ปัจจัยพยากรณ์ความเป็นผู้นำนักวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

Factors Predicting the research leadership of Instructors in Private Higher Education Institutions

ศรุดา ชัยสุวรรณ*
Saruda Chaisuwan
คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ นนทบุรี 11120
Faculty of Education, Panyapiwat Institute of Management, Nonthaburi, 11120
*Corresponding author E-mail: sarudacha@pim.ac.th
(Received: October 12, 2020; Revised: November 8, 2020; Accepted, November 11, 2020)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยพยากรณ์และระดับความเป็นผู้นำนักวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 2) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพยากรณ์และความเป็นผู้นำนักวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 3) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยพยากรณ์ความเป็นผู้นำนักวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 351 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80–1.00 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ 0.980 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับปัจจัยพยากรณ์ความเป็นผู้นำนักวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร รองลงมาคือวัฒนธรรมองค์กร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือบรรยากาศองค์กร ส่วนระดับความเป็นผู้นำนักวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการพัฒนาตนเองของอาจารย์ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตามลำดับ

2. ปัจจัยพยากรณ์และความเป็นผู้นำนักวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้านโดยความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้านพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับ .705 ถึง .796 โดยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเป็นผู้นำนักวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมากกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ

3. ปัจจัยพยากรณ์ความเป็นผู้นำนักวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่ามีตัวแปร 5 ตัวแปร จาก 6 ตัวแปร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นผู้นำนักวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอยู่ในระดับสูงมาก โดยค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเท่ากับ .866 และตัวแปรต่างๆ สามารถทำนายความเป็นผู้นำนักวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ได้ร้อยละ 75.00 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายความเป็นผู้นำนักวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประกอบด้วย พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร(X_6) ค่านิยมของผู้บริหาร (X_5) การจัดการความรู้ (X_4) วัฒนธรรมองค์กร (X_1) บรรยากาศองค์กร (X_2) โดยมีสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้ $Z = .796 (X_6) + .477 (X_5) + .432 (X_4) + .397 (X_1) + .382 (X_2)$

คำสำคัญ: ปัจจัยพยากรณ์, ความเป็นผู้นำนักวิจัย, อาจารย์, สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

Abstract

The research purposes were as follows: 1) to study level of factors predictive and research leadership of Instructors in Private Higher Education Institutions 2) to analyze the relationship model of factors predictive and research leadership of instructors in private higher education Institutions 3) to analyze stepwise multiple

regression analysis in assessing factors predictive of research leadership of instructors in private higher education Institutions. The participants consisted of 351 instructors in 2019. The research instrument was questionnaire with rating scales, content validity index item-objective congruence (IOC) of the questionnaire was at 0.80 - 1.00, and Cronbach's alpha as 0.98. The statistical methods used to analyze data were mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation, stepwise multiple regression analysis.

The results finding were follow:

1. The level of factors predictive research leadership of Instructors in Private Higher Education Institutions, as a whole and as individual aspect, at high level. Leadership behavior of administrators was rating the highest mean, the second highest mean was organizational culture, and organizational climate was rating the lowest mean. And research leadership of instructors in private higher education Institutions, as a whole and as individual aspect, at high level. Individual development was rating the highest mean, and achievement motivation, respectively.

2. Factors predictive and research leadership of instructors in private higher education Institutions were positively and significantly related to research leadership of instructors in private higher education Institutions at the level of .01 which was a very high level, when considering each perspective, it the revealed that there was a positive relationship between 0.705 - 0.796. Leadership behavior of administrators had more positive relationship with the research leadership of instructors in private higher education Institutions than other factors predictive.

3. Five out of six factors were found related to the research leadership of instructors in private higher education Institutions at very high level. Multiple correlation coefficient was at 0.866. The prediction of the research leadership of instructors in private higher education Institutions made by variables was at 75.0 percent. Variables that can be used to predict the research leadership of instructors in private higher education Institutions with statistical significance at 0.01 level were leadership behavior of administrators (X_6), administrators value (X_5), knowledge management (X_4), organizational culture (X_1), organizational climate (X_2), The regression equation of standard scores was as follows: $Z = .796 (X_6) + .477 (X_5) + .432 (X_4) + .397 (X_1) + .382 (X_2)$

Keywords: Factors Predictive, Research leadership, Instructors, Private Higher Education Institutions

ความเป็นมา

ความเปลี่ยนแปลงทางค่านิยมและวัฒนธรรม และการเปลี่ยนแปลงในหลายๆ ด้านได้ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน ก่อให้เกิดการแข่งขันที่สูงขึ้น จากการที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนใช้การตลาดเชิงรุกทำให้มีสัญญาณว่าในอนาคตสภาพการแข่งขันทางด้านการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาระหว่างอุดมศึกษาเอกชนและอุดมศึกษาของรัฐบาลและจากต่างประเทศจะทวีความรุนแรงเพิ่มขึ้น (สันต์ชัย พูลสวัสดิ์, 2557) เมื่อบริบทเปลี่ยนแปลงไปจากสภาพแวดล้อมเดิมที่คงที่ไปสู่สภาวะที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วต่อเนื่องและรุนแรง (Chaotic Environment) จึงเกิดความจำเป็นว่าต้องมีบุคคลผู้มีภาวะผู้นำที่มีคุณสมบัติใหม่ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ โดยเฉพาะในแวดวงการศึกษาระดับสูงสุดคือสถาบันอุดมศึกษา (นิเวศ ธรรมชัยชูศักดิ์ และธิดา กมลรุ่งเรือง, 2560)

สถาบันอุดมศึกษาเอกชน เป็นองค์กรทางการศึกษาที่ได้รับความไว้วางใจจากสังคมให้มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาชั้นสูง สนับสนุนงานวิชาการให้มีคุณภาพตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ.

2561 ครอบคลุมด้านผลลัพธ์ผู้เรียน การวิจัยและนวัตกรรม การบริการวิชาการแก่สังคม ศิลปวัฒนธรรม และความเป็นไทย และการบริหารจัดการตามศักยภาพและอัตลักษณ์ของประเภทสถาบัน โดยเน้นความรับผิดชอบต่อสังคม และสามารถตรวจสอบได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) จากมาตรฐานดังกล่าวทำให้เห็นว่าการวิจัยเป็นหน้าที่สำคัญของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่จะช่วยเสริมสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการเนื่องจากเป็นการสร้างความรู้ใหม่เพื่อนำมาประยุกต์ใช้และถ่ายทอดความรู้สู่ผู้เรียน

อาจารย์เป็นปัจจัยป้อนที่สำคัญของการผลิตบัณฑิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2557 องค์ประกอบที่ 4 องค์ประกอบด้านอาจารย์ ในตัวบ่งชี้ที่ 4.2 คุณภาพของอาจารย์สำหรับใช้ในปีการศึกษา 2557 เป็นต้นมา หนึ่งในประเด็นที่นำมาใช้ในการพิจารณาคือประเด็นผลงานทางวิชาการของอาจารย์ประจำหลักสูตร ดังนั้นความก้าวหน้าในการผลิตผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่องของอาจารย์จึงเป็นสิ่งสะท้อนการปฏิบัติงานสิ่งหนึ่งของอาจารย์ที่ได้สร้างสรรค์ขึ้นเพื่อแสดงถึงความก้าวหน้าทางวิชาการและการพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2560) อาจารย์ในสถาบันทำการศึกษาวิจัยเพื่อแสวงหาและพัฒนาองค์ความรู้ในศาสตร์สาขาวิชาต่างๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอนและการดำรงตำแหน่งทางวิชาการเป็นสิ่งสะท้อนการปฏิบัติงานของอาจารย์ตามพันธกิจของสถาบันด้วย (สมทรง นุ่มนวล, 2560) ความรู้ความเชี่ยวชาญของคณาจารย์จึงเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้การพัฒนาสถาบันบรรลุเป้าหมายเป็นสถาบันชั้นนำแห่งชาติที่สร้างผู้นำและองค์ความรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงในระดับสากลได้ โดยตัวบ่งชี้ที่สำคัญที่แสดงถึงความเชี่ยวชาญของคณาจารย์ คือ การที่คณาจารย์ของสถาบันมีตำแหน่งทางวิชาการในระดับสูง เช่น ศาสตราจารย์ หรือรองศาสตราจารย์ เนื่องจากการได้รับตำแหน่งทางวิชาการถือเป็นการได้รับการรับรองคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของ ผู้ทรงคุณวุฒิในวงวิชาการหรือวิชาชีพอย่างกว้างขวาง (ปภาณภณ ปภังกรภูรินท์, 2557) ทั้งนี้อาจารย์ที่มีความรู้ ความสามารถต้องได้รับโอกาสให้แสดงคุณค่า ศักยภาพและความสามารถที่มีอยู่ในตัวออกมาให้ปรากฏว่าเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำ มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าแสดงออกเพื่อให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ซึ่งอำนวย ถิฐาพันธ์, 2557 และวิยะดา วรานนท์วนิช (2558) ได้กล่าวว่าคุณภาพในการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ให้เป็นผู้นำทางวิชาการที่สำคัญในการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ของสถาบัน บทบาทของอาจารย์ คือต้องพัฒนาฐานะทางวิชาการของตนทั้งด้านงานสอนและผลงานวิชาการให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานเป็นที่ยอมรับต้องเป็นแบบอย่างของผู้มีความรับผิดชอบด้านความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการและฐานะทางวิชาการของอาจารย์สามารถแสดงความเป็นเลิศทางวิชาการให้กับสถาบัน

จากแผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580 ได้ระบุกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงของสถาบันอุดมศึกษาโดยพัฒนาพัฒนานักวิชาการ นักวิจัยระดับมันสมองให้สามารถตอบสนองความต้องการในปัจจุบันและอนาคต พัฒนานักวิชาการและนักวิจัยระดับปริญญาเอกในสาขาวิชาที่ขาดแคลนและเป็นความต้องการเพื่อการพัฒนาประเทศทั้งในประเทศและต่างประเทศอย่างต่อเนื่องพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ให้สามารถพัฒนาตนเองและเป็นผู้นำการวิจัยในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง (สำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2561) แต่ในปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาจำนวนมาก มีจำนวนงานวิจัยค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ซึ่งสาเหตุสำคัญมาจากขาดนโยบายที่ชัดเจน ขาดแคลนนักวิจัยที่มีคุณภาพ ขาดงบประมาณและทรัพยากรในการวิจัย (สินธะวา คามดิษฐ์, 2554) และจากงานวิจัยของพงษ์ภิญโญ แม้นโกศล (2556) พบว่าอาจารย์สาขามนุษยศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนร้อยละ 30.77 ไม่เคยทำวิจัย ส่วนผู้ที่เคยทำวิจัย พบว่าร้อยละ 46.75 เคยทำวิจัย 1-2 เรื่อง และรองลงมาคือร้อยละ 20.71 เคยทำวิจัย จำนวน 3-5 เรื่องเมื่อพิจารณาปัญหาและอุปสรรคพบว่า ภาระการสอนเป็นปัญหาและอุปสรรคมากที่สุด รองลงมาคือ อาจารย์ต้องดูแลและให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาจำนวนมาก อาจารย์มีภาระงานด้านอื่นๆ เช่น การออกประชาสัมพันธ์แนะนำนักศึกษา ประโยชน์และค่าตอบแทนจากการทำวิจัยไม่จูงใจมากพอและอาจารย์ขาดความรู้และประสบการณ์ด้านการวิจัย ซึ่งวราภรณ์

รุ่งเรืองกลกิจ (2550) ได้กล่าวว่าลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำวิจัย และการรับรู้ความสามารถของตนในการทำวิจัย ล้วนแล้วแต่เป็นแรงกระตุ้นให้อาจารย์ผลิตผลงานวิจัยออกมาหรืออาจกล่าวได้ว่าแรงผลักดันที่ให้อาจารย์ทำวิจัยได้ดีที่สุดและสำเร็จ

อย่างไรก็ตามโดยภาพรวมแล้ว สถาบันอุดมศึกษาเอกชนหลายแห่งยังคงประสบปัญหาหลายด้านที่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานตามภารกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขาดแคลนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิการศึกษาปริญญาเอกและตำแหน่งทางวิชาการ รวมทั้งขาดอาจารย์และนักวิจัยที่มีความเชี่ยวชาญด้านการวิจัยทำให้ขาดศักยภาพในการเข้าถึงแหล่งทุนวิจัยและไม่มีผลงานวิจัยที่มีคุณภาพเพียงพอ ดังที่จริมจิต เกิดบ้านชัน และพิศมัย จารุจิตติพันธ์ (2562) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนไทย พบว่าคุณภาพอาจารย์จำแนกตามขนาดของสถาบันขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ และจำแนกตามอายุสถาบัน ระหว่าง 1-15 ปี,ระหว่าง 16–30 ปี และมากกว่า 30 ปี มีระดับคุณภาพพอใช้ด้านงานวิจัยที่นำไปเผยแพร่ (ศิริพงศ์ รักใหม่, สิริฉันท์ สถิรกุล เตชพาหพงษ์ และพันธ์ศักดิ์ พลสารัมย์, 2559)

จากความสำคัญและความเป็นมาดังกล่าวจึงเห็นได้ว่าอาจารย์มีบทบาทสำคัญในการสร้างความแข็งแรงทางวิชาการและเป็นแรงขับเคลื่อนให้กับการสร้างความเป็นเลิศให้กับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา ปัจจัยพยากรณ์ความเป็นผู้นำนักวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จากการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ทราบว่าปัจจุบันการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนมาจากปัจจัยอะไรบ้างและเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการเป็นผู้นำนักวิจัยของอาจารย์ที่จะส่งผลต่อพันธกิจด้านการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน นอกจากนี้ผลการวิจัยยังสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยพยากรณ์และระดับความเป็นผู้นำนักวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพยากรณ์และความเป็นผู้นำนักวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยพยากรณ์ความเป็นผู้นำนักวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ผู้มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่อนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลได้ ปีการศึกษา 2562 โดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยพยากรณ์ ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร การบริหารงานวิจัย การจัดการความรู้ ค่านิยมของผู้บริหาร และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความเป็นผู้นำนักวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ประกอบด้วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการพัฒนาตนเองของอาจารย์

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนในการวิเคราะห์ปัจจัยพยากรณ์ความเป็นผู้นำนักวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผู้วิจัยศึกษาจากแนวคิดของ วิเชียร วิทยอุดม (2554), พงษ์ภิญโญ แม้นโกศล (2556), สมทรง นุ่มนวล (2560), Robbins (2003), Bardi & Schwartz (2003), DuBrin (2007), Patrick & Cecilia (2009), Cohen (2010), Schwartz (2010), Phillippe, Houlfort, Donahue & Vallerand (2010), Slocum & Hellriegel (2011), Lunenburg &Ornstein (2012),Hoy & Miskel (2013).

4. เครื่องมือที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

4.1 การสร้างเครื่องมือผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบเลือกตอบ ตอนที่ 2 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยปัจจัยพยากรณ์ความเป็นผู้นำนักวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และตอนที่ 3 เพื่อศึกษาระดับความเป็นผู้นำนักวิจัย

ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ท

4.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 และนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (try-out) กับอาจารย์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach' s alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.980

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยทางไปรษณีย์ ได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 351 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.75 ของแบบสอบถามทั้งหมด

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ โดยการทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของอาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยมีทั้งหมด 351 คน ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 226 คน (ร้อยละ 73.40) ประสบการณ์การทำงานในมหาวิทยาลัยเอกชนที่สังกัด 5-10 ปี จำนวน 190 (ร้อยละ 61.70) และส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ที่ผู้ที่ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 177 คน (ร้อยละ 57.50)

2. ผลวิเคราะห์ระดับปัจจัยตัวแปรพยากรณ์และความเป็นผู้นำนักวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผลวิเคราะห์ระดับปัจจัยตัวแปรพยากรณ์และความเป็นผู้นำนักวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยภาพรวมและรายด้าน ดังแสดงในตาราง 1–2

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยตัวแปรพยากรณ์ความเป็นผู้นำนักวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	ปัจจัยพยากรณ์ (X)	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1	วัฒนธรรมองค์กร (X_1)	4.21	0.65	มาก
2	บรรยากาศองค์กร (X_2)	4.04	0.66	มาก
3	การบริหารงานวิจัย (X_3)	4.10	0.67	มาก
4	การจัดการความรู้ (X_4)	4.06	0.78	มาก
5	ค่านิยมของผู้บริหาร (X_5)	4.17	0.65	มาก
6	พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร (X_6)	4.22	0.59	มาก
	ภาพรวม	4.14	0.59	มาก

จากตาราง 1 พบว่าปัจจัยพยากรณ์ความเป็นผู้นำนักวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.14, S.D. = 0.59) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = 0.59) รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.65) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือบรรยากาศองค์กร ($\bar{X}$ = 4.04, S.D. = 0.66)

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความเป็นผู้นำนักวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	ความเป็นผู้นำนักวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (Y)	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของอาจารย์ (Y_1)	4.15	0.62	มาก
2	การพัฒนาตนเองของอาจารย์ (Y_2)	4.23	0.59	มาก
	ภาพรวม	4.19	0.56	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ระดับความเป็นผู้นำนักวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.19, S.D. = 0.56) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการพัฒนาตนเองของอาจารย์ ($\bar{X}$= 4.23, S.D. = 0.56) และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของอาจารย์ ($\bar{X}$= 4.15, S.D. = 0.62) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพยากรณ์และความเป็นผู้นำนักวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพยากรณ์และความเป็นผู้นำนักวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพยากรณ์และความเป็นผู้นำนักวิจัยของอาจารย์ในสถาบัน อุดมศึกษาเอกชน

Correlations

	X_1	X_2	X3	X_4	X_5	X_6	Y
X_1	1						
X_2	.701**	1					
X_3	.815**	.771**	1				
X_4	.712**	.790**	.816**	1			
X_5	.727**	.705**	.725**	.706**	1		
X_6	.670**	.659**	.691**	.615**	.751**	1	
Y	.728**	.715**	.727**	.705**	.783**	.796**	1

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตาราง 3 พบว่าปัจจัยพยากรณ์และความเป็นผู้นำนักวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้านโดยความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้านพบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับ 0.705 ถึง 0.796 โดยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเป็นผู้นำนักวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสูงกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยพยากรณ์ความเป็นผู้นำนักวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผลการวิเคราะห์ปัจจัยพยากรณ์ความเป็นผู้นำนักวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของปัจจัยพยากรณ์ความเป็นผู้นำนักวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

Model	b	Std. Error	β	t	Sig.
1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร (X_6)	.757	.031	.796	24.530**	.000
2. ค่านิยมของผู้บริหาร (X_5)	.453	.041	.477	10.942**	.000
3. การจัดการความรู้ (X_4)	.411	.040	.432	10.189**	.000
4. วัฒนธรรมองค์กร (X_1)	.378	.041	.397	9.301**	.000
5. บรรยากาศองค์กร (X_2)	.363	.041	.382	8.842**	.000
ค่าคงที่ (Constant) = 0.996					
R = 0.866; R2 = 0.750; Adj R2 = 0.746; F = 171.837; Std. Error Square =.28383; p-value = .000***					

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4 พบว่าปัจจัยพยากรณ์ความเป็นผู้นำนักวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่ามีตัวแปร 5 ตัว จาก 6 ตัวแปร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นผู้นำนักวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอยู่ในระดับสูงมาก โดยค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเท่ากับ 0.866 และตัวแปรต่างๆ สามารถทำนายความเป็นผู้นำนักวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ได้ร้อยละ 75.0 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายความเป็นผู้นำนักวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประกอบด้วย พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร (X_6) ค่านิยมของผู้บริหาร (X_5) การจัดการความรู้ (X_4) วัฒนธรรมองค์กร (X_1) บรรยากาศองค์กร (X_2) ยกเว้นตัวแปรการบริหารงานวิจัย (X_3)

จากข้อค้นพบดังกล่าวสามารถนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์มาเขียนสมการพยากรณ์ความเป็นผู้นำนักวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ได้ดังนี้

สมการณ์พยากรณ์ความเป็นผู้นำนักวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยใช้คะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = .996 + .757\ (X_6) + .453(X_5) + .411(X_4) + .378(X_1) + .363(X_2)$$

สมการณ์พยากรณ์ความเป็นผู้นำนักวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยใช้คะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = .796(X_6) + .477(X_5) + .432(X_4) + .397(X_1) + .382(X_2)$$

อภิปรายผลการวิจัย

การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอนในการวิเคราะห์ปัจจัยพยากรณ์ความเป็นผู้นำนักวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการเคราะห์ระดับปัจจัยพยากรณ์และระดับความเป็นผู้นำนักวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ระดับปัจจัยพยากรณ์ความเป็นผู้นำนักวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญมากต่อการพัฒนาองค์การให้บรรลุประสิทธิผลและเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยการบริหารการเปลี่ยน แปลงอย่างเป็นระบบในการบริหาร สถานศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติในการทำงานเพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นที่นิยมมากปัจจุบันสอดคล้องกับแนวคิดของเศรษฐพงศ์ เศรษฐบุปผา และคณะ (2550 อ้างถึงใน ใจชนก ภาคอัต, 2554) ที่กล่าวว่าการพัฒนาเส้นทางสู่ความเป็นผู้นำทางการวิจัยผู้บริหารนำโดยคณบดีต้องสร้างบรรยากาศให้เกิดวัฒนธรรมวิจัย โดยการเข้ามาพบปะสนทนาแบบตัวต่อตัวกับบุคลากรที่มีศักยภาพ

ในการทำงานวิจัยสนับสนุนเงินทุนวิจัย รวมทั้งสร้างโครงการวิจัยเป็นชุดงานวิจัย มีการสร้างและจัดกระบวนการที่สำคัญ วิธีปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดี คือ ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมวิจัยขึ้นในองค์กร มีการจัดกระบวนการควบคุมคุณภาพงานวิจัย จัดบุคลากรช่วยสนับสนุนและช่วยบริหารจัดการให้นักวิจัยมีการใช้เครื่องมือในการบริหารจัดการสมัยใหม่ และมีการจัดสรรทรัพยากรช่วยสนับสนุนการวิจัยอย่างพอเพียง ส่วนบรรยากาศองค์กร เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสร้างบรรยากาศการวิจัย (Research Environment) เป็นสาเหตุที่สำคัญจนเป็นปัญหาและอุปสรรคในการ วิจัยทั้งในสถาบันของรัฐและเอกชนมีหลายประการคืออาจารย์มีภาระการสอนมากจนไม่มีเวลาทำวิจัยประกอบกับระบบการบริหารและการส่งเสริมการทำวิจัยยังไม่มีประสิทธิภาพ

1.2 ระดับความเป็นผู้นำนักวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการพัฒนาตนเองของอาจารย์ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของอาจารย์ ทั้งนี้เนื่องจากอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองเป็น ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน รวมทั้งการผลิตผลงานวิจัย ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ บรรลุเป้าหมายทั้งของตนเองและองค์กร รวมทั้งยังนำผลงานวิจัยประกอบการขอตำแหน่งทางวิชาการ การพัฒนาตนเองด้านการวิจัยนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อความเจริญ ก้าวหน้าในอาชีพการงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของจันทนันท์ จารุโณปถัมภ์ และสัญญา เคณาภูมิ (2558) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า ความมีวินัยและการพัฒนาตนเอง (การครองตนเอง) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผลงานวิจัยของ ศุภลักษณ์ ดีน้อยและชูชีพ พุทธประเสริฐ (2557) ที่วิจัยพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของอาจารย์อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก คือ ด้านลักษณะของงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าอาจารย์เห็นว่าการทำวิจัยให้สำเร็จนั้น ต้องอาศัยความรู้และความสามารถของอาจารย์เกี่ยวกับงานวิจัยที่ทำอยู่มาดำเนินการวิจัยซึ่งการทำวิจัยนั้นต้องเป็นไปตามความต้องการและความเชี่ยวชาญของอาจารย์อง นอกจากนี้ผลจากการทำวิจัยช่วยให้เกิดองค์ความรู้เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน ทั้งนี้นิติยา ศรีพูล และสมเกียรติ แก้วเกาะสะบ้า (2555) ยังได้กล่าวว่า งานวิจัยนับเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนา และสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้เกิดขึ้นในสังคมวิชาการ และการจะทำงานวิจัยให้สำเร็จนั้นล้วนมีองค์ประกอบมากมายไม่ว่าจะเป็นในด้านของปัจจัยภายนอก เช่น สภาพแวดล้อมในการทำวิจัย การได้รับการสนับสนุนที่ดีในด้านต่าง ๆ หรือแม้กระทั่งในส่วนของปัจจัยภายในก็คือตัวของอาจารย์เอง ว่ามีความรู้สึกต่อการทำวิจัยอย่างไร มีความอยากรู้อยากเห็นในปัญหาต่างๆ หรือไม่ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เองที่จะนำไปสู่การทำวิจัยเพื่อพัฒนาตนเองของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย และนอกจากนี้ วิโรจน์ มงคลเทพ, ชำนาญ ปาณาวงษ์, ปกรณ์ ประจันบาน และเอื้อมพร หลินเจริญ (2558) ยังได้ศึกษา รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลภายในมีอิทธิพลเชิงบวกและมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์ ประกอบด้วย ลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำวิจัย และการรับรู้ความสามารถของตนในการทำวิจัย และสอดคล้องกับนรา หัตถสิน และวิริญญา ชูราษี (2560) ที่ได้ศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการตีพิมพ์ผลงานวิชาการของอาจารย์ ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) พบว่า อาจารย์พึงพอใจมากที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่และสามารถกำหนดเป้าหมายแห่งความสำเร็จของงานทางวิชาการได้อีกทั้งมีความเห็นว่าความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการของตนเองถือเป็นความสำเร็จส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยด้วย

2. ปัจจัยพยากรณ์และความเป็นผู้นำนักวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้านโดยความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้านพบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับ 0.705 ถึง 0.796 โดยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารมี

ความสัมพันธ์เชิงบวกกับความเป็นผู้นำนักวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มากกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์กร ความเป็นผู้นำขององค์กรจึงเป็นบทบาทที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องวางโครงสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น เนื่องจากองค์กรอุดมศึกษาต้องการผู้บริหารที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญระดับสูง ผู้บริหารระดับอุดมศึกษาได้รับการคาดหวังว่าต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership) บุคคลที่อยู่ในตำแหน่งที่รับผิดชอบการบริหารวิชาการ คือ อธิการบดี คณบดี และหัวหน้าภาควิชาซึ่งเป็นกลุ่มผู้บริหารที่ต้องทำหน้าที่ผู้นำทางวิชาการและผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาททั้งสองบทบาทจึงจะประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของวรเดช จันทรศร, อติพร เกิดเรือง และวิพัฒน์ หมั่นการ (2560) ที่วิจัยพบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร การสื่อสาร สิ่งจูงใจ การพัฒนาความสามารถด้านการวิจัยของอาจารย์ การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมภายนอกและอุดมการณ์ของการเป็นอาจารย์ มหาวิทยาลัยมีความสัมพันธ์กับสัมฤทธิผลด้านการวิจัยของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกปัจจัย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประเวช รัตนเพียร และสุริย์วิภา ไชยพันธุ์ (2561) ที่วิจัยพบว่าคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผลจากการวิจัยพบว่าปัจจัยแฝงคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนสามารถพยากรณ์ปัจจัยเชิงสาเหตุ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยเฉพาะในด้านความ คิดสร้างสรรค์ (Creativity) ได้ดีที่สุด รองลงมาคือด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human relate) ด้านการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร (Innovation) และด้านความฉลาดทางอารมณ์และจิตใจ (Intelligence)

3. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร เป็นปัจจัยพยากรณ์ความเป็นผู้นำนักวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมากที่สุดสอดคล้องกับแนวคิดของ ศรุดา ชัยสุวรรณ (2561) ที่กล่าวว่าผู้บริหารมีบทบาทในการสร้าง ความเชื่อแก่นวิธีคิดหรือหลักการที่สำคัญที่กำหนดขึ้นมาให้องค์กรยึดเป็นหลักสำคัญหรือที่เรียกว่าคุณค่าขององค์กร (Core Value) การทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นจะต้องเกิดจากความเชื่อความปรารถนาในการทำงานของบุคลากรจึงมีคุณค่าที่สามารถเป็นพลังส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จได้มากและสิ่งแวดล้อมที่เป็นแรงกระตุ้นให้อาจารย์ปฏิบัติงานอันมีคุณค่าและเป็นประโยชน์ทั้งตัวอาจารย์สถาบันและสังคมอย่างแท้จริงเพื่อผลักดันให้อาจารย์ได้พัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จทางวิชาการหรือความเป็นเลิศ (Excellence) ได้ ทั้งนี้การวิจัยครั้งนี้ยังพบว่าค่านิยมของผู้บริหาร การจัดการความรู้ วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร สามารถร่วมพยากรณ์ความเป็นผู้นำนักวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าหากผู้บริหารมีค่านิยมที่สอดคล้องกันกับอาจารย์ในองค์กรที่เกิดจากแนวคิด ความเชื่อของผู้บริหารเกี่ยวกับการให้ความสำคัญและการมองเห็นคุณค่า ตลอดจนการแสดงพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ อีกทั้งดำเนินการให้อาจารย์ยึดถือปฏิบัติและตั้งใจที่จะทำงานต่างๆ เพื่อให้เกิดผลงานวิจัยสำเร็จตามแนวคิดที่ยึดถือไว้ โดยมองเห็นว่าการวิจัยนั้นเป็นสิ่งที่มีคุณค่า มีเกียรติและชื่อเสียงให้ความก้าวหน้าและมีผลตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อผลงานวิจัยนั้นสำเร็จ และจากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าการบริหารงานวิจัย ไม่ร่วมพยากรณ์ความเป็นผู้นำนักวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุพัตรา ศรีวณิชชากร (2552) ที่พบว่าประสิทธิผลในการบริหารงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยอยู่ในระดับต่ำเมื่อจำแนกองค์ประกอบพบว่าองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากสุดได้แก่ทุนสนับสนุนการทำวิจัยส่วนองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดได้แก่คุณภาพนักวิจัยทั้งนี้เนื่องจากอาจารย์และนักวิจัย ส่วนใหญ่ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นนักวิจัยหน้าใหม่ซึ่งจะประสบปัญหาในเรื่องของประเด็นการวิจัยระเบียบวิธีการเผยแพร่ผลงานวิจัยและการเข้าถึงแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยจากแหล่งทุนภายนอกรวมไปถึงการผลิตผลงานวิจัยที่สามารถนำไปสู่การจดสิทธิบัตรทรัพย์สินทางปัญญาและยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของปริญญา สิริอัตตะกุล

และพิชญา ทองอยู่เย็น (2554) ที่ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยทางด้านอุปกรณ์สำหรับการทำวิจัยเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการทำวิจัยยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนเท่าที่ควร นั่นก็คืออุปกรณ์สำหรับการทำวิจัยที่มหาวิทยาลัยเอกชนมีให้กับอาจารย์ยังไม่เพียงพอที่จะสามารถเป็นตัวกระตุ้นให้อาจารย์ผลิตงานวิจัยเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของชำนาญ ปาณาวงษ์, อรุณี อ่อนสวัสดิ์, รัตนะ บัวสนธ์ และสำราญ มีแจ้ง (2553) ที่พบว่าปัจจัยด้านองค์กรมีอิทธิพลทางลบต่อผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งมีนโยบายส่งเสริมการวิจัยเป็นองค์ประกอบหนึ่งของปัจจัยองค์กร นั่นแสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านนี้เป็นสิ่งที่อยู่ไกลตัวอาจารย์ผู้ผลิตผลงานวิจัย จึงทำให้มีอิทธิพลทางลบต่อผลิตภาพการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1. ควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างนักวิจัยของเครือข่ายระหว่างสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาต่างๆ เพื่อนำไปสู่การทำวิจัยที่มีคุณภาพและส่งผลให้การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา

2. ผู้บริหารระดับหัวหน้าสาขาวิชา ระดับคณะวิชา ซึ่งเป็นผู้บริหารชั้นต้นที่ใกล้ชิดอาจารย์มากที่สุด ควรสร้างแรงจูงใจให้กับอาจารย์ในการผลิตผลงานวิจัยตลอดจนการสร้างบรรยากาศภายในหน่วยงานที่ส่งผลถึงการกระตุ้นให้อาจารย์ตระหนักถึงความสำคัญของการทำวิจัย

3. สถาบันอุดมศึกษาเอกชนควรต้องมีแผนกลยุทธ์ในการบริหารงานวิจัยเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตผลงานวิจัยของอาจารย์ ทั้งนี้เนื่องจากการที่อาจารย์มีความเป็นผู้นำการวิจัยสามารถที่จะเป็นผู้ชี้แนะแนวทางหรือการเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) เพื่อให้คำปรึกษากับอาจารย์รุ่นใหม่ต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาความเป็นผู้นำนักวิจัยของอาจารย์หรือผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งจะได้ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

2. ควรศึกษาการกลยุทธ์การบริหารงานวิจัยที่ส่งผลต่อการผลิตผลงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เพื่อสร้างระบบการพัฒนาศักยภาพ และสร้างระบบ พี่เลี้ยงนักวิจัย นำไปสู่การทำวิจัยที่มีคุณภาพและส่งผลให้การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา มีความเป็นเลิศมีคุณภาพมาตรฐานที่ยอมรับสร้างความเชื่อมั่นในการศึกษาระดับอุดมศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2561*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

จริมจิต เกิดบ้านชัน และพิศมัย จารุจิตติพันธ์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนไทย. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 22*(1), 13-27.

จันทนันท์ จารุโณปถัมภ์ และสัญญา เคณาภูมิ. (2558) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. *วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์, 4*(2), 208-231.

ใจชนก ภาคอัต. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษา: กรณีศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ชำนาญ ปาณาวงษ์, อรุณี อ่อนสวัสดิ์, รัตนะ บัวสนธ์ และสำราญ มีแจ้ง. (2553). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร, 12*(3), 33-52.

นรา หัตถสิน และวิริญญา ชูราษี. (2560). การวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการตีพิมพ์ผลงานวิชาการของอาจารย์: ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 8*(2), 19-36.

นิติยา ศรีพูล และสมเกียรติ แก้วเกาะสะบ้า. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยหาดใหญ่*. สงขลา: สำนักวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

นิเวศ ธรรมชัยชูศักดิ์ และธิดา กมลรุ่งเรือง. (2560). การพัฒนาขีดความสามารถด้านภาวะผู้นำกับการปฏิรูปการศึกษาของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาไทยในยุคไทยแลนด์ 4.0. *วารสารร่มพฤกษ์, 35*(3), 84-99.

ปภาณภณ ปภังกรภูรินท์. (2557). *คู่มือปฏิบัติงานการขอตำแหน่งทางวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ประเวช รัตนเพียร และสุริย์วิภา ไชยพันธุ์. (2561). ปัจจัยโครงสร้างเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานมหาวิทยาลัยเอกชน. *วารสารธุรกิจปริทัศน์*, *10*(1), 73-91.

ปริญญา สิริอัตตะกุล และพิชญา ทองอยู่เย็น. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน: การประยุกต์ใช้ตัวแบบสมการโครงสร้าง. *วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร, 8*(2), 55-60.

พงษ์ภิญโญ แม้นโกศล. (2556). กลยุทธ์การบริหารเพื่อความเป็นเลิศในงานวิจัยของคณะมนุษยศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน. *วารสารสุทธิปริทัศน์, 27*(83), 16-35.

วรเดช จันทรศร, อติพร เกิดเรือง และวิพัฒน์ หมั่นการ. (2560). สัมฤทธิผลด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยไทย. *วารสารการบริหารปกครอง, 6*(1), 266-288.

วราภรณ์ รุ่งเรืองกลกิจ. (2550). *รูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช* (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วิเชียร วิทยอุดม. (2554). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ์.

วิยะดา วรานนท์วนิช. (2558). การเตรียมความพร้อมด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเอกชนสู่ประชาคมอาเซียน. *วารสารศิลปศาสตร์ปริทัศน์, 10*(19), 88-99.

วิโรจน์ มงคลเทพ, ชำนาญ ปาณาวงษ์, ปกรณ์ ประจันบาน และเอื้อมพร หลินเจริญ. (2558). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา. *วารสารการวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชน (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 8*(2), 122-134

ศรุดา ชัยสุวรรณ. (2561). การพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไทย. *วารสารครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 15*(1), 34-47.

ศิริพงศ์ รักใหม่, สิริฉันท์ สถิรกุล เตชพาหพงษ์, พันธ์ศักดิ์ พลสารัมย์. (2559). บทบาทตามภารกิจอุดมศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 10*(2), 1-20.

ศุภลักษณ์ ดีน้อย และชูชีพ พุทธประเสริฐ. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของอาจารย์สายสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้. *วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 2*(2), 50-79.

สมทรง นุ่มนวล. (2560). *มรส.เร่งเครื่องดันอาจารย์ทำผลงานวิชาการประกาศนโยบายชัด "เราจะ ร่วมพัฒนามหาวิทยาลัยโดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง"*. สืบค้น 15 พฤษภาคม 2560 จากhttp://www.sru.ac. th/news-and-announcement/news-events/67 5-academic-staff-meeting.html

สันต์ชัย พูลสวัสดิ์. (2557). ความคิดเห็นของคณาจารย์ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนกลาง. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม, 4*(3), 7-14.

สำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2561). *แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี พ.ศ. 2561-2580*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2560). *คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2557* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.

สินธะวา คามดิษฐ์. (2554). 2P4M: แนวทางการส่งเสริมการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน. *วารสารสุทธิปริทัศน์, 25*(75), 29-44.

สุพัตรา ศรีวณิชชากร. (2552). *การประเมินความต้องการเพื่อการพัฒนาศักยภาพการบริหารการใช้ประโยชน์จากงานวิจัย.* นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.

อำนวย ถิฐาพันธ์. (2557). *การพัฒนาผลงานทางวิชาการเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์).* กรุงเทพฯ: คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Bardi, A., & Schwartz, S. H. (2003). Values and Behavior: Strength and Structure of Relations. *Pers. Soc. Psychol. Bull, 29*, 1207–1220. doi: 10.1177/0146167203254602

Cohen, A. (2010). Values and Commitment: A Test of Schwartz's Human Values Theory Among Arab Teachers in Israel. *Journal of applied social psychology*, *40*(8), 1921-1947.

DuBrin, A. J. (2007). *Leadership Research Findings*, *Practice, and Skill* (4th ed.). New York: Houghton Mifflin.

Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2013). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice* (9th ed.). New York: McGraw-Hill.

Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. O. (2012). *Educational Administration: Concepts and Practices*. Belmont, CA: Cengage Wadsworth.

Patrick S. W. Fong & Cecilia W. C. Kwok. (2009). Organizational Culture and Knowledge Management Success at Project and Organizational Levels in Contracting Firms. *Journal of construction engineering and management, 135*(12), 1348-1356.

Philippe, F. L., Vallerand, R. J., Houlfort, N., Lavigne, G. L., & Donahue, E. G. (2010). Passion for an Activity and Quality of Interpersonal Relationships: The Mediating Role of Emotions. *Journal of Personality and Social Psychology, 98*(6), 917–932.

Robbins, S. P. (2003). *Organizational Behavior* (10th ed.). San Diego: Prentice Hall.

Schwartz, N. E. (2010). *Human Resource Development: The New Trainer's Guide*. Canada: Addison-Wesley Publishing Company.

Slocum, J. W. & Hellriegel, D. (2011). *Principles of Organizational Behavior.* (13th ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.