

**ปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อเจตคติและความมุ่งมั่นในการผลิตผลงานทางวิชาการ
ของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน**
**ORGANIZATIONAL FACTOR AFFECTING THE ATTITUDE AND PASSION
OF ACADEMIC WORK PRODUCTIVITY IN PRIVATE HIGHER INSTITUTES**

ดร. กฤษฎา วัฒนศักดิ์¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน 2) เพื่อศึกษาระดับเจตคติและความมุ่งมั่นต่อการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อเจตคติและความมุ่งมั่นในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผู้มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล โดยผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจง จำนวน 279 คน เป็นอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.60-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ 0.970 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อเจตคติและความมุ่งมั่นในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านบรรยากาศองค์การ รองลงมาคือความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร และด้านการส่งเสริมสนับสนุนของสถาบันตามลำดับ
2. ระดับเจตคติและความมุ่งมั่นในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคืออาจารย์จะต้องมีความใฝ่รู้ทางวิชาการ มีความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ รองลงมาคืออาจารย์ต้องเป็นแบบอย่างของผู้มีความรับผิดชอบด้านความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการให้แก่สถาบัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคืออาจารย์มีความทะเยอทะยานในการพัฒนาความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ และอาจารย์รู้สึกเป็นผู้ที่มีความสุขในการผลิตผลงานทางวิชาการ เพราะมีความพึงพอใจในตัวเองโดยมิได้หวังรางวัล

¹อาจารย์ประจำ วิทยาลัยนครราชสีมา

3. ปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อเจตคติและความมุ่งมั่นในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่ระดับ 0.01 คือด้านบรรยากาศองค์การ นอกจากนี้ปัจจัยด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สามารถร่วมพยากรณ์เจตคติและความมุ่งมั่นในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 11.281 + .663 (X_1) + .516 (X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .772 (X_1) + .601 (X_2)$$

คำสำคัญ : ปัจจัยองค์กร, เจตคติ, ความมุ่งมั่น, การผลิตผลงานทางวิชาการ, สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

Abstract

The purposes of this research were as follows: 1) to study level organizational factor affecting academic work productivity in private higher institutes 2) to study level attitude and passion of academic work productivity in private higher institutes, and 3) to study organizational factor affecting the attitude and passion of academic work productivity in private higher institutes. The participants by using purposive sampling method consisted of 279 instructors in 2017. The research instrument used in this study was questionnaire with rating scales, those questions were arranged in 2 aspects;

organizational factors and attitude and passion of academic work productivity, The content validity of the questionnaire was evaluated by 5 experts to find its validity and the index item-objective congruence (IOC) value ranking from 0.60 - 1.00, and had high internal reliability, with Cronbach's alpha as 0.970. The statistical methods used to analyze the quantitative data were frequency, percentage, mean score and standard deviation, Pearson's product moment correlation, stepwise multiple regression analysis.

The results finding follows:

The study showed that the overall organizational factors was at high level. The highest mean organizational factors was organizational atmosphere aspects, the second highest mean was values and academic leadership of administrators aspects, and the lowest mean was promote and support of institutions aspect respectively.

The study showed that the factor affecting academic work productivity in private higher institutes was at high level. The highest mean of Item was Instructors must have technical knowledge, the second highest mean was Teachers must be role models for those responsible for academic progress, and the lowest mean was

ambitious in the development of knowledge. Ability to always and Instructors are happy to produce academic work. Because of their own satisfaction without rewarding aspect respectively.

2. Organizational factor affecting academic work productivity in private higher institutes at the 0.01 level of significance were organizational atmosphere aspects factors. Moreover, academic leadership of administrators aspects that could predicts the attitude and passion of academic work productivity in private higher Institutes, and could be formed as the regression equations of unstandardized score and standardized score as

The regression equation or predicting equation in raw scores was the following:

$$\hat{Y} = 11.281 + .663 (X1) + .516 (X2)$$

The regression equation in standard scores was the following:

$$\hat{Z} = .772 (X1) + .601 (X2)$$

Keywords: Organizational Factor, Attitude, Passion, Academic Work Productivity, Private Higher Institutes.

บทนำ

สถาบันอุดมศึกษาเป็นทั้งชุมทรัพย์ทางปัญญาของประเทศและเป็นองค์กรหลักสำคัญในการทำหน้าที่ให้บริการทางการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากร

มนุษย์ให้มีศักยภาพด้วย สังคมทั่วไปให้การยอมรับและให้ความสำคัญกับสถาบันอุดมศึกษาว่าเป็นสถาบันหลักของประเทศที่ประชาชนและองค์กรต่างๆ สามารถพึ่งพาได้ ภารกิจหลักสำคัญ 4 ประการที่สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งต้องยึดถือปฏิบัติคือการผลิตบัณฑิต การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ ผู้ที่มีบทบาทและเป็นปัจจัยนำเข้าสำคัญในการผลิตบัณฑิต คือ อาจารย์ ผู้บริหารจึงต้องออกแบบระบบประกันการบริหารและพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณภาพเหมาะสมตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ความคาดหวังของสังคมและความรับผิดชอบในภารกิจที่มีอยู่ทำให้สถาบันอุดมศึกษาต้องใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างครบถ้วนและรักษาความเชื่อมั่นศรัทธาของสังคมให้คงอยู่ตลอดไป (วุฒิชัย ธนาพงศธรและคณะ, 2552 ; สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2558) เป้าหมายของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) คือ การยกระดับคุณภาพอุดมศึกษาไทยเพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพสู่ตลาดแรงงานและพัฒนาศักยภาพอุดมศึกษาในการสร้างความรู้และนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในโลกาภิวัตน์....” จึงนับเป็นภารกิจสำคัญของสถาบัน อุดมศึกษาในการก้าวไปสู่ ความเป็นเลิศตามศักยภาพของสถาบันอุดมศึกษา แต่ละแห่งโดยคำนึงถึงควมมีเสรีภาพทางวิชาการความเป็นอิสระในการบริหารจัดการความรับผิดชอบต่อสังคม (ชาญณรงค์ พรรุ่งโรจน์, 2555)

อาจารย์จึงเปรียบเสมือนเป็นเครื่องมือที่สำคัญ

ในการขับเคลื่อนพันธกิจหลักดังกล่าวของสถาบันอุดมศึกษาให้ลุล่วง บทบาทและหน้าที่ที่สำคัญคือการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการและแพร่ขยายผลไปสู่การรับใช้สังคมในรูปแบบที่เหมาะสม การพัฒนาตนเองที่ต่อเนื่องย่อมทำให้เกิดพลังสังคมทางวิชาการหากอาจารย์ได้ผลิตผลงานทางวิชาการออกมา รับใช้สังคมย่อมส่งผลให้คุณภาพการเรียนการสอน และคุณภาพผู้เรียนดีขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเตรียมกำลังคนให้พร้อมรับและ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (ไพฑูริย์ สินลารัตน์, 2555; ประสาท เนื่องเฉลิม, 2556)

ดังนั้น คุณภาพของอาจารย์จึงเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพตรงตามพันธกิจและเป้าหมาย คุณภาพของอาจารย์ ได้แก่ คุณวุฒิ ประสบการณ์ จรรยาบรรณ ความรับผิดชอบต่อการที่การอุทิศตนต่อภารกิจที่ได้กำหนด การปลูกฝังจริยธรรม แบบแผนพฤติกรรมอันงดงามเพื่อสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ และมีบทบาทสำคัญในการวิจัยสร้างสรรค์ความรู้ใหม่เพื่อพัฒนาสู่สังคม แวดวงวิชาการ และแก่ประเทศอย่างต่อเนื่อง (จันทน์ จารุโณปถัมภ์และสัญญา เคนาภูมิ, 2558) ผลงานทางวิชาการเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญในการแสดงให้เห็นว่าอาจารย์ได้สร้างสรรค์ขึ้นจากองค์ความรู้เพื่อแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีคุณค่าทางวิชาการ เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มี ความรู้ความสามารถก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ สมควรส่งเสริมให้มีการเผยแพร่และนำไปใช้ประโยชน์ทั้งในเชิงวิชาการและการแข่งขันของประเทศ

แต่จากสภาพที่เป็นอยู่ ในปัจจุบัน พบว่า

สถาบันอุดมศึกษาจำนวนมาก โดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย มีจำนวนงานวิจัยค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ซึ่งสาเหตุสำคัญมาจากขาดนโยบายที่ชัดเจน ขาดแคลนนักวิจัยที่มีคุณภาพ ขาดงบประมาณ และทรัพยากรในการวิจัย (สินธะวา ความดิษฐ์, 2554) สอดคล้องกับผลการประเมินคุณภาพ รอบที่ 3 (2554 - 2558) พบว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ได้รับการประเมินจำนวน 69 แห่ง มีผลการประเมินในมาตรฐานที่ 5 งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ อยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุงเร่งด่วนร้อยละ 34.78 ในระดับต้องปรับปรุง ร้อยละ 20.29 ในขณะที่มาตรฐานที่ 6 งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่นำไปใช้ประโยชน์ มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุงเร่งด่วน คิดเป็นร้อยละ 11.59 และต้องปรับปรุงร้อยละ 15.94 (สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา, 2558)

ปัจจัยในการบริหารจัดการทรัพยากรที่ดี มีความสำคัญลำดับต้นขององค์กร การที่จะให้ทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เต็มความสามารถนั้น มีปัจจัยหลายประการทั้งปัจจัยในด้านผู้ปฏิบัติงานปัจจัยองค์กรและปัจจัยภายนอกองค์กรที่จะมีผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับปัญหาและหาทางแก้ไขให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพและสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรในองค์กร มีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ก็จะทำให้เกิดความตั้งใจในการทำงานเต็มใจที่จะอุทิศเวลา แรงกาย ความคิดของตนสนองต่อความต้องการของหน่วยงาน (สุรัชย์ แก้วพิกุล, 2552) ผู้บริหารสถาบันยังจัดว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาอาจารย์และ

การวิจัยเพราะในการพัฒนาเรื่องดังกล่าว ผู้บริหาร จำเป็นต้องมีนโยบายที่ชัดเจน และจริงใจที่จะให้การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์และการวิจัยอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้จะต้องอยู่บนพื้นฐานของหลักการและแนวคิดทางการอุดมศึกษาคือความเป็นเลิศทางวิชาการ (Academic Excellence) (เพชรราช ธีระวัฒน์พงศ์และ ปัญจพัชรกร บุญพร้อม, 2558) ส่วน ดังที่ สานิต ศิริวิศิษฐ์กุลและ สมยศ อวเกียรติ (2559) กล่าวว่าการบริหารงานวิจัย ถือเป็นภาระงานที่สำคัญที่สุด ที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะต้องถือเป็นพันธกิจในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาและคุณภาพการศึกษา นั่นก็คือ การสนับสนุนให้เกิดการวิจัย และอำนวยความสะดวกให้การวิจัยสามารถดำเนินการไปได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และพบว่าการเผยแพร่ผลงานวิจัย นับว่าเป็นปัญหาหลักของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เนื่องจากนักวิจัยส่วนใหญ่ยังขาดประสบการณ์ในการทางานวิจัย จึงทำให้การเผยแพร่ผลงานวิจัยค่อนข้างจะมีข้อจำกัด อีกปัญหาหนึ่งก็คือ การเชื่อมโยงระบบงานวิจัย ได้แก่ ผู้ทำวิจัย ผู้ใช้ประโยชน์ ผู้สนับสนุนการวิจัย และผู้กำหนดนโยบายการวิจัย การเชื่อมโยงระบบงานวิจัยค่อนข้างจะมีปัญหาในกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่เน้นการสอน ทั้งนี้เพราะลักษณะงานวิจัยส่วนใหญ่มักจะเป็นการวิจัยทางสังคมศาสตร์มากกว่าการวิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์ ทำให้งานวิจัยมักจะประสบปัญหาการนำไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ อีกทั้งปัญหาด้านงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่พบว่าทุนวิจัยหลักมักจะไหลสู่สถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาลมากกว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ความมุ่งมั่น หุ่เมเท ในการทำงาน (Work

Passion) เป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจมายาวนาน และเป็นที่สนใจมากขึ้นในปัจจุบัน โดยเริ่มแรกนั้นอยู่ในรูปแบบของแนวคิดเรื่องความผูกพันหุ่เมเทร่างกายแรงใจให้แก่องค์กร (Commitment) ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) ความพึงพอใจ (Satisfaction) ต่องาน การร่วมแรงร่วมใจกันเพื่อบรรลุภารกิจขององค์กร (Unity) ซึ่งต่อมาได้พัฒนาเป็นแนวคิดในเรื่องของความรักผูกพันเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Engagement) อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาแนวคิด และความหมายของความผูกพันหุ่เมเทร่างกายแรงใจให้แก่องค์กร (Commitment) กับความรักผูกพัน เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Engagement) (กุลธิดา กรมเวช, 2558)

การผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ภาระงาน ความรับผิดชอบ เจตคติและแรงจูงใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง การสนับสนุนของผู้บริหาร สถาบันและนโยบายองค์การผู้วิจัยสนใจอยากศึกษาปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อเจตคติและความมุ่งมั่นในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ได้พัฒนาคุณภาพการศึกษาที่เพิ่มขึ้น และพัฒนาอาจารย์ให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพและนำไปสู่คุณภาพระดับสากลต่อไปได้

คำถามการวิจัย

1. ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน อยู่ในระดับใด
2. เจตคติ และความมุ่งมั่นต่อการผลิตผลงาน

ทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน
อยู่ในระดับใด

3. ปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อเจตคติและความ
มุ่งมั่นในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์
สถาบัน อุดมศึกษาเอกชน มีอะไรบ้าง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อการ
ผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบัน
อุดมศึกษาเอกชน

2. เพื่อศึกษาระดับเจตคติและความมุ่งมั่นต่อ
การผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบัน
อุดมศึกษาเอกชน

3. เพื่อศึกษาปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อเจตคติ
และความมุ่งมั่นในการผลิตผลงานทางวิชาการของ
อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบถึงปัจจัยองค์กร เพื่อนำไปใช้ในการ
พัฒนาและบริหารงานเพื่อการผลิตผลงานทาง
วิชาการและเพื่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของ
อาจารย์ต่อไป

2. สาขาวิชา คณะวิชา ในสถาบันอุดมศึกษา
เอกชน สามารถกำหนดแนวทางการดำเนินงานการ
บริหารจัดการ และสนับสนุนให้อาจารย์ผลิตผลงาน
ทางวิชาการ ซึ่งนำปัจจัยองค์กรไปใช้ในการพัฒนา
คุณภาพของอาจารย์และคุณภาพการจัดการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยต่อไป

3. ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้
แนวทางในการสร้างกลยุทธ์ในการพัฒนาอาจารย์ใน
การผลิตผลงานทางวิชาการ เพื่อให้ได้มาตรฐานตาม

เกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาและเกณฑ์
มาตรฐานหลักสูตรตลอดจนเพื่อตอบสนองเจตนา
รณณและนโยบายของมหาวิทยาลัยให้ทัดเทียม
มาตรฐานสากลสืบไป

ขอบเขตการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตในการวิจัยไว้ ดังนี้

1.ขอบเขตด้านผู้มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล ในการวิจัย

ผู้มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย
ได้แก่ อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ปี
การศึกษา 2560 จากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่
เป็นสมาชิกสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่ง
ประเทศไทย ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพ
รัตนราชสุดา

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่

1.ปัจจัยระดับองค์กร ประกอบด้วย

- 1) ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
- 2) บรรยากาศองค์กร
- 3) การส่งเสริมสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย

2. เจตคติและความมุ่งมั่นในการผลิตผลงาน
ทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา
เอกชน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล

ผู้มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้
ได้แก่ อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มี
สถาบันเป็นมหาวิทยาลัย และเป็นสมาชิกสมาคม
สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย ในพระ
ราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรม

ราชกุมารี ในปีการศึกษา 2560 โดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) สถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อเจตคติและความมุ่งมั่นในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน การวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 คำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อเจตคติและความมุ่งมั่นในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของลิเคิร์ท โดยผู้วิจัยได้กำหนดน้ำหนักคะแนนดังนี้

5 หมายถึง มีการดำเนินงาน /ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการดำเนินงาน /การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการดำเนินงาน /การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการดำเนินงาน /การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการดำเนินงาน /การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อพัฒนาการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

2. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือดังต่อไปนี้

2.1 การหาความเที่ยงตรง ตามเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาได้โดย การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คนเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.6-1.00 แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงใช้เป็นเครื่องมือฉบับสมบูรณ์

2.2 การความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุง ตรวจสอบความถูกต้องของภาษา จากนั้นนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (try-out) แล้วนำมาหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) เป็นรายด้านและทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยได้นำไปทดลองใช้กับอาจารย์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น ของเครื่องมือแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามความเหมาะสม ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.970

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในขั้นนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยทางไปรษณีย์ ได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 279 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80 ของแบบสอบถามที่แจกไป 350 ฉบับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลการ

วิจัย ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละของแต่ละข้อ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง พร้อมทั้งแปลผลด้วยการบรรยาย

4.2 ข้อมูลปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อเจตคติและความมุ่งมั่นในการผลิตผลงานทางวิชาการของ อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) แล้วนำเสนอในรูปของตารางพร้อมกับคำบรรยายประกอบ โดยมีเกณฑ์ในการแปลผลค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2554) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการดำเนินงาน /การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการดำเนินงาน /การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการดำเนินงาน /การปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการดำเนินงาน /การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการดำเนินงาน /การปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อเพื่อพัฒนาการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Questions) วิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

4.4 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ตัวแปรระดับองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ 1) บรรยากาศองค์กร 2) ความเป็นผู้นำทาง

วิชาการของผู้บริหาร 3) การส่งเสริมสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย และตัวแปรตาม คือ เจตคติและความมุ่งมั่นในการผลิตผลงานทางวิชาการ โดยการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้

แปลความหมายความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน กำหนดไว้ 5 ระดับ (พวงรัตน์ทวีรัตน์, 2550) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.80 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์สูงมากที่สุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.60 – 0.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.40 – 0.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.20 – 0.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์น้อย

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำกว่า 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด

4.5 วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของอาจารย์พบว่า ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีทั้งหมด 279 คน ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาโท จำนวน 202 คน (ร้อยละ 72.4) ส่วนใหญ่มีประสบการณ์สอน 5-10 ปี จำนวน 141 (ร้อยละ 50.5) และส่วนใหญ่ เป็นอาจารย์ที่มีผลงานทาง

วิชาการ จำนวน 263 (ร้อยละ 94.3)

2. ผลการศึกษาระดับปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อเจตคติ และความมุ่งมั่นในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ดังแสดงในตาราง 1

จากตาราง 1 พบว่า ปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อเจตคติและความมุ่งมั่นในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.67) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านบรรยากาศองค์การ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.64) รองลงมาคือความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.70) และด้านการส่งเสริมสนับสนุนของสถาบัน ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.79) ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาระดับเจตคติและความมุ่งมั่นในการผลิตผลงาน ทางวิชาการ ของอาจารย์ใน

สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ดังแสดงในตาราง 2

จากตาราง 2 พบว่า ระดับเจตคติและความมุ่งมั่นในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.55) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคืออาจารย์จะต้องมีความรู้ทางวิชาการ มีความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.70) รองลงมาคืออาจารย์ต้องเป็นแบบอย่างของผู้มีความรับผิดชอบ ด้านความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.70) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคืออาจารย์มีความทะเยอทะยานในการพัฒนาความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.71) และอาจารย์รู้สึกเป็นผู้ที่มีความสุขในการผลิตผลงานทางวิชาการ เพราะมีความพึงพอใจในตัวของเองโดยมิได้หวังรางวัล ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.74)

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อเจตคติและความมุ่งมั่นในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ด้านที่	ตัวแปรระดับบุคคล (Xb)	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1.	บรรยากาศองค์การ (X1)	4.12	0.64	มาก
2.	ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร (X2)	4.08	0.70	มาก
3.	การส่งเสริมสนับสนุนของสถาบัน (X3)	4.07	0.79	มาก
4.	บรรยากาศองค์การ (X1)	4.12	0.64	มาก
รวม		4.09	0.67	มาก

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อเจตคติและความมุ่งมั่นในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

เจตคติและความมุ่งมั่นใน				
ข้อที่	การผลิตผลงานทางวิชาการ (Y)	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1.	อาจารย์รู้สึกเป็นผู้ที่มีความสุขในการผลิตผลงานทางวิชาการ เพราะมีความพึงพอใจในตัวของตัวเองโดยมิได้หวังรางวัล	4.20	0.74	มาก
2.	อาจารย์มีชีวิตความเป็นนักวิชาการ ตำแหน่งทางวิชาการ คือเครื่องหมายที่ดีที่สุดในความเป็นครูบาอาจารย์	4.23	0.77	มาก
3.	การทำวิจัยและการผลิตผลงานทางวิชาการช่วยฝึกกระบวนการคิดอย่างมีระบบ	4.28	0.70	มาก
4.	อาจารย์ต้องเป็นแบบอย่างของผู้มีความรับผิดชอบด้านความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัย	4.34	0.74	มาก
5.	ความรักในการผลิตผลงานวิชาการเป็นอำนาจพิเศษ และเป็นพลังงานแห่งการสร้างสรรค์ผลงานอย่างต่อเนื่อง	4.23	0.76	มาก
6.	อาจารย์มีความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เนื่องจากการผลิตผลงานทางวิชาการต้องแสวงหาความรู้ใหม่ ต้องเปิดใจยอมรับคำติชม แนะนำจากผู้อื่น	4.27	0.68	มาก
7.	อาจารย์มีความทะเยอทะยานในการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ	4.20	0.71	มาก
8.	ความตั้งใจและมุ่งมั่นเข้าร่วมกิจกรรมเชิงวิชาการเพื่อพัฒนาความรู้ทางวิชาการ การสอน และการวิจัย	4.29	0.71	มาก
9.	อาจารย์จะต้องมีความใฝ่รู้ทางวิชาการ มีความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.38	0.70	มาก
รวม		4.27	0.55	มาก

3. เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อเจตคติและความมุ่งมั่นในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ปรากฏว่า ปัจจัยด้านความเป็น

ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ปัจจัยการส่งเสริมสนับสนุนของสถาบัน กับเจตคติและความมุ่งมั่นในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดม

ศึกษาเอกชน โดยภาพรวมสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับ 0.705 ถึง .862

ตัวแปรอิสระบางตัวสามารถนำมาใช้ในการทดสอบเจตคติและความมุ่งมั่นในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เอกชน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านบรรยากาศองค์การ เป็นปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อเจตคติและความมุ่งมั่นในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เอกชน มากที่สุด ที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (b) เป็น .663 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เป็น .772 นอกจากนี้ปัจจัยด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สามารถรวมพยากรณ์เจตคติและความมุ่งมั่นในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เอกชน และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 11.281 + .663 (X1) + .516 (X2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .772 (X1) + .601 (X2)$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยองค์การที่ส่งผลต่อเจตคติและความมุ่งมั่นในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านบรรยากาศองค์การ รองลงมาคือความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร อาจเป็นเพราะการเพิ่มบรรยากาศทางวิชาการ มีผลต่อพฤติกรรมการผลิต

ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ ส่งผลต่อความรู้สึกและรับรู้ได้ของอาจารย์จนเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์และมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของอาจารย์ภายในมหาวิทยาลัย จนอาจารย์เห็นคุณค่าของการผลิตผลงานทางวิชาการ อีกทั้งถ้าผู้นำของมหาวิทยาลัยมีส่วนในการสร้างขบวนการสิ่งเร้า ขบวนการพัฒนา และการทำงานของอาจารย์ ดังที่ Maxwell (2002) ได้กล่าวว่ากระบวนการที่บุคคลใช้ความสามารถในการที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และสามารถจูงใจให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตามความประสงค์ของตน เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่วนด้านการส่งเสริมสนับสนุนของสถาบันมีค่าเฉลี่ยเป็นตามลำดับสลดท่าย อาจเป็นเพราะว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอาจมีงบประมาณในการส่งเสริมสนับสนุนในการทำวิจัยและตีพิมพ์ผลงานวิจัยค่อนข้างน้อย สอดคล้องกับ เพชรวาลย์ ธีระวณัฐพงศ์ และปัญญภัตพัชรกร บุญพร้อม (2558) ที่กล่าวว่าสถาบันอุดมศึกษาบางแห่งนำงบประมาณมาใช้ในการทำวิจัยไม่คุ้มค่า และนักวิจัยไม่สามารถที่จะดำเนินการวิจัยได้ทันกับกำหนดเวลา อีกพงษ์สันต์ ดันหยงและคณะ (2560) ที่วิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การในภาพรวมพบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความยุติธรรม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และด้านการให้รางวัลและจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนวิภาส ทองสุทธิ (2552) ได้กล่าวว่าการให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญซึ่งเป็นตัวกำหนดถึงความพึงพอใจในงาน

2. ระดับเจตคติและความมุ่งมั่นในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคืออาจารย์จะต้องมีความรู้ทางวิชาการ มีความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ เนื่องจากการเป็นอาจารย์จะต้องมีความลุ่มลึกในสาขาวิชา และทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการและการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อนำมาถ่ายทอดให้นักศึกษา สอดคล้องกับ ประสาท เนืองเฉลิม (2556) ที่กล่าวว่า อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษามีบทบาทและหน้าที่ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการและแพร่ขยายผลไปสู่การรับใช้สังคมในรูปแบบที่เหมาะสม การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องย่อมทำให้เกิดพลังสังคมทางวิชาการหากอาจารย์ได้ผลิตผลงานทางวิชาการออกมาใช้สังคมย่อมส่งผลให้คุณภาพการเรียนการสอนและคุณภาพผู้เรียนดีขึ้น และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคืออาจารย์มีความทะเยอทะยานในการพัฒนาความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ และอาจารย์รู้สึกเป็นมีความสุขในการผลิตผลงานทางวิชาการ เพราะมีความพึงพอใจในตัวเองโดยมิได้หวังรางวัล สอดคล้องกับกัญญาวีร์ สมนึก (2557) อาจเป็นเพราะ ว่าอาจารย์ขาดแรงจูงใจในการขอทุนสนับสนุนการทำวิจัย หรือการผลิตผลงานทางวิชาการ อีกทั้งอาจารย์มีภาระงานค่อนข้างมาก มองเห็นภาระงานสอนมีคุณค่ามากกว่าการผลิตผลงานทางวิชาการ

3. ด้านบรรยากาศองค์การ เป็นปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อเจตคติและความมุ่งมั่นในการผลิต

ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มากที่สุด นอกจากนี้ปัจจัยด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สามารถร่วมพยากรณ์เจตคติและความมุ่งมั่นในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สอดคล้องกับ ศรุตา ชัยสุวรรณ (2552) ที่พบว่าการสร้างบรรยากาศการวิจัย โดยการปรับระเบียบ กฎเกณฑ์ที่เอื้อต่อการทำวิจัยการสร้างเครือข่ายการวิจัย (Network/Cluster) ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยและกับต่างประเทศ มีการพัฒนาระบบการประชาสัมพันธ์และสื่อสารเกี่ยวกับการวิจัย แหล่งทุนวิจัย ส่งเสริมการยกย่องเชิดชูอาจารย์ที่ประสบความสำเร็จในการผลิตผลงานวิจัย ตลอดจนการเสริมแรงและสร้างแรงจูงใจให้แก่อาจารย์ที่ผลิตผลงานวิจัยนอกจากนี้ มนเสฏฐ์ ประชาศิลป์ชัย (2555) ยังวิจัยพบว่าตัวแปรที่สามารถทำนายความมุ่งมั่น ทุ่มเทของพนักงานได้มากที่สุด คือ บรรยากาศองค์การที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน เป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน องค์การจะต้องจัดบรรยากาศที่ให้แต่ละบุคคลสามารถแสดงออกและเพื่อพัฒนาตนเอง ดังนั้นบรรยากาศองค์การจึงมีความสัมพันธ์และเป็นปัจจัยให้เกิดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ และงานวิจัยของ ทิพย์วัลย์ ศรีพรหม (2554) ที่วิจัยพบว่าลักษณะสภาพแวดล้อม มีอิทธิพลทางตรงสูงสุดต่อแรงจูงใจในการทำวิจัย ซึ่งลักษณะสภาพแวดล้อมสามารถวัดได้จากงบประมาณในการทำวิจัย บรรยากาศในการทำวิจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานการปกครองบังคับบัญชาภาระงาน และการสนับสนุนและนโยบายการบริหาร ซึ่ง

อาจเป็นเพราะการที่อาจารย์ได้รับการสนับสนุน และมีนโยบายการบริหารที่จะส่งเสริมให้อาจารย์ทำวิจัยไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมทางด้านงบประมาณ หรือการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำวิจัยให้อาจารย์ รวมทั้งการสนับสนุนให้อาจารย์มีการปฏิบัติงานวิจัยร่วมกันซึ่งงานวิจัยจะสำเร็จได้จะต้องประกอบไปด้วย คณะบุคคล หรือสมาชิกในหน่วยงานนั้นๆ ที่มาอยู่ร่วมกัน มีความสัมพันธ์ต่อกัน โดยแต่ละคนจะแสดงบทบาทไปตามหน้าที่ สถานภาพ หรือตำแหน่งของแต่ละคนภายใต้แนวปฏิบัติหรือปทัสถานของกลุ่มยอมรับร่วมกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ควรส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ให้ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการอบรม การศึกษาดูงาน การกำกับติดตามอย่างเป็นระบบก็จะช่วยให้อาจารย์พัฒนางานวิชาการได้ตรงตามความต้องการ การมีระบบพี่เลี้ยงทางวิชาการ และงบประมาณสนับสนุนอย่างต่อเนื่องก็จะยิ่งช่วยให้อาจารย์ได้ผลิตผลงานทางวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ควรมีการสร้าง บรรยากาศการวิจัย (Building a Research Environment) โดยการสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย และกับต่างประเทศ มีการพัฒนาระบบการประชาสัมพันธ์และสื่อสารเกี่ยวกับการวิจัย แหล่งทุนวิจัย ส่งเสริมการยกย่องเชิดชูอาจารย์ที่ประสบความสำเร็จในการผลิตผลงานวิจัย ตลอดจนการเสริมแรง และสร้างแรงจูงใจให้แก่อาจารย์ที่ผลิตผลงานวิจัย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ควรส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ให้ส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการอบรม การศึกษาดูงาน การกำกับติดตามอย่างเป็นระบบก็จะช่วยให้อาจารย์พัฒนางานวิชาการได้ตรงตามความต้องการ การมีระบบพี่เลี้ยงทางวิชาการ และงบประมาณสนับสนุนอย่างต่อเนื่องก็จะยิ่งช่วยให้อาจารย์ได้ผลิตผลงานทางวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ควรศึกษาวิจัยในประเด็นเดียวกัน โดยเพิ่มตัวแปรที่น่าสนใจ และควรศึกษาในเชิงพหุระดับ โดยเพิ่ม ระดับผู้บริหาร ระดับคณะวิชา ซึ่งอาจจะได้ข้อค้นพบที่ละเอียดขึ้นหรือศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาในเชิงลึกทั้งนี้จะได้ยืนยันข้อค้นพบว่าตรงกันหรือแตกต่างกัน

