

พฤติกรรมการบริหารต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำหลักสูตร
มหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

Administrative Behavior on Morale in Work Performance of Lecturers in
Private University Programs in Bangkok

อัศวฤดี อ้นสถิตย์

Akarawut Aonsatit

โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ

Sopee Wiwatchankit

ไนตะวัน กำหม่อม*

Naitawan Kumhom

สาขาวิชาบริหารการศึกษา

คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

Department of Educational Administration,

Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College

Corresponding author, e-mail: ntawan@hotmail.com*

วันที่รับบทความ (Received): 16 พฤษภาคม 2567

วันที่แก้ไขบทความ (Revised): 5 กันยายน 2567

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted): 8 กันยายน 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับพฤติกรรมการบริหาร 2) ศึกษาระดับขวัญกำลังใจ และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการบริหารต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำหลักสูตรมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์ จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามการสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ แจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) พฤติกรรมการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านพฤติกรรม รองลงมา คือ ด้านอุปนิสัย และอันดับสุดท้าย คือ ด้านบุคลิกภาพ 2) ขวัญกำลังใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 1 คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความมั่นคงใน 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยวิธีถดถอยพหุคูณ มีค่าเท่ากับ 0.900 และสามารถอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมการบริหารต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำหลักสูตรมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 91.10 ($R^2=0.911$) และผลการทดสอบสมมติฐานการพฤติกรรมการบริหารต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำหลักสูตรมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร และพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: พฤติกรรม, ขวัญกำลังใจ, การปฏิบัติงาน



Abstract

This research aims to 1) to study the level of administrative behavior mentality, 2) to study the morale level, and 3) Study the relationship of administrative behavior to morale in the work of lecturers in private university courses in Bangkok. The sample group used in this research was 385 teachers. The tool used was a questionnaire. The statistics used to analyze the data were frequency distribution Determination of percentage, mean, standard deviation and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient analysis.

The results of the study found that:- 1) Administrative behavior overall it is at a high level. When classified into areas, it was found that the number 1 position was behavior, followed by character, and last was Personality2) Overall morale is at a high level. When classified into each aspect, it was found that all aspects were at a high level. The aspect that is at the highest level, number 1, is salary and benefits, followed by career advancement. And the last ranking is security in. 3) Results of analysis of the relationship between management behavior and morale at work. Using the multiple regression method, the value is equal to 0.900 and can explain the variation in administrative behavior towards the morale of teachers in private university courses. in Bangkok Statistically significant at the 0.01 level was 91.10 percent ($R^2=0.911$).and results of the test results of the hypothesis of administrative behavior on morale in the work of lecturers in private university programs in Bangkok and found to be statistically significant at the 0.01 level.

Keyword: Mental Behavior, Morale, Performance.

บทนำ

การบริหารงานในสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการที่จะช่วยให้การบริหารงานในสถานศึกษาดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบผลสำเร็จสูงสุดโดยการใช้ทฤษฎีการบริหารมาประยุกต์ใช้หรือกระบวนการบริหารซึ่งการบริหารที่ดีจะต้องอาศัยทักษะและกระบวนการการบริหารงานเป็นหลักตลอดจนการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการบริหารจัดการงานในด้านต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาอย่างสูงสุดจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด ซึ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของครูและบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารงานให้ผลงานที่จะได้ออกมานั้นเป็นไปอย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ (ดวงพร ว่องสุนทร, 2556: 7) และมีความสัมพันธ์กับอารยประเทศนั้น สิ่งที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการก่อร่างหนึ่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่มีอำนาจในการคิดตัดสินใจในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างอิสระ ซึ่งในการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาบางครั้ง อาจก่อให้เกิดความหลงใหลในรสชาติของอำนาจ ใช้อำนาจพราเปรื่องจนบางครั้งลืมคำนึงถึงความถูกต้อง และความเป็นธรรม เพราะอำนาจเป็นเสมือนดาบสองคม หากใช้อย่างถูกต้องเหมาะสมก็จะช่วยให้ ทำงานสำเร็จได้โดยง่าย แต่ในทางกลับกันหากใช้อำนาจไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสมหรือขาดความเป็นธรรมแล้ว ผลลัพธ์ที่ได้ก็คือความล้มเหลวของการบริหาร การที่จะบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบาย และเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารจำเป็นต้องหารูปแบบและวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมายการใช้อำนาจถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็น เพราะการใช้อำนาจมีส่วนทำให้การบริหารจัดการเกิดความคล่องตัว

