	-
เฉลี่ยด้านความรู้	3.96	0.59	3.83	0.73	3.89	0.50	1.35	0.26	-

**p < .01, *p < .05

จากตารางที่ 45 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยแตกต่างกันมีทัศนคติต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้) แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละรายชื่อ ทั้ง 10 ข้อ พบว่า มีเพียง 1 ข้อที่อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัย 1-12 ปีมีทัศนคติแตกต่างจากอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัย 25 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ การสร้างพันธมิตรเครือข่ายด้านวิชาการทั้งในและต่างประเทศ จะช่วยเพิ่มศักยภาพและก้าวทันผลผลิตทางวิชาการของโลก ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (ข้อ 7)

นอกจากนี้ ยังพบว่า มี 2 ข้อที่อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยแตกต่างกันมีทัศนคติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้มหาวิทยาลัยได้บุคลากรอาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญสูง (ข้อ 1) และก่อให้เกิด

ประโยชน์จากองค์ความรู้ในระดับต่างๆ ซึ่งเป็นการมุ่งสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ของประเทศ (ข้อ
ประโยชน์จากองค์ความรู้ในระดับต่างๆ ซึ่งเป็นการมุ่งสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ของประเทศ (ข้อ 6)

ตารางที่ 46 สรุปผลการทดสอบความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐใน
กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	S.D.	F	Σ	คู่ที่แตกต่าง
(1) 1-12 ปี	4.39	0.62			
(2) 13-24 ปี	4.22	0.81	6.08**	0.00	(1)>(3)
(3) 25 ปีขึ้นไป	4.04	0.92			

**p < .01

จากตารางที่ 46 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้) เมื่อทดสอบภายหลังเพื่อหาคู่ที่แตกต่างกันโดยวิธีของเซฟเฟ่แล้ว พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยตั้งแต่ 1 – 12 ปีมีความต้องการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศมากกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

สมมติฐานข้อที่ 2-7

- สมมติฐานที่ 2 การเปิดรับข่าวสารมีความสัมพันธ์กับความรู้ของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
- สมมติฐานที่ 3 การเปิดรับข่าวสารมีความสัมพันธ์กับทัศนคติของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
- สมมติฐานที่ 4 การเปิดรับข่าวสารมีความสัมพันธ์กับความต้องการของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
- สมมติฐานที่ 5 ความรู้มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
- สมมติฐานที่ 6 ความรู้มีความสัมพันธ์กับความต้องการของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
- สมมติฐานที่ 7 ทัศนคติมีความสัมพันธ์กับความต้องการของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 47 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะ และความต้องการในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	การเปิดรับข่าวสาร	ความรู้	ทักษะ	ความต้องการ
การเปิดรับข่าวสาร	-	0.08	0.31**	0.12*
ความรู้		-	-0.04	-0.01
ทักษะ			-	0.48**

**p < .01, *p < .05

จากตารางที่ 47 แสดงให้เห็นว่า การเปิดรับข่าวสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทักษะและความต้องการต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ (เป็นไปตามสมมติฐาน) กล่าวคือ บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีการเปิดรับข่าวสารบ่อยครั้งจะมีทักษะที่ดีต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และมีความต้องการต่อการพัฒนาสู่ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศมาก ในทางตรงกันข้ามบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีการเปิดรับข่าวสารน้อยจะมีทักษะที่ไม่ดี และความต้องการต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศน้อย อย่างไรก็ตาม ค่าสหสัมพันธ์ที่พบมีค่าต่ำและต่ำมาก ดังนั้น ความสัมพันธ์ที่กล่าวมาจึงเป็นเพียงส่วนน้อยเท่านั้น

สำหรับความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันกับทักษะและความต้องการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน)

นอกจากนี้ยังพบว่า ทักษะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (เป็นไปตามสมมติฐาน) กล่าวคือ บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีทักษะที่ดีต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศจะมีความต้องการต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศมาก อย่างไรก็ตาม ค่าสหสัมพันธ์ที่พบมีค่าอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 48 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับข่าวสารจากสื่อมวลชน สื่อบุคคล สื่อเฉพาะกิจกับความรู้ ทักษะคิด และความต้องการในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐใน กรุงเทพมหานคร

การเปิดรับ	ความรู้	ทักษะคิด	ความต้องการ
สื่อมวลชน	0.07	0.25**	0.06
สื่อบุคคล	0.09	0.31**	0.08
สื่อเฉพาะกิจ	0.07	0.30**	0.16**

** p < .01

จากตารางที่ 48 แสดงให้เห็นว่า การเปิดรับข่าวสารจากสื่อมวลชน และสื่อบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้ และความต้องการต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน) แต่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทักษะคิด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (เป็นไปตามสมมติฐาน) กล่าวคือ บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีการเปิดรับข่าวสารจากสื่อมวลชน และสื่อบุคคลบ่อยครั้งจะมีทักษะคิดที่ดีต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ในทางตรงกันข้าม บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีการเปิดรับข่าวสารจากสื่อมวลชน และสื่อบุคคลน้อยจะมีทักษะคิดที่ไม่ดีต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ อย่างไรก็ตาม ค่าสหสัมพันธ์ที่พบมีค่าอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นความสัมพันธ์ที่กล่าวมา จึงเป็นเพียงส่วนน้อยเท่านั้น

ในขณะที่การเปิดรับข่าวสารจากสื่อเฉพาะกิจไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน) แต่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทักษะคิด และความต้องการต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (เป็นไปตามสมมติฐาน) กล่าวคือ บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีการเปิดรับข่าวสารจากสื่อเฉพาะกิจบ่อยครั้งจะมีทักษะคิดที่ดี และความต้องการต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศมาก ในทางตรงกันข้าม บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีการเปิดรับข่าวสารจากสื่อเฉพาะกิจน้อยจะมีทักษะคิดที่ไม่ดี และความต้องการต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศน้อยด้วย อย่างไรก็ตาม ค่าสหสัมพันธ์ที่พบมีค่าอยู่ในระดับต่ำ และต่ำมากตามลำดับ ดังนั้น ความสัมพันธ์ที่กล่าวมา จึงเป็นเพียงส่วนน้อยเท่านั้น

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อธิปราชยผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การเปิดรับข่าวสารจากสื่อกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร” นี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยและมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาคือ เพื่อเปรียบเทียบการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะคติ และความต้องการของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศตามลักษณะทางประชากร และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะคติ และความต้องการของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

สำหรับสมมติฐานการวิจัยในการศึกษาครั้งนี้มีดังนี้

1. บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีลักษณะทางประชากรแตกต่างกัน มีการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะคติ และความต้องการในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ แตกต่างกัน
2. การเปิดรับข่าวสาร มีความสัมพันธ์กับ ความรู้ของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
3. การเปิดรับข่าวสาร มีความสัมพันธ์กับ ทักษะคติของบุคลากรอาจารย์ในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
4. การเปิดรับข่าวสาร มีความสัมพันธ์กับ ความต้องการของบุคลากรอาจารย์ในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
5. ความรู้เรื่องการพัฒนากุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีความสัมพันธ์กับ ทักษะคติของบุคลากรอาจารย์ต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
6. ความรู้เรื่องการพัฒนากุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีความสัมพันธ์กับ ความต้องการของบุคลากรอาจารย์ต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
7. ทักษะคติต่อการพัฒนากุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีความสัมพันธ์กับ ความต้องการของบุคลากรอาจารย์ต่อการพัฒนากุคลากรอาจารย์สู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐในกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น จำนวน 390 คน โดยแบ่งเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 260 คน อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลจำนวน 65 คน และอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจำนวน 65 คน จาก 6 มหาวิทยาลัย ที่ได้จากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purpose Sampling) ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล และมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากทุกมหาวิทยาลัย หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยได้คัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวนทั้งสิ้น 390 ชุด และนำแบบสอบถามทั้งหมดไปประมวลผลวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม SPSS/PC+ เพื่อคำนวณหาค่าสถิติตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการต่อไป

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไป การเปิดรับข่าวสารจากสื่อเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐใน กรุงเทพมหานคร ความต้องการต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถ ตลอดจนเหตุผลของความ ต้องการการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่ออธิบายการเปิดรับข่าวสารจากสื่อเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ความรู้ และทัศนคติที่มีต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร นอกจากนี้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นี้ ได้แก่ การทดสอบค่าที (T-test) การวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และการทดสอบภายหลัง (Post-hoc.) เพื่อหาคู่ที่แตกต่างโดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) และค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สรุปผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

1.1 ข้อมูลทั่วไปของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ

กลุ่มตัวอย่างทั้ง 390 คน เป็นเพศชาย 157 คน เพศหญิง 233 คน ส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 31-40 ปี สำเร็จการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาโทมีจำนวนมากที่สุด และเกือบร้อยละ 50 ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมดมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท นอกจากนี้ส่วนใหญ่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์และไม่มีตำแหน่งทางการบริหาร และมีประสบการณ์ในการทำงานในมหาวิทยาลัย ระหว่าง 1- 12 ปี

1.2 การเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร

อาจารย์มีการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับต่ำโดยอาจารย์เปิดรับข่าวสารจากสื่อมวลชนอยู่ในระดับต่ำมาก

และเมื่อพิจารณาโดยจำแนกตามสื่อประเภทต่างๆ พบว่า สื่อมวลชนที่อาจารย์มหาวิทยาลัยมีการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครบ่อยครั้งที่สุด ได้แก่ หนังสือพิมพ์รองลงมาก็คือ โทรทัศน์ นิตยสารทั่วไป และวิทยุ

ส่วนสื่อบุคคลที่อาจารย์มีการเปิดรับข่าวสารบ่อยครั้งที่สุด 3 อันดับแรกได้แก่ อาจารย์ที่ทำงานในมหาวิทยาลัยเดียวกัน บุคลากรอื่นๆ ในมหาวิทยาลัยเดียวกัน และอาจารย์ที่ทำงานต่างมหาวิทยาลัย ส่วนสื่อบุคคลที่อาจารย์เปิดรับน้อยที่สุดคือบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา

สำหรับสื่อเฉพาะกิจที่อาจารย์เปิดรับข่าวสารบ่อยครั้งที่สุดได้แก่ เอกสารคำสั่งรองลงมาตามลำดับคือ จุลสาร/วารสาร และ การประชุม/สัมมนา ส่วนสื่อที่อาจารย์เปิดรับน้อยครั้งที่สุดได้แก่จดหมายส่งทางไปรษณีย์

1.3 ความรู้เกี่ยวกับการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ของประเทศ ของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร

อาจารย์ส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับต่ำ โดยเรื่องที่อาจารย์มีความรู้มากที่สุดคือหน่วยงานหลักที่ดำเนินการเกี่ยวกับการให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาเอกเพื่อผลิตกำลังคนระดับสูงของประเทศรองลงมา ได้แก่ หลักการในการพิจารณาการประเมินผลสัมฤทธิ์ผลงานทางวิจัยของอาจารย์ และสาเหตุที่ทำให้อุดมศึกษาไทยมีตัวชี้วัดการผลิตผลงานวิจัยต่อเนื่องต่ำกว่ามาตรฐานระดับสากล

ส่วนเรื่องที่อาจารย์มีความรู้น้อยที่สุด ได้แก่ เรื่องประโยชน์ที่ประเทศไทยจะได้รับหลังจากการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

1.4 ทักษะที่มีต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร

อาจารย์ส่วนใหญ่มีทักษะที่ดีต่อการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร โดยมีทักษะที่ดีที่สุดในด้านการสร้างพันธมิตรเครือข่ายด้านวิชาการทั้งในและต่างประเทศจะช่วยเพิ่มศักยภาพและก้าวทันผลผลิตทางวิชาการของโลก ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

1.5 ความต้องการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร

อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครอาจารย์มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศอยู่ในระดับมากรองลงมาคือกลุ่มที่มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือกลุ่มที่มีระดับความต้องการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ของประเทศ ของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครในระดับน้อย

สำหรับสาเหตุอันดับแรกที่ทำให้อาจารย์ต้องการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครคือเพื่อยกระดับมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษาของประเทศ รองลงมาได้แก่ เพื่อยกระดับสถาบัน

อุดมศึกษาเกิดศูนย์กลางความเป็นเลิศในด้านต่างๆ เพื่อสร้างเครือข่ายกับต่างประเทศในการเพิ่มศักยภาพและก้าวทันพลวัตทางวิชาการของโลก และทำให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานได้เร็วกว่าเดิม

ส่วนสาเหตุที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างไม่ต้องการออกนอกระบบราชการ คือ ไม่เชื่อมั่นว่าจะสามารถยกระดับมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษาของประเทศ รองลงมาได้แก่แผนพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษายังไม่ชัดเจน

1.6 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร

จากผลการวิจัย ถึงแม้อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และมีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ แต่ก็มีความคิดเห็นว่า ศักยภาพของการเรียนการสอนแก่นิสิตน่าจะเป็นเรื่องหลัก และควรพัฒนาอาจารย์เพื่อพัฒนาความสามารถทางวิชาการ ไม่ใช่เชื่อความสามารถทางการแข่งขัน รวมถึงมาตรฐานและระบบของมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษาของประเทศยังไม่น่าพอใจ

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อ 1 บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีลักษณะทางประชากรแตกต่างกัน มีการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทัศนคติ และความต้องการในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศแตกต่างกัน

1.1 บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีลักษณะทางประชากรแตกต่างกัน มีการเปิดรับข่าวสาร แตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่า อาจารย์ที่มีเพศ อายุ รายได้ ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์ในการทำงานในมหาวิทยาลัยแตกต่างกันมีการเปิดรับข่าวสารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีเพียงตัวแปรระดับทางการศึกษา และตำแหน่งทางการบริหารที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และระดับ 0.05 ตามลำดับ

1.2 บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีลักษณะทางประชากรแตกต่างกัน มีความรู้แตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่าบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีตำแหน่งทางการบริหาร ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีเพียงตัวแปรเดียวที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 คือ เพศ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ขณะที่อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในมหาวิทยาลัย ตำแหน่งทางวิชาการ รายได้ อายุแตกต่างกันมีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3 บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีลักษณะทางประชากรแตกต่างกัน มีทัศนคติแตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่าบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มี เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางการบริหาร ตำแหน่งทางวิชาการ แตกต่างกันมีทัศนคติเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีเพียงตัวแปรเดียวที่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 คือ ประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัย

1.4 บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีลักษณะทางประชากรแตกต่างกัน มีความต้องการ แตกต่างกัน

จากการวิจัยพบว่าบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มี อายุ รายได้ ตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกันมีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีเพียงตัวแปรตำแหน่งทางการบริหารที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

และพบว่าบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีเพศและการศึกษาแตกต่างกันมีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อ 2 การเปิดรับข่าวสาร มีความสัมพันธ์กับ ความรู้ของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ผลการวิจัยพบว่าการเปิดรับข่าวสาร ไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้ของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

สมมติฐานข้อ 3 การเปิดรับข่าวสาร มีความสัมพันธ์กับ ทักษะของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ผลการวิจัยพบว่าการเปิดรับข่าวสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทักษะของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นจึงเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3

สมมติฐานข้อ 4 การเปิดรับข่าวสาร มีความสัมพันธ์กับ ความต้องการของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ผลการวิจัยพบว่าการเปิดรับข่าวสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4

อภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีลักษณะทางประชากรแตกต่างกัน มีการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะ และความต้องการในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศแตกต่างกัน

1.1 บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีลักษณะทางประชากรแตกต่างกันมีการเปิดรับข่าวสารในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรอาจารย์ที่มีเพศ อายุ รายได้ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกันมีการเปิดรับข่าวสารจากสื่อในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั้น ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับผลการวิจัยบางส่วนของสุทธนิภา ศรีไสย์ (2544) ที่พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐที่มีเพศ อายุ รายได้ ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกัน มีการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการออกนอกระบบราชการของมหาวิทยาลัยของรัฐไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยบางส่วนของวิระนันท์ นนทะนาคกร (2545) ที่พบว่า อายุ รายได้ และตำแหน่งที่แตกต่างกันมีการเปิดรับข่าวสารไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังไม่สอดคล้องกับทฤษฎีการเปิดรับข่าวสารของวิลเบอร์ แชรรมม์ (Wilbur Schramm, 1973) ขวัญเรือน กิตติวัฒน์ (2531) และแนวคิดของยูล เบ็ญจรงค์กิจ (2542 : 33-34) ที่ว่า คนที่มีลักษณะทางประชากรแตกต่างกันจะมีการเปิดรับข่าวสารจากสื่อต่างๆ แตกต่างกัน ทั้งนี้ทฤษฎีดังกล่าวตรงกับผลการวิจัยที่พบว่า บุคลากรอาจารย์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการเปิดรับข่าวสารจากสื่อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และตำแหน่งทางการบริหารแตกต่างกันมีการเปิดรับข่าวสารจากสื่อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สำหรับสาเหตุที่ทำให้ได้ผลการวิจัยที่ได้ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยและแนวคิดดังกล่าว นั้น ในเรื่องของลักษณะทางประชากร อาจจะอธิบายได้ว่า แม้ตัวแปรเหล่านี้จะเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเปิดรับข่าวสารตามทฤษฎีการเปิดรับข่าวสารและแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะทางประชากร แต่ตัวแปรเหล่านี้ก็ไม่ได้มีอิทธิพลต่อการเปิดรับข่าวสารทั้งหมด หากเป็นเพียงปัจจัยที่มีอิทธิพลเพียงบางส่วนต่อการเปิดรับข่าวสารเท่านั้น ดังจะเห็นได้จากแนวคิดของทอดด์ ฮันท์และเบรนท์ ดี รูเบน (Todd Hunt and Brent d. Ruben, 1993) จอห์น ซี เมอร์ริล และ โลเวนสโตน์ (John C. Merrill and Lowenstien, 1971)

วิลเบอร์ แชรรมม์ (Wilbur Schramm, 1973) และขวัญเรือน กิติวัฒน์ (2531) ที่พบว่า ลักษณะทางประชากร ไม่ใช่เป็นเพียงปัจจัยเดียวที่มีอิทธิพลต่อการเปิดรับข่าวสารของมนุษย์ ยังมีปัจจัยอื่นๆ อีกมากมายที่เกี่ยวข้องกับการเปิดรับข่าวสาร โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐไม่ว่าเพศ อายุ รายได้ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งทางวิชาการ ต่างมี สถานะทางสังคมทางสังคมเดียวกัน หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ มีอาชีพเดียวกัน ดังนั้นจึงคาดว่าน่าจะมีพฤติกรรมในการเปิดรับข่าวสารไม่แตกต่างกัน

นอกจากผลการวิจัยที่กล่าวไปข้างต้นแล้ว ยังมีผลการวิจัยที่ค้นพบว่า ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีการศึกษาและตำแหน่งทางการบริหารในระดับที่สูงจะมีการเปิดรับข่าวสารจากสื่อเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศมากกว่าบุคลากรอาจารย์ที่มีการศึกษาและระดับการบริหารต่ำกว่าหรือบุคลากรอาจารย์ไม่มีระดับทางการบริหาร ซึ่งผลการวิจัยนี้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้และสอดคล้องกับของชุกล เบ็ญจรงค์กิจ (2542) ที่ว่า “คนที่มีการศึกษาสูง มีตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดี มักถูกผลักดันให้มีความจำเป็นต้องเรียนรู้หาข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศมากกว่า ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากตำแหน่งทางการบริหารที่มีความจำเป็นต้องรับฟังข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศบ่อยครั้งกว่า เพราะจะต้องเป็นผู้กำหนดนโยบาย วางแผน และประชาสัมพันธ์ร่วมถึงสื่อสารให้แก่บุคลากรอาจารย์ที่อยู่ได้บังคับบัญชาให้ได้รับรู้

1.2 บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีลักษณะทางประชากรแตกต่างกันมีความรู้เกี่ยวกับ การพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีตำแหน่งทางการบริหาร ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการเดียว ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 คือ เพศ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเพศหญิงมีความรู้ในเรื่องนี้มากกว่าเพศชาย ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของชุกล เบ็ญจรงค์กิจ (2542) ที่ว่า “เพศหญิงมักเลือกเปิดรับข่าวสารที่มีเนื้อหาบันเทิงมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายชอบที่จะเปิดรับข่าวสารที่มีเนื้อหาหนักๆ” แต่โดยรวมแล้วเพศไม่มีความแตกต่างกัน

ขณะที่อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในมหาวิทยาลัย ตำแหน่งทางวิชาการ รายได้ อายุ แยกต่างหากมีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3 บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีลักษณะทางประชากรแตกต่างกัน มีทัศนคติ แยกต่างหาก

ผลวิจัยพบว่า บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มี เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางการบริหาร ตำแหน่งทางวิชาการ แยกต่างหากมีทัศนคติเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้และสอดคล้องกับแนวคิดของวิลเลียม ดี บรู๊ค (William D. Brook, 1971 : 211-212) ที่กล่าวว่าคนต่างรุ่นต่างวัยมีทัศนคติและความนึกคิดแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรมะ สตะเวทิน (2540 : 116) ที่ว่า คนที่ได้รับการศึกษาในระดับต่างๆกัน ในยุคสมัยต่างๆกันในระบบการศึกษาที่ต่างกัน ในสาขาวิชาที่ต่างกัน มีความรู้สึกนึกคิด คุณธรรมและความต้องการที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้มีตัวแปรเดียวที่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 คือ ประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัย ซึ่งไม่สอดคล้องกับเบอร์กูน (Burgoon, 1974 : 61) ที่ว่า คนที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานแตกต่างกัน มีประสบการณ์แตกต่างกันย่อมมีทัศนคติ ค่านิยม และเป้าหมายที่แตกต่างกัน

1.4 บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีลักษณะทางประชากรแตกต่างกัน มีความต้องการ แยกต่างหาก

จากการวิจัยพบว่าบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มี อายุ รายได้ ตำแหน่งทางวิชาการ แยกต่างหากมีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ แยกต่างหากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีเพียงตัวแปรตำแหน่งทางการบริหารที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากการวิจัยทางนิเทศศาสตร์พบว่า สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ ทำให้คนมีวัฒนธรรมที่ต่างกัน มีประสบการณ์ต่างกัน มีทัศนคติ ค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปรมะ สตะเวทิน (2540) ที่ว่า “คนที่มีวัยต่างกันมักจะมีความต้องการในสิ่งต่างๆ แยกต่างหาก” และ “รายได้ก็มีบทบาทสำคัญต่อผู้รับสารด้วย เพราะรายได้เป็นตัวกำหนดความต้องการของคนตลอดจนความคิดเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ และพฤติกรรมต่างๆ”

สมมติฐานที่ 2 การเปิดรับข่าวสารมีความสัมพันธ์กับความรู้ของในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ผลการวิจัยพบว่า การเปิดรับข่าวสารไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้ของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของต่อตระกูล อุบลวัตร (2545) ศึกษาเรื่อง การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะคติ และการนำรูปแบบการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางไปใช้ในการสอนของอาจารย์โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร พบว่า การเปิดรับข่าวสารจากสื่อมวลชน สื่อบุคคล และสื่อเฉพาะกิจ ไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้และทักษะคติของรูปแบบการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง สาเหตุอาจเป็นเพราะอาจารย์ได้รับความรู้เรื่องการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมาก่อนหน้านี้แล้ว จากการศึกษาค้นคว้า เพิ่มเติมด้วยตนเอง ดังนั้นการเปิดรับข่าวสารจึงไม่มีผลต่อความรู้ของอาจารย์

สำหรับสาเหตุที่ทำให้ได้ผลการวิจัยเช่นนี้ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อาจเกิดจากจำนวนของข่าวสารจากสื่อต่างๆ มีจำนวนน้อย ซึ่งถือว่าการประชาสัมพันธ์ที่ยังไม่ทั่วถึงและต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรอาจารย์มีการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับเรื่องนี้ต่ำ และอาจจดจำสาระสำคัญไม่ได้ เนื่องจากมีภาระงานที่มีจำนวนมากและสำคัญกว่าจะต้องทำ และอาจเป็นไปได้ว่าบุคลากรอาจารย์ที่มีการเปิดรับข่าวสารน้อยจะมีทัศนคติไม่ดีต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ จึงไม่อยากจดจำเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยที่พบว่า บุคลากรอาจารย์เปิดรับข่าวสารและมีความรู้โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชงชัย สันติวงษ์ ที่ว่าบุคคลจะเลือกจดจำข่าวสารในส่วนที่ตรงกับความสนใจ ความต้องการ ทักษะคติ ฯลฯ ของตนเอง และมักลืมหรือไม่นำไปถ่ายทอดต่อในส่วนที่ตนเองไม่สนใจ ไม่เห็นด้วย โดยข่าวสารที่คนเราเลือกจดจำไว้นั้นมักมีเนื้อหาที่จะช่วยสนับสนุนความนึกคิดของตัวเอง

สมมติฐานข้อ 3 การเปิดรับข่าวสารมีความสัมพันธ์กับทัศนคติของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

พบว่า การเปิดรับข่าวสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ดังนั้นจึงเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ แกดซ์

และลาซาร์เฟลด์ (Katz and Lazarsfeld, 1955) พบว่ารูปแบบของการสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal Communication) หรือการสื่อสารแบบตัวต่อตัว (Face-to-face Communication) มีผลต่อผู้รับสารในการที่จะยอมเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และยอมรับที่จะร่วมมือในการปฏิบัติมากที่สุด และสอดคล้องกับผลงานวิจัย ของสุทธนิภา ศรีไสย์ (2544) ที่ศึกษาเรื่องการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทัศนคติและความต้องการออกนอกระบบราชการของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การเปิดรับข่าวสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับทัศนคติต่อการออกนอกระบบราชการของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้นจึงสังเกตได้ว่า บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีการเปิดรับข่าวสารจากสื่อมวลชน สื่อเฉพาะกิจ และสื่อบุคคลบ่อยครั้งจะมีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในทางตรงกันข้ามบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มีการเปิดรับข่าวสารจากสื่อมวลชน สื่อเฉพาะกิจ และสื่อบุคคลน้อยจะมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ อย่างไรก็ตามค่าสหสัมพันธ์ที่พบมีค่าอยู่ในระดับต่ำ และต่ำมากตามลำดับ ดังนั้นความสัมพันธ์ที่กล่าวมา จึงเป็นเพียงส่วนน้อยเท่านั้น

สมมติฐานข้อ 4 การเปิดรับข่าวสาร มีความสัมพันธ์กับความต้องการของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ผลการวิจัยพบว่า การเปิดรับข่าวสารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ดังนั้นจึงเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแกทซ์ (Katz) และคณะ ที่ได้สร้างมาตรฐานวัดความต้องการทางด้านจิตใจและสังคมของมนุษย์ (The Social and Psychological Needs) โดยนำเอาองค์ประกอบต่างๆมารวมกันเข้าเป็นความต้องการในด้านลักษณะจุดประสงค์ของการติดต่อของมนุษย์ต่อสิ่งภายนอก (Connection) ได้แก่ ความต้องการการติดต่อเพื่อรับข่าวสาร ความรู้ ความต้องการการติดต่อเพื่อความพอใจ เพื่อประสบการณ์ทางอารมณ์ ความต้องการติดต่อเพื่อความเชื่อถือน ความมั่นใจ ความมั่นคง และความต้องการติดต่อเพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์ และแมคควอล (McQuial, 1987 : 73) ได้ศึกษาตัวแปรความต้องการที่ผู้รับสารต้องการจากสื่อมวลชน โดยผู้รับสารมีความต้องการสารสนเทศ เพื่อทราบถึงเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับตนเองสภาพปัจจุบันที่อยู่รอบตัวและสภาพปัจจุบันของสังคมและโลก แสวงหาข้อแนะ

นำในการปฏิบัติหรือความคิดเห็นในการตัดสินใจ สนองความอยากรู้อยากเห็นและความสนใจทั่วไป เป็นการเรียนรู้ที่ศึกษาด้วยตนเองและเพื่อสร้างความรู้สึกรู้สึกที่มั่นคง โดยใช้ความรู้ที่ได้มาจากสื่อมวลชน

สมมติฐานข้อ 5 ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีความสัมพันธ์กับ ทักษะคติดของบุคลากรอาจารย์ต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ผลการวิจัยพบว่าความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ไม่มีความสัมพันธ์ กับทักษะคติดของบุคลากรอาจารย์ต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 5 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของผลงานวิจัยของ สุทธนิภา ศรีไสย์ (2544) ที่ศึกษาเรื่องการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะคติดและความต้องการออกนอกระบบราชการของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐผลงานวิจัยพบว่าความรู้ไม่มีความสัมพันธ์กับทักษะคติดต่อการออกนอกระบบราชการของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สำหรับสาเหตุที่ทำให้ได้ผลการวิจัยเช่นนี้ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อาจอธิบายได้โดยใช้แนวคิดเรื่ององค์ประกอบทักษะคติดของ แฮร์รี่ ซี ทริแอนดิส (Harry C. Triandis, 1971) ที่ว่าทักษะคติดประกอบด้วยความรู้ความเข้าใจและความชอบหรือส่วนของความรู้สึกรู้สึก ซึ่งความรู้นี้เป็นเพียงองค์ประกอบหนึ่งของทักษะคติดเท่านั้น ดังนั้นการที่คณาจารย์มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาบุคลากรอาจารย์การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศมาก ก็ไม่จำเป็นเสมอไปที่จะมีทักษะคติดหรือไม่ดีต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ อาจขึ้นอยู่กับความชอบ-ไม่ชอบและการประเมินข้อมูลข่าวสารที่มีอยู่ของคณาจารย์ที่มีต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้วย ซึ่งตรงกับแนวคิดเรื่อง ทักษะคติดและการเลือกเฟ้นสิ่งที่รับเข้ามาของธงชัย สันติวัฒน์ (2540) ที่ว่า ข้อมูลข่าวสารที่มีอยู่ทั้งหมดก็มีใช้ว่าจะเปลี่ยนแปลงทักษะคติดได้เสมอไป ทั้งนี้เพราะกระบวนการเปรียบเทียบและการคิดวิเคราะห์ของคนทุกคนมักจะสามารถในการกรองหรือเลือกเฟ้นสิ่งที่รับเข้ามา โดยข้อมูลที่เข้ากันไม่ได้กับความชอบหรือทักษะคติดเดิม ย่อมจะถูกละเว้นหรือกรองออกไปเสมอในทางกลับกัน การที่คณาจารย์มีทักษะคติดที่ไม่ดีต่อการพัฒนาบุคลากรอาจารย์การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ก็ไม่จำเป็นที่อาจารย์มีความรู้มากหรือน้อยเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์ไม่มีการเปิดรับข่าวสารจากสื่อโดยรวมอยู่ใน

ระดับต่ำมากก็อาจนำไปสู่ผลที่ว่า ความรู้ไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของบุคลากร อาจารย์ต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศได้เช่นกัน เนื่องจากข้อมูลข่าวสารนี้มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการเกิดความรู้ของปัจเจกบุคคล ขณะเดียวกันข้อมูลข่าวสารก็มีความสำคัญต่อการก่อตัวของทัศนคติ ดังที่ธงชัย สันติวงษ์ (2540) ที่ว่า “ทัศนคติมีพื้นฐานมาจากชนิด ขนาดของข่าวสาร ข้อมูลที่แต่ละคนได้รับมา และลักษณะของแหล่งที่มาของข่าวสารข้อมูลอีกด้วย”

สมมติฐานข้อ 6 ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ของรัฐสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีความสัมพันธ์กับ ความต้องการของบุคลากรอาจารย์ต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ของประเทศ

ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสู่การเพิ่มขีด ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ไม่มีความสัมพันธ์ กับความต้องการของบุคลากร อาจารย์ต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 6

สาเหตุที่ทำให้ได้ผลการวิจัยเช่นนี้ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อาจอธิบายได้ว่า ความต้องการระดับต่างๆ ของมนุษย์เป็นส่วนประกอบสำคัญอย่างยิ่งในการจูงใจไม่ว่าจะ ให้ทำอะไรหรือเรียนรู้อะไร ธรรมชาติความต้องการของมนุษย์หรือแม้แต่สัตว์ทั่วไปไม่อาจ สังเกตเห็นได้ จนกว่าความต้องการนั้นจะแสดงออกมาในรูปของแรง และความกระวน กระวาย จึงอาจพอทราบได้ว่า บุคคลผู้นั้นมีความต้องการอะไร ซึ่งความรู้เรื่องการพัฒนา บุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของ ประเทศ อาจไม่ได้ส่งผลต่อแรงจูงใจของอาจารย์มากนัก ดังนั้นการที่อาจารย์มีความรู้เกี่ยวกับ การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสู่การเพิ่มขีดความสามารถใน การแข่งขันของประเทศ มากนั้นก็ไม่น่าเป็นเสมอไปที่จะมีความต้องการในการพัฒนาสู่การ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เพราะการที่อาจารย์จะมีความต้องการใน การพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศหรือไม่ต้องการนั้นอาจขึ้น อยู่กับความสนใจ ความชอบ การยอมรับข้อมูลข่าวสารที่มีอยู่ของอาจารย์ซึ่งเป็นแรงจูง ใจให้เกิดความต้องการในการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

สมมติฐานข้อ 7 ทักษะคิดต่อการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของ รัฐสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีความสัมพันธ์กับ ความ ต้องการของบุคลากรอาจารย์ต่อการพัฒนาบุคลากรอาจารย์สู่การเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศ

ทักษะคิดต่อการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สู่การเพิ่มขีด ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 กับ ความต้องการของบุคลากรอาจารย์ต่อการพัฒนาบุคลากรอาจารย์สู่การ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศดังนั้นจึงเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 7 ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ(สุรพงษ์ โสธนะเสถียร, 2533 : 122) ที่ว่า ทักษะคิดเป็นดัชนีชี้ว่า บุคคลนั้นคิดและรู้สึกอย่างไรกับคนรอบข้าง วัตถุ หรือสิ่งแวดล้อมตลอดจนสถานการณ์ ต่างๆ โดยทักษะคิดนั้นมีรากฐานมาจากความเชื่อที่อาจส่งผลถึงพฤติกรรมในอนาคตได้ ทักษะคิดจึงเป็นเพียงความพร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้า และเป็นพรหมแดนเชื่อมโยง ระหว่างความรู้กับพฤติกรรมเพื่อแสดงว่าชอบหรือไม่ชอบต่อประเด็นหนึ่งๆ ซึ่งถือว่าเป็น การสื่อสารภายในบุคคล (Intrapersonal Communication) ที่เป็นผลกระทบมาจากการ รับสาร อันจะส่งผลถึงพฤติกรรมต่อไป และยังคงสอดคล้องกับแนวคิดของ นวม สวงนทรัพย์ (2535) ที่กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดพัฒนาการของทักษะคิดมีปัจจัยทางจิตวิทยา (Psychologica Determinants) กล่าวคือ ความต้องการทำให้คนเรามีทักษะคิดที่แตกต่างกัน ได้แม้ว่าจะเจริญเติบโตมาในบรรยากาศแห่งวัฒนธรรมเดียวกัน

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการวิจัยพบว่า อาจารย์มีการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ในระดับต่ำมาก โดยมี ความรู้ในระดับต่ำ ขณะที่มีความคิดในระดับที่ดี ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าปัจจัยในการสื่อสาร เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สู่การเพิ่มขีดความสามารถในการ แข่งขันของประเทศ ยังคงมีน้อยมาก อีกทั้งยังไม่มีความต่อเนื่องในการสื่อสารเท่าที่ควร ดังจะเห็น ได้จากผลการวิจัยที่พบว่า อาจารย์ยังขาดความรู้ในเรื่องดังกล่าว ซึ่งอาจมาจากการขาดการ ประชาสัมพันธ์ในปัจจุบันของวงการอุดมศึกษาของไทย ซึ่งควรมีการปรับปรุงให้มีความแพร่หลาย มากกว่านี้ เพราะฉะนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรปรับปรุงกระบวนการ เนื่องจากทุกองค์ประกอบของ กระบวนการ สื่อสารต่างก็มีความเชื่อมโยงกันและมีความสำคัญกับความสำเร็จในการสื่อสาร

เท่าๆกัน ซึ่งข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการสื่อสารเกี่ยวกับพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีดังนี้

1. ผู้ส่งสาร

จากผลการวิจัยพบว่า แม้ว่าเรื่องการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องและมีความสำคัญอย่างมากต่ออาจารย์มหาวิทยาลัย แต่ผลการวิจัยที่ได้กลับพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่มีการเปิดรับข่าวสารจากสื่อโดยรวมอยู่ในระดับต่ำและอาจารย์ส่วนใหญ่ไม่มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ จึงอาจเป็นผลให้อาจารย์และบุคลากรอื่นๆในสถาบันอุดมศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนี้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่าผู้ส่งสารในเรื่องการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศควรปรับปรุงวิธีการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย นั่นก็คือ สไตล์ในการสื่อสาร (Communication Style) เพราะการที่ผู้รับสารจะรับสารของเรานั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับสไตล์ในการสื่อสารของเรา คือ ความชอบหรือไม่ชอบสื่อบางประเภทดังนั้นบางคนจึงชอบฟังวิทยุ บางคนชอบอ่านหนังสือพิมพ์ ฯลฯ (Todd Hunt and Brent d. Ruben, 1993 : 50-52) ดังนั้นผู้ส่งสารจึงควรปรับปรุงวิธีการประชาสัมพันธ์โดยใช้สื่อที่หลากหลาย เพื่อให้ข้อมูลข่าวสารที่ผู้ส่งสารต้องการจะส่งไปเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด เพราะสื่อแต่ละชนิดมีลักษณะเฉพาะตัวแตกต่างกันไป ทำให้ผู้รับสารแต่ละคนแสวงหาและได้ประโยชน์จากแต่ละสื่อไม่เหมือนกัน ทั้งนี้เพราะผู้รับสารแต่ละคนย่อมหันหน้าเข้าหาลักษณะเฉพาะอย่างของสื่อที่สนองความต้องการ และทำให้ตนเองเกิดความพึงพอใจ

2. สาร

เนื่องจากอาจารย์และบุคลากรส่วนใหญ่ในมหาวิทยาลัยเป็นผู้มีความรู้และมีการศึกษาในระดับสูง โดยเฉพาะจากผลที่ได้จากการวิจัยที่พบว่า คณาจารย์มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอาจารย์สู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศต่ำ และส่วนใหญ่ไม่ทราบถึงประโยชน์ที่ประเทศจะได้รับภายหลังจากการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ดังนั้นสารที่ใช้ในการสื่อสารเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศจึงควรเป็น

สารที่สร้างความเข้าใจให้บุคลากรอาจารย์ได้รับทราบและด้วย และเพื่อเป็นการจูงใจในการให้ความร่วมมือและเข้าร่วมพัฒนาตนเองรวมถึงประชาสัมพันธ์และนำเสนอกิจกรรมโครงการที่สนับสนุนในด้านดังกล่าว

สำหรับภาษาที่ใช้ในสารเพื่อการประชาสัมพันธ์นั้น ไม่ควรใช้ภาษาที่เป็นทางการเกินไปแม้ว่าอาจารย์ส่วนใหญ่เป็นผู้มีความรู้ เพราะความหมายของสารอยู่ที่การตีความของผู้รับสารแต่ละคน มีข้ออยู่ที่ตัวสารเอง ซึ่งการที่ต่างคนต่างมีความหมายกันไปคนละแบบ จะนำไปสู่ความสับสนในการสื่อสาร

3. สื่อ

จากผลการวิจัยพบว่า ถึงแม้การเปิดรับข่าวสารจากสื่อเฉพาะกิจนั้นเป็นเพียงตัวเดียวที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความต้องการต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศมาก แต่ก็อยู่ในระดับต่ำร่วมทั้งการเปิดรับข่าวสารจากสื่อมวลชน และสื่อบุคคลด้วย ดังนั้นผู้วิจัยเห็นควรว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการใช้สื่อเฉพาะกิจมากขึ้นเพื่อเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

และควรสนับสนุนการเผยแพร่ให้สื่อทุกประเภทได้มีการเผยแพร่ เพื่อที่ข่าวสารเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ทุกทาง เพราะสื่อแต่ละชนิดมีข้อดีและข้อเสียแตกต่างกันไปนั่นเอง

4. ปฏิกริยาย้อนกลับ

ในการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ สิ่งหนึ่งที่ขาดไม่ได้คือการสำรวจปฏิกริยาตอบกลับอย่างค่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยผู้ส่งสารอาจจัดการสัมมนาเรื่องแนวทางการพัฒนาบุคลากรอาจารย์สู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เพื่อสร้างความเข้าใจและรับทราบความสำคัญของการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรอาจารย์ ประโยชน์ที่จะได้รับ อีกทั้งควรเปิดโอกาสให้อาจารย์เข้ามามีส่วนร่วมโดยการทำประชาพิจารณ์ หรือเชิญชวนให้มีการซักถามประเด็นต่างๆที่ผู้รับสารเกิดความสับสนหรือสงสัย นอกจากนี้การใช้แบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นของอาจารย์และบุคลากรอื่นๆก็เป็นอีกวิธีหนึ่งที่ดีและสามารถสำรวจปฏิกริยาย้อนกลับได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ในการศึกษาเกี่ยวกับพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศนั้น ส่งผลถึงมาตรฐานและสามารถชี้วัดคุณภาพของอุดมศึกษาของไทยได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอประเด็นที่น่าสนใจและควรศึกษาต่ออยู่หลายประเด็นคือ

1. ควรศึกษารูปแบบการสื่อสารเพื่อการพัฒนาเกี่ยวกับพัฒนาบุคลากรอาจารย์ ว่ามีรูปแบบการสื่อสารอย่างไร และควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างมหาวิทยาลัยรัฐและเอกชนมีรูปแบบการสื่อสารแตกต่างกันหรือไม่ บุคลากรอาจารย์มีการรับรู้เกี่ยวกับพัฒนาบุคลากรอาจารย์ และมีความต้องการแตกต่างกันหรือไม่

2. ควรศึกษาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบการสื่อสารในการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ สู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เพื่อดูสัมฤทธิ์ผลของรูปแบบการสื่อสารที่ใช้ในการพัฒนา จากการให้ความร่วมมือในการพัฒนาตนเองของอาจารย์ เป็นต้น



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรรณิการ์ เตชะอุดม โภคา. การเปิดรับข่าวสารกับความต้องการบริโภคโลหิตของนักเรียนระดับมัธยมปลายในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการประชาสัมพันธ์ คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.
- กิติมา สุรสนธิ. ความรู้ทั่วไปทางการสื่อสาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533.
- กาญจนา แก้วเทพ. สื่อสารมวลชน : ทฤษฎีและแนวคิดทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : เอดิสันเพรสโปรดักส์, 2543.
- เกยูร ชิวหากาญจน์. การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะคิด เกี่ยวกับการป้องกันยาเสพติดของกลุ่มผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการประชาสัมพันธ์ คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- เกศินี จุฑาวิจิตร. การสื่อสารเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น. นครปฐม : เพชรเกษมการพิมพ์, 2540.
- ขวัญเรือน กิตติวัฒน์. พลศาสตร์ของการสื่อสาร. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา, 2531.
- จาดุรศรี สวนเสริมศักดิ์. การเปิดรับโฆษณาโครงการอะเมซิ่งไทยแลนด์กับการท่องเที่ยวไทยของนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการประชาสัมพันธ์ คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- จุมพล รอดคำดี. สื่อมวลชนเพื่อการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.
- ชวรัตน์ เชิดชัย. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการสื่อสารมวลชน. พระนคร : บพิตรการพิมพ์, 2527.
- दानินท์ กิจนิชี. การเปิดรับสาร ความรู้ ทักษะคิด และการอนุรักษ์พลังงาน ในโครงการรวมพลังहारสองของประชาชนในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการประชาสัมพันธ์ คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- ต่อตระกูล อุบลวัตร. การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะคิด และการนำรูปแบบการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางไปใช้ในการสอนของอาจารย์โรงเรียนสาธิตในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการประชาสัมพันธ์ คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.
- ธงชัย สันติวงษ์. พฤติกรรมองค์การ : การศึกษาการบริหารพฤติกรรมองค์การเชิงบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2535

