



แนวความคิดทางทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวความคิดทางทฤษฎี: บทบาทและความขัดแย้งในบทบาท

"บทบาท" เป็นแนวความคิดที่สำคัญในวิชาสังคมวิทยา มานุษยวิทยาวัฒนธรรม และจิตวิทยา แต่มีนักวิชาการบางคน^๑ ได้กล่าวว่า ทฤษฎี "บทบาท" นั้นไม่ชัดเจนคลุมเครือ และได้ใช้โดยไม่ได้กำหนดความหมายให้แน่นอน แต่นักสังคมศาสตร์ก็ให้ความสนใจทำให้แนวความคิดของ "บทบาท" กลายเป็นเครื่องมือใช้ในการวิเคราะห์ด้านสังคมศาสตร์มากขึ้น

การศึกษาสถานภาพและบทบาทจัดเป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาโครงสร้างทางสังคมเพราะการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ซึ่งเรียกว่า "สังคม" นั้น จำเป็นต้องมีการจัดระเบียบในสังคมด้วยการวางแบบพฤติกรรมให้บุคคลปฏิบัติตาม ทั้งนี้ เพราะมนุษย์แต่ละคนมีความต้องการต่าง ๆ ของตนเอง ซึ่งถ้าปล่อยให้ไปไปตามความต้องการโดยไม่มี การควบคุมแล้ว ย่อมเกิดอันตรายต่อการอยู่ร่วมกันในสังคมขึ้นได้ การจัดระเบียบสังคมนี้ ถือว่าเป็นส่วนประกอบอันหนึ่งของโครงสร้างของสังคม อันเป็นแนวความคิดที่สำคัญมากในวิชาสังคมวิทยา สังคมจะมีความมั่นคง มีเสถียรภาพ ความเข้มแข็งหรืออ่อนแอมากน้อยเพียงใด ส่วนใหญ่ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะของโครงสร้างนี้

^๑Lionel J. Neiman and James W. Hughes, "The Problem of the Concept of Role," social Force 30 (December 1951): 149.

ประเสริฐ แยมกลิ่นฟูง^๑ ได้เปรียบเทียบลักษณะของโครงสร้างทางสังคมว่า เหมือนกับอาคาร ซึ่งทรงอยู่ได้อย่างมั่นคงแข็งแรงก็เพราะมีโครงสร้างซึ่งประกอบด้วย ส่วนต่าง ๆ เช่น ฐาน เสา ฝา คาน ฯลฯ ส่วนต่าง ๆ เหล่านี้ ยึดเหนี่ยวกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ถ้าบางส่วนบกพร่องไปก็จะกระทบกระเทือนส่วนอื่น ๆ ด้วย และอาจทำให้อาคารเสียหายทรุดตัวไป เพื่อสะดวกในการศึกษา การพิจารณาโครงสร้างสังคมจึงควรพิจารณาส่วนประกอบที่เห็นว่าสำคัญ คือ

๑. การจัดระเบียบสังคมด้วยการวางบรรทัดฐานและสถาบัน
๒. การจัดระเบียบสังคมด้วยการกำหนดแบบอย่างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีสถานภาพและบทบาทต่าง ๆ กันในสังคม

Russell Thornton และ Peter M. Nardi^๒ ได้กล่าวถึงเงื่อนไขสี่ประการของการแสดงบทบาทซึ่งสรุปได้ คือ

๑. ขั้นคาดการณ์ล่วงหน้า (anticipatory stage) คือ ปัจเจกบุคคลเริ่มเตรียมรับคุณค่าและแสดงบทบาทตามที่กลุ่มต้องการ
๒. ขั้นรูปนัย (formal stage) ปัจเจกบุคคลได้เข้าอยู่ในกลุ่ม และแสดงบทบาทตามที่กลุ่มต้องการ โดยเป็นไปตามระเบียบกฎเกณฑ์ของกลุ่ม
๓. ขั้นอรูปนัย (informal stage) เมื่อปัจเจกบุคคลได้เข้ามาอยู่ในกลุ่มนานเข้า จะมีการแสดงบทบาทผิดไปจากระเบียบกฎเกณฑ์ของกลุ่มไปบ้าง
๔. ขั้นส่วนบุคคล (personal stage) เมื่อปัจเจกบุคคลได้เข้ามาอยู่

^๑ประเสริฐ แยมกลิ่นฟูง, "สังคมวิทยาการเมือง: โครงสร้างสังคมและความมั่นคงของประเทศ" (กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ม.ป.ป.), หน้า ๑. (อัครสำเนา)

^๒Russell Thornton and Peter M. Nardi, "The Dynamics of Role Acquisition," American Journal of Sociology 80 (January 1975): 873-880.

ในกลุ่มนานมากขึ้น จะแสดงบทบาทโดยนำอุปนิสัยส่วนควมาร่วมแสดงบทบาทด้วย

ดังนั้น การแสดงบทบาทของปัจเจกบุคคลจะดำเนินไปตามลำดับของเงื่อนไข ทั้งสี่ขั้นตอนนี้

ประเสริฐ แยมกสินธุ์^๑ กล่าวว่า จะใช้คำว่า "บทบาท" เมื่อหมายถึงการที่บุคคลปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของตนในสถานภาพที่ตนมีอยู่

ไพบูลย์ ช่างเรียน^๒ ได้สรุปสาระสำคัญของบทบาท คือ

๑. บทบาทมีประจำอยู่ในทุกสถานภาพของสังคม
๒. วัฒนธรรมและชนบทรรมนิยมประเพณีในสังคม เป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งในการกำหนดบทบาท
๓. การที่บุคคลจะทราบบทบาทได้ ต้องมีสังคมกรรม (socialization)
๔. บทบาทจริงที่บุคคลแสดงนั้น ไม่นั่นอนเสมอไปว่าจะเหมือนกับบทบาทที่ควรจะเป็นไปตามปทัสฐานของสังคม เพราะบทบาทที่บุคคลแสดงจริง ๆ นั้น เป็นผลของปฏิกิริยาแห่งบุคลิกภาพของบุคคลที่ครองสถานภาพ ร่วมกับบุคลิกภาพของบุคคลอื่นที่มาร่วมในพฤติกรรม และเครื่องกระตุ้นต่าง ๆ ที่มีอยู่ในเวลาและสถานที่เกิดการแสดงบทบาท

Talcott Parsons^๓ ได้ศึกษาบทบาทโดยพิจารณาว่า วัตถุของโลกประกอบด้วยสังคม คือ ผู้แสดง เช่น คนเองหรือเพื่อน กายภาพ คือ สิ่งที่มีอยู่ซึ่งเห็นได้ เช่น วิธีและเงื่อนไขของการกระทำ และวัฒนธรรม คือ สัญลักษณ์หรือรูปแบบของคุณค่า เช่น

^๑ประเสริฐ แยมกสินธุ์, "สถานภาพและบทบาท" หน้า ๒.

^๒ไพบูลย์ ช่างเรียน, สารานุกรมศัพท์ทางสังคมวิทยา (กรุงเทพฯ: รัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ม.ป.ป.), หน้า ๒๘.

^๓Talcott Parsons, The Social System (Glencoe III: The Free Press, 1951), p. 4.

อุดมการณ์หรือความเชื่อ ในขณะที่อยู่ในกระบวนการการมีปฏิสัมพันธ์กันของปัจเจกบุคคล การกระทำเป็นหน่วยพื้นฐานของระบบสังคม สถานภาพและบทบาทเป็นหน่วยของระบบสังคมและเป็นหน่วยที่สูงกว่าของการกระทำ อีกนัยหนึ่ง Parsons ยอมรับว่าสถานภาพและบทบาทเป็นคุณลักษณะของผู้แสดง บทบาท คือ การจัดระเบียบของผู้เริ่มแสดง เป็นการสร้างและกำหนดการมีส่วนร่วมของเขาในกระบวนการที่มีการกระทำร่วมกัน ซึ่งเป็น การรวมความคาดหวังที่เกี่ยวกับตนเองและของบุคคลอื่น ๆ ที่เขามีสัมพันธด้วย ส่วนสถานภาพ คือ ตำแหน่งของผู้แสดงภายในสถาบันที่เขาอยู่ จึงสรุปได้ว่า บทบาทมีลักษณะเป็นกระบวนการ ส่วนสถานภาพมีลักษณะเป็นตำแหน่งของผู้แสดงภายในระบบสังคม ซึ่งกลไกของสังคมจะเตรียมบุคคลให้แสดงบทบาทที่เขาชอบ

Parsons และ Shils กล่าวว่า "ลักษณะสำคัญของบทบาท คือ การกระทำที่สร้างสะสมขึ้นมา ไม่ใช่กำหนดขึ้นมาได้ทันที" และบทบาทจะสมบูรณ์ได้ ต้องขึ้นอยู่กับ การกระทำของเขาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำของเขาด้วย

Parsons และ Platt^๒ ให้ข้อสังเกตว่า ความคาดหวังที่สร้างบทบาทให้แก่ อาจารย์ ได้รับจากสภาพแวดล้อมสี่ประการ คือ

๑. สถาบันและความคาดหวังจากระบบลำดับชั้นของการบริหาร
๒. อาจารย์คนอื่น ๆ ในสถาบัน
๓. ผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ
๔. บุคคลอื่น ๆ เช่น นักศึกษา

^๑Talcott Parsons and Edward A. Shils, with the assistance of James Olds. Toward a General Theory of Action, ed. Talcott Parsons and Edward A. Shils (Cambridge: Harvard University Press, 1951), p. 24.

^๒Talcott Parsons and Gerald Platt, A Theoretical Approach to the Study of the Academic Profession (Cambridge Mass., 1966), pp. 13-19.

ส่วน Kingsley Davis ซึ่งเป็นนักสังคมวิทยาที่รู้จักกันอย่างกว้างขวาง มีความเห็นเกี่ยวกับ "บทบาท" โดยเพิ่ม "หน้าที่" (office) ให้กับบทบาท เขาเห็นว่าบทบาทเป็นพฤติกรรมซึ่งได้กระทำจริง ๆ และเป็นการปฏิบัติตามหน้าที่ ส่วนสถานภาพเป็นการกำหนดพฤติกรรมของเจ้าของตำแหน่ง อีกนัยหนึ่ง เขาเห็นว่า "บทบาทเป็นการปฏิบัติตามความต้องการจริง ๆ ตามตำแหน่งของเขา"^๑

สิ่งสำคัญที่ George C. Homans สนใจ คือ บทบาทจริง (actual role) เขามีความเห็นว่าคุณคนจะแสดงบทบาทตามสิ่งเร้าหรือสิ่งที่ให้รางวัล นั่นคือ สิ่งเร้าจะสร้างสถานภาพพร้อมกับให้รางวัลแก่บุคคล

ส่วน Robert K. Merton กล่าวว่า สิ่งสำคัญในโครงสร้างและวัฒนธรรม มีอยู่สองประการ คือ จุดหมายปลายทาง และวิธีการเพื่อจะถึงจุดหมายปลายทาง ซึ่งวิธีการนี้ คือ การแสดงบทบาทนั่นเอง นอกจากนี้ Merton ได้เสริมเรื่องบทบาทเป็นชุด (role-set) และสถานภาพเป็นชุด (status-set) ซึ่งเป็นของแนวความคิดเรื่องบทบาทและสถานภาพของ Linton โดย Merton ได้แยกความแตกต่างของบทบาทเป็นชุดออกจากชุดของความซับซ้อน (multiple set) คือ บทบาทซ้อน (multiple roles) หมายถึง "ความซับซ้อนของบทบาทที่ไม่ได้มีสถานภาพทางสังคมเพียงสถานภาพเดียว แต่มีหลายสถานภาพ (ส่วนใหญ่ในสถาบันที่แตกต่าง)"^๒ เช่น มีสถานภาพเป็น ครู ภรรยา เป็นต้น

Ralph Linton เป็นนักมานุษยวิทยาคนแรกที่เสนอแนวความคิดของบทบาทที่น่าเชื่อถือ ในการอธิบายลักษณะพื้นฐานเรื่องสถานภาพและบทบาท เขากล่าวว่า "สังคม" ประกอบด้วยสามส่วน คือ บัณฑิตบุคคล การจัดระเบียบของระบบสังคม และ

^๑ Kingsley Davis, Human Society (New York: The Macmillan Company, 1948 and 1949), p. 90.

^๒ Robert K. Merton, Social Theory and social Structure, ed. (Glencoe III: The Free Press, 1962), pp. 369-370.

ความรักในหมู่คณะ สังคมทำหน้าที่เป็นพื้นฐานของพฤติกรรม ซึ่งมีการแลกเปลี่ยนผล ประโยชน์ซึ่งกันและกันของปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มของปัจเจกบุคคล Linton กล่าวว่า สถานภาพ คือ ตำแหน่งที่มีรูปแบบเฉพาะ เป็นตำแหน่งสูงสุดของรูปแบบพฤติกรรมในการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน "สถานภาพเป็นการรวมสิทธิและหน้าที่. . . เมื่อ เขาได้รับสิทธิและหน้าที่ซึ่งประกอบขึ้นเป็นสถานภาพที่มีประสิทธิภาพ แสดงว่าเขากำลัง ปฏิบัติบทบาท"^๑ ดังนั้น บทบาท คือ ลักษณะพลวัตของสถานภาพ ทำให้สถานภาพและ บทบาทแยกออกจากกันไม่ได้ นอกจากนี้ Linton ได้แบ่งสถานภาพออกเป็นสองลักษณะ คือ ascribed status เป็นลักษณะของสถานภาพที่มีตั้งแต่กำเนิด เช่น เพศ พื้นฐาน ของครอบครัว เป็นต้น ส่วน achieved status เป็นลักษณะของสถานภาพที่ได้มา ด้วยความสามารถ เช่น การศึกษาจบชั้นปริญญาเอก เป็นต้น

Levinson^๒ ซึ่งได้รับอิทธิพลจาก Linton กล่าวว่า บทบาทจะมีความหมายอย่างน้อยสามประการ คือ

๑. บทบาทเป็นโครงสร้างที่มีความต้องการ เช่น ต้องการบรรทัดฐาน ความคาดหวัง ความรับผิดชอบ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับตำแหน่งทางสังคม
๒. บทบาท คือ การ เป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งของแนวความคิดที่เขา ได้แสดงในองค์การ
๓. บทบาท คือ การกระทำของสมาชิกที่เป็นปัจเจกบุคคล

นอกจากนี้ เขายังได้ตั้งข้อสันนิษฐานว่า บทบาททั้งสามลักษณะนี้มีความสอดคล้องกันมาก และอาจเรียกใหม่ว่า บทบาทที่ต้องการ (role-demands) บทบาทที่เป็นแนวความคิด (role-conception) และการปฏิบัติตามบทบาท (role performance)

^๑Ralph Linton, The Study of Man (New York: Appleton Century, 1936), pp. 113-115.

^๒Brian Morris, "Reflection on Role Analysis," The British Journal of Sociology XXII (December 1971): 395-409.

S.F. Nadel นักมานุษยวิทยาชาวอังกฤษ ได้กล่าวว่า บทบาท คือ พฤติกรรมจริง ๆ ซึ่งไม่เหมือนกับสถานภาพหรือตำแหน่งที่มีลักษณะอยู่กับที่ บทบาทมีลักษณะเป็นพลวัตหรือการปฏิบัติซึ่งเป็นไปตามบรรทัดฐานของสังคม "สถานภาพสามารถเพิ่มรายละเอียดต่าง ๆ ให้แก่บทบาท ในขณะที่เดียวกัน บทบาทก็มีส่วนในการกำหนดสถานภาพ" Nadel ได้แบ่งคุณสมบัติของบทบาทออกเป็น

๑. คุณสมบัติภายนอก (peripheral attributes) ถ้าคุณสมบัตินี้มีการเปลี่ยนแปลงหรือขาดหายไป ก็ไม่ทำให้บทบาทขาดประสิทธิภาพ โดยผู้ปฏิบัติบทบาทจะสามารถเลือกคุณสมบัติอื่น ๆ แทนได้

๒. คุณสมบัติที่จำเป็น (required attributes) ถ้าคุณสมบัตินี้มีการเปลี่ยนแปลงหรือขาดหายไป จะมีผลต่อประสิทธิภาพของบทบาท ดังนั้น จะนำการตอบโต้ (sanction) มาประยุกต์แก้ไขให้การปฏิบัติของบทบาทสมบูรณ์

๓. คุณสมบัติที่ชอบธรรม (legitimating or pivotal attributes) ถ้าคุณสมบัตินี้มีการเปลี่ยนแปลงหรือขาดหายไป จะเปลี่ยนลักษณะทั้งหมดของบทบาท ซึ่งย่อมจะมีปฏิกริยาเกิดขึ้น

คามปกติสมาชิกแต่ละคนของสังคมถ้ามีสถานภาพเดียวกันก็จะมีบทบาทเหมือนกัน ซึ่งเขาจะเรียนรู้บทบาทจากการติดต่อกับคนอื่น ๆ และจะใช้วิธีการตอบโต้คือพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนไปเพื่อบังคับให้บุคคลที่มีสถานภาพเดียวกันมีบทบาทเหมือนกัน

ส่วนนักจิตวิทยาสังคม เช่น George Mead ได้ศึกษาถึงการเชื่อมการหน้าที่ (function) ของระเบียบสังคมโดยปัจเจกบุคคลและบุคลิกภาพ และลักษณะสำคัญที่พฤติกรรมของปัจเจกบุคคลได้กลายเป็นการปฏิบัติทางสังคม (social conduct) ซึ่งสรุปได้ว่า "ตน" (self) เป็นผลของการมีปฏิกริยาต่อกันทางสังคม และสังคมกรณเป็นกระบวนการที่ทำให้กลายเป็นบทบาทขึ้นมา

เช่นเดียวกัน Theodore R. Sarbin ก็ได้เน้นเรื่อง "ตน" (self) ซึ่งเป็นหน่วยหนึ่งของบุคลิกภาพโดยกล่าวว่า บุคลิกภาพ คือ ระบบของการกระทำที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตนและบทบาท และมีแบบความคิดอีกสองแบบที่รวมอยู่ในทฤษฎี "บทบาท" คือ บทบาทที่เป็นหน่วยของวัฒนธรรม ตำแหน่ง และบทบาทที่เป็นหน่วยของสังคม เขามีความเห็นที่ว่า "บทบาทเป็นผลลัพธ์ของการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างเหตุการณ์สองชุด ชุดแรก คือ ความสมบูรณ์เต็มที่ (maturation) ซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่คงที่จากวัฒนธรรมหนึ่งไปสู่อีกวัฒนธรรมหนึ่ง ส่วนชุดหลัง คือ สังคมส่วนตัว (personal-social) เป็นการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงของจิตใจ"^๑ และการแสดงบทบาทจะเปลี่ยนแปลงไปตามตัวแปรอย่างน้อยสามตัว คือ

๑. มีการรับรู้บทบาทได้อย่างถูกต้อง
๒. มีทักษะในการแสดงบทบาท
๓. มีการจัดระเบียบของตนเอง และการรู้ถึงโครงสร้างซึ่งมีผลต่อการรับรู้ การเลือก และแสดงบทบาท

ตามความคิดเห็นของ Gordon W. Allport^๒ เจือปนไว้ในระบบสังคม คือ ความคาดหวังในบทบาท ซึ่งก่อให้เกิดแนวความคิดของบทบาทและนำไปสู่การยอมรับหรือการคัดค้านในบทบาท โดยได้รับอิทธิพลจากบุคลิกภาพที่ประกอบด้วยความสามารถ อารมณ์ ทัศนคติ ความประสงค์ แรงจูงใจ ความรู้ความเข้าใจ และคุณค่า ซึ่งจะแสดงออกเป็นบทบาทที่ปฏิบัติ คือ พฤติกรรมในระบบสังคม และยังสอดคล้องกับแนวความคิดของ Getzels และ Guba ที่ว่าความคาดหวังในบทบาทและความต้องการทางอารมณ์ก่อให้เกิดพฤติกรรมทางสังคม และยังคงคล้ายคลึงกับทฤษฎีของ Levinson คือ แนวความคิดของ

^๑ Theodore R. Sarbin, "Role Theory," in Handbook of Social Psychology, ed. Gardner Lindzey (Massachusetts: Addison-Wesley Publishing, 1954), p. 239.

^๒ Brian Morris, "Reflection on Role Analysis," The British Journal of Sociology, p. 405.

บทบาทและบทบาทที่ต้องการได้กำหนดบทบาทส่วนบุคคล และทำให้เกิดพฤติกรรมตามบทบาท

Neal Gross, Ward S. Mason และ Alexander W. McEachern

ได้พยายามจัดระเบียบให้แก่บทบาท โดยกำหนดความหมายของบทบาทตามหลักเกณฑ์ทางสังคมศาสตร์ตามความเห็นของพวกเขา โดยแบ่งเป็นสามความหมาย คือ

๑. บทบาทเป็นการรวมรูปแบบของวัฒนธรรมที่เป็นบรรทัดฐาน^๑ ซึ่งคล้ายคลึงกับแนวความคิดของ Linton ที่กล่าวว่า สถานภาพและบทบาทเป็นตัวแทนของแนวความคิดที่ละเอียดของรูปแบบอุดมการณ์ ซึ่งควบคุมพฤติกรรมการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน สถานภาพเป็นการรวมสิทธิและหน้าที่ ส่วนบทบาทเป็นตัวแทนในลักษณะพลวัตของสถานภาพ เมื่อปัจเจกบุคคลได้ใช้สิทธิและหน้าที่ แสดงว่าเขากำลังปฏิบัติบทบาท

๒. การกำหนดความหมายของบทบาทขึ้นอยู่กับสถานการณ์ โดยอาศัยตำแหน่งทางสังคมของเขาและของคนอื่น ๆ^๒ ซึ่งคล้ายกับความเห็นของ Sargent ที่ว่า บทบาทมีส่วนผสมของวัฒนธรรม คุณลักษณะส่วนบุคคลและการตัดสินใจตามตำแหน่ง

๓. บทบาท คือ การแสดงพฤติกรรมของเจ้าของตำแหน่งทางสังคม^๓ ซึ่งคล้ายคลึงกับการกำหนดความหมายของ Davis ที่ว่า "บทบาทเป็นการปฏิบัติตามความต้องการจริง ๆ ตามตำแหน่งของเขา"^๔ และ Sarbin กล่าวว่า "บทบาท คือ รูปแบบ

^๑Neal Gross, Ward S. Mason and Alexander W. McEachern,

Explorations in Role Analysis: Studies of the School Superintendency Role

(New York: John Wiley and Sons, 1958), p. 11.

^๒Ibid., p. 13.

^๓Ibid., p. 14.

^๔Kingsley Davis, Human Society, p. 90.

ของการล่าับเหตุการณ์ที่เกิดจากการเรียนรู้ และมีการกระทำโดยการใช้ปฏิกริยาโต้ตอบ
 ค่อกัน"^๑ และเช่นเดียวกันความเห็นของนักวิชาการอีกหลายท่าน^๒

เมื่อบุคคลดำรงอยู่ในสถานภาพใดสถานภาพหนึ่ง เขาจะแสดงบทบาทตาม
 ความคาดหวังของบทบาท และการรับรู้ในบทบาทของเขา แต่บางคนจะประสบความยุ่ง
 ยากที่จะแสดงบทบาทตามสถานภาพของเขา ทั้งนี้ เนื่องจากมีความขัดแย้งในบทบาทเกิด
 ขึ้นในตัวบุคคลนั้น ๆ

Ralf Dahrenderf กล่าวว่า ความขัดแย้งในบทบาทอาจเกิดขึ้นได้ เมื่อ
 บุคคลต้องแสดงบทบาทสองบทบาทหรือมากกว่านี้ ซึ่งการคาดหวังของแต่ละบทบาทมีลักษณะ
 ตรงกันข้าม

Brian Morris ^๓ ได้แบ่งลักษณะสำคัญของความขัดแย้งในบทบาทออกเป็นสี่
 ลักษณะ คือ

๑. inter = role conflict Sarbin กล่าวว่า จะเกิดความขัดแย้ง
 ในบทบาทเมื่อบุคคลครองสองตำแหน่งหรือมากกว่าในเวลาเดียวกัน และเมื่อความคาด
 หวังในบทบาทหนึ่งไม่สอดคล้องกับความคาดหวังในบทบาทอื่น ๆ

๒. intra = sender conflict Kahn และคนอื่น ๆ กล่าวว่า เป็น

^๑Theodore R. Sarbin, "Role Theory," in Handbook of Social Psychology, p. 225.

