

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยมีสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร การรับรู้บทบาท ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการความเชื่อมั่นในตนเอง บรรยากาศขององค์การความมั่นคงในการทำงาน และความคาดหวังในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรม อย่างมีนัยสำคัญสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยศึกษามาจากประชากร การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มประชากร เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่ 1 บุคลากรของมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน 361 รูป/คน กลุ่มที่ 2 เป็นบุคลากร ผู้เชี่ยวชาญสายวิชาการที่เป็นบรรพชิต จำนวน 5 รูป และบุคลากรสายวิชาการที่เป็นคฤหัสถ์ จำนวน 5 คน รวมเป็น จำนวน 10 รูป/คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ 1 คำนวณหากกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครซี และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง 317 รูป/คน และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 หากกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง

ส่วนลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนประกอบของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มี 5 ตอน เพื่อให้ได้ข้อมูลวิเคราะห์ขั้นที่ 1 วิจัยเชิงปริมาณ แล้วหลังจากนั้นใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์บุคลากรสายวิชาการ และผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกำหนดแนวทางไว้ (Interview Guide)

### สรุปผลการวิจัย

**ตอนที่ 1** ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างได้แก่สังกัดวิทยาเขต เพศ สถานภาพ อายุ วุฒิกการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน สรุปผลการวิจัย ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสังกัดวิทยาเขตขอนแก่น รองลงมาคือวิทยาเขตสุรินทร์และน้อยที่สุดคือวิทยาเขตบาหลีศึกษาพุทธโฆศ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย รองลงมาคือเพศหญิง ส่วนใหญ่เป็นบรรพชิต รองลงมาคือคฤหัสถ์ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี รองลงมาคือ 41-50 ปี และน้อยที่สุด คือ 21-30 ปี ส่วนใหญ่มีวุฒิกการศึกษาปริญญาโท รองลงมาคือปริญญาเอก และน้อยที่สุดคือ ปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ รองลงมาคือผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผศ. และน้อยที่สุดคือ ศาสตราจารย์ ศ. ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-4 ปี รองลงมาคือ 11-15 ปี และน้อยที่สุด คือ 16 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 2** ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยรวมทั้ง 9 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับ มากเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือด้านการรับรู้บทบาทและน้อยที่สุดคือ ด้านบรรยากาศขององค์กร

2. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้บทบาทโดยรวมอยู่ในระดับ มากเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีการรับรู้บทบาทด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการปฏิบัติงานมุ่งเน้นที่ผลงานรองลงมาคือพึงพอใจในหน้าที่ที่ปฏิบัติและน้อยที่สุดคือ มีอิสระในการตัดสินใจ รองลงมาคือ ด้านทัศนคติในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีการรับรู้บทบาทด้านทัศนคติในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความภูมิใจในงานที่ทำ รองลงมาคือ เข้าใจลักษณะงานอย่างถ่องแท้ และน้อยที่สุดคือ คิดค้นวิธีการและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน

3. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับ มากเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือไว้วางใจและเชื่อมั่นระหว่างเพื่อนร่วมงานรองลงมาคือรับฟังข้อคิดเห็นและยอมรับซึ่งกันและกันและกันและน้อยที่สุดคือ ปฏิบัติงานตาม

กฎระเบียบที่ตั้งไว้อย่างเคร่งครัด รองลงมาคือ ด้านการให้รางวัลผลตอบแทนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อเมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพ รองลงมาคือ เงินเดือนมีความเหมาะสมและตำแหน่งและการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งด้วยความเป็นธรรมตามกฎเกณฑ์ น้อยที่สุดคือ รายได้พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความท้าทาย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ ความพึงพอใจในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ เมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ทำท้าทายความสามารถ รองลงมาคือ งานในความรับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และน้อยที่สุดคือ งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถ

4. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านกำลังใจ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือความศรัทธาในองค์การรองลงมาคือ ความเข้าใจระหว่างบุคคลในองค์การ และน้อยที่สุดคือ ความสามัคคีในหมู่คณะรองลงมาคือ ด้านความพอใจในงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีแรงจูงใจและความสนใจในงานรองลงมาคือ ความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆขององค์การและน้อยที่สุดคือ ปฏิบัติอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและศีลธรรมอันดีตามส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านทัศนคติ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ เมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความเต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับต่างๆ รองลงมาคือ ความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ และความเชื่อมั่นในองค์การ น้อยที่สุดคือ ความผูกพันต่อองค์การ

5. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มิติของกลุ่ม และจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การสื่อสารด้วยความจริงใจและเข้าใจข่าวสารที่รับตรงกัน รองลงมาคือ การยอมรับวัตถุประสงค์การทำงานที่ร่วมกันกำหนดขึ้น และน้อยที่สุดคือ แสดงความคิดเห็นในการกำหนดขั้นตอนการรองลงมาคือ ด้านตระหนักในความสำคัญของกันและกัน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อ มีการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ให้ความ

ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีรองลงมาคือ ให้การสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และน้อยที่สุดคือ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านบทบาทและความรู้สึกร่วมกัน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีการทำงานเป็นที่มอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ เมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ทำงานร่วมกันด้วยความสุขและกระจายงานตามความถนัดของสมาชิก รองลงมาคือ กระจายงานตามความรู้ ความสามารถและการจัดแบ่งบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ข้อที่น้อยที่สุดคือ ปรึกษาหารือกันด้วยเหตุผล

6. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับ มากเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สวัสดิการ อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือได้รับการประกันอุบัติเหตุ รองลงมาคือได้รับเงินช่วยเหลือค่าคลอดบุตรและน้อยที่สุดคือ ได้รับสิทธิในการลาประเภทต่างๆ รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ และระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับ ความสามารถและปริมาณงานที่ทำอยู่รองลงมาคือ การปรับเงินเดือนที่ผ่านมา มีความเหมาะสมและพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน น้อยที่สุดคือ เงินเดือนเหมาะสมกับตำแหน่ง

7. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับ มากเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความกล้า อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รองลงมาคือเมื่อมีข้อสงสัยใดๆ ไม่กล้าถามใคร และความกล้าเสี่ยง (กล้าได้กล้าเสีย)และน้อยที่สุดคือ รักในความยุติธรรมรองลงมาคือ ด้านความมั่นคงทางจิตใจ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีจิตใจมั่นคง มีเหตุผล รองลงมาคือ ความเกรงใจและเห็นใจผู้อื่น น้อยที่สุดคือ มีการวางแผนก่อนการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความเป็นตัวของตัวเอง อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ ระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อเมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ชอบแสดง การแสดงออก รองลงมาคือ ชอบอิสระไม่โอ้อวด และความเกรงใจและเห็นใจผู้อื่น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ไม่มีความวิตกกังวลไปกับเหตุการณ์ที่ยังมาไม่ถึง

8. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับ มากเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการสนับสนุน อยู่ในระดับ

มากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการพิจารณาความดีความชอบสอดคล้องกับหลักธรรม และการปฏิบัติหน้าที่จริง รองลงมาคือการอบรม/ สัมมนา/ ศึกษาดูงานในหน้าที่และน้อยที่สุดคือ รั้งข้อคิดเห็นและยอมรับซึ่งกันและกัน และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ รองลงมาคือ ด้านมาตรฐาน และด้านโครงสร้าง อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่ามีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 9 ข้อ ระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ เมื่อเรียงลำดับ จากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การกำหนดนโยบาย/วิสัยทัศน์/ พันธกิจ และ เป้าหมายของมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจนรองลงมาคือ แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ น้อยที่สุดคือ มีความต้องการที่จะยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความคิดเห็นในระดับปาน กลางทุกข้อเมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือ การปฏิบัติงานมุ่งเน้นที่ผลงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญอยู่เสมอ

9. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ใน ระดับ มากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก จำนวน 30 ข้อ ระดับปานกลาง จำนวน 14 ข้อ เมื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือมีการกำหนด แผนความก้าวหน้าทางอาชีพของบุคลากรไว้ชัดเจน ทำให้ท่านมั่นใจในความก้าวหน้าของตนเอง รองลงมาคือมหาวิทยาลัยเปิดโอกาสและสนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อเพิ่มเติม เพื่อช่วยให้การทำงานมี ประสิทธิภาพและน้อยที่สุดคือ สวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้แก่ท่านส่งผลต่อความมั่นคงในการทำงาน

10. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังในอาชีพ โดยรวมอยู่ใน ระดับ มากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก จำนวน 14 ข้อ ระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ เมื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือท่านทุ่มเททั้ง แรงกาย และแรงใจอย่างเต็มความสามารถ แม้ได้รับผลตอบแทนเพียงเล็กน้อย รองลงมาคือท่าน เชื่อมั่นว่าตำแหน่งงานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความมั่นคง และน้อยที่สุดคือ ท่านมีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อน ตำแหน่งตามความเหมาะสม

**ตอนที่ 3** ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง กรณราชวิทยาลัย สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย วิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับ มากเมื่อพิจารณา รายด้านพบว่ามีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน ระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน เมื่อเรียง

ตามลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการจัดการเรียนการสอน รองลงมาคือ ด้านการวิจัย และน้อยที่สุดคือ ด้านการบริหารวิชาการ

2. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย วิชาการ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับ มากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก จำนวน 9 ข้อ ระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ เมื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือทำการประเมินการจัด การเรียนการสอนโดยให้นักศึกษาเป็นผู้ประเมินการสอนอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาคือจัดการเรียน การสอนโดยให้ความสำคัญกับนิสิตเป็นหลัก และน้อยที่สุดคือ สอนไม่น้อยกว่า 3 รายวิชาต่อภาค การศึกษา

3. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย วิชาการ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการวิจัย โดยรวมอยู่ในระดับ มากเมื่อพิจารณา รายข้อพบว่ามีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ข้อ ระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ เมื่อเรียง ตามลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือมีงานวิจัยในชั้นเรียนหรืองานวิจัย พัฒนาการเรียนการสอนปีละไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง รองลงมาคือมีผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ไม่น้อยกว่า หนึ่งเรื่องต่อปีและน้อยที่สุดคือ มีการนำผลจากงานวิจัยในชั้นเรียน/งานวิจัยพัฒนาการเรียนการสอนไป ใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน

4. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย วิชาการ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการบริการวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลางเมื่อ พิจารณารายข้อพบว่ามีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ ระดับปานกลาง จำนวน 7 ข้อเมื่อ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือบูรณาการงานบริการวิชาการแก่สังคม กับการวิจัย รองลงมาคือเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาชมรม/สโมสร/อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และน้อยที่สุด คือ ได้รับเชิญเป็นวิทยากรภายในมหาวิทยาลัยเป็นประจำทุกปี

5. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย วิชาการ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านทำนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรม โดยรวมอยู่ใน ระดับ มากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ข้อ ระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ เมื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือบูรณาการ โครงการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมกับการวิจัย รองลงมาคือเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการทำนุบำรุง ศิลปะ วัฒนธรรมอย่างสม่ำเสมอและน้อยที่สุดคือ จัดกิจกรรมหรือโครงการทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม อย่างสม่ำเสมอ

**ตอนที่ 4** ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาย วิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

1. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตัวเองมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ การทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ตัวแปรเกือบทั้งหมดมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านบรรยากาศขององค์การ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการวิเคราะห์การถดถอย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้ง 9 ตัวสามารถอธิบายประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยโดยรวม ได้ร้อยละ 59.00 มีค่า  $R^2 = 0.590$  และมีค่าของ F เท่ากับ 61.837 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีตัวแปรที่สำคัญที่เข้าสู่สมการ 5 ตัวแปร และมีความสัมพันธ์เชิงบวก

**ตอนที่ 5** การศึกษาแนวทางการพัฒนาในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผลสรุปการสัมภาษณ์บุคลากรสายวิชาการ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สรุปเป็นกระบวนการพัฒนาได้ 4 แนวทาง คือ การหาความจำเป็นในการพัฒนา, การวางแผนพัฒนา, การปฏิบัติตามโครงการพัฒนา และการประเมินผลโครงการพัฒนา และการพัฒนาบุคลากรใน 6 ด้าน คือ การพัฒนาตนเอง, การฝึกอบรมและศึกษาดูงาน, การศึกษาต่อ, การบริหารจัดการ, กระบวนการปฏิบัติงาน และการประเมินผล การปฏิบัติงาน

## อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สามารถอภิปรายผลตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สามารถอภิปรายผล ดังต่อไปนี้**

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยรวมทั้ง 9 ด้านโดยรวมอยู่ในระดับ มากเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านการรับรู้

บทบาทและน้อยที่สุดคือ ด้านบรรยากาศขององค์กรทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร 4 ประการคือ 1) ลักษณะขององค์กร ซึ่งมีตัวชี้อยู่ 2 ประการ คือ โครงสร้างขององค์กรพิจารณาได้จากการกระจายอำนาจ การแบ่งงานตามความชำนาญพิเศษ ความเป็นทางการ ช่วงการบังคับบัญชา ขนาดขององค์กร ขนาดของหน่วยงาน และเทคโนโลยีขององค์กรพิจารณาได้จากการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ และความรู้ 2) ลักษณะของสภาพแวดล้อม ซึ่งพิจารณาจากสิ่งแวดล้อม 2 ด้าน คือ สิ่งแวดล้อมภายนอกซึ่งมีตัวแปรบ่งชี้คือ ความสลับซับซ้อน ความมั่นคง และความไม่แน่นอน กับสิ่งแวดล้อมในหรือบรรยากาศขององค์กรซึ่งมีตัวบ่งชี้คือ แนวโน้มของความสำเร็จ ความเอาใจใส่ต่อพนักงานแนวทางการให้รางวัลและการลงโทษ ความมั่นคง ความเสี่ยง ความเปิดเผย และความปกปิด 3) ลักษณะของพนักงาน พิจารณาจากความผูกพันต่อองค์กร และการปฏิบัติงานโดยตัวบ่งชี้ของความผูกพันต่อองค์กร พิจารณาจากความสนใจการดำรงรักษาไว้ และความผูกพันใจสำหรับตัวบ่งชี้ของการปฏิบัติงานคือ การจูงใจ เป้าหมาย ความต้องการ ความสามารถในการทำงาน และความชัดเจนของบทบาทของพนักงาน และ 4) นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ พิจารณาจากตัวบ่งชี้ คือ การวางแผนเป้าหมายที่แน่นอน การจัดหาและการใช้ทรัพยากร การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กระบวนการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ การปรับตัวขององค์กร และการริเริ่มสิ่งใหม่สอดคล้องกับแนวคิดของ กรอส (Gross, 1975 : 302-310) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่าเป็นการสมดุลอย่างดีที่สุด (Optima balance) ระหว่างกิจการด้านการปรับตัว (Adaptation) และการรักษาสุขภาพ (Maintenance) ดังนั้นกิจกรรมขององค์กร ซึ่งเป็นการเครื่องมือตัดสินใจการปฏิบัติขององค์กรว่ามีประสิทธิผลหรือไม่ จึงประกอบไปด้วยกิจกรรมดังต่อไปนี้ คือ

- 1) การได้มาซึ่งทรัพยากรเป็นขั้นตอนแรกของวงจรซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านตัวป้อนซึ่ง Gross ระบุว่าประกอบไปด้วยทรัพยากรหลัก คือ คน เงิน และเครื่องจักรสำหรับเงินนั้นเป็นปัจจัยที่ถูกใช้ไปในการซื้อวัตถุดิบเพื่อแปรสภาพให้เป็นผลผลิต แต่เนื่องจากเงินเป็นทรัพยากรที่กว้างขวางสามารถใช้ซื้อหาหรือได้มาซึ่งคนและเครื่องจักรจึงควรพิจารณาวัตถุดิบแยกออกไปจากตัวเงิน กิจกรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรเหล่านี้ กระทำผ่านหน่วยงานซึ่งมีความชำนาญเฉพาะ (Specialized) ในด้านการเงิน การจัดหาและเจ้าหน้าที่ 2) การใช้ตัวป้อนอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับผลผลิตกิจกรรมนี้เป็นหัวใจของปัจจัยด้านกระบวนการ (Process element) ถ้ามองในแง่ของทฤษฎีระบบ กล่าวคือ ตัวป้อน (Input) จะต้องถูกผสมผสานเข้าด้วยกันในทางที่จะให้ได้มาซึ่งผลผลิตอย่างมากที่สุด (Maximum output) โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดหรืออย่างน้อยหนึ่งก็คือการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง 3) การผลิตผลผลิตในรูปบริการหรือสินค้า หมายถึง กิจกรรมในด้านการผลิตผลผลิต (Product flow) ซึ่งแต่ละแง่สะท้อนให้เห็นถึงเป้าหมายในการทำงานขององค์กรนั่นเอง 4) การปฏิบัติงานด้านเทคนิค และด้านบริหารอย่างมีเหตุผล ซึ่งเครื่องทดสอบความมีเหตุผลก็คือหนทางที่ดีที่สุดถูกเลือกใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในแง่ของทฤษฎีระบบกิจกรรมนี้ ครอบคลุมในทุก



ส่วนประกอบของระบบรวมทั้งการปรับระบบให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมของระบบด้วยกิจกรรมนี้ รวมถึงการค้นคว้าวิจัยตลอดจนความพยายามในการกระจายอำนาจมากขึ้นในทางบริหาร ซึ่งถือว่าเป็นเทคนิคการบริหารที่มีเหตุผลในการกระตุ้นประสิทธิภาพมากขึ้นในการได้มาซึ่งทรัพยากรและการผลิต 5) การลงทุนให้กับองค์การ กิจกรรมนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานว่าองค์การจะต้องจัดสรรทรัพยากรจากการผลิตปัจจุบันและลงทุนในการสร้างสมรรถนะในอนาคต วัตถุประสงค์ของการลงทุนดังกล่าวรวมถึง การขยาย (Expansion) การสืบเปลี่ยน (Replacement) การอนุรักษ์ (Conservation) การพัฒนา (Development) ทรัพย์สิน (Assets) การตัดสินใจ ด้านการลงทุนจะต้องเกิดขึ้นเกี่ยวกับเครื่องจักร ที่ดิน สิ่งปลูกสร้างและโดยเฉพาะอย่างยิ่งลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรด้านคน โดยโครงการฝึกอบรมนอกจากนี้กิจกรรมที่มุ่งไปในทางพัฒนาและสนับสนุนจากภายนอกองค์การเพื่อปรับระบบองค์การให้เข้ากันได้เป็นการลงทุนอย่างหนึ่งเช่นกัน เช่น การได้มาซึ่งการสนับสนุนจากนักการเมืองก็เป็นอีกแง่หนึ่งของกิจกรรมด้านการลงทุน 6) การสนองตอบความสนใจที่แตกต่างกันของบุคคลและกลุ่มกิจกรรมนี้สะท้อนให้เห็นถึงทฤษฎีระบบโดยตรงยอมรับว่ามีกลุ่ม (Interest groups) 3 กลุ่มสนใจด้วยกันในองค์การคือ กลุ่มพนักงาน กลุ่มลูกค้าและกลุ่มผู้ลงทุน ความสนใจของพนักงานได้รับการสนองตอบจากความมากน้อยของความพึงพอใจต่อสิ่งที่ตนได้รับในการแลกเปลี่ยนกับแรงงานที่ลงไป ส่วนความสนใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการสนองตอบจากความมากน้อยของความสมหวังจากการคาดหวังด้านคุณภาพและราคาที่ต้องการจัดให้ความสนใจของผู้ลงทุนได้รับการสนองตอบเมื่อผลตอบแทนจากการลงทุน (Return on investment) มากพอที่จะให้แน่ใจได้ว่าจะลงทุนต่อไปกับองค์การ ส่วนกลุ่มสนใจอื่นรวมถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ส่ง (Suppliers) และชุมชนส่วนรวม ดังนั้น กิจกรรมนี้จึงสัมพันธ์กับส่วนประกอบทั้ง 3 ของระบบ คือ ตัวป้อน กระบวนการและผลผลิต รวมทั้งสัมพันธ์กันกับการปรับตัวของระบบเข้ากับสภาพแวดล้อมด้วย 7) การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของพฤติกรรมเค้าโครงของความเป็นระบบเป็นความต่อเนื่อง (Connectedness) กันขององค์การกับสภาพแวดล้อมภายนอก ความเกี่ยวเนื่องดังกล่าวต้องอยู่ในขอบเขตของกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ศีลธรรม ข้อห้ามและข้อกำหนดของจริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพหลักเกณฑ์ (Codes) เหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงการให้ความหมายของสภาพแวดล้อมต่อพฤติกรรมที่ “ถูกต้อง” และ “ผิด” โดยองค์การจะต้องใช้พฤติกรรมที่ถูกต้องการเสาะแสวงหาทรัพยากรใช้ตัวป้อนอย่างมีประสิทธิภาพ ผลิตผลและลงทุนในทรัพย์สินนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Friedlander and Pickle เพื่อจะดูความสัมพันธ์กัน (Interrelationships) ระหว่างส่วนประกอบของความมีประสิทธิภาพเหล่านี้โดยศึกษาองค์การที่มีขนาดเล็กจำนวน 97 องค์การด้วยกัน แต่ละองค์การมีผู้จัดการเพียง 1 คนและผู้ใต้บังคับบัญชาระหว่าง 4 - 40 คนพบว่า ตัวประกอบแรกของความมีประสิทธิภาพคือ ความมากน้อยของการที่องค์การตอบสนองต่อความต้องการของสังคม ซึ่ง Friedlander and Pickle วัดจากตัวแปรดังต่อไปนี้ คือ 1) ชุมชน (Community) การสนองตอบความต้องการของชุมชน วัดได้จากการเป็น

สมาชิกและเป็นผู้นำในองค์การทั้งในท้องถิ่นและนอกท้องถิ่นตลอดจนจรรยาบรรณคณะกรรมการและ  
กิจกรรมการกุศลซึ่งผู้บริหารองค์การมีส่วนร่วมในระยะสองปีที่ผ่านมารวมทั้งการร่วมในกิจกรรมของ  
ชุมชน 2) รัฐบาล (Government) ความสัมพันธ์ขององค์การกับรัฐทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและ  
ท้องถิ่น วัดได้จากความมากน้อยของการที่องค์การมีความรับผิดชอบต่อนโยบายของรัฐบาลทั้งทางตรง  
และทางอ้อม เช่น ด้วยการเสียภาษีอย่างสม่ำเสมอและถูกต้อง 3) ลูกค้า (Customers) ความสัมพันธ์  
ขององค์การกับลูกค้า วัดได้จากการให้ลูกค้าให้คะแนนในประเด็นต่อไปนี้ คือ คุณภาพสินค้าหรือบริการ  
ปริมาณของสินค้าหรือปริมาณที่มีให้ความเรียบร้อย ความสะอาดและมีลักษณะได้มาตรฐานของสินค้า  
ความรู้ของผู้บริหารเกี่ยวกับผลผลิตหรือบริการ ความรวดเร็วของบริการ ความเชื่อถือได้ของกิจการ  
ระดับตำแหน่งของกิจการเมื่อเปรียบเทียบกับกิจการอื่นในทำนองเดียวกัน ความเต็มใจช่วยเหลือ  
ความเป็นมิตรและลักษณะท่าทีของพนักงาน 4) ผู้ส่ง (Suppliers) การสนองตอบความต้องการของผู้ส่ง  
วัดได้จากความตรงต่อเวลาในการชำระหนี้ ความยุติธรรมในการตกลง ความพร้อมในการรับคำแนะนำ  
และการประเมินผลส่วนรวมขององค์การในฐานะลูกค้าของผู้ส่ง 5) เจ้าหนี้ (Creditors) ระดับความ  
พึงพอใจของเจ้าหนี้ที่มีต่อองค์การวัดจากการสัมภาษณ์และตัวประกอบที่สองของความมีประสิทธิผลคือ  
ความพึงพอใจของพนักงานวัดได้จากตัวแปรดังต่อไปนี้ คือ 1) ความพึงพอใจกับสภาพการทำงาน คือ  
สภาวะของสถานที่ทำงานผลของสภาพดังกล่าวที่มีต่อประสิทธิภาพ ความพอเพียงของเครื่องมือ  
เครื่องใช้ชั่วโมงทำงานที่มีเหตุผลและการปราศจากซึ่งการกดดันทางร่างกายและจิตใจ 2) ความพึงใจ  
กับรางวัลทางการเงิน ความพอเพียงของค่าจ้างความมีประสิทธิผลของนโยบายด้านบุคคลที่เกี่ยวกับ  
ค่าจ้าง โครงการผลประโยชน์และค่าตอบแทนเมื่อเทียบกับบริษัทอื่น 3) ความไว้วางใจที่มีต่อฝ่ายบริหาร  
ความสามารถในด้านการจัดการของฝ่ายบริหาร การจัดการเกี่ยวกับนโยบายให้ผลประโยชน์แก่  
พนักงาน ความพอเพียงของการติดต่อสื่อสาร 2 ทางและความสนใจที่มีต่อพนักงาน 4) ความเห็น  
เกี่ยวกับการอำนวยการผู้ควบคุมจัดงานดีเพียงใดความรู้เกี่ยวกับงาน ความสามารถในการให้งาน  
เสร็จตามกำหนด การจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่พอเพียงในการให้พนักงานรู้ว่าเขาถูกคาดหวังให้ทำ  
อะไร การเน้นการฝึกเน้นอบรมที่เหมาะสม การพยายามให้พนักงานทำงานร่วมกัน การปฏิบัติต่อ  
พนักงานอย่างยุติธรรมการรักษาสัญญา การให้กำลังใจและความสนใจในความกินดีอยู่ดีของพนักงาน  
5) ความพึงพอใจกับการพัฒนาตนเอง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การของพนักงาน การมีส่วนร่วม  
ร่วม ความภาคภูมิใจในองค์การ ความรู้สึกว่าได้ทำสิ่งที่มีคุณค่าและความก้าวหน้าในงานและ  
สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนกฤต รอดเขียว (2553 : 102) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล  
การปฏิบัติงานของกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ของเทศบาลตำบล ในจังหวัดอุทัยธานี การศึกษา  
นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ  
ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับประสิทธิผล การปฏิบัติงาน และ  
อิทธิพลของตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม

ของเทศบาลตำบล ในจังหวัดอุทัยธานี โดยศึกษาจากรายงานผลการดำเนินโครงการ ปีงบประมาณ 2552 และสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะขององค์การ นโยบาย การบริหาร ทรัพยากร ความสามารถในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจ การยอมรับนับถือตนเอง และ ค่านิยม ของพนักงานกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมของเทศบาลตำบล ในจังหวัดอุทัยธานี ทั้ง 13 แห่ง จำนวน 152 คน รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสำรวจประสิทธิผลการปฏิบัติงานและแบบสอบถาม ปัจจัย 7 ด้าน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเรขาคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ของเทศบาลตำบล ในจังหวัดอุทัยธานี มีระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในภาพรวม ระดับมาก ( $\bar{X}=3.99, SD=.114$ ) ปัจจัยทั้ง 7 ด้าน มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับมาก ( $\bar{X}=3.95, SD=.205$ ) ปัจจัยทั้ง 7 ด้าน สัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในเชิงบวกทุกปัจจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยด้าน ลักษณะขององค์การและนโยบายการบริหาร สามารถร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ของเทศบาลตำบล ในจังหวัดอุทัยธานี ได้ร้อยละ 42.70 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1. การรับรู้บทบาทโดยรวมอยู่ในระดับ มากเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าด้านที่มี ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีการรับรู้ บทบาทด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่าข้อที่มี ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการปฏิบัติงานมุ่งเน้นที่ผลงานรองลงมาคือพึงพอใจในหน้าที่ที่ปฏิบัติและน้อย ที่สุดคือ มีอิสระในการตัดสินใจ รองลงมาคือ ด้านทัศนคติในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีการรับรู้บทบาทด้านทัศนคติในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความภูมิใจในงานที่ทำ รองลงมา คือ เข้าใจลักษณะงานอย่างถ่องแท้ และน้อยที่สุดคือ คิดค้นวิธีการและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการ ปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกระบวนการทางด้านความคิดที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลในการแปลความหมายสิ่ง ไร้ หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อม จากข้อมูลข่าวสารที่ได้รับ จากสิ่งไร้ที่ผ่านเข้ามาทาง ระบบประสาทสัมผัสของร่างกาย โดยอาศัยประสบการณ์และการเรียนรู้เป็นตัวแปลความหมาย บทบาทเป็น การแสดงพฤติกรรมตามตำแหน่งและสถานภาพ ตามที่องค์กรเป็นผู้กำหนด หากบทบาท นั้นสอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการ และประสบการณ์ จะเกิดการยอมรับบทบาท และปฏิบัติ ตามบทบาทที่สังคมคาดหวัง หรือปฏิบัติตามการรับรู้และความคาดหวังของตนเองสอดคล้องกับ แนวคิดของ ธงชัย สันติวงษ์ (2542 : 92-93) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ว่าบทบาทหน้าที่ตาม

ตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งได้ถูกคาดหวังจากสังคมนรอบด้าน เช่น จากผู้อยู่อาศัยจากตำแหน่งอื่นๆ รอบตัว (ผู้ร่วมงาน) รวมทั้งตัวเราเองด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้เกิดจากกระบวนการทางสังคม “กระบวนการทางสังคม” (Socialization) ถ้าความคาดหวังจากทุกฝ่ายไม่ตรงกัน และผู้ดำรงตำแหน่งอยู่ในบทบาทที่ไม่สามารถปรับให้มีความพอดี จะเกิดปัญหาต่อต้านความขัดแย้งในบทบาทหรือความล้มเหลวในบทบาทได้ และผลที่ตามมา คือ ความล้มเหลวของงาน ดังนั้น การแสดงบทบาทของบุคคลตามตำแหน่งหน้าที่ที่จะเป็นไปได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างและที่สำคัญ ได้แก่ 1) ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่ต้องแสดงหรือปฏิบัติ 2) ประสบการณ์ของผู้ที่แสดงบทบาทและ 3) บุคลิกภาพของผู้ที่แสดงบทบาทนั้นตามคำจำกัดความของ “บทบาท” นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Broom and Phillip (1978 : 92) ให้ความหมายว่า บทบาทประกอบด้วยด้วยลักษณะต่างๆ 3 ประการ คือ 1) บทบาทในอุดมคติ หรือสิ่งที่สังคมกำหนดไว้ (Social Perceived or Idle Role) เป็นบทบาทในอุดมคติที่มีการกำหนดลัทธิ หน้าที่ตามตำแหน่งในสังคม ซึ่งครอบคลุมบทบาทในการจัดให้มีการดำเนินการวางแผนงานโครงการการจัดสรรงบประมาณ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์และบุคลากร ซึ่งจัดว่าเป็นบทบาทในอุดมคติ 2) บทบาทที่ควรกระทำ (Perceived Role) หรือ บทบาทตามการรับรู้ เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคล เชื่อว่าควรกระทำตามตำแหน่งที่ได้รับ อาจจะไม่เหมือนบทบาทในอุดมคติและอาจมีความแตกต่างในแต่ละบุคคล ขึ้นกับความสามารถในการรับรู้ของบุคคล โดยมีแรงจูงใจ ความเชื่อ ความหวัง ประสบการณ์ การศึกษา การให้คุณค่า และความหมายต่อสิ่งนั้นเข้ามาเกี่ยวข้อง และ 3) บทบาทที่กระทำจริง (Performed Role) เป็นบทบาทที่บุคคลได้แสดงจริง ซึ่งอาจเป็นการแสดงบทบาทตามที่ตั้งใจคาดหวัง หรือเป็นการแสดงบทบาทตามการรับรู้ และตามความคาดหวังของตนเอง การที่บุคคลจะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้ดีเพียงใด ขึ้นอยู่กับการยอมรับบทบาทของบุคคลที่ครองตำแหน่งอยู่ เนื่องจากความสอดคล้องของบทบาท ตามความคาดหวังของสังคมและการรับรู้บทบาทของตนเองสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถอ เหลาทอง (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาการรับรู้บทบาทหน้าที่และความต้องการในการพัฒนาตนเองของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่อยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน 2) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน และ 3) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองมากที่สุด คือ ด้านการมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามมาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับ มากเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมี

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือไว้วางใจและเชื่อมั่นระหว่างเพื่อนร่วมงานรองลงมาคือรับฟังข้อคิดเห็นและยอมรับซึ่งกันและกันและน้อยที่สุดคือ ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบที่ตั้งไว้อย่างเคร่งครัด รองลงมาคือ ด้านการให้รางวัลผลตอบแทน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพ รองลงมาคือ เงินเดือนมีความเหมาะสมและตำแหน่งและการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งด้วยความเป็นธรรมตามกฎหมายเกณฑ์ น้อยที่สุดคือ รายได้พิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความท้าทาย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ ความพึงพอใจในระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ เมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ รองลงมาคือ งานในความรับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และน้อยที่สุดคือ งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตรงกับความรู้ความสามารถทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ความรู้สึกชอบความพอใจเต็มใจมีความสุขกับงานที่ทำส่งผลให้งานที่ทำออกมามีบรรลุผลตามเป้าหมายทำให้ผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานนั้นซึ่งมีปัจจัยหลายด้านที่จะส่งผลให้เกิดผลแห่งความพึงพอใจเช่นด้านสิทธิประโยชน์และผลตอบแทนด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนระดับตำแหน่งด้านลักษณะงานและผลการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและด้านสภาพแวดล้อมการทำงานความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ช่วยให้งานประสบความสำเร็จผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานย่อมมีประสิทธิผลของงานได้มากกว่าคนที่ขาดความพึงพอใจในการทำงานการทำความเข้าใจเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์การนั้นดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Wiley (1961 ; ในงยุทธ เกษสาคร. 2541 : 77) กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลถึงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานคือความต้องการในด้านต่างๆ ดังนี้ คือ 1) ความมั่นคงและความเป็นอยู่ที่สบาย 2) สภาพการทำงานที่ดี 3) ความยุติธรรม 4) ความสำเร็จและความก้าวหน้า 5) ในหมู่คณะยอมรับตนเป็นสมาชิก 6) ให้ผู้อื่นรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ 7) มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และ 8) โอกาสที่จะดำรงความเป็นตัวของตัวเอง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติ จักรยานิช (2549 : 84) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดชลบุรีต่อการบริหารงานบุคคลผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ความพึงพอใจของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดชลบุรีต่อการบริหารงานบุคคล 7 ด้าน ได้แก่ด้านวางแผนอัตรากำลังคนด้านสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรด้านการบรรจุแต่งตั้งด้านสิทธิประโยชน์และประโยชน์ตอบแทนด้านการพัฒนาประสิทธิภาพด้านวินัยและการรักษาวินัยและด้านการให้พ้นจากตำแหน่งในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบความพึงพอใจของพนักงาน

ครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดชลบุรีต่อการบริหารงานบุคคลจำแนกตามเพศและประสบการณ์ในภาพรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) เปรียบเทียบความพึงพอใจของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดชลบุรีต่อการบริหารงานบุคคลจำแนกตามตำแหน่งในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านกำลังใจ อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือความศรัทธาในองค์การรองลงมาคือความเข้าใจระหว่างบุคคลในองค์การ และน้อยที่สุดคือ ความสามัคคีในหมู่คณะรองลงมาคือ ด้านความพอใจในงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีแรงจูงใจและความสนใจในงานรองลงมาคือ ความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่างๆขององค์การ และน้อยที่สุดคือ ปฏิบัติอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และศีลธรรมอันดีงามส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านทัศนคติ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ เมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความเต็มใจที่จะทำตามกฎข้อบังคับต่างๆ รองลงมาคือ ความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ และความเชื่อมั่นในองค์การ น้อยที่สุดคือ ความผูกพันต่อองค์การ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ขวัญและกำลังใจมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลกลุ่มบุคคลในองค์การ ผู้บริหารทุกระดับจะต้องให้ความสำคัญในการที่จะธำรงรักษาเสริมสร้างบรรยากาศในการที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีความสุขโดยพยายามหาวิธีการต่างๆ ซึ่งแต่ละวิธีการก็มีความเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ขององค์การแตกต่างกันผู้บริหารที่ดีจะต้องสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้อยู่ในระดับสูงอยู่เสมอปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้นอาจมีอยู่หลายอย่างเช่นสภาพการทำงานความปลอดภัยโอกาสก้าวหน้าการมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานฯซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะสร้างความพึงพอใจให้บุคลากรในองค์การมีขวัญกำลังใจการมีเครื่องมือในการวัดขวัญกำลังใจอาจทำได้หลายอย่างทั้งในเรื่องความสม่ำเสมอของผลงานการลาออกจากการโยกย้ายงาน การสังเกตการณ์มีระบบที่ดีจะทำให้ทราบการเปลี่ยนแปลงประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาจะทำให้ทราบถึงระดับของขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์การโดยมีจุดมุ่งหมายสูงสุดอยู่ที่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานสอดคล้องกับ ทองใบ สุตขารี (2544 : 197) ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการทำงานไว้ว่าการศึกษเกี่ยวกับขวัญในการทำงาน จำเป็นต้องพิจารณาขวัญทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและขวัญของกลุ่มเพราะมีความเกี่ยวพันกันซึ่งใกล้ชิดกล่าวคือองค์การใดที่มีขวัญของกลุ่มสูงย่อมแสดงให้เห็นว่าขวัญในระดับบุคคลก็จะสูงเช่นกันซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติภารกิจขององค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วยเช่นกันจึงอาจกล่าวได้ว่า

ขวัญที่ดีขององค์การมีความสำคัญดังนี้ 1) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ 2) สร้างความจงรักภักดีต่อหมู่คณะและองค์การ 3) เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับบังเกิดผลในการควบคุมความประพฤติของพนักงานให้ปฏิบัติอยู่ในระเบียบและศีลธรรมอันดีงาม 4) สร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ 5) สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ 6) เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน 7) ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การ ซึ่งขวัญและกำลังใจมีความสำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติงานในองค์การก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จและวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ผู้บังคับบัญชามีส่วนสำคัญยิ่งในการที่จะธำรงรักษาสร้างขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างบรรยากาศที่ดีการทำงานมีความสุขเกิดความสามัคคีกลมเกลียวในหมู่คณะอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การในที่สุดสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิษฐา วัฒนโอฬารนทร์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีผลการศึกษาวิจัยพบว่าปัจจัยการปฏิบัติงานรวม 9 ด้านข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีมีขวัญและกำลังใจเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานอยู่ในระดับสูงรองลงมาด้านพึงพอใจในหน้าที่ที่มีขวัญและกำลังใจสูงด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบมีขวัญและกำลังใจสูงสำหรับด้านความเสมอภาคในหน่วยงานมีขวัญและกำลังใจปานกลางขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีส่วนใหญ่มีขวัญและกำลังใจสูงสำหรับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรีพบว่าโอกาสก้าวหน้าในการปกครองบังคับบัญชาความเสมอภาคในหน่วยงานความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานความพึงพอใจในหน้าที่ความมั่นคงในการทำงานลักษณะงานที่รับผิดชอบและการรับรู้ต่อความสำเร็จในงานมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับ มากเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มิติของกลุ่ม และจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ทุกชื่อมีการทำงานทีม อยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการสื่อสารด้วยความจริงใจและเข้าใจข่าวสารที่รับตรงกัน รองลงมาคือการยอมรับวัตถุประสงค์การทำงานที่ร่วมกันกำหนดขึ้น และน้อยที่สุดคือ แสดงความคิดเห็นในการกำหนดขั้นตอนการรองลงมาคือ ด้านตระหนักในความสำคัญของกันและกัน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าทุกชื่อ มีการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่งดีรองลงมาคือ ให้การสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และน้อยที่สุดคือ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อย

ที่สุด คือ ด้านบทบาทและความรู้สึกร่วมกัน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ เมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ทำงานร่วมกันด้วยความสุขและกระจายงานตามความถนัดของสมาชิก รองลงมาคือ กระจายงานตามความรู้ ความสามารถและการจัดแบ่งบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ข้อที่น้อยที่สุดคือ ปรึกษาหารือกันด้วยเหตุผล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การพัฒนาองค์การ เป็นกิจกรรมที่มุ่งดำเนินงานโดยใช้กลุ่มเป็นหลัก อาศัยพื้นฐานของความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกของกลุ่ม เพื่อก้าวไปสู่การร่วมมือร่วมใจกัน ในการที่จะผลักดันวัตถุประสงค์ขององค์การให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสิ่งต่างๆ ที่จะสนับสนุนให้เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นกลุ่มได้เป็นอย่างดีนั้นอาจจะได้แก่ การทำงานเป็นกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ จะเป็นเครื่องมือที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่อยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องการมีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ และไม่ยากแก่การแยกออกไปให้อยู่โดดเดี่ยวกวนในขณะที่ไม่มีทางเลือกเท่านั้น และโดยปกติแล้วในองค์การใดก็ย่อมประกอบด้วยผู้คนที่มาร่วมทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง ลักษณะการทำงานนั้นมิได้ทำคนเดียว แต่ต้องร่วมมือร่วมใจกัน เพราะเหตุผลว่าลักษณะงานและความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง หรือดังสุภาวดีไทยที่ว่า “หลายหัวดีกว่าหัวเดียว” นั่นเอง นอกจากนั้นการทำงานเป็นทีม จะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจให้แก่สมาชิกในกลุ่มนั้นคือ ความอบอุ่นใจ คอยเป็นเพื่อนคู่คิดมิตรคูใจเป็นต้น การสร้างทีมงาน เป็นต้น การสร้างทีมงานเป็นการระดมพลังของทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า และทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนั้นการสร้างทีมงานยังเป็นเครื่องมือสอดแทรกของการพัฒนาองค์การที่ใช้ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของสมาชิกได้อย่างดียิ่ง สอดคล้องกับ ฎพันธ์ เขจรนนทน และคณะ (2545 : 43-44) ที่กล่าวไว้ว่า การสร้างทีมงานมีความมุ่งหมายสำคัญที่พัฒนาการทำงานของบุคคลและกลุ่มให้มีศักยภาพสูง ซึ่งจะสนับสนุนและส่งเสริมการดำเนินงานและการแข่งขันขององค์การ โดยแต่ละทีมจะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ สมาชิกต่างร่วมแรงร่วมใจกันแก้ไขปัญหาและทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งจะช่วยพัฒนาตนเองและองค์การให้ก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดดโดยที่เราสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมจะมีประโยชน์ต่อองค์การใน 4 ด้าน ดังนี้ 1) สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับสมาชิก เพราะการทำงานเป็นทีมจะช่วยสร้างความไว้วางใจ ช่วยเหลือกันและบรรยากาศในการทำงานที่ดี ทำให้สมาชิกรู้สึกสบายใจ พอใจ และเพลิดเพลินกับการทำงาน ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานและช่วยทำให้เกิดผลงานที่คุณภาพและประสิทธิภาพ ทำให้เป้าหมายที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากสมาชิกในทีมจะมีความสามัคคีพร้อมเพรียงกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทั้งทางด้านกำลังความคิดกำลังกายและกำลังใจ โดยสมาชิกสามารถร่วมมือหรือผนึกกำลังให้เป็นหนึ่งเดียวในการร่วมกันคิดแก้ไขปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆอย่างราบรื่น 2) สร้างความมั่นคงในอาชีพ เนื่องจากทีมงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถเพิ่มผลผลิตทำให้องค์การมีรายได้และกำไรสูงขึ้น สามารถเติบโตได้อย่าง



มั่นคง ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกของทีมงานมีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนี้องค์การต่างๆ มักจะปรับระบบประเมินผลและให้ผลตอบแทนที่จูงใจแก่ทีมทำให้สมาชิกในทีมที่ประสบความสำเร็จ มีความก้าวหน้าทั้งด้านการงาน รายได้และอาชีพที่มั่นคง 3) สร้างความสัมพันธ์ในงาน สมาชิกในทีมงานจะช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยระดมกำลังกาย กำลังใจ และกำลังความคิด ตลอดจนความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ของสมาชิกเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งจะก่อให้เกิด ความสัมพันธ์และความผูกพันในฐานะสมาชิกของทีมหรือที่เรียกว่า “One For All, All For One” ทำให้บุคคล ทีมและงานมีความผูกพันใกล้ชิดกันและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน 4) เพิ่มพูน การยอมรับนับถือ เนื่องจากทีมงานจะต้องกำหนดจัดสรรตำแหน่ง อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ของสมาชิก เช่น หัวหน้าทีม นักวิเคราะห์ผู้ประสานงานของทีม และสมาชิกอื่นๆโดยสมาชิกที่ร่วมทีม จะรับรู้ ยอมรับและมีความเข้าใจต่อกันว่าเขาจะต้องแสดงบทบาท (Roles) อย่างไร และในช่วงเวลาใด ให้เหมาะสมและส่งเสริมการทำงานของสมาชิกอื่น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีม และเอกภาพ ของกลุ่ม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรจง ท้าวเพชร (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ น้ำอูน จังหวัดสกลนคร ซึ่งการวิจัยได้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นวางแผน ขั้นสังเกตการปฏิบัติงานตามแผน ขั้นตรวจสอบผลการดำเนินงาน และขั้นการ แก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน หลังจากที่ได้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการตามขั้นตอนของการวิจัยเชิง ปฏิบัติการ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน บุคลากรมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ก็ คือ มีการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ ความสัมพันธ์ภายในและภายนอกหน่วยงานดีขึ้น มีการเปิดเผยและ เผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาและสอดคล้องกับ สุนทร จตุรพิตรพร (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาการทำงานเป็นทีมโดยใช้กิจกรรม 5ส ในการบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนบ้าน หนองหัวหมู อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ซึ่งใช้เทคนิคการประชุมเชิงปฏิบัติการ และใช้หลักการวิจัย เชิงปฏิบัติการเป็นรูปแบบในการดำเนินงานมี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นวางแผน ขั้นปฏิบัติ ขั้นสังเกต และ ขั้นสะท้อนผลการปฏิบัติ ผลการพัฒนาการทำงานเป็นทีมหลักดำเนินการมีผลทำให้คณะครู อาจารย์ โรงเรียนบ้านหนองหัวหมู มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมมากยิ่งขึ้น งานอาคาร สถานที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นระบบ มีระเบียบและมีความสะอาดเรียบร้อย มีสภาพบรรยากาศที่มี ความเป็นระเบียบเรียบร้อยอยู่เสมอ และปลูกฝังค่านิยมที่ดีในการทำงานให้แก่นักเรียน

5. เงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับ มากเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สวัสดิการ อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือได้รับการ ประกันอุบัติเหตุ รองลงมาคือได้รับเงินช่วยเหลือค่าคลอดบุตรและน้อยที่สุดคือ ได้รับสิทธิในการลา

ประเภทต่างๆ รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนและเงินเดือน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ และระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับ ความสามารถและปริมาณงานที่ทำอยู่รองลงมาคือ การปรับเงินเดือนที่ผ่านมา มีความเหมาะสมและพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน น้อยที่สุดคือ เงินเดือนเหมาะสมกับตำแหน่งทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การจ่ายค่าตอบแทนมีวัตถุประสงค์เพื่อจูงใจให้บุคลากรเข้าร่วมงานกับองค์กร ซึ่งจะเห็นได้ว่าอัตราค่าตอบแทนจะเป็นปัจจัยสำคัญในการดึงดูดบุคลากรเข้าทำงานในหน่วยงานที่จ่ายค่าตอบแทนสูง จะมีผู้สนใจสมัครเข้าร่วมงานเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้องค์การธุรกิจนั้น มีโอกาสคัดเลือกผู้สมัครที่มีความรู้และความสามารถเหมาะสมเข้าร่วมงาน ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้กำหนดค่าตอบแทนที่จะต้องทำการศึกษาและพิจารณาปัจจัยแวดล้อม เช่น สภาพแวดล้อม เช่นสภาพสังคม สภาพเศรษฐกิจ ตลาดแรงงาน การเติบโตของอุตสาหกรรม เป็นต้น เพื่อทำการกำหนดค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมและจูงใจต่อผู้ร่วมงานบริหารต้นทุน ถ้าพิจารณาตามทัศนคติขององค์การ ค่าตอบแทนถือเป็นต้นทุนในการดำเนินธุรกิจที่มีความสำคัญ หลายองค์การมีค่าใช้จ่ายน้อยกว่าครั้งที่เกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่ายด้านทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นการกำหนดค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพจะสามารถนำมาใช้เพื่อควบคุมและตรวจสอบค่าใช้จ่ายขององค์การได้ เนื่องจากองค์การสามารถคาดการณ์ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลาได้ ทำให้องค์การสามารถบริหารต้นทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามทฤษฎีความเท่าเทียมกัน (Equity Theory) บุคคลจะพิจารณาเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างแรงพยายามในการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ที่ได้ของตนเองกับบุคคลอื่น ว่ามีความเท่าเทียมกันหรือไม่ ถ้าบุคคลอื่นได้อัตราส่วนผลตอบแทนที่สูงกว่า ก็อาจที่จะก่อให้เกิดความไม่สบายใจขึ้นแก่บุคลากร และอาจก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานขึ้นได้ดังนั้น การกำหนดค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมจะสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากร และป้องกันปัญหาที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การ เช่น ขวัญและกำลังใจ ความขัดแย้งการหมุนเวียนของบุคลากร สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจเกี่ยวกับความเป็นธรรมระบุว่า บุคคลแสวงหาความเป็นธรรมในการทำงานและต้องการความเป็นธรรมโดยการเปรียบเทียบกับสิ่งที่รับและสิ่งที่ทุ่มเท รูปแบบความเป็นธรรม 4 ประการ

- 1) ความเป็นธรรมภายนอก (External equity) เกี่ยวข้องกับวิธีการเปรียบเทียบอัตราการจ่ายค่าตอบแทนของกิจการหนึ่งๆกับกิจการอื่นๆ
- 2) ความเป็นธรรมภายใน (Internal equity) เกี่ยวข้องกับความเท่าเทียมกันของค่าตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบกับระหว่างงานแต่ละงานของกิจการเดียวกัน
- 3) ความเป็นธรรมสำหรับบุคคล (Individual equity) เกี่ยวข้องกับการเปรียบเทียบระหว่างพลังความทุ่มเทในการทำงานของบุคคลกับผลตอบแทนที่บุคคลได้รับ และ
- 4) ความเป็นธรรมของกระบวนการ (Procedural equity) เกี่ยวกับความเท่าเทียมของกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน หากพนักงานมีความรู้สึกว่ระบบการจ่ายค่าตอบแทนไม่เป็นธรรม พนักงานอาจจะแสดงความไม่

พอใจและมีปฏิริยาต่างๆและการหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นถึงความเป็นธรรมภายในและความเป็นธรรมสำหรับบุคคล กิจการอาจจะเก็บข้อมูลเกี่ยวกับค่าตอบแทนเป็นความลับซึ่งสอดคล้องกับ ธงชัย สันติวงษ์ (2546 : 488) ศึกษาเรื่อง “หลักของการจ่ายผลประโยชน์ตอบแทนและบริการที่ดีนั้นควรต้องการประกอบด้วยหลักการต่างๆดังนี้ คือ 1) ผลประโยชน์ตอบแทนและบริการที่ให้กับพนักงาน ควรจะต้องสามารถตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน 2) ผลประโยชน์และบริการที่จัดให้ ควรจะเป็นกิจกรรมที่มีขอบเขตมุ่งถึงการให้ประโยชน์ต่อกลุ่มมากกว่าการให้ประโยชน์แก่แต่ละตัวบุคคล 3) ผลประโยชน์และบริการที่จัดให้ ควรจะพิจารณาจากฐานของขอบเขตที่กว้างมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ 4) ระบบการจ่ายผลประโยชน์ตอบแทนและบริการไม่ควรจะกระทำไปในความหมายของการให้ในขอบเขตเพียงเพราะเนื่องจากความกรุณา หากแต่ควรจะต้องจัดขึ้นในความหมายของความรับผิดชอบ และมีการคำนึงสิทธิประโยชน์ของทั้งสองฝ่ายที่พึงมีต่อกันตามความเป็นจริง 5) ต้นทุนของค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับการจ่ายผลประโยชน์ตอบแทนและบริการต้องสามารถคิดคำนวณได้และมีความเหมาะสมในแง่ต่างๆกันด้วยความเป็นธรรมและผลกระทบต่ออัตราการจ่ายค่าจ้าง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรชัย ยศธำรง (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องสวัสดิการสำหรับพนักงานของซูเปอร์เซ็นเตอร์ในจังหวัดเชียงใหม่โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ 1) เพื่อศึกษารูปแบบสวัสดิการสำหรับพนักงานของซูเปอร์เซ็นเตอร์ในจังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจในสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้ของพนักงานของซูเปอร์เซ็นเตอร์ในจังหวัดเชียงใหม่และ 3) เพื่อศึกษาถึงความต้องการสวัสดิการของพนักงานของซูเปอร์เซ็นเตอร์ในจังหวัดเชียงใหม่ผลการวิจัยพบว่าพนักงานของซูเปอร์เซ็นเตอร์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 25-31 ปีมีระดับการศึกษา ปวส. หรือเทียบเท่ามีสถานภาพโสด (สำหรับพนักงานที่มีสถานภาพแต่งงานหย่าหรือหม้ายส่วนใหญ่มีบุตร 1 คนคู่สมรสมีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน) สวัสดิการที่สถานประกอบการซูเปอร์เซ็นเตอร์จัดให้สำหรับพนักงานเป็นการจัดสวัสดิการโดยวิธีจัดสรรแบบบังคับ (Non-optional Method) และได้จัดสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินตามที่กฎหมายกำหนดครบทุกสถานประกอบการส่วนสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดแต่ละสถานประกอบการได้จัดให้พนักงานแตกต่างกันออกไปตามนโยบายของบริษัทพนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับได้แก่สวัสดิการที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินตามที่กฎหมายกำหนดและสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดระดับปานกลางในสวัสดิการทั้งสี่ประเภทพนักงานมีความต้องการในสวัสดิการที่ได้รับได้แก่สวัสดิการที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินตามที่กฎหมายกำหนดและสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดระดับมากในสวัสดิการทั้งสี่ประเภทความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่เพศอายุระดับการศึกษาสถานภาพครอบครัวจำนวนบุตรและอาชีพคู่สมรสกับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับทั้งสี่ประเภทได้แก่สวัสดิการที่เป็นตัวเงินตามที่กฎหมายกำหนดและ

นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินตามที่กฎหมายกำหนดและนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดผลการวิจัยพบว่าไม่มีความสัมพันธ์ต่อกันแต่เมื่อศึกษารายละเอียดความสัมพันธ์ในแต่ละปัจจัยแล้วพบว่าเพศมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดอายุและสถานภาพครอบครัวมีความสัมพันธ์กับสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดกล่าวโดยสรุปสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากรในองค์กรเป็นสิ่งที่ภาครัฐและภาคเอกชนจัดให้แก่บุคลากรโดยใช้พื้นฐานด้านความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เป็นหลักและถือหลักความเสมอภาคในการกำหนดเกณฑ์ทั่วไปทั้งนี้ก็เพื่อให้บุคลากรได้รับประโยชน์ตอบแทนขั้นพื้นฐานอย่างเสมอภาคและทั่วถึงกันโดยมีมูลเหตุเพื่อการจูงใจในการเสริมสร้างขวัญและประสิทธิภาพของงานให้สูงขึ้น

6. ความเชื่อมั่นในตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับ มากเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความกล้า อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รองลงมาคือเมื่อมีข้อสงสัยใดๆ ไม่กล้าถามใคร และความกล้าเสี่ยง (กล้าได้กล้าเสีย) และน้อยที่สุดคือ รักในความยุติธรรม รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงทางจิตใจ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีจิตใจมั่นคง มีเหตุผลรองลงมาคือ ความเกรงใจและเห็นใจผู้อื่น น้อยที่สุดคือ มีการวางแผนก่อนการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความเป็นตัวของตัวเอง อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ ระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อเมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ชอบแสดง การแสดงออก รองลงมาคือ ชอบอิสระไม่โอ้อวด และความเกรงใจและเห็นใจผู้อื่น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ไม่มีความวิตกกังวลไปกับเหตุการณ์ที่ยังมาไม่ถึง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความมั่นใจในตนเอง คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความมั่นใจหรือแน่ใจหรือกล้ากระทำการสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามที่ตนตั้งใจไว้ถึงแม้จะมีเหตุการณ์หรือสิ่งอื่นใดมาเป็นอุปสรรคก็ไม่ย่อท้อยังคงตั้งใจกระทำการนั้นๆ ต่อไปโดยมีความมั่นใจตนเองว่าสามารถกระทำด้วยความสำเร็จลุล่วงและถูกต้องเหมาะสมความเชื่อมั่นในตนเองประกอบด้วยความมีจิตใจที่มั่นใจกล้าแสดงออกเป็นผู้นำกล้าตัดสินใจกล้าเผชิญความจริง และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ Symond (1964 : 85-89) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความเชื่อมั่นในตนเองพอสรุปได้ว่าบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองจะไม่ยอมจำนนต่อสิ่งใดโดยสิ้นเชิงทีเดียวซึ่งต่างจากคนขาดกลัวและไม่แน่ใจตนเองซึ่งใช้เวลาส่วนใหญ่ไปในการนึกภาพในสิ่งที่ตนต้องการหรือปรารถนาไม่ทำตามลำดับขั้นแห่งความเป็นจริงเนื่องจากเกิดความกลัวและหวั่นวิตกกังวลกลายเป็นคนไม่กล้าทำอะไรเลยฉะนั้นความเชื่อมั่นในตนเองจึงเกิดขึ้นได้ด้วยองค์ประกอบ 4 อย่าง

ดังต่อไปนี้ 1) ทราบในสิ่งที่ตนต้องการ 2) คิดในสิ่งที่ตนเห็นว่ากระทำสำเร็จ 3) สามารถตัดสินใจได้ 4) ลงมือกระทำจริงๆกับสิ่งที่ตนตัดสินใจแล้วและยังสอดคล้องกับ ละเอียต จงกลณี (2529 : 14-15) ได้กล่าวถึงการสร้างความเชื่อมั่นในตนเองสำหรับบุคคลที่ต้องการปรับปรุงและพัฒนาตนเองนั้นมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้ 1) กล้าเป็นตัวของตัวเองรับสภาพความเป็นจริงทั้งหมดเกี่ยวกับตนว่าเด่นหรือด้อยในด้านใดกล้าหาญในการตัดสินใจและเป็นตัวของตัวเอง 2) สร้างความสามารถให้กับคนเมื่อรู้ว่าคุณเองขาดความมั่นใจในด้านใดเพราะอะไรก็ควรศึกษาหาความรู้ฝึกฝนให้เชี่ยวชาญยิ่งขึ้นเพราะยิ่งมีความรู้ความสามารถก็มีคนมาขอคำปรึกษามีคนนิยมเชื่อถือมากขึ้นจะก่อให้เกิดความรู้สึกพอใจและภูมิใจตนเองซึ่งเป็นรากฐานของความมั่นใจในตนเอง 3) สะสมความสำเร็จผลความสำเร็จของงานที่เราสามารถแก้ปัญหาต่างๆหรือค้ำยกองงมเซยจากผู้อื่นจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้นในทางตรงข้ามงานที่เราทำไม่ค่อยสำเร็จความผิดพลาดต่างๆตลอดจนคำตำหนิติเตียนจากผู้อื่นจะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองน้อยลงได้เช่นกันบางครั้งการติชมอาจเชื่อถือไม่ได้นักถ้าคนอื่น มีความลำเอียงจึงควรพิจารณาญาณเลือกคำชมที่เป็นประโยชน์และสมเหตุสมผลไว้สำหรับเป็นรากฐานสร้างความเชื่อมั่นต่อไปนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมพูนุท สิริพรหมภัทร (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อมั่นในตนเองความภูมิใจในตนเองและความวิตกกังวลและกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 1 วิทยาลัยสาธาณสุขสิรินธรจังหวัดขอนแก่น จำนวน 327 คน ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเองอยู่ในระดับมากและระดับปานกลางและความเชื่อมั่นในตนเองของนักศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความภาคภูมิใจ ในตนเองและความวิตกกังวลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

7. บรรยายภาคขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับ มากเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการสนับสนุน อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็น อยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการพิจารณาความดีความชอบสอดคล้องกับหลักธรรม และการปฏิบัติหน้าที่จริง รองลงมาคือ การอบรม/ สัมมนา/ ศึกษาดูงานในหน้าที่และน้อยที่สุดคือ รับฟังข้อคิดเห็นและยอมรับซึ่งกันและกัน และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ รองลงมาคือ ด้านมาตรฐาน และด้านโครงสร้าง อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 9 ข้อ ระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การกำหนดนโยบาย/วิสัยทัศน์/ พันธกิจ และเป้าหมายของมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน รองลงมาคือ แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ น้อยที่สุดคือ มีความต้องการที่จะยกมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความคิดเห็นในระดับปานกลางทุกข้อเมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อเสนอแนะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา

รองลงมาคือ การปฏิบัติงานมุ่งเน้นที่ผลงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญอยู่เสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์กรเพราะช่วยวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์กรต่อองค์ประกอบต่างๆขององค์กรซึ่งจะช่วยให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและความพอใจที่จะอยู่ในองค์กรนอกจากนี้ยังเห็นว่าหากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์กรแล้วสิ่งที่จะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่นคือบรรยากาศองค์กรเพราะบรรยากาศองค์การถูกสั่งสมจากความเป็นมาวัฒนธรรมกลยุทธ์ขององค์กรตั้งแต่อดีต บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อการรับรู้ของสมาชิกภายในองค์กรในทุกระดับเพราะบรรยากาศองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญในการมีส่วนกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกทุกคนในองค์กรความสำเร็จขององค์กรส่วนหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับบรรยากาศองค์การซึ่งมีส่วนในการสนับสนุนการทำงานอย่างยิ่งใน การที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลฉะนั้นผู้บริหารจึงควรเล็งเห็นถึงความสำคัญของการบริหารบรรยากาศองค์การให้มีลักษณะที่เอื้ออำนวยต่อความสำเร็จอันเป็นเป้าหมายหลักให้ได้ นั้นเอง สอดคล้องกับ Brown & Moberg (1980) ได้แบ่งรูปแบบบรรยากาศองค์การออกเป็น 4 ลักษณะคือ 1) องค์กรที่มีบรรยากาศเน้นการใช้อำนาจโดยมีโครงสร้างทางอำนาจที่เห็นเด่นชัดและ ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจเด็ดขาดในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆซึ่งความสัมพันธ์ของคนในองค์กรจะเป็น ลักษณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องพึ่งพาและเอาใจผู้บังคับบัญชาเพื่อความก้าวหน้าในการทำงานใน ขณะเดียวกันก็มีการแข่งขันในระหว่างเพื่อนร่วมงานในระดับสูง 2) องค์กรที่มีบรรยากาศเน้นการทำ หน้าที่ตามบทบาทซึ่งเน้นย้ำในกฎเกณฑ์และระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัดบรรยากาศขององค์กร แบบนี้พัฒนามาจากองค์กรแบบแรกกล่าวคือแบบแรกจะปล่อยให้สมาชิกมีการแบ่งปันแย่งชิง ผลประโยชน์อย่างเต็มที่แต่องค์กรที่มีบรรยากาศเน้นการทำหน้าที่ตามบทบาทจะควบคุมการแข่งขัน และความขัดแย้งอยู่ภายในกฎเกณฑ์และระเบียบซึ่งเน้นความมั่นคงเป็นสำคัญทั้งนี้หากองค์กรใดมี บรรยากาศเช่นนี้ย่อมเป็นการยากที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆได้ 3) องค์กรที่มี บรรยากาศเน้นการทำงานซึ่งให้ความสำคัญกับเป้าหมายขององค์กรเป็นหลักการตัดสินใจหรือ ประเมินผลการทำงานหรือกิจกรรมต่างๆในองค์กรมักจะพิจารณาว่าเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ หรือไม่การใช้อำนาจหน้าที่จะเกิดความชอบธรรมก็ต่อเมื่อใช้อำนาจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์กรหากคนที่ทำงานในบรรยากาศองค์การลักษณะนี้ไม่มีความรู้หรือทักษะที่องค์กรต้องการแล้ว องค์กรจะหาคนมาแทนที่โดยทันที 4) องค์กรที่มีบรรยากาศเน้นความสำคัญของคนโดยองค์กรเกิดขึ้น เพื่อสนองความต้องการของสมาชิกในองค์กรมีการจ่ายค่าตอบแทนที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่ ผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกันและยังสอดคล้องกับ นงเยาว์ แก้วมรกต (2542 : 15-16) ได้แบ่ง องค์กรประกอบบรรยากาศองค์การเป็น 6 ด้านคือ 1) โครงสร้างองค์การหมายถึงการรับรู้ของพนักงาน ที่มีต่อลักษณะโครงสร้างองค์การเช่นการแบ่งหน่วยงานความชัดเจนในการแบ่งสายการบังคับบัญชา เป้าหมายองค์การความซับซ้อนของระบบงานกฎระเบียบต่างๆการใช้เทคโนโลยีต่างๆรวมทั้งรูปแบบ

ของการติดต่อสื่อสารในองค์กร 2) นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรหมายถึงการรับรู้ของพนักงานต่อปรัชญาและแนวทางในการจัดการทรัพยากรบุคคลทั้งหมดขององค์กรทั้งในด้านการสรรหาการรักษาและการพัฒนาพนักงาน 3) ลักษณะงานหมายถึงการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในงานความยากง่ายและความท้าทายของงานความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานตลอดจนความมีคุณค่าของงาน 4) การบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึงการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อลักษณะการบริหารและการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาการให้ความสำคัญสนับสนุนไว้วางใจการประเมินผลการปฏิบัติงานการเลื่อนตำแหน่งการให้รางวัลและการลงโทษของผู้บังคับบัญชา 5) สัมพันธภาพในหน่วยงานหมายถึงการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาและความร่วมมือช่วยเหลือกันในการทำงานความอบอุ่นเป็นมิตร ความสามัคคีและการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและ 6) ค่าตอบแทนหมายถึงการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อเงินเดือนหรือผลตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับจากองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ มจธรส แซกรัมย์ (2547 : 67-75) ได้ศึกษาเรื่องทัศนคติที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท การ์เด็นวิทาร์เวอร์จำกัดพบว่าพนักงานมีความเห็นเกี่ยวกับทัศนคติในการทำงานในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและพนักงานได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถจากหน่วยงานของท่านอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และ 3.27ตามลำดับส่วนการศึกษาทัศนคติในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นรายข้อพบว่าท่านได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับปานกลางซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ส่วนภายในองค์กรการพบปะพูดคุยระหว่างเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมองค์กรเป็นไปด้วยดีเสมอและเพื่อนร่วมงานในแผนกและระหว่างแผนกมีการปรึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเสมออยู่ในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89, 4.33 ตามลำดับนอกจากนี้ยังพบว่าทัศนคติของพนักงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานด้านการลาหรือขาดงานและด้านการเปลี่ยนงานซึ่งอยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั้นหมายความว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

8. ความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับ มากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือมีการกำหนดแผนความก้าวหน้าทางอาชีพของบุคลากรไว้ชัดเจน ทำให้ท่านมั่นใจในความก้าวหน้าของตนเองรองลงมาคือมหาวิทยาลัยเปิดโอกาสและสนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อเพิ่มเติม เพื่อช่วยให้งานมีประสิทธิภาพและน้อยที่สุดคือ สวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดให้แก่ท่านส่งผลต่อความมั่นคงในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความมั่นคงในการทำงาน คือ ความรู้สึกปลอดภัย การมีความเชื่อมั่น การมีเสถียรภาพ ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการได้รับค่าตอบแทนหรือรายได้ การมีสวัสดิการ หรือประโยชน์ทดแทน และมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน สอดคล้องกับ วิกรม

อัศวีกุล (2541 : 11-12) ที่กล่าวถึงความสำคัญของความมั่นคงในการทำงานไว้ 3 ประการ คือ 1) เป็นสิ่งกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีหลักประกันในการทำงาน มีความรู้สึกแน่ใจว่าเมื่อปฏิบัติงานตามหน้าที่แล้วจะได้รับการพิจารณาโดยไม่ลำเอียง ส่วนจุดมุ่งหมายในการทำงานถึงแม้จะมีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันแต่ละคน เช่น บางคนทำงานเพราะต้องการมีรายได้ บางคนต้องการมีชื่อเสียงเกียรติยศ แต่หากงานนั้นไม่มั่นคง ไม่มีความสุข หรือขาดอิสระในการทำงาน บุคลากรก็จะเกิดความเสื่อมและเกิดความเสียหายแก่งานได้ สำหรับเครื่องกระตุ้นในการทำงานมีหลายอย่าง เช่น การมีสภาพการทำงานที่ดี ผลตอบแทนน่าพอใจ รวมทั้งมีความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งจากการวิจัยพบว่าบุคคลต้องการมีความมั่นคงในการทำงานมากที่สุด 2) ช่วยให้ผู้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจ ซึ่งขวัญและกำลังใจมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน การที่บุคลากรมีความมั่นใจและสบายใจย่อมปฏิบัติงานได้ดีในทางตรงกันข้ามหากพนักงานมีความหวาดระแวงว่าตนเองจะได้รับ ความไม่เป็นธรรม หรือถูกกลั่นแกล้งบุคลากรอาจเสียขวัญ และหมดกำลังใจได้ 3) เป็นทั้งเครื่องกระตุ้น และเครื่องบำรุงขวัญในการทำงานย่อมทำให้ผลงานดีขึ้น เป็นเครื่องช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพอันจะเป็นประโยชน์แก่องค์กรโดยตรง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ศจี อนันต์นพคุณ (2542 : 64-65) ที่กล่าวถึงความสำคัญของความมั่นคงในการทำงาน สามารถสรุปได้ดังนี้ 1) ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร 2) สร้างความจงรักภักดีและความซื่อสัตย์ต่อองค์กรและหมู่คณะ 3) เกื้อหนุนให้ผู้บุคลากรมีระเบียบวินัย ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ และมีศีลธรรม 4) สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ และเกิดพลังร่วมขจัดปัญหาและอุปสรรคขององค์กรได้ 5) สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรต่อนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร 6) เกื้อหนุนให้เกิดทัศนคติที่ดี และมีความคิดสร้างสรรค์ต่อองค์กร 7) ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์กร มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และทำงานกับองค์กรตราบนานเท่านาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะฉัตร กุลทัฬห (2550 : 125-127) ศึกษาเรื่อง การสร้างความมั่นคงทางอาชีพในทัศนะของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมแห่งประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนะของพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ต่อความมั่นคงทางอาชีพ ศึกษาทัศนะของพนักงานต่อการวางแผนอาชีพในอนาคต และศึกษาทัศนะต่อบทบาทของธนาคารในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพให้แก่พนักงาน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีทัศนะต่อความมั่นคงทางอาชีพในปัจจุบันอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลางและให้ความสำคัญกับการจ้างงานจนเกษียณอายุเป็นลำดับแรก รองลงมา คือ ความก้าวหน้าในอาชีพ ขณะเดียวกันก็มีทัศนะของพนักงานต่อการวางแผนอาชีพในอนาคตในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถของแต่ละบุคคลเป็นลำดับแรก รองลงมาคือการเปลี่ยนระบบงานและความก้าวหน้าทางอาชีพ สำหรับทัศนะต่อ



บทบาทของธนาคารในการสร้างความมั่นคงทางอาชีพให้แก่พนักงานนั้นอยู่ในระดับมาก โดยเห็นว่าธนาคารให้ความสำคัญในเรื่องความสัมพันธ์ของสมาชิกขององค์กรมากที่สุด รองลงมาคือการจัดสวัสดิการในการทำงานและความมั่นคงในการทำงาน นอกจากนี้ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับทัศนคติของพนักงานต่อความมั่นคงทางอาชีพ เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า เพศ สถานภาพ สมรส รายได้ และระดับตำแหน่งของพนักงานมีความสัมพันธ์กับทัศนคติของพนักงานต่อความมั่นคงทางอาชีพ

9. ความคาดหวังในอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับ มากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือท่านทุ่มเททั้งร่างกาย และแรงใจอย่างเต็มความสามารถ แม้ได้รับผลตอบแทนเพียงเล็กน้อย รองลงมาคือท่านเชื่อมั่นว่าตำแหน่งงานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความมั่นคง และน้อยที่สุดคือ ท่านมีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสมทั้งอาจเป็นเพราะว่า ความคาดหวังในการทำงานหมายถึงความน่าจะเป็นที่บุคคลแต่ละคนจะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามที่ต้องการหากบุคคลมีความสามารถสูงตั้งใจสูงจะนำไปสู่ความสำเร็จของงานสูงในทางตรงกันข้ามหากบุคคลมีความสามารถต่ำไม่ตั้งใจจะนำไปสู่ความไม่สำเร็จในการทำงานตามที่หวังผลซึ่งย่อมแตกต่างกันและเป็นปัจจัยที่สำคัญมากในการเลือกมีพฤติกรรมในการทำงาน สอดคล้องกับ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 120) ได้ให้ความหมายไว้ว่าความคาดหวังหมายถึงเป้าหมายส่วนบุคคลในการเชื่อมระหว่างความพยายามและการทำงาน ระหว่างการทำงานและรางวัลหรือระหว่างรางวัลกับเป้าหมายส่วนบุคคลซึ่งย่อมแตกต่างกันและเป็นปัจจัยที่สำคัญมากในการเลือกมีพฤติกรรมในการทำงาน และสอดคล้องกับ Bartol (1997 : 75) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคาดหวังหมายถึงการที่คนงานจะมีแรงจูงใจที่ทุ่มเทความพยายาม (Effort) เพื่อปฏิบัติงาน (Performance) เพื่อให้ได้ผลงานตามที่ต้องการหรือไม่นั้นพิจารณาจากองค์ประกอบ 3 ประการคือความคาดหวังเกี่ยวกับความพยายามกับการปฏิบัติงานความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์และความคาดหวังเกี่ยวกับคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัลที่จะได้รับ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะสุดา แคว้นนนทรีย์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคาดหวังของผู้จัดการฝ่ายบริหารงานบุคคลต่อการบริการด้านทรัพยากรมนุษย์จากแหล่งธุรกิจภายนอกพบว่าความคาดหวังของผู้จัดการฝ่ายบริหารงานบุคคลต่อการบริการด้านทรัพยากรมนุษย์จากแหล่งธุรกิจภายนอกโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับสูงผู้จัดการฝ่ายบริหารงานบุคคลที่มีลักษณะทั่วไปมีความคาดหวังต่อการบริการด้านทรัพยากรมนุษย์จากแหล่งภายนอกไม่แตกต่างกันส่วนตัวแปรอื่น เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านบริหารบุคคล ประสบการณ์ในการใช้บริการประเภทธุรกิจและขนาดขององค์กรไม่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังโดยรวมของผู้จัดการฝ่ายบริหารบุคคลต่อการบริการด้านทรัพยากรมนุษย์จากแหล่งธุรกิจภายนอก

## ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สามารถอภิปรายผล ดังนี้

ระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยรวม ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับ มากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน ระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน เมื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการจัดการเรียนการสอน รองลงมาคือด้านการวิจัย และน้อยที่สุดคือ ด้านการบริหารวิชาการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า มหาวิทยาลัยจัดระบบและกลไกการประกันคุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทุกหลักสูตร คือ มีคู่มือปฏิบัติงานการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ คู่มือปฏิบัติงานการบูรณาการพันธกิจ ทุกหลักสูตรมีรายวิชาศึกษาอิสระเพื่อให้บัณฑิตศึกษาค้นคว้า และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้โดยความเห็นชอบและควบคุมดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษา ทั้งนี้ฝ่ายการศึกษาได้จัดทำคู่มือสำหรับรายวิชานี้เป็นการเฉพาะ มีการกำหนดให้มีการจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทุกหลักสูตร เช่น รายวิชาสัมมนา การศึกษาคูงานนอกสถานที่ การฝึกปฏิบัติกิจกรรมเสริมหลักสูตร มีการนำสื่อการสอนโดยใช้ระบบคอมพิวเตอร์ช่วยสอน และสื่อ Power Point และมีการสนับสนุนงบประมาณเพื่อการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรทุกสาขาวิชา สอดคล้องกับ วรเดช จันทรรักษ์ ที่กล่าวว่า การสอนหนังสือเป็นหน้าที่ที่สำคัญที่สุดซึ่งประกอบไปด้วยกระบวนการต่างๆ เช่นการเตรียมการสอน การทบทวนในสาขาวิชาที่สอนการบรรยายในชั้นเรียนการออกข้อสอบและตรวจข้อสอบการให้คำปรึกษา และชี้แนะแก่นักศึกษาเป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รพี สุวรรณะชฎ (2521 : 293-294) ได้ทำการวิจัยเรื่องบทบาทอาจารย์มหาวิทยาลัยไทย: การศึกษาเปรียบเทียบการคาดหวังบทบาทพบว่าในทัศนะของอาจารย์ผู้บริหารและนักศึกษา อาจารย์ควรมีหน้าที่ที่สำคัญดังนี้ 1) สอน 2) วิจัย 3) เขียนบทความวิชาการ 4) ให้คำแนะนำนักศึกษา 5) ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ 6) ประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี 7) บริการวิชาการแก่สังคม 8) ร่วมมือในการพัฒนามหาวิทยาลัย 9)ร่วมมือในการบริหารมหาวิทยาลัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1. **การจัดการเรียนการสอน** โดยรวมอยู่ในระดับ มากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 9 ข้อ ระดับปานกลาง จำนวน 1 ข้อ เมื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือทำการประเมินการจัดการเรียนการสอนโดยให้นักศึกษาเป็นผู้ประเมินการสอนอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาคือจัดการเรียนการสอนโดยให้ความสำคัญกับนิสิตเป็นหลัก และน้อยที่สุดคือ สอนไม่น้อยกว่า 3 รายวิชาต่อภาคการศึกษา ทั้งนี้เป็นเพราะการประเมินการจัดการเรียนการสอน และการประเมินประสิทธิภาพการสอน ถือเป็นหัวใจของการศึกษา เป็นระบบการวัดและประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการดำเนินงานของสถานศึกษา นอกจากนั้น ยังเป็นการพัฒนาการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา ให้เป็นไปตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ สอดคล้องกับ

กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 และประกาศคณะกรรมการอุดมศึกษา เรื่อง แนวทางการปฏิบัติตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 ที่ว่าด้วยการประเมินประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์โดยนิสิต มีความสำคัญอย่างยิ่งโดยเฉพาะในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และนอกจากนี้ยังเป็นหนึ่งเกณฑ์ในมาตรฐานของระบบการประกันคุณภาพในด้านกระบวนการเรียนการสอน ที่จะใช้วัดความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการสอนของอาจารย์โดยผลของการประเมินประสิทธิภาพการสอนนั้น เป็นข้อมูลที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอน เพราะนอกจากจะเป็นข้อมูลที่ย้อนกลับไปให้ยังอาจารย์ผู้สอนได้รับสิ่งที่ต้องแก้ไขปรับปรุง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอนของตนแล้ว ข้อมูลจากการประเมินยังทำให้ผู้บริหารได้ทราบถึงประสิทธิภาพการสอนโดยรวม และสามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อาจารย์ผู้สอนจะต้องให้นิสิตประเมินประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ทุกรายวิชาที่สอนในทุกภาคการศึกษา โดยส่วนงานจะเป็นผู้วิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำรายงานในภาพรวมระดับหลักสูตรรายวิชา และอาจารย์ทั้งหมดเป็นรายบุคคลและยังสอดคล้องกับ รายงานการประเมินตนเอง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2557 : 67) ที่กล่าวถึงระบบและกลไกการจัดการเรียนการสอน ดังนี้

1.1 มีระบบและกลไกประกันคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทุกหลักสูตร มหาวิทยาลัยจัดระบบและกลไกการประกันคุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทุกหลักสูตรดังนี้

1.1.1 คู่มือปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์

1.1.2 คู่มือปฏิบัติงานการบูรณาการพันธกิจ

1.1.3 ทุกหลักสูตรมีรายวิชาศึกษาอิสระ เพื่อให้ให้นิสิตนักศึกษาค้นคว้าและนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ โดยความเห็นชอบและควบคุมดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษา ทั้งนี้ฝ่ายการศึกษาได้จัดทำคู่มือสำหรับรายวิชานี้เป็นการเฉพาะ

1.1.4 การกำหนดให้มีการจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทุกหลักสูตร เช่น รายวิชาสัมมนา การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การฝึกปฏิบัติกิจกรรมเสริมหลักสูตร

1.1.5 การนำสื่อการสอนโดยใช้ระบบคอมพิวเตอร์ช่วยสอน และสื่อ PowerPoint

1.1.6 การสนับสนุนงบประมาณเพื่อการจัดกิจกรรมหลักสูตรทุกสาขาวิชา

1.2 ทุกรายวิชาของหลักสูตร มีรายละเอียดของรายวิชา และของประสบการณ์ภาคสนาม (ถ้ามี) ก่อนการเปิดสอนในแต่ละภาคการศึกษา ตามที่กำหนดในกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยทุกรายวิชาของทุกหลักสูตรที่เปิดสอนในชั้นปีที่ 1 มีรายละเอียดของรายวิชา (มคอ.3) ก่อนเปิดภาคการศึกษา โดยคณะ วิทยาเขต และวิทยาลัยสงฆ์ที่ดำเนินการเปิดสอน หลักสูตรกำกับให้สาขาวิชาติดตาม ตรวจสอบ และเห็นชอบให้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนตามที่

ระบุใน มคอ.3 สำหรับหลักสูตรเก่าที่เปิดสอนชั้นปีที่ 2 ชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 เป็นไปตามเกณฑ์ มาตรฐานหลักสูตร พ.ศ. 2548 โดยอาจารย์จัดทำรายละเอียดประจำวิชา ซึ่งระบุรายละเอียดต่างๆ เช่น วัตถุประสงค์ของรายวิชา คำอธิบายรายวิชา จำนวนชั่วโมงการสอน และให้คำปรึกษา แผนการสอน และวิธีการวัดและประเมินผลในแต่ละคาบเรียนมีการระบุหัวข้อหรือเนื้อหาที่จะสอน กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการสอนที่ใช้และวิธีการประเมินผล มีการระบุเอกสาร หนังสือ ตำราที่ใช้ ประกอบการเรียนการสอน รวมทั้งแหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียนที่ช่วยเสริมประสบการณ์จริงแก่ผู้เรียน พร้อมแจ้งให้ผู้เรียนทราบล่วงหน้า

1.3 ทุกหลักสูตรมีรายวิชาที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการปฏิบัติทั้งในและนอกห้องเรียนหรือจากการทำวิจัย ซึ่งทุกหลักสูตร จัดรายวิชาที่ส่งเสริมให้นิสิตได้เรียนรู้จากการปฏิบัติ ในห้องเรียน เช่น การอภิปรายกลุ่ม การสัมมนา การวิจัยนอกห้องเรียน เช่น การฝึกงาน การฝึกประสบการณ์ การศึกษาดูงานนอกสถานที่

1.4 มีการให้ผู้มีประสบการณ์ทางวิชาการหรือวิชาชีพจากหน่วยงานหรือชุมชน ภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอนทุกหลักสูตร ผู้มีประสบการณ์ทางวิชาการหรือวิชาชีพจากหน่วยงานหรือชุมชนภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอนทุกหลักสูตร ดังนี้

1.4.1 เป็นอาจารย์พิเศษประจำรายวิชาที่ต้องอาศัยผู้มีประสบการณ์

1.4.2 เป็นวิทยากรบรรยายพิเศษจากการศึกษาดูงานนอกสถานที่

1.4.3 เป็นอาจารย์นิเทศในองค์กรที่นิสิตฝึกปฏิบัติงาน

1.5 มีการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาจากการวิจัย หรือจากกระบวนการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน อาจารย์ทำวิจัยชั้นเรียน และนำผลงานวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน เช่น

1.5.1 รายงานการวิจัยชั้นเรียน เรื่อง การประเมินผลการจัดการเรียนการสอน รายวิชาสังคมสงเคราะห์แนวพุทธ ชั้นปีที่ 3 คณะสังคมศาสตร์ มจร.

1.5.2 รายงานการวิจัยชั้นเรียน เรื่อง การประเมินผลการจัดการเรียนการสอน รายวิชาพฤติกรรมรวมหมู่ และขบวนการทางสังคม ชั้นปีที่ 4 คณะสังคมศาสตร์ มจร.

1.5.3 รายงานการวิจัยชั้นเรียน เรื่อง การประเมินผลการจัดการเรียนการสอน รายวิชาทฤษฎีสังคมวิทยาในพระไตรปิฎก ชั้นปีที่ 3 คณะสังคมศาสตร์ มจร.

มหาวิทยาลัยโดยกองวิชาการ สำนักงานอธิการบดี ดำเนินการโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานการเรียนการสอนแบบบูรณาการพันธกิจ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานการเรียนการสอนแบบบูรณาการพันธกิจในคณะ วิทยาเขต และวิทยาลัยสงฆ์

ขยายผลเป็นคู่มือปฏิบัติงานการบูรณาการพันธกิจ และคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยนำไปพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

1.5.6 มีการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ทุกรายวิชา ทุกภาคการศึกษา โดยผลการประเมินความพึงพอใจแต่ละรายวิชาต้องไม่ต่ำกว่า 3.51 จากคะแนนเต็ม 5

1.5.7 มีการพัฒนาหรือปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน กลยุทธ์การสอน หรือการประเมินผลการเรียนรู้ทุกรายวิชาตามผลการประเมินรายวิชา

**2. การวิจัย** โดยรวมอยู่ในระดับ มากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ข้อ ระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ เมื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือมีงานวิจัยในชั้นเรียนหรืองานวิจัยพัฒนาการเรียนการสอนปีละไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง รองลงมาคือมีผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ไม่น้อยกว่าหนึ่งเรื่องต่อปีและน้อยที่สุดคือ มีการนำผลจากงานวิจัยในชั้นเรียน/งานวิจัยพัฒนาการเรียนการสอนไปใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การวิจัยเป็นหน้าที่ที่สำคัญของอาจารย์มหาวิทยาลัยเพราะเป็นการแสวงหาความรู้เผยแพร่ความรู้และสังเคราะห์วิธีหนึ่งของอาจารย์มหาวิทยาลัยฉะนั้นนอกจากอาจารย์มหาวิทยาลัยต้องทำหน้าที่ในการสอนแล้วยังคงต้องมีการฝึกฝนตนเองให้ลึกซึ้งทันกับความก้าวหน้าทางวิชาการเพื่อที่จะนำเอาสิ่งที่ตนศึกษามาถ่ายทอดให้นักศึกษาได้รับประโยชน์ไม่ว่าจะเป็นทฤษฎีเบื้องต้นและการประยุกต์ทฤษฎีต่างๆ ไปใช้สอดคล้องกับรายงานการประเมินตนเอง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2557) ที่กล่าวถึงระบบและกลไกการพัฒนางานวิจัยไว้ดังนี้

2.1 มีระบบและกลไกบริหารงานวิจัย หรืองานสร้างสรรค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัย และดำเนินการตามระบบที่กำหนดมหาวิทยาลัยมีสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์เป็นหน่วยงานซึ่งทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนและชี้แนะทิศทางการวิจัยให้เป็นไปตามนโยบายการวิจัยของมหาวิทยาลัยและของชาติ ดำเนินการภายใต้แผนพัฒนามหาวิทยาลัย ระยะที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพการวิจัยทางพระพุทธศาสนาระดับนานาชาติ กลยุทธ์ที่ 6-10 ในการบริหารระบบงานวิจัย มีคณะกรรมการประจำสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลระบบงานวิจัยให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนงานวิจัย และบริหารงานวิจัยตามขั้นตอนที่กำหนด

2.2 มีการบูรณาการกระบวนการวิจัยหรืองานสร้างสรรค์กับการจัดการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยจัดทำคู่มือปฏิบัติงานการบูรณาการพันธกิจ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานบูรณาการพันธกิจในรูปแบบที่หลากหลาย พร้อมทั้งแบบฟอร์ม และตัวอย่างโดยกำหนดแนวทางในการนำกระบวนการวิจัยมาบูรณาการกับการเรียนการสอนเผยแพร่แก่คณาจารย์ของมหาวิทยาลัย การบูรณาการกระบวนการวิจัยกับการเรียนการสอนมีดังนี้

2.2.1 นิสิตเป็นผู้ช่วยในโครงการวิจัยของอาจารย์ เช่น เก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล โดยอาจารย์อธิบายกระบวนการวิจัยครบทุกขั้นตอนแก่นิสิต

2.2.2 อาจารย์นำผลการวิจัยไปประกอบการสอน เพื่อให้ นิสิตได้เรียนรู้กระบวนการวิจัย แนวคิดทฤษฎีที่ทันสมัย

2.2.3 ส่งเสริมสนับสนุนให้นิสิตเข้าร่วมการนำเสนอผลงานวิจัยในการประชุมวิชาการที่จัดขึ้นในมหาวิทยาลัย

2.2.4 มอบหมายให้นิสิตค้นคว้าหาความรู้ โดยใช้กระบวนการวิจัยในรายวิชาการศึกษาศาสตร์

2.3 มีการพัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย หรืองานสร้างสรรค์ และให้ความรู้ด้านจรรยาบรรณการวิจัยแก่อาจารย์ประจำ และนักวิจัยประจำสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ให้มีความรู้ด้านจรรยาบรรณการวิจัยแก่อาจารย์ประจำ และนักวิจัยประจำ โดยเผยแพร่จรรยาบรรณนักวิจัยจากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ผ่านทางเว็บไซต์

2.4 มีการจัดสรรงบประมาณของสถาบัน เพื่อเป็นทุนวิจัยหรืองานสร้างสรรค์

2.5 มีการสนับสนุนพันธกิจด้านการวิจัย หรืองานสร้างสรรค์ตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยซึ่งมหาวิทยาลัยสนับสนุนพันธกิจด้านการวิจัย ดังนี้

2.5.1 สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์จัดสถานที่และผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้คำปรึกษาด้านงานวิจัย

2.5.2 ห้องสมุดมหาวิทยาลัยมีรายงานการวิจัย วารสารวิชาการ และคอมพิวเตอร์สืบค้น เพื่อการค้นคว้าข้อมูล

2.5.3 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยการสืบค้นงานวิจัย ได้แก่ ฐานข้อมูลเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ThaiLIS ฐานข้อมูลสารสนเทศของสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์

2.6 มีการติดตามและประเมินผลการสนับสนุนอย่างครบถ้วนทุกประเด็น สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ติดตามและประเมินผลโครงการวิจัย โดยกำหนดให้มีการรายงานความก้าวหน้า มีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้พิจารณาความก้าวหน้าตามตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ในสัญญารับทุน มหาวิทยาลัยติดตามการสนับสนุนพันธกิจด้านการวิจัย โดยมีการประเมินความพึงพอใจห้องสมุด และระบบฐานข้อมูล

2.7 มีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงการสนับสนุนพันธกิจด้านการวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ของมหาวิทยาลัยซึ่งมหาวิทยาลัยนำผลการประเมินมาปรับปรุงสนับสนุนพันธกิจด้านการวิจัย ดังนี้

2.7.1 ส่วนหอสมุดกลาง ได้เพิ่มจำนวนหนังสือที่ตรงกับการเรียนการสอน และเพิ่มความหลากหลายให้เพียงพอกับความต้องการในการใช้บริการ

2.7.2 ส่วนเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้ปรับปรุงระบบสารสนเทศ โดยการเพิ่มความเร็วยระบบเครือข่าย การเพิ่มวงจรระหว่างอาคารและเครื่องแม่ข่าย

2.8 มีระบบและกลไกเพื่อสร้างงานวิจัย หรืองานสร้างสรรค์บนพื้นฐานภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือจากสภาพปัญหาของสังคม เพื่อตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นและสังคม และดำเนินการตามระบบที่กำหนดมหาวิทยาลัยจัดระบบเพื่อสร้างงานวิจัยบนพื้นฐานองค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่น ตอบสนองความต้องการของคณะสงฆ์และสังคม ดังนี้

2.8.1 จัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัย ระยะที่ 11 กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อเพิ่มศักยภาพการวิจัยทางพระพุทธศาสนาในระดับนานาชาติ กลยุทธ์ที่ 8 ส่งเสริมและสนับสนุนการนำองค์ความรู้จากการวิจัยไปใช้ในการเรียนการสอน พัฒนาคณะสงฆ์ พัฒนาสังคม และกิจการคณะสงฆ์ ทั้งในระดับชาติ และนานาชาติ

2.8.2 ประกาศ คู่มือการให้ทุนอุดหนุนการวิจัย โดยกำหนดโครงการวิจัยที่จะเสนอเพื่อขอรับทุนในรูปแบบชุดโครงการวิจัยประเภทการพัฒนาองค์ความรู้ทางพระพุทธศาสนา เพื่อการประยุกต์ใช้ในสังคม ตั้งแต่ระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด ภาค ประเทศ นานาชาติ และเฉพาะกลุ่มชน

2.8.3 ประกาศ คู่มือการรับข้อเสนอการวิจัย กำหนดขอบข่ายข้อเสนอโครงการวิจัย เรื่อง การวิจัยเพื่อประยุกต์พุทธธรรมไปใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาสังคม

3. การบริการวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลางเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ ระดับปานกลาง จำนวน 7 ข้อ เมื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือบูรณาการงานบริการวิชาการแก่สังคมกับการวิจัย รองลงมาคือเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาชมรม/สโมสร/อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และน้อยที่สุดคือ ได้รับเชิญเป็นวิทยากรภายในมหาวิทยาลัยเป็นประจำทุกปีทั้งนี้เอาเป็นเพราะการที่อาจารย์มหาวิทยาลัยไปปฏิบัติหน้าที่ให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานราชการและธุรกิจเอกชนทั่วไปซึ่งถือเป็นช่องทางหนึ่งของอาจารย์ในการเผยแพร่ความรู้สร้างชื่อเสียงให้แก่ตนเองและมหาวิทยาลัย อีกทั้งอาจารย์ยังมีรายได้เพิ่มเติมจากราชการหรือองค์กรธุรกิจต้องไม่มากเกินไปเพราะไม่ได้เป็นหน้าที่หลักของอาจารย์มหาวิทยาลัยประเด็นที่สองคือการให้บริการทางวิชาการแก่อาจารย์จะต้องอยู่ในขอบเขตไม่เป็นภัยต่อสังคมและยึดหลักคุณธรรม สอดคล้องกับรายงานการประเมินตนเอง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2557 : 116) ที่กล่าวถึงระบบและกลไกการบริการทางวิชาการแก่สังคม ดังนี้

3.1 มีระบบและกลไกการบริการทางวิชาการแก่สังคม และดำเนินการตามระบบที่กำหนด โดยมหาวิทยาลัยมีเอกลักษณ์ คือ บริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนา และมีอัตลักษณ์ คือ ประยุกต์พระพุทธศาสนาเพื่อพัฒนาจิตใจและสังคม โดยสำนักส่งเสริมพระพุทธศาสนา และบริการ

สังคม เป็นส่วนงานที่รับผิดชอบด้านการบริการวิชาการแก่สังคม มีคณะกรรมการชุดต่างๆ ขับเคลื่อน การดำเนินงาน และมีการสนับสนุนงบประมาณเพื่อให้เกิดกิจกรรมบริการวิชาการที่หลากหลาย และ ต่อเนื่อง

3.2 มีการบูรณาการงานบริการทางวิชาการแก่สังคม กับการเรียนการสอนโดย มหาวิทยาลัยจัดทำคู่มือปฏิบัติงานการบูรณาการพันธกิจ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานบูรณาการพันธกิจในรูปแบบที่หลากหลาย พร้อมทั้งแบบฟอร์ม และ ตัวอย่าง โดยกำหนดแนวทางในการบูรณาการงานบริการวิชาการแก่สังคมกับการเรียนการสอน เผยแพร่แก่คณาจารย์ของมหาวิทยาลัย

3.3 มีการบูรณาการงานบริการทางวิชาการแก่สังคมกับการวิจัย มหาวิทยาลัยบูรณา การงานบริการวิชาการแก่สังคมกับการวิจัย โดยการนำความรู้และประสบการณ์การบริการวิชาการ แก่สังคมมาต่อยอดไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่ผ่านกระบวนการวิจัย

3.4 มีการประเมินผลความสำเร็จของการบูรณาการงานบริการทางวิชาการแก่สังคม กับการเรียนการสอนและการวิจัย มหาวิทยาลัยประเมินผลสำเร็จของการบูรณาการงานบริการทาง วิชาการแก่สังคม กับการเรียนการสอนและการวิจัยดังนี้

3.4.1 งานบริการทางวิชาการแก่สังคม กับการเรียนการสอน คณะพุทธศาสตร์ ประเมินผลสำเร็จของการบูรณาการโครงการ มจร. ติวเข้มภาษาบาลีสันามหลวงก่อนสอบบูรณาการกับ รายวิชาบาลีไวยากรณ์ชั้นสูง

3.4.2 งานบริการทางวิชาการแก่สังคมกับงานวิจัย คณะสังคมศาสตร์ดำเนินงาน บริการวิชาการแก่สังคม ในโครงการรักลูกให้ถูกระดม นำองค์ความรู้ที่ได้จากการดำเนินงานโครงการ มาพัฒนาเป็นงานวิจัย 2 เรื่อง คือ การพัฒนาความมั่นคงของเด็กตามหลักภวนา 4 และการศึกษา การนำกฎแห่งกรรมไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตของประชาชนชุมชนวัดไชยทิศ กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ได้มีการนำผลการวิจัยมาบูรณาการกับการเรียนการสอนในรายวิชาพระพุทธศาสนา และการ พัฒนาสังคม และมีการประเมินผลความสำเร็จของการบูรณาการในครั้งนี้

**4. ทำนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรม** โดยรวมอยู่ในระดับ มากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ข้อ ระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อ เมื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือบูรณาการโครงการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมกับการวิจัย รองลงมาคือเข้าร่วม กิจกรรมหรือโครงการทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรมอย่างสม่ำเสมอและน้อยที่สุดคือ จัดกิจกรรมหรือ โครงการทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม อย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยสร้างความ เข้าใจและส่งเสริมให้อาจารย์บูรณาการงานด้านการทำนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรมกับการเรียน การสอน มีการดำเนินการให้อาจารย์ประเมินผลความสำเร็จของการบูรณาการตามวัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่กำหนดไว้ในโครงการ และแผนการสอน มีการส่งเสริมองค์กรณีศึกษาให้จัดกิจกรรมด้านการ



ทำนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรม โดยดำเนินการตามกระบวนการ PDCA อย่างครบถ้วน เน้นการประเมินโครงการตามวัตถุประสงค์มากกว่าการประเมินความพึงพอใจ มีการจัดโครงการด้านการทำนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรมตามกระบวนการ PDCA ให้ครบทุกโครงการ โดยเน้นให้ความสำคัญกับการบรรลุเป้าหมายของโครงการ และการนำผลการประเมินมาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับรายงานการประเมินตนเอง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2557 : 145) ที่กล่าวถึงระบบและกลไกการการทำนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรม ดังนี้

4.1 มีระบบและกลไกการทำนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรม และดำเนินการตามระบบที่กำหนด โดยมหาวิทยาลัยทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัย ระยะที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ยุทธศาสตร์ที่ 4 การทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา และศิลปวัฒนธรรม ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ คือ กลยุทธ์ที่ 17-20 และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อดำเนินการทำนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรม ที่สอดคล้องกับปรัชญา และวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย และจัดสรรงบประมาณสนับสนุนเพื่อให้เกิดกิจกรรมการทำนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรมที่หลากหลายและต่อเนื่อง

สำนักส่งเสริมพระพุทธศาสนา และบริการสังคม เป็นส่วนงานที่รับผิดชอบหลักมีภาระงานด้านการทำนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรม คือ งานบริการฝึกอบรม งานธรรมวิจัย งานพัฒนาศาสนาแคมป์สน งานมหาจุฬาอาศรม งานวิปัสสนาธุระ อภิธรรมโชติกะวิทยาลัย และโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ โดยมีคณะกรรมการชุดต่างๆ ขับเคลื่อนการดำเนินงาน

4.2 มีการบูรณาการงานด้านทำนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรมกับการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมนิสิต ดังนี้

4.2.1 จัดกิจกรรมนานาชาติ เนื่องในวันวิสาขบูชา วันสำคัญสากลของโลก โดยมีนิสิตทั้งระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ร่วมเป็นคณะกรรมการจัดงานในฝ่ายต่างๆ

4.2.2 จัดโครงการบรรพชา และอบรมเยาวชนภาคฤดูร้อน

4.2.3 จัดกิจกรรมในเทศกาลวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา มีนิสิตร่วมจัดกิจกรรมและเข้าร่วมกิจกรรม เช่น วันอาสาฬหบูชา วันมาฆบูชา

4.2.4 โครงการสาธยายพระไตรปิฎกเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ซึ่งนิสิตมีส่วนร่วมเป็นกำลังสำคัญในการจัดงาน และบูรณาการกับการจัดการเรียนการสอนรายวิชาพระไตรปิฎกศึกษา

4.2.5 โครงการไหว้ครู คณะครุศาสตร์บูรณาการกับการจัดการเรียนการสอนรายวิชาการจัดการเรียนรู้

4.2.6 โครงการรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีไทย (การเทศน์มหาชาติ) บูรณาการกับรายวิชาเทศกาล และพิธีกรรมพระพุทธศาสนา

4.2.7 โครงการไหว้ครูของนิสิตคณะสังคมศาสตร์ บูรณาการกับการเรียนการสอนในรายวิชาวัฒนธรรมไทย

4.3 มีการเผยแพร่กิจกรรมหรือการบริการด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมต่อสาธารณชน โดยมหาวิทยาลัยมีแหล่งเผยแพร่และบริการด้านศิลปะและวัฒนธรรม ได้แก่ พิพิธภัณฑสถานพระไตรปิฎก อุโบสถกลางน้ำ หอประชุม มวก. 48 พรรษา อาคารวิปัสสนาธุระสมเด็จพระพุฒาจารย์ (อาจ อาสภมหาเถร) ซึ่งมีการจัดกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ เช่น นิทรรศการ กิจกรรมเวียนเทียน จัดประชุมวิสาขบูชาโลก จัดพิธีไหว้ครู ปฏิบัติธรรมของประชาชนทั่วไป

มหาวิทยาลัยเผยแพร่งานด้านศิลปะ และวัฒนธรรมผ่านสื่อต่างๆ ดังนี้

1. วารสาร ได้แก่ วารสารพุทธจักร วารสารมหาจุฬาลงกรณ วารสารพุทธศาสตร์ ปรัชญาปริทรรศน์ วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์
2. สถานีวิทยุ เช่น สถานี มจร. วัดมหาธาตุ สถานี มจร. วิทยาเขตเชียงใหม่ สถานี มจร. วิทยาเขตขอนแก่น สถานี มจร. วิทยาเขตนครราชสีมา สถานี มจร. วิทยาเขตแพร่ สถานี มจร. วิทยาเขตสุรินทร์ สถานี มจร. วิทยาเขตอุบลราชธานี
3. สถานีโทรทัศน์เพื่อการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (MCU TV)
4. เว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย
5. นิทรรศการ

4.4 มีการประเมินผลความสำเร็จของการบูรณาการงานด้านทำนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรมกับการจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมนิสิต โดยวิธีการดังนี้

4.4.1 ประเมินโครงการที่บูรณาการงานด้านทำนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรม เช่น โครงการบรรพชา และอบรมเยาวชนภาคฤดูร้อน โครงการไหว้ครู

4.4.2 ประเมินผลการสอนของอาจารย์ในรายวิชา เช่น วัฒนธรรมไทย เทศกาล และพิธีกรรมพระพุทธศาสนา

4.5 มีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงการบูรณาการงานด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมกับการจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมนิสิต

4.6 มีการกำหนดหรือสร้างมาตรฐานคุณภาพด้านศิลปะ และวัฒนธรรม และมีผลงานเป็นที่ยอมรับในระดับชาติ โดยมหาวิทยาลัยสร้างมาตรฐานคุณภาพงานวิชาการด้านพระพุทธศาสนา โดยตีพิมพ์เผยแพร่คัมภีร์อรรถกถาภาษาไทยเป็นที่ยอมรับของพุทธศาสนิกชน ในประเทศไทย และได้รับการอ้างอิงอย่างแพร่หลาย

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการพัฒนาสุนทรียภาพในมิติทางศิลปะและวัฒนธรรม ของรายงานการประเมินตนเอง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2557 : 154) ที่กล่าวว่า

1. การมีส่วนร่วมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดี โดยมหาวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมที่ดี และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ดังนี้

1.1 ความกตัญญู มหาวิทยาลัยมีโครงการจัดงานวันบูรพาจารย์ รำลึกและทำบุญอุทิศให้บูรพาจารย์ที่ล่วงลับไปแล้ว กิจกรรมเชิดชูเกียรติบุชฌีบุคคล กิจกรรมรำลึกคุณูปการของบุคลากรผู้เกษียณอายุการทำงาน

1.2 ความอ่อนน้อมถ่อมตน มหาวิทยาลัยมีกิจกรรมทำสามัคคีธรรมเทศกาลเข้าพรรษา การรดน้ำดำหัว เนื่องในเทศกาลสงกรานต์

1.3 การแต่งกายตามวัฒนธรรมท้องถิ่น บุคลากรคฤหัสถ์ของมหาวิทยาลัยในวิทยาเขต และวิทยาลัยสงฆ์ แต่งกายด้วยเครื่องแต่งกายประจำถิ่น 1 วันต่อสัปดาห์

1.4 วัฒนธรรมทางพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมเนื่องในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา เช่น วันวิสาขบูชา วันอาสาฬหบูชา วันมาฆะบูชา วันสงกรานต์ โดยบุคลากรและนิสิตมีส่วนร่วม

2. สิ่งแวดล้อมด้านความปลอดภัยของอาคารสถานที่ สะอาดถูกสุขลักษณะ และตกแต่งอย่างมีความสุนทรีย์ โดยมหาวิทยาลัยออกแบบอาคารสถานที่ตามรูปแบบสถาปัตยกรรมไทย เชิงพุทธ มีบรรยากาศร่มรื่น บริเวณอาคารสถานที่ไม่มีมลภาวะ สะอาด มีระเบียบ

3. ปรับแต่งและรักษาภูมิทัศน์ให้สวยงาม สอดคล้องกับธรรมชาติ และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

4. การจัดให้มีพื้นที่และกิจกรรมทางวัฒนธรรมที่เอื้อและส่งเสริมให้นิสิต และบุคลากรมีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอ โดยมหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยทางพระพุทธศาสนา มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่ ต.ลำไทร อ.วังน้อย จ.พระนครศรีอยุธยา แวดล้อมด้วยชุมชนท้องถิ่น จัดพื้นที่ที่เอื้อและส่งเสริมต่อการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรม ดังนี้

4.1 อาคารพิพิธภัณฑ์พระไตรปิฎกมีพื้นที่ใช้สอยจำนวน 1,200 ตร.ม. ได้จัดกิจกรรมทางวัฒนธรรม เช่น กิจกรรมเวียนเทียนในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา

4.2 อุโบสถ์กลางน้ำ มีพื้นที่ใช้สอยจำนวน 3,690 ตร.ม. จัดกิจกรรมปฏิบัติธรรม

4.3 อาคาร 72 ปี พระวิสุทธาธิบดี (หอฉัน) มีพื้นที่ใช้สอยจำนวน 14,933 ตร.ม. ใช้เป็นสถานที่จัดศาสนพิธี ทำวัตรสวดมนต์ปฏิบัติธรรม ถวายภัตตาหารแด่พระสงฆ์

4.4 อาคารมหาจุฬารัตนาคาร มีพื้นที่ใช้สอยจำนวน 3,884.40 ตร.ม. ใช้เป็นพื้นที่ปฏิบัติธรรม จัดกิจกรรมวันขึ้นปีใหม่ จัดกิจกรรมวันเกษียณอายุ

4.5 อาคารหอประชุม มวก. 48 พรรษา มีพื้นที่ใช้สอย 12,000 ตร.ม. ใช้เป็นสถานที่จัดประชุมวิชาชบุชา ปฐมนิเทศนิสิตจัดพิธีประสาทปริญญาบัตร และประชุมทางศาสนา และวัฒนธรรม

4.6 ห้องปฏิบัติการของคณะ จำนวน 4 ห้อง ณ อาคารเรียนรวม ใช้เป็นสถานที่ปฏิบัติการของผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนิสิตของคณะพุทธศาสตร์ ครุศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์

### ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย การรับรู้บทบาท ความพึงพอใจในการทำงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม เงินเดือนและสวัสดิการ ความเชื่อมั่นในตนเอง บรรยากาศขององค์กร ความมั่นคงในอาชีพ และความคาดหวังในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 5 ด้าน ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในตนเอง การรับรู้บทบาท ความพึงพอใจในการทำงาน ความมั่นคงในด้าน และการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเองที่ส่งผลหรือมีความสัมพันธ์ระดับสูงหรือมีน้ำหนักสูงสุดต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยทั้งนี้อาจเป็นเพราะความเชื่อมั่นในตนเอง คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความมั่นใจหรือแน่ใจหรือกล้ากระทำการต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามที่ตนตั้งใจไว้ถึงแม้จะมีเหตุการณ์หรือสิ่งอื่นใดมาเป็นอุปสรรคก็ไม่ย่อท้อยังคงตั้งใจกระทำสิ่งนั้นๆ ต่อไปอีกโดยมีความมั่นใจตนเองว่าสามารถกระทำด้วยความสำเร็จลุล่วงและถูกต้องเหมาะสมความเชื่อมั่นในตนเองประกอบด้วยความมีจิตใจที่มั่นใจกล้าแสดงออกเป็นผู้นำกล้าตัดสินใจกล้าเผชิญความจริงและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำให้สามารถพัฒนาการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะฉะนั้นความเชื่อมั่นในตนเอง จึงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร หากพิจารณาข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม จะพบว่ามีข้อเสนอให้บุคลากรควรแก้ปัญหาด้วยตนเองบุคลากรควรมีความพอใจและภูมิใจในตนเองบุคลากรควรตัดสินใจด้วยตนเองบุคลากรไม่ควรคล้อยตามผู้อื่นโดยไร้เหตุผลบุคลากรควรให้ความร่วมมือกับหมู่คณะบุคลากรควรมีการควบคุมอารมณ์ให้อยู่ในสภาพปกติบุคลากรควรกล้าพูด กล้ากระทำ กล้าซักถามข้อสงสัย และกล้าแสดงความคิดเห็น และบุคลากรควรมีความเป็นผู้นำ มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความรับผิดชอบสอดคล้องกับ Symond (1964: 85-89) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความเชื่อมั่นในตนเองพอสรุปได้ว่าบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองจะไม่ยอมจำนนต่อสิ่งใดโดยสิ้นเชิงที่เดียวซึ่งต่างจากคน

พลาดกลัวและไม่แน่ใจตนเองซึ่งใช้เวลาส่วนใหญ่ไปในการนึกภาพในสิ่งที่ตนต้องการหรือปรารถนาไม่ทำตามลำดับขั้นแห่งความเป็นจริงเนื่องจากเกิดความกลัวและหวั่นวิตกกังวลกลายเป็นคนไม่กล้าทำอะไรเลย ฉะนั้นความเชื่อมั่นในตนเองจึงเกิดขึ้นได้ด้วยองค์ประกอบ 4 อย่างดังต่อไปนี้ 1) ทราบในสิ่งที่ตนต้องการ 2) คิดในสิ่งที่ตนเห็นว่ากระทำสำเร็จ 3) สามารถตัดสินใจได้ 4) ลงมือกระทำจริงๆกับสิ่งที่ตนตัดสินใจแล้ว

2. ปัจจัยด้านการรับรู้บทบาทที่ส่งผลหรือมีความสัมพันธ์ระดับสูงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการรับรู้บทบาท ทำให้เกิดการแบ่งหน้าที่ตามความถนัด และความสามารถ ให้แต่ละคนรู้จักหน้าที่และความรับผิดชอบของตน ซึ่งหากบุคลากรมีการรับรู้บทบาทที่ดี จะทำให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานจะประสบผลสำเร็จอย่างสูง หากพิจารณาข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม จะพบว่าควรมีการมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ ควรมีการกำหนดภาระงาน และรายละเอียดของงานในหน้าที่ต่างๆ ไว้อย่างชัดเจน ควรมีการส่งเสริมให้งานที่ต้องใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ ควรมีการมอบหมายงานที่มีส่วนช่วยเหลือ เพิ่มพูนศักยภาพและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และควรเปิดโอกาสให้นำความคิดเห็นของท่านไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน เพราะฉะนั้นการรับรู้บทบาท จึงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ Broom and Phillip (1978 : 92) ให้ความหมายว่า บทบาทประกอบด้วยด้วยลักษณะต่างๆ 3 ประการ คือ 1) บทบาทในอุดมคติ หรือสิ่งที่สังคมกำหนดไว้ (Social Perceived or Idle Role) เป็นบทบาทในอุดมคติที่มีการกำหนดสิทธิ หน้าที่ตามตำแหน่งในสังคม ซึ่งครอบคลุมบทบาทในการจัดให้มีการดำเนินการวางแผนงานโครงการการจัดสรรงบประมาณ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์และบุคลากร ซึ่งจัดว่าเป็นบทบาทในอุดมคติ 2) บทบาทที่ควรกระทำ (Perceived Role) หรือ บทบาทตามการรับรู้ เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคล เชื่อว่าควรกระทำตามตำแหน่งที่ได้รับ อาจจะไม่เหมือนบทบาทในอุดมคติและอาจจะมีแตกต่างในแต่ละบุคคล ขึ้นกับความสามารถในการรับรู้ของบุคคล โดยมีแรงจูงใจ ความเชื่อ ความหวัง ประสบการณ์ การศึกษา การให้คุณค่า และความหมายต่อสิ่งนั้น เข้ามาเกี่ยวข้อง และ 3) บทบาทที่กระทำจริง (Performed Role ) เป็นบทบาทที่บุคคลได้แสดงจริง ซึ่งอาจเป็นการแสดงบทบาทตามที่สังคมคาดหวัง หรือเป็นการแสดงบทบาทตามการรับรู้และตามความคาดหวังของตนเอง การที่บุคคลจะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้ดีเพียงใด ขึ้นอยู่กับการยอมรับบทบาทของบุคคลที่ครองตำแหน่งอยู่ เนื่องจากความสอดคล้องของบทบาท ตามความคาดหวังของสังคมและการรับรู้บทบาทของตนเอง

3. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลหรือมีความสัมพันธ์ระดับสูงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะความพึงพอใจในการทำงาน คือ สภาพทางใจ หรือความรู้สึกที่สะท้อนให้เห็นถึงการทำงาน

ของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงาน เกิดความสำเร็จในงาน เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมทั้งยังก่อให้เกิดการรักษาวินัยในหน่วยงานอีกด้วย ซึ่งหากบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานที่ดี จะทำให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานจะประสบผลสำเร็จอย่างสูง หากพิจารณาข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม จะพบว่าควรมีนโยบายในการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยมีความชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้ ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับเงินเดือนและตำแหน่งในปัจจุบัน บรรยากาศในมหาวิทยาลัยเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความเหมาะสม มหาวิทยาลัยมีมาตรการที่ใช้ป้องกันและตรวจสอบความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามลักษณะงานที่ปฏิบัติและมีการกำหนดแนวปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน และในแต่ละปีหน่วยงานของท่านมีการเพิ่มเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นเพื่อให้เกิดการพัฒนาการทำงานเพราะฉะนั้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสอดคล้องกับแนวคิดของ วิลลีย์กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลถึงความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานคือความต้องการในด้านต่างๆ ดังนี้คือ 1) ความมั่นคงและความเป็นอยู่ที่สบาย 2) สภาพการทำงานที่ดี 3) ความยุติธรรม 4) ความสำเร็จและความก้าวหน้า 5) ในหมู่คณะยอมรับตนเป็นสมาชิก 6) ให้ผู้อื่นรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ 7) มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และ 8) โอกาสที่จะดำรงความเป็นตัวเอง

#### 4. ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ที่ส่งผลหรือมีความสัมพันธ์ระดับสูงต่อ

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ความมั่นคงในการทำงาน คือ ความรู้สึกที่เกิดจากความปลอดภัยว่าจะมีงานทำ มีรายได้แน่นอน ได้รับผลตอบแทนอันเกิดจากรายได้ สวัสดิการที่สามารถดำรงชีพ ได้รับการปกครองอย่างเป็นธรรม มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน และสามารถทำงานจนเกษียณอายุ เพื่อให้ตนเองและครอบครัวดำรงชีพอย่างปกติสุข และสามารถช่วยเหลือตนเองได้โดยไม่เกิดภาระต่อสังคม ซึ่งหากบุคลากรมีความรู้สึกในความมั่นคงในงานที่ดี จะทำให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานจะประสบผลสำเร็จอย่างสูง หากพิจารณาข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม จะพบว่ามหาวิทยาลัยควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถมหาวิทยาลัยควรให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของบุคลากร เช่น ศึกษาต่อ ประชุมสัมมนา เป็นต้นมหาวิทยาลัยควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมหาวิทยาลัยควรให้ความเชื่อมั่นว่าการทำงานในมหาวิทยาลัยมีความมั่นคง มหาวิทยาลัยมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้สะดวก และเพียงพอ และมหาวิทยาลัยควรมีการสับเปลี่ยน โยกย้ายตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสม เพราะฉะนั้นความมั่นคงในการทำงาน จึงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสอดคล้องกับ ศจี อนันต์นพคุณ (2542 : 64-65) ที่กล่าวถึงความสำคัญของความมั่นคงในการทำงานสามารถสรุปได้ดังนี้ 1) ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

2) สร้างความจงรักภักดีและความซื่อสัตย์ต่อองค์กรและหมู่คณะ 3) เกื้อหนุนให้บุคลากรมีระเบียบวินัย ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ และมีศีลธรรม 4) สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ และเกิดพลังร่วมขจัดปัญหาและอุปสรรคขององค์กรได้ 5) สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรต่อนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร 6) เกื้อหนุนให้เกิดทัศนคติที่ดี และมีความคิดสร้างสรรค์ต่อองค์กร 7) ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่น และศรัทธาในองค์กร มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และทำงานกับองค์กรตราบนานเท่านาน

5. ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลหรือมีความสัมพันธ์ระดับสูงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานเป็นทีม คือ กิจกรรมที่มุ่งดำเนินงานโดยใช้กลุ่มเป็นหลัก อาศัยพื้นฐานของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ระหว่างสมาชิกของกลุ่ม เพื่อก้าวหน้าไปสู่การร่วมมือร่วมใจกัน ในการที่จะผลักดันวัตถุประสงค์ของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ จะเป็นเครื่องมือที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งหากบุคลากรมีการทำงานเป็นทีมที่ดี จะทำให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานจะประสบผลสำเร็จอย่างสูง หากพิจารณาข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าคณะทำงานควรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี คณะทำงานควรทำงานร่วมกันด้วยความสุข คณะทำงานควรได้รับทราบข้อมูลในการทำงานอย่างชัดเจน คณะทำงานควรอภิปรายแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย คณะทำงานควรรับรู้ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานโดยตรงไปตรงมา คณะทำงานควรซักถามข้อสงสัยหรือปัญหาในการทำงานได้ตลอดเวลา คณะทำงานควรมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นคณะทำงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา คณะทำงานควรให้ความสำคัญต่อเป้าหมายของส่วนรวมมากกว่าส่วนตัวและคณะทำงานควรมีความตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน เพราะฉะนั้นการทำงานเป็นทีม จึงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สอดคล้องกับ ฎพันธ์ เขจรนนนทน์ และคณะ (2545 : 43-44) ที่กล่าวไว้ว่า การสร้างทีมงานมีความมุ่งหมายสำคัญที่พัฒนาการทำงานของบุคคลและกลุ่มให้มีศักยภาพสูง ซึ่งจะสนับสนุนและส่งเสริมการดำเนินงานและการแข่งขันขององค์กร โดยแต่ละทีมจะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ สมาชิกต่างร่วมแรงร่วมใจกันแก้ไขปัญหาและทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งจะช่วยพัฒนาตนเองและองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดดโดยที่เราสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมจะมีประโยชน์ต่อองค์กรใน 4 ด้าน ดังนี้ 1) สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับสมาชิก เพราะการทำงานเป็นทีมจะช่วยสร้างความไว้วางใจ ช่วยเหลือกันและบรรยากาศในการทำงานที่ดี ทำให้สมาชิกรู้สึกสบายใจ พอใจ และเพลิดเพลินกับการทำงาน ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานและช่วยทำให้เกิดผลงานที่คุณภาพและประสิทธิภาพ ทำให้เป้าหมายที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากสมาชิกในทีมจะมีความสามัคคีพร้อมเพรียงกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทั้งทางด้านกำลังความคิดกำลังกายและกำลังใจ โดย

สมาชิกสามารถร่วมมือหรือผนึกกำลังให้เป็นหนึ่งเดียวในการร่วมกันคิดแก้ไขปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆอย่างราบรื่น 2) สร้างความมั่นคงในอาชีพ เนื่องจากทีมงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถเพิ่มผลผลิตทำให้องค์กรมีรายได้และกำไรสูงขึ้น สามารถเติบโตได้อย่างมั่นคง ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกของทีมงานมีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนี้องค์การต่างๆ มักจะปรับระบบประเมินผลและให้ผลตอบแทนที่จูงใจแก่ทีมทำให้สมาชิกในทีมที่ประสบความสำเร็จมีความก้าวหน้าทั้งด้านกรงาน รายได้และอาชีพที่มั่นคง 3) สร้างความสัมพันธ์ในงาน สมาชิกในทีมงานจะช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยระดมกำลังกาย กำลังใจ และกำลังความคิด ตลอดจน ความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ของสมาชิกเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์และความผูกพันในฐานะสมาชิกของทีมหรือที่เรียกว่า “One For All, All For One” ทำให้บุคคล ทีมและงานมีความผูกพันใกล้ชิดกันและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน 4) เพิ่มพูนการยอมรับนับถือ เนื่องจากทีมงานจะต้องกำหนดจัดสรรตำแหน่ง อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิก เช่น หัวหน้าทีม นักวิเคราะห์ผู้ประสานงานของทีม และสมาชิกอื่นๆโดยสมาชิกที่ร่วมทีมจะรับรู้ ยอมรับและมีความเข้าใจต่อกันว่าเขาจะต้องแสดงบทบาท (Roles) อย่างไร และในช่วงเวลาใดให้เหมาะสมและส่งเสริมการทำงานของสมาชิกอื่น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของ ทีม และเอกภาพของกลุ่ม

สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในตนเอง การรับรู้บทบาท ความพึงพอใจในการทำงาน ความมั่นคงในด้าน และการทำงานเป็นทีม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลหรือมีความสัมพันธ์ระดับสูง หรือมีน้ำหนักสูงสุดต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### **การศึกษาแนวทางการพัฒนาในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**

จากการสัมภาษณ์การศึกษาแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สามารถอภิปรายผลดังนี้

#### **1. กระบวนการพัฒนา**

1.1 การหาความจำเป็นในการพัฒนา ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ตระหนักในความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพเพื่อปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ดังจะเห็นได้จากความจำเป็นด้านการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างกฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับของมหาวิทยาลัย นั่นแสดงว่า ทางมหาวิทยาลัยมีความพยายามที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนไปนั่นเอง อย่างไรก็ตาม จากผลการสัมภาษณ์พบว่า ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ส่วนใหญ่เป็นความต้องการจำเป็นส่วนบุคคล สามารถอธิบายได้ว่า การพัฒนาบุคลากรของทางมหาวิทยาลัย



กระทำโดยการส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่อตามความต้องการของบุคลากรเอง ดังที่ บัญชา จำปา รักษ์ กล่าวไว้ว่า แม้ทางมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จะส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น แต่บางครั้งการศึกษาต่อของบุคลากรก็เป็นไปตามความต้องการของตัวบุคลากรเอง ไม่สอดคล้องกับสาขาวิชาที่ทางมหาวิทยาลัยขาดแคลน

จากผลการสัมภาษณ์พบว่า สภาพการหาความจำเป็นในการพัฒนา มีข้อเสนอแนะให้การปรับปรุง ได้แก่ การกำหนดว่าบุคลากรผู้ใด กลุ่มใด หรือระดับใดบ้างที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา การวิเคราะห์หาความจำเป็นโดยใช้ข้อมูลจากระดับความรู้ ความสามารถความเชี่ยวชาญ หรือวุฒิ การศึกษาของบุคลากร การประชุม หรือสัมมนาบุคลากรเพื่อค้นหาความจำเป็นที่จะต้องให้มีการพัฒนาบุคลากร การจัดลำดับความสำคัญของความจำเป็นก่อนหลังในการพัฒนาบุคลากร และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพิจารณาจัดลำดับความสำคัญของความจำเป็นก่อนหลังในการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประสบปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรขาดความเข้าใจในการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนา ทำให้ไม่ได้้นำประเด็นดังกล่าว มากำหนดเป็นความจำเป็นในการพัฒนาของมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระมหา กุศล เขมวีโร (2545 : 127) ที่พบว่า มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง และการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ไปฝึกอบรมตามความเหมาะสม การจัดอบรมสัมมนาทางวิชาการแก่บุคลากร การจัดอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้แก่บุคลากรให้เกิด ทักษะในการปฏิบัติงาน การจัดทัศนศึกษา ดูงานในสถานศึกษาอื่นๆ และการเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ ความรู้ในกาปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านการวางแผนพัฒนา จากการสัมภาษณ์พบว่า มีการสนับสนุนด้านการวางแผน พัฒนา คือ แผนงานและโครงการพัฒนาบุคลากรเป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับ ความต้องการของบุคลากร ทั้งนี้เนื่องมาจากมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้เปิดโอกาส ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาบุคคล แต่ก็มีข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับ การวางแผนพัฒนา คือ การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนโครงการ หรือแผนงานพัฒนาบุคลากรอย่าง เหมาะสม การวางแผนเพื่อควบคุม หรือกำกับติดตามการปฏิบัติงานตามแผน การกำหนดรูปแบบความ ร่วมมือและการประสานงานกับบุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแผน ทั้งนี้เนื่องมาจาก มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำลังอยู่ในช่วงที่ต้องเร่งดำเนินการให้มีระบบการบริหารงาน ที่มีประสิทธิภาพในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารทั่วไป การบริหารงานบุคคล การบริหารวิชาการ กอปรกับ ข้อจำกัดด้านอาคารสถานที่ ทำให้มีงบประมาณไม่เพียงพอในการสนับสนุนแผนพัฒนาบุคลากร ส่งผล ให้แผนดังกล่าว ไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิวัติ

ณัฏนคินสรณ์ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาโครงการผลิต และพัฒนาอาจารย์ของ ทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า ปัญหาในการดำเนินงานของโครงการในระยะแรกมีการให้ทุนการศึกษามีไม่มากนัก เมื่อเกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว และกว้างขวาง ค่าครองชีพสูงขึ้นมาก ทำให้เกิดการแย่งชิงผู้มีความรู้ ความสามารถในสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาลออกไปทำงานกับบริษัทเอกชน ซึ่งให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า และผู้สมัครขอรับทุนไม่ค่อยนิยมสมัครขอรับทุนนี้ เนื่องจากมีอัตราเงินอุดหนุนการศึกษาที่ไม่เพียงพอสำหรับการครองชีพ และมีโครงการที่ให้ทุนการศึกษาจากแหล่งอื่นจำนวนมากขึ้น และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของกาญจนา ศรีวรพงษ์ (2549: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการพัฒนาบุคลากร สาย ข และสาย ค ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพของการวางแผนพัฒนาบุคลากร ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร ปรากฏดังนี้

3. ด้านการปฏิบัติตามโครงการพัฒนา จากการสัมภาษณ์พบว่า มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนการปฏิบัติตามโครงการพัฒนา โดยปรับแผนที่วางไว้ให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริง ทั้งนี้เนื่องมาจาก ข้อจำกัดด้านงบประมาณในการดำเนินการนั่นเอง แต่ก็มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติตามโครงการพัฒนา ดังนี้ การพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลโดยการส่งไปอบรม ประชุม หรือสัมมนาทางวิชาการ การพัฒนาบุคลากรเป็นกลุ่มโดยการสัมมนาทางวิชาการ การพัฒนาบุคลากรเป็นกลุ่มโดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาปาฐกถา การพัฒนาบุคลากรเป็นกลุ่มโดยการไปทัศนศึกษา และดูงานต่างประเทศ การพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล โดยการสนับสนุนส่งเสริมให้ทุนเพื่อดำเนินการวิจัย การพัฒนาบุคลากรเป็นกลุ่มโดยการสนทนาทางวิชาการ การพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลโดยการเขียนบทความ หรือตำราทางวิชาการ การพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลโดยการให้เสนอผลงานการวิจัย การพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลโดยการให้ไปศึกษาต่อต่างประเทศ และมีการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล โดยการให้ไปศึกษาดูงานต่างประเทศ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ทุกวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการดำเนินการตามโครงการพัฒนาบุคลากร ดังที่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กล่าวว่า สาเหตุที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีผลงานวิจัยน้อย ทั้งที่ได้ดำเนินการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นเวลานาน เนื่องมาจากขาดบรรยากาศที่จะเอื้อให้มีการสร้างผลงานทางวิชาการ และบุคลากรขาดความรู้ความสามารถด้านการวิจัย กล่าวคือ การที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยต้องรับผิดชอบการสอนเป็นหลัก ทำให้ไม่มีเวลาไปหาความรู้ที่จะทำวิจัย อีกทั้งในช่วงเวลาที่ผ่านมามหาวิทยาลัยไม่เคยได้รับงบประมาณอุดหนุนด้านการวิจัยจากรัฐ จึงไม่สามารถดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร สนับสนุนหรือจัดกิจกรรมใดๆ ที่เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานวิจัย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กาญจนา ศรีวรพงษ์ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพการพัฒนาบุคลากรสาย ข และสาย ค

ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร มีปัญหาในการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาคณาจารย์ คือ ขาดแคลนงบประมาณ และขาดบุคลากรดำเนินการ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกษม หล้ากวนวัน (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง สภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการด้านการพัฒนาคณาจารย์ของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ ในเขตการศึกษา 9 ที่พบว่า ปัญหาสำคัญในการพัฒนาคณาจารย์ คือ การขาดแคลนงบประมาณ

4. ด้านการประเมินโครงการพัฒนาคณาจารย์ จากการสัมภาษณ์ มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินโครงการพัฒนาคณาจารย์ ดังนี้ คือ การนำผลการประเมินไปเป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงรูปแบบ หรือวิธีการพัฒนาคณาจารย์ การกำหนดขอบเขต และวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการพัฒนาคณาจารย์อย่างชัดเจน และได้นำผลการประเมินไปเป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้คณะกรรมการประจำวิทยาเขตได้ปรับปรุงนโยบาย แผนงาน หรือโครงการพัฒนาคณาจารย์ในครั้งต่อไป ทั้งนี้สืบเนื่องมาจาก แม้ว่าการให้ข้อมูลย้อนกลับ และการวางแผนงานไว้เป็นอย่างดี แต่ขาดซึ่งงบประมาณ แแผนดังกล่าวก็ไม่เกิดผลในทางปฏิบัติ ดังนั้น จึงทำให้การนำผลการประเมินไปเป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงรูปแบบ หรือวิธีการพัฒนาคณาจารย์ในวิทยาเขตจึงมีน้อย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รวงทิพย์ สุรวิชัย (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ปัญหาสำคัญของการพัฒนาคณาจารย์ คือ ขาดการติดตามผล และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของกาญจนา ศรีวรพงษ์ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการพัฒนาคณาจารย์ ข และ สาย ค ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร มีปัญหาในการประเมินผลการพัฒนาคณาจารย์ คือ ขาดบุคลากร และขาดการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระมหาฤศล เขมวีโร (2545 : 127) ที่พบว่า มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการพัฒนาคณาจารย์โดยวิธีประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนระดับหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง

## 2. การพัฒนาคณาจารย์

2.1 ด้านการพัฒนาตนเอง จากการสัมภาษณ์พบว่าบุคลากร มีความต้องการพัฒนาตนเองในเรื่อง การทำวิจัยเพื่อนำไปประกอบการเรียนการสอน การจัดทุนสนับสนุนการพัฒนาตนเอง การพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตนเองให้ดียิ่งๆ ขึ้น การพัฒนาตนเองให้มีความสามารถใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย การศึกษาค้นคว้า วิจัย เรียนรู้จากสื่ออยู่ตลอดเวลา บุคลากรได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการพัฒนาตนเอง ส่วนใหญ่ต้องการให้พัฒนาในเรื่องของสื่อการเรียนการสอน ส่งเสริมและหาทุนสนับสนุนการทำวิจัย พัฒนาทางด้านภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ และจัดหาแหล่งความรู้ภายในมหาวิทยาลัยเพื่อให้บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า สอดคล้องกับแนวคิดของ อัมภา บุญช่วย (2531: 78)

กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง เป็นรากฐานของการพัฒนาทีมงาน ทีมงาน ครอบครัว โรงเรียนมหาวิทยาลัย หรือแม้แต่สังคม หรือประเทศก็ตาม ถ้าปราศจากการพัฒนาตนเองเป็นรากฐานเบื้องต้นแล้วก็ยากที่จะไปพัฒนาอย่างอื่น และสอดคล้องกับ สงบ ลักษณะ (2543: 32) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรต้องอาศัยการส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง ไม่มีใครไปพัฒนาผู้อื่นแทนได้

การสัมภาษณ์ผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง โดยการดำเนินงานทางวิชาการ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ นอกจากนี้ยังจัดสรรเงินทุน และส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำวิจัยในชั้นเรียนให้มากขึ้น ในส่วนของโปรแกรมวิชาที่สนับสนุนบุคลากรจัดทำโครงการ เขียนตำรา บทความทางวิชาการเผยแพร่ในวารสารของคณะและมหาวิทยาลัยเป็นประจำ อีกทั้งส่งอาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการกับหน่วยงานภายนอก เป็นวิทยากรให้ความรู้กับชุมชน สังคม ในระดับต่างๆ เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองของอาจารย์

2.2 ด้านการฝึกอบรมและศึกษาดูงานจากการสัมภาษณ์พบว่าบุคลากร มีความต้องการพัฒนาด้านการฝึกอบรม และศึกษาดูงาน ในเรื่อง บุคลากรมีความต้องการที่จะให้ความร่วมมือในกิจกรรมการฝึกอบรม และศึกษาดูงานแก่ทุกสาขาวิชา ต้องการสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยน ประสบการณ์กับองค์กรต่างๆ ทั้งใน และต่างประเทศ ต้องการให้มีความเสมอภาคและยุติธรรมในการสนับสนุนบุคลากรเข้าฝึกอบรม และศึกษาดูงาน ต้องการให้มีการประชาสัมพันธ์และเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าฝึกอบรมอย่างทั่วถึง ต้องการมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดการฝึกอบรม และศึกษาดูงาน บุคลากรได้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน ส่วนใหญ่ต้องการให้ คณะ/มหาวิทยาลัย จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีให้เพียงพอ รองลงมาคือ ควรกำหนดนโยบายด้านการฝึกอบรมและดูงานให้ชัดเจน มีหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะ ควรจัดให้มีการฝึกอบรมและดูงานทั้งในและต่างประเทศ เมื่อได้รับการฝึกอบรม และดูงานแล้วต้องนำผลมาพัฒนางาน และมีการติดตามผลงานอย่างต่อเนื่อง และควรกระจายให้บุคลากรทุกท่านในมหาวิทยาลัยได้ฝึกอบรมและดูงานกันอย่างทั่วถึงสอดคล้องกับการศึกษาของ ศรีรัตน์ เทียงถาวร (2545 : 69) ศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรสำนักเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่าประชากรมีความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

การสัมภาษณ์ผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ พบว่าปัจจุบันมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้จัดทำเป็นแผนกลยุทธ์ มีการจัดสรรเงินทุนสำหรับการฝึกอบรม และศึกษาดูงานทั้งใน และต่างประเทศ โดยมีเงินกองทุนพัฒนาบุคลากร และสอดคล้องกับแผนแม่บททางวิชาการ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร มีการจัดฝึกอบรมทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ และการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และคุณภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้

โปรแกรมวิชา ยังได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับมหาวิทยาลัยเช่นเดียวกัน โดยสนับสนุนให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ความก้าวหน้าทางวิชาการ สร้างความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้งต่อคน

2.3 ด้านการศึกษาต่อ จากการสัมภาษณ์พบว่าบุคลากร มีความต้องการพัฒนาด้านการศึกษาต่อ ในเรื่อง การจัดทุนสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนการสอน การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ความเที่ยงธรรมในการพิจารณาสนับสนุนการศึกษาต่อ และการให้บุคลากรมีส่วนร่วมการวางแผนด้านการศึกษา และความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยการศึกษาทั้งใน และต่างประเทศบุคลากรได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาต่อ โดยส่วนใหญ่ต้องการให้คณะ/มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จัดหาทุนการศึกษาให้เพียงพอ ขอความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยการศึกษาต่างๆ ส่งเสริมให้ศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ขาดแคลน และควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการศึกษาต่อให้ชัดเจน และประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างทั่วถึง การศึกษาต่อถือเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่จำเป็นวิธีหนึ่ง เพราะเป็นการเพิ่มคุณสมบัติของบุคลากรให้มีความรู้ดีขึ้น หรือได้รับความรู้ใหม่ เนื่องจากวิธีการทำงาน และเครื่องมือปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป บุคลากรที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานหรือองค์การใดๆ เป็นเวลานาน ความรู้ความสามารถ อาจล้าสมัยไม่ทันโลก หรืออาจใช้วิธีการใหม่ๆ ไม่เป็น หน่วยงานจึงจำเป็นต้องหาทางส่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กัลยากร กลายสุข (2542 : 102) ซึ่งศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มีความจำเป็นต้องพัฒนาอาจารย์โดยเฉพาะด้านการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มศักยภาพของอาจารย์ภายในมหาวิทยาลัย

การสัมภาษณ์ผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาต่อของบุคลากร โดยส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก โดยมีเป้าหมายที่จะพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อ ร้อยละ 10 ต่อปี โดยมีเงินทุนสนับสนุนทั้งจากภายในประเทศและต่างประเทศ

2.4 ด้านกระบวนการบริหารจัดการ จากการสัมภาษณ์พบว่าบุคลากร มีความต้องการพัฒนาด้านการบริหารจัดการ ในเรื่อง การสนับสนุนทุนเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ จัดระบบฐานข้อมูล การเรียนการสอน ค้นคว้าวิจัย การมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาเครือข่าย Internet เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างมหาวิทยาลัย และการเปิดโอกาสให้พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง บุคลากรได้ให้ความคิดและข้อเสนอแนะด้านกระบวนการบริหารจัดการ ส่วนใหญ่ต้องการให้คณะ/มหาวิทยาลัยบริหารงานเชิงบูรณาการ ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นออกไป แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อระดมความคิดในการบริหารงาน ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหาร และบริหารงานไปในทิศทางเดียวกันพร้อมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรจะเห็นว่า

บุคลากรให้ความสำคัญกับกระบวนการบริหาร เนื่องจากกระบวนการบริหาร ซึ่งเริ่มตั้งแต่การวางแผน การแบ่งงาน การมอบหมายงาน และการติดตามผลงาน

การสัมภาษณ์ผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับ กระบวนการบริหารจัดการ มีการวางแผนกลยุทธ์ พร้อมทั้งวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และปัญหาของ มหาวิทยาลัย รวมทั้งเสนอแนวทางแก้ไข และพัฒนางานในด้านต่างๆ เช่น แผนแม่บท ด้านวิชาการ ด้านบริหาร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านกิจการนักศึกษา และด้านสิทธิประโยชน์ เพื่อให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางในการแก้ไขปัญหา มีการประชุมปรึกษาในระดับผู้บริหารในเรื่องของการปรับโครงสร้างองค์กร ลดขั้นตอนการทำงาน ประชาสัมพันธ์ในเชิงรุก มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารมากขึ้น นอกจากนี้มหาวิทยาลัยยังเชิญผู้บริหารมืออาชีพมาช่วยการบริหารของมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้น พร้อมทั้งมีการกำกับ ติดตามผลการบริหารงาน ในส่วนของโปรแกรมวิชา ได้จัดตั้งคณะกรรมการของโปรแกรมวิชาขึ้น โดยใช้หลักการบริหารงานแบบประชาธิปไตย มีการระดมความคิดเห็น ประการสำคัญคือ การกระจายงานแก่บุคลากรในโปรแกรมวิชาให้รับผิดชอบอย่างทั่วถึง และมีการติดตามงาน สับเปลี่ยนตำแหน่งการบริหารงานของโปรแกรมวิชาเพื่อให้เกิดความเสมอภาคกัน

2.5 ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน จากการสัมภาษณ์พบว่าบุคลากร มีความต้องการพัฒนา ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ในเรื่อง ต้องการเรื่อง ความรู้ ความถนัด และประสบการณ์เฉพาะงานที่ ปฏิบัติอย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้แสดงความสามารถและแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ มีส่วนในการวิเคราะห์ปัญหา และแก้ไขปัญหาาร่วมกัน มีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน และการสร้างความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน การติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ บุคลากรได้ให้ข้อคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะด้านการกระบวนการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ต้องการให้คณะ/มหาวิทยาลัยกำหนดหลักเกณฑ์ การปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน สร้างจิตสำนึกสำหรับบุคลากร จัดคนให้เหมาะสมกับงาน มีการกระจายงาน สร้างขวัญและกำลังใจ สร้างบรรยากาศการทำงาน และจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประภาศรี อิมวณิช (2539 : 229) ศึกษาความต้องการการพัฒนา บุคลากรด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาบุคลากรด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของอาจารย์ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก จะเห็นว่าบุคลากร มหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงาน เพราะเห็นว่าเป็นการพัฒนาศักยภาพของ บุคลากรในคณะ/ มหาวิทยาลัย ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่อยู่ในความรับผิดชอบ ให้มีกำลังใจ รักงาน รักความก้าวหน้า และมีความคิดที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น

การสัมภาษณ์ผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติงานของบุคลากร ว่ามหาวิทยาลัยได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน โดยมีขั้นตอนและแนวทางปฏิบัติงานตามแผนของมหาวิทยาลัย และส่งเสริมให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยด้วย

2.6 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากการสัมภาษณ์พบว่าบุคลากร มีความต้องการพัฒนาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในเรื่อง การประเมินผลภาระงาน ผลงาน โครงการ แฟ้มสะสมงาน การแจ้งผลประเมินการเรียนการสอนให้ทราบทุกครั้ง การกำหนดเกณฑ์วัดความรู้ ความสามารถทางวิชาการ การมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง และโอกาสในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน บุคลากรได้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ต้องการให้คณะ/มหาวิทยาลัยกำหนดเกณฑ์การประเมินที่เป็นมาตรฐานและชัดเจน มีการประเมินผลตามความเป็นจริง ยุติธรรม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง มีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับเกณฑ์การประเมิน มีหน่วยงานตรวจสอบภายใน กำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลสำหรับองค์กรด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการตรวจสอบผลการดำเนินงาน เพื่อหาจุดอ่อน จุดแข็ง และโอกาส (SWOT) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานย่อยๆ ตั้งแต่โปรแกรมวิชา คณะ ศูนย์ สำนัก และระบบกลไกประสิทธิผลของการดำเนินงานทั้งองค์กร เพื่อให้เกิดคุณภาพตามหลักเกณฑ์ มาตรฐานขององค์กร ซึ่งเป็นการประเมินทั้งภายในองค์กร และนอกองค์กร และปัจจุบันมหาวิทยาลัยได้พัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ นอกจากนี้ยังได้จัดทำประชาสัมพันธ์แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยด้วย

สรุปในภาพรวมของความ ต้องการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยได้กำหนดนโยบาย ด้านการพัฒนาบุคลากร กล่าวคือ นำผลงานทางวิชาการเพื่อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานยุคใหม่การบริหารงานยุคใหม่ การเรียนการสอนยุคใหม่ ส่งเสริมให้บุคลากรทำวิจัยในและนอกชั้นเรียน พัฒนาผู้บริการในระดับต่างๆ การบริหารจัดการ มหาวิทยาลัยได้เร่งปรับโครงสร้างองค์กรให้ชัดเจนขึ้น มีการกำหนดแผนกลยุทธ์ ลดขั้นตอนการทำงาน เร่งประชาสัมพันธ์ในแนวรุก มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารมากขึ้น นอกจากนี้ยังให้มีการแข่งขันในเชิงยุทธศาสตร์ มีการนำผู้บริหารมืออาชีพมาช่วยงานของมหาวิทยาลัย ทำวิจัยทางการบริหารเพิ่มขึ้น และที่สำคัญคือ การกำกับดูแล และติดตามผลการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง

## ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีข้อเสนอแนะดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย โดยรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับ มากเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน ระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน เมื่อเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการจัดการเรียนการสอน รองลงมาคือด้านการวิจัย และน้อยที่สุดคือ ด้านการบริหารวิชาการ ซึ่งมหาวิทยาลัยควรจัดระบบและกลไกการประกันคุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทุกหลักสูตร คือ มีคู่มือปฏิบัติงานการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ คู่มือปฏิบัติงานการบูรณาการ พันธกิจ ทุกหลักสูตรมีรายวิชาศึกษาอิสระเพื่อให้บัณฑิตศึกษาค้นคว้า และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้โดยความเห็นชอบและควบคุมดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษา ทั้งนี้ฝ่ายการศึกษาได้จัดทำคู่มือสำหรับรายวิชานี้เป็นการเฉพาะ มีการกำหนดให้มีการจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทุกหลักสูตร เช่น รายวิชาสัมมนา การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การฝึกปฏิบัติกิจกรรมเสริมหลักสูตร มีการนำสื่อการสอนโดยใช้ระบบคอมพิวเตอร์ช่วยสอน และสื่อ Power Point และมีการสนับสนุนงบประมาณเพื่อการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรทุกสาขาวิชาเพื่อให้ระดับการปฏิบัติงานสามารถพัฒนาไปอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้ง 9 ด้านโดยรวมอยู่ในระดับ มากเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือด้านการรับรู้บทบาทและน้อยที่สุดคือ ด้านบรรยากาศขององค์กรดังนั้นจึงควรพัฒนาสิ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร 4 ประการคือ 1) ลักษณะขององค์กร ซึ่งมีตัวชี้วัด 2 ประการคือ โครงสร้างขององค์กรพิจารณาได้จากการกระจายอำนาจ การแบ่งงานตามความชำนาญพิเศษ ความเป็นทางการ ช่วงการบังคับบัญชา ขนาดขององค์กร ขนาดของหน่วยงาน และเทคโนโลยีขององค์กรพิจารณาได้จากการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ และความรู้ 2) ลักษณะของสภาพแวดล้อม ซึ่งพิจารณาจากสิ่งแวดล้อม 2 ด้าน คือ สิ่งแวดล้อมภายนอกซึ่งมีตัวแปรบ่งชี้คือ ความสลับซับซ้อน ความมั่นคง และความไม่แน่นอน กับสิ่งแวดล้อมในหรือบรรยากาศขององค์กรซึ่งมีตัวบ่งชี้คือ แนวโน้มของความสำเร็จ ความเอาใจใส่ต่อพนักงานแนวทางการให้รางวัลและการลงโทษ ความมั่นคง ความเสี่ยง ความเปิดเผย และความปกปิด 3) ลักษณะของพนักงาน พิจารณาจากความผูกพันต่อองค์กร และการปฏิบัติงานโดยตัวบ่งชี้ของความผูกพันต่อองค์กร พิจารณาจากความสนใจการดำรงรักษาไว้ และความผูกพันใจ สำหรับตัวบ่งชี้ของการปฏิบัติงานคือ การจงใจ เป้าหมาย ความต้องการ ความสามารถในการทำงาน และความชัดเจนของบทบาทของพนักงาน และ 4) นโยบายการบริหาร



และการปฏิบัติ พิจารณาจากตัวบ่งชี้ คือ การวางเป้าหมายที่แน่นอน การจัดหาและการใช้ทรัพยากร การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กระบวนการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ การปรับตัวขององค์กร และการริเริ่มสิ่งใหม่เพื่อให้อยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในตนเองการรับรู้บทบาท ความพึงพอใจในการทำงาน ความมั่นคงในด้าน และการทำงานเป็นทีม ซึ่งพบว่าการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร จึงควรพัฒนาให้คณะทำงานควรได้รับทราบข้อมูลในการทำงานอย่างชัดเจนคณะทำงานควรอภิปรายแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผยคณะทำงานควรรับรู้ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงานอย่างตรงไปตรงมาคณะทำงานควรซักถามข้อสงสัยหรือปัญหาในการทำงานได้ตลอดเวลา คณะทำงานควรมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นคณะทำงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา คณะทำงานควรให้ความสำคัญต่อเป้าหมายของส่วนรวมมากกว่าส่วนตัวและคณะทำงานควรมีความตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ เท่านั้น นำศึกษาประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นๆ

2.2 ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์พหุระดับด้วยสมการถดถอย (Multilevel regression analysis) จึงควรมีการศึกษาในลักษณะความสัมพันธ์เชิงเส้นทาง (Multilevel path analysis)

2.3 งานวิจัยที่มีการวิเคราะห์พหุระดับด้วยสมการถดถอย (Multilevel regression analysis) มีน้อยควรส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการวิจัยที่มีการวิเคราะห์พหุระดับมากขึ้น

2.4 หากมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมากพอ ควรนำเอาผลการศึกษานี้มาสร้างเป็นงานวิจัยใหม่ อาทิ การนำมาสังเคราะห์ในรูปแบบของ Synthesis Model