

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษามีจุดเริ่มต้นจากการเป็นโรงเรียนฝึกหัดครู มีการพัฒนาการมาตามลำดับเปลี่ยนสถานะเป็นสถาบันราชภัฏ และมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในปีพุทธศักราช 2547 พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 7 กำหนดให้ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นสถาบันอุดมศึกษา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของ แผ่นดิน พื้นฟูพลัง การเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความ เจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง และยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์ จากทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริม วิทยฐานะครู (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ, 2547, น. 2)

จากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏดังกล่าวข้างต้น สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทหน้าที่ อันสำคัญของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้โอกาสการศึกษา แก่ผู้เรียนในท้องถิ่นให้สามารถยกระดับฐานะทางสังคมให้สูงขึ้น และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศไว้ โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นแหล่งการศึกษา ทำหน้าที่ ในการผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับอุดมศึกษาที่กระจายตัวอยู่ในท้องถิ่นทุกภูมิภาคทั่วประเทศ จำนวนถึง 38 แห่ง

จากประวัติความเป็นมามหาวิทยาลัยราชภัฏจัดเป็นมหาวิทยาลัยเกิดใหม่ เป็นองค์กรที่มีการ เจริญเติบโตมาตามลำดับ ซึ่งการเปลี่ยนสถานะมาเป็นมหาวิทยาลัยนั้นจะต้องมีการพัฒนา เป็นอย่างมาก ทั้งในด้าน โครงสร้างและบุคลากร ดังนั้นจึงต้องอาศัยการขับเคลื่อนของบุคลากร ในองค์กรเพื่อที่จะให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

การบรรลุเป้าหมายในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นวัตถุประสงค์หลักอย่างหนึ่ง ขององค์กรทุกองค์กร จากการศึกษาศาสตร์ด้านการจัดการพบว่าในปัจจุบันองค์กร

ได้ให้ความสำคัญต่อบุคคลในองค์กรเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากมุมมองใหม่ในขณะนี้ คือ การมองบุคคลในเชิงของการเป็นทุน (Human Capital) ที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์กรซึ่งหมายถึงบุคคลเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการปฏิบัติงานขององค์กร การบริหารจัดการบุคคลที่ดีจึงมีผลต่อความมั่นคงขององค์กรในระยะยาวและในอนาคตด้วยสภาพสังคมเศรษฐกิจการเมืองและวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีจึงทำให้สภาพของการปฏิบัติงานและลักษณะงานเปลี่ยนแปลงไปด้วยเช่นกัน การปฏิบัติงานของบุคคลภายในองค์กรจึงต้องอาศัยทักษะความรู้ความสามารถและการเรียนรู้ในด้านต่างๆ มากขึ้น ส่งผลให้องค์กรต้องการบุคคลที่มีทักษะความรู้และความสามารถสูงในการปฏิบัติงาน องค์กรจึงให้ความสำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรมากขึ้นเนื่องจากองค์กรประกอบด้วยบุคคลหลายคนเข้ามาปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุทั้งเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายส่วนบุคคล ดังนั้นพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย (Motowidlo, Borman, & Schmit, 1997, pp. 71-83)

การบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น จะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด มีปัจจัยในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่ดี มีความสำคัญลำดับต้นขององค์กร ดังคำกล่าว คนนั้นเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งขององค์กรที่สามารถสร้างคุณูปการแก่องค์กรอย่างมหาศาลและการที่จะให้ทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เต็มความรู้ความสามารถนั้น มีปัจจัยหลายประการทั้งปัจจัยในด้านผู้ปฏิบัติงานปัจจัยองค์กรและปัจจัยภายนอกองค์กรที่จะมีผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับปัญหาและหาทางแก้ไขให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพและสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ก็จะเกิดความตั้งใจในการทำงานเต็มใจที่จะอุทิศเวลา แรงกาย ความคิดของตนสนองต่อความต้องการของหน่วยงาน (สุรัชย์ แก้วพิกุล, 2552, น. 1)

ความสำคัญของปัญหา

จะเห็นได้ว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏมีการพัฒนาการมาตามลำดับ อาจจะกล่าวได้ว่าเป็นมหาวิทยาลัยกลุ่มใหม่ ซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในปัจจุบันที่นับวันจะมีการแข่งขันรุนแรง ทั้งจากสถาบันการศึกษาภายในประเทศและต่างประเทศ ตลอดจนแนวโน้มของอัตราการเกิดที่ลดลงล้วนส่งผลต่อสถาบันการศึกษาแทบทั้งสิ้น ดังนั้นการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายของมหาวิทยาลัยจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง การขับเคลื่อนองค์กรนั้นต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพ การพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญลำดับต้นๆ ขององค์การ และเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องควบคู่ไปกับการพัฒนาศาสตร์ด้านอื่นๆ ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคณาจารย์และบุคลากรรวมทั้งการสร้างขวัญกำลังใจให้กับคณาจารย์และบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญอันเป็นพื้นฐานนำไปสู่ความสำเร็จของมหาวิทยาลัยฯ ต่อไปในระยะยาว แต่สภาพในปัจจุบันนั้นพบว่าการมีระบบบริหารงานบุคคล 2 ระบบ คือ ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยนั้นส่งผลกระทบต่อบุคลากร โดยเฉพาะกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่รัฐกลุ่มใหญ่ที่สุดในระบบอุดมศึกษา ปัจจุบันมีจำนวนกว่า 1.3 แสนคน จาก 1.7 แสนคนของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาทั้งหมด ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ มติคณะรัฐมนตรีปี 2542 ที่มีมติให้จัดจ้างพนักงานทดแทนอัตราข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย เพื่อรองรับการออกนอกระบบ โดยให้ได้รับเงินเดือนในอัตราที่มากกว่าข้าราชการเพื่อชดเชยสิทธิที่ต้องเสียไปคือ เพิ่มขึ้น 1.7 เท่า สำหรับสายอาจารย์ และเพิ่มขึ้น 1.5 เท่า สำหรับสายสนับสนุน ตามข้อเสนอของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) รวมระยะเวลา 15 ปีแล้ว ที่จำนวนข้าราชการลดลงและพนักงานมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้นทดแทน แต่เงินเดือนกลับไม่เป็นตามที่กำหนดกล่าวคือส่วนใหญ่ได้รับในอัตราต่ำกว่า 1.5 แต่เป็นฐาน 1.5 ของฐานเงินเดือนเก่าของปี 2555 นอกจากนี้พนักงานมหาวิทยาลัยก็ยังมีความไม่มั่นคงในการทำงาน เช่น สวัสดิการไม่เท่าเทียมกับข้าราชการ บางแห่งให้เข้าประกันสังคม การต่อสัญญา การประเมินผล เป็นต้น และเมื่อพิจารณาในส่วนของผู้สอนที่เป็นผู้ขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยจะแบ่งออกเป็นอาจารย์ที่มีสถานะเป็นข้าราชการ และอาจารย์ที่มีสถานะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ (เครือข่ายพนักงานมหาวิทยาลัย, 2556)

จากปัญหาดังกล่าวมาข้างต้นได้ส่งผลกระทบต่อองค์การในด้านต่างๆ ได้แก่ อัตราการออกจางานของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการอยู่ในระดับสูงกว่าข้าราชการ การพัฒนาตนเองในการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ จากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ปีการศึกษา 2557 พบว่า ทั้งประเทศ อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ (1.61 คะแนน จากคะแนนเต็ม 5) ส่วนตัวบ่งชี้ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) พบว่างานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์หรือเผยแพร่ต่อจำนวนอาจารย์และนักวิจัยประจำทั้งหมดและผลงานวิชาการที่ได้รับรองคุณภาพ/จำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำทั้งหมด (2.8 คะแนนจากคะแนนเต็ม 5) การพัฒนาคณาจารย์/คุณภาพอาจารย์ก็ยังคงอยู่ในระดับต่ำ (2.33 คะแนนจากคะแนนเต็ม 5) (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2558)

เมื่อนำมาวิเคราะห์ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการนั้น พบว่าปัญหาสถานะและสิทธิประโยชน์ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอันมีสาเหตุมาจากการมีระบบ

บริหารงานบุคคล 2 ระบบ คือ ระบบข้าราชการและระบบพนักงานมหาวิทยาลัย ทำให้พนักงานมหาวิทยาลัยมีความแตกต่างในเรื่องสถานภาพ ที่ไม่มีกฎหมายรองรับ เป็นลูกจ้าง(ชั่วคราว) ในลักษณะการจ้างพิเศษที่มีวาระการจ้างที่กำหนดเวลาชัดเจน ทั้งการขึ้นเงินเดือนและค่าตอบแทน ตำแหน่งที่ได้รับต่ำกว่า

ปัญหาต่อมาคือความไม่มั่นคงในการทำงาน อันมีสาเหตุมาจากมาจากการที่มีลักษณะเป็นสัญญาจ้างตามระยะเวลา รวมทั้งจะต้องถูกประเมินทุกๆ 6 เดือน จึงทำให้อัตราการลาออกของอาจารย์ที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ สูงกว่าอาจารย์ข้าราชการ

นอกจากนั้นภาระงานอื่นๆ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยนอกเหนือไปจากการสอน เช่น วิจัย บริการวิชาการ การจัดทำเอกสารประกันคุณภาพ การบริหารความเสี่ยง การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ เป็นต้น ซึ่งงานที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ต้องจัดสรรเวลาในการทำงานเพิ่มขึ้น ในขณะที่เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนนั้นมีอย่างจำกัด ทำให้ต้องแบกรับภาระในการทำเอกสารต่างๆ จึงทำให้เกิดความเครียดในการทำงานอันส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการในระดับบุคคล และการเสียสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นปัญหาดังกล่าวนั้นส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานด้านวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นอย่างมากเนื่องจากอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ที่ขับเคลื่อนองค์กรในปัจจุบัน ซึ่งผลการปฏิบัติงานหมายถึงศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และได้มาตรฐานการปฏิบัติงานที่ตั้งไว้ (Bovee, 1993, p. 175) และผลการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรที่สำคัญในการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลของบุคคล กลุ่มผู้นำและองค์กร โดยรวมความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานนั่นเองดังนั้นการพัฒนาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน จึงมีความจำเป็นในการบริหารยุคใหม่ ในขณะเดียวกันการวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละบุคคลให้เห็นเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน จะทำให้ทราบว่าพนักงานมีความเชี่ยวชาญในด้านใด ใครผลิตผลงานอยู่ในระดับสูง ใครจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนา

ผลการปฏิบัติงานเป็นข้อมูลหนึ่งที่องค์กรนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การเลื่อนตำแหน่งให้เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน การบริหารค่าตอบแทนให้มีความยุติธรรม การวางแผนการฝึกอบรมให้ตรงกับความต้องการของพนักงานและองค์กร เป็นต้น ซึ่งผลการปฏิบัติงานนั้นสามารถทราบได้ โดยผ่านกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญต่อตัวพนักงาน ผู้บังคับบัญชาและต่อองค์กร (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2541, น. 216-217) โดยที่ความสำคัญต่อบุคลากร บุคลากรนำผลลัพธ์

ที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการปรับปรุงผลการดำเนินงานของคนให้เป็นไปตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด ความสำคัญต่อหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานสามารถนำผลลัพธ์ที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ประกอบการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารค่าตอบแทน การตัดสินใจในการให้ผลตอบแทน การเลื่อนขั้นตำแหน่งของพนักงาน เป็นต้น และความสำคัญต่อองค์กร การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเป็นกลาง และการนำผลลัพธ์ที่ได้ไปใช้อย่างยุติธรรม มีส่วนในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานเป็นไปเต็มความสามารถ ซึ่งจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้นการศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย จึงมีความสำคัญต่อตัวบุคลากร และองค์กรในเรื่องคุณภาพทางวิชาการ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานในระดับบุคคลนั้นคือ ปัจจัยทางด้านจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับพนักงานผู้ปฏิบัติงานโดยตรง คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of working Life) คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและงานให้กับพนักงาน เพื่อให้สามารถใช้ส่วนของชีวิตที่เกี่ยวข้องกับองค์การปฏิบัติงานให้เกิดผลสูงสุด คุณภาพชีวิตการทำงานจึงเปรียบเสมือนการประเมินสถานะในลักษณะต่างๆ ของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล (Karatepe & Uludag, 2008; บุญรักษ์ บุตรละคร, 2553, น.15) คุณภาพชีวิตและชีวิตส่วนตัวของพนักงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเนื่องจาก หากพนักงานมีปัญหาในสถานที่ทำงานและขาดความสมดุลในชีวิตส่วนตัว จะส่งผลให้พนักงานเหล่านั้นเกิดการขาดสมาธิในการปฏิบัติงานอันทำให้เกิดผลกระทบตามมาต่อระดับองค์การในภาพรวมนั่นคือทำให้ประสิทธิผลต่ำลง จากงานวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในประเด็นการพัฒนาศักยภาพ โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพจะช่วยให้ผลการปฏิบัติงานในรายบุคคลสูงขึ้น (Beh & Rose, 2007; ฉันทรัฐกฤตา อภิโชติภพนพิษฐ, 2550)

แรงจูงใจในการทำงาน (Job Motivation) เป็นความรู้สึกที่ถูกระตุ้นด้วยปัจจัยต่างๆ จากองค์กรเพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาในการทำงาน ในการนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งแรงจูงใจมีลักษณะเด่น คือแรงจูงใจเป็นพลังกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมนั้นมีทิศทางไปสู่เป้าหมายที่ต้องการและเป็นพฤติกรรมที่ไม่ล้มเลิกง่ายๆ จากงานวิจัยต่างๆ พบว่า แรงจูงใจในการทำงานนั้นส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน (Latham & Pinder, 2005; Springer, 2011; Osakwe, 2014)

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ ที่ทำให้บุคลากรทำงานอย่างกระตือรือร้น เป็นทัศนคติ อารมณ์หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน และส่งผลสำคัญต่อการกำหนดพฤติกรรมในการทำงาน ผู้ที่มีความพึงพอใจในงานสูงจะเป็นผู้ที่ชอบงานที่ทำอยู่มากกว่าผู้ที่มีความพึงพอใจในงานต่ำ (Jewell, 1998) นอกจากนี้ยังสะท้อนให้เห็นถึงความชอบหรือไม่ชอบต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงานดังกล่าวนำไปสู่สภาวะทางจิตใจอันได้แก่ การตระหนักที่รับรู้ว่าจะงานนั้นมีความหมาย การตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน และการรู้ผลการกระทำ ภาวะดังกล่าวส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจจะทำงาน (Lee & Way, 2010) ส่วน Springer (2011) พบว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

ในส่วนของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรนั้น มีปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived Organization Support) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึงระดับการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความเชื่อของพนักงานว่าองค์กรได้ให้คุณค่าต่อการทุ่มเททำงานของพนักงาน และห่วงใยในความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (Eisenberger et al., 1986, p.501) รวมทั้งให้ความช่วยเหลือให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ถ้าพนักงานรับรู้ว่าจะองค์กรได้ช่วยเหลือดูแล ในสิ่งที่พนักงานคาดหวังก็จะช่วยให้พนักงานทุ่มเทตั้งใจทำงานส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรคือความยุติธรรม(fairness) การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (supervisor support) และการได้รางวัลจากองค์กร (organizational rewards) และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี(favorable job conditions) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลการปฏิบัติงาน (Rhoades & Eisenberger, 2002)

นอกจากนั้นยังมีปัจจัยภาวะผู้นำที่เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจะสามารถตัดสินใจ สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรยึดมั่นและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ และแสวงหาแนวทางใหม่ๆ มาพัฒนาการทำงาน อยู่เสมอ ส่งผลให้ประสิทธิผลของงานและองค์กรสูงขึ้น ซึ่งตรงกับนิยามของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง เป็นรูปแบบผู้นำที่มีอิทธิพล เป็นพิเศษต่อผู้ตามและสามารถสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ผู้ตามมีแรงจูงใจ ภายในตนเองในการพัฒนาตนเอง และมุ่งสู่เป้าหมายที่สูงขึ้นทั้งของตนเองและองค์กร (Popper, Ori, & Ury, 1992, p. 5) ในงานวิจัยทางการศึกษา King (1989) และประเสริฐ สมพงษ์ธรรม (2537) พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสามารถทำนายประสิทธิผลองค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ

สุภาพร รอดคนอม (2542) และพิมพ์อร สดเอี่ยม (2547) ที่พบว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสามารถทำนายประสิทธิผลขององค์การได้ Dunham & Klafehn (1990, pp. 28-34) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลมากที่สุดที่จะส่งผลให้บุคลากรสามารถใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ด้วยความพึงพอใจ

การค้นหาคำอธิบายที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญในอันที่จะช่วยให้ทราบสาเหตุที่แท้จริงและนำไปสู่แนวทางในการแก้ไขซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิผลให้กับองค์การ จึงเป็นมูลเหตุให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย ในลักษณะของตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) เพื่อให้ทราบทั้งปัจจัยโดยตรงและโดยอ้อมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการ ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะนำมา ซึ่งประโยชน์ต่อผู้บริหารหรือผู้ที่สนใจ โดยการนำผลการศึกษาที่ได้ไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับ การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์การในรูปธรรมต่อไป

โจทย์วิจัย

มีปัจจัยอะไรบ้างที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับของประสิทธิผลการปฏิบัติงานวิชาการและระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลที่ได้จากงานวิจัยนี้จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่างๆ ทั้งในเชิงวิชาการและเชิงนโยบายที่จะนำไปสู่การปฏิบัติได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นการสอบย้ำแนวคิดและทฤษฎีในกลุ่มมนุษยสัมพันธ์องค์การที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย

2. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ไปปรับใช้ในด้านนโยบายขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้เหมาะสมกับองค์กร เพื่อความสอดคล้องกับนโยบายที่ต้องการ อันส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ และนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยทั้งในด้านพื้นที่ ด้านประชากร ด้านเนื้อหา และ ด้านระยะเวลา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านพื้นที่

ศึกษาเฉพาะมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย

2. ขอบเขตด้านประชากร ตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ในการวิจัยเชิงปริมาณประชากรคือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย โดยมีจำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น 11,143 คน สุ่มตัวอย่างจากประชากรด้วยการใช้โปรแกรม G* Power 3 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 682 คน เก็บตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi stage random sampling)

ในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ จะทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทยที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

3. ขอบเขตเนื้อหา

ด้านเนื้อหา จะทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีได้ศึกษาครอบคลุมถึงปัจจัยการเมืองในองค์กร ระบบอุปถัมภ์ ธรรมเนียมปฏิบัติผู้บริหาร ความภักดีในองค์กร เป็นต้น

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้มีระยะเวลาในการดำเนินการ ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2558 – มีนาคม 2560

นิยามศัพท์เฉพาะ

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรในเบื้องต้นนำมากำหนดเป็นนิยามได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่อสถานะความเป็นอยู่หรือความสุขของชีวิตโดยรวม ที่ได้รับจากประสบการณ์และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived organizational support) หมายถึงการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับค่านิยมขององค์กรในการให้การสนับสนุนและเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) หมายถึงพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกเพื่อจูงใจให้ผู้ตามมีพฤติกรรมการทำงานตามเป้าหมายที่สูงกว่าความคาดหวัง โดยการเปลี่ยนแปลง เจตคติ ความเชื่อ และค่านิยมของผู้ตามที่ต่อต้านให้ยอมปฏิบัติตาม

แรงจูงใจในการทำงาน (Job motivation) หมายถึงความรู้สึกที่ถูกกระตุ้นด้วยปัจจัยต่างๆ จากองค์กร เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกโดยรวมของพนักงานในการทำงานว่า พอใจ ไม่พอใจที่มีต่องานและองค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย (Effectiveness of Academic performance) หมายถึงผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่งานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการคืองานด้านการสอน วิจัยและบริการวิชาการ

พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ หมายถึง บุคลากรที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทยทำหน้าที่สอนนักศึกษา วิจัยและภารกิจอื่นๆ ตามพันธกิจที่ต้นสังกัดกำหนด