

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรหรือหน่วยงานของภาครัฐ ภาคเอกชน หรือภาคสังคมก็ตาม ต่างก็อาศัยทรัพยากรการบริหารหรือปัจจัยที่ใช้ในการบริหาร มาเป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหารงานในหน่วยงานของตนทั้งสิ้น ซึ่งปัจจัยพื้นฐานในการบริหารงาน มี 4 ประการ หรือที่เรียกว่า 4 M's ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) ซึ่งปัจจุบันก็ได้มีอีกหลาย ๆ ปัจจัยเพิ่มขึ้นมา เช่น การตลาด (Marketing) และเครื่องจักรกล (Machine) เป็นต้น (สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. ม.ป.ป. : 7) แต่ในบรรดาทรัพยากรการบริหารที่เป็นที่ยอมรับอย่างเป็นทางการ กล่าวได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของทุกองค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สร้างสรรค์คุณค่าให้แก่องค์กรสูงสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นทรัพยากรประเภทที่มีมูลค่าเพิ่ม (Value Added) เพราะยังใช้ยิ่งทำให้มีประสิทธิผลที่เพิ่มขึ้น (ณรงค์วิทย์ แสนทอง. 2544 : 10)

ดังนั้น องค์กรใดที่ธำรงไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและคุณสมบัติที่เหมาะสม องค์กรนั้นย่อมมีศักยภาพที่จะปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. ม.ป.ป. : 8) คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่สำคัญของแผนการพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2551 - พ.ศ. 2555 ไว้ 4 ประการคือ 1) ยกระดับการให้บริการและการทำงาน เพื่อตอบสนองความคาดหวังและความต้องการของประชาชนที่มีความสลับซับซ้อน หลากหลายและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว 2) ปรับรูปแบบการทำงานให้มีลักษณะเชิงบูรณาการ เกิดการแสวงหาความร่วมมือและสร้างเครือข่ายกับฝ่ายต่าง ๆ รวมทั้งเปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม 3) มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง บุคลากรมีความพร้อมและความสามารถในการเรียนรู้ คิดริเริ่ม เปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ 4) สร้างระบบการกำกับดูแลตนเองที่ดี เกิดความโปร่งใส มั่นใจ และสามารถตรวจสอบได้รวมทั้งทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อตนเองต่อประชาชนและต่อสังคม โดยรวม (คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2552 : 28-29) โดยในยุทธศาสตร์ที่ 3 กลยุทธ์ที่ 4 กำหนดให้ปรับปรุงขีดสมรรถนะของทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้สามารถเพิ่มผลิตภาพและพัฒนาขีดความสามารถให้มีความเป็นมืออาชีพ โดยพัฒนาขีดสมรรถนะและวัฒนธรรมในการทำงานที่มีความหลากหลายสามารถทำงานข้ามหน่วยงานและสายงาน ได้ส่งเสริมให้มีการเพิ่มผลผลิตอย่าง

ต่อเนื่องตลอดจนสนับสนุนให้มีการวางระบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงในส่วนราชการ เพื่อให้รองรับกับสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะการพัฒนาเสริมสร้างขีดสมรรถนะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระบบราชการในระดับต่าง ๆ และกำหนดให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับมีหน้าที่ในการพัฒนาตนเองตามขีดสมรรถนะที่กำหนดไว้ (คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2552 : 36) อีกทั้งแนวคิดของการพัฒนาบุคลากรภาครัฐโดยยึดสมรรถนะ เป็นหลักการพัฒนาที่ตรงกับขีดความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งการพัฒนาบุคลากรตามแนวคิดดังกล่าว ถือว่าเป็นการบริหารการพัฒนาทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ (สุธีรา ท้วประโคน. 2550 : 31-52)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือ ก.พ. ถือเป็นองค์กรที่มีหน้าที่ในการกำหนดและกำกับ คู่มือระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนของไทยได้มีการปรับเปลี่ยนระบบบริหารบุคคลภายใต้แผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ โดยมีการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนในภาครัฐเน้นการทำงาน โดยยึดผลลัพธ์ ความคุ้มค่า ประสิทธิภาพในการปรับคุณภาพของข้าราชการ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาและใช้สมรรถนะ (Competency) อย่างสัมฤทธิ์ผล ระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนในภาครัฐที่ปรับปรุงใหม่นี้เป็นระบบที่มีการนำสมรรถนะมาใช้ในการบริหารผลงานข้าราชการ เช่นเดียวกันกับแนวทางการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือ ก.พ.ร. ที่เน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วยกรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ ซึ่งเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการองค์กรที่มีประโยชน์อย่างมากต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) ทั้งนี้เพราะสมรรถนะเป็นสิ่งที่ช่วยพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กร ให้ทำงานหรือผลิตผลงานที่องค์กรต้องการได้ และจะทำให้สนับสนุนวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายระยะยาวขององค์กรได้ สมรรถนะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารบุคลากรขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุถึงวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ได้เร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเช่นกัน (ณรงค์วิทย์ แสนทอง. 2547 : 16) สมรรถนะจึงเป็นเครื่องมือ (Tool) ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการระบบบริหารงานบุคคลภายในองค์กร (สุกัญญา รัศมีธรรม โชติ. 2546 : 1) คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย จัดทำขึ้น โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนนั้น ก็เพื่อเป็นการเผยแพร่ความรู้เรื่องสมรรถนะให้แก่ส่วนราชการต่าง ๆ ซึ่งได้กำหนดสมรรถนะหลักจำนวน 5 สมรรถนะ และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน จำนวน 20 สมรรถนะด้วยกัน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2548 : 11) ดังนั้น สมรรถนะจึงมีความจำเป็นต่อการกำหนดผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งการบริหารจัดการระบบบริหารงานบุคคลภายในองค์กร ซึ่งมีผู้วิจัยหลายท่านที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานในหลายหน่วยงาน เช่น งานวิจัยของ ดิเรก แดงทอง

(2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ จำนวนครั้งในการฝึกอบรม 2) ทักษะที่ต้องงาน 3) ความรู้ ความเข้าใจต่องาน งานวิจัยของ จิรสุตา บัวผัน และคณะ (2554 : 679 – 692) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย

งานวิจัยของ เมธัส วันแอกเถาะ (2554 : 88 – 101) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อสมรรถนะของครูโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านชีวสังคม ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน การฝึกอบรม 2) ปัจจัยด้านขวัญกำลังใจ ได้แก่ พฤติกรรมของผู้บริหาร ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ความรับผิดชอบ การประสบผลสำเร็จ ความมั่นคงในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน งานวิจัยของ อาคม ปัญญาแก้ว (2554 : 855 – 863) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารองค์กรที่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัย เขต โชนเหนือ จังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยบริหารและกระบวนการบริหารองค์กรที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ ด้านกำลังคน ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ กระบวนการบริหารองค์กร ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคลากร การอำนวยการ การควบคุมกำกับ จากที่กล่าวมาทั้งหมดจะเห็นได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านพฤติกรรม การปฏิบัติงานพฤติกรรมด้านสภาพแวดล้อม เป็นสำคัญ

สถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สังกัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา โดยมีระบบการบริหารจัดการในรูปแบบนิติบุคคลเหมือนสถาบันอุดมศึกษาทั่วไป ที่มีบุคลากรในองค์กร 2 สายงานหลัก คือ สายผู้สอน และสายสนับสนุน โดยมีกระบวนการในการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันไปตามลักษณะการปฏิบัติงาน ทั้งนี้จากสภาพการณ์ดังกล่าว กระบวนการบริหารงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จึงจำเป็นต้องปรับระบบบริหารงานบุคคลให้มีทิศทางที่ชัดเจน การพัฒนาบุคคลจะต้องสามารถปรับเปลี่ยนคนในองค์กรให้มีความสามารถตรงตามที่ต้องการ โดยมุ่งเน้นสมรรถนะในการ

ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของบุคลากรที่สนับสนุนต่อความสำเร็จต่อองค์กรและคุณลักษณะที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของงาน เนื่องจากกลไกสำคัญที่จะผลักดันให้กิจกรรมดังกล่าวบรรลุได้ตามวัตถุประสงค์ จำเป็นต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง แต่เนื่องด้วยการนำสมรรถนะมาพัฒนาบุคลากรในสถาบันการพลศึกษาเป็นเรื่องใหม่และยากต่อการขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน เพราะสถาบันการพลศึกษาเพิ่งได้รับการยกวิทยฐานะเป็นสถาบันระดับอุดมศึกษาเมื่อปี 2548 ทำให้กระบวนการบริหารในหลายด้านยังมีสภาพการณ์ไม่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบางประเด็น โดยเฉพาะทางด้านการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในระดับอุดมศึกษา (บรรณกิจบรรจงทองจำปา. 2551 : ออนไลน์)

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ระดับชำนาญงาน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมุ่งทดสอบว่าปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยที่ได้สามารถช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดเป็นประโยชน์สูงสุดในการทำงาน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรที่เกิดขึ้น และส่งเสริมองค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงานในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร สถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรที่มีปัจจัยด้านส่วนบุคคล แตกต่างกัน มีสมรรถนะการปฏิบัติงานในสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ บุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย สายผู้สอน จำนวน 148 คน สายสนับสนุน จำนวน 240 คน รวมทั้งสิ้น 388 คน (สถาบันการพลศึกษา. 2555 : ออนไลน์)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ บุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย สายผู้สอน จำนวน 75 คน สายสนับสนุน 122 คน รวมทั้งสิ้น 197 คน ที่ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โทมัส วิลลาร์ด ฮาร์เรล (Thomas Willard Harrell 1972 ; อ้างถึง ปรียาพร วงศ์อนุตร โรจน์. 2544) ประกอบด้วยปัจจัยด้านส่วนบุคคล ได้แก่

2.1.1 เพศ

2.1.2 อายุ

2.1.3 ระดับการศึกษา

2.1.4 รายได้

2.1.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2.1.6 ประเภทบุคลากร

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (สถาบันการพลศึกษา. 2555 : ออนไลน์) ประกอบด้วย

2.2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

2.2.2 การบริการที่ดี

2.2.3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

2.2.4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

2.2.5 การควบคุมตนเอง

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัย ได้เลือกศึกษากลุ่มบุคลากร สถาบันการพลศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย วิทยาเขตมหาสารคาม วิทยาเขตอุดรธานี วิทยาเขตศรีสะเกษ และวิทยาเขตชัยภูมิ

4. ระยะเวลาในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ กำหนดระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือน เมษายน – พฤศจิกายน

2556

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อสร้างความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยขออธิบายศัพท์เฉพาะ ดังนี้

สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงความสามารถในการปฏิบัติงานโดยอ้างอิงกรอบแนวคิดของสมรรถนะ (Competency) และแนวทางการประเมินจรรยาบรรณวิชาชีพและสมรรถนะของสถาบันการพลศึกษา ซึ่งประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้มีประสิทธิภาพเกิดผลงานสูงสุด ของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในที่นี้สมรรถนะในการปฏิบัติงานดังกล่าวประกอบด้วย

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ ซึ่งมีพฤติกรรมที่คาดหวัง ประกอบด้วย การรับรู้ทำความเข้าใจและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตาม นโยบายของหน่วยงาน ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายของงาน วางแผนและพัฒนางานของตนให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และพัฒนาตนเองให้มีความสามารถตามมาตรฐานตามที่กำหนด

2. การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความปรารถนาที่จะช่วยเหลือให้บริการผู้อื่นเพื่อตอบสนองต่อความต้องการ โดยเน้นที่ความพยายามในการค้นหาความต้องการ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการในหน่วยงานของตนเอง

3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) หมายถึง ความสนใจ

ใฝ่รู้ สั่งสม ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ซึ่งมีพฤติกรรมที่คาดหวัง ประกอบด้วย ความรู้เชิงเทคนิค วิชาการ หรือการจัดการ แรงจูงใจที่จะเรียนรู้เพิ่มขึ้น การประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงาน และการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับบุคคลอื่น ๆ

4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity) หมายถึง

การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณ วิชาชีพ ในที่นี้มี 5 ระดับในการปฏิบัติ ได้แก่ 1) มีความสุจริต 2) ปฏิบัติตามสมรรถนะที่ 1 และมีสิ่งจะเชื่อถือได้ 3) ปฏิบัติตามสมรรถนะที่ 2 และยึดมั่นในหลักการคุณธรรมในการปฏิบัติงานของตนเอง 4) ปฏิบัติตามสมรรถนะที่ 3 และยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง 5) ปฏิบัติตามสมรรถนะที่ 4 และอุทิศตนเพื่อความถูกต้อง

5. การควบคุมตนเอง (Self Control) หมายถึง การระงับอารมณ์และพฤติกรรมอันไม่

เหมาะสมเมื่อถูกขู่ข่ม หรือเผชิญหน้ากับฝ่ายตรงข้าม เผชิญความไม่เป็นมิตร หรืองานภายใต้สภาวะกดดัน รวมถึงความอดทนอดกลั้นเมื่อต้องอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดอย่างต่อเนื่อง

ปัจจัยด้านส่วนบุคคล (Personal Factor) หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร

1. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง จำนวนปีที่ทำงานตั้งแต่เริ่มบรรจุเข้ารับราชการหรือพนักงานจนถึงปัจจุบัน

2. ประเภทบุคลากร หมายถึง ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา สายผู้สอนและสายสนับสนุนของ สถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการครู อาจารย์ ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ ที่จ้างด้วยเงินงบประมาณแผ่นดิน อาจารย์ ลูกจ้างเหมาบริการที่จ้างด้วยเงินงบประมาณรายได้ของสถาบันการพลศึกษา แบ่งออกเป็น

1. บุคลากรสายสอน หมายถึง กลุ่มของครู อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนนักศึกษา

2. บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างเหมาบริหาร ในสถานอุดมศึกษาที่จ้างด้วยงบประมาณแผ่นดินและที่จ้างเงินงบประมาณรายได้ของสถาบันพลศึกษา ที่ทำหน้าที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนในสถาบันการพลศึกษา

สถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง สถาบันการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ที่สังกัดสถาบันการพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ซึ่งประกอบไปด้วย 4 วิทยาเขต คือ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตมหาสารคาม สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตอุดรธานี สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตศรีสะเกษ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตชัยภูมิ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
2. เพื่อเป็นข้อมูลแนวทางให้บุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเกิดความเข้าใจในแนวทางการเปลี่ยนแปลงและสามารถปฏิบัติตนให้อยู่ในองค์กรอย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ
3. เพื่อเป็นข้อมูลให้บุคลากรสถาบันการพลศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือเข้าใจและรับทราบแนวทางการทำงานที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติงานสำเร็จภายในกำหนดเวลาและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดส่งผลให้องค์กรดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์และนโยบายที่กำหนดไว้
4. เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศให้องค์กรนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายการปรับปรุงกลยุทธการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
5. เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางการปรับปรุงการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน