

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ต่อผลการปฏิบัติงานบุคลากรสายผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา 2) เพื่อศึกษารูปแบบการจัดกลุ่มของวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการจัดกลุ่มเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะ 3) เพื่อพัฒนาตัวแบบการเชื่อมโยงระหว่างการวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์กับผลการปฏิบัติงานโดยผ่านปัจจัย 4 ประการของกล่องดำซึ่งประกอบด้วย ความสามารถ แรงจูงใจ โอกาสในการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กร 4) เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การและโครงสร้างองค์การ ที่มีต่อวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันอุดมศึกษา

วิธีการดำเนินการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่างการวิจัยใช้หน่วยวิเคราะห์ในระดับบุคคล โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มคือ บุคลากรสายผู้สอนของ 1) สถาบันอุดมศึกษาภาครัฐขนาดใหญ่ 2) สถาบันอุดมศึกษาภาครัฐขนาดเล็ก 3) สถาบันอุดมศึกษาภาคเอกชนขนาดใหญ่ 4) สถาบันอุดมศึกษาภาคเอกชนขนาดเล็ก รวมแล้วมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 23,522 คน และผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนและใช้การคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างของ Yamane สำหรับการวิจัยครั้งนี้ได้รับแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมามีจำนวน 425 ฉบับหรือคิดเป็นร้อยละ 60.71

ผลการศึกษาพบว่าวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา

ด้านการจัดกลุ่มของวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะ สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 กลุ่มดังนี้ กลุ่มที่ 1 ประกอบด้วย การคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา กลุ่มที่ 2 ประกอบด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบรางวัลตามผลงาน กลุ่มที่ 3 ประกอบด้วย การออกแบบงาน การมีส่วนร่วมและการติดต่อสื่อสาร กลุ่มสุดท้ายประกอบด้วย การเลื่อนขั้นจากภายใน ความมั่นคงในการทำงานและความเสมอภาค ตัวแบบการเชื่อมโยงระหว่างวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์กับผลการปฏิบัติงาน มีกระบวนการเชื่อมโยงโดยผ่านกล่องดำ วิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์กลุ่มที่ 1 กลุ่มที่ 2 กลุ่มที่ 3 และกลุ่มที่ 4 มีอิทธิพลทางตรงต่อ ความสามารถ แรงจูงใจ การมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กร ตามลำดับ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโครงสร้างองค์การกับวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบคุณภาพโครงสร้างองค์การที่มีความเป็นทางการและมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 4 กลุ่ม อย่างไรก็ตามสถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเป็นองค์กรระบบเปิดที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์และปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทางการจัดการของตน ดังนั้นการนำวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดมาใช้ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องประยุกต์ใช้ทฤษฎีเหล่านั้นให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและบริบทของตนตามแนวคิดของทฤษฎีระบบและทฤษฎีตามสถานการณ์

The Influence of Human Resource Practices on Performance of Thai Academics in Higher Education Institutions was carried out with four objectives: 1) identification the influences of human resource practices in line with the best practice approach on the performance of higher education academics 2) to study the grouping patterns of human resources practices in accordance with the specific grouping approach 3) to develop a model linking human resource practices with performance through 4 “black box” factors comprising ability, motivation, engagement and organizational commitment 4) identification the influence of organizational culture and structures on human resource practices in higher educational institutes. Research methodology, the unit of analysis of the study was at the individual level and the population consisted of 4 groups: 1) Academics of public higher education institutes with large organizational structure 2) Academics of public higher education institutes with small organizational structure 3) Academics of private higher education institutes with large organizational structure 4) Academics of private higher education institutes with small organizational structure, totaling 23,522 in number. The researcher used the multi- stage stratified sampling technique and used Yamane’s formula for calculation of the sample size. The expected number of complete questionnaires was 425 or 60.71 percent of the questionnaires sent out to sample groups. The findings of the research were as follows: Human resource practices in line with the best practice approach had a direct positive influence on performance of academics in higher education institutions. The analysis on groupings of human resource practices for specific purposes can be defined in 4 groups: The first grouping on recruitment and selection, training and development. The second grouping was performance appraisal and rewards. Job design, participation and communication are elements of the third group. The final group was composed of internal promotion, job security and equity.

The model linking human resource practices with performance, “black box” or human resource outcome was mediator of the process. Human resource practices first group, second group, third group and fourth group had a direct influence on ability, motivation, engagement and commitment. However, all public and private higher education institutions are open system organization that had interaction with its environment hence carrying human resource practice in line with best practice approach, administrators of higher education institutions must to applied suitable theory with their organization’s problems and contexts as system theory and contingency theory suggestion.