

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ภาพรวมของการพัฒนาประเทศ ในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในหลายฉบับที่ผ่านมา มีพัฒนาการมาอย่างต่อเนื่องภายใต้สถานการณ์ เงื่อนไข และการเปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ สรุปได้ว่า “เศรษฐกิจดี สังคมมีปัญหา การพัฒนาไม่ยั่งยืน” ที่เป็นดังนี้เพราะการพัฒนาประเทศในช่วงที่ผ่านมา มุ่งเน้นแต่ในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ เป็นสำคัญ โดยละเลยมิติการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือคนในประเทศอย่างเป็นรูปธรรม จนกระทั่งในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534) จึงเริ่มให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยบรรจุไว้ในวัตถุประสงค์ของการพัฒนาข้อหนึ่งว่า “เพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาประเทศ ทั้งในด้านทรัพยากรมนุษย์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และทรัพยากรธรรมชาติ ตลอดจนปรับปรุงการบริหารจัดการ โดยยึดหลักการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและครบวงจร” ต่อเนื่องมาถึงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) ได้เน้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาระบบราชการ ตลอดจนกำลังคนให้มีขนาดเล็กและมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งพัฒนาคุณภาพข้าราชการและปรับบัญชีโครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทน ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (สุรพล เสาร์ม. 2548 : 253-256)

การพัฒนาที่มุ่งเน้นไปในด้านเศรษฐกิจแต่เพียงอย่างเดียว โดยละเลยมิติความเป็นมนุษย์ ครอบคลุม ชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม จะส่งผลให้เกิดสภาพการเสียสมดุลการพัฒนาที่รุนแรงในอนาคต ดังนั้นในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) จึงมุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพของคนในสังคมและปรับปรุงระบบการบริหารอย่างมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม และมุ่งให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาเป็นบูรณาการแบบองค์รวมเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่สมดุล ต่อมาแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ได้ัญเชิญ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เป็นปรัชญาในการพัฒนาและบริหารประเทศ ควบคู่ไปกับกระบวนการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน และความอยู่เย็นเป็นสุขของคนไทยทุกคน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2545 : 15-25)

ในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2549-2554) ยังคงน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศ ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาอย่างสมดุล การอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในสังคมและการอยู่ร่วมกันระหว่างคนกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ส่งเสริมให้คนไทยเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2545 : 33-35)

ในส่วนของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ยังคงใช้กรอบแนวคิดยึดหลักการปฏิบัติตาม “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยบูรณาการเน้นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” เพื่อสามารถใช้โอกาสที่เกิดขึ้นและเพิ่มภูมิคุ้มกันของทุนได้อย่างเหมาะสม พร้อมก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ในปี พ.ศ. 2558 การพัฒนาระบบราชการและข้าราชการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในขณะเดียวกันก็ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมในกระบวนการพัฒนาประเทศ(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2554 : 6-7)

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ผ่านมาจะเห็นว่าได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือคุณภาพของคนในประเทศ อย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรมสอดคล้องกับเป้าหมายของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปีฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) คือ การ “ยกระดับคุณภาพอุดมศึกษาไทย เพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถปรับตัวสำหรับงานที่เกิดขึ้นตลอดชีวิต พัฒนาศักยภาพอุดมศึกษาในการสร้างความรู้และนวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในโลกาภิวัตน์ สนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนของท้องถิ่นไทย โดยใช้กลไกของธรรมาภิบาล การเงิน การกำกับมาตรฐาน และเครือข่ายอุดมศึกษา บนพื้นฐานของเสรีภาพทางวิชาการ ความหลากหลาย และเอกภาพเชิงระบบ” (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2550 : 3)

จากแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ได้มุ่งเน้นการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศควบคู่กับการเติบโตของอุดมศึกษาตามแผนอุดมศึกษาระยะยาวได้เสนอให้มีทิศทางที่ชัดเจนในการจัดทุนการศึกษา การมีส่วนร่วมระหว่างมหาวิทยาลัยและผู้เรียนในการออกค่าใช้จ่ายในการส่งนักศึกษาไปต่างประเทศ และการสร้างทิศทางสำหรับมหาวิทยาลัยรัฐใหม่ด้วยอัตรากำลังคนที่รัฐบาลกำหนดให้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2550 : 9-10)

การพัฒนาบุคลากรในอุดมศึกษาจุดอ่อนที่สำคัญประการหนึ่งของอุดมศึกษาไทย คือ อาจารย์และระบบการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัย ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ซึ่งจะต้อง

แก้ปัญหาตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ ในส่วนของต้นน้ำนั้นเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแหล่งทุนเพื่อพัฒนาอาจารย์ ส่วนกลางน้ำเกี่ยวข้องกับการเพิ่มสมรรถนะ และการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ และสังคม จนถึงปลายน้ำ ที่เป็นบุคลากรที่มีประสพการณ์ สามารถถ่ายทอดประสพการณ์ยาวนานสู่อาจารย์ระดับอื่น(สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2550 : 54-55) ภายใต้อำนาจสำเร็จขององค์การ มีองค์ประกอบหลายประการด้วยกันที่จะทำให้เกิดความสำเร็จ (จักร อินทจักร และ เกรียงไกร เขียมบุญศรี. 2548 : 5) กล่าวว่างค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จคือ คน ในขณะที่เดียวกันปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญที่ทำให้้องค์การหลายองค์การไม่สามารถเดินไปถึงเป้าหมายได้ก็คือ “ทรัพยากรมนุษย์” องค์การใดที่สามารถสรรหาคนดีมีความรู้ความสามารถและคุณสมบัติที่เหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงาน สามารถพัฒนาและโน้มน้าวให้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพให้อยู่ใน้องค์การให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ ก็เป็นที่แน่ใจได้ว่าการบริหารใน้องค์การนั้นจะต้องเจริญก้าวหน้า มีศักยภาพที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือ. 2540 : 8) การใช้ประโยชน์จากพลังสติปัญญา ความรู้ความสามารถของบุคลากรใน้องค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ้องค์การ จึงถือเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นหน้าที่ที่สำคัญของ้องค์การ

“การพัฒนาบ้านเมืองให้เจริญยิ่งขึ้นไปนั้น ย่อมต้องพัฒนาบุคคลก่อน เพราะถ้าบุคคลอันเป็น้องค์ประกอบของส่วนรวมไม่ได้รับการพัฒนาแล้ว ส่วนรวมจะเจริญและมั่นคงได้ยากยิ่งการที่บุคคลจะพัฒนาได้ก็ด้วยปัจจัยประการเดียวคือ การศึกษา” พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2542 : 1) จากพระบรมราโชวาทที่เป็นแนวพระราชดำริด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าว สถาบันการศึกษาจึงนับได้ว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ในขณะที่เดียวกันสถาบันการศึกษาที่ต้องได้รับการพัฒนาด้านบุคลากรทั้งในสายผู้สอนและสายสนับสนุนเพื่อให้เป็นสถาบันการศึกษาที่มีคุณภาพองค์การจำนวนมากทั้งในและต่างประเทศได้นำแนวคิดสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์อย่างกว้างขวาง (คณีย เทียนพูน. 2540 : 25) เนื่องจากแนวคิดดังกล่าวสามารถนำมาใช้ในการสรรหาคัดเลือกพัฒนาและประเมินผลงานของบุคลากร ได้ตรงกับวัตถุประสงค์ของตำแหน่งงานนอกจากนี้แนวคิด Competency ยังเชื่อมโยงกับการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ซึ่งเป็น้องค์การที่ผู้บริหารทั้งหลายใฝ่ฝันที่จะสร้างขึ้นและเป็นแนวคิดหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ปัจจุบันมี้องค์การชั้นนำหลายแห่งในประเทศไทยนำแนวคิดนี้มาใช้ในการพัฒนาองค์การฉะนั้น จึงเห็นได้ว่า Competency จึงมีความสำคัญสำหรับมหาวิทยาลัย ในการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย บุคลากรจึงต้องมีขีดความสามารถ จึงจะสามารถพัฒนามหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมายได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามในฐานะองค์กรหนึ่งของสังคมเป็นสถาบันชี้แนะแนวทางของสังคมให้ไปในทิศทางที่มีคุณค่าและมีความหมายต่อบุคคลในสังคมอย่างแท้จริง มีความพร้อมที่จะรับใช้สังคมและประเทศชาติอย่างมีคุณภาพ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2541 : 11-12) เป็นแหล่งความรู้ชั้นสูงหรือแหล่งวิชาการชั้นสูง เพื่อการเรียนรู้และความเจริญของทางวิชาการ มหาวิทยาลัยจึงเป็นมันสมองของชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 9)

การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยฯ ในห้วงเวลาที่ผ่านมามีได้ปรากฏปัญหาที่ค่อนข้างชัดเจนที่ยังคงมีอยู่คือ 1) บุคลากรไม่เพียงพอ เพราะจำนวนบุคลากรและสัดส่วนระหว่างอาจารย์กับเจ้าหน้าที่ ภาระงานและจำนวนนักศึกษา สาขาวิชาที่เพิ่มมากขึ้น แต่การพัฒนาเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรยังไม่เป็นไปตามสภาพความเป็นจริง 2) ปัญหาขวัญและกำลังใจ บุคลากรของมหาวิทยาลัยซึ่งถือเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ แต่ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ยังไม่ได้เทียบเท่าเจ้าหน้าที่ของรัฐทั่วไป 3) ปัญหาความชัดเจนในความก้าวหน้าและมั่นคงกับการทำงาน โดยเฉพาะสายสนับสนุนยังไม่มีระเบียบที่ชัดเจนในการพัฒนาตนเองเหมือนสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการ จึงทำให้บุคลากรสายสนับสนุน พยายามที่จะโอนไปเป็นสายวิชาการมากขึ้น ส่งผลต่อการบริหารงานในปัจจุบันไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์เท่าที่ควร (รายงานผลแผนพัฒนาบุคลากร ฉบับที่ 10 พ.ศ.2551-2554 : 30-45)

อย่างไรก็ตาม ยังไม่เป็นที่แน่ชัดว่า การปฏิบัติงานที่ยังไม่ประสบความสำเร็จสูงสุดนั้น เป็นเพราะสาเหตุใด และหากมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามต้องการที่จะพัฒนาผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ น่าจะเป็นกระบวนการบริหารที่สำคัญ ดังนั้นภายใต้แนวคิดที่ว่า ปัจจัยและกระบวนการบริหารที่สำคัญที่สุดอยู่ที่ “ทรัพยากรมนุษย์” ในองค์กรนั้น การที่จะทำให้การปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นจะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันมีคุณภาพเพิ่มขึ้นและได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น ยิ่งการดำเนินกิจกรรมทางการศึกษานั้น “คน” นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะผลักดันกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

จากเหตุผล ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว การบริหารจัดการในปัจจุบัน จำเป็นต้องมีระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพที่ดูจากความสามารถในการทำงานการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลงานจำเป็นต้องรู้และเข้าใจแนวคิดสมรรถนะ (Competency) อันเป็นแก่นหรือรากเหง้าแห่งความสำเร็จเนื่องจากแนวคิดดังกล่าวสามารถนำมาใช้ในการสรรหาคัดเลือกพัฒนาและประเมินผลงานของบุคลากรได้ตรงกับวัตถุประสงค์ของตำแหน่งงานและองค์กรมากที่สุดซึ่งทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเชิงแข่งขันเพิ่มขึ้นทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาในประเด็น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะกลุ่มงานวิชาการของบุคลากร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างไร จึงจะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเกิดประสิทธิภาพ ทำให้มหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายสูงสุด อีกทั้งนำผลที่ได้จากการศึกษามาพัฒนาการบริหารงานบุคคล ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยและเพื่อเสริมสร้างการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เกิดผลสัมฤทธิ์มากยิ่งขึ้น เพราะผลสัมฤทธิ์จากการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพย่อมบ่งบอกถึงการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และนำมาซึ่งภาพลักษณ์ที่ดีต่อมหาวิทยาลัย อีกทั้งการศึกษาในครั้งนี้จะสามารถใช้เป็นแนวทางเพิ่มพูนศักยภาพสำหรับหน่วยงานในมหาวิทยาลัย ในส่วนที่เกี่ยวข้อง ให้มีประสิทธิภาพ มีความเจริญก้าวหน้าอันจะเป็นประโยชน์แก่สังคมและประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะกลุ่มงานวิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม” มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของกลุ่มงานวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะกลุ่มงานวิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับสมรรถนะกลุ่มงานวิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสมรรถนะกลุ่มงานวิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สมมติฐานการวิจัย

การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับสมรรถนะกลุ่มงานวิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้วางแนวทางการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ แยกเป็น 2 ส่วน คือ ประยุกต์จากแนวความคิดของ บรรยงค์ โตจินดา (2543 : 43) ซึ่งประกอบไปด้วย การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ การใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ประโยชน์สูงสุด การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ และการปรับเปลี่ยนค่านิยม และสมรรถนะของกลุ่มงานวิชาการประยุกต์จากแผนพัฒนานุเคราะห์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2555-2559 (กองบริหารงานบุคคล. 2554 : 16) ซึ่งประกอบไปด้วย ทักษะการสอน ความรู้ความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ การเป็นแบบอย่างที่ดี ทักษะด้านการวิจัยและนวัตกรรม และทักษะการให้คำปรึกษา

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 จำนวน 554 คน และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเท่ากับ 233 คน ซึ่งได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane. 1973 : 727)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ ผู้วิจัยกำหนดพื้นที่การวิจัยในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา ผู้วิจัยเริ่มทำวิจัยกำหนดระยะเวลารวม 9 เดือน โดยเริ่มต้นตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2555 ไปจนถึงวันที่ 31 มีนาคม 2556

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่จะส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และกระบวนการดังกล่าวหมายถึง วิธีการพัฒนาบุคลากร รูปแบบ และกิจกรรมในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยผ่านกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Individual Development) การพัฒนาอาชีพ (Career Development) และการพัฒนาองค์การ (Organization Development) เพื่อสามารถพัฒนาคนให้เป็นไปตามความต้องการขององค์การ โดยกระบวนการดังกล่าว มีกิจกรรมที่แยกย่อยได้ ดังนี้

1.1 การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ หมายถึง กระบวนการวางแผนล่วงหน้าเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความสามารถและปรับพฤติกรรมการทำงานของบุคคลโดยองค์กรเป็นผู้จัดให้ภายในระยะเวลาที่จำกัด ผ่านกระบวนการพัฒนาปัจเจกบุคคล เช่น การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ การฝึกอบรม/สัมมนา/ประชุมปฏิบัติการ การไปฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และการจัดกิจกรรมทางวิชาการนอกสถานที่เพื่อให้เป็นประโยชน์และสอดคล้องกับความต้องการของตลาด

1.2 การใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ประโยชน์สูงสุด หมายถึง การเพิ่มอัตราการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้ได้ประโยชน์สูงสุดอย่างเต็มที่ เช่น งานส่งเสริมทางวิชาการงานวิจัยงานบริหาร การเป็นคณะกรรมการบริหาร ในมหาวิทยาลัย การบริการทางวิชาการสู่ชุมชนและท้องถิ่น การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของมหาวิทยาลัย

1.3 การสร้างบรรยากาศในการทำงาน หมายถึง การค้นหาวิธีการและเครื่องมือต่างๆ ที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงานเพื่อกระตุ้นให้ทรัพยากรมนุษย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เช่น การพัฒนาเทคโนโลยี/นวัตกรรม (Innovation) ให้เหมาะสมกับการเรียนการสอนความก้าวหน้าในอาชีพ/การงานสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม/เหมาะสมการทำงาน ในรูปแบบคณะกรรมการและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ตลอดจนการสร้างภาวะผู้นำ (Leadership) สร้างความเต็มใจที่จะทำงานให้องค์การ (Willingness to work)

1.4 การสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ หมายถึง สร้างบรรยากาศขององค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยสร้างโครงสร้างขององค์การที่เหมาะสมกับประเภทของธุรกิจและลักษณะงาน (Organizational Structure) ให้เกิดความพอใจในการทำงาน ลดขั้นตอนต่าง ๆ จากโครงสร้างแนวตั้ง (Vertical Approach) ให้เป็นโครงสร้างแนวระนาบ (Horizontal Approach) คือ Flat not tall และให้จิ๋วแต่แจ๋ว (Small Beautiful) เช่น การทำงานเป็นทีม การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการการผลิตเอกสาร/ตำราที่มีคุณภาพการพัฒนาและเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและทันสมัย และการจัดโครงการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะกลุ่มงานวิชาการ

1.5 การปรับเปลี่ยนค่านิยม หมายถึง การกระตุ้นให้เกิดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การสร้างความรับผิดชอบ (Responsibility) สร้างจริยธรรมในอาชีพ (Work Ethics) สร้างความซื่อสัตย์ (Honesty) สร้างความมีส่วนร่วมในงาน (Accountability) สร้างวินัยให้เกิด (Disciplines) โดยเฉพาะวินัยแห่งตน

2. สมรรถนะกลุ่มงานวิชาการของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม หมายถึง ความรู้ความสามารถคุณลักษณะเฉพาะบุคคล ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการทำงานของ บุคคล ให้ประสบผลสำเร็จ ในการปฏิบัติราชการของบุคลากรกลุ่มงานวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม ที่ประกอบไปด้วย

2.1 ทักษะการสอน หมายถึง บุคลากรกลุ่มงานวิชาการ มีการปฏิบัติงานสอนให้ ผู้เรียน มีความรู้ตามเป้าประสงค์ วางแผนการเรียนการสอน สร้างสื่อการสอน การวิจัยในชั้นเรียน และนำนวัตกรรมการเรียนการสอนที่ทันสมัยมาปรับใช้เพื่อสนับสนุนประสิทธิภาพการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2 ความรู้ความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ หมายถึง บุคลากรกลุ่มงานวิชาการมีความรู้ ความชำนาญ และเชี่ยวชาญในสายวิชาการ มีการปรับปรุงพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีศักยภาพและ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.3 การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง บุคลากรกลุ่มงานวิชาการ มีความมุ่งมั่นใน การทำงาน ติดตามผล เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์ มีความเสียสละ อบอุ่น จริงใจ มีมนุษยสัมพันธ์ อธิษาศัยดี ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษาและผู้อื่น

2.4 ทักษะด้านการวิจัยและนวัตกรรม หมายถึง บุคลากรกลุ่มงานวิชาการ มีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบวิธีวิจัย สามารถดำเนินการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ เผยแพร่องค์ความรู้ ประยุกต์ และพัฒนาไปสู่นวัตกรรม

2.5 ทักษะการให้คำปรึกษา หมายถึง บุคลากรกลุ่มงานวิชาการ สามารถสื่อสารให้ ความรู้และข้อมูลทางวิชาการ มีจิตวิทยาในการรับฟัง เข้าใจผู้อื่นและพุดแนะนำในการให้คำปรึกษา แก่ผู้รับบริการภายนอกหรือนักศึกษา เพื่อกระตุ้น ให้สามารถคิดแก้ปัญหาด้วยตนเอง นำไปสู่การ ตัดสินใจที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

3. บุคลากรสายวิชาการ หมายถึง บุคลากรกลุ่มงานวิชาการที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้สารสนเทศเกี่ยวกับแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร มหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหารการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ที่ จะส่งเสริมต่อผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

2. ได้สารสนเทศสำหรับผู้บริหารระดับสูงและนักวิจัย ในการนำผลการศึกษาไปเป็น
แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อสมรรถนะกลุ่มงานวิชาการของบุคลากร และต่อยอด
งานวิจัยในการบริหารบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY