

ความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นจะเป็นแรงกระตุ้นที่จะผลักดันให้เขาสนใจเอาใจใส่ในงานที่ทำมากยิ่งขึ้น กล่าวอีกนัยหนึ่งการจูงใจที่ถูกต้องจะเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของมนุษย์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การมากขึ้นนั่นเอง

3. ความสำคัญต่อบุคลากร

3.1 ช่วยให้อุบัติการสามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์การ และสนองความต้องการของตนเองได้พร้อม ๆ กัน

3.2 ได้รับความยุติธรรมจากองค์การและฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะในเรื่องค่าตอบแทน

3.3 มีขวัญในการทำงาน ได้รับความสนใจจากฝ่ายบริหารในฐานะที่เป็นสิ่งมีชีวิตไม่ใช่วัตถุ ทำให้ไม่เกิดความเบื่อหน่ายงานหรือหลีกเลี่ยงงาน

จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่จูงใจจะต้องค้นหาว่าบุคคลที่เขาต้องการจูงใจ มีความต้องการหรือมีความคาดหวังอย่างไร มีประสบการณ์ ความรู้ และทัศนคติในเรื่องนั้น ๆ อย่างไร แล้วพยายามดึงเอาสิ่งเหล่านั้นมาเป็นแรงจูงใจ (Motive) ในการแสดงพฤติกรรมหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ

4.3 ประเภทของแรงจูงใจ

นักจิตวิทยาได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2552 : 10)

ประเภทที่ 1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motive) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการในการทา การเรียนรู้ หรือแสวงหาบางอย่างด้วยตนเอง โดยมีต้องให้บุคคลอื่นมาเกี่ยวข้องเช่น นักเรียนสนใจเล่าเรียนด้วยความรู้สึกใฝ่ดีในตัวของเขาเอง ไม่ใช่เพราะถูกบิดามารดาบังคับหรือเพราะมีสิ่งล่อใจใด ๆ การจูงใจประเภทนี้ได้แก่

1. ความต้องการ (Need) เนื่องจากทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายใน อันจะทำให้เกิดแรงขับ แรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และความพอใจ

2. เจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่ง สิ่งใด ซึ่งจะช่วยให้บุคคลทำในพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น เด็กนักเรียนรักครูผู้สอน และพอใจวิธีการสอน ทำให้มีความสนใจ ตั้งใจเรียน เป็นพิเศษ

3. ความสนใจพิเศษ (Special interest) การที่เรามีความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษ ก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น ๆ มากกว่าปกติ

ประเภทที่ 2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motive) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทางและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจเหล่านี้ ได้แก่

1. เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำใด ๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงานมีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2. ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้น ย่อมเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้

3. บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพ จะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้พฤติกรรมขึ้นได้ เช่น ครู อาจารย์ ก็ต้องมีบุคลิกภาพทางวิชาการที่น่าเชื่อถือ นักปกครอง ผู้จัดการ จะต้องมิบุคลิกภาพของผู้นำที่ดี เป็นต้น

4. เครื่องล่อใจอื่น ๆ มีสิ่งล่อใจหลายอย่างที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้พฤติกรรมเกิดขึ้น เช่น การให้รางวัล (Rewards) อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำ หรือการลงโทษ (Punishment) ซึ่งกระตุ้นมิกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง นอกจากนี้การชมเชย การติเตียน การแข่งขัน หรือการทดสอบก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า เป้าหมายที่คนต้องการคือสิ่งล่อใจ เช่น เด็กที่อยากได้ขนม ขนมก็คือสิ่งล่อใจที่ทำให้เขาช่วยแม่กวาดบ้านถูบ้าน เพื่อให้ได้เงินไปซื้อขนม แต่เมื่อได้ก็ตามที่เขาบรรลุเป้าหมายหรือได้สิ่งที่ล่อใจนั้นแล้ว เขามักจะหมดแรงจูงใจที่จะทำต่อไป คือ เลิกช่วยแม่ทำงานบ้าน เพราะเขามือท้อง และได้สิ่งที่ต้องการแล้ว ดังนั้น การจูงใจจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร เช่น เงินเดือน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง และความก้าวหน้า ฯลฯ

4.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

4.4.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Hierarchy of needs theory)

เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นโดย อับราฮัม มาสโลว์ (Maslow, Abraham. 1970 : 375) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยแบรนดิส เป็นทฤษฎีที่รู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่ง ซึ่งระบุว่าบุคคลมีความต้องการเรียงลำดับจากระดับพื้นฐานที่สุดไปยังระดับสูงสุด กรอบความคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้มีสามประการ คือ

1) บุคคลเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการมีอิทธิพลหรือเป็นเหตุ
 จูงใจต่อพฤติกรรมความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบเท่านั้นที่เป็นเหตุจูงใจ ส่วนความ
 ต้องการที่ได้รับการสนองตอบแล้วจะไม่เป็นเหตุจูงใจอีกต่อไป

2) ความต้องการของบุคคลเป็นลำดับขั้นเรียงตามความสำคัญจากความ
 ต้องการพื้นฐาน ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน

3) เมื่อความต้องการลำดับต่ำได้รับการสนองตอบอย่างดีแล้ว บุคคลจะก้าว
 ไปสู่ความต้องการลำดับที่สูงขึ้นต่อไป

ลำดับความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีนี้ (Hierarchy of needs theory) คือ

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการ
 ลำดับต่ำสุดและเป็นพื้นฐานของชีวิต เป็นแรงผลักดันทางชีวภาพ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ
 อากาศ ที่อยู่อาศัย หากพนักงานมีรายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอ ก็จะสามารดำรงชีวิตอยู่ได้
 โดยมีอาหารและที่พักอาศัย เขจะมีกำลังที่จะทำงานต่อไป และการมีสภาพ
 แวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เช่น ความสะอาด ความสว่าง การระบายอากาศที่ดี การบริการ
 สุขภาพ เป็นการสนองความต้องการในลำดับนี้ได้

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะ
 เกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างไม่ขาดแคลนแล้ว
 หมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยทั้งทางกายและจิตใจ ความมั่นคงใน
 งาน ในชีวิตและสุขภาพ การสนองความต้องการนี้ต่อพนักงานทำได้หลายอย่าง เช่น การ
 ประกันชีวิตและสุขภาพ กฎระเบียบข้อบังคับที่ยุติธรรม การให้มีสภาพแรงงาน ความ
 ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิต
 และมั่นคงในการทำงานแล้ว คนเราจะต้องการความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิดผูกพัน ต้องการ
 เพื่อน การมีโอกาสเข้าสมาคมสังสรรค์กับผู้อื่น ได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่ม
 หนึ่งหรือหลายกลุ่ม

ขั้นที่ 4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) เมื่อความต้อง
 การทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงเด่น
 มีความภูมิใจและสร้างการนับถือตนเอง ชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจใน
 ตัวเองและเกียรติยศ ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ท้าทาย

ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ เป็นต้น

ขั้นที่ 5 ความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ให้ชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด คือต้องการจะเติมเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวเอง ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดยอด มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการคิดสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพและการงาน เป็นต้น

มาสโลว์แบ่งความต้องการเหล่านี้ออกเป็นสองกลุ่ม คือ ความต้องการที่เกิดจากความขาดแคลน (Deficiency Needs) เป็นความต้องการ ระดับต่ำ ได้แก่ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย อีกกลุ่มหนึ่งเป็น ความต้องการก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง (Growth needs) ได้แก่ความต้องการทางสังคม เกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ให้ชีวิต จัดเป็นความต้องการระดับสูง และอธิบายว่า ความต้องการระดับต่ำจะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ส่วนความต้องการระดับสูง จะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายในตัวบุคคลเอง ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการที่รับการตอบสนองอย่างดีแล้ว จะไม่สามารถเป็นเงื่อนไขของใจบุคคลได้อีกต่อไป แม้ผลวิจัยในเวลาต่อมา ไม่สนับสนุนแนวคิดทั้งหมดของมาสโลว์ แต่ทฤษฎีลำดับความต้องการของเขา ก็เป็นทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานในการอธิบายองค์ประกอบของ แรงจูงใจ ซึ่งมีการพัฒนาในระยะหลัง ๆ

4.4.2 ทฤษฎีออร์เจอร์ของอัลเดอร์เฟอร์

เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, Clayton P. 1972 : 98) แห่งมหาวิทยาลัยเยลได้รับปรับปรุงลำดับความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์เสียใหม่ เหลือความต้องการเพียงสามระดับ คือ

ระดับที่ 1 ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs) คือ ความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยในชีวิต เปรียบได้กับความต้องการระดับต่ำของมาสโลว์ คือ E

ระดับที่ 2 ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) คือ ความต้องการต่าง ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งในที่ทำงานและสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ตรงกับความต้องการทางสังคมตามแนวคิดของ มาสโลว์ คือ R

ระดับที่ 3 ความต้องการเจริญเติบโต (Growth needs) คือ ความต้องการภายใน เพื่อการพัฒนาตัวเอง เพื่อความเจริญเติบโต พัฒนาและใช้ความสามารถของตัวเองได้

เต็มที่ แสวงหาโอกาสในการเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ เปรียบได้กับความต้องการชื่อเสียง และการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิตตามแนวคิดของมาสโลว์ คือ G

4.4.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอริชเบิร์ก

เฟรดเดอริก เฮอริชเบิร์ก (Herzberg, Frederick and Others. 1959 : 274) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจซึ่งเป็นที่นิยมแพร่หลาย คือ ทฤษฎีสองปัจจัย โดยแบ่งเป็นปัจจัยอนามัย และปัจจัยจูงใจ

1) ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ได้แก่ สภาพแวดล้อมของการทำงาน และวิธีการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ถ้าหากไม่เหมาะสม หรือบกพร่องไป จะทำห่างบุคคลรู้สึกไม่พอใจในงาน ซึ่งถ้ามีพร้อมสมบูรณ์ก็ไม่สามารถสร้างความพอใจในงานได้ แต่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ เพราะเป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พอใจในงานเท่านั้น ไม่ใช่ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้คนทำงาน โดยมีประสิทธิภาพ หรือผลผลิตมากขึ้นได้ ตัวอย่างปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ นโยบายของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน แบบการบริหารงาน เงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ ความมั่นคง ความปลอดภัย เป็นต้น

2) ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติมีความพอใจในงาน ใช้ความพยายาม และสามารถทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยกย่อง ได้รับผิชอบในงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย เหมาะกับระดับความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น เป็นต้น

การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานจึงมีสองขั้นตอน คือ ตอนแรกหัวหน้างานหรือผู้บริหารต้องตรวจสอบให้มั่นใจว่าปัจจัยอนามัยไม่ขาดแคลนหรือบกพร่อง เช่น ระดับเงินเดือนค่าจ้างเหมาะสม งานมีความมั่นคง สภาพแวดล้อมปลอดภัย และอื่น ๆ จนแน่ใจว่าความรู้สึกไม่พอใจจะไม่เกิดขึ้นในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน ในตอนที่สองคือการให้โอกาสที่จะได้รับปัจจัยจูงใจ เช่น การได้รับการยกย่องในความสำเร็จและผลการปฏิบัติงาน มอบความรับผิดชอบตามสัดส่วน ให้โอกาสใช้ความสามารถในงานสำคัญ ซึ่งอาจต้องมีการออกแบบการทำงานให้เหมาะสมด้วย การตอบสนองด้วยปัจจัยอนามัยก่อน จะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นกลาง ไม่มีความไม่พอใจ แล้วจึงใช้ปัจจัยจูงใจเพื่อสร้างความพอใจ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เฮอริชเบิร์กได้ลดความต้องการห้าขั้นของมาสโลว์เหลือเพียงสองระดับ คือ ปัจจัยอนามัยเทียบได้กับการสนองตอบต่อความต้องการระดับต่ำ (ความต้องการทางกาย ความ

ต้องการความปลอดภัย และความต้องการทางสังคม) ส่วนปัจจัยจิตใจเทียบได้กับการสนองตอบ ต่อความต้องการระดับสูง (เกียรติยศชื่อเสียง และความสมรรถน์ในชีวิต)

4.4.4 ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้

เดวิด ซี แมคเคลแลนด์ (McClelland, D.C. 1985 : 287) เป็นผู้เสนอทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ขึ้น โดยสรุปว่าคนเราเรียนรู้ความต้องการจากสังคมที่เกี่ยวข้อง ความต้องการจึงถูกก่อตัวและพัฒนาตลอดช่วงชีวิตของแต่ละคน และเรียนรู้ว่าในทางสังคมแล้ว เรามีความต้องการที่สำคัญสามประการ คือ

ประการที่ 1 ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะทำงานได้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีมาตรฐานสูงขึ้นในชีวิต มีผู้มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้ มีเป้าหมายในการทำงานสูง ชัดเจนและท้าทายความสามารถ มุ่งที่ความสำเร็จของงานมากกว่ารางวัล หรือผลตอบแทนเป็นเงินทอง ต้องการข้อมูลย้อนกลับในความก้าวหน้าสู่ความสำเร็จทุกระดับ รับผิดชอบงานส่วนตัวมากกว่าการมีส่วนร่วมกับผู้อื่น

ประการที่ 2 ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการที่จะมีส่วนควบคุม สร้างอิทธิพล หรือรับผิดชอบในกิจกรรมของผู้อื่น ผู้มีความต้องการอำนาจจะมีลักษณะพฤติกรรม ดังนี้ แสวงหาโอกาสในการควบคุมหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ชอบการแข่งขันในสถานการณ์ที่มี โอกาสให้ตนเองครอบงำคนอื่นได้ สนุกสนานในการเชิญหน้าหรือโต้แย้ง ต่อสู้กับผู้อื่น ความต้องการอำนาจมีสองลักษณะ คือ อำนาจบุคคล และอำนาจสถาบัน อำนาจบุคคลมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าองค์กร แต่อำนาจสถาบันมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนรวม โดยทำงานร่วมกับคนอื่น

ประการที่ 3 ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation) เป็นความต้องการที่จะรักษามิตรภาพและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไว้อย่างใกล้ชิด ผู้มีความต้องการความผูกพันมีลักษณะ ดังนี้ พยายามสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพและมิตรภาพให้ยั่งยืน อยากให้บุคคลอื่นชื่นชอบตัวเอง สนุกสนานกับงานเลี้ยง กิจกรรมทางสังคม และการพบปะสังสรรค์ แสวงหาการมีส่วนร่วม ด้วยการร่วมกิจกรรมกับกลุ่ม หรือองค์กรต่าง ๆ

สัดส่วนของความต้องการทั้งสามนี้ ในแต่ละคนมีไม่เหมือนกัน บางคนอาจมีความต้องการอำนาจสูงกว่าความต้องการด้านอื่น ในขณะที่อีกคนหนึ่งอาจมีความต้องการความสำเร็จสูง เป็นต้น ซึ่งจะเป็นส่วนที่แสดงอุปนิสัยของคนคนนั้นได้

จากทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจจะเกิดขึ้นได้ในตัวมนุษย์โดยเกิดขึ้นตามลำดับขั้น เริ่มจากการที่ร่างกายได้รับการตอบสนองความต้องการเบื้องต้นจะเป็นการป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจ ซึ่งเปรียบเทียบจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์ ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการที่รับการตอบสนองอย่างดีแล้ว จะไม่สามารถเป็นเงื่อนไขของใจบุคคลได้อีกต่อไป ส่วนทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก ที่กล่าวถึงปัจจัยอนามัยเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำถ้าไม่มีปัจจัยอนามัยอยู่ แต่ถ้ามีอยู่ไม่ได้หมายความว่า คนจะมีความพอใจกับงานที่ทำ ทั้งนี้ปัจจัยอนามัยเป็นเพียงข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ไห้คนไม่พึงพอใจในงานที่ทำเท่านั้นเอง ส่วนปัจจัยจูงใจก็ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่ทำให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำแต่จะเป็นปัจจัยที่กระตุ้นหรือจูงใจคนให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำเท่านั้น ผู้ศึกษาจึงพิจารณาเห็นว่าทฤษฎีของเฮอริสเบิร์กในส่วนของปัจจัยจูงใจมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า เพราะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติมีความพอใจในงาน ใช้ความพยายาม และความสามารถทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยกย่อง ได้รับผิชอบในงาน ลักษณะงานที่ทำท้าทาย เหมาะกับระดับความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น และมีความครอบคลุมการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เป็นจริงปัจจุบัน

การวิจัยการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวแปรอิสระ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยสังเคราะห์ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติของแวน มิเตอร์ และแวน ฮอร์น (Donald S. Van Meter and Carl E. Van Horn : 1975 ; อ้างถึงใน สมบัติ ชำรงธัญวงศ์. 2545 : 446-452) ปัจจัยด้านการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของ ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2543 : 145) ปัจจัยด้านกระบวนการทัศน วัฒนธรรม และค่านิยมในการทำงานของสำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2554 : 3-4) ปัจจัยด้านสมรรถนะ และปัจจัยด้านการจูงใจตามแนวคิดของ McClelland , D.C. (1973 : 1-14) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

โดยสรุปปัจจัยมิติแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึงมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานภายใต้แรงจูงใจ ส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงขับให้ประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศที่องค์กรตั้งไว้ สนับสนุนให้

บุคลากรปฏิบัติงานมุ่งหาความสำเร็จ สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานมีความทะเยอทะยานสูง
ตั้งเป้าหมายสูง สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบ

บริบททั่วไปของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ประวัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ

มหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นกลุ่มมหาวิทยาลัยที่พัฒนามาจากโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ที่ตั้งอยู่ในส่วน กลางและส่วนภูมิภาคของประเทศ ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็น วิทยาลัยครู หลังจากนั้น ได้รับพระราชทานนาม "ราชภัฏ" จากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ให้เป็นชื่อประจำสถาบัน พร้อมทั้งพระราชทานตราประจำมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมิพัฒนามาจาก "โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์" โดยโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์แห่งแรกเปิดสอนเมื่อวันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2435 ซึ่งตั้งขึ้นบริเวณ โรงเรียนเด็ก ตำบลสวนมะลิ ถนนบำรุงเมือง จังหวัดพระนคร (ปัจจุบัน คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร) หลังจากนั้น จึงได้ขยายไปตั้งอยู่ทุกภูมิภาคของประเทศ โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ได้เปลี่ยนชื่อเป็น "วิทยาลัยครู" ในเวลาต่อมา และ เมื่อปี พ.ศ. 2538 ได้มีพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ ยกฐานะวิทยาลัยครู ให้เป็น "สถาบันราชภัฏ" โดยให้สถาบันราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนา ท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์ให้ การศึกษาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ท การวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผลิตรายและส่งเสริมวิทยฐานะครู จากนั้น ในปี พ.ศ. 2547 สถาบันราชภัฏ ได้เปลี่ยนชื่อเป็น "มหาวิทยาลัยราชภัฏ" ตาม พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังเช่นปัจจุบัน โดยมีจุดเวลา สำคัญตามลำดับ (นิตยา พรหมวนิช, 2547, หน้า 20) ดังต่อไปนี้

พ.ศ. 2435 ก่อตั้งโรงเรียนฝึกหัดครู

พ.ศ. 2456 ประกาศใช้โครงการจัดการศึกษาจัดการฝึกหัดครู และเปลี่ยนชื่อเป็น
โรงเรียนฝึกหัด

พ.ศ. 2497 ตราพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และมีการขยายงาน
ของกองฝึกหัดครูจัดตั้งเป็นกรมการฝึกหัดครู

พ.ศ. 2501 กรมการฝึกหัดครูยกระดับโรงเรียนฝึกหัดครู 6 แห่ง เป็นวิทยาลัยครู

พ.ศ. 2516 มีวิทยาลัยครูทั่วประเทศรวม 36 แห่ง

พ.ศ. 2528 ปรับระบบการบริหาร โดยรวมกลุ่มวิทยาลัยครู จัดตั้งเป็น "สหวิทยาลัย"

พ.ศ. 2535 ได้รับพระราชทานชื่อ "สถาบันราชภัฏ" ใช้แทน "วิทยาลัยครู"

พ.ศ. 2538 ตราพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538

พ.ศ. 2542 ตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีผลให้สถาบันราชภัฏต้องปรับโครงสร้างเพื่อเตรียมการในฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ รวมทั้งเกิดกระแสการปรับเปลี่ยนเป็น มหาวิทยาลัยราชภัฏ

พ.ศ. 2540 จัดตั้งสถาบันราชภัฏในส่วนภูมิภาคอีก 5 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ และมหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม

พ.ศ. 2547 ตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มีผลให้สถาบันราชภัฏ 40 แห่งเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ และสถาบันราชภัฏนครพนมเป็นมหาวิทยาลัยนครพนม การปรับเปลี่ยนของสถาบันราชภัฏ สามารถแบ่งเป็นช่วงเวลาตามการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญได้เป็น 5 ระยะ คือ

ช่วงที่ 1 ปี พ.ศ. 2435 – 2456 มีสถานภาพเป็นโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ สังกัดกระทรวงธรรมการ

ช่วงที่ 2 ปี พ.ศ. 2456 – 2501 ปรับเป็นโรงเรียนฝึกหัดครู สังกัดกระทรวงธรรมการ ศึกษาธิการ

ช่วงที่ 3 ปี พ.ศ. 2501 – 2528 ยกระดับโรงเรียนฝึกหัดครู 25 แห่ง เป็นวิทยาลัยครู และมีการจัดตั้ง เพิ่มเติมอีก 11 แห่ง รวมเป็นวิทยาลัยครู จำนวนทั้งสิ้น 36 แห่ง ในสังกัดกรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ

ช่วงที่ 4 ปี พ.ศ. 2528 – 2535 จัดการบริหารรวมกลุ่มวิทยาลัยครู เป็น 8 มหาวิทยาลัย

ช่วงที่ 5 ปี พ.ศ. 2535 – 2546 มีสถานภาพเป็นสถาบันราชภัฏ สังกัดสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ

ช่วงที่ 6 ปี พ.ศ. 2547 – ปัจจุบัน มีสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ การปรับเปลี่ยนแต่ละช่วงเวลาอธิบายรายละเอียดตามลำดับ (นิตยา พรหมวนิช, 2547, หน้า 22 - 23) ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันการฝึกหัดครู ที่พัฒนามาจากโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ในสังกัดกระทรวงธรรมการ ซึ่งก่อตั้งในปี พ.ศ. 2435 เพื่อผลิตครูประถม ต่อมา พ.ศ. 2456 มีประกาศใช้โครงการจัดการศึกษาจัดการฝึกหัดครูให้อยู่ในสายวิสามัญศึกษา และเปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนฝึกหัดครู

และนับรวมเป็นแผนกหนึ่งของโรงเรียนข้าราชการพลเรือนในช่วงเวลาประมาณ 60 ปี คือตั้งแต่ปี พ.ศ. 2435 ถึง พ.ศ. 2496 สถานภาพของสถาบันฝึกหัดครูได้ขยายตัวอย่างรวดเร็วทุกด้าน ทั้งในด้านการบริหารงาน การเปิดหลักสูตรวิชาครูสาขาต่าง ๆ บุคลากรและอาจารย์ผู้สอนในสถาบันฝึกหัดครู ตลอดจนอาคารสถานที่และเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ใน ปี พ.ศ. 2497 ได้มีการขยายงานการฝึกหัดครู เพื่อให้อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานเพียงหน่วยงานเดียว จึงขยายงานกองการฝึกหัดครูเป็นกรมการฝึกหัดครู โดยมีโรงเรียนฝึกหัดครูสังกัดกรมการฝึกหัดครูอยู่ทั้งสิ้น 30 แห่ง คือ ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร 7 แห่ง และกระจายตามจังหวัดในทศภาค 23 แห่ง ซึ่งในช่วงระยะเวลานี้ โรงเรียนฝึกหัดครูได้ปฏิบัติภารกิจหลักในการผลิตครูมาโดยตลอดและปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ก็คือ ความต้องการผลิตครูให้สามารถจัดการศึกษาสูงขึ้นตามลำดับ จากชั้นประถมศึกษา สภาพเศรษฐกิจ การขยายตัวของประชากร และความต้องการหลักสูตรในการพัฒนาอาชีพ ต่อมาในปี พ.ศ. 2498 กรมการฝึกหัดครูได้รับโอนเพิ่มอีก 2 แห่ง รวมเป็น 32 แห่ง ซึ่งรวมวิทยาลัยวิชาการไว้ด้วย และในปี พ.ศ. 2500 เพิ่มอีก 1 แห่ง โดยยุบโรงเรียนขนาดเล็กไป 6 แห่ง

ต่อมาในปี พ.ศ. 2501 กรมการฝึกหัดครูได้ยกระดับโรงเรียนฝึกหัดครูขึ้นเป็นวิทยาลัยครู 6 แห่ง และปี พ.ศ. 2503 อีก 4 แห่ง จากนั้นปี พ.ศ. 2505 และ 2509 อีกปีละ 1 แห่ง โดยสรุป ณ จุดนี้มีวิทยาลัยครูทั้งสิ้น 25 แห่ง จากนั้นในปี พ.ศ. 2515 จัดตั้งวิทยาลัยครูอีก 4 แห่ง และปี พ.ศ. 2516 อีก 7 แห่ง รวมมีวิทยาลัยครูในสังกัดกรมการฝึกหัดครู จำนวนทั้งสิ้น 36 แห่ง ซึ่งในช่วงเวลานี้ กรมการฝึกหัดครู ได้มีแผนให้วิทยาลัยครูเลิกการผลิตครูประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) และเพิ่มการผลิตครูระดับปริญญาตรี ดังนั้น ในปี พ.ศ. 2518 จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติวิทยาลัยครูฉบับแรกขึ้น โดยมีสาระสำคัญ คือ ให้วิทยาลัยครูเป็นสถาบันการศึกษาและการวิจัย มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวิชาการ และผลิตครูถึงระดับปริญญาตรี ท การวิจัย ส่งเสริมวิชาชีพและวิทยฐานะครูอาจารย์และเจ้าหน้าที่ ผู้บริหารการศึกษา ทำนุบำรุงวัฒนธรรม และให้บริการวิชาการแก่สังคม ทั้งนี้เพื่อให้วิทยาลัยครูสามารถรองรับการผลิตครูในระดับปริญญาตรีตามความต้องการของผู้สำเร็จการศึกษาที่ประสงค์จะเรียนต่อ ซึ่งจะเห็นได้ว่าในช่วงนี้วิทยาลัยครูมีภารกิจหลัก 4 ประการเทียบเท่ากับมหาวิทยาลัย

ในปี พ.ศ. 2526 มีการประกาศจัดตั้งวิทยาลัยชุมชนขึ้น 4 แห่ง ภายในวิทยาลัยครู และในปีต่อมานั้นจึงได้โอนนักศึกษาวิทยาลัยชุมชนมาใช้หลักสูตรของสภาการฝึกหัดครู และในปี พ.ศ. 2527 มีการปรับปรุงพระราชบัญญัติเพิ่มเติม โดยได้มีการตราพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 ขึ้น ซึ่งเป็นผลให้วิทยาลัยครูสามารถผลิตบัณฑิตในสาขาวิชา

วิทยาศาสตร์และศิลปะศาสตร์เพิ่มขึ้นอีก 2 สาขาวิชา จากนั้นวิทยาลัยครูได้รวมกลุ่มกัน โดยอาศัยข้อบังคับของสภาการฝึกหัดครูว่าด้วยกลุ่มวิทยาลัยครู พ.ศ. 2528 จัดตั้งเป็นกลุ่มวิทยาลัยครูตามภาคภูมิศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์และประสิทธิภาพในการบริหารร่วมกัน ดังนั้นในปี พ.ศ. 2528 จึงมีการปรับปรุงระบบบริหารดังกล่าวโดยที่วิทยาลัยครู 36 แห่ง รวมกันเป็น สหวิทยาลัย 8 สหวิทยาลัย ได้แก่ สหวิทยาลัยล้านนา สหวิทยาลัยพุทธชินราช สหวิทยาลัยอีสาน-เหนือ สหวิทยาลัยอีสาน-ใต้ สหวิทยาลัยศรีอยุธยา สหวิทยาลัยทวารวดี สหวิทยาลัยทักษิณ และสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์

ต่อมาในปี พ.ศ. 2535 ได้รับพระราชทานชื่อ “สถาบันราชภัฏ” ใช้แทน วิทยาลัยครู เพื่อแก้ไขปัญหาในการเกิดความเข้าใจผิดต่อบทบาทภารกิจของสถาบัน และผลกระทบทางลบ ต่อบัณฑิตในการหางานท า และในปี พ.ศ. 2538 จึงได้ตราพระราชบัญญัติสถานบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 ที่กำหนดรูปแบบให้สถาบันราชภัฏแตกต่างไปจากสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ กล่าวคือ ให้สถาบันราชภัฏทุกแห่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มีพันธกิจหลัก 6 ด้าน คือ 4 ด้านแรกนั้นเหมือนกับมหาวิทยาลัย และพันธกิจอีก 2 ด้าน เป็นพันธกิจพิเศษเฉพาะการดำเนินงานของสถาบันราชภัฏ

สำหรับบริบทที่สำคัญอย่างยิ่ง กล่าวคือ สถาบันราชภัฏ จะมีฐานะเป็นนิติบุคคล และต้องปรับโครงสร้างเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามโครงสร้างของกระทรวง การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมที่จัดตั้งขึ้นใหม่ โดยในเบื้องต้นนี้สถาบันราชภัฏ จัดเป็นส่วนราชการของสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นกรมหนึ่งใน กระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, 2544, หน้า 1 - 2) ทั้งนี้ในช่วงเวลา 112 ปี ได้แสดงให้เห็นทิศทางของการปรับเปลี่ยนของสถาบันราชภัฏเกี่ยวกับสถานภาพ ศักยภาพ แนวคิดการบริหารจัดการ ปรัชญา เป้าหมาย และบทบาทภารกิจ ทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ ซึ่งสามารถสรุปเป็นสภาพการณ์โดยรวม

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏมีทั้งหมด 40 แห่ง โดยแบ่งออกเป็นกลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มรัตนโกสินทร์
 - 1.1 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (มร.สส.)
 - 1.2 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต (มสด.)
 - 1.3 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม (มจร.)
 - 1.4 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร (มรภ.พระนคร)
 - 1.5 มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี (มรธ.)

1.6 มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา (มบส.)

2. กลุ่มภาคเหนือ

2.1 มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ (มร.ชม.)

2.2 มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (มร.ช.)

2.3 มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง (มร.ลป.)

2.4 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ (มร.อ.)

2.5 มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม (มร.พส.)

2.6 มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (มร.ภ.กพ.)

2.7 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ (มร.นว.)

2.8 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ (มร.พช.)

3. กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.1 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี (มร.อด.)

3.2 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (มร.ม.)

3.3 มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย (มร.ล.)

3.4 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (มร.สน.)

3.5 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา (มร.นม.)

3.6 มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ (มร.ภ.บร.)

3.7 มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ (มร.ภ.สร.)

3.8 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี (มร.ภ.อบ.)

3.9 มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ (มกส.)

3.10 มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ (มชย.)

3.11 มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด (มร.ภ.รอ.)

3.12 มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ (มร.ภ.ศก.)

4. กลุ่มภาคกลาง

4.1 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา (มร.อย.)

4.2 มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี (มร.รพ.)

4.3 มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ (มร.ร.)

4.4 มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี (มร.ท.)

4.5 มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (มรว.)

- 4.6 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี (มรภ.พบ.)
- 4.7 มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี (มร.กจ.)
- 4.8 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม (มร.น.)
- 4.9 มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง (มร.มจ.)

5. กลุ่มภาคใต้

- 5.1 มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี (มร.ส.)
- 5.2 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช (มร.นศ.)
- 5.3 มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต (มร.ภ.)
- 5.4 มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา (มร.ภ.สข.)
- 5.5 มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา (มร.ย.)

2. ภาระหน้าที่มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตามพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 (2548, หน้า 2) ได้กำหนด บทบาทและภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในมาตรา 7 และมาตรา 8 ดังต่อไปนี้

มาตรา 7 ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู

มาตรา 8 ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตาม มาตรา 7 ให้กำหนด ภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัยดังต่อไปนี้

1. แสวงหาความจริงเพื่อสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ บนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาสากล
2. ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม สำนึกในความเป็นไทย มีความรักและผูกพันต่อท้องถิ่น อีกทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชน เพื่อช่วยให้คนในท้องถิ่นรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การผลิตบัณฑิตดังกล่าว จะต้องให้มีจำนวนและคุณภาพสอดคล้องกับแผนการผลิตบัณฑิตของประเทศ

3. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในคุณค่า ความสำนึก และความภูมิใจในวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ
4. เรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนาและนักการเมืองท้องถิ่นให้มีจิตสำนึกประชาธิปไตย คุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการบริหารงานพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม
5. เสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง
6. ประสานความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรอื่นทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
7. ศึกษาและแสวงหาแนวทางพัฒนาเทคโนโลยีพื้นบ้านและเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้เหมาะสมกับการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพของคนในท้องถิ่น รวมถึงการแสวงหาแนวทางเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน
8. ศึกษา วิจัย ส่งเสริมและสืบสาน โครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริในการปฏิบัติการกิจของมหาวิทยาลัย เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งมาตรฐานด้านพันธกิจของการบริหารการอุดมศึกษา (สำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา, 2553, หน้า 3) ให้ดำเนินการตามพันธกิจของการอุดมศึกษา 4 ด้าน อย่างมีดุลยภาพ โดยมีการประสานความร่วมมือร่วมพลังจากทุกภาคส่วนของชุมชน และสังคมในการจัดการความรู้ และกำหนดตัวบ่งชี้ (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา, 2551, หน้า 19-94) ดังนี้
 - 8.1 มีหลักสูตรและการเรียน การสอนที่ทันสมัย ยึดหยุ่นสอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของประเภทสถาบันและสังคมโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนแบบผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการเรียนรู้และการสร้างงานด้วยตนเองตามสภาพจริง ใช้การวิจัยเป็นฐานมีการประเมิน และใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน และการบริหารจัดการหลักสูตรตลอดจนมีการบริหารกิจการนิสิตนักศึกษาที่เหมาะสม สอดคล้องกับหลักสูตรและการเรียนการสอน
 - 8.2 มีการวิจัยเพื่อสร้างและประยุกต์ใช้องค์ความรู้ใหม่ที่เป็นการขยายพรมแดนความรู้ และทรัพย์สินทางปัญญาที่เชื่อมโยงกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมตามศักยภาพของประเภทสถาบันมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่าง

สถาบันอุดมศึกษาทั้งในและต่างประเทศเพื่อพัฒนาความสามารถในการแข่งขันได้ในระดับนานาชาติของสังคมและประเทศชาติ

8.3 มีการใช้บริการวิชาการที่ทันสมัย เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของสังคมตามระดับความเชี่ยวชาญของประเภทสถาบัน มีการประสานความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับภาคธุรกิจอุตสาหกรรมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนของสังคมและประเทศชาติ

8.4 มีการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสาน พัฒนา เผยแพร่ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและความภาคภูมิใจในความเป็นไทย มีการปรับใช้ศิลปวัฒนธรรมต่างประเทศอย่างเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ คณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษาที่เรียกโดยย่อว่า “ค.ป.ภ.” ซึ่งมีหน้าที่ในการกำหนด หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติต่างๆ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการดำเนินงานเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา ได้กำหนดองค์ประกอบคุณภาพ ออกเป็น 9 องค์ประกอบดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และแผนดำเนินการ สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งมีปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ ที่ได้กำหนดมาตั้งแต่เริ่มตั้งสถาบัน และอาจปรับเปลี่ยนได้ ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ควรระบุให้ชัดเจน ให้สมาชิกทุกกลุ่มในสถาบัน ได้รับทราบทั้งอาจารย์ เจ้าหน้าที่ นักศึกษา ตลอดจนผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้ใช้บริการและสังคมโดยรวม ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ ความสอดคล้องกันและเป็นแนวทางการดำเนินงานสนับสนุนภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาตามหลักการอุดมศึกษา มาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการอุดมศึกษา มาตรฐานวิชาชีพ และสถาบันต้องจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนดำเนินงานที่ชัดเจนเพื่อให้บรรลุปรัชญา ปณิธาน และวัตถุประสงค์ของสถาบัน และให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศและการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก

องค์ประกอบที่ 2 การเรียนการสอนการบริหารจัดการวิชาการ (Academic affair) คือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความรู้ในวิชาชีพตามหลักสูตรที่กำหนด การเรียนการสอนในยุคปัจจุบันใช้หลักการของการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้น ภารกิจดังกล่าวจึงเกี่ยวข้องกับการกำหนดปัจจัยป้อนเข้าที่ได้มาตรฐานตามที่กำหนด ประกอบด้วยการมีอาจารย์ที่มีปริมาณและคุณภาพตามมาตรฐานหลักสูตร มีกระบวนการบริหารจัดการเรียนการสอนที่อาศัยหลักการร่วมมือร่วมพลังของทุก

ฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งองค์กรภายในและภายนอกสถาบันนอกจากนี้ยังต้องมีการวางระบบและกลไกการประกันคุณภาพการเรียนการสอนเพื่อให้นักศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมการพัฒนานิสิตนักศึกษา การดำเนินงานด้านกิจการนักศึกษาเป็นกิจกรรมที่สถาบันอุดมศึกษาสนับสนุนส่งเสริมเพื่อให้นักศึกษาเป็นบัณฑิตที่มีคุณสมบัติพร้อม นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนที่จัดขึ้นตามหลักสูตร กิจกรรมการพัฒนานักศึกษาแบ่งออกได้เป็นสองส่วน คือ 1) การจัดบริการแก่นักศึกษาและศิษย์เก่าซึ่งสถาบันจัดขึ้นให้สอดคล้องกับความต้องการและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักศึกษาและศิษย์เก่า และ 2) การจัดกิจกรรมนักศึกษาที่ดำเนินการโดยองค์กรนักศึกษาซึ่งได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากสถาบัน ทั้งนี้ เพื่อให้นักศึกษาได้พัฒนาร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา ตลอดจนคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ ได้แก่ ความรู้ ทักษะความคิด ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ทักษะการวิเคราะห์และการสื่อสาร และการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

องค์ประกอบที่ 4 การวิจัยสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งอาจมีจุดเน้นในเรื่องการวิจัยที่แตกต่างกันขึ้นกับสภาพแวดล้อมและความพร้อมของแต่ละสถาบัน อย่างไรก็ตามทุกสถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องมีพันธกิจนี้เป็นส่วนหนึ่งของพันธกิจสถาบัน ดังนั้น จึงต้องมีระบบและกลไกควบคุมให้สามารถดำเนินการในพันธกิจด้านนี้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพภายใต้จุดเน้นเฉพาะของแต่ละสถาบัน เพื่อให้ได้ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่เกิดประโยชน์ การวิจัยจะประสบความสำเร็จและเกิดประโยชน์จำเป็นต้องมีส่วนประกอบที่สำคัญสามประการ คือ 1) สถาบันต้องมีแผนการวิจัย มีระบบและกลไกตลอดจนมีการสนับสนุนทรัพยากรให้สามารถดำเนินการได้ตามแผน 2) คณาจารย์มีส่วนร่วมในการวิจัยอย่างเข้มแข็ง โดยบูรณาการงานวิจัยกับการจัดการเรียนการสอน และพันธกิจด้านอื่น ๆ ของสถาบัน 3) ผลงานวิจัยมีคุณภาพมีประโยชน์ สอนองยุทธศาสตร์ของชาติและมีการเผยแพร่อย่างกว้างขวาง

องค์ประกอบที่ 5 การบริการทางวิชาการแก่สังคมการบริการทางวิชาการแก่สังคมเป็นหนึ่งในภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาสถาบันพึงให้บริการวิชาการแก่ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ในรูปแบบต่าง ๆ ตามความถนัดและในด้านที่สถาบันมีความเชี่ยวชาญ การให้บริการวิชาการอาจให้เปล่าโดยไม่คิดค่าใช้จ่ายหรืออาจคิดค่าใช้จ่ายตามความเหมาะสมให้ทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชน องค์กรอิสระ องค์กรสาธารณะชุมชน และสังคมโดยกว้าง รูปแบบการให้บริการวิชาการมีความหลากหลาย เช่น การอนุญาตให้ใช้ประโยชน์ทรัพยากร

ของสถาบัน เป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ ให้คำปรึกษา ให้การอบรม จัดประชุมหรือสัมมนา วิชาการ ทำงานวิจัยเพื่อตอบคำถามต่าง ๆ หรือเพื่อชี้แนะสังคม การให้บริการวิชาการนอกจากเป็นการทำประโยชน์ให้สังคมแล้ว สถาบันยังได้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ คือ เพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ของอาจารย์อันจะนำมาสู่การพัฒนาหลักสูตร มีการบูรณาการเพื่อใช้ประโยชน์ทางด้านการจัดการเรียนการสอนและการวิจัยพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ สร้างเครือข่ายกับองค์กรต่างๆ ซึ่งเป็นหน่วยงานของนักศึกษาและเป็นการสร้างรายได้ของสถาบันจากการให้บริการวิชาการด้วย

องค์ประกอบที่ 6 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมถือเป็นพันธกิจสำคัญประการหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษา ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาจึงต้องมีระบบและกลไกควบคุมการดำเนินงานด้านนี้ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ โดยอาจมีจุดเน้นเฉพาะที่แตกต่างกันตามปรัชญาและธรรมชาติของแต่ละสถาบัน และมีการบูรณาการเข้ากับการผลิตบัณฑิต งานวิจัย และการบริการวิชาการ รวมทั้งดำเนินการเพื่อให้เกิดการพัฒนามาตรฐานการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 5 ด้าน ได้แก่ มาตรฐานด้าน ด้านการส่งเสริม ด้านการสนับสนุน ด้านการสร้างมาตรฐาน และด้านการเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม และเชื่อมโยงความรู้ท้องถิ่นสู่สากลอันจะเป็นกลไกในการฟื้นฟูอนุรักษ์ สืบสาน พัฒนา เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม รวมทั้งสร้างสรรค์ ส่งเสริมภูมิปัญญาไทยให้เป็นรากฐานการพัฒนาองค์ความรู้ที่ดีขึ้น

องค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการสถาบันอุดมศึกษาต้องให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการ โดยมีสภามหาวิทยาลัยทำหน้าที่ในการกำกับดูแลการทำงานของสถาบันศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ปัจจัยที่สถาบันอุดมศึกษาจะทำหน้าที่บริหารจัดการให้มีคุณภาพ ได้แก่ ทรัพยากรบุคคล ระบบฐานข้อมูล การบริหารความเสี่ยง การบริหารการเปลี่ยนแปลง การบริหารทรัพยากรทั้งหมด ฯลฯ เพื่อสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้หลักการบริหารจัดการบ้่างเมืองและสังคมที่ดี (Good Governance)

องค์ประกอบที่ 8 การเงินและงบประมาณ การเงินและงบประมาณเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่งของสถาบันการศึกษา โดยปกติแหล่งเงินทุนของสถาบันการศึกษาได้มาจากงบประมาณแผ่นดิน (สำหรับสถานศึกษาของรัฐ) และเงินรายได้ เช่น ค่าเล่าเรียนของนักศึกษา รายได้จากงานวิจัย บริการทางวิชาการ ค่าเช่าทรัพย์สิน ฯลฯ ผู้บริหารสถาบันการศึกษาจะต้องทำความเข้าใจกับการวิเคราะห์ทางการเงิน เช่น ค่าใช้จ่ายทั้งหมดต่อจำนวนนักศึกษา ทรัพยากรสินถาวรต่อจำนวนนักศึกษา ค่าใช้จ่ายที่สถาบันอุดมศึกษาใช้

สำหรับการผลิตบัณฑิตต่อหัว จำแนกตามกลุ่มสาขา รายได้ทั้งหมดของสถาบันการศึกษาภายหลังจากหักงบดำเนินการทั้งหมด งบประมาณในการพัฒนาอาจารย์ความรวดเร็วในการเบิกจ่ายร้อยละของงบประมาณที่ประหยัดได้หลังจากที่ปฏิบัติตามภารกิจทุกอย่างครบถ้วน สิ่งเหล่านี้จะเป็นการแสดงศักยภาพเชิงการบริหารจัดการด้านการเงินของสถานศึกษาที่เน้นถึงความโปร่งใส ความถูกต้อง ใช้เม็ดเงินอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุด

องค์ประกอบที่ 9 ระบบและกลไกการประกันคุณภาพระบบและกลไกในการประกันคุณภาพภายใน เป็นปัจจัยสำคัญที่แสดงถึงศักยภาพการพัฒนาคุณภาพของสถาบัน โดยต้องครอบคลุมทั้งปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตผลกระทบที่เกิดขึ้นซึ่งจะต้องมีการพัฒนาระบบและกลไกในการประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่อง และมีกระบวนการจัดการความรู้ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมด้านการประกันคุณภาพภายในที่เป็นลักษณะเฉพาะของสถาบัน

ดังรายละเอียดข้างต้นผู้วิจัยนำมาสรุปเป็นการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วยตัวแปร 6 มิติดังต่อไปนี้

1. มิติความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพ (Academic Expertise) หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีแนวทางส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร ส่งเสริม และพัฒนาทักษะทางวิชาการของคณาจารย์ ส่งเสริมให้บุคลากรผลิตและพัฒนาผลงานทางวิชาการ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งเสริมการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อจัดการเรียนการสอน ส่งเสริม พัฒนาระบบการเรียนรู้อันเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม พัฒนาคุณภาพ มาตรฐานการจัดการเรียนการสอนให้เป็นสากลมากขึ้นพัฒนาคุณภาพ และศักยภาพทางวิชาการของคณาจารย์ให้สูงขึ้น ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ ส่งเสริมการผลิตบัณฑิตให้มีความรู้คู่คุณธรรม ส่งเสริมให้มีการใช้เทคนิคและวิธีการสอนที่ทันสมัย ส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสอน ส่งเสริมการใช้ภาษาต่างประเทศ ส่งเสริมให้มีการวัดผล ประเมินผลการเรียนที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดและบูรณาการบทเรียนออกมาใช้ประโยชน์ได้ ส่งเสริมการจัดการความรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2. มิติการวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาการ (Research for Academic Development) หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีแนวทางพัฒนาศักยภาพ ขีด

ความสามารถของนักวิจัยและพัฒนาคุณภาพงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการวิจัยและงานสร้างสรรค์ทั้งในระดับชุมชน ท้องถิ่น และระดับประเทศ ส่งเสริมให้มีการนำวิจัยไปใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น สนับสนุนการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาท้องถิ่น ส่งเสริมให้มรการจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรท้องถิ่น ส่งเสริม สนับสนุนการบูรณาการการวิจัยกับการจัดการเรียนการสอน ระดมทรัพยากรและทุนวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและปริมาณของงานวิจัย ส่งเสริมให้การวิจัยเป็นภารกิจหลักของบุคลากรสายวิชาการ พัฒนาระเบียบข้อบังคับในการวิจัยเป็นภารกิจหลักในภาระงานของบุคลากรสายวิชาการ สนับสนุนการจัดทำวารสารการวิจัยของมหาวิทยาลัยเพื่อการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติ ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยให้เป็นมหาวิทยาลัยวิจัย ส่งเสริมและสนับสนุน การวิจัยและพัฒนาถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยี ส่งเสริมการนำผลงานวิจัยมาพัฒนาใช้ประโยชน์ ส่งเสริมการหาแหล่งทุนวิจัย ส่งเสริมการทำวิจัยแบบกลุ่ม ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถด้านกระบวนการวิจัย สนับสนุนการสร้างองค์ความรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ส่งเสริมองค์ความรู้พื้นฐานของระเบียบวิธีวิจัย ส่งเสริมให้บุคลากรดำเนินการวิจัยที่เป็นประโยชน์สำหรับตัวเองและประเทศชาติ

3. มิติการนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ (Strategic Implementation)

หมายถึงมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีแนวทางส่งเสริมให้มีระบบการเงินที่โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ พัฒนาระบบแผนงานให้เป็นเครื่องมือในการบริหารและควบคุมการทำงาน พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ยึดหลักธรรมาภิบาล โดยแบ่งแยกหน้าที่กันทำให้อีกต้องตามกฎหมาย และคำนึงถึงความคุ้มค่าเป็นสำคัญ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารทุกระดับ ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถาบัน พัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาระดับหน่วยงาน สร้างเครือข่ายการประกันคุณภาพการศึกษากับมหาวิทยาลัยอื่น

4. มิติการบริการทางวิชาการสู่สังคม (Outreach Services) หมายถึง

มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีแนวทางส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยและหน่วยงานต่าง ๆ ส่งเสริมการจัดหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนและสถานประกอบการ ส่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงานระดับท้องถิ่น จัดทำหลักสูตรสำหรับการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มีคุณภาพ ส่งเสริมโครงการเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งเสริมการบูรณาการงานวิชาการ วิจัย การสอนเผยแพร่ต่อชุมชน ส่งเสริมสนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้เพื่อบริการวิชาการสู่ชุมชน สนับสนุนให้มีการ

พัฒนาแหล่งเรียนรู้และบริการวิชาการทางธรรมชาติแก่ชุมชน ส่งเสริม สนับสนุนการบริการ วิชาการที่หลากหลายและถ่ายทอดองค์ความรู้แก่สังคม เปิดสอนหลักสูตรที่เป็นความต้องการ ในการพัฒนาท้องถิ่น ภูมิภาคและระดับโลก ส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิชาการสู่ชุมชน สังคม และประเทศ ส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นในเชิงวิชาการที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาสังคม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับสภาพสังคม ส่งเสริมความตระหนักรู้ใน พันธะที่นักวิชาการมีต่อสังคม ส่งเสริมให้บุคลากรมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและสร้าง วิชาที่ตนถนัด ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้เป็นแบบอย่างแก่สังคม ส่งเสริมกิจกรรมการ เรียนการสอนเพื่อการให้บริการชุมชน ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงและประยุกต์งาน วิชาการให้เกิดประโยชน์แก่สังคม ส่งเสริมการสร้างความรู้ ความเข้าใจในบริบทสังคมบนฐาน การพัฒนาที่ยั่งยืนและพอเพียง

5. มิติผลงานและตำแหน่งทางวิชาการ (Academic Achievement)

หมายถึงมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีแนวทางมีแบบคำขอรับการ พิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการสำหรับอาจารย์ประจำอย่างชัดเจน มีการประเมินเอกสาร การสอน โดยอนุกรรมการประเมินผลการสอนในชั้นต้น สนับสนุนให้มีการแต่งตั้งตำแหน่ง ทางวิชาการสำหรับอาจารย์พิเศษการประเมินผลงานทางวิชาการ และจริยธรรมและ จรรยาบรรณทางวิชาการเพื่อขอแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการโดยกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ มี โครงการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอย่างเป็นรูปธรรม มีโครงการฝึกอบรม สัมมนา เกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอยู่เสมอ ส่งเสริมให้มีความเข้าใจในการพัฒนาผลงาน วิชาการที่สามารถนำไปใช้ขอตำแหน่งทางวิชาการได้ ส่งเสริมให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกี่ยวกับการทำผลงานและขอตำแหน่งทางวิชาการ มีการให้ความรู้เกี่ยวกับการศึกษาด้าน สารสนเทศศาสตร์และการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มีการกระตุ้นและสร้างความเข้าใจในการ ขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์

6. มิติการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (Arts and culture) หมายถึง

มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีแนวทางส่งเสริมวัฒนธรรมพื้นบ้านและ ภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยร่วมมือกับชุมชนและท้องถิ่น ส่งเสริมให้มีการจัดการแสดงศิลปะ และ วัฒนธรรมของชุมชนท้องถิ่นส่งเสริมการดำเนิน โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ส่งเสริม ให้มีการจัดกิจกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม สร้างศูนย์ศิลปวัฒนธรรมที่เอกลักษณ์ประจำ จังหวัด สนับสนุน ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นของไทยและของโลก อนุรักษ์ ส่งเสริม ทำนุบำรุงและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นและศิลปวัฒนธรรมธรรมชาติ ส่งเสริมการศึกษา

ค้นคว้า วิจัยและรวบรวมข้อมูลด้านศิลปวัฒนธรรมเพื่อเป็นหลักฐานอ้างอิงใช้ในการศึกษาต่อไป ปลูกฝังค่านิยม และจิตสำนึกที่ดีทางด้านศิลปวัฒนธรรมให้แก่นักศึกษา บุคลากร เด็กเยาวชนและประชาชน ให้บริการแก่สังคมด้านศิลปะการแสดงดนตรีและนาฏศิลป์ ส่งเสริมสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานด้านศิลปวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยให้เป็นที่ประจักษ์แก่สาธารณชน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

กรกช จันทร์สุคนธ์ (2548) ได้ศึกษาสมรรถนะในการสอนงานของหัวหน้างานในโรงงาน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. หัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์มีสมรรถนะในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ คือ สมรรถนะด้านเจตคติ สมรรถนะด้านทักษะ และสมรรถนะด้านความรู้
2. หัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีระดับการศึกษาต่างกันตำแหน่งงานต่างกัน และการฝึกอบรมเพิ่มเติมตามสายอาชีพต่างกัน มีสมรรถนะในการสอนงานในภาพรวม สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะ และ สมรรถนะด้านเจตคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5
3. หัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีอายุต่างกัน มีสมรรถนะในการสอนงานในภาพรวม สมรรถนะด้านความรู้ และ สมรรถนะด้านทักษะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5สำคัญ
4. หัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีสมรรถนะในการสอนงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย (2552 : 161) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัย

ด้านพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ และเพื่อหารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยด้านพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ที่นำไปใช้สำหรับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ประชากรเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานประจำขององค์กรรัฐวิสาหกิจ โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างของพนักงานรัฐวิสาหกิจจะใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เพื่อให้ได้เป็นตัวแทนของประชากร และใช้ทดสอบกรอบแนวคิดความสัมพันธ์ตามสมมติฐาน และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามทฤษฎี กรอบแนวคิด และนิยามปฏิบัติการ ซึ่งมีเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล คือ 1) การวิเคราะห์ปัจจัยเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างและยืนยันความถูกต้องของมาตรวัด 2) การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ 3) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน ซึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางโดยทำการวิเคราะห์ตามสมการ โครงสร้างของแบบจำลองความสัมพันธ์ และตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองความสัมพันธ์ตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และทำการวิเคราะห์หาค่าอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรอิสระทุกตัวที่มีต่อตัวแปรตาม

ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำสร้างความเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นการปรับตัว กิจกรรมการฝึกอบรม และกิจกรรมการพัฒนาของพนักงานมีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยที่พฤติกรรมผู้นำสร้างความเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือกิจกรรมการฝึกอบรม วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นการปรับตัว และกิจกรรมพัฒนาของพนักงานตามลำดับ และพฤติกรรมผู้นำที่ขาดภาวะผู้นำมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยที่วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นพันธกิจ และพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจโดยส่งผ่านกิจกรรมการฝึกอบรม และกิจกรรมพัฒนาของพนักงาน และพบว่าพฤติกรรมผู้นำสร้างความเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นการปรับตัว วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นการมีส่วนร่วม

วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นพันธกิจ และพฤติกรรมผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรเน้นพันธกิจ

คะนอง พิณ (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การนำมหาวิทยาลัยสงฆ์ไปปฏิบัติ กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า มหาวิทยาลัยสงฆ์ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540 มีที่ชัดเจนในการดำเนินงาน คือ การเป็นมหาวิทยาลัยเฉพาะทางด้านพระพุทธศาสนา มีโครงสร้าง และการแบ่งส่วนงานที่เหมาะสม ด้านทรัพยากร ยังประสบปัญหา ไม่เพียงพอ ทั้งงบประมาณ บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์ โดยเฉพาะบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย ด้านทัศนคติของผู้นำไปปฏิบัติผู้บริหาร อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ มีความรู้สึกเต็มใจพอใจต่อสถานภาพ และบทบาทหน้าที่ที่ทำอยู่ ด้านการสนับสนุนทางการเมือง นักการเมืองได้ให้การสนับสนุนมหาวิทยาลัยใน ด้านการงบประมาณ การออกกฎหมาย การประสานงาน การจัดหาทุน เป็นต้น ด้านการติดต่อสื่อสารและการประสานงานทั้งภายในและภายนอกมีความยืดหยุ่นสูง และมีการติดต่อสื่อสารที่ดีกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน ผลการนำไปปฏิบัติ ตามภารกิจทั้ง 4 ด้าน คือ การจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม พบว่า ความสำเร็จของภารกิจทั้ง 4 ด้าน โดยดูจากสถิติเป็นตัวชี้วัดว่า จำนวนนิสิตมีมากขึ้น ทั้งปริญญาตรี โท เอก งานวิจัยเน้นการวิจัยทางพระพุทธศาสนา ประชาชนรู้จักมหาวิทยาลัยสงฆ์มากขึ้นจากการทำงานด้านการบริการ และการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ของนิสิตและบุคลากรของมหาวิทยาลัย

เจนจิรา โยธาศรี (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการนำความเป็นเลิศทางวิชาการไปปฏิบัติกรณีศึกษาการพัฒนาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาด้านความเป็นเลิศทางวิชาการของสำนักวิชา ทั้ง 8 สำนักวิชา ของมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ในประเด็น การนำความเป็นเลิศทางวิชาการไปปฏิบัติของสำนักวิชา และปัญหาการนำความเป็นเลิศทางวิชาการไปปฏิบัติสำหรับการดำเนินการของคณบดีและอาจารย์ในแต่ละสำนักวิชา ใน 3 ตัวแบบ คือ ตัวแบบด้านการจัดการ ตัวแบบด้านการพัฒนาองค์กร และตัวแบบด้านกระบวนการของระบบราชการในกระบวนการ 5 ขั้นตอน การนำไปปฏิบัติ คือ ขั้นวิเคราะห์หน่วยเหนือ ขั้นการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์หน่วยเหนือ ขั้นการเห็นความสำคัญของ ขั้นความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำสู่การปฏิบัติ และขั้นความสำเร็จในการนำสู่การปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่า 1) สำนักวิชาศิลปศาสตร์

การนำด้านความเป็นเลิศทางวิชาการไปปฏิบัติครบทั้ง 5 ขั้นตอน มีปัญหาด้านไม่ชัดเจน น 1 ไปสู่การปฏิบัติได้ยากการสื่อสารจากหน่วยเหนือไม่กระจายไปถึงระดับล่าง 2) สำนักวิชา วิทยาศาสตร์ การนำด้านความเป็นเลิศทางวิชาการไปปฏิบัติครบกระบวนการทั้ง 5 ขั้นตอน ปัญหาด้านไม่สอดคล้องสมคูลกับโครงสร้างการจัดหน่วยงาน 3) สำนักวิชาสารสนเทศศาสตร์ การนำความเป็นเลิศทางวิชาการไปปฏิบัติครบ 5 ขั้นตอน ในกระบวนการนำไปปฏิบัติ ปัญหาด้าน บางครั้งไม่สอดคล้องกับความจริง และขาดบุคลากรในการขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมาย 4) สำนักวิชาการจัดการ การนำความเป็นเลิศทางวิชาการไปปฏิบัติครบกระบวนการทั้ง 5 ขั้นตอน ปัญหาคาดบุคลากรขาดความเข้าใจ ขาดการยอมรับ และไม่เห็นความสำคัญของ 5) สำนัก วิชาเทคโนโลยีการเกษตร การนำความเป็นเลิศทางวิชาการไปปฏิบัติครบกระบวนการทั้ง 5 ขั้นตอน ปัญหาขาดหน่วยสนับสนุนและประสานงานให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติที่ได้ผลจริง ขาดการประเมินผลที่สอดคล้องและต่อเนื่อง 6) สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์และทรัพยากร การ นำความเป็นเลิศทางวิชาการ ครบกระบวนการทั้ง 5 ขั้นตอน ปัญหา ความไม่ชัดเจนปฏิบัติได้ ยาก ระดับล่างไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการออก และไม่มีการทบทวน ติดตาม 7) สำนักวิชาสหเวชศาสตร์และสาธารณสุขศาสตร์ การนำความเป็นเลิศทางวิชาการ ไปปฏิบัติ ครบ 5 ขั้นตอนกระบวนการนำไปปฏิบัติ ปัญหาการสื่อสารความด้านล่างไปถึงระดับล่าง ขาด บุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญอย่างแท้จริง 8) สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์ การนำความเป็น เลิศทางวิชาการไปปฏิบัติครบกระบวนการทั้ง 5 ขั้นตอน ปัญหา ไม่ชัดเจน ไม่ครอบคลุมภารกิจ ของหน่วยงานขาดบุคลากรและงบประมาณในการสนับสนุน

จุรีพร ขันดี ปวีศา สิทธิสาร และกรรณิการ์ โรยเรณู (2555) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานข้อมูลกลางทางวัฒนธรรมกระทรวงวัฒนธรรม การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ข้อมูลกลางทางวัฒนธรรม กระทรวงวัฒนธรรม และเพื่อเปรียบเทียบระดับ สมรรถนะที่มีอยู่ และระดับความต้องการพัฒนาของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานข้อมูลกลางทางวัฒนธรรม กระทรวง วัฒนธรรม กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานข้อมูลกลางทางวัฒนธรรม ในสำนักงาน วัฒนธรรมจังหวัดทุกจังหวัดจำนวน 344 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรผู้ปฏิบัติงานข้อมูลกลางทางวัฒนธรรม ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 41 – 50 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีตำแหน่งนักวิชาการ

วัฒนธรรม และมีประสบการณ์การปฏิบัติงานข้อมูลกลางทางวัฒนธรรม มากกว่า 4 ปี บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานข้อมูลกลางทางวัฒนธรรมมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับสมรรถนะมากที่สุดในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลอยู่ในระดับมาก ด้านความรู้ และด้านทักษะ มีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านความรู้ และด้านทักษะ โดยที่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานข้อมูลกลางทางวัฒนธรรมมีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะสูงกว่าระดับสมรรถนะที่มีอยู่ทุกด้าน

จันทนา แก้วพิบูลย์ (2544) ได้ทำการศึกษาเรื่องแนวทางพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์องค์กร: ภูมิศึกษา สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตขอนแก่น การศึกษาค้นคว้านี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษารูปแบบและสภาพการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์ราชมงคล โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากร จำนวน 241 คน ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่น และผู้ทรงคุณวุฒิสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตขอนแก่นมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเปิดโอกาสอย่างหลากหลายให้บุคลากรเพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์ราชมงคลได้ดีที่สุด คือ การให้ทุนการศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ สนับสนุนให้มี การวิจัย หรือสร้างสิ่งประดิษฐ์เพื่อพัฒนาความรู้-ทักษะด้านวิชาการและวิชา ชีพตลอดจนสนับสนุนให้สร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อให้บริการนักศึกษาและบุคคลภายนอก รูปแบบ ในการพัฒนาบุคลากรที่ ควรใช้ คือ การให้บุคลากรศึกษาต่อ ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและฝึกอบรม ควรจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมตามพื้นฐานความสามารถของแต่ละบุคคล ตลอดจนการกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณอย่างชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น ในการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรควรทำตามความต้องการของบุคลากร โดยจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาหน่วยงาน เปิดโอกาสให้หัวหน้างานระดับต้นหรือตัวแทนหน่วยงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดทำระบบข้อมูล และสร้างเครือข่ายข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล ระหว่าง หน่วยงานภายในและภายนอก และควรเตรียมแผนการฝึกอบรมภาษาอังกฤษให้กับคณาจารย์เพื่อรองรับการจัดการเรียนการสอนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อ อย่างไรก็ตามอุปสรรคสำคัญ ในการพัฒนาบุคลากร คือ ปัญหาส่วนตัวของบุคลากรแต่ละราย การพัฒนาบุคลากรยังไม่ครอบคลุมทั่วถึงทุกหน่วยงานและการขาดแคลนงบประมาณ

ชลิตา คงเมือง (2548) ศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ขนาดใหญ่ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ขนาดใหญ่ โดยการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทางด้านหลักสมรรถนะ จำนวน 18 ท่าน เพื่อนำประชาติไปสร้างรูปแบบที่เหมาะสมมาใช้ในการวางแผนการสรรหาว่าจ้าง และการพัฒนาพนักงานในอนาคต โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi) 3 รอบ โดยรอบแรกเป็นการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญตามแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ นำคำตอบที่ได้จากรอบแรกไปสร้างเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ใช้สอบถามผู้เชี่ยวชาญในรอบที่สองและสามใช้ค่ามัธยฐานและ ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์เป็นตัวกำหนดประชาติของผู้เชี่ยวชาญประเด็นคำถามที่มีค่ามัธยฐาน 4.00 ถึง 5.00 และมีค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ 0.00 – 1.50 ถือว่าเป็นข้อที่มีความสอดคล้องใช้เป็นข้อสรุปของสมรรถนะที่พึงประสงค์ของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ขนาดใหญ่

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

สมรรถนะที่พึงประสงค์ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์ขนาดใหญ่ตามองค์ประกอบหลัก 3 ด้านมีดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะด้านความรู้ ได้แก่ ความรอบรู้ในงานที่ทำความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติและความสามารถในการบริหารจัดการ
2. สมรรถนะด้านทักษะ ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การบริหารการเปลี่ยนแปลง ทักษะในกระบวนการคิดวิเคราะห์ทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์ ทักษะด้านการสื่อสารและ ทักษะด้านภาษาอังกฤษ

3. สมรรถนะด้านพฤติกรรม ได้แก่ มุ่งสู่เป้าหมายและความสำเร็จรักการเรียนรู้อ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การกล้ายืนหยัดและแสดงออก การมีส่วนร่วมกับองค์กร การยืดหยุ่นอดทนต่อความกดดัน ความเป็นผู้นำ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีจริยธรรม

ฉนิศา อุบลวรรณ (2547) ได้ศึกษาสมรรถนะของบุคลากรทางคอมพิวเตอร์ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานตามความต้องการของสถานประกอบการ เขตอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรีการศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการสมรรถนะของบุคลากรทางคอมพิวเตอร์ที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ตามความต้องการของผู้จัดการฝ่ายบุคคล เขตอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี รวมทั้งเปรียบเทียบความต้องการสมรรถนะของบุคลากรทาง

คอมพิวเตอร์ จำแนกตามลักษณะการถือหุ้นร่วมลงทุนของสถานประกอบการ และตามขนาดของโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ผู้จัดการฝ่ายบุคคลในเขตอุตสาหกรรมจังหวัดชลบุรี จำนวน 197 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีความต้องการสมรรถนะของบุคลากรทางคอมพิวเตอร์ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามอันดับความต้องการมากที่สุดได้คั้งนี้ด้านคุณสมบัติประจำตัว ด้านทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน และ ด้านความรู้ความสามารถเฉพาะด้านคอมพิวเตอร์

2. เปรียบเทียบความต้องการ จำแนกตามลักษณะการถือหุ้นร่วมลงทุนของสถานประกอบการ พบว่าผู้ถือหุ้นที่เป็นคนไทยมีความต้องการในสมรรถนะของบุคลากรด้านความรู้ความสามารถเฉพาะด้านคอมพิวเตอร์ แตกต่างจากผู้ถือหุ้นที่เป็นต่างชาติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. เปรียบเทียบความต้องการ จำแนกตามขนาดของโรงงานอุตสาหกรรม พบว่าโรงงานที่มีขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความต้องการในสมรรถนะของบุคลากรทั้งสามด้านได้แก่ด้านความรู้ความสามารถเฉพาะด้านคอมพิวเตอร์ ด้านทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ การปฏิบัติการ และด้านคุณสมบัติประจำตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นพมาศ เรืองสงคราม และคณะ (2546 : ก) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำการจัดระเบียบสังคมด้านการจราจรในเขตจังหวัดนครสวรรค์ไปปฏิบัติ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำการจัดระเบียบสังคมด้านการจราจรไปปฏิบัติ โดยมีตัวชี้วัดในเรื่องการนำไปปฏิบัติครอบคลุม 3 ประเด็น คั้งนี้ 1) สมรรถนะขององค์กร 2) ภาวะผู้นำ 3) ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำการจัดระเบียบสังคมด้านการจราจรไปปฏิบัติ ในด้านภาวะผู้นำพบว่าอยู่ในระดับสูงและในด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง และ ในด้านสมรรถนะขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ปรากฏว่า ด้านภาวะผู้นำพบว่าอยู่ในระดับสูง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำไปปฏิบัติสูงสุด ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการนำ

ชัดเจนของวัตถุประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง และในด้านสมรรถนะขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง

นพรุจ ศักดิ์ศิริ (2550 : บทคัดย่อ) การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาไปปฏิบัติในสถานศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) ความสำเร็จในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก พบว่า ในด้านระดับการบรรลุเป้าหมายด้านการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู ทั้งคู่อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านสมรรถภาพของนักเรียนที่ได้รับการปรับปรุง ด้านความต่อเนื่องของวิธีการและเครื่องมือ ทั้งคู่อยู่ในระดับมาก ความสำเร็จของการนำไปปฏิบัติจะขึ้นกับขนาดของโรงเรียน 2) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของการนำไปปฏิบัติ โดยมีค่าสัมพัทธ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.780 และตัวแปรทั้ง 7 ตัว สามารถอธิบายความแปรปรวนความสำเร็จของการนำไปปฏิบัติ ได้ร้อยละ 60.9 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายความสำเร็จๆ ในมิติรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้ 1) ทักษะของผู้ปฏิบัติ 2) บุคลากรในหน่วยงาน 3) สภาพแวดล้อมทางสังคม 4) ทรัพยากรองค์การ 5) มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของ 6) การติดต่อสื่อสาร และ 7) สภาพแวดล้อมทางการเมือง

ปิยรัตน์ หุณหศรี (2548) ได้ศึกษาการเพิ่มพูนสมรรถนะของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยการฝึกอบรมกรณีศึกษา 5 บริษัทในเครือซัมมิทกรุ๊ปการวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสูตรการฝึกอบรม วิธีการจัดการฝึกอบรม การนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมทั้งหลักสูตรทั่วไปและหลักสูตรเฉพาะ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานหลังได้รับการฝึกอบรมต่อสมรรถนะในด้านทักษะ ด้านความรู้ และด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ และเพื่อศึกษาผลของหลักสูตรที่มีต่อการสร้างเสริมและพัฒนาสมรรถนะทั้ง 3 ด้านดังกล่าวเพื่อการประยุกต์ใช้ของพนักงานระดับปฏิบัติการและเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของพนักงานที่ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรที่แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ 5 บริษัทในเครือซัมมิทกรุ๊ป ซึ่งมีโรงงานตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ และ ชลบุรีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน 2 ชุด และแบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหารจำนวน 1 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าฐานนิยมและตัวสถิติไค-สแควร์ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. หลักสูตรการฝึกอบรม เนื้อหาหลักสูตรทั่วไปมีความเหมาะสมต่อการสร้างเสริม และพัฒนาสมรรถนะในด้าน 3 ด้าน คือ ด้านทักษะ ด้านความรู้ และ ด้านความสามารถ ในการประยุกต์ใช้ของพนักงานระดับปฏิบัติการได้ดีมากกว่าหลักสูตรเฉพาะ โดยเนื้อหาหลักสูตรเฉพาะมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการอบรมมีความเหมาะสมมากกว่า สำหรับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า หลังการฝึกอบรมพนักงานสามารถพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะ ได้ดีมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรู้ และ ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ ตามลำดับ

2. พนักงานมีความคิดเห็นว่าหลักสูตรทั่วไป และหลักสูตรเฉพาะมีผลต่อการสร้างเสริมและพัฒนาสมรรถนะทางด้านทักษะ ด้านความรู้ และ ด้านความสามารถในการประยุกต์ใช้ของพนักงานระดับปฏิบัติการแตกต่างกันแต่ไม่ถึงระดับมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. หัวหน้างานมีความคิดเห็นว่าหลักสูตรเฉพาะที่ใช้ในการจัดฝึกอบรมแม้จะสามารถพัฒนาสมรรถนะของพนักงานในด้านต่าง ๆ ได้ดี แต่หลักสูตรทั้งสองก็มีผลในการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานได้ไม่แตกต่างกันถึงระดับมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปฐมา สิทธิชัย (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การนำการประกันคุณภาพ การศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ไปปฏิบัติ งานวิจัยชิ้นนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญอยู่ 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาถึงลักษณะของการนำการศึกษาไปปฏิบัติ โดยศึกษาเฉพาะในส่วนของบัณฑิตวิทยาลัย และ 2) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการนำไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ ผลการศึกษาพบว่า 1) อาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการประกันคุณภาพการศึกษาของบัณฑิตวิทยาลัย โดยพิจารณาจาก 9 องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษาว่ายังมีลักษณะในการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยทุกองค์ประกอบ 2) เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำการประกันคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ พบว่า บัณฑิตวิทยาลัยยังขาดการให้ความสำคัญต่อการกำหนดลักษณะที่ชัดเจน อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่าอาจารย์มีความพร้อมในการให้ความร่วมมือเพิ่ม ปฏิบัติตามของมหาวิทยาลัย แต่ทางบัณฑิตวิทยาลัยขาดการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน และปัจจัยทางด้านภาวะผู้นำก็ยังไม่มีความชัดเจน 3) เมื่อพิจารณาทางด้านความสำเร็จของการนำการประกันคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติในส่วนของบัณฑิตวิทยาลัย อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่า ความสำเร็จในทุกปัจจัยย่อยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งปัจจัยย่อยเหล่านี้ได้แก่ การสอน การวิจัย การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม 4) ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ได้แก่ 4.1) ควรมีการกำหนดและวิธีปฏิบัติตามอย่างชัดเจน และเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารให้แก่อาจารย์ผู้เกี่ยวข้อง 4.2) ควรมีการจัดสัมมนาอาจารย์ที่เกี่ยวข้องเพื่อระดมความ

คิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อนำไปปรับปรุงและสร้างความเข้าใจให้ตรงกันและเพื่อเข้าสู่องค์กรที่มีประสิทธิภาพต่อไป

เพ็ญศรี พงษ์ประภาพรรณ ทิพพาพรรณ เดียวประเสริฐ และวิสาลินี นุกันยา (2554) ทำการศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามการรับรู้ของอาจารย์และนักศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี กรุงเทพมหานครการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามการรับรู้ของอาจารย์และนักศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ใน 3 ด้าน คือ ด้านการเตรียมการสอนด้านการดำเนินการสอน ด้านการประเมินผล กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์ประจำของคณะต่าง ๆ 74 คน และนักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรี จาก 9 คณะ จำนวน 374 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการพัฒนาจากเครื่องมือในการวิจัยของคาราพร คงจา และคณะ และจูไรรัตน์ วัชรอาสน์ และคณะ

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. สมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามการรับรู้ของอาจารย์มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. สมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามการรับรู้ของนักศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการเตรียมการ ด้านการดำเนินการและด้านการประเมินผล
3. เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้านการดำเนินการสอน ด้านการประเมินผล และค่าเฉลี่ยโดยรวมของคะแนนสมรรถนะการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามการรับรู้ของอาจารย์และนักศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. อาจารย์ที่มีอายุต่างกัน มีสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามการรับรู้ของอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. อาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาด้านการเรียนการสอนต่างกัน มีบทบาทในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไม่แตกต่างกัน

มรกต โกมลดิษฐ์ (2546) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” พบว่าวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาาระดับการดำเนินงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มจร.) รวมถึงเปรียบเทียบระดับการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มจธ.) โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทหน่วยงาน ระยะเวลาในการทำงานและประเภทบุคลากร และศึกษาปัญหา และเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มจธ.) ผลการวิจัยพบว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มจธ.) มีระดับการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการชำระรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ ระดับการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์พบว่า ระดับการศึกษา ประเภทหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประเภทหน่วยงาน ประเภทบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และระดับการศึกษาสถานภาพ ประเภทบุคลากรมีความสัมพันธ์การชำระรักษา และป้องกันทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจากความคิดเห็นเพิ่มเติมพบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มจธ.) เสนอให้มีการมอบหมายภาระงานอย่างเท่าเทียมกัน ควรปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับผลงาน และควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษา ฝึกอบรม ศึกษาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน

วิระ อรัญมงคล และ รัชฎา ธิโสภาน (2548) ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันอุดมศึกษา :กรณีศึกษาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ควรให้ความสำคัญเป็นลำดับแรกในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ หลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายวิชาการ (สาย ก) ควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการสอน การวิจัยและพัฒนา และการบริการวิชาการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนวิชาการ (สาย ข, สาย ค) ควรส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง หลักการหาความจำเป็นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรใช้วิธีการสำรวจความต้องการพัฒนาจากผู้ปฏิบัติงาน ผู้ที่มีภาระหน้าที่ในการหาความจำเป็นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ ผู้บริหารและหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มทักษะและ

ศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มาตรการในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรกำหนดให้มีการจัดทำกรอบภาระงานของบุคลากรแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจน การกำหนดความสำคัญของการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรคำนึงถึงของหน่วยงาน การเตรียมการเพื่อปฏิบัติตามแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรใช้วิธีการศึกษาข้อมูลความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบกลุ่มของบุคลากรสายวิชาการ(สาย ก) ควรจัดในรูปแบบการอบรม การจัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบกลุ่มของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ(สาย ข, สาย ค) ควรจัดในรูปแบบการอบรม เช่นกัน การจัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบรายบุคคลของบุคลากรสายวิชาการ (สาย ก) ควรจัดในรูปแบบการศึกษาต่อ การจัดกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบรายบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ (สาย ข, สาย ค) ควรจัดในรูปแบบการอบรม การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรใช้วิธีการพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของงานที่ได้รับมอบหมายทั้งในเชิงปฏิบัติและคุณภาพจากผู้บังคับบัญชา

วัชรพงษ์ อินทรวงศ์ (2552) ศึกษาอิทธิพลของวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ต่อผลการปฏิบัติงานบุคลากรสายผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษามีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา 2) เพื่อศึกษารูปแบบการจัดกลุ่มของวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการจัดกลุ่มเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะ 3) เพื่อพัฒนาตัวแบบการเชื่อมโยงระหว่างวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์กับผลการปฏิบัติงาน โดยผ่านปัจจัย 4 ประการของกล่องดำซึ่งประกอบด้วย ความสามารถ แรงจูงใจ โอกาสในการมีส่วนร่วม และความผูกพันต่อองค์กร 4) เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและโครงสร้างองค์กร ที่มีต่อวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันอุดมศึกษา

ผลการศึกษาพบว่า วิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาด้านการจัดกลุ่มของวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะ สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 กลุ่มดังนี้ กลุ่มที่ 1 ประกอบด้วย การคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา กลุ่มที่ 2 ประกอบด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบรางวัลตามผลงาน กลุ่มที่ 3 ประกอบด้วย การออกแบบงาน การมีส่วนร่วมและการติดต่อสื่อสาร กลุ่มสุดท้ายประกอบด้วย การเลื่อนขั้นจากภายใน ความมั่นคงในการทำงานและความเสมอภาค ตัวแบบการเชื่อมโยงระหว่างวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์กับผลการปฏิบัติงาน มีกระบวนการเชื่อมโยง โดยผ่านกล่องดำ วิธีปฏิบัติด้าน

ทรัพยากรมนุษย์กลุ่มที่ 1 กลุ่มที่ 2 กลุ่มที่ 3 และกลุ่มที่ 4 มีอิทธิพลทางตรงต่อ ความสามารถ แรงจูงใจ การมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กร ตามลำดับ ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง วัฒนธรรมโครงสร้างองค์กรกับวิถีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบ คุณภาพโครงสร้างองค์กรที่มีความเป็นทางการและมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ มี ความสัมพันธ์เชิงบวกต่อวิถีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 4 กลุ่ม อย่างไรก็ตาม สถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเป็นองค์กรระบบเปิดที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์และ ปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทางการจัดการของตน ดังนั้นการนำวิถีปฏิบัติด้านทรัพยากร มนุษย์ตามแนวคิดวิถีปฏิบัติที่ดีที่สุดมาใช้ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้อง ประยุกต์ใช้ทฤษฎีเหล่านั้นให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและบริบทของตนตาม แนวคิดของทฤษฎีระบบและทฤษฎีตามสถานการณ์

สมบูรณ์ ศรีสมานวัตร (2553) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของ บุคลากรในองค์กร โดยอาศัยสมรรถนะ Competency-based HRD โครงการนี้ได้นำเอาแนวทาง ของสมรรถนะ (Competency) มาใช้เป็นเครื่องมือในการระบุถึงความรู้ความสามารถและ อุปนิสัยใจคอของพนักงานเพื่อให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานและสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ อีกทั้งยังใช้เป็นเครื่องมือใน การพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานใน บริษัท โดยนำมาประยุกต์ใช้งานในการออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาของสมรรถนะ ของพนักงานให้อยู่ในระดับมาตรฐานตามที่บริษัทได้คาดหวังไว้ในการพัฒนาสมรรถนะของ พนักงานนั้นได้นำเทคโนโลยีเว็บ (Web Technology) เข้ามาประยุกต์ใช้งานเพื่อเพิ่ม โอกาสการ เรียนรู้ให้กับพนักงานในองค์กรได้อย่างทั่วถึง

เสน่ห์ จุ้ยโต (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความ ต้องการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เพื่อ จัดทำต้นแบบขีดสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) เพื่อดำเนินการพัฒนา บุคลากรตามขีดสมรรถนะหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มตัวอย่างได้แก่ องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย องค์กรบริหารส่วนจังหวัด องค์กรบริหารส่วนตำบล และ เทศบาล จำนวน 370 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้บริหารท้องถิ่นและพนักงานท้องถิ่นของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 2,500 คน เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบ สัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการ วิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรด้านการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า องค์กรบริหารส่วนจังหวัดมีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความต้องการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เทศบาลมีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความต้องการพัฒนาประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก องค์กรบริหารส่วนตำบลมีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความต้องการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรอยู่ในระดับมาก

2. ผลการจัดทำต้นแบบจิตสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ต้นแบบสมรรถนะหลักขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดมี 6 ประการ ได้แก่ ความรอบรู้ด้านวัฒนธรรมองค์กร การคิดค้นนวัตกรรมใหม่ การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ การสร้างเครือข่าย และการมีส่วนร่วม ความรอบรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการทำงานเป็นทีม ต้นแบบสมรรถนะหลักของเทศบาลมี 6 ประการ ได้แก่ จิตสำนึกบริการ คุณธรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม การทำงานเป็นทีม การคิดนอกกรอบ/ริเริ่ม การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพและการจัดการความขัดแย้งในชุมชน ต้นแบบสมรรถนะหลักขององค์กรบริหารส่วนตำบลมี 6 ประการ ได้แก่ จิตสำนึกบริการ ความรอบรู้ด้านวัฒนธรรมองค์กร การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม จิตสำนึกประชาธิปไตย ความรอบรู้ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการทำงานเป็นทีม

3. ผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่มืออาชีพทั้งองค์กรบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี เทศบาลตำบลบึงยี่โถ และองค์กรบริหารส่วนตำบล บึงทองหลาง มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักด้วยเทคนิคการฝึกอบรมเชิงระบบอยู่ในระดับมาก

สมญา อินทรเกษตร (2550 : ก) การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือตอนล่างไปปฏิบัติ เป็นการศึกษาการนำของมหาวิทยาลัยราชภัฏไปปฏิบัติ พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ ฉบับปัจจุบัน มีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่างไปปฏิบัติ โดยมีวัตถุประสงค์ย่อยดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพการนำไปปฏิบัติของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ใน

เขตภาคเหนือตอนล่าง 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในเขตภาคเหนือตอนล่างไปปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการนำราชภัฏเขตภาคเหนือตอนล่างไปปฏิบัติ ส่วนใหญ่ เห็นว่าการสอนนักศึกษาภาคปกติประสบผลสำเร็จในระดับสูง การส่งเสริมวิทยฐานะของบุคลากร ในท้องถิ่นประสบผลสำเร็จในระดับสูง การวิจัยประสบผลสำเร็จในระดับปานกลาง การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมประสบผลสำเร็จในระดับสูง การบริการทางวิชาการแก่สังคมประสบผลสำเร็จในระดับสูง 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือตอนล่างไปปฏิบัติ พบว่า ตัวแปรเชิงทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการนำไปปฏิบัติและภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการนำไปปฏิบัติมากที่สุด รองลงมาคือ การสนับสนุนทางการเมือง การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน โครงสร้างของการติดต่อสื่อสาร และทรัพยากร ตัวแปรพยากรณ์ทุกตัว พยากรณ์ความสำเร็จในการนำไปปฏิบัติได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ร้อยละ 33 ($R^2 = .33$) ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการนำไปปฏิบัติ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การสนับสนุนทางการเมือง ภาวะผู้นำ

ศุภวรรณ เสถาณานนท์ (2548) ได้ศึกษาสมรรถนะของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้สรุปผลการวิจัยไว้ดังนี้ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีจำนวนสมรรถนะ 12 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคลินิกทันตกรรม 2) ด้านสร้างเสริมสุขภาพ 3) ด้านจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพ 4) ด้านการบริหารจัดการ 5) ด้านภาวะผู้นำ 6) ด้านการติดต่อสื่อสาร 7) ด้านการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น 8) ด้านการทำงานเป็นทีมและการประสานงาน 9) ด้านความฉลาดทางอารมณ์ 10) ด้านการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ 11) ด้านการคิดวิเคราะห์ และ 12) ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต ประกอบด้วยรายการสมรรถนะทั้งหมด 91 รายการเป็นสมรรถนะที่จำเป็นในระดับมากที่สุด 28 รายการและเป็นสมรรถนะที่จำเป็นในระดับมาก 63 รายการ

เอกอนงค์ คงประสม ชลภัสส์ วงษ์ประเสริฐ และวสุ เชาว์พานนท์ (2554) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ประชากรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูงจำนวน 9 คน ประกอบด้วยอธิการบดีและรองอธิการบดีจำนวน 8 คน และคณบดีจำนวน 14 คนเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างและแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล

โดยใช้ค่าสถิติร้อยละและ การจัดลำดับผลการศึกษพบว่า สมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากรเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 สมรรถนะตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) สมรรถนะด้านการรู้สารสนเทศและเทคโนโลยี 3) สมรรถนะด้านการติดต่อสื่อสาร 4) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม 5) สมรรถนะด้านการคิดแบบองค์รวม สำหรับสมรรถนะประกอบด้วยชื่อสมรรถนะ นิยามและพฤติกรรมบ่งชี้ที่แสดงให้เห็นถึงรายละเอียดของสมรรถนะ

อากรณรัตน์ ทองนพคุณ. (2549) ได้วิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ในองค์กรด้านสิ่งแวดล้อม กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานในกรมควบคุมมลพิษ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นนับว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ตั้งแต่ตัวบุคคล องค์กร สังคม ไปถึงการพัฒนาประเทศ และวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีที่สุดก็คือ การให้การศึกษาแก่บุคคลในทุกรูปแบบ โดยไม่จำกัดเฉพาะการศึกษาอยู่ในโรงเรียนเท่านั้น และไม่จำกัดในเรื่องของเวลา สถานที่ เพศ วัย หรือโอกาสใด ๆ วิธีการหนึ่งที่หน่วยงานหรือองค์กรมักใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ วิชาการ ด้านต่าง ๆ ให้กับบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กร คือ การให้การศึกษาในรูปแบบของการฝึกอบรม

อรทัย ปิงวงสานุรัตน์. (2540) ได้ศึกษาสมรรถนะของพยาบาลอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ตามการรับรู้ของหัวหน้างาน ตนเองและผู้ร่วมงานพบว่าสมรรถนะของพยาบาลอุบัติเหตุและฉุกเฉินการรับรู้ของหัวหน้างาน ตนเองและผู้ร่วมงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลอุบัติเหตุและฉุกเฉินให้เหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป

2. งานวิจัยในต่างประเทศ

Baba and Dania. (2007 : 87) ได้วิจัยเรื่อง ความจงรักภักดีกับความพึงพอใจของผู้ป่วย : ความหมายในด้านคุณภาพและกลยุทธ์ทางการตลาด (Patient loyalty versus satisfaction: Implication for quality and marketing strategies) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ศึกษา อิทธิพลของปัจจัยองค์กรและการจัดการบริหาร (Organizational Factors and Managerial Actions) ที่มีผลต่อ ความพึงพอใจและความจงรักภักดีของผู้ป่วยและส่งผลต่อ การกลับมาใช้บริการ โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัย ตาม Loyalty Cycle ใช้การวิจัยแบบผสมผสานระหว่าง การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ สํารวจความคิดเห็นของผู้ใช้บริการผู้ป่วยใน โรงพยาบาล 100 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative

Research) โดยศึกษาในโรงพยาบาล 3 แห่งในประเทศ เลบานอน ผลการศึกษาพบว่า อิทธิพลของปัจจัยการบริการขององค์กร และการจัดการบริหาร ที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้บริการ (Behavioral Intentions) ของลูกค้า ซึ่งวัดจาก Patient loyalty และ Patient Satisfaction พฤติกรรมการใช้บริการ (Behavioral Intentions) ของลูกค้า เป็นผลจาก Patient loyalty มากกว่า Patient Satisfaction ซึ่งปัจจัยการบริการขององค์กรและการจัดการบริหารคุณภาพ เชื่อมโยงกับกลยุทธ์การตลาด ตามความต้องการตลาดเพื่อลดช่องว่างระหว่างการบริการของผู้ให้บริการกับความต้องการของผู้ป่วย

Brooks and Nafukho. (2006 : 24) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุนทางสังคม (Social capital) และสติปัญญาทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ที่มีผลต่อผลผลิตขององค์กร (Organizational Productivity) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานเป็นการศึกษาบนพื้นฐานของทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีจิตวิทยา และแนวคิดการคิดเชิงระบบ (Systems Thinking Models) ซึ่งผลผลิตขององค์กรพิจารณาจากมิติของความสามารถในแข่งขัน และการเพิ่มขึ้นของผลผลิต โดยวัดจากผลลัพธ์ที่เพิ่มขึ้นต่อการทำงานต่อคนหนึ่งคน คือพิจารณาจากการจ้างงาน แรงงาน และทุน ผลการศึกษาที่ได้พบว่า การบูรณาการระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทุนทางสังคม และสติปัญญาทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์กับผลผลิตขององค์กรภายใต้สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก ในการศึกษาของ บรูคซ์ และ นาฟูโก ได้นิยามกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรม หรือกระบวนการที่หลากหลาย เพื่อสร้างศักยภาพสำหรับบุคคล ทีมงาน ให้เกิดการพัฒนาความรู้ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ เกิดความเชี่ยวชาญ ความพึงพอใจเพื่อให้สามารถสร้างผลิตผล ผลประโยชน์ให้กับองค์กร ซึ่งกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบไปด้วยกิจกรรมการพัฒนาปัจเจกบุคคล กิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ และกิจกรรมพัฒนาองค์กร ในส่วนของกิจกรรมการพัฒนาปัจเจกบุคคลจะมุ่งสนใจไปที่การฝึกอบรมและการพัฒนาตลอดชีวิต ซึ่งการให้นิยามกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีที่มาจากการทบทวนวรรณกรรมของนักวิชาการต่าง ๆ

Greenwood and Petersilia (1975 : v-ix) ได้ศึกษาแผนงานของรัฐบาลกลางในการสนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมการศึกษา ระดับประถมและมัธยมศึกษาที่สู่มมาจากหลายรัฐของสหรัฐอเมริกา การศึกษาครั้งนี้ต้องการอธิบายลักษณะของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ในด้านการนำนวัตกรรมทางการศึกษาไปปฏิบัติในโรงเรียน เรียกว่า “โครงการผู้นำการเปลี่ยนแปลง” (Change Agent Project) ตัวแบบการศึกษาประกอบด้วย ตัวแปรตามซึ่ง

เป็นผลผลิต คือ 1) ผลกระทบของโครงการต่อการเปลี่ยนแปลงในห้องเรียนพฤติกรรม การสอนของครูและการเรียนของนักเรียน 2) ความต่อเนื่องของกิจกรรมภายหลังการสิ้นสุดการให้ ความสนับสนุนทางการเงินจากโครงการ 3) ระดับการแพร่กระจายของการนำไปเป็น แบบอย่างแก่โรงเรียนอื่น การศึกษาครั้งนี้พบว่า ความสำเร็จของการนำนวัตกรรมการศึกษาไป ใช้ในโรงเรียนขึ้นอยู่กับ 1) การให้การสนับสนุนของผู้ร่วมโครงการ และจากผู้บริหารทุก ระดับ 2) สถานศึกษาใช้หลักการบริหารแบบยืดหยุ่นเพื่อให้สามารถปรับตัวได้ทันต่อ สถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิด 3) การมีผู้ช่วยเหลือแนะนำในระดับห้องเรียน และ 4) ที่ นำไปปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและการเมืองของสถานศึกษานั้น ๆ

Hassan. (2007 : 8) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์กับค่านิยมหลักองค์การ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้อง ตระหนักถึงค่านิยมร่วมกันในองค์การ เพื่อที่องค์การจะได้จัดกิจกรรมการพัฒนาพนักงาน ทั้ง กิจกรรมการฝึกอบรม กิจกรรมการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับค่านิยมของพนักงาน ค่านิยมการ ทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมกับงาน และความคิดสร้างสรรค์ เป็นค่านิยมที่เอื้ออำนวยต่อ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งกิจกรรมการประเมินศักยภาพ การให้รางวัล การพัฒนา และผลการศึกษาเรื่องการบริหารจัดการคนให้เหมาะสมกับองค์การ (Person – Organizational fit)

Hellriegel et al. (2001 : 43) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์อิทธิพลทางตรงของ วัฒนธรรมองค์การกับผลการปฏิบัติงานหรือประสิทธิผล ด้วยเหตุผลของสมมติฐานเบื้องต้นจึง มีความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การเพื่อสร้างประสิทธิผลขององค์การให้ เพิ่มขึ้น ซึ่งจากผลการศึกษาระหว่างวัฒนธรรมและประสิทธิผลทำให้พบว่าองค์การจะมี วัฒนธรรมหนึ่งวัฒนธรรมที่ดีที่สุดที่ทำให้ประสิทธิผลขององค์การสูง โดยความสัมพันธ์ ระหว่างวัฒนธรรมกับผลการปฏิบัติงานมี ดังนี้

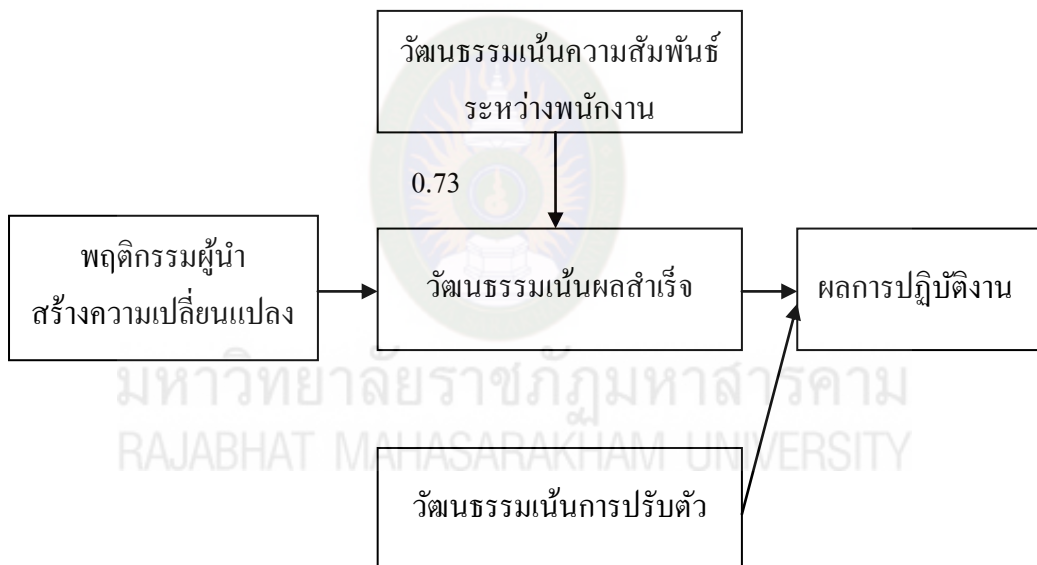
1. วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การในระยะยาว
2. วัฒนธรรมองค์การจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือความ ล้มเหลวขององค์การในทศวรรษหน้า
3. วัฒนธรรมองค์การที่ขัดขวางผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่พบได้ง่าย แต่ วัฒนธรรมองค์การก็สามารถที่จะพัฒนาได้อย่างมีเหตุผลด้วยสติปัญญาของพนักงาน
4. ผู้บริหารที่เข้าใจ และสนับสนุนวัฒนธรรม จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมที่สามารถยกระดับผลการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นได้

จากผลการศึกษาทำให้สรุปได้ว่า อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การมีผลต่อพฤติกรรมของพนักงานและผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากการรับรู้วัฒนธรรมขององค์การทำให้พนักงานทราบเข้าใจประวัติ และปัจจุบันขององค์การ สิ่งที่พนักงานได้รับรู้นี้จะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมของพนักงานในอนาคต และวัฒนธรรมขององค์การนั้นสามารถที่จะสร้างความผูกพันให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่จะทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งวัฒนธรรมขององค์การนั้นสามารถรับรู้โดยผ่านพฤติกรรม ธรรมเนียมปฏิบัติ

Taormina. (2008 : 42) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการคนให้เหมาะสมกับองค์การ (Person – organizational fit) ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมการทำงานแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (Bureaucratic Culture) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกิจกรรมการฝึกอบรม แต่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการรับรางวัลและ โอกาสความก้าวหน้า เมื่อวิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมที่มีต่อกิจกรรมการฝึกอบรม ผลปรากฏว่าวัฒนธรรมการทำงานแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบไม่มีอิทธิพลต่อกิจกรรมการฝึกอบรม และมีอิทธิพลทางลบกับการรับรางวัลและ โอกาสความก้าวหน้า เนื่องจากเป็นวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดตามหลักกฎระเบียบและลักษณะการทำงานที่มีรูปแบบเป็นทางการมากเกินไป ทำให้การทำงานต้องเป็นไปตามหลักกฎระเบียบขององค์การ และทำให้ขาดโอกาสความก้าวหน้าหรือรางวัลที่จะได้รับ ส่วนวัฒนธรรมการทำงานแบบสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation Culture) หรือเป็นวัฒนธรรมเน้นการปรับตัวเพื่อพัฒนา มีความสัมพันธ์เชิงลบกับกิจกรรมการฝึกอบรม แต่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรางวัลและ โอกาสความก้าวหน้า เมื่อวิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมผลปรากฏว่าวัฒนธรรมการทำงานแบบสร้างสรรค์นวัตกรรมมีอิทธิพลต่อการรับรางวัลและ โอกาสความก้าวหน้า เนื่องจากลักษณะการทำงานจะเป็นในรูปแบบที่กล้าเสี่ยง ชอบทดลอง และมีรางวัล โบนัสสำหรับพนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถพัฒนาตนเองได้ และวัฒนธรรมทำงานเน้นความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน (Supportive Culture) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับกิจกรรมการฝึกอบรม แต่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับการรับรางวัลและ โอกาสความก้าวหน้า เนื่องจากผลความแตกต่างของเงินเดือน รางวัลและ โอกาสความก้าวหน้า ทำให้เกิดการแข่งขันระหว่างพนักงานด้วยกันเพื่อแย่งชิงรางวัลและ โอกาสความก้าวหน้า ทำให้เป็นการลดความสัมพันธ์ที่ระหว่างพนักงานด้วยกัน

Xenikou and Simosi. (2005 : 4) ได้ทำการศึกษาเรื่อง พฤติกรรมผู้นำ วัฒนธรรมการทำงาน และผลการปฏิบัติงานทางธุรกิจ ซึ่ง ได้ศึกษาองค์การทางการเงินขนาดใหญ่ของประเทศกรีซโดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงาน 300 คน โดยนิยามความหมายของ

วัฒนธรรมเน้นความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน (Humanistic) ว่าเป็นคุณลักษณะการทำงานที่ร่วมมือกันระหว่างพนักงาน เน้นการทำงานเป็นทีม พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่วนวัฒนธรรมเน้นการปรับตัว (Adaptive) ลักษณะการทำงานพนักงานในองค์กรจะปรับตัวตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง พลวัตทางการตลาด เพื่อให้องค์กรสามารถแข่งขันได้ และวัฒนธรรมเน้นผลสำเร็จ (Achievement) เป็นลักษณะการทำงานของพนักงานที่อยู่ในองค์กรจะมีรูปแบบที่เน้นพันธกิจขององค์กร เป้าหมายขององค์กร ตระหนักถึงความสำเร็จเป็นหลัก ซึ่งองค์กรจะกระตุ้นพนักงานให้ทำงาน โดยการตั้งเป้าหมายที่ยากและท้าทาย เพื่อให้พนักงานใช้ความคิดที่สร้างสรรค์ เกิดการทดลองปฏิบัติงาน และเมื่อพนักงานทำงานบรรลุเป้าหมายมีประสิทธิภาพ พนักงานจะได้รับรางวัลจากองค์กร ผลการวิจัยพบว่า มีรูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้น ดังนี้



จากเส้นทางความสัมพันธ์เชิงเส้นผลปรากฏว่า วัฒนธรรมเน้นผลสำเร็จวัฒนธรรมเน้นการปรับตัว มีอิทธิพลทางตรงต่อผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมผู้นำแบบสร้างความเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมเน้นความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานโดยส่งผ่านวัฒนธรรมเน้นผลสำเร็จ ดังนั้น ธรรมเนียมปฏิบัติการทำงานขององค์กรต้องมีการตั้งเป้าหมายมาตรฐานการทำงานที่สูง และตั้งเป้าประสิทธิผล เพื่อที่จะช่วยให้เกิดการปฏิบัติงานในระดับที่สูง ส่วนวัฒนธรรมเน้นความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อผลการปฏิบัติงานโดยผ่านวัฒนธรรมเน้นผลสำเร็จ เพราะว่าลักษณะของการทำงานร่วมกัน โครงสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน จะต้องมี

การทำงานเป็นทีมเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันเพื่อให้บรรลุต่อเป้าหมายเดียวกัน และวัฒนธรรมเน้นการปรับตัวมีอิทธิพลเชิงลบกับผลการปฏิบัติงานอาจจะเป็นเพราะว่าการปรับตัวตามสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอาจส่งผลกระทบต่อผลทางเงินในระยะสั้น แต่วัฒนธรรมเน้นการปรับตัวตามสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง การมีความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรม อาจจะมีส่วนช่วยต่อผลทางการเงินและเศรษฐกิจขององค์กรในระยะยาว

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยและแนวคิดการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากร แล้วนำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยดังนี้ คือ มิติการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มิติวัฒนธรรม การทำงานในองค์กร มิติโครงสร้างองค์กร และมิติตัวสนับสนุน องค์กรประกอบทั้งหมดนี้ มีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน และมีอิทธิพลต่อการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ดังนี้

1. แนวคิดมิติการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากร

แนวคิดการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยได้มาจากการสังเคราะห์โดยใช้กรอบสมรรถนะบุคลากรตาม มาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 และตามสมรรถนะหลักของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย 6 มิติได้แก่

1) มิติความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพ 2) มิติการวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาการ 3) มิติการนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ 4) มิติการบริการทางวิชาการสู่สังคม 5) มิติผลงานและตำแหน่งทางวิชาการ 6) มิติการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการวัดโดยใช้ตัวชี้วัดตามหลักการนี้มีความสัมพันธ์ที่เป็นเหตุเป็นผลและสามารถวัดการพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรสายผู้สอนของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยได้

2. แนวคิดมิติการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้มาจากการสังเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ของ Nadler. (1984 : 19) และตามแนวคิด Gilley and Eggland. (1989 : 37) โดย

มุ่งเน้นใน 5 ส่วน คือ 1) ด้านการฝึกอบรม (Training) 2) ด้านการศึกษา (Education) 3) ด้านการพัฒนาของพนักงาน (Development) 4) ด้านการพัฒนาอาชีพ (Career development) และ 5) ด้านการพัฒนาองค์กร (Organization development)

3. แนวคิดมิติวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร

วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสาขาวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยสังเคราะห์กรอบการวิเคราะห์วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้กรอบการวิเคราะห์วัฒนธรรมนั้นครอบคลุมทุกลักษณะ ทุกมิติที่มีร่วมกันของบุคลากรสาขาวิชาการทั้งหมดของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบการวิเคราะห์สำหรับตัวแปรอิสระ วัฒนธรรมการทำงานในองค์กร โดยประยุกต์มาจากแนวคิดของนักวิชาการ 6 คน คือ Harrison (1972) ; Charles (1979) ; Handy (1981) ; Cameron and Quinn (1999) ; Denison (2000) และ Daft (2008) ซึ่งตัวแปรปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ประกอบไปด้วยตัวแปร 5 ตัวแปร คือ 1) วัฒนธรรมการปรับตัว 2) วัฒนธรรมมีส่วนร่วม 3) วัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ 4) วัฒนธรรมเน้นพันธกิจ 5) วัฒนธรรมเป็นทางการ

4. แนวคิดมิติโครงสร้างองค์กร

โครงสร้างองค์กรคือระบบการทำงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งอาศัยระบบการติดต่อสื่อสาร และอำนาจบังคับบัญชาที่เชื่อมต่อกัน และกลุ่มคนเข้าด้วยกัน เพื่อทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วยจากการทบทวนวรรณกรรมผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างองค์กรและผลที่เกิดขึ้น เพื่อปรับกรอบแนวคิดการศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทของความเป็นจริงในองค์กร ผลงานวิจัยเรื่อง Organizational Structure and Performance in Dutch Small Firms ของ Meijaard and Telton (2005) ได้ชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างกับผลการดำเนินงานขององค์กรที่ประกอบด้วย การเติบโตของยอดขาย ผลกำไรและความสามารถในการสร้างนวัตกรรม โดยการวิจัยได้จำแนกโครงสร้างออกเป็น 9 รูปแบบด้วยกัน และในทิศทางที่

สอดคล้องกัน งานวิจัยของ Goerdel (2005) เรื่อง Organization Structure and Diverse Client: An Examination of Decentralization Organizational Performance and the Latino Dropout Problem ได้สรุปให้เห็นถึงอิทธิพลของโครงสร้างองค์การที่ต้องให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจ (Delegation of Authority) จากบนลงล่าง ซึ่งเป็นลักษณะประการสำคัญของโครงสร้างประการหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลที่กล่าวถึงตามข้อเสนอของ ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2547)

5. แนวคิดมิติตัวสนับสนุน

มิติตัวสนับสนุนที่ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย การสนับสนุนจากผู้บริหาร ผู้บริหารระดับสูงมีบทบาทในการสนับสนุนการสร้างความคิดเชิงระบบ สนับสนุนการสร้างการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ สนับสนุนการสร้างแบบแผนวิธีคิด สนับสนุนการสร้างการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ความรู้ ความสามารถ หมายถึง องค์ความรู้ ความเข้าใจและความสามารถต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพ ความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถการวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาการ ความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถการนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถการบริการทางวิชาการสู่สังคม ความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถผลงานและตำแหน่งทางวิชาการ ความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เจตคติต่อวิชาชีพ มีท่าทีหรือความรู้สึกต่อวิชาชีพครุว่ามีความสำคัญต่อสังคมและประเทศชาติมาก ตระหนักถึงความสามารถของตนเองและมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ การบูรณาการเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยเหลือกิจกรรมการเรียนการสอน การวิจัยและการบริการวิชาการ ใช้เทคโนโลยีเพื่อการประมวลผลของข้อมูลที่จะช่วยแบ่งเบาภาระการทำงานและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถปฏิบัติงานภายใต้แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้ประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ที่ตนตั้งไว้ เช่น มุ่งหาความสำเร็จ (Hope of Success) มีความทะเยอทะยานสูง ตั้งเป้าหมายสูง มีความรับผิดชอบในการทำงานดี มีความอดทนในการทำงาน เป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีการวางแผน และเป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง

จากแนวคิด ทฤษฎี จึงได้แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้วิธีการเขียนกรอบแนวคิดการวิจัยเชิงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (สัญญา เคนาภูมิ. 2557) แสดงดังในแผนภาพที่ 28



แผนภาพที่ 28 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยแนวทางนโยบายการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากร
สายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ของประเทศไทย



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY