

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ
ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน¹
**Factors influencing happiness in creating academic works
of Instructors in Private Universities**

ศรุดา ชัยสุวรรณ (Saruda Chaisuwan)²

Received: May 08, 2021

Revised: May 20, 2021

Accepted: June 2, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการสร้าง สร้างผลงานทางวิชาการ 2) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน ผู้มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล เป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 308 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือความเป็นผู้นำทางวิชาการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความพึงพอใจต่อการบริหาร 2. ความสุขในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการยอมรับนับถือในความสามารถของแต่ละบุคคลทำให้คุณาจารย์แสดงศักยภาพทางวิชาการได้อย่างเต็มที่ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผลลัพธ์จากการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการสร้างความภูมิใจและความมั่นใจในความสามารถของตน 3. ปัจจัยด้านความพึงพอใจต่อการบริหาร (X_1) เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนมากที่สุด รองลงมาคือความเป็นผู้นำทางวิชาการ (X_3) และความผูกพันต่อองค์กร (X_2) ตามลำดับ โดยตัวแปรทั้ง 3 สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนได้ร้อยละ .878 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ โดยใช้คะแนนมาตรฐาน ได้แก่ $Z = .878 (X_1) + .548 (X_3) + .466 (X_2)$

คำสำคัญ : ปัจจัยที่มีอิทธิพล, ความสุข, การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ, มหาวิทยาลัยเอกชน

¹คณะการจัดการการศึกษาเชิงสร้างสรรค์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ (School of Creative Educational Management, Panyapiwat Institute of Management.

²สาขาวิชาภาวะผู้นำการบริหารและการจัดการการศึกษา คณะการจัดการการศึกษาเชิงสร้างสรรค์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ (Educational Management and Administration Leadership, School of Creative Educational Management, Panyapiwat Institute of Management, E-mail: sarudacha@pim.ac.th

Abstract

The purposes were as follows: 1) to study level of factors influencing happiness in creating academic works, 2) to study level of happiness in creating academic works, 3) to study factors influencing happiness in creating academic works of Instructors in Private Universities. The participants consisted of 308 instructors in 2018. The research instrument was questionnaire with rating scales, content validity index item- objective congruence (IOC) of the questionnaire was at 0.60 - 1.00, and Cronbach's alpha as 0.93. The statistical methods used to analyze data were mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation, stepwise multiple regression analysis. The results finding: 1) The level of factors influencing happiness in creating academic works was, as a whole and as individual aspect, at high level. Academic leadership was rate the highest mean, and satisfaction of administration was rate the lowest mean. 2) The level of happiness in creating academic works was, as a whole and as individual aspect, at high level, the highest mean item of respect for each individual's ability allows the faculty to demonstrate their full academic potential, and the lowest mean was item of the result of academic achievement creation creates pride, and confident in their ability, respectively. 3) Factors influencing happiness in creating academic works of Instructors in Private Universities were the satisfaction of administration (X_1), Academic leadership (X_3), organizational commitment (X_2). These factors predictive of happiness in creating academic works of Instructors in Private Universities on the percentage of 87.8 at the statistical significance .01. These could be formed as the regression equations of raw score and standardized score as follows: $Z = .878 (X_1) + 548 (X_3) + .466 (X_2)$

Keyword: Factors influencing, Happiness, Creating academic works, Private Universities

บทนำ

ความสุขเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน สามารถสร้างผลงานที่ดี มีสัมพันธภาพที่ดี มีสุขภาพที่ดี มีพลังชีวิต อายุยืน มีความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้นความสุขในการทำงานจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและจำเป็นต้องพยายามสร้างให้มีเพิ่มมากขึ้นในองค์กร ดังที่ (Manion, 2003) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือผลที่ได้จากการเรียนรู้ การกระทำการสร้างสรรค์ของบุคคลที่มีอารมณ์ทางบวกกับงานของตน และ (Lyubomirsky, Sheldon & Schkade, 2005) กล่าวเพิ่มเติมว่านอกจากความสุขในการทำงานจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพแล้ว ยังทำให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใกล้ชิดมีความสุขด้วย ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี ทำให้พนักงานเกิดทัศนคติที่ดีในการทำงานจนทำให้เกิดความผูกพันในงาน

การสร้างคุณภาพชีวิตให้มีความสุขในที่ทำงานและสร้างความสุขกับครอบครัวได้นั้นจะต้องมีการสนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้มีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพที่สูงขึ้นในอนาคต นับว่าเป็นสิ่งสำคัญไม่น้อยกว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆ (Muangjaroen & Pasunon, 2018) เพราะจะส่งผลต่อสภาพร่างกายและจิตใจทั้งทางตรงและทางอ้อมอันจะส่งผลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Tooichinda, 2009) การทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นจะต้องเกิดจากความเชื่อ ความปรารถนาในการทำงานของบุคลากร จึงมีคุณค่าที่สามารถเป็นพลังส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จได้มาก และสิ่งแวดล้อมที่เป็นแรงกระตุ้นให้อาจารย์ ปฏิบัติงานอันมีคุณค่าและเป็นประโยชน์ทั้งตัวอาจารย์ สถาบันและสังคมอย่างแท้จริง เพื่อผลักดันให้อาจารย์ประสบความสำเร็จทางวิชาการหรือความเป็นเลิศ (Excellence) ได้ (Chaisuwan, 2018) นอกจากนี้ สุตาพร ทองสวัสดิ์ และคณะ (Thongsawat et al, 2020) ยังวิจัยพบว่าความผูกพันของอาจารย์ที่มีต่อสถาบันจะมีส่วนช่วยเสริมสร้างความทุ่มเทความร่วมมือ ช่วยกันปรับปรุงแก้ไข และสร้างสรรค์ผลงานให้ดีและมีประสิทธิภาพ และ ปิยนิษฐ์ โชติวนิช (Chotivanich, 2017) วิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานประกอบด้วย ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิตและด้านเจตคติต่อการเป็นอาจารย์ จากการศึกษาได้ข้อสรุปว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย

อนาคตของการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพของอาจารย์ในด้านการเรียนการสอนและการวิจัย คือ จะมีการนำผลการวิจัยมาใช้เป็นฐานของการเรียนการสอนและการสร้างสรรค์ผลงานมากขึ้น ซึ่งในกระบวนการเรียนการสอนอาจารย์มีการสอดแทรกการวิจัยตลอดเวลา กระบวนการศึกษาจะไปสู่การสร้างสรรค์ หรือ การผลิตนวัตกรรมใหม่การพัฒนา ศักยภาพอาจารย์เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นวิธีที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของ อาจารย์ให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ช่วยให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Thirawanattapong & Boonprom, 2015) พันธกิจหลักดังกล่าวที่สถาบันอุดมศึกษามีร่วมกันคือการสร้างคน (จากการสอน และการผลิตบัณฑิต) การสร้างความรู้ (จากการวิจัย และการสร้างนวัตกรรม) ทั้งนี้สถาบันอุดมศึกษาจะต้องมีความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ สามารถแก้ปัญหาและ ตอบสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรม ท้องถิ่นและชุมชนได้ ซึ่งจะส่งผลให้ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ในประชาคมโลกเพิ่มสูงขึ้น (Office of the Higher Education Commission, 2015)

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเอกชนมีอัตราการขยายตัวอย่างรวดเร็ว มีเทคโนโลยีทันสมัย แต่การยอมรับจากสังคม ในภาพรวม แตกต่างจากมหาวิทยาลัยของรัฐที่ดังนั้นจะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุกด้านเพื่อที่จะส่งเสริมภาพลักษณ์ และชื่อเสียง บทบาทของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยคือต้องพัฒนาฐานะทางวิชาการของตนทั้งด้านงานสอนและผลงานวิชาการให้ อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานเป็นที่ยอมรับ ต้องเป็นแบบอย่างของผู้มีความรับผิดชอบด้านความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการให้แก่ มหาวิทยาลัย ฐานะทางวิชาการของอาจารย์สามารถแสดงความเป็นเลิศทางวิชาการให้กับมหาวิทยาลัย อาจารย์จึง เปรียบเสมือนเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการขับเคลื่อนพันธกิจหลักโดยการพัฒนาดนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิด ความ เจริญก้าวหน้าทางวิชาการ ส่งผลให้เกิดพลังสังคมทางวิชาการ หากอาจารย์ได้ผลิตผลงานทางวิชาการออกมาใช้สังคมย่อม ส่งผลให้คุณภาพการเรียนการสอนและคุณภาพผู้เรียนดีขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเตรียมกำลังคนให้พร้อมรับและรู้เท่าทันการ เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (Sinlarat, 2012 ; Nuangchalem and Prasertsang, 2013)

แต่ในความเป็นจริง อาจารย์ส่วนใหญ่เมื่อถึงจุดหนึ่งก็จะหยุดไม่ทำผลงานต่อหลังได้ตำแหน่งทางวิชาการไปแล้ว จะมี วิธีการอย่างไรที่จะทำให้อาจารย์ที่ทำงานมานานและได้ผลงานหรือตำแหน่งทางวิชาการแล้ว ยังคงทำผลงานวิจัยอยู่ อย่าง ต่อเนื่อง เพราะที่ผ่านมาสังเกตได้ว่าอาจารย์ส่วนใหญ่เมื่อถึงจุดหนึ่งก็จะหยุดไม่ทำผลงานต่อ ซึ่งไม่ทราบเหตุผลที่แท้จริง เช่น ค่าตอบแทนไม่ดี ไม่ให้ความสำคัญกับบุคคลเหล่านี้ หรือไปตอบแทนผู้ที่สอนมาก สอนเก่งเท่านั้น ทั้งนี้ เพื่อหาทางสนับสนุนให้ อาจารย์กลุ่มนี้ทำวิจัยและสร้างผลงานต่อไป (Jareonsettasin, 2017) สอดคล้องกับผลการประเมินคุณภาพรอบที่ 3 (2554-2558) พบว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ได้รับการประเมินจำนวน 69 แห่ง มีผลการประเมินในมาตรฐานที่ 5 งานวิจัย หรืองานสร้างสรรค์ที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ อยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุงเร่งด่วนร้อยละ 34.78 ในระดับต้องปรับปรุง ร้อยละ 20.29 ในขณะที่มาตรฐานที่ 6 งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่นำไปใช้ประโยชน์ มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง เร่งด่วน คิดเป็นร้อยละ 11.59 และต้องปรับปรุงร้อยละ 15.94 (Office for National Education Standards and Quality Assessment, 2015)