- นวม สงวนทรัพย์. สารคดีจิตวิทยาสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2535
- ประมะ สดะเวทิน. การสื่อสารมวลชน:กระบวนการและทฤษฎี. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์, 2541.
- ประมะ สดะเวทิน. หลักและทฤษฎีการสื่อสาร. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์ 2529.
- ประมะ สดะเวทิน. หลักนิเทศศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์, 2540.
- ประคอง วรรณสุด. สถิติเพื่อการวิจัย. ปทุมธานี : บริษัท ศูนย์หนังสือ ดร.ศรีสง่า จำกัด, 2534.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. ทัศนคติ : การวัด การเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมอนามัย. พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2526.
- พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุษย์. มนุษย์สัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531
- พัชนี เชยจรรยา, เมตตา วิวัฒนาบุญกุล และฉัตรนันทน์ อนุวัชศิริวงศ์. แนวคิดหลักนิเทศศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : บริษัทเฮลโล่การพิมพ์(1998) จำกัด, 2538
- พีระ จิรโสภณ. หลักและทฤษฎีการสื่อสาร. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2532.
- ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ. การวิเคราะห์ผู้รับสาร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534 .
- ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ. การใช้สื่อมวลชนเพื่อประโยชน์และความพึงพอใจ ทฤษฎีการวิจัยและข้อเสนอต่อการศึกษานิเทศศาสตร์พัฒนาการ, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- ลดาวัลย์ ขมจินดา. การใช้เครื่องมือสื่อสารเพื่อการประชาสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : กิ่งจันทร์การพิมพ์, 2527.
- วันทนี ศิริสุข. ประสิทธิผลของสื่อประชาสัมพันธ์ในโครงการสะสมไมล์ รอยัล ออร์คิด พลัส ของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน), วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการประชาสัมพันธ์ คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- วาสนา จันทร์สว่าง. การประชาสัมพันธ์ในงานสาธารณสุข. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์, 2534.
- วาสนา จันทร์สว่าง และทัศนีย์ อินทรสุขศรี. การสื่อสารเพื่อชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : เจ้าพระยาการพิมพ์, 2532.
- วิเชียร เกตุสิงห์. คู่มือการวิจัยเชิงปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล, 2543.
- วุฒิชัย จ่านง. พฤติกรรมการตัดสินใจ. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2523.

- ศศิวิมล ปาลศรี. การศึกษาพฤติกรรมกาเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมกาใช้พลังงานไฟฟ้าอย่างประหยัดของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต ภาควิชาการประชาสัมพันธ์ คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- ศิริสา สอนศรี. การศึกษากลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ปีท่องเที่ยวไทยของจังหวัดเชียงใหม่ การเปิดรับข่าวสาร การรับรู้ การมีส่วนร่วมสนับสนุนการท่องเที่ยวไทย ของประชาชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- ศิริชัย ศิริภายะ และ กาญจนา แก้วเทพ. ทฤษฎีการสื่อสารมวลชน. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาการสื่อสารมวลชน คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ม.ป.ป., 2531.
- ศิริลักษณ์ อริย์บุญใหญ่ทัย. ประสิทธิผลของการใช้สื่อประชาสัมพันธ์ในโครงการอะเมซิงไทยแลนด์ของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย, กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.
- สมยศ นาวิการ. การติดต่อสื่อสารขององค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร :บรรณกิจ, 2527.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, <http://www.mua.go.th> [Online], 2549.
- ศิริกาญจน์ ปรับโควิท ใจโย. การเปิดรับข่าวสารการท่องเที่ยวเกี่ยวกับการตัดสินใจเดินทางท่องเที่ยวต่างประเทศ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต ภาควิชาการประชาสัมพันธ์ คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- สุทธนิภา ศรีไสย์. การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทัศนคติ และความต้องการออกนอกกระบวนราชการของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต ภาควิชาการประชาสัมพันธ์ คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.
- สุรพงษ์ โสระเสถียร. การสื่อสารกับสังคม . พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- เสถียร เขยประทับ. การสื่อสารและการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร : เจ้าพระยาการพิมพ์, 2525.
- เสถียร เขยประทับ. ศักยภาพของสื่อมวลชนในการพัฒนาประเทศ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.
- เสรี วงษ์มณฑา. หลักและทฤษฎีการสื่อสาร. (เอกสารประกอบการสอน) กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา, 2535.

- แสงรพี ภัทรกิจกุลธร. การเปิดรับ การใช้ประโยชน์และความพึงพอใจสื่อมวลชนประเภทสิ่งพิมพ์
ให้ความรู้ในการพัฒนาภาษาอังกฤษของนักเรียนปลายในเขตกรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการประชาสัมพันธ์ คณะนิเทศศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- อรนุช งามขาว. การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ ทักษะคิด และการปฏิบัติตามกฎจรรยาของประชาชน
คนเดินเท้าในเขตกรุงเทพมหานคร . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการ
ประชาสัมพันธ์ คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534 .
- อรวรรณ ปิลาพันธ์โอวาท. การสื่อสารเพื่อโน้มน้าวใจ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2537.

ภาษาอังกฤษ

- Atkin, Charls K. Anticipate Communication and Mass Media Information Seeking. Public
Opinion Quarterly 36, 1973.
- Atkin, Charls K. New Model for Mass Communication Research. New York : The Free Press,
1973.
- Berlo, David K. The Process of Communication. New York : Holt , Rinehart and Winston, 1960.
- Bettinghaus, Erwin P. Persuasive Communication. New York. Rinehart and Winston, 1968.
- Brooks, William D. Speech communication. Dubuque, Iowa : Wm.C. Brown, 1971.
- Cherry, Colin. On Human Communication : A Review, A Survey and a Criticism. New York :
Holt Rinehart & Winston, 1978.
- Comstock, G. and others. Television and human behavior . New York : Columbia Univ. Press,
1978.
- Defleur, M.L. Theories of Mass Communication. New York : David McKay Co., 1966.
- Freedman, M.B. "Change in Attitude and value over Six Decades". Journal of Socail Issues. 17,
1961.
- Katz, E. and Paul, F. Lazarsfeld. Personal Influence. New York : The Free Press, 1955.
- Klaper, Joseph.T. "Reinforcement, Min or Change, and Related Phenomenon," The Effects of
The Mass Communication. Hlencoe, Illinois : The Free Press, 1960.
- McCombs, Maxwell and Lee B. Becker. Using Mass Communication Theory. New York :
Prentice Hall, 1979.

- Rogers, Everett M. Communication Strategies for Family Planning. New York : The Free Press, 1973.
- Rogers, Everette M. and Svenning, Lynne. Modernization among Peasants : The Impacts of Communication. New York : Holt, Rinehart and Winstion, 1969.
- Rogers, Everett M. and Shoemaker, Floyd F. Communion of Innovations : A croos Cultural Approach. New York : The Free Press, 1971.
- Roger, Everett M. with Shoemaker, Floyd F., Berlo, D.K., Shanon, C. and W. Weaver, Mathematical Theory of Communication. Urbana : Universit of Illinois, 1963.
- Schramm, W. Mass Communication and National Development Stanford. Stanford University Press, 1964.
- Schramm, W. Channels and Audiences in Handbook of Communication. Chicago : Roand Mc. Nally College Publishing Company, 1973



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถาม

การเปิดรับข่าวสารจากสื่อเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
ของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง : แบบสอบถามชุดนี้ได้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการจัดทำวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาโท สาขาวิชานิติศาสตร์พัฒนการ ภาควิชาการประชาสัมพันธ์ คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามนี้

ส่วนที่ 1

ข้อมูลส่วนบุคคล

โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง

- | | | สำหรับผู้วิจัย |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| 1. | เพศ
<input type="checkbox"/> 1. ชาย <input type="checkbox"/> 2. หญิง | <input type="text"/>
(1) |
| 2. | อายุ
<input type="checkbox"/> 1. 21-30 ปี <input type="checkbox"/> 2. 31-40 ปี
<input type="checkbox"/> 3. 41-50 ปี <input type="checkbox"/> 4. 51-60 ปี | <input type="text"/>
(2) |
| 3. | ระดับการศึกษาสูงสุด
<input type="checkbox"/> 1. ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 3. ปริญญาเอก | <input type="text"/>
(3) |
| 4. | รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของตัวท่าน (เงินเดือน+ เงินประจำตำแหน่ง)
<input type="checkbox"/> 1. ไม่เกิน 10,000 บาท <input type="checkbox"/> 2. 10,001 - 20,000 บาท
<input type="checkbox"/> 3. 20,001 - 30,000 บาท <input type="checkbox"/> 4. 30,001 - 40,000 บาท
<input type="checkbox"/> 5. มากกว่า 40,000 บาท | <input type="text"/>
(4) |
| 5. | ตำแหน่งทางวิชาการของท่านในปัจจุบัน
<input type="checkbox"/> 1. อาจารย์ <input type="checkbox"/> 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์
<input type="checkbox"/> 3. รองศาสตราจารย์ <input type="checkbox"/> 4. ศาสตราจารย์ | <input type="text"/>
(5) |
| 6. | ตำแหน่งทางการบริหารของท่านในปัจจุบัน
<input type="checkbox"/> 1. อธิการบดี <input type="checkbox"/> 2. รองอธิการบดี
<input type="checkbox"/> 3. คณบดี <input type="checkbox"/> 4. รองคณบดี
<input type="checkbox"/> 5. หัวหน้าภาควิชา <input type="checkbox"/> 6. ไม่มีตำแหน่งทางการบริหาร | <input type="text"/>
(6) |
| 7. | ประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยของท่าน.....ปี | <input type="text"/> <input type="text"/>
(7 - 8) |

ส่วนที่ 2 การเปิดรับข่าวสารจากสื่อเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
ของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร

โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่างที่ตรงกับคำตอบของท่านเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ

ท่านได้รับข่าวสารเรื่อง “การพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบัน
อุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร” จากสื่อแต่ละประเภทต่อไปนี้บ่อยครั้งแค่ไหน

ก. สื่อมวลชน

สื่อ	เป็นประจำ (5)	บ่อย (4)	ปานกลาง (3)	เป็นบางครั้ง (2)	นานๆครั้ง (1)	ไม่เคยเลย (0)	สำหรับผู้วิจัย
หนังสือพิมพ์							<input type="text"/> (9)
วิทยุ							<input type="text"/> (10)
โทรทัศน์							<input type="text"/> (11)
นิตยสารทั่วไป ได้แก่ เนชั่นสุดสัปดาห์ มติชนสุดสัปดาห์ ฯลฯ							<input type="text"/> (12)

ข. สื่อบุคคล

สื่อ	เป็นประจำ (5)	บ่อย (4)	ปานกลาง (3)	เป็นบางครั้ง (2)	นานๆครั้ง (1)	ไม่เคยเลย (0)	สำหรับผู้วิจัย
สมาชิกภายในครอบครัว (ได้แก่ บิดา มารดา สามี ภรรยา และบุตร)							<input type="text"/> (13)
อาจารย์ที่ทำงาน ในมหาวิทยาลัยเดียวกัน							<input type="text"/> (14)
อาจารย์ที่ทำงาน ต่างมหาวิทยาลัย							<input type="text"/> (15)
บุคลากรอื่นๆ ในมหาวิทยาลัยเดียวกัน							<input type="text"/> (16)
บุคลากรอื่นๆ ต่างมหาวิทยาลัย							<input type="text"/> (17)
บุคลากรของ สำนักงานคณะกรรมการ อุดมศึกษา							<input type="text"/> (18)

ก. สื่อเฉพาะกิจ

สื่อ	เป็นประจำ (5)	บ่อย (4)	ปานกลาง (3)	เป็นบางครั้ง (2)	นานๆครั้ง (1)	ไม่เคยเลย (0)	สำหรับผู้วิจัย
แผ่นพับ							<input type="text"/> (19)
โปสเตอร์							<input type="text"/> (20)
หนังสือคู่มือ							<input type="text"/> (21)
บอร์ด / ประกาศ							<input type="text"/> (22)
เอกสารคำสั่งต่างๆ ด้านพัฒนาบุคลากร อาจารย์							<input type="text"/> (23)
จุลสาร/วารสารของ มหาวิทยาลัย							<input type="text"/> (24)
จดหมายส่งทาง ไปรษณีย์							<input type="text"/> (25)
จดหมายข่าว							<input type="text"/> (26)
เอกสารเผยแพร่							<input type="text"/> (27)
การประชุมและ การสัมมนา							<input type="text"/> (28)
เว็บไซต์ของ สกอ.							<input type="text"/> (29)

ส่วนที่ 3

ความรู้เกี่ยวกับเกี่ยวกับการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากร
อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร

โปรดทำเครื่องหมาย X ลงบนคำตอบที่ท่านคิดว่าถูกต้องที่สุดเพียงข้อเดียว

- ปัจจัยใดสามารถยกระดับกลุ่มวิจัยของสถาบันอุดมศึกษานั้นๆ ไปสู่ความเป็นเลิศของประเทศ
 - มีการนำเอาระบบ Benchmarking มาช่วยในการวิเคราะห์
 - มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน โดยหน่วยงานภายนอก
 - มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันและผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศ
 - สถาบันอุดมศึกษามีขีดความสามารถเฉพาะทางใดด้านหนึ่งสูง

(30) สำหรับผู้วิจัย
- ข้อใดไม่ใช่หลักการสำคัญในการพิจารณาการประเมินผลสัมฤทธิ์ผลงานทางวิจัยของอาจารย์
 - ขอบเขตการวิจัยมีความสอดคล้องกับเป้าหมายหรือไม่
 - ประสิทธิภาพการดำเนินงานการผลิตผลงานครอบคลุมถึง โครงสร้างและการบริหารจัดการ
 - ความเชื่อมโยงในการนำไปใช้กับภาคอุตสาหกรรม/ผู้เชี่ยวชาญ/สถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ
 - มีการจัดหาผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาดำเนินการให้คำปรึกษา แนะนำ ประเมินผล

(31)

3. ข้อใด**ไม่ใช่**หน่วยงานหลักที่ดำเนินการเกี่ยวกับการให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาเอก เพื่อผลิตกำลังคนระดับสูงของประเทศ
ก. สกอ. ข. สวทช. ค. สกอ. ง. สมศ. (32)
4. ข้อใดกล่าว**ถูกต้อง**เกี่ยวกับบุคลากรที่มีปัญหาด้านขีดความสามารถในการวิจัย
ก. ไม่มีผลงานทางวิชาการมาสนับสนุน
ข. การเกษียณอายุหรือลาออก
ค. มีตำแหน่งทางวิชาการไม่สูงพอ
ง. ไม่มีประสบการณ์ในการทำวิจัย (33)
5. ข้อใดกล่าว**ไม่ถูกต้อง**เกี่ยวกับข้อจำกัดในการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกของอาจารย์วุฒิปริญญาโทที่ประจำการ
ก. มหาวิทยาลัยไม่ได้เปิดสอนปริญญาเอกในทุกสาขา
ข. การขาดแคลนอาจารย์ปริญญาเอกที่มีความรู้ ประสบการณ์ด้านการวิจัยที่จะให้คำปรึกษาได้อย่างเพียงพอ
ค. งบประมาณในการเปิดหลักสูตรปริญญาเอกของแต่ละคณะในมหาวิทยาลัย
ง. อาจารย์วุฒิปริญญาโทส่วนใหญ่ ไม่สามารถผ่านเกณฑ์ด้านภาษาอังกฤษ จึงมีอุปสรรคในการรับทุน (34)
6. อุดมศึกษาไทยมีชี้วัดการผลิตผลงานวิจัยเนื่องต่ำกว่ามาตรฐานระดับสากล มีสาเหตุหลักมาจากข้อใด
ก. ผลงานวิจัยขาดทิศทางและไม่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ
ข. การลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนาและการสร้างบุคลากรก่อนวิจัยค่อนข้างต่ำ
ค. ปัญหาในเรื่องการจัดการบัณฑิตศึกษา
ง. ขาดแคลนอาจารย์ที่มีความสามารถในการ ทำงานวิจัยที่ได้มาตรฐาน (35)
7. ค่าดัชนีชี้วัดหลัก (KPI) ที่สำคัญเชิงคุณภาพในข้อใดที่ไม่ได้บ่งบอกว่าสถาบันอุดมศึกษาไทยยังอยู่ในระดับที่ต่ำกว่ามาตรฐานสากล
ก. จำนวนผลงานต่อคนต่อปี
ข. จำนวนเงินทุนวิจัยต่อคนต่อปี
ค. จำนวนบัณฑิตปริญญาเอกที่สำเร็จการศึกษา
ง. จำนวนเครือข่ายวิจัยกับต่างประเทศ (36)
8. กลยุทธ์ใดมีความเป็นไปได้สูงสุดที่สุดต่อการปฏิรูประบบอุดมศึกษาของไทย
ก. เพิ่มจำนวนบุคลากรด้านการวิจัยให้มีจำนวนมากขึ้น
ข. การประสานความร่วมมือที่เชื่อมโยงการวิจัย การพัฒนาอาจารย์/นักวิจัย และบัณฑิตศึกษาให้เป็นเรื่องเดียวกัน
ค. มุ่งการเพิ่มวุฒิทางการศึกษาให้อาจารย์
ง. หนักกำลังทรัพยากรมาพัฒนาวิชาการอย่างยั่งยืนและต่อเนื่อง (37)
9. ประโยชน์ที่ประเทศจะได้รับภายหลังจากการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาคือข้อใด
ก. ผลงานวิจัยของอุดมศึกษาของไทยมีประสิทธิภาพและมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น
ข. สามารถใช้ประโยชน์จากงานวิจัยของอาจารย์มาเป็นประโยชน์ในเชิงพาณิชย์
ค. ประเทศเป็นศูนย์กลางการศึกษาและวิจัยขั้นสูงในอาเซียน
ง. บุคลากรอาจารย์จะมีความกระตือรือร้นในการเรียนการสอน (38)

