

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งทำการศึกษา เรื่อง การศึกษาขีดความสามารถและคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา การวิจัยนี้สามารถสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัย
- 5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัยได้ 5 ข้อดังนี้

- 5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล
- 5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับขีดความสามารถ (Competency) ในการปฏิบัติงาน
- 5.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)
- 5.1.4 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงาน (Work Efficiency)
- 5.1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัย

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา สรุปผลดังนี้ อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 58.00 และเพศชาย จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 42.00

อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00 มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 305 คน คิดเป็นร้อยละ 76.20 มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ จำนวน 347 คน คิดเป็นร้อยละ 86.80 มีอายุงานในการสอนต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 25,999

บาท จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 63.50 รองลงมา สังกัดสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 48.80 มีจำนวนชั่วโมงที่สอน 6 - 10 ชั่วโมง/สัปดาห์ จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 34.20 สังกัดกลุ่มวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 48.20 ได้แก่ บริหารธุรกิจ สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ นิเทศศาสตร์ และนิติศาสตร์

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับขีดความสามารถ (Competency) ในการปฏิบัติงานของ อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสถาบันอุดมศึกษา เขตจังหวัดนครราชสีมา แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ระดับขีดความสามารถหลัก (Core Competency) และระดับขีดความสามารถในหน้าที่ (Functional Competency) สรุปผลดังนี้

5.1.2.1 อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีระดับขีดความสามารถหลัก (Core Competency) ทั้ง 6 ด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านการบริการที่ดีอยู่ในระดับมาก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ด้านการถ่ายทอดเทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก และด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

5.1.2.1.1 ด้านการบริการที่ดีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับขีดความสามารถหลักในการทำงานด้วยความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ เช่น การทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ การทำงานเพื่อปรับปรุงระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพโดยศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ เช่น นักศึกษา ชุมชนสังคม เป็นต้น และสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงงานต่อไป อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

5.1.2.1.2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับขีดความสามารถหลักในการทำงานโดยใช้ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน และสมบูรณ์อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับแรก รองลงมา คือ การทำงานโดยใช้ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานประสบความสำเร็จอยู่ในระดับมาก การทำงานโดยใช้ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และการทำงานโดยใช้ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมายการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ภารกิจงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

5.1.2.1.3 ด้านการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับขีดความสามารถหลักในการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และสนับสนุนเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับแรก รองลงมา คือ

การสามารถปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลายอยู่ในระดับมาก และการสามารถแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

5.1.2.1.4 ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีระดับขีดความสามารถหลักในการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน และเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับแรก รองลงมา คือ การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

5.1.2.1.5 ด้านการถ่ายทอดเทคโนโลยีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีระดับขีดความสามารถหลักในความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์เป็นอย่างดีอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับแรก รองลงมา คือ การมีความสามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

5.1.2.1.6 ด้านการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับขีดความสามารถหลักในการทำงานโดยมีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและทางวิชาชีพอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับแรก รองลงมา คือ การทำงานโดยมีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพอยู่ในระดับมาก และการทำงานโดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่ายอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

5.1.2.2 อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีระดับขีดความสามารถประจำสายงาน (Functional Competency) ทั้ง 4 ด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก ด้านด้านการบริการวิชาการอยู่ในระดับมาก และด้านการวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

5.1.2.2.1 ด้านการเรียนการสอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีระดับขีดความสามารถประจำสายงานในการส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของนักศึกษาอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับแรก รองลงมา คือ การใช้เทคนิคและวิธีการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอยู่ในระดับมาก การวัดและประเมินผลอยู่ในระดับมาก การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่อยู่ในระดับมาก และการใช้ภาษาต่างประเทศในการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

5.1.2.2.2 ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมโดยภาพรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีระดับขีดความสามารถประจำสายงานใน

การปลูกฝังนักศึกษาให้เห็นความสำคัญของวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นอยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ การสามารถใช้ภาษาไทยได้ถูกต้องในการบรรยายอยู่ในระดับมาก และการประยุกต์ความรู้ศิลปวัฒนธรรมในการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

5.1.2.2.3 ด้านการบริการวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีระดับขีดความสามารถประจำสายงานในการให้บริการความรู้แก่ชุมชน และสังคมในสาขาวิชาที่ตนเชี่ยวชาญอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับแรก รองลงมา คือ การได้ประยุกต์งานวิชาการให้เกิดประโยชน์กับชุมชนและสังคมอยู่ในระดับมาก และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หรือการวิจัยโดยมีการบูรณาการร่วมกับบริการวิชาการแก่ชุมชน และสังคมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

5.1.2.2.4 ด้านการวิจัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีระดับขีดความสามารถประจำสายงานในการมีความรู้ความสามารถในระเบียบวิจัย และกระบวนการทำวิจัยอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับแรก รองลงมา คือ การนำผลงานวิจัยมาพัฒนาใช้ประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง การทำการวิจัยเป็นกลุ่มอยู่ในระดับปานกลาง และความสามารถในการหาแหล่งทุนวิจัยภายนอกสถาบันอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ของอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ทั้ง 7 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสังคมอยู่ในระดับดี ด้านการพัฒนาความสามารถอยู่ในระดับดี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับดี ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการมีส่วนร่วมบริหารงานของหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และด้านค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

