

**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการผลิตผลงานทางวิชาการของบุคลากร
สายสนับสนุนวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**
**Factors Influencing on Intentions towards their Conducts of Academic
Productions of the Support Staff in the Faculty of Humanities,
Chiang Mai University**

นวกัศร์ ปันใจ^{1*}
Nawaphat Panjai^{1*}

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับตัวแปรเจตคติต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม การรับรู้ความสามารถของตนในการผลิตผลงานทางวิชาการ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ และความตั้งใจในการผลิตผลงานทางวิชาการ 2. ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการผลิตผลงานทางวิชาการ และ 3. ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการผลิตผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 85 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพื้นฐานและการวิเคราะห์อิทธิพลด้วยเทคนิคการประมาณค่าภาวะน่าจะเป็นสูงสุด ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีเจตคติต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม การรับรู้ความสามารถของตนในการผลิตผลงานทางวิชาการ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และลักษณะงานที่ทำอยู่ในระดับมาก ส่วนความตั้งใจในการผลิตผลงานทางวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการผลิตผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ พบว่าลักษณะงานที่ทำเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความตั้งใจในการผลิตผลงานทางวิชาการ โดยมีขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.43 ขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนในการผลิตผลงานทางวิชาการ เจตคติต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ และ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่ามีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการผลิตผลงานทางวิชาการในลำดับรองลงมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.35, 0.27, 0.12 ตามลำดับ

คำสำคัญ: เจตคติต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม การรับรู้ความสามารถของตน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ

Abstract

This research aims to: 1. Investigate levels of attitudes towards academic output production, social support, self-perception of academic output production ability, progress in job responsibilities, job characteristics, and intentions to produce academic output. 2. Examine factors influencing intentions to produce academic output. 3. Explore opinions regarding academic output production among academic support staff in the Faculty of Humanities, Chiang Mai University. The sample group comprises 85 academic support staff members selected through stratified random sampling. Data collection utilized a questionnaire, and data interpretation employed statistical analysis, including basic statistics and path analysis. Findings indicate that academic support staff members generally hold positive attitudes towards academic output production, social support, self-perceived abilities, progress in job

¹ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เชียงใหม่ 50200

¹ Faculty of Humanities, Chiang Mai University, Chiang Mai 50200

*Corresponding author: e-mail: nawaphat.panjai@cmu.ac.th

Received: October 17, 2023, Accepted: November 24, 2023, Published: July 23, 2024



responsibilities, and job characteristics at a high level. However, intentions to produce academic output are moderately rated. Job characteristics emerged as the most influential factor affecting intentions to produce academic output, with a cumulative influence size of 0.43. Additionally, self-perceived abilities, attitudes towards academic output production, and progress in job responsibilities also exhibited statistically significant influences on intentions to produce academic output, with cumulative influence sizes of 0.35, 0.27, and 0.12, respectively.

Keywords: attitude, social support, self-ability perception, advancement, job characteristics

บทนำ

การผลิตผลงานทางวิชาการ ได้แก่ งานวิจัย งานเชิงวิเคราะห์ งานเชิงสังเคราะห์ และคู่มือปฏิบัติงาน ถือเป็นรากฐานสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนางานประจำ ดังนั้นองค์กรหรือสถาบันต่าง ๆ จึงสนับสนุนให้บุคลากรภายใต้สังกัดสร้างผลงานทางวิชาการ เพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ความเข้าใจในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาและพัฒนางาน พัฒนางาน โครงการ ตลอดจนเป็นแนวทางพื้นฐานให้ผู้บริหารได้ใช้ประโยชน์ในด้านการกำหนดนโยบาย การวางแผนงาน การจัดสรรงบประมาณ การตัดสินใจปัญหา หรือการวินิจฉัยสั่งการให้เป็นไปอย่างถูกต้องและรวดเร็ว ขณะเดียวกันยังเป็นช่องทางในการส่งเสริมให้บุคลากรผู้ผลิตผลงานทางวิชาการได้พัฒนาศักยภาพทางวิชาการและสามารถนำไปใช้ในการขอรับการประเมินเพื่อความก้าวหน้าในสายงานของผู้ผลิตผลงานทางวิชาการได้อีกทางหนึ่ง (พรชูลี, 2545)

คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตระหนักถึงความสำคัญของการผลิตผลงานทางวิชาการ และได้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรภายใต้สังกัดผลิตผลงานทางวิชาการกันมากขึ้น เช่น การจัดให้มีทุนวิจัยจากกองทุนเพื่อการวิจัยเพื่อสนับสนุน การสร้างองค์ความรู้ทางวิชาการและการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงความก้าวหน้าทางวิชาชีพแก่บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ แต่อย่างไรก็ตามพบว่า การผลิตผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ยังคงมีปริมาณผลงานที่ไม่มากนัก จากสถิติการยื่นข้อเสนอโครงการผลิตผลงานทางวิชาการ เพื่อขอรับทุนหรืองบประมาณในการสนับสนุนการผลิตผลงานทางวิชาการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2562-2564 พบว่า มีการยื่นข้อเสนอโครงการผลิตผลงานทางวิชาการ จำนวน 87 โครงการ ซึ่งแบ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 85 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 97.70 และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเพียง 2 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 2.30 (คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2564) จะเห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีการยื่นข้อเสนอโครงการผลิตผลงานทางวิชาการในอัตราที่ค่อนข้างน้อยมาก ดังนั้น การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการผลิตผลงานทางวิชาการเพิ่มขึ้น จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น

จากความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการผลิตผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการผลิตผลงานทางวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความคิดเห็นอย่างไรในการผลิตผลงานทางวิชาการ โดยผู้วิจัยอาศัยแบบจำลองทฤษฎีพฤติกรรมตามแผน (Ajzen, 1985) เป็นกรอบแนวคิดในการมุ่งศึกษาปัจจัยที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการผลิตผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์ ใน 5 ปัจจัย ประกอบด้วย 1. เจตคติต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ 2. การได้รับการสนับสนุนทางสังคม 3. การรับรู้ความสามารถของตนในการผลิตผลงานทางวิชาการ 4. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ 5. ลักษณะงานที่ทำ ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าการทำวิจัยเรื่องนี้จะเกิดประโยชน์แก่ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ ในการวินิจฉัยปัญหา รวมทั้งการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางวางข้อกำหนดเพื่อสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการผลิตผลงานทางวิชาการมากยิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์ในการพัฒนางานประจำของตนเอง พัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และพัฒนาองค์กรในด้านการวิจัยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับตัวแปรเจตคติต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม การรับรู้ความสามารถของตนในการผลิตผลงานทางวิชาการ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ และความตั้งใจในการผลิตผลงานทางวิชาการ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย จำแนกตามอายุ ระยะเวลาในการทำงาน และประเภทบุคลากร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการผลิตผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการผลิตผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 5 หน่วยงาน ซึ่งมีประชากรทั้งหมด 101 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 และได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 85 คน จากนั้น ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling Random) โดยสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทั้งหมด 4 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ และพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่พัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเนื้อหาของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และประเภทบุคลากร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจในการผลิตผลงานทางวิชาการ ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นการวัดระดับความรู้สึกเกี่ยวกับความตั้งใจในการผลิตผลงานทางวิชาการ อาทิ การมีเป้าหมายอย่างชัดเจนที่จะมุ่งมั่น พยายามในการผลิตผลงานทางวิชาการ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการผลิตผลงานทางวิชาการ ประกอบด้วย

เจตคติต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นการวัดระดับความรู้สึกเกี่ยวกับความเชื่อหรือความรู้สึกของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ ที่สะท้อนให้เห็นถึงความชอบ/ความสนใจและพึงพอใจที่มีต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ

การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นการวัดระดับความรู้สึกเกี่ยวกับสิ่งที่บุคลากรสายสนับสนุนทางวิชาการได้รับการสนับสนุนหรือได้รับการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งรูปธรรมและนามธรรมจากหน่วยงาน เช่น นโยบายและการบริหารองค์กร ความสัมพันธ์กับหน่วยงานหรือหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก ความมั่นคงในงาน คุณภาพชีวิต ที่ปรึกษาการผลิตผลงานทางวิชาการ งบประมาณในการผลิตผลงานทางวิชาการ แหล่งความรู้สำหรับการค้นคว้า และระยะเวลาในการผลิตผลงานทางวิชาการ

การรับรู้ความสามารถของตนในการผลิตผลงานทางวิชาการ ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นการวัดระดับความรู้สึกเกี่ยวกับความเชื่อในความสามารถของตนว่ามีความสามารถผลิตผลงานทางวิชาการได้

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นการวัดระดับความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่แสดงถึงความก้าวหน้าหรือการเติบโตในสายงานในการพัฒนาสมรรถนะและความเชี่ยวชาญที่เป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ

ลักษณะงานที่ทำ ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นการวัดระดับความรู้เกี่ยวกับภาระงานประจำหรือภาระหน้าที่ที่ปฏิบัติเป็นประจำหรือได้รับมอบหมาย เป็นโอกาสในการเพิ่มประสบการณ์ที่มีความสนใจและท้าทายต่อความรู้ความสามารถของการผลิตผลงานทางวิชาการ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการผลิตผลงานทางวิชาการ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Item Objective Congruence) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยหรือนิยามศัพท์ ซึ่งจากการพิจารณาความสอดคล้องเหมาะสมของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ค่า IOC พบว่า มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ว่า การยอมรับว่าข้อคำถามข้อใดสามารถวัดได้ตรงวัตถุประสงค์ต้องมีค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ขึ้นไป (สมชาย, 2553) ซึ่งก็สะท้อนให้เห็นได้ว่าข้อคำถามทุกข้อมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาตามเกณฑ์

อำนาจในการจำแนก (Discriminant) ผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าอำนาจในการจำแนกของแบบสอบถามแต่ละตัวแปรโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถาม พบว่า มีค่าอำนาจในการจำแนกอยู่ระหว่าง 0.40 – 0.85 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ว่าค่าอำนาจในการจำแนก ควรมีค่าตั้งแต่ 0.20 (สมชาย, 2553)

ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละตัวแปร โดยวิธีการหาค่าความสอดคล้องภายในด้วยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของ Cronbach พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแต่ละข้อคำถามเท่ากับ 0.97 ซึ่งถ้าพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ว่าค่าความเชื่อมั่นที่คำนวณได้มีค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง (สมชาย, 2553) ก็สะท้อนให้เห็นว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่นตามเกณฑ์

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. จัดทำหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลหน่วยงาน และดำเนินการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง
2. เก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนและตรวจสอบจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ แต่ละประเภทตามสัดส่วนที่กำหนด
3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถามทุกฉบับ ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามและตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการผลิตผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ใช้การวิเคราะห์อิทธิพล (Path Analysis) ด้วยเทคนิคการประมาณค่าภาวะน่าจะเป็นสูงสุด

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์ ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 30-40 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 รองลงมามีอายุอยู่ในช่วงต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 โดยส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 รองลงมา มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 และบุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 รองลงมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราวจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 ตามลำดับ (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	21	24.70
30-40 ปี	37	43.50
41-50 ปี	12	14.20
50 ปีขึ้นไป	15	17.60
รวม	85	100.00
ระยะเวลาในการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	30	35.30
ระหว่าง 5-10 ปี	24	28.20
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	31	36.50
รวม	85	100.0
ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการ	3	3.50
ลูกจ้างประจำ	4	4.70
พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	48	56.50
พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว	30	35.30
รวม	85	100.00

2. ผลการศึกษาระดับของตัวแปรเจตคติต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม การรับรู้ความสามารถของตนในการผลิตผลงานทางวิชาการ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ และความตั้งใจในการผลิตผลงานทางวิชาการ

ตัวแปรเจตคติต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในภาพรวมมีเจตคติที่ดีต่อการผลิตผลงานทางวิชาการในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D.=0.95) และเมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มย่อย พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทุกช่วงอายุและทุกช่วงระยะเวลาในการทำงานมีเจตคติที่ดีต่อการผลิตผลงานทางวิชาการในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71-3.94$, S.D.= 0.80-1.04) และ ($\bar{X} = 3.72-3.91$, S.D.= 0.92-0.94) ตามลำดับ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการประเภทข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำและพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราวมีเจตคติที่ดีต่อการผลิตผลงานทางวิชาการในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79-4.04$, S.D. = 0.44-0.94) จะมีเพียงแต่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการประเภทลูกจ้างประจำเท่านั้น ที่มีเจตคติที่ดีต่อการผลิตผลงานทางวิชาการในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$, S.D.= 1.17) (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรเจตคติต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ ทั้งในกลุ่มรวม และกลุ่มย่อย จำแนกตาม อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และประเภทบุคลากร

