

ตัวแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา เอกชนในประเทศไทย

CAUSAL FACTORS INFLUENCING EFFECTIVENESS OF RESEARCH MANAGEMENT IN THAI PRIVATE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

सानิต ศิริวิศิษฐ์กุล¹, สมยศ อวเกียรติ²

Sanit Sirivisitkul¹, Somyos Avakiat²

สาขาวิชาการจัดการ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธนบุรี¹,

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา²

sirisanit@gmail.com¹, somyos.av@northbkk.ac.th²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาตัวแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณผสม แบ่งวิธีการเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 วิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คืออาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 10,418 โดยใช้แบบสอบถาม ชนิดประมาณค่า 5 ระดับ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 412 คน ที่ได้จากการเลือกตัวอย่างแบบโควตา (quota sampling method) แล้วทำการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง ส่วนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ทำการสัมภาษณ์ผู้บริหารหน่วยงานวิจัยจำนวน 15 คน ด้วยการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง และใช้การวิเคราะห์เนื้อหาผลการวิจัยสรุปดังนี้

ตัวแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีมาก ($\chi^2 = 184.9, p\text{-value} = .55, \chi^2/df = 1.129, RMSEA < .001, RMR = .018, GFI = .94, AGFI = .93, NNFI = .99, CFI = .99$) ทั้งนี้พบว่าปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิจัย 4 ตัวแปร คือ เทคโนโลยีสารสนเทศ บรรยากาศองค์การ นโยบายด้านการวิจัย และความพึงพอใจในงาน โดยปัจจัยที่อยู่ในตัวแบบสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรได้ร้อยละ 83 ($R^2 = .83$) ส่วนผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่าปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณทุกประเด็น ยกเว้น ประเด็นนโยบายการวิจัยที่พบว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนยังมีความไม่ชัดเจนในการกำหนดนโยบายและการดำเนินงานตามนโยบาย

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิจัย, สถาบันอุดมศึกษาเอกชน, ตัวแบบสมการโครงสร้าง

ABSTRACT

The purpose of this research was to develop the causal factors influencing research management effectiveness in Thai private higher education institutions by using mixed method research methodology.

The research was divided into 2 parts as follows; Part 1 is a quantitative research methodology, the analyzed data were collected by using a 5-rating scale questionnaire. The population was 10,418 of the Thai private higher education institutions instructors. The sample consisted of 412 instructors which determined by using Quota Sampling method. To analyze the observed data, the Structural Equation Model (SEM) was applied. Part 2 was a qualitative research methodology, to confirm the causal relationship model which conducted through in-depth interviews to those 15 executive administrators from research department of Thai Private Higher Education Institutions selected by purposive sampling and the qualitative data was analyzed by content analysis. The results of the research were as follows

The purposed model was the best fitted with the empirical data ($\chi^2 = 184.9$, $p\text{-value} = .55$, $\chi^2/df = 1.129$, $RMSEA < .001$, $RMR = .018$, $GFI = .94$, $AGFI = .93$, $NNFI = .99$, $CFI = .99$). The causal factors influencing research management effectiveness with four variables Including information technology, organizational climate, policy research and job satisfaction. Furthermore, all factors can be described the management effective in private university approximately 83 percent ($R^2 = .83$). On the other hand, almost all factors suggested by quantitative analysis were the same as those of qualitative analysis excepting the policy research found that Thai Private Higher Education Institutions unclear in the policy and the policy implementation.

Keywords: Research Management Effectiveness, Private University, structural equation modeling

บทนำ

ภารกิจที่สำคัญของสถาบันอุดมศึกษาในปัจจุบันนั้นไม่ได้เพียงเป็นผู้ที่มีหน้าที่ในการสอน และเขียนตำราเท่านั้น แต่ยังมีภาระอื่นๆ นอกเหนือ โดยสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดมาตรฐานการดำเนินการตามพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษาทั้ง 4 ด้านได้แก่ ด้านการผลิตบัณฑิต ด้านวิจัย ด้านบริการวิชาการแก่สังคม และด้านส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม การวิจัยถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาองค์ความรู้ และนวัตกรรมใหม่ ทำให้หน่วยงาน องค์กรและส่งผลรวมต่อประเทศชาติเกิดความก้าวหน้า สามารถแข่งขันและพึ่งพาตนเองได้ รัฐบาลจึงได้ให้ความสำคัญกับการวิจัย โดยกำหนดพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 4 ให้คณาจารย์ทำหน้าที่หลักด้านการสอนและการวิจัย และมาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละระดับการศึกษา ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภารกิจด้านการวิจัยเป็นภารกิจสำคัญภารกิจหนึ่ง

แม้ว่าภารกิจด้านการวิจัยจะเป็นภารกิจที่มีความสำคัญแต่สภาพปัจจุบันกลับพบว่า การดำเนินการกิจกรรมตามบทบาทด้านการวิจัยมีปัญหาและอุปสรรคอย่างมากไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านนโยบายการส่งเสริมการวิจัยของสถาบันยังไม่ชัดเจนและขาดทิศทาง ปัญหาการขาดแคลนนักวิจัยที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ของนักวิจัยเอง และปัญหาการขาดแคลนงบประมาณ

และทรัพยากรสนับสนุน (สิปพนนท์ เกตุทัต, 2537) เช่นเดียวกันกับผลการศึกษาของ สินธวา คามดิษฐ์ (2554) สอดคล้องกับผลการประเมินคุณภาพรอบที่ 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: ออนไลน์)

จากความสำคัญของปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิจัย และจากสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจในการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิจัยของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และรูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยดังกล่าว โดยการศึกษาว่ารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิจัยของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้น มีลักษณะเป็นอย่างไร และปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม ต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

สำหรับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 7 ตัวแบบการวัด ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ตัวแบบการวัดของตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวเป็นองค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงเอกบุคค และการกระตุ้นเขาวนปัญญา โดยใช้แนวคิดของ เบสส์ และอวอลิโอ (Bass; & Avolio. 1990: 113-117) ร่วมกับ เฮาส์และมิทเชลล์ (House; & Mitchell. 1974: 81-97) เป็นแนวคิดในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย และสนับสนุนผลการวิจัยตามกรอบแนวคิดในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้

2. ตัวแบบการวัดของตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ มีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวเป็นองค์ประกอบ ได้แก่ วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมลักษณะป้องกันเชิงรับ และลักษณะป้องกันเชิงรุก โดยใช้แนวคิดของ คูก์ และลาฟเฟอร์รี่ (Cooke; & Lafferty. 1989; อ้างถึงใน บุสุรา กายี. 2546: 20-23) และ ฮอฟสตีด (Hofstede.1997: 11; อ้างถึงใน ธยาน์ ออมสิงห์. 2549: 25-38) [8] เป็นแนวคิดในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย และสนับสนุนผลการวิจัยตามกรอบแนวคิดในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้

3. ตัวแบบการวัดของตัวแปรเทคโนโลยีสารสนเทศ มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวเป็นองค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการจัดการ ด้านการเงิน ด้านบุคคล และด้านวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งเกิดจากการประยุกต์แนวคิดของ ประสงค์ ปราณีตพลกรัง และคณะ (2543: 13) ศิริวรรณ พูลสมบัติ (2548: 66) และ สฤกษ์พงษ์ ลิ้มปิษฐีเยร (2546; อ้างถึงใน นภัสนันท์ เบิกสีใส. 2557: 50-52) ร่วมกับกรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศระยะ พ.ศ. 2544-2553 ของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งชาติ. 2545: 17)

4. ตัวแบบการวัดของตัวแปรบรรยากาศองค์การ มีตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวเป็นองค์ประกอบ ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการยอมรับ ด้านการสนับสนุน และด้านความผูกพัน ซึ่งเกิดจากการประยุกต์แนวคิดของ ฟอห์แฮนด์ (Forehand. 1964: 162) ฟิงค์ และคณะ (Fink. 1983: 45) สเตียร์ (Steers. 1977: 104-109)

5. ตัวแบบการวัดของตัวแปรนโยบายด้านการวิจัย มีตัวแปรสังเกตได้ 4 ตัวเป็นองค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามพันธกิจด้านการวิจัย ด้านแผนงานด้านการวิจัย ด้านการพัฒนาสมรรถนะนักวิจัย และด้านการสร้างเครือข่ายการวิจัยกับหน่วยงานภายนอก ซึ่งเกิดจากการประยุกต์แนวคิดของ ธนวิน ทองแพง (2549: 18) บัณฑิต ผังนิรันดร์ (2550: 13) และ รุจิราพรณ คงช่วย (2555: 16)

6. ตัวแบบการวัดของตัวแปรความพึงพอใจในงาน มีตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวเป็นองค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดจากการประยุกต์ทฤษฎีลำดับขั้นแห่งความต้องการของมาสโลว์ (Maslow. 1960; อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์. 2530: 390) [18] และทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิซเบิร์ก (Herzberg's Two-factor Theory) (Herzberg; & et al. 1959: 38)

7. ตัวแบบการวัดของตัวแปรประสิทธิผลในการบริหารงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว เป็นองค์ประกอบ ได้แก่ คุณภาพนักวิจัย คุณภาพงานวิจัย และทุนสนับสนุนการทำวิจัยภายในและทุนวิจัยภายนอก ซึ่งเกิดจากการประยุกต์แนวคิดของธวิน ทองแพง (2549: 18) และบัณฑิต ผังนิรันดร์ (2550: 13) และสินธวา คามดิษฐ์ (2554: 36-39) ในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย และสนับสนุนผลการวิจัยตามกรอบแนวคิดในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทดสอบแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ตัวแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. ตัวแปรเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ
3. ตัวแปรบรรยากาศองค์การ ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
4. ตัวแปรนโยบายด้านการวิจัย ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
5. ตัวแปรความพึงพอใจในงาน ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร นโยบายด้านการวิจัย และเทคโนโลยีสารสนเทศ อีกทั้งตัวแปรความพึงพอใจในงาน ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยส่งผ่านตัวแปรนโยบายด้านการวิจัย และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ โดยส่งผ่านตัวแปรเทคโนโลยีสารสนเทศ
6. ตัวแปรประสิทธิผลในการบริหารงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การ เทคโนโลยีสารสนเทศ บรรยากาศองค์การ นโยบายด้านการวิจัย และความพึงพอใจในงาน อีกทั้งตัวแปรประสิทธิผลในการบริหารงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยส่งผ่านตัวแปรบรรยากาศองค์การ นโยบายด้านการวิจัย และความพึงพอใจในงาน อีกทั้งได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ โดยส่งผ่านตัวแปรเทคโนโลยีสารสนเทศ และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรเทคโนโลยีสารสนเทศ และนโยบายด้านการวิจัย โดยส่งผ่านตัวแปรความพึงพอใจในงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถนำมากำหนดความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรเป็นตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ชนิดมีความคลาดเคลื่อนในการวัด เนื่องจากตัวแปรมีลักษณะเป็นตัวแปรแฝง (Latent Variables) และตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542: 40) โดยกำหนดให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์การ เป็นตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Variable) ส่วนตัวแปรเทคโนโลยีสารสนเทศ บรรยากาศองค์การ นโยบายด้านการวิจัย ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิผลในการบริหารงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เป็นตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Variable) ดังภาพประกอบที่ 1

ตารางที่ 1. สรุปผลการวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ข้อคำถาม	ข้อคำถาม	ดัชนีความสอดคล้อง	ความเชื่อมั่น
1.วัฒนธรรมองค์กรแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร	15	.893	.914
2.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	20	.780	.976
3. เทคโนโลยีสารสนเทศ	20	.910	.962
4.บรรยากาศองค์การ	30	.920	.944
5.ความพึงพอใจในงาน	10	.920	.849
6.นโยบาย	20	.870	.952
7.ประสิทธิผลการบริหาร	15	.850	.969

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้บริหารที่มีบทบาทในการกำหนดนโยบายการวิจัยของมหาวิทยาลัย จำนวน 15 คน ด้วยวิธีการสัมภาษณ์รายบุคคล (Individual Interviews) ในเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2558 โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interviews) ทำการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) แล้วทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวที่เป็นองค์ประกอบของตัวแปรภายนอก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบารมี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.889 ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การด้านการป้องกันเชิงรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.741 และพบว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวที่เป็นองค์ประกอบของตัวแปรภายใน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ความพึงพอใจในงานด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.924 และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการเงิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.578 ส่วนตัวแปรด้านประสิทธิผลในการบริหารงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน อยู่ในระดับต่ำ โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ทุนสนับสนุนการทำวิจัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.546 ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ คุณภาพนักวิจัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.292

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ตัวแบบการวัดของ 7 ตัวแปรแฝง ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เทคโนโลยีสารสนเทศ บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจในงาน นโยบายด้านการวิจัย วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลในการบริหารงานวิจัยของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นไปตามแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้า เนื่องจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละตัวแปรแฝงทุกตัว แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยข้อที่ 1 พบว่า ตัวแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของคลิน (Kline ,2011: 199-212) เนื่องจากดัชนีความสอดคล้องทุกค่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยสถิติทดสอบไคสแควร์ (χ^2) มีค่าเท่ากับ 318.28 ซึ่งให้ค่า p-value เท่ากับ .067 ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) มีค่าเท่ากับ 1.129 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) มีค่าเท่ากับ .018 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) มีค่าเท่ากับ .049 อีกทั้งค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) มีค่า

เท่ากับ .94 และค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้ (AGFI) มีค่าเท่ากับ .93 ค่าดัชนีความสอดคล้องสัมพัทธ์ (NNFI) มีค่าเท่ากับ .99 เช่นเดียวกับค่าดัชนีเปรียบเทียบความสอดคล้อง (CFI) มีค่าเท่ากับ .99 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2. ค่าสถิติความสอดคล้องของตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

	เกณฑ์ที่ยอมรับได้	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
χ^2	> .05	.067	ผ่านเกณฑ์
χ^2/df	< 3.0	1.129	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< .08	.018	ผ่านเกณฑ์
RMR	< .05	.049	ผ่านเกณฑ์
GFI	> .90	.94	ผ่านเกณฑ์
AGFI	> .90	.93	ผ่านเกณฑ์
NNFI	> .90	.99	ผ่านเกณฑ์
CFI	> .90	.99	ผ่านเกณฑ์

4. ผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยข้อที่ 2 พบว่า ตัวแปรเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวก จากตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ ด้วยค่าอิทธิพลทางตรงเชิงบวกเท่ากับ .38 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้ร้อยละ 15 ($R^2 = .15$)

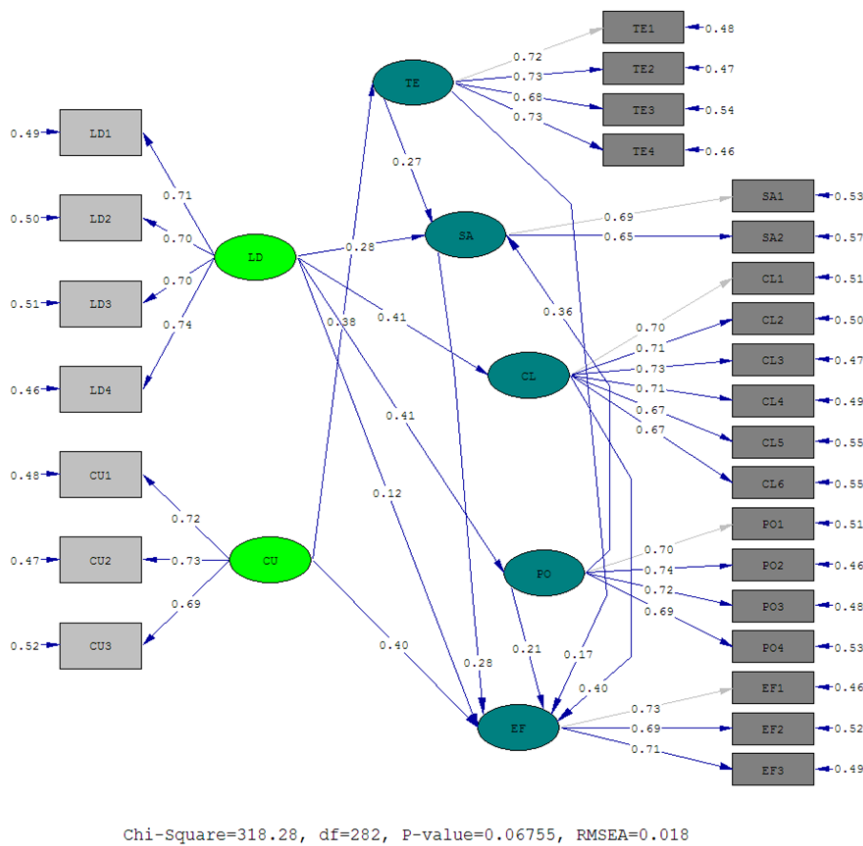
5. ผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยข้อที่ 3 พบว่า ตัวแปรบรรยากาศองค์การ ได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวก จากตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .41 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรบรรยากาศองค์การ ได้ร้อยละ 16 ($R^2 = .16$)

6. ผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยข้อที่ 4 พบว่า ตัวแปรนโยบายด้านการวิจัย ได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวก จากตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .41 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรนโยบายด้านการวิจัย ได้ร้อยละ 17 ($R^2 = .17$)

7. ผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยข้อที่ 5 พบว่า ตัวแปรความพึงพอใจในงาน ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร นโยบายด้านการวิจัย และเทคโนโลยีสารสนเทศ อีกทั้งตัวแปรความพึงพอใจในงาน ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยส่งผ่านตัวแปรนโยบายด้านการวิจัย และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ โดยส่งผ่านตัวแปรเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้พบว่าตัวแปรความพึงพอใจในงาน ได้รับอิทธิพลรวมเชิงบวกจากปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มากสุด แสดงว่าปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร นโยบายด้านการวิจัย เทคโนโลยีสารสนเทศ และวัฒนธรรมองค์การ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความพึงพอใจในงาน ได้ร้อยละ 37 ($R^2 = .37$)

8. ผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยข้อที่ 6 พบว่า ตัวแปรประสิทธิผลในการบริหารงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์การ เทคโนโลยีสารสนเทศ บรรยากาศองค์การ นโยบายด้านการวิจัย และความพึงพอใจในงาน อีกทั้งตัวแปรประสิทธิผลในการบริหารงานวิจัยใน

สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยส่งผ่านตัวแปรบรรยากาศองค์การ นโยบายด้านการวิจัย และความพึงพอใจในงาน อีกทั้งได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ โดยส่งผ่านตัวแปรเทคโนโลยีสารสนเทศ และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรเทคโนโลยีสารสนเทศ และนโยบายด้านการวิจัย โดยส่งผ่านตัวแปรความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้พบว่าตัวแปรประสิทธิผลในการบริหารงานวิจัยของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ได้รับอิทธิพลรวมเชิงบวกจากปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ มากที่สุด แสดงว่าทั้ง 6 ปัจจัย ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร บรรยากาศองค์การ นโยบายด้านการวิจัย ความพึงพอใจในงาน และเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรประสิทธิผลในการบริหารงานวิจัยของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ได้ร้อยละ 83 ($R^2 = .83$) ซึ่งสามารถสรุปเป็นตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐาน ดังภาพประกอบที่ 2



ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐาน หลังปรับตัวแบบ

9. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า การบริหารงานวิจัย ถือเป็นภาระงานที่สำคัญที่สุด ที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจะต้องถือเป็นพันธกิจในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาและคุณภาพการศึกษา นั่นก็คือ การสนับสนุนให้เกิดการวิจัยและอำนวยความสะดวกให้การวิจัยสามารถดำเนินการไปได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และพบว่า การเผยแพร่ผลงานวิจัยนับว่าเป็นปัญหาหลักของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เนื่องจากนักวิจัยส่วนใหญ่ยังขาดประสบการณ์ในการทำงานวิจัย จึงทำให้การเผยแพร่ผลงานวิจัยค่อนข้างจะมีข้อจำกัด อีกปัญหาหนึ่งก็คือ การเชื่อมโยงระบบงานวิจัย ได้แก่ ผู้ทำวิจัย ผู้ใช้ประโยชน์ ผู้สนับสนุนการวิจัย และผู้กำหนดนโยบายการวิจัย การเชื่อมโยงระบบงานวิจัยค่อนข้างจะมีปัญหาในกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่เน้นการสอน ทั้งนี้เพราะลักษณะงานวิจัยส่วนใหญ่มักจะเป็นการวิจัยทางสังคมศาสตร์มากกว่าการวิจัยทางด้าน

วิทยาศาสตร์ ทำให้งานวิจัยมักจะประสบปัญหาการนำไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ อีกทั้งปัญหาด้านงบประมาณสนับสนุนการวิจัยที่พบว่าทุนวิจัยหลักมักจะมีแหล่งสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาลมากกว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบข้อค้นพบที่น่าสนใจที่ควรอภิปรายดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของตัวแปรแฝงที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ความพึงพอใจในงานด้านปัจจัยจิตใจ ในการปฏิบัติงาน และพบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้ง 2 ด้านของตัวแปรความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยเกี่ยวพันในการปฏิบัติงาน แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นหมายความว่า ตัวแบบการวัดของตัวแปรความพึงพอใจในงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เป็นไปตามทฤษฎีของทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิซเบิร์ก (Herzberg's Two-factor Theory) (Herzberg; & et al. 1959: 38) ที่กล่าวว่า บุคคลจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น มี 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือ ปัจจัยจิตใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลชอบและรักงาน และเป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การ และปัจจัยเกี่ยวพัน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีอยู่ตลอดเวลา ซึ่งถ้าหากไม่มีจะทำให้บุคคลเกิดความไม่รักการทำงานนั้น ผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของสตีเยอร์ (Steers. 1991: 79) และเฮิซเบิร์ก และคณะ (Herzberg; & et al. 1959: 113-115) ในการศึกษาถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจิตใจ ซึ่งได้แก่ สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และปัจจัยเกี่ยวพัน ซึ่งได้แก่ สิ่งที่จะช่วยป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งปัจจัยทั้ง 2 จะช่วยสนับสนุนให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานยิ่งขึ้น

องค์ประกอบของตัวแปรแฝงนโยบายด้านการวิจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามพันธกิจด้านการวิจัย แต่ด้านการพัฒนาสมรรถนะนักวิจัย มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด และพบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามพันธกิจด้านการวิจัย ด้านแผนงานด้านการวิจัย ด้านการพัฒนาสมรรถนะนักวิจัย และด้านการสร้างเครือข่ายการวิจัยกับหน่วยงานภายนอก แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ที่พบว่า สถาบันอุดมศึกษาเอกชนต่างๆ จะมีรายละเอียดของนโยบายด้านการวิจัยที่น่าสนใจร่วมกัน คือ การกำหนดให้การทำวิจัยเป็นหนึ่งในภาระหน้าที่หลักของอาจารย์ และให้ความสำคัญกับการบูรณาการการวิจัยให้เข้ากับการจัดการเรียนการสอน อีกทั้งมีการสนับสนุนการวิจัยที่สอดคล้องกับนโยบายการวิจัยของชาติ และความต้องการของแหล่งทุนทั้งภายในและภายนอกประเทศ และนโยบายและแผนการวิจัยของสถาบันอุดมศึกษามีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายและแผนแม่บทการวิจัยของชาติ รวมถึงการส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานและนวัตกรรมการวิจัยสู่สาธารณชน ให้เกิดการนำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ อย่างไรก็ตาม แม้ว่านักวิจัยจะมีความรู้ความสามารถในวิธีวิทยาการวิจัยมากเพียงใดก็ตาม แต่หากไม่มีหน่วยงานคอยสนับสนุน เช่น การให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ ด้านทรัพยากร ด้านการเผยแพร่ หรือการขึ้นทะเบียนลิขสิทธิ์ทางปัญญาแล้ว การวิจัยย่อมเกิดขึ้นไม่ได้ เพราะในปัจจุบันนี้ การวิจัยมีความซับซ้อนและไม่อาจใช้แต่เพียงกำลังของนักวิจัยเพียงฝ่ายเดียวเท่านั้น สอดคล้องกับ สิปปขนธ์ เกตุทัต (2537: 2) ที่กล่าวว่า การดำเนินภารกิจตามบทบาทด้านการวิจัย มีปัญหาและอุปสรรคอย่างมาก โดยมีสาเหตุมาจากปัญหาภายในของสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ ปัญหาด้านนโยบายการส่งเสริมการวิจัยยังไม่ชัดเจนและขาดทิศทาง ปัญหาการขาดแคลนนักวิจัยที่มีความรู้ความสามารถ และขาดประสบการณ์ของนักวิจัยเอง และปัญหาการขาดแคลนงบประมาณและทรัพยากรสนับสนุน และสินธวะ คามดิษฐ์ (2554: 30) ที่กล่าวว่า สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย มีจำนวนงานวิจัยค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ซึ่งสาเหตุสำคัญมาจากการขาดนโยบายที่ชัดเจน ขาดแคลนนักวิจัยที่มีคุณภาพ ขาดงบประมาณ และขาดทรัพยากรในการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย อยู่ในระดับต่ำ เมื่อจำแนกองค์ประกอบพบว่าองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ทุนสนับสนุนการทำวิจัย ส่วนองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ คุณภาพนักวิจัย ทั้งนี้เนื่องจากอาจารย์และนักวิจัยส่วนใหญ่ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เป็นนักวิจัยหน้าใหม่ ซึ่งจะประสบปัญหาในเรื่องของประเด็นการวิจัย ระเบียบวิธี การเผยแพร่ผลงานวิจัย และการเข้าถึงแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก รวมไปถึงการผลิตผลงานวิจัยที่สามารถนำไปสู่การจดสิทธิบัตรทรัพย์สินทางปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุพัตรา ศรีวณิชชากร (2552: 1-46) ที่กล่าวว่า ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาประเทศไทยมีการค้นคว้าวิจัยด้านสุขภาพมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามผลลัพธ์ของงานวิจัยเหล่านี้กลับถูกนำไปใช้ประโยชน์น้อย ซึ่งเกิดจากการเผยแพร่ผลงานวิจัย และการนำผลงานวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์จริงเป็นกระบวนการที่ซับซ้อน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ขวัญดาว แจ่มแจ้ง และคณะ (2556: 86) ที่กล่าวว่า สมรรถนะที่ต้องให้ความสำคัญและนำไปเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) สามารถเสนอผลงานวิจัยเพื่อจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตรได้ 2) สามารถเข้าถึงแหล่งทุนและรู้จักประสงค์ของแหล่งทุน และ 3) สามารถเสนอผลงานวิจัยในที่ประชุมระดับชาติและนานาชาติได้ อีกทั้งยังสอดคล้องกับอุดมลักษณ์ บำรุงญาติ (2554: 54-57) ที่กล่าวว่า ผลงานวิจัยของคณาจารย์ด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์มีปริมาณที่ลดลง บทความวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ และ/หรือ นำไปใช้ประโยชน์น้อยเมื่อเทียบกับสัดส่วนของอาจารย์ ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงที่ว่า ผลงานวิจัยของอาจารย์และนักวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ จะเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ และขาดความแปลกใหม่ในประเด็นการวิจัย จึงทำให้ประสบปัญหาในการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์รวมไปถึงการจดสิทธิบัตร

ผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย พบว่า ตัวแปรความพึงพอใจในงาน ได้รับอิทธิพลทางตรงจากตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร นโยบายด้านการวิจัย และเทคโนโลยีสารสนเทศ อีกทั้งตัวแปรความพึงพอใจในงาน ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยส่งผ่านตัวแปรนโยบายด้านการวิจัย และได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ โดยส่งผ่านตัวแปรเทคโนโลยีสารสนเทศ สอดคล้องกับ ซีห์ (Shieh, 1997: 51) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบเสรีนิยม สามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ และบัณฑิต ผังนิรันดร์ (2550: 137-153) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากร ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน โครงสร้างองค์การ ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การ อีกทั้งยังสอดคล้องกับ วิภาส ทองสุทธิ (2552: 206-208) ที่กล่าวว่า การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ ซึ่งเป็นตัวกำหนดถึงความพึงพอใจในงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับ สุพานี สุภษฎ์วานิช (2552: 80-81) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน คือ ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านกลุ่มและองค์การ และสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น การประสานงานภายในองค์การ และ กิลเมอร์ (Gilmer, 1971: 280-283) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงานและการจัดการ การควบคุมดูแลหรือการนิเทศงาน (Supervision) และลักษณะทางสังคม นอกจากนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานในการวิจัย พบว่า ตัวแปรประสิทธิภาพในการบริหารงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร บรรยากาศองค์การ นโยบายด้านการวิจัย ความพึงพอใจในงาน และเทคโนโลยีสารสนเทศ สอดคล้องกับบุรจิราพรรณ คงช่วย (2555: 232-235) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา คือ บรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์การ ความพึงพอใจในงาน เทคโนโลยีสารสนเทศ และภาวะผู้นำของผู้บริหาร เช่นเดียวกับ สิริภาพรรณ ลีภัยเจริญ (2555: 37-38) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำแบบสร้างความเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์ และพัฒนา สีหามู (2553: 159-161) [31] ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำทางวิชาการ ปัจจัย

การจัดกระบวนการเรียนรู้ ปัจจัยสมรรถนะขององค์การ และปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับสุภาพ พงศ์ภิญโญโอภาส และคณะ (2556: 67) [32] ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิจัย ได้แก่ ด้านวัฒนธรรม และด้านกฎหมาย เช่นเดียวกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ที่พบว่า สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมักจะประสบปัญหาในการบริหารงานวิจัย เริ่มตั้งแต่ปัญหาการคิดริเริ่มในการทำวิจัย ที่เกิดจากนักวิจัยขาดความรู้และประสบการณ์ ปัญหาการทำวิจัยไม่เสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ที่เกิดจากการที่ได้มีการอนุมัติให้มีการทำวิจัยไปแล้ว แต่เนื่องจากนักวิจัยไม่สามารถที่จะดำเนินการวิจัยได้ทันกับกำหนดเวลา ปัญหาการเขียนรายงานการวิจัย พบว่า เป็นปัญหาที่สำคัญสำหรับการเผยแพร่ผลงานวิจัย เพราะเป็นการแสดงคุณภาพของงานวิจัยในระดับอุดมศึกษา ปัญหาขาดการวิพากษ์เพื่อประเมินคุณภาพผลงานวิจัย ที่เกิดจากการที่ผลงานวิจัยที่ได้ดำเนินการวิจัยเสร็จสิ้นตามกระบวนการแล้ว ไม่ได้ได้รับการวิพากษ์จากผู้ทรงคุณวุฒิ จึงเป็นเหตุให้ผลการวิจัยที่จัดทำขึ้นขาดการประเมินคุณภาพงานวิจัย ผลงานวิจัยจึงไม่ได้รับการยอมรับ กลายเป็นปัญหาในการเผยแพร่ผลงานวิจัย ซึ่งมักเกิดจากเมื่อดำเนินการวิจัยเสร็จแล้ว นักวิจัยมิได้เผยแพร่ผลงานวิจัยด้วยการนำไปเสนอในที่ประชุมวิชาการ หรือมิได้เขียนบทความวิจัยเพื่อเผยแพร่

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านคุณภาพนักวิจัย โดยเฉพาะประเด็นทักษะความรู้ความสามารถของคณาจารย์/นักวิจัยรุ่นใหม่ ยังไม่มีทักษะและประสบการณ์ในการเสนอโครงการวิจัย ขาดกรอบความคิด (Concept) ในการทำวิจัย ทำให้ไม่ค่อยกล้าเขียนโครงการวิจัย หรือการนำเสนอโครงการวิจัยใหม่ๆ ยังมีน้อย เพราะขาดความเชี่ยวชาญในระเบียบวิธีวิจัย และพื้นฐานการวิจัยเชิงปริมาณ หรือกรอบแนวคิดในสาขาที่ศึกษาซึ่งจำกัดอยู่ในวงแคบ จึงมักทำวิจัยตามแนวทางที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เคยให้ทำมา ขาดผู้ชี้แนะแนวทางใหม่ ส่วนนักวิจัยรุ่นเก่า มักไม่เห็นความสำคัญของการทำวิจัย หรือไม่สนใจที่จะหาความรู้เพิ่มเติมจากการอบรมการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย ดังนั้นแนวการพัฒนาจึงควรมีแนวทางดังนี้