5.1.3.1 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสังคมโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดี เป็นลำดับแรก รองลงมา คือ หน่วยงานเป็นที่ยอมรับจากชุมชนและสังคมอยู่ในระดับดี ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ออกความคิดเห็นเกี่ยวกับงานอยู่ในระดับดี การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดี ชุมชนรอบข้างสามารถนำเอาความรู้จากทางสถาบันไปใช้ประโยชน์ต่อได้อยู่ในระดับดี การมีโอกาสมาร่วมและประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวกับกิจกรรมทางสังคมที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน

และชุมชนอยู่ในระดับดี และหน่วยงานมีกิจกรรมสำหรับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาทำร่วมกันอยู่เสมออยู่ในระดับดี ตามลำดับ

5.1.3.2 การพัฒนาความสามารถโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านหน่วยงาน มีนโยบายสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับปริญญาที่สูงขึ้นอยู่ในระดับดี เป็นลำดับแรก รองลงมา คือ หน่วยงานมีนโยบายสนับสนุน เตรียมความรู้และทักษะเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งวิชาการที่สูงขึ้นอยู่ในระดับดี การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้มีการศึกษาค้นคว้า หรือทำวิจัยในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่องานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับดี และการได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมประชุมสัมมนาอบรม หรือศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานสอน หรืองานบริการวิชาการหรือการวิจัย หรืองานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หรือเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับดี ตามลำดับ

5.1.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานประจำที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จทันเวลาและมีคุณภาพโดยไม่กระทบเรื่องส่วนตัวอยู่ในระดับดี เป็นลำดับแรก รองลงมา คือ การแบ่งเวลาให้กับการทำงานได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับดี เมื่อต้องทำงานล่วงเวลาสมาชิกในบ้านให้ความสนับสนุนอย่างเต็มที่อยู่ในระดับดี ปริมาณงานที่เป็นภาระหน้าที่ในงานประจำของท่านมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง และสามารถพักผ่อนได้อย่างมีความสุขโดยไม่ต้องกังวลถึงภาระงานในวันรุ่งขึ้นอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

5.1.3.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานแล้วจะทำให้มีความมั่นคงและก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับดี เป็นลำดับแรก รองลงมา คือ การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีโอกาสที่เจริญก้าวหน้าอยู่ในระดับดี การได้รับการส่งเสริมให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง การทำงานในปัจจุบันมีความมั่นคงอยู่ในระดับปานกลาง และหน่วยงานมีการปรับเปลี่ยนหรือโยกย้ายงานอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

5.1.3.5 การมีส่วนร่วมบริหารงานของหน่วยงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาคอยู่ในระดับดี เป็นลำดับแรก รองลงมา คือ การมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่สำคัญต่อผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับดี การสามารถแสดงความคิดเห็นในแงุ่มุมที่ต่างจากผู้บังคับบัญชาโดยเสรีอยู่ในระดับปานกลาง

หน่วยงานมีกฎ ระเบียบ ไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และการสามารถ ปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

5.1.3.6 สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสถานที่ทำงานปราศจากการรบกวนจากแสง เสียง และกลิ่นต่างๆอยู่ในระดับดี เป็นลำดับแรก รองลงมา คือ หน่วยงานจัดให้มีการรักษาความสะอาดอาคารสถานที่ เพื่อเหมาะสมกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี บรรยากาศในห้องเรียนเอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลาง หน่วยงานมีมาตรการรักษาความปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง หน่วยงานมีการเตรียมความพร้อมด้านระบบป้องกันอัคคีภัย/อุบัติเหตุอยู่ในระดับปานกลาง วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพสมบูรณ์ต่อการใช้งานอยู่ในระดับปานกลาง และหน่วยงานมีอุปกรณ์และเครื่องมือสำหรับการเรียนการสอนอย่างเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

5.1.3.7 ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านเงินเดือนที่ได้รับปัจจุบันเหมาะสมกับภาระงานอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง สวัสดิการที่ได้รับ ปัจจุบันตรงกับความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง และเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงาน (Work Efficiency) ของอาจารย์ ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ทั้ง 3 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับสูง ด้านบริการวิชาการแก่สังคมมีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการวิจัยมีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ตามลำดับ

5.1.4.1 ด้านการเรียนการสอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับประสิทธิภาพการทำงานในการออกข้อสอบในวิชา ที่ได้รับมอบหมายได้เรียบร้อย ตรวจให้คะแนนและส่งผลการสอบตามกำหนดเวลาอยู่ในระดับสูง เป็นลำดับแรก รองลงมา คือ มีการประเมินผลการเรียนการสอนที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับ จุดมุ่งหมาย/วัตถุประสงค์รายวิชาอยู่ในระดับสูง มีการวิเคราะห์และประเมินผลรายวิชาที่สอนทุก ภาคเรียนและนำข้อมูลผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการสอนอยู่ในระดับสูง มีการใช้สื่อ เทคโนโลยี/นวัตกรรมในการสอนอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับสูง การจัดทำประมวลการสอน

แผนการสอน และ มีการวางแผนการประเมินที่มีตัวชี้วัดชัดเจนอยู่ในระดับสูง และให้คำแนะนำที่ดีแก่นักศึกษาเกี่ยวกับหลักสูตร การเลือกวิชาเรียนการลงทะเบียนเรียน การปฏิบัติตนตามระเบียบของมหาวิทยาลัยชุมชนหรือสังคม ปัญหาส่วนตัว การดูแลสุขภาพ และงานอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูง ตามลำดับ

