

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสังคมโลกาภิวัตน์ที่ระบบการเมือง สังคมและเศรษฐกิจ เชื่อมโยงร้อยรัดถึงกันทั่วทั้งโลก โดยแรงส่งของความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้ก่อร่างสร้างให้สังคมยุคใหม่ให้ก้าวเข้าสู่ยุคแห่งสังคมฐานความรู้ (Knowledge-Based Society) (สุพจน์ ทรายแก้ว. 2545 : 39.) หากยังส่งกระทบต่อการปรับตัวและการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ รวมถึงวิธีการปฏิบัติงาน (ชัชวาล ทัดศิวิชัย. 2550) เพื่อประสิทธิผลสูงสุดอันในการจัดการทรัพยากรให้เกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตั้งพระบรมราโชวาทของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่บัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ความว่า “งานทุกอย่างมีบุคคลซึ่งมีชีวิตจิตใจ มีความนึกคิดเป็นผู้กระทำ ถ้าผู้ทำมีจิตใจไม่พร้อมจะทำงาน เช่น ไม่ศรัทธาในงาน ไม่สนใจผูกพันกับงาน ผลงานที่ทำก็ย่อมบกพร่อง ไม่คงที่ ต่อเมื่อผู้ปฏิบัติมีศรัทธา เข้าใจซึ้งถึงประโยชน์ของงาน พร้อมใจและพอใจที่จะขวนขวายปฏิบัติงานโดยเต็มกำลังความสามารถ งานจึงจะดำเนินไปได้โดยราบรื่น และบรรลุผลตามที่มุ่งหมาย” (ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่บัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วันเสาร์ 10 ก.ค.2536) และพระบรมราโชวาทเกี่ยวกับการทำงานให้มีประสิทธิผลในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ความว่า “การจะทำงานให้มีประสิทธิผลและให้ดำเนินไปได้โดยราบรื่น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำด้วยความรับผิดชอบอย่างสูง ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง ไม่บิดเบือนจุดประสงค์ที่แท้จริงของงานสำคัญที่สุดต้องเข้าใจความหมายของคำว่า ความรับผิดชอบ ให้ถูกต้อง” (พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 16 กรกฎาคม 2519) ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงานก.พ.ร.) ได้กล่าวเกี่ยวกับหลักประสิทธิผล (Effectiveness) ว่าผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนโดยการปฏิบัติราชการจะต้องมีทิศทางยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ที่ชัดเจนมีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐานรวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2552)

สถาบันอุดมศึกษาเป็นองค์การทางวิชาการที่สำคัญยิ่งในการผลิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่าต่อสังคมและประเทศชาติ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามมาตรา 28 ที่ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยได้กำหนดว่า “การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นการศึกษาที่มีความมุ่งหมายเฉพาะที่จะพัฒนาวิชาการวิชาชีพขั้นสูง และการค้นคว้าวิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาสังคม” (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 9) จากการเปลี่ยนบริบทโครงสร้างของการบริหารจัดการศึกษาตามรูปแบบใหม่ในปัจจุบัน โดยมีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุขและมีศักยภาพพร้อมที่จะแข่งขันและให้ความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์บนเวทีโลก ซึ่งมุ่งที่ประสิทธิผลเป็นสำคัญ (ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2545 : 1) นับตั้งแต่การจัดการศึกษา เนื้อหาสาระของหลักสูตรการเรียนการสอน ระบบการประเมินผลผู้เรียน ระบบการบริหารงานบุคคล ระบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา โครงสร้างการบริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการศึกษา ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และอื่นๆ อีกมากมาย ซึ่งสิ่งเหล่านี้มุ่งไปที่เป้าหมายเดียวกัน คือคุณภาพผู้เรียนหรือคุณภาพการศึกษานั้นเอง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2550 : คำนำ) โดยเฉพาะคุณภาพของครู ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ยิ่งใหญ่ในความสำเร็จหรือล้มเหลวในการศึกษาของผู้เรียน (Audrey, 2007 ; ใน อำพร อัครโรจนกุลชัย. 2553 : 3) ผลการจัดอันดับความสามารถทางการแข่งขันนานาชาติ (Global Competiveness Index : GCI) ปี 2556 พบว่า อันดับภาพรวมปี 2556 ของไทยอยู่ในอันดับที่ 37 จาก 148 ประเทศ ซึ่งดีขึ้นจากปีที่แล้ว 2555 ที่อยู่อันดับที่ 38 จาก 144 จากการวิเคราะห์อันดับภาพรวมประเทศในกลุ่มอาเซียน โดย เวิลด์ อีโคโนมิก ฟอรัม (World Economic Forum: WEF) ในระยะ 8 ปีถึงปัจจุบัน พบว่า อันดับรวมของภูมิภาคอาเซียนสูงขึ้น 23 อันดับ อินโดนีเซียและฟิลิปปินส์สูงขึ้น 19 อันดับ มาเลเซียและไทยอันดับถดถอย 4 และ 5 อันดับ ตามลำดับ (ณัฐวีธิตา วงศ์ประสงค์. 2556) ซึ่งจากการวิเคราะห์บัญชีรายจ่ายด้านการศึกษาแห่งชาติ (National Education Account of Thailand:NEA) โดยสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณภาพเยาวชน (สสค.) ได้ให้ศูนย์บริการวิชาการเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ศึกษาวิจัยบัญชีรายจ่ายด้านการศึกษาแห่งชาติ ปี 2551-2553 พบว่า ตลอดระยะ 10 ปี ที่ผ่านมา ประเทศไทยพยายามเร่งพัฒนา “คน” เพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี 2558 ขณะที่ภาครัฐลงทุนไปในระบบการศึกษาเป็นเงินมากถึง 24 %ของงบประมาณแผ่นดิน สูงกว่าค่าเฉลี่ยของโลกที่ 20 % การลงทุนดังกล่าวทำให้ไทยติดอันดับประเทศใช้งบประมาณด้านการศึกษาสูงเป็นอันดับ 2 ของโลก (อ้างอิงจากข้อมูล องค์การยูเนสโกในปี 2554) และรัฐบาลไทยยังจัดงบประมาณการศึกษาไว้สูงมากถึง 5.19 แสนล้านบาท

สวนทางกับคุณภาพทางการศึกษาที่ต่ำกว่าเกณฑ์ และเมื่อเทียบคุณภาพการศึกษาของไทยกับประเทศเพื่อนบ้านอาเซียนด้วยกัน จากข้อมูล เวิลด์ อีโคโนมิก ฟอรัม (World Economic Forum: WEF) ปี 2555-2556 ผลการสอบของเด็กไทยระดับมัธยมและอุดมศึกษา อยู่ในอันดับ 8 ปัญหาคุณภาพการศึกษาของเด็กไทยที่ตกต่ำในวันนี้จึงไม่ใช่เรื่องการเมืองบงกชไม่เพียงพอ (หนังสือพิมพ์คมชัดลึกออนไลน์. 2557) ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาต้องสร้างองค์การของตนเองให้เป็นองค์การที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้จัดการความรู้พัฒนาความคิด และพัฒนาศักยภาพการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ อันหมายถึงผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ (รัชพล คชชารุ่งโรจน์. 2548 : 7)

ประสิทธิผลองค์การเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับหรือขอบเขตของความสำเร็จในการดำเนินงาน องค์การจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการดังเช่น บัณฑิต ผังนิรันดร์ (2550 : 1) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การไว้ว่า ตัวบ่งชี้ที่จะบ่งบอกถึงการเป็นองค์การที่มีประสิทธิผลคือ ต้องเป็นองค์การที่มีโครงสร้างและมีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และเป็นผู้นำ มีกระบวนการปฏิบัติงานและการบริหารที่ชัดเจน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวย บุคลากรในองค์การมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน และหรือรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ ธนวิน ทองแพง (2549 : 181) ที่ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ ได้แก่ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารวัฒนธรรมองค์การ เทคโนโลยีสารสนเทศ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ความพึงพอใจในงานของบุคลากร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร และบรรยากาศขององค์การ ส่วน Jamrog and Overholt (2005) ได้เสนอว่า ประสิทธิผลองค์การเป็นเรื่องของความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบรรดาพันธกิจหรือภารกิจผ่านกลยุทธ์หลักขององค์การ (Corporate Core Strategies)

เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์การและการบริหารจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ตามแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 -2559) ที่ว่าอุดมศึกษาไทย เป็นแหล่งความรู้ที่ตอบสนองการแก้ไขปัญหาวิกฤติ และชี้้นำการพัฒนาอย่างยั่งยืนของชาติ และท้องถิ่นไทยตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 -2559) บนพื้นฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และแข่งขันได้ในประชาคมอาเซียน โดยผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ มีศักยภาพ ตรงตามความต้องการ ของตลาดงาน สามารถทำงานเพื่อดำรงชีพตนเองและเพื่อช่วยเหลือสังคม มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ และมีสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ เน้นใช้กลยุทธ์ผ่านการนำองค์กรเชิงรุกมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งคณะสงฆ์ไทย

ที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาจุฬาลงกรณ์พระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 5 ได้ทรงสถาปนาขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีฐานะเป็นนิติบุคคลกำหนดสถานภาพและวัตถุประสงค์ (ตามมาตรา 6) ไว้ดังนี้ “ให้เป็นสถานศึกษาและวิจัยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวิจัย ส่งเสริมและให้บริการทางพระพุทธศาสนาแก่พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์รวมทั้งการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม” มีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการศึกษาสามารถพัฒนาองค์กรและระบบงานที่เหมาะสมกับภารกิจของมหาวิทยาลัยด้วยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดซึ่งผลการตรวจสอบและประเมินคุณภาพภายในตามตัวบ่งชี้คุณภาพมาตรฐาน 37 ตัวบ่งชี้ พบว่ารายงานผลการประเมิน (Assessment Report) ประจำปีการศึกษา 2555 (ข้อมูล 1 มิ.ย. 55 – 31 พ.ค. 56) ผลการประเมินคุณภาพภายในที่ครบวงจรโดยมีการประเมินทั้งปัจจัยนำเข้า กระบวนการและ ผลผลิต/ผลลัพธ์พบว่า 1) ผลการประเมินในภาพรวมตามองค์ประกอบคุณภาพ เฉลี่ยรวมทุกตัวบ่งชี้ของ 9 องค์ประกอบอยู่ในระดับดี (คะแนนเฉลี่ย 3.58), 2) ผลการประเมิน ในภาพรวมตามมาตรฐานการอุดมศึกษาเฉลี่ยรวมทุกตัวบ่งชี้ของทุกมาตรฐานอยู่ในระดับดี (คะแนนเฉลี่ย 3.58), 3) ผลการประเมินในภาพรวมตามมุมมองด้านการบริหารจัดการเฉลี่ยรวมทุกตัวบ่งชี้ของทุกมุมมองอยู่ในระดับดี (คะแนนเฉลี่ย 3.58), 4) ผลการประเมินในภาพรวมตาม มาตรฐานสถาบันอุดมศึกษาเฉลี่ยรวมทุกตัวบ่งชี้ของทุกมาตรฐานอยู่ในระดับดี (คะแนนเฉลี่ย 3.58) และจุดที่ควรพัฒนาได้แก่ ระบบการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนพบ หลักฐานสนับสนุนดำเนินการเพียง 3 ข้อทั้งนี้สืบเนื่องมาจากแผนการบริหารและพัฒนาคณาจารย์ ปีงบประมาณ 2555 มีโครงการในแผนซึ่งอธิบายไว้ 2 ที่มีความคลาดเคลื่อนและผู้รับผิดชอบไม่สามารถอธิบายได้ว่าดำเนินการตามแผนใด/โครงการใดยังไม่มีระบบการติดตามการนำความรู้ และทักษะที่ได้จากการพัฒนามาใช้ และยังไม่มีการประเมินผลความสำเร็จของแผน (คณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย ส่วนงานวิทยาเขตขอนแก่น. 2556) และผลการดำเนินงานตามภารกิจหลักด้านการพัฒนาบัณฑิตปี การศึกษา 2556 จากผลการดำเนินงานในภาพรวมของวิทยาเขตขอนแก่น จำนวน 37 ตัวบ่งชี้ ได้ ตามมาตรฐานการประกันคุณภาพพบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง มี ดังนี้ 1) อาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ, 2) ผลงานของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกที่ได้รับการตีพิมพ์, 3) การพัฒนาคณาจารย์ (ช่วงวันที่ 1 มิถุนายน 2556 ถึง 31 พฤษภาคม 2557) (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, การตรวจสอบและประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ประจำปีการศึกษา 2556)

จากปัญหาและความสำคัญของปัญหาที่ได้กล่าวมาแล้วในข้างต้น และเพื่อประสิทธิผลตามวิสัยทัศน์ขององค์การ ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย

จึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้งนี้ข้อสนเทศที่ได้สามารถนำมาใช้ประกอบการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในอนาคตในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มืออาชีพ ได้มาตรฐาน และเป็นวิชาชีพที่ยอมรับของสังคม สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศได้เป็นอย่างดี

### คำถามการวิจัย

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ ความเชื่อมั่นในตนเอง บรรยากาศขององค์การความมั่นคงในการทำงาน และความคาดหวังในอาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หรือไม่ มากน้อยเพียงใด
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีความสัมพันธ์กันอย่างไร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

### สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาท ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการความเชื่อมั่นในตนเอง บรรยากาศขององค์การความมั่นคงในการทำงาน และความคาดหวังในอนาคต มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ขอบเขตการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการวิจัย ดังต่อไปนี้

### 1. ด้านเนื้อหา

การวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้กำหนดขอบเขตของเนื้อหาดังต่อไปนี้

1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย การรับรู้บทบาท ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการความเชื่อมั่นในตนเอง บรรยากาศขององค์การความมั่นคงในการทำงาน และความคาดหวังในอนาคต

1.2 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรม

### 2. ด้านพื้นที่

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 10 วิทยาเขต ดังนี้

- 2.1 วิทยาเขตนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา
- 2.2 วิทยาเขตสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์
- 2.3 วิทยาเขตอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี
- 2.4 วิทยาเขตขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
- 2.5 วิทยาเขตหนองคาย จังหวัดหนองคาย
- 2.6 วิทยาเขตนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช
- 2.7 วิทยาเขตเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่
- 2.8 วิทยาเขตพะเยา จังหวัดพะเยา



2.9 วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส จังหวัดนครปฐม

2.10 วิทยาเขตแพร่ จังหวัดแพร่

### 3. ด้านระยะเวลาในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย ในเดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2557 ถึง เดือน กันยายน พ.ศ. 2558

### 4. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ดังนี้

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำหนดประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

4.1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจำนวน 10 วิทยาเขต ได้แก่ วิทยาเขตนครราชสีมา วิทยาเขตสุรินทร์ วิทยาเขตอุบลราชธานี วิทยาเขตขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช วิทยาเขตเชียงใหม่ วิทยาเขตพะเยา วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส และ วิทยาเขตแพร่ จังหวัดแพร่ จำนวน 361รูป/คน

4.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน 10 วิทยาเขต กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบเกณฑ์ตามตารางของ เครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan,1970: 607-610) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 317 รูป/คน

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ การพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้วยการสัมภาษณ์ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน 10 รูป/คน และผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน

### 5. ขอบเขตด้านตัวแปรการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

#### 5.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

5.1.1 การรับรู้บทบาท

5.1.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

5.1.3 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

5.1.4 การทำงานเป็นทีม

5.1.5 เงินเดือนและสวัสดิการ

5.1.6 ความเชื่อมั่นในตนเอง

5.1.7 บรรยากาศขององค์กร

5.1.8 ความมั่นคงในการทำงาน

5.1.9 ความคาดหวังในอาชีพ

5.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย

5.2.1 การจัดการเรียนการสอน

5.2.2 การวิจัย

5.2.3 การบริการวิชาการ

5.2.4 การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

### นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้กำหนดนิยามศัพท์ ดังนี้

**บุคลากรสายวิชาการ** หมายถึง บุคลากรตามมาตรา 18(ก) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม

**ประสิทธิผล** หมายถึง ผลลัพธ์ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ขึ้น บุคลากรต้องการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นทัดเทียมกับคนอื่น บุคลากรมีความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ

**มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย** หมายถึง มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีการจัดการศึกษาและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ สำหรับพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ โดยบูรณาการวิชาการด้านพระพุทธศาสนาเข้ากับศาสตร์สมัยใหม่ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติผ่านกระบวนการศึกษา ค้นคว้า วิจัย และการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ และเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนามนุษย์ สังคม และสิ่งแวดล้อม ให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสมดุล และสันติสุข

**วิทยาเขต** หมายถึง เขตการศึกษาของมหาวิทยาลัยที่มีคณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ วิทยาลัย หรือ หน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือ วิทยาลัย ตั้งแต่สองส่วนงานขึ้นไปตั้งอยู่ในเขตนั้น ตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน** หมายถึง สิ่งที่ส่งผลให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่กระทำในระยะเวลาที่กำหนดไว้ ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน



ของบุคลากรดีขึ้น บุคลากรต้องการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นทัดเทียมกับคนอื่น บุคลากรมีความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ ทั้ง 9 ด้าน ดังนี้

1. การรับรู้บทบาท หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ในบทบาทของตนเองว่าควรมีบทบาทอย่างไร และสามารถมองเห็นบทบาทของตนเองได้ตามการซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของบุคคลนั้นเอง โดยการรับรู้ในบทบาทและความต้องการของบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะพื้นฐานของบุคคล ตลอดจนเป้าหมายในชีวิตและค่านิยมของบุคคลที่จะสวมบทบาทนั้นบุคคลในที่นี้หมายถึงบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติในทางที่ดีที่มีต่อองค์ประกอบต่างๆ ของงาน และผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและส่งผลให้ทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในที่นี้หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

3. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพจิตใจของบุคคลในกลุ่มหรือองค์กรที่ก่อให้เกิดกำลังใจ ทัศนคติและความพอใจในงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของคนเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มที่วางไว้ในที่นี้หมายถึงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

4. การทำงานเป็นทีมหมายถึง การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิก โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกันในที่นี้หมายถึงการทำงานเป็นทีมบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

5. ค่าตอบแทนและสวัสดิการหมายถึง การบริหารค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม มีทั้งค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินโดยตรง เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน และโบนัส เป็นต้น ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม เช่น การประกันสังคม การประกันชีวิตและอุบัติเหตุ เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร เงินสะสม และเงินบำเหน็จบำนาญ

6. ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self Confidence) หมายถึง การกล้าตัดสินใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความมั่นใจ กล้าแสดงออก สามารถทำสิ่งต่างๆได้ด้วยตนเอง พึ่งพาตนเอง และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ เพื่อให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข การสร้างความเชื่อมั่นในตนเองให้กับเด็ก สามารถทำได้โดยผู้ใหญ่เป็นแบบอย่างที่ดี สนับสนุนพฤติกรรมที่ดีของเด็ก เปิดโอกาสให้เด็กได้ทดลองทำสิ่งต่างๆอย่างอิสระตามความต้องการและความสนใจของเด็ก

ภายใต้การสนับสนุนช่วยเหลือจากผู้ใหญ่อย่างเหมาะสมในที่นี้หมายถึงความเชื่อมั่นในตนเองในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

7. บรรยากาศขององค์กร(Organizational Climate) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรภายในองค์กรต่อปัจจัยต่างๆ ภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงาน หรืออีกนัยหนึ่งคือการรับรู้ของบุคลากรภายในองค์กรต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ในที่นี้หมายถึงบรรยากาศองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

8. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดความปลอดภัยว่าจะมีงานทำ มีรายได้แน่นอน มีผลตอบแทนอันเกิดจากรายได้สวัสดิการ ที่สามารถดำรงชีพ ได้รับการปกครองอย่างเป็นธรรม มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุเพื่อให้ตนเอง และครอบครัวดำรงชีพอย่างปกติสุข ช่วยเหลือตนเองได้โดยไม่เกิดภาระต่อสังคม

9. ความคาดหวังในวิชาชีพ หมายถึง ความคาดหวังเป็นการแสดงให้เห็นถึงการสนองตอบต่อความพึงพอใจของมนุษย์ว่ามีใช้เพียงเพื่อความต้องการพื้นฐานเท่านั้นแต่มนุษย์ยังต้องการมีความต้องการที่สูงขึ้นไปถึงความคาดหวังในระดับสูงซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลปฏิบัติตนเองตามความเชื่อเกี่ยวกับผลที่คาดว่าจะได้รับซึ่งในที่นี้หมายถึงความคาดหวังด้านผลประโยชน์ตอบแทนความมั่นคงในการทำงานสัมพันธภาพในการทำงาน

**การพัฒนาบุคลากร** หมายถึง กระบวนการ หรือวิธีการต่างๆ ที่จะส่งเสริมเพิ่มพูนให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน อีกทั้งตัวบุคลากรเอง ก็ประสบความสำเร็จในการพัฒนาพร้อมจะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ต่อไปด้วย

**ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน** หมายถึง ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่สามารถทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ภายในเวลาที่กำหนดไว้

**การจัดการเรียนสอน** หมายถึง บุคลากรมีผลสำเร็จในรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคม โดยใช้กลยุทธ์คือส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาให้มีคุณภาพและทันสมัย และส่งเสริมและพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นที่ยอมรับในการเป็นศูนย์กลางการศึกษาพระพุทธศาสนาในระดับนานาชาติ

**การวิจัย** หมายถึง บุคลากร ผลิตผลงานวิจัยด้านพระพุทธศาสนาที่ครอบคลุมทุกกลุ่มความรู้ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือนักวิจัยและการวิจัยระดับชาติ และนานาชาติ ส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับชาติ และนานาชาติ, ส่งเสริมและสนับสนุนการนำองค์ความรู้

จากการวิจัยไปใช้ในการเรียนการสอน พัฒนาคณะ พัฒนางาน พัฒนาสังคม และกิจการคณะสงฆ์ ทั้งในระดับชาติ และนานาชาติ, ส่งเสริมให้ผลการวิจัยได้รับการอ้างอิง การนำเสนอ การนำไปใช้ การตีพิมพ์และได้รับรางวัลระดับชาติ และนานาชาติ, พัฒนาระบบการบริหารจัดการงานวิจัย ระดับชาติและนานาชาติ

การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม หมายถึง บุคลากรให้บริการวิชาการด้าน พระพุทธศาสนาแก่สังคม ทุกระดับ ทุกกลุ่มเป้าหมาย, จัดระบบข้อมูลและระบบการจัดการ ทรัพยากรองค์ความรู้ เพื่อถ่ายทอดวิชาการทั้งทรัพยากรบุคคล ทักษะชำนาญการ สื่อเทคโนโลยี สารสนเทศ ให้สามารถสนองต่อความต้องการได้ตามเฉพาะกรณี, ส่งเสริมการสอนและเผยแผ่ พระพุทธศาสนาทั้งระดับชาติ และนานาชาติ, พัฒนาและเปิดหลักสูตรการอบรม หรือสัมมนา ให้สามารถดำเนินกิจกรรมได้อย่างคุ้มค่า และยกระดับมาตรฐาน การคณะสงฆ์ หรือสังคมคุณธรรม, ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณะสงฆ์ ภาครัฐ เอกชน ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีส่วน ร่วมในกระบวนการจัดทำโครงการ/ กิจกรรมบริการวิชาการเพื่อความมั่นคง และความเข้มแข็ง ของสังคม, ส่งเสริมให้มีความร่วมมือในการบริการวิชาการอย่างยั่งยืน

การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม หมายถึง บุคลากรมีความตระหนักในเรื่องการทำนุ บำรุงศิลปวัฒนธรรม และมีบทบาทในการส่งเสริม ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และพัฒนาสังคม ร่วมกับภาคเอกชน, เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านพระพุทธศาสนา มรดกทางประเพณีวัฒนธรรมไทย ใน ระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และนานาชาติ, พัฒนาพิพิธภัณฑ์ หอพุทธศิลป์ และผลงานบูรพาจารย์ ให้เป็นแหล่งการเรียนรู้และส่งเสริมให้นิสิต บุคลากร และชุมชนให้ดำรงวิถีชีวิตตามแนวทาง ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

### 1. ประโยชน์เชิงพื้นที่

- 1.1 ได้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- 1.2 ได้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

### 2. ประโยชน์เชิงนโยบาย

- 2.1 บุคลากรสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่จะ นำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาตนเองโดยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนและ พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการยิ่งขึ้น

2.2 ผู้บริหารมหาวิทยาลัย นำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนการบริหารงานวิชาการ พัฒนาตนเองและครูให้มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงานใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนานิสิตให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และมีพฤติกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม

### 3. ประโยชน์เชิงวิชาการ

3.1 ด้้องค์ความรู้ทางการบริหารการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

3.2 ด้้องค์ความรู้ทางการบริหารการศึกษาเกี่ยวกับพหุระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY