บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน รวมถึงสภาพการแข่งขันอย่างรุนแรงทำให้องค์กรทุกแห่งต้องเผชิญความเสี่ยงที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นผลจากกระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องและแนวโน้มทางสังคม องค์กรยุคคลาสสิก (Classical Organization) ในศตวรรษที่ 20 ไม่สามารถดำเนินการได้ดีภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้เนื่องจากโครงสร้าง (Structure) ระบบ (Systems) การปฏิบัติ (Practices) และวัฒนธรรม (Culture) เป็นเหตุที่ทำให้เกิดความล่าช้าและเป็นอุปสรรคทำให้ ยากต่อการเปลี่ยนแปลง (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ. 2545 : 17) อย่างไรก็ตามหากพิจารณาความสำเร็จขององค์กร โดยส่วนใหญ่มาจากการได้หรือมีบุคลากรที่มีความรู้และทักษะต่าง ๆ หากองค์กรไม่มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นแบบแผน และการคัดสรรบุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพได้บุคคลากรที่ไม่ตรงกับความต้องการขององค์กร ความไม่เป็นธรรมในการปรับขึ้นค่าตอบแทนปัญหาเหล่านี้ อาจจะส่งผลกระทบต่อเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กรได้ การจะได้มา ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับความต้องการขององค์กร และสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการปฏิบัติงานตรงกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับบุคลากรนั้น จำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องมีกลยุทธ์ (Strategic) หรือหลักการในการบริหารที่มีประสิทธิภาพการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร (Competency Development) เป็นกลยุทธ์ที่มีการนำมาใช้งานกันอย่างกว้างขวางในงานทางด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) และงานทางด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) อันเนื่องมาจากสามารถตอบโจทย์ของการคัดสรรบุคลากรที่จะก้าวเข้ามาปฏิบัติงานตรงกับความต้องการขององค์กร นอกจากนำกลยุทธ์ดังกล่าว มาใช้ในการคัดสรรบุคลากรแล้วยังสามารถนามาใช้ในการปรับขึ้นเงินค่าตอบแทนของบุคลากรการวางแผนพัฒนาองค์ความรู้ในด้านต่าง ๆ ของบุคลากร หรือแม้แต่การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะเห็นว่า ทั้งหมดล้วนแล้วเป็นหลักการในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งสิ้นจากเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กล่าวมาแล้ว การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้สมรรถนะเป็น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

พื้นฐาน (Competency-based Human Resource Management) นับว่า เป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารและนักบริหารทรัพยากรบุคคลกำลังให้ความสนใจและนิยมมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากสมรรถนะ (Competency) จะเป็นเครื่องมือพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านอื่นๆทั้งการบริหารจัดการผู้มีความสามารถสูง การบริหารผลการปฏิบัติงานการพัฒนา ความก้าวหน้าตามสายวิชาชีพ เป็นต้น การนำสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากร บุคคลนั้น จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรอีกทั้งการมุ่งกว้างสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชนหรือแม้กระทั่งองค์กรกระทั่งองค์กรภาคการศึกษาเองก็ต้องให้ความสนใจและตามกระแสให้ทัน โดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษาของไทยทั้งมหาวิทยาลัยชั้นนำของรัฐมหาวิทยาลัยราชภัฏทุกแห่งหรือแม้กระทั่งมหาวิทยาลัยเอกชน ที่มีหน้าที่หลักคือผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพรับใช้สังคม พัฒนาท้องถิ่น สังคมและประเทศชาติ ณ วันนี้ สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่ง ถูกสั่งให้สนใจเรื่องประชาคมอาเซียนอย่างหลีกเลี่ยงมิได้ จึงทำให้เรื่องนี้เข้ามามีบทบาทหรือมีส่วนสำคัญในการกำหนดแผนหรือแนวทางในการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ โดยอาเซียนได้จัดทำพิมพ์เขียวเพื่อจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC Blueprint) ซึ่งประกอบด้วยแผนงานเศรษฐกิจในด้านต่าง ๆ พร้อมทั้งกรอบระยะเวลาที่ชัดเจนในการดำเนินมาตรการเหล่านั้นให้บรรลุเป้าหมายในปี 2558 ดังนั้น เมื่อมีการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนขึ้น กิจกรรมต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นระหว่างบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของไทยกับสถาบันอุดมศึกษาของประเทศสมาชิกอาเซียนจะต้องเกิดขึ้นอย่างแน่นอนซึ่งถึงเวลานั้นเราไม่พร้อม ไม่มีแผนการหรือแนวทางที่จะพัฒนาทุนมนุษย์ของเราให้ถูกวิธีเราจะสูญเสียประโยชน์จะเกิดประโยชน์ขึ้นเพราะเวทีนี้เต็มไปด้วยการแข่งขันที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วถ้าไม่เก่งจริง ดีจริง มีคุณภาพจริงเราคงยืนอยู่บนเวทีนี้ไม่ได้ (ณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี, 2556 : 2)

จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทุกๆด้าน สำหรับด้านการจัดการศึกษานั้นสำคัญอย่างยิ่งที่สถาบันการอุดมศึกษาจะต้องปรับบทบาทของตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเพื่อให้อยู่ในสังคมโลกได้และแข่งขันกับนานาชาติได้ (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2550 ข, : 30) ดังนั้น สถาบันการศึกษาในทั่วโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางปฏิรูป ในทิศทางดังนี้ 1) การขยายโอกาสทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาเพื่อมวลชน 2) การแปรรูปและการให้เป็นบรรษัทของกิจการอุดมศึกษา 3) บทบาทที่สูงขึ้นของเทคโนโลยีสารสนเทศต่ออุดมศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4) ความเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นสากลมากขึ้นและ 5) สภาพเศรษฐกิจที่บีบรัดให้รัฐบาลคาดหวังต่อสถาบันอุดมศึกษาจะต้องให้บริการที่คุ้มค่ากับเงินที่สนับสนุนและพร้อมที่จะถูกตรวจสอบ (อภิภา ปรัชญพฤทธิ์, 2545, : 69) ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการจัดการกับงานที่ต่างกันไป ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงได้ถูกออกแบบให้เป็นนโยบายสำคัญประการหนึ่งและได้รับการพิจารณาว่าเป็นกลยุทธ์ที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาประเทศ สิ่งเหล่านี้ได้รับการยืนยันในการประชุมเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติครั้งที่ 8 ที่วางแผนไปสู่การประชุม เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติครั้งที่ 10 ซึ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ ในแผนมีการระบุไว้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นการลงทุนชนิดหนึ่งของรัฐบาล (นิสดารก์ เวชนานนท์, 2548 : 119) นอกจากนี้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 ปี 2555-2559 ได้ออกแบบแผนกลยุทธ์สำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ซึ่งจะต้องจัดให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต คงไว้ ซึ่งการเรียนรู้ เป้าหมายของการจัดให้มีการพัฒนาสำหรับประชาชนไทยทุกช่วงอายุ โดยการจัดให้มีทักษะในการบริการสู่สาธารณะ 5 ด้าน ประกอบด้วย การเรียนรู้ตลอดช่วงอายุ ความสามารถในการคิด ปฏิบัติ และสังเคราะห์ ความรู้ที่สะสมและขยายไปสู่นวัตกรรมใหม่ ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรเพื่อให้เกิดการลงทุนเพื่อ การแข่งขันในกระบวนการเรียนรู้ การฝึกปฏิบัติ และการดูแลสุขภาพสำหรับบุคลากรถือ เป็นการริเริ่ม เพื่อที่จะยกระดับขีดความสามารถของมนุษย์เหตุผลที่ต้องมีการพัฒนาเพื่อช่วยเหลือให้ทรัพยากรมนุษย์มีคุณค่ามีความสามารถถือเป็นการแข่งขันขององค์กร (Kim and Lee, 2004 : 3) การศึกษาระดับตติยภูมิหรือระดับมหาวิทยาลัยถูกคาดหวังให้เกิดกลไกสำคัญที่จะทำให้เพิ่มการแข่งขันในระดับชาติ อย่างไรก็ตามยังมีบางองค์กรที่ไม่ได้ตระหนักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทำให้บุคลากรภายใต้ความรับผิดชอบไม่ได้รับการส่งเสริมโดยเฉพาะอย่างยิ่งการฝึกอบรมอาจารย์ในระดับมหาวิทยาลัย (หน่วยงานที่ส่งเสริมการศึกษาระดับสูง, OHEC : 2007) ระบบการศึกษาของไทยได้ให้ความสำคัญที่การเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุความต้องการของการจัดการด้านการศึกษาในยุคโลกาภิวัฒน์ ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยในการพัฒนาประเทศไทย การศึกษาเป็นรากฐานสำหรับการพัฒนาชาติ และสามารถสร้างความร่วมมือและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันกับประเทศอื่นๆ ดังนั้นการศึกษาจึงสามารถช่วยประเทศชาติให้สัมฤทธิ์ผลในด้านต่าง ๆ ซึ่งถือเป็นการคงไว้ซึ่งการพัฒนาเศรษฐกิจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาที่ผ่านมาได้คำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง ความ ก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศจึงมีผลทำให้สถาบันอุดมศึกษาต้องปรับตัว ความสามารถในการปรับตัวเพื่อการดำรงอยู่ การเจริญเติบโตของสถาบัน การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และ พันธกิจมากเท่าไร ศักยภาพของสถาบันก็มีมากขึ้นเท่านั้น ความสามารถและวิธีการปรับตัวให้ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายในและภายนอกประเทศเรียกว่านวัตกรรมหรือการปฏิบัติแนวใหม่ ซึ่งเป็นกลไกหลักของการพัฒนา ข้อมูลทางด้านอุดมศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลทำให้การบริหารจัดการสถาบันอุดมศึกษาในบริบทเดิมต้องเปลี่ยนแปลงไปสู่บริบทใหม่ โดยเฉพาะการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในระบบมหาวิทยาลัยที่ได้ปรับจากการมีคนประจำตำแหน่งและมีความมั่นคง ไปสู่ความเชื่อในคุณภาพของคนคือความได้เปรียบในการแข่งขัน การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรต้องก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2546 : 45) นอกจากนี้ การสะท้อนแนวทางที่ไม่ขัดต่อปรัชญาของมหาวิทยาลัยและเอื้อให้มหาวิทยาลัยดำเนินการไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ได้แก่ การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพสูง ความเป็นเลิศทางวิชาการ การตอบสนองความต้องการของสังคมทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงความแตกต่างของสถาบัน เช่นอายุ ขนาดของสถาบัน สถานที่ตั้ง ทรัพยากร และวัฒนธรรมองค์การ การดำเนินการให้บรรลุปณิธานและเป้าหมายของ มหาวิทยาลัยนั้น จะต้องพิจารณาเรื่องต่อไปนี้ การกำหนดนโยบายแผนระยะสั้น ระยะยาว ระบบการวางแผน การใช้เทคโนโลยี การกำหนดเป้าหมายสู่อนาคตที่ชัดเจน วัฒนธรรมการทำงานใหม่ จุดอ่อนที่สำคัญประการหนึ่งของอุดมศึกษาไทย คืออาจารย์และระบบการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ซึ่งจะตองแก้ปัญหาตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ ในสวนของต้นน้ำนั้นเกี่ยวของกับการบริหารจัดการแหลงทุนเพื่อพัฒนาอาจารย์ส่วนกลาง นั้นเกี่ยวข้องกับการเพิ่มสมรรถนะให้กับอาจารย์ประจำการทั้งทางด้าน ความเป็นครูการบ่มเพาะความสามารถในการบริหารจัดการ และการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพและสังคม จนถึงปลายน้ำ ที่เป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์ สามารถถ่ายทอดประสบการณ์ยาวนานสู่อาจารย์ระดับอื่นรวมถึงการเชื่อมโยงกับภายนอกทั้งภาคเอกชน สมาคมวิชาชีพวิชาการ และภาคประชาสังคมทั้งหมดนี้จะชัดเจนหากพิจารณาวิวัฒนาการของอาจารย์ในลักษณะวงจรชีวิต (Life Cycle) ของบุคลากรอาจารย์ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากระทรวงศึกษาธิการได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของ การพัฒนาอาจารย์เป็นความอยู่รอดของอุดมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สถาบันใหม่ หรือสถาบันที่มีความขาดแคลนอาจารย์ที่มีคุณภาพการวางแผนกำลังคนจึงตองมีกรอบที่ชัดเจนทั้งในเชิงปริมาณ และ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเชิง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คุณภาพที่เป็นความตองการที่แท้จริง คาดว่า ในระยะยาว 15 ปี จะมีความขาดแคลนอาจารย์ในระดับต่าง ๆ ประมาณ 30,000 คน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ความขาดแคลนดังกล่าวอาจเป็นโอกาสสำคัญในการพัฒนามหาวิทยาลัยไทย ด้านวิชาการ ความเป็นครู ความสามารถในจัดการเรียนการสอนความสามารถ ด้านการวิจัย สมรรถนะทางวิชาชีพที่เกี่ยวของกับสาขาที่ตนรับผิดชอบ การบริหารจัดการ การขัดเกลาทางสังคม : ช่วงวัยตาง ๆ ของการทำงานและพัฒนา (Life cycle development) ตั้งแต่การบ่มเพาะ (incubation) ในช่วงตนการทำงานช่วงการทำงานจริง ช่วงเป็นผู้สูงความรู้และประสบการณ์และการเป็นคลังสมองหลังเกษียณ โดยจัดให้มีกระบวนการ Mentoring โดยผู้มีความรู้และประสบการณ์เน้นการพัฒนาจากการทำงานจริง เช่น Sabbatical, Shadowing กับภาคการผลิต ภาคสังคม โดยร่วมมือกับหน่วยงานวิจัย ภาคการผลิต สมาคมวิชาการวิชาชีพ และภาคประชาสังคม (กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี : ฉบับที่ 2, 2551 – 2565)

การปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยตามแนวทางในพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ.2542 ทำให้สถาบันการศึกษาเร่งสร้างมาตรฐานการศึกษาของตนเอง เพื่อผลิตบุคลากรของชาติที่ดีเก่ง มีคุณภาพทัดเทียมกับประเทศที่เจริญแล้วคนรุ่นใหม่เยาวชนไทยในอนาคตต้องเข้มแข็งด้วยความรู้ วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รู้รักชาติ และเผ่าพันธุ์ ให้อยู่รอดจากอันตรายทั้งหลาย สังคมใหม่คือ สังคมความรู้ที่รวดเร็วฉับไว การรวมกลุ่มประเทศแต่ละกลุ่มได้กำหนดมาตรฐานเป็นกลุ่มประเทศ หรือชุมชนที่มีกฎเกณฑ์ชัดเจน โดยมีการปรับเปลี่ยนที่ สัมพันธ์กันเสมอ เช่น ปัจจุบันมีเศรษฐกิจระบบใหม่ การค้าระหว่างประเทศที่มีขั้นตอนสะดวกขึ้น การเมืองที่แปรปรวนตามภาวะเศรษฐกิจของโลก ตามมาด้วยการกลืนภาษา และวัฒนธรรมตลอดจนการแสวงหาพลังงาน และทรัพยากรต่างๆในประเทศโลกที่ 3 ที่อ่อนแอ มีคำกล่าวว่าการเปลี่ยนแปลงธรรมชาติของสรรพสิ่งซึ่งเป็นคำกล่าวที่เป็นอมตะสรรพสิ่งต้องปรับตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ที่เปลี่ยนแปลงหากสิ่งใดพัฒนา การปรับเปลี่ยนต้องเกิดขึ้นในการบริหารองค์การ (เกษม วัฒนชัย, 2546 : 1)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมีพัฒนามาจาก "โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์" โดยโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์แห่งแรกเปิดสอนเมื่อวันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2435 ซึ่งตั้งขึ้นบริเวณโรงเลี้ยงเด็ก ตำบลสวนมะลิ ถนนบำรุงเมือง จังหวัดพระนคร (ปัจจุบัน คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร) หลังจากนั้น จึงได้ขยายไปตั้งอยู่ทุกภูมิภาคของประเทศ โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ได้เปลี่ยนชื่อเป็นเป็น "วิทยาลัยครู" ในเวลาต่อมา และในปี พ.ศ. 2535 ได้รับพระราชทานชื่อเป็น "สถาบันราชภัฏ" และเมื่อปี พ.ศ. 2538 ได้มีพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ ยกฐานะวิทยาลัยครู ให้เป็น "สถาบัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ราชภัฏ" อย่างเป็นทางการ โดยให้สถาบันราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนา ท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู จากนั้นได้มีการพระราชทานชื่อเป็น "มหาวิทยาลัยราชภัฏ" เมื่อปี พ.ศ. 2545 และในปี พ.ศ. 2547 สถาบันราชภัฏ ได้เปลี่ยนชื่อเป็น "มหาวิทยาลัยราชภัฏ" อย่างเป็นทางการ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังเช่น ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ (เว็ปไซต์ http://th.wikipedia.org. 2557) ปี พ.ศ. 2547 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ซึ่งส่งผลให้สถาบันราชภัฏ ทั้ง 41 แห่งเปลี่ยนสถานะเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2547 โดยมาตรา 7 กำหนดให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัยให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยาฐานะครู ตามภาระหน้าที่ที่กำหนดไว้ในมาตรา 8 จำนวน 8 ข้อ คือ (1) แสวงหาความจริงเพื่อสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ บนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาสากล (2) ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม สำนึกในความเป็นไทย มีความรักและผูกพันต่อท้องถิ่น อีกทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชน เพื่อช่วยให้คนในท้องถิ่นรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การผลิตบัณฑิตดังกล่าว จะต้องให้มีจำนวนและคุณภาพสอดคล้องกับแผนการผลิตบัณฑิตของประเทศ (3) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในคุณค่า ความสำนึกและความภูมิใจวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ (4) เรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนาและนักการเมืองท้องถิ่นให้มีจิตสำนึกประชาธิปไตย คุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการบริหารงานพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (5) เสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง (6) ประสานความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรอื่นทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น (7) ศึกษาและแสวงหาแนวทางพัฒนาเทคโนโลยีพื้นบ้านและเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้เหมาะสมกับการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพของคนในท้องถิ่น รวมถึงการแสวงหาแนวทางเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน (8) ศึกษาวิจัย ส่งเสริมและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริในการปฏิบัติภารกิจของมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น (พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547, 2547, หน้า 2-3)

จากลักษณะดังกล่าว จึงถือได้ว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นหน่วยงานที่จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีการพัฒนาเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วต่อเนื่อง ด้วยพันธกิจ เพื่อตอบสนองการขยายโอกาสทางการศึกษาเพื่อเพื่อพัฒนาชุมชน สังคมและท้องถิ่น เป็นสิ่งที่สำคัญที่มหาวิทยาลัยต้องส่งเสริมการยกระดับอาจารย์มหาวิทยาลัย โดยส่งเสริมให้ได้รับโอกาสฝึกอบรมเพิ่มเติม และเพิ่มพูนความรู้ด้านวิชาการ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏควรมีความพร้อมต่อความต้องการด้านหลักสูตรภายใต้เงื่อนไขและบริบทของการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ของระบบสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี ตลอดจนสภาพแวดล้อมทางกายภาพ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) จึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์การให้สามารถเผชิญแรงกดดันหรือข้อจำกัดจากสภาพแวดล้อมภายนอก และเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้องค์กรดำเนินไปสู่จุดเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การกำหนดสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญมากในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการสร้างแนวทางในการเรียนรู้อย่างเป็นระบบจะช่วยสร้างองค์การไปสู่ความสำเร็จที่ต้องการได้ การทำงานในอนาคตจะมีลักษณะที่เน้นความยืดหยุ่นทางอาชีพ (Career Resilient Workforce) ซึ่งเป็นระบบที่เน้นการมีสมรรถนะ (Competencies) ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ และค่านิยม ที่สำคัญในการทำงานให้บรรลุผลและประสิทธิภาพ สามารถทำงานได้หลากหลายรอบด้านและมีความยืดหยุ่นสูง สิ่งเหล่านี้คือสิ่งที่เราเตรียมติดอาวุธให้กับตนเองเพื่อการเดินทางไปสู่สหัสวรรษใหม่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency-based Management) เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเป็นแนวทางการพัฒนาบุคคลที่เป็นระบบ มีความชัดเจนมีมาตรฐานมุ่งสู่อนาคต (Future-oriented) และสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อนาคตเป็นสิ่งที่ท้ายทางสำหรับกรพัฒนาบุคคลจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การและกลยุทธ์อื่น ๆ (ทิพาวดี เมฆสวรรค์, 2542, : 10) Conrad

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

and Blackburn (1985, p. 78) ได้เสนอแนวคิด Astin โดยยอมรับว่า ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งของมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพสูงส่วนหนึ่งคือ การมีอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ส่วนบุคคล และมีคุณวุฒิสูงโดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวแปรด้านภาระงานสอนของอาจารย์ และตัวแปรการวิจัย เพื่อสร้างผลงานทางวิชาการของอาจารย์ นับเป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำนายความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยรัฐ และผลการวิจัยของ อาทิตยา ดวงมณี (2540) ได้พัฒนาตัวบ่งชี้รวมสำหรับความเป็นเลิศทางวิชาการของสาขาวิจัยการศึกษามหาวิทยาลัยของรัฐ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย พบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยและมีความเป็นไปได้มากถึงมากที่สุด ว่าตัวบ่งชี้ด้านคุณภาพอาจารย์ด้านการวิจัย ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ ด้านทรัพยากรสนับสนุนทางวิชาการ ด้านคุณภาพนิสิต/นักศึกษา ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของหัวหน้าภาคมีความเหมาะสมในการบ่งชี้ความเป็นเลิศทางวิชาการในมหาวิทยาลัยของรัฐ และในมุมมองการทำงานของหน่วยงานทั้งภาคราชการและเอกชนในประเทศไทย ตามรายงานการประมวลและสังเคราะห์งานวิจัยของ ประทีป จินงี่, ดุษฎี โยเหลา และอุษา ศรีจินดารัตน์ (2542) ได้สังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน จำนวน 222 เรื่อง ตามรายงานพบว่าปัญหาการทำงานส่วนใหญ่คือ ขาดความรู้ ความสามารถ ในการทำงานถึงร้อยละ 23.91 รองลงมาคือ ขาดแคลนบุคลากร ขาดการประสานงานที่ดี บุคลากรไม่เอาใจใส่ในการทำงาน ขาดความร่วมมือ ขาดการติดตามประเมินผลการทำงาน ขาดความเข้าใจบทบาทหน้าที่ และขาดการประชาสัมพันธ์ตามลำดับ ผลงานวิจัยหลายเรื่องมีความสอดคล้องกันว่าตัวแปรที่มีผลต่อการทำงานคือ ความรู้ความสามารถในงานที่ทำ ความพอใจในงาน เจตคติต่องาน แรงจูงใจ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ความเชื่ออำนาจในตนเอง และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ตามลำดับ จากสภาพปัญหาในปัจจุบันแนวโน้มบริบทของการพัฒนามหาวิทยาลัยไทยต้องเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันที่สูงขึ้น โดยคำนึงถึงทรัพยากรมนุษย์ที่เปรียบเสมือนทุนทางปัญญาที่สามารถพัฒนาได้และจะเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาให้สอดคล้องตามแผนพัฒนาการศึกษาของชาติ ดังนั้นมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐจำเป็นจะต้องปรับตัวและปรับเปลี่ยนบริบทการพัฒนาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ จากลักษณะดังกล่าวบุคลากรสายวิชาการจึงเปรียบเสมือนทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่ายิ่งต่อมหาวิทยาลัยจำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนาขีดสมรรถนะ ถ้ามหาวิทยาลัยต้องการสัมฤทธิ์ผลด้านการพัฒนาการเรียนการสอนที่ดีเลิศ อาจารย์ถือเป็นดังนั้นส่วนประกอบสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนให้มหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว กระบวนการพัฒนาจะต้องมีผลลัพธ์ที่ชี้วัดความสำเร็จที่เพิ่มขึ้นโดยการดำเนินงานในมหาวิทยาลัยและความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเองเป็นสิ่งสำคัญสำหรับอาจารย์ใน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยที่แสดงถึงศักยภาพของอาจารย์ที่คงไว้และส่งเสริมให้อาจารย์เหล่านี้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ความรับผิดชอบของสถาบันการศึกษาที่สูงกว่าคือการผลิตบัณฑิตให้สังคมและประเทศชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นความรับผิดชอบด้านนี้ต้องอาศัยประสิทธิภาพของความสำเร็จ การศึกษาที่สูงอาจารย์ผู้สอนควรผ่านกระบวนการฝึกฝนมาอย่างดี และมีความชำนาญ ทักษะ ความสนใจ ความตั้งใจที่ดี การอุทิศตนและมีทัศนคติที่ดีต่อผู้สอน คุณสมบัติเหล่านี้ถูกกำหนดขึ้นเพื่อให้เกิดมหาวิทยาลัยของไทยที่มีคุณภาพ การพัฒนาอาจารย์ในระบบการศึกษาชั้นสูงมีผลต่อความสำเร็จในการขยายและการแข่งขันของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ช่วยพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปัจจัยที่สำคัญที่สุดของกระบวนการนี้คือ คุณภาพของอาจารย์เนื่องจากจะส่งผลต่อคุณภาพของบัณฑิต ดังนั้นการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยจะมีผลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้องค์กรและเป็นกุญแจสำคัญนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของอาจารย์ อย่างไรก็ตามขณะนี้ยังมีการขาดแคลนอาจารย์ในระดับมหาวิทยาลัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพซึ่งส่งผลต่อการผลิตนักศึกษาและผลิตบัณฑิตคุณภาพต่ำ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551 : 17)

จากประเด็นต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้วนั้น จึงพอสรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและวิธีการในการจัดการ (หลัก 4 M) และเป็นที่ยอมรับกันว่า “คน”เป็นทรัพยากรพื้นฐานของการบริหารงานเป็นผู้ผลิตสินค้าและบริการต่าง ๆ ซึ่งทำให้สังคมมีความสุข (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2539 : 42) เพราะมนุษย์เป็นสิ่งที่มีชีวิตจิตใจจึงทำให้เกิดความยุ่งยากในการบริหารมากกว่าทรัพยากรทางการบริหารอย่างอื่นทั้งหมดดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร จึงมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรแต่การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรก็มักจะประสบปัญหาและอุปสรรคมากมายและที่สำคัญก็ คือ การที่ไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งจะทำให้การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรขององค์กรดำเนินไปอย่างไม่มีทิศทางไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และความต้องการของสมาชิกในองค์กรและที่สำคัญก็จะส่งผลกระทบโดยตรงกับองค์กรซึ่งเรื่องดังกล่าวนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ เช่น สมพงศ์ เกษมสิน (2526 : 15) ซึ่งกล่าวไว้ว่าการบริหารงานของหน่วยงานใดก็ตามจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่การทำให้งานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งเอาไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีการพัฒนาอยู่เสมอทั้งนี้ทรัพยากรพื้นฐานในการบริหาร (Administrative Resource) คือคนเงินวัสดุของและการจัดการ ซึ่งในบรรดาทรัพยากรเหล่านี้คนหรือมนุษย์นับว่า เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดและมีประโยชน์มาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ที่สุดทั้งนี้เพราะคนเป็นสิ่งมีชีวิตและมีสติปัญญาในการนำมา ซึ่งการพัฒนางานและประโยชน์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นแก่องค์กรอีกท่านหนึ่งคือ อุทัย หิรัญโต (2537 : 51) ได้กล่าวยืนยันไว้ว่า มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานและจุดที่สำคัญที่สุดของการบริหารก็คือการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กร โดยรวมดังนั้นองค์กรทุกแห่งจะต้องมีการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพแล้วจะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรนั้น ๆ เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้งานบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่ององค์กรหรือหน่วยงานนั้นจึงจะสามารถดำเนินการอยู่ได้

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางนโยบายการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย” เพื่อศึกษาประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ และเพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย เพื่อจะนำไปสู่การพัฒนาให้ตรงจุดและก่อให้เกิดประสิทธิภาพและให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุดเกิดประโยชน์ในภาพรวมของหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องโดยส่วนรวมอย่างครอบคลุมทั่วถึงและสิ่งที่สำคัญยิ่งที่สุดจากประเด็นต่าง ๆ นั้นก็คือ “ผลลัพธ์ (Out Come)” ที่เกิดจากพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏมากำหนดเป็นและ “ยุทธศาสตร์ (Strategic) เพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์โดยสามารถบูรณาการเรียนการสอนได้อย่างลงตัวก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อคุณภาพด้านการเรียนการสอน การบริการวิชาการและองค์การด้านการศึกษาต่าง ๆ ทั้งภาครัฐภาคเอกชนเพื่อบรรลุถึงผลลัพธ์ของการผลิตบัณฑิตที่ดีมีคุณภาพออกไปรับใช้สังคม และสร้างความอยู่ดีกินดีให้กับประชาชนได้อย่างยั่งยืนและยาวนานต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คำถามในการวิจัย

1. ประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยเป็นอย่างไร

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยเป็นอย่างไร

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย เป็นอย่างไร

4. แนวทางเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยมีลักษณะเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

4. เพื่อสร้างและยืนยันรูปแบบการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยมิติการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การส่งเสริมการฝึกอบรม การส่งเสริมการศึกษา การสนับสนุนการพัฒนาพนักงาน การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ การส่งเสริมการพัฒนาองค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

2. ปัจจัยมิติวัฒนธรรมองค์การ ได้แก่ การส่งเสริมวัฒนธรรมการปรับตัวการส่งเสริมวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นพันธกิจ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นความ

เป็นทางการ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

3. ปัจจัยมิติโครงสร้างองค์การ ได้แก่ การสนับสนุนโครงสร้างองค์การแบบวัตถุประสงค์หลัก การสนับสนุนโครงสร้างองค์การแบบภาระหน้าที่ที่โดดเด่น การสนับสนุนโครงสร้างองค์การแบบรูปแบบการแบ่งงานกันทำ การสนับสนุนโครงสร้างองค์การแบบประสิทธิภาพการบังคับบัญชา การสนับสนุนโครงสร้างองค์การแบบช่วงของการควบคุม การสนับสนุนโครงสร้างองค์การแบบมีเอกภาพในการบังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

4. ปัจจัยมิติตัวสนับสนุน ได้แก่ การส่งเสริม สนับสนุนจากผู้บริหาร การส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ ความสามารถ การส่งเสริมให้พนักงานเจตคติที่ต่อวิชาชีพ การส่งเสริมให้พนักงานมีการบูรณาการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม การส่งเสริมให้พนักงานมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

ขอบเขตการวิจัย

1. ขั้นตอนและเนื้อหาการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.1 ระยะที่ 1 วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยนำวิธีการเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เข้ามาใช้ในการทำวิจัยด้วยหลักการผสมผสานอย่างเท่าเทียมกัน (Equivalent Status Design) โดยให้เป็นไปตามลำดับ (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2550: 7) ดังนี้

1.1.1 วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

1) ศึกษาประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย และศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

2) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Population and Samples) ดังนี้

2.1) ประชากรได้แก่ บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย จำนวน 12 แห่งประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 3,757 คน (มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 2557 : เว็ปไซต์)

2.2) กลุ่มตัวอย่าง (Sample) เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรทั้งหมด 27 ตัวแปรเพื่อให้เกิดความเหมาะสมและเพื่อคุณภาพของงานวิจัยจึงจำเป็นต้องใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ผู้วิจัยจึงใช้สูตรของ Lindeman, Merendaand Gold (1980 อ้างถึงในนงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542:54) ที่ระบุว่า โดยปกติแล้วในการวิเคราะห์สถิติประเภทพหุตัวแปรควรกำหนดตัวอย่างประมาณ 20 เท่าของตัวแปร สังเกตได้ในโมเดลและใช้เกณฑ์กำหนดขนาดตัวอย่างของ Hair, Anderson, Tatham and Black (1980) ที่เสนอว่าเกณฑ์ขั้นต่ำในการกำหนดตัวอย่างในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้น (SEM) มักใช้ผู้ตอบ 5-10 คนต่อพารา-มิเตอร์ ที่ต้องการประมาณค่าประมาณ 1 ตัว จากแนวคิดทั้งหมดที่กล่าวมา สรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ประกอบด้วย ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 540 คน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.1.2 วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

1) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษาบริบทที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย และโดยการ

สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ นักวิชาการ และผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ กรรมการสภามหาวิทยาลัย อธิการบดี/รองอธิการบดี คณบดี/รองคณบดี และบุคลากรสายวิชาการ/ผู้ใช้บัณฑิต/บัณฑิต/นักศึกษาและ ประชาชนทั่วไป จำนวน 8 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure In-depth Interview) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

2) ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1) ตัวแปรอิสระ มี 1 ตัว คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

2.2) ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

1.2 ระยะที่ 2 การสร้างและยืนยันรูปแบบการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

1.2.1 เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษาบริบทที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ กลุ่มตัวอย่างเป้าหมายคือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายผู้ทรงคุณวุฒิแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่ กรรมการสภามหาวิทยาลัย อธิการบดี/รองอธิการบดี คณบดี/รองคณบดี บุคลากรสาย และวิชาการ/ผู้ใช้บัณฑิต/บัณฑิต/นักศึกษา จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

1.3 ผู้วิจัยนำผลจากการวิจัยในระยะที่ 1 และระยะที่ 2 มาสร้างเป็นเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ของประเทศไทย และทำการยืนยันรูปแบบด้วยวิธีการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญ (Expertise Verified) อ้างอิงการสร้างแนวทางพัฒนาโดยอาศัยกรอบคิดของ สัญญา เคณาภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(2557 : 45) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ และผู้ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย จำนวน 24 คน ประเมินผลตรวจสอบยืนยันข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Method)

2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยและสอบถามจากผู้รู้ เพื่อคัดเลือกปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ (Independent variables) และตัวแปรตาม (Dependent variables) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ได้แก่

2.1.1 มิติการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย

1) การส่งเสริมการฝึกอบรม

2) การส่งเสริมการศึกษา

3) การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร

4) การส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ

5) การส่งเสริมการพัฒนาองค์การ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.1.2 มิติวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วย

1) การส่งเสริมวัฒนธรรมการปรับตัว

2) การส่งเสริมวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม

3) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ

4) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นพันธกิจ

5) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นความเป็นทางการ

2.1.3 มิติโครงสร้างองค์การ ประกอบด้วย

1) สนับสนุนโครงสร้างองค์การแบบวัตถุประสงค์หลัก

2) สนับสนุนโครงสร้างองค์การแบบภาระหน้าที่ที่โดดเด่น

3) สนับสนุนโครงสร้างองค์การแบบรูปแบบการแบ่งงานกันทำ

4) สนับสนุนโครงสร้างองค์การแบบประสิทธิภาพการบังคับบัญชา

5) สนับสนุนโครงสร้างองค์การแบบช่วงของการควบคุม

6) สนับสนุนโครงสร้างองค์การแบบมีเอกภาพในการบังคับบัญชา

2.1.4 มิติตัวสนับสนุนอื่น ๆ ประกอบด้วย

1) การสนับสนุนจากผู้บริหาร

2) การส่งเสริมให้ มีความรู้ ความสามารถ

3) การส่งเสริมให้ เจตคติที่ต่อวิชาชีพ

4) การส่งเสริมให้ มีการบูรณาการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

5) การส่งเสริมให้ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent variables) ประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ได้แก่

2.2.1 มิติความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพ

2.2.2 มิติการวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาการ

2.2.3 มิติการนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ

2.2.4 มิติการบริการทางวิชาการสู่สังคม

2.2.5 มิติผลงานและตำแหน่งทางวิชาการ

2.2.6มิติการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การวิจัยเรื่อง แนวทางนโยบายการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาเนื้อหาทางด้านแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสังเคราะห์กรอบแนวคิดตามตัวแปรอิสระ ดังนี้

แนวคิดการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยได้มาจากการสังเคราะห์โดยใช้กรอบสมรรถนะบุคลากรตาม มาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 และตามสมรรถนะหลักของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย 6 มิติได้แก่ 1) มิติความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพ 2) มิติการวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาการ 3) มิติการนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ 4) มิติการบริการทางวิชาการสู่สังคม 5) มิติผลงานและตำแหน่งทางวิชาการ และ 6) มิติการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการวัดความสำเร็จของการพัฒนาขีดสมรรถนะโดยใช้ตัวชี้วัดตามหลักการนี้มีความสัมพันธ์ที่เป็นเหตุเป็นผลและสามารถวัดประสิทธิผลการพัฒนาขีด

สมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ได้แก่

มิติการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้มาจากการสังเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ของ Nadler. (1984 : 19) และตามแนวคิดของ Gilley and Eggland.(1989 : 37) โดยมุ่งเน้นใน 5 ส่วน คือ 1) ด้านการฝึกอบรม (Training) 2) ด้านการศึกษา (Education) 3) ด้านการพัฒนาของพนักงาน (Development) 4) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ (Career development) และ 5) ด้านการพัฒนาองค์การ (Organization development)

มิติวัฒนธรรมการทำงานในองค์การ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายผู้วิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยสังเคราะห์กรอบการวิเคราะห์วัฒนธรรมการทำงานในองค์การสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้กรอบการวิเคราะห์วัฒนธรรมนั้นครอบคลุมทุกลักษณะ ทุกมิติที่มีร่วมกันของบุคลากรสายวิชาการทั้งหมดของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบการวิเคราะห์สำหรับตัวแปรอิสระ วัฒนธรรมการทำงานในองค์การ โดยประยุกต์มาจากแนวคิดของนักวิชาการ 6 คน คือ Harrison (1972) ; Charles (1979) ; Cameron and Quinn (1999) ; Denison (2000) และ Daft (2008) ซึ่งตัวแปรปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงานในองค์การ ประกอบไปด้วยตัวแปร 5 ตัวแปร คือ 1) ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว 2) ด้านวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม 3) ด้านวัฒนธรรมเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ 4) ด้านวัฒนธรรมเน้นพันธกิจ 5) ด้านวัฒนธรรมเป็นทางการ

มิติโครงสร้างองค์การ โครงสร้างองค์การคือระบบการทำงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งอาศัยระบบการติดต่อสื่อสาร และอำนาจบังคับบัญชาที่เชื่อมต่อคน และกลุ่มคนเข้าด้วยกัน เพื่อทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายขององค์การ จากการทบทวนวรรณกรรมผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างองค์การและผลที่เกิดขึ้น เพื่อปรับกรอบแนวคิดการศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทของความเป็นจริงในองค์การ ผลงานวิจัยเรื่อง Organizational Structure and Performance in Dutch Small Firms ของ Meijaard and Telton (2005) ได้ชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างกับผลการดำเนินงานขององค์การที่ประกอบด้วย การเติบโตและความสามารถในการสร้างนวัตกรรม โดยการวิจัยได้จำแนกโครงสร้างออกเป็น 9 รูปแบบด้วยกัน และในทิศทางที่สอดคล้องกันงานวิจัยของ Goerdel (2005) เรื่อง Organization Structure and Diverse Client: An Examination

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

of Decentralization Organizational Performance and the Latino Dropout Problem ได้สรุปให้เห็นถึงอิทธิพลของโครงสร้างองค์การที่ต้องให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจ (Delegation of Authority) จากบนลงล่าง ซึ่งเป็นลักษณะประการสำคัญของโครงสร้างประการหนึ่งที่ส่งต่อความสำเร็จของการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายผู้วิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ที่กล่าวถึงตามข้อเสนอของ (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2547)

มิติตัวสนับสนุนที่ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย การสนับสนุนจากผู้บริหาร การส่งเสริมให้ มีความรู้ ความสามารถ การส่งเสริมให้ เจตคติที่ต่อวิชาชีพ การส่งเสริมให้ มีการบูรณาการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม การส่งเสริมให้ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนจากผู้บริหาร ผู้บริหารระดับสูงมีบทบาทในการสนับสนุนการสร้างความคิดเชิงระบบ สนับสนุนการสร้างการมุ่งสู่ความเป็นเลิศ สนับสนุนการสร้างแบบแผนวิธีคิด สนับสนุนการสร้างการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ความรู้ความสามารถ หมายถึง องค์ความรู้ ความเข้าใจและความสามารถต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถทางวิชาการและวิชาชีพ ความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถการวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาการ ความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถการนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถการบริการทางวิชาการสู่สังคม ความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถผลงานและตำแหน่งทางวิชาการ ความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เจตคติต่อวิชาชีพ มีท่าทีหรือความรู้สึกต่อวิชาชีพครูว่ามีความสำคัญต่อสังคมและประเทศชาติมาก ตระหนักถึงความสามารถของตนเองและมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ การบูรณาการเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยเหลือกิจกรรมการเรียนการสอน การวิจัยและการบริการวิชาการ ใช้เทคโนโลยีเพื่อการประมวลผลของข้อมูลที่จะช่วยแบ่งเบาภาระการทำงานและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สามารถปฏิบัติงานภายใต้แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้ประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ที่ตนตั้งไว้ เช่น มุ่งหาความสำเร็จ (Hope of Success) มีความทะเยอทะยานสูง ตั้งเป้าหมายสูง มีความรับผิดชอบในการงานดี มีความอดทนในการทำงาน เป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีการวางแผน และเป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

โดยผู้วิจัยจะทำการศึกษาเฉพาะมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 12 แห่ง ในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยเท่านั้น

5. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา

โดยผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาในการศึกษาเริ่มตั้งแต่ ตุลาคม พ.ศ. 2557 ถึง กันยายน พ.ศ. 2558

นิยามศัพท์เฉพาะ

แนวทาง หมายถึง วิถีทางปฏิบัติที่ควรทำหรือทางปฏิบัติที่วางไว้เพื่อส่งเสริมหรือพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

นโยบาย หมายถึง หลักและวิธีปฏิบัติซึ่งถือเป็นแนวดำเนินการเพื่อส่งเสริมหรือพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงด้านพัฒนาขีดสมรรถนะหรือความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งในด้านคุณภาพดีขึ้น ปริมาณมากขึ้น และสิ่งแวดล้อมมีความเหมาะสมขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
RAJABHAT CHANDRAKASEM UNIVERSITY

ขีดสมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะคุณลักษณะและความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆที่มาจากตัวบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ซึ่งสะท้อนออกมาในรูปของพฤติกรรมการทำงานที่มีความสัมพันธ์ในเชิงเหตุผล และก่อให้เกิดผลลัพธ์สูงสุด (Superior Performance) ที่องค์การต้องการ

บุคลากรสายวิชาการ หมายถึง บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งดำรงตำแหน่งที่มีหน้าที่สอน วิจัย และให้บริการทางวิชาการเป็นภาระงานหลักตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547

มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาของรัฐในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มีหน้าที่ผลิตบัณฑิตการศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย

ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู (มาตรา 7 พ.ร.บ.มหาวิทยาลัยราชภัฏ, พ.ศ.2547)

สภามหาวิทยาลัย หมายถึง สภามหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

อธิการบดี หมายถึง อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของสถาบันอุดมศึกษา (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 มาตรา 3 วรรค 2)

คณาจารย์ประจำ หมายถึง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการ หรือพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

ขีดสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการ หมายถึง ขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งสามารถวัดได้จากตัวชี้วัด 6 มิติ ซึ่งประกอบไปด้วย 1) มิติความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพ 2) มิติการวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาการ 3) มิติการนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ 4) มิติการบริการทางวิชาการสู่สังคม 5) มิติผลงานและตำแหน่งทางวิชาการ 6) มิติการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (พ.ร.บ. มหาวิทยาลัยราชภัฏ, 2547)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการ หมายถึง ผลการดำเนินงานด้านการกำหนดแนวทาง ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาขีดสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งสามารถวัดได้ 6 มิติ ดังนี้

1. มิติความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพ (Academic Expertise) หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีแนวทางส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรส่งเสริม และพัฒนาทักษะทางวิชาการของคณาจารย์ ส่งเสริมให้บุคลากรผลิตและพัฒนาผลงานทางวิชาการส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งเสริมการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อจัดการเรียนการสอน ส่งเสริม พัฒนาระบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม พัฒนาคุณภาพ มาตรฐานการจัดการเรียนการสอนให้เป็นสากลมากขึ้นพัฒนาคุณภาพ และศักยภาพทางวิชาการของคณาจารย์ให้สูงขึ้น ส่งเสริม

สนับสนุนกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ ส่งเสริมการผลิตบัณฑิตให้มีความรู้คู่คุณธรรม ส่งเสริมให้มีการใช้เทคนิคและวิธีการสอนที่ทันสมัย ส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสอน ส่งเสริมการใช้ภาษาต่างประเทศ ส่งเสริมให้มีการวัดผล ประเมินผลการเรียนที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดและบูรณาการบทเรียนออกมาใช้ประโยชน์ได้ ส่งเสริมการจัดการความรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2. มิติการวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาการ (Research for Academic Development) หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีแนวทางพัฒนาศักยภาพ ขีดความสามารถของนักวิจัยและพัฒนาคุณภาพงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการวิจัยและงานสร้างสรรค์ทั้งในระดับชุมชน ท้องถิ่น และระดับประเทศ ส่งเสริมให้มีการนำวิจัยไปใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น สนับสนุนการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาท้องถิ่น ส่งเสริมให้มรการจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรท้องถิ่น ส่งเสริม สนับสนุนการบูรณาการการวิจัยกับการจัดการเรียนการสอน ระดมทรัพยากรและทุนวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและปริมาณของงานวิจัย ส่งเสริมให้การวิจัยเป็นภารกิจหลักของบุคลากรสายวิชาการ พัฒนาระเบียบข้อบังคับในการวิจัยเป็นภารกิจหลักในภาระงานของบุคลากรสายวิชาการ สนับสนุนการจัดทำวารสารการวิจัยของมหาวิทยาลัยเพื่อการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติ ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยให้เป็นมหาวิทยาลัยวิจัย ส่งเสริมและสนับสนุน การวิจัยและพัฒนาถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยี ส่งเสริมการนำผลงานวิจัยมาพัฒนาใช้ประโยชน์ ส่งเสริมการหาแหล่งทุนวิจัย ส่งเสริมการทำวิจัยแบบกลุ่ม ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถด้านกระบวนการวิจัย สนับสนุนการสร้างองค์ความรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ส่งเสริมองค์ความรู้พื้นฐานของระเบียบวิธีวิจัย ส่งเสริมให้บุคลากรดำเนินการวิจัยที่เป็นประโยชน์สำหรับตัวเองและประเทศชาติ

3. มิติการนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ (Strategic Implementation) หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีแนวทางส่งเสริมให้มีระบบการเงินที่โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ พัฒนาระบบแผนงานให้เป็นเครื่องมือในการบริหารและควบคุมการทำงาน พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ยึดหลักธรรมาภิบาลโดยแบ่งแยกหน้าที่กันทำให้ถูกต้องตามกฎหมาย และคำนึงถึงความคุ้มค่าเป็นสำคัญ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารทุกระดับ ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถาบัน พัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาระดับหน่วยงาน สร้างเครือข่ายการประกันคุณภาพการศึกษากับมหาวิทยาลัยอื่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4. มิติการบริการทางวิชาการสู่สังคม (Outreach Services) หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีแนวทางส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยและหน่วยงานต่าง ๆ ส่งเสริมการจัดหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนและสถานประกอบการ ส่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงานระดับท้องถิ่นจัดทำหลักสูตรสำหรับการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มีคุณภาพ ส่งเสริมโครงการเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมการบูรณาการงานวิชาการ วิจัย การสอนเผยแพร่ต่อชุมชน ส่งเสริมสนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้เพื่อบริการวิชาการสู่ชุมชน สนับสนุนให้มีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และบริการวิชาการทางธรรมชาติแก่ชุมชน ส่งเสริม สนับสนุนการบริการวิชาการที่หลากหลายและถ่ายทอดองค์ความรู้แก่สังคม เปิดสอนหลักสูตรที่เป็นความต้องการในการพัฒนาท้องถิ่น ภูมิภาคและระดับโลก ส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิชาการสู่ชุมชน สังคมและประเทศ ส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นในเชิงวิชาการที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาสังคม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับสภาพสังคม ส่งเสริมความตระหนักรู้ในพันธะที่นักวิชาการมีต่อสังคม ส่งเสริมให้บุคลากรมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและสร้างวิชาที่ตนถนัด ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้เป็นแบบอย่างแก่สังคม ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อการให้บริการชุมชน ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงและประยุกต์งานวิชาการให้เกิดประโยชน์แก่สังคม ส่งเสริมการสร้างความรู้ ความเข้าใจในบริบทสังคมบนฐานคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและพอเพียง

5. มิติผลงานและตำแหน่งทางวิชาการ (Academic Achievement) หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีแนวทางมีแบบคำขอรับการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการสำหรับอาจารย์ประจำอย่างชัดเจน มีการประเมินเอกสารการสอนโดยอนุกรรมการประเมินผลการสอนในชั้นต้น สนับสนุนให้มีการแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการสำหรับอาจารย์พิเศษการประเมินผลงานทางวิชาการ และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการเพื่อขอแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการโดยกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ มีโครงการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอย่างเป็นรูปธรรม มีโครงการฝึกอบรม สัมมนาเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอยู่เสมอ ส่งเสริมให้มีความเข้าใจในการพัฒนาผลงานวิชาการที่สามารถนำไปใช้ขอตำแหน่งทางวิชาการได้ ส่งเสริมให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการทำผลงานและขอตำแหน่งทางวิชาการ มีการให้ความรู้เกี่ยวกับการศึกษาด้านสารสนเทศศาสตร์และการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มีการกระตุ้นและสร้างความเข้าใจในการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

6. มิติการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (Arts and culture) หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีแนวทางส่งเสริมวัฒนธรรมพื้นบ้านและภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยร่วมมือกับชุมชนและท้องถิ่น ส่งเสริมให้มีการจัดการแสดงศิลปะ และวัฒนธรรมของชุมชนท้องถิ่น ส่งเสริมการดำเนินโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม สร้างศูนย์ศิลปวัฒนธรรมที่เอกลักษณ์ประจำจังหวัด สนับสนุน ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นของไทยและของโลก อนุรักษ์ ส่งเสริม ทำนุบำรุงและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นและศิลปวัฒนธรรมธรรมชาติ ส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า วิจัยและรวบรวมข้อมูลด้านศิลปวัฒนธรรมเพื่อเป็นหลักฐานอ้างอิงใช้ในการศึกษาต่อไป ปลูกฝังค่านิยม และจิตสำนึกที่ดีทางด้านศิลปวัฒนธรรมให้แก่นักศึกษา บุคลากร เด็กเยาวชนและประชาชน ให้บริการแก่สังคมด้านศิลปะการแสดงดนตรีและนาฏศิลป์ ส่งเสริมสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานด้านศิลปวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยให้เป็นที่ประจักษ์แก่สาธารณะชน

ปัจจัยมิติการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กิจกรรมที่มีการบูรณาการระหว่างการฝึกอบรม การศึกษาของพนักงาน การพัฒนาของพนักงาน การพัฒนาอาชีพ และการพัฒนาองค์การเพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในที่นี้วัดองค์ประกอบของกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 5 ด้าน ได้แก่ 1) กิจกรรมการฝึกอบรม 2) กิจกรรมการศึกษาของพนักงาน 3) กิจกรรมการพัฒนาของพนักงาน 4) กิจกรรมการพัฒนาอาชีพ และ 5) กิจกรรมการพัฒนาองค์การ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1. การส่งเสริมการฝึกอบรม หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีส่งเสริมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านการสอนอย่างต่อเนื่อง จัดฝึกอบรมให้บุคลากรพัฒนาด้านความรู้ความสามารถใหม่ๆสม่ำเสมอ จัดฝึกอบรมพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้พร้อมปฏิบัติงานอย่างทันท่วงที จัดฝึกอบรมเกี่ยวกับกลยุทธ์ปรับปรุงการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรให้ดีขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการจัดโครงการฝึกอบรมพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นไปที่การปฏิบัติงานในปัจจุบันอยู่เสมอ

2. การส่งเสริมการศึกษา หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นให้กับบุคลากร กำหนดแผนสร้างความก้าวหน้าตำแหน่งทางวิชาการในอนาคตให้กับบุคลากรที่ชัดเจน เสริมสร้างการเรียนรู้ เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับปฏิบัติงานในอนาคต รวมทั้งจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการศึกษาต่อของบุคลากรในระดับที่สูงขึ้น

3. การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นตามความต้องการพนักงาน ส่งเสริมการเรียนรู้ในระยะยาว ส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรสายวิชาการสม่ำเสมอ ส่งเสริมการเรียนรู้โดยอาจจะเป็นการพัฒนาในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคลากรกับมหาวิทยาลัยอื่นๆ

4. การส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพอาจารย์ จัดทำแผนความก้าวหน้าในวิชาชีพอาจารย์ที่ชัดเจน วางแผนบุคลากรเพื่อทดแทนตำแหน่งงานที่ว่าง ประเมินผลการปฏิบัติงานโดยเชื่อมโยงทักษะ ความรู้ ความสามารถกับตำแหน่งงาน รวมทั้งมีการกำหนดเส้นทางอาชีพของบุคลากรที่ชัดเจน

5. การส่งเสริมการพัฒนาองค์การ หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการกำหนด การจัดกิจกรรมพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาของบุคลากรโดยมุ่งให้เกิดเปลี่ยนแปลงในระยะยาว พัฒนาองค์การบนแนวคิดขององค์การแห่งการเรียนรู้ การใช้การเรียนรู้เป็นหนทางนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศระบบฐานข้อมูล และจัดให้มีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อให้พนักงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

ปัจจัยมิติวัฒนธรรมการทำงานในองค์การ หมายถึง กิจกรรมที่เป็นกรอบแบบแผนค่านิยมหลัก ซึ่งทำให้บุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือยึดถือใช้ปฏิบัติร่วมกัน เป็นที่ยอมรับของกลุ่มบุคลากรสายวิชาการส่วนใหญ่ที่อยู่ในองค์การ ซึ่งจะแสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรม และวิธีปฏิบัติการทำงาน ในที่นี้วัดองค์ประกอบวัฒนธรรมการทำงานในองค์การ 4 ด้านได้แก่ 1) วัฒนธรรมการทำงานในองค์การเน้นการปรับตัว 2) วัฒนธรรมการทำงานในองค์การเน้นการมีส่วนร่วม 3) วัฒนธรรมการทำงานในองค์การเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ และ 4) วัฒนธรรมการทำงานในองค์การเน้นพันธกิจ

1. การส่งเสริมวัฒนธรรมการปรับตัว หมายถึงมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมวิธีการทำงานที่สามารถปรับตัวตอบสนองกับความต้องการได้อย่างรวดเร็ว สนับสนุนวัฒนธรรมวิธีการทำงานที่มีความกล้าเสี่ยงในการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ในเชิงสร้างสรรค์ ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นความสามัคคี ส่งเสริมวัฒนธรรมการปรับตัวของบุคลากรอยู่สม่ำเสมอ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. การส่งเสริมวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานที่มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์การ มีการสื่อสารที่เปิดกว้างให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดการพัฒนามหาวิทยาลัย รวมทั้งการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วมและถ่ายทอดไปสู่บุคลากร

3. การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรทำงานภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมมือกันทำงาน ภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์เดียวกัน กำหนดให้บุคลากรทำงานภายใต้โครงสร้างและกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด มีบทลงโทษพนักงานที่ฝ่าฝืนกฎระเบียบอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงมีการสื่อสารให้พนักงานรับทราบถึงกฎระเบียบขององค์การ

4. การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นพันธกิจ หมายถึงมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมวิธีการทำงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์เป้าหมายขององค์การที่ชัดเจนส่งเสริมให้บุคลากรรับรู้ถึงพันธกิจที่มีร่วมกัน และเข้าใจทิศทางเป้าหมายขององค์กร มีวิธีการสื่อสารให้บุคลากรรับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักและเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง สร้างแรงกระตุ้นให้บุคลากรอุทิศตนเพื่อพันธกิจขององค์การ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

5. การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นความเป็นทางการ หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรม ค่านิยมและความเชื่อ ของบุคลากรอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้บุคลากรใช้วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นความเป็นทางการเป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบเป็นทางการ รวมทั้งการสร้างวัฒนธรรมให้บุคลากรมีมุมมองต่อวัฒนธรรมองค์การว่าเป็นเสมือน “บุคลิกภาพ” หรือ “จิตวิญญาณ”

ปัจจัยมิติโครงสร้างองค์การ หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุนระบบการทำงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งต้องอาศัยระบบการติดต่อสื่อสาร และอำนาจบังคับบัญชาที่เชื่อมต่อคน และกลุ่มคนเข้าด้วยกัน เพื่อทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายขององค์การ ประกอบด้วย

1. โครงสร้างองค์การแบบวัตถุประสงค์หลัก หมายถึงมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการจัดกิจกรรมส่งสนับสนุนการผลิตบัณฑิต เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ สนับสนุนการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ ส่งเสริมการบริการวิชาการแก่สังคมและชุมชน ส่งเสริมการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสนับสนุนกิจกรรมสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น

2. โครงสร้างองค์การแบบภาระหน้าที่ที่โดดเด่น หมายถึงมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพเป็นมาตรฐานสากล จัดกิจกรรมสร้างความรู้และนวัตกรรมใหม่ ส่งเสริมงานวิชาการให้สามารถตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติ และนานาชาติ รวมทั้งมีการส่งเสริมให้บริการวิชาการแก่สังคม ถ่ายทอดเทคโนโลยีที่มีคุณภาพ

3. โครงสร้างองค์การแบบรูปแบบการแบ่งงานกันทำ หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการทำงานแบบแบ่งแยกงานกันทำตามความถนัด ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุดตามหลักเศรษฐศาสตร์ คุ้มค่า ประหยัด ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาความเชี่ยวชาญในการทำงาน

4. โครงสร้างองค์การแบบประสิทธิภาพการบังคับบัญชา หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชามีอำนาจควบคุมดูแลและสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ส่งเสริมให้เกิดความเคารพในสายการบังคับบัญชา เสริมสร้างวัฒนธรรมการปกครองระว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

5. โครงสร้างองค์การแบบช่วงของการควบคุม หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการกำหนดขอบข่ายสายการบังคับบัญชาจากระดับหนึ่งไประดับหนึ่งที่ชัดเจน ส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชามีขอบเขตของการรับผิดชอบชัดเจนแจ้งอย่างเปิดเผยว่าผู้บังคับบัญชามีผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำนวนเท่าใด แจ้งอย่างเปิดเผยว่าหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบบังคับบัญชากี่หน่วยงาน รวมทั้งแจ้งให้ทราบว่าช่วงการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาผู้นั้นกว้างหรือแคบเพียงใด

6. โครงสร้างองค์การแบบมีเอกภาพในการบังคับบัญชา หมายถึงมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีขอบเขตของการควบคุมดูแลสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจนมีการบังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ตามขอบเขตอำนาจหน้าที่

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ความรับผิดชอบแต่ละคน หรือแต่ละหน่วยงาน สนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงสั่งงานผู้บังคับบัญชาระดับรองลงไป สนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชามีเอกภาพในการบังคับบัญชาเพื่อก่อให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

ปัจจัยมิติตัวสนับสนุน หมายถึง ปัจจัยที่ส่งเสริมสนับสนุนและการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย

1. การสนับสนุนจากผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีสนับสนุนการสร้างความคิดเชิงระบบ ส่งเสริมการทำงานโดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศ สนับสนุนการสร้างแบบแผนวิธีคิดในการทำงานสนับสนุนการสร้างการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม สนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม

2. การส่งเสริมความรู้ ความสามารถ หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการสอนอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาการ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการบริการทางวิชาการสู่สังคม ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการผลิตผลงานและขอตำแหน่งทางวิชาการ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

3. เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการส่งเสริมให้บุคลากร มีท่าทีหรือความรู้สึกต่อวิชาชีพครูว่ามีความสำคัญต่อสังคมและประเทศชาติมาก ส่งเสริมให้บุคลากร ตระหนักถึงความสามารถของตนเองและมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองเพื่อก้าวสู่ความสำเร็จในวิชาชีพ ส่งเสริมให้บุคลากรเคารพและให้เกียรติในวิชาชีพของตนเอง

4. มีการบูรณาการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการ สนับสนุนให้บุคลากรมีการใช้เทคโนโลยี ในการวิจัยและการบริการวิชาการ สนับสนุนให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีเพื่อการประมวลผลของข้อมูลที่จะช่วยแบ่งเบาภาระการทำงาน สนับสนุนให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจ สนับสนุนให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน

5. มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึงมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานภายใต้แรงจูงใจ ส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงขับให้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประสบสัมฤทธิ์ผลตามมาตรฐานความเป็นเลิศที่องค์กรตั้งไว้ สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานมุ่งหาความสำเร็จ สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานมีความทะเยอทะยานสูง ตั้งเป้าหมายสูง สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบระดับประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

2. ได้ทราบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายผู้วิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

3. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายผู้วิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

4. ได้รูปแบบการพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ส่งเสริมและพัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY