



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

The Factors Influencing Performance of the Academic Personnels in Rajabhat Universities

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ชฎาพร โทคัยสุวรรณ¹ พรนภา เตียสุธิกุล² บุญเลิศ ไพรินทร์³

ABSTRACT

The objectives of this study: 1. Evaluate working performance of academic personnel's in Rajabhat Universities. 2. Examine variables affecting the performance of the academic personnel's in Rajabhat Universities. 3. Define a prediction equation of the variables affecting the performance of the academic personnel's in Rajabhat Universities by using quantitative research methodology.

The sample consisted of 390 academic personnel's from Rajabhat Universities drawn by two-stage sampling which, in the study, referred to the methods of simple random sampling mixed with proportional allocation. Statistical data analysis was conducted by measuring frequency, percentage, standard deviation as well as multiple regression analysis.

The findings revealed as follows:

1. The performance of the academic personnel's in Rajabhat Universities was found at high

level overall, but foremost was behaviors and then was outcomes.

2. In regard to the variables affecting working performance of academic personnel's In Rajabhat Universities, which included leadership, organizational culture, and human resource developmental activities, it was found that they had positive correlation with the academic personnel's' working performance with statistical significance ($p < .05$). The coefficient of the multiple correlations was .743 and the square of the multiple correlation coefficients was .552, which could denote that those three variables were correlatively able to predict the working performance of the academic personnel's in Rajabhat Universities at 55.20 percent with standard error of prediction at 41.8 percent.

3. The result of the prediction equation in raw score form and standard errors were shown as follows:

$$\hat{Y} = .622 + .382 (\text{leadership}) + .415 (\text{organizational culture}) + .171 (\text{human resource developmental activities})$$

$$Z = .212 (\text{leadership}) + .522 (\text{organizational culture}) + .150 (\text{human resource developmental activities})$$

¹นางชฎาพร โทคัยสุวรรณ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตร

รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี โทรศัพท์ 0-3226-1790 ต่อ 1201, e-mail : chporn08@gmail.com

^{2,3}พรนภา เตียสุธิกุล บุญเลิศ ไพรินทร์ อาจารย์ประจำหลักสูตร

รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี



Keywords: Factors, Human Resource Developmental Activities, Influence, Leadership, Organizational Culture, Rajabhat Universities, Working Performance

3. สร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานตามลำดับ ดังนี้

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ และ 3) สร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 390 คน ซึ่งได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน คือ สุ่มตัวอย่างแบบง่าย และสุ่มตัวอย่างแบบจัดสรรแบบสัดส่วน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

$$\hat{Y} = .622 + .382 (\text{พฤติกรรมผู้นำ}) + .415 (\text{วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร}) + .171 (\text{กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์})$$

$$Z = .212 (\text{พฤติกรรมผู้นำ}) + .522 (\text{วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร}) + .150 (\text{กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์})$$

คำสำคัญ : ปัจจัย อิทธิพล พฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผลการปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏ

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ช่วยให้องค์กรอ้างความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน ทั้งนี้เพราะในบรรดาทรัพยากรการบริหาร คือ 4 M's อันประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการนั้น คนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุด มีทฤษฎีและการศึกษามากมายที่แสดงให้เห็นว่าคนเป็นทรัพยากรสำคัญ ที่จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งยังเป็นที่มาของความ

ได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืนขององค์กรอีกด้วย (Schuler & MacMillan, 1984) หากองค์กรใดสามารถพัฒนาและธำรงไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณสมบัติตามที่องค์กรต้องการ องค์กรนั้นย่อมมีโอกาสและมีศักยภาพที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทุกองค์การจึงต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีความทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กรอันจะส่งผลให้องค์กรสามารถแข่งขัน หรือเติบโตได้อย่างยั่งยืน

สำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นแนตเลอร์ และแนตเลอร์ (Nadler and Nadler, 1980) เสนอว่า กิจกรรมที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องมุ่งเน้นให้ผลลัพธ์เกิดขึ้นกับตัวพนักงานโดยตรง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ การฝึกอบรม

ผลการศึกษาพบว่า

1. ผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏภาพรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับดี เรียงตามลำดับดังนี้ 1) พฤติกรรมกรปฏิบัติงาน 2) ผลลัพธ์ของงาน

2. ปัจจัยพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และมีอิทธิพลในทิศทางบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .743 และค่ากำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ มีค่า .552 แปลความได้ว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏได้ร้อยละ 55.20 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ร้อยละ 41.80



การศึกษา และการพัฒนา และจากการศึกษาของโรบบินส์ (Robbins, 2005) พบว่า พฤติกรรมผู้นำและวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และ ลดการขาดงาน รวมทั้งผลการศึกษาของเกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย (2552) เรื่องอิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พบว่า พฤติกรรมผู้นำสร้างความเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นการปรับตัว กิจกรรมการฝึกอบรม และกิจกรรมการพัฒนาของพนักงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศมีพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 เป็นกรอบในการจัดการศึกษามาเป็นระยะเวลา 10 ปีแล้ว แต่เนื่องจากมีผลการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาและแก้ไขปัญหสถานบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ (ถนอม อินทรกำเนต และคณะ, 2553) พบว่า ปัญหาที่มหาวิทยาลัยกลุ่มใหม่ทุกแห่งพบมากที่สุดเป็นอันดับ 1 คือ ปัญหาคูณการ โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการ ทั้งนี้เพราะมีภาระงานมากเกินไปจนกระทั่งไม่มีเวลาศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก รวมทั้งไม่มีเวลาทำวิจัยและเขียนผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ รวมทั้งผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี โดยกันยา ศรีสามารถ (2550) ในภาพรวมพบว่า มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ผิดกับความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อองค์กรและการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ซึ่งต้องตอบสนองต่อความต้องการ ความพึงพอใจ ความมั่นใจ รวมทั้งความมั่นคงในงานของพนักงานซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคงอยู่ขององค์กรและการปฏิบัติงานของพนักงาน และพฤติกรรมผู้นำวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรและกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และผลการวิจัยที่แสดงให้เห็นถึงปัญหาของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั้งในเรื่องของสัดส่วนสถานภาพการเป็นข้าราชการซึ่งลดจำนวนลงทุกปี

หรือพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งเพิ่มจำนวนขึ้นทุกปี รวมทั้งความรู้ก็ไม่มั่นคงในงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีน้อย และการมีภาระงานสอนที่มากเกินไปซึ่งปัญหาเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลในการลดประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่า พฤติกรรมผู้นำแบบใดวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประเภทใดมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ และผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏอยู่ในระดับใด อันจะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 40 แห่ง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและกำหนดแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการเพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายของมหาวิทยาลัยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏอยู่ในระดับดี
2. พฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏได้



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ ทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ 40 แห่ง จำนวนทั้งสิ้น 14,908 คน ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป

1.2 กลุ่มตัวอย่าง มีจำนวน 390 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสองขั้นตอน (Two-stage Sampling)

ขั้นที่ 1 สุ่มตัวอย่างแบบง่าย เพื่อให้ได้มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 1 แห่ง ในแต่ละพื้นที่ทั้ง 6 กลุ่ม

ขั้นที่ 2 ในแต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏสุ่มตัวอย่างแบบจัดสรรแบบสัดส่วน ให้เป็นไปตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างต่อจำนวนประชากร

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

2.1 ผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมกรปฏิบัติงาน ซึ่งวัดจากความรับผิดชอบ ความมีวินัยในตนเอง การทำงานร่วมกับผู้อื่น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และทักษะ ความรู้ ความสามารถ 2) ผลลัพธ์ของงาน ซึ่งวัดจากคุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลาที่ใช้ในการทำงาน การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และความสอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน

2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมผู้นำ 4 แบบ ได้แก่ (1) แบบสร้างความเปลี่ยนแปลง (2) แบบแลกเปลี่ยน (3) แบบปล่อยตามสบาย และ (4) แบบเผด็จการ 2) วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร 4 ประเภท ได้แก่ (1) เน้นการปรับตัว (2) เน้นการมีส่วนร่วม (3) เน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ และ (4) เน้นพันธกิจ 3) กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 5 ด้าน ได้แก่ (1) การฝึกอบรม (2) การศึกษา (3) การพัฒนาของบุคลากร (4) การพัฒนาอาชีพ และ (5) การพัฒนาองค์การ

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้ ได้แบ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏออกเป็น 6 กลุ่มพื้นที่ ได้แก่ 1) กลุ่มภาคเหนือ 2) กลุ่มภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ 3) กลุ่มภาคกลาง 4) กลุ่มภาคตะวันตก 5) กลุ่มภาคใต้ และ 6) กลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยทำการสุ่ม

มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มพื้นที่ละ 1 แห่งในการเก็บข้อมูล

เนื้อเรื่อง

การประเมินผลการปฏิบัติงานนับเป็นเครื่องมือของกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ โดยมีส่วนสำคัญที่ช่วยให้การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ข้อมูลที่ได้จากการประเมินสามารถนำไปใช้ประโยชน์ นับตั้งแต่กระบวนการสรรหาคัดเลือกพนักงาน ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ทดลองงาน รวมทั้งเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้หัวหน้างานทราบจุดเด่น จุดด้อย ระดับขีดความสามารถ และศักยภาพของพนักงานผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน รวมทั้งเป็นกระบวนการกำหนดความคาดหวังในการปฏิบัติงานของพนักงานและมีการวัดผลและบันทึกผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับความคาดหวังและส่งข้อมูลย้อนกลับให้พวกเขาได้ทราบ (Mohrman, Resnick-West Lawer, 1989) โดยมีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อให้เป็นแรงกระตุ้นในทางบวกต่อการปฏิบัติงาน แต่อาจใช้ในจุดมุ่งหมายอื่นด้วย เช่น การเพิ่มค่าจ้าง การวางแผนการปฏิบัติงานในอนาคต การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนา และการประเมินศักยภาพของบุคคลเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

ผู้นำเป็นปัจจัยหนึ่งของการบริหารที่มีเป้าหมายในการจัดการกับพฤติกรรมของบุคลากร เพื่อก่อให้เกิดผลผลิตจากบุคลากร ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร และความผูกพันกับองค์การ (Robbins, 2005) ทั้งนี้ผู้นำสามารถสร้างความเชื่อมั่นและเสริมประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงานโดยที่ผู้นำต้องสร้างความเชื่อมั่นกับลูกน้อง สร้างบรรยากาศในการทำงาน โดยสนับสนุนลูกน้องให้ทำงานที่ท้าทายใช้ความรู้ความสามารถ และเป็นพี่เลี้ยงคอยแนะนำลูกน้อง ให้ตระหนักและคำนึงถึงการให้รางวัลสำหรับผู้ที่มีการปฏิบัติงานยอดเยี่ยม ซึ่งผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญของการบริหารองค์การ องค์การจะมีผลการดำเนินงานที่ประสพ



ความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงาน ปัจจัยสำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งคือ ภาวะของผู้นำ ถ้าองค์กรได้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็จะสามารถสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติงานตลอดจนทำกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีและมีประสิทธิภาพ (Lussier and Achua, 2004)

นอกจากผู้นำแล้ววัฒนธรรมองค์กรเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน และความผูกพันขององค์กร โดยรูปแบบของวัฒนธรรมที่แตกต่างกันจะส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน และความผูกพันขององค์กรที่แตกต่างกัน (Peters and Waterman, 1982) ซึ่งผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลนั้นประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในงาน และการคงอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้เมื่อคุณลักษณะของบุคคลมีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร (Wallach, 1983)

รวมทั้งกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทำให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เพิ่มขึ้นเพื่อส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสูงขึ้น (Arthur et al., 2003) ซึ่งกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีวัตถุประสงค์ที่จะปรับปรุงผลการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดีขึ้นผ่านกระบวนการผลิตที่เพิ่มขึ้น กระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากร และกิจกรรมการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยผ่านกิจกรรมการจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน เพื่อให้บุคลากรมีความตั้งใจ มีความพึงพอใจในงาน และเพื่อให้องค์กรสามารถดึงดูด และเก็บรักษาบุคลากรไว้กับองค์กรได้

วิธีการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาคั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยสอบถามจากทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 6 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี และมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 390 ตัวอย่าง

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปดังต่อไปนี้

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ และค่าร้อยละเพื่อบรรยายรายละเอียดคุณสมบัติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

3.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ใช้สถิติอนุमान โดยหาค่าความสัมพันธ์เชิงเส้นด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการดำเนินงาน

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 57.2 และเพศชาย ร้อยละ 42.8 เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ร้อยละ 23.3 พนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 57.7 และอัตราจ้างรายปี ร้อยละ 10.5 อายุงานระหว่าง 2-10 ปี ร้อยละ 65.1 อายุงานระหว่าง 11 - 20 ปี ร้อยละ 18.7 และอายุงานระหว่าง 21 - 30 ปี ร้อยละ 11 จบการศึกษาระดับปริญญาโท



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

ร้อยละ 73.8 ปริญาเอก ร้อยละ 25.1 และปริญาตรี ร้อยละ 1

2. ผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีผลการศึกษาดังนี้

2.1 จากการศึกษาผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาพรวมอยู่ใน

ระดับดี และเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับดีทุกองค์ประกอบ เรียงลำดับดังนี้ 1) พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และ 2) ผลลัพธ์ของงาน ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดแต่ละองค์ประกอบและภาพรวม

| ตัวแปร | คะแนนเต็ม | \bar{X} | S | แปลความ |
|---|-----------|-----------|-----|---------|
| พฤติกรรมการปฏิบัติงาน | 5 | 3.88 | .64 | ดี |
| ผลลัพธ์ของงาน | 5 | 3.76 | .74 | ดี |
| ผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ | 5 | 3.82 | .67 | ดี |

2.2 ผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ จากตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 พฤติกรรมการปฏิบัติ พบว่า ตัวแปร ทั้ง 5 ตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ดังรายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 1 พฤติกรรมการปฏิบัติงาน

| ตัวแปร | คะแนนเต็ม | \bar{X} | S | แปลความ |
|-----------------------------|-----------|-----------|-----|---------|
| 1. ความรับผิดชอบ | 5 | 3.72 | .58 | ดี |
| 2. ความมีวินัยในตนเอง | 5 | 4.29 | .79 | ดี |
| 3. การทำงานร่วมกับผู้อื่น | 5 | 3.65 | .96 | ดี |
| 4. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | 5 | 3.58 | .90 | ดี |
| 5. ทักษะ ความรู้ ความสามารถ | 5 | 4.15 | .74 | ดี |
| พฤติกรรมการปฏิบัติงาน | 5 | 3.88 | .64 | ดี |

2.3 ผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏจากตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 2 ผลลัพธ์ของงาน พบว่า ตัวแปรทั้ง 5 ตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ดังรายละเอียดตามตารางที่ 3



ตารางที่ 3 แสดงผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดองค์ประกอบที่ 2 ผลลัพธ์ของงาน

| ตัวแปร | คะแนนเต็ม | \bar{X} | S | แปลความ |
|---------------------------------------|-----------|-----------|-----|---------|
| 1. คุณภาพงาน | 5 | 3.87 | .98 | ดี |
| 2. ปริมาณงาน | 5 | 3.65 | .89 | ดี |
| 3. เวลาที่ใช้ในการทำงาน | 5 | 3.56 | .88 | ดี |
| 4. การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า | 5 | 4.01 | .75 | ดี |
| 5. ความสอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน | 5 | 3.72 | .95 | ดี |
| ผลลัพธ์ของงาน | 5 | 3.76 | .74 | ดี |

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีผลการศึกษา ดังนี้

3.1 ผลการศึกษาปัจจัยตัวแปรด้านพฤติกรรมผู้นำวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร และ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการใน มหาวิทยาลัยราชภัฏ

| ตัวแปรพยากรณ์ | b | SE _b | β | t | p-value |
|-------------------------------|-----------------------|-----------------|----------------|--------|---------|
| พฤติกรรมผู้นำ | .382 | .076 | .212 | 5.035 | .000 |
| วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร | .415 | .033 | .522 | 12.520 | .000 |
| กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | .171 | .044 | .150 | 3.844 | .000 |
| R = .743 | R ² = .552 | | F = 158.726*** | | |
| SE _{est} = .418 | a = .622 | | | | |

จากการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณโดยการนำเข้าตัวแปรพยากรณ์ 3 ตัว พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพลในทางบวก คือ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร (t=12.520, sig= .05) พฤติกรรมผู้นำ (t = 5.035, sig = .05) และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (t = 3.844, sig = .05) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า .743 และค่ากำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ มีค่า .552 ซึ่งแปลความ

ได้ว่า ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว ร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏได้ ร้อยละ 55.20 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์ ร้อยละ 41.80

3.2 ผลการศึกษาปัจจัยตัวแปรพฤติกรรมผู้นำ 4 แบบ ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำแบบสร้างความเปลี่ยนแปลงแบบแลกเปลี่ยน แบบปล่อยตามสบาย และแบบเผด็จการ มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 5



ตารางที่ 5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยตัวแปรพฤติกรรมผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของ
ทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

| ตัวแปรพยากรณ์ | b | SE _b | β | t | p-value |
|--------------------------------------|-----------------------|-----------------|----------------|--------|---------|
| พฤติกรรมผู้นำแบบสร้างความเปลี่ยนแปลง | .691 | .040 | .734 | 17.435 | .000 |
| พฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยน | .075 | .033 | .107 | 2.639 | .009 |
| พฤติกรรมผู้นำแบบปล่อยตามสบาย | -.323 | .078 | -.134 | -4.144 | .000 |
| พฤติกรรมผู้นำแบบเผด็จการ | -.139 | .037 | -.116 | -3.737 | .000 |
| R = .802 | R ² = .644 | | F = 173.802*** | | |
| SE _{est} = .374 | a = 1.215 | | | | |

จากการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ โดยการนำเข้าตัวแปรพยากรณ์ 4 ตัว พบว่า ตัวแปรพยากรณ์พฤติกรรมผู้นำทั้ง 4 แบบ มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอิทธิพลในทิศทางบวก 2 แบบ คือ พฤติกรรมผู้นำแบบสร้างความเปลี่ยนแปลง ($t = 17.435$, $sig = .05$) และพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ($t = 2.639$, $sig = .05$) และมีอิทธิพลในทิศทางลบ 2 แบบ คือ พฤติกรรมผู้นำแบบปล่อยตามสบาย ($t = -4.144$, $sig = .05$) และพฤติกรรมผู้นำแบบเผด็จการ ($t = -3.737$, $sig = .05$) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า .802 และค่ากำลังสอง

ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ มีค่า .644 แปลความได้ว่า ตัวแปรพยากรณ์ จำนวน 4 ตัว ร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏได้ร้อยละ 64.40 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ร้อยละ 37.40

3.3 ผลการศึกษาปัจจัยตัวแปรวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร 4 ประเภท ได้แก่ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นการปรับตัว เน้นการมีส่วนร่วม เน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ และเน้นพันธกิจมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยตัวแปรวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

| ตัวแปรพยากรณ์ | b | SE _b | β | t | p-value |
|---|-----------------------|-----------------|----------------|--------|---------|
| วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นการปรับตัว | .196 | .029 | .258 | 6.674 | .000 |
| วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นการมีส่วนร่วม | .292 | .029 | .334 | 10.245 | .000 |
| วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ | .145 | 0.28 | .155 | 5.246 | .000 |
| วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นพันธกิจ | .184 | .031 | .202 | 6.037 | .000 |
| R = .907 | R ² = .823 | | F = 448.631*** | | |
| SE _{est} = .263 | a = .644 | | | | |



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

จากการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณโดยการนำเข้าตัวแปรพยากรณ์ 4 ตัว พบว่า ตัวแปรพยากรณ์วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรทั้ง 4 ประเภท มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพลในทางบวก คือ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นการมีส่วนร่วม ($t = 10.245$, $sig = .05$) วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นการปรับตัว ($t = 6.674$, $sig = .05$) วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นพันธกิจ ($t = 6.037$, $sig = .05$) และวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ ($t = 5.246$, $sig = .05$) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

มีค่า .907 และค่ากำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า .823 ซึ่งแปลความได้ว่า ตัวแปรพยากรณ์จำนวน 4 ตัว ร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้ร้อยละ 82.30 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ร้อยละ 26.30

3.4 ผลการศึกษาปัจจัยตัวแปรกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 5 ประเภท ได้แก่ กิจกรรมการฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนาของบุคลากร การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์การ มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยตัวแปรกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

| ตัวแปรพยากรณ์ | b | SE _b | β | t | p-value |
|---------------------------|------|-----------------------|------|----------------|---------|
| กิจกรรมการฝึกอบรม | .294 | .024 | .445 | 12.118 | .000 |
| กิจกรรมการศึกษา | .220 | .024 | .250 | 9.042 | .000 |
| กิจกรรมการพัฒนาของบุคลากร | .127 | .026 | .154 | 4.955 | .000 |
| กิจกรรมการพัฒนาอาชีพ | .046 | .022 | .047 | 2.078 | .038 |
| กิจกรรมการพัฒนาองค์การ | .187 | .032 | .198 | 5.770 | .000 |
| R = .952 | | R ² = .905 | | F = 735.723*** | |
| SE _{est} = .209 | | a = .455 | | | |

จากการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณโดยการนำเข้าตัวแปรพยากรณ์ 5 ตัว พบว่า ตัวแปรกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 5 ประเภท มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีอิทธิพลในทางบวก คือ กิจกรรมการฝึกอบรม ($t = 12.118$, $sig = .05$) กิจกรรมการศึกษา ($t = 9.042$, $sig = .05$) กิจกรรมการพัฒนาองค์การ ($t = 5.770$, $sig = .05$) กิจกรรมการพัฒนาของบุคลากร ($t = 4.955$, $sig = .05$) และกิจกรรมการพัฒนาอาชีพ ($t = 2.078$, $sig = .05$) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

พหุคูณ มีค่า .952 และค่ากำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า .905 ซึ่งแปลความได้ว่าตัวแปรพยากรณ์จำนวน 5 ตัว ร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้ร้อยละ 90.50 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ร้อยละ 20.90

4. การสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีผลการศึกษา ดังนี้

4.1 ปัจจัยตัวแปรด้านพฤติกรรมผู้นำ (LEAS) วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร (CORG) และกิจกรรมการ



พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HUDA) ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานตามลำดับ ดังนี้

$$\hat{Y} = .622 + .382 (LEAS) + .415 (CORG) + .171 (HUDA)$$

$$Z = .212 + (LEAS) + .522 (CORG) + .150 (HUDA)$$

4.2 ปัจจัยตัวแปรพฤติกรรมผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลง (TRANF) แบบแลกเปลี่ยน (TRANC) แบบปล่อยตามสบาย (LAISS) และแบบเผด็จการ (AUTOC) ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานตามลำดับดังนี้

$$\hat{Y} = 1.215 + .691 (TRANF) + .086 (TRANC) - .323 (LAISS) - .139 (AUTOC)$$

$$Z = .734 (TRANF) + .107 (TRANC) - .134 (LAISS) - .166 (AUTOC)$$

4.3 ปัจจัยตัวแปรวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นการปรับตัว (CADAP) วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นการมีส่วนร่วม (CINVO) วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (CBURE) และวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นพันธกิจ (CMISS) ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานตามลำดับ ดังนี้

$$\hat{Y} = .644 + 1.96 (CADAP) + .292 (CINVO) + .145 (CBURE) + .180 (CMISS)$$

$$Z = .258 (CADAP) + .334 (CINVO) + .155 (CBURE) + .202 (CMISS)$$

4.4 ปัจจัยตัวแปรกิจกรรมการฝึกอบรม (TRAIN) กิจกรรมการศึกษา (EDUC) กิจกรรมการพัฒนาของบุคลากร (DEVE) กิจกรรมการพัฒนาอาชีพ (CD) และกิจกรรมการพัฒนองค์กร (OD) ที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานตามลำดับ ดังนี้

$$\hat{Y} = .455 + .284 (TRAIN) + .220 (EDUC) + .127 (DEVE) + .046 (CD) + .187 (OD)$$

$$Z = .445 (TRAIN) + .250 (EDUC) + .150 (DEVE) + .047 (CD) + .198 (OD)$$

วิจารณ์

จากผลการศึกษานำเสนอประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. ผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้งในภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับดี ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการมีความพึงพอใจต่อนโยบายการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาความคิดเห็นต่อนโยบายดังกล่าว พบว่า ทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการเห็นด้วยในระดับมาก จึงส่งผลให้ทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการมีแรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กรจึงทุ่มเทและอุทิศตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ
2. พฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับความคิดเห็นของนักวิชาการและผลการวิจัยหลายเรื่อง อาทิเช่น ผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญของการบริหารองค์กร องค์กรที่มีผลการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงาน ปัจจัยสำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งคือ ภาวะของผู้นำถ้าองค์กรได้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็จะสามารถสั่งการที่เกิดอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติงาน



ตลอดจนทำกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี (Lussier and Achua, 2004) ผลการศึกษาของเฮลลริเกิล และคณะ (Hellriegel et al., 2001)สรุปได้ว่า อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรและผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากการรับรู้วัฒนธรรมขององค์กรทำให้บุคลากรทราบ เข้าใจประวัติ และสภาพปัจจุบันขององค์กร สิ่งที่บุคลากรได้รับรู้นี้จะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมของบุคลากรในอนาคต และวัฒนธรรมขององค์กรนั้นสามารถที่จะสร้างความผูกพันให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่จะทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน บรูคส์และนาฟูโค (Brooks and Nafukho, 2006) ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า การบูรณาการระหว่างการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ ทุนสังคม และสติปัญญาทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับผลผลิตขององค์กรภายใต้สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก ทั้งนี้ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การฝึกอบรม การพัฒนาอาชีพและการพัฒนาองค์กร

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏอยู่ในระดับดี
2. ปัจจัยพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรและกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ
3. สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานตามลำดับ ดังนี้

$$\hat{Y} = .622 + .382 (\text{LEAS}) + .415 (\text{CORG}) + .171 (\text{HUDA})$$

$$Z = .212 (\text{LEAS}) + .522 (\text{CORG}) + .150 (\text{HUDA})$$

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 40 แห่ง อาจนำองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปประเด็นปัจจัยพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและกำหนดหรือปรับปรุงนโยบายการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการ และนำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความสามารถของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาผลการปฏิบัติงานโดยรวม โดยวัดจากพฤติกรรมการปฏิบัติงานและผลลัพธ์ของงาน การศึกษาครั้งต่อไปอาจจะศึกษาผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการตามภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ ผลิตบ้นจิต วิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

เอกสารอ้างอิง

- กันยา ศรีสามารถ. (2550). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี**. ครุศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย. (2552). **อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรและกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ**. รัฐประศาสนศาสตรดุษฎี สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ถนอม อินทรกำเนิด และคณะ. (2553). **รายงานการวิจัยแนวทางการพัฒนา และแก้ไขปัญหาสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- Arthur, W. , Bennet , W. , Edens, P.S. and , S.T. (2013). Effectiveness of Training in Organizations: A Meta-Analysis of Design and Evaluation Features. **Journal of Applied Psychology**. 88 : 234-245.
- Brooks, M. and Nafukho, F.M. (2006). Human Resource Development, Social Capital, Emotional Intelligence any Link to Productivity?. **Journal of European Industrial Training**. 3 (2) : 117 – 128.
- Hellriegel, D, Slocum, J.W. and Woodman, R.W. (2001). **Organizational Behavior**. Australia: Thomson /South – Western.
- Lussier, R.N. and Achna, C.F. (2004). **Leadership: Theory, Application, Skill Building**. Cincinnati, Ohio : South – Western College.
- Mohrman, A.M., Resnick – West, S.M., & Lawler III, E.E. (1989). **Designing Performance Appraisal Systems: Aligning Appraisals and Organizational Realities**. San Francisco: Josey – Bass.
- Nadler, L. and Nadler, Z. (1980). **Corporate Human Resource Development**. New York: Van Nostrand Reinhold.
- Peters, T. and Waterman, R. (1982). **In Search of Excellence**. London : Harper and Row.
- Robbins, S.P. (2005). **Organizational Behavior**. Upper Saddle River, N.J. : Prentice – hall.
- Schuler, R.S. and MacMillan, I. (1984). Gaining Competitive Advantage through Human Resource Practices. **Human Resource Management**. 23 , 241-256.
- Wallach, E. (1983). Individual and Organization: the Culture Match. **Training and Development Journal**. 12, 28-36.