บรรณานุกรม

- กัญญาวิรุ์ สมนึก. (2557). *ปัจจัยในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการ. ประยุกต์), มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม).
- กุลธิดา กรมเวช. (2558). “ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการการทำงานของพนักงาน: ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และการพัฒนา”. *วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ*. 7(2): 87-103.
- จันทน์ จารุโณปถัมภ์และสัญญา เคนาภูมิ, (2558). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม”. *วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์*. 4(2): 208-231.
- ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์. (2555). “ฝ่าวิกฤตอุดมศึกษาไทย”. *เอกสารประกอบการบรรยาย. วันพฤหัสบดีที่ 23 สิงหาคม พ.ศ. 2555. ณ โรงแรมรามารการ์เด็น กรุงเทพฯ. กรุงเทพฯ : สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).*
- ทิพย์วัลย์ ศรีพรหม. (2554). “การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนบน”. *วารสารการวิจัยกาละลองคำ*. 5(2): 6-15.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9)*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประสาธ เนืองเฉลิม, (2556). “ความต้องการพัฒนางานวิชาการของคณาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด”. *วารสารวิชาการแพรวกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์*. 4(3): 493-500.
- พงษ์สันต์ ดันหยงและคณะ (2560). “อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิผล การปฏิบัติงานวิชาการ”. *วารสารวิทยาลัยพณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์*. 12(1) : 1.15.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2550). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 6 . กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เพชรวัลย์ ธีระวณัฐพงศ์ และปัญญ์พัชรกร บุญพร้อม. (2558). “การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา”. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา*. 8(1) : 33-40.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2555). “การเรียนรู้ในศตวรรษที่21 และการพัฒนาการเรียนการสอน”. *เอกสารประกอบการสัมมนาในการประชุมวิชาการวิจัยสถาบัน “การวิจัยสถาบันกับกระบวนการจัดการเรียนรู้สู่อนาคต”*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
- มนเสษฐ ประชาศิลป์ชัย. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน จิตลักษณะ และการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร กับความมุ่งมั่นทุ่มเทของพนักงาน: กรณีศึกษา พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง*. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- วิภาส ทองสุทธิ. (2552). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: อินทภาษ.

- วุฒิชัยธนาพงศธร และคณะ. (2552). รายงานวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้เพื่อกำกับติดตามการจัดการ
อุดมศึกษาตามกรอบมาตรฐานการอุดมศึกษาและกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ.
2551-2565). กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- ศรุตดา ชัยสุวรรณ. (2552). “รูปแบบการบริหารงานวิจัยในมหาวิทยาลัยเอกชน”. การประชุมทางวิชาการ การ
วิจัยทางการศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 13 วันที่ 10-11 กันยายน 2552 ณ โรงแรมแอมบาสเตอร์
กรุงเทพฯ. กรุงเทพฯ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.)
- สวัสดิการสังคม.เสาวลักษณ์ รัตนปัญญา. (2558). “การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านวิชาการและ
วิชาชีพของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม”. *วารสารสาระคาม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*.
6(1) : 93-110.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2558). *คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา
ฉบับปีการศึกษา 2557 (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2558)*. กรุงเทพฯ : สำนัก
มาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา, 2558). “ผลการประเมินคุณภาพการศึกษา
ระดับอุดมศึกษา รอบที่ 3 (2554-2558)”. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2558 จาก <http://www.onesqa.or.th>
- สินธรา คามดิษฐ์. (2554). “2P4M: แนวทางการส่งเสริมการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน”. *วารสาร
สุทธิปริทัศน์*. 25(75) : 29-44.
- สุรัช แก้วพิกุล. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริการและนโยบาย คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- Maxwell, J.C.. 2002. *Our definition of leadership*. Retrieved April 12, 2016 from
<http://www.teal.org.uk/Leadership/definition.htm>.