

อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความพึงพอใจ
ในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย

The Influence of Transformational Leadership, Perceived Organizational Support and Job
Satisfaction on Effectiveness of Academic Performance of Rajabhat University Lecturers
in Thailand

พงษ์สันต์ ดันหยง^{1*}

จิตภา ธีรศิริกุล² นพพร จันทรนาชู²

¹ ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยสยาม

² ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

Pongsan Tanyong^{1*}

Jidapa Thirasirikul² Nopporn Chantaranamchoo²

¹ Doctor of Philosophy Program in Management, Siam University

² Thesis Advisor

ptanyong@yahoo.com

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารอบแนวคิดอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย ผลการทบทวนวรรณกรรมเพื่อพัฒนารอบแนวคิดพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ 2) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ 3) ความพึงพอใจในการทำงานส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ประสิทธิผลการปฏิบัติงานวิชาการ

Abstract

This article was part of “Study of Factors Affecting Effectiveness of Academic Performance of Rajabhat University Lecturers in Thailand”. The aims of this study were to develop the concept of transformational leadership, perceived organizational support, and job satisfaction on effectiveness of academic performance of Rajabhat University Lecturers in Thailand.

The literature review for developing a conceptual framework revealed that: 1) The transformational leadership affected directly and indirectly to academic performance of Rajabhat University Lecturers; 2) The perceived organizational support influenced directly and indirectly to academic performance of Rajabhat University Lecturers; and 3) The job satisfaction was effective directly and indirectly to academic performance of Rajabhat University Lecturers.

Keywords: Transformational Leadership, Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Effectiveness of Academic Performance

บทนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีจุดเริ่มต้นจากการเป็นโรงเรียนฝึกหัดครู มีการพัฒนาการมาตามลำดับ เปลี่ยนสถานะเป็นสถาบันราชภัฏ และมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในปีพุทธศักราช 2547 พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 7 กำหนดให้ มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของ แผ่นดิน พื้นฟู พลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความ เจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง และยั่งยืนของปวงชน มีส่วน ร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมี วัตถุประสงค์ให้ การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทุนบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ผลิตรายการและส่งเสริม วิทยฐานะครู (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ, 2547 : 2)

จากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏดังกล่าวข้างต้น สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทหน้าที่ อันสำคัญของมหาวิทยาลัยราช ภัฏ ในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้โอกาสการศึกษา แก่ผู้เรียนในท้องถิ่นให้สามารถยกฐานะทางสังคมให้สูงขึ้น และ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศไว้ โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นแหล่งการศึกษา ทำหน้าที่ ใน การผลิตและพัฒนาากำลังคนในระดับอุดมศึกษาที่กระจายตัวอยู่ในท้องถิ่นทุกภูมิภาคทั่วประเทศ จำนวนถึง 38 แห่ง

จากประวัติความเป็นมามหาวิทยาลัยราชภัฏจัดเป็นมหาวิทยาลัยเกิดใหม่ เป็นองค์กรที่มีการเจริญเติบโตมาตามลำดับ ซึ่งการเปลี่ยนสถานะมาเป็นมหาวิทยาลัยนั้นจะต้องมีการพัฒนาเป็นอย่างมาก ทั้งในด้าน โครงสร้างและบุคลากร ดังนั้นจึงต้องอาศัย การขับเคลื่อนของบุคลากรในองค์กรเพื่อที่จะให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

การบรรลุเป้าหมายในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นวัตถุประสงค์หลักอย่างหนึ่งขององค์กรทุกองค์การจาก การศึกษาศาสตร์ด้านการจัดการพบว่าในปัจจุบันองค์กรได้ให้ความสำคัญต่อบุคคลในองค์กรเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากมุมมองใหม่ใน ขณะนี้คือการมองบุคคลในเชิงของการเป็นทุน (Human Capital) ที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์กรซึ่งหมายถึงบุคคลเป็นพื้นฐานที่ สำคัญในการปฏิบัติงานขององค์กร การบริหารจัดการบุคคลที่ดีจึงมีผลต่อความมั่นคงขององค์กรในระยะยาวและในอนาคตด้วย สภาพสังคมเศรษฐกิจการเมืองและวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีจึงทำให้สภาพของการ ปฏิบัติงานและลักษณะงานเปลี่ยนแปลงไปด้วยเช่นกันการปฏิบัติงานของบุคคลภายในองค์กรจึงต้องอาศัยทักษะความรู้ ความสามารถและการเรียนรู้ในด้านต่างๆมากขึ้นส่งผลให้องค์การต้องการบุคคลที่มีทักษะความรู้และความสามารถสูงในการ ปฏิบัติงานองค์กรจึงให้ความสำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรมากขึ้นเนื่องจากองค์กรประกอบด้วยบุคคลหลายคนเข้ามา ปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุทั้งเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายส่วนบุคคลดังนั้นพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรจึงเป็นปัจจัย สำคัญที่ส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย (Motowidlo, Borman and Schmit, 1997)

จะเห็นได้ว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏมีการพัฒนาการมาตามลำดับ อาจจะกล่าวได้ว่าเป็นมหาวิทยาลัยกลุ่มใหม่ ซึ่งมีความจำเป็น ที่จะต้องพัฒนาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในปัจจุบันที่นับวันจะมีการแข่งขันรุนแรง ทั้งจากสถาบันการศึกษา

ภายในประเทศและต่างประเทศ ตลอดจนแนวโน้มของอัตราการเกิดที่ลดลงล้วนส่งผลต่อสถาบันการศึกษาแทบทั้งสิ้น ดังนั้นการขับเคลื่อนองค์กรการให้บรรลุปเป้าหมายของมหาวิทยาลัยจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง การขับเคลื่อนองค์กรนั้นต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญลำดับต้นๆขององค์กร ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคณาจารย์และบุคลากรรวมทั้งการสร้างขวัญกำลังใจให้กับคณาจารย์และบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญอันเป็นพื้นฐานนำไปสู่ความสำเร็จของมหาวิทยาลัยฯต่อไปในระยะยาวแต่สภาพในปัจจุบันนั้นพบว่าการมีระบบบริหารงานบุคคล 2 ระบบ คือข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยนั้นส่งผลกระทบต่อบุคลากร โดยเฉพาะกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่รัฐกลุ่มใหญ่ที่สุดในระบบอุดมศึกษา ปัจจุบันมีจำนวนกว่า 1.3 แสนคน จาก 1.7 แสนคนของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาทั้งหมด ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ มติคณะรัฐมนตรีปี 2542 ที่มีมติให้จัดจ้างพนักงานทดแทนอัตราข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย เพื่อรองรับการออกนอกกรอบ โดยให้ได้รับเงินเดือนในอัตราที่มากกว่าข้าราชการเพื่อชดเชยสิทธิที่ต้องเสียไป คือ เพิ่มขึ้น 1.7 เท่า สำหรับสายอาจารย์ และเพิ่มขึ้น 1.5 เท่า สำหรับสายสนับสนุน แต่เงินเดือนกลับไม่เป็นตามที่กำหนดกล่าวคือส่วนใหญ่ได้รับในอัตราต่ำกว่า 1.5 แต่เป็นฐาน 1.5 ของฐานเงินเดือนเก่าของปี 2555 นอกจากนี้พนักงานมหาวิทยาลัยก็ยังมีคามไม่มั่นคงในการทำงาน เช่น สวัสดิการไม่เท่าเทียมกับข้าราชการ บางแห่งให้เข้าประกันสังคม การต่อสัญญา การประเมินผล เป็นต้น และเมื่อพิจารณาในส่วนของผู้สอนนักศึกษา แบ่งเป็นอาจารย์ข้าราชการและอาจารย์ที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ จึงส่งผลทำให้อัตราการออกจากงานอยู่ในระดับสูงกว่าข้าราชการ จากปัญหาดังกล่าวมาข้างต้นได้ส่งผลกระทบต่อองค์กรในด้านต่างๆ ได้แก่การพัฒนาตนเองในการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ จากข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) พบว่าทั้งประเทศอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ (1.54 คะแนนจากคะแนนเต็ม 5) ส่วนตัวบ่งชี้ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(สมศ.) พบว่างานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์หรือเผยแพร่ต่อจำนวนอาจารย์และนักวิจัยประจำทั้งหมดและผลงานวิชาการที่ได้รับรองคุณภาพ /จำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัยประจำทั้งหมด(2.8 คะแนนจากคะแนนเต็ม 5) การพัฒนาอาจารย์/คุณภาพอาจารย์ก็ยังอยู่ในระดับต่ำ (2.33 คะแนนจากคะแนนเต็ม 5) (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2557) จากที่กล่าวมาข้างต้นปัญหาดังกล่าวนั้นส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานด้านวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นอย่างมากเนื่องจากอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งเรียกเป็นทางการว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ที่ขับเคลื่อนองค์กรในปัจจุบันผลการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรที่สำคัญในการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลของบุคคล กลุ่มผู้นำและองค์กรโดยรวมความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานนั่นเองดังนั้นการพัฒนาประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน จึงมีความจำเป็นในการบริหารยุคใหม่ และจากงานวิจัยที่ผ่านมาการทบทวนวรรณกรรมและบทความงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ผ่านมาทำให้ผู้วิจัยคาดว่าปัจจัยที่น่าจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานวิชาการคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจากงานวิจัยในต่างประเทศและในประเทศ พบว่ามีน้อยมากที่จะศึกษาประสิทธิผลของการปฏิบัติงานวิชาการในกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัย ดังนั้นการศึกษานี้ น่าจะก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านการพัฒนาประสิทธิผล

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนารอบแนวคิดของอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ด้วยการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ได้กำหนดขึ้นแล้วนำมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดตามวัตถุประสงค์การวิจัย

สรุปผลการวิจัย

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมโดยจำแนกเป็นงานวิจัยที่สนับสนุนความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยมีงานวิจัยที่สนับสนุนได้แก่

Huang et al. (2013) ศึกษาผลกระทบของความพึงพอใจในงานต่อประสิทธิผลการสอนของอาจารย์ในวิทยาลัยด้านเทคโนโลยีและการโรงแรมโดยใช้โมเดลสมการโครงสร้างผลการศึกษพบว่าความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อการประกันคุณภาพการสอน (Teaching Quality Assurance) การประกันคุณภาพการสอนส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของอาจารย์ และความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของอาจารย์ ดังนั้นประสิทธิผลการสอนของอาจารย์ จึงไม่ได้ขึ้นกับการประกันคุณภาพการสอนแต่เพียงอย่างเดียว การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้อาจารย์ผู้สอนจะช่วยให้อาจารย์ผู้สอนของอาจารย์เพิ่มสูงขึ้นด้วยเช่นกัน

Azadehand & Ahranjani (2014) พบว่า ความมั่นคงในงาน ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

Pan (2014) พบว่า ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อการหารายได้ต่อหัวของพนักงานโรงแรม

Farooqui & Nagendrab (2014) พบว่าความพึงพอใจในงานส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

Springers (2010) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการทำงานส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=.43$) และความพึงพอใจในการทำงานส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=.29$) และทั้งสองปัจจัยสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ 18

อารี อินทรา (2553) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าความพึงพอใจในงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มูทิตา คงกระพันธ์ (2554) ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของบุคลากรสายสอนและสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรีผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลในทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยมีงานวิจัยที่สนับสนุนได้แก่

Rhoades & Eisenberger (2002) พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรคือความยุติธรรม (Fairness) การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor Support) และการได้รางวัลจากองค์กร (Organizational Rewards) และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (Favorable Job Conditions) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลการปฏิบัติงาน

Wayne et al. (1997) ศึกษาพบว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในระดับสูงจะมีพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อการสูงกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในระดับต่ำกว่า

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยมีงานวิจัยที่สนับสนุนได้แก่

Dunham & Klafehn (1990 : 28-34) ศึกษาเรื่อง Transformation leadership and the nurse executive ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลมากที่สุดที่จะส่งผลให้บุคลากรสามารถใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ด้วยความพึงพอใจ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลจะสามารถตัดสินใจ สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรยึดมั่นและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ และแสวงหาแนวทางใหม่ๆ มาพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ ส่งผลให้ประสิทธิผลของงานและองค์กรสูงขึ้น

Phillips (2012) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อผลการปฏิบัติงานของบริษัทกฎหมาย พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยมีงานวิจัยที่สนับสนุนได้แก่

Rhoades & Eisenberger (2002) พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรคือความยุติธรรม (Fairness) การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor Support) และการได้รางวัลจากองค์กร (Organizational Rewards) และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (Favorable Job Conditions) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความพึงพอใจในการทำงาน

ภคพร ภูไพบูลย์ (2554) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบปฏิรูป การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษา: กลุ่มงานสนับสนุนและบริการของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .792

มุกิตา คงกระพันธ์ (2554) ศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของบุคลากรสายสอนและสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านการสนับสนุนสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงินและที่ไม่เป็นตัวเงินมีอิทธิพลในทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการทำงาน
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยมีงานวิจัยที่สนับสนุนได้แก่

Walumbwa et al. (2005) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบปฏิรูปกับเจตคติต่องาน 2 ด้านคือความผูกพันต่องานและด้านความพึงพอใจในงาน โดยทำการเปรียบเทียบระหว่างพนักงานในประเทศเคนยาและสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำแบบปฏิรูปมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความผูกพันต่องานและความพึงพอใจในงานในทั้ง 2 ประเทศ

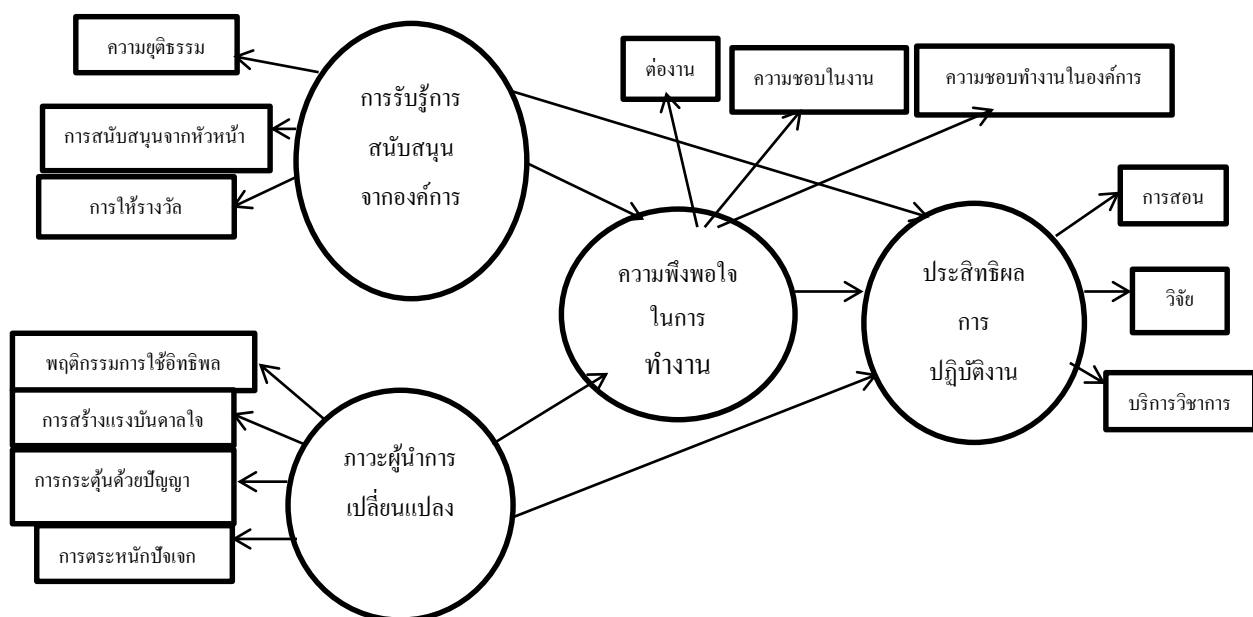
Pianella (2014) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาล ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลโดยที่หัวหน้าพยาบาลที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสามารถจูงใจให้ผู้ป่วยได้ปฏิบัติตามคำแนะนำของหน่วยงาน และมีทัศนคติในการทำงานที่ดี นอกจากนี้ยังส่งผลความตั้งใจให้บริการผู้ป่วย คุณภาพการดูแลรักษา

ภคพร ภูไพบูลย์ (2554) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบปฏิรูปหรือการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษา: กลุ่มงานสนับสนุนและบริการของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ผล

การศึกษาพบว่าภาวะผู้นำแบบปฏิรูปมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .517 และภาวะผู้นำแบบปฏิรูปที่ผู้นำมีการกระตุ้นเร้าให้เกิดแรงบันดาลใจและการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านจิตอาารมณ์ และด้านการพัฒนาตนเองและโอกาสก้าวหน้าในงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ ความพึงพอใจในการทำงานได้ร้อยละ 69.5

วาสนา ไทรงาม (2546) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดฉะเชิงเทราผลการศึกษาพบว่าแบบภาวะผู้นำทั้ง 4 แบบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการความสัมพันธ์ของตัวแปรดังกล่าวนี้สามารถนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



2. อิทธิพลความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย ที่ได้จากการกรอบแนวคิดสรุปเป็นสมมติฐานได้ คือ

2.1 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย

2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย

2.3 ความพึงพอใจในการทำงานส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย

2.4 การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย

2.5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย

อภิปรายผลการวิจัย

จากสมมติฐานที่ได้จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย อธิบายได้ว่าการรับรู้ของอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับความเชื่อว่าการได้รับการได้ให้คุณค่าต่อการทุ่มเททำงานและห่วงใยในความเป็นอยู่ที่ดีไม่จะเป็นการรับรู้ความยุติธรรม การสนับสนุนจากหัวหน้างานในเรื่องต่างๆ และการให้รางวัลและจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานจะส่งผลให้อาจารย์มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานนำมาสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับทฤษฎีหรืองานวิจัยที่สนับสนุนของ Rhoades & Eisenberger (2002) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การคือความยุติธรรม (Fairness) การสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor Support) และการได้รางวัลจากองค์การ (Organizational Rewards) และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (Favorable Job Conditions) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Wayne et al. (1997) ศึกษาพบว่าผู้ที่รับรู้การสนับสนุนจากองค์การในระดับสูงจะมีพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การสูงกว่าผู้ที่รับรู้การสนับสนุนจากองค์การในระดับต่ำกว่า มูทิตา คงกระพันซ์ (2554) พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การของบุคลากรสายสอนและสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรีด้านการสนับสนุนสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงินและที่ไม่เป็นตัวเงินมีอิทธิพลในทางบวกกับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย อธิบายได้ว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสามารถตัดสินใจ สร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรยึดมั่นและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ และแสวงหาแนวทางใหม่ๆ มาพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ ส่งผลให้ประสิทธิผลของงานและองค์การสูงขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีหรืองานวิจัยที่สนับสนุนของ Dunham & Klafehn (1990 : 28-34) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล มากที่สุดที่จะส่งผลให้บุคลากรสามารถใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ด้วยความพึงพอใจ ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน สอดคล้องกับ Azman et al. (2009) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการสร้างเสริมพลังอำนาจและการปฏิบัติงานของผู้ตามจากการศึกษาในประเทศมาเลเซีย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของผู้ตาม ($r = 0.386, p < 0.001$) นอกจากนี้ King (1989) พบว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสามารถทำนายประสิทธิผลองค์กรได้ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุภาพร รอดนอม (2542) และพิมพ์อร สดเอี่ยม (2547) ที่พบว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสามารถทำนายประสิทธิผล ขององค์การได้ Koh (1991) พบว่า ผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำ แบบแลกเปลี่ยนสามารถทำนายการเป็นพลเมืองดีขององค์การ (organizational citizenship behavior) ความผูกพันกับองค์กร ความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานขององค์การโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทำนายความพึงพอใจ และความผูกพันได้เพิ่มขึ้นจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน

3. ความพึงพอใจในการทำงานส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานวิชาการของอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย อธิบายได้ว่าความรู้สึกรู้สึกพึงพอใจโดยรวมของอาจารย์พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีต่องานและองค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานถ้าได้รับการตอบสนองที่ดีก็จะส่งผลให้พอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงานส่งผลให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานวิชาการเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีหรืองานวิจัยที่สนับสนุนของ Azadehand & Ahranjani (2014) และ Farooqui & Nagendrab (2014) ที่พบว่าความมั่นคงในงาน ความพึงพอใจในงานส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน Pan (2014) พบว่า ความพึงพอใจในงานส่งผลต่อการหารายได้ต่อหัวของพนักงานโรงแรม Springers (2010) พบว่าแรงจูงใจในการทำงานส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

($r=.43$) และความพึงพอใจในการทำงานส่งผลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=.29$) และทั้งสองปัจจัยสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของพนักงานได้ร้อยละ 18 ส่วนอรุณ อินทรา (2553) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่าความพึงพอใจในงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มุทิตา คงกระพันธ์ (2554) พบว่าความพึงพอใจในงานของบุคลากรสายสอนและสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรีมีอิทธิพลในทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ผลที่ได้จากพัฒนากรอบแนวคิดของอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏในประเทศไทย สามารถนำไปใช้ในงานวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อทดสอบโมเดลสมการโครงสร้างและทดสอบสมมติฐาน ซึ่งผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยจากโมเดลนี้ไปปรับใช้ ในด้านนโยบายขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้เหมาะสมกับองค์กร เพื่อความสอดคล้องกับนโยบายที่ต้องการ อันส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานวิชาการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กร
2. เพื่อให้ได้ผลการวิจัยเชิงลึกสามารถทำการศึกษาร่วมกับการวิจัยเชิงคุณภาพในลักษณะการวิจัยผสานวิธี (mixed method) จะทำให้ได้ความลึกซึ้งเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากการวิจัยเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว

เอกสารอ้างอิง

- พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547. (2547). เอกสารอรรถาธิบาย.
- พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2547). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการบริหารงานวิชาการสาขาวิชาในระดับบัณฑิตศึกษาในสถาบันราชภัฏ. คุยัญนิพนธ์บัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ภคพร ภูไพบูลย์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบปฏิรูป การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความพึงพอใจในงาน
กรณีศึกษา: กลุ่มงานสนับสนุนและบริการของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มุทิตา คงกระพันธ์. (2554). การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรผ่าน
ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วาสนา ไทงาม. (2546). ความสัมพันธ์ของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สถาบันราชภัฏราชชนกฉะเชิงเทรา.
- สุภาพร รอดนอม. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ
ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกับประสิทธิผลองค์การตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวง
สาธารณสุข. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2557). ระบบฐานข้อมูลด้านประกันคุณภาพการศึกษา ระดับอุดมศึกษา.
สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2558 จาก <http://www.cheqa.mua.go.th>

- อารี อินทรา. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แชนมินา-ไชยสิทธิ์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- Azadehand, A & Ahranjani, P.M. (2014). The impact of job security, satisfaction and stress on performance assessment and optimization of generation companies. **Journal of Loss Prevention in the Process Industries**, 32(2014), 343-348.
- Azman, I., Nur, B., Natasha, A., & Rabaah, T. (2009). Relationship between transformational leadership, empowerment and followers' performance: an empirical study in Malaysia. 13(5), 5-22. Retrieved from <http://www.revistanegotium.org.vg/>
- Dunham J, Klafehn KA. (1990). Transformation leadership and the nurse executive. **JONA** 1990; 20(4), 28-34.
- Farooqui, S. & Nagendrab, A. (2014). The Impact of Person organization Fit on Job Satisfaction and Performance of the Employees. **Procedia Economics and Finance**, 11, 122 – 129.
- Huang, Y. S., Huang, C. Y., Chang, H. W., Chang, Y. L., & Kao, H. P. (2013). Exploring the effects of teacher job satisfaction on teaching effectiveness: Using 'teaching quality assurance' as the mediator. **International Journal of Modern Education Forum (IJMEF)**, 2(1), 17-30.
- King, M.I. (1989). Extraordinary leadership in education transformational and leadership as predictions of effectiveness, satisfaction, and organizational climate in K-12 and higher education. (Doctoral dissertation, University of New Orleans). **Dissertation Abstracts International**, 50(8), 2329.
- Koh, William Lok Kiang. (1991). An empirical validation of the theory of transformational leadership in secondary school in singapore. (Doctoral dissertation, University of Oregon). **Dissertation Abstracts International**, 52(14), 602.
- Motowidlo, S. J., W. C. Borman., and M. J. Schmit. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. **Human Performance**. 10(2), 71-83.
- Pan, F.C. (2014). Practical application of importance-performance analysis in determining critical job satisfaction factors of a tourist hotel. **Tourism Management**, 46 (2015), 84-91.
- Phillips, M. J. (2012). **The Entrepreneurial Esquire: Entrepreneurial Climate as a Mediator Between Transformational Leadership and Performance in Law Firms**. Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy, George Washington University.
- Pianella, A. T. (2014). **Transformational leadership impacting staff nurse job satisfaction as it relates to quality of care**. Master's thesis, Utica College.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support : A review of the literature. **Journal of Applied Psychology**, 87(4), 698-714.
- Springer, G. J. (2010). **Job Motivation, Satisfaction and Performance Among Bank Employees: A Correlational Study**. Dissertation for the Degree of DOCTOR OF PHILOSOPHY, Northcentral University.
- Walumba, F. O., Orwa, B., Wang, P., & Lawler, J. J. (2005). Transformational Leadership, Organizational Commitment, Job Satisfaction: A Comparative study of Kenya and U.S. Financial Firms. **Human Resource Development Quarterly**, 15, 235-256.

Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R.C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. **Academy of Management Journal**. 40, 82-111.