ตัวแปรเจตคติต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
กลุ่มรวม	3.79	0.95	มาก
อายุ			
ต่ำกว่า 30 ปี	3.71	0.97	มาก
30 - 40 ปี	3.94	0.87	มาก
41 - 50 ปี	3.82	0.80	มาก
50 ปีขึ้นไป	3.71	1.04	มาก
ระยะเวลาในการทำงาน			
ต่ำกว่า 5 ปี	3.72	0.94	มาก
ระหว่าง 5 - 10 ปี	3.91	0.92	มาก
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	3.85	0.92	มาก
ประเภทบุคลากร			
ข้าราชการ	4.04	0.44	มาก
ลูกจ้างประจำ	3.19	1.17	ปานกลาง
พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	3.89	0.87	มาก
พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว	3.79	0.94	มาก

ตัวแปรการได้รับการสนับสนุนทางสังคม

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในภาพรวมรับรู้ว่าการได้รับการสนับสนุนทางสังคมในระดับมาก (\bar{X} = 3.76, S.D. = 0.97) และเมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มย่อย พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทุกช่วงอายุและทุกช่วงระยะเวลาในการทำงานรับรู้ว่าการได้รับการสนับสนุนทางสังคมในระดับมาก (\bar{X} = 3.63–3.85, S.D. = 0.72–1.07) และ (\bar{X} = 3.65–4.03, S.D. = 0.77–1.00) ตามลำดับ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการประเภทลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำและพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราวรับรู้ว่าการได้รับการสนับสนุนทางสังคมในระดับมาก (\bar{X} = 3.76–3.85, S.D. = 0.87–1.05) จะมีเพียงแต่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการประเภทข้าราชการเท่านั้นที่รับรู้ว่าการได้รับการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.02, S.D. = 1.31) (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรการได้รับการสนับสนุนทางสังคม ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย จำแนกตาม อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และประเภทบุคลากร

ตัวแปรเจตคติต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
กลุ่มรวม	3.76	0.97	มาก
อายุ			
ต่ำกว่า 30 ปี	3.73	0.95	มาก
30 – 40 ปี	3.81	0.94	มาก
41 – 50 ปี	3.85	0.72	มาก
50 ปีขึ้นไป	3.63	1.07	มาก
ระยะเวลาในการทำงาน			
ต่ำกว่า 5 ปี	3.65	1.00	มาก
ระหว่าง 5 – 10 ปี	4.03	0.77	มาก
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	3.66	0.98	มาก
ประเภทบุคลากร			
ข้าราชการ	3.02	1.31	ปานกลาง
ลูกจ้างประจำ	3.81	1.05	มาก
พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	3.76	0.92	มาก
พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว	3.85	0.87	มาก

ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนในการผลิตผลงานทางวิชาการ

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในภาพรวมมีการรับรู้ความสามารถของตนในการผลิตผลงานทางวิชาการในระดับมาก (\bar{X} = 3.78, S.D. = 0.97) และเมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มย่อย พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีอายุอยู่ในช่วงต่ำกว่า 30 ปี ช่วง 30-40 ปี และช่วงตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป มีการรับรู้ความสามารถของตนในการผลิตผลงานทางวิชาการในระดับมาก (\bar{X} = 3.56-3.99, S.D. = 0.79-1.11) จะมีเพียงแต่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปีเท่านั้นที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการผลิตผลงานทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.28, S.D. = 0.84) สำหรับระยะเวลาในการทำงานนั้น พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในทุกช่วงระยะเวลาในการทำงานมีการรับรู้ความสามารถของตนในการผลิตผลงานทางวิชาการในระดับมาก (\bar{X} = 3.70-3.88, S.D. = 0.93-0.99) อีกทั้งยังพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการประเภทข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำและพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราวมีการรับรู้ความสามารถของตนในการผลิตผลงานทางวิชาการในระดับมาก (\bar{X} = 3.67–4.22, S.D. = 0.59–1.08) และจะมีเพียงแต่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการประเภทลูกจ้างประจำเท่านั้นที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการผลิตผลงานทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.25, S.D. = 1.30) (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนในการผลิตผลงานทางวิชาการ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย จำแนกตาม อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และประเภทบุคลากร

ตัวแปรเจตคติต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
กลุ่มรวม	3.78	0.97	มาก
อายุ			
ต่ำกว่า 30 ปี	3.84	1.07	มาก
30 – 40 ปี	3.99	0.79	มาก
41 – 50 ปี	3.28	0.84	ปานกลาง
50 ปีขึ้นไป	3.56	1.11	มาก
ระยะเวลาในการทำงาน			
ต่ำกว่า 5 ปี	3.88	0.99	มาก
ระหว่าง 5 – 10 ปี	3.75	0.98	มาก
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	3.70	0.93	มาก
ประเภทบุคลากร			
ข้าราชการ	4.22	0.59	มาก
ลูกจ้างประจำ	3.25	1.30	ปานกลาง
พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	3.86	0.85	มาก
พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว	3.67	1.08	มาก

ตัวแปรความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในภาพรวมมองเห็นโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากการผลิตผลงานทางวิชาการในระดับมาก (\bar{X} = 4.05, S.D. = 0.84) และเมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มย่อย พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทุกช่วงอายุ ทุกช่วงในระยะเวลาการทำงานและทุกประเภทของบุคลากรมองเห็นโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากการผลิตผลงานทางวิชาการในระดับมาก (\bar{X} = 3.82-4.14, S.D. = 0.59-1.02), (\bar{X} = 3.99-4.09, S.D. = 0.82-0.84) และ (\bar{X} = 3.69-4.09, S.D. = 0.35-1.63) ตามลำดับ (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย จำแนกตาม อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และประเภทบุคลากร

ตัวแปรเจตคติต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
กลุ่มรวม	4.05	0.84	มาก
อายุ			
ต่ำกว่า 30 ปี	4.04	0.90	มาก
30 – 40 ปี	4.14	0.75	มาก
41 – 50 ปี	4.06	0.59	มาก
50 ปีขึ้นไป	3.82	1.02	มาก
ระยะเวลาในการทำงาน			
ต่ำกว่า 5 ปี	4.08	0.84	มาก
ระหว่าง 5 – 10 ปี	4.09	0.82	มาก
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	3.99	0.83	มาก
ประเภทบุคลากร			
ข้าราชการ	3.92	0.35	มาก
ลูกจ้างประจำ	3.69	1.63	มาก
พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	4.09	0.81	มาก
พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว	4.04	0.72	มาก

ตัวแปรลักษณะงานที่ทำ

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในภาพรวมรับรู้ว่าคุณลักษณะงานที่รับผิดชอบสามารถนำไปสู่การผลิตผลงานทางวิชาการได้ในระดับมาก (\bar{X} = 3.84, S.D. = 1.00) และเมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มย่อย พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทุกช่วงอายุ และทุกช่วงในระยะเวลาในการทำงานรับรู้ว่าคุณลักษณะงานที่รับผิดชอบสามารถนำไปสู่การผลิตผลงานทางวิชาการได้ในระดับมาก (\bar{X} = 3.70-3.98, S.D. = 0.79-1.14) และ (\bar{X} = 3.77-3.89, S.D. = 0.91-1.11) ตามลำดับ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการประเภทข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ประจำและพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราวรับรู้ว่าคุณลักษณะงานที่รับผิดชอบสามารถนำไปสู่การผลิตผลงานทางวิชาการได้ในระดับมาก (\bar{X} = 3.75-3.91, S.D. = 0.88-0.96) จะมีเพียงแต่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการประเภทลูกจ้างประจำเท่านั้นที่รับรู้ว่าคุณลักษณะงานที่รับผิดชอบสามารถนำไปสู่การผลิตผลงานทางวิชาการได้อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.44, S.D. = 1.41) (ตารางที่ 6)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรลักษณะงานที่ทำ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย
จำแนกตาม อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และประเภทบุคลากร

ตัวแปรเจตคติต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
กลุ่มรวม	3.84	1.00	มาก
อายุ			
ต่ำกว่า 30 ปี	3.79	1.02	มาก
30 – 40 ปี	3.98	0.95	มาก
41 – 50 ปี	3.71	0.79	มาก
50 ปีขึ้นไป	3.70	1.14	มาก
ระยะเวลาในการทำงาน			
ต่ำกว่า 5 ปี	3.89	0.91	มาก
ระหว่าง 5 – 10 ปี	3.77	1.11	มาก
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	3.86	0.97	มาก
ประเภทบุคลากร			
ข้าราชการ	3.75	0.88	มาก
ลูกจ้างประจำ	3.44	1.41	ปานกลาง
พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	3.91	0.96	มาก
พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว	3.81	0.96	มาก

ตัวแปรความตั้งใจในการผลิตผลงานทางวิชาการ

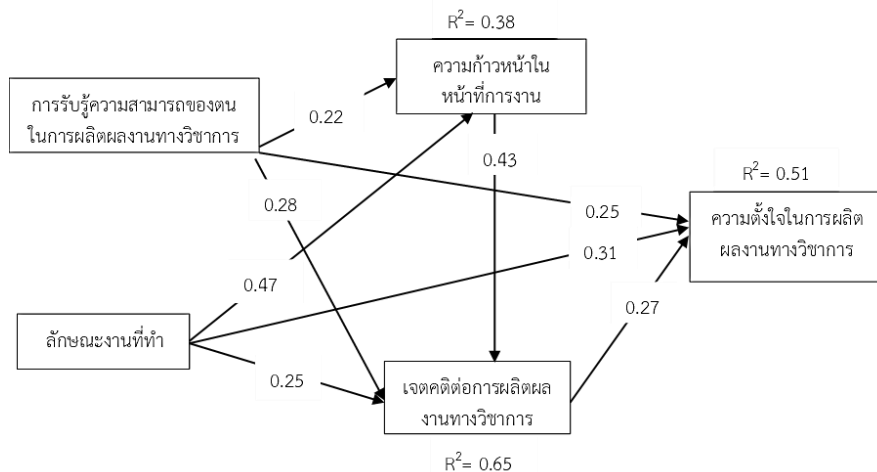
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในภาพรวมมีความตั้งใจในการผลิตผลงานทางวิชาการในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.38, S.D. = 1.13) และเมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มย่อย พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีอายุอยู่ในช่วงต่ำกว่า 30 ปี ช่วงอายุ 41-50 ปี และช่วงอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป มีความตั้งใจในการผลิตผลงานทางวิชาการในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.13-3.33, S.D. = 0.90-1.28) จะมีเพียง บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีอายุอยู่ในช่วง 30-40 ปีเท่านั้นที่มีความตั้งใจในการผลิตผลงานทางวิชาการอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.54, S.D. = 1.07) สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในทุกช่วงระยะเวลาการทำงานและทุกประเภทของบุคลากรมีความตั้งใจในการผลิตผลงานทางวิชาการในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.28-3.48, S.D. = 1.08-1.17) และ (\bar{X} = 3.13-3.49, S.D. = 1.08-1.26) ตามลำดับ (ตารางที่ 7)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรความตั้งใจในการผลิตผลงานทางวิชาการ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย จำแนกตาม อายุ ระยะเวลาในการทำงาน และประเภทบุคลากร

ตัวแปรเจตคติต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
กลุ่มรวม	3.38	1.13	ปานกลาง
อายุ			
ต่ำกว่า 30 ปี	3.26	1.13	ปานกลาง
30 – 40 ปี	3.54	1.07	มาก
41 – 50 ปี	3.13	0.90	ปานกลาง
50 ปีขึ้นไป	3.33	1.28	ปานกลาง
ระยะเวลาในการทำงาน			
ต่ำกว่า 5 ปี	3.28	1.11	ปานกลาง
ระหว่าง 5 – 10 ปี	3.48	1.17	ปานกลาง
ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	3.39	1.08	ปานกลาง
ประเภทบุคลากร			
ข้าราชการ	3.34	1.04	ปานกลาง
ลูกจ้างประจำ	3.13	1.26	ปานกลาง
พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	3.49	1.08	ปานกลาง
พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว	3.23	1.15	ปานกลาง

3. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการผลิตผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า เส้นอิทธิพลมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกตัวแปร รวมทั้งค่าการทดสอบความสอดคล้องอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ทุกค่า โดยโมเดลสุดท้ายมีค่าสถิติ ดังนี้ $\chi^2 = 0.02$, $df = 1$, $P\text{-value} = 0.88$; ค่า RMSEA = 0.00; ค่า SRMR = 0.002; ค่า GFI = 1.00; ค่า AGFI = 1.00; ค่า CN = 26051.43 (ภาพที่ 1)



ภาพที่ 1 ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลสมมติฐานการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หลังจากปรับโมเดล

เมื่อพิจารณาขนาดและทิศทางอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุต่อตัวแปรผล พบว่า ตัวแปรสาเหตุทุกตัวมีอิทธิพลทางบวกต่อตัวแปรผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแปรสาเหตุแต่ละตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรผล ดังนี้

1. เจตคติต่อการผลิตผลงานทางวิชาการมีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจในการผลิตผลงานทางวิชาการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.27

2. การรับรู้ความสามารถของตนในการผลิตผลงานทางวิชาการมีอิทธิพลทางตรงต่อเจตคติต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความตั้งใจในการผลิตผลงานทางวิชาการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.28 0.22 และ 0.25 ตามลำดับ และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อเจตคติต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ และความตั้งใจในการผลิตผลงานทางวิชาการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.09 และ 0.10 ตามลำดับ

3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีอิทธิพลทางตรงต่อเจตคติต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.43 และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจในการผลิตผลงานทางวิชาการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.12

4. ลักษณะงานที่ทำมีอิทธิพลทางตรงต่อเจตคติต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความตั้งใจในการผลิตผลงานทางวิชาการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.25 0.47 และ 0.31 ตามลำดับ และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อเจตคติต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ และความตั้งใจในการผลิตผลงานทางวิชาการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.20 และ 0.12 ตามลำดับ

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสอง (Squared multiple correlations: R^2) หรือค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจหรือค่าอำนาจทำนาย (R^2) พบว่า เจตคติต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ มีค่าเท่ากับ 0.65 แสดงว่าร้อยละ 65 ของความแปรปรวนของเจตคติต่อการผลิตผลงานทางวิชาการสามารถอธิบายได้ด้วยการรับรู้ความสามารถของตนในการผลิตผลงานทางวิชาการ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และลักษณะงานที่ทำ ส่วนความก้าวหน้าในหน้าที่การงานพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสองเท่ากับ 0.38 แสดงว่าร้อยละ 38 ของความแปรปรวนของความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสามารถอธิบายได้ด้วยการรับรู้ความสามารถของตนในการผลิตผลงานทางวิชาการ และลักษณะงานที่ทำ ขณะที่ความตั้งใจในการผลิตผลงานทางวิชาการมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสองเท่ากับ 0.51 แสดงว่าร้อยละ 51 ของความแปรปรวนของความตั้งใจในการผลิตผลงานทางวิชาการสามารถอธิบายได้ด้วยเจตคติต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ การรับรู้ความสามารถของตนในการผลิตผลงานทางวิชาการ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และลักษณะงานที่ทำ แสดงดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) อิทธิพลรวม (TE) ของตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรผลและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสองของตัวแปร (R^2)

ตัวแปรสาเหตุ	ตัวแปรผล								
	เจตคติต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ			ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน			ความตั้งใจในการผลิตผลงานทางวิชาการ		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
เจตคติต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ	-	-	-	-	-	-	0.27	-	0.27
การรับรู้ความสามารถของตน	0.28	0.09	0.37	0.22	-	0.22	0.25	0.10	0.35
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.43	-	0.43	-	-	-	-	0.12	0.12
ลักษณะงานที่ทำ	0.25	0.20	0.45	0.47	-	0.47	0.31	0.12	0.43
R^2	0.65			0.38			0.51		

4. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการผลิตผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

จากการรวบรวมข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการผลิตผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สามารถสรุปได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ ที่พบส่วนใหญ่ ได้แก่ ปัญหาและอุปสรรคด้านภาระงาน เช่น มีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบในปริมาณมาก จึงให้ความสำคัญกับการผลิตผลงานทางวิชาการค่อนข้างน้อย รวมถึงการมีภาระงานที่ไม่ชัดเจนทำให้หาประเด็นในการผลิตผลงานทางวิชาการค่อนข้าง

ยาก ปัญหาและอุปสรรคด้านเวลา เช่น การที่ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบในแต่ละวันมีปริมาณมาก ทำให้มีเวลาไม่เพียงพอต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ อีกทั้งบุคลากรที่มีครอบครัวเวลาหลังเลิกงานมักจะเป็นเวลาที่ใช้ดูแลครอบครัว ปัญหาและอุปสรรคด้านครอบครัว เช่น ขาดการได้รับการสนับสนุนจากทางครอบครัว รวมถึงการมีภาระหน้าที่ทางครอบครัวที่ต้องดูแล จึงทำให้ไม่ยอมผลิตผลงานทางวิชาการ และปัญหาและอุปสรรคด้านเจตคติต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ อาทิ มองว่าการผลิตผลงานทางวิชาการเป็นเรื่องที่ค่อนข้างยุ่งยากและลำบาก

ข้อเสนอแนะที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการผลิตผลงานทางวิชาการ ที่พบส่วนใหญ่ ได้แก่ ด้านการสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และคุณสมบัติของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่จะยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการให้เข้าถึงและเข้าใจง่าย และด้านการอบรมให้ความรู้ความเข้าใจในการผลิตผลงานทางวิชาการ เช่น การจัดอบรมให้ความรู้ คำแนะนำ หรือแรงบันดาลใจจากผู้เชี่ยวชาญให้กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อการเตรียมความพร้อมสำหรับผลิตผลงานทางวิชาการ หรือเชิญ ผู้ที่เคยผลิตผลงานทางวิชาการมาให้ความรู้พร้อมยกตัวอย่างแนวความคิดที่มีความเป็นปัจจุบันทันสมัย เข้าถึงการผลิตผลงานทางวิชาการได้ง่าย เพื่อเป็นแนวทางหรือจุดประกายแนวคิดสำหรับการริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการต่อไป รวมถึงอาจมีการส่งเสริมให้มีศูนย์การผลิตผลงานทางวิชาการที่สามารถให้คำแนะนำทั้งความรู้และส่งเสริมทรัพยากรที่ช่วยสนับสนุนการผลิตผลงานวิชาการ

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการผลิตผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ในภาพรวมบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีเจตคติต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ การได้รับการสนับสนุนทางสังคม การรับรู้ความสามารถของตนในการผลิตผลงานทางวิชาการ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และลักษณะงานที่ทำอยู่ในระดับมาก ส่วนความตั้งใจในการผลิตผลงานทางวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการผลิตผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ พบว่าลักษณะงานที่ทำเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความตั้งใจในการผลิตผลงานทางวิชาการ โดยมีขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.43 ขณะที่ปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนในการผลิตผลงานทางวิชาการ เจตคติต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่ามีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการผลิตผลงานทางวิชาการในลำดับรองลงมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีขนาดอิทธิพลรวมเท่ากับ 0.35, 0.27 และ 0.12 ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยจะอภิปรายจำแนกตามแต่ละตัวแปรดังนี้

1. เจตคติต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในภาพรวมมีเจตคติที่ดีต่อการผลิตผลงานทางวิชาการในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มย่อย พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทุกช่วงอายุและทุกช่วงระยะเวลาในการทำงานมีเจตคติที่ดีต่อการผลิตผลงานทางวิชาการในระดับมาก ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการประเภทข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำและพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราวมีเจตคติที่ดีต่อการผลิตผลงานทางวิชาการในระดับมาก จะมีเพียงแต่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการประเภทลูกจ้างประจำเท่านั้นที่มีเจตคติที่ดีต่อการผลิตผลงานทางวิชาการในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการประเภทลูกจ้างประจำเป็นบุคลากรในกลุ่มที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นวัยที่ใกล้เกษียณอายุราชการจึงมีความเชื่อหรือความรู้สึกว่าการผลิตผลงานทางวิชาการเป็นเรื่องที่ยุ่งยากและลำบาก และเมื่อศึกษาขนาดและทิศทางอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุต่อตัวแปรผล ผลการวิจัยพบว่าเจตคติต่อการผลิตผลงานทางวิชาการมีอิทธิพลทางตรงต่อความตั้งใจในการผลิตผลงานทางวิชาการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.27 ซึ่งผลจากการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นได้ว่ายังบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความเชื่อหรือความรู้สึกที่ดีต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ จะยังทำให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความตั้งใจที่จะผลิตผลงานทางวิชาการมากขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความเชื่อ

หรือความรู้เกี่ยวกับการผลิตผลงานทางวิชาการจะนำไปสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาของ นิติยา และสมเกียรติ (2551) และงานวิจัยของ อังคินันท์ และคณะ (2561) ที่ได้กล่าวไว้ว่า เจตคติต่อการทำวิจัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำวิจัย ดังนั้นยิ่งบุคคลมีเจตคติที่ดีต่อการทำวิจัยก็ยิ่งทำให้บุคคลมีความตั้งใจที่จะผลิตผลงานวิจัยหรือมีการพัฒนาหัวข้อวิจัยมากขึ้น

2. การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในภาพรวมรับรู้ว่าการได้รับการสนับสนุนทางสังคมในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มย่อย พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทุกช่วงอายุและทุกช่วงระยะเวลาในการทำงานรับรู้ว่าการได้รับการสนับสนุนทางสังคมในระดับมาก ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการประเภทลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำและพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราวรับรู้ว่าการได้รับการสนับสนุนทางสังคมในระดับมาก จะมีเพียงแต่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการประเภทข้าราชการเท่านั้นที่รับรู้ว่าการได้รับการสนับสนุนทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการประเภทข้าราชการเป็นบุคลากรในกลุ่มที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปเช่นกัน ซึ่งด้วยประเภทของบุคลากรนับว่าค่อนข้างมีความมั่นคงในสายงาน จึงอาจทำให้มองข้ามข้อมูลข่าวสารหรือการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการผลิตผลงานทางวิชาการ รวมถึงการมองข้ามการได้รับการสนับสนุนทางสังคมในด้านต่าง ๆ ด้วย และเมื่อศึกษาขนาดและทิศทางอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุต่อตัวแปรผล ผลการวิจัยพบว่าการได้รับการสนับสนุนทางสังคมไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรความตั้งใจในการผลิตผลงานทางวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการยังขาดการรับรู้ถึงการได้รับสนับสนุนหรือได้รับการช่วยเหลือในการผลิตผลงานทางวิชาการในด้านต่าง ๆ ทั้งรูปธรรมและนามธรรมจากหน่วยงาน เช่น ความสัมพันธ์กับหน่วยงานหรือหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก ความมั่นคงในงาน ที่ปรึกษาการผลิตผลงานทางวิชาการ งบประมาณในการผลิตผลงานทางวิชาการ แหล่งความรู้สำหรับการค้นคว้า รวมถึงระยะเวลาในการผลิตผลงานทางวิชาการ เป็นต้น ซึ่งสะท้อนให้เห็นได้จากการแจ้งข้อมูลข่าวสาร หรือการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการผลิตผลงานทางวิชาการที่ยังค่อนข้างน้อย ทำให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการบางกลุ่มยังเข้าไม่ถึงข้อมูลเกี่ยวกับการผลิตผลงานทางวิชาการ

3. การรับรู้ความสามารถของตนในการผลิตผลงานทางวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในภาพรวมมีการรับรู้ความสามารถของตนในการผลิตผลงานทางวิชาการในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มย่อย พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีอายุอยู่ในช่วงต่ำกว่า 30 ปี ช่วง 30-40 ปี และช่วงตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป มีการรับรู้ความสามารถของตนในการผลิตผลงานทางวิชาการในระดับมาก จะมีเพียงแต่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปีเท่านั้นที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการผลิตผลงานทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี ไม่ค่อยมีความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถผลิตผลงานทางวิชาการได้ รวมถึงไม่ค่อยมีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีความรู้ความสามารถและทักษะที่เพียงพอในการผลิตผลงานทางวิชาการได้ สำหรับระยะเวลาในการทำงานนั้น พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในทุกช่วงระยะเวลาในการทำงานมีการรับรู้ความสามารถของตนในการผลิตผลงานทางวิชาการในระดับมาก อีกทั้งยังพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการประเภทข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำและพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราวมีการรับรู้ความสามารถของตนในการผลิตผลงานทางวิชาการในระดับมาก และจะมีเพียงแต่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการประเภทลูกจ้างประจำเท่านั้นที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในการผลิตผลงานทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเหตุผลเช่นเดียวกับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี ดังข้างต้น และเมื่อศึกษาขนาดและทิศทางอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุต่อตัวแปรผล ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนในการผลิตผลงานทางวิชาการมีอิทธิพลทางตรงต่อเจตคติต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความตั้งใจในการผลิตผลงานทางวิชาการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.28 0.22 และ 0.25 ตามลำดับ และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจในการผลิตผลงานทางวิชาการผ่านเจตคติต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.10 และ 0.09 ตามลำดับ ซึ่งผลจากการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นได้ว่ายิ่งบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีการรับรู้ความสามารถของตน มีความเชื่อหรือมีความมั่นใจว่าตนเองสามารถ

ผลิตผลงานทางวิชาการได้ จะยิ่งทำให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากขึ้น และถ้ายังมีความต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากขึ้น ก็ยิ่งทำให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีเจตคติที่ดีต่อการผลิตผลงานทางวิชาการมากขึ้นตาม และนำไปสู่ความตั้งใจที่จะผลิตผลงานทางวิชาการตามไปด้วย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเชื่อว่าตนเองมีความรู้ความสามารถและทักษะที่เพียงพอและเชื่อว่าตนเองสามารถอดทนต่ออุปสรรคในการผลิตผลงานทางวิชาการได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาของ ศศิธรณ (2560) และงานวิจัยของ กฤษดา และปริญญ์ (2564) ที่ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานหรือประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคล ดังนั้นยิ่งบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนมากก็ยิ่งทำให้บุคคลมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในด้านนั้น ๆ มากขึ้น

4. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในภาพรวมมองเห็นโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากการผลิตผลงานทางวิชาการในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มย่อย พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทุกช่วงอายุ ทุกช่วงในระยะเวลาการทำงานและทุกประเภทของบุคลากรมองเห็นโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากการผลิตผลงานทางวิชาการในระดับมาก และเมื่อศึกษาขนาดและทิศทางอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุต่อตัวแปรผล ผลการวิจัยพบว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีอิทธิพลทางตรงต่อเจตคติต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.43 และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจในการผลิตผลงานทางวิชาการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.12 ซึ่งผลจากการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นได้ว่ายังบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จะยิ่งทำให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีเจตคติที่ดีต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ และนำไปสู่ความตั้งใจที่จะผลิตผลงานทางวิชาการมากขึ้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเห็นว่าการผลิตผลงานทางวิชาการมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้ตนเองมีโอกาสดำเนินตำแหน่งทางวิชาการสายสนับสนุนวิชาการ และมีโอกาสก้าวเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น อีกทั้งมีส่วนสำคัญในการได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาของ ปาริณิธร (2556) และงานวิจัยของ อาบทิพย์ (2559) ที่ว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีอิทธิพลต่อการทำวิจัยในระดับมาก ดังนั้นยิ่งบุคคลมีความต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานก็ยิ่งทำให้บุคคลมีความตั้งใจที่จะทำวิจัยมากขึ้น

5. ลักษณะงานที่ทำ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในภาพรวมรับรู้ว่าคุณลักษณะงานที่รับผิดชอบสามารถนำไปสู่การผลิตผลงานทางวิชาการได้ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มย่อย พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการทุกช่วงอายุ และทุกช่วงในระยะเวลาในการทำงานรับรู้ว่าคุณลักษณะงานที่รับผิดชอบสามารถนำไปสู่การผลิตผลงานทางวิชาการได้ในระดับมาก ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการประเภทข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำและพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราวรับรู้ว่าคุณลักษณะงานที่รับผิดชอบสามารถนำไปสู่การผลิตผลงานทางวิชาการได้ในระดับมาก จะมีเพียงแต่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการประเภทลูกจ้างประจำเท่านั้นที่รับรู้ว่าคุณลักษณะงานที่รับผิดชอบสามารถนำไปสู่การผลิตผลงานทางวิชาการได้อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการประเภทลูกจ้างประจำมีภาระงานประจำที่รับผิดชอบมีปริมาณงานที่ไม่เหมาะสมหรือไม่เพียงพอต่อการนำมาพัฒนาเป็นผลงานทางวิชาการ หรืออาจเป็นเพราะลักษณะงานที่รับผิดชอบไม่เปิดโอกาสให้เพิ่มประสบการณ์และทักษะความชำนาญในการผลิตผลงานทางวิชาการ และอาจจะรวมถึงลักษณะงานที่รับผิดชอบทำให้น่าความรู้ความสามารถมาต่อยอดเพื่อผลิตผลงานทางวิชาการได้น้อย และเมื่อศึกษาขนาดและทิศทางอิทธิพลของตัวแปรสาเหตุต่อตัวแปรผล ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงานที่ทำมีอิทธิพลทางตรงต่อเจตคติต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความตั้งใจในการผลิตผลงานทางวิชาการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.25, 0.47 และ 0.31 ตามลำดับ และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความตั้งใจในการผลิตผลงานทางวิชาการผ่านเจตคติต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.12 และ 0.20 ตามลำดับ ซึ่งผลจากการวิจัยสะท้อนให้เห็นได้ว่ายังบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสามารถนำภาระงานที่รับผิดชอบมาพัฒนาเป็นผลงานทางวิชาการ จะยิ่งทำให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และถ้ายังมีความต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ก็ยิ่งทำให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีเจตคติที่ดีต่อการผลิตผลงานทางวิชาการมากขึ้นตาม และนำไปสู่ความตั้งใจที่จะผลิตผลงานทางวิชาการตามไปด้วย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเห็นว่า การมีภาระงานที่รับผิดชอบในปริมาณที่เหมาะสมและเพียงพอ มีส่วนสำคัญในการนำมาพัฒนาเป็นผลงานทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมาของ นพวรรณ และคณะ (2555) และงานวิจัยของ เนตรนภัส และดุสิต (2559) ที่ว่า ลักษณะงานที่ทำถือเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน และยังพบอีกว่า งานประจำที่สามารถนำมาพัฒนาเป็นงานวิจัยได้ จะช่วยให้บุคลากรทราบแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการประยุกต์ใช้ผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรเจตคติต่อการผลิตผลงานทางวิชาการมีอิทธิพลสูงสุดต่อตัวแปรความตั้งใจในการผลิตผลงานทางวิชาการ อีกทั้งยังเป็นตัวแปรส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การรับรู้ความสามารถของตนในการผลิตผลงานทางวิชาการและลักษณะงานที่ทำ ดังนั้น คณะมนุษยศาสตร์ ควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมด้านเจตคติต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ ซึ่งเมื่อพิจารณาผลที่ได้จากการวิจัยพบว่า ลักษณะงานที่ทำมีอิทธิพลสูงสุดต่อเจตคติต่อการผลิตผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ดังนั้นถ้าหากคณะมนุษยศาสตร์ต้องการให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีเจตคติที่ดีต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ การวางกรอบภาระงานที่ชัดเจน การวางบุคคลให้เหมาะสมกับงาน และการมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ถือเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นมาก

2. จากผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปรเจตคติต่อการผลิตผลงานทางวิชาการและมีอิทธิพลทางอ้อมต่อตัวแปร ความตั้งใจในการผลิตผลงานทางวิชาการ สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการรับรู้ได้ว่า การผลิตผลงานทางวิชาการมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้ตนเองมีโอกาสก้าวหน้าเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ, ชำนาญการพิเศษ, เชี่ยวชาญ, เชี่ยวชาญพิเศษ และมีโอกาสก้าวหน้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น อีกทั้งมีส่วนสำคัญในการได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจ สามารถนำมากำหนดเป็นนโยบายของคณะเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรภายใต้สังกัดผลิตผลงานทางวิชาการกันมากขึ้น เช่น การจัดให้มีทุนวิจัยจากกองทุนเพื่อการวิจัย สนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ทางวิชาการและการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ รวมถึงส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพแก่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สำหรับงานบริหารทั่วไปสามารถนำมาเป็นแนวทางหรือเป็นส่วนหนึ่งในการนำไปประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อนำไปสู่การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น และสำหรับงานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการและวิเทศสัมพันธ์สามารถนำมาเป็นแนวทางในการสื่อสารหรือประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างแรงจูงใจส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการผลิตผลงานทางวิชาการมากยิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์ในการพัฒนางานประจำ พัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และพัฒนาองค์กรในด้านการวิจัย

3. จากการศึกษาพบว่า แม้คณะมนุษยศาสตร์จะให้การสนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้ผลิตผลงานทางวิชาการในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ทุนสนับสนุนการผลิตผลงานทางวิชาการ การจัดอบรมหรือให้ความรู้เกี่ยวกับการผลิตผลงานทางวิชาการ อย่างไรก็ตามยังพบว่าการแจ้งข้อมูลข่าวสารหรือการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการผลิตผลงานทางวิชาการยังค่อนข้างน้อย ทำให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการบางกลุ่มยังเข้าไม่ถึงข้อมูลเกี่ยวกับการผลิตผลงานทางวิชาการ ดังนั้นคณะมนุษยศาสตร์ควรสนับสนุนให้มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และคุณสมบัติของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่จะยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ และสื่อสารแนวทางในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอย่างเป็นทางการและหลากหลายช่องทางมากขึ้น เช่น การประชาสัมพันธ์บนหน้าจอโทรทัศน์ได้อาคาร HB7 บนหน้าเว็บไซต์ของคณะมนุษยศาสตร์ หรือประชาสัมพันธ์ผ่านโปสเตอร์ตามบอร์ดประชาสัมพันธ์ทั่วคณะฯ

4. จากการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อสังเกตว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการประเภทลูกจ้างประจำ มีระดับของตัวแปรในด้านเจตคติต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ การรับรู้ความสามารถของตนในการผลิตผลงานทางวิชาการ และลักษณะงานที่ทำอยู่ในระดับที่น้อยกว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการประเภทอื่น ๆ ดังนั้นคณะมนุษยศาสตร์ควรศึกษาเชิงลึกในบุคลากรกลุ่มนี้ เพื่อหาแนวทางส่งเสริมหรือให้การสนับสนุนช่วยเหลือได้อย่างเหมาะสมต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

จากการศึกษาพบว่า ตัวแปรต่าง ๆ ที่ศึกษาสามารถอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจในการผลิตผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้ร้อยละ 51 แสดงว่ายังมีตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษาครั้งนี้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความตั้งใจในการผลิตผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้ ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปอาจศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ความสำเร็จและความมั่นคงในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน ความพร้อมในการผลิตผลงานทางวิชาการ ความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ “ทุนสนับสนุนการผลิตผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการและสายปฏิบัติการ คณะมนุษยศาสตร์ พ.ศ.2564” ซึ่งสำเร็จลงด้วยดี โดยได้รับความกรุณาอย่างสูงจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรธรรม วงศ์ปันเพ็ชร อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ผู้ซึ่งให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษาและตรวจแก้ไขปรับปรุงงานวิจัยจนเสร็จสมบูรณ์ ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่าในการให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย ขอขอบคุณบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ทุกท่านที่ให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา เขียววัฒนสุข และปริญญ์ สุกรีเขตร. 2564. ความสัมพันธ์ของการรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารรัชฎาภคย์. 15(40): 96-110.
- คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. 2564. ฐานข้อมูลโครงการ คณะมนุษยศาสตร์. [Online]. Available: <https://www.human.cmu.ac.th>. (สืบค้นเมื่อ เมษายน 2564).
- นพวรรณ รื่นแสง เบญจมาศ เป็นบุญ และวรวรรณ สโมรสสุข. 2555. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ. รายงานการวิจัย. โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ. ปทุมธานี. 75 หน้า.
- นิตยา ศรีพล และสมเกียรติ แก้วเกาะสะบ้า. 2551. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยขนาดใหญ่. วารสารหาดใหญ่วิชาการ. 6(2): 1-13.
- เนตรนภัส จันทร์พวง และดุสิต อธิวัฒน์. 2559. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการผลิตผลงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. 5(1): 1-19.
- ปาริฉัตร ตู่คำ. 2556. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐ: การทบทวนวรรณกรรม. วารสารนักบริหาร. 33(3): 25-32.
- พรชูลี อาชาอำรุง. 2545. รูปแบบการบริหารงานของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในอนาคต. วารสารวิธีวิทยาการวิจัย. 16(4): 651-678.
- ศศิวรรณ อินทรวงศ์. 2560. อิทธิพลระหว่างการเรียนรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ลักษณะงานที่ตนปฏิบัติและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ปทุมธานี. 236 หน้า.
- สมชาย วรภิเษมสกุล. 2553. ระเบียบวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. อักษรศิลป์การพิมพ์. อุดรธานี. 453 หน้า.
- อังคินันท์ อินทรกำแหง ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล วิชุดา กิจธรรม สติพิทักษ์ วัฒนานนท์สกุล อรัญ วานิชกร ศรัณย์ พิมพ์ทอง อังศรา ประเสริฐสิน สุรัตน์ ตันติวิวัฒน์ เจนนีเฟอร์ ขวโนวานิช และพิชชาดา สุทธิแป้น. 2561. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อการพัฒนาหัวข้อวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา. 10(1): 42-62.
- อาบทิพย์ กาญจนวงศ์. 2559. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานวิจัยของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้. รายงานการวิจัย. มหาวิทยาลัยแม่โจ้. เชียงใหม่. 53 หน้า.
- Ajzen, I. 1985. From intentions to actions: a theory of planned behavior. In Action control: from cognition to behavior. Berlin: Springer-Verlag. 11-39.
- Yamane, T. 1973. Statistics: An Introductory Analysis. 3rd ed. Harper and Row, New York. 919 pages.