

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในภาวะการณ์ที่ประเทศกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันกันอย่างสูง ทั้งด้าน เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง เทคโนโลยีและวิชาการ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมในประชาคม โลกได้ รัฐจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ในการพัฒนาประเทศ โดยมุ่งเน้นที่การพัฒนาศักยภาพและ คุณภาพของประชาชาติให้มีความรู้ความสามารถให้ถึงระดับสากลทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญที่สุดประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ในสังคมได้ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองด้าน ต่าง ๆ ตลอดช่วงชีวิต ดังนั้นในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) จึงมุ่งพัฒนาการศึกษาให้เป็นการสร้างรากฐานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคน การพัฒนาระบบ อุดมศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของแผนงานหลัก ที่กำหนดไว้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การอุดมศึกษา มีความเป็นอิสระและสามารถสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ มีการบริหารจัดการภายใน ที่มี ประสิทธิภาพ มีเอกภาพเชิงนโยบายและจัดการศึกษาในมาตรฐานและสอดคล้องกับ ความ ต้องการกำลังคนของประเทศ (คณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ 2539 : 2 - 90)

ลักษณะสำคัญประการหนึ่งของสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษา คือ การ ปฏิบัติงานเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อรับใช้สังคม เป้าหมายดังกล่าวที่เกิดขึ้นจะต้องมี บุคลากรที่มีคุณภาพ มีความสามารถมีความสุขในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม และมีการบริหารงานที่คล่องตัว แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 ให้ความสำคัญกับการสร้างคนให้มีคุณภาพเป็นคนเก่ง คนดี มีระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ปฏิรูปการศึกษาและ การเรียนรู้ตลอดชีวิตที่เน้นปฏิรูปกระบวนการผลิตและพัฒนาครูให้มีทั้งคุณธรรม จริยธรรม วิชาการ และทักษะในการถ่ายทอดความรู้ภายใต้ระบบการประกันคุณภาพที่ได้มาตรฐาน ทุกขั้นตอน ปรับปรุงการจัดหลักสูตรให้ยืดหยุ่นหลากหลาย สอดคล้องกับสภาพปัญหา และ ความต้องการท้องถิ่น จัดกระบวนการเรียนที่ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด มีความคิดที่สมดุลทั้งใน เชิงวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์รวมทั้งได้มาตรฐานและสอดคล้องกับโครงสร้างการผลิตที่ เปลี่ยนแปลงไปโดยผสมผสานภูมิปัญญาท้องถิ่น ทักษะชีวิตกับความรู้พื้นฐานในการผลิต

และพัฒนาคนระดับกลาง ขยายบริการ ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานอย่างทั่วถึง สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษา และฝึกอบรมกับสถานประกอบการ รวมทั้งสนับสนุนการนำประสบการณ์มาเทียบโอนเพื่อเข้ารับการศึกษาคือในระดับที่สูงขึ้น (คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2543: 9 –10)

ความเจริญทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย ได้เข้ามามีบทบาทอิทธิพลต่อวิถีชีวิตของประชาชนอย่างมาก ทำให้เกิดผลกระทบโดยตรงต่อการบริหารงานบุคลากรในสถาบันการศึกษา (พนม พงษ์ไพบูลย์. 2539 : 68) การบริหารองค์การต่าง ๆ จะประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 4 อย่าง คือ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ องค์ประกอบสำคัญในการบริหารโรงเรียนซึ่งถือว่าเป็นเรื่องยาก ก็คือ การบริหารคน เพราะคนมีความคิด มีจิตใจมีความรู้สึก ซึ่งย่อมแตกต่างไปจากเงิน สิ่งของหรือวัสดุโดยสิ้นเชิง (อุบล ชาญใช้จักร. 2537 : 11) การบริหารโรงเรียนให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ตามความมุ่งหวังนั้นผู้บริหารต้องตระหนักในความสำคัญเกี่ยวกับบุคลากร ด้วยความเชื่อว่า คนเป็นหัวใจความสำเร็จทั้งปวง เพราะการใช้ทรัพยากรที่เป็นปัจจัยอื่น ๆ ทุกอย่างจะสำเร็จได้ผลก็อยู่ที่ความสามารถของบุคคล การที่องค์การมีคนหย่อนสมรรถภาพหรือปริมาณไม่เพียงพอกับงานย่อมเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้งานไม่ได้ผลตามเป้าหมาย ผู้บริหารทุกคนต้องให้ความสำคัญในการจัดการเกี่ยวกับคน เพราะจะเห็นข้อเท็จจริงว่า การที่ทำงานขององค์การให้บรรลุผลสำเร็จด้วยดีนั้นย่อมต้องอาศัยคนเป็นผู้ปฏิบัติ (ธงชัย สันติวงษ์. 2535 : 4)

องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยความรู้สึที่ดีที่ชอบที่พอใจในการปฏิบัติงานหรือมีเจตคติที่ดีอันเกิดจากการตอบสนองความต้องการในปัจจุบันต่าง ๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพประกอบด้วยงานด้านที่ทำในปัจจุบัน ด้านเงินเดือนสวัสดิการที่ได้รับ ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านการเลื่อนขั้นตำแหน่ง ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และด้านเพื่อนร่วมงาน (ดำรงศักดิ์ ไชยแสน. 2542 : 2)

ด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้น ย่อมแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของความพึงพอใจที่มีต่อการปฏิบัติงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงานได้รับผลตอบสนองในสิ่งที่เขาต้องการผลที่เกิดขึ้น คือ การเพิ่มความสนใจในงานมีมากขึ้น การเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมีมากขึ้น

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล มีความหลากหลายเนื่องจากความเป็นสหวิทยาการ มีการจัดการศึกษาหลายระดับ หลายพื้นที่ หลายภูมิภาคให้กับบุคคลโดยไม่จำกัดเพศ และยังมีบริการที่นอกเหนือการจัดการศึกษาปกติอีกหลายรูปแบบเช่น การให้บริการด้านฝึกอบรม ทดสอบผลิตภัณฑ์งานวิจัย ฯลฯ ดังนั้นกรอบของการปฏิบัติงานและภารกิจของสถาบัน

เทคโนโลยีราชวมงคล จึงค่อนข้างจะมีบทบาทอย่างมากในการพัฒนาประเทศ (ปราณี
พรณวิเชียร. 2543:1)

การบริหารงานของสถาบันเทคโนโลยีราชวมงคล ตามโครงสร้างปัจจุบันจะเป็นการ
กระจายอำนาจการบริหารลงสู่คณะและวิทยาเขตทำให้การปฏิบัติงานของคณะและวิทยาเขตไม่มี
ความคล่องตัวในการตัดสินใจ และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วแต่
เนื่องจากสถาบันฯ เป็นสถาบันการศึกษาขนาดใหญ่กระจายอยู่ในทุกภูมิภาค และโครงสร้างการ
บริหารงานโดยรวม ยังไม่ชัดเจน อีกทั้งมีหน่วยงานปฏิบัติจำนวนมากก่อให้เกิดความสับสนต่อ
บุคคลภายในและภายนอก ซึ่งส่งผลกระทบต่อกรอบของอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และการ
สื่อสารในทุกระดับสายงาน (สถาบันเทคโนโลยีราชวมงคล. 2543 : 16)

สถาบันเทคโนโลยีราชวมงคล วิทยาเขตขอนแก่น ในแต่ละปีได้จัดทำโครงการพัฒนา
บุคลากร จัดอบรมทั้งในและนอกสถานศึกษาโดยส่งเข้าอบรมกับหน่วยงานอื่นที่จัด เช่น
โครงการ อบรมคุณธรรม จริยธรรมข้าราชการครู สนับสนุนส่งเสริมจัดสวัสดิการต่าง ๆ เป็น
การมุ่งเน้นในด้านอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติราชการ การช่วยเหลือสงเคราะห์ข้าราชการ
ที่ประสบปัญหาความเดือดร้อน ช่วยเหลือในด้านการครองชีพ การสร้างขวัญกำลังใจในการ
ปฏิบัติงาน และความมั่นคงในอาชีพ จากการนิเทศติดตามประเมินผล การดำเนินงานพบว่ามี
ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ มากมายหลายประการ สามารถจำแนกตามองค์ประกอบของความพึง
พอใจได้ดังนี้ คือ ด้านการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ได้แก่ งบประมาณไม่เพียงพอในการจัดซื้อ
วัสดุอุปกรณ์ หรือสื่อการเรียนการสอน อาคารเรียนและอาคารประกอบการ ห้องสมุด ห้อง
วิทยาศาสตร์ ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องปฏิบัติการทางภาษาไม่เพียงพอ ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน
ได้แก่ การร้องเรียนขอความเป็นธรรม ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ได้แก่ การให้ความสำคัญต่อ
งาน ในการปฏิบัติงานอยู่สถาบันฯ ขอบววงอำนาจ ขาดการนิเทศภายในอย่างจริงจัง ด้านเพื่อน
ร่วมงาน ได้แก่ ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะวิชา เช่น คณิตศาสตร์
วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ (สถาบันเทคโนโลยีราชวมงคล. 2544: 36)

ปัญหาและอุปสรรคดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีความพึงพอใจของเฮอริซเบอร์ก
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันราชวมงคลวิทยาเขตขอนแก่น ผู้วิจัยในฐานะเป็นคณะ
กรรมการบริหารและมีหน้าที่บริหารจัดการ เกี่ยวกับสถาบันเทคโนโลยีราชวมงคลวิทยาเขต
ขอนแก่นโดยตรง เห็นว่าการศึกษาสภาพความพึงพอใจของบุคลากร เป็นสิ่งจำเป็นและจะทำให้
ได้ข้อมูลซึ่งจะช่วยนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรและ
นำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน เพื่อปรับปรุงการบริหารด้านบุคลากรในสถาบันเทคโนโลยี
ราชวมงคล วิทยาเขตขอนแก่น ให้มีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์สูงสุดสำหรับนักศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตขอนแก่น ทั้งโดยรวมและรายด้าน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่นระหว่างสถานภาพ ทั้งโดยรวมและรายด้าน

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่นมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน
2. บุคลากรในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่นที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg Frederick. 1959 : 60) เป็นกรอบในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน ดังแสดงในแผนภูมิ



แผนภูมิที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น ปีการศึกษา 2546 จำนวน 313 คน จำแนกตามสถานภาพได้ดังนี้
 - 1.1 ผู้บริหาร จำนวน 60 คน

1.2 อาจารย์ จำนวน 209 คน

1.3 ข้าราชการพลเรือน จำนวน 10 คน

1.4 ลูกจ้างประจำ จำนวน 34 คน

2. กลุ่มตัวอย่างได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) จากนั้นสุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 40) ได้กลุ่มตัวอย่างดังนี้ ผู้บริหาร 58 คน อาจารย์ 136 คน ข้าราชการพลเรือน 10 คน และลูกจ้างประจำ 32 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 236 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variable) คือ ตำแหน่ง จำแนกเป็น

3.1.1 ผู้บริหาร

3.1.2 อาจารย์

3.1.3 ข้าราชการพลเรือน

3.1.4 ลูกจ้างประจำ

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น ตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์เกอร์ คือ ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน

ระยะเวลาที่ทำการวิจัย

เริ่มตั้งแต่เดือน มกราคม 2547 ถึง ตุลาคม 2547

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ชอบ หรือพอใจที่มีต่อองค์ประกอบ และสิ่งจูงใจในด้านต่าง ๆ ของงานและผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองความต้องการ ซึ่งจะมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ มีการเสียสละอุทิศแรงกายแรงใจ และสติปัญญาให้แก่งานเต็มความสามารถ

1.1 ปัจจัยกระตุ้น หมายถึง องค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยนี้มักจะเกิดจากตัวงานเอง ได้แก่

1.1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่ครูสามารถทำงานให้บรรลุผลสำเร็จรวมทั้งการไม่บรรลุผลสำเร็จในการทำงานด้วย อาจเป็นงานที่ได้รับมอบหมายและไม่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาก็ตาม

1.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับการยกย่อง ชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่องานบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งการถูกล่าวโทษ และตำหนิติเตียนจากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานเมื่องานไม่บรรลุผลสำเร็จ

1.1.3 ลักษณะของงานที่ทำ หมายถึง งานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ น่าสนใจท้าทายให้อยากทำ มีความยากง่าย เป็นลักษณะที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนสำเร็จโดยไม่เกิดความเบื่อหน่าย

1.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน โดยงานนั้นไม่มีการตรวจตรา หรือควบคุมอย่างใกล้ชิด เปิดโอกาสให้อิสระในการแก้ปัญหาหรือรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การที่ครูมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาต่อเพื่อรับวุฒิสูงขึ้น หรือเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้ตนเอง

1.2 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง องค์ประกอบที่เป็นสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่

1.2.1 เงินเดือน หมายถึง ค่าจ้างที่ครูได้รับเป็นรายเดือนในปัจจุบัน เช่น เงินเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล รวมทั้งเงินสวัสดิการประเภทต่าง ๆ

1.2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน หมายถึง การประสานสัมพันธ์ระหว่างตัวครูกับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีในกลุ่ม สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

1.2.3 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การดำเนินงานของสถาบัน เทคโนโลยีราชชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น ที่มีการวางแผนในการทำงาน มีวัตถุประสงค์อย่างแน่ชัด มีวิธีการในการดำเนินงานที่ทุกฝ่าย มีความเข้าใจและยึดถือหลักการบริหารงานที่ถูกต้องมีเหตุผล เพื่อการปฏิบัติงานบริหารการศึกษา

1.2.4 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในสถาบันประกอบด้วย อาคารเรียน ห้องเรียน มีความสะดวกสบาย มีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงานเพียงใด

1.2.5 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับตั้งแต่ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการจนถึงหัวหน้าศูนย์ต่าง ๆ มีความสามารถในการบังคับบัญชา มีความเป็นผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.6 ฐานะตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง สถานภาพของอาชีพครูดำรงอยู่เป็นที่ยอมรับของสังคม มีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย

1.2.7 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง มีความมั่นคงในอาชีพการ
มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น การได้รับความเป็นธรรมและการปกป้องคุ้มครองจาก
ผู้บังคับบัญชาการจัดสภาพการปกครอง การทำงานที่สามารถป้องกันอันตรายจากอุบัติเหตุ
โรคร้ายไข้เจ็บ และความปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย

2. สถาบัน หมายถึง สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น

3. บุคลากร ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น
ประกอบด้วยผู้บริหาร อาจารย์ ข้าราชการพลเรือน และลูกจ้างประจำปีการศึกษา 2546

4. สถานภาพ หมายถึง ผู้บริหาร อาจารย์ ข้าราชการพลเรือน และลูกจ้างประจำ
ที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น

5. ผู้บริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้า
สาขาวิชา หัวหน้าแผนกวิชา หัวหน้าแผนก และหัวหน้าศูนย์

6. อาจารย์ ได้แก่ อาจารย์ทั้งเพศชาย เพศหญิง ที่ทำการสอนในสถาบันเทคโนโลยี
ราชมงคลวิทยาเขตขอนแก่น

7. ข้าราชการพลเรือน ได้แก่ ข้าราชการที่สังกัดหน่วยงานข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติ
หน้าที่ประจำในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น

8. ลูกจ้างประจำ ได้แก่ ลูกจ้างที่ส่วนราชการจ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะประจำ
ที่รับอัตราค่าจ้างเป็นรายเดือน และเบิกจ่ายจากงบประมาณรายจ่ายหมวดเงินเดือนและปฏิบัติ
หน้าที่ประจำในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นข้อสนเทศในการวางแผนการดำเนินงานของผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้อง
กับการบริหาร ภายในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น ให้เกิดประสิทธิภาพ
มากยิ่งขึ้น

2. เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการดำเนินงานของหน่วยงานอื่น ๆ ในการปรับปรุง
ประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น