1.1 จัดระบบนักวิจัยที่เลี้ยง เพื่อนำนักวิจัยที่มีประสบการณ์มาชี้แนะ และแนะนำแนวทางด้านการวิจัยให้แก่ นักวิจัยหน้าใหม่

1.2 จัดกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้ นักวิจัยได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และองค์ความรู้ด้านการวิจัยระหว่างกัน

1.3 การกำหนดภาระงานด้านการวิจัยให้มีความชัดเจน เพื่อให้คณาจารย์นักวิจัยมีแรงจูงใจในการผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ

2. ด้านคุณภาพงานวิจัย ซึ่งนับว่าเป็นปัญหาหลักในการพัฒนา เนื่องจากแนวการวิจัยยังขาดความแปลกใหม่และประสบปัญหาในการเผยแพร่ รวมถึงการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์แนวทางการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยจึงต้องอาศัยการพัฒนาดังต่อไปนี้

2.1 พัฒนาระบบสารสนเทศทางการวิจัย พัฒนาและปรับปรุงระบบฐานข้อมูลงานวิจัย เพื่อการให้บริการด้านการวิจัย การบริการวิชาการที่ถูกต้องและรวดเร็ว เพื่อให้งานวิจัยมีเอกสารประกอบการศึกษาที่น่าเชื่อถือและเป็นปัจจุบัน โดยการสร้างระบบฐานข้อมูลวิจัยภายในสถาบันการศึกษานั้นๆ การเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลวิจัยระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเอกชนด้วยกันเอง รวมไปถึงการร่วมมือในรูปแบบเครือข่ายในการสำรองเพื่อจัดหาฐานข้อมูลการวิจัยใช้ร่วมกันในลักษณะกลุ่มสถาบัน

2.2 พัฒนาวารสารทางวิชาการของแต่ละสถาบันเพื่อให้ได้มาตรฐาน TCI เป็นอย่างน้อย เพื่อให้ นักวิจัยสามารถมีหน่วยรองรับในการเผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานทางวิชาการ

2.3 การรวมกลุ่มกันระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเอกชนด้วยกันเอง หรือร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในการจัดประชุมทางวิชาการระดับชาติและระดับนานาชาติ เพื่อเป็นการรองรับการเผยแพร่ผลงานวิจัยของนักวิจัยและอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในแต่ละแห่ง

2.4 การแลกเปลี่ยนผู้เชี่ยวชาญระหว่างสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เพื่อตรวจสอบคุณภาพงานวิจัย รวมไปถึงการให้คำปรึกษาด้านการวิจัยระหว่างกัน

3. ด้านทุนสนับสนุนการทำวิจัย เนื่องจากว่าอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ มักจะประสบปัญหาในการขอทุนสนับสนุนการทำวิจัยจากหน่วยงานภาครัฐ เนื่องจากอาจารย์ส่วนใหญ่เป็นนักวิจัยหน้าใหม่ ทำให้ขาดผลงานวิจัยสะสม ทำให้เป็นข้อจำกัดในการขอทุนวิจัยสนับสนุนจากหน่วยงานหลักของภาครัฐ เช่น วช. สกว. สกอ. เป็นต้น ซึ่งมักจะกำหนดคุณสมบัติของนักวิจัยที่ค่อนข้างสูง จึงเป็นข้อจำกัดของนักวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในการยื่นขอทุนสนับสนุนทุนวิจัยจากหน่วยงานหลักดังกล่าว ทางออกประการหนึ่ง คือ

3.1 การรวมกลุ่มกันทำวิจัยกันเอง ระหว่างนักวิจัยที่เคยมีประสบการณ์การขอทุนจากหน่วยงานของรัฐกับนักวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ไม่เคยมีประสบการณ์การขอทุนสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ รวมไปถึงการร่วมมือกับนักวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ

3.2 การระดมนักวิจัยที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาใกล้เคียงกัน เพื่อขอทุนสนับสนุนจากหน่วยงานภาคเอกชน

3.3 การแลกเปลี่ยนการให้ทุนสนับสนุนการวิจัยระหว่างกัน ซึ่งถือว่าเป็นทุนวิจัยภายนอก เป็นวิธีการแก้ปัญหาวิธีการหนึ่งที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนประสบ และเป็นการแก้ปัญหาด้านการประกันคุณภาพการศึกษาในเรื่องของทุนสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกได้

4. สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ควรมีการพิจารณาทบทวนเพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการส่งเสริมการวิจัยให้แก่อาจารย์/นักวิจัย โดยการสร้างแรงจูงใจให้อาจารย์/นักวิจัยมีขวัญและกำลังใจที่จะคิดสร้างสรรค์งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไปอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการจัดสรรทุนสนับสนุนการทำวิจัยภายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเองยังมีข้อจำกัด หรือในกรณีที่อาจารย์มีศักยภาพมากพอที่จะรับจ้างทำวิจัยให้กับองค์กรระดับชาติหรือนานาชาติ ส่วนใหญ่สถาบันก็จะหักค่าใช้จ่ายเป็นค่าธรรมเนียมประมาณร้อยละ 10 ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิจัยของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบระบบ กลไก การบริหารจัดการงานวิจัย ของกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาที่ไม่ได้เน้นการวิจัยกับสถาบันอุดมศึกษาที่เน้นการทำวิจัย เพื่อนำข้อแตกต่างมาพิจารณาพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของสถาบันอุดมศึกษาที่ไม่เน้นการทำวิจัย

2. ควรทำการพัฒนาตัวแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่เหมาะสมในการส่งเสริมประสิทธิภาพในการบริหารงานวิจัยหรือพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของอาจารย์/นักวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ มีปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิจัย 4 ตัวแปร คือ เทคโนโลยีสารสนเทศ บรรยากาศองค์การ นโยบายด้านการวิจัย และความพึงพอใจในงาน ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาถึงปัจจัยเชิงสาเหตุอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิจัย เช่น ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำแบบอื่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากร ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการองค์การ เป็นต้น เพื่อให้ได้ปัจจัยเชิงสาเหตุที่กว้างขวางและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

3. ควรมีการนำตัวแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานวิจัย ไปศึกษาเชิงคุณภาพ เฉพาะรายกรณี หรือมีการศึกษาโดยมีลักษณะผสมผสานกับระเบียบวิธีวิจัยอื่นๆ เพื่อเป็นการตรวจสอบและยืนยันว่าตัวแบบดังกล่าว สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้จริง

4. จากผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพในการบริหารงานวิจัยของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ได้รับอิทธิพลรวมเชิงบวกจากปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ มากที่สุด ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การ โดยมีหน่วยการวิเคราะห์ในระดับองค์การ เพื่อให้ได้แนวทางของวัฒนธรรมการที่เน้นการทำวิจัยที่เหมาะสมกับบริบทของสภาพแวดล้อมที่ทำการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญดาว แจ่มแจ่ม และคณะ. (2556). กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์*. 15(2), 86-96.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). *พฤติกรรมมองการณ์: การศึกษาการบริหารพฤติกรรมมองการณ์เชิงบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนวิน ทองแพง. (2549). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยบูรพา*. ปรินญาณินพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิต บัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธยาน์ ออมสิงห์. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมมองการณ์ การสนับสนุนทางสังคมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาพนักงานต้อนรับบนบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นภัสนันท์ เบิกสีใส. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร เขต 23*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดอนเมือง.
- บัณฑิต ผังนิรันดร์. (2550). *อิทธิพลของลักษณะขององค์กร นโยบายการบริหาร และการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*. ปรินญาณินพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิต บัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุศรา กาฮี. (2546). *วัฒนธรรมมองการณ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประสงค์ ปราณีตพลกรัง; และคณะ. (2543). *ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการและกรณีศึกษา ฉบับสมบูรณ์ปรับปรุงใหม่*. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- พัฒนา สีหาม. (2553). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. เลย: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- รุจิราพรรณ คงช่วย. (2555). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วิภาส ทองสุทธิ. (2552). *พฤติกรรมมองการณ์*. กรุงเทพฯ: อินทภาษ.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2557). *คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับอุดมศึกษาฉบับปีการศึกษา 2557*. สืบค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2558, จาก <http://www.mua.go.th>
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2558). *ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา รอบที่ 3 (2554-2558)*. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2558, จาก <http://www.onesqa.or.th>
- สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งชาติ. (2545). *กรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศระยะ พ.ศ. 2544-2553 ของประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งชาติ.

- สินธวา คามดิษฐ์. (2554). 2P4M: แนวทางการส่งเสริมการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. *วารสารสุทธิปริทัศน์*. 25(75), 29-44.
- สิปพนนท์ เกตุทัต. (2537). *การวิจัยในอนาคต: สร้างสรรค์ปัญญาเพื่อพัฒนาประเทศ*. ข่าวสารการวิจัยทางการศึกษา 15(3), 3-16
- สิริภาพรรณ ลีภัยเจริญ. (2555). อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำแบบสร้างความปลอดภัยและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. *วารสารการจัดการ*. 1(2), 37-50.
- สุพัตรา ศรีวิชชากร. (2552). *การประเมินความต้องการเพื่อการพัฒนาศักยภาพการบริหารการใช้ประโยชน์จากงานวิจัย*. นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- สุภาพณี สฤษฏ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภาพร พงศ์ปัญญาโอภาส และคณะ. (2556). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคเหนือตอนล่าง. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์*. 15 (2), 67-79.
- อุดมลักษณ์ บำรุงญาตี. (2554). *การพัฒนาศักยภาพการวิจัยของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. ขอนแก่น: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Bass, B.M. (1990). From Transactional to Transformational Leadership: Learning to share the vision. *Organization Dynamic*. 18 (3), 19-36.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika* 22 (3), 297-334.
- Fink, S.L.; Stephen, R.J.; & Willits, R.D. (1983). *Designing and managing organizations* Homewood. Illinois: Irwin.
- Forehand, G.A.; & Gilmer, B.V.H. (1964). *Environmental in Studies of Organizational Behavior*. Psychological Bulletin. 62, 361-382.
- Gilmer, V.H. (1971). *Industrial and Organizational Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Herzberg, F.B. (1959). *The Motivation of Work*. New York: John Wiley & Sons.
- House, R.J.; & Mitchell, T.R. (1974). Path-Goal Theory of Leadership. *Journal of Contemporary Business*. 3, 81-97.
- Kline, R.B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. 3rd ed. New York: The Guilford Press.
- Shieh,Hueih-Lirng. (1997) A Study of the Perceptions of Transformational versus Transactional Leadership Style Perceptions of Transformational versus Transactional Leadership Style as an Influence on Nursing Faculty Job Satisfaction in Associate and Bachelor Degree Programs in Taiwan. (1997, January). *Dissertation Abstracts International*. 57(7), 4303.
- Steers, R. M. (1975). *Organization Effectiveness: A Behavioral View*. California: Goodyear. Strauss, G; & Sayles.