^๒Robert Bierstedt, The Social Order (New York: McGraw Hill, 1963), p. 262.

K.D. Benne and P. Sheats, "Functional Roles of Group Member," Journal of Social Issues IV (1948): 41-49.

^๓Brian Morris, "Reflection on Role Analysis," The British Journal of Sociology, pp. 398-400.

ความขัดแย้งที่เกิดจากมีความคาดหวังที่ตรงกันข้ามกับสมาชิกในกลุ่มเพียงคนเดียว

๓. *intra - role conflict* Seeman กล่าวว่า บทบาทที่ขัดแย้งเกิดจากปัจเจกบุคคลมีการแสดงออกที่ไม่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่คาดหวังไว้ ส่วน Gross กล่าวว่าในสถานการณ์ใดก็ตามที่บุคคลได้เผชิญกับความคาดหวังที่ไม่สอดคล้องกันจะเรียกว่า เขามีความขัดแย้งในบทบาท

๔. *self - role conflict* Levinson กล่าวว่า เป็นสถานการณ์ของบทบาทแบบหนึ่งเสียปะจระเข้ (*role dilemmas*) แต่ Goffman กล่าวว่า เป็นระยะทางของบทบาท (*role distance*) ที่บุคคลต้องแสดงบทบาทที่ตรงกันข้ามกับความคิดเกี่ยวกับตน (*self-image*) ส่วน Musgrove กล่าวว่า เป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเมื่อความคาดหวังและหน้าที่ตามสถานภาพนั้นไม่สอดคล้องกับบทบาทที่เป็นแนวความคิดหรือคุณค่าของเขา ซึ่งคล้ายคลึงกับ Kahn และคนอื่น ๆ และ Getzels และคนอื่น ๆ ที่ว่าความขัดแย้งไม่ใช่เรื่องของแนวความคิดของบทบาทเท่านั้น แต่ยังเป็นเรื่องของความต้องการส่วนบุคคลและคุณค่า เช่น บทบาทที่ก่อการเป็นบทบาทที่ละเมิดคุณค่าของศีลธรรมเป็นต้น และ Getzels ยังได้กล่าวว่า ความคาดหวังในบทบาทของสถาบันและความต้องการส่วนบุคคลนั้นจะไม่สอดคล้องกันอย่างสมบูรณ์ ดังนั้น จึงเกิดความตึงเครียดในสถาบันพร้อมกับเกิดความขัดแย้งในตัวปัจเจกบุคคล

Getzels และ Guba ได้ศึกษาถึงสัมพันธภาพระหว่างบทบาทและบุคลิกภาพได้สรุปว่า

๑. ระบบสังคมก่อให้เกิดมิติบรรทัดฐาน (*Normative dimension*) ได้แก่ สถาบัน บทบาท และความคาดหวัง ซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรมทางสังคม

๒. ระบบสังคมก่อให้เกิดมิติส่วนบุคคล (*Personal dimension*) ได้แก่ ปัจเจกบุคคล บุคลิกภาพ และความต้องการของอารมณ์ ซึ่งทำให้เกิดพฤติกรรมทางสังคมเช่นเดียวกัน

สรุปได้ว่า ความขัดแย้งในบทบาทเกิดจาก

๑. การไม่สอดคล้องกันของความคาดหวังในบทบาท
๒. การที่บทบาทมีความคลุมเครือ ไม่ชัดเจน
๓. การไม่สอดคล้องกันระหว่างความต้องการส่วนตัวของปัจเจกบุคคล

หรือแนวความคิดของบทบาท และความคาดหวังในบทบาทขององค์กร

เมื่อบุคคลมีความขัดแย้งในบทบาทเกิดขึ้น จะต้องพยายามเปลี่ยนแปลงความคิดของบทบาทหรือความเชื่อของเขาให้ตรงกับพฤติกรรมที่เขาต้องปฏิบัติ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวความคิดต่าง ๆ ในการลดความขัดแย้ง คือ

Gross, Mason และ McEachern^๑ ได้สร้าง A Theory of Role Conflict Resolution เพื่อที่จะคาดการณ์พฤติกรรมของบุคคลเมื่อเกิดความขัดแย้งในบทบาทว่าจะเลือกกระทำหรือแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างไร โดยศึกษาจากผู้อำนวยกาโรงเรียนเมื่อเกิดความขัดแย้งในบทบาทกับกลุ่มครู ซึ่งทฤษฎีของเขาสามารถทำนายได้ถูกต้องถึง ๕๐% เมื่อบุคคลได้เผชิญกับความขัดแย้งในความคาดหวังของบทบาทสองอย่างในขณะเดียวกัน บุคคลจะมีทางเลือกได้สี่ทาง คือ

๑. ทำตามความคาดหวัง A
๒. ทำตามความคาดหวัง B
๓. มีพฤติกรรมประนีประนอม คือ พยายามทำตามความคาดหวังทั้ง A

และ B แต่เพียงบางส่วน

๔. พยายามหลีกเลี่ยงการทำตามความคาดหวังทั้งสอง โดยหันไปทำตามความคาดหวังอื่น ๆ

^๑ Neal Gross, Ward S. Mason and Alexander W. McEachern, Explorations in Role Analysis: Studies of the School Superintendency Role, pp. 316-318.

แต่การคาดการณ์ว่าบุคคลจะเลือกการกระทำแบบไหนจากสี่แบบนี้เพื่อลดความขัดแย้ง จะขึ้นอยู่กับตัวแปรสองตัว ได้แก่ ความชอบธรรม (legitimacy) และการตอบโต้ (sanction) ที่ให้รางวัล

Getzels และ Guba ได้เสนอถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเพื่อลดความขัดแย้ง คือ

๑. จะเลือกบทบาทที่สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวัง
๒. จะเลือกบทบาทที่มีความชอบธรรมซึ่งตรงกับความคาดหวังภายในสถานการณ์นั้น ๆ
๓. จะเลือกบทบาทที่สำคัญก่อน

เมื่อบุคคลต้องเผชิญกับความขัดแย้งระหว่างความคาดหวังในบทบาทที่องค์การต้องการและแนวความคิดของบทบาท (หรือความต้องการทางอารมณ์) ของปัจเจกบุคคล Getzels กล่าวว่า บุคคลจะปรับตัวได้สามแบบ คือ

๑. ทำตามความคาดหวังในบทบาทขององค์การ
๒. ทำตามความต้องการของตนเอง
๓. ประนีประนอมระหว่างความต้องการขององค์การและของตนเอง

Levinson ก็มีความคิดเห็นใกล้เคียงกับ Getzels ในการลดความขัดแย้ง คือ

๑. เปลี่ยนแนวความคิดของบทบาทและบุคลิกภาพของตนให้มีโครงสร้างตามที่ต้องการ
๒. ลาออกจากองค์การหรือถูกไล่ออกจากองค์การ
๓. คงอยู่ในองค์การ แต่ล้อยตามอย่างเฉื่อยชา
๔. ใช้อำนาจทางสังคม (social power) เปลี่ยนโครงสร้างขององค์การ

ส่วน Kahn และคนอื่น ๆ ได้เสนอว่า เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นในการทำงาน จะแก้ไขได้ คือ

๑. โดยการยินยอมตามวัตถุประสงค์ของปัญหา คือ ไม่แก้ปัญหา หรือ ชักชวนคนอื่น ๆ ให้ปรับปรุงความต้องการที่ไม่ตรงกันให้สอดคล้องกัน
๒. พยายามหลีกเลี่ยงสาเหตุของความตึงเครียด และใช้กลไกในการป้องกันตนเอง (defence machanisms) โดยการบิดเบือนความจริงที่ทำให้เกิดความขัดแย้งหรือทำสถานการณ์ให้คลุมเครือ
๓. สร้างอาการป่วยไข้และอาการทางสรีระ

จากเรื่องความขัดแย้งในบทบาทและการลดความขัดแย้ง Kahn^๑ ได้สรุปไว้ว่า เมื่อปัจเจกบุคคลได้รับรู้เหตุการณ์ต่างๆ และได้ประเมินเหตุการณ์นั้น ๆ ว่ามีความสัมพันธ์แบบสอดคล้องหรือแบบขัดแย้งกับความคาดหวังในบทบาท ซึ่งถ้ามีความขัดแย้งกับความคาดหวังในบทบาทก็จะเกิดความกดดัน และนำไปสู่ความขัดแย้ง และปัจเจกบุคคลก็จะมี การตอบสนองโดยการพยายามลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนั้น

สมมติฐานในการศึกษา

การที่อาจารย์จะปฏิบัติบทบาท กล่าวคือ ปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง และทราบถึงสิทธิต่าง ๆ ได้นั้น จะต้องอาศัยสังคมกรรม คือ การเรียนรู้จากวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีในสังคมว่าในสังคมที่เขาอยู่นั้น อาจารย์เคยมีหน้าที่อะไรบ้าง และเคยได้รับสิทธิในเรื่องใดบ้าง ซึ่งการเรียนรู้ถึงหน้าที่และสิทธิของอาจารย์นี้ เป็นการเรียนรู้ที่ค่อย ๆ สะสมซึ่งไม่อาจทราบหมดได้ทันที และการเรียนรู้ถึงบทบาทของอาจารย์นั้น ยังต้องอาศัยเวลาในการฝึกฝนเพื่อให้เกิดทักษะในการปฏิบัติบทบาท การปฏิบัติ

^๑ Brian Morris, "Reflection on Role Analysis," The British Journal of Sociology, p. 404.

บทบาทที่สมบูรณ์จะต้องมีการกระทำที่เป็นการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น ในการปฏิบัติบทบาทของอาจารย์นั้น จะต้องมีการกระทำที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษา เพื่อนอาจารย์ และผู้บริหาร เป็นต้น ในการปฏิบัติบทบาทนั้น ส่วนใหญ่บุคคลจะเลือกบทบาทที่มีรางวัลอันเป็นบทบาทที่สังคมคาดหวังไว้ เช่น สังคมมักคาดหวังไว้ว่าอาจารย์จะต้องมีความรู้สูง มีคุณธรรม เป็นต้น แต่บางครั้งบุคคลอาจมีบทบาทที่ผิดไปจากบรรทัดฐานของสังคมได้ เช่น อาจารย์บางคนอาจมีความรู้ต่ำ ไม่มีคุณธรรม เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม ในการปฏิบัติบทบาทนั้นอาจารย์อาจมีความรู้สึกขัดแย้งในบทบาท ซึ่งความขัดแย้งในบทบาทอาจเกิดขึ้นได้หลายสาเหตุ ในการวิจัยนี้ เน้นการศึกษาถึงความขัดแย้งในบทบาทของตนเองที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลต้องปฏิบัติบทบาทที่ขัดแย้งกับบุคลิกภาพของเขา ได้แก่ การที่อาจารย์มีบทบาทที่ปฏิบัติอยู่ขัดแย้งกับบทบาทที่ปรารถนา ซึ่งบทบาทที่ปรารถนาของอาจารย์นั้นจะเป็นไปตามบุคลิกภาพ แนวความคิด คุณค่า และความต้องการทางอารมณ์ ซึ่งอาจไม่เป็นที่ยอมรับในแบบสากลหรือในแบบอุดมคติทั่วไป

เมื่อพิจารณาผลงานวิจัยที่ศึกษาบทบาทของอาจารย์ ปรากฏว่า สาขาวิชาตำแหน่งวิชาการ สถานที่ทำงานครั้งแรก อายุ ระยะเวลารับราชการ และรายได้เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความขัดแย้งในบทบาท ดังนั้นในการศึกษานี้จึงมุ่งทดสอบว่าตัวแปรที่กล่าวเหล่านี้ มีอิทธิพลก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่ปฏิบัติอยู่และบทบาทที่ปรารถนาของอาจารย์ได้หรือไม่

สมมติฐานข้อที่ ๑ สาขาวิชาที่มีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่ปฏิบัติอยู่และบทบาทที่ปรารถนาของอาจารย์

๑.๑ มีอาจารย์ในสาขาวิชาสังคมศาสตร์ที่มีความขัดแย้งระหว่างหน้าที่ที่ปฏิบัติและหน้าที่ที่ชอบมากกว่าอาจารย์ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ที่มีความขัดแย้งระหว่างหน้าที่ที่ปฏิบัติและหน้าที่ที่ชอบ

๑.๒ มีอาจารย์ในสาขาวิชาสังคมศาสตร์ที่มีความขัดแย้งระหว่างสิทธิที่ได้รับและสิทธิที่ชอบมากกว่าอาจารย์ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ที่มีความขัดแย้งระหว่างสิทธิที่ได้รับและสิทธิที่ชอบ

ในการวิจัยนี้ แบ่งอาจารย์ตามสาขาวิชาออกเป็นสองกลุ่ม คือ

๑. อาจารย์ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ ได้แก่ อาจารย์ประจำคณะ
เกษตรศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะเทคนิคการแพทย์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะ
แพทยศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ และคณะวิศวกรรมศาสตร์ ซึ่งอาจารย์
เหล่านี้อาจจะจบการศึกษาในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์หรือสาขาวิชาสังคมศาสตร์ก็ได้

๒. อาจารย์ในสาขาวิชาสังคมศาสตร์ ได้แก่ อาจารย์ประจำคณะมนุษย
ศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ และคณะสังคมศาสตร์ ซึ่งอาจารย์เหล่านี้อาจจะจบการศึกษา
ในสาขาวิชาสังคมศาสตร์หรือสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ก็ได้

ผู้วิจัยมีความเชื่อเบื้องต้นว่า สาขาวิชาจะมีความสัมพันธ์กับความขัดแย้ง
ระหว่างบทบาทที่ปฏิบัติอยู่และบทบาทที่ปรารถนาของอาจารย์ เนื่องจากอาจารย์ในสาขา
วิชาวิทยาศาสตร์สนใจศึกษาค้นคว้าวิธีการต่าง ๆ ที่จะนำเอาความรู้ทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ
มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตประจำวัน รวมทั้งการรักษาโรคร้ายไข้เจ็บต่าง ๆ
ความรู้ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์มีลักษณะสากล คือ เป็นความจริงเสมอไม่ว่าจะนำไปศึกษา
หรือนำไปใช้ในสังคมใดก็ตาม การปฏิบัติงานวิจัยของอาจารย์ส่วนใหญ่เป็นการศึกษา
ทดลองในห้องปฏิบัติการซึ่งสามารถควบคุมตัวแปรต่าง ๆ ได้ นอกจากนั้น ผลงานวิจัย
สามารถพิสูจน์ถูกต้องได้ชัดเจน การศึกษาในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์มักต้องอาศัยอุปกรณ์
ต่าง ๆ ประกอบการศึกษามากจึงมีค่าใช้จ่ายสูง จำนวนนักศึกษาที่คณะรับได้จึงมีน้อย ทำ
ให้อาจารย์สามารถดูแลนักศึกษาได้ทั่วถึง มีความสัมพันธ์กับนักศึกษาดี ทั้งยังมีเวลาช่วย
แบ่งเบาภาระงานบริหารได้ ส่วนการปฏิบัติงานบริการทางวิชาการแก่สังคมนั้น ส่วนใหญ่
เป็นการรักษาโรคร้ายไข้เจ็บต่าง ๆ ซึ่งอาจารย์ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ปฏิบัติเป็นประจำ
อยู่แล้ว ด้วยเหตุนี้ จึงคาดว่าน่าจะมีจำนวนอาจารย์ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ที่มีความรู้
ลึกซึ้งเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติอยู่และบทบาทที่ปรารถนาน้อย

ส่วนอาจารย์ในสาขาวิชาสังคมศาสตร์สนใจศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ ความ
สัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ และประวัติความเป็นมาของมนุษย์ ซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์
นั้นมีความแตกต่างกันตามสภาพแวดล้อมและยังมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ด้วยเหตุนี้ ข้อ

เท็จจริงของสังคมหนึ่งไม่อาจนำไปอธิบายในอีกสังคมหนึ่ง อาจารย์ในสาขาวิชาสังคมศาสตร์ส่วนใหญ่จะปฏิบัติงานวิจัยในสนามซึ่งมักจะประสบปัญหา เช่น บุคคลในกลุ่มตัวอย่างไม่ให้ความร่วมมือเนื่องจากไม่เข้าใจ ความไม่สมบูรณ์ของกลุ่มตัวอย่างเพราะไม่อาจควบคุมคุณสมบัติต่าง ๆ ได้ เป็นต้น ผลงานวิจัยจึงไม่ค่อยสมบูรณ์หรือมีความคลาดเคลื่อนได้มาก นอกจากนั้น ยังมีปัญหาเรื่องทุนอุดหนุนงานวิจัยอีกด้วย การศึกษาในสาขาวิชาสังคมศาสตร์ไม่ต้องอาศัยอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ ประกอบมากนักนอกจากหนังสือและเอกสารต่าง ๆ มหาวิทยาลัยจึงสามารถรับนักศึกษาจำนวนมาก ทำให้อาจารย์ในสาขาวิชาสังคมศาสตร์ต้องทำงานหนักในด้านการสอน และการให้คำปรึกษาทางวิชาการ นอกจากนั้น คณะต่าง ๆ ในสาขาวิชาสังคมศาสตร์ส่วนใหญ่จะมีจำนวนอาจารย์และนักศึกษามาก ผู้บริหารจึงมีภาระหนักในการทำงาน อาจารย์ในสาขาวิชาสังคมศาสตร์ยังให้บริการทางวิชาการแก่สังคม เช่น สอนและอบรมทางวิชาการแก่ข้าราชการและประชาชนทั่วไป เป็นวิทยากรให้หน่วยราชการและองค์กรเอกชน เป็นต้น จากเหตุผลที่ว่ามานี้ จึงคาดว่าอาจารย์ในสาขาวิชาสังคมศาสตร์ส่วนใหญ่ที่มีความรู้สึกขัดแย้งระหว่างบทบาทที่ปฏิบัติอยู่และบทบาทที่ปรารถนา

สมมติฐานข้อที่ ๒ ตำแหน่งวิชาการมีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่ปฏิบัติอยู่และบทบาทที่ปรารถนาของอาจารย์

๒.๑ มีอาจารย์ที่มีความขัดแย้งระหว่างหน้าที่ที่ปฏิบัติและหน้าที่ที่ชอบมากกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ที่มีความขัดแย้งระหว่างหน้าที่ที่ปฏิบัติและหน้าที่ที่ชอบ

๒.๒ มีอาจารย์ที่มีความขัดแย้งระหว่างสิทธิที่ได้รับและสิทธิที่ชอบมากกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ที่มีความขัดแย้งระหว่างสิทธิที่ได้รับและสิทธิที่ชอบ

ในการวิจัยนี้ แบ่งอาจารย์ตามตำแหน่งวิชาการออกเป็นสองกลุ่ม คือ

๑. ตำแหน่งอาจารย์
๒. ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

ผู้วิจัยมีความเชื่อเบื้องต้นว่า ตำแหน่งวิชาการจะมีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่ปฏิบัติอยู่และบทบาทที่ปรารถนาของอาจารย์ เนื่องจากอาจารย์ส่วนใหญ่จะมีอายุ ประสบการณ์ และความมั่นใจในการทำงานไม่มาก ทั้งมีระยะเวลาการทำงานไม่นานและมีตำแหน่งหน้าที่การงานไม่สูงนัก ด้วยเหตุนี้ จึงมักปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาและไม่อาจเลือกปฏิบัติบทบาทที่ปรารถนาได้ ดังนั้น อาจารย์จึงมักมีความรู้สึกขัดแย้งระหว่างบทบาทที่ปฏิบัติอยู่และบทบาทที่ปรารถนา

ส่วนผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ส่วนใหญ่จะมีอายุค่อนข้างมาก เป็นผู้ทำงานมานาน มีประสบการณ์ ผลงาน ชื่อเสียง และมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง ซึ่งช่วยให้มีความมั่นใจและมีความสะดวกในการปฏิบัติงาน กับทั้งมีโอกาสเลือกปฏิบัติบทบาทที่ปรารถนาได้มาก ด้วยเหตุนี้ จึงคาดว่าน่าจะมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ที่มีความรู้สึกขัดแย้งระหว่างบทบาทที่ปฏิบัติอยู่และบทบาทที่ปรารถนาไม่มากนัก

สมมติฐานข้อที่ ๓ สถานที่ทำงานครั้งแรกมีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่ปฏิบัติอยู่และบทบาทที่ปรารถนาของอาจารย์

๓.๑ มีอาจารย์ที่ทำงานครั้งแรกในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่มีความขัดแย้งระหว่างหน้าที่ที่ปฏิบัติและหน้าที่ที่ชอบมากกว่าอาจารย์ที่ทำงานครั้งแรกในหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีความขัดแย้งระหว่างหน้าที่ที่ปฏิบัติและหน้าที่ที่ชอบ

๓.๒ มีอาจารย์ที่ทำงานครั้งแรกในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่มีความขัดแย้งระหว่างสิทธิที่ได้รับและสิทธิที่ชอบมากกว่าอาจารย์ที่ทำงานครั้งแรกในหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีความขัดแย้งระหว่างสิทธิที่ได้รับและสิทธิที่ชอบ

ในการวิจัยนี้ แบ่งสถานที่ทำงานครั้งแรกของอาจารย์ออกเป็นสองกลุ่ม คือ

๑. อาจารย์ที่ทำงานครั้งแรกในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
๒. อาจารย์ที่ทำงานครั้งแรกในหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งอาจจะ เป็นหน่วยงานราชการหรือองค์กรเอกชนก็ได้

ผู้วิจัยมีความเชื่อเบื้องต้นว่าสถานที่ทำงานครั้งแรกจะมีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่ปฏิบัติอยู่และบทบาทที่ปรารถนาของอาจารย์ เนื่องจากอาจารย์ที่ทำงานครั้งแรกในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ส่วนใหญ่ได้แก่ผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และเมื่อได้เริ่มค้นทำงานที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่แล้วส่วนใหญ่ก็มีได้ย้ายไปทำงานที่อื่น ทำให้ขาดประสบการณ์เกี่ยวกับสถานที่ทำงานแห่งอื่น ๆ และเมื่อมีความขัดแย้งในการทำงานเกิดขึ้นก็มักคิดอยากจะไปทำงานที่หน่วยงานอื่น เพราะคิดว่าอาจจะดีกว่าที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ก็ได้ ด้วยเหตุนี้ เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นมักท้อแท้ที่จะแก้ไข และปล่อยสะสมมากขึ้นจนมีความรู้สึกขัดแย้งระหว่างบทบาทที่ปฏิบัติอยู่และบทบาทที่ปรารถนา

ส่วนอาจารย์ที่ทำงานครั้งแรกในหน่วยงานอื่น ๆ แล้วย้ายมาทำงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ นั้น เนื่องจากได้พิจารณาแล้วว่ามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ดีกว่าหน่วยงานเดิมของตนและหน่วยงานอื่น ๆ จึงมักมีทัศนคติที่ดีต่อมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และเมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้นก็จะพยายามแก้ไขจนสำเร็จด้วยดี จึงน่าจะมีความรู้สึกขัดแย้งระหว่างบทบาทที่ปฏิบัติอยู่และบทบาทที่ปรารถนาลดน้อย

สมมติฐานข้อที่ ๔ อายุมีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่ปฏิบัติอยู่และบทบาทที่ปรารถนาของอาจารย์

๔.๑ อาจารย์ที่มีความขัดแย้งระหว่างหน้าที่ที่ปฏิบัติและหน้าที่ที่ชอบ มีอายุน้อยกว่าอาจารย์ที่ไม่มีความขัดแย้งระหว่างหน้าที่ที่ปฏิบัติและหน้าที่ที่ชอบ

๔.๒ อาจารย์ที่มีความขัดแย้งระหว่างสิทธิที่ได้รับและสิทธิที่ชอบ มีอายุน้อยกว่าอาจารย์ที่ไม่มีความขัดแย้งระหว่างสิทธิที่ได้รับและสิทธิที่ชอบ

อายุ หมายถึง อายุตามปฏิทินของกลุ่มตัวอย่างอาจารย์

ผู้วิจัยมีความเชื่อเบื้องต้นว่า อายุจะมีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่ปฏิบัติอยู่และบทบาทที่ปรารถนาของอาจารย์ เนื่องจากอาจารย์ที่มีอายุน้อยส่วนใหญ่จะเพิ่งสำเร็จการศึกษาและเริ่มค้นทำงาน มีความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่มใหม่ ๆ พร้อมทั้งต้องการผลิตผลงานเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการและความก้าวหน้าของตน แต่

อาจจะประสบอุปสรรค เช่น ขาดความเข้าใจและประสบการณ์เกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับ ขาดการส่งเสริมและอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ อาจารย์ที่มีอายุน้อยจึงอาจเกิดความท้อแท้ และมีความรู้สึกขัดแย้งระหว่างบทบาทที่ปฏิบัติอยู่และบทบาทที่ปรารถนา

ในขณะที่อาจารย์ที่มีอายุมากส่วนใหญ่ซึ่งทำงานมานาน ทำให้มีความมั่นใจในการทำงานพร้อมทั้งมีประสบการณ์ต่าง ๆ และมักจะยอมรับความจริงที่ว่า การปฏิบัติงานจำเป็นต้องทำตามระเบียบข้อบังคับ และอาจมีอุปสรรคเกิดขึ้นได้ ด้วยเหตุนี้ อาจารย์ที่มีอายุมากจึงมักไม่ค่อยรู้สึกถึงความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่ปฏิบัติอยู่และบทบาทที่ปรารถนา

สมมติฐานข้อที่ ๕ ระยะเวลารับราชการในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่ปฏิบัติอยู่และบทบาทที่ปรารถนาของอาจารย์

๕.๑ อาจารย์ที่มีความขัดแย้งระหว่างหน้าที่ที่ปฏิบัติและหน้าที่ที่ชอบ มีระยะเวลารับราชการในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่น้อยกว่าอาจารย์ที่ไม่มีความขัดแย้งระหว่างหน้าที่ที่ปฏิบัติและหน้าที่ที่ชอบ

๕.๒ อาจารย์ที่มีความขัดแย้งระหว่างสิทธิที่ได้รับและสิทธิที่ชอบ มีระยะเวลารับราชการในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่น้อยกว่าอาจารย์ที่ไม่มีความขัดแย้งระหว่างสิทธิที่ได้รับและสิทธิที่ชอบ

ระยะเวลารับราชการในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ หมายถึง ระยะเวลาการทำงานทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ตั้งแต่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ประจำมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยไม่รวมระยะเวลารับราชการในหน่วยงานอื่น ๆ มาก่อน

ผู้วิจัยมีความเชื่อเบื้องต้นว่า ระยะเวลารับราชการในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่จะมีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่ปฏิบัติอยู่และบทบาทที่ปรารถนาของอาจารย์ เนื่องจากอาจารย์ที่มีระยะเวลารับราชการในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ไม่นานนั้น ส่วนหนึ่งจะเพิ่งเริ่มทำงาน อีกส่วนหนึ่งเคยทำงานในหน่วยงานอื่น ๆ มาก่อน แต่อาจารย์ทั้งสองกลุ่มนี้ก็ต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่และระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ อาจารย์เหล่านี้จึงต้องระวังตัวและอาจเกิดความรู้สึกไม่สะดวกในการปฏิบัติงาน และถ้ามีปัญหาในการ

ทำงานเกิดขึ้นด้วยแล้ว ก็อาจเกิดความท้อใจและรู้สึกว่าจะมีความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่ปฏิบัติอยู่และบทบาทที่ปรารถนา

ส่วนอาจารย์ที่มีระยะเวลารับราชการในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มานาน มักคุ้นเคยกับสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานและระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ซึ่งช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกใจ หรือเมื่อมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้นก็สามารถแก้ปัญหาได้ โดยอาศัยประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นแนวทาง ทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจพร้อมทั้งความภาคภูมิใจต่อตนเองและมักไม่ค่อยรู้สึกว่าจะมีความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่ปฏิบัติอยู่และบทบาทที่ปรารถนา

สมมติฐานข้อที่ ๒ รายได้มีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่ปฏิบัติอยู่และบทบาทที่ปรารถนาของอาจารย์

๒.๑ อาจารย์ที่มีความขัดแย้งระหว่างหน้าที่ที่ปฏิบัติและหน้าที่ที่ชอบ มีรายได้น้อยกว่าอาจารย์ที่ไม่มีความขัดแย้งระหว่างหน้าที่ที่ปฏิบัติและหน้าที่ที่ชอบ

๒.๒ อาจารย์ที่มีความขัดแย้งระหว่างสิทธิที่ได้รับและสิทธิที่ชอบ มีรายได้น้อยกว่าอาจารย์ที่ไม่มีความขัดแย้งระหว่างสิทธิที่ได้รับและสิทธิที่ชอบ

รายได้ หมายถึง รายได้ทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ ทั้งที่ได้รับจากเงินเดือนค่าตำแหน่งและรายได้พิเศษอื่น ๆ

ผู้วิจัยมีความเชื่อเบื้องต้นว่า รายได้จะมีความสัมพันธ์กับความขัดแย้งระหว่างบทบาทที่ปฏิบัติอยู่และบทบาทที่ปรารถนาของอาจารย์ ส่วนหนึ่งของอาจารย์ที่มีรายได้น้อย อาจจะมีปัญหาเรื่องค่าใช้จ่าย และถ้ามีหน้าที่ต้องเลี้ยงดูครอบครัวก็ยิ่งเพิ่มภาระมากขึ้น นอกจากนั้น ส่วนใหญ่ของอาจารย์ที่มีรายได้น้อยจะมีอายุไม่มาก ตำแหน่งหน้าที่การงานไม่สูง รวมทั้งมีประสบการณ์ในการทำงานจำกัด จึงอาจมีความกังวลใจและไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ผลงานก็มีน้อยลง ด้วยเหตุนี้ อาจารย์ที่มีรายได้น้อยจึงอาจมีความรู้สึกขัดแย้งระหว่างบทบาทที่ปฏิบัติอยู่และบทบาทที่ปรารถนา

ส่วนอาจารย์ที่มีรายไ้มากส่วนใหญ่มักจะไม่ค่อยมีปัญหาเรื่องค่าใช้จ่าย ทั้งยังมีสถานภาพเป็นที่ยอมรับของชุมชน มีความภูมิใจและความสบายใจ ซึ่งช่วยให้สามารถ

ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลงานเพิ่มขึ้น และมักไม่ค่อยรู้สึกว่ามี ความ
ขัดแย้งระหว่างบทบาทที่ปฏิบัติอยู่และบทบาทที่ปรารถนา

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พัชนี สาริบุตร^๑ ได้สำรวจความคิดเห็นของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เฉพาะปีสุดท้ายของปีการศึกษา ๒๕๐๕ ทั้งชายและหญิงทุกคนที่มีคุณสมบัติของ อาจารย์ในอุดมคติ โดยใช้แบบสอบถาม จากการศึกษาพบว่า นิสิตต้องการให้ อาจารย์มีความรู้ในวิชาการที่สอนอย่างถ่องแท้ ความรู้อย่างต่ำจบบปริญญาโท อายุ อย่างต่ำ ๒๕ ปีและมีอายุอย่างสูง ๖๐ ปี อารมณ์แจ่มใส และเป็นกันเอง บุคิธรรม มีความสัมพันธ์กับนิสิตดี ให้ความช่วยเหลือแก่นิสิตเพียงพอ โดยนิสิตต้องการ ความช่วยเหลือด้านวิชาการมากที่สุด รูปร่างของอาจารย์ก็มีส่วนต่อการสอนด้วย อาจารย์ ชายควรสวมเสื้อแขนยาวและผูกไท อาจารย์หญิงควรแต่งกายด้วยเสื้อผ้าที่มีสีและ แบบสุภาพ และไม่ควรแต่งหน้าจนเกินไป นอกจากนี้ นิสิตยังต้องการให้อาจารย์ มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ และอธิบายข้อเท็จจริงต่าง ๆ ให้นั้นเสาะ แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ซึ่งในการสอนอาจารย์ควรให้ความคิดใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ มีความกระตือรือร้นที่จะสอน พร้อมทั้งเตรียมการสอนอย่างมี ระเบียบ และแจ้งผลการสอบอย่างรวดเร็ว

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

^๑พัชนี สาริบุตร, "การสำรวจคุณสมบัติของอาจารย์ในอุดมคติของนิสิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยชั้นสูงสุด" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศาสตรบัณฑิต ศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, ๒๕๑๐), หน้า ๑๐๘-๑๑๑.

ปีนวกี จิระนราบุรุษ^๑ ได้ศึกษาปริมาณการใช้พฤติกรรมการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำนวน ๑๑๒ คน และการประเมินของนิสิตจำนวน ๔๕๐ คน ต่อพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ โดยแบ่งพฤติกรรมการสอนเป็น ๕ กลุ่ม คือ ด้านคุณลักษณะส่วนตัว ด้านคุณภาพของภาษาและเสียง ด้านการเตรียมการสอน ด้านการเสนอเนื้อหา ด้านแรงจูงใจและการเสริมแรงทางการเรียน ด้านการประเมินผลการสอนและการเรียน ด้านการควบคุมวินัย ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียน และด้านการกำหนดงาน โดยใช้แบบสอบถาม จากการศึกษพบว่า อาจารย์โดยส่วนรวมมีพฤติกรรมการสอนทั่วไปในแต่ละด้านเป็นปริมาณต่างกัน โดยมีพฤติกรรมการสอนด้านคุณลักษณะส่วนตัวเป็นปริมาณมากที่สุด และพฤติกรรมที่มีปริมาณน้อยที่สุด คือ ด้านการประเมินผลการสอนและการเรียน อาจารย์ในแต่ละภาควิชามีพฤติกรรมการสอนทั่วไปในแต่ละด้านต่างกัน แต่ส่วนใหญ่ได้ผลสอดคล้องใกล้เคียงกับการพิจารณาเป็นส่วนรวม ส่วนการประเมินพฤติกรรมการสอนของอาจารย์โดยนิสิต พบว่า นิสิตชายและนิสิตหญิงประเมินพฤติกรรมการสอนทั่วไปของอาจารย์ไม่แตกต่างกัน นิสิตที่มีประสบการณ์ในมหาวิทยาลัยต่างกัน ประเมินพฤติกรรมการสอนทั่วไปของอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๑ นิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและต่ำ ประเมินพฤติกรรมการสอนทั่วไปของอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๕ และนิสิตที่เคยมีประสบการณ์ทางอาชีพและนิสิตที่ไม่เคยมีประสบการณ์ทางอาชีพ ประเมินพฤติกรรมการสอนทั่วไปของอาจารย์ไม่แตกต่างกัน

^๑ปีนวกี จิระนราบุรุษ, "ศึกษาพฤติกรรมการสอนทั่วไปของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๑๔), หน้า ๔๔-๔๕.

สุธีระ ทานตวนิช* ได้ศึกษามบทบาททางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ปีการศึกษา ๒๕๑๗ ในคํานการสอน การวิจัย และการให้บริการทางวิชาการจำนวน ๔๑ คน และนิสิตจำนวน ๑,๓๐๑ คน โดยใช่แบบสอบถามจากการศึกษาพบว่า บทบาทคํานการสอนนั้น อาจารย์ส่วนมากพอใจที่นิสิตซักถามหรือโต้แย้ง เปิดโอกาสให้นิสิตออกความเห็นและซักถามได้ ให้เกรคด้วยคามยุติธรรม และอื่น ๆ ส่วนอุปสรรคคํานการสอน อาจารย์ส่วนมากเห็นว่า เรื่องที่เป็นอุปสรรคคือการปฏิบัติงานสอนอย่างมีเสรีภาพทางวิชาการอย่างสมบูรณ์ คือ นิสิตขาดพื้นความรู้ในวิชานั้น ๆ จึงไม่มีความคิดเห็น และหรือไม่อาจารย์รวมอภิปรายได้ นิสิตเคยชินต่อการเรียนแบบฟังคําบรรยาย และเนื้อหาวิชามีมาก อาจารย์เกรงว่าจะสอนไม่ทันหลักสูตรจึงไม่มีเวลาสอนแบบอื่น ๆ นอกจากบรรยาย และอื่น ๆ

บทบาทคํานการวิจัย พบว่า แรงจูงใจที่ทำให้อาจารย์ทำการวิจัย คือ มีใจรัก ชอบมาก ต้องการขยายแวกวงวิชาการในสาขาของตน และต้องการปรับปรุงงานสอนของตนให้มีประสิทธิภาพ ส่วนอุปสรรคคํานนั้น คือ ขาดการสนับสนุนคํานการเงินและอุปกรณ์ ขาดความสะดวกและขาดความร่วมมือ มีชั่วโมงสอนมากอยู่แล้ว และอื่น ๆ

บทบาทคํานบริการทางวิชาการ พบว่า อาจารย์ส่วนมากได้ร่วมสัมมนาทางวิชาการกับอาจารย์ในสถาบันเดียวกัน จัดนิทรรศการทางวิชาการ และพิมพ์เอกสารประกอบการสอน ส่วนอุปสรรค ได้แก่ ขาดความสะดวกและขาดความร่วมมือ ขาดการสนับสนุนคํานการเงินและอุปกรณ์ มีชั่วโมงการสอนมากอยู่แล้ว และอื่น ๆ

ส่วนทัศนะของนิสิตต่อบทบาทคํานการสอนของอาจารย์นั้น นิสิตส่วนมากมีความเห็นว่า อาจารย์ใช้วิธีสอนแบบบรรยาย อาจารย์สอนและสอบเน้นความจำ อาจารย์แนะนำให้นิสิตศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมด้วยตนเอง และอื่น ๆ ส่วนอุปสรรคในการปฏิบัติงานสอน

*สุธีระ ทานตวนิช, "บทบาททางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ปีการศึกษา ๒๕๑๗" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๑๘), หน้า ๗๘-๘๘.

ของอาจารย์ นิสิตส่วนมากมีความเห็นว่า ไก่แก่ เนื้อหาวิชามีมาก อาจารย์เกรงว่าจะสอนไม่ทันหลักสูตรจึงไม่มีเวลาสอนแบบอื่น ๆ นอกจากบรรยาย มีหนังสืออ่านประกอบการเรียนน้อยหรือไม่เพียงพอ นิสิตขาดพื้นฐานความรู้ในวิชานั้น ๆ จึงไม่มีความคิดเห็น และหรือไม่อาจารย์ร่วมอภิปรายได้ และอื่น ๆ

จากการศึกษาเปรียบเทียบทัศนะเกี่ยวกับสภาพการสอนของอาจารย์จากกลุ่มอาจารย์และกลุ่มนิสิต พบว่า อาจารย์และนิสิตส่วนมากเห็นพ้องกันว่า อาจารย์พอใจที่นิสิตซักถามหรือโต้แย้ง อาจารย์เปิดโอกาสให้นิสิตออกความคิดเห็นและซักถามได้ และอื่น ๆ มีอยู่กรณีเดียวที่อาจารย์และนิสิตเห็นแตกต่างกัน คือ อาจารย์ส่วนน้อยและนิสิตส่วนมากเห็นว่าอาจารย์ใช้วิธีสอนแบบบรรยายเหมือนอ่านหรือบอกให้จด ส่วนอุปสรรคนั้นอาจารย์และนิสิตส่วนมากเห็นพ้องกันว่า นิสิตขาดพื้นฐานความรู้ในวิชานั้น ๆ จึงไม่มีความคิดเห็นและไม่อาจารย์ร่วมอภิปรายได้ นิสิตเคยชินต่อการเรียนแบบฟังบรรยาย เนื้อหาวิชา มีมาก อาจารย์เกรงว่าจะสอนไม่ทันหลักสูตร จึงไม่มีเวลาสอนแบบอื่นนอกจากบรรยาย และอื่น ๆ มีอยู่กรณีเดียวที่อาจารย์และนิสิตเห็นแตกต่างกัน คือ อาจารย์ส่วนน้อยและนิสิตส่วนมากเห็นว่านิสิตไม่กล้าแสดงความคิดเห็น เพราะ เกรงจะมีผลกระทบไปถึงเกรดของตน

เปรมจิตต์ จีระพันธ์^๑ ได้ศึกษาเปรียบเทียบลักษณะหน้าที่การงานของอาจารย์ประจำในแต่ละคณะกับค่าเฉลี่ยปานกลางของอาจารย์ทั้งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน ๕๓๐ คน โดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยได้ค่าเฉลี่ยปานกลางดังนี้ อาจารย์ท่านหนึ่งสอน ๓ วิชาต่อภาค ขนาดของชั้นเรียนที่สอนแบบปาสกาล สอนแบบเป็นหมู่ และแบบปฏิบัติการ มีนิสิต ๗๗, ๔๐ และ ๕๔ คนตามลำดับ อาจารย์ท่านหนึ่งปกครองนิสิตปริญญาตรี นิสิตปริญญาโท และควบคุมนิสิตทำวิทยานิพนธ์ ๔๖, ๑๖ และ ๔ คนตามลำดับ อาจารย์ท่านหนึ่งใช้เวลาทำการสอน วิจัย บริการ และบริหาร ๒๔, ๗, ๖ และ ๘ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ตามลำดับ ส่วนผลการเปรียบเทียบสรุปดังนี้ ลักษณะหน้าที่การงานส่วนใหญ่ในหลาย

^๑เปรมจิตต์ จีระพันธ์, "การศึกษาเปรียบเทียบลักษณะหน้าที่การงานของอาจารย์ประจำในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิถียุทธศาสตร์ศึกษา วิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิถียุทธศาสตร์ศึกษา, ๒๕๑๓) หน้า ๓.

คณะอยู่ในช่วงความเชื่อมั่นของความแปรปรวน มีน้อยรายที่ลักษณะหน้าที่การงานอยู่สูงหรือต่ำกว่าค่าเฉลี่ยปานกลาง นอกจากนี้ สองในสามของอาจารย์ทำการสอนโดยไม่ได้ทำการวิจัย และหนึ่งในสามของอาจารย์ทำการสอนโดยไม่ได้ให้บริการในวิชาที่สอน

สายไสว ไวยภาพ^๑ ได้ศึกษาสภาพความจริงเกี่ยวกับผลผลิตภาพการทำงานของคณาจารย์ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน ๓๖๖ คน โดยแยกลักษณะของงานออกเป็นการสอน การปรึกษาวิทยานิพนธ์ วิจัย บริหาร และอื่น ๆ ตามลำดับ และแยกการพิจารณาออกเป็นผลผลิตภาพที่เกิดขึ้นและนอกจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ภายใต้การตั้งข้อสมมติฐานว่า คณาจารย์ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทำงานหนักเกินไป โดยใช้แบบสอบถาม จากการศึกษปรากฏว่าสมมติฐานเป็นความจริง โดยการเปรียบเทียบผลผลิตภาพที่เกิดขึ้นจริงกับผลผลิตภาพที่น่าจะเป็น แต่การทำงานเกินกว่าระดับที่ควรจะเป็นนี้จะเป็นจริงเฉพาะในด้านการสอนเท่านั้น การวิจัยและการบริหารยังคงต่ำกว่าระดับอยู่ และพบว่าผลผลิตภาพการทำงานส่วนใหญ่ของคณาจารย์จะเกิดในสถาบันมากกว่านอกสถาบัน แต่ผลผลิตภาพที่เกิดขึ้นทั้งในและนอกสถาบันจะมีลักษณะที่เหมือนกัน คือ จะหนักไปในด้านการสอนเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ การวิจัย การบริหาร ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอื่น ๆ ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าผลผลิตภาพส่วนใหญ่จะเกิดในด้านการสอนแต่ก็กระจายอย่างสม่ำเสมอในแต่ละภาคการศึกษา

ฐรัตน์ พึ่งสุนทร^๒ ได้สำรวจและวิเคราะห์เกี่ยวกับรายได้ของอาจารย์ประจำจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อต้องการทราบสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับรายได้และการ

^๑สายไสว ไวยภาพ, "การสำรวจและวิเคราะห์เชิงเศรษฐศาสตร์ เรื่องผลผลิตภาพการทำงานของอาจารย์ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิต แผนกวิชาเศรษฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๑๗), หน้า ๖-๗.

^๒ฐรัตน์ พึ่งสุนทร, "การสำรวจและวิเคราะห์เกี่ยวกับรายได้ของอาจารย์ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท บัณฑิต แผนกวิชาเศรษฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๑๗), หน้า ก-ข.

ครองชีพของอาจารย์ โดยมีสมมติฐานว่า "รายได้ประจำที่ได้รับจากตำแหน่งชั้นทางราชการนั้นไม่พอเพียงแก่การครองชีพ และจะเป็นสาเหตุของการหารายได้พิเศษซึ่งเป็นผลเสียต่อการปฏิบัติงานประจำตามหน้าที่" จากการศึกษาพบว่า อาจารย์ทุกตำแหน่งชั้นทางราชการนั้นจะมีรายจ่ายเกินรายได้จำนวนมาก คือ รายได้ประจำเท่านั้นไม่เพียงพอแก่การครองชีพ จำเป็นต้องมีรายได้ประเภทอื่นอีก ซึ่งได้แก่รายได้พิเศษและรายได้จากแหล่งอื่นที่ไม่ได้เกิดจากการทำงานของอาจารย์โดยตรง และรายได้พิเศษของอาจารย์จะมีความแตกต่างกันในระหว่างชั้นทางราชการและระหว่างคณะด้วย อาจารย์มีลักษณะการใช้จ่ายที่คล้ายคลึงกันเป็นสองแบบแผน คือ อาจารย์โสด และอาจารย์สมรสแล้ว และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างชั้นทางราชการจะมีอัตราส่วนร้อยละใกล้เคียงกัน จากการศึกษาเปรียบเทียบรายได้และรายจ่ายทั้งหมดของอาจารย์ พบว่า อาจารย์แทบทุกชั้นจะมีรายได้สุทธิเหลือเป็นเงินออม แต่เป็นจำนวนเงินค่อนข้างน้อยมาก

ปฤศณา ภูวนันท์^๑ ได้ศึกษาเปรียบเทียบลักษณะหน้าที่การงานของอาจารย์ประจำคณะต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งปฏิบัติงานในภาคต้นของปีการศึกษา ๒๕๑๘ จำนวน ๕๐๔ คน โดยใช้แบบสอบถาม จากการศึกษาพบว่า อาจารย์คนหนึ่งโดยปกติทำการสอน ๒ วิชาต่อภาค ใช้เวลาในการสอน การวิจัย การบริการ การบริหาร เป็น ๑๘, ๑๐, ๑๓ และ ๗ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ตามลำดับ และใช้เวลาในการปฏิบัติงานทั้งหมด ๕๐ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ คูณนักศึกษาในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ๗, ๕ และ ๒ คนตามลำดับ และให้ค่าปรึกษา ๐.๒๕, ๐.๘ และ ๒.๘ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ตามลำดับ ควบคุมวิทยานิพนธ์นักศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก หลักสูตรละ ๒ คน และให้ค่าปรึกษาคนละ ๑, ๒.๖ และ ๒ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ส่วนผลการเปรียบเทียบสรุปได้ว่า อาจารย์ประจำเกือบทั้งหมดทำการสอน ครึ่งหนึ่งทำการสอนโดยไม่ได้ทำการวิจัย หนึ่งในสามทำการสอนโดยไม่ได้ให้บริการ และหนึ่งในสามทำการสอนควบคู่กับการ

^๑ปฤศณา ภูวนันท์, "ลักษณะหน้าที่การงานของอาจารย์ประจำในมหาวิทยาลัยมหิดล" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต แผนกวิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๑๘), หน้า ๖-๗.

วิจัยและการบริการ และสื่อนำทำการสอนควบคู่กับการบริหาร ลักษณะหน้าที่การงาน
ของอาจารย์ในแต่ละคณะอยู่ในช่วงและอยู่นอกช่วงความเชื่อมั่นที่ปกติเกือบพอ ๆ กัน และ
ปริมาณเวลาที่ใช้ในด้านการสอน การวิจัย การบริการ การบริหาร และการปฏิบัติงานทั้ง
หมด มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๑

พิศมัย ศรีอำไพ* ได้ศึกษาเปรียบเทียบหน้าที่การงานของอาจารย์ประจำ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทั้ง ๔ สาขา จำนวน ๒๕๕ คน โดยใช้แบบสอบถาม จาก
การศึกษาพบว่า อาจารย์คนหนึ่งสอน ๒ วิชาต่อภาคและสอน ๒ หมู่เรียน ใช้เวลาใน
ด้านการสอน การนิเทศการสอน การวิจัย การบริหาร และการบริการ ๒๕, ๗, ๖, ๑๒
และ ๕ ชั่วโมงตามลำดับ ปกครองนิสิตระดับปริญญาตรี และนิเทศการสอนนิสิต ๒๐ และ
๑๔ คนตามลำดับ ส่วนผลการเปรียบเทียบสรุปได้ว่า สามในสี่ของอาจารย์ทำการสอน
โดยไม่ได้วิจัย หนึ่งในสี่ของอาจารย์ทำการสอนโดยไม่ได้ให้บริการในวิชาที่สอน ปริมาณ
ชั่วโมงต่อสัปดาห์ที่ใช้ในการนิเทศการสอน การวิจัย และการบริหารมีความแตกต่างกัน
ส่วนการสอนและการบริการไม่แตกต่างกัน

สุวกิจ ศรีปัทมา^๒ ได้วิเคราะห์การกระจายงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม วิทยาลัยครูมหาสารคาม และวิทยาลัยพลศึกษา จำนวน
๒๔๖ คน โดยใช้แบบสอบถามและแบบสำรวจการปฏิบัติงานของอาจารย์ จากการศึกษา
พบว่า อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาทั้งสามแห่งมีการกระจายของปริมาณงานทั้งหมดอยู่ในช่วง

*พิศมัย ศรีอำไพ, "การศึกษาเปรียบเทียบหน้าที่การงานของอาจารย์ประจำ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาด้านจิต แผนกวิชาวิจัยการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๑๗), หน้า ง.

^๒สุวกิจ ศรีปัทมา, "การวิเคราะห์ปริมาณงานของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา
ในจังหวัดมหาสารคาม" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาด้านจิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, ๒๕๑๘), หน้า ๘๓-๘๘.

๑๑-๑๑๐ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และอาจารย์ส่วนมากมีปริมาณงานอยู่ในช่วง ๔๑-๕๐ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยมีปริมาณงานภาคปกติกระจายกันอยู่ในช่วง ๑-๓๐ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และอาจารย์ส่วนมากมีปริมาณงานอยู่ระหว่าง ๓๑-๔๐ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ส่วนปริมาณงานภาคนอกเวลากระจายกันอยู่ในช่วง ๑-๕๐ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และอาจารย์ส่วนมากมีปริมาณงานอยู่ในช่วง ๒๑-๓๐ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ส่วนความแตกต่างของค่าปริมาณงานรวม ปริมาณงานภาคปกติ และปริมาณงานภาคนอกเวลาของอาจารย์ทั้งสามสถาบัน พบว่ามีปริมาณงานไม่แตกต่างกัน

สมชาย วงศ์เกษม^๑ ได้ศึกษาปริมาณงานของบทบาทการสอน การวิจัย และการบริการสังคมของอาจารย์วิทยาลัยครุฑนครราชสีมา วิทยาลัยครุฑมหาสารคาม วิทยาลัยครุฑอุบลราชธานี และวิทยาลัยครุฑบรจาชธานี ซึ่งกำลังปฏิบัติหน้าที่การงานอยู่ในภาคเรียนที่สองปีการศึกษา ๒๕๑๘ จำนวน ๓๘๐ คน โดยใช้แบบสอบถาม จากการศึกษพบว่า มีบทบาทด้านการสอน ๓๓ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ด้านการวิจัย ๗ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ด้านบริการสังคม ๑๓ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และมีปริมาณงานทั้งหมด ๕๓ ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ชากา บัวแสง^๒ ได้ศึกษาถึงตัวประกอบที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอนในระดับอุดมศึกษาสาขาวิทยาศาสตร์กายภาพ โดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร อาจารย์ และนิสิตของคณะวิศวกรรมศาสตร์และคณะวิทยาศาสตร์ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน ๔๖๖ คน นำผลที่ได้ไปวิเคราะห์โดยสกัดตัวประกอบด้วยวิธีตัวประกอบสำคัญและหมุนแกนตัวประกอบออกนอกออสโลโดยวิธีแวนแมกซ์ ได้ตัวประกอบห้าตัว

^๑สมชาย วงศ์เกษม, "บทบาททางการสอน การวิจัย และการบริการสังคมของอาจารย์วิทยาลัยครุฑในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๑๘), หน้า ๑๐๐-๑๐๒.

^๒ชากา บัวแสง, "ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอนในระดับอุดมศึกษา สาขาวิทยาศาสตร์กายภาพ" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต แผนกวิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๑๘), หน้า ง.

คือ อุปกรณ์การสอน ลักษณะบุคลิกภาพของอาจารย์ ทัศนคติของอาจารย์ที่มีต่อนิสิตและวิชา
ที่สอน บรรยากาศในชั้นเรียน และทักษะในการสอน

จริยา สิงคนิภา^๑ ได้ศึกษาตัวประกอบที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอนใน
ระดับอุดมศึกษา สาขาวิทยาศาสตร์ชีวภาพประยุกต์ โดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง
ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ และนิสิตในคณะแพทยศาสตร์ ทันตแพทย์ เภสัชศาสตร์ และ
สัตวแพทยศาสตร์ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน ๕๘๖ คน : นำผลที่ได้ไปวิเคราะห์ที่
ตัวประกอบโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ สกัดตัวประกอบด้วยวิธีตัวประกอบสำคัญ และ
หมุนแกนตัวประกอบแบบอโรทอนอลด้วยวิธีแวนแมกซ์ ได้ตัวประกอบเก้าตัวเรียงตาม
ลำดับความสำคัญ คือ ลักษณะของอาจารย์ ทักษะการสอน ความสัมพันธ์ของอาจารย์กับนิสิต
การใช้อุปกรณ์การสอน วิธีสอน อุปกรณ์การสอน การวัดผล ทัศนคติต่อวิชาสอน และตัว
ประกอบลักษณะผู้นำ

ลัดดาวัลย์ ชมนนทา^๒ ได้ศึกษาถึงตัวประกอบที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการ
สอนในระดับอุดมศึกษา สาขามนุษยศาสตร์ โดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่
อาจารย์ และนิสิตในคณะอักษรศาสตร์และคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
จำนวน ๔๔๕ คน นำผลที่ได้ไปวิเคราะห์ที่ตัวประกอบโดยสกัดตัวประกอบด้วยวิธีตัวประกอบ
สำคัญและหมุนแกนตัวประกอบแบบอโรทอนอลด้วยวิธีแวนแมกซ์ ได้ตัวประกอบหกตัว คือ
อุปกรณ์การสอน บุคลิกภาพของอาจารย์ วิธีการสอน ทัศนคติของอาจารย์ต่อนิสิต ตำรา
เรียนและทักษะการสอน

^๑จริยา สิงคนิภา, "ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอนระดับอุดมศึกษา
สาขาวิทยาศาสตร์ชีวภาพประยุกต์" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาด้านจิตวิทยา
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๑๕), หน้า ง.

^๒ลัดดาวัลย์ ชมนนทา, "ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอนระดับอุดม
ศึกษา สาขามนุษยศาสตร์" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาด้านจิตวิทยา
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๑๕), หน้า ข.

จินตนา มาพวง* ได้ศึกษาตัวประกอบที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอนในระดับอุดมศึกษา สาขาสังคมศาสตร์ โดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์และนิสิตจากคณะต่าง ๆ ในสาขาสังคมศาสตร์ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวน ๒๑๔ คน นำผลที่ได้ไปวิเคราะห์ตัวประกอบโดยสกัดตัวประกอบด้วยวิธีตัวประกอบสำคัญ และหมุนแกนตัวประกอบแบบอโรทอนอลโดยวิธีแวนแมกซ์ ได้ตัวประกอบห้าตัว คือ ความสัมพันธ์ของอาจารย์กับนิสิต วิธีสอน ลักษณะบุคลิกภาพของอาจารย์ ทัศนคติของอาจารย์ต่อวิชาที่สอน และการประเมินผล.

ภักตรา จันทัญญาศิลป์^๒ ได้ศึกษาถึงหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ จากทัศนะของอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ จำนวน ๔๔ คน และนิสิตชั้นปีที่สองและปีที่สี่ จำนวน ๕๒๔ คนของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ปีการศึกษา ๒๕๑๔ โดยใช้แบบสอบถาม จากการศึกษา ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของนิสิตและอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ เกี่ยวกับกิจกรรมที่อาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการปฏิบัติจริง พบว่าการให้คำปรึกษาค้นการเรียน นิสิตมีความคิดเห็นว่าได้ได้รับความช่วยเหลือแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการในระดับต่ำ แต่อาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการมีความคิดเห็นว่าได้ให้ความช่วยเหลือแนะนำนิสิตในระดับปานกลาง การให้คำปรึกษาค้นส่วนตัว นิสิตมีความคิดเห็นว่าได้ได้รับความช่วยเหลือแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการในระดับต่ำ และอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการก็มีความคิดเห็นว่าได้ให้ความช่วยเหลือแนะนำนิสิตในระดับต่ำเช่นเดียวกัน และค่านการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ นิสิตมีความคิดเห็นได้ว่าอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ ได้อุทิศตนให้ทำงานให้คำปรึกษาทางวิชาการ

*จินตนา มาพวง, "ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการสอนระดับอุดมศึกษา สาขาสังคมศาสตร์" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต แผนกวิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๑๕), หน้า ง.

^๒ภักตรา จันทัญญาศิลป์, "ความคิดเห็นของนิสิตและอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการเกี่ยวกับหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๑๕), หน้า ๓๕-๓๘.

แก่นิสิตในระดับปานกลาง ซึ่งอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการก็มีความคิดเห็นว่าได้อุทิศตนให้กับงานให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่นิสิตในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

สุพัศรา เพชรบุรี^๑ ได้ศึกษาถึงสาเหตุที่ทำให้อาจารย์ที่ปรึกษาและนิสิตมีความสัมพันธ์ห่างเหินกัน ตลอดจนความคาดหวังของนิสิตที่มีต่ออาจารย์ที่ปรึกษา โดยสอบถามจากนิสิตปีสี่ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน ๒๕๐ คน จากการศึกษาพบว่า นิสิตมีทัศนคติไม่พอใจในบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษามากกว่าทัศนคติพอใจหรือเฉย ๆ โดยนิสิตส่วนใหญ่ใช้บริการจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพียงเช่นซื้ออนุมัติการลงทะเบียนเรียน เปลี่ยนหรือยกเลิกเรียนวิชาต่าง ๆ นิสิตพอใจอาจารย์ที่ปรึกษาเพศหญิงมากกว่าอาจารย์ที่ปรึกษาเพศชาย มีอายุระหว่าง ๓๐-๓๕ ปี และไม่พอใจอาจารย์ที่ปรึกษาที่มีอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป นิสิตพอใจอาจารย์ที่ปรึกษาซึ่งสังกัดอยู่ในสาขาวิชาเดียวกับตน และพบอาจารย์ที่ปรึกษาได้ง่าย และพอใจอาจารย์ที่ปรึกษาที่สามารถช่วยแก้ปัญหาทั้งการ เรียนและปัญหาส่วนตัวได้ นิสิตที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดมีความคาดหวังในบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาสูงกว่านิสิตที่มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพฯ และยังใช้บริการจากอาจารย์ที่ปรึกษาสูงกว่านิสิตที่มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพฯอีกด้วย

วิสัน จุมปาแฝด^๒ ได้ศึกษาลักษณะงานบริการสังคมที่ปฏิบัติอยู่ของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม วิทยาลัยกุมมหาสารคาม วิทยาลัยพลศึกษา จำนวน ๑๖๗ คน และกลุ่มสมาชิกสภาตำบลและประชาชนในจังหวัดมหาสารคาม จำนวน ๑๕๘ คน และได้แบ่งเนื้อหางานบริการสังคมเป็นห้าด้าน คือ ด้านการปกครอง เศรษฐกิจ การเกษตร การศึกษา อนามัยและชีวิตครอบครัว โดยใช้แบบสอบถาม จากการศึกษา

^๑สุพัศรา เพชรบุรี, "ความคาดหวังของนิสิตที่มีต่ออาจารย์ที่ปรึกษา (กรุงเทพฯ: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๑๘), หน้า ๕๘-๖๓.

^๒วิสัน จุมปาแฝด, "งานบริการสังคมของสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๒๐), หน้า ๘๔-๘๗.

พบว่า ลักษณะงานบริการสังคมของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม เน้นด้าน การศึกษามากที่สุด ส่วนด้านการศึกษา การปกครอง เศรษฐกิจ อนามัยและชีวิตครอบครัวพอมิบ้าง แต่ด้านการศึกษาเน้นน้อยที่สุด วิทยาลัยครูมหาสารคามมีลักษณะงานบริการสังคมครบทั้งห้า ด้าน คือ ด้านการศึกษา การปกครอง เศรษฐกิจ การเกษตร การศึกษา อนามัยและชีวิตครอบครัว ส่วนวิทยาลัยพลศึกษาเน้นเฉพาะด้านการศึกษาสาขาพลศึกษา ด้านอนามัยและชีวิตครอบครัว ในบางเรื่อง ส่วนด้านการศึกษา การปกครอง เศรษฐกิจ ไม่ได้ทำเลย และพบว่ากลุ่ม อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาโดยส่วนร่วม คาดหวังว่าสถาบันอุดมศึกษาควรให้บริการสังคม ให้มากทั้งห้าด้าน โดยเรียงลำดับจากสำคัญมาก คือ การศึกษา อนามัยและชีวิตครอบครัว เศรษฐกิจ การปกครอง และการเกษตร ส่วนกลุ่มสมาชิกสภาตำบลและประชาชนโดย ส่วนรวมคาดหวังว่าสถาบันอุดมศึกษาควรให้บริการสังคมทั้งห้าด้านให้มาก โดยเรียงลำดับ จากสำคัญมาก คือ การเกษตร เศรษฐกิจ การศึกษา อนามัยและชีวิตครอบครัว และการ ปกครอง

Rapee Suvanajata^๑ ได้ศึกษาความคาดหวังของอาจารย์ ผู้บริหาร และนัก ศึกษาต่อตำแหน่งอาจารย์ และสาเหตุของความตึงเครียดในบทบาทของอาจารย์มหาวิทยาลัย ในประเทศไทย โดยสอบถามจากผู้บริหารจำนวน ๑๓๒ คน อาจารย์จำนวน ๑๑๓ คน และนักศึกษาจำนวน ๒๒๒ คน ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จากการศึกษาพบว่า ความคาดหวังของอาจารย์เกี่ยวกับหน้าที่และสิทธิของอาจารย์แตกต่างกับความคาดหวังของผู้บริหารและความคาดหวังของนักศึกษาอย่างเห็นได้ชัด ส่วน ความคาดหวังของอาจารย์เกี่ยวกับคุณสมบัติที่อาจารย์ "ควรมี" คล้ายคลึงกับของผู้บริหาร แต่แตกต่างกับของนักศึกษา อาจารย์ส่วนใหญ่รู้สึกตึงเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจาก อาจารย์มีภาระหน้าที่รับผิดชอบในปัจจุบันมากอยู่แล้วประการหนึ่ง กับทั้งมีความคาดหวัง เกี่ยวกับ "บทบาท" ของอาจารย์แตกต่างกับผู้บริหารและนักศึกษาอีกประการหนึ่ง

^๑Rapee Suvanajata, The Thai Professorial Role: An Assessment Of Role Expectations, pp. 159-160.

วาทะ คีลละเอียก^๑ ได้ศึกษาความคาดหวังกับความเป็นจริงเกี่ยวกับบทบาทของบุคคลและสภาพแวดล้อมในวิทยาลัย ความความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์และนักเรียนของวิทยาลัยครูจันทบุรีและวิทยาลัยครูฉะเชิงเทรา ปีการศึกษา ๒๕๑๕ จำนวน ๔๔๗ คน โดยใช้แบบสอบถาม จากการศึกษพบว่า บทบาทที่เป็นจริงของผู้บริหารแตกต่างจากบทบาทที่อาจารย์และนักเรียนทุกกลุ่มคาดหวังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ บทบาทที่เป็นจริงของอาจารย์แตกต่างจากบทบาทที่ผู้บริหารและนักเรียนทุกกลุ่มคาดหวังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ บทบาทที่เป็นจริงของนักเรียนแตกต่างจากบทบาทที่ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากคาดหวังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ บทบาทที่เป็นจริงของนักเรียนแตกต่างจากบทบาทที่ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยและอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนมากคาดหวังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ บทบาทที่เป็นจริงของนักเรียนไม่แตกต่างจากบทบาทที่อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยคาดหวัง ส่วนสภาพแวดล้อมในวิทยาลัย แตกต่างจากสภาพที่ผู้บริหาร อาจารย์ และนักเรียนทุกกลุ่มคาดหวังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

ประศักดิ์ นียากร^๒ ได้ศึกษาสภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครู ๑๕ แห่ง โดยใช้แบบสำรวจกับอาจารย์ จำนวน ๕๐๗ คน ได้แบ่งสภาพความพึงพอใจในงานออกเป็น สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน การบังคับบัญชา เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสก้าวหน้า ความมั่นคงปลอดภัย และศักดิ์ศรีของอาชีพ จากการศึกษพบว่า สภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์ชายกับอาจารย์หญิง อาจารย์ในส่วนกลางกับอาจารย์ในส่วนภูมิภาค อาจารย์ตรีกับอาจารย์โท อาจารย์ตรีกับอาจารย์เอก และอาจารย์เอกกับอาจารย์โท ปรากฏว่าไม่แตกต่างกัน

^๑วาทะ คีลละเอียก, "ความขัดแย้งของบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังในวิทยาลัยครูภาคตะวันออก" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๒๐), หน้า ๔๒-๔๔.

^๒ประศักดิ์ นียากร, "สภาพความพึงพอใจในงานของอาจารย์วิทยาลัยครู" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๑๒),

ประชาชน จันทร เจริญ^๑ ได้ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยครู ๑๕ แห่ง โดยใช้แบบสอบถามกับอาจารย์จำนวน ๔๔๐ คน และได้แบ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ออกเป็น ความพึงพอใจในสภาพการปฏิบัติงาน การยอมรับของเพื่อนร่วมงานและความรู้สึกในการประสบความสำเร็จ การมีส่วนร่วมมีอในการกำหนดนโยบาย การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม ความมั่นคงปลอดภัยและสวัสดิการ ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง ความสัมพันธ์อันดีกับอาจารย์และนักศึกษา ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ความเพียงพอของการสื่อสาร ความเพียงพอของรายได้ การขาดงานและการโยกย้าย จากการศึกษพบว่า อาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนแต่เพียงอย่างเดียว อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาคมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาลัยครูส่วนกลาง และสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูอยู่ในระดับปานกลาง

นิยม เพชรผูก^๒ ได้ศึกษากำลังขวัญของอาจารย์ ข้าราชการครูการ และอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน ๒๕๔ คน โดยใช้แบบสอบถาม จากการศึกษพบว่า อาจารย์และข้าราชการมีกำลังขวัญระดับสูงร้อยละ ๕๕.๕๒ ระดับกลางร้อยละ ๒.๓๘ และระดับต่ำร้อยละ ๓๘.๑๐ โดยใช้ ๑๒๖ คะแนนเป็นเกณฑ์ตัวกลาง แต่ถ้าใช้กำลังขวัญเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นเกณฑ์ตัดสิน อาจารย์และข้าราชการจะมีกำลังขวัญระดับสูง ๔๗ คน ระดับกลาง ๒๐๖ คน และระดับต่ำ ๔๑ คน นอกจากนี้ ยังพบว่ากำลังขวัญของอาจารย์และข้าราชการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๑ ใน

^๑ประชาชน จันทร เจริญ, "ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๑๕), หน้า ๗๔-๘๑.

^๒นิยม เพชรผูก, "กำลังขวัญเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัย: ศึกษาเฉพาะกรณีที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๑๔" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาพัฒนาชุมชน ภาควิชาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๑๕), หน้า ๖๑-๖๕.

เรื่องอายุ ชั้นทางราชการ อายุราชการ คณะ และสถานที่เริ่มรับราชการ และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๕ ในเรื่องวุฒิ ระดับรายได้ และลักษณะที่พักอาศัย ส่วนกำลังขวัญของอาจารย์และข้าราชการไม่แตกต่างกันในเรื่องเพศ สถานะสมรส ระดับรายจ่าย จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ หน้าที่การงาน จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน จำนวนนิสิตที่สอน และการมีกิจกรรมพิเศษ โดยเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในคณะศึกษาศาสตร์มีกำลังขวัญสูงกว่าคณะอื่น ๆ ทุกคน รองลงมาเป็นคณะสัตวแพทยศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และอักษรศาสตร์ เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่เริ่มรับราชการที่อื่นแล้วโอนมารับราชการที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีกำลังขวัญสูงกว่าเจ้าหน้าที่ซึ่งเริ่มรับราชการที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์กลุ่มอายุ ๕๑-๖๐ ปี มีกำลังขวัญสูงสุด รองลงมาเป็นกลุ่มอายุ ๔๑-๕๐ ปี, ๓๑-๔๐ ปี, ๒๑-๓๐ ปี ส่วนเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีอายุราชการ ๑๖-๒๐ ปี มีกำลังขวัญสูงสุด และ ๑๑-๑๕ ปี มีกำลังขวัญต่ำสุด นอกจากนั้น กลุ่มเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มีรายได้สูงสุด คือ ๗๐๐๐ บาทขึ้นไป มีกำลังขวัญสูงสุด และเมื่อรายได้ลดลงมากำลังขวัญก็ลดลงตามลำดับจนถึงกลุ่มที่มีรายได้ต่ำที่สุด คือ ต่ำกว่า ๑๐๐๐ บาท ก็มีกำลังขวัญต่ำที่สุดด้วย

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย