

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

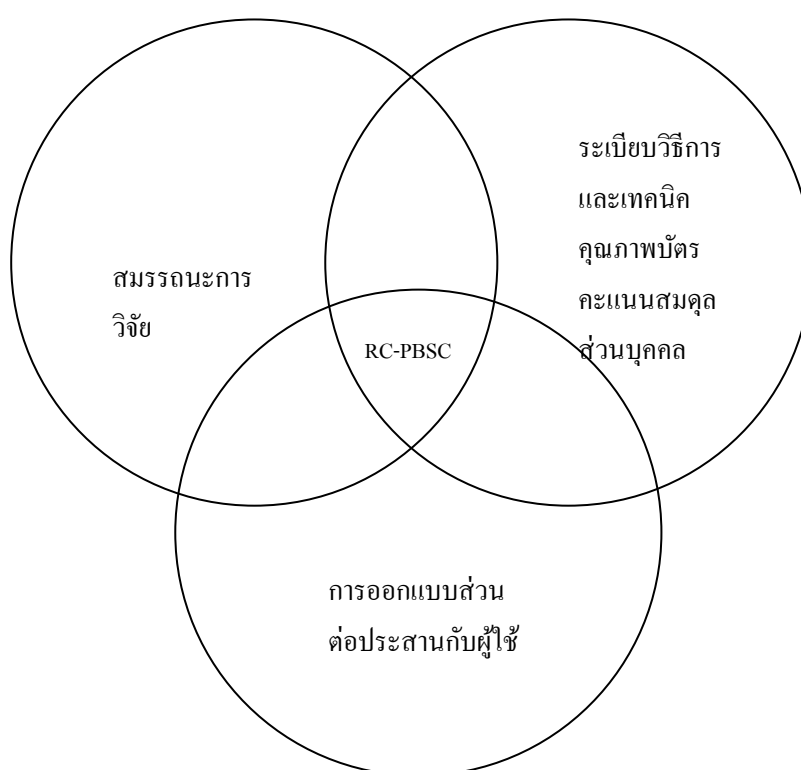
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตเป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยเฉพาะอาจารย์เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาทั้ง 4 ด้าน ซึ่งได้แก่ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน พบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตมีผลการดำเนินงานด้านการวิจัยด้อยกว่าด้านอื่น ๆ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2555) แม้ว่ามหาวิทยาลัยฯ จะพยายามสนับสนุนสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์อย่างต่อเนื่อง แต่โครงการและกิจกรรมส่วนใหญ่เป็นการพัฒนาเฉพาะความรู้และทักษะการวิจัยเท่านั้น นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสังเคราะห์งานวิจัยที่ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยด้วยงบประมาณการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตและงานวิจัยแล้วเสร็จปี 2550 ถึงปี 2553 พบว่า จำนวนงานวิจัยที่ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยด้วยงบประมาณการศึกษาโดยเฉลี่ยมีจำนวนเพียงปีละ 27.5 เรื่องเท่านั้น และผู้วิจัยที่ดำเนินการวิจัยได้ทันภายในระยะเวลาที่ระบุในสัญญาามีเพียงร้อยละ 17.36 ของผู้วิจัยที่ได้รับทุนทั้งหมดเท่านั้น (สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2557 : 74 - 86) จากข้อมูลดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตจำเป็นต้องดำเนินการเพื่อสนับสนุนสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์มากขึ้น

ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่สนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด แม้้องค์การจะมีระบบงานที่ดีและมีทรัพยากรสนับสนุนการดำเนินงานอย่างเพียงพอ แต่หากบุคลากรขาดความรู้ความสามารถหรือมีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานที่ได้รับผิดชอบ ย่อมส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของ้องค์การ ดังที่แรมเพอแสด (Rampersad, 2006 : 1 - 2) ได้อธิบายเสริมเกี่ยวกับประเด็นดังกล่าวว่า ต้นทุนการดำเนินงานส่วนหนึ่งในองค์กรต่าง ๆ เกิดจากการที่ผู้บริหารและบุคลากรไม่สามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ นอกจากนี้ ยังพบว่าความเสียหายด้านการเงินมูลค่าหลายพันล้านเหรียญสหรัฐในประเทศเนเธอร์แลนด์ สหรัฐอเมริกา และอังกฤษ เกี่ยวข้องกับประเด็นด้านบุคคลหลายอย่าง เช่น ความเครียด ความเหนื่อยล้า ความผิดปกติทางจิตใจ การขาดแรงบันดาลใจหรือความสุขในการทำงาน เป็นต้น เพื่อเป็นการขับเคลื่อนและบริหาร

องค์การให้ประสบความสำเร็จ นักคิดด้านการบริหารจัดการหลายท่านจึงเสนอแนวทางหรือทฤษฎี การพัฒนาทรัพยากรบุคคลไว้อย่างหลากหลาย ตัวอย่างเช่น แนวคิดเกี่ยวกับนิสัยดี 7 ประการ (the seven habits) โดยโควีย์ (Covey อ้างถึงใน จารึก ชุกติติกุล, 2548 : 8) ซึ่งเน้นการสร้างความสำเร็จ และนิสัยที่ดีในการทำงาน 7 ประการ หรือทฤษฎี 8 + 5 ประการ (8 K's + 5 K's) โดย จิระ หงส์คารมณ ซึ่งกล่าวถึงทุนพื้นฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (จิระ หงส์คารมณ, 2555 : 47 - 54 และ จิระ หงส์คารมณ อ้างถึงใน นิสา นพทิปกังวล, 2556 : 40-41) เป็นต้น ในปี 2006 แรมเพอแสด (Rampersad, 2006 : 30-31) ได้เสนอแนวคิดการพัฒนาบุคคลที่เรียกว่า “บัตรคะแนน สมดุลส่วนบุคคล (personal balanced scorecard)” ซึ่งเป็นระเบียบวิธีคุณภาพที่ช่วยสนับสนุนให้ บุคคลประสบความสำเร็จอย่างสมดุลทั้งด้านชีวิตและการทำงาน โดยเน้นที่การศึกษาตนเอง แล้ว ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของแต่ละบุคคล เพื่อผลักดันให้องค์การประสบความสำเร็จ รวมถึงเพิ่มความ พึงพอใจและแรงบันดาลใจของบุคลากรในองค์กร การนำบัตรคะแนนสมดุลส่วนบุคคลมาใช้ อย่างเหมาะสม จะก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการต่อบุคคลและองค์กร เช่น ความพึงพอใจของ บุคลากรและลูกค้าสูงขึ้น บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น เพิ่มขีดความสามารถของทีมงาน บริหารความหลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นต้น นอกจากนี้ บัตรคะแนนสมดุลส่วนบุคคลยังช่วยเติมเต็มส่วนที่แนวคิดนิสัยที่ดี 7 ประการของโควีย์ และทฤษฎี 8 + 5 ประการยังขาดอยู่ ซึ่งได้แก่ การแปลงวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลเป็นเป้าหมายและ แผนปฏิบัติการส่วนบุคคลที่ชัดเจนและวัดได้ รวมถึงการสร้างสมดุลระหว่างความก้าวหน้าส่วนตัว และส่วนรวม ดังนั้น บัตรคะแนนสมดุลส่วนบุคคลจึงมั่นคงและยั่งยืนมากกว่า และส่งผลให้บุคคล ยอมรับความท้าทายที่เกิดขึ้นในแต่ละวันและพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานได้ดีกว่า รวมถึงมี ความสุขกับงานและสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดีกว่า (Rampersad, 2006 : 1-3) นอกจากนี้ พงษ์พัชรินทร์ พุทธิวัฒนะ (2549 : 16) ได้ศึกษาการพัฒนาวัฒนธรรมการวิจัย ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐแล้วพบว่า การพัฒนาวัฒนธรรมการวิจัยของอาจารย์ต้อง มุ่งเน้นทั้งการพัฒนาตัวอาจารย์เองและการพัฒนาให้สถาบันมีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อ การทำวิจัย แต่การพัฒนาอาจารย์นั้นต้องมุ่งเน้นการสร้างทัศนคติและค่านิยมที่ดีต่อการวิจัย รวมถึง ทำให้การวิจัยเป็นวิถีชีวิตของอาจารย์ มากกว่าการพัฒนาเฉพาะความรู้และทักษะการวิจัย ซึ่ง ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดหลักของบัตรคะแนนสมดุลส่วนบุคคล ดังนั้น บัตรคะแนน สมดุลส่วนบุคคลจึงเป็นระเบียบวิธีคุณภาพที่เหมาะสมกับการนำมาประยุกต์ใช้เพื่อสนับสนุน สมรรถนะการวิจัยของอาจารย์

ผู้วิจัยจึงเห็นว่า หากมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัยของ อาจารย์อย่างสมดุล และใช้สารสนเทศที่มีคุณภาพในการติดตามผลการดำเนินการ จะสามารถ

สนับสนุนสมรรถนะในการวิจัยของอาจารย์ได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดในการศึกษาวิจัยเพื่อออกแบบระบบต้นแบบสารสนเทศคุณภาพบัตรคะแนนสมดุลส่วนบุคคลเพื่อสนับสนุนสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์ โดยมุ่งสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพด้านการวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตให้สูงขึ้นด้วยการบูรณาการศาสตร์หลัก 3 เรื่องด้วยกัน ได้แก่ 1) สมรรถนะการวิจัย 2) ระเบียบวิธีการและเทคนิคคุณภาพบัตรคะแนนสมดุลส่วนบุคคล (personal balanced scorecard) 3) การออกแบบส่วนต่อประสานกับผู้ใช้ (user interface design) ซึ่งสามารถแสดงการบูรณาการเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 ตัวแบบแนวคิดในการบูรณาการองค์ความรู้ตามหลักการคิวไอที
ที่มา : ปรับปรุงจากจารึก ชุกติติกุล (2548 : 9)

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดหรือทฤษฎีคิวไอทีมาประยุกต์ ตามรูปแบบดังนี้

$RC-PBSC = IT (Q_{MRC} + Q_{MPBSC})$

$Q_{MRC} =$ สมรรถนะการวิจัย

$Q_{MPBSC} =$ ระเบียบวิธีการคุณภาพบัตรคะแนนสมดุลส่วนบุคคล

IT	=	การออกแบบส่วนต่อประสานกับผู้ใช้
RC-PBSC	=	ระบบต้นแบบสารสนเทศคุณภาพบัตรคะแนนสมดุ ลส่วนบุคคลเพื่อสนับสนุนสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์

คำถามการวิจัย

คำถามในการศึกษาวิจัยนี้คือ

1. ระบบต้นแบบสารสนเทศคุณภาพบัตรคะแนนสมดุส่วนบุคคลเพื่อสนับสนุนสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์มีคุณลักษณะอย่างไร
2. อาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตยอมรับระบบต้นแบบสารสนเทศคุณภาพบัตรคะแนนสมดุส่วนบุคคลเพื่อสนับสนุนสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์แตกต่างกันหรือไม่
3. อาจารย์และผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตต้องการใช้ประโยชน์ระบบต้นแบบสารสนเทศคุณภาพบัตรคะแนนสมดุส่วนบุคคลเพื่อสนับสนุนสมรรถนะการวิจัยแตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อวิเคราะห์และออกแบบระบบต้นแบบสารสนเทศคุณภาพบัตรคะแนนสมดุส่วนบุคคลเพื่อสนับสนุนสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
2. เพื่อสร้างระบบต้นแบบสารสนเทศคุณภาพบัตรคะแนนสมดุส่วนบุคคลเพื่อสนับสนุนสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
3. เพื่อประเมินระบบต้นแบบสารสนเทศคุณภาพบัตรคะแนนสมดุส่วนบุคคลเพื่อสนับสนุนสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

สมมติฐานการวิจัย

การศึกษานี้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตที่ยอมรับระบบต้นแบบสารสนเทศคุณภาพ บัณฑิตคะแนนสมคูลส่วนบุคคล มากกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตที่ไม่ยอมรับระบบต้นแบบสารสนเทศคุณภาพ บัณฑิตคะแนนสมคูลส่วนบุคคล
2. อาจารย์และผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตต้องการนำระบบต้นแบบสารสนเทศคุณภาพ บัณฑิตคะแนนสมคูลส่วนบุคคล ไปใช้ประโยชน์

ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีขอบเขตของการดำเนินการงานดังนี้

1. เนื้อหา

การศึกษานี้เป็นการวิเคราะห์ ออกแบบ และสร้างระบบต้นแบบสารสนเทศคุณภาพ บัณฑิตคะแนนสมคูลส่วนบุคคล เพื่อสนับสนุนสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์

2. ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษานี้ ได้แก่ ผู้บริหารและอาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำนวน 880 คน โดยจำแนกเป็น อาจารย์ จำนวน 864 คน (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2557) และผู้บริหาร จำนวน 16 คน

ตัวอย่างในการศึกษานี้ ได้แก่

1) การเลือกตัวอย่างเพื่อให้ได้ตัวแทนของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ได้เลือกโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified sampling) และกำหนดขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ครั้งนี้ เป็นร้อยละ 15 ของประชากรทั้งหมด (สิน พันธุ์พินิจ, 2553 : 132) ซึ่งเท่ากับ 130 คน

2) ใช้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตในการศึกษานี้ จำนวน 16 คน โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง

3. ตัวแปร

ในการศึกษาวิจัยนี้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาเพื่อตอบสนองมาตรฐานทางสถิติ รายละเอียดดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ

ระบบต้นแบบสารสนเทศคุณภาพบัตรคะแนนสมดุลส่วนบุคคลเพื่อสนับสนุนสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์

ตัวแปรตาม คือ

1) การยอมรับของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตที่มีต่อระบบต้นแบบสารสนเทศคุณภาพบัตรคะแนนสมดุลส่วนบุคคลเพื่อสนับสนุนสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์

2) ความต้องการใช้ประโยชน์ระบบต้นแบบสารสนเทศคุณภาพบัตรคะแนนสมดุลส่วนบุคคลเพื่อสนับสนุนสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์และผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

นิยามศัพท์เฉพาะ

คำศัพท์เฉพาะในงานวิจัยนี้ประกอบด้วย

1. ระบบต้นแบบสารสนเทศคุณภาพบัตรคะแนนสมดุลส่วนบุคคลเพื่อสนับสนุนสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์ หมายถึง ระบบต้นแบบสารสนเทศที่ใช้ระเบียบวิธีการและเทคนิคคุณภาพบัตรคะแนนสมดุลส่วนบุคคล (personal balanced scorecard) บูรณาการกับสมรรถนะการวิจัยแบบคิวไอในการวิเคราะห์และออกแบบ

2. สมรรถนะการวิจัย หมายถึง ความสามารถในการเขียนเค้าโครงวิจัย การเรียบเรียงเอกสารการค้นคว้าและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การกำหนดประชากร กลุ่มตัวอย่าง ขนาดและวิธีการสุ่มตัวอย่างได้อย่างถูกต้อง การสร้างเครื่องมือวิจัยได้อย่างเที่ยงตรง (valid) และเชื่อมั่น (reliable) การใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างเหมาะสมกับสมมติฐาน การเรียบเรียงรายงานการวิจัยได้ครบถ้วนและถูกต้อง การเขียนบทความเผยแพร่ผลงานวิจัยในวารสารวิชาการต่าง ๆ ได้ และการนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ต่อเนื่องได้

3. ระเบียบวิธีการและเทคนิคคุณภาพบัตรคะแนนสมดุลส่วนบุคคล (Personal Balanced Scorecard) หมายถึง เครื่องมือการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาบุคคลที่พัฒนาโดยแรมเพอแสด (Rampersad, 2006 : 30-31) ใน 4 มุมมอง คือ 1) มุมมองภายใน 2) มุมมองภายนอก 3) มุมมองด้านความรู้และการเรียนรู้ และ 4) มุมมองด้านการเงิน

ประโยชน์ของการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัยนี้ คือ

1. ได้ระบบต้นแบบสารสนเทศคุณภาพบัตรคะแนนสมดุลงานบุคคลเพื่อสนับสนุน
สมรรถนะการวิจัยของอาจารย์ ไปใช้ประโยชน์
2. ได้แนวทางการพัฒนาระบบต้นแบบสารสนเทศคุณภาพบัตรคะแนนสมดุลงาน
บุคคลเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา และองค์การประเภทอื่น ๆ ได้