

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภารกิจที่สำคัญของสถาบันอุดมศึกษาในปัจจุบันนั้นไม่ได้เพียงเป็นผู้ที่มีหน้าที่ในการสอนและเขียนตำราเท่านั้น แต่ยังมีภาระอื่นๆ นอกเหนือโดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดมาตรฐานการดำเนินการตามพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการผลิตบัณฑิต ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการ และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (สำนักมาตรฐานและคุณภาพอุดมศึกษา. 2557: 9) การวิจัยถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่สำหรับหน่วยงานและองค์กร ที่ส่งผลกระทบต่อประเทศชาติเกิดความก้าวหน้าสามารถแข่งขันและพึ่งพาตนเองได้ ในสถาบันอุดมศึกษาจึงได้ให้ความสำคัญกับการวิจัย โดยกำหนดพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 4 ให้คณาจารย์ทำหน้าที่หลักด้านการสอนและการวิจัย และมาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละระดับการศึกษา ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภารกิจด้านการวิจัยเป็นภารกิจที่สำคัญภารกิจหนึ่ง

ภารกิจด้านการวิจัย นับว่าเป็นภารกิจที่สำคัญและเป็นปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาของสถาบันอุดมศึกษามากที่สุด แต่สภาพปัจจุบันกลับพบว่าการดำเนินภารกิจตามบทบาทด้านการวิจัยมีปัญหาและอุปสรรคอย่างมาก โดยมีสาเหตุมาจากปัญหาภายในของสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ ปัญหาด้านนโยบายการส่งเสริมการวิจัยยังไม่ชัดเจนและขาดทิศทาง ปัญหาการขาดแคลนนักวิจัยที่มีความรู้ความสามารถ และขาดประสบการณ์ของนักวิจัยเอง และปัญหาการขาดแคลนงบประมาณและทรัพยากรสนับสนุน (ลีปพนนท์ เกตุทัต. 2537: 4-5) เช่นเดียวกับกับผลการศึกษาของ สันธะวา ความดิษฐ์ (2554: 30) ที่ว่า การวิจัยนับว่ามีบทบาทสำคัญของสถาบันอุดมศึกษาในการบุกเบิก แสวงหาและสร้างองค์ความรู้ทางวิชาการ และนำผลไปใช้ประโยชน์ทั้งในวงวิชาการและสังคม แต่จากสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน พบว่า สถาบันอุดมศึกษาจำนวนมาก โดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย มีจำนวนงานวิจัยค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ซึ่งสาเหตุสำคัญมาจากการขาดนโยบายที่ชัดเจน ขาดแคลนนักวิจัยที่มีคุณภาพ ขาดงบประมาณ และขาดทรัพยากรในการวิจัย ปัญหาดังกล่าวมีความรุนแรงมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

สอดคล้องกับผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ช่วงปี พ.ศ. 2544-2548 ในรอบ 5 ปี (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2549) พบว่า สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีงานวิจัยต่ออาจารย์ 1 คน อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย คือ มีเพียงร้อยละ .11 เท่านั้น และงานวิจัยดังกล่าวนำไปใช้ประโยชน์เพียงร้อยละ .10 ซึ่งนับว่าน้อยมากเมื่อเทียบกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ นอกจากนี้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนใหญ่ได้มอบให้อาจารย์ใช้เวลากับการสอนค่อนข้างมาก ทำให้มีเวลาทำการวิจัยน้อย การจัดสรรงบประมาณด้านการวิจัยมีจำนวนจำกัด จากแนวคิดดังกล่าวสถาบันอุดมศึกษาเอกชนควรนำไปพิจารณาทบทวนเพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการส่งเสริมการวิจัยให้แก่อาจารย์ โดยการสร้างแรงจูงใจให้อาจารย์มีขวัญและกำลังใจที่จะคิดสร้างสรรค์งานวิจัยที่มีคุณภาพต่อไป จะเห็นได้ว่าตลอดระยะเวลากว่า 50 ปี ของการวิจัยไทย พบว่า สถานภาพการวิจัยของประเทศอยู่ในสถานภาพที่เป็นปัญหาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โดยสามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหาการวิจัยของประเทศอันดับแรก คือ ปัญหาด้านนโยบายและแผนงานการวิจัย อันดับที่ 2 คือ ปัญหาด้านนักวิจัย/บุคลากรการวิจัย อันดับที่ 3 คือ ปัญหาด้านค่าใช้จ่ายและทุนอุดหนุนเพื่อการวิจัย อันดับที่ 4 คือ ปัญหาด้านผู้บริหารหน่วยงานวิจัย อันดับที่ 5 คือ ปัญหาด้านหน่วยงานวิจัย อันดับที่ 6 คือ ปัญหาด้านการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัย อันดับที่ 7 คือ ปัญหาด้านการร่วมมือประสานงานทางการวิจัย อันดับที่ 8 คือ ปัญหาด้านข้อมูล วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการวิจัย อันดับที่ 9 คือ ปัญหาด้านการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ อันดับที่ 10 คือ ปัญหาด้านการทำงานวิจัย อันดับที่ 11 คือ ปัญหาด้านผลงานวิจัย อันดับที่ 12 คือ ปัญหาด้านการเผยแพร่ผลงานวิจัย และอันดับสุดท้าย คือ ปัญหาด้านการติดตามและประเมินผลงานวิจัย

นอกจากนี้ ยังพบว่าสังคมไทยยังขาดความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการวิจัย ขีดความสามารถด้านการวิจัยยังต่ำ เมื่อเทียบกับประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น สหรัฐอเมริกา (ศิริโรจน์ ผลพันธ์. 2548: 1) สอดคล้องกับผลการประเมินคุณภาพรอบที่ 3 (พ.ศ. 2554-2588) พบว่า สถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ได้รับการประเมิน จำนวน 69 แห่ง มีผลการประเมินในมาตรฐานที่ 5 งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ อยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุงเร่งด่วน ร้อยละ 34.78 ในระดับต้องปรับปรุง ร้อยละ 20.29 ในขณะที่มาตรฐานที่ 6 งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่นำไปใช้ประโยชน์ มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุงเร่งด่วน คิดเป็นร้อยละ 11.59 และต้องปรับปรุงร้อยละ 15.94 และมาตรฐานที่ 7 ผลงานทางวิชาการที่ได้รับการรับรองคุณภาพ มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุงเร่งด่วน คิดเป็นร้อยละ 20.29 และในระดับต้องปรับปรุง ร้อยละ 23.19 ผลการประเมินดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าสถานภาพด้านการวิจัยของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้นอยู่ในสภาวะวิกฤต ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงาน เพราะดัชนีด้านการวิจัยนับว่าเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญอย่างยิ่ง

ในการรองรับมาตรฐานการศึกษา นั่นก็คือ ประสิทธิภาพของการดำเนินงานโดยตรง การประเมินประสิทธิผลของการบริหารจัดการงานวิจัยจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง

จากความสำคัญของปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการดำเนินงาน และจากสภาพปัญหาการบริหารงานวิจัยของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจในการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิจัยของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนและตัวแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยดังกล่าว โดยการศึกษาว่าตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิจัยของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้นมีลักษณะเป็นอย่างไร และปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ซึ่งประสิทธิผลการบริหารงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในการวิจัยครั้งนี้ คือ การบริหารงานวิจัยที่บรรลุเป้าหมายทั้งคุณภาพและปริมาณงานวิจัย รวมถึงบุคลากรด้านการวิจัย ทั้งนี้ผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปใช้เพื่อเป็นข้อมูลในการประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนางานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานและการบริหารงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่อการรวมตัวทางเศรษฐกิจและสังคมของกลุ่มประเทศเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ ดังนี้

1. เพื่อตรวจสอบแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย
3. เพื่อสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารหน่วยงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ตัวแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาค้นคว้าไว้ ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา แนวคิดและทฤษฎี

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา แนวคิดและทฤษฎีของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
2. สภาพการบริหารงานวิจัยของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย
3. การบริหารงานวิจัยในระดับอุดมศึกษา
4. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ
5. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ในประเทศไทย

- 5.1 ความพึงพอใจในงาน
- 5.2 นโยบายด้านการวิจัย
- 5.3 บรรยากาศองค์การ
- 5.4 เทคโนโลยีสารสนเทศ
- 5.5 วัฒนธรรมองค์การ
- 5.6 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ข้อมูลเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์และนักวิจัยของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย จำนวน 68 แห่ง แบ่งเป็นมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 40 แห่ง สถาบัน 9 แห่ง วิทยาลัย 19 แห่ง รวมจำนวนอาจารย์และนักวิจัยทั้งสิ้น 10,418 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์และนักวิจัยของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ปีการศึกษา 2557 ที่ถูกเลือกมาเป็นตัวอย่าง ด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบโควต้า (Quota Sampling)

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพ

สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ ทำการเก็บรวบรวมโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารด้านการวิจัยของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามประเด็นที่กำหนด จำนวน 15 คน ได้กำหนดตามขนาดของสถาบัน

อุดมศึกษา โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง 5 คน ผู้บริหารระดับกลาง 5 คน และผู้บริหารระดับต้น 5 คน ด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ มีดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรอิสระที่เป็นตัวแปรภายนอก หมายถึง ตัวแปรที่ส่งอิทธิพลไปยังตัวแปรตัวอื่น โดยตัวเองไม่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรใด โดยตัวแปรแฝงภายนอกของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ประกอบด้วย

- 1.1.1 การสร้างบารมี
- 1.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ
- 1.1.3 การคำนึงถึงเอกบุคคล
- 1.1.4 การกระตุ้นเซาวรณปัญญา

1.2 วัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย

- 1.2.1 ลักษณะสร้างสรรค์
- 1.2.2 ลักษณะป้องกันเชิงรับ
- 1.2.3 ลักษณะป้องกันเชิงรุก

2. ตัวแปรอิสระที่เป็นตัวแปรภายใน หมายถึง ตัวแปรที่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรตัวใดตัวหนึ่ง สาเหตุของตัวแปรแฝงภายในจะแสดงให้เห็นในตัวแบบอย่างชัดเจน ตัวแปรแฝงภายในของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

2.1 เทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย

- 2.1.1 ด้านการจัดการ
- 2.1.2 ด้านการเงิน
- 2.1.3 ด้านบุคคล
- 2.1.4 ด้านวัสดุอุปกรณ์

2.2 บรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย

- 2.2.1 ด้านโครงสร้าง
- 2.2.2 ด้านนโยบายการบริหาร
- 2.2.3 ด้านสภาพแวดล้อม
- 2.2.4 ด้านการยอมรับ
- 2.2.5 ด้านการสนับสนุน
- 2.2.6 ด้านความผูกพัน

- 2.3 นโยบายด้านการวิจัย ประกอบด้วย
 - 2.3.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามพันธกิจด้านการวิจัย
 - 2.3.2 ด้านแผนงานด้านการวิจัย
 - 2.3.3 ด้านการพัฒนาสมรรถนะนักวิจัย
 - 2.3.4 ด้านการสร้างเครือข่ายการวิจัยกับหน่วยงานภายนอก
- 2.4 ความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย
 - 2.4.1 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.4.2 ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน
- 3. ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ประกอบด้วย
 - 3.1 คุณภาพนักวิจัย
 - 3.2 คุณภาพงานวิจัย
 - 3.3 ทุนสนับสนุนการทำวิจัยภายในและทุนวิจัยภายนอก

นิยามศัพท์เฉพาะ

การบริหารงานวิจัย หมายถึง การจัดการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น พิจารณาข้อเสนอวิจัย การติดตามประเมินผลการประชุมสัมมนาหรือฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย การพัฒนาระบบสารสนเทศงานวิจัย การเผยแพร่ผลงานวิจัยและกิจกรรมอื่นที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

ประสิทธิผลในการบริหารงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย หมายถึง ผลการดำเนินงานด้านการวิจัยให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. คุณภาพนักวิจัย หมายถึง คุณภาพของนักวิจัยในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำวิจัย รางวัลหรือการได้รับการยกย่องด้านการวิจัย การได้รับเชิญเป็นวิทยากรบรรยายด้านการวิจัยจากหน่วยงานภายนอกต่างๆ การได้รับเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณาผลงานวิจัย การได้รับเชิญเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหรือกรรมการวิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์ รวมถึงการขอรับคำปรึกษาองค์ความรู้ด้านการวิจัยจากนักวิจัยและบุคคลภายนอกหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน
2. คุณภาพงานวิจัย หมายถึง คุณภาพมาตรฐานผลงานวิจัยที่ผลิตออกมาของนักวิจัยในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยพิจารณาจากคุณภาพของการเผยแพร่ ได้แก่ วิธีการในการเผยแพร่ การตีพิมพ์ โดยพิจารณาจากแหล่งการตีพิมพ์ว่าวารสารที่ตีพิมพ์มีมาตรฐานในระดับใด เช่น ศูนย์ดัชนี

การอ้างอิงวารสารไทย (Thai-Journal Citation Index, TCI) สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ดัชนีวัดคุณภาพวารสารระดับนานาชาติ (SCImago Journal Rank, SJR; Source-normalized Impact per Page, SNIP) เป็นต้น หรือการนำเสนอในที่ประชุมทางวิชาการระดับชาติหรือนานาชาติ จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการนำไปใช้ประโยชน์ และการได้รับการจดสิทธิบัตร

3. ทูลสนับสนุนการทำวิจัยภายในและทูลวิจัยภายนอก ประกอบด้วย ปริมาณทูลวิจัยจากแหล่งทุนภายใน หมายถึง จำนวนเงินสนับสนุนด้านการวิจัยที่นักวิจัยได้รับสนับสนุนจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ตนเองสังกัดอยู่ และปริมาณทูลวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก หมายถึง จำนวนเงินสนับสนุนด้านการวิจัยที่นักวิจัยได้รับสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอกองค์การ เช่น สกอ. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) สมศ. เป็นต้น

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง การที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีปัจจัยจูงใจและปัจจัยเกื้อหนุนที่ทำให้อาจารย์และนักวิจัยเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์ประกอบหรือสิ่งจูงใจให้อาจารย์และนักวิจัยเกิดความพึงพอใจ เกิดเจตคติที่ดี เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และทำให้การดำเนินงานขององค์การเกิดประสิทธิผล โดยพิจารณาจากความสำเร็จของงานการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ปริมาณงาน ความรับผิดชอบ และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

2. ปัจจัยเกื้อหนุนในการปฏิบัติงาน หมายถึง องค์ประกอบหรือสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่ป้องกันไม่ให้อาจารย์และนักวิจัยเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีเจตคติในการทำงานด้านบวก เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และทำให้การดำเนินงานขององค์การเกิดประสิทธิผล โดยพิจารณาจากนโยบายการบริหารงานขององค์การ ค่าจ้างหรือเงินเดือน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

นโยบายด้านการวิจัย หมายถึง แนวทางการส่งเสริมความสำเร็จในการจัดการงานวิจัยได้บรรลุตามเป้าหมายของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน อันเนื่องมาจากผลของความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร อาจารย์และบุคลากรภายในองค์การ ในการปฏิบัติตามพันธกิจจนเกิดประสิทธิผล โดยมีแผนการวิจัยมีการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนคณาจารย์ นักวิจัย และบุคลากร ให้มีสมรรถนะในการทำวิจัย ส่งเสริมและสร้างเครือข่ายการทำวิจัยกับหน่วยงานภายนอก เพื่อให้ได้ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ มีประโยชน์ สามารถตอบสนองความต้องการของสังคม และก่อให้เกิดประโยชน์แก่สาธารณชน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ จะทำการศึกษานโยบายด้านการวิจัย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามพันธกิจ หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดพันธกิจ และการปฏิบัติตามพันธกิจด้านการวิจัยของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้นๆ กำหนดไว้

2. แผนงานด้านการวิจัย หมายถึง การกำหนดแผนยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไว้อย่างชัดเจน และมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

3. การพัฒนาสมรรถนะนักวิจัย หมายถึง การกำหนดแผนงานและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนนั้นอย่างชัดเจน

4. การสร้างเครือข่ายด้านการวิจัย หมายถึง การกำหนดแนวทาง และการสร้างข้อตกลงร่วมมือกันในการพัฒนาการวิจัยระหว่างสถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน และทั้งภายในและภายนอกประเทศในรูปแบบของเครือข่ายวิจัย โดยมีการลงนามข้อตกลง รวมถึงมีการปฏิบัติตามข้อตกลงที่ได้ร่วมลงนามกันไว้

บรรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งมีผลทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านโครงสร้าง หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ขอบข่ายหน้าที่ของฝ่ายต่างๆ กำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละส่วนงาน มีการกระจายอำนาจ จัดส่วนงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เสริมสร้างความเข้าใจในแต่ละส่วนงานให้มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และทำงานประสานสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี

2. ด้านนโยบายการบริหาร หมายถึง การบริหารงานภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอย่างเป็นระบบ มีเกณฑ์มาตรฐานการบริหารอย่างชัดเจน สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ โดยมีการกำหนดนโยบาย/วิสัยทัศน์/พันธกิจและเป้าหมายในการบริหารงานโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร มีการกำหนดแผนงาน การดำเนินงานตามแผนงาน และประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนงาน

3. ด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง การจัดการบริเวณของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งในด้านของความสะอาด ความร่มรื่น และการถ่ายเทของอากาศ รวมทั้งการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอน และการผลิตผลงานทางวิชาการ

4. ด้านการยอมรับ หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในองค์การได้แสดงความสามารถในการทำงาน การยอมรับและชื่นชม และการแสดงความยินดีเมื่อทำงานสำเร็จ โดยการประกาศเกียรติคุณ รับฟังความคิดเห็นทั้งจากผู้ร่วมงาน อีกทั้งผู้บริหารขององค์การให้เกียรติบุคลากร

5. ด้านการสนับสนุน หมายถึง การที่บุคลากรได้รับความช่วยเหลือ สนับสนุนในการปฏิบัติงานทั้งจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน โดยการส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไป เข้ารับการอบรมความรู้ใหม่ๆ ทั้งในด้านของเงินค่าใช้จ่ายและเวลาในการศึกษาอบรม รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน

6. ด้านความผูกพัน หมายถึง ความภาคภูมิใจของบุคลากรที่ได้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การมากกว่าผลประโยชน์

ส่วนตัว มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ อุทิศตนและมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ในองค์การจนเกษียณอายุการทำงาน

เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้นำเอาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์การ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการจัดการ หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีนโยบายด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร มีคณะกรรมการ มีแผนงาน มีการจัดระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ภายในองค์การ มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถดำเนินงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการรายงานผลการดำเนินงานการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์การให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ

2. ด้านการเงิน หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ งบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการดำเนินการจัดซื้อจัดหาคอมพิวเตอร์และโปรแกรมสำเร็จรูป (Software) เพื่อการประมวลผลข้อมูลวิจัย และฐานข้อมูลเพื่อการวิจัย รวมถึงการพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการวิจัยภายในองค์การ การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการวิจัย มีงบประมาณในการซ่อมแซม ดูแล และรักษาความปลอดภัยของระบบคอมพิวเตอร์ มีการควบคุมติดตามผลการใช้งบประมาณ และมีการรายงานผลการใช้งบประมาณด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบ

3. ด้านบุคคล หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีแผนงานและโครงการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศบุคลากร มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนางานงานวิจัยและพัฒนาตนเอง รวมถึงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

4. ด้านวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีห้องปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศ มีเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีสมรรถนะพร้อมใช้งาน มีเครื่องมือและอุปกรณ์สื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีการจัดหาโปรแกรมและอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานด้านสารสนเทศด้านการวิจัย และมีวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีคุณภาพและมาตรฐาน

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การที่ยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติของกลุ่มบุคคลทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยเกิดจากความเชื่อ ค่านิยม เจตคติ และความคาดหวังจากผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแต่ละองค์การจนเป็นเอกลักษณ์ที่จะถ่ายทอดให้บุคลากรจากรุ่นหนึ่งไปสู่รุ่นต่อๆ กันไปแบ่งได้ 3 ลักษณะ คือ

1. วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ หมายถึง องค์การที่ให้ความสำคัญของค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งเน้นที่ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การ คือ ความต้องการความสำเร็จ และไม่ตรี

สัมพันธ์ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความรักกัน และมีลักษณะของการทำงานที่ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรประสบความสำเร็จกับการทำงาน

2. วัฒนธรรมลักษณะป้องกันเชิงรับ หรือวัฒนธรรมลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกที่มุ่งเน้นความต้องการความมั่นคงของบุคลากร และลักษณะของผู้นำที่มุ่งเน้นบุคคลผู้ปฏิบัติ เน้นการคล้อยตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ยึดถือกฎระเบียบแบบแผน ฟังพาดูผู้บริหาร และพยายามหลีกเลี่ยงการกระทำที่ต้องรับผิดชอบ ยอมรับการมอบหมายงานจากผู้บริหาร เน้นถึงสัมพันธ์ภาพกับบุคคลในลักษณะปกป้องตนเองและตั้งรับ เป็นแนวทางที่ทำให้มั่นคงและปลอดภัยและก้าวหน้าในการทำงาน

3. วัฒนธรรมลักษณะป้องกันเชิงรุก หมายถึง องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกในลักษณะผู้นำมุ่งเน้นงาน และเน้นความต้องการด้านความมั่นคงของบุคลากร ลักษณะการทำงานมุ่งเน้นอำนาจ เห็นตรงกันข้าม แข่งขันชิงดีชิงเด่น และมุ่งการทำงานที่ต้องสมบูรณ์แบบ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้ศักยภาพของตนเองชักจูงหรือผลักดันให้บุคลากรเป็นรายบุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้านการวิจัยของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยมีลักษณะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การสร้างบารมี หมายถึง การที่ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล มีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์ชัดเจนในการทำงาน มีลักษณะเป็นมิตร มีความจริงใจและเป็นกันเอง เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม สามารถโน้มน้าวกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามเกิดความต้องการที่จะทำสิ่งใดๆ เพื่อให้งานสำเร็จ และการทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าคุณค่ามีความสามารถด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมสนับสนุนให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้ตามทำให้ผู้ตามเชื่อฟัง นับถือ ผูกพัน เกิดความจงรักภักดี อุทิศตนเพื่อองค์กร

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถแสดงถึงการอุทิศตัว หรือความผูกพันต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน โดยการใช้คำพูดและการกระทำที่เป็นกำลังใจ ส่งเสริมสนับสนุนแสดงความเชื่อมั่นและกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความกระตือรือร้น อุทิศตน เห็นคุณค่าของงาน เกิดความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจว่าพวกเขาสามารถปฏิบัติงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ตลอดจนการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ตามได้พัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า และมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

3. การคำนึงถึงเอกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้บริหารเข้าใจปัญหาและความต้องการของผู้ตาม ให้ขวัญและกำลังใจ แสดงความชื่นชมยกย่องในความสามารถของผู้ตาม มีการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ตาม และส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ตามได้พัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ

4. การกระตุ้นเขาวินิจฉัย หมายถึง การที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหา และส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้ตาม กระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความสงสัยใคร่รู้มากขึ้นและพยายามหาข้อสรุปใหม่ที่ได้ผลดีกว่าเดิมในปัญหาเก่าที่เกิดขึ้น ส่งเสริมให้ผู้ตามใช้เหตุผลในการแก้ไข ปัญหาอย่างสันติ มองปัญหาในหลายแง่มุมและคิดแก้ปัญหาอย่างรอบคอบ กระตุ้นให้ผู้ตามหาทาง แก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ตลอดจนมีการส่งเสริมและให้ความรู้เกี่ยวกับวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อเป็น การพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจและแก้ไขปัญหได้ด้วยตนเอง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้คาดว่าจะได้รับประโยชน์จากการศึกษา ดังนี้

1. ผลการวิจัยเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหาร อาจารย์ นักวิจัย และบุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามเจตนารมณ์ของสถาบันการศึกษา ท้องถิ่น และประเทศชาติต่อไป
2. เป็นข้อมูลที่สำคัญในการกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาประสิทธิภาพของผลิตผลด้านงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย
3. ทำให้ได้ตัวแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีความเหมาะสมกับบริบทของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยในเชิงทฤษฎี ที่ได้จากการวิเคราะห์และศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากหลายแหล่ง ซึ่งมีความครอบคลุมในเชิงวิชาการ ซึ่งนักวิชาการ นักวิจัย หรือผู้บริหารทางการศึกษา ตลอดจนผู้สนใจอาจนำไปเป็นตัวแบบตั้งต้นเพื่อขยายขอบเขตการศึกษาด้านประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทยให้กว้างขวางและลึกซึ้งต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารงาน แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ปัจจัยที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันหรือสามารถจัดเป็นกลุ่มปัจจัยเดียวกัน และได้กำหนดชื่อปัจจัยใหม่ที่มีความสอดคล้องกับปัจจัยที่จัดเป็นกลุ่มเดียวกัน ได้จำนวน 6 ปัจจัย สามารถแสดงเส้นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ดังภาพประกอบ 1

สมมติฐานในการวิจัย

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

จากสมมติฐานการวิจัย นำมากำหนดความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรเป็นตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นชนิดมีความคลาดเคลื่อนในการวัด เนื่องจากตัวแปรมีลักษณะเป็นตัวแปรแฝง (Latent Variables) และตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542: 40) โดยกำหนดให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และวัฒนธรรมองค์การ เป็นตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Variable) ส่วนตัวแปรเทคโนโลยีสารสนเทศ บรรยากาศองค์การ นโยบายด้านการวิจัย ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิผลในการบริหารงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Variable)