ยิ่งถ้าองค์กรที่มีคนจำนวนมาก ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีอำนาจเพื่อควบคุมให้ผู้อื่นเชื่อฟัง และปฏิบัติตาม เพราะผู้บริหารเพียงคนเดียวไม่สามารถจะทำงานทั้งหมดขององค์กรสำเร็จได้ แต่ต้องบริหารงานเพื่อให้คนอื่น ๆ ทำงานเพื่อองค์กร ผู้บริหารที่ฉลาดจำเป็นต้องมองหาแหล่งอำนาจที่จะนำมาสนับสนุนอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ เพื่อให้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เป็นแรงกระตุ้นจูงใจให้ผู้ร่วมงานได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันก่อให้เกิดบรรยากาศองค์การที่ดี เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ไททวิน และสตริงเกอร์ (Litwin & Stringer, 2002: 65, อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559: 23-25)

ในการบริหารสถานศึกษานั้น พฤติกรรมการบริหารการศึกษาของผู้บริหาร ถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารมีหน้าที่ในการกำหนดโครงสร้างทางการบริหารงาน การแบ่งโครงสร้างองค์กรในการดำเนินงาน บทบาท และอำนาจหน้าที่ ของบุคลากรในระดับต่างๆ การกำหนดขอบเขตการรับผิดชอบต่องานของบุคลากร ขนาดขององค์กร รวมทั้งรูปแบบการบริหารของสถานศึกษา จะทำให้มองเห็นระดับของการบริหารงานทางการศึกษาทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการที่จะส่งผลดี ผลเสียในการบริหารงานของผู้บริหารด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านการส่งเสริมการศึกษา ด้านวิชาการ ด้านกิจการนักเรียน ด้านวางแผนและพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหาร และการจัดการสถานศึกษาของกรมวิชาการได้ให้ความเห็นว่า เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยที่ผู้บริหารการศึกษาจะต้องพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการให้มีเอกภาพต้องกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น โดยเน้นสถานศึกษาเป็นหลัก ตลอดจนให้บุคคล ชุมชน มีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการจัดการศึกษา รวมถึงการพัฒนาระบบการวางแผน และให้มีแผนยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องสัมพันธ์เชื่อมโยงกันทุกระดับ ทั้งระดับนโยบาย ระดับปฏิบัติการจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องควบคุม และสั่งการให้ประสานงานเชื่อมโยง ทั้งการวางแผนนโยบายสู่การปฏิบัติการจนสำเร็จลุล่วง ทั้งนี้ หลักการบริหารยังต้องอาศัยทักษะในการสื่อสาร การสร้างแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดี นอกจากนี้ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มองการณ์ไกลอย่างต่อเนื่อง และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์สามารถที่จะกำหนดกลยุทธ์ในการบริหาร สามารถวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และนโยบายได้อย่างเหมาะสม เป็นผู้ที่ไม่ไวต่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เกิดขึ้น มีความสามารถในการจัดระบบการสื่อสารให้ได้ผล มีความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคลมีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหาร (กนกวรรณ อ่อนศรี, 2554)

การบริหารหน่วยงานหรือองค์กรให้ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรที่สำคัญ 4 ประการ คือ คน เงิน อุปกรณ์เครื่องมือ และการจัดการ โดยเฉพาะในเรื่องของคนหรือทรัพยากรมนุษย์จัดว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดซึ่งแต่ละคนต่างมีความต้องการที่ไม่เหมือนกัน มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและมีความรู้ความสามารถที่จะพัฒนาได้ตลอดเวลาอย่างไม่มีที่สิ้นสุด (ธงชัย สันติวงศ์, 2550) ดังนั้น ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของมนุษย์ได้ ด้วยการปรับกลยุทธ์การบริหารและแสวงหาโอกาสให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ถึงแม้ว่าคุณค่าของมนุษย์จะเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้และไม่สามารถใช้หลักเกณฑ์กำหนดคุณค่าเช่นเดียวกับการบริหารสินค้าหรือการบริหารเทคโนโลยี เพราะคุณค่าของคนอยู่ที่ความรู้ ทักษะและความสามารถของแต่ละคนซึ่งองค์กรไม่สามารถเป็นเจ้าของคุณค่าเหล่านั้นได้แต่ด้วยบุคคลต่างหากที่จะเป็นเจ้าของความรู้ ทักษะและความสามารถของตนเอง เมื่อบุคลากรออกจากองค์กรไป และได้นำความรู้ทักษะและความสามารถนั้นออกไป ส่งผลให้องค์การสูญเสียคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ไปด้วย องค์กรจะต้อง



กำหนดกลยุทธ์ในการจูงใจทรัพยากรมนุษย์ขึ้นมาให้สอดคล้องกับความต้องการบุคลากร ดังนั้น องค์การทุกองค์การจึงให้ความสำคัญต่อการจูงใจทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเกิดการพัฒนางานองค์การให้มีประสิทธิภาพสูงสุด แต่บางครั้งองค์การก็ต้องพบกับปัญหาบุคลากรไม่สามารถทำงานได้ตามที่คาดหวังไว้ และผลการปฏิบัติงานไม่ดีเท่าที่ควร ทั้งนี้อาจเกิดจากองค์การจัดคนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน หรืออาจเป็นเพราะตัวบุคลากรเองไม่ได้ทุ่มเทความสามารถในการทำงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่ จึงไม่มีประโยชน์ที่องค์การจะมีบุคลากรที่ล้นแล้วแต่มีความรู้ความสามารถ แต่ไม่แสดงศักยภาพในการทำงานของตนออกมาอย่างเต็มที่ เพราะถึงแม้บุคลากรจะมีความรู้ความสามารถมากแต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงานก็อาจจะทำให้การทำงานนั้นไม่ประสบความสำเร็จ หรือผลงานที่ออกมาขาดประสิทธิภาพได้ ผู้บริหารที่ฉลาดย่อมต้องหาวิธีหรือเทคนิคที่จะจูงใจให้บุคลากรทุกสายงานทุ่มเทการทำงานให้องค์การได้อย่างเต็มที่ (อุทัย อันพิมพ์, 2565)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นสิ่งสำคัญมากที่สุดที่จะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งถ้าหากครูผู้สอนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์กรนั้นแล้วปัญหาก็จะลดน้อยลงบุคลากรมองภาพอนาคตออก เช่น ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำหลักสูตรมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งจะส่งผลให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในงานและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยเอกชน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของอาจารย์ประจำหลักสูตรมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำหลักสูตรมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมกรรมการบริหารต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำหลักสูตรมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมกรรมการบริหารต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำหลักสูตรมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัย โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขต ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์ประจำหลักสูตรมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร โดยไม่ทราบขนาดของประชากรที่แน่ชัด และไม่ทราบสัดส่วนของประชากร

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ อาจารย์ประจำหลักสูตรมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ทาร์โร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1970: 607-610, อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อการศึกษาพฤติกรรมการบริหารต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำหลักสูตรมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าว ได้สร้างขึ้นมาจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาให้มีความเหมาะสมครอบคลุมตัวแปร เนื้อหา วัตถุประสงค์ โดยได้รับการเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ในการตรวจสอบและหาความเชื่อมั่น ภายใต้การดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษาอย่างใกล้ชิด แบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของอาจารย์ประจำหลักสูตรมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นแบบสอบถามให้เลือกตอบ โดยมีคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ แบบสอบถามตามตัวแปรที่กำหนดไว้ คือ ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของอาจารย์ประจำหลักสูตรมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นแบบปลายปิดใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรม ด้านบุคลิกภาพ ด้านอุปนิสัย โดยมีหลักเกณฑ์การประเมินผล โดยแต่ละข้อเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละด้าน ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท สเกล

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำหลักสูตรมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นแบบปลายปิดในองค์ประกอบ 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในงาน โดยมีหลักเกณฑ์การประเมินผล โดยแต่ละข้อเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละด้าน ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท สเกล

2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำหลักสูตรมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

2.2 สร้างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของแบบสอบถาม สื่อความหมายชัดเจนผู้ตอบอ่านแล้วเข้าใจ และนำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงในเนื้อหา และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความสอดคล้อง หรือเรียกว่า โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาลงความเห็น ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.6-1.0 แสดงว่าเป็นแบบสอบถามที่ใช้ได้และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.3 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.4 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้เชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามแบบครอนบัค ได้ค่าความเชื่อมั่น .879

2.5 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป



วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 385 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้
2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด ในเดือนมกราคม 2566 เพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับมาครบถ้วนตามวันเวลาที่กำหนด
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ทุกฉบับ และนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากร กรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้งเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน
4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ และหาค่าร้อยละ จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามระดับพฤติกรรมการบริหารของอาจารย์ประจำหลักสูตรมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายข้อและรายด้าน แล้วนำเสนอในรูปตาราง ประกอบคำบรรยาย กำหนดระดับการปฏิบัติ ออกเป็น 5 ระดับ โดยการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเกณฑ์แปรผลค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำหลักสูตรมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายข้อและรายด้าน แล้วนำเสนอในรูปตาราง ประกอบคำบรรยาย กำหนดระดับการปฏิบัติ ออกเป็น 5 ระดับ โดยการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเกณฑ์แปรผลค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 4 ซึ่งผู้วิจัยนำข้อมูลแบบสอบถามในตอนที่ 2 และข้อมูลแบบสอบถามในตอนที่ 3 นี้ไปวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านต่างๆ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อหาความสัมพันธ์ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีดังนี้

1. ค่า r เป็นบวก และเข้าใกล้ 1 หมายถึง ตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์กันมากในเชิงเส้น และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้าตัวแปรตัวหนึ่งเพิ่มขึ้น อีกตัวแปรหนึ่งและก็มีค่าเพิ่มขึ้นหรือถ้าตัวแปรหนึ่งลดลง อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าลดลงด้วย
2. ค่า r เป็นลบ และเข้าใกล้ -1 หมายถึง ตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้าตัวแปรตัวหนึ่งเพิ่มขึ้น อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าลดลง หรือถ้าตัวแปรหนึ่งลดลง อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าเพิ่มขึ้น

3. ถ้า r มีค่าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

4. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

เกณฑ์ในการพิจารณาความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

0.81-1.00 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

0.61-0.80 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

0.41-0.60 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

0.21-0.40 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

0.01-0.20 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

0.00 ความหมาย ไม่มีความสัมพันธ์เลย

Multiple Regressions

ใช้เมื่อทำการสร้างสมการถดถอย ประกอบไปด้วยตัวแปรทำนายตั้งแต่ 1 ตัวขึ้นไปและตัวแปรเกณฑ์ 1 ตัว โดยตัวแปรทั้งหมดควรอยู่ในมาตรวัดระดับ Interval หรือ Ratio Scale ถ้ามีตัวแปรใดอยู่ในมาตรวัดระดับ Nominal คือ Ordinal Scale ควรจะเปลี่ยนให้เป็นตัวแปรตมมี

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการบริหาร คือ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นการนำสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำหลักสูตรมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร เพื่อทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้โดยผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติโดยการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ และการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ซึ่งเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่าที่ได้เรียกว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปกติจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

สรุปผล

1. พฤติกรรมการบริหารของอาจารย์ประจำหลักสูตรมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านพฤติกรรม รองลงมา คือ ด้านอุปนิสัย และอันดับสุดท้าย คือ ด้านบุคลิกภาพ ตามลำดับ

2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำหลักสูตรมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 1 คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและอันดับสุดท้าย คือ ด้านความมั่นคงในงาน ตามลำดับ



ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการบริหารต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำหลักสูตรมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการบริหารต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำหลักสูตรมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านบุคลิกภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.720 โดยมีความสัมพันธ์ต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำหลักสูตรมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านอุปนิสัย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.686 โดยมีความสัมพันธ์พฤติกรรมการบริหารต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำหลักสูตรมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำหลักสูตรมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำหลักสูตรมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร จังหวัดพบว่า ด้านพฤติกรรม ด้านบุคลิกภาพ ด้านอุปนิสัย ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.900 และสามารถอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมการบริหารต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำหลักสูตรมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 90.00 ($R^2=0.911$) โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์

$$Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3$$

$$\text{Decision} = .1.616 + .090 + .042 + .088$$

$$(3.449) \quad (2.116) \quad (4.123)$$

จากสมการพยากรณ์พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกได้ดีที่สุด คือ ด้านพฤติกรรม รองลงมา คือ ด้านอุปนิสัยและอันดับสุดท้าย คือ ด้านบุคลิกภาพ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

พฤติกรรมการบริหารต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำหลักสูตรมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้อง คือ 1) ด้านพฤติกรรมส่งผลทางบวกต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำหลักสูตรมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร 2) ด้านบุคลิกภาพ ส่งผลทางบวกต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำหลักสูตรมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร 3) ด้านอุปนิสัยส่งผลทางบวกต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำหลักสูตรมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร และพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

1. พฤติกรรมการบริหารของอาจารย์ประจำหลักสูตรมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าอันดับที่ 1 คือ ด้านพฤติกรรม รองลงมา คือ ด้านอุปนิสัย และอันดับสุดท้าย คือ ด้านบุคลิกภาพ ตามลำดับสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิกมล คำยอด (2564) เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ตำบลไผ่สูง อำเภอวังน้อย จังหวัดนครปฐม ผลวิจัยพบ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านเข้าใจสถานการณ์ รองลงมา คือ ด้านเน้นการวางแผน ด้านชี้แนะบุคลากรพร้อมกำหนดบทบาทอย่างอิสระ ด้านขอคำปรึกษาจากผู้รู้ ด้านให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหา ด้านตักเตือนและสอดส่องบุคลากรที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม ด้านให้คำแนะนำกับบุคลากรที่ขาดประสบการณ์ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านสนับสนุนบุคลากรที่รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญตามลำดับ และยิ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุรฉัตร จันทร์แดง (2562) เรื่องกรอบแนวคิดการวิจัยเชิงพฤติกรรมศาสตร์ พบว่า องค์ประกอบที่ใช้ในการวัดพฤติกรรม ซึ่งนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเชิงพฤติกรรมศาสตร์ได้ว่าประกอบด้วย การวัดพฤติกรรมใน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) องค์ประกอบด้านอุปนิสัย 2) องค์ประกอบด้านบุคลิกภาพ 3) องค์ประกอบด้านพฤติกรรม ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการวัดองค์ประกอบต่างๆ ของมนุษย์นั้น อาจใช้แบบตรวจสอบรายการถึงการมีหรือไม่มีพฤติกรรมที่กำหนดไว้ รวมถึงอาจใช้เครื่องมือซึ่งมีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่าตั้งแต่ 3-7 ระดับ และยิ่งสอดคล้องกับ เหยียน จีเสียง (2566) แนวทางการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ผลการวิจัยพบว่า แนวทางประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยเอกชน ในมณฑลกว่างสีประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน มีการกำหนดแนวทางในการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามระเบียบอย่างชัดเจนและสามารถดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพตรงกับงานและเกิดความสนใจที่จะมาร่วมงานกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพโดยการตัดสินใจเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติและความสามารถเหมาะสมที่สุดจากผู้สมัคร เพื่อให้เข้ามาทำงานและดำรงในตำแหน่งที่ต้องการโดยองค์การมีการสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาโลกทัศน์อย่างต่อเนื่อง

2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำหลักสูตรมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 1 คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและอันดับสุดท้าย คือ ด้านความมั่นคงในงานตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงกมล เนตรสวัสดิ์ (2558) ปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านค่าตอบแทน ปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านการบริหารของผู้บังคับบัญชา ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านบรรทัดฐาน ปัจจัยสมรรถนะหลัก ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร และปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านจิตใจตามลำดับ โดยร่วมกันพยากรณ์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 56.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยิ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิกร คำยอด (2564) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ตำบลไผ่สูง อำเภอวังน้อย จังหวัดนครปฐม ผลวิจัยโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการได้รับการยอมรับยกย่อง รองลงมา คือ ด้านการความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ตามลำดับ



3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำหลักสูตรมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านพฤติกรรม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.761 โดยมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการบริหารต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำหลักสูตรมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านบุคลิกภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.720 โดยมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการบริหารต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำหลักสูตรมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านอุปนิสัย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.686 โดยมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการบริหารต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำหลักสูตรมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิกมล คำยอด (2564) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ตำบลไผ่หูช้าง อำเภอลำลูกเกด จังหวัดนครปฐม ผลวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ตำบลไผ่หูช้าง อำเภอลำลูกเกด จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวภา เมืองแก่น (2561) บทบาทวัฒนธรรมองค์การอันนำไปสู่ความเป็นเลิศในการบริหารจัดการ มหาวิทยาลัยเอกชนไทย การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทวัฒนธรรมองค์การอันนำไปสู่ความเป็นเลิศในการบริหารมหาวิทยาลัยเอกชนไทย ใช้วิธีการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร การสังเกตแบบมีส่วนร่วม และการสัมภาษณ์เชิงลึกกับบุคคลที่เกี่ยวข้องให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้บริหารระดับสูงจากหน่วยงานต้นสังกัดที่กำหนดนโยบายและกำกับดูแลคุณภาพมาตรฐานการจัดการศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิของสถาบันอุดมศึกษารัฐและเอกชน รวมจำนวน 5 คน และกลุ่มที่ 2 ผู้บริหาร นักวิชาการ ศิษย์เก่า และผู้ใช้บัณฑิตของมหาวิทยาลัยเอกชนไทยกลุ่มตัวอย่างจำนวน 3 แห่ง รวมจำนวน 13 คน ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การมีบทบาทในการส่งเสริมสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนไทยไปสู่แนวทางการบริหารที่เป็นเลิศ อันประกอบด้วยบทบาทวัฒนธรรมองค์การทางความคิด ที่เกิดจากค่านิยมร่วมความเชื่อ และความศรัทธา ของสมาชิกองค์การ บทบาทวัฒนธรรมองค์การทางพฤติกรรม ที่เป็นภาพรวมของรูปแบบการแสดงออก การสื่อสาร วิธีการ การให้บริการของสมาชิกองค์การ และบทบาทวัฒนธรรมองค์การทางวัตถุที่เป็นองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมอาคารสถานที่

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 อาจารย์ต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีพลังในการทำงาน มีลักษณะแน่วแน่และควบคุมอารมณ์ได้

1.2 อาจารย์ไม่ควรกลัวอันตราย ความลำบาก หรือความเจ็บปวดใดๆ ให้สำเร็จได้ทุกอย่าง มีความมั่นคงในความคิดเห็น

1.3 ผู้บริหารต้องพัฒนาบุคคลที่อยู่ใต้บังคับบัญชาให้มีความสามารถในการเป็นผู้นำที่จะทำให้อุทิศตนร่วมกันเป็นทีม เพื่อเกิดความร่วมมือซึ่งกันและกันในการทำงาน

2. ข้อเสนอในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในมหาวิทยาลัยเอกชน

2.2 ควรศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำหลักสูตรมหาวิทยาลัยเอกชน ในกรุงเทพมหานคร

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ อ่อนศรี. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมในเขตจังหวัดสระแก้วสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. *วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต*, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดวงกมล เนตรสวัสดิ์. (2558). ปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. *การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ดวงพร ว่องสุนทร. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต*, คณะศึกษาศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2550). *องค์การและการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ในตะวัน กำหอม. (2559). *การวิจัยทางการศึกษา เล่ม 1*. มหาสารคาม: โรงพิมพ์ทีคอม.
- ในตะวัน กำหอม. (2559). *การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยทองสุข.
- บุรฉัตร จันทรแดง. (2562). *กรอบแนวคิดการวิจัยเชิงพฤติกรรมศาสตร์*. คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ศศิคมล คำยอด. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ตำบลไผ่สูง อำเภอวังน้อย จังหวัดนครปฐม. *หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยทองสุข.
- เสาวภา เมืองแก่น. (2561). *บทบาทวัฒนธรรมองค์กรอันนำไปสู่ความเป็นเลิศในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเอกชนไทย*. สาขาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม.
- เหี้ยน จีเสียง. (2566). *แนวทางการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยเอกชนในมณฑลกว่างสี ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน*. มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- อุทัย อันพิมพ์. (2565). *แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงาน ของบุคลากรคณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*. สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.