ความก้าวหน้าในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการเป็นเกณฑ์การประเมินในการประกันคุณภาพการศึกษา อาจารย์ ในสถาบันทำการศึกษาวิจัยเพื่อแสวงหาและพัฒนาองค์ความรู้ในศาสตร์สาขาวิชาต่างๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปใช้ในการเรียน การสอน และการดำรงตำแหน่งทางวิชาการเป็นสิ่งสะท้อนการปฏิบัติงานของอาจารย์ตามพันธกิจของสถาบันด้วย การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการได้แก่ ความรู้ความสามารถ ความพึงพอใจต่อการ บริหาร ความผูกพันต่อองค์กร และความเป็นผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ ผู้วิจัยสนใจอยากศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนเพื่อให้อาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนได้พัฒนา อาจารย์ให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพและนำไปสู่คุณภาพระดับสากลและภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผู้บริหารระดับคณะวิชา และระดับมหาวิทยาลัย ได้ทราบถึงเหตุที่เป็นแรงผลักดันให้อาจารย์มีความสุขในการคิดและสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาและบริหารงานเพื่อพัฒนาคุณภาพของอาจารย์และคุณภาพการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยต่อไป
2. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนได้ข้อมูลสนับสนุนการหาแนวทางในการส่งเสริมให้อาจารย์ทำการวิจัยและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้มากขึ้น เนื่องจากการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและความก้าวหน้าทางวิชาชีพและนำไปสู่คุณภาพระดับสากลและภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเอกชนต่อไป

ขอบเขตการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตในการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ผู้มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล ได้แก่ อาจารย์ที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปในมหาวิทยาลัยเอกชน ปีการศึกษา 2561 จากมหาวิทยาลัยเอกชนที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

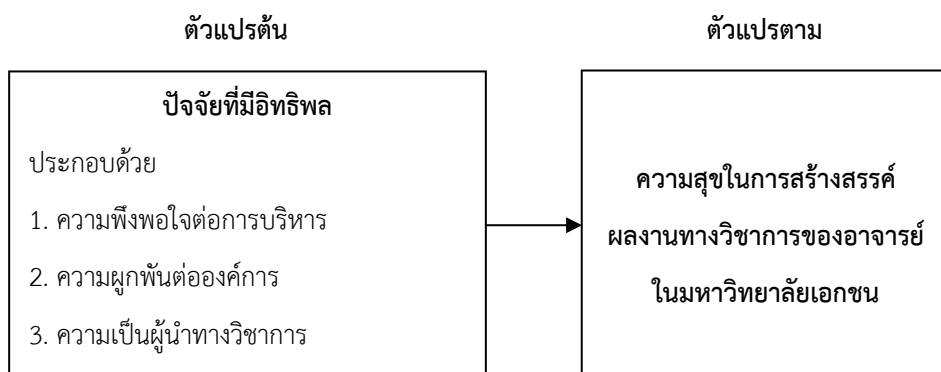
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน ประกอบด้วย ความพึงพอใจต่อการบริหาร ความผูกพันต่อองค์กรและความเป็นผู้นำทางวิชาการ

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน จาก ชนิตา รักษ์พลเมือง และคณะ (Rukspollmuang et al, 2013), วิโรจน์ มงคลเทพ และคณะ (Mongkolthep et al, 2015), พงษ์สันต์ ดันหยง และคณะ (Tanyong et al, 2017), โสริยา สุภาพผลและ วรณภา ลือกิตินันท์ (Supaphol and Luekitinan, 2017), Eisenberger et al (2002), Mendes (1996), DuBrin (2007), Certo (2003), Vance (2006), Patrick and Cecilia (2009), Philippe et al, (2010), Slocum & Hellriegel (2011), Lunenburg & Ornstein (2012), Hoy and Miskel (2013) ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ผู้มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล

ผู้มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์ที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปในมหาวิทยาลัยเอกชน ปีการศึกษา 2561 จำนวน 308 คน จากมหาวิทยาลัยเอกชนที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 ศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน และตอนที่ 3 ศึกษาระดับความสุขในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

2.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) อยู่ระหว่าง 0.6-1.00 และนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (try-out) กับอาจารย์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) เป็นรายด้านและทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.93

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 308 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88 ของแบบสอบถามที่แจกไป 350 ฉบับ

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

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการจำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 42.5 และไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ 177 คน คิดเป็นร้อยละ 57.5 ส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาโท จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 73.4 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์สอน ในมหาวิทยาลัยที่สังกัด 5-10 ปี จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 61.7 และสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนโดยภาพรวมและรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ (X)	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1.	ความพึงพอใจต่อการบริหาร (X_1)	4.25	0.67	มาก
2.	ความผูกพันต่อองค์กร (X_2)	4.26	0.65	มาก
3.	ความเป็นผู้นำทางวิชาการ (X_3)	4.33	0.57	มาก
ภาพรวม		4.28	0.58	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือความเป็นผู้นำทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.33$) รองลงมาคือความผูกพันต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.26$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือความพึงพอใจต่อการบริหาร ($\bar{X} = 4.25$)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน

ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน โดยภาพรวมและรายข้อ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความสุขในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อที่	ความสุขในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ (Y)	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1	ความรักในการผลิตผลงานวิชาการ ส่งผลให้เกิดพลังงานแห่งการสร้างสรรค์ผลงานอย่างต่อเนื่อง	4.30	0.76	มาก
2	อาจารย์รู้สึกมีความสุขทุกครั้งในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ พอใจในศักยภาพของตนเองโดยมิได้คาดหวังรางวัลหรือผลตอบแทน	4.26	0.75	มาก
3	อาจารย์มีชีวิตความเป็นนักวิชาการ การสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการแสดงถึงผลลัพธ์และเครื่องหมายที่ดีที่สุดในชีวิตการเป็นอาจารย์ระดับอุดมศึกษา	4.27	0.73	มาก

ข้อที่	ความสุขในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ (Y)	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
4	การยอมรับนับถือในความสามารถของแต่ละบุคคลทำให้คณาจารย์แสดงศักยภาพทางวิชาการได้อย่างเต็มที่	4.35	0.70	มาก
5	อาจารย์มีความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่า มีความสำคัญและได้รับความเอาใจใส่ดูแลจากมหาวิทยาลัยและผู้บริหารอย่างเสมอภาคและทั่วถึง และไม่ถูกทอดทิ้งในพัฒนางานวิชาการ	4.16	0.79	มาก
6	อาจารย์ได้รับความจริงใจจากเพื่อนร่วมงาน ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน	4.19	0.84	มาก
7	มหาวิทยาลัยมีการสร้างบรรยากาศให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้หรือองค์กรแห่งความสุขในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ	4.31	0.75	มาก
8	ผลลัพธ์จากการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการสร้างความภูมิใจ และความมั่นใจในความสามารถของตน	4.07	0.84	มาก
9	อาจารย์ได้รับการยกย่องเชิดชูและได้รับรางวัลจากมหาวิทยาลัย จึงไม่ยอมลดละเป้าหมายในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ	4.25	0.76	มาก
10	อาจารย์รู้สึกมีความสุขที่ได้เป็นแบบอย่างหรือผู้นำในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัย	4.33	0.74	มาก
ภาพรวม		4.25	0.58	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความสุขในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการยอมรับนับถือในความสามารถของแต่ละบุคคลทำให้คณาจารย์แสดงศักยภาพทางวิชาการได้อย่างเต็มที่ รองลงมาคืออาจารย์รู้สึกมีความสุขที่ได้เป็นแบบอย่างหรือผู้นำในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือผลลัพธ์จากการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการสร้างความภูมิใจและความมั่นใจในความสามารถของตน

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลและความสุขในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลและความสุขในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนโดยภาพรวมและรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลและความสุขในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน

Correlations				
	X ₁	X ₂	X ₃	Y
X ₁	1			
X ₂	.798**	1		
X ₃	.741**	.764**	1	
Y	.878**	.825**	.852**	1

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

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลและความสุขในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้านโดยความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์แต่ละด้านพบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับ 0.825 ถึง 0.878 โดยความพึงพอใจต่อการบริหาร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนสูงกว่าความเป็นผู้นำทางวิชาการ และความผูกพันต่อองค์กร

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน โดยภาพรวมและรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน

Model	b	Std. Error	β	t	Sig.
1. ความพึงพอใจต่อการบริหาร (X_1)	.762	.024	.878	32.096**	.000
2. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ (X_3)	.476	.028	.548	17.210**	.000
3. ความผูกพันต่อองค์กร (X_2)	.405	.032	.466	12.696**	.000
ค่าคงที่ (Constant) = 1.013					
R = 0.932; R² = 0.868; Adj R² = 0.867; F = 666.737; Std. Error Square = .21109; p-value = .000					

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ทั้ง 3 ตัวแปรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน อยู่ในระดับสูง โดยค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเท่ากับ 0.932 และตัวแปรต่างๆ สามารถทำนายความสุขในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ได้ร้อยละ 86.8 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายความสุขในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประกอบด้วย ความพึงพอใจต่อการบริหาร (X_1) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ (X_3) และความผูกพันต่อองค์กร (X_2)

จากข้อค้นพบดังกล่าวสามารถนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์มาเขียนสมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์โดยใช้คะแนนดิบ ได้แก่

$$\hat{Y} = 1.013 + .762 (X_1) + .476 (X_3) + .405 (X_2)$$

สมการพยากรณ์โดยใช้คะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$Z = .878 (X_1) + -.548(X_3) + .466 (X_2)$$

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือความเป็นผู้นำทางวิชาการ ทั้งนี้เนื่องจาก อาจารย์ที่ประสบความสำเร็จด้วยความสามารถปฏิบัติงานตามภาระงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มความสามารถที่มีอยู่เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นเป็นที่น่าเชื่อถือ ซึ่งผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ยังสามารถชี้นำบุคคลทีมงานและองค์กรตลอดจนมีผลงานตอบสนองและให้ประโยชน์แก่สังคม ดังที่ Maxwell (2002) ได้กล่าวว่ากระบวนการที่บุคคลใช้ความสามารถในการที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และสามารถจูงใจให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตามความประสงค์ของตน เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือความพึงพอใจต่อการบริหาร เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับผลการศึกษาของเยาวรัตน์ รุ่งสว่างและคณะ (Rungsawang et al, 2011) พบว่า ปัจจัยจูงใจภายนอกเช่น ปัจจัยด้านสภาวะการทำงาน (Work conditions) และ ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร (Policy and administration) เป็นปัจจัยที่อาจารย์มีความพึงพอใจในระดับต่ำที่สุดในกลุ่มค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในระดับปานกลาง โดยปัจจัยด้านสภาวะการทำงาน (Work conditions) แสดงถึงเวลา จำนวนบุคลากร การมีเครื่องมือและอุปกรณ์ทดลองต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมของทำงานไม่เอื้อต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ เครื่องมือสำหรับทดลองตลอดจนฐานข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยต่าง ๆ นั้นมีไม่เพียงพอ ซึ่งถือเป็นอุปสรรคต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ ความพึงพอใจในการทำงานจะเกิดขึ้นได้หากการปฏิบัติงานของอาจารย์ได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับงาน ย่อมจะทำให้อาจารย์เกิดเป็นความเต็มใจและกระตือรือร้นมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรมากขึ้นเพราะการได้รับการตอบสนองขั้นพื้นฐานในงานนี้จะนำมาซึ่งความรู้สึกมีความสุขอันเกิดจากการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นรา หัตถสิน และวิริญญา ชูราชิ (Huttasin, Nara. & Churas, Werinya, 2017) และ (Huttasin & Churas, 2017) พบว่า อาจารย์มีความพึงพอใจในลำดับที่ต่ำที่สุดในปัจจัยด้านสภาวะการทำงาน (Work conditions) และปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารองค์กร (Policy and administration) โดยปัจจัยด้านสภาวะการทำงาน ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมบริเวณห้องทำงาน สัดส่วนปริมาณงานกับจำนวนอาจารย์ และ จำนวนเครื่องมือและอุปกรณ์ทดลองต่าง ๆ ที่ล้วนไม่มีความเหมาะสมสำหรับการผลิตผลงานทางวิชาการ ส่วนปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารองค์กรได้แก่ การประสานงาน/สื่อสารภายในมหาวิทยาลัย และความมั่นใจด้านทิศทางของนโยบายการบริหารงานของมหาวิทยาลัย ด้วยเหตุนี้จึงควรที่ผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องพิจารณาดำเนินการเพื่อวางแผนทางส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจต่อการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์มากขึ้น

2. ความสุขในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการยอมรับนับถือในความสามารถของแต่ละบุคคลทำให้คณาจารย์แสดงศักยภาพทางวิชาการได้อย่างเต็มที่ รองลงมาคืออาจารย์รู้สึกมีความสุขที่ได้เป็นแบบอย่างหรือผู้นำในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัย สอดคล้องแนวคิดของ (Wesarat et al, 2015) กล่าวถึงความพึงพอใจกับการทำงานและชีวิตของบุคลากร โดยองค์กรที่มีความสามารถที่จะรักษาความสุขระยะยาวในสถานที่ทำงานอาจเพิ่มขึ้น ดังนั้น องค์กรควรตระหนักเกี่ยวกับปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อความสุขของพนักงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพ และเพิ่มความสุขในสถานที่ทำงาน สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นจากปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานในทางบวก ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจกับการทำงาน เช่น ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานความสัมพันธ์ในทางบวกกับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงาน การเป็นที่ยอมรับในสถานที่ทำงาน เป็นต้น โดยความสุขในการทำงานประกอบด้วย ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต และด้านเจตคติต่อการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ พรหมนิภา สืบสุข และคณะ (Suebsuk et al, 2012) ที่วิจัย พบว่า อาจารย์พยาบาลคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดลมีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลงานวิจัยของ ธิญนันท์ นาคแดงและคณะ (Nakdang et al, 2016) ที่วิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีอิทธิพลทางตรงต่อความ

ผูกพันทางอาชีพที่ค่าสัมประสิทธิ์ อธิติพล เท่ากับ .64 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับคำกล่าวของนิรันดร์ จุลทรัพย์ (Chullasap, 2007) ที่ว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยจำนวนหลายท่านที่มีผลงานวิชาการมากมายนั้นมีความภาคภูมิใจเป็นผลตอบแทน เป็นความภาคภูมิใจที่ได้ทำในสิ่งที่ตนรู้และคิด ตลอดจนได้มีโอกาส ถ่ายทอดองค์ความรู้ต่อลูกศิษย์และสาธารณชน อีกทั้งความเชื่อมั่นว่าตนเองมีความรู้ความสามารถ ที่สอดคล้องกับมหาวิทยาลัยมีความต้องการจึงทำให้การทำงานที่เป็นอยู่นั้น เป็นไปอย่างสอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัยและได้รับการตอบแทนในด้านความรู้สึกในการทำงานได้อย่างเหมาะสม เมื่อลักษณะของงานที่อาจารย์ได้ทำอยู่นั้นบรรลุ สอดคล้องกับความสามารถจึงเป็นเหตุผลหลักทำให้อาจารย์ยอมรับนับถือในความสามารถและศักยภาพทางวิชาการของตนเองได้โดยอาจไม่ต้องมีการบังคับจากมหาวิทยาลัย และจากผลการวิจัยครั้งนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือผลลัพธ์จากการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการสร้างความภูมิใจ และความมั่นใจในความสามารถของตน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของวัลภาภรณ์ มูลละ และคณะ (Molla et al, 2012) ได้ศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก โดยด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในเป้าหมายและยอมรับคุณค่าขององค์กร รองลงมา ได้แก่ ด้านความตั้งใจที่จะใช้ความสามารถเพื่อทำงานให้องค์กรและด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือด้านความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป ทั้งนี้ความสุขของคนทำงานหมายถึงประสบการณ์และความรู้สึกของคนทำงานที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป รวมถึงการได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคงมีความก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน โดยหากคนทำงานได้รับสิ่งต่างๆ อย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่องก็จะทำงานอย่างมีความสุข

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนพบว่า ด้านความพึงพอใจต่อการบริหาร เป็นปัจจัยที่พยากรณ์ความสุขในการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนมากที่สุด สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เกศินี ไหมคง และคณะ (Maikong et al, 2017) ที่ได้วิจัย พบว่า ปัจจัยนโยบายของผู้บริหารในการส่งเสริมการทำวิจัย สามารถพยากรณ์การทำวิจัยของอาจารย์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานที่มีความคล่องตัวมาก จะส่งผลทำให้อาจารย์ที่มีศักยภาพในการทำงานสูง จะเกิดความรู้สึกว่า การทำงานในมหาวิทยาลัยที่มีความคล่องตัวในทางการบริหารนั้น มีความท้าทาย การทำงานมีความรวดเร็ว ซึ่งน่าจะมีสาเหตุมาจากการที่มหาวิทยาลัยมีนโยบายการสนับสนุนทางด้านการวิจัยอย่างชัดเจน มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสังกัดคณะหรือวิทยาลัย ให้มีการทำวิจัยเพิ่มขึ้น เช่นการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการสัมมนา อบรม และศึกษาดูงานทางด้านการวิจัยอย่างต่อเนื่องจากสถาบันวิจัยและพัฒนา ที่มีการจัดโครงการอบรม สัมมนาเชิงปฏิบัติการตลอดทั้งปี เพื่อให้บุคลากร ได้รับความรู้ใหม่ๆ ในเรื่องการทวิวิจัย แหล่งทุนอุดหนุนงบประมาณที่สนับสนุนการทวิวิจัยและแหล่งที่สามารถนำผลงานไปเผยแพร่สู่สาธารณะหรือตีพิมพ์ผลงานในวารสารต่างๆ รวมไปถึงโครงการที่ฝึกอบรมให้บุคลากรสามารถเขียนบทความวิจัย (Manuscript) ทั้งที่เป็นภาษาไทย และภาษาอังกฤษได้ นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยเอกชนอาจมีการส่งเสริมการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ เช่น การส่งเสริมบุคลากรไปทำงานด้านการวิจัย ณ ต่างประเทศ การส่งเสริมบุคลากรไปนำเสนอผลงานวิจัยทั้งในระดับชาติและนานาชาติ การสนับสนุนค่าตอบแทนการตีพิมพ์ผลงานวิจัยในวารสารวิชาการ และการสนับสนุนการจัดตั้งหน่วยวิจัย ซึ่งเป็นการรวมกลุ่มของอาจารย์ที่เชี่ยวชาญในด้านหรือสาขาเดียวกันให้ร่วมกันทำวิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 การสร้างสรรค์ผลงานวิชาการเป็นการเพิ่มทักษะ/สร้างความรู้ใหม่เป็นงานที่ท้าทายความสามารถของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยเอกชนเพื่อให้ได้งานตรงกับสาขาวิชาความรู้ที่ได้ศึกษามา และได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ ทั้งนี้ผู้บริหารในระดับคณะ/มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมให้อาจารย์ทำการผลิตผลงานทางวิชาการที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของอาจารย์โดยอาจพิจารณาแนวทางในการส่งเสริมการผลิตผลงานวิชาการ

1.2 ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ ได้แก่ผู้บริหารระดับคณะวิชาและระดับมหาวิทยาลัยควรต้องกำหนดทิศทางและแนวทางการส่งเสริมการผลิตผลงานวิชาการที่ชัดเจนเพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพที่เหมาะสมทั้งด้านการสื่อสารและด้านการประสานงานภายในมหาวิทยาลัย

1.3 มหาวิทยาลัยเอกชนควรจัดโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการผลิตผลงานวิชาการ เช่น ระบบฐานข้อมูลที่เพียงพอต่อการค้นคว้า เครื่องมือทดลองต่าง ๆ ที่ทันสมัยและครอบคลุมในทุกศาสตร์ การจัดให้มีผู้ช่วยสอน สร้างบรรยากาศการวิจัยที่เอื้อต่อผู้ผลิตผลงานวิชาการ สภาพแวดล้อมบริเวณห้องทำงานและอาคารให้เอื้อต่อการผลิตผลงานวิชาการ (อาทิ ห้องพักผ่อน และห้องปฏิบัติการวิจัย) มีจำนวนเจ้าหน้าที่ประสานงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพอย่างเพียงพอ และการจัดทำวารสาร เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยตัวแปรด้านความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานหรือการสร้างสรรค์ผลงานเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเอกชนให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ

2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรด้านความพึงพอใจต่อการบริหารในระดับผู้บริหาร ระดับคณะวิชาที่ส่งผลต่อความสุขในการผลิตผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยเอกชน ซึ่งอาจจะได้ข้อค้นพบที่ละเอียดขึ้นหรือศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาในเชิงลึกทั้งนี้จะได้ยืนยันข้อค้นพบว่าตรงกันหรือแตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

- Certo, Samuel, C. (2003). *Modern Management*. Englewood Cliffs: N.J., Prentice Hall.
- Chaisuwan, Saruda. (2018). Human Capital Development for Academic Excellence of Thai Private Higher Education Institutes. *Journal of Education Rajabhat Maha Sarakham University* .15(1) (28), 34-47. (In Thai)
- Chotivanich, Piyakanit. (2017). Quality of work life and organizational commitment that affect happiness at work of university lecturer. *Executive journal*. 37(1), 83-96. (In Thai)
- Chullasap, Niran (2007). Academic works : Potential of university lecturer. *Journal of Education Thaksin University*. 7(1), 87-98. (In Thai)
- Dubrin, Andrew J. (2007). *Leadership Research Findings, Practice, and Skill*. 4th ed. New York: Houghton Mifflin.
- Eisenberger, Robert., Stinglhambe, Florence, r., Vandenberghe, Christian., Sucharski, Ivan, L., & Rhoades, Linda. (2002). Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565–573.

- Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice, 9th edition*. New York: McGraw-Hill.
- Huttasin, Nara. & Churasi, Werinya. (2017). An analysis of lecturers' motivation factors to publish academic work : A case of Ubon Ratchathani University. *Humanities and Social Sciences Journal, Ubon Ratchathani Rajabhat University*. 8(2), 19-36. (In Thai)
- Jareonsettasin, Teerakiat. (2017). Find out why the professor stopped doing research. Thai Post. 31 July 2017. (In Thai)
- Lunenburg, Fred C., Ornstein, & Allan C. (2012). *Educational administration: Concepts and practices*. Belmont, CA: Cengage Wadsworth.
- Maikong, Kasinee., Suntiwaranont, Suthep., & Soypechkasem, Chailikit. (2017). Predictive Factors of doing Research of Lecturers in Rajamangala University of Technology Srivijaya. *Al-Hikmah Journal (Social Science) of Fatoni University*. 7(13), 71-79. (In Thai)
- Manion, Jo. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*. 33(12), 652-655.
- Maxwell, John C. 2002. *Our definition of leadership*. Retrieved 12 April 2016, from <http://www.teal.org.uk/Leadership//definition.htm>.
- Mendes, Anthony. (1996). *inspiring commitment: how to win employee loyalty in chaotic times*. Chicago: Irwin Professional.
- Molla, Walpaporn., Banjrdrit, Sa-ard., & Suwanin, Wongtheera. (2012). The relationship between happiness in workplace and organizational commitment of Royal Thai Air Force Officers in Direct Orate of Education and Training Department. *Academic journal of North Bangkok University*. 1(1), 88-99. (In Thai)
- Mongkolthep, Wiroj., Panawong, Chamnan., Prachanban, Pakorn., & Lincharearn, Amporn. (2015). Causal relationship model of the factors effecting research productivity of instructors of Rajamangala University of Technology Lanna *Journal of Community Development Research (Humanities and Social Sciences)*, 8(2), 122-134. (In Thai)
- Muangjaroen, Jaruwan., & Pasunon, Prasopchai. (2018). Personal characteristics and job characteristics that has effect on the career advancement of personnel in higher private educational Institution. *Panyapiwat Journal*. 10(2), 117-127. (In Thai)
- Nakdang, Thannun., Damsuwan, Winai., Nanthachai, Suchada., & Prachongchit, Sanan. (2016). Factors Effecting Career Commitment of Teachers at Rajamangala University of Technology. *Rajapark Journal*. 10(20), 190-202. (In Thai)
- Nuangchalem, Prasart., & Prasertsang, Parichart. (2013). Needs in Academic Development of Lecturers in The Faculty of Education, RoiEt Rajabhat University. *Prae-wa Kalasin Journal of Kalasin University*. 4(3), 493-500. (In Thai)
- Office for National Education Standards and Quality Assessment. (2015). *The results of Third-Round of*

- External Quality Assessment for Higher Education 2011-2015*. Retrieved 20 January 2015, from <http://www.onesqa.or.th>. (In Thai)
- Office of the Higher Education Commission. (2015). *Information for Higher Education*. Retrieved 24 May 2015, from <http://www.mua.go.th>. (In Thai)
- Patrick Sik-wah Fong., & Kwok Cecilia W. C. (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 Frederick L, Vallerand Robert J, Houliort ·Nathalie, Lavigne Geneviève L and Donahue Eric 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.
- Rukspollmuang Chanita, Lawthong Nuttaporn, Tangdhanakanond Kamonwan, Preededilok Fuangarun and Suwan Sumit. (2013). The Development of the Appointment Process for Academic Titles of Faculty Members in Higher Education Institutions. *Journal of Research Methodology*, 26(3), 302-321. (In Thai)
- Rungsawang Yaowarat , Sukolpuk Masarin and Jittawisuttiwong Rujiorn. (2011). Satisfaction of nursing instructors toward motivating system and mechanisms to produce academic research at Boromarajonani College of Nursing, Chang Wat Nonthaburi. *Journal of Health Science Research*. 5(1), 1-6. (In Thai)
- Sinlarat Paitoon. (2012). Learning in the 21st century and the development of teaching and learning. (Presentation Document). Office of the Commission on Higher Education. (In Thai)
- Slocum John W, and Hellriegel Don. (2011). *Principles of Organizational Behavior*. (13th ed.) Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Suebsuk Pannipa., Tosuksri Wandee., & Suvarnarong Klinchaba. (2012). Factors affecting happiness at work of faculty members, Faculty of Nursing, Mahidol University. *Thai Journal of Nursing*. 61(4), 33-40. (In Thai)
- Supaphol Soraya and Luekitinan Wannapa. (2017). Commitment to develop a career path of the academic staffs at Rajmangala University of Technology, Suvarnabhumi. *Journal of Thonburi University*. 11 (25), 78-87. (In Thai)
- Tanyong, Pongsan., Thirasirikul, Jidapa., & Chantaranamchoo, Nopporn. (2017). Effectiveness of perceived organizational support on job satisfaction and effectiveness of academic performance. *Journal of Graduate School of Commerce Burapha*. 12(1), 1-20. (In Thai)
- Thirawanattapong, Petcharawan., & Boonprom, Panpapatchara. (2015). Developing lecturers' competency in higher education. *Academic Journal of Songkhla Rajabhat University*, 8(1), 33-40. (In Thai)
- Thongsawat, Sudaporn., Rodprasert, Prachoom., & Chullasap, Niran. (2020). states, problems and developing guidelines of academic staffs' Organization Commitment of the private universities in Thailand. *Journal of Suvarnabhumi Institute of Technology* . 6(2), 353 – 368. (In Thai)

- Toochinda, Chanika. (2020). *"Happy 8 Workplace"*. Retrieved 28 January 2020, from <http://www.thaihealth.or.th/node/12827>. (In Thai)
- Vance, Robert Johnstone. (2006). *Employee engagement and commitment: A guide to understanding, measuring, and increasing engagement in your organization*. Alexandria, VA: The SHRM Foundation.
- Wesarat, Phathara-on,. Sharif, Mohmad Yazam., & Majid Abdul Halim Abdul. (2015). A conceptual framework of happiness at the workplace. *Asian Social Science*, 11(2), 78. (In Thai)