5.1.4.2 ด้านบริการวิชาการแก่สังคมโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านงานบริการวิชาการที่นำมาบูรณาการใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลาง เป็นลำดับแรก รองลงมา คือ การมีงานบริการวิชาการที่นำมาบูรณาการใช้ในการพัฒนาการวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง การเป็นคณะทำงานที่ปรึกษาด้านวิชาการหรือวิชาชีพให้กับองค์กรภายนอกอยู่ในระดับปานกลาง และการเป็นคณะทำงานที่ปรึกษาด้านวิชาการหรือวิชาชีพให้กับหน่วยงานภายในอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

5.1.4.3 ด้านการวิจัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีระดับประสิทธิภาพการทำงานด้านการงานวิจัย (เป็นนักวิจัยหลักหรือนักวิจัยร่วม) ซึ่งได้รับทุนวิจัยจากทุนวิจัยภายในสถาบันอยู่ในระดับต่ำ เป็นลำดับแรก รองลงมา คือ การทำงานวิจัย (เป็นนักวิจัยหลักหรือนักวิจัยร่วม) ซึ่งได้รับทุนวิจัยจากทุนวิจัยภายนอกสถาบันอยู่ในระดับต่ำ งานวิจัยหรือบทความวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ (Journal) ระดับชาติ อยู่ในระดับต่ำ การนำเสนองานวิจัยหรือบทความวิชาการระดับชาติ อยู่ในระดับต่ำ ตำรา (Textbook) หรือหนังสือ (Book) ที่ใช้ในการขอผลงานทางวิชาการและผ่านการพิจารณาตามเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการแล้ว หรือตำราหนังสือที่มีคุณภาพสูง มีผู้ทรงคุณวุฒิตรวจอ่านตามเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการ อยู่ในระดับต่ำ งานวิจัยหรือบทความวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ (Journal) ระดับนานาชาติ อยู่ในระดับต่ำ และการนำเสนองานวิจัยหรือบทความวิชาการระดับนานาชาติ อยู่ในระดับต่ำ ตามลำดับ

5.1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานการวิจัย

5.1.5.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยด้านขีดความสามารถในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า

5.1.5.1.1 ปัจจัยด้านขีดความสามารถหลัก (Core Competency) โดยภาพรวมกับประสิทธิภาพการทำงาน มีค่า $r = .52$ และค่า Sig (2-tailed) = .00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง เป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 6 ด้าน พบว่า

1. ด้านการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมกับประสิทธิภาพการทำงาน มีค่า $r = .38$ และค่า Sig (2-tailed) = .00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง เป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกัน มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

พิจารณาเป็นรายด้านย่อย พบว่า มี 2 รายด้านย่อยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในระดับปานกลาง เป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกัน ที่นัยสำคัญระดับ .01 โดยรายด้านการงานโดยมีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ มีค่า $r = .34$ และค่า Sig (2-tailed) = .00 และการทำงานโดยมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย มีค่า $r = .34$ และค่า Sig (2-tailed) = .00 ในส่วนด้านการงานโดยมีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและทางวิชาชีพ มีค่า $r = .23$ และค่า Sig (2-tailed) = .00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในระดับต่ำเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกัน ที่นัยสำคัญระดับ .01

2. ด้านการถ่ายทอดเทคโนโลยีโดยภาพรวมกับประสิทธิภาพการทำงาน มีค่า $r = .38$ ค่า Sig (2-tailed) = .00 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง เป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกัน มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

พิจารณาเป็นรายด้านย่อย พบว่า ทั้ง 2 ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในระดับปานกลาง เป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกัน ที่นัยสำคัญระดับ .01 โดยด้านความสามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีค่า $r = .38$ ค่า Sig (2-tailed) = .00 และความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์เป็นอย่างดี มีค่า $r = .33$ ค่า Sig (2-tailed) = .00

3. ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพโดยภาพรวมกับประสิทธิภาพการทำงาน มีค่า $r = .29$ ค่า Sig (2-tailed) = .00 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ เป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกัน มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

พิจารณาเป็นรายด้านย่อย พบว่า การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีค่า $r = .31$ ค่า Sig (2-tailed) = .00 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในระดับปานกลาง เป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกัน ที่นัยสำคัญระดับ .01 และการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน และเพื่อนร่วมงาน มีค่า $r = .21$ ค่า Sig (2-tailed) = .00 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในระดับต่ำ เป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันที่นัยสำคัญระดับ .01

4. ด้านการบริการที่ดีโดยภาพรวมกับประสิทธิภาพการทำงาน มีค่า $r = .29$ ค่า Sig (2-tailed) = .00 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ เป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกัน มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

พิจารณาเป็นรายด้านย่อย พบว่า การทำงานเพื่อปรับปรุงระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพ โดยศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ เช่น นักศึกษา ชุมชนสังคม เป็นต้น และสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงงานต่อไป มีค่า $r = .32$ ค่า Sig (2-tailed) = .00 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในระดับปานกลาง เป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกัน ที่นัยสำคัญระดับ .01 และการทำงานด้วยความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ เช่น การทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีค่า $r = .19$ ค่า Sig (2-tailed) = .00 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในระดับต่ำ เป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกัน ที่นัยสำคัญระดับ .01

5. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมกับประสิทธิภาพการทำงาน มีค่า $r = .28$ ค่า Sig (2-tailed) = .00 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ เป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกัน มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

พิจารณาเป็นรายด้านย่อย พบว่า มี 3 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในระดับต่ำ เป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกัน ที่นัยสำคัญระดับ .01 โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านการทำงานโดยใช้ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน และสมบูรณ์ มีค่า $r = .22$ ค่า Sig (2-tailed) = .00 การทำงานโดยใช้ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่า $r = .22$ ค่า Sig (2-tailed) = .00 และ การทำงานโดยใช้ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ มีค่า $r = .17$ ค่า Sig (2-tailed) = .00 ตามลำดับ ในส่วนการทำงานโดยใช้ความสามารถในการวางแผนการกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ และสังเคราะห์ภารกิจงาน มีค่า $r = .34$ ค่า Sig (2-tailed) = .00 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในระดับปานกลาง เป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกัน ที่นัยสำคัญระดับ .01

6. การทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมกับประสิทธิภาพการทำงาน มีค่า $r = .11$ ค่า Sig (2-tailed) = .00 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ เป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกัน มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

พิจารณาเป็นรายด้านย่อย พบว่า ด้านการสามารถแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีค่า $r = .19$ ค่า Sig (2-tailed) = .00 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในระดับต่ำ เป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกัน ที่นัยสำคัญระดับ .01 ในส่วน

การให้ความร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน มีค่า $r = .06$ ค่า Sig (2-tailed) = .23 และการสามารถปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย มีค่า $r = .02$ ค่า Sig (2-tailed) = .76 ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญระดับ .01

5.1.5.1.2 ปัจจัยจิตความสามารถประจำสายงาน (Functional Competency) โดยภาพรวมกับประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่า $r = .40$ และค่า Sig (2-tailed) = .00 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง เป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน พบว่า

1. ด้านการวิจัยโดยภาพรวมกับประสิทธิภาพการทำงาน มีค่า $r = .57$ ค่า Sig (2-tailed) = .00 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง เป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

พิจารณาเป็นรายด้านย่อย พบว่า ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในระดับปานกลาง เป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกัน ที่นัยสำคัญระดับ .01 โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านการทำวิจัยเป็นกลุ่ม มีค่า $r = .53$ ค่า Sig (2-tailed) = .00 การนำผลการวิจัยมาพัฒนาใช้ประโยชน์ มีค่า $r = .49$ ค่า Sig (2-tailed) = .00 ความสามารถในการหาแหล่งเงินทุนวิจัยภายนอกสถาบัน มีค่า $r = .46$ ค่า Sig (2-tailed) = .00 และการมีความรู้ความสามารถในระเบียบวิจัยและกระบวนการทำวิจัย มีค่า $r = .44$ ค่า Sig (2-tailed) = .00 ตามลำดับ

2. ด้านการเรียนการสอนโดยภาพรวมกับประสิทธิภาพการทำงาน มีค่า $r = .51$ ค่า Sig (2-tailed) = .00 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง เป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

พิจารณาเป็นรายด้านย่อย พบว่า ทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในระดับปานกลาง เป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกัน ที่นัยสำคัญระดับ .01 โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ มีค่า $r = .48$ ค่า Sig (2-tailed) = .00 การใช้เทคนิคและวิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีค่า $r = .38$ ค่า Sig (2-tailed) = .00 การวัดและประเมินผล มีค่า $r = .36$ ค่า Sig (2-tailed) = .00 การใช้ภาษาต่างประเทศในการจัดการเรียนการสอน มีค่า $r = .35$ ค่า Sig (2-tailed) = .00 และการส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของนักศึกษา มีค่า $r = .33$ ค่า Sig (2-tailed) = .00 ตามลำดับ

3. ด้านการบริการวิชาการโดยภาพรวมกับประสิทธิภาพการทำงาน มีค่า $r = .47$ และค่า Sig (2-tailed) = .00 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง เป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

พิจารณาเป็นรายด้านย่อย พบว่า ทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในระดับปานกลาง เป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกัน ที่นัยสำคัญระดับ .01 โดยเรียงลำดับดังนี้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือการวิจัยโดยมีการบูรณาการร่วมกับบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม มีค่า $r = .51$ ค่า Sig (2-tailed) = .00 การให้บริการความรู้แก่ชุมชนและสังคมในสาขาวิชาที่ตนเชี่ยวชาญ มีค่า $r = .48$ ค่า Sig (2-tailed) = .00 และการได้ประยุกต์งานวิชาการให้เกิดประโยชน์กับชุมชนและสังคม มีค่า $r = .44$ ค่า Sig (2-tailed) = .00 ตามลำดับ

4. ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมโดยภาพรวมกับประสิทธิภาพการทำงาน มีค่า $r = .12$ และค่า Sig (2-tailed) = .02 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ เป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

พิจารณาเป็นรายด้านย่อย พบว่า ด้านการประยุกต์ความรู้ศิลปวัฒนธรรมในการเรียนการสอน มีค่า $r = .24$ ค่า Sig (2-tailed) = .00 และการสามารถใช้ภาษาไทยได้ถูกต้องในการบรรยาย มีค่า $r = .18$ ค่า Sig (2-tailed) = .00 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในระดับต่ำ เป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญระดับ .01 ในส่วนการปลูกฝังนักศึกษาให้เห็นความสำคัญของวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีค่า $r = .02$ ค่า Sig (2-tailed) = .77 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญระดับ .01

5.1.5.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า

5.1.5.2.1 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานโดยภาพรวมกับประสิทธิภาพการทำงาน มีค่า $r = .44$ และค่า Sig (2-tailed) = .00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

5.1.5.2.2 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวโดยภาพรวมกับประสิทธิภาพการทำงาน มีค่า $r = .39$ และค่า Sig (2-tailed) = .00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง เป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

5.1.5.2.3 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโดยภาพรวมกับประสิทธิภาพการทำงาน มีค่า $r = .38$ และค่า Sig (2-tailed) = .00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

5.1.5.2.4 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมบริหารงานของหน่วยงาน โดยภาพรวมกับประสิทธิภาพการทำงาน มีค่า $r = .34$ และค่า Sig (2-tailed) = .00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

5.1.5.2.5 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสังคม โดยภาพรวมกับประสิทธิภาพการทำงาน มีค่า $r = .33$ และค่า Sig (2-tailed) = .00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

5.1.5.2.6 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมกับประสิทธิภาพการทำงาน มีค่า $r = .32$ และค่า Sig (2-tailed) = .00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

5.1.5.2.7 ปัจจัยการพัฒนาความสามารถ โดยภาพรวมกับประสิทธิภาพการทำงาน มีค่า $r = .30$ และค่า Sig (2-tailed) = .00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การศึกษาชี้วัดความสามารถและคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยจะอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยของการวิจัย ดังนี้

5.2.1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาระดับชี้วัดความสามารถของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา จากการรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้แบ่งประเภทชี้วัดความสามารถ (Competency) เป็น 2 ประเภท คือ ชี้วัดความสามารถหลัก และชี้วัดความสามารถประจำสายงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุกัญญา รัศมีธรรม โชติ (2549) ที่จัดกลุ่ม Competency เป็น 2 กลุ่ม คือ Core Competency เป็นความสามารถหลักขององค์กร และ Job Competency เป็นความสามารถในงานของบุคคล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของสถาบันดำรงราชานุภาพ (2553) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ที่กำหนดชี้วัดความสามารถเป็นชี้วัดความสามารถหลักและชี้วัดความสามารถประจำสายงาน ผลการวิเคราะห์ระดับชี้วัดความสามารถหลัก (Core Competency) ของอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เมื่อพิจารณาในภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พเยาว์ สุดรัก (2553) ที่กล่าวว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) การบริการที่ดี (Service Mind) การพัฒนาตนเอง (Self Development) และการทำงานเป็นทีม (Teamwork) โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนผลการวิเคราะห์ระดับชี้วัดความสามารถประจำสาย

งาน (Functional Competency) ของอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า จิตความสามารถด้านการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก สอดคล้องกับผลการวิจัยของจินตนา กล่อมศิริ (2549) ได้ศึกษาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยบรมราชชนนีอุตรดิตถ์ มีผลการวิจัยสมรรถนะของอาจารย์โดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก และด้านการจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจากอาจารย์เป็นบุคคลสำคัญในสถาบันอุดมศึกษาที่มีส่วนผลักดันให้เกิดผลลัพธ์สำเร็จตามวิสัยทัศน์และภารกิจ หนึ่งในภารกิจหลักที่สำคัญของสถาบันอุดมศึกษา คือ การผลิตและพัฒนากำลังคน (ภาวิช ทองวิโรจน์, 2556) สอดคล้องกับงานวิจัยของวัฒน์ บุญกอบ (2552) ที่กล่าวว่าความสามารถ (Competency) ของอาจารย์ต้องสอดคล้องตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย พันธกิจที่สำคัญของมหาวิทยาลัย คือ การผลิตบัณฑิต ดังนั้น อาจารย์จึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะที่ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของนักศึกษา เป็นผู้มีความรู้ในสาขาวิชาชีพเป็นอย่างดี สามารถใช้เทคนิควิธีสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งมีการพัฒนาคุณภาพด้านการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ระดับจิตความสามารถประจำสายงานของอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในด้านการวิจัย พบว่า อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถในระเบียบวิธีวิจัย และกระบวนการทำวิจัยในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของปราโมทย์ วีรวรรณ และคณะ(2551) ที่ให้ครูประเมินตนเองเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน ผลการประเมินพบว่า ครูส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถในด้านการสำรวจวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดวิธีการแก้ปัญหา ความรู้ความสามารถในการสรุปผลการวิจัย และการเขียนรายงานผลการวิจัยในระดับมากเช่นกัน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า จากงานวิจัยนี้อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีมีสถานภาพโสด และอายุงานสอนต่ำกว่า 5 ปี อาจทำให้อาจารย์มีเวลาทำงานเพื่อทบทวนและพัฒนาความรู้มากกว่าอาจารย์ที่มีสถานภาพสมรส ซึ่งความคิดเห็นนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อดุลย์ สนั่นเอื้อเม็งไรสง และสุนทรพจน์ ดำรงพานิชย์ (2555) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า ครูที่มีอายุราชการมากจะมีความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนน้อยกว่าครูที่มีอายุราชการน้อย อาจเป็นเพราะครูที่มีอายุราชการน้อยอาจจะเป็นครูที่มีความกระตือรือร้นที่จะขวนขวายหาความรู้ ประกอบกับมีความรู้ด้านวิทยาการใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาที่พึงจบการศึกษามาไม่นาน รวมทั้งมีเวลาทำงานมากกว่าครูที่มีอายุราชการมากเนื่องจากไม่มีภาระครอบครัว

5.2.2 วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ของอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของโดยภาพรวมทั้ง 7 ด้าน

อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอและยุติธรรมมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในลำดับสุดท้าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ ครุฑปักยี (2552) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเป็นลำดับสุดท้ายเช่นกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันสภาวะทางเศรษฐกิจที่มีค่าครองชีพแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ทำให้อาจารย์ประจำคิดว่า เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในระดับที่ไม่เพียงพอกับการครองชีพ นอกจากนี้ งานวิจัยนี้ยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Emadzadeh, Khorasani and Nematizadeh (2012) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในเมือง Isfahan ประเทศ Iran ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 1.88$) และร้อยละความพอใจต่ำสุด (10.4%) แสดงให้เห็นว่า ครูประถมศึกษาส่วนใหญ่ไม่พอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเฉพาะด้านเงินเดือน และสอดคล้องกับงานวิจัยของมาลินี คำเครือ (2554) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนเป็นด้านที่อาจารย์มหาวิทยาลัยมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด รวมทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีนาย คุณเนนทราศัย (2551) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ผลการวิจัยกล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ด้านเศรษฐกิจมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อย เช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสังคมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีนาย คุณเนนทราศัย (2551) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ประจำด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเช่นเดียวกัน

5.2.3 วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพการทำงาน (Work Efficiency) ของอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้ง 3 ด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพการทำงานในด้านการเรียนการสอนในระดับสูง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับประสิทธิภาพการทำงานด้านบริการวิชาการแก่สังคม และด้านการวิจัย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะอาจารย์ประจำเป็นผู้ที่มีความรู้ในด้านที่ตนสอนเป็นอย่างดี ทำให้มีความมั่นใจตนเองต่อการปฏิบัติงานด้านการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Tschannen et al. (1998) อ้างถึงใน วีรวรรณ สุทิน,

2551) ที่กล่าวว่า อาจารย์ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะมีลักษณะที่สำคัญคือ เปิดกว้างในการรับแนวคิดใหม่ๆ และมุ่งมั่นแสวงหาวิธีการใหม่ๆ ที่จะช่วยตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kamaruddin and Ibrahim (2010) กล่าวว่า อาจารย์โปลีเทคนิคมีความเชื่อว่าการสอนส่วนบุคคล (Personal Teaching Efficacy) ของพวกเขาทำให้การสอนมีประสิทธิภาพ การสอนส่วนบุคคลคือ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่จำเป็นในเชิงบวกต่อการเรียนของนักเรียน และอาจารย์ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับความสามารถในการเป็นมืออาชีพ เช่น ความรู้เกี่ยวกับการสอน (Knowledge on Module Taught) การกำหนดประเภทของการประเมินผล เช่น จำนวนการสอบย่อย การมอบหมายงาน การสอบ เป็นต้น การปรับปรุงความรู้เกี่ยวกับการสอน (Update Knowledge on Instructional Theory) เป็นต้น

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาเพิ่มเติมในส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลด้านจิตความสามารถประจำสายงานของอาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในด้านการวิจัยโดยภาพรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ ซึ่งมีประสิทธิภาพการทำงานด้านการวิจัยในระดับต่ำทุกด้าน ทั้งนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าอาจเป็นเพราะปัจจัยภายนอกอื่นๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนางานวิจัยของอาจารย์ ซึ่งมีผลงานวิจัยของนักวิจัยท่านอื่นมาสนับสนุนเหตุผลดังกล่าว เช่น งานวิจัยของ Anantadjaya and Nawangwalan (2006) ที่ศึกษาความสามารถของอาจารย์ที่สอนในมหาวิทยาลัยนานาชาติในเมือง Jakarta ประเทศ Indonesia พบว่า อุปสรรคในการพัฒนางานวิจัยของอาจารย์ เกิดจากการสนับสนุนการทำวิจัยจากสถาบันและภาระงานของอาจารย์ ต่อมา ชอลดา วิชัยพาณิชย์ (2554) ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า เหตุผลที่อาจารย์ไม่ทำงานวิจัยในช่วง พ.ศ. 2549-2553 เป็นเพราะอาจารย์มีภาระงานสอนมาก ขาดความรู้และประสบการณ์การทำวิจัย และการขอทุนสนับสนุนขั้นตอนยุ่งยากมาก นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ อุดุลย์ สนั่นเอื้อเม็งไธสง และสุนทรพจน์ ดำรงพาณิชย์ (2555) ที่กล่าวว่า การสนับสนุนการทำวิจัยของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญ ถ้าผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริมเกี่ยวกับการทำวิจัย ก็จะเป็นการกระตุ้นให้ครูสนใจทำวิจัย ส่งผลให้ครูมีความสามารถในการทำวิจัยมากขึ้น

5.2.4 วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านจิตความสามารถและปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา

5.2.4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านจิตความสามารถในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัจจัยด้านจิตความสามารถหลัก (Core Competency) โดยภาพรวม และปัจจัยด้านจิตความสามารถ

ระดับหน้าที่ (Functional Competency) โดยภาพรวมของอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่างกับประสิทธิภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกทิศทางเดียวกัน แสดงว่าหากอาจารย์ประจำมีจิตความสามารถสูงจะมีประสิทธิภาพการทำงานสูงด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kamaruddin and Ibrahim (2010) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระดับประสิทธิภาพในการสอนกับระดับการปฏิบัติงานความสามารถเป็นมืออาชีพของอาจารย์ (Professional Competency) ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการสอน (Knowledge on Module Taught) การกำหนดประเภทของการประเมินผล เช่น จำนวนการการสอบย่อย การมอบหมายงาน การสอบ เป็นต้น การปรับปรุงความรู้เกี่ยวกับการสอน (Update Knowledge on Instructional Theory) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรวรรณ สุทิน (2551) ที่ศึกษาอิทธิพลจิตลักษณะ และสถานการณ์ในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพของอาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ยิ่งอาจารย์สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์รับรู้ว่าตนเองมีความสามารถในการสอนมากเท่าใด ยิ่งจะทำให้พฤติกรรมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อังศิรินทร์ อินทรกำแหง และทัศนยา ทองภักดี (2548) ทำการวิจัยความสามารถด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยรัฐ เอกชน และในกำกับของรัฐ พบว่า ความสามารถทั้ง 4 ด้าน คือ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ไทย มีผลทางตรงและทางอ้อม โดยส่งผ่านความสามารถด้านบริการวิชาการ ส่งผลต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ ซึ่งอังศิรินทร์ อินทรกำแหง และทัศนยา ทองภักดี ให้ความหมายของผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ว่า หมายถึง อาจารย์ที่ประสบความสำเร็จด้วยความสามารถปฏิบัติงานตามภาระงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มความสามารถที่มีอยู่เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น เป็นที่น่าเชื่อถือสามารถชี้นำบุคคล ทีมงาน และองค์กรตลอดจนมีผลงานตอบสนองและให้ประโยชน์แก่สังคม ซึ่งความหมายของผู้นำทางวิชาการมีความหมายตรงกันกับประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ประจำของงานวิจัยนี้

5.2.4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมทุกด้านมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา แสดงว่าหากอาจารย์ประจำที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงจะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Singh and Srivastav (2012) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับองค์การและประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลแต่ละคน พบว่า การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพขององค์การเช่นเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานแต่ละคน และ

สอดคล้องงานวิจัยของ Deb (2006) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกุญแจสำคัญสำหรับ ทรัพยากรมนุษย์ทำให้บรรลุผลผลิตมากขึ้น

5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้พัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา โดยพิจารณาจากผลการวิจัยในลำดับสุดท้าย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยในระดับต่ำสุด ดังรายละเอียดนี้

5.3.1 ด้านจิตความสามารถหลัก (Core Competency) ในปัจจุบันสถานการณ์หรือ สภาพแวดล้อมต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้งในเรื่อง เทคโนโลยี สถานการณ์การแข่งขัน สภาพสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง สถาบันอุดมศึกษาจึงควร กำหนดนโยบายส่งเสริมให้อาจารย์ประจำมีการพัฒนาตนเองในการทำงาน โดยกำหนดให้อาจารย์ ประจำมีการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ใฝ่รู้ และแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ โดยมีการสร้าง องค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาวิชาชีพ ให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการสร้าง เครือข่ายในวิชาชีพพร้อมกัน รวมทั้ง สถาบันการศึกษาควรมีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ให้อาจารย์ประจำได้รับทราบอย่างชัดเจน

5.3.2 ด้านจิตความสามารถประจำสายงาน (Functional Competency) จากมาตรฐานและ การประกันคุณภาพการศึกษา แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับ ที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2555 : 2-13) กำหนดให้ สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งในประเทศไทยต้องได้รับการประเมินคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยมีเกณฑ์การประเมินบนพื้นฐานที่ทุกสถานศึกษาต้องมีและปฏิบัติได้ โดยเฉพาะด้านงานวิจัย และงานสร้างสรรค์ เป็นหนึ่งในหกด่านที่สถาบันอุดมศึกษาต้องกำหนดเป็นภาระงานให้อาจารย์ ประจำต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง สถาบันอุดมศึกษาจึงต้องกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมให้อาจารย์ มีความรู้และพัฒนาด้านการวิจัย โดยเฉพาะในเรื่องการนำผลการวิจัยมาพัฒนาและใช้ประโยชน์ การทำวิจัยเป็นกลุ่มแบบสหวิทยาการ และส่งเสริมให้อาจารย์ประจำขอทุนวิจัยจากแหล่งทุนวิจัย ภายนอกสถาบัน ในการส่งเสริมให้อาจารย์ประจำทำวิจัยนั้น ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.วิษณุ เครืองาม นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้เสนอแนะไว้ว่า (ผู้จัดการออนไลน์, 2555) การทำวิจัย มีความสำคัญมาก ถึงแม้การทำวิจัยจะทำได้ยาก แต่อาจารย์มหาวิทยาลัยทุกคนต้องทำวิจัยได้ และอาจารย์ที่เคยทำก็จะมีงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง บางมหาวิทยาลัยสร้างสิ่งจูงใจอาจารย์ที่ทำวิจัย ด้วยการให้เงินสนับสนุนในลักษณะของทุนวิจัยหรือค่าตอบแทนการทำวิจัยเหมือนกับเพิ่มเงินเดือน ให้กับอาจารย์

นอกจากนี้ สถาบันอุดมศึกษาควรมีการวิเคราะห์ขีดความสามารถ (Competency) ทั้งความสามารถหลัก และความสามารถประจำสายงานของอาจารย์ประจำ โดยแจ้งให้อาจารย์ประจำทราบถึงความสามารถทั้งที่เป็นจุดเด่นและจุดด้อย เพื่อคงความสามารถที่เป็นจุดเด่นไว้และพัฒนาความสามารถที่เป็นจุดด้อยให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งให้มีการติดตาม ประเมินความสามารถของอาจารย์อย่างต่อเนื่อง นำผลการประเมินมาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้อาจารย์ประจำมีความสามารถที่เหมาะสมและสอดคล้องกับพันธกิจ และเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ (จินตนา กล่อมศิริ, 2549)

เมื่อพิจารณาผลงานวิจัยนี้ กับมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2555 : 2-13) พบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน (Work Efficiency) ของอาจารย์ประจำด้านการวิจัยอยู่ในระดับต่ำ รวมทั้งความสามารถประจำสายงาน (Functional Competency) ของอาจารย์ด้านการวิจัยอยู่ในลำดับสุดท้ายด้วยเช่นเดียวกัน นอกจากนี้การส่งเสริมให้อาจารย์มีความรู้และพัฒนาด้านการวิจัยแล้ว สถาบันอุดมศึกษาควรต้องส่งเสริมให้ความรู้เรื่องการนำเสนอผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์อื่นๆ ในลักษณะดังต่อไปนี้

1. การนำเสนองานวิจัยหรือบทความวิชาการในระดับชาติ หรือนานาชาติ โดยได้รับการตีพิมพ์ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการ (Proceedings) ที่มีกองบรรณาธิการจัดทำรายงาน หรือคณะกรรมการจัดประชุม ประกอบด้วยศาสตราจารย์ หรือผู้ทรงคุณวุฒิระดับปริญญาเอก หรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับในสาขาวิชานั้นๆ

2. การนำเสนองานวิจัยหรือบทความวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ (Journal) ระดับชาติโดยที่มีชื่อปรากฏอยู่ในฐานข้อมูล Thai-Journal Citation Index Centre (TCI) หรือวารสารวิชาการระดับชาติตามประกาศของสมศ.

3. การนำเสนองานวิจัยหรือบทความวิชาการที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ (Journal) ระดับนานาชาติโดยที่มีชื่อปรากฏอยู่ในฐานข้อมูลสากล ได้แก่ ฐานข้อมูลจัดอันดับวารสาร SJR (SCImago Journal Rank:www.scimagojr.com) หรือฐานข้อมูล ISI Web of Science (Science Citation Index Expand, Social Sciences Citation Index, Art and Humanities Citation Index) หรือฐานข้อมูล Scopus หรือวารสารวิชาการระดับนานาชาติตามประกาศของสมศ.

5.3.3 ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) สถาบันอุดมศึกษาควรกำหนดนโยบายให้อาจารย์เกิดความพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทน เช่น การได้ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นจากการทำวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ การให้ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นเป็นรายเดือนจากการทำตำแหน่งทางวิชาการ ค่าตอบแทนนั้นต้องสมเหตุสมผล และมีความยุติธรรม เพื่อให้อาจารย์ประจำผลิตผลงานวิชาการภายในระยะเวลาที่กำหนด มาลินี เครือคำ (2554) ได้แสดงความ

คิดเห็นว่า การกำหนดนโยบายให้อาจารย์ทำตำแหน่งทางวิชาการในระยะเวลาที่กำหนด ดูเหมือนว่าจะเป็น การบังคับอาจารย์ แต่ในระยะยาวอาจเป็นการสร้างความสุขและอาจารย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นตามไปด้วย เพราะได้ตำแหน่งวิชาการและค่าตอบแทนที่เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อสถาบันอุดมศึกษาที่สามารถบรรลุผลสำเร็จตามพันธกิจหรือภารกิจของหน่วยงาน

ในส่วนค่าตอบแทนที่ไม่อยู่ในรูปตัวเงินคือ ค่าตอบแทนในรูปสวัสดิการ สถาบันอุดมศึกษาควรจัดสวัสดิการต่างๆ ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อให้อาจารย์ประจำมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถ

5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.4.1 การทำวิจัยครั้งต่อไปควรเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลกับขีดความสามารถ และคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ประจำ เช่น เพศ อายุ อายุในการสอนหรืออายุงาน วุฒิกการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการในปัจจุบัน ประเภทของสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัด คณะวิชาที่สังกัด เป็นต้น เพื่อค้นหาว่าสอดคล้องหรือต่างกันอย่างไร

5.4.2 การทำวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาขีดความสามารถ คุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิภาพของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาเขตพื้นที่อื่นหรือจังหวัดอื่น เพื่อเปรียบเทียบว่ามีความสอดคล้องหรือต่างกันอย่างไร

5.4.3 การทำวิจัยครั้งต่อไปควรมีการทำนายความสัมพันธ์ของขีดความสามารถและคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ประจำ โดยใช้สมการถดถอยเชิงเส้นตรงอย่างง่าย (Simple Liner Regression Equation)

5.4.4 งานวิจัยนี้ เป็นการสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติ/ความคิดเห็นของอาจารย์ประจำในสถาบันการศึกษา จังหวัดนครราชสีมาเท่านั้น แต่ยังไม่สามารถสอบถามถึงผลของการปฏิบัติงาน เช่น จำนวนผลงานวิจัยที่เรื่อง จำนวนผลงานรายวิชาที่จัดทำประกอบการสอนที่รายวิชา เป็นต้น รวมทั้งยังไม่ได้วัดคุณภาพของผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการปรับแบบสอบถามเพื่อวัดจำนวนผลงานการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ อีกทั้ง ให้มีการวัดคุณภาพของผลงานดังกล่าว เพื่อประโยชน์ของการพัฒนาอาจารย์ประจำอย่างต่อเนื่อง