10. ข้อใดกล่าวถูกต้องเกี่ยวกับทุนกลุ่มเครือข่ายเพื่อพัฒนาการวิจัย (Cooperative Research Network – CRN)
- ก. ดำเนินการมาตั้งแต่ปี 2547
- ข. ผู้แทนเครือข่ายจากสถาบันอุดมศึกษาที่เข้าร่วมประชุม เป็นเจ้าหน้าที่บุคลากรสายบริหารก็ได้
- ค. ผู้แทนเครือข่ายจากสถาบันอุดมศึกษาสามารถเป็นสมาชิกกับเครือข่ายอื่นได้โดยไม่จำกัดจำนวน
- ง. คู่มือเรื่องผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการนำผลงานวิจัยไปใช้ในอนาคต (39)
11. ข้อใดผิดเกี่ยวกับในการพิจารณาทุนไปทำวิจัย ณ ต่างประเทศ
- ก. สามารถเป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรปริญญาโท ก่อต่อเมื่อในกรณีที่เครือข่ายฯ ไม่มีหลักสูตรปริญญาเอก
- ข. ต้องเป็นเรื่องที่ในประเทศไทยมีผู้เชี่ยวชาญการทำวิจัย หรือควบคุมงานในเรื่องนั้นๆ
- ค. ผลผลิตจากการทำวิจัย ต้องระบุได้ชัดเจนว่าคือเรื่องอะไร
- ง. ต้องเป็นงานวิจัยของหลักสูตรปริญญาเอก (40)
12. จากการที่จัดอันดับความสามารถในแข่งขัน ความสามารถทางด้านใดที่ประเทศไทยอยู่ในอันดับสุดท้ายเมื่อเทียบกับเพื่อนบ้านในแถบเอเชีย
- ก. ความสามารถทางด้านวิศวกรรมศาสตร์
- ข. ความสามารถทางด้านทันตแพทยศาสตร์
- ค. ความสามารถทางด้านวิทยาศาสตร์กายภาพ
- ง. ความสามารถทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (41)

ส่วนที่ 4 **ทัศนคติที่มีต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากร
อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร**

โปรดทำเครื่องหมาย X ทับตัวเลขในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกของท่านมากที่สุด
เพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ

รายการ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วย ปานกลาง (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)	สำหรับผู้วิจัย
1. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ใน สถาบัน อุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร สู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่ง ขันของประเทศทำให้มหาวิทยาลัยได้ บุคลากรอาจารย์ที่มีความ เชี่ยวชาญสูง	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/> (42)
2. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบัน อุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร สู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่ง ขันของประเทศทำให้ได้บัณฑิตที่สอดคล้อง ต่อความต้องการของสังคมไทย	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/> (43)

รายการ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วย ปานกลาง (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)	สำหรับผู้วิจัย
3. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบัน อุดมศึกษาของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร สู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่ง ขันของประเทศทำให้บุคลากรอาจารย์ มีความก้าวหน้าในการทำงาน	5	4	3	2	1	<input type="text"/> (44)
4. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ใน สถาบัน อุดมศึกษาของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร สู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่ง ขันของประเทศทำให้มีงานวิจัยและ องค์ความรู้ในระดับต่าง ซึ่งเป็นการ มุ่ง สู่เศรษฐกิจฐานความรู้ของประเทศ	5	4	3	2	1	<input type="text"/> (45)
5. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ใน สถาบัน อุดมศึกษาของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร สู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่ง ขันของประเทศทำให้มีงานวิจัยขั้นสูง ในอาเซียน	5	4	3	2	1	<input type="text"/> (46)
6. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ใน สถาบัน อุดมศึกษาของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร สู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่ง ขันของประเทศทำให้ประเทศเป็นศูนย์ กลางการศึกษา	5	4	3	2	1	<input type="text"/> (47)
7. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ใน สถาบัน อุดมศึกษาของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร สู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่ง ขันของประเทศก่อให้เกิดการใช้ ประโยชน์จากองค์ความรู้ในระดับ ต่างๆ ซึ่งเป็นการมุ่งสู่เศรษฐกิจฐาน ความรู้ของประเทศ	5	4	3	2	1	<input type="text"/> (48)
8. การสร้างพันธมิตรเครือข่ายด้านวิชา การทั้งในและต่างประเทศ จะช่วยเพิ่ม ศักยภาพและก้าวหน้าผลิตผลทางวิชา การของโลกซึ่งนำไปสู่การเพิ่มขีด ความสามารถในการแข่งขันของ ประเทศ	5	4	3	2	1	<input type="text"/> (49)

รายการ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	เห็นด้วย ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับผู้วิจัย
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
9. การผลิตบุคลากรระดับปริญญาเอกให้มีสัดส่วนที่เพิ่มมากขึ้นเป็นส่วนหนึ่งในการชี้วัดความสำเร็จในการจัดอันดับของมหาวิทยาลัยไทยว่ามีความเป็นเลิศที่สูงขึ้น	5	4	3	2	1	<input type="text"/> (50)
10. การพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานครสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทำให้เกิดการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยในระดับสากล	5	4	3	2	1	<input type="text"/> (51)

ส่วนที่ 5 ความต้องการต่อการพัฒนาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในกรุงเทพมหานคร

โปรดทำเครื่องหมาย **X** ทับตัวเลขในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นและความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ

1. โดยสรุปแล้วท่านต้องการให้มีการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐเพื่อนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศมากน้อยเพียงใด

สำหรับผู้วิจัย

ระดับความต้องการ				
มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด หรือ ไม่ต้องการ
5	4	3	2	1

(52)

2. คำถามสำหรับผู้ที่ต้องการให้มีการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ **มาก** หรือ **มากที่สุด**

สาเหตุที่ท่านต้องการให้มีการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ได้แก่ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
(สำหรับผู้ที่ต้องการให้มีการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ในระดับปานกลางหรือน้อยหรือน้อยที่สุดข้ามไปตอบข้อ 3)

- () ได้รับเงินเดือนสูงขึ้น
- () มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้เร็วกว่าเดิม
- () มีความมั่นคงในการทำงานมากขึ้น
- () ลดการขาดแคลนนักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญสูง
- () มีบุคลากรระดับปริญญาเอกเพิ่มมากขึ้น ทำให้เพียงพอต่อความต้องการของประเทศ
- () เพื่อยกระดับมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษาของประเทศ
- () เกิดการขคิดความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัยในระดับสากล
- () เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาเกิดศูนย์ความเป็นเลิศด้านต่างๆ
- () เพื่อสร้างเครือข่ายกับต่างประเทศในการเพิ่มศักยภาพและก้าวทันพลวัตทางวิชาการของโลก
- () อื่นๆ โปรดระบุ

3. คำถามสำหรับผู้ที่ต้องการให้มีการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ **ปานกลาง** หรือ **น้อย** หรือ **น้อยที่สุด**
สาเหตุที่ท่านไม่ต้องการให้มีการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ได้แก่ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- () ภาระงานเพิ่มขึ้น
- () ไม่มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน
- () ไม่เชื่อมั่นว่าจะสามารถยกระดับมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษาของประเทศได้
- () แผนพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษายังไม่ชัดเจน
- () ใช้งบประมาณสูงในการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
- () การชี้วัดความสำเร็จใช้ระยะเวลานาน
- () อื่นๆ โปรดระบุ

สถาบันวิทยบริการ

*** ขอบพระคุณที่กรุณาใช้เวลาตอบแบบสอบถาม ***

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เฉลยแบบทดสอบส่วนที่ 3 ความรู้

- | | |
|------|-------|
| 1. ง | 7. ง |
| 2. ง | 8. ข |
| 3. ง | 9. ค |
| 4. ข | 10. ง |
| 5. ค | 11. ข |
| 6. ข | 12. ง |



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย