

ตัวแปรที่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยวิจัยในประเทศไทย

สิริภาพรรณ ลีภัยเจริญ¹
จินตลักษณ์ วัฒนสินธุ์²
เกษมศานต์ โชติชาครพันธุ์³

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาผลกระทบของลักษณะส่วนบุคคล การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้วิธีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยวิจัยในประเทศไทย ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ในการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้คืออาจารย์มหาวิทยาลัยวิจัยในประเทศไทย จำนวน 390 คน การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึกอาจารย์มหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ จำนวน 9 คน เพื่อเป็นการหาคำอธิบายสำหรับข้อค้นพบจากการวิจัยเชิงปริมาณ ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งทางวิชาการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $p < 0.05$ และ ตัวแปรที่มีผลกระทบเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยวิจัยมากที่สุด คือ การเปลี่ยนแปลงและจัดการความรู้ในองค์การ รองลงมา ได้แก่ ประสพการณ์การทำวิจัย การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตามลำดับ ($p < 0.01$)

คำสำคัญ: ผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วิธีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์การแห่งการเรียนรู้

¹นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
118 ถนน เสร้ไทย แขวง คลองจั่น เขต บางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240
e-mail: siripapun.lee@hotmail.com

²รองศาสตราจารย์ คณรัฐประศาสนศาสตร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
118 ถนน เสร้ไทย แขวง คลองจั่น เขต บางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240
e-mail: siripapun.lee@hotmail.com

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณรัฐประศาสนศาสตร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
118 ถนน เสร้ไทย แขวง คลองจั่น เขต บางกะปิ กรุงเทพมหานคร 10240
e-mail: siripapun.lee@hotmail.com



Variables Affecting Faculty Members' Research Performance at Research Universities in Thailand

Siripapun Leephaijaroen¹
Chindalak Vadhanasindhu²
Kasemsarn Chotchakornpant³

Abstract

The main objectives of this research were to study the effects of faculty members' qualifications, and their perception of transformational leadership, of human resource management practices, and of learning organization on their research performance at the research universities in Thailand. The research methodology was a mixed one of quantitative and qualitative methods. For the quantitative method, the sample was 390 faculty members from the research universities. For the qualitative method, the in-depth interview was used to interview 9 faculty members at the research universities to throw more light on the quantitative research findings. The research findings were as follows: The faculty members' qualifications, i.e. academic positions and income per month, led to differences in their research performance significantly at $p < 0.05$, and the faculty members' perception of organizational transformation and of knowledge management had the most positive effect on their research performance, followed by their research experience, their perception of technology application, and of continuous learning opportunity creation, all of which being statistically significant at $p < 0.01$.

Keywords: Research performance, transformational leadership, human resource management practices, learning organization

¹Ph.D. Candidate, Ph.D. Programme in Public Administration, National Institute of Development Administration
118 Moo3, Serithai Road, Klong-Chan, Bangkok, Thailand 10240
e-mail: siripapun.lee@hotmail.com

²Associate Professor, Public Administration, National Institute of Development Administration
118 Moo3, Serithai Road, Klong-Chan, Bangkok, Thailand 10240
e-mail: siripapun.lee@hotmail.com

³Assistant Professor, Public Administration, National Institute of Development Administration
118 Moo3, Serithai Road, Klong-Chan, Bangkok, Thailand 10240
e-mail: siripapun.lee@hotmail.com

บทนำ

ขีดความสามารถด้านการวิจัยของประเทศ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและการผลิตผลงานวิจัย ซึ่งเป็นฐานสำคัญไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Office of the Higher Education Commission, 2009) โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อให้เกิดความสามารถในการก้าวไปสู่ประชาคมอาเซียน และการส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษา การวิจัยพัฒนา และการฝึกอบรม/ประชุมวิชาการในระดับภูมิภาค เป็นไปในแนวทางเดียวกันกับนโยบายและยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2555 – 2558) ที่ได้ให้ความสำคัญกับการวิจัย โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์การวิจัยของชาติ คือ “ประเทศไทยมีและใช้งานวิจัยที่มีคุณภาพ เพื่อการพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน” และพันธกิจการวิจัยของชาติ คือ “พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการวิจัยของประเทศให้สูงขึ้น และสร้างฐานความรู้ที่มีคุณค่า สามารถประยุกต์และพัฒนาวิทยาการที่เหมาะสมและแพร่หลาย รวมทั้งให้เกิดการเรียนรู้และต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้เกิดประโยชน์เชิงพาณิชย์และสาธารณะ ตลอดจนเกิดการพัฒนาคูณภาพชีวิต โดยใช้ทรัพยากรและเครือข่ายวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ ที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม” (National Research Council of Thailand, 2012) แสดงให้เห็นถึงความตื่นตัวในการให้ความสำคัญต่อการวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศอย่างชัดเจน ในประเทศไทยนั้น มหาวิทยาลัยจัดได้ว่าเป็นหน่วยผลิตผลงานและบุคลากรวิจัยที่ใหญ่ที่สุดของประเทศ ซึ่งตัวเลขต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับดัชนีชี้วัดด้านการวิจัยในฐานข้อมูลระดับนานาชาติ Scopus บ่งชี้ว่า ผลงานวิจัยกว่า 90 % ของ

ประเทศมาจากภาคมหาวิทยาลัย (Office of the Higher Education Commission, 2009) โดยการผลิตผลงานวิจัยจากหน่วยงานต่าง ๆ ของประเทศไทยเฉพาะจำนวนบทความประเภทวิชาการและวิจัย ที่ตีพิมพ์ลงในวารสารระดับชาติ และนานาชาติ จากฐานข้อมูล Scopus ปี 2548-2553 พบว่า มหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติมีการผลิตผลงานวิจัยสูงสุด ร้อยละ 75 จากการผลิตผลงานวิจัยของหน่วยงานทั้งหมดในประเทศไทย (De-Eknankul, 2011) โดยมีมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ ประกอบด้วยมหาวิทยาลัย 9 แห่ง ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยที่ได้รับการพิจารณาให้ได้รับทุนมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ จากการผ่านเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกสถาบันผู้รับทุนมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ อันประกอบด้วย 1) มหาวิทยาลัยเข้าไปอยู่ใน 400 อันดับ (สำหรับมหาวิทยาลัยที่มีอันดับต่ำกว่า 400) หรือมีอันดับดีขึ้น (สำหรับมหาวิทยาลัยที่อยู่ในอันดับที่สูงกว่า 400) ในการจัดอันดับโดย THE-QS ทั้งอันดับโดยรวม และอันดับของกลุ่มสาขาต่าง ๆ 2) เกิดกลุ่มหรือศูนย์วิจัยระดับชาติหรือนานาชาติอย่างน้อย 3 กลุ่ม/ศูนย์ ๆ ใน 3 ปี ที่สามารถระบุด้วยผลงานว่าเป็นศูนย์ที่มีศักยภาพเป็นอันดับ 1 ในประเทศ โดยเป็นงานวิจัยที่เชื่อมโยงกับภาคอุตสาหกรรมหรือสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และ/หรือมีความเป็นเลิศในระดับสากล และ 3) มีการจัดประชุมระดับนานาชาติในสาขาที่เชี่ยวชาญอย่างต่อเนื่อง และมีการเพิ่มนักศึกษาต่างชาติ

อาจารย์ต่างชาติ และหลักสูตรนานาชาติ (Office of the Higher Education Commission, 2009)

โดยในการจะพัฒนาผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาตินั้น ควรเริ่มที่ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีความสามารถในการจะนำพาวิสัยทัศน์ขององค์กรไปสู่เป้าหมายที่องค์กรต้องการได้ผ่านคุณลักษณะสำคัญ คือ การมีอิทธิพลต่อความคิดผู้ตาม สามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้ผู้ตามมีสติปัญญา และการเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกชน ประกอบกับการมีวิธีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การสรรหาคัดเลือกอาจารย์ การบริหารผลการปฏิบัติงาน รางวัลตามสถานการณ์ และการฝึกอบรมและพัฒนา ที่มีความเหมาะสม นำที่จะเป็นปัจจัยที่ช่วยผลักดันให้มหาวิทยาลัยมีผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยที่ดีขึ้น นอกจากนี้ การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อาทิเช่น มีการสร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงองค์กร การส่งเสริมให้อาจารย์มีพันธะสัญญาต่อการเรียนรู้ การจัดการความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีนั้นก็น่าที่จะเป็นปัจจัยที่ช่วยขับเคลื่อนผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ คุณลักษณะส่วนบุคคลที่สะท้อนถึงศักยภาพทางด้านวิชาการของอาจารย์ อาทิเช่น ประสบการณ์การทำวิจัย ตำแหน่งทางวิชาการ และรายได้ของอาจารย์ ก็ น่าที่จะมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติด้วยเช่นกัน

ดังนั้นในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจทำการศึกษาถึงผลกระทบต่อคุณลักษณะส่วนบุคคล การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้วิธีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการรับรู้

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ ซึ่งน่าจะก่อให้เกิดประโยชน์ในแง่ของการพัฒนาแนวทางการยกระดับผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์ในกลุ่มมหาวิทยาลัยวิจัยอย่างต่อเนื่องต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาผลกระทบของลักษณะส่วนบุคคล การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้วิธีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ

คำจำกัดความเชิงปฏิบัติการ

ผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัย คือ ผลการทำงานของบุคลากรด้านการวิจัยที่วัดจาก 2 องค์ประกอบ คือ 1) พฤติกรรมด้านการวิจัย หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในการพัฒนาความสามารถด้านการวิจัยของตนเอง การให้คำปรึกษาด้านการวิจัย การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานวิจัยกับบุคคลภายนอก และการเผยแพร่ผลงานวิจัยให้เป็นที่ยอมรับ และ 2) ผลลัพธ์ตามภาระงานด้านการวิจัย หมายถึง ผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของบุคลากรทั้งในเชิงปริมาณและในเชิงคุณภาพที่ได้รับการยอมรับจากชุมชนวิชาการ โดยพิจารณาจากจำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ จำนวนผลงานวิจัยที่เป็นนักวิจัยหลัก/ร่วม จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับรางวัล จำนวนผลงานวิจัยที่ถูกอ้างอิง และจำนวนสิทธิบัตรที่ได้รับสิทธิ์แล้ว (Creswell 1985; Duangkamnerd, 2008; Office of the Higher Education Commission, 2009)

การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การรับรู้ของผู้ตามที่มีต่อผู้นำเกี่ยวกับ

ภาวะผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ เป็นตัวอย่างที่ดีให้ผู้ตามได้ปฏิบัติตาม และเป็นผู้นำที่นำวิสัยทัศน์ของตนเองให้ผู้ตามยอมรับและปฏิบัติในแนวทางที่บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยประกอบด้วยคุณสมบัติ 4 ประการ ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลต่อความคิดผู้ตาม 2) สามารถสร้างแรงบันดาลใจ 3) กระตุ้นให้ผู้ตามมีสติปัญญา และ 4) การเข้าใจถึงความเป็นปัจเจกชน (Bass and Avolio, 1994; Bass and Riggio, 2006) จากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Judge and Piccolo, 2004; Piccolo and Colquitt, 2006; Tsai, Chen and Cheng, 2009)

การรับรู้วิธีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับกิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 1) การสรรหาคัดเลือก 2) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 3) รางวัลตามสถานการณ์ และ 4) การฝึกอบรมและพัฒนา (Armstrong, 2006) จากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า การรับรู้วิธีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Challis, Samson and Lawson, 2005; Vlachos, 2008; Lee, 2010; Boohene and Asuinura, 2011; Sohail, Tanveer and Muneer, 2011)

การรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ถึงการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อันประกอบด้วย 1) การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 2) การเปลี่ยนแปลงองค์กร 3) การมีพันธะสัญญาต่อการเรียนรู้ 4) การจัดการความรู้ และ 5) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

(Marquardt, 1996) จากการทบทวนงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าองค์กรแห่งการเรียนรู้มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Yueng, Lai and Yee, 2007; Yang, Wang and Niu, 2007; Davis and Daley, 2008; Som, Saludin, Shuin, Keling, Ajis and Nam, 2010; Garcia-Morales, Jimenez-Barrionuevo and Gutierrez, 2012)

วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ

ประชากรคืออาจารย์มหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติทั้งหมด 9 แห่ง ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี รวมทั้งสิ้น 18,035 คน

จำนวนตัวอย่างคำนวณได้จากสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และยอมให้เกิดความผิดพลาดคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 ได้ขนาดของตัวอย่างจำนวน 392 คน หลังจากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มเชิงวงชั้นอย่างมีสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ซึ่งจำนวนตัวอย่างจะมีสัดส่วนแปรตามจำนวนประชากรในแต่ละวงชั้น ในที่นี้แบ่งประชากรแต่ละวงชั้นตามตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์ (รายละเอียดดังตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 จำนวนตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ตำแหน่งทางวิชาการ	ประชากร (N)	ตัวอย่าง (n)
ศาสตราจารย์	502	45
รองศาสตราจารย์	3,767	90
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	4,722	107
อาจารย์	9,044	150
รวม	18,035	392

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบสอบถาม และ 2) แบบสัมภาษณ์ โดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ตอนที่ 2 การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนาจากผลงานของ Bass and Avolio (1994), Avolio (1999) และ Northouse (2007) ตอนที่ 3 การรับรู้วิธีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พัฒนาจากผลงานของ Intrawong (2009), Lopez, Peon and Ordas (2005) และ Shipton, West, Dawson, Bird and Patterson (2006) ตอนที่ 4 การรับรู้การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ พัฒนาจากผลงานของ Marquardt (1996), Marsick and Watkins (2003) และ Wutthirong (2009) และตอนที่ 5 ผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์ พัฒนาจากผลงานของ Creswell (1985), Duangkamnerd (2008), Intrawong (2009) และ Office of the Higher Education Commission (2009)

ทำการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มอาจารย์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน ผลการทดสอบพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของแบบสอบถามมีค่าตั้งแต่ .737 - .969 ซึ่งถือว่าผ่านเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Hair, Black, Babin and Anderson, 2010)

แบบสัมภาษณ์สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์จากผลการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

การรวบรวมข้อมูล

ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ตามจำนวนตัวอย่างที่เลือกโดยวิธีดังกล่าวได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนจำนวน 390 ชุด คิดเป็นร้อยละ 99.49 จากจำนวนตัวอย่าง

เพื่อเป็นการตรวจสอบและหาคำอธิบายสำหรับข้อค้นพบจากผลการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเชิงหยั่งลึก (In-depth interview) รวบรวมข้อมูลจากอาจารย์มหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ จำนวน 9 คน และนำคำสัมภาษณ์มาทำการวิเคราะห์สรุปเป็นประเด็นต่าง ๆ โดยการจำแนกประเภทข้อมูลเป็นหมวดหมู่หรือประเภทตามลักษณะที่ข้อมูลนั้นมีอยู่ร่วมกันเป็นตัวจำแนก

ผลการวิจัย

1) สถิติพรรณนาคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กลุ่มตัวอย่าง เป็นเพศหญิง ร้อยละ 50.3 มีอายุเฉลี่ย 45 ปี อายุงานเฉลี่ย 17 ปี มีประสบการณ์การทำงานวิจัยเฉลี่ย 15 ปี ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ และมีรายได้รวมเฉลี่ย 51,805 บาท/เดือน รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สถิติพรรณนาลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (390 คน)

ลักษณะส่วนบุคคล	อัตราส่วนร้อยละ
เพศ : หญิง	50.3
สถานการณืจ้างงาน	
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (วิชาการ)	46.2
ข้าราชการ	51.8
ข้าราชการบำนาญ	2.1
ตำแหน่งทางวิชาการ	
อาจารย์	31.3
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	35.1
รองศาสตราจารย์	30.3
ศาสตราจารย์	3.3
วุฒิการศึกษา	
ปริญญาโท	17.4
ปริญญาเอก	82.6

ลักษณะส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	ค่า SD	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	ค่าความเบ้	ค่าความโด่ง
อายุ (ปี)	45	9.27	28	77	.35	-.69
อายุงาน (ปี)	17	10.07	1	49	.39	-.73
ประสบการณ์การทำงานวิจัย (ปี)	15	9.28	1	44	.72	-.36
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)	51,805	21,677	18,000	150,000	1.25	1.79

2) ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งทางวิชาการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์ รายละเอียดดังตารางที่ 3-6

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์ตามระดับตำแหน่งทางวิชาการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	15.398	3	5.133	11.732	.000
ภายในกลุ่ม	164.807	386	.427		
รวม	180.205	389			

จากตารางที่ 3 พบว่า อาจารย์ที่มีระดับตำแหน่งทางวิชาการที่แตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $< .01$ จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe' ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์ตามระดับตำแหน่งทางวิชาการ เป็นรายคู่

ตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	SD	1	2	3	4
1. อาจารย์	122	3.439	.673	-			
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์	137	3.736	.658	.296*	-		
3. รองศาสตราจารย์	118	3.853	.631	.413*	.117	-	
4. ศาสตราจารย์	13	4.246	.649	.807*	.510	.394	-
รวม	390	3.695	.681				

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญที่ .05

จากตารางที่ 4 วิเคราะห์ได้ว่า อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ มีผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยที่ดีกว่าอาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่อย่างไรก็ตาม ผลการวิเคราะห์ยังพบว่า อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีผลการ

ปฏิบัติงานด้านการวิจัยไม่แตกต่างกัน โดยสามารถอธิบายผลการวิเคราะห์ที่ได้จากผลการสัมภาษณ์เชิงลึกที่อธิบายว่าตำแหน่งทางวิชาการมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยวิจัย เนื่องจากอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการโดยพื้นฐานจะต้องมีความรู้และศักยภาพในการทำวิจัยที่ดีในระดับหนึ่ง

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์ตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	14.419	2	7.209	16.563	.000
ภายในกลุ่ม	165.787	387	.428		
รวม	180.205	389			

จากตารางที่ 5 พบว่า อาจารย์ที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe' ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์ตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	SD	1	2	3
1. ต่ำกว่า 40,000 บาท	160	3.524	.670	-		
2. ระหว่าง 40,000 – 80,000 บาท	201	3.752	.652	.228*	-	
3. สูงกว่า 80,000 บาท	29	4.248	.597	.725*	.496*	-
รวม	390	3.695	.681			

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญที่ .05

จากตารางที่ 6 วิเคราะห์ได้ว่า อาจารย์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่สูงกว่า มีผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยที่ดีกว่าอาจารย์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่ำกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยอาจารย์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่า 80,000 บาท มีผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยที่ดีกว่าอาจารย์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 40,000 – 80,000 บาท และอาจารย์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 40,000 บาท เช่นเดียวกับอาจารย์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 40,000 – 80,000 บาท ซึ่งพบว่ามีผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยที่ดีกว่าอาจารย์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 40,000 บาท ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์เชิงลึกที่พบว่า รายได้ (โดยเฉพาะทุนวิจัย) มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ เนื่องจากทุนวิจัยเป็นสิ่งดึงดูดและกระตุ้นให้อาจารย์อยากทำวิจัย ช่วยให้การวิจัยมีความคล่องตัว และเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพของผลงานวิจัยว่าจะต้องทำให้ได้เหมาะสมกับทุนวิจัยที่ได้รับมา

3) ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรถูกนำมาใช้เนื่องจากเทคนิคการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนมีฐานคติที่สำคัญว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวต้องเป็นอิสระจากกันและ

กัน โดยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่อยู่ในสมการเดียวกัน โดยผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรอิสระทุกตัว ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำวิจัย (RE) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TL) การสรรหาคัดเลือกและประเมินผลการปฏิบัติงาน (IPM) รางวัลตามสถานการณ์ (RC) การฝึกอบรมและพัฒนา (TD) การเปลี่ยนแปลงและจัดการความรู้ในองค์กร (OKM) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (TA) การมีพันธะสัญญาต่อการเรียนรู้ (CM) และการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (CL) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับตัวแปรตามคือผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์ (RP) โดยตัวแปรทั้งหมดมีความแตกต่างกันภายในกลุ่มเล็กน้อย การกระจายของข้อมูลเป็นปกติ ในขณะที่ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยตัวแปรที่ศึกษาพบว่า ตัวแปรการมีพันธะสัญญาต่อการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ตัวแปรการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตัวแปรการสรรหาคัดเลือกและประเมินผลการปฏิบัติงาน ตัวแปรการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ตัวแปรการเปลี่ยนแปลงและจัดการความรู้ในองค์กร และตัวแปรผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์ตามลำดับ ซึ่งจัดอยู่ในระดับดีมาก ยกเว้นตัวแปรการฝึกอบรมและพัฒนาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งจัดอยู่ในระดับปานกลาง รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 สถิติพรรณนาและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ

ตัวแปร	RP	RE	TL	IPM	RC	TD	OKM	TA	CM	CL
RE	.185*									
TL	.258*	-.144*								
IPM	.374*	-.017	.556*							
RC	.268*	.051	.445*	.590*						
TD	.362*	.008	.549*	.609*	.668*					
OKM	.416*	-.064	.628*	.708*	.578*	.674*				
TA	.405*	.046	.433*	.549*	.486*	.531*	.669*			
CM	.324*	-.014	.381*	.420*	.305*	.314*	.594*	.483*		
CL	.344*	-.051	.347*	.460*	.367*	.440*	.557*	.414*	.542*	
ค่าเฉลี่ย	3.70	14.64	3.62	3.88	3.53	3.44	3.79	3.84	4.19	4.10
ค่า SD	.68	9.28	.73	.63	.80	.79	.64	.68	.56	.53

หมายเหตุ: * $P < .05$

4) ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน แสดงดังตารางที่ 9 พบว่า ในบรรดาตัวแปรอิสระทั้งหมด 9 ตัวแปร มีตัวแปร 4 ตัวแปร ที่มีผลกระทบเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การ

เปลี่ยนแปลงและจัดการความรู้ในองค์การ ประสิทธิภาพการทำวิจัย การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยสามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์ได้ร้อยละ 25.6

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน ตัวแปรที่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ปรับมาตรฐาน (β)	t-value	Sig
ประสบการณ์การทำวิจัย	.198	4.464	.000
การเปลี่ยนแปลงและจัดการความรู้ใน องค์การ	.218	3.339	.001
การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี	.185	3.103	.002
การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	.155	2.927	.004
R = .506 R ² = .256 SE = .591 F = 33.084 Sig. of F = .000			

โดยผลการทดสอบสมมติฐานที่ได้สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์เชิงลึก ดังนี้ การเปลี่ยนแปลงและจัดการความรู้ในองค์การมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ โดยเริ่มจากการมีวิสัยทัศน์ที่จะเปลี่ยนแปลงให้องค์การมีความพร้อมในการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ ซึ่งวิธีการเปลี่ยนแปลงและจัดการความรู้ในองค์การ มีดังนี้ 1) การมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้และสร้างสรรค์ความรู้ 2) สนับสนุนอุปกรณ์เครื่องมือที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน 3) สนับสนุนให้อาจารย์จัดกิจกรรมบริการวิชาการให้กับองค์กรภายนอก 4) เชิญวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญเก่ง ๆ จากภายนอกมาอบรมให้ความรู้แก่อาจารย์ 5) ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัยร่วมกับองค์กรหรือเครือข่ายภายนอก 6) มีการจัดการความรู้ในองค์การ จัดทำและพัฒนาฐานข้อมูลความรู้ที่ใช้ประโยชน์ได้จริง และ 7) ควรมีการจัดทีมที่คอยให้ความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษาด้านการวิจัยแก่อาจารย์

ในขณะที่การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีพบว่าผู้ให้ข้อมูลหลักมีความเห็นด้วยกับประเด็นที่ว่า การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ โดยมีวิธีการสนับสนุนการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ดังนี้ 1) การสนับสนุนเครื่องมือหรืออุปกรณ์การทดลองอย่างเต็มที่ 2) การมีฐานข้อมูลออนไลน์และเข้าถึงระบบอินเทอร์เน็ตได้ตลอด 24 ชั่วโมง และ 3) การมีโปรแกรมคอมพิวเตอร์ระดับพื้นฐานและโปรแกรมที่เฉพาะทางในแต่ละสาขาให้แก่อาจารย์

เช่นเดียวกับการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง พบว่าผู้ให้ข้อมูลหลักมีความเห็นด้วยกับประเด็นที่ว่า การสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ เนื่องจาก 1) พื้นฐานของอาจารย์ส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้น มีค่านิยมรักการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และอยากพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าตลอดเวลา และ 2)

องค์การให้การสนับสนุนให้อาจารย์ได้เรียนรู้ในสิ่งที่มีความสนใจหรือเชี่ยวชาญอย่างเต็มที่เท่าที่จะสามารถทำได้ภายใต้ข้อจำกัดเรื่องงบประมาณของมหาวิทยาลัย ทำให้อาจารย์มีการพัฒนาความสามารถในการทำวิจัยได้ดีขึ้น

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาผลกระทบของคุณลักษณะส่วนบุคคล การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้วิธีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ ผลการวิจัยสามารถสรุปและอภิปรายผลได้ดังนี้

1) **คุณลักษณะส่วนบุคคล** ได้แก่ ตำแหน่งทางวิชาการมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ โดยอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยที่ดีกว่าอาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอธิบายด้วยผลการสัมภาษณ์เชิงลึกได้ว่า เนื่องจากอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการโดยพื้นฐานจะต้องมีความรู้และศักยภาพในการทำวิจัยที่ดีในระดับหนึ่ง นอกจากนี้ยังพบอีกด้วยว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ โดยอาจารย์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่สูงกว่า มีผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยที่ดีกว่าอาจารย์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่ำกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์เชิงลึก ที่บ่งชี้ว่าทุนวิจัยเป็นสิ่งดึงดูดและกระตุ้นให้อาจารย์อยากทำวิจัย ช่วยให้การทำวิจัยมีความ

คล่องตัว และเป็นตัวบังคับคุณภาพของผลงานวิจัยว่าจะต้องทำให้ได้เหมาะสมกับทุนวิจัยที่ได้รับมา นอกจากนี้ ประสพการณ์ในการทำวิจัยมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์เชิงลึกที่ว่า อาจารย์ที่มีประสพการณ์การทำวิจัยมากจะมองโจทย์วิจัยออก มีการวางแผนขั้นตอนการทำวิจัยและแก้ไขปัญหาเวลาทำวิจัยได้ดีกว่าอาจารย์ที่มีประสพการณ์การทำวิจัยน้อยกว่า

2) **การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง** ผลการวิจัยนี้พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ ซึ่งไม่เป็นไปตามผลการศึกษาของนักวิชาการที่ผ่านมา อาทิเช่น Judge and Piccolo (2004), Piccolo and Colquitt (2006) และ Tsai, Chen and Cheng (2009) แต่อย่างไรก็ตามพบว่า มีนักวิชาการบางส่วนที่ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร แต่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลกระทบทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรผ่านตัวแปรอื่น ๆ ยกตัวอย่างเช่น Aragon-Correa, Garcia-Morales and Cordon-Pozo (2007) ที่ศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวแปรที่มีผลกระทบทางอ้อมเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรผ่านตัวแปรคั่นกลาง ได้แก่ การเรียนรู้ขององค์กร และนวัตกรรมองค์กร เช่นเดียวกับ Leephaijaroen (2012) ที่ศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลกระทบทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์ผ่านการ

รับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ดังนั้น การวิจัยนี้จึงเป็นไปได้ว่าการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่ได้มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติแต่อย่างใด แต่อาจเป็นไปได้ว่ามีผลกระทบต่ออ้อมผ่านตัวแปรอื่น ๆ ซึ่งน่าสนใจทำการศึกษาในครั้งต่อไป

3) การรับรู้วิธีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่าไม่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ ซึ่งผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับผลการศึกษานักวิชาการที่ผ่านมา อาทิเช่น Challis, Samson and Lawson (2005), Vlachos (2008), Lee (2010), Boohene and Asuinura (2011) และ Sohail, Tanveer and Muneer (2011) แต่อย่างไรก็ตาม ได้มีนักวิชาการบางท่านที่ศึกษาพบว่าวิธีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้มีผลกระทบต่อตรงต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งเป็นข้อค้นพบที่สอดคล้องกับผลการทดสอบสมมติฐานของงานวิจัยในครั้งนี้ โดย Lopez, Peon and Ordas (2005) ได้ศึกษาพบว่าวิธีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การสรรหาคัดเลือก การฝึกอบรม ค่าตอบแทน และการมีส่วนร่วม ไม่มีผลกระทบต่อผลการดำเนินธุรกิจ ซึ่ง Lopez, Peon and Ordas (2005) อธิบายว่า วิธีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้ก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันแต่อย่างใด แต่ความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรนั้นเกิดจากความสามารถในการจูงใจให้บุคลากรนำความรู้ใส่ลงไปในการปฏิบัติงานต่างหาก ดังนั้น การวิจัยนี้จึงเป็นไปได้ว่าการรับรู้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้มีผลกระทบต่อผล

การปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ แต่อาจเป็นไปได้ว่ามีผลกระทบต่ออ้อมผ่านตัวแปรอื่น ๆ ซึ่งน่าสนใจที่จะทำการศึกษาในครั้งต่อไป นอกจากนี้ การที่ผลการวิจัยในประเด็นนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้จากการทบทวนวรรณกรรมในตอนต้นอาจมีเหตุผลอื่น ๆ ประกอบอีก เช่น 1) เป็นการศึกษาที่มุ่งศึกษาเฉพาะผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัย ซึ่งไม่ใช่ผลการปฏิบัติงานในภาพรวมหรือในด้านอื่น ๆ เช่นเดียวกับที่นักวิชาการส่วนใหญ่เคยศึกษามาก่อน และ 2) เป็นการเก็บข้อมูลจากอาจารย์มหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติในประเทศไทย ซึ่งมีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างในองค์กรหรือประเทศอื่น ๆ

4) การรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่ามีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่าผลการวิจัยสอดคล้องกับ Kontoghiorghes, Awbrey and Feurig (2005), Yang, Wang and Niu (2007), Walumbwa, Cropanzano and Hartnell (2009), Som, Saludin, Shuib, Keling, Ajis, and Nam (2010) และ Garcia-Morales, Jimenez-Barrionuevo and Gutierrez (2012) โดยสอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยนี้ที่พบว่า การรับรู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงและจัดการความรู้ในองค์กร การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และการสร้างโอกาสในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติ



ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป มีดังนี้

1. การศึกษาในครั้งนี้พบว่าตัวแปรบางตัวมีอำนาจในการพยากรณ์ตัวแปรตามค่อนข้างน้อย ดังนั้นในการศึกษารุ่นต่อไปจึงควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติมด้วย

2. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาในระดับบุคคลผ่านการรับรู้ของบุคลากรและเป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติเท่านั้น ดังนั้นในการศึกษารุ่นต่อไปจึงควรศึกษาเพิ่มเติมในระดับองค์กร และศึกษาในกลุ่มตัวอย่างจากมหาวิทยาลัยอื่น ๆ

3. ในการศึกษาครั้งนี้ ผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์เป็นการศึกษาภาพรวมของอาจารย์โดยไม่มีการแบ่งแยกคณะ ซึ่งทำให้พบข้อจำกัดของผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยที่แตกต่างกันมาก ดังนั้นในการศึกษารุ่นต่อไปจึงควรศึกษาแยกระหว่างอาจารย์ทางสายวิทยาศาสตร์และสายสังคมศาสตร์ เนื่องจากทั้ง 2 ศาสตร์มีแนวทางการทำวิจัยและระยะเวลาในการผลิตผลงานวิจัยที่แตกต่างกัน ดังนั้นการศึกษแยกระหว่างกลุ่มน่าจะช่วยอธิบายผล และได้ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติจากแต่ละกรณีได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

References

- Aragon-Correa, J. A., Garcia-Morales, V. J. and Cordon-Pozo, E. (2007). Leadership and Organizational Learning's Role on Innovation and Performance: Lessons from Spain. **Industrial Marketing Management**. Volume 36(3), 349-359.
- Armstrong, M. (2006). **A Handbook of Human Resource Management Practice**. 10th ed. Noida: Gopsons Paper.
- Avolio, B. J. (1999). **Full Leadership Development: Building the Vital Forces in Organizations**. Thousand Oaks, C. A.: Sage.
- Bass, B. M. and Avolio, B. J. (1994). **Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership**. Thousand Oaks, C.A.: Sage.
- Bass, B. M. and Riggio, R. E. (2006). **Transformational Leadership**. 2nd ed. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Boohene, R. and Asuinura, E. L. (2011). The Effect of Human Resource Management Practices on Corporate Performance: A Study of Graphic Communications Group Limited. **International Business Research**. Volume 4(1), 266-272.
- Challis, D., Samson, D. and Lawson, B. (2005). Impact of Technological, Organizational and Human Resource Investments on Employee and Manufacturing Performance:

- Australian Research. **International Journal of Production Research**. Volume 43(1), 81-107.
- Creswell, J. W. (1985). Faculty Research Performance: Lessons from the Sciences and the Social Sciences. **ASHE-ERIC Higher Education Report No.4**. Washington, D.C.: Association for the Study of Higher Education.
- Davis, D. and Daley, B. J. (2008). The Learning Organization and Its Dimensions as Key Factors in Firms' Performance. **Human Resource Development International**. Volume 11(1), 51-66.
- De-Eknamkul, W. (2011). **Project of Higher Education Research Promotion and Development of National Research University under Thailand Stronger Plan 2012 (SP2 Project)**. Search in 18 July 2012. From <http://planning.mju.ac.th/doc/11857.pdf>
- Duangkamnerd, K. (2008). **Relationship Between Quality of Work Life, Organizational Culture and Job Performance of Instructors at Rajamangala University of Technology Lanna, Northern Campus, Chiang Mai**. Master Independent Study. Chiang Mai University.
- Garcia-Morales, V. J., Jimenez-Barrionuevo, M. M. and Gutierrez, L. G. (2012). Transformational Leadership Influence on Organizational Performance through Organizational Learning and Innovation. **Journal of Business Research**. Volume 65(7), 1040-1050.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. and Anderson, R. E. (2010). **Multivariate Data Analysis: A Global Perspective**. 7th ed. New Jersey: Pearson Education International.
- Intrawong, W. (2009). **The Influence of Human Resource Practices on Performance of Thai Academics in Higher Education Institutions**. Doctoral Dissertation. National Institute of Development Administration.
- Judge, T. A. and Piccolo, R. F. (2004). Transformational and Transactional Leadership: A Meta Analytic Test of Their Relative Validity. **Journal of Applied Psychology**. 89(5), 755 – 768.
- Kontoghiorghes, C., Awbrey, S. M. and Feurig, P. L. (2005). Examining the Relationship Between Learning Organization Characteristics and Change Adaptation, Innovation, and Organizational Performance. **Human Resource Development Quarterly**. Volume 16(2), 185-211.



- Lee, F. H. (2010). The Relationship between Human Resource Management Practices, Business Strategy and Firm Performance: Evidence from Steel Industry in Taiwan. **The International Journal of Human Resource Management**. Volume 21(9), 1351-1372.
- Leephaijaroen, S. (2012). The Influence of Dean's Transformational Leadership Behaviors and Perceived Organizational Support on Lecturers' Research Performance in Ubon Ratchathani Rajabhat University. **WMS Journal of Management**. Volume 1(2), 37-50.
- Lopez, S. P., Peon, J. M. M. and Ordas, C. J. V. (2005). Human Resource Practices, Organizational Learning and Business Performance. **Human Resource Development International**. Volume 8(2), 147-164.
- Marquardt, M. J. (1996). **Building the Learning Organization: A Systems Approach to Quantum Improvement and Global Success**. New York: Mc Graw-Hill.
- Marsick, V. J. and Watkins, K. E. (2003). Demonstrating the Value of an Organization's Learning Culture: The Dimensions of the Learning Organization Questionnaire. **Advances in Developing Human Resources**. Volume 5(2), 132-151.
- National Research Council of Thailand. (2012). **National Research Policy and Strategy 8 (2012-2016)**. Search in 1 August 2012. From www.kmitl.ac.th/research/F%2056/appendix-2.pdf
- Northouse, P. G. (2007). **Leadership: Theory and Practice**. 4th ed. Thousand Oaks: Sage.
- Nunnally, J. C. and Bernstein, I. H. (1994). **Psychometric Theory**. New York: McGraw-Hill.
- Office of the Higher Education Commission. (2009). **Project of Higher Education Research Promotion and Development of National Research University**. Search in 18 July 2012. From http://web.sut.ac.th/ccs/mail/visit/project_detail.pdf
- Piccolo, R. F. and Colquitt, J. A. (2006). Transformational Leadership and Job Behaviors: The Mediating Role of Core Job Characteristics. **Academy of Management Journal**. Volume 49(2), 327-340.
- Shipton, H., West, M. A., Dawson, J., Bird, K. and Patterson, M. (2006). HRM as a Predictor of Innovation. **Human Resource Management Journal**. Volume 16(1), 3-27.
- Sohail, N., Tanveer, Y. and Muneer, A. (2011). Human Resource Practices as Performance Tool in Telecom Industry of Pakistan. **Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business**. Volume 3(7), 135-146.
- Som, H. M., Saludin, M. N., Shuib, M. S., Keling, M. F., Ajis, M. N. and Nam, R. Y. T. (2010). Learning Organization Elements as Determinants of Organizational Performance of

- Non-Profit Organizations (NPOs) in Singapore. **International NGO Journal**. Volume 5(5), 117-128.
- Tsai, W. C., Chen, H. W. and Cheng, J. W. (2009). Employee Positive Moods as a Mediator Linking Transformational Leadership and Employee Work Outcomes. **The International Journal of Human Resource Management**. Volume 20(1), 206 – 219.
- Vlachos, I. (2008). The Effect of Human Resource Practices on Organizational Performance: Evidence from Greece. **The International Journal of Human Resource Management**. Volume 19(1), 74-97.
- Walumbwa, F. O., Cropanzano, R. and Hartnell, C. A. (2009). Organizational Justice, Voluntary Learning Behavior, and Job Performance: A Test of the Mediating Effects of Identification and Leader-Member Exchange. **Journal of Organizational Behavior**. Volume 30(8), 1103-1126.
- Wutthirong, P. (2009). **The Impact of Resource-based View and Learning Organization on Innovativeness of Organizations in Stock Exchange of Thailand**. Doctoral Dissertation. National Institute of Development Administration.
- Yang, C., Wang, Y. and Niu, H. (2007). Does Industry Matter in Attributing Organizational Learning to Its Performance? : Evidence from the Taiwanese Economy. **Asia Pacific Business Review**. Volume 13(4), 547-563.
- Yeung, A. C. L., Lai, K. and Yee, R. W. Y. (2007). Organizational Learning, Innovativeness, and Organizational Performance: A Qualitative Investigation. **International Journal of Production Research**. Volume 45(11), 2459-2477.