

5861

Key 122357

รูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ
กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคร คัยนันท์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ใบอนุญาตวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

เรื่อง : รูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ผู้วิจัย : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคร คัยนันท์

ได้รับอนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนิท ตีเมืองซ้าย)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทยา เจริญศิริ)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมย์ไชสง)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมเจตน์ ภูศรี)

- ชื่อเรื่อง : รูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ
กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- ผู้วิจัย : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคร คัยนันท์
- ปริญญา : รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกลลภิตติอัมพร
รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ
รองศาสตราจารย์ ดร.สมเจตน์ ภูศรี
- ปีการศึกษา : 2560

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) สภาพการพัฒนากุณมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ 2) ระดับการพัฒนากุณมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนากุณมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ และ 4) สร้างรูปแบบการพัฒนากุณมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใช้วิธีวิจัยแบบผสานวิธี แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษากลุ่มเป้าหมาย อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ดำรงตำแหน่งทางบริหาร ประธานหลักสูตร และอาจารย์ประจำหลักสูตร จำนวน 30 คน เลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเฉพาะเจาะจงและสัมภาษณ์เชิงลึกวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ระยะที่ 2 วิธีวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษาจากประชากรและกลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากทั้ง 12 แห่ง จำนวน 4,726 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ ได้หน่วยตัวอย่างจำนวน 369 คน สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงพรรณนา และ สถิติวิเคราะห์ ได้แก่ วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) และ วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis : R²) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และ ระยะที่ 3 วิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มเป้าหมายได้แก่ อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญจากมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 25 คน เลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเฉพาะเจาะจง เพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ ด้วยวิธี “Expert Verify” วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ทุนทางปัญญา ทุนทางสังคม ทุนทางอารมณ์ และทุนทางความชำนาญ ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านแรงจูงใจ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน 2) ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ จากมากไปน้อย ได้แก่ ทุนทางสังคม ทุนทางปัญญา ทุนทางอารมณ์ และ ทุนทางความชำนาญ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.16, 3.98, 3.88 และ 3.84 ตามลำดับ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านคุณลักษณะของบุคลากร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .308, .206, .183, .156, .082 และ .072 ตามลำดับ และค่าสัมประสิทธิ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .297, .228, .185, .146, .098 และ .080 ตามลำดับ โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 6 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .804 มีค่าอำนาจการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .646 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 64.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) การสร้างรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผลการประเมิน โดยผู้เชี่ยวชาญ มีความเหมาะสม

คำสำคัญ : ทุนมนุษย์ และรูปแบบพัฒนา



อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

Title : Human Capital Development Model of Lecturers' Northern Rajabhat University.
Author : Assistant Professor Chakorn Kaiyanan
Degree : Doctor of Public Administration (Public Administration)
Rajabhat Maha Sarakham University
Advisors : Associate Professor Dr. Saowalak Kosonkittiamporn
Associate Professor Dr. Sanya Kenaphum
Associate Professor Dr. Somjet Pooori
Year : 2017

ABSTRACT

This study aims to investigate 1) human capital development conditions of Rajabhat University lecturers 2) human capital development levels of Rajabhat University lecturers 3) factors affecting human capital development of Rajabhat University lecturers and 4) to create human capital development model of Northeastern Rajabhat University lecturers by utilizing mixed research methodology. The mixed research methodology could be divided into three phases. First, qualitative research methodology: the target group of 30 qualified instructors in the service of Rajabhat universities in the northeastern region occupying as administrators, program chairpersons, and lecturers, was investigated, then the specific target group was selected, in-depth interview was conducted and the data was analyzed by content analysis. Second, quantitative research methodology: population and target group of 4,726 qualified instructors in the service of 12 Rajabhat universities in the northeastern region were studied, the size of target group determined, by utilizing Taro Yamane, as the sampling unit of 369 instructors was conducted by multi-stage random sampling. The research tool used was questionnaire and the data was analyzed, by descriptive statistics and analytic statistics; for instance, Pearson's Correlation Coefficient and Multiple Linear Regression Analysis: R^2 , at the level of significance of 0.5. Third, quantitative research methodology: 28 expert instructors in the service of Rajabhat universities in the northeastern region were specifically selected to evaluate the properness of the model by expert verification and then the data was analyzed, by descriptive statistics.

The research result found that : 1) Human capital development conditions of northeastern Rajabhat University lecturers demonstrated that human capital development consists of 4 elements: intellectual capital, social capital, emotional capital and expertise capital. Factors influencing human capital development were personnel's characteristics, administrator's leadership, organizational commitment, organizational culture, motivation, information technology, and quality of work life. 2) Human capital development level of northeastern Rajabhat University lecturers was totally high, at the average of 3.98. The descending order showed the average of human capital development elements as social capital, intellectual capital, emotional capital and expertise capital with the average of 4.16, 3.98, 3.88 and 3.84 respectively. 3) Human capital development factors of northeastern Rajabhat University lecturers were motivation, quality of work life, information technology, personnel's characteristics, administrator's leadership and organizational culture. Predictive coefficients in form of raw scores (b) were .308, .206, .183, .156, .082 and .072 respectively. Predictive coefficients in form of standard scores (β) were .297, .228, .185, .146, .098 and .080 respectively with the multiple correlation coefficient (R) at .804 and predictive power (R²) at .646, together predicted at 64.60 percent with the statistical significance of 0.5. and 4) Evaluated by the experts, it was found that creation of human capital development model of the lecturers in the service of Rajabhat universities in the northeastern region was appropriate.

Keywords: Human Capital , Development Model



Major Advisor

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง รูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำเร็จลุล่วง ได้เนื่องจากผู้ศึกษาได้รับความร่วมมือจากคณาจารย์
และผู้บริหารระดับสูงจากมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
และมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ (มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ในขณะนั้น) ในการตอบแบบสอบถาม
และการให้สัมภาษณ์เชิงลึก

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร ผู้ซึ่งเป็นอาจารย์
ที่ปรึกษาหลัก ที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์ ตลอดจนให้
กำลังใจตลอดมา รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ ที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษา คำแนะนำ
และข้อชี้แนะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์ในทุกขั้นตอน รองศาสตราจารย์ ดร.สมเจตน์
ภูศรี ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ข้อชี้แนะตลอดจนเป็นแรงบันดาลใจในการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ให้กับ
ผู้ศึกษาตลอดมา รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมฆไธสง ที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษา คำแนะนำ
และข้อชี้แนะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์ ดร.รุ่งเรือง แสนโกษา ที่ได้ให้ความรู้ความ
เข้าใจทางด้านระเบียบวิธีวิจัยให้ดีขึ้น ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทยา เจริญศิริ ท่านประธานกรรมการ
สอบวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดและสร้างความรู้ให้แก่ผู้ศึกษาเป็นอย่างดี
ขอขอบคุณบุคลากรของคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ที่ได้ให้ความช่วยเหลือในการ
ประสานงานในการศึกษาครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ สมชาย วงษ์เกษม และ รองศาสตราจารย์ ดร.ยุพาพร
ยุภาส ท่านอธิการบดีและท่านคณบดี ที่ให้โอกาสให้ผู้วิจัยได้ศึกษาต่อในหลักสูตรรัฐ
ประศาสนศาสตร์ดุสิตบัณฑิต และได้รับทุนการศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
จนกระทั่งสำเร็จการศึกษา ขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ อัครถาวร ที่คอยช่วยเหลือตลอดมา
ขอขอบคุณเพื่อนคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยและนอกมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่คอยเป็น
กำลังใจให้ผู้วิจัยเสมอมา

สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณครอบครัว คັນันท์ ที่เป็นกำลังใจ และให้การสนับสนุนแก่ผู้วิจัย
ในทุกเรื่องตลอดระยะเวลาของการศึกษา จนทำให้ประสบผลสำเร็จลุล่วงด้วยดี

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	จ
กิตติกรรมประกาศ	ข
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	5
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	6
1.4 วัตถุประสงค์การวิจัย	6
1.5 ขอบเขตการวิจัย	6
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	8
1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	12
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	13
2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับทุนมนุษย์และการพัฒนาทุนมนุษย์	14
2.2 แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย	45
2.3 บริบทที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	52
2.4 ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	62
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	135
2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย	141

หัวเรื่อง	หน้า
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	145
3.1 การวิจัยระยะที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	146
3.2 การวิจัยระยะที่ 2 เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ และ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	151
3.3 การวิจัยระยะที่ 3 เพื่อประเมินความเหมาะสม (Expert Verify) ของรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	159
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	165
4.1 ลำดับขั้นตอนการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	165
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	166
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	245
5.1 สรุปผลการวิจัย	246
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย	259
5.3 ข้อเสนอแนะ	266
บรรณานุกรม	269
ภาคผนวก	289
ภาคผนวก ก แบบสัมภาษณ์	291
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	297
ภาคผนวก ค ผลวิเคราะห์การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย โดยผู้เชี่ยวชาญ	313
ภาคผนวก ง แบบสอบถามประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ พัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	321

หัวเรื่อง

หน้า

ภาคผนวก จ	รายละเอียดกลุ่มเป้าหมายผู้เชี่ยวชาญ (Expert Verify) ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	341
ภาคผนวก ฉ	รูปภาพกระบวนการสัมภาษณ์เชิงลึก และ การประเมิน ความเหมาะสม ของรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ โดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Verify).....	347
ประวัติผู้วิจัย		373



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า	
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างอาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายมหาวิทยาลัยราชภัฏ	152
4.1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มเป้าหมายผู้ให้สัมภาษณ์ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	167
4.2	ผลการวิเคราะห์จำนวนครั้งและร้อยละที่กล่าวถึงประเด็นคำถามที่ 1 ของกลุ่มเป้าหมายผู้ให้สัมภาษณ์ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	169
4.3	ผลการวิเคราะห์จำนวนครั้งและร้อยละที่กล่าวถึงประเด็นคำถามที่ 2 ของกลุ่มเป้าหมายอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	172
4.4	ผลการวิเคราะห์จำนวนครั้งและร้อยละที่กล่าวถึงประเด็นคำถามที่ 3 ของกลุ่มเป้าหมายอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	173
4.5	ผลการวิเคราะห์จำนวนครั้งและร้อยละที่กล่าวถึงประเด็นคำถามที่ 4 ของกลุ่มเป้าหมายอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	174
4.6	ผลการวิเคราะห์จำนวนครั้งและร้อยละที่กล่าวถึงประเด็นคำถามที่ 5 ของกลุ่มเป้าหมาย อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	179
4.7	จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม.....	193
4.8	ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลทั่วไป ของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม	194
4.9	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม.....	195

ตารางที่

หน้า

4.10	ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านทุนทางปัญญาของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	195
4.11	ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านทุนทางสังคม ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	197
4.12	ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านทุนทางอารมณ์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	198
4.13	ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านทุนทางความชำนาญ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	199
4.14	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากร ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	201
4.15	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	203
4.16	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	204
4.17	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	206
4.18	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	208
4.19	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	209
4.20	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	211
4.21	การกำหนดรหัสตัวแปรพยากรณ์ จำนวนรวม 7 ตัวแปร และตัวแปรตามที่มีระดับการวัดในระดับ Interval/Ratio Scale	214

ตารางที่

หน้า

4.22	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมด กับตัวแปรตามในรูปของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ (Correlation Matrix)	215
4.23	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อค้นหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดี โดยวิธีขั้นบันได (Stepwise Multiple Linear Regression)	217
4.24	ค่าผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของกลุ่มตัวแปรพยากรณ์ที่ดี โดยใช้ตัวแปรพยากรณ์ จำนวน 6 ตัว พยากรณ์ตัวแปรตาม	219
4.25	ผลวิเคราะห์ความเหมาะสมของรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้เชี่ยวชาญ.....	222
ค.1	ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	315
จ.1	รายละเอียดกลุ่มเป้าหมายผู้เชี่ยวชาญ (Expert Verify)	343



สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1	ตัวแบบทฤษฎีทุนมนุษย์ 19
2.2	ความสัมพันธ์ระหว่าง การเรียนรู้ ผลผลิตของผู้ปฏิบัติงาน และผลลัพธ์ขององค์กร 24
2.3	เส้นทางความสัมพันธ์การพัฒนาทุนมนุษย์สู่ทุนทางปัญญา 26
2.4	โครงสร้างและส่วนประกอบของมนุษย์ระดับบุคคล 27
2.5	องค์ประกอบของทุนมนุษย์ 28
2.6	ขั้นตอนการพัฒนาทุนมนุษย์ 38
2.7	องค์ประกอบกิจกรรมการพัฒนาทุนมนุษย์..... 45
2.8	กรอบแนวคิดการวิจัย 143
4.1	ร่างรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 220
4.2	รูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 244
ช.1	ปรึกษาการทำวิจัยกับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เนตชนก จันทร์สว่าง 359
ช.2	ปรึกษาการทำวิจัยกับ รองศาสตราจารย์ ดร.บุภาพร บุภาส 359
ช.3	ปรึกษาการทำวิจัยกับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทยา เจริญศิริ..... 360
ช.4	ปรึกษาการทำวิจัยกับ อาจารย์ วุฒิพล ฉัตรจรตกุล 360
ช.5	ปรึกษาการทำวิจัยกับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มานิตย์ อัญญาโพธิ์..... 361
ช.6	ปรึกษาการทำวิจัยกับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ น.สพ.สมมาตร อีฐรัตน์..... 361
ช.7	ปรึกษาการทำวิจัยกับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวฉล กัญญาคำ 362
ช.8	ปรึกษาการทำวิจัยกับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลดาวัลย์ วัฒนบุตร 362
ช.9	ปรึกษาการทำวิจัยกับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บุญชนะ ยี่สารพัฒน์ 363
ช.10	ปรึกษาการทำวิจัยกับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยวดี สราภิรมย์ 363
ช.11	ปรึกษาการทำวิจัยกับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยันต์ สกุลไทย 364
ช.12	ปรึกษาการทำวิจัยกับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รภัตสา จันทาศรี 364
ช.13	ปรึกษาการทำวิจัยกับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทยวัฒน์ พันธะศรี 365
ช.14	ปรึกษาการทำวิจัยกับ อาจารย์สุทัศน์ แก้วคำ 365

ภาพที่	หน้า
ช.15	366
ช.16	366
ช.17	367
ช.18	367
ช.19	368
ช.20	368
ช.21	369
ช.22	369
ช.23	370
ช.24	370
ช.25	371
ช.26	371

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

“ทุนมนุษย์ (Human Capital)” เป็นคำที่ใช้เมื่อมีการกล่าวถึงคุณค่าของคนหรือทรัพยากรมนุษย์ โดยความหมายที่ใช้มีทั้งความหมายอย่างแคบและความหมายอย่างกว้างเช่นอาจหมายถึงคุณค่าของปัจเจกบุคคลคุณค่าของบุคลากรขององค์กรหรือคุณค่าของประชากรของประเทศ แม้ว่าทุนมนุษย์จะไม่ใช่เป็นเรื่องใหม่ในสาขาเศรษฐศาสตร์หรือสาขาที่เกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงานขององค์กรแต่ในปัจจุบัน “ทุนมนุษย์ (Human Capital)” กำลังเป็นประเด็นที่กำลังได้รับความสนใจเป็นอย่างมาก (Guthrie, 2001 , อ้างถึงใน Pearse, 2009, p. 373) ทั้งในวงการวิชาการและวงการนักปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์เพราะเป็นการแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของคุณค่าความเป็นมนุษย์และความสำเร็จในการเพิ่มพูนความรู้ของมนุษย์ที่มีต่องานในเชิงเศรษฐกิจที่มนุษย์เป็นผู้กระทำให้เกิดขึ้น (White, 2007, p. 109) และเป็นการเปลี่ยนมุมมองเดิมที่มีต่อ “ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource)” ซึ่งเคยมองว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นต้นทุน (Cost) ในการดำเนินงานขององค์กร และต่อมาเปลี่ยนมาเป็นการมองว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นสินทรัพย์ (Asset) ซึ่งมีลักษณะที่แตกต่างไปจากสินทรัพย์ทั่วไป กล่าวคือเมื่อมีการใช้สินทรัพย์ประเภทนี้มากขึ้นสินทรัพย์นั้นจะไม่ลดคุณค่าลง แต่จะมีคุณค่ามากขึ้นนอกจากนั้นยังพบว่าอีกด้วยว่าหากองค์กรมีการลงทุนในทุนมนุษย์มากขึ้นก็จะทำให้ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรอันได้แก่ผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (Return on Asset : ROA) ผลตอบแทนต่อยอดขาย (Return on Sale : ROS) และผลิตภาพในงาน (Work Productivity) อีกด้วย และจากการที่องค์กรต่าง ๆ ในปัจจุบันดำเนินการอยู่ภายใต้ภาวะแวดล้อมของการแข่งขันที่รุนแรงและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาในขณะที่สินทรัพย์ที่จับต้องได้ขององค์กรเช่นทุนทางกายภาพหรือทุนทางการเงินไม่สามารถก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันได้อีกต่อไปแต่ทุนมนุษย์ซึ่งเป็นสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้นั้นยังคงสามารถสร้างหรือรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กรได้และสามารถทำให้องค์กรสามารถเป็นผู้นำตลาดได้เนื่องจากมีคุณสมบัติบางประการได้แก่มีค่า (Valuable) หายาก (Rare) มีต้นทุนในการลอกเลียนแบบสูง (Costly to Imitate) และไม่สามารถทดแทนได้ (Non - substitutable) (Pearse, 2009, p. 371)

ดังนั้นทุนมนุษย์จึงได้รับความสนใจและมีการศึกษาเพิ่มเติมมากขึ้นเรื่อย ๆ นับตั้งแต่ช่วงต้นศตวรรษที่ 1960 เป็นต้นมา

“ทุนมนุษย์” อาจถือได้ว่ามีกำเนิดขึ้นจากแนวคิดของนักเศรษฐศาสตร์ที่มีชื่อเสียงหลายท่าน ซึ่งได้กล่าวถึงการลงทุนในทุนมนุษย์ในด้านต่าง ๆ เช่น ทุนมนุษย์เป็นสิ่งที่ได้มาจากการลงทุนในการฝึกอบรมและจากการศึกษาอันจะก่อให้เกิดผลในทางเพิ่มประสิทธิภาพของการผลิตหรือคุณภาพของผลการดำเนินงาน (Mincer, 1958, p. 287) หรือทุนมนุษย์เป็นสิ่งที่ได้มาจากการการลงทุนในด้านสุขภาพจากการฝึกอบรมในงานจากการให้การศึกษาจากการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้งในส่วนบุคคลและครอบครัวซึ่งล้วนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการเติบโตทางด้านเศรษฐกิจทั้งสิ้น (Schultz, 1961, p. 9) การลงทุนในทุนมนุษย์สามารถดำเนินการด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่นการให้การศึกษาในสถานศึกษาการฝึกอบรมในงานการให้บริโภคสารอาหารที่มีประโยชน์เช่นวิตามินและการให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับระบบเศรษฐกิจซึ่งการดำเนินการทั้งหลายดังกล่าวเป็นสิ่งที่มีความสำคัญได้และการบริโภคของปัจเจกบุคคลทั้งสิ้นซึ่งผลที่ได้จะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับทรัพยากรต่าง ๆ ที่ได้ลงทุนไป (Becker, 1962, p. 9) จากแนวคิดข้างต้นจะเห็นว่าทุนมนุษย์นั้นเป็นคำกว้าง ๆ ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย ๆ อยู่ด้วยหลายองค์ประกอบ เช่น การศึกษาการฝึกอบรมการดูแลสุขภาพ เป็นต้นดังนั้นในการศึกษาเกี่ยวกับ “ทุนมนุษย์” นั้นจึงมีความจำเป็นเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ศึกษาจะต้องทราบถึงองค์ประกอบย่อย ๆ ที่แฝงอยู่ในคำว่า “ทุนมนุษย์” ภายในบริบทที่จะศึกษานั้นด้วยเนื่องจากจะทำให้เกิดความเข้าใจที่ละเอียดและลึกซึ้งจนสามารถจัดการทุนมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นองค์ประกอบของทุนมนุษย์ที่ปรากฏอยู่ในผลงานการศึกษาของนักวิชาการต่าง ๆ นั้น มีทั้งที่เหมือนและที่แตกต่างกัน ซึ่งการศึกษาเกี่ยวกับทุนมนุษย์ที่ผ่านมาส่วนใหญ่เป็นการศึกษาที่อยู่ในบริบทของประเทศตะวันตกซึ่งมีความแตกต่างจากบริบทของประเทศแถบตะวันออกโดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศไทยและจากการสำรวจการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับทุนมนุษย์ในประเทศไทยพบว่ายังมีไม่แพร่หลายนัก อย่างไรก็ตามองค์ประกอบย่อยของทุนมนุษย์นั้นมีความหลากหลายและปรากฏอยู่ในหลาย ๆ มิติรวมทั้งมีขอบเขตที่ค่อนข้างกว้างซึ่งทำให้เกิดความยากลำบากในการจัดการทุนมนุษย์เพราะจะทำให้การวัดหรือการประเมินผลเกี่ยวกับทุนมนุษย์นั้นกระทำได้อย่างยิ่งขึ้นไปอีก เนื่องจากองค์ประกอบบางประการของทุนมนุษย์นั้นยังมีความคลุมเครือในความหมายอยู่หรือบางครั้งยังมีความเข้าใจหรือการตีความหมายในเรื่องทุนมนุษย์ที่แตกต่างกันระหว่างองค์การกับพนักงาน (Kulvisaechana, 2006, p. 730) ดังนั้น ทุกองค์การและนักวิชาการต่าง ๆ มักจะให้ความสนใจกับการพัฒนาทุนมนุษย์ แม้ว่าจะสามารถกระทำได้ค่อนข้างยากแต่หากได้ใช้ความพยายามในการพัฒนาทุนมนุษย์ที่เหมาะสมให้กับองค์การแล้วก็จะทำให้สามารถบริหารทุนมนุษย์ขององค์การให้มีประสิทธิภาพและดียิ่ง ๆ ขึ้นได้

แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ได้กำหนดทิศทางการยุทธศาสตร์ ซึ่งมีสาระหลักอยู่สองส่วนคือ ส่วนแรกเป็นการวิเคราะห์ทัศนภาพและนัยสำคัญที่เป็นปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อโลก มนุษย์และ ประเทศไทย จนถึงการอุดมศึกษาไทย ส่วนที่สองเป็นปัจจัยภายในระบบอุดมศึกษาโดยทัศนภาพปัจจุบันและอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2550, น. 2) และ การเปลี่ยนแปลงภายในมหาวิทยาลัยโดยเฉพาะการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรมนุษย์ หรือทุนมนุษย์ต้องมีกลยุทธ์ที่ชัดเจนสามารถ ใช้กำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงในด้านโครงสร้าง เทคโนโลยี กระบวนการทำงาน คนและ วัฒนธรรม และผลการปฏิบัติงาน เป็นการเปลี่ยนแปลงในขั้นสุดท้าย (Reddington, Willaimson and Withers, 2005, pp. 13 - 15) สถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัย จำเป็นต้องปรับตัวตามปรากฏการณ์ดังกล่าวเพื่อให้การตอบสนองทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ การจัดทำแผนพัฒนาการอุดมศึกษาได้กำหนดมาตรการที่มุ่งพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีความเหมาะสมกับสังคมยุคใหม่หลายประการ ดังนี้ ประการแรก ด้านการสอนปรับให้มีพลวัต มีความหลากหลายมากขึ้น ให้มีความสำคัญต่อการศึกษาต่อเนื่อง พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารระหว่างสถาบันอุดมศึกษา พัฒนาหลักสูตรใหม่ ๆ การเรียนการสอนเน้นให้ผู้เรียนคิดและใช้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการวิพากษ์วิจารณ์ มีทักษะในการแสวงหาความรู้ ทักษะในการสื่อสาร ทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และทักษะด้านการจัดการ ประการที่สอง ด้านการวิจัย มีนโยบายให้จัดองค์การ และกำลังคนขึ้นรองรับการวิจัยอย่างเพียงพอ มุ่งเน้นการวิจัยพื้นฐานให้สามารถพึ่งตนเอง การวิจัยประยุกต์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร และการวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีจัดให้มีการบูรณาการการสอน การวิจัยและการบริการวิชาการ สนองตอบความต้องการของสังคมมากขึ้น ประการที่สาม ด้านการบริการวิชาการ มีเป้าหมายพัฒนาสังคมสารสนเทศโดยจัดตั้งองค์การการศึกษาต่อเนื่ององค์การบริการสารสนเทศ อุทยานวิทยาศาสตร์ ให้มีการร่วมมือกับภาคเอกชนทั้งภายในและภายนอกประเทศ รวมถึงการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับองค์การต่าง ๆ เช่น องค์การวิชาชีพ องค์การวิชาการ และองค์การต่างประเทศ และ ประการที่สี่ ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มุ่งการอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมไทยให้มีความเข้าใจในความเป็นไทยอย่างถ่องแท้ ผสมผสานการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทยกับการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาองค์การศิลปวัฒนธรรมให้หลากหลายมากขึ้น ซึ่งการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ถือเป็นการเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน ส่งผลให้ประเทศเกิดการพัฒนา ซึ่งปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ คุณภาพของอาจารย์ ที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิต ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพของอาจารย์ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาทุนมนุษย์เกิดขึ้น

ในองค์กร ซึ่งหัวใจของการผลิตกำลังคนอยู่ที่คุณภาพครู อาจารย์ แต่ในช่วงที่ผ่านมามีปัญหาขาดแคลนครูและคณาจารย์ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ส่งผลให้ผลิตนักศึกษา และบัณฑิตไม่ได้คุณภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งมีหน้าที่หลักในการผลิตบุคลากรด้านการศึกษา โดยมุ่งผลิตนักศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อเตรียมนักศึกษาให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติการ สนับสนุนผู้เรียนเกิดความคิดอย่างอิสระ มีทักษะในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ มีความเจริญทางสติปัญญาตลอดจนสร้างเสริมประสบการณ์และทักษะทางวิชาชีพและเตรียมให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ในการผลิตนักศึกษาให้มีคุณภาพ มาตรฐานดังที่กล่าวมา ส่วนหนึ่งต้องอาศัยความสามารถและศักยภาพของอาจารย์ ในการสร้างสรรค์กระบวนการหล่อหลอมให้ได้บัณฑิตที่พึงประสงค์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึงเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้เป็นผู้มีฐานความรู้ทางวิชาการและมีมุมมองที่เข้าใจมนุษย์และสังคมตามความเป็นจริง สามารถจัดกระบวนการเรียนการสอนแบบบูรณาการที่สร้างความใฝ่รู้ใฝ่เรียน เน้นชุมชนและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมถึงการปฏิบัติงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย ได้แก่การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

จากสถานการณ์ การพัฒนาทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผ่านมา จะเห็นว่าการพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณภาพและมีสมรรถนะสอดคล้องกับความต้องการตามพันธกิจและบทบาทหน้าที่นั้นมีความสำคัญมาก และสามารถที่จะเน้นการพัฒนาที่สำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าเรารู้จักจุดเด่นและจุดด้อยของตัวเอง เราก็สามารถวางกลยุทธ์ในการพัฒนาได้อย่างมีจุดมุ่งหมาย อาจารย์ของมหาวิทยาลัยกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์กรในยุคปัจจุบัน ส่งผลให้อาจารย์ต้องมีศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานสูงและมีความตื่นตัวต่อการปรับสภาพการทำงานให้ก้าวหน้าตามเทคนิคและการบริหารสมัยใหม่ ซึ่งองค์กรสมัยใหม่ในสังคมเศรษฐกิจที่เน้นองค์ความรู้ถือว่าทรัพยากรบุคคลอันเป็นทรัพย์สินขององค์กรนั้นมีความเป็น “ทุน” ซึ่งมีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารและการสร้างคุณค่าให้กับองค์กร ซึ่งมีผลการศึกษาในต่างประเทศระบุว่าร้อยละ 85 ของผลประกอบการขององค์กรนั้นเกิดจาก “ทุนมนุษย์” ดังที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าผลสัมฤทธิ์ขององค์กรขึ้นอยู่กับศักยภาพทุนมนุษย์ที่มีอยู่ซึ่งได้แก่ จำนวนบุคลากรที่เหมาะสม ความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสิทธิภาพการทำงาน แต่จากการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผ่านมา พบว่า มีปัญหาที่สำคัญยิ่งคือสภาวะการขาดแคลนอาจารย์ทั้งในด้านปริมาณและด้านคุณภาพยังไม่เพียงพอและเหมาะสม ท่ามกลางการมีทรัพยากรที่จำกัดและการที่องค์กรจะต้องสามารถขับเคลื่อนพันธกิจของมหาวิทยาลัยได้

อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องแก้ปัญหาที่การใช้ประโยชน์จากทุนมนุษย์ขององค์กรเพราะการพัฒนาทุนมนุษย์ มิใช่เพียงให้คนมีความรู้และทักษะเท่านั้น แต่ทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยถือเป็นเป้าหมายสุดท้ายของการพัฒนาเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการของมหาวิทยาลัย หากผู้บริหารกำหนดแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ที่สามารถพัฒนาคน พัฒนางานไปพร้อมกัน อีกทั้งสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรทุกระดับ จะช่วยดึงศักยภาพของบุคลากรมาใช้ได้อย่างเต็มที่ นั่นคือการพยายามหาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ให้ครอบคลุมในทุกด้าน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างและส่งเสริมให้ทุนมนุษย์ขององค์กรใช้ศักยภาพที่มีอยู่ในตนเองอย่างคุ้มค่า

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นอาจารย์ผู้หนึ่งซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ จึงมีความสนใจศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยเป็นข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งข้อคำถามการวิจัย ดังต่อไปนี้

- 1.2.1 สภาพการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นอย่างไร
- 1.2.2 ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นอย่างไร
- 1.2.3 มีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 1.2.4 รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เหมาะสมควรมีลักษณะเป็นอย่างไร

1.3. วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.3.2 เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.3.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.3.4 เพื่อสร้างรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.4. สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับสูง

1.4.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากร ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านแรงจูงใจ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.5. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านพื้นที่การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะพื้นที่มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวนรวมทั้งหมด 12 แห่ง

1.5.2 ขอบเขตด้านขั้นตอนและเนื้อหาการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนและเนื้อหาการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการศึกษาข้อมูลเอกสาร (Secondary Document) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ ศึกษาในกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ดำรงตำแหน่งทางบริหาร ประธานหลักสูตร และ อาจารย์ประจำหลักสูตร จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และ ขนาดใหญ่ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ และ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 30 คน โดยการสัมภาษณ์เจาะลึกข้อมูลสำคัญ (Key Information) ในกลุ่มเป้าหมาย เลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง ใช้แบบสัมภาษณ์เจาะลึกแบบมีโครงสร้าง (Structure In-Depth Interview) เป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์เนื้อหา และสร้างสมมติฐานเชิงปฏิบัติการ เพื่อดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณในระยะที่ 2

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการสำรวจข้อมูลในประชากรและกลุ่มตัวอย่าง อาจารย์สังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งหมด 12 แห่ง จำนวน 4,726 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973, p.727) ได้หน่วยตัวอย่างจำนวน 396 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) และคำนวณสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้ววิเคราะห์ข้อมูลทดสอบสมมติฐาน สร้างสมการพยากรณ์เป็นร่างรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อนำเข้าสู่การวิจัยระยะที่ 3 ต่อไป

ระยะที่ 3 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ เรียกว่า “Expert Verify” จำนวน 25 คน เพื่อตรวจสอบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการวิจัยระยะที่ 2 แล้วนำมาปรับปรุงและพัฒนารูปแบบฯ วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) แล้วหาความเชื่อมโยงและหาความสัมพันธ์เชิงทฤษฎี (Denzin N. 1970, pp. 218 - 230) สร้างเป็นรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เหมาะสมต่อไป

1.5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

โดยผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาในการวิจัยตั้งแต่ เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2558 - มิถุนายน พ.ศ. 2559

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

รูปแบบพัฒนา หมายถึง แบบจำลองทางความคิดหรือกระบวนการหรือการกระทำที่คาดว่าจะเกิดขึ้นหรือทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพหนึ่งหรือที่มีการวางแผนไว้แล้ว ไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ก้าวหน้าหรือดีกว่าทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ในทิศทางที่ดีขึ้น เป็นแบบจำลองของหลักการหรือแนวคิด หรือชุดของปัจจัย ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันและกันซึ่งรวมตัวกันเป็นตัวประกอบและเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม หรือเป็นตัวแบบที่สร้างขึ้นเพื่ออธิบายพฤติกรรมของลักษณะบางประการของสิ่งที่เป็นจริงอย่างหนึ่งหรือวิธีที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ได้ถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ ตลอดจนจินตนาการของคนที่มีต่อปรากฏการณ์เรื่องราวใด ๆ ให้ปรากฏในลักษณะของการสื่อสารในลักษณะใดลักษณะหนึ่งหรือแบบแผนของการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อเนื่องด้วยความสัมพันธ์เชิงระบบ เพื่อต้องการอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นหรือข้อค้นพบหรือสร้างทฤษฎีใหม่ ตลอดจนจนแนวทางในการดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยวิธีการหรือกระบวนการเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ หรือเป็นการทำให้ลักษณะเดิมเปลี่ยนไปโดยมุ่งหมายว่าลักษณะใหม่ที่เข้ามาแทนที่นั้นจะดีกว่าลักษณะเก่า ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบจำลองทางความคิดการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นมาเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ หรือแนวทางที่สร้างขึ้นเพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นหรือลักษณะบางประการที่ค้นพบแล้วแสดงความสัมพันธ์ด้วยเส้น โยงแสดงในรูปแบบภาพหรือเขียนในรูปแบบ หรือสมการพยากรณ์หรือเขียนเป็นข้อความ เพื่อช่วยให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ

ทุนมนุษย์ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะ และประสบการณ์ จิตสำนึกสาธารณะ คุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีอยู่ในตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ที่ได้รับมาจากการศึกษาอบรมประสบการณ์ ทักษะ และแรงจูงใจแล้วถึงเวลานั้น ได้สั่งสมไว้ในตนเองพร้อมที่จะสามารถนำมาสร้างคุณค่าให้กับองค์กร หรือสังคม และเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรหรือสังคมนั้น ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืนภายใต้บริบทด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรและการแข่งขัน ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งองค์ประกอบทุนมนุษย์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ทุนทางสังคม (Social Capital) ทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital) และ ทุนทางความชำนาญ รายละเอียดดังนี้

1. ทูทางปัญญา หมายถึง ความรู้และความสามารถที่ได้เรียนรู้มา ความเชี่ยวชาญเฉพาะทักษะ การคิดเป็น วิเคราะห์เป็น ลงมือทำเป็นและประสบการณ์ที่สะสมไว้อยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) และการนำความรู้และทักษะที่มีอยู่ไปสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ เป็นทูทางปัญญา ที่ไปสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. ทูทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ทางสังคมหรือโครงสร้างทางสังคมของเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือองค์การที่นำมาซึ่งปฏิสัมพันธ์ ความเชื่อมโยงระหว่างกัน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพบนพื้นฐานความเชื่อ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ เอื้ออาทร มีความเชื่อใจในระบบคุณค่าและหลักศีลธรรมที่ดี เช่น คุณธรรม วินัย ความซื่อสัตย์ และจิตสำนึกสาธารณะ ตลอดจนมีมาตรฐานในการทำงานร่วมกัน มีความเป็นกลุ่มเป็นก้อนทางสังคม มีการศึกษาดีการมีวัฒนธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต การมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม การมีประสิทธิภาพในการทำงาน การมีการเมืองที่ดี และการมีระบบราชการที่ดี ภายใต้หลักการที่สำคัญ 2 ประการ คือ หลักการตอบแทนกัน (Reciprocity) และหลักการใช้ประโยชน์ร่วมกัน (Communality) ระหว่างเครือข่ายหรือบุคคลในหน่วยงาน

3. ทูทางอารมณ์ หมายถึง คุณลักษณะต่าง ๆ ของอารมณ์ ได้แก่ การรับรู้ตนเอง (Self Awareness) ความมีศักดิ์ศรี (Integrity) การมีความยืดหยุ่น (Resilience) ความมุ่งมั่น แรงจูงใจ หรือความต้องการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จ

4. ทูทางความชำนาญ หมายถึง ความชำนาญ ชำนิชำนาญ เชี่ยวชาญ คล่องแคล่ว ความสันทัดชัดเจน การมีประสบการณ์และสามารถที่จะปฏิบัติหรือทำงานในด้านต่าง ๆ ได้ ของบุคลากรในองค์กร ถือเป็นความรู้ประเภทหนึ่งของทุนมนุษย์ ซึ่งอาจเป็นความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) หรือความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) ซึ่งทูทางความชำนาญ ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และ ทัศนคติ (Attitude) ที่มีผลต่อการวิธีการดำเนินงานที่จะเป็นแรงผลักดันในการเรียนรู้จนเกิดความชำนาญ หรือเชี่ยวชาญ การวิจัยครั้งนี้ เป็นทูทางความชำนาญ ของอาจารย์ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการพลเรือน หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหาร หรือ สายวิชาการ ในสังกัดสถาบันอุดมศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอาจารย์หรือคณาจารย์ โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากงบประมาณแผ่นดินหรือรายได้ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาของ
รัฐกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่จัดตั้งขึ้น โดยมีหน้าที่ผลิตบัณฑิตทางการศึกษา ส่งเสริมวิชาการ
และวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการวิชาการแก่สังคม ปรับปรุงถ่ายทอด และพัฒนา
เทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู ตามพระราชบัญญัติ
มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 จำนวน 12 แห่ง ได้แก่ 1) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
2) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 3) มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย 4) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
5) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 6) มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ 7) มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
8) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี 9) มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ 10) มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
11) มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด และ 12) มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง เหตุอันเป็นทางให้เกิดผล หรือเป็นสิ่งที่มีส่วนส่งเสริมและ
สนับสนุนให้เกิดความสามารถ หรือเป็นสิ่งที่เป็อุปสรรคต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์สังกัด
มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผล
ต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากร หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย
แรงจูงใจ ทักษะ ค่านิยม จิตสำนึกและพฤติกรรมของของอาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ
กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากรที่จะ
ส่งผลกระทบต่อพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีลักษณะ
ดังนี้ 1) ความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสายงานของตน 2) ความเข้าใจโครงสร้าง
องค์กรและการปฏิบัติงาน 3) ความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ 4) จิตสำนึก
ในการให้บริการและจริยธรรมในการทำงาน และ 5) การทำงานเป็นทีม

2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง สภาพหรือคุณลักษณะที่แสดงออกของ
ผู้นำ ซึ่งเป็นผลรวมของบุคลิกภาพ เช่น ลักษณะทางกาย ทางอารมณ์ ทางสังคมและมนุษยสัมพันธ์
ของบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ใช้ปัญญาชี้แนะ และเป็นต้นแบบที่ด้านการศึกษาหรือวิชาการ
เป็นการแสดงออกโดยอิสระที่มีผลดีต่อผู้อื่นหรือสังคม เช่น การตัดสินใจ การจูงใจให้คนทำงาน
หรือศึกษาเล่าเรียน การแสดงออกทางความคิด การพูด พฤติกรรมทางอารมณ์ การอยู่ร่วมกับบุคคล
อื่นในสังคม เป็นต้น

3. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเกี่ยวข้องกันในทิศทางที่ีระหว่าง
บุคลากรกับหน่วยงาน แสดงให้เห็นในรูปต่าง ๆ ที่จะผลักดันให้บุคลากรมีความพร้อมและเต็มใจ

ที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร เช่น ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกันที่จะร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อให้เกิดความสำเร็จต่อองค์กร ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ในการยอมรับเป้าหมาย และยอมรับค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง วิธีชีวิต ประเพณีนิยม วิถีประเพณีปฏิบัติ ความเชื่อ และค่านิยม ที่ยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา จนกลายเป็นนิสัย ความเคยชินและกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์กร นั้น ๆ วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นเสมือน “บุคลิกภาพ” หรือ “จิตวิญญาณ” ขององค์กร ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงวัฒนธรรมองค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นเพื่อให้เกิดความพยายามอย่างมีทิศทาง เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายตามที่ตนต้องการ แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่ควบคุมพฤติกรรมของบุคคล แรงจูงใจที่ดีต้องสอดคล้องกันระหว่างเป้าหมายของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรกระทำบางสิ่งบางอย่างอย่างสมัครใจและเต็มใจ เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ เรื่องสวัสดิการและค่าตอบแทนต่าง ๆ การเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะด้านต่าง ๆ การเข้าร่วมอบรม/สัมมนาทางวิชาการต่าง ๆ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

6. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุ วิธีการ ตลอดจนบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการรวบรวมประมวลผล การเก็บรักษา และเผยแพร่ข้อมูล เพื่อให้บรรลุ จุดประสงค์ของการพัฒนาทุนมนุษย์ทำนุบำรุงสนับสนุนการดำเนินงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

7. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ คุณภาพชีวิตเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย โอกาสในปฏิบัติงานและลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในสายงานวิชาการ การบูรณาการทางสังคมและการปฏิบัติงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ได้ทราบสารสนเทศ เกี่ยวกับองค์ความรู้การพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.7.2 ได้ทราบแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.7.3 ได้รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัย เรื่อง รูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานและแนวทางในการวิจัย ซึ่งจะได้นำเสนอ โดยแบ่งออกเป็นหัวข้อเรียงลำดับดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับทุนมนุษย์และการพัฒนาทุนมนุษย์
- 2.2 แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย
- 2.3 บริบทที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.4 ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง รูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย

2.4.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่

- 2.4.1.1 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากร
- 2.4.1.2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- 2.4.1.3 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร
- 2.4.1.4 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร
- 2.4.1.5 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ
- 2.4.1.6 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 2.4.1.7 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.4.2 การพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับทุนมนุษย์และการพัฒนาทุนมนุษย์

2.1.1 ความหมายของทุนมนุษย์

ความเป็นมาของคำว่า ทุนมนุษย์ ค้นพบว่าตั้งแต่ปี 1993 มีเอกสารที่กล่าวถึงคำว่า ทุนมนุษย์ 700 เรื่อง และมีเอกสารเพิ่มขึ้นเป็น 8,000 เรื่อง ในปี 2003 แสดงให้เห็นว่าแนวโน้มการให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์เพื่อการจัดการองค์การมีอัตราเพิ่มมากขึ้น แนวคิดเรื่องทุนมนุษย์จึงไม่ใช่เรื่องใหม่ที่ผ่านมามีคำว่าทุนมนุษย์ได้ถูกนำมาใช้ในศตวรรษที่ 18 โดยนักเศรษฐศาสตร์ที่ชื่อว่า Adam Smith ซึ่งปัจจุบันมีนักเศรษฐศาสตร์ที่เชี่ยวชาญในเรื่องทฤษฎีทุนมนุษย์ และได้รับรางวัลโนเบล (Nobel Prizes) และเป็นที่ยอมรับกันมากที่สุดก็คือ Gary Becker ทฤษฎีทุนมนุษย์ช่วยให้ค้นพบเส้นทางของบุคคลและสังคมในการสร้างกำไรทางเศรษฐกิจจากการลงทุนในตัวมนุษย์ (Phillips, 2001, p. 1)

ปัจจุบันคำว่าทุนมนุษย์ เป็นคำที่ใช้กันอย่างกว้างขวาง และมีความซับซ้อนมากขึ้น มีคำจำกัดความที่ค่อนข้างหลากหลายและบางครั้งดูเหมือนว่าจะไม่แจ่มชัดเท่าที่ควร แนวคิดเรื่องทุนมนุษย์ได้รับความนิยมน้อยลงแพร่หลาย เพราะการเพิ่มทุนมนุษย์นำไปสู่ผลการผลิตและการบริการที่มีประสิทธิภาพ จึงมีผู้นำความหมายของคำว่า “ทุนมนุษย์” ไปศึกษา และให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

Backer (1992) ให้ความหมายทุนมนุษย์ว่าเป็นการให้น้ำหนักกันระหว่างการตัดสินใจของบุคคลต่อการศึกษา การฝึกอบรม การดูแลสุขภาพ และความรู้ที่เดิมเข้ามาและภาวะสุขภาพเมื่อเทียบกับผลประโยชน์ที่ได้รับและต้นทุนที่เสียไป ซึ่งผลประโยชน์นี้จะรวมถึงวัฒนธรรมและ ผลประโยชน์อื่นที่ไม่ใช่เงินตราที่เกิดขึ้นระหว่างการหาเลี้ยงชีพและการประกอบอาชีพ ขณะที่ต้นทุนที่เสียไปจะขึ้นอยู่กับคุณค่าของเวลาที่เสียไปที่ใช้ในการลงทุน

Goode (1959, pp. 147 - 155) ให้ความหมายทุนมนุษย์ว่า หมายถึง ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความถนัด และส่วนประกอบอื่น ๆ ของคนในการสร้างผลิตภาพ

Roos (1997, pp. 413 - 426) ให้ความหมายของทุนมนุษย์ว่า ประกอบด้วย 1) ความสามารถ (Competence) โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความรู้ และ ทักษะความรู้จะเป็นความรู้ทางด้านวิชาการหรือด้านเทคนิคที่เกิดจากการศึกษาเล่าเรียน 2) ทักษะ (Skill) คือสิ่งที่ได้จากการฝึกปฏิบัติอันเป็นผลมาจากความรู้ความสามารถของบุคคล 3) ทัศนคติ (Attitude) จะขึ้นกับคุณลักษณะของบุคคลที่มีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างน้อย สิ่งเหล่านี้เป็นผลมาจากแรงจูงใจ พฤติกรรมและความประพฤติ และ 4) ความสามารถทางสติปัญญา ความกระตือรือร้น (Intellectual

Agility) จะครอบคลุมนวัตกรรม ความยืดหยุ่นและ คุณลักษณะในการปรับตัวทั้งในระดับองค์กร และระดับบุคคล

Dess and Picken (1999, p. 8) ให้ความหมายไว้ว่าทุนมนุษย์เป็นส่วนที่ประกอบด้วย ความสามารถส่วนบุคคล ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของพนักงานและผู้บริหารขององค์กร ที่สอดคล้องกับงานในความรับผิดชอบ รวมถึงความสามารถที่จะเป็นแหล่งสะสมความรู้ ทักษะและ ประสบการณ์โดยผ่านการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล

Walker (1977) เห็นว่าคำว่าทุนมนุษย์แตกต่างจากคำว่าการบริหารงานบุคคล (Personnel Management) หรือคำว่าจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ใน 2 ประเด็น คือ 1) คน คือ สินทรัพย์ซึ่งผู้ที่เป็นเจ้าของสามารถให้เพิ่มมูลค่าขึ้นได้ด้วยการ และ เมื่อ คุณค่าของบุคคลนั้นเพิ่มขึ้น ก็จะทำให้ในการปฏิบัติงานขององค์กรเพิ่มขึ้นด้วย และคุณค่านั้น ก็จะมาถึงผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ด้วย และเช่นเดียวกับการลงทุนอื่น ๆ เป้าหมาย ก็คือ การได้คุณค่าที่มากที่สุดและต้องมีการจัดการความเสี่ยงด้วย และ 2) ทุนมนุษย์ขององค์กร ต้องมีความสอดคล้องและสนับสนุนพันธกิจ วิสัยทัศน์ในอนาคต การสร้างค่านิยม เป้าหมายและกลยุทธ์ โดยองค์กรจะต้องกำหนดทิศทางและความคาดหวังสำหรับองค์กรและบุคคลในองค์กร นโยบาย ทุนมนุษย์ขององค์กรและการปฏิบัติเกี่ยวกับทุนมนุษย์ต้องมีการออกแบบนำไปใช้และมีมาตรฐาน การประเมินผลว่าทุนมนุษย์จะช่วยองค์กรได้อย่างไร ในการนำองค์กรไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

Gratton and Ghoshal (2003, pp. 1 - 10) ได้ให้คำจำกัดความของทุนมนุษย์ ต่างจาก นักวิชาการท่านอื่น โดยกล่าวว่าทุนมนุษย์ คือส่วนผสมของ 3 สิ่ง คือ ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ทุนทางสังคม (Social Capital) และทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital) โดย 1) ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ประกอบไปด้วยความรู้ และความสามารถในการเรียนรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะ ทักษะ ประสบการณ์ที่คนสะสมเอาไว้ 2) ทุนทางสังคม (Social Capital) ประกอบไปด้วยเครือข่าย ความสัมพันธ์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือเป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญ โดยช่วยสร้างโอกาสที่จะนำไปสู่การสร้างคุณค่าในรูปแบบต่างๆ เช่น ความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือ เป็นต้น และ 3) ทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital) ประกอบด้วยคุณลักษณะต่างๆ เช่น การรับรู้ตนเอง (Self Awareness) ความมีศักดิ์ศรี (Integrity) และ การมีความยืดหยุ่น (Resilience)

Weatherly (2003) กล่าวว่า ทุนมนุษย์ หมายถึง คนขององค์กรโดยตรง เนื่องจาก คนจะควบคุมสิ่งที่เป็นทุนมนุษย์ของตนเอง และมีอิสระที่จะเก็บเกี่ยวผลประโยชน์จากต้นทุนนั้น ตามที่ตนเองเห็นว่าเหมาะสมกับตนเอง ครอบครัว หรือชุมชนที่เขามาร่วมด้วย ดังนั้นเขาจึงให้ความหมายเกี่ยวกับทุนมนุษย์ ในฐานะที่เป็นสินทรัพย์ขององค์กรว่า หมายถึง ส่วนประกอบต่างๆ ที่ สะสมมาตลอดช่วงชีวิตของบุคคล ทั้งด้านความรู้ ความคิด ในการประดิษฐ์สิ่งต่าง ๆ ผลงาน

และความกระตือรือร้นอย่างแรงกล้าที่บุคคลเลือกที่จะนำมาใช้ในการทำงานของตนเอง

องค์การความร่วมมือทางด้านเศรษฐกิจ (Organization for Economic Co-operation and Development : OECD, 2007) ให้ความหมายทุนมนุษย์ว่าหมายถึง การผสมผสานระหว่าง ความเก่งและความสามารถที่ติดตัวมาของบุคคลกับทักษะและการเรียนรู้ที่ต้องอาศัยการศึกษา และการอบรม

ส่วนนักวิชาการของไทยได้กล่าวถึงความหมายของคำว่า ทุนมนุษย์ไว้ในอีกมุมมอง หนึ่งที่น่าสนใจและมีความชัดเจนยิ่งขึ้น ดังนี้

ภาวินศิริ ประภาณุกุล (2547, น. 2) กล่าวว่า ทุนมนุษย์ (Human Capital) ได้ถูกนิยาม แยกต่างกันตามมุมมองแต่ละคน แต่โดยทั่วไปทุนมนุษย์มักจะมี ความหมายเกี่ยวพันถึงทักษะและ ความรู้ความคิดในการทำงาน โดยแรงงานที่มีทุนมนุษย์สูงจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สูงกว่าแรงงานที่มีทุนมนุษย์ต่ำภายใต้ระยะเวลาในการทำงานที่เท่าเทียมกันสอดคล้องกับ

ปรัชญา ชุ่มนาเสียว (2549, น. 712) ให้ความหมาย ทุนมนุษย์ (Human Capital) หมายถึง เทคโนโลยี ความรู้ ทักษะและสมรรถนะซึ่งติดตัวคนในองค์การ และมีความจำเป็นในการ ปฏิบัติงานเช่น ทักษะเชิงเทคนิค นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์และสมรรถนะในการเป็นผู้นำ

ธีรศักดิ์ คงสาสวัสดิ์ (2550, น. 8) ให้ความหมายทุนมนุษย์ว่า เป็น ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะหรือความชำนาญ รวมทั้งประสบการณ์ของแต่ละคนที่มีสั่งสม อยู่ในตนเองและสามารถจะนำเอาสิ่งเหล่านี้มารวมเข้าด้วยกันจนเกิดเป็นศักยภาพองค์กร หรือเป็น ทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าซึ่งจะทำให้องค์กรนั้นมีความสามารถสร้างความ ได้เปรียบเหนือ คู่แข่งขัน

นิสดารค์ เวชยานนท์ (2551, น. 4) ให้ความหมายทุนมนุษย์ว่า หมายถึง ลักษณะ ต่าง ๆ รวมถึงความสามารถที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ อัน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ซึ่งส่วนหนึ่ง เกิดมาพร้อมกับมนุษย์ผู้นั้น หรือใช้เวลาและเงินในการเสริมสร้าง สะสม คงไว้ ทุนมนุษย์ไม่ได้ เกิดขึ้นเฉพาะการเรียนรู้ใน โรงเรียนเท่านั้น แต่ทุนมนุษย์ถูกสะสมขึ้นมาหลายทาง เช่นทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน การย้ายถิ่นฐาน ประสบการณ์ชีวิต การรักษาสุขภาพ รวมทั้งการค้นคว้า หาข้อมูลต่าง ๆ

दनัย เทียนพุด (2550, น. 83) ได้สรุปความหมายทุนมนุษย์ที่นักวิชาการหลายท่าน ได้พยายามที่จะให้คำจำกัดความคำว่าทุนมนุษย์ให้ชัดเจนแต่ก็พบว่า คำว่าทุนมนุษย์ยังมีความหมาย ที่หลากหลาย แต่ก็มีความหลักที่คล้ายกัน คือ การเป็นส่วนรวมของความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีอยู่ในตัวบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่สามารถสร้างผลงานให้แก่องค์กร

ดังที่ Rastogi กล่าวว่า ค่านิยมและมุมมองของคำว่าทุนมนุษย์มีที่มาจากการศึกษาที่ยังไม่สามารถหาคำมาแทนที่สิ่งซึ่งหมายถึง ความรู้และการเรียนรู้ การสร้างสรรค์และนวัตกรรม สมรรถนะและความรู้ความสามารถ และจำเป็นต้องมองที่บริบทด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรและการแข่งขันด้วย

ศุภเจตน์ จันทรสาส์น (2556, น. 75) ให้ความหมายทุนมนุษย์ว่า หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะและสุขภาพที่อยู่ในตัวบุคคลที่ได้จากการศึกษา การฝึกอบรม และการบริการสุขภาพซึ่งทำหน้าที่เป็นปัจจัยในการสร้างมูลค่าเพิ่มและความอยู่ดีมีสุขทางเศรษฐกิจและสังคม

ประไพทิพย์ ลือพงษ์ (2556, น. 104) ให้ความหมาย ทุนมนุษย์ หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความชำนาญและประสบการณ์ที่คนแต่ละคนได้สั่งสมไว้ในตัวเอง ซึ่งสามารถนำมาสร้างคุณค่าให้กับทำให้องค์กรเติบโต

สิทธิชัย ศรีเจริญประมง (2556, น. 53) กล่าวว่า ทุนมนุษย์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เกิดจากการศึกษาเล่าเรียน การฝึกอบรม ประสบการณ์ ทักษะ และแรงจูงใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรหรือสังคม และเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรหรือสังคมนั้น ให้บรรลุวัตถุประสงค์ และความกระตือรือร้นอย่างแรงกล้าที่บุคคลเลือกที่จะนำความรู้ ทักษะ ความสามารถมาใช้ในการทำงาน รวมถึงความสามารถที่จะเรียนรู้ การสร้างสรรค์ และนวัตกรรม

จากความหมายต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทุนมนุษย์ (Human Capital) หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะและประสบการณ์ จิตสำนึก ทัศนคติ คุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีอยู่ในตัวบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ที่ได้รับมาจากการศึกษา อบรมประสบการณ์ ทักษะ และแรงจูงใจแล้วสิ่งเหล่านั้นได้สั่งสมไว้ในตนเองพร้อมที่จะสามารถนำมาสร้างคุณค่าให้กับองค์กร หรือสังคม และเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรหรือสังคมนั้น ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืนภายใต้บริบทด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรและการแข่งขัน

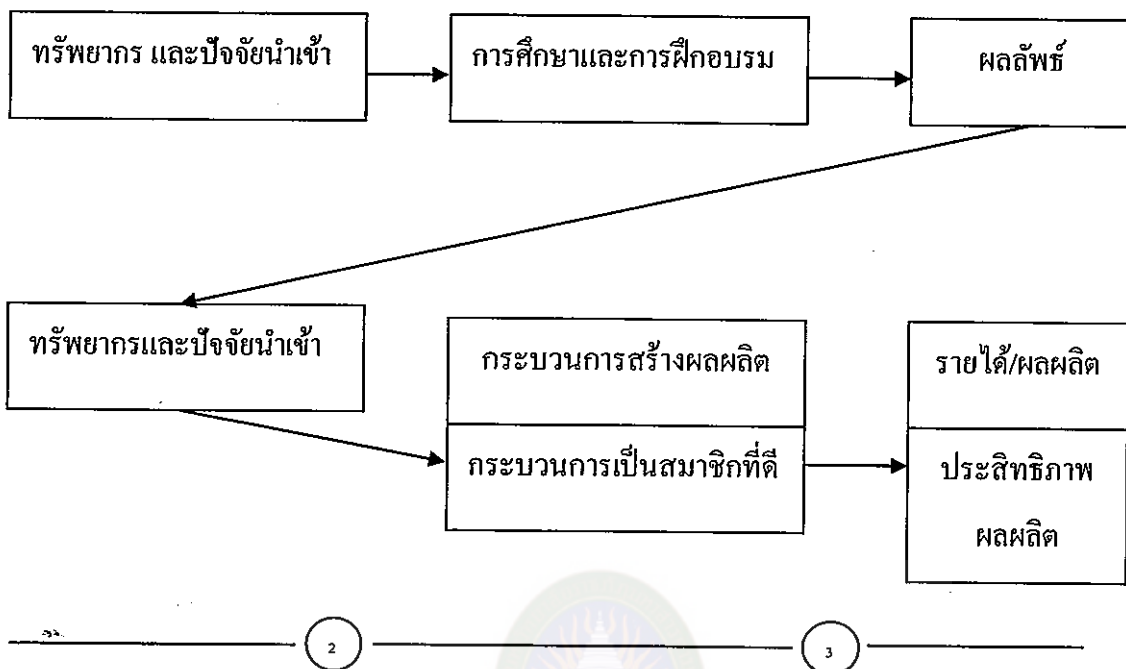
2.1.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับทุนมนุษย์

ทฤษฎีทุนมนุษย์มีแนวคิดพื้นฐานมาจากนักเศรษฐศาสตร์รางวัลโนเบล (Nobel Price) ปี ค.ศ.1992 คือ Gary Becker, Professor of Economics and Sociology at the University of Chicago) และ Rose – Marie and Jack R Anderson, Senior Fellow at Stanford's Hoover Institution เป็นผู้นำร่องเรื่องทุนมนุษย์ต่อมา Boris Groysberg Anderw N.Me Lean and Nitin Nohria ได้ศึกษาเรื่องทุนมนุษย์บนพื้นฐานทฤษฎีของเบคเกอร์ และนำแนวคิดเผยแพร่ต่อ แนวคิดเรื่องทุนมนุษย์ จึงได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย เพราะการเพิ่มทุนมนุษย์ นำไปสู่ผลการผลิตและการบริการที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับทุนมนุษย์เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทุนมนุษย์จึงถือว่า

เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร (เทื่อน ทองแก้ว, 2559, น. 1) ซึ่งเบคเกอร์ (Becker, 1992) ถือว่าทุนมนุษย์เป็นความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการศึกษาและการฝึกอบรม โดยได้ให้ข้อสังเกตว่าทุนที่มีคุณค่ามากที่สุดก็คือการลงทุนในมนุษย์โดยเขาใช้คำ 2 คำ คือ ทุนมนุษย์ที่เป็นแบบเฉพาะขององค์กร (Firm - Specific Human Capitals) และทุนมนุษย์ที่เป็นแบบทั่วไป (General - Purpose Human Capitals) โดยทุนมนุษย์ที่เป็นแบบเฉพาะขององค์กรได้แก่ การสร้างความเป็นผู้เชี่ยวชาญที่เกิดจากการศึกษาและการฝึกอบรมในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การเรียนรู้จากกระบวนการทำงานหรือการสร้างผู้เชี่ยวชาญที่ตรงกับลักษณะของงานเฉพาะขององค์กร ส่วนทุนมนุษย์ที่เป็นแบบทั่วไปได้แก่ทักษะทั่วไปที่จำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยเบคเกอร์ให้ความเห็นว่าการศึกษาล่าเรียนและการฝึกอบรมเป็นการลงทุนที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาทุนมนุษย์จึงเป็นการวิเคราะห์จากแนวคิดของต้นทุนและผลประโยชน์ที่ได้รับ (Cost-Benefit Analysis) และวิเคราะห์บนพื้นฐานของผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุน (ROI : Return on Investment) ที่จะต้องคำนึงถึงการเพิ่มมูลค่าของมนุษย์ที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กร โดยเรียนรู้ผ่านการศึกษากิจกรรมและการพัฒนาต่าง ๆ นำไปสู่ผลลัพธ์หรือผลผลิตที่องค์กรต้องการ

Swanson and Holton. (2001, pp. 285 - 295) กล่าวว่า การศึกษาล่าเรียนและการฝึกอบรมเป็นการลงทุนที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาทุนมนุษย์ ทฤษฎีทุนมนุษย์จึงเป็นการวิเคราะห์จากแนวคิดต้นทุนและผลประโยชน์ที่ได้รับ (Cost-Benefit Analysis) และวิเคราะห์บนพื้นฐานของผลตอบแทนที่จะได้รับจากการลงทุน (Return on Investment) ที่จะต้องคำนึงถึงการเพิ่มมูลค่าของมนุษย์ที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กร โดยเรียนรู้ผ่านการศึกษา การ ฝึกอบรมและการพัฒนา นำไปสู่ผลลัพธ์หรือผลผลิตที่องค์กรต้องการและ สเวนสัน (Swanson, 2001) ได้ทำการศึกษาและสร้างตัวแบบของทฤษฎีทุนมนุษย์ ดังแผนภาพที่ 2.1

1



ภาพที่ 2.1 ตัวแบบทฤษฎีทุนมนุษย์

จากแผนภาพที่ 2.1 สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ความสัมพันธ์ระดับที่ 1 แสดงถึงหน้าที่ในการศึกษาและฝึกอบรม โดยเชื่อว่าการลงทุนในการศึกษาและฝึกอบรมผลลัพธ์ที่ได้คือการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้น

ความสัมพันธ์ระดับที่ 2 แสดงถึงความสัมพันธ์ของทุนมนุษย์ระหว่างการเรียนรู้และผลผลิตที่เพิ่มขึ้น โดยเชื่อว่าการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นย่อมทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน

ความสัมพันธ์ระดับที่ 3 แสดงถึงความสัมพันธ์ของทุนมนุษย์ระหว่างผลผลิตที่เพิ่มขึ้นการได้รับค่าจ้างเงินเดือนที่สูงขึ้น โดยเชื่อว่าเมื่อได้ผลผลิตเพิ่มขึ้นผลลัพธ์ก็คือแต่ละบุคคลย่อมได้ค่าจ้างเงินเดือนสูงขึ้นและองค์กรก็ย่อมได้รับผลประโยชน์ที่สูงขึ้นด้วยจากความสัมพันธ์ดังกล่าวมาสู่ข้อสรุปที่ว่าทุนมนุษย์สามารถสร้างผลประโยชน์และผลกำไรแก่องค์กร

McLesn and Nitin (2001, pp. 96 - 102) ได้สรุปแนวคิดทฤษฎีทุนมนุษย์ว่า ทุนมนุษย์ควรกำหนดรูปเค้าโครงเป็นรูปแบบมีทักษะและผลลัพธ์สามารถถ่ายโอนได้ เรียกว่า Portfolio Model of Human Capital ซึ่งมี 5 ลักษณะ คือ

1. ทุนมนุษย์ด้านการจัดการทั่วไป (General Management Capital) หมายถึงความสามารถในการจัดการทั่วไปซึ่งเป็นระบบการบริหารที่นำไปสู่การปฏิบัติในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการเงินด้านเทคนิคและการจัดการทรัพยากรมนุษย์รวมถึงภาวะผู้นำความสามารถในการ

ตัดสินใจจัดการพันธกิจลักษณะของการจัดการทั่วไปนี้สามารถถ่ายโอนได้สูงผู้บริหารในทุกองค์การเมื่อก้าวหน้าเข้าสู่ตำแหน่งผู้จัดการในองค์การใหม่ถือว่าเป็นการถ่ายโอนการจัดการความรู้จากที่เดิมมาสู่ที่ใหม่เป็นการถ่ายโอนทั้งความรู้และประสบการณ์

2. **ทุนมนุษย์ด้านกลยุทธ์ (Strategic Human Capital)** หมายถึง ทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพหรือความสามารถด้านกลยุทธ์หรือทักษะยุทธศาสตร์เฉพาะด้านเช่นกลยุทธ์การลดต้นทุน กลยุทธ์การตลาดกลยุทธ์การขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทุนมนุษย์ลักษณะนี้สามารถถ่ายโอนไปยังองค์การอื่นหรือ โรงงานที่มีสถานการณ์ที่เผชิญหน้าคล้ายกันสามารถปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้สามารถจัดการต่อไปได้โดยใช้กลยุทธ์ขับเคลื่อนการดำเนินการมีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดกลยุทธ์

3. **ทุนมนุษย์ด้านอุตสาหกรรม (Industrial Human Capital)** หมายถึง ทุนมนุษย์ที่มีความสามารถในการเรียนรู้และถ่ายทอดรายละเอียดในการประกอบอาชีพด้านอุตสาหกรรมจะประกอบด้วยการเรียนรู้และการสร้างหรือกำหนดกฎเกณฑ์การให้บริการลูกค้าการส่งมอบของโรงงานอุตสาหกรรม เป็นต้น

4. **ทุนมนุษย์ด้านความสัมพันธ์ (Relationship Human Capital)** หมายถึง ทุนมนุษย์ที่สะท้อน สมรรถภาพของผู้บริหาร ในการสร้างความสัมพันธ์กับทีมงาน หรือเพื่อนร่วมงานสามารถช่วยให้เกิดความสำเร็จในการบริหารงานในหน่วยงานใหม่การสร้างเครือข่ายเพื่อนร่วมงานกันทำงาน

5. **ทุนมนุษย์ด้านความสามารถเฉพาะงาน (Company Specific)** หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำและวิธีการ โครงสร้างองค์การวัฒนธรรมองค์การระบบและกระบวนการที่มีลักษณะเฉพาะของกิจการทุนมนุษย์แบบนี้ถ่ายโอนไปสู่องค์การอื่น ได้น้อยที่สุด

โดยลักษณะของทุนมนุษย์ทั้ง 5 ลักษณะ ดังกล่าวข้างต้น ทุนมนุษย์ลักษณะที่ 1 คือทุนมนุษย์ด้านจัดการทั่วไปสามารถถ่ายโอนไปสู่องค์การอื่น ๆ ได้ง่ายที่สุด ส่วนที่เหลืออีก 4 ลักษณะ เรียงลำดับความสามารถถ่ายโอนไปสู่องค์การอื่น ได้ง่าย คือ ทุนมนุษย์ด้านกลยุทธ์ ทุนมนุษย์ด้านอุตสาหกรรม ทุนมนุษย์ด้านความสัมพันธ์และทุนมนุษย์ด้านความสามารถเฉพาะงาน

แนวคิดที่สำคัญของตัวแบบทฤษฎีทุนมนุษย์ ของ Groysberg, McLesn and Nitin (2006) นี้ก็คือ การลงทุนในความรู้ทักษะและครอบคลุมาถึงสู่สภาพ ซึ่งเป็นการเพิ่มทรัพยากรทุนมนุษย์ขององค์การและการเพิ่มศักยภาพในการสร้างผลิตภาพในประเทศที่กำลังพัฒนาหรือการให้บริการทางด้านอุตสาหกรรมที่ต้องการทักษะขั้นค่าผู้จ้างงานส่วนใหญ่ก็ไม่จำเป็นต้องลงทุนในด้านการศึกษาของผู้ปฏิบัติงานแต่สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ (Knowledge Worker) งานที่ทำ

จะซับซ้อนและต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะขั้นสูงเพิ่มขึ้นผู้ว่าจ้างก็ต้องจำเป็นต้องลงทุนในการเพิ่มความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน โดยผ่านโปรแกรมการฝึกอบรมและการให้ทุนในการศึกษาต่อ ทุนแก่สำคัญของทฤษฎีทุนมนุษย์คือนิยามที่ว่าความรู้และทักษะที่เพิ่มพูนขึ้นภายหลังซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าด้านทุนมนุษย์ของแต่ละบุคคลดังนั้นจึงเป็นการเพิ่มความสามารถในการจ้างงานการเพิ่ม รายได้และผลิตภาพของงานตัวอย่างเช่นถ้าบุคคลคนหนึ่งมีความรู้และทักษะเกิดขึ้นในจำนวน ที่แตกต่างกันตามทฤษฎีนั้นเชื่อว่าเมื่อเศรษฐกิจประสบกับความลำบากหน่วยงานหรือองค์กร อาจต้องปิดตัวลงพวกเขาจะสามารถใช้ทักษะด้านอื่น ในการได้งานทำในองค์กรอื่น ได้ความ ยืดหยุ่นนี้ทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรหรือสังคมเช่นเดียวกับผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ในงานที่ หลากหลายก็สามารถที่จะปรับเปลี่ยนตำแหน่งเพื่อตอบสนองต่อความขึ้นลงของความต้องการใน ตลาดแรงงานในการผลิตสินค้าและบริการที่แตกต่างกันได้เช่นกัน ทฤษฎีทุนมนุษย์มองโครงสร้าง ของการอบรมในลักษณะของการลงทุนและมองว่าการฝึกอบรมเป็นการดำเนินการเพิ่มผลผลิต ทฤษฎีทุนมนุษย์บอกว่าการฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานของตนเองก็เพื่อปรับปรุงความสามารถในการ ปรับตัวและความยืดหยุ่นต่อการทำงานและความรับผิดชอบในการสร้างนวัตกรรมและได้พัฒนา คำขึ้นมา 2 คำ คือ คำว่าการฝึกอบรมทั่วไปและการฝึกอบรมเฉพาะทาง (General and Specific Training) ความแตกต่างระหว่าง “ การอบรมทั่วไป “ (General Training) กับ “ การอบรมเฉพาะทาง “ (Specialized Training) จะขึ้นอยู่กับปรัชญาในการทำงานและเป้าหมายของแต่ละบุคคล ตัวอย่างเช่นถ้าองค์กรพิจารณาว่าเมื่อมีการอบรมทักษะทั่วไปให้ผู้ปฏิบัติงานคนหนึ่ง แล้ว ผู้ปฏิบัติงานคนนี้ก็สมารถที่จะนำทักษะดังกล่าวไปสมัครงานในองค์กรอื่นก็ได้ในทางตรงกันข้าม ผู้ปฏิบัติงานก็ต้องพิจารณาว่าแม้ว่าทักษะนั้นอาจถูกถ่ายทอดออกไปได้สูงแต่คนอื่นก็สามารถใช้ ทักษะที่เหมือนกันและนำมาเป็นตัวแข่งกัน ในการทำงานได้เช่นกันประสบการณ์ที่ได้จากการ ทำงานส่วนมากจะเพิ่มมูลค่าการตลาดในอนาคตของผู้ปฏิบัติงานในบริษัทที่ต้องการอย่างไรก็ตาม การอบรมทั่วไปก็จะเพิ่มผลผลิตส่วนน้อยในหลายองค์กรเช่นกันส่วนการอบรมเฉพาะทาง (Specific Training) จะส่งเสริมทักษะของผู้ปฏิบัติงานในลักษณะที่เป็นเบื้องต้นตามความต้องการ ของผู้จ้างงานเช่นการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มผลผลิตในหน่วยงานตามความต้องการขององค์กรเป็นการ อบรมที่ไม่มีผลต่อการสร้างผลผลิตของผู้รับการอบรมที่สามารถจะเอาไปใช้กับองค์กรอื่น ได้ การฝึกอบรมแบบเฉพาะทางนั้นทั้งผู้จ้างงานและผู้ปฏิบัติงานจะต้องพิจารณาร่วมกันเพราะแม้ว่า การอบรมเฉพาะทางอาจจะมีความสัมพันธ์สูงระหว่างต้นทุนและระยะเวลาเมื่อเปรียบเทียบกับ การฝึกอบรมแบบทั่วไปแต่นายจ้างก็อาจได้รับผลิตภาพที่มีความพิเศษและทำเงินให้กับองค์กร ขณะเดียวกันก็ได้รับความภักดีจากผู้ปฏิบัติงานด้วยอย่างไรก็ตามผู้ปฏิบัติงานก็ต้องพิจารณาว่าถ้า พวกเขาได้รับการฝึกฝนที่มีความเฉพาะตัวมากเกินไปเช่นการผลิตสินค้าหรือบริการที่หายากพวก

เขาก็อาจมีโอกาที่จะตกงานหรือมีทางเลือกในการทำงานอื่น ๆ ใ้ได้น้อยถ้าสินค้าหรือบริการนั้นไม่ได้คงอยู่ต่อไปในขณะที่เดียวกันหากผู้จ้างงานต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะและไม่สามารถหาผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะได้ในภูมิภาคนั้นการฝึกอบรมแบบเฉพาะทางก็เป็นสิ่งที่จำเป็นเช่นกันทั้งนี้เพื่อให้เกิดมั่นใจในการผลิต

ปราชญา กล้าผจญ และ พอดตา บุตรสุทริวงศ์ (2550, น. 45) กล่าวถึงแนวคิดของ ทฤษฎีทุนมนุษย์ว่า ทุนมนุษย์ถือว่าเป็นทุนทางเศรษฐกิจประเภทหนึ่งในกระบวนการผลิตที่นอกเหนือไปจากทุนทางกายภาพเพื่อสร้างความเจริญรุ่งเรืองให้แก่ประเทศชาติโดยพยายามแยกตัวมนุษย์ออกจากสิ่งที่แอบแฝงอยู่ในตัวมนุษย์เองสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีลักษณะเป็นนามธรรมจัดตั้งไม่ได้มองไม่เห็นซื้อขายและเปลี่ยนกันไม่ได้เพราะเป็นคุณค่าที่อยู่ในตัวมนุษย์แต่ละคนนั่นเองนักเศรษฐศาสตร์ปัจจุบันได้พยายามอธิบายถึงความแตกต่างในทุนมนุษย์ที่แฝงตัวอยู่ในตัวมนุษย์แต่ละคนนี้ว่าความแตกต่างเหล่านั้นเป็นความแตกต่างของเอกลักษณ์บุคคลที่ไม่มีใครเหมือนกันเลยเกิดขึ้นได้เนื่องจากสาเหตุ 2 ประการได้แก่ ประการที่ 1 ส่วนของทุนมนุษย์ที่ติดตัวมาแต่แรกเกิดซึ่งย่อมจะแตกต่างกันออกไปตามลักษณะของกรรมพันธุ์สติปัญญาและ ประการที่ 2 ส่วนของทุนมนุษย์ที่ได้รับการเสริมสร้างต่อเพิ่มเติมให้มากยิ่งขึ้น ได้แก่สภาวะแวดล้อมในครอบครัวได้รับการศึกษาอบรมการดูแลสุขภาพอนามัยเป็นต้นทุนมนุษย์นั้นจัดเป็นสินทรัพย์ชนิดหนึ่งและเป็นสินทรัพย์

ที่ไม่มีตัวตน (Intangible Asset) ซึ่งตามปกติแล้วไม่สามารถวัดเทียบเป็นมูลค่าทางธุรกิจได้แต่ในที่สุดแล้วสามารถที่จะแปลงสภาพให้กลายเป็นสินทรัพย์ที่สามารถวัดเทียบมูลค่าออกมาได้และยังสามารถทำให้มีสภาพคล่องได้อีกต่างหาก โดยสรุปสมมติฐานของทฤษฎีทุนมนุษย์ ได้ดังนี้

1. มนุษย์เป็นสัตว์เศรษฐกิจที่มุ่งแสวงหาประโยชน์สูงสุดจากการใช้จ่ายเช่นถ้าเป็นการใช้จ่ายเพื่อการบริโภคก็มุ่งหาอรรถประโยชน์สูงสุด (Maximized Utility) คือใช้ประโยชน์ให้มากที่สุดใช้ได้อย่างดีที่สุดใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุดและถ้าเป็นการจ่ายเพื่อการลงทุนก็ย่อมมุ่งแสวงหาผลตอบแทนหรือกำไรสูงสุดคือเมื่อลงทุนลงแรงใช้จ่ายเงินทองหรือทรัพย์สิน ไปอย่างมากมาຍเพื่อการศึกษาระดับสูง ๆ นั้นแล้วก็มุ่งพยายามให้ได้รับผลตอบแทนกลับคืนมาเป็นการถอนทุนคืนให้ได้คุ้มค่าที่สุด (Maximized Profit)

2. ทักษะและความรู้ของมนุษย์เป็นทุนประเภทหนึ่งซึ่งแฝงฝังอยู่ในตัวของมนุษย์ผู้นั้นเองทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลสามารถกระทำได้อาจจะเป็นทักษะความถนัดที่แปลก ๆ ที่ผู้อื่นทำไม่ได้หรือความสามารถในการกระทำบางสิ่งบางอย่างได้อย่างง่ายดายและรวดเร็วยิ่งขึ้นขณะที่ผู้อื่นทำได้ช้ากว่ามากหรือบางคนแม้จะพยายามฝึกอย่างหนักแล้วก็ยังแทบจะไม่สามารถกระทำได้อีกมีมนุษย์มีลักษณะที่แปลกที่มนุษย์ผู้อื่นเขาไม่มีกันเขาผู้นั้นก็จะเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน

เมื่อทำงานที่ยาก ๆ ทั้งหลายก็มักจะได้รับค่าตอบแทนราคาสูง

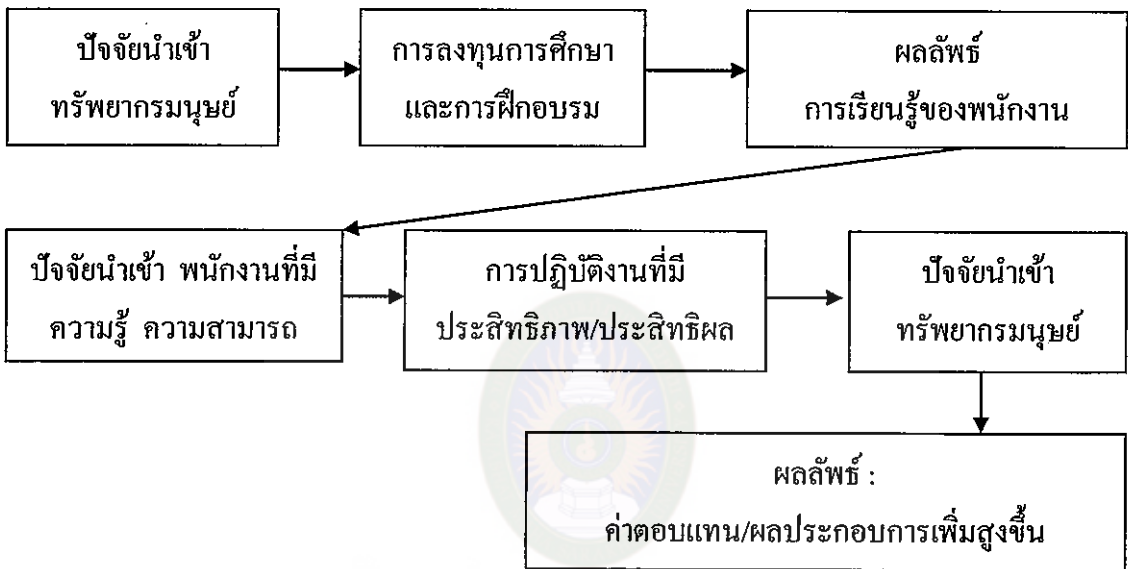
3. โครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลเลือกกระทำหรือดำเนินการมีลักษณะแข่งขันเปิดโอกาสให้มนุษย์แต่ละคนมีความเท่าเทียมกันที่จะเลือกแข่งขันได้สามารถเลือกที่จะจับจ่ายใช้สอยได้ตามใจชอบตามความปรารถนาของตนเช่นเมื่อมีทรัพย์สินเงินทองมากมายจะเลือกใช้สินค้าแบรนด์ไหน ๆ จะมีราคาแพงสักเพียงไรก็ยอมได้หรือเมื่อขาดเงินจนยากแทบจะไม่มีเงินใช้ก็ต้องเลือกแสวงหาวิธีการที่จะประหยัดที่สุดในการดำรงชีวิตของตนเองให้รอดได้

4. กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลได้ใช้จ่ายไปแล้วจะมีส่วนในการช่วยส่งเสริมทักษะความรู้ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญให้เกิดขึ้นอาจจะส่งผลให้สามารถเพิ่มหรือสร้างไว้ซึ่งผลิตภาพ (Productivity) ในอนาคตของผู้ลงทุนสิ่งต่างๆที่มนุษย์ได้กระทำแล้วซ้ำแล้วซ้ำเล่าทำอยู่เป็นระยะเวลายาวนานมาก ๆ หนัก ๆ เข้าก็กลายเป็นความชำนาญความเชี่ยวชาญที่กลายเป็นคุณสมบัติประจำตัวของมนุษย์ผู้นั้นเมื่อเข้าปฏิบัติงานใดก็ใช้ความเชี่ยวชาญในกายตนนั้นมาเพิ่มความสามารถในการผลิตสามารถสร้างชื่อเสียงเกียรติคุณให้แก่องค์กรทำให้แก่องค์กรหน่วยงานและแก่ตนเองได้อย่างมากมาย

5. ตลาดแรงงานมีการแข่งขันอย่างมาก ด้วยการจ่ายค่าจ้างแรงงานให้คุ้มค่ากับงานที่ปฏิบัติหน่วยงานเอกชนจะมีการจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานให้คุ้มค่า เพื่อดึงดูดใจผู้ปฏิบัติงานเพื่อแข่งขันหน่วยงานใดสามารถจ่ายค่าจ้างได้สูงมากกว่าก็ย่อมมีโอกาสสูงกว่าที่จะคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูงกว่ามีชื่อเสียงมากกว่ามีผลงานมากกว่ามาร่วมปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานของตนได้หน่วยงานใดที่มีความสามารถในการจ่ายน้อย ก็จะได้แต่บุคคลระดับที่มีขีดความสามารถด้อยกว่ามีชื่อเสียงน้อยกว่ามีผลิตภาพต่ำกว่ามาร่วมทำงานซึ่งเป็นเรื่องปกติธรรมดาที่ปรากฏให้เห็นชัดเจนอยู่โดยทั่วไป

อาเธอร์ ภูวิทยาพันธ์ (2551, น. 101) ได้สรุปว่า ทฤษฎีทุนมนุษย์จะให้ความสำคัญกับการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับทุนมนุษย์โดยวิธีการส่วนใหญ่เน้นที่กระบวนการศึกษาฝึกอบรมโดยถือว่าการลงทุนที่ต้องมีการเก็บเกี่ยวผลประโยชน์กลับคืนโดยผู้ที่ได้รับผลประโยชน์จะมีทั้งองค์กรหรือผู้จ้างงานกับผู้ปฏิบัติงานที่เป็นเจ้าของความรู้เองซึ่งการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นจากการศึกษาฝึกอบรมหรือจากประสบการณ์ต่าง ๆ จะมีความสัมพันธ์กับผลผลิตของผู้ปฏิบัติงานที่จะเพิ่มสูงขึ้นซึ่งเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีผลผลิตเพิ่มสูงขึ้นผลผลิตและผลประกอบการขององค์กรก็ย่อมสูงขึ้นตามไปด้วยและย่อมส่งผลถึงอัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วยเช่นกัน ซึ่งปัจจุบันทฤษฎีทุนมนุษย์เป็นทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ที่ถูกนำมาใช้มากในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบัน โดยพิจารณาถึงผลผลิตที่ได้รับจากผู้ปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับสิ่งที่ได้ลงทุนไปในรูปแบบของการฝึกอบรมและการศึกษาเป็นการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของต้นทุน (Cost- Effectiveness Analysis) ทฤษฎีนี้

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นกับผลผลิตของผู้ปฏิบัติงานที่เพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งเมื่อผลผลิตเพิ่มสูงขึ้นผลตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับย่อมเพิ่มสูงขึ้นด้วยเช่นกันเพราะผลผลิตของผู้ปฏิบัติงานที่สูงขึ้นจะนำไปสู่ผลผลิตและผลประกอบการขององค์กรที่เพิ่มสูงขึ้น ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 ความสัมพันธ์ระหว่าง การเรียนรู้ ผลผลิตของผู้ปฏิบัติงาน และผลลัพธ์ขององค์กร

2.1.3 องค์ประกอบของทุนมนุษย์

นักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของทุนมนุษย์ในมุมมองที่แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

Bontis and Fitz-enz (2002, pp. 223 - 247) มีความเห็นว่าทุนมนุษย์เป็นองค์ประกอบพื้นฐานของทุนทางปัญญาขณะที่ทุนมนุษย์เป็นตัวแทนของความรู้ความเก่งและประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติงานทุนทางโครงสร้างจะหมายถึงฐานความรู้ต่างๆที่มีอยู่ในองค์กรเช่นฐานข้อมูลเอกสารผังงานประจำขององค์กรเป็นต้นยิ่งไปกว่านั้นทุนด้านความสัมพันธ์เป็นตัวแทนความรู้ที่มีอยู่ในห่วงโซ่คุณค่าขององค์กรอาจเป็นความรู้ที่มีอยู่ในความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับผู้ผลิตลูกค้าหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ภายนอกองค์กรและจากผลงานวิจัยของบอนดิสและฟิทซ์เฮ็นซ์ได้จัดทำเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างทุนมนุษย์และทุนทางปัญญาสรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำด้านการจัดการเป็นปัจจัยในการจัดการทุนมนุษย์โดยการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้บริหารจะทำให้ลดอัตราการออกจากงานและทำให้เกิดการแบ่งปันความรู้ในองค์กรและการสร้างคุณค่าในองค์กร

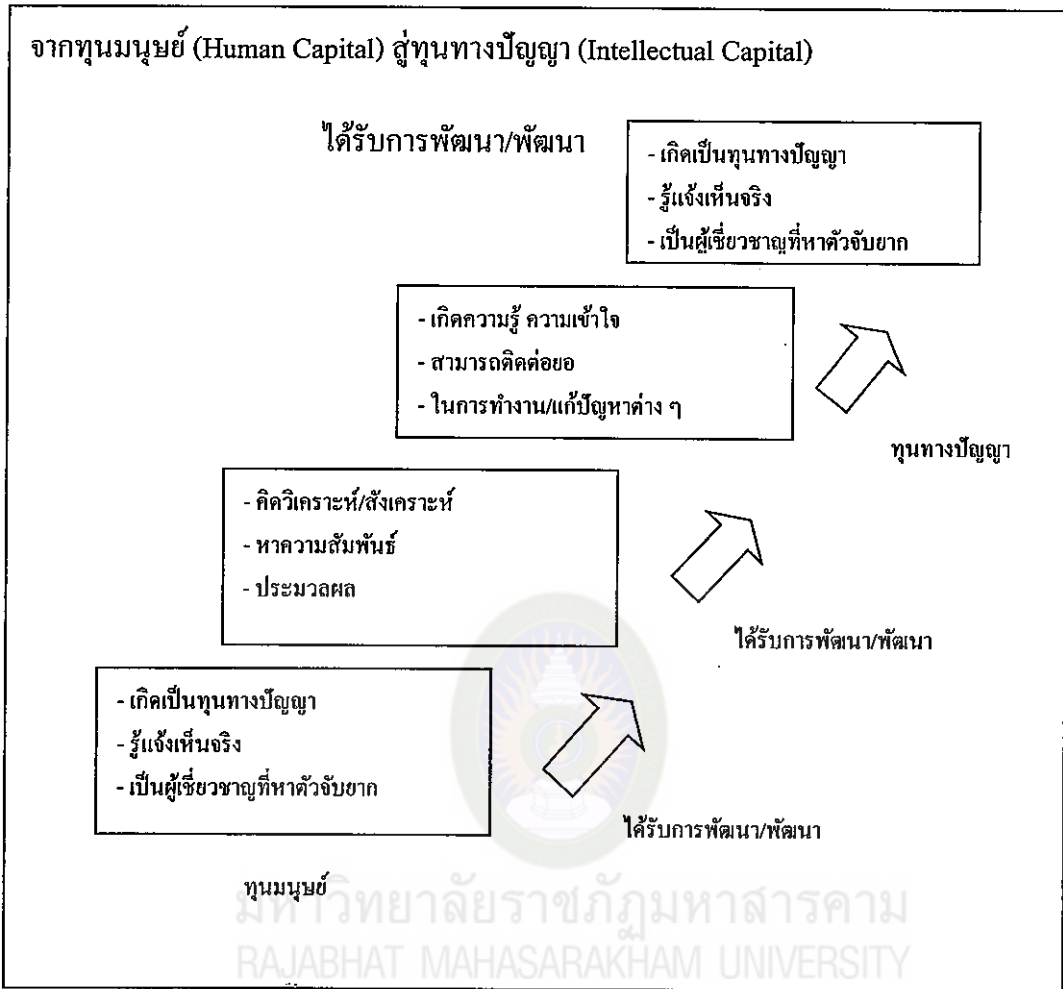
2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ได้แก่ระดับการศึกษาของผู้ปฏิบัติงานและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ และทุนมนุษย์ส่งผลต่อการจัดการทุนทางปัญญาขององค์กร

3. ปัจจัยขับเคลื่อนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ความพอใจในงานความยึดมั่นผูกพันในองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานโดยความพอใจในงานนำไปสู่ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานส่วนแรงจูงใจในการทำงานนำไปสู่การแบ่งปันความรู้ในองค์กรกล่าวคือคนที่แรงจูงใจในการทำงานและแบ่งปันความรู้ในกลุ่มเพื่อนและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนำไปสู่การรักษาคนไว้ในองค์กรการสร้างความรู้และผลการปฏิบัติงาน

4. การจัดการความรู้จะลดอัตราการออกจากงานและสนับสนุนผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะพบว่าบุคคลมีแนวโน้มที่จะพัฒนาตนเองมีความคิดสร้างสรรค์และสร้างความรู้ถ้าเขาได้รับการยอมรับจากองค์กรถ้าองค์กรสามารถบูรณาการความรู้ใหม่ ๆ เข้าไปในระบบโดยใช้เทคโนโลยีและสุดท้ายก็คือ ถ้าคุณค่าของผู้ปฏิบัติงานสอดคล้องกันก็จะจูงใจให้เกิดการแบ่งปันความรู้และลดอัตราการลาออกจากงาน

5. ผลการปฏิบัติงานจะได้รับอิทธิพลทางบวกจากความผูกพันต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงานและความสามารถในการสร้างความรู้ใหม่

จากที่กล่าวมา Bontis and Fitz - enz (2002) มีความเห็นว่าการที่บุคคลเกิดการสะสมองค์ความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่อยู่ในตัวคนเราเรียกว่าเป็นทุนมนุษย์และเมื่อถึงจุด ๆ หนึ่งคนก็จะสามารถสร้างองค์ความรู้ขึ้นมาใหม่เกิดเป็นทุนทางปัญญาของตัวเองและเป็นขององค์กรด้วยเป็นเส้นทางความสัมพันธ์การพัฒนาทุนมนุษย์สู่ทุนทางปัญญาดังภาพที่ 2.3

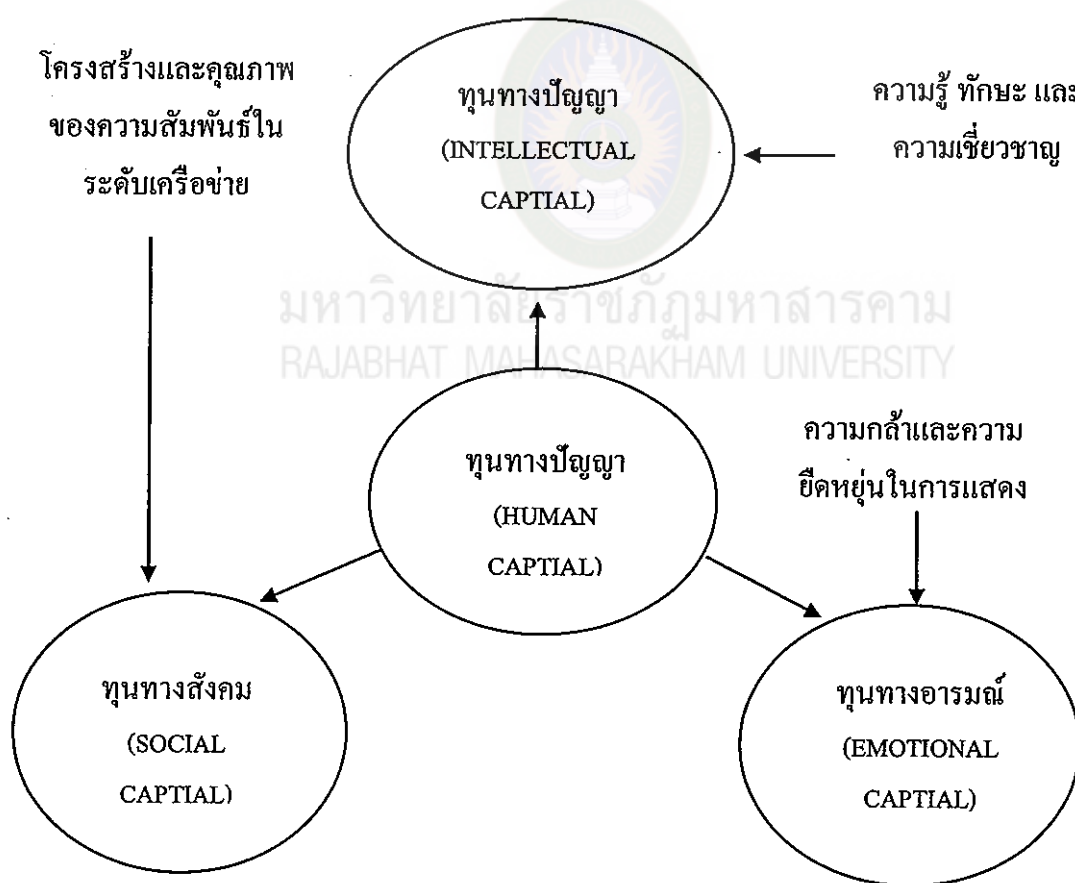


ภาพที่ 2.3 เส้นทางการสัมพันธภาพการพัฒนาทุนมนุษย์สู่ทุนทางปัญญา

Gratton (2003, pp. 1 - 10) เสนอความเห็นที่ว่าทุนมนุษย์ประกอบด้วย 3 สิ่ง คือ ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ทุนทางสังคม (Social capital) และทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital) โดยพวกเขาได้อธิบายไว้ว่า คำว่า ทุนทางปัญญาจะหมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานของแต่ละบุคคลเช่นความซับซ้อนของสติปัญญาและความสามารถในการเรียนรู้ควบคู่ไปกับความรู้ที่มีอยู่ภายในตนเองและความรู้ภายนอกทักษะและประสบการณ์ที่แต่ละคนสร้างขึ้นตลอดชีวิตการทำงาน ส่วนทุนทางสังคมจะหมายถึง เครือข่ายของความสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดการเข้าถึงต่อทรัพยากรที่สมาชิกของเครือข่ายนั้นเป็นเจ้าของหรือที่เขาสามารถเข้าถึงได้เป็นความสัมพันธ์ที่มีการเคลื่อนไหวทั้งการให้และการรับกับบุคคลอื่นช่วยให้แต่ละบุคคลพัฒนาความสามารถทางสติปัญญาโดยการเข้าถึงความรู้และทักษะที่บุคคลเหล่านั้นเป็นเจ้าของและทุนทางอารมณ์จะหมายถึงความเชื่อมั่น

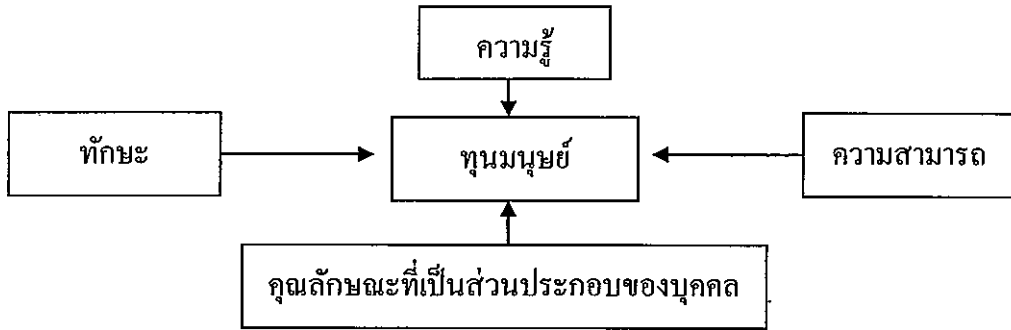
ในตนเองที่มีพื้นฐานมาจากความรู้สึกถึงคุณค่าศักดิ์ศรีของตน ความกล้าและความยืดหยุ่นที่แต่ละบุคคลจำเป็นต้องแลกเปลี่ยนความรู้และความสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนทุนทางอารมณ์จะนำความน่าเชื่อถือและการตระหนักรู้ในตนเองในการสร้างความสัมพันธ์ที่เปิดเผยและจริงใจที่จะช่วยส่งเสริมการสร้างทุนทางสังคมที่สามารถเกิดการเรียนรู้ได้อย่างไม่ลำบากจะทำให้เกิดทุนทางปัญญาซึ่งสามารถเป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาตนเองอันเป็นผลมาจากการตระหนักรู้ในตนเองที่เป็นทุนทางอารมณ์และในส่วนที่เป็นช่องทางในการป้อนกลับการสร้างความรู้สำหรับตนเองจะผ่านความสัมพันธ์ที่เปิดเผยและยิ่งไปกว่านั้น คือ ยังช่วยด้านการพัฒนาความตระหนักรู้ในตนเองและความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับส่วนประกอบที่แตกต่างกันของทุนมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างสูงมีความเชื่อมโยงกันมีการป้อนกลับซึ่งกันและกันที่นำไปสู่การสร้างประโยชน์ ดังภาพที่

2.4



ภาพที่ 2.4 โครงสร้างและส่วนประกอบของมนุษย์ระดับบุคคล

องค์การความร่วมมือทางด้านเศรษฐกิจ (Organization for Economic Co - operation and Development : OECD, 2007) มองว่าทุนมนุษย์ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ศักยภาพและคุณสมบัติประจำตัวของแต่ละบุคคล ดังแผนภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 องค์ประกอบของทุนมนุษย์

Heitala (2009) ได้กล่าวถึง ทุนมนุษย์ที่สะสมในบุคคลจะเพิ่มขึ้นหรือลดลงก็ได้ ทุนมนุษย์สามารถเกิดขึ้นในตนเองได้ซึ่งแตกต่างกันมากเมื่อเปรียบเทียบกับทุนทางกายภาพอื่น ๆ เช่น การเรียนรู้ยังมีประสิทธิภาพมากเท่าไรก็ยิ่ง ทำให้ความรู้ที่มีอยู่ก่อนกับความรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ มีสัดส่วนที่เหมาะสมการเรียนรู้จากการกระทำยิ่งมีประสิทธิภาพมากงานก็ยิ่งทำท่ายิ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการสะสมทุนมนุษย์ และยังมีทุนมนุษย์ในที่ทำงานมากเท่าใดก็ย่อมที่จะมีความรู้ที่เป็นความรู้ภายในเพิ่มมากขึ้นเท่านั้นขณะเดียวกันบางส่วนของทุนมนุษย์สามารถรู้ไว้ไหลหรือเสื่อมลงได้เช่นจากอายุโดยเชื่อว่าทุนมนุษย์เหมือนกับทุนทางกายภาพซึ่งสามารถเสื่อมค่าลงเนื่องจากอายุการใช้งาน

ปรัชญา ชุมนาเสียว (2549, น. 710 - 727) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของทุนมนุษย์ ในมุมมองทางเศรษฐศาสตร์ว่า ทุนมนุษย์เป็นสินทรัพย์ชนิดหนึ่งและเป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตน (Intangible) ซึ่งตามปกติแล้วไม่สามารถวัดเทียบค่าทางธุรกิจแต่ก็สามารถแปรสภาพให้กลายเป็นสินทรัพย์ที่สามารถวัดเทียบคุณค่าออกมาได้เมื่อเทียบคุณค่าออกมาได้และสามารถวัดได้ก็สามารถจัดการได้ในการลงทุนมนุษย์นั้นผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกฝนและเรียนรู้จากภายนอกโรงเรียน โดยทักษะจากการทำงานเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพจึงเป็นการสะสมทุนมนุษย์ นอกจากนั้นการดูแลสุขภาพทางการแพทย์ถือว่าเป็นการรักษาสุขภาพส่วนบุคคลให้สมบูรณ์ ทุนมนุษย์ จึงประกอบด้วยทั้งศักยภาพและสุขภาพของมนุษย์

ธำรงค์ดี คงคาสวัสดิ์ (2550, น. 2) กล่าวว่า ทุนมนุษย์ประกอบด้วย ต้นทุนแห่งความรู้ ทักษะและพฤติกรรมที่อยู่ภายในตัวบุคคลหรืออุปนิสัยส่วนลึกของบุคคล เช่น แรงจูงใจ

คุณธรรมและจริยธรรม การมีจิตบริการ เป็นต้นที่จะนำไปสู่การแสดงออกทางด้านพฤติกรรมภายนอกให้ผู้อื่นได้เห็น

สิริพร ทิวะสิงห์ (2551, น. 28 - 35) ได้สรุปความหมายของ คำว่า ทุมนมนุษย์ว่า ความหมายที่สำคัญไม่ได้อยู่ที่ตัวคนหรือจำนวนบุคลากรในองค์กร แต่หมายถึง คุณค่าของคน หรือบุคลากรขององค์กร ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ รวมถึงความดีงามต่าง ๆ ที่สั่งสมอยู่ในตัวเขาเหล่านั้น (Baron and Armstrong, 2007) ซึ่งทุมนมนุษย์นั้น หมายรวมถึงความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่บุคลากรขององค์กรนั้น ๆ มีความชำนาญในการปฏิบัติ และส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ตามความหมายของ Baron and Armstrong (2007) ซึ่งมีความหมายสอดคล้องกับ ชำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2550) ที่กล่าวว่าทรัพยากรบุคคลในองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กร เพราะเป็นทรัพยากรที่เป็นทุน (Human Capital) ทั้งนี้ เพราะองค์กรทุกองค์กรล้วนแต่มีคนดีและคนเก่ง และยังอยู่กับองค์กรมานานยังมีประสบการณ์ มีความรู้ ความสามารถที่เพิ่มขึ้นตามอายุการทำงาน ทำให้เกิดการสะสมทุนที่เรียกว่า ทุมนมนุษย์ ซึ่งเป็นความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะหรือความชำนาญ รวมถึงประสบการณ์ของแต่ละคนที่สะสมในตัวเอง และสามารถจะนำสิ่งเหล่านั้น มารวมเข้าด้วยกันจนเกิดเป็นศักยภาพขององค์กร หรือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่า ซึ่งจะทำให้องค์การนั้น มีความสามารถ สร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่งขึ้น โดยสรุปองค์ประกอบ ทุมนมนุษย์ ด้านความชำนาญของบุคลากรในองค์กร ประกอบด้วย

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะ หรือความเข้าใจหรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ หรือ สิ่งที่ได้รับมาจากการ ได้ยิน ได้ฟัง การคิดหรือการปฏิบัติ เป็นสิ่งที่องค์กรต้องการให้ “รู้” เช่น ระเบียบห้องสมุด การใช้โปรแกรมห้องสมุดอัตโนมัติ ระบบประกันคุณภาพ เป็นต้น

2. ทักษะ (Skill) หมายถึง ความสามารถ ความถนัด ความชำนาญ ฝีมือลายมือ ความสามารถเฉพาะเป็นสิ่งที่องค์กรต้องการให้ “ทำ” เช่น ทักษะด้าน ICT ทักษะด้านเทคโนโลยี การบริหารสมัยใหม่ ทักษะการสื่อสาร การบันทึกข้อมูล เป็นต้น เป็นสิ่งที่ต้องผ่านการเรียนรู้ และฝึกฝนเป็นประจำจนเกิดเป็นความชำนาญในการใช้งาน

3. ทศนคติ (Attitude) หมายถึง แนวความ คิดเห็น มุมมอง ความรู้สึก ของบุคคล ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งอาจจะดี หรือไม่ดี อาจจะลบหรือบวก ทั้ง ๆ ที่ความรู้สึก มุมมองความคิดเห็นนั้น อาจจะไม่ตรงกับความเป็นจริง ซึ่งทัศนคตินี้รวมถึงทัศนคติในการทำงาน ที่มีผลต่อการวิธีการดำเนินงาน นั่นคือ ทัศนคติเชิงบวก หรือเชิงสร้างสรรค์ ที่จะเป็นแรงผลักดัน ในการเรียนรู้จนเกิดความชำนาญ หรือเชี่ยวชาญ

จากที่นักวิชาการทั้งในต่างประเทศและในไทยได้กล่าวถึงองค์ประกอบของทุนมนุษย์จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของทุนมนุษย์นั้นมีความหลากหลายขึ้นกับมุมมองของแต่ละท่าน แต่อย่างไรก็ตามถ้าพึ่งทุนมนุษย์เพียงอย่างเดียวไม่สามารถสร้างประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรได้ต้องอาศัยความเชื่อมโยงระหว่างทุนต่าง ๆ ที่มีในองค์กรและการพัฒนาทุนมนุษย์จะนำไปสู่การสร้างทุนทางปัญญาขององค์กรในที่สุด ดังนั้น สรุปได้ว่าองค์ประกอบของทุนมนุษย์ประกอบด้วยทุนมนุษย์ ด้านความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ซึ่งหากได้รับการลงทุนและพัฒนาจะสร้างทุนทางปัญญาและทุนทางอารมณ์ให้เกิดขึ้นในตัวของคนซึ่งต้องอาศัยทุน โครงสร้างหรือทุนองค์การที่ประกอบด้วยฐานความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในองค์กร เช่น ฐานข้อมูลเอกสารผลงานประจำขององค์กร นโยบายขององค์กรเป็นต้นและทุนด้านความสัมพันธ์อัน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับผู้ผลิตลูกค้าหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ภายนอกองค์กรซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างทุนมนุษย์ให้เกิดขึ้นจริงได้ในองค์กร

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย สรุปองค์ประกอบของทุนมนุษย์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ทุนทางสังคม (Social Capital) ทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital) และ ทุนทางความชำนาญ ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และ ทศนคติ (Attitude) สิริพร ทิวะสิงห์ (2553) , ช้างศักดิ์ กงคาสวัสดิ์ (2550) และนำมากำหนดเป็นองค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในการวิจัยครั้งนี้

2.1.4 การพัฒนาทุนมนุษย์

2.1.4.1 ความหมายของการพัฒนาทุนมนุษย์

Nadler and Nadler (1989, 3 - 6) ได้อธิบายว่าการพัฒนาทุนมนุษย์เป็นการสร้างประสบการณ์ในการเรียนรู้ (Learning Experience) แก่พนักงานภายในเวลาที่กำหนดเพื่อที่จะนำไปใช้ปรับปรุงในการปฏิบัติงานหรือเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยเป็นการเรียนรู้ที่เน้นความตั้งใจหรือเจตนามากกว่าการเรียนรู้โดยบังเอิญ

Mondy and Noe (1996, p. 6) กล่าวว่า การพัฒนาทุนมนุษย์เป็นหน้าที่หลักของการบริหารทุนมนุษย์ประกอบด้วยการฝึกอบรมพัฒนาการวางแผนและพัฒนาอาชีพการ พัฒนาองค์กรและการประเมินผล โดยมีกิจกรรมการฝึกอบรมที่ออกแบบเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะตามความต้องการสำหรับงานปัจจุบันส่วนการพัฒนาเป็นการเรียนรู้ของพนักงานเพื่อนำมาใช้ในอนาคตระยะยาว

Gary S. Becker (2009, pp. 15 - 16) อธิบายคำว่า ทุน (Capital) เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ไว้ว่า โดยทั่วไปหมายถึงตัวเลขทางบัญชีธนาคาร (Bank Account) ซึ่งเป็นค่า

ใช้ด้านต่าง ๆ เช่น ค่าฝึกอบรมหลักสูตรคอมพิวเตอร์ ค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาล เป็นต้น ค่าใช้จ่ายเหล่านี้จะช่วยทำให้ผู้เข้าร่วมรับการฝึกอบรมมีรายได้ที่สูงขึ้น ค่ารักษาพยาบาลที่จ่ายไปได้ ช่วยให้สุขภาพดีขึ้น อีกนัยหนึ่งกล่าวได้ว่าแนวคิดที่ว่าทุนก็คือ ค่าใช้จ่ายด้านการศึกษา การฝึกอบรม การรักษาพยาบาลที่ได้ลงทุนไปที่ส่งผลต่อผลงานของมนุษย์

วรารัตน์ เขียวไพรี (2551, น. 3) ได้แบ่งความหมายของการพัฒนาทุนมนุษย์ออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ การพัฒนาทุนมนุษย์ระดับมหภาค หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นผู้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถตามทิศทางและกลยุทธ์การพัฒนาประเทศ โดยใช้การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ตามความสนใจของทรัพยากรมนุษย์ตลอดชีวิต เพื่อให้ทั้งทรัพยากรมนุษย์และประเทศเติบโตก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และการพัฒนาทุนมนุษย์ระดับจุลภาค หมายถึง การพัฒนาการเรียนรู้ของบุคคล กลุ่ม และองค์กร ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานและต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิตการเป็นสมาชิกขององค์กร มีจุดมุ่งหมาย ให้ทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถ นำภูมิปัญญาที่มีอยู่มาปรับปรุงและ ประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และการเติบโตขององค์กร เสริมสร้างสมรรถนะการแข่งขันและ การเติบโตขององค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพต่อองค์กร

กิตติภูมิ วิเศษศักดิ์ (2552, น. 27) ได้ให้นิยามของการพัฒนาทุนมนุษย์ว่า หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ที่ทำให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะคิด และพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องและเอื้ออำนวยต่อการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์กร

เกรียงไกร ชยพันธุ์ไทย (2552, น. 131 - 132) ได้กล่าวว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ หมายถึง การ จัดการเรียนรู้ของบุคคลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง เพื่อให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันและในอนาคตของปัจเจกบุคคลให้ดีขึ้น โดยกิจกรรมในการพัฒนาทุนมนุษย์ครอบคลุมไปด้วย 3 กิจกรรม คือการฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) และการพัฒนา (Development) เพื่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร โดยที่ประสิทธิผลขององค์กรนั้น วัดได้จากความสามารถในการแข่งขัน หรือความสามารถในการทำกำไรขององค์กร โดยกิจกรรมการพัฒนาทุนมนุษย์ประกอบด้วยการพัฒนาปัจเจกบุคคล (Individual Development) การพัฒนาอาชีพ (Career Development) และการพัฒนาองค์กร (Organization Development)

โชคชัย สุเวชวัฒนกุล และ กนกกานต์ แก้วนุช (2555, น. 16) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทุนมนุษย์ว่าหมายถึงศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในการที่จะเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรด้วยรูปแบบและกระบวนการที่เหมาะสม และปรับเปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อมทั้งภายใน

และภายนอก เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาทุนมนุษย์ หมายถึง การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่พนักงานหรือบุคลากรในองค์กร โดยต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในการที่จะเพิ่ม ความรู้ ความสามารถ และประสิทธิภาพ ด้วยรูปแบบและกระบวนการที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากร มีความรู้ความสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

2.1.4.2 วิวัฒนาการ และ แนวคิดการพัฒนาทุนมนุษย์

วิวัฒนาการความเข้าใจพื้นฐานของ “ทุนมนุษย์” ในอดีตจนกระทั่งปัจจุบัน ได้มีงานวิจัยที่สอดคล้องกันในเรื่อง การลงทุนเพื่อพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของคน ที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายมากขึ้นเรื่อย ๆ ประกอบกับกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และรุนแรง ทิศทางตามแต่บริบทของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับโลกยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ในปัจจุบัน ทำให้หลายองค์กรต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและแข่งขัน ได้ภายใต้สภาวะการณ์ที่เต็มไปด้วยคู่แข่งกัน ทั้งจากภายในประเทศและนอกประเทศ ในขณะที่ปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถแข่งขัน ได้คือ “การพัฒนาทุนมนุษย์” ในองค์กร เนื่องจากสามารถมูลค่าเพิ่ม (Value Added) ให้กับองค์กร ได้ ด้วยความรู้ ความสามารถ และศักยภาพที่แตกต่างกันไปตามประสบการณ์ของแต่ละบุคคล หลายองค์กรจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์การมาจนกระทั่งปัจจุบัน มีความพยายามลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การสรรหาพนักงานที่มีประสิทธิภาพการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และการบำรุงรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กร เพื่อให้ได้มาซึ่งความคุ้มค่าและให้ผลตอบแทนที่สูง สร้างความได้เปรียบเทียบกับคู่แข่ง สุดท้ายแล้วจะเป็นผลตอบแทนไปสู่ทั้งในระดับสังคม ประเทศชาติต่อไป (ปรัชญา ชุมนาเสียว, 2549, น. 710)

มีนักวิชาการหลายท่าน ได้จำแนกวิวัฒนาการแนวคิดการพัฒนาทุนมนุษย์ไว้เป็น 3 ช่วง ดังนี้

ช่วงที่ 1 ช่วงเริ่มแรกเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามมุมมองของนักเศรษฐศาสตร์ (ค.ศ. 1960 - 1980) ซึ่งมีนักวิชาการอยู่ 2 ท่านคือ Schultz (1961) และ Becker (1964) แนวคิดเกี่ยวกับ “การพัฒนาทุนมนุษย์” คือการลงทุนเพื่อเพิ่มความสามารถ (Capabilities) ให้บุคลากรในองค์กร โดยนักวิชาการทั้ง 2 ท่านมีวิธีการพัฒนาทุนมนุษย์ที่แตกต่างกัน ดังนี้

Schultz (1961) มีวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ 5 วิธี คือ การลงทุนด้านสุขภาพ (Health) การลงทุนในการฝึกอบรมในงาน (On the Job Training) การลงทุนด้านการศึกษา (Education) การลงทุนในการศึกษาเรียนรู้โปรแกรมเฉพาะ (Study Program)

และการลงทุนในการเปลี่ยนงาน

Becker (1983) ซึ่งมีวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ 4 วิธีคือการฝึกอบรมในงานหน่วยงานเฉพาะในการฝึกอบรม (Schooling) การลงทุนด้านข้อมูลในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ (Investment in Information Contributes to Productivity) การปรับปรุงแก้ไขด้านสุขภาพร่างกายและอารมณ์ (The Improvement in Emotional and Physical Health) ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละวิธีดังนี้

1. วิธีการฝึกอบรมในงาน (On-the-Job Training) คือ การที่พนักงานหรือบุคลากรเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ และทักษะเดิมที่ได้อยู่แล้วในงานที่รับผิดชอบ (Learning to Skills and Perfect Old Ones) ซึ่งเท่ากับเป็นการลงทุนในผลิตภัณฑ์หรือบริการ ในอนาคตของพนักงาน โดย Becker แบ่งการฝึกอบรมในงานเป็น 2 ประเภท คือ

1.1 General Training คือการฝึกอบรมที่มีลักษณะสำคัญ ช่วยสร้างผลิตภัณฑ์ส่วนใหญ่ขององค์กรหรือธุรกิจหรือเรียกได้ว่าการฝึกอบรมทั่วไป

1.2 Specific Training คือการฝึกอบรมที่จัดเพิ่มขึ้นภายใต้เงื่อนไขของผลิตภัณฑ์หรือบริการนั้น ๆ

2. วิธีการฝึกอบรมในหน่วยงานเฉพาะ คือ การส่งบุคลากรหรือพนักงานไปฝึกอบรมในหน่วยงานเฉพาะที่ทำหน้าที่หรือจัดการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการผลิตหรือบริการต่าง ๆ ซึ่งวิธีการดังกล่าวแตกต่างจากข้อ 1. On - the-job training คือ การที่บริษัทหรือองค์กรจัดการฝึกอบรมให้เอง โดย Becker ได้เน้นย้ำว่า On - the - Job Training และ Schooling สามารถใช้แทนกันได้โดยการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสามารถที่จะพัฒนาได้จากประสบการณ์โดยการฝึกอบรมในงานและจากบางส่วนของการศึกษาและฝึกอบรมในหน่วยงานเฉพาะสามารถยกระดับการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการของพนักงานได้เหมือน ๆ กัน

3. วิธีการลงทุนในข้อมูลที่ช่วยสร้างและพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการคือการลงทุนในข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการช่วยสร้างและพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการ ดังเช่นการลงทุนในข้อมูลเกี่ยวกับ โอกาสในการพัฒนาของพนักงานคือข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ที่ช่วยให้นักงานมีความรู้แล้วสามารถนำข้อมูลที่ได้รับ ไปสร้างเป็นความรู้แล้วสามารถพัฒนางานที่รับผิดชอบให้ดีขึ้นซึ่งเป็นการส่งผลกลับในการลงทุนข้อมูลคือพนักงานจะมีการสร้างและพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการได้มีคุณภาพที่สูงขึ้น

4. วิธีการปรับปรุงแก้ไขด้านสุขภาพร่างกายและสภาวะอารมณ์ ความรู้สึก คือการที่องค์กรลงทุนด้านสุขภาพร่างกายและสภาวะอารมณ์ความรู้สึกของพนักงาน ในองค์กร โดยมีการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขปัญหาสุขภาพอนามัยให้พนักงานมีสุขภาพกายและใจ

ที่แข็งแกร่งสมบูรณ์พร้อมในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบซึ่งการลงทุนดังกล่าว จะมีผลสะท้อนกลับทางอ้อมในการสร้างและพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการดังตัวอย่างเช่นการที่อัตราการตายของพนักงานจากโรคต่าง ๆ เพิ่มขึ้นทำให้สามารถคาดเดาได้ว่าองค์กรจะต้องสูญเสียต้นทุนในการลงทุน เช่นค่าจ้างและการพัฒนาพนักงานในองค์กรทั้งในรูปแบบที่องค์กรจัดการพัฒนาเองและที่องค์กรส่งพนักงานไปพัฒนายังหน่วยงานเฉพาะ โดยเปล่าประโยชน์หรือไม่คุ้มค่าซึ่งทำให้มีการลงทุนเพิ่มขึ้น โดยพบว่า ในช่วงของปีค.ศ. 1960 - 1980 นั้นไม่มีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับทฤษฎีของการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital Development Theory) แต่ในช่วงของปี ค.ศ. 1985 ได้มีการแบ่งวิธีการพัฒนาใหม่

ช่วงที่ 2 เป็นช่วงของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผ่านกระบวนการฝึกอบรม (ค.ศ. 1980 - 1990) ซึ่งมีนักวิชาการคือ Nadler and Nadler เป็นนักวิชาการที่กำหนดวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอีกมุมมองหนึ่งโดยแบ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท คือ การฝึกอบรมการศึกษาและการพัฒนา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การฝึกอบรม (Training) ซึ่งมีกรอบแนวคิดเหมือนกับการฝึกอบรมในงานของ Becker, 1964) แต่ Nadler และคณะได้เน้นและให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน

2. การศึกษา (Education) เป็นการเรียนรู้สำหรับการดำเนินอาชีพการทำงานอนาคต

3. การพัฒนา (Development) เป็นการเรียนรู้เพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงโลกและสิ่งแวดล้อม

Harbison (1973) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของการพัฒนาทุนมนุษย์ว่ามี 4 องค์ประกอบด้วยกันได้แก่การฝึกอบรม (Training) การพัฒนา (Development) การเรียนรู้ (Learning) และการศึกษา (Education) ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 4 นี้ฮาร์บิสันได้อธิบายโดยใช้แนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ มาอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

Armstrong (2006) ให้ทัศนะเกี่ยวกับการเรียนรู้ (Learning) ไว้ว่ามีความเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างถาวรซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์และการปฏิบัติ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นตัวบ่งชี้ว่าการเรียนรู้ได้เกิดขึ้นแล้วโดยเมื่อปัจเจกบุคคลมีปฏิริยาตอบสนองพฤติกรรมและการตอบสนอง เป็นผลมาจากประสบการณ์ที่ได้รับมีความแตกต่างไปจากพฤติกรรมในอดีตหลังจากนั้นการเรียนรู้จึงเกิดขึ้นการเรียนรู้ จึงเป็นกระบวนการที่บุคคลได้รับและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ทักษะความสามารถและทัศนคติ ได้อธิบายถึงการฝึกอบรม ซึ่งอาร์มสตรอง อธิบายต่อไปอีกกว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างเป็นระบบ

และเป็นทางการผ่านการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการศึกษาการสอนการพัฒนาและประสบการณ์ การวางแผนการฝึกอบรม อาจมองในฐานะที่เป็นกระบวนการการพัฒนาความรู้ทักษะทัศนคติ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีสมรรถนะที่เพียงพอต่อการทำงานทั้งนี้เป้าหมายโดยรวมคือการพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นดังนั้นการอบรมจึงเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้และการเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องสำหรับการพัฒนา (Development) และยังคงกล่าวถึงการพัฒนาการจัดการว่าเกี่ยวข้องกับการพัฒนาความสามารถของผู้จัดการในบทบาทปัจจุบันและการเตรียมตัวเพื่อ ความรับผิดชอบในอนาคตนั้นการฝึกอบรมจะถูกออกแบบเพื่อบุคคลที่มีใช้ฝ่ายบริหารขณะที่ การพัฒนาจะถูกออกแบบเพื่อบุคคลฝ่ายบริหารแนวทางการพัฒนา

Honey and Mumford (1996) อธิบายว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นเมื่อบุคคล สามารถแสดงออกด้วยการรู้ในสิ่งที่พวกเขาไม่รู้มาก่อน (ความเข้าใจอย่างถ่องแท้การตระหนัก และข้อเท็จจริง) และสามารถทำบางอย่างได้ในสิ่งที่พวกเขาทำไม่ได้มาก่อน

Steinkamp (1970) ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกอบรม (Training) ว่าเป็นการใช้ประโยชน์จากกระบวนการที่ถูกจัดไว้อย่างเป็นระบบเป็นขั้นเป็นตอนในระยะสั้น ๆ กับบุคคลที่ไม่ใช่ฝ่ายบริหารได้เรียนรู้เกี่ยวกับเทคนิคทักษะเพื่อวัตถุประสงค์บางอย่างโดยเฉพาะ และอธิบายว่าการพัฒนาคือกระบวนการของการศึกษาในระยะยาวที่ใช้ประโยชน์จากขั้นตอน ที่ถูกจัดขึ้นอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นการเรียนรู้ในระดับฝ่ายบริหารเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎี เพื่อวัตถุประสงค์โดยทั่วไป

Berg (2001) ได้กล่าวว่าการศึกษาเป็นกระบวนการในระยะยาวในการ ได้มาซึ่งความรู้ที่ช่วยให้บุคคลบูรณาการให้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมได้อย่างเหมาะสมซึ่งเป็น กระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในการเตรียมตัวและสนับสนุนให้บุคคลเข้ากับความ เป็นจริงของชีวิตโดยประเทศที่เป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีล้วนแล้วแต่มีประชากรที่ได้รับการศึกษาทั้งสิ้น

Fagana (1970) มองว่าการฝึกอบรมคือกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการ พัฒนาทักษะและการเรียนรู้แนวคิดทฤษฎีหรือทัศนคติเพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในงานใดงานหนึ่ง โดยเฉพาะ

ช่วงที่ 3 เป็นช่วงที่เน้นการจัดการความรู้ในองค์กร (1991 – ปัจจุบัน) ซึ่งมีนักวิชาการอยู่ 6 ท่าน คือ ได้มีการปรับเปลี่ยนมุมมองใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดย มองว่าการจัดการความรู้ (Knowledge Management - KM) ทำให้องค์กรสามารถสร้างผลิตภัณฑ์ และบริการใหม่ ๆ (New Products and Services) ที่มีประสิทธิภาพในการให้บริการลูกค้าและการ จัดการความรู้ยังเป็นการพัฒนาความสามารถ (Develop Capabilities) ให้กับบุคลากรในองค์กร

โดยสร้างคุณค่าให้กับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร Cohen (1997) , Davenport and Prusak (1998) , Lengnick - Hall and Lengnick - Hall (2002)

จากแนวคิดดังกล่าว เหล่านี้จึงเป็นจุดเริ่มต้นของการปรับเปลี่ยนแนวคิดจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการพัฒนาทุนมนุษย์โดยนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการดำเนินการและยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านที่แสดงความคิดเห็นไว้เกี่ยวกับการจัดการความรู้ในการพัฒนาทุนมนุษย์ดังเช่นที่ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงประโยชน์ของการจัดการความรู้ไว้ว่าการจัดการความรู้สามารถจัดหาประโยชน์มากมายให้แก่องค์กร โดยทำให้องค์กรสามารถแก้ปัญหาภัยคุกคามต่าง ๆ และสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังทำให้มีการริเริ่มหาโอกาสใหม่ ๆ ให้กับองค์กรในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์ และสังคมฐานความรู้การจัดการความรู้ไม่ใช่เป็นทางเลือกแต่เป็นเครื่องมือในการสร้างศักยภาพและตอบสนองความต้องการขององค์กร Martinez (2000) อีกทั้งการจัดการความรู้ยังช่วยแก้ปัญหาของการที่องค์กรต้องสูญเสียความรู้ไปพร้อม ๆ กับการที่บุคลากรลาออกหรือเกษียณอายุราชการอันส่งผลกระทบต่อการดำเนินการขององค์กรเป็นอย่างมาก ดังนั้นองค์กรจะพัฒนาตนเองให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกและสิ่งแวดล้อมรวมทั้งตอบสนองความต้องการของประชาชนหรือผู้รับบริการได้ทันนั้นองค์กรจะต้องมีการจัดการความรู้ภายในองค์กรให้เป็นระบบเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ได้จริงและต่อเนื่องหากองค์กรใดไม่มีการจัดการความรู้และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กรก็นับว่าเป็นองค์กรที่มีการลงทุนในการพัฒนาทุนมนุษย์ที่สูญเปล่า (สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย. 2549, น. 11) นอกจากการจัดการความรู้ความสามารถตอบสนองการแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรได้แล้วนักวิชาการกลุ่มดังกล่าวยังมองว่าการจัดการความรู้ความสามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในตลาดการแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการจัดการความรู้นั้นเป็นความสามารถที่ทำให้องค์กรมีความได้เปรียบหรือถือได้ว่าหากองค์กรใดมีการจัดการความรู้นับเป็นกำไรที่ยิ่งใหญ่ขององค์กร (Hackett, 2005) อีกทั้งการจัดการความรู้ยังเป็นสิ่งที่องค์กรต้องริเริ่มในการดำเนินการเพื่อหาโอกาสใหม่ ๆ ให้กับองค์กรซึ่งความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ขององค์กรนั้นเกิดจากการสร้างโอกาสและประเมินศักยภาพของคุณค่าทางเทคโนโลยีและคุณค่าทางการตลาด (Doz Santos and Williamson, 2001)

จากการจำแนกวิวัฒนาการแนวคิดการพัฒนาทุนมนุษย์ 3 ช่วงดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่าในมุมมองของนักเศรษฐศาสตร์มองว่าทุนมนุษย์คือการลงทุนเป็นการลงทุนในเรื่องของการฝึกอบรมในงาน (On – the – job Training) การลงทุนด้านข้อมูลในการพัฒนาผลิตภัณฑ์การลงทุนด้านการศึกษา (Education) การลงทุนในการศึกษาเรียนรู้โปรแกรมเฉพาะ (Study

Program) การลงทุนในการเปลี่ยนงานและการลงทุนด้านสุขภาพ (Health) ขณะที่มิวมมองของนักวิชาการที่มองการพัฒนาทุนมนุษย์ที่เน้นถึงการฝึกอบรม (Training) การพัฒนา (Development) การเรียนรู้ (Learning) และการศึกษา (Education) และสุดท้ายมีมุมมองของนักวิชาการที่มองการพัฒนาทุนมนุษย์โดยใช้การจัดการความรู้ (Knowledge Management)

เพื่อให้องค์กรมีประสิทธิภาพต้องอาศัยความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างทุนในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งทุนมนุษย์แต่เพียงลำพังไม่สามารถสร้างคุณค่าได้ คนต้องได้รับการจูงใจหรือจัดการโดยใช้การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีและการให้โอกาสในการพัฒนาและใช้ทักษะของพวกเขาในการสร้างผลิตภัณฑ์และบริการ ถ้าความรู้ที่พวกเขาได้รับไม่สามารถนำไปสู่การผลิตสินค้าหรือบริการที่สอดคล้องกับความต้องการทุนมนุษย์นี้ก็ถือว่าไม่มีคุณค่าต่อการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งมีนักวิชาการหลายคนได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาทุนมนุษย์ ไว้ดังนี้

วีระ อรรถญวมงคล (2552) ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาทุนมนุษย์ ดังนี้

1. การกำหนดนโยบาย ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรควรกำหนดนโยบายการพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนาองค์กร โดยเน้นพัฒนาบุคลากรในทุกระดับ

2. การวางแผนพัฒนาทุนมนุษย์ ขององค์กร ต้องพิจารณาจากปัจจัยสภาพแวดล้อม ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และแนวโน้มอนาคตของธุรกิจว่าจะดำเนินการไปในทิศทางใด

3. การใช้เทคโนโลยี องค์กรจะต้องพิจารณานำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมา สนับสนุน และเพิ่มประสิทธิภาพของระบบการทำงานในองค์กรให้เกิดความรวดเร็วและเกิดความยืดหยุ่น

4. การให้ความสำคัญในเรื่องการดูแลสุขภาพ พลาณามัยให้แก่พนักงาน องค์กร ควรสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขให้แก่พนักงาน ซึ่งจะช่วยให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร พร้อมทุ่มเทแรงกายแรงใจที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรต่อไป

5. กำหนดนโยบายการพัฒนากำลังคน องค์กรต้องกำหนดนโยบายในการพัฒนา กำลังคน ไปสู่สังคมกระแสโลกาภิวัตน์ ให้พนักงานเกิดพลังแห่งการเรียนรู้ และสร้างองค์ความรู้ กว้างขวางให้เกิดแก่องค์กร ตลอดจนมีการถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ไปสู่พนักงานในแต่ละระดับ เช่น การใช้เทคโนโลยีให้ได้ผล ความรู้ในภาษาต่างประเทศ การวิเคราะห์และวิจัยนวัตกรรมใหม่ เป็นต้น

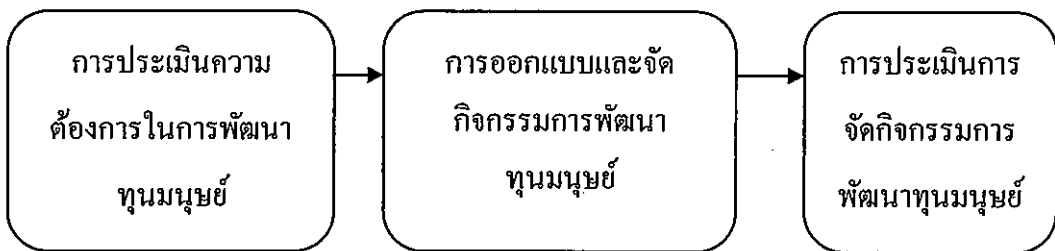
6. มีเป้าหมายสร้างกำไร และความเจริญเติบโตขององค์กรให้ก้าวไปพร้อมกับ การสร้างความมั่นคงและความอยู่ดีมีสุขให้เกิดแก่พนักงาน ตลอดจนให้ความสนใจในการคืนกำไร ให้แก่สังคมและประเทศชาติเป็นสำคัญ

ชาลิวีทซ์ วสันต์ธนารัตน์ (2555, น. 4) กล่าวว่า “คน” เป็นทรัพยากรที่ต้องใช้เวลาและความอดทนในการสร้างและดูแล ทำให้การพัฒนาทุนมนุษย์ เป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับสังคมทุกสมัยที่มีเป้าหมายเชื่อมโยงกับความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ขององค์กร ตลอดจนต้องการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารงานอย่างยั่งยืน ทิศทางใหม่ของการพัฒนาทุนมนุษย์ให้ประสบผลสำเร็จจึงต้องมาจากโลกทัศน์และการเปลี่ยนแปลงใหม่ที่สอดคล้องกับปัจจัยแวดล้อมภายใต้แนวคิด ทฤษฎีพื้นฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทุนมนุษย์ (Human Capital) เป็นสิ่งที่แฝงอยู่ในตัวบุคคลที่เรียกว่า คุณค่าและศักยภาพของบุคคลที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ตลอดจนมีบทบาทหลักในการพัฒนาองค์กรและประเทศให้เจริญก้าวหน้า

2.1.4.3 ขั้นตอนการพัฒนาทุนมนุษย์

โซคซัย สุเวชวัฒนกุล และ กนกกานต์ แก้วนุช (2555, น. 957 - 959)

ได้อธิบายขั้นตอน การพัฒนาทุนมนุษย์ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการไว้ว่า การพัฒนาทุนมนุษย์มีความจำเป็นอย่างมาก การส่งต่อผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ของกลุ่มกิจการการท่องเที่ยวและบริการจะดำเนินการผ่านทุนมนุษย์ในองค์กร ไปสู่ผู้รับบริการ ซึ่งขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทุนมนุษย์มีขั้นตอนที่สำคัญดังจะเห็นได้จากภาพที่ 2.6 ดังนี้



ภาพที่ 2.6 ขั้นตอนการพัฒนาทุนมนุษย์

จากแผนภาพที่ 2.7 สามารถอธิบายขั้นตอนการพัฒนาทุนมนุษย์ ดังนี้

1. การประเมินความต้องการในการพัฒนาทุนมนุษย์ (Assessing Human Capital Development Needs) เป็นกระบวนการแรกของการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยมีเป้าหมายในการประเมินว่าพนักงานมีความจำเป็น และต้องการการพัฒนา ทักษะในด้านใด ซึ่งอาจพิจารณาแยกความต้องการในการพัฒนาออกเป็น 3 กลุ่มกิจกรรม ได้แก่

กิจกรรมการฝึกอบรม (Training) เป็นการจัดกิจกรรมการพัฒนาที่มุ่งเน้นการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานทันที กิจกรรมการศึกษา (Education) เป็นการจัดกิจกรรมการพัฒนาเพื่อมุ่งเน้นการเตรียมการสำหรับอนาคต และ กิจกรรมการพัฒนา (Development) เป็นการมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาองค์กรในอนาคต

1.1 กิจกรรมการฝึกอบรม (Training) หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความรู้ ความชำนาญ และหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ ในฐานะเป็นองค์ประกอบขององค์กรให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี (กรรณก ทิพรส, 2543)

Ivancevich (1990, p. 397) นิยามการฝึกอบรมว่า เป็นความพยายามในการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานในปัจจุบัน

นอกจากนี้ โชคชัย สุเวชวัฒนกุล และ กนกกานต์ แก้วนุช ยังได้อธิบายจุดประสงค์การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร ของ Wexley and Latham (1991) ซึ่งมีจุดประสงค์ 3 ประการ คือ

1.1.1 เพื่อปรับปรุงระดับความตระหนักรู้ในตนเองของแต่ละบุคคล (Self Awareness) ได้แก่ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของตนเองในองค์กร การตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ตนเองปฏิบัติจริงกับปรัชญาที่ยึดถือ การเข้าใจถึงทัศนคติที่ผู้อื่นมีต่อตนเอง และการเรียนรู้ว่าการกระทำ ของตนเองมีผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไร

1.1.2 เพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงานของแต่ละบุคคล (Job Skills) โดยอาจเป็นทักษะด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้าน เช่น การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ การดูแลรักษาความปลอดภัยในการทำงาน

1.1.3 เพื่อเพิ่มพูนแรงจูงใจของแต่ละบุคคล (Motivation) แม้ว่าบุคคลหนึ่ง ๆ จะมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่หากขาดแรงจูงใจในการทำงาน บุคคลนั้นก็อาจจะมิได้ใช้ความรู้ ความสามารถนั้นอย่างเต็มที่ ผลงานที่ออกมาย่อมไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

1.2 กระบวนการฝึกอบรม ขั้นตอนของกระบวนการฝึกอบรมว่าสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ขั้นตอน ที่สำคัญ ดังนี้ (Noe and Premeaux, 1999, pp. 219 - 221) ได้กล่าวถึง

ขั้นตอนที่ 1 เป็นการสำรวจหาความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Need) โดยกระบวนการนี้มีหลักการที่สำคัญดังนี้

1. ศึกษารวบรวมข้อเท็จจริงในเรื่องมาตรฐานที่กำหนดไว้กับผลงานที่เกิดขึ้นจริง โดยการสำรวจ (Survey) การศึกษา (Study) การทดสอบ (Testing) การประชุม (Meeting) การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) และการประเมินค่างาน (Job Evaluation)

2. วิเคราะห์ข้อเท็จจริง โดยหาความแตกต่างระหว่างมาตรฐานที่กำหนดไว้กับผลงานที่เกิดขึ้นจริงว่ามีช่องว่าง (Gap) หรือไม่ อย่างไร วิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหา และวิเคราะห์หาวิธีการแก้ไข

3. กำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรม โดยพิจารณาว่าจะแก้ไขปัญหาด้านใด จะแก้ไขบุคคลประเภทใด จะเรียงลำดับอย่างไร จะแก้ไขบุคคลกลุ่มใดก่อนหลัง กำหนดหน้าที่รับผิดชอบของบุคคลที่เข้ารับการอบรม โดยวิธีการจำแนกหาความจำเป็นในการฝึกอบรมนั้น สามารถแบ่งออกได้เป็นประเภทต่าง ๆ ได้ดังนี้

ประเภทที่ 1 การจำแนกตามวิธีการนำบุคคลมาอบรม โดยพิจารณาถึงความจำเป็นโดยชัดเจน (Obvious Needs) เช่น พนักงานเปลี่ยนงานโดยการโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีและวิธีการทำงาน มีการปรับเปลี่ยนกฎระเบียบ นอกจากนี้ยังต้องพิจารณาถึงความจำเป็นซ่อนเร้น (Hidden Needs) เช่น ทำไมพนักงานจึงขาดงานหรือมีการออกจากงานมาก หรือมีการร้องทุกข์มาก เป็นต้น

ประเภทที่ 2 การจำแนกโดยพิจารณาจากกลุ่มบุคคล โดยดูจากความจำเป็นของแต่ละบุคคล (Individual Needs) เช่น พนักงานต้องการพัฒนาฝีมือ หรือสามารถพิจารณาได้จากความจำเป็นขององค์กรโดยรวม (Organization Needs) เช่น ปัญหาในเรื่องขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นต้น

ประเภทที่ 3 การจำแนกโดยพิจารณาจากช่วงเวลา โดยดูจากความจำเป็นในปัจจุบัน (Present Needs) โดยพิจารณาจากปัญหาในปัจจุบันที่ต้องการแก้ไข หรือดูความจำเป็นในอนาคต (Future Needs)

การสำรวจหาความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs)

ควรศึกษาพิจารณาจากพนักงานปฏิบัติการไปสู่มือบริหาร (Bottom-Up Approach) และในขณะเดียวกันก็ต้องพิจารณาจากฝ่ายบริหารสู่พนักงานปฏิบัติการควบคู่กันไปเช่นกัน (Top-Down Approach) โดยขั้นตอนการประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรมนี้มีความเกี่ยวข้องกับการตรวจสอบวัตถุประสงค์ขององค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาวด้วย โดยพิจารณาในด้านการเงิน สังคม ทรัพยากรมนุษย์ การเติบโตขององค์กรและวัตถุประสงค์การตลาดขององค์กร ซึ่งจะต้องมีความสอดคล้องกับความสามารถของพนักงาน โครงสร้างองค์กร บรรยากาศ และประสิทธิภาพ

ขององค์กร ดังนั้นการกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมจึงเกิดจากการวิเคราะห์พื้นฐานด้านทุนมนุษย์ขององค์กร 3 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 การวิเคราะห์ในระดับองค์กร (Organizational Analysis) เป็นการรวบรวมและตรวจสอบข้อมูลต่าง ๆ ที่ใช้ในการกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมจากที่ส่วนขององค์กร โดยภาพรวม เช่น กลยุทธ์องค์กร ภารกิจ เป้าหมาย และแผนงานต่าง ๆ ขององค์กร ทำให้ทราบว่าควรจะดำเนินการพัฒนารูปแบบใด ทั้งนี้เนื่องจากการดำเนินการต่าง ๆ จะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

ระดับที่ 2 การวิเคราะห์รายละเอียดของงาน (Task Analysis) เป็นการวิเคราะห์ตำแหน่งงานต่าง ๆ ขององค์กรว่าในแต่ละงานมีรายละเอียดอะไรบ้าง เพื่อใช้กำหนดความต้องการของการฝึกอบรมพนักงานใหม่ และเพื่อพัฒนาทักษะความรู้สำหรับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล โดยการฝึกอบรมมักขึ้นอยู่กับ การวิเคราะห์และการศึกษารายละเอียดของงาน เพื่อกำหนดว่าอะไรคือทักษะเฉพาะที่พนักงานจำเป็นต้องมี การวิเคราะห์งานจำเป็นต้องใช้คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ที่เป็นแหล่งข้อมูลที่สำคัญในการวิเคราะห์ระดับนี้ ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลและนำมาใช้ในการปรับปรุงเพื่อให้ได้งานที่มีมาตรฐาน

ระดับที่ 3 การวิเคราะห์ระดับบุคคลในหน่วยงาน (Person Analysis) เป็นการกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมของพนักงานแต่ละคน (Individual) เพื่อให้ทราบว่าผู้ใดควรได้รับการฝึกอบรม ความรู้ ทักษะ และความสามารถด้านใดที่พนักงานต้องมีโอกาสทำได้โดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน การสัมภาษณ์ หรือการสำรวจของหัวหน้างาน

1.3 กิจกรรมการศึกษา (Education)

สุจิตรา ธนานันท์ (2550, น. 26) ได้กล่าวว่า การศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่มีความมุ่งหมายในการที่จะสร้างเสริมความรู้ ความชำนาญค่านิยมทางศีลธรรม และความเข้าใจที่มีต่อการดำรงชีวิต เพื่อให้ผู้รับการศึกษาสามารถดำรงชีวิตและทำประโยชน์ต่อสังคมได้เฉลิม

เฉลิมพร เย็นเยือก (2558, น. 23) กล่าวว่า การลงทุนทางการศึกษา เพื่อเพิ่มคุณภาพให้กับทุนมนุษย์ หมายถึง การเสริมสร้างความรู้ พัฒนาความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อเพิ่มผลผลิตในสินค้าและบริการ ส่งผลต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยสามารถเพิ่มคุณค่าในการลงทุนให้สูงขึ้นจากการเข้ารับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือในสาขาวิชาที่มีความต้องการหรือมีความขาดแคลน เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้และความสามารถในมนุษย์ให้มากขึ้น ซึ่งการจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพเป็นวัตถุประสงค์สำคัญประการหนึ่งในการลงทุนทางการศึกษา เพื่อนำไปสู่สังคมสร้างสรรค์ สนองตอบต่อสังคมแห่งการเรียนรู้สู่สังคม

เข้มแข็งภายใต้การบูรณาการปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาจากหลายปัจจัย นอกจากนี้คุณภาพ การศึกษายังถือเป็นตัวชี้วัดการบรรลุผลสำเร็จอีกตัวหนึ่งนอกจากการสำเร็จการศึกษาในการศึกษา เรื่องต้นทุนและ ผลตอบแทนจากการลงทุน (Cost and Benefit Study Model) อีกด้วย

1.4 กิจกรรมการพัฒนา (Development)

สุจิตรา ชนานันท์ (2550, น. 27) นิยามว่า การพัฒนาเป็นการกระทำ ที่เป็นเหตุให้บางสิ่งบางอย่างเจริญเติบโต หรือขยายออกเพื่อให้ดีขึ้นกว่าเดิม และการพัฒนา อาจเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมหรือมนุษย์ก็ได้ โดยพัฒนาความสามารถ และสมรรถภาพในการ ดำเนินชีวิต, ความมีอิสระ และเสรีภาพในการตัดสินใจ และความเมตตากรุณาซึ่งกันและกัน

วรรัตน์ เขียวไพรี (2551, น. 180 - 181) ได้อธิบายให้เห็นถึง ความแตกต่างระหว่างการฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) และการพัฒนา (Development) ไว้ดังนี้

1. การฝึกอบรม (Training) หมายถึง กระบวนการยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนการปรับเปลี่ยนทัศนคติ และพฤติกรรมปฏิบัติงานของ พนักงานให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นในอนาคตรยะสั้น ด้วยการกำหนดเนื้อหา ช่วงเวลา งบประมาณค่าใช้จ่ายแต่ละ โปรแกรม และประเมินผลการลงทุน จากผลการปฏิบัติงาน

2. การศึกษา (Education) หมายถึง กระบวนการเตรียมพนักงาน ให้พร้อมทั้งความรู้ ความสามารถ สติปัญญา ทักษะ คุณธรรม จริยธรรมในวิชาชีพ รวมทั้งอารมณ์ และสังคมด้วยการฝึกอบรมและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ให้มีความพร้อมหากได้รับมอบหมายให้ ปฏิบัติงานตำแหน่งงานใหม่ หรือการปรับเปลี่ยนสายงานอาชีพในอนาคตระยะกลางและระยะ ยาวองค์กรจึงต้องสนับสนุนด้านเวลาและค่าใช้จ่ายระยะยาว ส่วนการประเมินผลจะวัดจากการ ทดสอบหรือวัดผลจากการปฏิบัติงานในอนาคต

3. การพัฒนา (Development) หมายถึง กระบวนการเตรียม บุคลากรในองค์กรให้ปรับเปลี่ยนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีด ความสามารถของบุคคล กลุ่ม และองค์กร ดังนั้นจึงเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้เพื่อการถ่าย โอน เชื่อมโยงความรู้ทั่วทั้งองค์กร องค์กรจึงต้องมีการวางแผนและลงทุนในระยะยาว เพื่อจัดกิจกรรมให้ เหมาะสม ตั้งแต่ระดับองค์กร ระดับกลุ่มและระดับบุคคล ส่วนการประเมินผลวัด ได้จาก ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในอนาคต หรือวัดผลสำเร็จขององค์กรตามเป้าหมาย

2. การออกแบบและดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทุนมนุษย์ (Designing and Mplementing Human Capital Development Programs) เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายหลังจาก

ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีความชัดเจนสำหรับกิจกรรมย่อยในแต่ละกิจกรรมแล้ว การดำเนินการออกแบบและดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทุนมนุษย์เป็นขั้นตอนที่ต้องดำเนินการต่อไป โดยแนวทางในการดำเนินกิจกรรมอาจแบ่งได้เป็นการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ใช่จากสถานการณ์ การทำงานจริง (Off the Job Training) เช่น การเลือกรูปแบบกิจกรรมว่าจะใช้รูปแบบใด ควรคำนึงถึงค่าใช้จ่ายกับประสิทธิผลที่จะเกิดขึ้น เนื้อหาของกิจกรรม ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมและหลักการเรียนรู้สัมมนา การใช้กรณีศึกษา และการเรียนรู้จากสถานการณ์การทำงานจริง (On the Job Training) เช่น การสอนงานระบบที่เลี้ยง เป็นต้น โดยในขั้นตอนนี้เริ่มต้นจากการคำนึงถึงวัตถุประสงค์ในการจัดกิจกรรมในแต่ละครั้ง จากนั้นกำหนดเป็นหัวข้อย่อยของการจัดกิจกรรม กำหนดจำนวนผู้เข้าร่วมรูปแบบที่จะใช้ และองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น วิทยากร สถานที่ ตลอดจนงบประมาณที่จะใช้ โดยการเลือกรูปแบบกิจกรรมว่าจะใช้รูปแบบใด ควรคำนึงถึงค่าใช้จ่ายกับประสิทธิผลที่จะเกิดขึ้น เนื้อหาของกิจกรรม ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมและหลักการเรียนรู้

3. การประเมินผลการจัดกิจกรรมการพัฒนาทุนมนุษย์ (Evaluating Human Capital Development Programs) การประเมินผลการจัดกิจกรรมเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ผู้ดำเนินกิจกรรมทุนมนุษย์ทราบได้ถึงผลของการจัดกิจกรรมที่องค์กรได้ลงทุนไปกับการกิจกรรมว่ามีความคุ้มค่ามากน้อยเพียงใด ดังนั้นขอบข่ายของการประเมินผลการจัดกิจกรรมจึงไม่ใช่เพียงแต่การพิจารณาถึงความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมภายหลังจากที่กิจกรรมสิ้นสุดเท่านั้น แต่รวมไปถึงกระบวนการติดตามว่าผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้มากน้อยเพียงใดด้วย ซึ่งกระบวนการประเมินผลการจัดกิจกรรมแบ่งได้ออกเป็นสององค์ประกอบได้แก่ การประเมินภายหลังจากที่กิจกรรมสิ้นสุดทันทีที่มุ่งเน้นไปที่การวัดความพึงพอใจที่ได้รับ การเรียนรู้ที่เกิดขึ้น ตลอดจนข้อเสนอแนะต่างๆ ที่สามารถนำไปใช้ในการจัดครั้งต่อไป และการติดตามไปถึงการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานที่เน้นการประเมิน ไปที่พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ รวมทั้งมีปัญหาและอุปสรรคใด ๆ ที่ไม่สามารถนำความรู้ไปใช้ได้ โดยอาศัยความร่วมมือในการประเมินจากหัวหน้างานของผู้เข้าร่วมกิจกรรมด้วย

2.1.4.4 องค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์

สุจิตรา ธานันท์ (2550, น. 28) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบกิจกรรมการพัฒนาทุนมนุษย์ ประกอบไปด้วยกิจกรรมที่สำคัญ ดังนี้

1. การพัฒนาปัจเจกบุคคล (Individual Development) เป็นการพัฒนาให้ ได้มาซึ่งความรู้ ทักษะ และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติที่ดีขึ้น เป็นการ พัฒนาเฉพาะบุคคลและสามารถเห็นผลได้ในระยะสั้น กิจกรรมการพัฒนาปัจเจกบุคคลจะช่วย ในเรื่องจุดแข็ง จุดอ่อนในการทำงานของพนักงาน และสร้างศักยภาพเพิ่มทักษะเพื่อประโยชน์ต่อ องค์กร การพัฒนาปัจเจกบุคคลจะเป็นกิจกรรมที่เป็นทางการ หรือไม่เป็นทางการ กิจกรรมการ เรียนรู้ซึ่งประกอบไปด้วย การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนา ที่ได้รับการออกแบบให้เสริมสร้าง ความรู้และเกิดทักษะใหม่

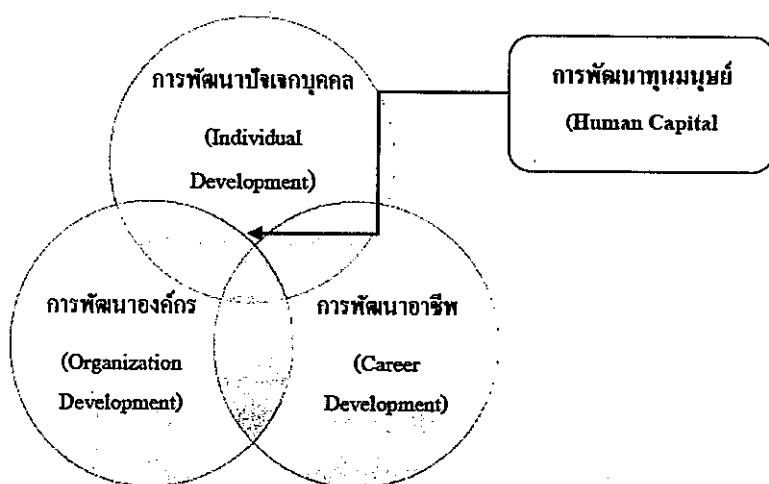
2. การพัฒนาอาชีพ (Career Development) คือ ชุดของกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง กับทูนมนุษย์ โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลไปพร้อม ๆ กับการปรับปรุง ประสิทธิภาพขององค์กร โดยเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของ พนักงาน การพัฒนาอาชีพจะช่วยให้พนักงานประสบความสำเร็จในอาชีพ โดยผ่านกิจกรรมการ วางแผนเส้นทางอาชีพ และกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น เพื่อให้องค์กรเกิดความมั่นใจว่ามีพนักงานที่ พร้อมด้วยคุณสมบัติ และประสบการณ์ที่มากพอต่อการเลือกใช้และตอบสนองความต้องการ ได้ อย่างทันทั่วทั้งที่ตามต้องการ มีความเกี่ยวข้องกับการจัดสรรตำแหน่งงานในอนาคต และเป็น กิจกรรมเพื่อกำหนดเป้าหมายการพัฒนารายบุคคลร่วมกับเป้าหมายของหน่วยงาน องค์กรควรเปิด โอกาสให้พนักงานได้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างสมรรถนะเพื่อพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับ ตำแหน่งงานและเป้าหมายขององค์กร กิจกรรมพัฒนาอาชีพประกอบด้วย 2 ชุดกิจกรรมใหญ่ ๆ คือ

2.1 การวางแผนอาชีพ (Career Planning) คือกิจกรรมที่พนักงาน ปฏิบัติเพื่อช่วยในการประเมิน และพัฒนาทักษะความสามารถ ซึ่งการวางแผนอาชีพจะถูกนำไป ปฏิบัติเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมฝึกอบรม เพื่อนำไปสู่การวางแผนอาชีพ

2.2 การบริหารอาชีพ (Career Management) คือ กิจกรร มที่ดำเนินการเพื่อเตรียมความพร้อม การปฏิบัติ และตรวจสอบแผนอาชีพของพนักงาน เป็นกิจกรรม ที่เป็นขั้นตอนเพื่อช่วยให้พนักงานพัฒนาและยกระดับแผนอาชีพ ให้เป็นไปตามการเปลี่ยนแปลง ขององค์กร

3. การพัฒนาองค์กร (Organization Development) คือ กิจกรรม ที่เกี่ยวข้อง กับ โครงสร้างและหน้าที่ขององค์กรตลอดจนเกี่ยวข้องกับกระบวนการการเปลี่ยนแปลง องค์กร ซึ่งจะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน

จากที่กล่าวมา สรุปองค์ประกอบกิจกรรมการพัฒนาทูนมนุษย์ ของสุจิตรา ษนันท์ ได้ดังภาพที่ 2.7



ภาพที่ 2.7 องค์ประกอบกิจกรรมการพัฒนาทุนมนุษย์

2.2 แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

การพัฒนาระบบการอุดมศึกษาของไทยมีมาตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 5 ที่ทรงโปรดเกล้าฯ ให้แต่งตั้งโรงเรียนสำหรับฝึกหัดวิชาข้าราชการฝ่ายพลเรือน ต่อมาในสมัยรัชกาลที่ 6 ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้สถาปนาโรงเรียนข้าราชการพลเรือนฯ ขึ้นเป็นจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเมื่อ 26 มีนาคม พ.ศ. 2459 ถือเป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งแรกของประเทศไทยและมีพัฒนาการมาเป็นลำดับ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2550) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 36 (6) ได้กำหนดหลักการของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และ หลักการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย ซึ่งกำหนดให้มหาวิทยาลัยทุกแห่งเป็นนิติบุคคล โดยสามารถดำเนินกิจการอย่างอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภามหาวิทยาลัยตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งมหาวิทยาลัยแห่งนั้น (เจริญศักดิ์ ศาลากิจ, 2555) และตามกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี (พ.ศ. 2551 - 2565) ได้กำหนดทิศทางการยุทธศาสตร์ ซึ่งมีสาระหลักอยู่สองส่วนคือ ส่วนแรกเป็นการวิเคราะห์ทัศนภาพและนัยสำคัญที่เป็นปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อโลก มนุษย์และ ประเทศไทย จนถึงการอุดมศึกษาไทย ส่วนที่สองเป็นปัจจัยภายในระบบอุดมศึกษา โดยทัศนภาพปัจจุบันและอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2550) และ สุเมธ แยมภู่น (2552) กล่าวว่า การทำแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 ที่ผ่านมามีข้อเสนอแนะให้มีการจัดกลุ่มของสถาบันอุดมศึกษาเป็น 4 กลุ่ม คือ 1) มหาวิทยาลัยวิจัยหรือ มหาวิทยาลัยบัณฑิตศึกษา ซึ่งเน้นเรื่องการวิจัย ต้องมุ่งพันธกิจ

ที่ตอบสนองต่อการแข่งขันของประเทศในระดับนานาชาติ โดยมุ่ง โจทย์ให้ประเทศไทยมีตำแหน่งที่ชัดเจนทั้งในด้านวิชาการ การวิจัย การศึกษา การค้นคว้า 2) มหาวิทยาลัยเฉพาะทางหรือมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบที่ต้องมุ่งตอบสนองการพัฒนาภาคอุตสาหกรรม ภาคการผลิต ต้องใช้ศักยภาพของสถาบันพัฒนาสิ่งที่เป็นจริงในประเทศไทย 3) มหาวิทยาลัย 4 ปี หรือมหาวิทยาลัยศิลปศาสตร์ เน้นการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี 4 ปี และการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นให้เข้มแข็ง เน้นการผลิตอุตสาหกรรม เกษตรกรรมและบริการในชุมชน และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ 4) วิทยาลัยชุมชน จัดการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี เน้นการพัฒนาท้องถิ่นและแรงงานกลุ่มภาคเกษตร พร้อมทั้งพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น และสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาระบบบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่น

จากผลการวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.) เรื่อง ผลกระทบ โลกาภิวัตน์ต่อการจัดการศึกษาไทยในอีก 5 ปีข้างหน้า คาดการณ์แนวโน้มสำคัญของสถาบันอุดมศึกษาไทย (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2551) ได้สรุปแนวโน้มอนาคตเพื่อพัฒนาอุดมศึกษาไว้ดังนี้

1. สถาบันอุดมศึกษาแสวงหาเอกลักษณ์ด้านคุณภาพและความแตกต่าง
2. สถาบันอุดมศึกษาจะเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย
3. สถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทาง มีแนวโน้มว่าจะมีบางมหาวิทยาลัยมุ่งจัดการศึกษาเฉพาะที่เป็นการลงลึกระดับเชี่ยวชาญ
4. สถาบันอุดมศึกษามุ่งผลิตผลงานวิจัย
5. สถาบันอุดมศึกษาบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต
6. สถาบันอุดมศึกษาที่ใช้หลักสูตรต้นแบบจากต่างประเทศ
7. สถาบันอุดมศึกษาไทยยังไม่สามารถขยายตลาดการศึกษาไปยังต่างประเทศ
8. สถาบันอุดมศึกษาที่แข่งขันไม่ต้องปิดตัวหรือควรรวมกิจการ
9. สถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งเชิงพาณิชย์มากขึ้น

กรอบแผนอุดมศึกษา ฉบับที่ 2 ครอบคลุมช่วงเวลา 15 ปี ระหว่าง พ.ศ. 2551 – 2565 (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2550) ออกแบบโดยคำนึงถึงมิติบูรณาการและองค์รวมของการพัฒนาอุดมศึกษาเพื่อกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์ (Strategic Direction) สาระหลักมีสองส่วน ส่วนแรกเป็นการวิเคราะห์ภาพฉายและนัยสำคัญที่เป็นปัจจัยแวดล้อมรู้รื้อ ส่งผลกระทบต่อมนุษย์และโลก ประเทศไทย จนถึงอุดมศึกษา ส่วนสองเป็นปัจจัยภายในระบบอุดมศึกษา ภาพฉายปัจจุบันและอนาคต (Scenario) มี 7 เรื่องคือ ความเปลี่ยนแปลงด้านประชากร พลังงานและสิ่งแวดล้อม การมีงานทำและตลาดแรงงานในอนาคต การจัดการความขัดแย้งและความรุนแรง การกระจายอำนาจการปกครองเยาวชนไทย นักศึกษาไทย และบัณฑิตในอนาคต และเศรษฐกิจพอเพียง

ปัจจัยภายในระบบอุดมศึกษาได้พิจารณา 9 ประเด็น ได้แก่ รอยต่อกับการศึกษาระดับอื่น การแก้ปัญหาอุดมศึกษาในปัจจุบัน ธรรมชาติและการบริหารจัดการ การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศการเงินอุดมศึกษา การพัฒนาบุคลากรในอุดมศึกษา เครื่องข่ายอุดมศึกษา การพัฒนาอุดมศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ และโครงสร้างพื้นฐานการเรียนรู้

สาระสำคัญกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551 – พ.ศ. 2565) มีดังนี้

1. มหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่สอนและถ่ายทอดความรู้ให้แก่เยาวชนและผู้เรียนพร้อม ๆ กับทำหน้าที่รวบรวมวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างและเผยแพร่ “ความรู้” ผ่านกระบวนการศึกษาวิจัย ผลที่สังคมควรได้รับคือ “บัณฑิต” ที่มีความรู้ สามารถเข้าสู่ชีวิตการทำงาน เป็นพลเมืองที่ได้รับการขัดเกลาทางสังคมและวัฒนธรรมมาเป็นอย่างดี ส่วนความรู้และองค์ความรู้ที่เป็นผลิตผลต้องเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ และช่วยนำพาสังคมไปสู่ความเป็นอารยประเทศอย่างยั่งยืน

2. สถานภาพภายในประเทศเองยังมีปัญหาคุณภาพของคน ที่ยังมีประสิทธิภาพต่ำ เมื่อเทียบกับหลาย ๆ ประเทศ ความอ่อนแอของการสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมและการวิจัย เพื่อการพัฒนา ยังคงเป็นจุดอ่อนในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจอย่าง รุนแรงในช่วงต้นทศวรรษ ประเทศยังคงพึ่งพิงในเชิงโครงสร้างการผลิตที่ต้องนำเข้า วัตถุดิบ พลังงาน เงินทุน และเทคโนโลยีในสัดส่วนที่สูง ประชาชนยากจน และวิกฤตค่านิยมอันเป็นผลมาจากการ แพร่กระจายของวัฒนธรรมจากภายนอก และล่าสุด ภาคการเมืองที่ขาดเสถียรภาพอย่างรุนแรง

3. การพัฒนาประเทศในอนาคตยังต้องเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554) ได้กำหนดพันธกิจ 4 ด้านคือ พัฒนาคคน สร้างเศรษฐกิจ สร้างความมั่นคงทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและพัฒนาธรรมาภิบาลในระบบบริหารจัดการประเทศ โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพคน ชุมชนและแก้ปัญหาความยากจน ปรับโครงสร้างเศรษฐกิจ ให้สมดุลและยั่งยืน รักษาฐานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมและพัฒนาธรรมาภิบาลทั้งของภาครัฐ เอกชน และประชาชน ทั้งหมดนี้เป็นเป้าหมายระดับประเทศในช่วง 5 ปีข้างหน้า ในขณะที่เดียวกันก็ เป็นเป้าหมายที่อุดมศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องค่อนข้างมาก ในประเด็นการพัฒนาคคน พัฒนาความรู้ และ บทบาทของอุดมศึกษาที่มีต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม

4. แผนอุดมศึกษาระยะยาว ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2533 – 2547) ได้วางหลักการพื้นฐานไว้ 4 ประการ คือ ภารกิจอุดมศึกษาเพื่อการกระจายโอกาสและความเสมอภาค ภารกิจเพื่อประสิทธิภาพ ของอุดมศึกษา ภารกิจเพื่อคุณภาพและความเป็นเลิศของอุดมศึกษา และความเป็นสากลของ อุดมศึกษาไทย โดยแผนดังกล่าวมีสัมฤทธิ์ผลตามแผน และในส่วนที่ยังไม่ประสบสัมฤทธิ์ผล อาทิเช่น

4.1 การจัดตั้งและดำเนินภารกิจทางด้านมาตรฐานการศึกษาของสำนักงานรับรอง มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

4.2 การมีส่วนร่วมในการรับภาระค่าใช้จ่ายของผู้เรียน นอกเหนือจากค่าเล่าเรียน และ ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ แล้ว มีการร่วมรับภาระในรูปแบบของเงินกู้ยืมเพื่อการศึกษาตามที่ได้เสนอไว้

4.3 คุณวุฒิของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีสัดส่วนปริญญา เอก : โท : ตรี เป็น 25 : 60 : 15 จากที่กำหนดไว้ 30 : 60 : 10

4.4 ได้มีการนำเอาแผนอุดมศึกษาระยะยาวมาใช้เป็นกรอบการปฏิบัติเพียงครั้งหนึ่งของ ช่วงเวลา

4.5 สถาบันอุดมศึกษาของรัฐเพียงจำนวนหนึ่งที่เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่มี ความเป็นอิสระ คล่องตัว และมีประสิทธิภาพ

4.6 การผลิตบัณฑิตสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีต่อสาขาสังคมศาสตร์ และ มนุษยศาสตร์มีอัตราส่วน 25 : 75 จากที่ตั้งเป้าไว้ 50 : 50

4.7 การจัดสรรงบประมาณด้านการวิจัยและพัฒนาโดยรวมของประเทศมี สัดส่วน 0.25 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ จากที่กำหนดไว้ 1.5

5. การจัดทำกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว ฉบับที่ 2 ในการพัฒนาระบบอุดมศึกษาไทยไปสู่อนาคต ที่เต็มไปด้วยความเปลี่ยนแปลงและความไม่แน่นอน ปีพ.ศ.2550 ที่ผ่านมา อุดมศึกษา ของประเทศไทยกำลังอยู่ในจุดเปลี่ยนที่สำคัญ ซึ่งหากออกแบบระบบอุดมศึกษาที่เหมาะสมกับสภาพ สังคมไทย พร้อม ๆ กับติดตั้งระบบเพื่อขับเคลื่อนอุดมศึกษาอย่างก้าวกระโดด ก็จะเป็นปัจจัยสำคัญใน การพัฒนาประเทศและสังคม โดยรวม สำหรับ จุดเด่นของกระบวนการจัดทำแผนอุดมศึกษาระยะยาว ฉบับที่ 2 อยู่ที่ “การมี ส่วนร่วม” อย่างกว้างขวางของประชาคมกลุ่มต่าง ๆ นำโดยคณะกรรมการการอุดมศึกษา

6. แผนอุดมศึกษาระยะยาว ฉบับที่ 2 แบ่งออกเป็น 2 ภาค ภาคแรกวิเคราะห์ภาพอนาคตที่คาดว่าจะมีผลกระทบต่อโลก ต่อประเทศ และต่ออุดมศึกษาไทย ภาคที่สองเป็นประเด็นเชิง นโยบายของอุดมศึกษาไทย ซึ่งครอบคลุมมิติต่าง ๆ ทั้งที่เป็นการแก้ปัญหาที่ดำรงอยู่ใน

อุดมศึกษา และ การพัฒนาอุดมศึกษาไปสู่อนาคตอย่างมั่นคงแข็งแรง มิติทางนโยบายเหล่านี้ยังมีความเชื่อมโยง ระหว่างกัน ทั้งในลักษณะของการต่อยอดซึ่งกันและกัน ตลอดจนการใช้ทรัพยากร และกระบวนการ เดียวกันในการรองรับเป้าหมายหลายด้านพร้อม ๆ กัน แผนอุดมศึกษานี้ยังคำนึงถึงบทบาทของ อุดมศึกษาที่มีต่อการพัฒนาประเทศ โดยรวม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บทบาท อุดมศึกษาที่เอื้อต่อการ กระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น และบทบาทของอุดมศึกษา ที่สนับสนุนการพัฒนาขีด ความสามารถในการแข่งขันเชิงเศรษฐกิจของประเทศ

สุเมธ แย้มมนู่น (2552) กล่าวว่า การแบ่งกลุ่มของสถาบันอุดมศึกษาที่มีอยู่ในปัจจุบัน ออกเป็น 4 กลุ่มดังนี้ คือ

1. มหาวิทยาลัยวิจัย หรือมหาวิทยาลัยบัณฑิตศึกษา ซึ่งเน้นเรื่องการวิจัย ต้องมุ่งพันธกิจ ที่ตอบสนองต่อการแข่งขันของประเทศในระดับนานาชาติ โดยมุ่ง ใจอยู่ที่ให้ประเทศไทยมีตำแหน่ง ที่ชัดเจนในโลก ทั้งในด้านวิชาการ การวิจัย การศึกษา การค้นคว้า

2. มหาวิทยาลัยเฉพาะ ทางหรือมหาวิทยาลัยสมบูรณแบบ ที่ต้องมุ่งตอบสนองการ พัฒนาภาคอุตสาหกรรม ภาคการผลิต ต้องใช้ศักยภาพของสถาบันพัฒนาสิ่งที่เป็นจริงในประเทศไทย

3. มหาวิทยาลัย 4 ปีหรือมหาวิทยาลัย ศิลปศาสตร์ เน้นการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี 4 ปี และการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นให้เข้มแข็ง เน้น การผลิตอุตสาหกรรม เกษตรกรรม และ บริการในชุมชน และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ

4. วิทยาลัยชุมชน จัดการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี เน้นการพัฒนาท้องถิ่น และ แรงงานกลุ่มภาค เกษตรกรรม และบริการชุมชน พร้อมทั้งการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิตของ ประชาชนในท้องถิ่น และสนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาระบบบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่น

ไพฑูรย์ ลินลารัตน์ (2551, น. 113 - 115) ได้แบ่งยุคการพัฒนาการอุดมศึกษาของไทย ออกเป็น 4 ยุค ดังนี้

ยุคแรกของอุดมศึกษา : การพัฒนาในเชิงวิชาชีพ (Professionalization)

เป็นลักษณะของการจัดการศึกษาทั้งหลักสูตร การสอน และการบริหารจัดการ เน้นเพื่อการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาวิชาชีพที่เกี่ยวข้องเป็นหลักมีการจัดตั้งมหาวิทยาลัย คือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2459) มหาวิทยาลัยวิชาธรรมศาสตร์และการเมือง (2475) มหาวิทยาลัย แพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และมหาวิทยาลัยศิลปากร (2486)

ยุคที่สองของอุดมศึกษา : การพัฒนาในเชิงเสรีนิยม (Liberalization)

เน้นบทบาทที่กว้างของมหาวิทยาลัยคือ การสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ รวมถึงการจัดหลักสูตรและ การสอนเป็นแบบหน่วยกิตที่ให้โอกาสเลือกกับนักศึกษามากขึ้น

เน้นอาจารย์ให้มีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจมากขึ้น เปิดมหาวิทยาลัยในต่างจังหวัด เช่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ยุคที่สามของอุดมศึกษา : การพัฒนาในเชิงการเปิดโอกาส (Equalization)

ในยุคนี้การอุดมศึกษาไทยเน้นให้คนส่วนใหญ่สามารถเข้ารับการศึกษาระดับอุดมศึกษาได้ มีการปรับการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความจำเป็นของยุคสมัย มีการเปิดมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้น เช่น มหาวิทยาลัยรามคำแหง และเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามามีส่วนในการจัดอุดมศึกษาได้

ยุคที่สี่ของอุดมศึกษา : การเพิ่มในเชิงบรรษัท (Corporatization)

ต้องการให้มหาวิทยาลัยมีอิสระจากระบบราชการ เพื่อให้มีการบริหารที่คล่องตัว การตัดสินใจให้สิ้นสุดที่สภามหาวิทยาลัย และต้องการให้มหาวิทยาลัยเปลี่ยนแปลง ปรับตัว รวมถึงการตามทันระบบการเปลี่ยนแปลงของโลก เช่น การเปิดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี เป็นต้น รวมถึงการทำให้บัณฑิตไทยเป็นคนทันสมัย (ไม่ได้เน้นการสร้างความรู้) การทำให้ระบบอุดมศึกษาไทยเป็นการค้า ระบบศึกษาจัดการได้ และมีความเป็นนานาชาติ

วิจิตร ศรีสอ้าน (2552, น. 14 - 23) กระบวนการพัฒนาสังคมไทยผ่านระบบอุดมศึกษาไทย มีสาระสำคัญว่า อุดมศึกษาต้องพัฒนาสังคมไทยจาก สังคมฐานความเชื่อ (Fortune Based Society) ไปสู่สังคมอุดมปัญญา คือสังคมที่ใช้ปัญญาเป็นปัจจัยสำคัญในการเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง ซึ่งมี 2 ลักษณะคือ

1. สังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) ที่คนรุ่นใหม่ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน (รู้ได้ด้วยตนเอง) และแสวงหาความรู้ โดยเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ใช้สถานศึกษาทุกระดับเป็นฐาน มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และ

2. สังคมฐานความรู้ (Knowledge Based Society) ที่ใช้ความรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการแก้ปัญหาและพัฒนาสังคม การจัดการความรู้ (Knowledge Management) เป็นหัวใจสำคัญที่จะเข้าถึงความรู้ที่มีอยู่ การสร้างความรู้และใช้ประโยชน์ความรู้ ดังนั้นอุดมศึกษาไทยในอนาคต จึงต้องมีการเปลี่ยนแปลง (Change) เพื่อเผชิญการเปลี่ยนแปลงและใช้การเปลี่ยนแปลงเป็นโอกาส

การบริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏทุกแห่งยึดหลักและดำเนินการตามวัตถุประสงค์และภารกิจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 (สุนันทา แก้วสุข, 2545, น. 12) ซึ่งมีความเป็นนิติบุคคล สามารถบริหารตนเองและการปรับบทบาทจากเดิมที่ใช้อำนาจควบคุมและสั่งการมาเป็นกำกับดูแล รูปแบบบริหารที่มีกลยุทธ์การบริหารเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร (สมชาย พันธเสน, 2553, น. 25) แต่ในความเป็นจริงรัฐยังมีอำนาจในการกำกับดูแลสถาบันอุดมศึกษาของรัฐทั้งด้านอัตราค่าเล่าเรียนและงบประมาณสถาบันการศึกษามีความเป็นอิสระ

ไม่มากนัก (เปรี๊อง กิจรัตน์ภร, 2555, น. 207) และการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในอนาคต
 ทุกแห่งต้องพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านการจัดการ 5 ด้าน การบริหารจัดการทั่วไป วิชาการ
 งานวิจัย การเงินและงบประมาณ และทรัพยากรมนุษย์ (วรรณวดี ชัยชาญกุล, 2536, น. 11 - 13)
 ส่วนการเปลี่ยนแปลงภายในมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาโดยเฉพาะการเป็นมหาวิทยาลัย
 ในกำกับของรัฐ ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรมนุษย์ หรือทุนมนุษย์ต้องมีกลยุทธ์ที่ชัดเจนสามารถใช้
 กำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลง ในด้าน โครงสร้าง เทคโนโลยี กระบวนการทำงาน คนและ
 วัฒนธรรม และผลการปฏิบัติงาน เป็นการเปลี่ยนแปลงในขั้นสุดท้าย (Reddington, Willaimson and
 Withers, 2005, น. 13 - 15)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ
 (Autonomus State University) หมายถึง มหาวิทยาลัยของรัฐได้รับการสนับสนุนจากงบประมาณ
 ของรัฐ แต่รัฐให้ความเป็นอิสระในการบริหารจัดการภายในของตนอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นในด้าน
 ทางการบริหารงานบุคคล การบริหารการเงินและ งบประมาณ การบริหารงานพัสดุ หรือแม้แต่การ
 กำหนดหลักสูตรที่เหมาะสมกับความต้องการของ ประเทศ และลักษณะสำคัญของมหาวิทยาลัย
 ในกำกับ ได้แก่ (ปรัชญา เวสารัชช, 2545, น. 21 - 26)

1. เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นนิติบุคคลและได้รับการจัดตั้งโดยพระราชบัญญัติ
2. ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐ
3. บุคลากรของมหาวิทยาลัยถือเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยแต่ไม่มีสถานภาพเป็น
 ข้าราชการ จึงไม่ได้รับสิทธิประโยชน์บางอย่างดังที่ข้าราชการได้รับ
4. การควบคุมดูแลและมหาวิทยาลัยกระทำโดยสภามหาวิทยาลัยซึ่งเป็นตัวแทนของรัฐ
5. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีอธิการบดีเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด มีอำนาจในการบริหาร
 ตาม กรอบนโยบายของรัฐและโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย
6. มหาวิทยาลัยไม่ต้องปฏิบัติตามระเบียบบริหารงานบุคคล ระเบียบการเงิน และ
 ระเบียบ พัสดุ ซึ่งถูกกำหนดโดยองค์กรกลางต่าง ๆ แต่ต้องไปปฏิบัติตามระเบียบที่กำหนดโดยสภา
 มหาวิทยาลัย
7. มหาวิทยาลัยยังต้องปฏิบัติตามกฎหมายและหน่วยงานที่รับผิดชอบการอุดมศึกษา
 ไม่เข้าไปแทรกแซง การดำเนินงานยกเว้นกรณีจำเป็นในการปกป้องประโยชน์สาธารณะ

2.3 บริบทที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.3.1 ประวัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ

มหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นกลุ่มมหาวิทยาลัยที่พัฒนามาจาก โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ที่ตั้งอยู่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคของประเทศ ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็น วิทยาลัยครู หลังจากนั้นได้รับพระราชทานนาม “ราชภัฏ” จากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ให้เป็นชื่อประจำสถาบัน พร้อมทั้งพระราชทานตราประจำมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการพัฒนามาจาก “โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์” โดยโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์แห่งแรกเปิดสอนเมื่อวันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2435 ซึ่งตั้งขึ้นบริเวณ โรงเรียนเด็ก ตำบลสวนมะลิ ถนนบำรุงเมือง จังหวัดพระนคร (ปัจจุบันคือ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร) หลังจากนั้น จึงได้ขยายไปตั้งอยู่ทุกภูมิภาคของประเทศ โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “วิทยาลัยครู” ในเวลาต่อมา และ เมื่อปี พ.ศ. 2538 ได้มีพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ ยกฐานะวิทยาลัยครู ให้เป็น “สถาบันราชภัฏ” โดยให้สถาบันราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนา ท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุงถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู จากนั้น ในปี พ.ศ. 2547 สถาบันราชภัฏ ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “มหาวิทยาลัยราชภัฏ” ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังเช่นปัจจุบัน โดยมีจุดเวลาสำคัญตามลำดับ (นิตยา พรหมวนิช, 2547, น. 20 - 23) ดังต่อไปนี้

พ.ศ. 2435 ก่อตั้งโรงเรียนฝึกหัดครู

พ.ศ. 2456 ประกาศใช้โครงการจัดการศึกษาจัดการฝึกหัดครู และเปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนฝึกหัด

พ.ศ. 2497 ตราพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และมีการขยายงานของกองฝึกหัดครูจัดตั้งเป็นกรมการฝึกหัดครู

พ.ศ. 2501 กรมการฝึกหัดครูยกระดับโรงเรียนฝึกหัดครู 6 แห่ง เป็นวิทยาลัยครู

พ.ศ. 2516 มีวิทยาลัยครูทั่วประเทศรวม 36 แห่ง

พ.ศ. 2528 ปรับระบบการบริหาร โดยรวมกลุ่มวิทยาลัยครู จัดตั้งเป็น “สหวิทยาลัย”

พ.ศ. 2535 ได้รับพระราชทานชื่อ “สถาบันราชภัฏ” ให้แทน “วิทยาลัยครู”

พ.ศ. 2538 ตราพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538

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

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

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

ช่วงที่ 1 ปี พ.ศ. 2435 - 2456 มีสถานภาพเป็น โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ สังกัดกระทรวงธรรมการ

ช่วงที่ 2 ปี พ.ศ. 2456 - 2501 ปรับเป็น โรงเรียนฝึกหัดครู สังกัดกระทรวงธรรมการศึกษาศึกษาธิการ

ช่วงที่ 3 ปี พ.ศ. 2501 - 2528 ยกระดับโรงเรียนฝึกหัดครู 25 แห่ง เป็นวิทยาลัยครู และมีการจัดตั้งเพิ่มเติมอีก 11 แห่ง รวมเป็นวิทยาลัยครู จำนวนทั้งสิ้น 36 แห่ง ในสังกัดกรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ

ช่วงที่ 4 ปี พ.ศ. 2528 - 2535 จัดการบริหารรวมกลุ่มวิทยาลัยครู เป็น 8 สหวิทยาลัย

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

ช่วงที่ 6 ปี พ.ศ. 2547 - ปัจจุบัน มีสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ การปรับเปลี่ยนแต่ละช่วงเวลาอธิบายรายละเอียดตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันการฝึกหัดครู ที่พัฒนามาจากโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ในสังกัดกระทรวงธรรมการ ซึ่งก่อตั้งในปี พ.ศ. 2435 เพื่อผลิตครูประถม ต่อมา พ.ศ. 2456 มีประกาศใช้โครงการจัดการศึกษาจัดการฝึกหัดครูให้อยู่ในสายวิสามัญศึกษา และเปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูและนับรวมเป็นแผนกหนึ่งของโรงเรียนข้าราชการพลเรือนในช่วงเวลาประมาณ 60 ปี คือตั้งแต่ปี พ.ศ. 2435 ถึง พ.ศ. 2496 สถานภาพของสถาบันฝึกหัดครูได้ขยายตัวอย่างรวดเร็วทุกด้าน ทั้งในด้าน

การบริหารงาน การเปิดหลักสูตรวิชาครูสาขาต่าง ๆ บุคลากรและอาจารย์ผู้สอนในสถาบันฝึกหัดครู ตลอดจนอาคารสถานที่และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ในปี พ.ศ. 2497 ได้มีการขยายงานการศึกษาฝึกหัดครู เพื่อให้อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานเพียงหน่วยงานเดียว จึงขยายงานกองการศึกษาฝึกหัดครู เป็นกรมการศึกษาฝึกหัดครู โดยมีโรงเรียนฝึกหัดครูสังกัดกรมการศึกษาฝึกหัดครูอยู่ทั้งสิ้น 30 แห่ง คือ ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร 7 แห่ง และกระจายตามจังหวัดในทุกภูมิภาค 23 แห่ง ซึ่งในช่วงระยะเวลานี้ โรงเรียนฝึกหัดครูได้ปฏิบัติการกิจหลักในการผลิตครูมาโดยตลอดและปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ก็คือ ความต้องการผลิตครูให้สามารถจัดการศึกษาสูงขึ้นตามลำดับ จากชั้นประถมศึกษา สถาป เศรษฐกิจ การขยายตัวของประชากร และความต้องการหลักสูตรในการพัฒนาอาชีพ ต่อมาในปี พ.ศ. 2498 กรมการศึกษาฝึกหัดครูได้รับ โอนเพิ่มอีก 2 แห่ง รวมเป็น 32 แห่ง ซึ่งรวมวิทยาลัยวิชาการไว้ด้วย และในปี พ.ศ. 2500 เพิ่มอีก 1 แห่ง โดยยุบโรงเรียนขนาดเล็กไป 6 แห่ง

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

ในปี พ.ศ. 2526 มีการประกาศจัดตั้งวิทยาลัยชุมชนขึ้น 4 แห่ง ภายในวิทยาลัยครู ในปีต่อมานั้นจึงได้โอนนักศึกษาวิทยาลัยชุมชนมาใช้หลักสูตรของสภาการศึกษาฝึกหัดครู และ ในปี พ.ศ. 2527 มีการปรับปรุงพระราชบัญญัติเพิ่มเติม โดยได้มีการตราพระราชบัญญัติ วิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 ขึ้น ซึ่งเป็นผลให้วิทยาลัยครูสามารถผลิตบัณฑิตในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ และศิลปศาสตร์เพิ่มขึ้นอีก 2 สาขาวิชา จากนั้นวิทยาลัยครูได้รวมกลุ่มกัน โดยอาศัยข้อบังคับของสภาการศึกษาฝึกหัดครูว่าด้วยกลุ่มวิทยาลัยครู พ.ศ. 2528 จัดตั้งเป็นกลุ่มวิทยาลัยครูตามภาคภูมิศาสตร์ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์และประสิทธิภาพในการบริหารร่วมกัน ดังนั้นในปี พ.ศ. 2528

จึงมีการปรับปรุงระบบบริหารดังกล่าวโดยที่วิทยาลัยครู 36 แห่ง รวมกันเป็น มหาวิทยาลัย 8 มหาวิทยาลัย ได้แก่ มหาวิทยาลัยล้านนา มหาวิทยาลัยพุทธชินราช มหาวิทยาลัยอีสาน-เหนือ มหาวิทยาลัยอีสาน - ใต้ มหาวิทยาลัยศรีอยุธยา มหาวิทยาลัยทวารวดี มหาวิทยาลัยทักษิณ และมหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ในปี พ.ศ. 2535 ได้รับพระราชทานชื่อ “สถาบันราชภัฏ” ใช้แทน วิทยาลัยครู เพื่อแก้ไขปัญหาในการเกิดความเข้าใจผิดต่อบทบาทภารกิจของสถาบัน และผลกระทบทางลบ ต่อบัณฑิตในการหางานทำ และในปี พ.ศ. 2538 จึงได้ตราพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 ที่กำหนดรูปแบบให้สถาบันราชภัฏแตกต่างไปจากสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ กล่าวคือ ให้สถาบันราชภัฏทุกแห่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มีพันธกิจหลัก 6 ด้าน คือ 4 ด้านแรกนั้นเหมือนกับมหาวิทยาลัย และพันธกิจอีก 2 ด้าน เป็นพันธกิจพิเศษเฉพาะการดำเนินงานของสถาบันราชภัฏ

สำหรับบริบทที่สำคัญอย่างยิ่ง กล่าวคือ สถาบันราชภัฏ จะมีฐานะเป็นนิติบุคคลและต้องปรับโครงสร้างเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐตามโครงสร้างของกระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมที่จัดตั้งขึ้นใหม่ โดยในเบื้องต้นนี้สถาบันราชภัฏ จัดเป็นส่วนราชการของสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นกรมหนึ่งในกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งนี้ ในช่วงเวลา 112 ปี ได้แสดงให้เห็นทิศทางของการปรับเปลี่ยนของสถาบันราชภัฏเกี่ยวกับสถานภาพ ศักยภาพ แนวคิดการบริหารจัดการ ปรัชญา เป้าหมาย และบทบาทภารกิจ ทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ ซึ่งสามารถสรุปเป็นสภาพการณ์โดยรวมปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏมีทั้งหมด 40 แห่ง โดยแบ่งออกเป็นกลุ่ม (สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, 2544, น. 1 - 2) ดังนี้

1. กลุ่มรัตนโกสินทร์

- 1.1 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (มร.สส.)
- 1.2 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต (มสด.)
- 1.3 มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม (มจย.)
- 1.4 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร (มรภ.พระนคร)
- 1.5 มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี (มรธ.)
- 1.6 มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา (มบส.)

2 กลุ่มภาคเหนือ

- 2.1 มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ (มร.ชม.)
- 2.2 มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (มร.ช.)
- 2.3 มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง (มร.ลป.)
- 2.4 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ (มรอ.)

2.5 มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม (มร.พส.)

2.6 มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (มร.ภ.ภพ.)

2.7 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ (มร.นว.)

2.8 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ (มร.พข.)

3 กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.1 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี (มร.อค.)

3.2 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (มร.ม.)

3.3 มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย (มร.ล.)

3.4 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (มร.สน.)

3.5 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา (มร.นม.)

3.6 มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ (มร.ภ.บร.)

3.7 มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ (มร.ภ.สร.)

3.8 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี (มร.ภ.อบ.)

3.9 มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ (มกส.)

3.10 มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ (มชย.)

3.11 มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด (มร.ภ.รอ.)

3.12 มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ (มร.ภ.ศก.)

4 กลุ่มภาคกลาง

4.1 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา (มร.อยุธยา.)

4.2 มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี (มร.รพ.)

4.3 มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนกฉัตร (มร.ร.)

4.4 มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี (มร.ท.)

4.5 มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (มรว.)

4.6 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี (มร.ภ.พบ.)

4.7 มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี (มร.ภ.จ.)

4.8 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม (มร.น.)

4.9 มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง (มร.ภ.จ.)

5. กลุ่มภาคใต้

5.1 มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี (มร.ส.)

5.2 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช (มร.นศ.)

- 5.3 มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต (มรภ.)
- 5.4 มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา (มรภ.สข.)
- 5.5 มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา (มรย.)

2.3.2 ภาระหน้าที่มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตามพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ได้กำหนด บทบาท และภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในมาตรา 7 และมาตรา 8 ดังต่อไปนี้

มาตรา 7 ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการ ทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทุนบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู

มาตรา 8 ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตาม มาตรา 7 ให้กำหนด ภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัยดังต่อไปนี้

1. แสวงหาความจริงเพื่อสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ บนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และภูมิปัญญาสากล
2. ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม ตำนึกในความเป็นไทย มีความรัก และผูกพันต่อท้องถิ่น อีกทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชน เพื่อช่วยให้คนในท้องถิ่นรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การผลิตบัณฑิตดังกล่าว จะต้องให้มีจำนวนและคุณภาพสอดคล้องกับแผนการผลิตบัณฑิตของประเทศ
3. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในคุณค่า ความสำนึก และความภูมิใจ ในวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ
4. เรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนาและ นักการเมืองท้องถิ่นให้มีจิตสำนึกประชาธิปไตย คุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการ บริหารงานพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม
5. เสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง
6. ประสานความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรอื่นทั้ง ในและต่างประเทศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

7. ศึกษาและแสวงหาแนวทางพัฒนาเทคโนโลยีพื้นบ้านและเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้เหมาะสมกับการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพของคนในท้องถิ่น รวมถึงการแสวงหาแนวทางเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

8. ศึกษา วิจัย ส่งเสริมและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริในการปฏิบัติภารกิจของมหาวิทยาลัย เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งมาตรฐานด้านพันธกิจของการบริหารการอุดมศึกษา (สำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา, 2553, น. 3) ให้ดำเนินการตามพันธกิจของการอุดมศึกษา 4 ด้าน อย่างมีคุณภาพ โดยมีการประสานความร่วมมือรวมพลังจากทุกภาคส่วนของชุมชน และสังคมในการจัดการความรู้ และกำหนดตัวบ่งชี้ (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา, 2551, น. 19 - 94) ดังนี้

8.1 มีหลักสูตรและการเรียน การสอนที่ทันสมัย ยืดหยุ่นสอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของประเภทสถาบันและสังคม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนแบบผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการเรียนรู้และการสร้างงานด้วยตนเองตามสภาพจริง ใช้การวิจัยเป็นฐานมีการประเมิน และใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียน และการบริหารจัดการหลักสูตร ตลอดจนมีการบริหารจัดการนิสิตนักศึกษาที่เหมาะสม สอดคล้องกับหลักสูตรและการเรียน การสอน

8.2 มีการวิจัยเพื่อสร้างและประยุกต์ใช้องค์ความรู้ใหม่ที่เป็นการขยายพรมแดนความรู้ และทรัพย์สินทางปัญญาที่เชื่อมโยงกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมตามศักยภาพของประเภทสถาบัน มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษาทั้งในและต่างประเทศเพื่อพัฒนาความสามารถในการแข่งขันได้ในระดับนานาชาติของสังคมและประเทศชาติ

8.3 มีการให้บริการวิชาการที่ทันสมัย เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของสังคมตามระดับความเชี่ยวชาญของประเภทสถาบัน มีการประสานความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับภาคธุรกิจอุตสาหกรรมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนของสังคมและประเทศชาติ

8.4 มีการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสาน พัฒนา เผยแพร่ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและความภาคภูมิใจในความเป็นไทย มีการปรับใช้ศิลปวัฒนธรรมต่างประเทศอย่างเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ คณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษาที่เรียก โดยย่อว่า

“ค.ป.ภ.” ซึ่งมีหน้าที่ในการกำหนด หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการดำเนินงานเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา ได้กำหนดองค์ประกอบคุณภาพ ออกเป็น 9 องค์ประกอบดังนี้

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

องค์ประกอบที่ 2 การเรียนการสอนการบริหารกิจการวิชาการ (Academic affair) คือ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความรู้ในวิชาชีพตามหลักสูตรที่กำหนด การเรียนการสอนในยุคปัจจุบันใช้หลักการของการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้น ภารกิจดังกล่าวจึงเกี่ยวข้องกับการกำหนดปัจจัยป้อนเข้าที่ได้มาตรฐานตามที่กำหนด ประกอบด้วยการมีอาจารย์ที่มีปริมาณและคุณภาพตามมาตรฐานหลักสูตร มีกระบวนการบริหารจัดการเรียนการสอนที่อาศัยหลักการร่วมมือรวมพลังของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งองค์กรภายในและภายนอกสถาบัน นอกจากนี้ยังต้องมีการวางระบบและกลไกการประกันคุณภาพการเรียนการสอน เพื่อให้ นักศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

องค์ประกอบที่ 3 กิจกรรมการพัฒนานิสิตนักศึกษา การดำเนินงานด้านกิจการนักศึกษาเป็นกิจกรรมที่สถาบันอุดมศึกษาสนับสนุนส่งเสริมเพื่อให้ นักศึกษาเป็นบัณฑิต ที่มีคุณสมบัติพร้อม นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนที่จัดขึ้นตามหลักสูตร กิจกรรมการพัฒนานักศึกษาแบ่งออกได้เป็นสองส่วน คือ

1. การจัดบริการแก่นักศึกษาและศิษย์เก่าซึ่งสถาบัน จัดขึ้นให้สอดคล้องกับความต้องการและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักศึกษาและศิษย์เก่า และ
2. การจัดกิจกรรมนักศึกษาที่ดำเนินการโดยองค์กรนักศึกษาซึ่งได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากสถาบัน ทั้งนี้ เพื่อให้ นักศึกษาได้พัฒนาร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา ตลอดจนคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ ได้แก่ ความรู้ ทักษะความคิด ทักษะความสัมพันธ์

ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ทักษะการวิเคราะห์และการสื่อสาร และการพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรม

องค์ประกอบที่ 4 การวิจัยสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งอาจมีจุดเน้นในเรื่องการวิจัยที่แตกต่างกันขึ้นกับสภาพแวดล้อมและความพร้อมของแต่ละสถาบัน อย่างไรก็ตามทุกสถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องมีพันธกิจนี้เป็นส่วนหนึ่งของพันธกิจสถาบัน ดังนั้น จึงต้องมีระบบและกลไกควบคุมให้สามารถดำเนินการในพันธกิจด้านนี้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพภายใต้จุดเน้นเฉพาะของแต่ละสถาบัน เพื่อให้ได้ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่เกิดประโยชน์ การวิจัยจะประสบความสำเร็จและเกิดประโยชน์จำเป็นต้องมีส่วนประกอบที่สำคัญสามประการ คือ

1. สถาบันต้องมีแผนการวิจัย มีระบบและกลไกตลอดจนมีการสนับสนุนทรัพยากรให้สามารถดำเนินการได้ตามแผน
2. คณาจารย์มีส่วนร่วมในการวิจัยอย่างเข้มแข็งโดยบูรณาการงานวิจัยกับการจัดการเรียนการสอน และพันธกิจด้านอื่น ๆ ของสถาบัน
3. ผลงานวิจัยมีคุณภาพมีประโยชน์ สนองยุทธศาสตร์ของชาติ และมีการเผยแพร่อย่างกว้างขวาง

องค์ประกอบที่ 5 การบริการทางวิชาการแก่สังคมการบริการทางวิชาการแก่สังคมเป็นหนึ่งในภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาสถาบันพึงให้บริการวิชาการแก่ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ในรูปแบบต่าง ๆ ตามความถนัดและในด้านที่สถาบันมีความเชี่ยวชาญ การให้บริการวิชาการอาจให้เปล่าโดยไม่คิดค่าใช้จ่ายหรืออาจคิดค่าใช้จ่ายตามความเหมาะสม ให้ทั้งองค์การภาครัฐและเอกชน องค์การอิสระ องค์การสาธารณชน และสังคมโดยกว้าง รูปแบบการให้บริการวิชาการมีความหลากหลาย เช่น การอนุญาตให้ใช้ประโยชน์ทรัพยากรของสถาบัน เป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ ให้คำปรึกษา ให้การอบรม จัดประชุมหรือสัมมนา วิชาการ ทำงานวิจัยเพื่อตอบคำถามต่าง ๆ หรือเพื่อชี้แนะสังคม การให้บริการวิชาการนอกจากเป็นการทำประโยชน์ให้สังคมแล้ว สถาบันยังได้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ คือ เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ของอาจารย์อันจะนำมาสู่การพัฒนาหลักสูตร มีการบูรณาการเพื่อใช้ประโยชน์ทางด้านการจัดการเรียนการสอนและการวิจัยพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ สร้างเครือข่ายกับองค์กรต่าง ๆ ซึ่งเป็นหน่วยงานของนักศึกษาและเป็นการสร้างรายได้ของสถาบันจากการให้บริการวิชาการด้วย

องค์ประกอบที่ 6 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมถือเป็นพันธกิจสำคัญประการหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษา ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาจึงต้องมีระบบและกลไกควบคุมการดำเนินงานด้านนี้ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพ

โดยอาจมีจุดเน้นเฉพาะที่แตกต่างกันตามปรัชญาและธรรมชาติของแต่ละสถาบัน และมีการบูรณาการเข้ากับการผลิตบัณฑิต งานวิจัย และการบริการวิชาการ รวมทั้งดำเนินการเพื่อให้เกิดการพัฒนา มาตรฐานการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 5 ด้าน ได้แก่ มาตรฐานด้าน ด้านการส่งเสริม ด้านการสนับสนุน ด้านการสร้างมาตรฐาน และด้านการเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม และเชื่อมโยงความรู้ท้องถิ่นสู่สากลอันจะเป็นกลไกในการฟื้นฟู อนุรักษ์ สืบสาน พัฒนา เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม รวมทั้งสร้างสรรค์ ส่งเสริมภูมิปัญญาไทยให้เป็นรากฐานการพัฒนาองค์ความรู้ที่ดีขึ้น

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

องค์ประกอบที่ 8 การเงินและงบประมาณ การเงินและงบประมาณเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่งของสถาบันการศึกษา โดยปกติแหล่งเงินทุนของสถาบันการศึกษาได้มาจากงบประมาณแผ่นดิน (สำหรับสถานศึกษาของรัฐ) และเงินรายได้ เช่น ค่าเล่าเรียนของนักศึกษา รายได้จากงานวิจัย บริการทางวิชาการ ค่าเช่าทรัพย์สิน ฯลฯ ผู้บริหารสถาบันการศึกษาจะต้องทำความเข้าใจกับการวิเคราะห์ทางการเงิน เช่น ค่าใช้จ่ายทั้งหมดต่อจำนวนนักศึกษา ทรัพยากรสินถาวรต่อจำนวนนักศึกษา ค่าใช้จ่ายที่สถาบันอุดมศึกษาใช้สำหรับการผลิตบัณฑิตต่อหัว จำแนกตามกลุ่มสาขา รายได้ทั้งหมดของสถาบันการศึกษาแยกหักจากหักงบดำเนินการทั้งหมด งบประมาณในการพัฒนาอาจารย์ความรวดเร็วในการเบิกจ่าย ร้อยละของงบประมาณที่ประหยัดได้หลังจากที่ปฏิบัติตามภารกิจทุกอย่างครบถ้วน สิ่งเหล่านี้จะเป็นการแสดงศักยภาพเชิงการบริหารจัดการด้านการเงินของสถานศึกษาที่เน้นถึงความโปร่งใส ความถูกต้อง ใช้เม็ดเงินอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด

องค์ประกอบที่ 9 ระบบและกลไกการประกันคุณภาพระบบและกลไกในการประกันคุณภาพภายใน เป็นปัจจัยสำคัญที่แสดงถึงศักยภาพการพัฒนาคุณภาพของสถาบัน โดยต้องครอบคลุมทั้งปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตผลกระทบที่เกิดขึ้นซึ่งจะต้องมีการพัฒนาระบบและกลไกในการประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่อง และมีกระบวนการจัดการความรู้ เพื่อให้เกิดนวัตกรรมด้านการประกันคุณภาพภายในที่เป็นลักษณะเฉพาะของสถาบัน

รายละเอียดดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยนำมาสรุปเป็นองค์ประกอบการพัฒนา
 ทุมนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้บรรลุตาม
 วัตถุประสงค์
 ของการวิจัยเรื่อง การวิจัย เรื่อง การพัฒนาทุมนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาค
 ตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ทูทางปัญญา ทูทางสังคม
 ทูทางอารมณ์ และ ทูทางความชำนาญ

2.4. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาทุมนมนุษย์ของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทุมนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 และ เอกสารวิชาการต่าง ๆ ได้สรุปตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย คือ 1) ปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อ
 การพัฒนาทุมนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัย กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 6 ปัจจัย
 ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านความผูกพัน
 ต่อองค์กร ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และ
 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน และ 2) ตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาทุมนมนุษย์ ประกอบด้วย 4
 องค์ประกอบ คือ ทูทางปัญญา ทูทางสังคม ทูทางอารมณ์ และ ทูทางความชำนาญ
 รายละเอียดการสังเคราะห์เอกสาร ดังต่อไปนี้

2.4.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุมนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัย กลุ่มภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ

2.4.1.1 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากร

สมรรถนะของบุคลากรเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนำพาองค์กร
 ไปสู่การบรรลุเป้าหมาย องค์กรจะต้องส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยพัฒนา
 สมรรถนะ (Competency) เพื่อพัฒนาศักยภาพที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ให้มีสมรรถนะสูง เป็นแรง
 สำคัญในการพัฒนาองค์กร

คณีย์ เทียนพูน (2550, น. 55) ได้กล่าวว่า แนวความคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
 หรือความสามารถของบุคคลในองค์กร (Competency) ได้เริ่มขึ้นในปี ค.ศ. 1960 จากการเสนอ
 บทความทางวิชาการของ เดวิด แมคเคลลีแลนด์ (David Mc Clelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัย
 ฮาร์วาร์ด ซึ่งได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดี (Excellent Performer) ของบุคคล

ในองค์กรที่ระดับทักษะความรู้ความสามารถ โดยระบุว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพ เป็นวิธีการที่ไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถ (Competency) แต่บริษัทควรว่าจ้างบุคคลที่มีความสามารถมากกว่าคะแนนทดสอบ (Test Scores) และต่อมาองค์การ U.S.Foreign Service ได้ขอให้ David Mc Celland พัฒนารูปแบบการคัดเลือกคนใหม่

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) คือ กลุ่มของความรู้ความสามารถทักษะ ตลอดจนทัศนคติที่จำเป็นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คุณลักษณะของบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมและผลของการปฏิบัติงาน ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ส่วนหนึ่งประกอบขึ้นจากทักษะความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ บุคลิกภาพ ค่านิยมของบุคคล หรือพฤติกรรมของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยมในงานหนึ่ง ๆ

อานนท์ สักดิ์วีระวิทย์ (2547, น. 61) ให้นิยามของ สมรรถนะ ไว้ว่า คือ คุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่าง ๆ ได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพและอื่น ๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่า ผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ ต้องมีคุณลักษณะเด่น ๆ อะไรหรือคุณลักษณะสำคัญ ๆ อะไรบ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ สาเหตุที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จ เพราะขาดคุณลักษณะบางประการคืออะไร เป็นต้น

ประจักษ์ ทรัพย์อุดม (2550, น. 3) ได้ให้ความหมายของ คำว่า สมรรถนะ ไว้ว่าคือความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic of Attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม (Behavior) ที่จำเป็น และมีผลให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าบุคคลอื่น ซึ่งสมรรถนะของคนเกิดได้จาก 3 ทางคือ

- 1) เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาแต่กำเนิด
- 2) เกิดจากประสบการณ์การทำงาน
- 3) เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา

สรุปความหมายของ Competency จากแนวคิดของ David Mc Celland ว่า Competency เป็นบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคลซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนด ในงานที่ตนรับผิดชอบ องค์ประกอบของ Competency ตามแนวคิดของแมคเคลลีแลนดมี 5 ส่วน คือ ส่วนที่หนึ่ง ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น ส่วนที่สอง ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไวเช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ส่วนที่สาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น

ความมั่นใจในตนเอง ส่วนที่สี่ บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ และ ส่วนที่ห้า แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives / Attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น นอกจากนี้ พนม เพชรจตุพร ยังได้กล่าวว่า จากประสบการณ์ในการทำงานทั้งในองค์กรภาครัฐและองค์กรเอกชน พบว่าคุณลักษณะของพนักงานที่เป็นที่ต้องการขององค์กรสมัยใหม่นั้น องค์กรส่วนใหญ่ต้องการพนักงานที่มีคุณสมบัติที่ไม่ค่อยแตกต่างกันมากนัก แบบทั่ว ๆ ไป และคุณสมบัติของพนักงานที่เป็นที่ต้องการขององค์กร ก็พบว่ามีความเหมือนกันอยู่มาก สรุปคุณลักษณะของพนักงานที่เป็นที่ต้องการขององค์กร มีดังนี้

1. มีความรับผิดชอบสูง พนักงานที่มีความรู้สูง มีทักษะในการทำงานที่ดีมีอยู่เยอะ แต่ถ้าพนักงานคนนั้นขาดความรับผิดชอบ ไว้วางใจให้ทำงานอะไรก็ได้ พนักงานแบบนี้ยอมไม่มีใครอยากได้เข้าร่วมงานด้วย องค์กรส่วนใหญ่มากกว่า 90 % ตอบเป็นเสียงเดียวกันว่า ต้องการพนักงานที่มีความรับผิดชอบสูง มอบหมายงานอะไรให้ ก็พยายามที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ รวมทั้งสามารถเชื่อใจ และไว้วางใจได้ในฐานะพนักงานของบริษัท ในการเข้ามาช่วยให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ เรื่องของความรับผิดชอบนั้นยังหมายความรวมถึงการที่พนักงานคนนั้นสามารถที่จะคิดและหาวิธีการในการทำงานให้ไปสู่เป้าหมายได้ด้วยตนเอง โดยที่ไม่ต้องให้หัวหน้างานหรือผู้จัดการเข้ามาสั่งและบอกให้ทำที่ละขั้นตอน นอกจากนั้นยังมองไปถึงเรื่องของการมุ่งมั่นทุ่มเททำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จได้อย่างไม่ย่อท้อ เวลาเมื่ออุปสรรคเกิดขึ้น หรือมีปัญหาเกิดขึ้นในการทำงาน พนักงานคนนี้ก็ไม่เคยที่จะถ่มถืด และยังคงพยายามหาวิธีการแก้ไขปัญหาลำนั้นเพื่อให้งานสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่กำหนด นี่แหละครับ ที่เรียกว่า “ความรับผิดชอบสูง”

2. ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างดี เนื่องจากปัจจุบันสถานการณ์ต่าง ๆ ภายนอกบริษัท รวมทั้งเทคโนโลยี และความเจริญต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมาย และองค์กรเองก็ต้องรับเอาสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาปรับใช้ในองค์กรอยู่เสมอ ก็เลยทำให้องค์กรต้องการพนักงานที่มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ดังนั้นองค์กรสมัยใหม่ จำนวนถึง 85% ต่างก็ต้องการพนักงานที่มีความสามารถในการปรับตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ได้เป็นอย่างดี ไม่ใช่พนักงานที่ทำงานแบบเดิม ๆ อยู่แบบเดิม ๆ คิดแบบเดิม ๆ หรือเวลาที่มีอะไรเปลี่ยนแปลงก็พยายามที่จะต่อต้าน และไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เนื่องจากจะทำให้ตนเองเสียประโยชน์บางอย่าง และยังคงทำให้ตนเองต้องอยู่ไม่คอยสบายสักเท่าไร องค์กรเองที่ต้องการประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็ว ต่างก็ต้องการพนักงานที่มีความสามารถทางด้านนี้ค่อนข้างมาก โดยเฉพาะองค์กรที่ต้องอาศัยเทคโนโลยีต่าง ๆ

ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ถ้าพนักงานไม่ยืดหยุ่นพอ ความสำเร็จของการทำงานก็เกิดขึ้นได้ยากมากขึ้นไปอีก

3. มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ องค์กรปัจจุบันต้องอยู่ภายใต้การแข่งขันที่สูงมาก ต่างฝ่ายต่างก็พยายามชิงความได้เปรียบในธุรกิจ โดยการคิดอะไรใหม่ ๆ ออกมาสู่ตลาดอยู่เสมอ พยายามหาวิธีการที่จะทำให้ลูกค้าชอบและประทับใจในสินค้าและบริการของตนเอง ให้มากที่สุด ดังนั้น พนักงานที่ทำงานในสายงานหลักขององค์กรก็จะต้องมีคุณสมบัติที่เป็นคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ อยู่เสมอ สามารถคิดต่อยอดสิ่งเดิมที่มีอยู่ หรือไม่ก็คิดใหม่ไปเลย แบบที่ยังไม่เคยมีใครคิดมาก่อน เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันนั่นเอง ดังนั้นการที่องค์กรจะสามารถอยู่รอดในภาวะการแข่งขันที่รุนแรงแบบนี้ ย่อมต้องการพนักงานที่มีความคิดสร้างสรรค์ดี ๆ เข้ามาร่วมงานด้วย

4. สื่อความได้ดี คนเราสมัยนี้พูดกันน้อยลงไปเรื่อย ๆ สังเกตว่าเทคโนโลยีทำให้คนเราสามารถติดต่อถึงกันได้อย่างไร้พรมแดน แต่กลับกลายเป็นว่า คนเราคุยกันน้อยลง สื่อความกันน้อยลง ในองค์กรเองก็เช่นกัน หัวหน้าที่ับลูกน้องบางคู่ แทบจะไม่เคยคุยกันเลยก็มี หรือแม้กระทั่งพนักงานกันเอง ก็ทำงานโดยไม่ค่อยได้สื่อความกัน ก็เลยทำให้ทักษะในการสื่อความของคนเราค่อย ๆ แย่ลงไปเรื่อย ๆ แต่ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องสื่อความกับคนอื่นรู้เรื่อง จะต้องมีความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับคนรอบข้าง รวมทั้งลูกน้อง และหัวหน้าของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะเรื่องของธุรกิจนั้น ถ้าอยากประสบความสำเร็จ ย่อมขาดการสื่อความไม่ได้เลย ทักษะด้านนี้จึงเป็นที่ต้องการขององค์กรมากขึ้นเรื่อย ๆ เพราะคนเราสื่อความกันน้อยลง และสื่อกันอย่างไร้ประสิทธิภาพมากขึ้นนั่นเอง

5. มีใจรักที่จะทำงานและต้องการประสบความสำเร็จ คุณสมบัติของพนักงานข้อสุดท้ายที่เป็นที่ต้องการขององค์กรส่วนใหญ่ก็คือ ต้องการพนักงานที่มีความรักที่จะทำงาน รักที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ไม่ใช่ทำงานแบบขอไปที ทำเพราะจำเป็นหรือต้องทำ โดยที่ไม่มีความมุ่งมั่นอะไรซ่อนอยู่ในการมาทำงานเลย พนักงานหลายคนเป็นแบบนี้จริง ๆ เวลามาทำงานก็มาแบบเซ็ง ๆ ทำเพราะต้องทำ ไม่ทำก็ไม่มีอะไรกิน แต่ไม่เคยคิดว่าจะทำงานอย่างไรให้ประสบความสำเร็จ คิดแต่ว่า วันนี้ทำแค่นี้ก็พอ ที่เหลือไว้พรุ่งนี้ค่อยทำต่อก็ได้ แต่องค์กรในปัจจุบันที่อยู่ในสถานะที่ต้องดิ้นรน แข่งขันสูง ๆ แบบนี้ ถ้าได้พนักงานที่ไม่ค่อยมีความกระตือรือร้นอยากสำเร็จมาทำงานแล้ว สิ่งที่จะเกิดขึ้นก็คือ องค์กรก็จะไม่สามารถเติบโตได้ และอาจจะต้องปิดตัวและหายไปนั่นเอง

จากคุณสมบัติ 5 ประการข้างต้นเป็นเพียงส่วนหนึ่ง ซึ่งเป็นส่วนใหญ่ที่องค์กรต้องการพนักงานแบบนี้ นอกจากองค์กรแล้ว ตัวพนักงานเอง ถ้าได้เห็นและเข้าใจว่าองค์กรต้องการพนักงานแบบไหนเข้ามาทำงาน ก็น่าจะช่วยให้ท่านสามารถที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นที่ต้องการขององค์กร ได้ไม่ยาก ถ้าอยากเป็นที่ต้องการตัวจริงๆ ก็คงต้องเริ่มพัฒนาตนเองให้มีคุณสมบัติอย่างน้อย 3 ใน 5 ข้อที่กล่าวมาข้างต้น

กล่าวโดยสรุป จากความหมายของลักษณะของบุคคลที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะของบุคลากร คือพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกและส่งผลต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบทำให้การปฏิบัติงานนั้น ๆ โดยมีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) ที่ซ่อนเร้นอยู่ ได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพและอื่น ๆ ซึ่งพฤติกรรมที่นำมาใช้จะต้องมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติในตำแหน่งนั้น ๆ เพื่อก่อให้เกิดผลการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์ หรือเกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีเลิศ (Excellent Performance) ดังนั้น คุณลักษณะของบุคลากรที่มีสมรรถนะตามแผนการพัฒนากุศลกรขององค์กร จะทำให้องค์กรมีบุคลากรที่เต็มเปี่ยมไปด้วยศักยภาพ ซึ่งจะเป็แรงขับเคลื่อนสำคัญในการผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น องค์กรส่วนใหญ่จึงควรให้ความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร เพื่อส่งผลทำให้องค์กรมีสมรรถนะสูงได้เปรียบทางการแข่งขันและบรรลุเป้าหมาย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากรที่จะส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีลักษณะดังนี้ 1) ความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสายงานของตน 2) ความเข้าใจโครงสร้างองค์กรและการปฏิบัติงาน 3) ความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ 4) จิตสำนึกในการให้บริการและจริยธรรมในการทำงาน และ 5) การทำงานเป็นทีม

2.4.1.2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

1) ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการทั้งในไทย และ ต่างประเทศได้ให้ความหมาย “ภาวะผู้นำ” และ “ภาวะผู้นำของผู้บริหาร” ไว้ ดังนี้

Bass (1985, p. 545) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ผู้นำจะต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตาม ซึ่งจะต้องได้ผลเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ทัศนคติตามเชื่อมั่น และความต้องการของผู้ตามจะต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำไปสู่ระดับที่สูงกว่า

Jacobs and Jaques (1987, p. 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่จะพัฒนาเป้าหมายการทำงาน และการได้ทุ่มเทพลังในการทำงาน ในอันที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย

Plunkett and Atther (1997, p. 61) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือกระบวนการในการใช้อิทธิพลให้บุคคลหรือกลุ่มกำหนดเป้าหมาย และดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามที่ใช้อิทธิพล

เต็มใจปรารถนา

Sergiovanni and Moore (2006, p. 213) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการของการเกลี้ยกล่อมจิตใจของผู้นำ ที่จะให้ผู้ตามประพฤติปฏิบัติในทางที่จะส่งเสริมวัตถุประสงค์ของผู้นำเอง

Richard (1998, p. 5) ภาวะผู้นำ คือ การใช้อิทธิพลที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และผู้ตาม ซึ่งมีความตั้งใจที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น โดยสะท้อนให้เห็นถึงจุดมุ่งหมาย ร่วมกัน

DuBrin (1998, p. 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ประธาน หอมพุดและทิพวรรณ หอมพุด (2540, น. 83) ได้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่ตนมีอยู่ในการชักนำหรือ โน้มน้าวให้ผู้ได้บังคับบัญชาภายในองค์กรหรือในกลุ่มคนในสถานต่าง ๆ เพื่อให้สมาชิกของกลุ่ม ได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพที่สุดให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540, น. 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลของบุคคล หรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตามเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้ หรือหมายถึงรูปแบบของอิทธิพลระหว่างบุคคล

ทองใบ สุดซารี (2543, น. 4) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มยอมปฏิบัติตามความต้องการของตนเอง ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

อุดม ทุม โฆสิต (2544, น. 230) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลายประการ เช่น

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีอำนาจเหนือผู้อื่นและอำนาจนี้ช่วยให้ผู้นำสามารถปฏิบัติงานซึ่ง เขาไม่สามารถปฏิบัติคนเดียวได้สำเร็จ และทำให้ผู้ตามยอมรับและเต็มใจปฏิบัติตาม

2. ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคนคนหนึ่ง (ผู้นำ) กับกลุ่ม (ผู้ตาม) ที่มี ประโยชน์ร่วมกันและพฤติกรรมคนอยู่ภายใต้การอำนาจและการกำหนดแนวทางของผู้นำ

3. ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะของการบอก ชี้แนะ ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติ หน้าที่ตามหน้าที่ด้วยความเต็มใจ และกระตือรือร้น

4. ภาวะผู้นำ หรือความเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการนำ

5. ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อำนาจและอิทธิพลที่ แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งของ องค์กร ซึ่งกล่าวโดยสรุปแล้ว ภาวะผู้นำ คือ ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนาจการใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือการติดต่อกันและกันให้ร่วมใจกับคน ดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของเป้าหมายที่กำหนดไว้

อาคม วัชโรตต (2547, น. 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมที่ผู้นำ แสดงออกในรูปของกระบวนการ ความสามารถหรือกิจกรรม ซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลอื่น โดยที่บุคคลอื่นจะคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำ เพื่อให้การดำเนินการบรรลุ วัตถุประสงค์ ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, น. 31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุ เป้าหมายร่วมกัน (Shared Goal) หรือเป็นความสัมพันธ์ที่จะส่งผลกระทบระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purposes) หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์กร

จากความหมายของภาวะผู้นำที่กล่าวไว้ข้างต้น กล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำ ไม่มีแบบแผนตายตัวกำหนดว่าต้องทำเป็นประจำ ภาวะผู้นำเป็นเพียงเครื่องมือ หรือสื่อที่จะมาช่วยกันประสานให้คนทั้งหลายที่อยู่รวมกัน ช่วยกันทำให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด มีการเคลื่อนไหวและการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง มีการโน้มน้าวให้มีแรงจูงใจ ให้ร่วมมือร่วมใจและ มุมานะทำงาน ทั้งยังจุดประกายให้เกิดความฮึกเหิมที่จะมุ่งมั่นฟันฝ่าอุปสรรค เพื่อให้งานนั้นให้ สำเร็จให้จงได้และมีความภาคภูมิใจในผลของงานผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ ที่บุคคลหรือผู้นำใช้อำนาจที่มีของตนซึ่งนำไปบุคคลอื่นเกิดความเต็มใจหรือใช้อิทธิพลจูงใจให้ผู้อื่น

เกิดความกระตือรือร้นปฏิบัติงานร่วมกันให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรหรือของกลุ่มที่กำหนดไว้

2) ความสำคัญของภาวะผู้นำ

การดำเนินงานในทุกองค์กรจะประสบความสำเร็จต้องอาศัยผู้บริหาร ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ ดังนั้นภาวะผู้นำ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหารในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

อวยชัย ชบา (2538, น. 165 – 166) ได้สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำ ต่อการรวมกลุ่มของคนในองค์กร ดังนี้ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้ โดยมีความขัดแย้งกันน้อยที่สุดในองค์กร องค์กรจึงเปรียบเสมือนบ้านที่อบอุ่น ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะดำเนินงานขององค์กร เช่น การวางแผนการจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การประสานงาน การอำนวยความสะดวก และการสั่งการ การประเมินผลงานเพื่อ ไปสู่การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้ตาม ซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2544, น. 6) กล่าวไว้ว่า หากมีคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาอยู่รวมกันจะเกิดปฏิสัมพันธ์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน คือ การยอมรับอิทธิพลทางใจ และการลงมือปฏิบัติตามผู้จะส่งผลเหนือกว่ากำหนดให้เกิดการร่วมมือร่วมใจดำเนินการไปสู่จุดหมาย โดยที่ทุกคนเกิดความพึงพอใจ

บุญฉัฐา พันธุ์ภักดี (2546, น. 18) ได้สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำ หรือการเป็นผู้นำ ดังนี้ ภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำแต่ละคนที่แสดงออกในพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความสามารถในการตัดสินใจสั่งการ เพื่อที่จะทำให้ผู้ร่วมดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ฝึกอบรมให้เกิดขึ้นได้ และขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูงจะต้องสามารถแสดงพฤติกรรมในการนำ และความจะส่งผลต่อผู้ร่วมงานในทุกสถานการณ์ และเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ภายในหน่วยงานหรือกลุ่ม ฉะนั้นภาวะผู้นำ จึงมีผลกระทบต่อสิ่งอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานองค์กร หรือสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งก่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพหรือค้อยประสิทธิภาพตลอดจนภาวะผู้นำเป็นศิลปะอันจำเป็น ซึ่งสำคัญยิ่งของนักบริหารในการที่จะนำหน่วยงาน หรือกลุ่มองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545, น. 193) กล่าวถึงพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ว่ามีลักษณะ สำคัญ 4 ประการ คือ

1. มีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย
2. คาดหวังว่าบุคคลากรจะปฏิบัติงานที่มีผลงานสูง
3. แสดงให้เห็นว่าบุคคลากรจะทำงานได้ผลงานสูง
4. มุ่งเน้นความเป็นเลิศและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

กวี วงศ์พุ่ม (2550, น. 18) ได้วิเคราะห์ภาวะผู้นำ ว่าเป็นการเรียนรู้สิ่งที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน และใช้ความรู้ที่มีอยู่บางอย่าง มาจัดระเบียบความรู้ใหม่ โดยมีขั้นตอนในการคิดอย่างสร้างสรรค์โดยแสดงออกเป็นความหมายความสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความสามารถของหัวหน้าที่จะต้องเป็นผู้นำ
2. ความสามารถของหัวหน้าที่จะ เอาชนะจิตใจลูกน้อง
3. ความสามารถที่จะต้องบุกเบิกพื้นผิอุปสรรคในการนำ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551, น. 106) กล่าวว่า ผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานจะตั้งเป้าหมายที่ท้าทายสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาจะเน้นความสำคัญไปที่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานและแสดงความมั่นใจในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จที่มีมาตรฐานสูง

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความสำคัญของภาวะผู้นำว่า เป็นคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำแต่ละคนที่แสดงออกในพฤติกรรมต่างๆ คุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงมี ผู้ที่มีภาวะผู้นำจะส่งผลกระทบต่อผู้ร่วมงานในทุกสถานการณ์ ทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้ ผู้ใช้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3) คุณลักษณะและองค์ประกอบของภาวะผู้นำ

คุณลักษณะและองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่มีนักวิชาการกล่าวถึงมากมายหลายท่านดังนี้

DuBrin (2007, p. 323) กล่าวถึงคุณลักษณะและองค์ประกอบด้วยขั้นตอนในกระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์นั้นมีขั้นตอนที่สำคัญ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน

ขั้นที่ 1 การตระหนักถึง โอกาสและปัญหา (Opportunity or Problem recognition)

ขั้นที่ 2 การเข้าใจอย่างลึกซึ้ง (Insight)

ขั้นที่ 3 การมีจิตใจจดจ่อกับปัญหา (Immersion)

ขั้นที่ 4 การใช้ความคิด (Incubation)

ขั้นที่ 5 การพิสูจน์ว่าเป็นจริงได้และนำไปใช้ได้จริง (Verification and application)

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2545, น. 26) กล่าวถึงลักษณะของ คนที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ไว้ว่า เป็นบุคคลที่มีความรู้ลึกประหลาดใจที่ได้พบได้เห็นสิ่งใหม่ ๆ สนใจสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ มีสมาธิสูง สามารถยอมรับสิ่งต่าง ๆ ได้ มีความเต็มใจที่จะทำ ในสิ่งใหม่ ๆ มีความกล้าหาญที่จะเผชิญกับสิ่งแปลกใหม่

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550, น. 19) กล่าวไว้ว่า บุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จะมีลักษณะเป็นผู้ที่เผชิญกับปัญหาต่าง ๆ โดยไม่หลีกเลี่ยงหรือหลบถอย ทำงานเพื่อความสุขของตนเอง โดยไม่หวังการประเมินผลหรือการยกย่องจากบุคคลอื่น และเป็นผู้ที่มีความสามารถในการคิดประดิษฐ์สิ่งต่าง ๆ

Anatasi (1988 , อ้างถึงใน อเนก ศรีภูมิ, 2550, น. 18) กล่าวถึง ลักษณะของคนที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ไว้ว่า เป็นบุคคลที่มีความรู้ลึกไวต่อปัญหา มองเห็นการณ์ไกล มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความสามารถในการคิดหลายแง่หลายมุม และมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงความคิด อย่างคล่องแคล่ว

จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะและองค์ประกอบของภาวะผู้นำ มีผลกระทบต่อผู้ร่วมงาน องค์การสิ่งแวดล้อมในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพหรือความล้มเหลว เป็นคุณสมบัติสำคัญที่ผู้บริหารพึงมี ผู้ที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงาน ทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้ ผู้ใช้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ซึ่งส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.4.1.3 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

1) ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

ได้มีนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศกล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

ภรณ์ กิริติบุตร (2529, น. 94) ได้ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กร สามารถแยกออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ ความผูกพันเป็นทางการ (Formal Attachment) ต่อองค์กรซึ่งแสดงออกโดยการ ไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด และความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก (Commitment) ซึ่งหมายถึง บุคลากรมีความผูกพัน หรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยมและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

Mowday et. Al. (1982, p. 27) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการแสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์ที่แน่นหนา และผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

Mowday, Porter and Steers (1982 ; อ้างใน Luthans (1992, p. 124) ได้นิยามความหมาย “ความผูกพันต่อองค์กร” ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร (A Strong Desire to Remain a Member of a Particular Organization) หมายถึง ความต้องการของบุคลากรที่มีความสนใจอยู่ปฏิบัติงานในองค์กร ไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร (A Willingness to Exert High Levels of Effort on Behalf of the Organization) หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

3. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (A definite Belief in, and Acceptance of, the Value and Goals of Organization) หมายถึง การยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมที่สอดคล้องกันไป ในแนวทางเดียวกันกับองค์กร

Miner (1992, p. 124) ได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิดของ Mowday และคณะ โดยแบ่งแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavior Commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์กรในรูปของพฤติกรรมการแสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวา คือ เมื่อคนเกิดความผูกพันต่อองค์กรจะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง คงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพ เนื่องจากได้เปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่เกิดขึ้นจากการที่เขาได้ลงทุนลงแรงไปในองค์กร และเป็นการยากหรือเป็นไปได้ที่จะเรียกการลงทุนส่วนนั้นกลับคืนมา

2. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งต่างจากแนวคิดแรกที่เป็นผลเนื่องจากการเปรียบเทียบผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นมากกว่าคำนึงถึงความรู้สึกที่บุคคลจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรเชิงทัศนคติในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะทำงานให้กับองค์กร

และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กรได้

Steers (1977, p. 45 - 46) ซึ่งนิยามว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิก ในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรด้วยความเต็มใจ และสามารถวัดได้จาก

1. บุคลากรมีความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่บุคลากรยอมรับแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย และมีค่านิยมของตนที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร

2. บุคลากรความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การใช้ความสามารถ ความพยายามของตนอย่างเต็มที่เพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

3. บุคลากรความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรหมายถึง ความต้องการของบุคลากรที่มีความสมัครใจที่จะอยู่ปฏิบัติงานในองค์กรถึงแม้ว่าจะได้รับข้อเสนอที่ดีกว่าจากองค์กรอื่น ถึงแม้ว่าองค์กรจะเกิดสภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ บุคลากรจะไม่คิดหรือมีความต้องการที่จะลาออกจากองค์กร

กล่าวโดยสรุป ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กรและมีการแสดงออกทางพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในการทำงานประกอบด้วย

(1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ในการยอมรับเป้าหมาย และยอมรับค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่กำหนดไว้

(2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การยอมเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิดและสิ่งต่าง ๆ ให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนดซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จเป็นผลดีต่อองค์กร ในภาพรวม และ

(3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะเป็นบุคลากรคนหนึ่งขององค์กรอย่างแน่วแน่ไม่คิด หรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

2) แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Miner (1992, p. 124) ได้ศึกษาและรวบรวมแนวคิดของ Mowday และคณะ โดยแบ่งแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ความผูกพันทางด้านพฤติกรรม (Behavior Commitment)

เป็นความผูกพันต่อองค์กรในรูปของพฤติกรรมการแสดงออกอย่างต่อเนื่องคงเส้นคงวา คือ เมื่อคนเกิดความผูกพันต่อองค์กรจะมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง คงเส้นคงวาในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และพยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพ เนื่องจากได้เปรียบเทียบกับผล ได้ผลเสียที่เกิดขึ้นจากการที่เขาได้ลงทุนลงแรงไปในองค์กร และเป็นการยาก หรือเป็นไปได้ที่จะเรียกการลงทุนส่วนนั้นกลับคืนมา

2. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) เป็น

ความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งต่างจากแนวคิดแรกที่เป็นผลเนื่องจากการเปรียบเทียบกับผล ได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นมากกว่าคำนึงถึงความรู้สึกที่บุคคลจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรเชิงทัศนคติในรูปของความเชื่อมั่น และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะทำงานให้กับองค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกขององค์กรได้

Allen and Meyer (1990, pp. 1 - 18) กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ลักษณะ

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง

ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ความผูกพัน ต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง

ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการคิดคำนวณของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับองค์กรทางเลือกที่มีของบุคคลและผลตอบแทนที่บุคคลได้รับจากองค์กร โดยจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือโยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน

3. ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (Normative Commitment) หมายถึง

ความผูกพันที่เกิดขึ้นจากค่านิยม วัฒนธรรม หรือบรรทัดฐานของสังคมเป็นความผูกพันเกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากองค์กร แสดงออกในรูปของความจงรักภักดีของบุคคลต่อองค์กร

Mowday, Steers and Porter (1982, pp. 224 - 247) ได้กล่าวว่าความผูกพันต่อองค์กรมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร

3. ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

Steers (1977, p. 47) ได้เสนอแบบจำลองเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยได้แบ่งแบบจำลองออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Commitment)

2. ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment)

3. ผลของความผูกพันต่อองค์กร (Outcomes of Commitment)

องค์ประกอบในด้านปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กรนั้น Steers ได้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร และ ระดับตำแหน่งงาน เป็นต้น

2. ลักษณะของงาน (Job Characteristics) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบอยู่ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ช่วงชั้นการบังคับบัญชา ความเข้าใจในกระบวนการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ผลป้อนกลับของงาน และความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้า เป็นต้น

3. ประสบการณ์ในงาน (Work Experience) หมายถึง สิ่งที่บุคคลได้รับทราบและเรียนรู้เมื่อเข้าไปทำงานภายในองค์กร ได้แก่ ทักษะที่มีต่อกลุ่มสมาชิกในองค์กร การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความพึงพอใจขององค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร เป็นต้น

ทั้งนี้เพราะผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า ความผูกพันต่อองค์กรในนิยามความหมายของ Mowday, Porter and Steers ชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย อีกทั้งผู้วิจัยได้นำแบบสำรวจมาตรฐานที่เกี่ยวข้องความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment Questionnaire หรือ OCQ) ของ Mowday, Steers and Porter (1982, pp. 224 - 247) มาใช้วัดองค์ประกอบของความผูกพันทั้ง 3 ด้าน ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและยอมรับค่านิยมขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่กำหนดไว้

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การยอมเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังความคิดและสิ่งต่าง ๆ ให้แก่การทำงานอย่างเต็มที่ โดยมุ่งหวังให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ภายในระยะเวลาที่กำหนดซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวม

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร หมายถึง ความต้องการที่จะปฏิบัติงานในฐานะเป็นบุคลากรคนหนึ่งขององค์กรอย่างแน่วแน่ไม่คิด หรือมีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

3) ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการอยู่รอด และความสำเร็จขององค์กร และเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกจากงาน และผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จขององค์กรที่สำคัญอีกด้วย นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรยังมีความสำคัญในเรื่องอื่น ๆ ดังที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

Konopaske and Matteson (2005, p. 224) ระบุว่า “หลักฐานงานวิจัยชี้บอว่าการขาดซึ่งความผูกพันสามารถลดประสิทธิภาพขององค์กรได้” และระบุว่า “ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีผลทำให้ค่านางานอื่นน้อยลง” นั้นหมายถึงบุคลากรในองค์กรจะมีอัตราการเข้า-ออกงานลดลง หรือมีอายุงานมากขึ้นเอง

Steers (1977, pp. 122 – 123) เห็นว่าความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร คือ

1. บุคลากรผู้ที่มีความผูกพันต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จะแสดงส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรในระดับสูง
2. บุคลากรผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงอยู่กับองค์กร เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่บุคคลเชื่อถือ
3. บุคลากรผู้ที่มีความผูกพันเป็นเสมือนหนึ่งเดียวกับองค์กรในระดับสูง จะเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมในงานมากขึ้น เนื่องจากมีความเชื่อว่างานของตนเป็นตัวเชื่อมไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

4. บุคลากรผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะเต็มใจใช้ความพยายามเพื่อองค์กร และขยายผลการทำงานไปสู่การมีผลงานในระดับสูง

Baron (1986, p. 165) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคลากร คือ

1. เมื่อใดที่ความรู้สึกผูกพันของบุคลากรแต่ละคนมีระดับสูง อัตราการขาดงานและอัตราการออกจากงานต่ำ
2. ความผูกพันที่สูงจะมีผลทำให้บุคคลอยากค้นหางานอื่นน้อยลง
3. ความผูกพันในองค์กรมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพยายาม และคุณภาพในการทำงาน บุคลากรที่มีความผูกพันต่อบริษัทของเขาจะมีความพยายามอย่างมากและเต็มใจลงทุนเพื่อบริษัท นั่นคือ ผลการปฏิบัติงานของพวกเขาจะดีขึ้น

กรณี กิรีติบุตร (2529, น. 97) กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันจะนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนี้

1. บุคลากรซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรการมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง
2. บุคลากรซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร และเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคคลซึ่งมีความผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางที่ตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ

4. บุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันสูง จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามมากพอสมควรในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีกว่าคนอื่น

4) ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

Steers and Porter (1991, pp. 441 – 451) ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสามารถจัดเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้ 4 กลุ่ม ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ทางลบต่อความผูกพันต่อองค์กร

2. ลักษณะของงาน หรือบทบาทที่เกี่ยวข้องในงาน จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร มีการศึกษาพบว่า งานที่เพิ่มคุณค่าจะเพิ่มความผูกพัน บทบาทที่ชัดเจนและความสอดคล้องของบทบาทมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร

3. การออกแบบขององค์กร โครงสร้างที่หลากหลาย จะส่งผลต่อความผูกพันองค์กรพบว่า ระดับของความเป็นทางการ ความมั่นใจในหน้าที่ การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการ

4. ลักษณะและคุณภาพของประสบการณ์ในงานที่เกิดขึ้น ในช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร เช่น บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร บุคลากรรู้สึกว่างานที่ไว้วางใจที่จะดูแลความสนใจของบุคลากร ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และการที่ความคาดหวังของบุคลากรสอดคล้องกับงาน ปัจจัยเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

Cherrington (1994, p. 276) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากปัจจัย ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ที่มีอายุมาก และอายุอยู่ในองค์กรนาน จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ผู้ที่มีแรงจูงใจภายในมากจะมีความผูกพันมาก เพศหญิงมีแนวโน้มผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศชาย ตลอดจนผู้ที่มีการศึกษาน้อยจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง

2. ลักษณะของงาน ได้แก่ การทำงานที่มีความสำคัญ การได้มีส่วนร่วมในงานจะก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรสูง และหากมีความขัดแย้งในบทบาทและตำแหน่งงาน จะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง

3. ลักษณะขององค์กร ได้แก่ องค์กรที่มีการกระจายอำนาจ การให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะสร้างให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร และเห็นว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้

สรุปปัจจัยที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะของงาน การออกแบบขององค์กร และลักษณะและคุณภาพของประสบการณ์ในงานที่เกิดขึ้นซึ่งปัจจัยดังกล่าวผู้วิจัยจะนำไปเป็นฐานคิดในการกำหนดข้อคำถาม ในเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.4.1.4 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรเกิดจากค่านิยม ความเชื่อของบุคคลในองค์กร ที่เกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ การทำงานและภารกิจต่าง ๆ ที่กระทำให้องค์กร (เนตร์พัฒนา

ยาวิราช, 2552, น. 651) วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่เกิดขึ้น มีอยู่ เป็นอยู่ในทุกองค์การ โดยที่ทุกองค์การจะมีรูปแบบของความเชื่อ สัญลักษณ์ ประวัติความเป็นมาอันยาวนานและสถานที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจ ความผูกพัน การมีส่วนร่วมในการทำงาน การปรับตัวให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การในการวิจัยครั้งนี้ได้ทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้

1) ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมแตกต่างกัน ดังนี้

ศิริวรรณ เสงีรัตน์ สมชาย หิรัญกิตติและธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550, 410) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบความเข้าใจร่วมกัน (System of Shared Meaning) ที่เป็นที่ยอมรับระหว่างสมาชิกในองค์การ ซึ่งจะส่งผลให้สามารถแยกแยะองค์การหนึ่งออกจากอีกองค์การหนึ่งได้

วิเชียร วิทษอุดม (2547, น. 398) กล่าวว่า เป็นวิธีการรังสรรค์ชีวิตในองค์การและวิถีชีวิตโดยรวมของคนในองค์การ ซึ่งเป็นมาตรฐานสำหรับเอาไว้ให้พนักงานยึดเป็นหลักในการทำงานและใช้ชีวิตอยู่ในองค์การ

พัชนี นนทศักดิ์ ปิยพันธ์ ปิงเมืองและสมศรี ศิริไหวประพันธ์ (2549, น. 265) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง กลุ่มของค่านิยมและความเชื่อที่สมาชิกภายในองค์การสร้างขึ้น จนเป็นที่ยอมรับและยึดถือสืบต่อกันมาเป็นเวลานานพอสมควร

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548, น. 201) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แนวทางที่ได้ยึดถือปฏิบัติกันขององค์การ ซึ่งวัฒนธรรมองค์การจะส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ

Millett and Marsh (2004, p. 479) วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ระบบของความหมายร่วมกันที่เกิดจากสมาชิกขององค์การ ทำให้สามารถแยกความแตกต่างขององค์การหนึ่งจากอื่น ๆ ได้

จากความหมายที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ การยอมรับของสมาชิกภายในองค์การ ซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์การ

2) แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ เป็นวิถีชีวิตที่คนในองค์การยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมาจนกลายเป็นนิสัย ความเคยชิน วิถีประเพณีปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม โดยทั่วไปวัฒนธรรมทำให้

คนรวมตัวกันเป็นสังคม อยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบ มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดของวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้

Alvesson (1989, pp. 50 - 51) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การว่ามีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. เป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้อย่างสม่ำเสมอ (Observed Behavioral Regularities) เช่น การใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสาร พิธีการต่าง ๆ และรูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลในองค์การยอมรับ
2. มีปทัสถาน (Norms) เป็นมาตรฐานของพฤติกรรมและแนวทางปฏิบัติร่วมกันว่า สิ่งใดจะต้องทำมากน้อยแค่ไหนในการปฏิบัติงาน
3. มีค่านิยมที่มีลักษณะเด่น (Dominant Values) เป็นค่านิยมส่วนใหญ่ที่บุคคลในองค์การยอมรับให้การสนับสนุน และคาดหวังในการปฏิบัติงานร่วมกัน เช่น คุณภาพของงานและประสิทธิผลของงาน
4. มีปรัชญาองค์การ (Philosophy) เป็นความเชื่อขององค์การเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการให้บริการ
5. มีกฎระเบียบ ข้อบังคับ (Rules) เป็นระเบียบแบบแผนและแบบอย่างในการปฏิบัติงาน ซึ่งสมาชิกจะต้องเรียนรู้เพื่อประสิทธิภาพของกลุ่ม
6. มีบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) ซึ่งเป็นสิ่ง

ที่สมาชิกขององค์การกำหนดขึ้น จากปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในองค์การและนอกองค์การด้วย Schien (1970, p. 12) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การประกอบด้วยสิ่งที่ เป็นนามธรรม (Intangible Phenomena) ได้แก่ ค่านิยม ความเชื่อ ฐานคติ การรับรู้ ปทัสถาน และแบบแผนของพฤติกรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถ มองเห็น (Unseen) หรือ ไม่สามารถสังเกตได้ (Unobservable) แต่แสดงออกมาเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การที่สามารถมองเห็นและสังเกตได้ โดยกลุ่มพนักงานเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อแก้ไขปัญหา ใช้ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก และสร้างความร่วมมือภายในองค์การ เมื่อองค์การนำแบบแผนนี้ไปใช้สำหรับแก้ปัญหาได้แล้ว ยังถ่ายทอด ไปยังสมาชิกใหม่ขององค์การ เพื่อให้รู้สึก คิด และแก้ไขปัญหาได้ถูกต้องดังที่พนักงาน ได้ปฏิบัติกันมา

Gordon (1999, p. 342) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การคือสิ่งที่อธิบาย สภาพแวดล้อมภายในองค์การที่รวมเอาข้อสมมุติ ความเชื่อ และค่านิยมที่สมาชิกขององค์การ มีร่วมกันและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อมีปฏิสัมพันธ์กับโครงสร้างอย่างเป็นทางการ ในการกำหนดรูปแบบพฤติกรรม

Buytendijk (2006, p. 24) กล่าวถึงที่มาของวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็นสองปัจจัยหลัก ได้แก่ ปัจจัยแรก คือ ปัจจัยภายในองค์กรหรือสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ประกอบด้วย ผู้นำและพนักงานในองค์กร ผู้นำหรือผู้บริหารเป็นผู้ริเริ่มหรือกำหนดวัฒนธรรมองค์กรขึ้นมาเพื่อเป็นแบบแผนให้พนักงานนำไปปฏิบัติ แต่หากพนักงานปฏิบัติแล้วไม่สามารถแก้ไขปัญหาหรือทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ พนักงานจะสร้างแบบแผนพฤติกรรมหรือวัฒนธรรมองค์กรใหม่ขึ้นมาแทนวัฒนธรรมเดิม และ ปัจจัยที่สอง คือ ปัจจัยภายนอกหรือสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เช่น ลูกค้า คู่แข่งขัน รัฐบาล เทคโนโลยี ลักษณะทางสังคม ตลอดจนภาวะเศรษฐกิจ เป็นต้น ปัจจัยภายนอกนี้มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กรอย่างมาก เนื่องจากปัจจุบันองค์กรต้องเผชิญภาวะการแข่งขันที่สูงขึ้นและต้องการได้เปรียบการแข่งขันท่ามกลางภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา องค์กรจะอยู่รอดได้ต้องดำเนินกลยุทธ์ทางการตลาดที่รวดเร็ว (Speed to Market) ริเริ่มสร้างสรรค์สินค้าและผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ประหยัดต้นทุน (Cost - Effective) และปรับตัวอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นต้องมีวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยกำหนดวัฒนธรรมให้เหมาะสมสอดคล้องกับปัจจัยดังกล่าวข้างต้นนี้

สุนทร วงศ์ไวยสุวรรณ (2540, น. 122) กล่าวถึงที่มาของแหล่งกำเนิดวัฒนธรรมองค์กรที่สำคัญมี 5 แหล่ง คือ

1. วัฒนธรรมของสังคมในระดับต่าง ๆ โดยคำนิยม ความคิด ความเชื่อ บรรทัดฐานในการประพฤติปฏิบัติของบุคคลทุกระดับได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมของสังคมระดับต่าง ๆ ซึ่งแบ่งออกได้ 5 ระดับ คือ

- 1.1 วัฒนธรรมของสังคมระดับนานาชาติ
- 1.2 วัฒนธรรมของสังคมระดับชาติ
- 1.3 วัฒนธรรมของสังคมระดับภูมิภาคและท้องถิ่น
- 1.4 วัฒนธรรมของธุรกิจอุตสาหกรรม
- 1.5 วัฒนธรรมของสาขาอาชีพ

2. ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการดำเนินงาน กล่าวคือ

ในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน จะมีวัฒนธรรมองค์กรเหมือนกัน และถ้าลักษณะงานต่างกัน จะมีวัฒนธรรมองค์กรต่างกันด้วย

3. ค่านิยม ความเชื่อ และวิสัยทัศน์ของผู้ก่อตั้งและผู้นำรุ่นแรก ๆ คือถ้ามองว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นพฤติกรรมและการแปลความพฤติกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร ตัวผู้ก่อตั้ง ผู้นำองค์กรก็จะมีส่วนในการสร้างและกำหนดวัฒนธรรมองค์กร

4. ประสบการณ์จากการทำงานร่วมกันของสมาชิกองค์การ กล่าวคือ เมื่อปฏิบัติตามความเชื่อและวิสัยทัศน์ของผู้ก่อตั้งในช่วงเริ่มต้น ต่อมาอาจต้องปรับเปลี่ยน ตามการเรียนรู้ที่ได้จากการปฏิบัติงานร่วมกัน

5. ค่านิยม ความเชื่อ และวิสัยทัศน์ของผู้นำรุ่นใหม่ กล่าวคือ ในหน่วยงานมักจะมีผู้มีความคิดริเริ่ม ที่อาจจะได้แสดงบทบาทอยู่ในกลุ่มผู้นำ จนเป็นที่ยอมรับ โดยมีเงื่อนไข คือเวลา และปัจจัยเกื้อหนุนอื่น ๆ

พร ภิศก (2546, น. 27) สรุปไว้ว่าวัฒนธรรมองค์การ คือ กลุ่มของ ค่านิยมร่วมที่ได้รับการยอมรับในกลุ่ม จะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของสมาชิก และช่วยให้สมาชิกใน องค์การเข้าใจว่าการปฏิบัติใดที่ได้รับการพิจารณาว่ายอมรับได้ เกิดแนวการปฏิบัติที่สืบทอดกันมา อีกทั้งค่านิยมเหล่านี้มักจะถูกถ่ายทอดผ่านทางเรื่องราว และสื่อทางสัญลักษณ์ต่าง ๆ

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2547, น. 20) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ ค่านิยมและความเชื่อที่มีร่วมกันอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในองค์การ และใช้เป็นแนวทางในการ กำหนดพฤติกรรมของคนในองค์การนั้น เช่น วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นเสมือน “บุคลิกภาพ” หรือ “จิตวิญญาณ” ขององค์การ ดังนั้น องค์การทุกประเภทจึงจำเป็นต้องมีวัฒนธรรมองค์การ ที่ดีที่สามารถนำมาใช้ในการบริหารและแก้ไขปัญหาขององค์การ ได้อย่างถูกวิธีเพื่อให้ได้รับความ เชื่อถือภาพพจน์ที่ดี อันนำมาซึ่งชื่อเสียง เกียรติยศและความก้าวหน้าในระยะยาว

พรรรัตน์ รัตนศิริวงศ์ (2556, น. 1 - 12) กล่าวถึงแนวคิดของวัฒนธรรม องค์การในลักษณะต่าง ๆ ที่ควรนำมาปฏิบัติ คือ วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์การ การเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์การอัจฉริยะ และวัฒนธรรมองค์การการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น ดัง รายละเอียดต่อไปนี้

1. วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ มีลักษณะคือ สมาชิกในองค์การ มีความกระตือรือร้น และรู้สึกทำงานท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา สมาชิกในองค์การมีความยึด มั่นผูกพันกับงานและมีบุคลิกภาพที่มีความพร้อมในการทำงานสูง ทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญ ที่สุดขององค์การ สมาชิกในองค์การมีความเป็นเพื่อนและความจริงใจต่อกัน

2. วัฒนธรรมองค์การการเรียนรู้ จัดเด่นคือ การเรียนรู้และการนำ ความรู้มาใช้ในงานจะช่วยให้งานมีประสิทธิภาพ เน้นการใช้องค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคลและ แหล่งอื่นตลอดจนสามารถสร้างให้บุคลากรมี “นิสัยใฝ่รู้” หรือ “รักการเรียนรู้” มีการพัฒนาตนเอง ให้รู้จักการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

3. วัฒนธรรมองค์การอัจฉริยะ บุคลากรที่อยู่ในองค์การนี้มีความ เป็นเลิศทางด้านวิชาการ บุคลากรในองค์การมีความรู้ ความสามารถมาก เป็นองค์การที่สามารถ

สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทาย โดยประยุกต์เอาความรู้เดิมและความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนาในงาน ได้อย่างสร้างสรรค์

4. วัฒนธรรมองค์การเปลี่ยนแปลง เน้นความสามารถของบุคลากรในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา บุคลากรมีความตื่นตัวต่องานที่ท้าทาย

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นวิถีชีวิตที่บุคคลในองค์การยึดถือปฏิบัติต่อกันมา จนกลายเป็นนิสัย ความเคยชินและกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีประเพณีปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยม เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมของคนในมหาวิทยาลัย นั้น ๆ วัฒนธรรมองค์การจึงเป็นเสมือน “บุคลิกภาพ” หรือ “จิตวิญญาณ” ขององค์การ และ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ จะส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัย ราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3) ความหมายเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้ Schein (1990, p. 111) ให้นิยามวัฒนธรรมองค์การ คือ ก) รูปแบบคติพื้นฐาน ข) ซึ่งสร้าง คั้นพบ หรือพัฒนาขึ้น โดยกลุ่มหนึ่ง ค) เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก หรือการประสานงานภายใน ง) และสามารถใช้งานได้ดี จนกระทั่งได้รับการยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง จ) จึงได้รับการกำหนดไปยังสมาชิกใหม่ ฉ) เพื่อให้เป็นแนวทางในการรับรู้ การคิด และรู้สึกต่อปัญหาต่าง ๆ ที่กล่าวมา

Robbins and DeCenzo (2004, p. 159) วัฒนธรรมองค์การหมายถึงระบบของความหมายร่วม (System of Shared Meaning) ที่สมาชิกยึดถือร่วมกัน และเป็นสิ่งซึ่งแยกแยะองค์การหนึ่งออกจากองค์การอื่น ๆ ระบบของความหมายร่วมเป็นกลุ่มของคุณลักษณะที่สำคัญที่เป็นค่านิยมขององค์การ ทำให้มองเห็นแนวทางที่ทำให้้องค์การบรรลุเป้าหมาย

สุนทร วงศ์ไวศยวรรณ (2540, น. 11) ให้ความหมาย วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ อันประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจและข้อสมมุติพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์การ

ปรีชา คัมภีร์ปกรณ (2540, น. 54) วัฒนธรรมองค์การเป็นแบบอย่างการกระทำภายในองค์การที่มีการประพฤติปฏิบัติมาในช่วงเวลาหนึ่ง และคนส่วนใหญ่ยอมรับ

ในสิ่งนั้น

วิโรจน์ สารรัตนะ (2546, น. 314) วัฒนธรรมองค์การเป็นลักษณะร่วมที่แสดงถึงความเป็นเอกภาพ และเอกลักษณ์ขององค์การหนึ่ง ๆ ซึ่งอาจแสดงออกให้เห็นได้ในหลายลักษณะ เช่น ประเพณี พิธีกรรม ระบบความคิด ความเชื่อ ทักษะคติ และค่านิยม ตลอดจนปรัชญาที่สมาชิกในองค์การนั้น ๆ ยึดถือประพฤติกและปฏิบัติร่วมกันอย่างเหนียวแน่น และอย่างแพร่กระจายในวงกว้าง

ศิริพงษ์ เสากายน (2548, น. 71) วัฒนธรรมองค์การหมายถึงความเชื่อ ความรู้สึก พฤติกรรม และสัญลักษณ์ที่มีอยู่ในองค์การ

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ความเชื่อ หรือค่านิยม หรือฐานคติที่มีร่วมกันในองค์การ ซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ของคนในสังคมหรือองค์การ เป็นสิ่งที่มีร่วมกันระหว่างสมาชิกของกลุ่มสังคม ซึ่งสามารถเรียนรู้ สร้างขึ้นและถ่ายทอดไปยังบุคคลอื่น ๆ ได้ทั้งที่เป็นวัตถุและสัญลักษณ์จากรายละเอียดดังกล่าวข้างต้น สามารถนิยามวัฒนธรรมองค์การได้ว่า เป็นความเชื่อ ค่านิยม ทักษะคติ ปทัสถาน ความคาดหวังที่องค์การกำหนดขึ้นมาเพื่อใช้เป็นแบบแผนสำหรับปฏิบัติร่วมกันในองค์การ โดยแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมสำหรับตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมขององค์การที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเพื่อให้องค์การสามารถอยู่รอดหรือประสบผลสำเร็จ ซึ่งวัฒนธรรมองค์การมีลักษณะเป็นรูปธรรมสามารถมองเห็น ได้อย่างชัดเจนและนามธรรมที่ฝังลึกแล้วแสดงเป็นพฤติกรรมโดยไม่รู้ตัว วัฒนธรรมองค์การสามารถถ่ายทอดไปยังบุคคลรุ่นต่อ ๆ ไปในองค์การได้ มีความมั่นคงยาวนานแต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้

4) ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ

Schein (1999, pp. 15 - 26) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญ เพราะ วัฒนธรรมองค์การเป็นตัวกำหนดแนวทางร่วมกันในองค์การ เพื่อให้พนักงานมีแนวทางสำหรับปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ วัฒนธรรมองค์การสามารถจำแนกออกเป็น 3 ระดับ โดยมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน คือ

1. วัฒนธรรมทางกายภาพ(Artifacts) สามารถรับรู้ จับต้องได้ จากการมองเห็น ได้ฟัง และจากความรู้สึกของพนักงาน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพหรือทางวัตถุขององค์การ เช่น ภาษา เทคโนโลยี สถาปัตยกรรมและพิธีการที่สังเกตได้ วัฒนธรรมองค์การประเภทนี้แสดงออกมาได้ง่ายแต่เข้าใจยาก พนักงานอาจมีความคลุมเครือ ไม่ชัดเจน ในความหมายของวัฒนธรรมเหล่านี้

2. วัฒนธรรมที่เป็นค่านิยม (Espoused Values) หรือสิ่งที่องค์กรกำหนดแล้วสื่อสารให้พนักงานนำไปปฏิบัติ พนักงานเชื่อว่าเป็นสิ่งที่ควรกระทำ และรู้ถึงวิธีการดำเนินกิจกรรม วัฒนธรรมองค์การประเภทนี้นำไปสู่พฤติกรรมและการทำงานของพนักงาน ได้แก่ กลยุทธ์ เป้าหมาย ปรัชญาขององค์กร เป็นต้น

3. วัฒนธรรมที่เป็นฐานคติ (Basic Assumption) ปรากฏให้เห็นจากพฤติกรรมและการกระทำ ที่พนักงานใช้ตอบสนองต่อสถานการณ์และปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งพนักงานแสดงออกโดยไม่รู้สึกรู้ตัว (Unconscious) สะท้อนถึงความเชื่อ ความคิดและความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ วัฒนธรรมองค์การมีทั้งเชิงลึก (Deep) เชิงกว้าง (Broad) และมีความมั่นคง (Stable) ที่กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การมีความลึก เนื่องจากวัฒนธรรมควบคุมพนักงานมากกว่าพนักงานควบคุมวัฒนธรรม เพราะวัฒนธรรมให้แนวทางและทำให้สามารถคาดการณ์การปฏิบัติงานประจำวันของพนักงานได้ ส่วนความกว้างนั้น วัฒนธรรมมีลักษณะที่ไม่สิ้นสุดหรือไม่รู้จบสิ้น (Endless Task) ไม่มีขอบเขตที่แน่นอน (Boundless) และเปลี่ยนแปลงได้ยากจึงถือว่ามี ความมั่นคง

Bowditch and Buono (2004, p. 304) วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญ เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การมีความมั่นคงและไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ในระยะเวลาที่รวดเร็ว จึงทำให้บุคลลภายนอกองค์กรเข้าใจทัศนคติและพฤติกรรมขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งวัฒนธรรมองค์การสามารถสะท้อนถึงบุคลิกลักษณะขององค์กร (Organization's Personality) ได้เป็นอย่างดี

Williams (2008, p. 46) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การจัดว่าเป็นปัจจัยหนึ่งของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Environment) หรือสิ่งที่อยู่ภายในองค์กรและมีผลกระทบต่อพนักงาน การจัดการและองค์กร มีความสำคัญเพราะจะส่งผลกระทบต่อความคิด ความรู้สึก และการทำงานของพนักงาน

Barney, (1986, pp. 656 - 665) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การ มีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันแก่องค์กรได้ สร้างผลดำเนินการด้านการเงินให้สูงขึ้น หากเป็นวัฒนธรรมที่สร้างคุณค่าแก่องค์กร (Valuable) คือ ทำให้ยอดขายสูงขึ้น ลดค่าใช้จ่าย หรือเพิ่มมูลค่าทางการเงินในองค์กร นอกจากนี้ถ้าเป็นวัฒนธรรมที่หายาก (Rare) หมายถึง มีลักษณะหรือคุณสมบัติที่ไม่สามารถพบเห็นได้ในองค์กรอื่น ๆ และองค์กรอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบวัฒนธรรมนั้นได้อย่างสมบูรณ์ (Imperfectly Imitable) คือ ไม่สามารถลอกเลียนแบบ หรือไม่สามารถทำให้เหมือนได้ เช่น ชื่อเสียง ประสบการณ์ที่สั่งสมมายาวนาน เป็นต้น

สิทธิโชค วรรณสันติกุล (2540, น. 9 - 11) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมของสังคมที่มีความสำคัญต่อการดำรงอยู่ในสังคมของมนุษย์ องค์การอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมการเมือง และทางเทคโนโลยี ถ้าองค์การต้องการที่จะอยู่รอดในยุคที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอนอย่างนี้ องค์การจะต้องสร้างวัฒนธรรมขึ้นมาในองค์การ วัฒนธรรมองค์การที่คนในองค์การสร้างขึ้นมาจะช่วยให้พวกเขาได้ความคิด ในการปรับตัวของแต่ละคนไปถึงกลุ่มทั้งหมด ซึ่งเป็นองค์การ ให้เข้ากันได้กับความไม่แน่นอนของสิ่งแวดล้อมให้ได้ คนในองค์การก็เช่นเดียวกับมนุษย์ในสังคมทั่วไป ย่อมสร้างอุดมการณ์ขึ้นมาเป็นความเชื่อที่ปรากฏการณ์หรือสิ่งนี้คืออะไร เป็นอย่างไร ได้อย่างไร และเป็นค่านิยมว่าความเชื่อนี้ดี รวมทั้งบรรทัดฐานซึ่งเป็นแนวทางควบคุมให้คนทำตาม ความคิดที่เป็นอุดมการณ์นี้เองที่ก่อตัวขึ้นมา เป็นแก่นของวัฒนธรรมองค์การ การก่อตัวเป็นรูปแบบขึ้นมาเกิดขึ้นมาอย่างเงียบ ๆ และสมาชิกในองค์การเองก็รับแก่นของวัฒนธรรมนี้เข้ามาอย่างไม่รู้ตัว

5) ระดับของวัฒนธรรมองค์การ

Schein (1990 , อ้างถึงใน ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2547, น. 189)

ได้เสนอว่าระดับของวัฒนธรรมองค์การ (Levels of Culture) มี 3 ระดับ คือ ระดับทางกายภาพ (Artifacts) ค่านิยม (Values) และฐานคติ (Assumptions) รายละเอียด ดังนี้

1. วัฒนธรรมทางกายภาพ (Artifacts)

เป็นระดับวัฒนธรรมพื้นผิวที่สุด ซึ่งเป็นสิ่งที่มองเห็น จับต้องได้ สามารถได้ยิน หรือรู้สึกได้ง่ายเมื่อเราเข้าไปองค์กรใดองค์กรหนึ่ง วัฒนธรรมทางกายภาพจำแนกได้เป็น 3 ประเภท คือ

1.1 ประเภทวัตถุ เช่น ศิลปะต่าง ๆ โลโก้ของหน่วยงาน รูปทรงหรือการออกแบบตึก เฟอร์นิเจอร์ในองค์การ เครื่องแต่งกายในสถานที่ทำงาน รูปลักษณ์วัตถุ และการวางผังสำนักงาน (Lay-Out)

1.2 ประเภทพฤติกรรม เช่น พิธีกรรมต่าง ๆ รูปแบบการติดต่อ สื่อสาร ประเพณี การให้รางวัล หรือการลงโทษพนักงาน

1.3 ประเภทภาษา เช่น เรื่องเล่าเกี่ยวกับความยากลำบากในการก่อตั้งองค์การ เรื่องตลกในหน่วยงาน ชื่อจริงหรือชื่อเล่นที่ใช้เรียกในที่ทำงาน คำศัพท์เฉพาะที่ใช้กัน ในหน่วยงาน คำอธิบายเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ประวัติศาสตร์ ลักษณะของวีรชนหรือทรชน อุปมาอุปมัย หรือคำขวัญที่มักใช้กัน ในองค์การ

2. ค่านิยม (values)

ค่านิยมเป็นหลักการ เป้าหมาย และมาตรฐานทางสังคม ซึ่งจะ เป็นสิ่งที่บอกว่าสมาชิกขององค์การให้ความสนใจในเรื่องใด เช่น อีสรภาพ ประชาธิปไตย ความ มั่นคงหรือความจงรักภักดี ค่านิยมนี้จะเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจว่าอะไรเป็นสิ่งที่ถูกหรือผิด ค่านิยมเป็นสิ่งที่มนุษย์แสดงออกอย่างมีสำนึกหรือรู้ตัว เช่น ลูกค้าต้อง ได้รับการบริการที่ดีเสมอ

ธรรมเนียมปฏิบัติ (Norms) มีความหมายใกล้เคียงกับค่านิยม ธรรมเนียมปฏิบัติเป็นเหมือนกฎที่ไม่ได้เขียนไว้ แต่เป็นสิ่งที่จะบอกให้สมาชิกทราบว่าควร จะประพฤติตัวอย่างไรในสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น การไม่พูดคุยใน โรงหนังขณะที่หนังกำลังฉายอยู่ การ ไม่ตัดแถวที่กำลังเข้าคิวอยู่ ความเหมาะสมในการแต่งตัวในแต่ละสถานที่ หรือพนักงานเป็นส่วน หนึ่งของครอบครัวค่านิยมจะบอกว่าสิ่งใดเป็นสิ่งสำคัญสำหรับสมาชิก แต่ธรรมเนียมปฏิบัติจะบอก ว่าพฤติกรรมแบบใดที่เราจะคาดหวังจากกันและกัน ธรรมเนียมปฏิบัติจะเป็นผลมาจากค่านิยมเช่น การไม่ตัดแถว และการไม่พูดคุยในโรงหนัง เป็นผลมาจากค่านิยมของความสุภาพและความเกรงใจ ผู้อื่น

3. ฐานคติ (Assumptions)

ฐานคติเป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์การแสดงออกโดยไม่รู้ตัว (Unconsciously) ซึ่งสะท้อนถึงความเชื่อที่คิดว่าเป็นจริง จะส่งผลต่อการรับรู้ ความรู้ และ พฤติกรรมของคนหรือความคิด หรือการกระทำเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย ซึ่งยอมรับปฏิบัติโดยไม่มี การตั้งคำถามหรือข้อสงสัยแต่อย่างใด

6) การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การของสมาชิกในองค์การ

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2547, น. 189) กล่าวถึงการเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์การของสมาชิกในองค์การ องค์การสามารถชักจูงหรือชี้แนะให้พนักงานเกิดการ เรียนรู้และยอมรับวัฒนธรรมองค์การด้วยวิธีการ ดังต่อไปนี้

1. พิธีการและงานฉลองต่าง ๆ ในหน่วยงาน เช่น การจัดประชุม

ใหญ่ของหน่วยงานประจำปีหรือการจัดงานฉลองนโยบายของบริษัท พิธีมอบรางวัลพนักงานดีเด่น ประจำปี พิธีมอบโล่ประกาศเกียรติคุณแก่พนักงานที่เสียสละและอุทิศตัว พิธีมอบรางวัลพนักงาน ที่มีอายุงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป พิธีมอบรางวัลแก่พนักงานที่ไม่มีการขาดงาน ลางาน หรือมาทำงาน สายในรอบปี หรืออาจจะเป็นงานฉลองต่าง ๆ เช่น งานเลี้ยงปีใหม่ งานเลี้ยงอำลาผู้ที่ปลดเกษียณ หรืองานเลี้ยงฉลองแสดงความยินดีแก่พนักงานที่ได้เลื่อนตำแหน่ง พิธีการและงานฉลองเหล่านี้ จะแสดงให้เห็นถึงวัตถุประสงค์ เช่น เป็นการชมเชยหรือยกย่องพนักงานที่มีผลปฏิบัติงาน

หรือมีพฤติกรรมตามที่องค์การคาดหวัง เป็นการแสดงความขอบคุณพนักงานที่ได้ทุ่มเท เสียสละ เพื่อองค์การ เป็นการสื่อความหมายให้พนักงานเห็นถึงผลงานและพฤติกรรมที่องค์การคาดหวัง หรือเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์การ

2. การปฐมนิเทศ เป็นการแนะนำพนักงานให้รู้และเข้าใจเรื่องราวต่าง ๆ ที่สำคัญเกี่ยวกับองค์การ เช่น ประวัติความเป็นมา นโยบาย โครงสร้าง กฎระเบียบ วัฒนธรรมขององค์การ ค่านิยมหลัก เป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การ และแนวทางในการปฏิบัติตัว และอื่น ๆ จุดประสงค์เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจ และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และเพื่อช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์การ ได้ดียิ่งขึ้น และเป็นวิธีที่สำคัญในการขัดเกลากลุ่มของสังคมให้พนักงานเกิดการเรียนรู้วัฒนธรรมขององค์การ

3. การฝึกอบรม เป็นวิธีการที่ช่วยให้บุคคลเรียนรู้วิถีคิด วิธีการทำงาน และแนวทางในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมตามที่องค์การต้องการ และในระหว่างการฝึกอบรม องค์การอาจจะถ่ายทอดวัฒนธรรมขององค์การ โดยการสื่อสารผ่านการบรรยายในหัวข้อต่าง ๆ การชมเชยวิดิทัศน์ หรือการที่ผู้บริหารมากล่าวเปิดงาน

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นวิธีการที่องค์การใช้ในการให้รางวัลและการลงโทษซึ่งเป็นเครื่องมือที่จะให้พนักงานเรียนรู้วัฒนธรรมขององค์การ แนวทางการปฏิบัติงานและการประพฤติปฏิบัติตัวตามที่องค์การต้องการ โดยผ่านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน จะทำให้พนักงานทราบว่า การประพฤติปฏิบัติตนแบบไหน และการทำงานแบบไหน ที่องค์การจะสนับสนุนและมีการให้รางวัลและแบบไหนที่องค์การจะไม่สนับสนุนและอาจจะมี การลงโทษ

5. แบบอย่างจากพนักงานดีเด่นและผู้บริหาร การคัดเลือกพนักงานดีเด่นขององค์การหรือ การคัดเลือกผู้บริหารที่เป็น โมเดลหรือแบบอย่างของวัฒนธรรมขององค์การ รวมทั้ง การที่ผู้บริหารหรือหัวหน้างานมีการประพฤติ ปฏิบัติแบบอย่างให้แก่พนักงานจะเป็นการสื่อให้พนักงาน ได้ทราบว่า เกิดการเรียนรู้ หรืออาจทำให้เกิดการเลียนแบบค่านิยม ความเชื่อ วิถีคิด วิธีการทำงานและ การปฏิบัติตัวตามที่องค์การนั้น ๆ ต้องการได้ และเป็นการแสดงให้เห็นว่าผู้บริหาร ได้ให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมขององค์การอย่างแท้จริง โดยการปฏิบัติตามให้เป็นแบบอย่างให้เห็น

6. เรื่องเล่าและตำนานภายในขององค์การ องค์การสามารถถ่ายทอดวัฒนธรรมขององค์การ โดยผ่านการใช้เรื่องเล่าในองค์การ และตำนานเกี่ยวกับการก่อตั้งองค์การหรือเรื่องราวเกี่ยวกับผู้ก่อตั้งหรือผู้บริหารคนสำคัญที่มีส่วนทำให้้องค์การประสบผลสำเร็จ องค์การอาจ

ถ่ายทอดเรื่องราวต่าง ๆ กับพนักงานผ่านการประชุมพิเศษ การฝึกอบรม งานพิธีต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อคิด และเตือนใจให้พนักงานตระหนักถึงค่านิยม ความเชื่อ และวิถีคิด วิธีการทำงานของบุคคลเหล่านั้น ซึ่งอาจมีการยึดถือเป็นแนวทางการทำงานขององค์การจนถึงปัจจุบัน

7. เพลงประจำหน่วยงาน คำขวัญ หรือค่านิยมขององค์การ

มีองค์กรหลายแห่งที่ทุกเช้าก่อนเข้างาน พนักงานทุกคน รวมทั้งผู้บริหาร จะต้องมีการเข้าแถวร้องเพลง หรือกล่าวคำขวัญ หรือท่องค่านิยมขององค์การ ก่อนเริ่มเข้าทำงาน เพื่อเป็นการปลุกฝัง เน้นย้ำค่านิยม บรรทัดฐาน และแนวทางการปฏิบัติตนตามที่องค์กรคาดหวังจากพนักงาน

8. การประกวดหรือการแข่งขันในองค์กร องค์กรบางแห่งมีการ

จัดประกวดหรือแข่งขันในเรื่องต่าง ๆ เช่น การประกวดหรือการแข่งขันกันตอบคำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กร หรือการประกวดหรือการแข่งขันเกี่ยวกับการให้บริการที่มีคุณภาพแก่ลูกค้า ซึ่งอาจเป็นค่านิยมหลักขององค์กร วิธีการเหล่านี้ก็จะเป็นการสื่อสารและการจูงใจให้พนักงานเรียนรู้และยอมรับวัฒนธรรมขององค์กรได้วิธีหนึ่ง

โดยสรุป จากที่มีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงแนวคิด ค่านิยม ความหมาย ความสำคัญและระดับวัฒนธรรมองค์กร ดังกล่าวมาข้างต้น ถือได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรในฐานะเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้ศึกษาพฤติกรรมองค์กรจะละเลยไม่ได้ เพราะเป็นเสมือนแกนกลางของทุกสิ่งทุกอย่างในการดำเนินงานของมนุษย์ในองค์กร ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ได้สรุปนำมากำหนดเป็นปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.4.1.5 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

1) ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการบริหารเช่นเดียวกับ คน เงิน วัสดุและการจัดการ การจูงใจเกิดจากสมมติฐานว่าโดยทั่วไปมนุษย์มิได้ทำงานเต็มความสามารถที่มีอยู่ การที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มความสามารถหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจที่จะทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งล่อใจที่ตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็เป็แรงกระตุ้นที่จะผลักดันให้เขาสนใจ เอาใจใส่ งานที่ทำมากขึ้น จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้มากมาย แต่ละทฤษฎีก็มีแนวคิดและข้อค้นพบที่แตกต่างกัน และมีนักวิชาการและผู้รู้หลายท่านได้อธิบายความหมายของแรงจูงใจไว้ ดังนี้

McClelland (1953, pp. 110 - 111) ได้นิยามแรงจูงใจไว้สามทฤษฎีว่าเป็น ความปรารถนาของบุคคลหรือเป็นแรงขับภายในบุคคลที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้

Lovell (1980, p. 109) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า” เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ”

Hodgett, (1999, p. 36) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง การกระตุ้นเร้าและการทำให้เกิดอิทธิพลเหนือพฤติกรรมคนอื่นจะยังผลให้คนเกิดความรู้สึกภายใน เป็นพลังมีการเร้าหรือการเคลื่อนไหวที่บ่งการ หรือเป็นช่องทางให้มีพฤติกรรมมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการ ทั้งนี้ โดยอาจกระตุ้นเร้าและทำให้เกิดอิทธิพลเช่นว่านั้น ด้วยวิธีเชิงปฏิฐานหรือเชิงบวก (Positive) ดังเช่น การดำเนินการเพื่อสนองความปรารถนาต่าง ๆ ให้พอใจของบุคคล และด้วยวิธีการจูงใจเชิงลบ (Negative Incentives) เช่น การดำเนินงานบังคับให้ทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ หากไม่ปฏิบัติตามต้องได้รับโทษ เป็นต้น

Woolfolk (2004 , อ้างถึงใน นุชดี อุปภัย, 2551, น. 105) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึงภาวะภายในของบุคคลที่ปลุกเร้าและกำหนดทิศทางของพฤติกรรม ตลอดจนทำให้บุคคลมุ่งมั่น ในการทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่ง

Rabideau (2005) ได้ให้ความหมายไว้ในทำนองเดียวกันว่าบุคคลแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความต้องการที่จะบรรลุความสำเร็จหรือให้ได้ผลดีเลิศแต่ละบุคคลจะบรรลุความต้องการของตนเองในหลากหลายวิธีและขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จด้วยเหตุผลที่แตกต่างกันซึ่งอาจจะเป็นเหตุผลภายในตัวบุคคลหรือเป็นเหตุผลจากความต้องการภายนอกก็จะได้เห็นได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอันมุ่งมั่นที่จะไปถึงเป้าหมาย

Robbins (2005, p. 209) ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง เป็นกระบวนการที่ความพยายามของบุคคลได้รับการกระตุ้น (Energized) ชี้นำ (Directed) และรักษาให้คงอยู่ (Sustained) จนกระทั่งงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย

นักวิชาการในไทยหลายท่าน ยังได้อธิบายความหมายของแรงจูงใจไว้ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2542, น. 130) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า แรงจูงใจหมายถึง กระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาใช้มาตรการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือจุดประสงค์ขององค์การ มาตรการต่าง ๆ เหล่านี้อาจจะเป็นการกระตุ้นเป็นรายบุคคล เป็นกลุ่ม หรือจัดระบบขององค์การให้มีสภาพที่ก่อให้เกิดความต้องการ ในส่วนของผู้ปฏิบัติงานที่จะใช้พลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย หรือความคิดริเริ่มของตนเองที่นำความสำเร็จมาสู่องค์การ

คำรังศักดิ์ จงวิบูลย์ (2543, น. 10) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง แรงกระตุ้นหรือเร้าให้อื่นหรือได้เพิ่มพูนความสามารถ ความพยายามหรือพลังที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในให้เกิดการกระทำหรือทุ่มเทในงานที่ทำเพื่อให้บรรลุความปรารถนาในการแก้ปัญหาหรือเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย อันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจ

สุรางค์ โคว์วระภูต (2550, น. 153) กล่าวว่า แรงจูงใจหมายถึง องค์ประกอบที่ กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมายแต่เนื่องจากเราไม่สามารถสังเกตแรงจูงใจได้โดยตรงจึงต้องอาศัยพฤติกรรมที่สังเกตได้เป็นสิ่งที่อ้างอิง

ภักทิพภา ศรีสว่าง (2551, น. 12) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจงใจให้กระทำ หรือคิดรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่าง ซึ่งจะเห็นได้จากพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจ เป็นพฤติกรรมที่มีใช้เป็นการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่ผลักดันให้บุคคลทำพฤติกรรมเพื่อไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

บุษบา รัตนมงคล (2551, น. 13) แรงจูงใจ หมายถึง เป็นสภาวะของการเต็มใจในการทำงานของบุคคลนั้น ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยสามารถตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งการสร้างแรงจูงใจนั้นเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร และผู้ที่ถูกจูงใจนั้นจะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวได้ด้วย แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่กระตุ้นให้คนเราแสดงพฤติกรรมหนึ่งพฤติกรรมใดออกมา

ชูชาติ โชติเสน (2551, น. 18) แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมในตัวบุคคลซึ่งจะถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้าให้แสดงพฤติกรรมความสามารถหรือทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดออกมาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ แรงจูงใจจะมีทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอก บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความสุขในการกระทำสิ่งต่างๆ เพราะมีความพึงพอใจ โดยตัวของเขาเองไม่ได้หวังรางวัลหรือคำชม ส่วนบุคคลที่มีแรงจูงใจภายนอก จะทำอะไรต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่นหวังรางวัลหรือผลตอบแทน

ภาวิณี เพชรสว่าง (2552, น. 54) ให้ความหมาย แรงจูงใจว่า หมายถึง ความตั้งใจ เต็มใจที่จะลงแรง พยายามตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร ซึ่งความพยายามนั้นต้องตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลด้วย

รัชก มุลเกตุ (2552, น. 9) ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่ปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ค่าจ้าง รายได้ การบังคับบัญชา การได้รับการยกย่อง ยอมรับนับถือ ความเหมาะสมในปริมาณงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน และปัจจัยอื่น ๆ ได้ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน และเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

และเมื่อเกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานแล้ว ก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่แต่ในทางตรงข้ามหากปัจจัยต่าง ๆ ไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการดังกล่าว จนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดทัศนคติทางลบก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานขึ้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2545, น. 112) ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง ซึ่งแต่ละคนจะเลือกพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้เป็นผลจากสภาพภายในตัวบุคคลและสภาพแวดล้อม

จากที่กล่าวมาข้างต้น นักวิชาการทั้งในต่างประเทศและในประเทศ ที่ได้ให้ความหมายเรื่องแรงจูงใจไว้ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง ภาวะในร่างกายของบุคคลที่ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าที่เรียกว่า “สิ่งจูงใจ” (Motive) ก่อให้เกิดความต้องการอันจะนำไปสู่แรงขับภายใน (Internal Drive) ที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าหรือทำทนายในทิศทางที่ถูกต้องตรงตามเป้าหมายขององค์กรให้ประสบความสำเร็จสูงสุดอย่างมีคุณภาพด้วยความมีมาตรฐานสูง อย่างมุ่งมั่นโดยหาวิธีการแก้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างไม่ย่อท้อเพื่อให้ตนเองบรรลุตามมาตรฐานที่ตั้งเอาไว้และมีความพอใจเมื่อประสบความสำเร็จ และรู้สึกผิดหวังวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว

2) แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

Barnard (1966, pp. 142 - 149) ให้แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ ว่าสิ่งจูงใจที่ผู้บริหารจะต้องใช้เป็นเครื่องกระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานมีอยู่ 8 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ สิ่งของหรือสภาพทางกายที่ให้นุคลากรเป็นการตอบแทน เป็นการชดเชยหรือเป็นรางวัล
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ เช่น เกียรติภูมิ สิทธิพิเศษ และอำนาจ เป็นต้น
3. สภาพทางกายที่พึงประสงค์อันก่อให้เกิดความสุขต่อการทำงาน
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติรวมทั้งการได้แสดงความจงรักภักดีต่อองค์กร
5. ความพึงพอใจทางสังคม
6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและเจตคติของบุคคล
7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน
8. สภาพของการอยู่ร่วมกัน

3) ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ปัจจุบันองค์การต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความสนใจต่อความรู้สึกรู้สึกหรือทัศนคติ ของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การนั้น ๆ จากแนวคิดที่ว่าความรู้สึกรู้สึกหรือทัศนคติเป็นส่วนหนึ่งที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจ และในการสร้างแรงจูงใจให้ได้ผลดีนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ในทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ เพื่อจะได้นำไปใช้เป็นปัจจัยในการจูงใจให้บุคคลในองค์การ ได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจมีมากมาย ในการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งนี้ผู้วิจัยจะกล่าวเฉพาะทฤษฎีที่เกี่ยวกับโครงสร้างทางจิตวิทยาของบุคคลที่เป็นพลังกระตุ้นพฤติกรรม ทำให้บุคคลเกิดและรักษาพฤติกรรมนั้น ไว้ได้ ซึ่งเป็นทฤษฎีที่รู้จักกันแพร่หลายดังต่อไปนี้

3.1) ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

อนิซวัง แก้วจางง (2552, น. 66 - 68) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ อับราฮัม เอช มาสโลว์ (Abraham H. Maslow, 1954) ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาแนวมนุษยนิยม อยู่ที่มหาวิทยาลัยแบรนดีส์ ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจที่รู้จักกันมากที่สุดทฤษฎี โดยระบุว่าบุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากพื้นฐานน้อยที่สุดไปยังระดับสูงสุด ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ได้รับความสนใจและประยุกต์ใช้ภายในสภาพแวดล้อมขององค์การมากกว่าทฤษฎีการจูงใจอื่น ๆ ตามแนวคิดของมาสโลว์ ได้แบ่งลำดับขั้นความต้องการ (The Hierarchy of Psychological Needs) ออกเป็น 5 ชั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Need)

เป็นความต้องการพื้นฐานที่สำคัญที่สุดในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร น้ำ อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การขับถ่าย การหายใจ ความต้องการทางเพศ ทั้งหมดนี้เป็นความต้องการที่ต้องได้รับการตอบสนอง เพื่อความพึงพอใจในแต่ละเวลาแต่ละครั้ง ซึ่งมนุษย์ทุกคนจะหมกมุ่นอยู่กับการบำบัดสนองความต้องการที่จำเป็นเพื่อให้ร่างกายได้อยู่รอด เป็นสุข สบายเสียก่อน เช่น เรื่องความหิว ทรายใดที่เรายังมีชีวิตอยู่ เราอาจจะคิดอยู่เพียงอย่างเดียวว่าทำอย่างไรจึงจะบำบัดความหิวนี้ลงได้ ดังนั้น ความต้องการอาหารจะเป็นตัวกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรม

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Need)

เป็นความต้องการการปกป้องคุ้มครอง ความเป็นปึกแผ่น ความรู้สึกที่ปลอดภัยไม่มีสิ่งคุกคาม ไม่มีความวิตกกังวล ความมั่นคงทางจิตใจและความปลอดภัยทางกาย เช่น กรณีของ

นักเรียน เด็กทุกคนจะต้องไปโรงเรียนและเด็กจะอยากไปโรงเรียนถ้ารู้สึกที่ห้องเรียนเป็นที่ปลอดภัยมีบรรยากาศที่อบอุ่นไม่มีการรังแก ขู่เข็ญทั้งจากครูและเพื่อน ๆ ไม่มีการลงโทษแต่ถ้าเด็กมีความรู้สึกที่ทั้งที่โรงเรียนและที่ห้องเรียนเป็นที่ที่ไม่ปลอดภัย อึดอัด ไม่มีความเป็นกันเอง วิตกกังวล มีการเอาัดเอาเปรียบ เด็กก็ไม่อยากไปโรงเรียน

3. ความต้องการการยอมรับ (Belongingness and Love Need) หากความต้องการในขั้นแรกทั้งสองขั้นได้รับการตอบสนองด้วยดีและเพียงพอ มนุษย์ก็จะมีความต้องการต่อเนื่องสูงขึ้น ไปอีกนั่นคือ ความต้องการยอมรับ รวมทั้งการได้รับการยอมรับตัวเอง และผลงาน ความรักความเอื้ออาทร อยากอยู่ในกลุ่มเพื่อน อยากอยู่ในแวดวงเพื่อน ๆ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มที่ตนเกี่ยวข้อง อยากมีคนรัก ความต้องการประเภทนี้ ยิ่งคนที่ขาดมากจะยิ่งต้องการมาก มนุษย์ทุกคนมีความปรารถนาภายใน เช่น การต้องการความรัก ความห่วงใย ความใกล้ชิด ต้องการให้บุคคลอื่นเห็นตนเองว่ามีคุณค่า มีความสำคัญ เกิดความอึดอึด อบอุ่น และเกิดความรู้สึกที่ดีงาม เช่น คนที่ขาดพ่อแม่ เพื่อน ก็จะต้องต้องการความรักจากคนอื่นมาชมนชมมากขึ้น เพื่อทดแทนความรู้สึก หรือสิ่งที่ขาดหายไป โดยปกติเด็กที่ขาดความรักมักจะมีวิธีเรียกร้องความรักและความสนใจด้วยวิธีการที่แปลก ๆ เช่น การลักขโมย การชอบแหย่ แก่ถึงเพื่อน และการส่งเสียงดังในห้อง

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องและการยอมรับ (Esteem need) เป็นความต้องการที่จะให้ตนเองมีค่าในสายตาของตนเองและผู้อื่น เชื่อมมั่นในตนเอง ถ้าต้องการอะไรที่นำมาซึ่งชื่อเสียง และเกียรติยศ ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ ตำแหน่งในหน้าที่การงาน คนที่ยอมรับนับถือตนเองมองเห็นคุณค่าและความสามารถของตนเองนั้น จะมี 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกจะเป็นคนที่เชื่อมั่นในตนเอง (Social Esteem หรือ Esteem for Others) ให้ความช่วยเหลือต่อสังคม ร่วมมือ เป็นมิตร จะยอมรับผู้อื่น ตระหนักในคุณค่าของผู้อื่นว่ามีศักดิ์ศรีเช่นเดียวกับตน คนลักษณะเช่นนี้จะให้ความไว้วางใจคนอื่นว่ามีความสามารถเช่นเดียวกับตน มองโลกในแง่ดี และลักษณะที่สองจะเป็นคนที่มองเห็นเพียงคุณค่าของตนเอง (Self Esteem) มั่นใจในตนเองสูง ไม่ค่อยมีมนุษยสัมพันธ์ ไม่ใคร่ยอมรับคุณค่าและความสามารถของผู้อื่น ไม่ชอบช่วยเหลือผู้ที่อ่อนแอกว่า คนประเภทนี้ถ้ามอบหมายการงานให้ใครก็จะไม่ไว้วางใจเพราะคิดว่าไม่มีใครมีความสามารถดีเท่าตน ซึ่งหากวิเคราะห์ลึก ๆ แล้วจะพบว่าบุคคลประเภทนี้มีความรู้สึกไม่มั่นคงปลอดภัย สำหรับความต้องการด้านนี้หากผู้ใดไม่ได้รับการตอบสนอง คนคนนั้นจะมีความรู้สึกต่ำต้อย ไร้ค่า อ่อนแอทางด้านจิตใจ หมดหวัง และไม่มีจุดหมาย

5. ความต้องการความสมหวังในชีวิต หรือความต้องการ

ที่จะเข้าใจตนเองอย่างถ่องแท้ (Self-Actualization needs or Self Realization Need) เป็นความต้องการได้รับผลสำเร็จดังที่คาดหวังไว้ ความต้องการนี้นับว่าเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการให้บรรลุผลสำเร็จในสิ่งที่ใฝ่ฝันได้คือ ความต้องการความสมหวังของชีวิตคือ ความต้องการระดับสูงสุด เป็นความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังของตนเองด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่ บุคคลที่ถูกใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิต และแสวงหางานที่ทำทลายความสามารถ การที่บุคคลใด ๆ ต้องการที่จะพัฒนาความสามารถตนเองให้สูงขึ้น เพื่อความต้องการบริสุทธิ์ไม่มีสิ่งใดแอบแฝงในขั้นนี้บุคคลต้องการที่จะใช้ศักยภาพ ความสามารถ ความสนใจ ความถนัดและความต้องการของตนเองให้เป็นประโยชน์อย่างสูงสุด พร้อมทั้งจะเปิดเผยตนเอง ส่วนใหญ่แล้วบุคคลจะไม่อาจพัฒนาขึ้นถึงจุดนี้ได้ ทั้งนี้ เพราะโดยธรรมชาติทุกคนล้วนต้องการที่ให้อารมณ์มองเห็นศักดิ์ศรีและคุณค่าในตนเองมากกว่าที่จะยอมรับความสามารถของใคร ๆ การเปิดรับความสามารถยอมรับคุณค่าในคนอื่นจึงจำกัด ในขณะเดียวกันก็ไม่อยากให้ใครทราบถึงจุดอ่อน จุดบกพร่องของตน

3.2) ทฤษฎีความต้องการ ERG (Existence - Relatedness-Growth Theory)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543, น. 115) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีแรงจูงใจของ E.R.G ของ Alderfer (E.R.G. Theory) Alderfer ผู้สร้างทฤษฎีจูงใจ E.R.G. ซึ่งได้จำแนกความต้องการออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ความต้องการเพื่อดำรงชีวิต (Existing Needs) ความต้องการที่จัดอยู่ในกลุ่มนี้ รวมความต้องการด้านกายภาพกับความต้องการด้านความปลอดภัยทางด้านวัตถุที่อธิบายถึงความต้องการ สองขั้นตอนแรกในทฤษฎีการจูงใจของ Maslow ไว้ด้วยกัน และความต้องการแบบนี้ จะเป็นแบบ ที่ว่าหากมีผู้หนึ่งได้รับความต้องการที่ว่าเป็น อีกฝ่ายหนึ่งก็จะ เป็นฝ่ายเสียความต้องการนี้ไป

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs) ความต้องการนี้คือความต้องการในด้านการที่จะมีมนุษย์สัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ อาทิ กับสมาชิกในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน บุคคลที่ตนเองเกี่ยวพันด้วย ความต้องการนี้ตรงกันข้ามกับความต้องการเพื่อดำรงชีวิต ความพอใจของพวกเขา จะขึ้นอยู่กับการแบ่งส่วนซึ่งกันและกัน ความเข้าใจร่วมกันและอิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกัน

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) ความต้องการนี้เป็นผลจากการที่บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจังกับสภาพแวดล้อมของเขา อาทิ

ครอบครัว งาน กิจกรรมด้านสันติภาพ การพอใจในความเจริญก้าวหน้า ได้มาจากการที่บุคคลนั้นเผชิญปัญหาในสภาพแวดล้อมที่ทำให้เขาได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ หรือ ได้พัฒนาความสามารถให้เพิ่มมากขึ้น

ความต้องการขั้นพื้นฐาน 3 ประการ แต่ละอันของทฤษฎีการจูงใจ E.R.G. อธิบายได้ในรูปแบบของเป้าหมายที่ทำให้ต้องมีการดำเนินงานเพื่อให้ได้เป้าหมายที่ต้องการนั้นมาในรูปแบบ ของขบวนการ จากขบวนการนี้เองจึงจะได้รับความพึงพอใจที่ต้องการได้ สำหรับความต้องการ เพื่อดำรงชีวิต เป้าหมายก็คือสิ่งของที่เป็นวัตถุและขบวนการก็จะกลายเป็นแพ้-ชนะ และการที่ คนหนึ่งได้รับประโยชน์ก็จะมีความสัมพันธ์กับฝ่ายที่เสียประโยชน์ในด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ เป้าหมายคือ การสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น (บุคคลหรือกลุ่ม) และขบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายนั้นคือ การแลกเปลี่ยนความคิดและความรู้สึกร่วมกัน สำหรับความต้องการความเจริญก้าวหน้า เป้าหมาย ก็คือ สภาพสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ และมีขบวนการร่วมแบบต่างๆ ของบุคคลคนหนึ่งที่จะสามารถแยกแยะความแตกต่าง การผสมผสานตัวเองในฐานะที่เป็นมนุษย์ที่จะดำเนินชีวิตในสภาพแวดล้อมนั้นได้

วุฒิพล สกตเกียรติ (2546, น. 193 - 194) ได้ข้อสรุปจากที่นักวิชาการได้กล่าวถึง ทฤษฎี E.R.G ของ Alderfer ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ของ Maslow ที่ว่า ความต้องการที่ยังไม่ตอบสนองจะจูงใจบุคคลและเห็นได้ว่า โดยทั่วไปบุคคลจะก้าวขึ้นไปตามลำดับของความต้องการจากระดับต่ำกว่าก่อนความต้องการระดับสูง เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับต่ำจะมีความสำคัญน้อยลง แต่อย่างไรก็ตาม ภายใต้สถานการณ์บางอย่าง บุคคลอาจจะกลับมายังความต้องการระดับต่ำได้ เช่น บุคคลที่คับข้องใจภายใน การตอบสนองความต้องการการเจริญเติบโต อาจจะถูกใจให้ตอบสนองความต้องการความสัมพันธ์ที่ต่ำลงมา จึงทำให้ทฤษฎีนี้มีทั้ง ส่วนเหมือนและส่วนต่างกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow

ถาวรณีย์ แผนสมบุรณ์ (2548, น. 12) กล่าวถึงทฤษฎีของ Alderfer (1972) โดยได้เสนอแนะวิธีที่ได้ย่อดำดับความต้องการ 5 อย่างของมาส โลว์ เหลือเพียง 3 อย่าง คือ 1) ความต้องการดำรงอยู่ซึ่งรวมความต้องการทางกายภาพและความมั่นคงปลอดภัยไว้ด้วยกัน 2) ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นซึ่งรวมถึงความต้องการทางสังคม และความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง และ 3) ความต้องการที่จะมีความเจริญงอกงามซึ่งรวมถึงความต้องการที่จะทำอะไรให้สำเร็จด้วยตนเอง (Self - Actualization) ของมาส โลว์นั่นเอง อีกทั้ง แอลเดอร์เฟอร์ได้ขยายทฤษฎีของมาส โลว์ออกไปโดยการพิจารณาว่าบุคคลจะมีปฏิกิริยาบางอย่างเมื่อพวกเขาสามารถหรือไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพวกเขาได้ โดยได้พัฒนาหลักการ

ความพอใจกับความก้าวหน้า ขึ้นมาอธิบายถึงวิถีทางที่บุคคลจะก้าวขึ้นไปตามลำดับเมื่อได้รับการตอบสนองในขั้นต่ำกว่าแล้ว ในทางกลับกันหลักการความคับอกคับใจกับการถดถอย ก็สามารถอธิบายได้ว่าเมื่อบุคคลยังคับอกคับใจกับความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการระดับสูงขึ้นไปอยู่ พวกเขาจะหยุดการตอบสนองความต้องการระดับสูงนี้และถดถอยกลับมาตอบสนองความต้องการระดับต่ำแทน ข้อดีของผลงานของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) คือ การที่เขามองว่ากลุ่มความต้องการทั้งสามมิได้แยกออกจากกันอย่างเด็ดขาดแต่มีความสัมพันธ์กันแบบต่อเนื่อง (Continuum) นอกจากนี้แอลเดอร์เฟอร์ยังมองว่าความต้องการของคนไม่จำเป็นจะต้องเกิดขึ้นจากต่ำไปสูงตามลำดับเหมือนกับของมาสโลว์ แต่อาจจะเกิดขึ้นพร้อม ๆ กันหลาย ๆ อย่างก็ได้ เช่น ความต้องการเงินเดือนที่เพียงพอสามารถเกิดขึ้นได้ในขณะเดียวกันกับความต้องการการชื่นชม และความต้องการการสร้างสรรค์

เสนาะ ดิเยาว์ (2551, น. 213) ได้สรุป ทฤษฎี อี อาร์ จี

ซึ่ง Alderfer ได้พัฒนามาจากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ Alderfer ได้แบ่งความต้องการของคนออกมาเป็น 3 อย่างเท่านั้นคือ

1. ความต้องการการดำรงชีวิตอยู่ (Existence Needs)

เป็นความต้องการมีความเป็นอยู่ที่ดีทั้งทางร่างกายและทางวัตถุ เป็นการรวมเอาความต้องการของร่างกายและความต้องการความปลอดภัยอยู่ด้วยกันเมื่อเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Related Needs)

เป็นความต้องการมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี ความต้องการนี้เหมือนความต้องการด้านสังคมตามทฤษฎีของมาสโลว์

3. ความต้องการความเจริญเติบโต (Growth Needs) เป็น

ความต้องการการเติบโตและการพัฒนาทางจิตใจอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นลักษณะอย่างเดียวกับความต้องการมีความสำคัญและความต้องการให้ความคิดของตัวเองเป็นจริง อันเป็นความต้องการขั้นที่สี่และขั้นที่ห้าตามทฤษฎีของมาสโลว์

นอกจากนี้ เสนาะ ดิเยาว์ ยังได้อธิบายว่า ตามทฤษฎีอีอาร์จี

ระบุว่า ความต้องการอันใดอันหนึ่งหรือทั้งสาม สามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในเวลาใดก็ได้ ความต้องการทั้งสามจะเกิดขึ้นกลับไปกลับมาทำให้เกิดความยุ่งยาก Frustration-Regression Principle ซึ่งหมายความว่าเวลาที่ความต้องการขั้นที่สูงขึ้นไม่ได้รับการตอบสนองอาจเป็นสาเหตุให้ความต้องการขั้นต้นมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน และได้สรุปทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และทฤษฎีอีอาร์จี ว่ามนุษย์มีความต้องการที่แตกต่างกัน และเป็นความต้องการที่ไม่สิ้นสุด ประกอบด้วยความต้องการทางกาย และความต้องการทางจิตใจ ความรู้สึกปลอดภัย อบอุ่น

ความต้องการความรัก และการยอมรับทางสังคม โดย ทั้งสองทฤษฎี มีแนวคิดรากฐานเดียวกัน คือ มนุษย์มีความต้องการ และความต้องการพื้นฐานประการหนึ่งคือ ความต้องการที่อยู่อาศัย ซึ่งเป็น ความจำเป็นพื้นฐานของการดำรงชีวิตของพนักงาน หากพนักงานได้รับการตอบสนองเพียงพอแล้ว ก็จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3) ทฤษฎีปัจจัยจับคู่ของ Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory)

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg)

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1966 ;อ้างถึงใน วินิต วิไลวงษ์วัฒนกิจ, 2551, น. 12) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับความสนใจ และเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลาย รู้จักกันในนามของทฤษฎีการจูงใจ - คำจูน (The Motivation Hygiene Theory) Herzberg (1966, p. 45 - 49) ได้สร้างทฤษฎีขึ้นจากการศึกษาถึงสาเหตุของความพอใจในงานและความไม่พอใจในงานของวิศวกร และพนักงานบัญชีใน โรงงานที่เมืองพิตเบิร์ก จำนวน 200 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน พบว่า ความต้องการทางด้านงานบุคคล สามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

กลุ่มแรก เฮร์ซเบิร์ก เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors)

มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ฯลฯ ปัจจัยจูงใจ เหล่านี้ทำให้นุคคลเกิดความชื่นชม ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติแล้ว จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งอาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

3. ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่างานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ทำทายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

6. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้ความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

กลุ่มที่สอง เฮิร์ชเบิร์ก เรียกว่า ปัจจัยห้า (Hygiene Factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน อันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์การเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจในคนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้คนทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันไม่ให้เกิดผลออกจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีในงานหรือจัดไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ

ในเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง

การได้รับแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งการที่บุคคลมีโอกาพัฒนาทักษะ และได้รับสิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การพบปะ สนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้จากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา

4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การพบปะ สนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้กันในกลุ่ม และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม

5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การพบปะ สนทนา และการปฏิบัติสัมพันธ์ในการทำงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

6. สถานะของอาชีพ หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพ ที่ทำให้บุคคลรู้สึกต้องงาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ

7. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและ

การบริหารงานขององค์กรการให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานให้สำเร็จรวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร เช่น การที่บุคคลจะต้องรับทราบว่าเขาจะต้องทำงานให้ใครนั่นคือ นโยบายขององค์กรที่จะต้องแน่ชัดเพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

8. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมืออุปกรณ์ และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ

9. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรอย่างหนึ่งต่องานของเขา เช่น ถ้าองค์กรต้องการให้บุคคลที่ย้ายที่ทำงานใหม่ อาจจะไกลและทำให้ครอบครัวต้องลำบาก เป็นต้น

10. ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงานความมั่นคงขององค์กร

11. การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ หรือมอบหมายงานรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้อง

กันตนา เพิ่มผล (2552, น. 116) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีปัจจัยจับคู่ หรือ ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ว่า ทฤษฎีเฮร์ซเบิร์กเน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ตัวกระตุ้น (Motivators) และการบำรุงรักษา (Hygiene) สองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง Herzberg ได้ทำการศึกษาเพื่อหาคำตอบว่า ประสพการณ์จากการทำงานแบบใดที่ทำให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีเป็นพิเศษ หรือความรู้สึกที่มีต่อประสพการณ์แบบนั้นเป็นไปในทางบวก ทางลบ ซึ่งคำตอบที่ได้จากการศึกษาถูกเรียกว่าปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors)

1. ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับงาน โดยตรงเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลชอบ และรักที่ปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล คือ พนักงานต้องมีความรู้สึกว่าเขาทำงาน ได้สำเร็จ ซึ่งอาจจะทั้งหมดหรือบางส่วน

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ คือ พนักงานต้องมีความรู้สึกว่าความสำเร็จของตนเองนั้นมีบุคคลอื่นรับรู้และได้รับการยอมรับ

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ พนักงานต้องมีความรู้สึกว่างานที่ทำนั้นมีความน่าสนใจและน่าทำ

1.4 ความรับผิดชอบ คือ พนักงานต้องมีความรู้สึกว่าตนเองจะต้องมีสิ่งที่จะต้องรับผิดชอบ ทั้งต่อตนเองและต่องาน

1.5 ความก้าวหน้าและการเจริญเติบโต คือ พนักงานต้องรู้สึกว่าคุณเองมีศักยภาพที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่งานรวมถึงต้องตระหนักว่าเขามีโอกาสเรียนรู้เพิ่มขึ้นจากงานที่ทำมีทักษะหรือความชำนาญจากการปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีผลตลอดเวลา แต่ละปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลจะได้รับ การเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาให้มีความสุขและพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

2.5 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

2.6 วิธีปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

สรุปได้ว่า ทฤษฎีนี้เน้นให้เห็นความสำคัญของปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ “การกระตุ้น” (Motivators) “การบำรุงรักษา” (Hygiene) ซึ่ง 2 ปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารองค์กรควรพิจารณา เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารคนและบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

3.4) ทฤษฎี x ทฤษฎี y ของแมคเกรย์เกอร์ (McGregor's Theory X and Y)

สิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545, น. 309 - 310) ได้กล่าวถึงทฤษฎี x ทฤษฎี y ของ ดักลาส แมคเกรย์เกอร์ (Douglas McGregor, 1960) ว่าเป็นทัศนะเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลโดยทั่วไป แสดงในข้อสมมติฐาน 2 ประการของ แมคเกรย์เกอร์ ซึ่งเป็นที่รู้จักในชื่อของ ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ซึ่ง แมคเกรย์เกอร์ ได้ ศึกษาวิธีการที่ผู้บริหารมองตัวเองสัมพันธ์

กับบุคคลอื่น ทฤษฎีนี้ต้องการให้เห็นความคิด การรับรู้ และ ธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งมีข้อสมมติฐาน 2 ประการเกี่ยวกับลักษณะของบุคคล ดังนี้

1. ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎี X (Theory X assumptions) เป็นข้อสมมติฐานแบบดั้งเดิมเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลของ แม็คเกรย์เกอร์ เกี่ยวกับทฤษฎี X ดังนี้

1.1 โดยทั่วไปมนุษย์ไม่ชอบการทำงานและจะหลีกเลี่ยงงานถ้าสามารถทำได้

1.2 จากลักษณะของมนุษย์ที่ไม่ชอบทำงานคนส่วนใหญ่จึงต้องถูกบังคับและควบคุมสั่งการและใช้วิธีการลงโทษ เพื่อให้ใช้ความพยายามให้เพียงพอเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

1.3 มนุษย์โดยเฉลี่ยพอใจกับการถูกบังคับ ต้องการถึงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย และต้องการความปลอดภัย

2. ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎี Y (Theory Y assumptions) เป็นข้อสมมติฐานแบบดั้งเดิมเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลของ แม็คเกรย์เกอร์ เกี่ยวกับ ทฤษฎี Y ดังนี้

2.1 มนุษย์ใช้ความพยายามทางกายภาพ และความพยายามด้านจิตใจในการทำงานตามธรรมชาติ ไม่ว่าจะเป็นการเล่นหรือพักผ่อน

2.2 การควบคุมภายนอกและอุปสรรคของการลงโทษไม่ใช่วิธีการเดียวในการใช้ความพยายามให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคคลจึงใช้การควบคุมตัวเองเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

2.3 ระดับของการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขึ้นอยู่กับขนาดของรางวัลที่สัมพันธ์กับความสำเร็จ

2.4 มนุษย์โดยเฉลี่ยเรียนรู้ภายใต้สภาพที่เหมาะสมไม่เพียงแต่การยอมรับความรับผิดชอบแต่ยังมีการแสวงหาคำช่วย

2.5 สมรรถภาพของบุคคลขึ้น อยู่กับระดับของการจินตนาการระดับสูง ความซื่อสัตย์และความคิดสร้างสรรค์

2.6 ภายใต้สภาพของอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ศักยภาพที่เฉลียวฉลาดของความเป็นมนุษย์โดยเฉลี่ยมีการใช้ประโยชน์บางส่วน

จากสมมติฐาน 2 ประการที่แตกต่างกัน ทฤษฎี X เป็นการมองโลกในแง่ร้าย ไม่ยึดหยุ่นการควบคุมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาใช้ควบคุม ผู้ใต้บังคับบัญชาในทางตรงกันข้ามทฤษฎี Y เป็นการมองโลกในแง่ดี ยึดหยุ่นได้และเป็นกลไกที่มุ่งที่การควบคุมตนเองร่วมกับความต้องการส่วนตัว และความต้องการขององค์การอย่างไรก็ตามเป็น

ที่หน้าสงสัยว่าแต่ละข้อสมมติฐานมีผลกระทบต่อผู้บริหารที่จะแก้ปัญหาในหน้าที่และกิจกรรมในการจัดการหรือไม่ความชัดเจนของทฤษฎี (Clarification of the Theories) แม็คเกรย์เกอร์ระบุว่าทฤษฎี X และทฤษฎี Y จะมีการตีความที่ผิดพลาด ประเด็นที่ตามมาจะทำให้เกิดความชัดเจนเกี่ยวกับขอบเขตความไม่เข้าใจ การรักษาข้อสมมติฐานในแนวคิดเฉพาะอย่าง ดังนี้

1. ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎี X และทฤษฎี Y เป็นเพียงข้อสมมติฐานเท่านั้น ยังไม่เป็นข้อเสนอแนะในการกำหนด กลยุทธ์การจัดการ ข้อสมมติฐานเหล่านี้จะต้องมีการทดสอบข้อเท็จจริง นอกจากนั้นข้อสมมติฐานเหล่านี้ยังไม่มี การสนับสนุนด้วยการวิจัยอีกด้วย

2. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ไม่ได้นำไปประยุกต์ในการจัดการอย่างหนัก (Hard) หรือเบา (Soft) แนวคิดอย่างหนัก (Hard) ก็คือการการสร้างคำยืนยันหรือความเป็นปฏิบัติ ส่วนแนวคิดอย่างเบา (Soft) หมายถึงผลการจัดการแบบเสรีนิยม (Laissez Faire) และก็ได้มีความสอดคล้องกับทฤษฎี Y ผู้บริหารที่มีความสามารถจะคำนึงถึงความเป็นไปได้ และข้อจำกัดของบุคคลตลอดจนการปรับพฤติกรรมตามสถานการณ์

3. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ไม่ได้มีแนวคิดที่ต่อเนื่องกัน กล่าวคือทฤษฎี X และทฤษฎี Y จะมีลักษณะตรงข้ามกันมีแนวคิดด้านความแตกต่างของคนอย่างสิ้นเชิง

4. การอภิปรายถึงทฤษฎี Y ว่าไม่ใช่การจัดการในอุดมคติ หรือเป็นการต่อต้านการใช้อำนาจหน้าที่ แต่ทฤษฎี Y เป็นเพียงหนึ่งในหลายวิธีของผู้บริหาร และความพยายามในการเป็นผู้นำ

5. งานและสถานการณ์ที่แตกต่างกันย่อมมีความต้องการแนวคิดด้านการจัดการที่แตกต่างกันด้วย บางครั้งอำนาจหน้าที่และโครงสร้างจะมีประสิทธิผลสำหรับงานเฉพาะบางอย่าง มีงานวิจัยหนึ่งซึ่งเสนอแนะว่าแนวคิดที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิผลในสถานการณ์ที่แตกต่างกันด้วย

ดังนั้นองค์การมหาวิทยาลัยก็เป็นสถานการณ์หนึ่งซึ่งต้องการบุคคลและสถานการณ์เฉพาะอย่างแนวคิดของการจัดการตามหลักพฤติกรรมศาสตร์ของการจูงใจ (The Behavioral Management Approach to Motivation) นักทฤษฎีนี้มุ่งที่ปัจจัยด้านพฤติกรรมที่มีผลกระทบจากการจูงใจ ซึ่งจากการค้นพบที่โรงงาน เฮวโทรน ของเอลตัน มาโย และบุคคลอื่นในเวสเทิร์น อิเล็กทริก (Western Electric) ผู้วิจัยการจัดการพฤติกรรมศาสตร์เริ่มสำรวจบทบาทของความสัมพันธ์ของมนุษย์ในการจูงใจ ผู้บริหารที่ต้องการใช้เทคนิคการจัดการ

ตามหลักพฤติกรรมศาสตร์ จะต้องสร้างความรู้สึกรู้สึกในความสำเร็จ และความเกี่ยวข้องของพนักงานในอดีตที่ผ่านมา นักทฤษฎีการจัดการตามหลักพฤติกรรมศาสตร์ เช่น ดักลาส แมคเกรย์เกอร์ ได้เสนอกระบวนการของการจูงใจ คือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y โดยทฤษฎี X มีแนวคิดด้านการจัดการแบบดั้งเดิม (Traditional Management) มองว่าพนักงานเกียจคร้าน ไม่สนใจทำงานและต้องมีการบังคับให้ทำงาน ส่วนทฤษฎี Y มีแนวคิดที่ว่าพนักงานมีความคิดสร้างสรรค์และมีความสนใจในการทำงานที่มีความสำคัญ แมคเกรย์เกอร์ เชื่อว่าพนักงานเต็มใจที่จะให้ผลประโยชน์และใช้สติปัญญาในการทำงานให้กับองค์กร โดยเสนอว่าผู้บริหารควรจูงใจพนักงานโดยการให้โอกาสในการพัฒนาสติปัญญา และให้เสรีภาพในการเลือกวิธีการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย บทบาทของผู้บริหารในความหมายของ แมคเกรย์เกอร์ ไม่ใช่การควบคุมพนักงาน แต่จะต้องสนับสนุนให้เห็นถึงความต้องการขององค์กร และแปลงความต้องการนี้มาสู่ความต้องการของพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถควบคุมตัวเองและการทำงานที่จะสามารถสนองการจูงใจได้

สรุปได้ว่า ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ แมคเกรย์เกอร์ เป็นทฤษฎีที่ว่าด้วยพฤติกรรมของคนซึ่งการที่จะทำให้คนต่างๆ เหล่านั้นมีพฤติกรรมไปในทางที่ดีสร้างสรรค์ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานนั้น จำเป็นจะต้องมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งจะทำให้องค์กรนั้นๆ สามารถบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ในที่สุด

3.5) ทฤษฎีความต้องการ ความแสวงหาของแมคคลีแลนด (McClelland's Achievement Motivation Theory)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542, น. 415 – 416) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการของแมคคลีแลนด (David McClelland, 1961) เกี่ยวกับความต้องการที่แสวงหาของแมคคลีแลนด McClelland ซึ่งเป็นทฤษฎี ที่เสนอแนะว่าความต้องการที่แสวงหาการเรียนรู้โดยอาศัยชีวิตและการที่บุคคลมุ่งที่ความต้องการเฉพาะอย่างมากกว่าความต้องการอื่น ๆ ทฤษฎีนี้เสนอว่ารูปแบบการจูงใจอยู่บนพื้นฐานความต้องการ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการอำนาจ (Need For Power) บุคคลมีความต้องการอำนาจสูง จะมีความเกี่ยวข้องกับอิทธิพลและการควบคุมบุคคลเช่นนี้ จะต้องการเป็นผู้เป็นนักพูด เป็นผู้ที่ต้องการทำงานให้เห็นอกว่าบุคคลอื่น เป็นกลุ่มที่แสวงหา หรือค้นหาวิธีการแก้ปัญหาให้ดีที่สุด ชอบสอนและชอบพูดในที่ชุมชน ชอบแข่งขัน เพื่อให้มีสถานภาพสูงขึ้น จะกังวลเรื่องอาจมากกว่าทำงานให้ได้ประสิทธิภาพ

2. ความต้องการของความผูกพัน (Need For Affiliation) บุคคลที่มีความต้องการชื่อนี้สูงจะพอใจจากการเป็นที่รักและมีแนวโน้มจะเลี่ยงความเจ็บปวด

จากการต่อต้านโดยสมาชิกกลุ่มสังคม เขาจะรักษาความสัมพันธ์อันดีในสังคม พอใจในการให้ความร่วมมือมากกว่าการแย่งชิงพยายามสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่น ต้องการสร้างความเข้าใจดีจากสังคมที่เป็นสมาชิกอยู่

3. ความต้องการความสำเร็จ (Need For Achievement) บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีความปรารถนาอย่างรุนแรงที่จะประสบความสำเร็จและกลัวความล้มเหลว ต้องการการแข่งขันและกำหนดเป้าหมายที่ยากลำบากสำหรับตนเอง มีทัศนคติชอบเสี่ยงแต่ไม่ใช่ชอบการพนัน พอใจที่จะวิเคราะห์และประเมินปัญหา มีความรับผิดชอบเพื่อให้งานสำเร็จ ลุ่ลวงและมีการป้อนกลับในการทำงาน ตลอดจนมีความปรารถนาจะทำงานให้ดีกว่าบุคคลอื่นแสวงหาหรือพยายามรับผิดชอบในการค้นหาวิธีแก้ไขปัญหาให้ดีที่สุด

3.6) ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (The Expectancy Theory : Vroom)

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2542, น. 49) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีเกี่ยวกับ

“ความคาดหวัง (Expectancy Theory)” ของวรูม (Vroom, 1964) ว่าเป็นแนวคิดที่ซึ่งมองว่าระดับผลงานของคนซึ่ง วรูม เรียกว่า “ผลระดับแรก” จะถูกกำหนดโดยความชอบที่บุคคลนั้นมีต่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งในบรรดาวัตถุประสงค์หลาย ๆ อัน ตัวอย่าง เช่น หากคนประสงค์ จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และรู้สึกว่าคุณภาพสูงเป็นปัจจัยที่สำคัญอันที่จะบรรลุวัตถุประสงค์นั้น “ผลระดับแรก” ของเขาก็อาจจะเห็นว่าเขาจะต้องปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูงกว่าโดยเฉลี่ย หรือมีคุณภาพต่ำแล้วแต่กรณีและ “ผลระดับที่สอง” ที่เขาชอบคือการได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ถึงแม้ว่าผลงานเหล่านั้นจะมีสิ่งอื่น ๆ รวมอยู่ด้วยก็ตาม เช่น เงินเดือนที่สูงขึ้น การยอมรับจากสังคม และความชื่นชมในตนเอง ฯลฯ

ตามแนวความคิดของวรูม ได้กล่าวไว้ว่า การจูงใจประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ ความชอบ (Valence) ความคาดหวัง (Expectancy) และความเป็นเครื่องมือ (Instrumentality)

1. ความชอบ หมายถึง ความชอบหรือไม่ชอบในรางวัลหรือผลได้ หรือหมายถึงการที่บุคคลตีค่าของรางวัลหรือผลได้ว่าพอใจหรือไม่พอใจ ความชอบนี้ไม่ได้เกิดจากรางวัลที่ได้รับ แต่เกิดจากปัจจัยของแต่ละบุคคล จึงมีความแตกต่างกันออกไปตามแต่ละบุคคล ปัจจัยที่กล่าวถึงนี้ ได้แก่ อายุ การศึกษา สถานภาพ ลักษณะงาน เป็นต้น ตัวอย่างเช่น คนบางคนชอบทำงานราชการเพราะเขาตีค่าความมั่นคงในการทำงานไว้สูง คนบางคนชอบทำงานที่ทำหายและมีความรับผิดชอบสูง เพราะเขามีค่านิยมสูงเกี่ยวกับความสำเร็จในการทำงาน เป็นต้น และความชอบที่แตกต่างกันนี้ยังแตกต่างกันออกไปตามระยะเวลาด้วยเช่นเดียวกับความต้องการ

ที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่พอใจอีกต่อไป เช่น บางคนอาจเปลี่ยนความชอบในรางวัลที่ได้รับ เมื่อสภาพเศรษฐกิจเปลี่ยนไป เป็นต้น อัตราความชอบอาจแสดงได้โดยลำดับชั้นจาก - 1 ถึง + 1 ความชอบจะเริ่มจาก 0 ถึง 1 และความไม่ชอบจะอยู่ระหว่าง 0 ถึง - 1 ความรู้สึก เป็นกลางหรือไม่รู้สึกชอบหรือไม่ชอบที่จะอยู่ที่ 0

2. ความคาดหวัง หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ความเป็นไปได้ว่า หากมีความพยายามเพิ่มขึ้นจะนำไปสู่ผลงานที่ดีขึ้น เป็นความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามในการทำงานกับผลงานที่เกิดขึ้นหรือเป็นความเชื่อว่า ความพยายามนั้น ๆ จะนำไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ ตัวอย่าง เช่น คนบางคนคาดหวังว่าหากเขาทำงานหนักขึ้น เขาจะได้เลื่อนขั้น ตรงกันข้าม คนบางคนคิดว่าหากเขาขยันทำงานเขาจะถูกเพื่อนขับออกจากกลุ่ม ซึ่งก็คือเขาไม่เห็นความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามกับผลงานความคาดหวังสามารถแสดงโดยลำดับชั้นจาก 0 ถึง 10 แสดงถึงการที่บุคคลไม่เห็นความเป็นไปได้ว่าการเพิ่มความพยายามจะทำให้ได้ผลงานที่ดีขึ้น ในขณะที่ 1 แสดงถึงการที่บุคคลเห็นว่าความพยายามที่เพิ่มขึ้นจะนำมาซึ่งผลได้ที่ต้องการเสมอ

3. ความเป็นเครื่องมือ หมายถึง ความเป็นไปได้ที่ผลงานที่เกิดขึ้นจากความพยายามที่เพิ่มขึ้นจะนำไปสู่รางวัลที่ต้องการ เช่น บุคคลคาดว่าหากผลงานเพิ่มขึ้นเขาจะได้รับเงินเดือนขึ้นความเป็นเครื่องมือที่สูงจะแสดงให้เห็นว่าความเป็นไปได้ของการได้รับเงินเดือนเพิ่มมีมากในขณะที่หากความเป็นเครื่องมือต่ำ แสดงว่าแม้ผลงานจะเพิ่มมากขึ้น แต่เงินเดือนก็ไม่ได้ขึ้น ความเป็นเครื่องมือเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลการทำงานกับรางวัลตอบแทนเช่นเดียวกับ ความชอบและความหวัง เป็นเครื่องมือสามารถจัดลำดับได้จาก 0 ถึง 11 แสดงว่า บุคคลขึ้น ในเห็นว่าผลการทำงานที่ดีขึ้นย่อมนำมาซึ่งรางวัลตอบแทนที่เพิ่มขึ้นในทางกลับกัน 0 แสดงถึงการที่บุคคลคิดว่าผลงานที่เพิ่มขึ้น ไม่มีทางนำมาซึ่งรางวัลตอบแทนที่เพิ่มขึ้นองค์ประกอบ ทั้ง 3 สามารถนำมาเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

$$\text{สูตร การจูงใจ} = V \times E \times I$$

ความสำคัญของทฤษฎีความคาดหวังอยู่ที่ความสัมพันธ์ของ องค์ประกอบ 3 อย่างนี้ หากมีความเป็นไปได้ว่า บุคคลขยันขันแข็งในการทำงาน ได้รับรางวัลจากความพยายามของเขา และตีค่ารางวัลว่าเป็นความชอบหรือพึงพอใจทั้ง 3 สิ่งนี้จะร่วมกัน ก่อให้เกิด การจูงใจ นอกจากนี้ องค์ประกอบทั้ง 3 นี้ อาจมีอัตราที่แตกต่างกันได้ เช่น หากความชอบสูง ความคาดหวังสูง และความเป็นเครื่องมือสูง ย่อมก่อให้เกิดการจูงใจสูง แต่ถ้าหากสิ่งหนึ่งสิ่งใดต่ำ ภาวการณ์จูงใจที่บังเกิดก็จะปานกลาง และหากองค์ประกอบทั้ง 3 ประการต่ำ การจูงใจก็จะอยู่ใน อัตราต่ำเช่นกัน เช่น พนักงานบางคนอาจไม่ยอมเลื่อนขั้น เพราะไม่ยอมมีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น

หรือรู้สึกเครียดมากขึ้นพนักงานก็จะหลีกเลี่ยงการทำงาน เป็นต้น โดยสรุปองค์ประกอบทั้ง 3 ประการนี้ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจ โดยต้องสัมพันธ์ต่อเนื่องกันเป็นกระบวนการคือ การจูงใจในการทำงานนั้นเพิ่มขึ้นจากการที่บุคคลมีความคาดหวังในการทำงานของตน นั่นคือรู้ว่าความสามารถของคนจะนำไปสู่ผลงานที่ดีและรับรู้ว่าจะอะไรคือรางวัลตอบแทนสำหรับผลงานที่ดีนั้น หรือรับรู้ว่าจะได้รับรางวัลนั้นแล้วจะต้องชอบพอในรางวัลนั้นด้วย เมื่อองค์การมีองค์ประกอบทั้งสามประการเป็นไปอย่างสอดคล้องกันดังนี้แล้ว ก็จะเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะไปกระตุ้นความพยายามให้สูงขึ้นอีก การจูงใจในการทำงานเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุดของเขาจะนำไปสู่รางวัลที่เขาต้องการในด้านรายรับ หรือตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับผลผลิตของบุคคลใดจะขึ้นอยู่กับแรงผลักดัน 3 ประการ คือ

1. เป้าหมายของบุคคลนั้น
2. ความเข้าใจหรือการรับรู้ในความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิต

และการประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมาย

3. การรับรู้ในความสามารถ ของเขาว่าจะมีอิทธิพลมากน้อย

เพียงใดต่อระดับผลผลิต

จากทฤษฎีแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้น แต่ละทฤษฎีมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของแต่ละทฤษฎีที่ทับซ้อนกันบางทฤษฎีแบ่งไว้เพียงกว้าง ๆ หรืออาจจะเป็นการศึกษาในแต่ละยุคสมัยต่าง ๆ บางครั้งอาศัยการจำแนกกลุ่มที่แตกต่างกัน แต่ทุกทฤษฎีจะบอกถึงการเกิดแรงจูงใจของมนุษย์คล้าย ๆ กัน และแรงจูงใจทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมในลักษณะต่าง ๆ แต่ละทฤษฎีได้สรุปพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจคล้ายคลึงกัน โดยบอกว่าแรงจูงใจนั้นเกิดจากความต้องการของมนุษย์ สิ่งที่ต้องการนั้นคือแรงจูงใจให้กระทำหรือพฤติกรรม ซึ่งการสร้างแรงจูงใจให้เกิดกับบุคลากรในองค์กรนั้นทำได้หลายวิธี และแรงจูงใจนับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ไม่เท่ากันเสมอไป ความต้องการใดยังไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการนั้นก็จะเป็นพลังกระตุ้นพฤติกรรมให้เป็นไปตามที่ต้องการได้ แต่เมื่อความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองแล้วก็จะไม่เป็นพลังกระตุ้นพฤติกรรมอีกต่อไป โดยความต้องการขั้นสูงกว่าจะทำหน้าที่เป็นพลังกระตุ้นแทนต่อไป ซึ่งอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ปฏิบัติงานทุกคนย่อมแสวงหาการตอบสนองความต้องการของตนสูงขึ้นไปตามลำดับขั้น จนถึงความต้องการสูงสุด คือ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ดังนั้น แนวความคิดนี้จึงเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ ให้โอกาส และสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นพฤติกรรมอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏให้มีการพัฒนาตนเอง

ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ เพื่อให้มหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

4) องค์ประกอบของแรงจูงใจ

Pigors and Myers (1981, p. 116) ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับ องค์ประกอบของสิ่งที่จะเป็นแรงจูงใจ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จไว้ว่า ต้องประกอบด้วย องค์ประกอบ ต่อไปนี้

1. ต้องได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและอย่างเพียงพอ
2. ลักษณะของงานที่ทำได้มีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
3. มีโอกาสได้ใช้ความสามารถและพัฒนาความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่
4. มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานและเป็นงานที่มีความมั่นคง
5. มีความสามัคคีกลมเกลียวและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี
6. ยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน
7. มีการแบ่งเวลาทำงานและเวลาที่จะใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล
8. มีความเข้าใจชีวิตการทำงานกับความสัมพันธ์กันในสังคมอย่างดี

องค์ประกอบ คือ

1. ความต้องการ (Needs)

ความต้องการของมนุษย์ที่เกิดจากการขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งในตัวของบุคคล ซึ่งเป็นการขาดดุลทั้งร่างกายและสภาพแวดล้อมภายนอก คนทุกคนมีความต้องการหลายระดับ และความต้องการของมนุษย์ประกอบด้วย ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Needs) เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นผสมกับความต้องการที่จะมีชีวิตและการดำรงชีวิต ได้แก่ ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ ความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสม การหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด ความต้องการพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการอากาศที่บริสุทธิ์ ความต้องการขับถ่าย และความต้องการทางจิตใจและสังคม (Physiological and Social Needs) เป็นความต้องการที่ค่อนข้างสลับซับซ้อน เกิดขึ้นจากสภาพของสังคม วัฒนธรรม การเรียนรู้ และประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับ ได้แก่ ความต้องการที่เกิดจากสังคม และความต้องการทางสังคมที่เกิดจากการเรียนรู้

2. แรงจูงใจ (Motive) หรือแรงขับ (Drive)

แรงจูงใจ เป็นสิ่งที่มากระตุ้นให้เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลไปยังเป้าหมาย ซึ่งพฤติกรรมที่กระตุ้นนี้เรียกว่า “พฤติกรรมที่ถูกจูงใจ (Motivated Behavior)” พฤติกรรมที่ถูกจูงใจ จะต้องมียุทธศาสตร์อย่างหนึ่งออกมาในลักษณะที่เพิ่มพลัง และจะต้องมุ่งไปสู่ทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ในขณะที่แรงขับ เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความต้องการ ถ้าความต้องการมีพลังสูง แรงขับก็จะสูง ทำให้บุคคลเกิดความพยายามอย่างแรงกล้าที่จะกระทำการต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งแรงขับ ประกอบด้วย 1) แรงขับปฐมภูมิ (Primary Drive) เป็นแรงขับที่เกิดขึ้นมาพร้อมกับวิถีภาวะของคนที่ไม่จำเป็นต้องเรียนรู้ ประกอบด้วย แรงขับทางด้านสรีระ เช่น ความหิวกระหาย ความเจ็บปวด ความต้องการทางเพศ ความอบอุ่น ความหนาว และแรงขับทั่วไป เช่น ความอยากรู้อยากเห็น ความกลัว และ 2) แรงขับทุติยภูมิ (Secondary Drive) เป็นแรงขับที่ค่อนข้างสลับซับซ้อน ซึ่งส่วนใหญ่เกิดจากการเรียนรู้ หรือบางทีเรียกว่า “แรงกระตุ้นทางสังคม” เช่น การยอมรับทางสังคม สถานะทางสังคม หรือความผูกพันกับผู้อื่น อาทิ ตำแหน่งหน้าที่การงาน เกียรติยศชื่อเสียง และอำนาจ

3. เป้าหมาย (Goals)

เป้าหมาย เป็นจุดหมายของพฤติกรรม ซึ่งเมื่อบรรลุเป้าหมายแล้วจะทำให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจ (ลดแรงขับและลดความต้องการ) หรือรู้สึกไม่พอใจ (เพิ่มแรงขับและเพิ่มความต้องการ)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจ เป็นกระบวนการที่เกิดได้ตลอดเวลา เนื่องจาก อาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นบุคลากรภาครัฐ เมื่อมีความต้องการที่จะก้าวหน้าหรือเติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงาน แต่ถ้าไม่มีความสมดุลทางร่างกาย และจิตใจ ก็จะก่อให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจที่จะทำให้พฤติกรรมและการกระทำไปสู่เป้าหมายที่สามารถสนองความต้องการนั้น ๆ ลดลง แต่ถ้าหากบุคลากรได้รับการตอบสนองแรงขับหรือแรงจูงใจก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น แรงจูงใจที่จะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึงต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) ผู้รับการจูงใจ ซึ่งเป็นบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายที่ผู้จูงใจ หรือผู้บริหาร ต้องการจะใช้กระบวนการจูงใจเข้าดำเนินการให้ปฏิบัติในสิ่งที่ผู้บริหารต้องการ และด้วยความสมัครใจของผู้รับการจูงใจ

2) วิธีการจูงใจ เป็นกระบวนการทั้งศาสตร์และศิลป์ และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้บริหารให้สามารถจูงใจผู้รับการจูงใจให้คล้อยตาม และสามารถกระทำตามจนบรรลุวัตถุประสงค์

และ 3) เป้าหมายของการจูงใจ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารคาดหวังจะให้เกิดขึ้นในขั้นสุดท้ายภายหลังจากการใช้วิธีการจูงใจ

5) ประเภทของแรงจูงใจ

Weiten (2003, p. 383) กล่าวว่า ทฤษฎีส่วนใหญ่ได้แบ่งประเภทแรงจูงใจของมนุษย์ออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Biological Motives) เกิดจากความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว ความต้องการทางเพศ ความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสม ความต้องการขับถ่าย ความต้องการนอนหลับและพักผ่อน ความต้องการแสดงออก และความก้าวร้าว

2. แรงจูงใจทางสังคม (Social Motives) เกิดจากประสบการณ์ทางสังคม เช่น ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการอิสรภาพ ความต้องการการดูแลปกป้อง ความต้องการมีอำนาจ ความต้องการเป็นที่สนใจของผู้อื่น ความต้องการความมีระเบียบเรียบร้อย ความต้องการความสนุกสนานเพลิดเพลิน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541, น. 107 - 108) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้ หรือแสวงหาบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง โดยมีต้องให้บุคคลอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น พนักงานตั้งใจทำงานด้วยความรู้สึกใฝ่ดีในตัวของเขาเอง ไม่ใช่เพราะถูกบิดามารดาบังคับ หรือเพราะมีสิ่งล่อใจใด ๆ ซึ่งแรงจูงใจภายใน ได้แก่

- 1.1 ความต้องการ (Need) เนื่องจากคนทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายใน อันจะทำให้เกิดแรงขับ ซึ่งแรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และความพอใจ เช่น พนักงานต้องการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจให้พยายามทำความเข้าใจกับงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จที่ต้องการ

- 1.2 ทักษะคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะช่วยให้บุคคลทำพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น พนักงานพอใจผู้จัดการและพอใจวิธีการทำงาน ทำให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานเป็นพิเศษ 3) ความสนใจพิเศษ (Special Interest) การที่บุคคลมีความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษ ก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น ๆ มากกว่าปกติ เช่น พนักงานมีความสนใจเป็นพิเศษเกี่ยวกับเรื่องของรถยนต์กลไกเขาก็จะพยายามศึกษา และใช้เวลาว่างทดลองประดิษฐ์ ซึ่งก็จะช่วยให้สามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งแรงจูงใจภายนอก ได้แก่

2.1 เป้าหมาย หรือความคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำใด ๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงานมีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น พนักงานเห็นเพื่อนประสบความสำเร็จก้าวหน้าจากการทำงาน ก็จะพยายามให้เป็นเช่นนั้นบ้าง ทำให้มีกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่

2.3 บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพจะจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น นักปกครอง ผู้จัดการ จะต้องมีความบุคลิกภาพของนักบริหาร หรือผู้นำที่ดี หรือแม้แต่นักงานแนะนำความงามก็สามารถจูงใจให้ลูกค้าซื้อสินค้าได้ด้วยคุณสมบัติด้านบุคลิกภาพ

2.4 เครื่องล่อใจอื่น ๆ มีสิ่งล่อใจหลาย ๆ อย่างที่จะก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้น เช่น การให้รางวัล (Rewards) อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำ หรือการลงโทษ (Punishment) ซึ่งกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ การชมเชย (Praise) การติเตียน (Blame) การประกวด (Contest) การแข่งขัน (Competition) หรือแม้แต่การทดสอบ (Test) ก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น

อริยา อุหา (2546, น. 10) แบ่งประเภทของแรงจูงใจตามลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออก ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง แรงจูงใจที่เกิดจากภายในตัวบุคคลที่อยากรู้อยากกระทำ เกิดขึ้นจากความต้องการของตนเอง ไม่ใช่มาจากสิ่งเร้าภายนอก รางวัลหรือการเสริมแรงไม่มีความสำคัญใดเลย เช่น การที่เด็กชายเสริมชอบวิชาคอมพิวเตอร์ ความชอบทำให้เขาตั้งใจเรียน ขยันเอาใจใส่ ใฝ่เรียนและฝึกฝนปฏิบัติเกี่ยวกับวงจรอุปกรณ์ การใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ จนเกิดความคล่องแคล่ว ซึ่งสิ่งเหล่านี้ เป็นปัจจัยให้บุคคลนั้นเรียนได้คืออย่างมีประสิทธิภาพ โดยแรงจูงใจประเภทนี้ มีค่าและสำคัญมากกว่าแรงจูงใจภายนอก แรงจูงใจที่สำคัญประเภทนี้ ได้แก่ ความอยากรู้อยากเห็น ความสนใจใฝ่รู้ การเอาใจใส่ ความสนใจ ความชอบ ความศรัทธา ความคาดหวังต่อตนเอง กำลังใจ บุคลิกภาพ ความวิตกกังวล เป้าหมาย ความต้องการส่วนตัว มโนทัศน์แห่งตน ความก้าวหน้า ซึ่งความสำเร็จเหล่านี้ เป็นลักษณะที่มีอยู่แล้วในตัวบุคคลทุกคน ซึ่งแต่ละคนแต่ละวัยก็จะมี ความสนใจที่แตกต่างกัน

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง แรงจูงใจหรือความปรารถนาที่ส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มีผลมาจากสิ่งเร้าภายนอก เช่น รางวัล คำชมเชย เงินเดือน เกียรติยศชื่อเสียงมาตรฐานทางสังคม ความคาดหวังของผู้อื่น ที่จะโน้มน้าวให้บุคคลมีพฤติกรรมมุ่งสู่เป้าหมายของการแสดงพฤติกรรม แรงจูงใจที่สำคัญประเภทนี้ ได้แก่ การแข่งขัน และการร่วมมือ ความสำเร็จในการทำงาน ความนิยมชมชอบจากผู้อื่น การให้รางวัลและการลงโทษ

กุสุมา จ้อยช้างเนียม (2547, น. 14) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็นแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) และแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) โดยอธิบายว่าภายใต้มุมมองที่เข้าใจกันว่าทำไมบุคคลจึงทำงาน ความแตกต่างจะอยู่ที่แหล่งที่มาของแรงจูงใจ มุมมองบางมุมมองเชื่อว่า บุคคลจะถูกจูงใจด้วยปัจจัยสภาวะแวดล้อมภายนอก เช่น การบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด หรือรายได้ ในขณะที่มุมมองบางมุมมองเชื่อว่า บุคคลจะถูกจูงใจด้วยตัวเอง โดยปราศจากปัจจัยภายนอก บุคคลอาจจะระลึกรถึงงานบางอย่างที่ปฏิบัติอย่างกระตือรือร้น เพียงเพื่ออยากจะทำงานเท่านั้น และงานบางอย่างที่บุคคลปฏิบัติเพียงเพื่อจะรักษางานไว้เท่านั้น

จารุวรรณ กมลสินธุ์ (2548, น. 14) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจ ดังนี้

1. แบ่งตามที่มาของแรงจูงใจได้เป็น 2 ประเภท คือ

1.1 แรงจูงใจทางกาย (Physiological Motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้นตามความต้องการทางร่างกาย ถือเป็นแรงจูงใจขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต ซึ่งเกิดจากร่างกายต้องการสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำก็เกิดแรงจูงใจ คือ กระหายที่จะดื่มน้ำ และแสวงหาน้ำดื่ม ซึ่งลักษณะของแรงจูงใจทางกาย ได้แก่

1.1.1 แรงจูงใจทางบวกหรือแสวงหา (Positive supply Motive) เป็นแรงจูงใจเพื่อให้ร่างกายมีชีวิตอยู่รอด ชดเชยต่อสิ่งที่ร่างกายขาดไป เช่น ความหิว ความกระหาย และการพักผ่อน

1.1.2 แรงจูงใจทางลบหรือการหลีกเลี่ยง (Negative or Avoid Motive) เป็นแรงจูงใจเพื่อให้ร่างกายหลีกเลี่ยงสิ่งที่จะเป็นอันตราย หรือสิ่งที่ไม่เป็นที่ต้องการ เช่น ความเจ็บปวด ความเสียใจ ความสกปรก

1.1.3 แรงจูงใจที่จะดำรงเผ่าพันธุ์ (Species Maintaining Motive) เป็นแรงจูงใจทางธรรมชาติที่ทำให้มีการสืบพันธุ์ เพื่อการสร้างสมาชิกสืบทอดในสังคมต่อไป

1.2 แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ ที่เกี่ยวข้องกับบุคคล หรือสังคม เช่น การต้องการความรัก การยกย่อง การมีชื่อเสียง ความก้าวหน้าในชีวิต ความภาคภูมิใจ ซึ่งลักษณะของแรงจูงใจทางสังคม ได้แก่

1.2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive)

เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่จะดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จสูงสุด โดยมีความมานะพยายาม ขยัน อดทน เอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักจะตั้งความมุ่งหวัง หรือเป้าหมายไว้สูง และมีความพยายามมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ

1.2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliation Motive) เป็นแรงจูงใจ

ที่ต้องการเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นหรือสังคม บุคคลที่มีแรงจูงใจประเภทนี้สูงมักจะเป็นผู้ที่ชอบเข้าสังคม เป็นที่พึ่งพาอาศัยของบุคคลอื่น ให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกับผู้อื่น มีความเมตตาโอบอ้อมอารี เห็นใจผู้อื่นเสมอ ซึ่งแรงจูงใจด้านนี้จะทำให้ผู้อื่นรักใคร่ยอมรับนับถือ

1.2.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (power motive) เป็นแรงจูงใจ

ที่ต้องการเป็นผู้นำของบุคคล ต้องการมีอำนาจเหนือบุคคลอื่นทั่วไป โดยวิธีที่ชอบธรรมและไม่ชอบธรรม เช่น การขยันทำงาน ใช้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำ ถือเป็นการใฝ่อำนาจอย่างเป็นธรรม แต่ถ้าได้มาโดยการแย่งชิง คดโกง หรือทำลายล้าง ถือเป็นการใฝ่อำนาจที่ไม่เป็นธรรม

2. แบ่งตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

2.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดขึ้น

จากภายในตัวของบุคคลที่มองเห็นคุณค่าของการทำกิจกรรมต่าง ๆ ว่ามีประโยชน์และมุ่งมั่น ตั้งใจเพื่อมุ่งหวังความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ความสำเร็จในการทำกิจกรรมหรือทำงาน จะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ เช่น ความอยากรู้อยากเห็น ความสุข อุดมการณ์ ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่สร้างขึ้น หรือกระทำไต่ยากมาก แต่มีความคงทนถาวร

2.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) คือ แรงจูงใจที่เกิดจาก

การคาดหวังสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบข้างตัวบุคคล เช่น รางวัล เกียรติยศ คาชมเชย หรือสิ่งล่อใจอื่น ๆ โดยไม่ได้กระทำเพื่อความสำเร็จในสิ่งนั้นเลย แรงจูงใจภายนอก อาจเป็นแรงผลักดันในการแสดงพฤติกรรม อย่างมีเป้าหมาย และมีทิศทางโดยกระบวนการใด ๆ ก็ได้จากภายนอกตัวบุคคล เช่น การแข่งขันที่หวังชัยชนะ และรางวัลการเสริมแรงจากการได้รับความพอใจ และการลงโทษ

6) ความสำคัญของแรงจูงใจ

วรวพจน์ สิงห์ราช (2548. น. 12 - 13) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่า มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลทุกคน มนุษย์มีแรงจูงใจที่จะประกอบกิจกรรมในชีวิตประจำวันอยู่เสมอ แรงจูงใจเป็นแรงขับหรือแรงผลักดันให้มนุษย์เจริญเติบโต และได้รับการพัฒนาแรงจูงใจอันทำให้เกิดการเริ่มต้นของพฤติกรรม ควบคุมทิศทาง

ของพฤติกรรม ตลอดจนหยุดยั้งพฤติกรรมนั้นไว้ การปฏิบัติงานทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นงานอะไรสิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้งานลุล่วงไปด้วยดี นั่นคือ ความตั้งใจและความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดขึ้นได้เพราะมีแรงจูงใจ และในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมที่แสดงออกมาก็จะเป็นไปในลักษณะเมื่อหน่าย เมื่อล่า ขาดความตั้งใจ และกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่มียุทธพิผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลเป็นอย่างมาก หากผู้ปฏิบัติงานได้รับแรงจูงใจในระดับสูง ย่อมทำให้บุคคลตั้งใจปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถโดยไม่ย่อท้อ

จากรวรรณ กมลสินธุ์ (2548, น. 13) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่า มีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใด ๆ ก็ตาม ถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้องประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ

1. ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคคล และ
2. การจูงใจเพื่อ โน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะ

ในการทำงาน

สุพาลี สฤษฏ์วานิช (2552, น. 196 - 197) ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจว่า เป็นสิ่งสำคัญมากในการปฏิบัติงาน เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำ คือ บุคคลที่ปฏิบัติงานจะมีความอยากที่จะปฏิบัติงาน มีความตั้งอกตั้งใจในการปฏิบัติงาน พยายาม และความพยายามในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร สร้างสรรค์และพัฒนางาน ตลอดจนคงอยู่กับองค์กรอย่างยาวนานด้วย หากว่าบุคคลที่ปฏิบัติงานขาดแรงจูงใจ บุคคลนั้นๆ ก็จะเฉื่อยชา ขาดความตั้งใจ ขาดความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน สักแต่ว่าจะปฏิบัติงานให้เสร็จไปพ้นตัว ผลงานที่ออกมาจึงมีคุณภาพต่ำ หรือสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นต่อองค์กรได้ แรงจูงใจจึงเป็น Will do Factor คือ ปัจจัยที่แสดงความเต็มใจ ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม ผลการปฏิบัติงานยังขึ้นอยู่กับความสามารถ คือ คนทำงานต้องมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานนั้น ด้วยความสามารถจะเป็น Can do Factor คือ ปัจจัยพื้นฐานที่จะทำให้บุคคล ๆ นั้นปฏิบัติงานได้ และอีกปัจจัยหนึ่ง คือ โอกาสหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง เช่น บุคคล ๆ นั้น มีโอกาสได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ หรือมีโอกาสดูแลแสดงออก เขาก็จะสามารถสร้างสรรค์ผลงานให้เกิดขึ้นได้อย่างสัมฤทธิ์ผล

7) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

Reigher and Stang (2000) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน ผู้บริหารต้องเข้าใจในความต้องการ ความเชื่อและคุณค่าของบุคลากรของตน

รวมถึงเข้าใจถึงผลกระทบของประเด็นต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ของบุคลากร ลดน้อยลง และแรงจูงใจของบุคลากรมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อความเข้มแข็งขององค์กร และบรรยากาศในการทำงานที่เป็นเชิงบวก ทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงานที่ชัดเจน มีความท้าทายและมั่นคง และมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

Egan (2001) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและความพอใจของครู โดยการอ้างอิงจากทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอรัชเบิร์ก ผลการศึกษาพบว่า ครูให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ลักษณะงานความสัมฤทธิ์ผล ความรับผิดชอบ ตามลำดับ ส่วนขนาดของโรงเรียนมีผลอย่างยิ่งต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู ปัจจัยที่ส่งผลน้อยที่สุดต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู คือ ประสิทธิภาพการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่า โดยทั่วไปแล้วครูมีความพอใจในการทำงาน

Maki (2001) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในองค์กรที่ประสบปัญหาอัตราการลาออกของบุคลากรสูง ผลการศึกษาพบว่า ความสำเร็จงานที่ท้าทาย การทำประโยชน์ให้หน่วยงาน และการยอมรับนับถือ เป็นประเด็นที่ส่งผลให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ในทางกลับกัน ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำที่บกพร่อง ตารางการทำงาน และกระบวนการทำงาน ที่ไม่เป็นระบบล้วนเป็นประเด็นที่ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกไม่ดีต่องาน ส่วนปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรลาออกจากงาน คือ ภาวะผู้นำ และแนวทางการบริหารเป็นปัจจัยหลัก

สรุปได้ว่าจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะกระตุ้นให้หรือทำให้พฤติกรรมของบุคคลมีพลัง มีทิศทาง และมีความรู้สึกมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมาย ซึ่งแรงจูงใจเป็นส่วนสำคัญของการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กล่าวคือ เป็นพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคลากรภาครัฐหรืออาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้ปฏิบัติภารกิจด้านการสอน เกิดจากแรงจูงใจที่จะทำให้เกิดความต้องการและการแสดงออก ซึ่งโดยปกติมีความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่าง หรือมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน แต่พฤติกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ จะแสดงออกมาเพียงบาง โอกาสเท่านั้น ดังนั้น สิ่งที่จะผลักดันให้บุคลากรภาครัฐ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แสดงความสามารถออกมาได้นั้น คือ แรงจูงใจ นั้นเอง โดยผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จะต้องทำหน้าที่ชักจูงและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรผู้สอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้น และมีความเต็มใจ

ที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถของตน เพื่อให้มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2.4.1.6 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้กลายเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและมีบทบาทต่อบุคคล กลุ่มบุคคล และองค์กร วิถีชีวิต วิธีการติดต่อสื่อสาร การเรียนรู้ของผู้คน และการทำงานของผู้คนเปลี่ยนแปลงไป การพัฒนาประเทศในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้นำไปสู่การพัฒนาสังคมบนฐานความรู้ (Knowledge - Based Society) ซึ่งมีการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งมีองค์กร และนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเทคโนโลยีสารสนเทศไว้ ดังนี้

1) ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information and Technology)

Turban, Mclean and Wetherbe (2001. p. 116) กล่าวถึงความหมายของเทคโนโลยี สารสนเทศ (Information Technology หรือ IT) ไว้ว่า หมายถึง เครื่องมือและเทคนิคต่าง ๆ ที่นำไปใช้ช่วยในการออกแบบและการพัฒนาระบบสารสนเทศ ซึ่งหมายรวมถึงฮาร์ดแวร์ (Hardware) ซอฟต์แวร์ (Software) ระบบฐานข้อมูล (Database) การสื่อสารโทรคมนาคม (Telecommunication) และระบบรับ – ให้บริการ (Client – Server system)

Laudon and Laudon (2002, p. 7) ได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศไว้ว่า การรวมองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันในการจัดเก็บ และประมวลผลข้อมูลให้เป็นสารสนเทศ ที่สามารถเรียกมาใช้ หรือกระจายไปยังผู้เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยสนับสนุนการตัดสินใจในการประสานงาน การดำเนินงานการควบคุม การวิเคราะห์ และการวางรูปแบบขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย

1. คอมพิวเตอร์ฮาร์ดแวร์ (Computer Hardware) คือ เครื่องมือหรืออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่ใช้สำหรับป้อนข้อมูล การประมวลผล และการนำเสนอข้อมูลในระบบสารสนเทศ

2. คอมพิวเตอร์ซอฟต์แวร์ (Computer Software) คือ ชุดคำสั่งที่ใช้สำหรับควบคุมการทำงาน และประสานงานระหว่างอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ในระบบข่าวสารให้ทำงานตามที่ต้องการ

3. อุปกรณ์บันทึกข้อมูล (Storage Devices) มีทั้งส่วนที่เป็นฮาร์ดแวร์ และซอฟต์แวร์ ได้แก่ อุปกรณ์บันทึกข้อมูลแบบจานแม่เหล็ก (Hard Disk) เทปแม่เหล็ก (Magnetic Tape) ส่วนซอฟต์แวร์ คือ ชุดคำสั่งที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล

4. เทคโนโลยีสำหรับการสื่อสาร (Communication Technology)

ประกอบด้วย อุปกรณ์ และ ชุดคำสั่งที่ใช้สำหรับเชื่อมต่ออุปกรณ์ฮาร์ดแวร์เข้าด้วยกัน เพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2550, น. 67) ให้ความหมาย ของ “เทคโนโลยี” (Technology) ว่าหมายถึง การประยุกต์เอาความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ การศึกษาพัฒนาองค์ความรู้ต่าง ๆ เพื่อให้เข้าใจธรรมชาติ กฎเกณฑ์ของสิ่ง ต่าง ๆ และหาทางนำมาประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ ส่วนคำว่า “สารสนเทศ” (Information) หมายถึง ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ซึ่งมากจากสื่อ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ เครื่องถ่ายคอมพิวเตอร์ หรือแม้แต่การสื่อสารระหว่างบุคคล เมื่อรวมคำว่า เทคโนโลยีกับสารสนเทศเข้าด้วยกัน จึงเป็นเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology : IT) หรือเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communications Technology : ICT) ซึ่งจะหมายถึงเทคโนโลยีที่ใช้จัดการสารสนเทศ หรือประมวลผลสารสนเทศ ซึ่ง ครอบคลุมถึงการ รับ-ส่ง แปลงการรวบรวมการจัดเก็บข้อมูล ประมวลผล การพิมพ์ การสร้างรายงาน การสื่อสาร ข้อมูล และการสืบค้นสารสนเทศ รวมไปถึงเทคโนโลยีที่ทำให้เกิดระบบการให้บริการ การใช้ และการดูแลข้อมูล

สำนักงานเลขาธิการเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งชาติ (2545, น. 49 - 50) ได้อธิบายกรอบนโยบายและเทคโนโลยีสารสนเทศ พ.ศ. 2545 - 2553 โดยมีกลยุทธ์ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาทางการศึกษา (e-Education) เป็นหัวใจหลักของด้านการศึกษา เป้าหมายเชิงรูปธรรมที่สำคัญคือ ในปี พ.ศ. 2549 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 10 ของการเรียนการสอน ในทุกระดับชั้น มีการใช้คอมพิวเตอร์หรือเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อประกอบการเรียนการสอน และเพิ่ม เป็นร้อยละ 30 ในปี พ.ศ. 2553 โรงเรียนทุกโรงเรียนสามารถเชื่อมต่อเครือข่าย เทคโนโลยีสารสนเทศ และใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาได้อย่างทั่วถึงเท่าเทียม มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ เพื่อจะให้มีการพัฒนาเท่าเทียมกับนานอารยประเทศ

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และ ไพบูลย์ เกียรติโกมล (2548, น. 13)

ได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีที่ประกอบขึ้นด้วยระบบจัดเก็บ และประมวลผลข้อมูลระบบสื่อสาร โทรคมนาคม และอุปกรณ์สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านสารสนเทศที่มีการวางแผนจัดการ และใช้งานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องมียุทธศาสตร์ประกอบ สำคัญ 3 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ระบบประมวลผล
2. ระบบสื่อสารโทรคมนาคม
3. ระบบจัดการข้อมูล

สุชุม เกลยทรัพย์ และคณะ (2547, น. 6) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง เทคโนโลยี 2 ด้านหลัก ๆ ซึ่งประกอบด้วย เทคโนโลยีระบบคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสื่อสารโทรคมนาคมที่ผนวกเข้าด้วยกัน เพื่อใช้ ในกระบวนการจัดหา จัดเก็บ สร้าง และเผยแพร่สารสนเทศในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเสียง ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว ข้อความหรือตัวอักษร และตัวเลข เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความถูกต้อง ความแม่นยำ และความรวดเร็วให้ทันต่อการนำไปใช้ประโยชน์

ลัดดา ไกรดิ (2545, น. 284) ให้ความหมายเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีการสื่อสารที่นำมาใช้ในการจัดทำระบบสารสนเทศ และสื่อสารสนเทศ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ได้แก่ เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อการประมวลผล จัดสร้าง และแสดงผลสารสนเทศตามที่ต้องการ เทคโนโลยีการบันทึกข้อมูล เทคโนโลยี สำหรับการแสดงผลข้อมูล เทคโนโลยีสำหรับจัดเก็บข้อมูลบนสื่อ และเทคโนโลยี สำหรับการสื่อสารส่งผ่านข้อมูล

กิตานันท์ มลิทอง (2548, น. 12) กล่าวว่าเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นส่วนผสมผสานระหว่างเทคโนโลยี 2 ประเภท คือ

1. เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology : IT) คือ การทำงานร่วมกันระหว่างฮาร์ดแวร์ (Hardware) และซอฟต์แวร์ (Software) ในการประมวล จัดเก็บ เข้าถึง ค้นหา และเผยแพร่สารสนเทศด้วยอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ สำหรับคอมพิวเตอร์ที่มีสมรรถนะสูงมาก สามารถทำงานนอกเหนือจากการประมวลผลและจัดเก็บข้อมูลธรรมดาเป็นสื่อในการสร้างภาพ 3 มิติ การตัดต่อภาพยนตร์ การผสมเสียงและเป็นตัวกลางในการนำเสนอสารสนเทศรูปลักษณะต่าง ๆ ตัวอย่างของฮาร์ดแวร์ ได้แก่ อุปกรณ์ใด ๆ ที่มีชิพคอมพิวเตอร์เป็นส่วนประกอบ เช่น คอมพิวเตอร์ กล้องถ่ายภาพดิจิทัล โทรศัพท์เซลล์ลาร์และรวมถึงวัสดุ เช่น สมาร์ทการ์ด ตัวอย่างของซอฟต์แวร์ เช่น โปรแกรมประมวลคำ โปรแกรมกราฟิก โปรแกรมตัดต่อภาพเคลื่อนไหว เป็นต้น

2. เทคโนโลยีการสื่อสาร (Communication Technology : CT) คือ อุปกรณ์และวิธีการในการสื่อสารโทรคมนาคมเพื่อการเข้าถึง ค้นหาและรับส่งสารสนเทศด้วยความรวดเร็ว ตัวอย่าง เช่น โมเด็ม การส่งสัญญาณผ่านดาวเทียม การประชุมทางไกล เป็นต้น

วิชา เจริญกัมชาธิกร์ (2549, น. 2) ให้ความหมายเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การรวมกันระหว่างเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่วนของเทคโนโลยีเป็นการผสมผสานระหว่างเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีอื่น ๆ เช่น เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสื่อสารข้อมูล เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์นั้นมียุคประกอบอยู่ด้วยกัน 5 องค์ประกอบคือ ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ บุคลากร ข้อมูล และกระบวนการทำงาน ส่วนสารสนเทศซึ่งเป็นสิ่งที่ได้มาจากการนำข้อมูลข่าวสารมาเข้าสู่ระบบการประมวลผล เพื่อให้ได้สารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงานและตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ สถาปัตยกรรมของเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้งานในองค์กรนั้น มีสิ่งที่ผู้บริหารองค์กรจะต้องคำนึงถึง 2 สิ่งที่สำคัญได้แก่ ความต้องการของธุรกิจ และโครงสร้างพื้นฐานของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร มีการเน้นในงานด้านการประมวลผล การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการตัดสินใจดำเนินการ ควบคุม ติดตามผล และวิเคราะห์ผลงานของผู้บริหาร

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552, น. 53 - 58)

ได้ให้ความหมายของเทคโนโลยี หมายถึง วิทยาการที่นำเอาความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ไม่ว่าทางใด ในการนี้ Freeman Dyson ได้เสนอทิศทางการของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในศตวรรษใหม่ ออกเป็น 3 ด้าน คือ 1) ด้านพลังงาน พลังงานแสงอาทิตย์ เป็นพลังงานทดแทนที่สะอาด และเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ การใช้พลังงานแสงอาทิตย์ 2) ด้านสุขภาพและอาหาร หน่วยพันธุกรรมหรือยีน (gene) และ 3) ด้านการติดต่อสื่อสาร อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง (Broadband Internet) ถือเป็นเทคโนโลยีที่ได้รับความนิยมอย่างต่อเนื่อง ทำให้การส่งข้อมูลเป็นไปด้วยความรวดเร็วมากขึ้นและสามารถติดต่อสื่อสารกันระหว่างชุมชนเมืองกับชุมชนชนบทได้คล่องตัวขึ้น

จากที่มีผู้ให้ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศไว้ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เครื่องมือที่นำวิทยาการทางวิทยาศาสตร์มาใช้ในกระบวนการทำงาน ตั้งแต่การตัดสินใจดำเนินการ การวางแผน ควบคุม ติดตามผล วิเคราะห์ และประเมินผลงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน โดยวิธีการรวบรวม การบันทึกข้อมูล นำเสนอข้อมูล และติดต่อสื่อสาร เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพทั้งในด้านการผลิต การบริหาร และการดำเนินงาน โดยมีองค์ประกอบ ได้แก่ ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ ระบบฐานข้อมูล และการสื่อสารโทรคมนาคม

2) ความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศ

มีนักวิชาการ ได้กล่าวถึง ประโยชน์และความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศ

सानิตย์ ภาษาผาด (2542, น. 11) กล่าวถึงความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศ สรุปได้ดังนี้

1. ช่วยในการจัดระบบข่าวสารงานมหาคาของแต่ละวัน
2. ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสารสนเทศ เช่น การคำนวณตัวเลขที่ยุ่งยาก ซับซ้อน การจัดเรียงลำดับสารสนเทศ ฯลฯ
3. ช่วยให้สามารถเก็บสารสนเทศในลักษณะที่เรียนใช้ได้ทุกครั้งอย่างสะดวก
4. ช่วยในการจัดระบบอัตโนมัติ เพื่อการจัดเก็บประมวลผล และเรียกใช้สารสนเทศ
5. ช่วยในการเข้าถึงสารสนเทศได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพเท่าทัน
6. ช่วยในการสื่อสารระหว่างกันได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ลดอุปสรรคเกี่ยวกับเวลาและระยะทาง โดยการใช้ระบบโทรศัพท์ และอื่นๆ

สุริยานทีศิริกุล (2546, น. 17) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศสรุปได้ ดังนี้

1. ช่วยในการจัดระบบข่าวสารงานมหาคาของแต่ละวัน
2. ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสารสนเทศ เช่น การคำนวณตัวเลขที่ยุ่งยาก ซับซ้อน การจัดเรียงลำดับสารสนเทศ ฯลฯ
3. ช่วยให้สามารถเก็บสารสนเทศไว้ในรูปที่สามารถเรียกใช้ได้ทุกครั้งอย่างสะดวก
4. ช่วยในการจัดระบบอัตโนมัติ เพื่อการจัดเก็บประมวลผล และเรียกใช้สารสนเทศ
5. ช่วยในการเข้าถึงสารสนเทศได้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพมากขึ้น
6. ช่วยในการสื่อสารระหว่างกันได้อย่างสะดวกรวดเร็ว ลดอุปสรรคเกี่ยวกับเวลาและระยะทางโดยการใช้ระบบโทรศัพท์และอื่นๆ

สุขุม เฉลยทรัพย์ และคณะ (2547, น. 7) ได้อธิบายถึง ความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ไว้ 5 ประการ คือ

1. การสื่อสารเป็นสิ่งจำเป็นในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ สิ่งสำคัญที่มีส่วนในการพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ ประกอบด้วย Communications Media การสื่อสาร โทรคมนาคมและเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น การสร้างภูมิคุ้มกันโรคให้พลเมืองจะมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หากมีการบันทึกข้อมูลประวัติผู้ป่วยหรือข้อมูลอื่น ๆ ไว้ในฐานข้อมูลคอมพิวเตอร์

2. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ประกอบด้วย ผลิตภัณฑ์หลากหลายที่มากกว่าโทรศัพท์และคอมพิวเตอร์ เช่น แฟกซ์ อินเทอร์เน็ต อีเมลล์ ทำให้สารสนเทศเผยแพร่หรือกระจายออกไปในที่ต่าง ๆ ได้สะดวก สิ่งเหล่านี้เป็นบริการสำคัญของการสื่อสารโทรคมนาคมที่ทำให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมากยิ่งขึ้น

3. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีผลให้การใช้งานด้านต่าง ๆ มีราคาถูกลง เช่น การใช้แฟกซ์และอีเมลล์จะถูกกว่า น่าเชื่อถือกว่า และรวดเร็วกว่าการใช้บริการไปรษณีย์แบบเดิม ทั้งนี้หน่วยงานธุรกิจ รัฐบาล และบุคคลทั่วไปต่างนิยมใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมากขึ้น เพราะช่วยประหยัดเวลาและเงิน รวมทั้งทำให้มีผลิตภาพ (Productivity) เพิ่มขึ้น

4. เครือข่ายสื่อสาร (Communication Networks) ได้รับประโยชน์จากเครือข่ายภายนอก เนื่องจากจำนวนการใช้เครือข่ายจำนวนผู้เชื่อมต่อ และจำนวนผู้ที่มีศักยภาพในการเข้าเชื่อมต่อกับเครือข่ายนับวันจะเพิ่มสูงขึ้น

6. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทำให้ฮาร์ดแวร์คอมพิวเตอร์และต้นทุนการใช้ ICT มีราคาถูกลงมาก แม้ว่าการเป็นเจ้าของคู่มือสาร โทรศัพท์ หรือคอมพิวเตอร์ยังเป็นสิ่งฟุ่มเฟือยสำหรับคนในสังคมส่วนใหญ่ แต่คนจำนวนมากก็เริ่มมีกำลังหามาใช้ได้เองแล้ว เช่น เจ้าของธุรกิจขนาดเล็ก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, น. 11 - 17) ได้กล่าวถึงความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารต่อการศึกษาไว้ว่า เทคโนโลยีที่ก้าวหน้าและรวดเร็วที่สุดในยุคนี้ คือเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ซึ่งเข้ามาเป็นเครื่องมืออำนวยความสะดวกเกือบทุกอย่างและที่สำคัญคือ การสื่อสาร (Communication) ซึ่งการบริหารในยุคปัจจุบันมีการแข่งขันกันสูง การบริหารจัดการและการตัดสินใจที่ดีคือการตัดสินใจอยู่บนฐานข้อมูลที่ถูกต้องเป็นปัจจุบันและเพียงพอซึ่งจะถือว่าเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้องหรือเป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาดน้อยที่สุด จึงจำเป็นที่จะต้องแสวงหาข้อมูลที่ถูกต้องเพื่อการตัดสินใจในการพัฒนากระบวนการต่าง ๆ ของระบบสื่อสาร (Communication System) เพื่อให้ได้มาซึ่ง Information มากมายและมีประสิทธิภาพสูง กระบวนการให้ได้มาซึ่งสารสนเทศและการนำไปใช้ โดยอาศัยเทคโนโลยีต่าง ๆ (Information and Communications Technology : ICT) นั่นเอง ดังนั้น คนในยุคใหม่ที่จะอยู่ในสังคมโลกเทคโนโลยีเหล่านี้ได้อย่างกลมกลืน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์พื้นฐานที่เพียงพอในด้าน ICT การเริ่มต้นพัฒนาคนในเวลาที่เหมาะสม ควรจะเริ่มค้นในวัยเรียน โรงเรียนจึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมให้แก่นักเรียน ให้มีทักษะพื้นฐานเพียงพอที่จะเรียนรู้พัฒนาความรู้และทักษะได้ด้วยตนเอง ในการจัดการศึกษามุ่งหวังให้การจัดการศึกษาให้แก่แก่นักเรียนที่จบการศึกษาขั้นพื้นฐาน

มีคุณสมบัติอย่างชัดเจนดังนี้

1. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และมีทักษะกระบวนการเรียนรู้
2. เป็นผู้ที่มีทักษะกระบวนการคิดหรือคิดเป็น คิดวิเคราะห์ สร้างองค์ความรู้ใหม่ด้วยตนเอง
3. เป็นผู้ที่มีทักษะการดำรงชีวิตในสังคมยุคใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ เพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพ

ดังนั้นเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร จึงมีบทบาทที่สำคัญในการจัดการศึกษา อาจแบ่งเป็น 2 ส่วนใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการ สามารถนำ ICT มาเป็นเครื่องมือช่วยการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในระบบบริหาร เช่น

- 1.1 ทำงานได้เร็วขึ้น ลดเวลาทำงานให้น้อยลง
- 1.2 ทำงานได้งานเพิ่มขึ้น ใช้คนน้อยลง
- 1.3 คุณภาพงานดีขึ้น

2. ด้านการเรียนการสอน สามารถใช้ ICT เป็นเครื่องมือสำหรับครูและนักเรียน เช่น

- 2.1 สร้างสื่อการเรียนการสอนต่าง ๆ ของครู
- 2.2 ฝึกทักษะพื้นฐานให้แก่นักเรียนเพื่อให้ นักเรียนเรียนรู้เกี่ยวกับ

วิชาคอมพิวเตอร์ให้มีทักษะเพียงพอ

- 2.3 ใช้เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้วิชาอื่น ๆ เช่น ห้องทดลอง

เสมือนทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และภาษาต่างประเทศ เป็นต้น

- 2.4 ใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เสมือนห้องสมุดที่เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร

ได้ทั่วโลก เช่น องค์กรวิทยาศาสตร์โลกและดาราศาสตร์ เป็นต้น

หวน พินธุพันธ์ (2548, น. 41) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสิ่งสำคัญที่ ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นกระบวนการ ดำเนินงานเพื่อแสวงหา การวิเคราะห์ การจัดเก็บ การจัดการ และการเผยแพร่ข้อมูลเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการบริหารงาน

โอภาส เอี่ยมสิริวงศ์ (2546, น. 21) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ มีบทบาทสำคัญอย่างมากในโลกปัจจุบัน และรัฐบาล ได้ให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อการพัฒนาประเทศในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการศึกษา การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถาบันหรือสถานศึกษาทุกระดับ

จะต้องนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนและการตัดสินใจ โดยข้อมูลสารสนเทศต้องตรงประเด็น (Relevant) มีความสมบูรณ์เพียงพอ (Complete) มีความถูกต้อง (Accurate) เป็นปัจจุบัน (Current) และมีความคุ้มค่า (Economical)

จากที่มีผู้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทและความสำคัญต่อบุคคล กลุ่มบุคคล และองค์กร วิถีชีวิต วิธีการติดต่อสื่อสาร การเรียนรู้ของผู้คน และการทำงาน โดยเฉพาะมีบทบาทสำคัญในด้านการศึกษาดังแต่การเรียน การสอน การจัดการ และการบริหาร การตัดสินใจดำเนินการ การวางแผน ควบคุม ติดตามผล วิเคราะห์ และประเมินผล งานของผู้บริหาร ผู้เรียน ผู้สอนและผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนาคนซึ่งเป็นทุนมนุษย์ที่เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทสำคัญทั้งในด้านการบริหารจัดการ และการสื่อสารสารสนเทศ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาคน โดยเฉพาะในการทำงาน ที่เกี่ยวกับการรวบรวม การบันทึก การวิเคราะห์ การจัดเก็บ การจัดการ และการเผยแพร่ การดำเนินงานหรือการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ ดังนั้น ในการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึงนำปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษารุ่นนี้

2.4.7 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.4.7.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต

ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ไว้ ดังนี้

นิพนธ์ คันธเสวี (2531, น. 10) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตว่า หมายถึง ระดับสภาพการดำรงชีวิตของมนุษย์ตามองค์ประกอบของชีวิตอันได้แก่ ทางร่างกาย ทางอารมณ์ ทางสังคม ทางความคิดและ จิตใจ

ศิริ ฮามสุโพธิ์ (2543, น. 33) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตว่า หมายถึง ชีวิตของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม ไม่เป็นภาระและไม่ก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคมเป็นชีวิตที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถดำรงชีวิตที่ชอบธรรม สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ค่านิยมของสังคม สามารถแก้ไขปัญหา ตลอดจนการแสวงหาสิ่งที่ตนปรารถนา ให้ได้มาอย่างถูกต้องภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่

UNESCO (1978, p. 89) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิต เป็นความรู้สึก ของการอยู่อย่างพึงพอใจ มีความสุข ความพึงพอใจต่อองค์ประกอบ

ต่าง ๆ ของชีวิตที่มีส่วนสำคัญต่อบุคคลนั้น ๆ โดยชี้ให้เห็นว่ามีปัจจัยหลายประการที่มีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตได้แก่ อาหาร สุขภาพอนามัย โภชนาการ การศึกษา สิ่งแวดล้อม ทรัพยากร ที่อยู่ อาศัยและรายได้

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสุข มีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ได้รับการยอมรับการยกย่องจากผู้อื่น และมีความพร้อมทุกด้าน สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ อีกทั้งยังทำประโยชน์ให้กับตนเอง สังคม และ ประเทศชาติโดยส่วนรวมด้วย

2.4.7.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) คำนี้ได้ถูกนำมาใช้ครั้งแรกในปลายทศวรรษที่ 1960 เพื่อเน้นย้ำให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่แท้ในขณะนั้น โดยที่ 15 ปีหลังจากที่แนวคิดนี้ได้รับการเผยแพร่มีผู้ให้คำนิยามและนำไปใช้อย่างแพร่หลายจนทำให้ความหมายและแนวความคิด ได้รับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปจากเดิมอย่างมาก ในปัจจุบันนี้

Huse and Cumming (1985, p. 101) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) หมายถึง การบรรลุเป้าหมายสมปรารถนา (Fulfillment) ของบุคลากร และ ประสิทธิภาพขององค์กรในเวลาเดียวกัน ในมิตินี้คุณภาพชีวิตการทำงานจึงมักถูกนำไปใช้รวมกันกับผลิตภาพ (Productivity) แต่คุณภาพชีวิตการทำงานครอบคลุมถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสำคัญ ๆ ด้วย

Delamotte and Takezawa (1984, pp. 2 – 3) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายกว้างและไม่ชัดเจน โดยทั้งสองท่านได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในหลายแง่มุมไว้ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีความหมายอย่างกว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งจะประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานผลประโยชน์และการบริการ ความก้าวหน้าในการงานและการมีมนุษยสัมพันธ์ อันล้วนมีผลต่อความพึงพอใจ และเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน ในความหมายที่แคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงาน จะหมายถึงการปรับปรุงในองค์กร และลักษณะของงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรจะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของคนงาน ในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของพวกเขา

3. คุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีความหมายเชิงมนุษยธรรม (Humanization of work) ครอบคลุมถึงการปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) ด้วยในประเทศฝรั่งเศสและในประเทศที่ใช้ภาษาพูดฝรั่งเศส และครอบคลุมถึงการคุ้มครองแรงงาน (Worker Protection) ในประเทศสแกนดิเนเวีย และครอบคลุมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Environment) และประชาธิปไตยในที่ทำงาน (Democratization of the Workplace) ในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือ “Hatarakigai” ในประเทศญี่ปุ่น ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมไปถึงกลุ่มของวิธีการ หรือแนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีสำหรับส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ ทั้งองค์กร และปัจเจกบุคคลตามลำดับ

Casio (1989, p. 24) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานเป็น 2 ประการ คือ 1) คุณภาพชีวิตการทำงานขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงาน และวัตถุประสงค์ขององค์กร และ 2) คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ที่การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน และมี โอกาสเจริญก้าวหน้าและพัฒนางาน ซึ่งระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน สัมพันธ์กับระดับความต้องการของมนุษย์

Bovee et. al. (1993, p. 413) มองคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นปรัชญา ในการปรับปรุงผลิตภาพในการทำงาน โดยการเตรียมและกำหนดให้บุคลากร มีโอกาสได้ใช้ ความสามารถที่มีอยู่ปรับปรุงตนเองรวมไปถึงปรับปรุงในสิ่งที่องค์กรต้องการ ซึ่งการดำเนินการ ในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น กระทำได้โดยการออกแบบงานชิ้นใหม่ อันเป็นช่วงของการ นอกจากนี้นักวิชาการ ไทยหลายคน ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต การทำงานที่น่าสนใจ คือ

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2532, น. 154) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่ง ๆ ปฏิบัติอยู่ในองค์กรหนึ่ง ๆ ว่ามีความพึงพอใจต่อ สภาพงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานมีความ เหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด เป็นต้น

เพ็ญศรี วาทยานนท์ (2533, น. 220 - 221) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานว่า คนที่ใช้ชีวิตร่วมกัน ในที่ทำงานเป็นเวลานาน มีผลประโยชน์ร่วมกัน ให้ความ สนใจและมีความเกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงาน ทั้งในระดับเสมอกันและต่างกัน ทำให้เกิด ความสำเร็จในองค์กรและส่งผลกระทบต่อโดยตรง กับความสำเร็จของคนงานโดยตรง และคนงาน มีทัศนคติในทางเสริมสร้างองค์กร ถือว่าเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน

ชาลูนซ์ อาจินสมาจาร (2535, น. 39) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนงาน กับสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมด พร้อมทั้ง มิติด้านมนุษย์ (Human dimension) ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติทางด้านเทคนิคและเศรษฐกิจ

ดังนั้น จึงพอสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึจาก การประเมินตนเองของบุคลากร ซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์การทำงานในองค์กรที่เขาได้ทำงาน อยู่ ทำให้มีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ คุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตของ บริษัทหรือองค์กร ในที่สุด เรียกได้ว่า บรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กร และตัวองค์กรเอง คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการสนองตอบความต้องการของบุคลากรในองค์กร หากองค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจ ในการทำงาน

2.4.7.3 มิติของคุณภาพชีวิตการทำงาน

เนื่องจากแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Dimension of Quality of Working Life) ได้มีการให้ความหมายหลากหลาย และพบว่าคำนิยามหนึ่ง ๆ

มีความหมายกว้างขวางและคลุมเครือ จึงทำให้ลักษณะมิติ หรือองค์ประกอบ หรือตัวชี้วัดคุณภาพ ชีวิตการทำงานมีหลากหลายด้วย ซึ่งมีผู้ให้มุมมองไว้ ดังนี้

Herrick and Macaby (1995, pp. 63 - 67) ได้อธิบายหลักการสำคัญในการ ทำให้คนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานภายใต้หลักการเบื้องต้น 4 ประการ คือ

1. หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (The Principle of Security) หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นการตอบสนองความต้องการของคนงาน ที่ต้องการลดความหวาดกลัว หรือความวิตกกังวลต่าง ๆ อันเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความ ปลอดภัยในการทำงาน รายได้ตลอดจนความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้เพราะคนงานจะ ไม่สามารถเอาใจใส่ต่องานที่ทำได้อย่างเต็มที่ ถ้าหากต้องเผชิญกับความไม่มั่นคงปลอดภัย ทั้งต่อภาวะ ทางร่างกายและภาวะทางเศรษฐกิจ เช่น อันตรายจากสารเคมี อากาศเป็นพิษ หรือความวิตกกังวลต่อ อันตรายใด ๆ อันเนื่องมาจากการทำงานนั้น นอกจากนี้ยังวิตกกังวลต่อรายได้ที่เพียงพอต่อการเลี้ยง ชีพ ความมั่นคงในการทำงานในระยะยาว กล่าวคือ ต้องการการคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าจ้าง ที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ ตลอดจนมีความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

2. หลักความเป็นธรรม หรือความเสมอภาค (The Principle of Equity) หลักความเป็นธรรม หรือความเสมอภาค เป็นการคุ้มครองให้คนงานได้รับผลตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับผลงานที่เขาสามารถทำได้ ไม่ว่าในแง่การบริการหรือการผลิต ซึ่งจะแตกต่างกันไป ในแง่ของรายได้ระหว่างฝ่ายบริหารและคนงาน และการปันผลกำไรให้แก่คนงานอย่างเป็นธรรม หลักการนั้น จะสอดคล้องกับแนวคิดการแบ่งปันผลประโยชน์ กล่าวคือ คนงานควรได้รับการแบ่งปันผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน โดยเฉพาะการทุ่มเทแรงกาย หรือสติปัญญาในการทำงาน เพื่อเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กร ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญต่อบุคคล มากกว่าจะให้ความสำคัญเฉพาะตัวงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ นายจ้างจึงควรให้ความสนใจต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อทัศนคติที่ดีของคนงาน และส่งเสริมให้คนงานมีสุขภาพอนามัยที่ดี และมีความปลอดภัยในการทำงาน อันก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิต ให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

3. หลักปัจเจกบุคคล (The Principle of Individuation) คนงานควรได้รับการกระตุ้นให้มีความก้าวหน้าทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ฝีมือหรือความชำนาญงาน ตลอดจนสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ทำนั้นด้วยตนเองได้ต่อไป หลักการนี้เป็นการส่งเสริมให้คนงานรู้จักพัฒนาตนเอง และเรียนรู้เกี่ยวกับองค์กรทั้งหมดมากที่สุดเท่าที่เขาต้องการ โดยให้คนงานมีโอกาสได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่นั้น ได้มากที่สุดตามขอบเขต กล่าวคือ สามารถวางแผนดำเนินการตามหน้าที่การงานของตนเองได้ ซึ่งความสามารถในการตัดสินใจ หรือการกำหนดรูปแบบการทำงานด้วยตนเองนี้ จะมีผลต่อทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของคนงาน ทั้งในแง่จิตใจและแง่วัตถุ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสุขภาพกายและจิตใจของคนงาน อันเป็นการเสริมสร้างให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และสุขภาพส่วนบุคคลในการทำงานด้วย

4. หลักประชาธิปไตย (The Principle of Democracy) หลักประชาธิปไตยในการทำงาน เป็นการทำงาน เป็นการคำนึงถึงตัวบุคคล ซึ่งเป็นผู้ใช้เครื่องมือเครื่องจักรต่าง ๆ ในการทำงาน มากกว่าที่จะให้ความสนใจแต่เฉพาะตัวงานเท่านั้น แนวคิดของหลักการนี้ สอดคล้องกับหลักสิทธิเสรีภาพของประชาชน เรื่องสิทธิในการพูด หรือการแสดงความคิดเห็น ซึ่งในการทำงานควรได้รับเลือกมาจากกลุ่มคนงานโดยตรง

Petersen (1978, p. 91) เสริมว่าความปลอดภัยในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการเกิดคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เนื่องจากทุกครั้งที่มิอุบัติเหตุเกิดขึ้นใน โรงงานย่อมส่งผลกระทบต่อบุคคลทุกฝ่าย คือ ฝ่ายองค์กร นายจ้าง และผู้ร่วมงาน

Huse and Cummings (1985, 198 - 200) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งออกได้เป็นลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงต่ออันตราย
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หรือ “โอกาสพัฒนาศักยภาพ” (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ในทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงาน มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง
5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
6. ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การมีคุณธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาค และความยุติธรรม
7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงชีวิต ระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ
8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจ ที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และรับรู้ว่าจะองค์กรอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

สุชาติ ศีวรรการ (2531, น. 115) มาตรการทำกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้าง ได้แก่

1. กฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด

2. กฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ดังนี้

2.1 สิทธิประโยชน์ในเรื่องเงินทดแทน ได้แก่ เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง หรือผู้มีสิทธิในกรณีลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงาน หรือโรคซึ่งเกิดตามลักษณะ หรือสภาพของงาน หรือจากการทำงาน

2.2 สิทธิประโยชน์เรื่องเงินชดเชย ได้แก่ เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง

2.3 สิทธิประโยชน์ในเรื่องประกันสังคม ลูกจ้างจะได้รับสิทธิประโยชน์ในด้านการรักษาพยาบาล สำหรับการประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย โดยมีสาเหตุเนื่องมาจากการทำงาน โดยได้รับค่าบริการทางการแพทย์ เงินทดแทนการขาดรายได้ ค่าทำศพ ตลอดจนการช่วยเหลือเงินค่าคลอดบุตร ฯลฯ

3. การคุ้มครองในเรื่องสภาพการใช้แรงงาน โดยทั่วไป อันได้แก่ การคุ้มครองเกี่ยวกับลักษณะงาน เวลาในการทำงาน เวลาในการพักผ่อน วันหยุดและวันลา รวมทั้งค่าจ้างขั้นต่ำ

4. การคุ้มครองในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับความปลอดภัยส่วนบุคคลและส่วนร่วมในการทำงาน เช่น การจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตราย เครื่องมือเครื่องจักรในการทำงาน เป็นต้น

5. มาตรการด้านกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ในแง่การให้คุ้มครองสิทธิของลูกจ้างในการรวมตัวเป็นองค์กรแรงงาน คือ สภาพภาพแรงงาน ในการแสดงบทบาทในการเรียกร้องสิทธิประโยชน์และการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาให้สมาชิกมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

Comell (1984, p. 357) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบดังนี้ คือ ความพึงพอใจทั่วไป ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้า และความเครียดทางกายภาพ ซึ่งสำหรับมิติของคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่เขาเสนอนี้ แตกต่างจากนักวิชาการท่านอื่น ๆ ที่พิจารณาจากมิติของความพึงพอใจของบุคลากรเป็นส่วนใหญ่ แต่นักวิชาการท่านนี้ มองในมิติความเครียดของบุคลากรในการทำงานด้วย

ชาญชัย อาจิณสมอาจารย์ (2538, น. 38 - 39) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 17 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคง

2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล

3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ปลอดภัยจากระบบความเข้มงวดในการควบคุม
5. งานที่มีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. งานมีลักษณะท้าทาย
8. ควบคุมตัวเอง งาน และสถานที่ทำงาน
9. มีขอบเขตการตัดสินใจของตนเอง
10. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
11. ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์อำนาจหน้าที่ในงาน
12. อำนาจหน้าที่ในงาน
13. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
14. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
15. มีอนาคตที่ดี
16. สามารถสัมพันธ์งานกับสภาพแวดล้อมภายนอก
17. มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสนใจ ความชอบและความ

คาดหวัง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKAM UNIVERSITY

บัณฑิตย ุทธชัยเศรษฐวุฒิ (2535, น. 21) ได้กำหนดปัจจัยโดยตรง

ที่สำคัญ ๆ ที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. การคุ้มครองทางสังคม เป็นส่วนที่ครอบคลุมหลายเรื่อง นับตั้งแต่โครงสร้างความมั่นคงทางสังคม ไปจนถึงสวัสดิการทางด้านอนามัยสาธารณสุข กล่าวโดยสรุป นอกเหนือจากรายได้และค่าจ้างแล้ว ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลเกี่ยวพันไปถึงรายได้และสวัสดิการของแรงงาน จะเรียกว่าเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการคุ้มครองทางสังคม

2. การปรับปรุงเงื่อนไขในการทำงาน เป็นส่วนที่เกี่ยวกับการยกระดับค่าจ้างเปลี่ยนแปลงชั่วโมงการทำงาน และครอบคลุมไปถึงเรื่องอื่น ๆ โดยเฉพาะการลดอุบัติเหตุและความเจ็บปวด อันเนื่องมาจากการทำงาน โดยเน้น โครงสร้าง ความปลอดภัยด้านอาชีพ นอกจากนี้ยังมีการปรับปรุงเกี่ยวกับระบบการทำงานภายในองค์กร ให้มีลักษณะของมนุษยธรรมมากขึ้น

3. การปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน และสิ่งแวดล้อมในชุมชนที่มีการเน้นเรื่องของความเชื่อมโยงระหว่างสิ่งแวดล้อมของการทำงาน กับสิ่งแวดล้อมของชุมชนรอบ ๆ สถานที่ทำงานมากขึ้น

ปรีชา เปี่ยมพงษ์สานต์ (2535. น. 21 - 22) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของแรงงาน ดังนี้

1. การคุ้มครองทางสังคม (Social Protection) ครอบคลุมหลายเรื่อง นับตั้งแต่โครงสร้างความมั่นคงทางสังคม ไปจนถึงสวัสดิการทางด้านอนามัยสาธารณสุข กล่าวโดยสรุป นอกเหนือจากรายได้และค่าจ้างแล้ว ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลเกี่ยวพันไปถึงรายได้และสวัสดิการของแรงงานเรียกว่า เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการคุ้มครองทางสังคมที่สำคัญที่สุดโครงการหนึ่งของประเทศไทย

2. การปรับปรุงเงื่อนไขการทำงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับค่าจ้างและเปลี่ยนแปลงชั่วโมงทำงานและครอบคลุมไปถึงเรื่องอื่นๆ อีกหลายเรื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการลดอุบัติเหตุและความเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน โดยเน้น โครงการสร้างความปลอดภัยทางด้านอาชีพและการพัฒนาสาธารณสุขทางด้านอาชีพ นอกจากนี้ยังมีโครงการทดลองที่รู้จักกันภายใต้ชื่อว่า “คุณภาพของชีวิตการทำงาน” (Quality of Working Life) อันเป็นการปรับปรุงเกี่ยวกับระบบทำงานภายใต้องค์กรให้มีลักษณะของมนุษยธรรมมากขึ้น

3. การปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานและสิ่งแวดล้อมชุมชน ในระยะหลัง ๆ ได้มีการเน้นเรื่องความเชื่อมโยงระหว่างสิ่งแวดล้อมของการทำงานกับสิ่งแวดล้อมของชุมชนรอบสถานที่ทำงานมากขึ้น

จากความหมายต่าง ๆ ที่นักวิชาการได้นิยามไว้ข้างต้นจะพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยประสงค์จะศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งจากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้น มีความสอดคล้องกันกับเกณฑ์ในการบ่งบอกคุณภาพชีวิตการทำงาน แต่ผู้วิจัยเลือกใช้เกณฑ์การประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านของ Huse and Cumming เพราะมีเนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตการทำงานค่อนข้างสมบูรณ์ และมีความเหมาะสมกับการนำมาใช้ในการศึกษา ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่น ๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสดำเนินงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญ และมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม (The Total Life Space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว นอก องค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจน ไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งให้ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

2.4.2 การพัฒนาทุนมนุษย์

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาเอกสารวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ เอกสารวิชาการต่าง ๆ ได้สรุปแนวคิด และความหมายการพัฒนาทุนมนุษย์ รวมทั้งองค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ทุนทางปัญญา ทุนทางสังคม ทุนทางอารมณ์ และ ทุนทางความชำนาญ รายละเอียดการสังเคราะห์เอกสาร ดังต่อไปนี้

จากคำกล่าวของเทียม โชควัฒนา ที่กล่าวว่า “คน” เป็นทรัพยากรที่ต้องใช้เวลาและความอดทนในการสร้างและดูแล (ชาญวิทย์ วสันธธนารัตน์, 2555, น. 4) และปรัชญา ชุมนาเสียว (2549, น. 710 - 727) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของทุนมนุษย์ ในมุมมองทางเศรษฐศาสตร์ว่า ทุนมนุษย์เป็นสินทรัพย์ชนิดหนึ่งและเป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตน (Intangible) สอดคล้องกับ

พัศษิญา ทองประหลาด (2554, น. 1) ที่ให้มุมมองว่า ทุนมนุษย์จัดเป็นสินทรัพย์ชนิดหนึ่งและเป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตน ทำให้การพัฒนาทุนมนุษย์เป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับสังคมทุกสมัย ที่มีเป้าหมายเชื่อมโยงกับความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ทิศทางการพัฒนาทุนมนุษย์ให้ประสบผลสำเร็จจึงต้องมาจากโลกทัศน์และการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับปัจจัยแวดล้อมภายใต้แนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี ความหมาย และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่นักวิชาการทั้งต่างประเทศ และในประเทศไทยได้กล่าวถึง แนวคิด ทฤษฎี และความหมายของทุนมนุษย์จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบทุนมนุษย์นั้นมีความหลากหลายขึ้นกับมุมมองของแต่ละท่าน ผู้วิจัยได้สรุป ทุนมนุษย์ (Human Capital) ว่าหมายถึง ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะและประสบการณ์ จิตสำนึกสาธารณะ คุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีอยู่ในตัวบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ที่ได้รับมาจากการศึกษาเล่าเรียน อบรมประสบการณ์ ทักษะ และแรงจูงใจแล้วสิ่งเหล่านั้น ได้สั่งสมไว้ในตนเองพร้อมที่จะสามารถนำมาสร้างคุณค่าให้กับองค์การ หรือสังคม และเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การหรือสังคมนั้น ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนพัฒนาองค์การให้เติบโตอย่างยั่งยืนภายใต้บริบทด้านสิ่งแวดล้อมขององค์การและการแข่งขัน และ องค์ประกอบของทุนมนุษย์ มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของทุนมนุษย์ในมุมมองที่แตกต่างกัน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย นำมาสรุปเป็นองค์ประกอบของทุนมนุษย์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) 2) ทุนทางสังคม (Social Capital) 3) ทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital) ตามแนวคิดของ ลินดา แกรทตัน และสุมนันตรา โกแชล (Lynda Gratton and Sumantra Ghoshal) และ 4) ทุนทางความชำนาญ ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และ ทักษะคติ (Attitude) ตามแนวคิดของ ชำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2550)

และ สิริพร ทิวะสิงห์ (2553) เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ เป็นกรอบแนวคิด การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

2.4.2.1 ทุนทางปัญญา

หมายถึง ความรู้และความสามารถที่ได้เรียนรู้มา ความเชี่ยวชาญเฉพาะ ทักษะ การคิดเป็น วิเคราะห์เป็น ลงมือทำเป็นและประสบการณ์ที่สะสมไว้อยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) และการนำความรู้และทักษะที่มีอยู่ไปสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการ ภาวิน ศิริประภาณุกุล (2547, น. 2 และ จิระ หงส์ลดารมภ์. 2549, น. 4 - 6) เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.4.2.2 ทุนทางสังคม

หมายถึง ความสัมพันธ์ทางสังคมหรือโครงสร้างทางสังคมของเครือข่าย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือองค์การที่นำมาซึ่งปฏิสัมพันธ์ ความเชื่อมโยงระหว่างกันทั้งในเชิง ปริมาณและคุณภาพบนพื้นฐานความเชื่อ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ เอื้ออาทร มีความเชื่อใจ ในระบบคุณค่าและหลักศีลธรรมที่ดี เช่น คุณธรรม วินัย ความซื่อสัตย์ และจิตสำนึกสาธารณะ ตลอดจนมีมาตรฐานในการทำงานร่วมกัน (สุวรรณี คำมั่น และ คณะ. 2551, น. 111) มีความเป็น กลุ่มเป็นก้อนทางสังคม มีการศึกษาตีการมีวัฒนธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต การมีความรับผิดชอบ ต่อส่วนรวม การมีประสิทธิภาพในการทำงาน การมีการเมืองที่ดี และการมีระบบราชการที่ดี (ประเวศ วะสี. 2541, น. 9) ภายใต้หลักการที่สำคัญ 2 ประการ คือ หลักการตอบแทนกัน (Reciprocity) และหลักการใช้ประโยชน์ร่วมกัน (Communality) ระหว่างเครือข่ายหรือบุคคล ในหน่วยงาน (อานันท์ กาญจนพันธุ์. 2544, น. 4 - 6)

2.4.2.3 ทุนทางอารมณ์

หมายถึง คุณลักษณะต่าง ๆ ของอารมณ์ ได้แก่ การรับรู้ตนเอง (Self Awareness) ความมีศักดิ์ศรี (Integrity) การมีความยืดหยุ่น (Resilience) ความมุ่งมั่น แรงจูงใจ หรือความต้องการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ประสบผลสำเร็จ Gendron B. (2004, p. 6) , จิระ หงส์ลดารมภ์ (2549, 4 - 6) และ จุฬาลักษณ์ (2556, 1)

2.4.2.4 ทุนทางความชำนาญ

หมายถึง ความชำนาญ ชำนาญชำนาญ เชี่ยวชาญ คล่องแคล่ว ความสันทัดจัด เจน การมีประสบการณ์และสามารถที่จะปฏิบัติหรือทำงานในด้านต่าง ๆ ได้ ของบุคลากรในองค์กร ถือเป็นความรู้ประเภทหนึ่งของทุนมนุษย์ ซึ่งอาจเป็นความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) หรือ ความรู้

ที่ฝังอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) ซึ่งทุนทางความชำนาญ ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และ ทศนคติ (Attitude) ที่มีผลต่อการวิธีการดำเนินงานที่จะเป็นแรงผลักดันในการเรียนรู้จนเกิดความชำนาญ หรือเชี่ยวชาญ ราชบัณฑิตสถาน (2546, น. 362 – 372) และ สิริพร ทิวะสิงห์ (2541, น. 28)

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Brooks and Nafukho (2006, p. 24) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุนทางสังคม (Social capital) และสติปัญญาทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ที่มีผลต่อผลผลิตขององค์กร (Organizational Productivity) เป็นการศึกษาความสัมพันธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานเป็นการศึกษาบนพื้นฐานของทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีจิตวิทยา และแนวคิดการคิดเชิงระบบ (Systems Thinking Models) ซึ่งผลผลิตขององค์กรพิจารณาจากมิติของความสามารถในแข่งขัน และการเพิ่มขึ้นของผลผลิต โดยวัดจากผลลัพธ์ที่เพิ่มขึ้นต่อการทำงานต่อคนหนึ่งคน คือพิจารณาจากการทำงาน แรงงาน และทุน ผลการศึกษาที่ได้พบว่า การบูรณาการระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทุนทางสังคม และสติปัญญาทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์กับผลผลิตขององค์กรภายใต้สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก ในการศึกษาของ บรุกซ์ และ นาฟูโก ได้นิยามกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรม หรือกระบวนการที่หลากหลาย เพื่อสร้างศักยภาพสำหรับบุคคล ทีมงาน ให้เกิดการพัฒนาคความรู้ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ เกิดความเชี่ยวชาญ ความพึงพอใจเพื่อให้สามารถสร้างผลผลิต ผลประโยชน์ให้กับองค์กร ซึ่งกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประกอบไปด้วยกิจกรรมการพัฒนาปัจเจกบุคคล กิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ และกิจกรรมพัฒนาองค์กร ในส่วนของกิจกรรมการพัฒนาปัจเจกบุคคล จะมุ่งสนใจไปที่การฝึกอบรมและการพัฒนาตลอดชีวิต ซึ่งการให้นิยามกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีที่มาจากกรอบทฤษฎีของนักวิชาการต่าง ๆ

Hassan (1989, p. 8) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับค่านิยมหลักองค์กร ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องตระหนักถึงค่านิยมร่วมกันในองค์กร เพื่อที่องค์กรจะได้จัดกิจกรรมการพัฒนาพนักงาน ทั้งกิจกรรมการฝึกอบรม กิจกรรมการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับค่านิยมของพนักงาน ค่านิยมการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมทำงาน และความคิดสร้างสรรค์ เป็นค่านิยมที่เอื้ออำนวยต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งกิจกรรมการประเมินศักยภาพ การให้รางวัล การพัฒนา และผลการศึกษาเรื่องการบริหารจัดการคนให้เหมาะสมกับองค์กร

มรกต โกมลดิษฐ์ (2546) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี” พบว่าวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษา ระดับการดำเนินงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มจธ.) รวมถึงเปรียบเทียบระดับการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มจธ.) โดยจาแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทหน่วยงาน ระยะเวลาในการทำงานและประเภทบุคลากร และศึกษาปัญหาและเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มจธ.) ผลการวิจัยพบว่ามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มจธ.) มีระดับการดำเนินงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ ระดับการดำเนินงานการบริหารทรัพยากร มนุษย์พบว่า ระดับการศึกษาประเภทหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประเภทหน่วยงาน ประเภทบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และระดับการศึกษาสถานภาพ ประเภทบุคลากรมีความสัมพันธ์กับการธำรงรักษา และป้องกัน ทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจากความคิดเห็นเพิ่มเติม พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มจธ.) เสนอให้มีการมอบหมาย ภาระงานอย่างเท่าเทียมกันควรปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับผลงาน และควรส่งเสริมให้ บุคลากร ได้รับการศึกษา ฝึกอบรม ทุน เพื่อสร้างความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน

วีระ อรรถมงคล และ รัชฎา ธิโสภา (2548) ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ในสถาบันอุดมศึกษา : กรณีศึกษาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ ควรให้ความสำคัญเป็นลำดับแรกในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ หลักของการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์สายวิชาการ (สาย ก) ควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานด้านการสอน การวิจัย และพัฒนา และการบริการวิชาการ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สายสนับสนุนวิชาการ (สาย ข, สาย ค) ควรส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง อย่างต่อเนื่อง หลักการหาความจำเป็นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรใช้วิธีการสำรวจความ ต้องการพัฒนาจากผู้ปฏิบัติงาน ผู้ที่มีภาระหน้าที่ในการหาความจำเป็นของการพัฒนาทรัพยากร

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

นพรุจ ศักดิ์ศิริ (2554) การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ไปปฏิบัติในสถานศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) ความสำเร็จในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก พบว่า ในด้านระดับการบรรลุเป้าหมายด้านการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู ทั้งคู่อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านสมรรถภาพของนักเรียนที่ได้รับการปรับปรุง ด้านความต่อเนื่องของวิธีการและเครื่องมือ ทั้งคู่อยู่ในระดับมาก ความสำเร็จของการนำไปปฏิบัติจะขึ้นกับขนาดของ โรงเรียน 2) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของการนำไปปฏิบัติ โดยมีค่าสัมพัทธ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.780 และตัวแปรทั้ง 7 ตัว สามารถอธิบายความแปรปรวนความสำเร็จของการนำไปปฏิบัติ ได้ร้อยละ 60.9 โดยตัวแปรที่สามารถทำนายความสำเร็จ ในมิติรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้ 1) ทักษะของผู้ปฏิบัติ 2) บุคลากรในหน่วยงาน 3) สภาพแวดล้อมทางสังคม 4) ทรัพยากรองค์การ 5) มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของ 6) การติดต่อสื่อสาร และ 7) สภาพแวดล้อมทางการเมือง

วัชรพงษ์ อินทรวงศ์ (2552) ศึกษาอิทธิพลของวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ต่อผลการปฏิบัติงานบุคลากรสายผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษามีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา 2) เพื่อศึกษารูปแบบการจัดกลุ่มของวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดการจัดกลุ่มเพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะ 3) เพื่อพัฒนาตัวแบบการเชื่อมโยงระหว่างวิธีปฏิบัติ

ด้านทรัพยากรมนุษย์กับผลการปฏิบัติงาน โดยผ่านปัจจัย 4 ประการของกล่องคำ ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถ แรงจูงใจ โอกาสในการมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กร 4) เพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การและ โครงสร้างองค์การ ที่มีต่อวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันอุดมศึกษาผลการศึกษพบว่า วิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาด้านการจัดกลุ่มของวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อวัตถุประสงค์เฉพาะ สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่ 1 ประกอบด้วย การคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา กลุ่มที่ 2 ประกอบด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบรางวัลตามผลงาน กลุ่มที่ 3 ประกอบด้วย การออกแบบงาน การมีส่วนร่วมและการติดต่อสื่อสาร กลุ่มสุดท้ายประกอบด้วย การเลื่อนขั้นจากภายใน ความมั่นคงในการทำงานและความเสมอภาค ตัวแบบการเชื่อมโยงระหว่างวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์กับผลการปฏิบัติงาน มีกระบวนการเชื่อมโยงโดยผ่านกล่องคำ วิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์กลุ่มที่ 1 กลุ่มที่ 2 กลุ่มที่ 3 และกลุ่มที่ 4 มีอิทธิพลทางตรงต่อ ความสามารถแรงจูงใจ การมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์กร ตามลำดับ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม โครงสร้างองค์การกับวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์พบว่า วัฒนธรรมองค์การแบบคุณภาพ โครงสร้างองค์การที่มีความเป็นทางการและมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง 4 กลุ่ม อย่างไรก็ตามสถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเป็นองค์กรระบบเปิดที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์และปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทางการจัดการของตน ดังนั้นการนำวิธีปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ตามแนวคิดวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดมาใช้ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องประยุกต์ใช้ทฤษฎีเหล่านั้นให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและบริบทของตนตามแนวคิดของทฤษฎีระบบและทฤษฎีตามสถานการณ์

วรรณวดี ชัยชาญกุล (2536, น. 11 - 13) ทำการวิจัยเชิงคุณภาพศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตน โกสินทร์ พบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏทุกแห่งต้องพัฒนาความเชี่ยวชาญในด้านการจัดการ 5 ด้าน คือ การบริหารจัดการทั่วไป การบริหารวิชาการ การบริหารงานวิจัย การบริหารการเงิน และ งบประมาณ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามเอกลักษณ์บนความหลากหลาย ตามปรัชญาเป้าหมาย และทิศทางการพัฒนาของแต่ละสถาบัน ซึ่งมีบทบาทและมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ครอบคลุม พื้นที่บริการทั่วประเทศ โดยมีหลักการที่เน้นเน้นของความเป็นอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2547, น. 91 - 92) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การของมหาวิทยาลัยรามคำแหงในช่วง 12 ปี (พ.ศ. 2537 - 2549) พบว่า ด้านปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านคุณภาพ

ด้านพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร ด้านความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้านการสื่อสารในองค์กร ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ และด้านพฤติกรรมผู้บริหาร บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

จิตภา เร่งมีศรีสุข (2552, น. 85) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร เรื่อง การศึกษาและเปรียบเทียบระดับลักษณะวัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ตามการรู้ของคณาจารย์สามารถวิเคราะห์ถึงความเชื่อมโยงได้ว่า “วัฒนธรรมองค์กร” ซึ่งประกอบด้วย ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภูมิใจในอาชีพ ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมุ่งที่ผลสำเร็จหรือผลงาน อยู่ในระดับมาก ด้านการยึดถือระบบคุณธรรม และด้านการสื่อสารที่ดีในองค์กร มีระดับลักษณะวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ประจวบ คงอินทร์ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษา : กลุ่มบริษัท พีรพัฒน์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของบุคลากร และปัจจัยด้านลักษณะบุคคลจากกลุ่มตัวอย่างประชากรเป็นบุคลากรของบริษัท พีรพัฒน์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) จำนวน 145 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมทางคณิตศาสตร์ในการวิเคราะห์ทางสถิติจากผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะจากผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยด้านลักษณะบุคคลที่แตกต่างกัน พบว่าบุคลากรเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง ส่วนปัจจัยที่มีผลกระทบต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โดยปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อความผูกพันของบุคลากรทั้ง 7 ด้าน มีความสัมพันธ์กันกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในระดับมาก อันได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ (Leadership) 2) วัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร (Culture / Purpose) 3) ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation) 4) ความสัมพันธ์ (Relationship) 5) ลักษณะงาน (Work Activity) 6) คุณภาพชีวิต (Quality of life) และ 7) โอกาสที่ได้รับ (Opportunity)

อังคณา สุเมธสิทธิกุล (2557, น. 331) ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการแพทย์ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยใช้แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร ด้านการแพทย์ ด้านการศึกษาพยาบาลและด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รวม 25 คน สทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ 13 คน และประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบโดยการทำประชาพิจารณ์ผู้มีส่วนได้เสีย คือ ผู้บริหารการพยาบาลระดับต้นในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม 454 คน โดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) สภาพและปัญหาการพัฒนาทุนมนุษย์ของผู้บริหารทางการแพทย์ ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม คือ ไม่มีการ

กำหนดนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์การพัฒนาผู้บริหารทางการแพทย์ การกำหนดคุณลักษณะ เฉพาะตำแหน่ง ไม่ชัดเจน ไม่มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง ขาดการสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากร และยี่กระบบอาวุโส วัฒนธรรมองค์กรเน้นชั้นยศอาวุโสมากกว่าความรู้ ความสามารถ มีระบบอุปถัมภ์ และการแทรกแซงจากภายนอก ผู้บริหารระดับสูงขาดความจริงใจในการพัฒนา ทุมนมนุษย์ และผู้บริหารทางการแพทย์ขาดศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ ความเชื่อมั่นในตนเอง วิสัยทัศน์ แรงจูงใจในการพัฒนา และใช้วิธีการต่าง ๆ ในการเข้าสู่ตำแหน่ง 2) รูปแบบการพัฒนา ทุมนมนุษย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทางการแพทย์ใน โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย ด้านการวางแผนพัฒนาทุมนมนุษย์ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ด้านการติดตาม และประเมินผล และด้านการธำรงรักษา ผลการประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความเหมาะสม และ 3) ผลการประเมินความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาทุมนมนุษย์เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร ทางทางการแพทย์ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยผู้มีส่วนได้เสียมีความเป็นไปได้

พิชญาภา พิมพ์สิงห์ (2558, น. 45 - 48) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนา ทุมนมนุษย์ของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำนวน 290 คน พบว่า การพัฒนาทุมนมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความสำคัญของปัจจัยภายในองค์กรและปัจจัย ภายนอกองค์กรกับการพัฒนาทุมนมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง การพัฒนาทุมนมนุษย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ ประเภทบุคลากร ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือนรวมค่าตอบแทนต่างกัน มีความคิดเห็นในการพัฒนาทุมนมนุษย์ต่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรและปัจจัยภายนอกองค์กรกับการพัฒนาทุมนมนุษย์ พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน ด้านการอบรมและพัฒนา บุคลากร ด้านการบริหารจัดการคนเก่งในองค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านเทคโนโลยี และด้านเศรษฐกิจ ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทุมนมนุษย์ในทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ข้อเสนอแนะในการนำปัจจัยการพัฒนาทุมนมนุษย์ไปสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารจะต้องมีการ ถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติ ตั้งแต่ระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล แบ่งกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาให้ เหมาะสมกับความรู้ที่จำเป็นต้องพัฒนา วิเคราะห์ความรู้ที่จำเป็นในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดย อาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร และต้องมีการบูรณาการ การพัฒนาทุมนมนุษย์ ให้ เชื่อมโยงกับการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ แล้วนำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดตัวแปร ดังนี้

2.6.1 การพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เป็นการสังเคราะห์แนวคิดการพัฒนาทุนมนุษย์ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ ทุนทางปัญญา ทุนทางสังคม ทุนทางอารมณ์ และ ทุนทางความชำนาญ โดย สังเคราะห์ องค์ประกอบทุนทางปัญญา ทุนทางสังคม ทุนทางอารมณ์ ตามแนวคิดของ ลินดา แกรทตัน และ สุมันตรา โกแชล (Lynda Gratton and Sumantra Ghoshal, 2003) , ภาวิน ศิริประภาณุกุล (2547) , จีระ หงส์คารมภ์ (2549) , สุวรรณี คำมั่น และ คณະ (2551) , ประเวศ วิถี (2541) , อานันท์ กาญจนพันธุ์ (2541) , เจนดรอน บี (Gendron B,2004) และ จุฬา วิทยานุกรม (2556) และ ทุนทางความชำนาญ ชำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2550) , สิทธิพร ทิวะสิงห์ (2553) และ ราชบัณฑิตสถาน (2546)

2.6.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัย กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เป็นการสังเคราะห์งานวิจัยและแนวคิด ดังนี้

1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากร โดยกำหนดปัจจัยคุณลักษณะของบุคลากรที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะดังนี้

- 1) ความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสายงานของตน
- 2) ความเข้าใจโครงสร้างองค์กรและการปฏิบัติงาน
- 3) ความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- 4) จิตสำนึกในการให้บริการและจริยธรรมในการทำงาน และ
- 5) การทำงานเป็นทีม

2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยกำหนดปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะเป็นสภาพหรือคุณลักษณะที่แสดงออกของผู้นำ ซึ่งเป็นผลรวมของบุคลิกภาพ เช่น ลักษณะทางกาย ทางอารมณ์ ทางสังคมและมนุษยสัมพันธ์ ของบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ใช้ปัญญาชี้แนะ และเป็นต้นแบบที่ด้านการศึกษาหรือวิชาการ เป็นการแสดงออกโดยอิสระที่มีผลดีต่อผู้อื่นหรือสังคม เช่น การตัดสินใจ การจูงใจให้คนทำงานหรือศึกษาเล่าเรียน การแสดงออกทางความคิด การพูด พฤติกรรมทางอารมณ์ การอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคม

3) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยกำหนดปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะ เป็น ความเกี่ยวข้องกันในทิศทางที่ระหว่างบุคลากรกับหน่วยงาน แสดงให้เห็นในรูปแบบต่าง ๆ ที่จะผลักดันให้บุคลากรมีความพร้อมและเต็มใจที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์กร เช่น ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันที่จะร่วมกันทำ กิจกรรมเพื่อให้เกิดความสำเร็จต่อองค์กร ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ในการยอมรับเป้าหมาย และยอมรับค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ ขององค์กร และ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

4) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยกำหนดปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผล ต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะเป็น วิถีชีวิต ประเพณีนิยม วิถีประเพณีปฏิบัติ ความเชื่อ และค่านิยม ที่ยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา จนกลายเป็น นิสัย ความเคยชินและกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี เป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรม ของคนในองค์กร นั้น ๆ วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นเสมือน “บุคลิกภาพ” หรือ “จิตวิญญาณ” ขององค์กร

5) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ โดยกำหนดปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุน มนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะเป็นแรงกระตุ้นเพื่อให้เกิดความ พยายามอย่างมีทิศทางเพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายตามที่ตนต้องการ แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งที่ควบคุม พฤติกรรมของบุคคลแรงจูงใจที่ดีต้องสอดคล้องกันระหว่างเป้าหมายของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรกระทำบางสิ่งบางอย่างอย่างสมัครใจและเต็มใจ เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ เรื่องสวัสดิการและค่าตอบแทน

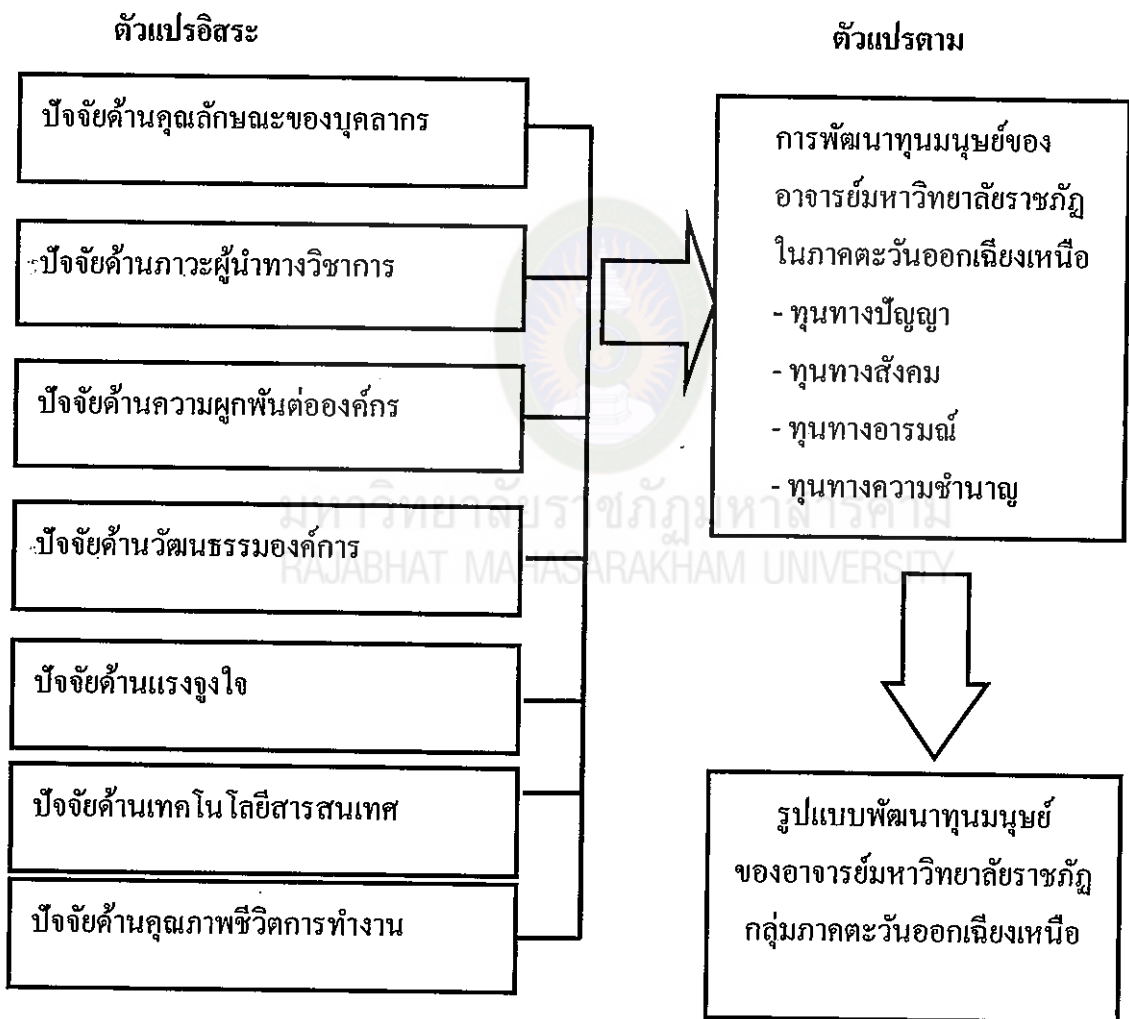
ต่าง ๆ การเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะด้านต่าง ๆ การเข้าร่วมอบรม/สัมมนาทางวิชาการต่าง ๆ

6) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยกำหนดปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะเป็น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุ วิธีการ ตลอดจนบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการรวบรวมประมวลผล การเก็บ รักษา และเผยแพร่ข้อมูล เพื่อให้บรรลุ จุดประสงค์ของการพัฒนา ทุนมนุษย์ทำนุมาสนับสนุนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยกำหนดปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะ เป็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โอกาส ในปฏิบัติงานและลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในสายงานวิชาการ การบูรณาการทาง

สังคมและการปฏิบัติงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ ซึ่งนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นรูปแบบสมมติฐานการวิจัยและความสัมพันธ์ของตัวแปรแล้วสร้างเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่อง รูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังแสดงในแผนภาพที่ 2.8



ภาพที่ 2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Model Studies) โดยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย เป็น 3 ระยะ ดังนี้

3.1 การวิจัยระยะที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

3.1.1 แหล่งข้อมูล

3.1.2 กลุ่มเป้าหมาย

3.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.2 การวิจัยระยะที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

3.2.1 แหล่งข้อมูล

3.2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.2.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.2.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

3.3 การวิจัยระยะที่ 3 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อประเมินความเหมาะสม (Expert Verify) ของรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

3.3.1 แหล่งข้อมูล

3.3.2 กลุ่มเป้าหมาย

3.3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.3.6 การสร้างรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.1 การวิจัยระยะที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.1.1 แหล่งข้อมูล

3.1.1.1 แหล่งข้อมูลจากเอกสาร (Secondary Sources) ได้แก่ ข้อมูลเอกสาร (Secondary document) เกี่ยวกับสภาพการพัฒนาทุนมนุษย์และองค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ รวมทั้งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ แนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาทุนมนุษย์ และ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสื่อสิ่งพิมพ์ออนไลน์ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

3.1.1.2 แหล่งข้อมูลจากตัวบุคคล (Human) ได้แก่ การสัมภาษณ์เจาะลึกข้อมูลสำคัญ (Key Information) กลุ่มเป้าหมายอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ดำรงตำแหน่งทางบริหาร (อธิการบดี / รองอธิการบดี และคณบดี/รองคณบดี) ตำแหน่งประธานหลักสูตร และ ตำแหน่งทางวิชาการ (อาจารย์/ผู้ช่วย ศาสตราจารย์/รองศาสตราจารย์/ศาสตราจารย์) จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และ ขนาดใหญ่ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ และ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

3.1.2 กลุ่มเป้าหมาย

การวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้กำหนดกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ดำรงตำแหน่งทางบริหาร (อธิการบดี / รองอธิการบดี และคณบดี / รองคณบดี) ตำแหน่งประธานหลักสูตร และ ตำแหน่งทางวิชาการ (อาจารย์ / ผู้ช่วยศาสตราจารย์ / รองศาสตราจารย์ / ศาสตราจารย์) จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และ ขนาดใหญ่ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใช้วิธีการเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

จากมหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ 5 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ 10 คน และ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 15 คน จำนวนรวม 30 คน เพื่อให้ข้อมูลสำคัญ (Key Information) เกี่ยวกับสภาพการพัฒนาทุนมนุษย์ องค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1.3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ

ระยะที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์เจาะลึกแบบมีโครงสร้าง (Structure In-Depth Interview) ผู้วิจัยศึกษา ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบริบทการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทุนมนุษย์ และการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ แล้วนำมากำหนดประเด็นเพื่อสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์เจาะลึกแบบมีโครงสร้าง (Structure In - Depth Interview) ในประเด็น ดังต่อไปนี้

1) ข้อมูลทั่วไป

1.1) ตำแหน่ง

1.2) ระดับการศึกษา/ วุฒิการศึกษา

1.3) หน่วยงาน /คณะ/หลักสูตร

2) การพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีบทบาทและความสำคัญหรือไม่ อย่างไรบ้าง

3) สภาพการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ที่ท่านสังกัดอยู่มีลักษณะเป็นอย่างไรบ้าง

4) องค์ประกอบต่อไปนี้ ได้แก่ 1) ทุนทางปัญญา 2) ทุนทางสังคม

3) ทุนทางอารมณ์ และ 4) ทุนทางความชำนาญ เป็นองค์ประกอบของการพัฒนาทุนมนุษย์อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ท่านสังกัดอยู่หรือไม่ อย่างไร

5) มีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ท่านสังกัดอยู่

6) ปัจจัยต่อไปนี้ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากร 2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร 4) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร 5) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ 6) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 7) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน เกี่ยวข้องหรือส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ท่านสังกัดอยู่หรือไม่ อย่างไร

7) ข้อเสนอแนะ/แนวทาง การปรับปรุง รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เหมาะสมควรเป็นอย่างไร

3.1.3.2 การหาคุณภาพของเครื่องมือวัดในการวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดวิธีการตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่สร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อตอบคำถามตาม วัตถุประสงค์การวิจัย ซึ่งในการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความน่าเชื่อถือ ของข้อมูล เพื่อพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มานั้นมีความถูกต้องและตรงกับความเป็นจริงหรือไม่ โดยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Methodological Triangulation) ของ Denizen (1970) คือ การแสวงหาความเชื่อถือได้ของข้อมูลจากแหล่งที่แตกต่างกัน (สุภางค์ จันทวานิช, 2547, น. 129 - 130) ดังต่อไปนี้

1) การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) คือ

1.1) แหล่งข้อมูลเอกสารที่ผู้วิจัยได้มานั้น ถูกต้องหรือไม่ ใช้การ รวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกันที่มาจากแหล่งต่างกัน วิธีตรวจสอบคือการสอบแหล่งที่มาของข้อมูล ได้แก่ แหล่งเวลา หมายถึง ถ้าข้อมูลต่างเวลากันจะเหมือนกันหรือไม่ แหล่งสถานที่ หมายถึง ถ้า ข้อมูลต่างสถานที่กันจะเหมือนกันหรือไม่ และแหล่งบุคคล หมายถึง ถ้าบุคคลผู้ให้ข้อมูลเปลี่ยนไป ข้อมูลจะเหมือนเดิมหรือไม่

1.2) แหล่งข้อมูลบุคคล ใช้การรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกันจาก บุคคลหลายคน ได้แก่ กลุ่มเป้าหมาย อาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ดำรงตำแหน่งต่างกัน เป็นผู้ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ แต่ละแห่งที่ต่างกัน กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2) การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory Triangulation) คือ

การตรวจสอบว่า ถ้าผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีที่ต่าง ไปจากเดิมจะให้การตีความข้อมูลแตกต่างกันมาก น้อยเพียงใด โดยใช้ทฤษฎีตามที่กล่าวอ้างไว้ในบทที่ 2 เป็นเครื่องตรวจสอบ

3) การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (Investigator Triangulation) คือ

การตรวจสอบว่า ผู้วิจัยแต่ละคนจะได้ข้อมูลต่างกันอย่างไร โดยใช้ข้อมูลจากผู้วิจัยหลายคนที่วิจัย เรื่องเดียวกัน มาตรวจสอบว่าได้ข้อมูลผลการวิจัยตรงกันหรือไม่

ผลจากการตรวจสอบข้อมูล ทำให้ผู้วิจัยสามารถเก็บรวบรวม วิเคราะห์ และสรุปผลของข้อมูลการวิจัย ได้ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยยึดหลักข้อมูลที่มีลักษณะสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย สามารถตอบคำถามของการวิจัยได้ตามที่กำหนดไว้ ซึ่งมีวิธีการเก็บข้อมูลดังต่อไปนี้

3.1.4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร

เป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากเอกสารงานวิจัยหรือที่มีการศึกษาไว้ในประเด็นที่เกี่ยวกับสภาพการพัฒนามนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ปังจันท์ที่เกี่ยวข้องการพัฒนามนุษย์ และบริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตลอดจนถึงความรู้เกี่ยวกับการพัฒนามนุษย์ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา โดยค้นคว้าเอกสารทั้งที่เป็นเอกสารปฐมภูมิหรือทุติยภูมิ จากหน่วยราชการและสถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

3.1.4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)

ผู้วิจัยประสานงานขอความอนุเคราะห์ และขอความร่วมมือเลือกกลุ่มเป้าหมาย ผู้ให้ข้อมูล (Key Information) ตามแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (Structure In-Depth Interview) โดยโทรศัพท์พร้อมทั้งเข้าประสานงานด้วยตนเองเลือกเวลาที่เหมาะสมและนัดหมาย แล้วเข้าไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์จนครบตามกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน

3.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยการนำเข้าข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมจากเอกสาร และข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์สัมภาษณ์เชิงลึก มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุป (สุถางค์ จันทวานิช, 2547, น. 131 - 137) ดังต่อไปนี้

3.1.5.1 การวิเคราะห์โดยการจำแนกชนิดข้อมูล (Typological Analysis)

คือ การจำแนกข้อมูลเป็นชนิด ๆ (Typologies) ตามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นต่อเนื่องกันไป โดยการใช้ แนวคิด และทฤษฎีเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งจะวิเคราะห์ถึงสภาพการพัฒนามนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ องค์ประกอบการพัฒนามนุษย์ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องการพัฒนามนุษย์ และรูปแบบที่เหมาะสมในเชิงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนามนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีกรอบของการวิเคราะห์ เกี่ยวกับการกระทำ (Acts) กิจกรรม (Activities) ความหมาย (Meanings) เกี่ยวกับการกระทำ และหรือกิจกรรม ความสัมพันธ์ (Relationship)

ซึ่งอาจเป็นรูปแบบของการเข้ากันได้หรือความขัดแย้งก็ได้ การมีส่วนร่วมในกิจกรรม (Participation) และสภาพสังคม (Setting) ซึ่งเป็นสถานการณ์หรือสภาพการณ์ที่การกระทำหรือกิจกรรมที่ทำการวิจัย

3.1.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ (Interview) ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) พรรณนารายละเอียด และ ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) เป็นการจัดประเภทเนื้อหาสาระที่ใกล้เคียงกันไว้ด้วยกัน โดยสรุป และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิด

3.1.5.3 การเทียบรูปแบบ เป็นการสร้างรูปแบบของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ จากแนวคิดทฤษฎีหลักการและผลงานวิจัยที่เคยมีมาก่อนแล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาเปรียบเทียบกับรูปแบบที่สร้างไว้ตามทฤษฎีว่ามีความสอดคล้องหรือแตกต่างกันอย่างไร

3.1.5.4 การสร้างคำอธิบาย เป็นวิธีการที่เป็นส่วนขยายของการเทียบรูปแบบ โดยการเสนอคำอธิบายความเชื่อมโยงระหว่างตัวแปรที่มีความซับซ้อน จากนั้นจึงทดสอบยืนยันคำอธิบายที่สร้าง โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์มาสนับสนุน

3.1.5.5 การวิเคราะห์ตามช่วงเวลา เป็นการศึกษาการเปลี่ยนแปลงลักษณะของตัวแปร หรือเหตุการณ์ตามช่วงเวลา

3.1.5.6 การวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) คือวิธีหาความหมายและตีความสร้างข้อสรุป จากข้อมูลรูปธรรม หรือปรากฏการณ์ที่มองเห็น เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมหรือการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทุนมนุษย์ของกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เมื่อผู้วิจัยได้เห็นรูปธรรมหรือเหตุการณ์หลาย ๆ เหตุการณ์ แล้วก็ลงมือสร้างข้อสรุป ถ้าข้อสรุปนั้น ยังไม่ได้รับการตรวจสอบยืนยันก็ถือเป็นสมมติฐานชั่วคราว (Working Hypothesis) ถ้าหากได้รับการยืนยันแล้ว ก็ถือเป็นข้อสรุป

3.1.5.7 การสังเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ องค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ได้จากบทสัมภาษณ์ จากกลุ่มเป้าหมาย นำมาตีความเทียบเคียงกับบริบทของการวิจัย และสรุปสาระสำคัญ แล้วนำประเด็นที่สรุปสาระสำคัญปรับความเชื่อมโยงกับกรอบแนวคิดการวิจัย และกำหนดเป็นสมมติฐานเชิงปฏิบัติการเพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัยเชิงปริมาณต่อไป

3.2 การวิจัยระยะที่ 2 เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ และ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.2.1 แหล่งข้อมูล

ระยะที่สอง ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการศึกษาจากตัวบุคคล (Human Study) ได้แก่ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทุกแห่ง

3.2.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.2.1 ประชากร การวิจัยครั้งนี้ได้แก่ อาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 12 แห่ง จำนวน 4,726 คน

3.2.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างและสุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจากประชากร อาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งหมด จำนวน 4,726 คน โดยใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973, p. 727) ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ ในที่นี้กำหนดไว้

ที่ .05

แทนค่าในสูตรได้ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{4726}{1 + 4726(0.05)^2} \\ &= 368.79 \\ &= 369 \end{aligned}$$

จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ ดังกล่าว ได้หน่วยตัวอย่างประมาณ 368.79 ตัวอย่าง และเพื่อให้เป็นตัวเลขจำนวนเต็มซึ่งง่ายต่อการจำแนก

ผู้วิจัยได้ปรับเศษเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนเต็ม จึงกำหนดเป็นหน่วยตัวอย่าง 369 คน และเพื่อให้การกระจายของหน่วยตัวอย่างอาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึงใช้สูตรในการคำนวณสัดส่วนหน่วยตัวอย่างจากอาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏทุกแห่ง กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ดังนี้

จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏ

$$= \frac{\text{จำนวนประชากรของแต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏ} \text{ นั้น } \times 369}{4,726}$$

2) วิธีการสุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยจะใช้วิธีการสุ่มแบบระดับชั้น (Stratified Random Sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างโดยการแบ่งประชากรออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ เรียกว่า ระดับชั้นหรือชั้นภูมิ แล้วสุ่มหน่วยตัวอย่างจากทุกระดับชั้น โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เอาหน่วยตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มระดับชั้นตามจำนวนสัดส่วนที่กำหนดตามตัวอย่างในแต่ละมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยจะใช้การจับสลากโดยรวบรวมรายชื่อของกลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวนที่ต้องการมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1

จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างอาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายมหาวิทยาลัยราชภัฏ

มหาวิทยาลัยราชภัฏ	ประชากร อาจารย์ (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1.มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์	120	10
2.มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ	165	13
3.มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา	599	47
4.มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	419	33
5.มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	719	56
6.มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด	257	20
7.มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย	441	34

(ต่อ)

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏ	ประชากร อาจารย์ (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
8.มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ	148	11
9.มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	367	29
10.มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์	385	30
11.มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี	540	42
12.มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี	566	44
รวม	4,726	369

3.2.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

3.2.3.1 ตัวแปรอิสระ เป็นตัวแปรปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่

- 1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากร
- 2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร
- 3) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร
- 4) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร
- 5) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ
- 6) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 7) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

3.2.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ 4 องค์ประกอบ คือ ทุนทางปัญญา ทุนทางสังคม ทุนทางอารมณ์ และ ทุนทางความชำนาญ

3.2.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.4.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยเชิงปริมาณ ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ องค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ รวมทั้งรูปแบบที่เหมาะสมในเชิงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมทั้งนำประเด็นสาระสำคัญและองค์ประกอบของปัจจัยต่าง ๆ ที่ได้จาก

การสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มเป้าหมาย จากการวิจัยเชิงคุณภาพ ในระยะที่ 1 แล้วนำมาสร้างเป็น เครื่องมือในการวิจัย แบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ตำแหน่งทางวิชาการ ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และ เข้ารับการอบรม สัมมนาและพัฒนาบุคลากรตามสายงาน จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สอบถามข้อมูลตามองค์ประกอบการพัฒนาทุน มนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ทุนทางปัญญา ทุนทางสังคม ทุนทาง อารมณ์ และ ทุนทางความชำนาญ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ท วัดระดับความคิดเห็นหรือความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั้ง 4 องค์ประกอบ แบ่งระดับการวัด ความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด (5) เห็นด้วยมาก (4) เห็นด้วยปานกลาง (3) เห็นด้วย น้อย (2) และ เห็นด้วยน้อยที่สุด (1) จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 สอบถามข้อมูลปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบบลิเคิร์ท (Likert Scale) (ชูศรี วงศ์ รัตน์, 2553. น. 85) วัดระดับความคิดเห็นหรือความเป็นจริงเกี่ยวกับปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อการ พัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ แบ่งการวัดออกเป็น 5 ระดับ เห็นด้วยมากที่สุด (5) เห็นด้วยมาก (4) เห็นด้วยปานกลาง (3) เห็นด้วยน้อย (2) และ เห็นด้วยน้อยที่สุด (1) จำนวน 77 ข้อ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ/แนวทาง การปรับปรุงการพัฒนาทุนมนุษย์ของ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นคำถามปลายเปิด

3.2.4.2 การหาคุณภาพเครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัย

การหาคุณภาพเครื่องมือวัด ในการวิจัย ผู้วิจัยกำหนดวิธีการตรวจสอบเพื่อ หาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1) การปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญ

วิธีการตรวจสอบเพื่อหาคุณภาพแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือวิจัยใน
 ขณะนี้ ผู้วิจัย นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เรียบร้อยแล้ว
 ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)
 ความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง (Construct validity) และความสอดคล้องของข้อความถามกับ
 วัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence : IOC) ว่าตรงกับสิ่งที่ต้องการวิจัย มีความถูกต้อง
 ครบถ้วนและครอบคลุมเนื้อหาเชิงทฤษฎีที่ได้ศึกษาวิเคราะห์และกำหนดไว้เป็นนิยามศัพท์หรือไม่
 (รังสรรค์ สิงเหล็ก, 2551, น. 140 -141) รวมทั้งความเหมาะสมของจำนวนข้อความถาม ด้านการใช้ภาษา
 (Wording) และด้านอื่น ๆ ที่เห็นสมควรแก้ไขและสื่อความหมายที่ตรงกับสิ่งที่ต้องการจะสอบถาม
 หรือไม่ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence หรือ IOC) (รังสรรค์ สิงเหล็ก
 2551, น. 140 - 141) ซึ่งสูตรของ IOC มีดังนี้

$$\text{สูตร IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence)

\sum แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

R แทน คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อคำถาม

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

แต่ละข้อ

กำหนดระดับความคิดเห็นในแบบสอบถามแต่ละข้อเพื่อให้
 ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาถึงความเห็นและให้คะแนน ดังนี้

+ 1 เมื่อ ข้อคำถามนั้นสอดคล้อง

0 เมื่อ ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้น

- 1 เมื่อ ข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้อง

โดยขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบข้อความถาม จำนวน 5
 ท่าน ประกอบด้วย

1.1) รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยูภาส วุฒิสการศึกษารป.ด.

(รัฐประศาสนศาสตร์) คณะบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 มหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาการวิจัย

1.2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัลยา กุลสุวรรณ วุฒิสการศึกษารป.ด.

(ภาษาไทย) อาจารย์ประธานหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ภาษาและวรรณคดีไทย)

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาการวิจัย

1.3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์ วุฒิศึกษา ร.ป.ด.

(รัฐประศาสนศาสตร์) รองคณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาการวิจัย

1.4) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาทิช ราศี วุฒิศึกษา ร.ป.ด.

(รัฐประศาสนศาสตร์) ผู้ช่วยคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติและการประเมินผล

1.5) ดร.รุ่งเรือง แส่น โภษา วุฒิศึกษา ร.ป.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)

อาจารย์พิเศษ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติและการประเมินผล

ผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญจะยอมรับ และเลือกข้อคำถามที่ครอบคลุมตามเนื้อหาและโครงสร้าง ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence : IOC) มีค่าตั้งแต่ 0.66 ขึ้นไป

3.2.4.2 การตรวจสอบเครื่องมือก่อนไปเก็บรวบรวมข้อมูล

1) การตรวจสอบเครื่องมือก่อนใช้งานจริงโดยวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและผ่านการตรวจสอบเชิงโครงสร้างและเชิงเนื้อหาแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับตัวแทนอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ (รังสรรค์ สิงห์เลิศ, 2551, น. 144) จำนวน 40 คน

2) จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์อำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้เทคนิค Item Total Correlation แล้วคัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ระหว่าง .20 ถึง 1 แล้วนำไปหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สันระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามด้านนั้น (รังสรรค์ สิงห์เลิศ, 2551, น. 146 - 147) เลือกข้อที่มีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (รังสรรค์ สิงห์เลิศ 2551, น. 140) ในการวิจัยครั้งนี้ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.275 - 0.875

3) นำข้อคำถามที่ได้ตามเกณฑ์มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, Lee Josephen, 1974, p. 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.875 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นสูงสามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้

3.2.4.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปพบอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จนได้รับความเห็นชอบจาก

นั้นจึงนำไปจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงต่อไป

3.2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

3.2.5.1 นำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย จากคณบดีในหน่วยงานของผู้วิจัย ไปยังมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

3.2.5.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีการนัดวันและเวลา

3.2.5.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้วิธีการเชิญ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ จากแต่ละคณะการศึกษารวมกัน ณ คณะหรือหลักสูตรนั้น ๆ พร้อมกับแจกแบบสอบถาม หลังจากนั้นผู้ตอบแบบสอบถามก็จะทำการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง แต่ถ้าคำถามใดไม่เป็นที่เข้าใจก็จะมีการซักถามและทำการอธิบายเพิ่มเติม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล ต่อไป

3.2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม และมีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ตามขั้นตอนดังนี้

3.2.6.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ

3.2.6.2 บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนในการวัดระดับความคิดเห็น/ความเป็นจริง ของกลุ่มตัวอย่างในแบบสอบถาม แล้วนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ ดังนี้

1) การแปลความหมายระดับความคิดเห็น/ความเป็นจริง เกี่ยวกับการพัฒนาทุมนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ และ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุมนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราอันดับภาคชั้น (Interval Scale) โดยนำคะแนนมาแบ่งเป็นช่วงเท่า ๆ กัน ตั้งแต่ 1-5 คะแนน จำนวน 5 ช่วง แต่ละช่วงคะแนนของแต่ละระดับชั้น จะเท่ากับ 0.8 โดยผู้วิจัยได้กำหนดช่วงคะแนนและความหมายไว้ 5 ช่วง โดยใช้สูตรคำนวณ ดังนี้ (ริงสรณ์ สิงหเลิศ, น. 231)

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{2}$$

$$= 0.8$$

ฉะนั้น ในแต่ละช่วงคะแนนของระดับชั้น จะเท่ากับ 0.8 คิดเป็นเกณฑ์การแบ่งช่วงคะแนนในแต่ละระดับชั้น จากเกณฑ์ดังกล่าว ได้นำมาสู่การกำหนดการแปลความหมายค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ดังนี้ (รังสรรค์ สิงหเลิศ, 2553, น. 231)

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบกับกับเกณฑ์การประมาณค่าแบบช่วงดังนี้

ช่วงคะแนน 4.21 - 5.00 การแปลความหมาย อยู่ในระดับสูงมาก

ช่วงคะแนน 3.41 - 4.20 การแปลความหมาย อยู่ในระดับสูง

ช่วงคะแนน 2.61 - 3.40 การแปลความหมาย อยู่ในระดับปานกลาง

ช่วงคะแนน 1.81 - 2.60 การแปลความหมาย อยู่ในระดับต่ำ

ช่วงคะแนน 1.00 - 1.80 การแปลความหมาย อยู่ในระดับต่ำที่สุด

2) การวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสภาพของการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรปัจจัยต่าง ๆ และตัวแปรปัจจัยต่าง ๆ กับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) ใช้เกณฑ์ดังนี้ (Hinkle, D. E. 1998. p. 118)

0.91 - 1.00 มีความสัมพันธ์สูงที่สุด

0.71 - 0.90 มีความสัมพันธ์สูง

0.51 - 0.70 มีความสัมพันธ์ปานกลาง

0.31 - 0.50 มีความสัมพันธ์ต่ำ

0.00 - 0.30 มีความสัมพันธ์ต่ำมาก

3.2.6.3 สร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ และจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) หรือ ค่าอำนาจการพยากรณ์ (R^2) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แล้วใช้เป็นร่างรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เข้าสู่ขั้นตอนการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อประเมินความเหมาะสม (Expert Verify) ของรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ต่อไป

3.2.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมดมาจัดหมวดหมู่ และบันทึกคะแนนแต่ละข้อในรูปรหัส (Coding Form) หลังจากนั้นนำข้อมูลทั้งหมดไปวิเคราะห์ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และใช้สถิติ ดังนี้

3.2.7.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Method) เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปและแปลผลข้อมูลเชิงคุณภาพ ของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.2.7.2 สถิติวิเคราะห์ เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย โดยใช้วิธีการประมาณค่าแบบช่วง (Interval Estimate) และแปลความหมายค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Correlation Coefficient : r) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณและการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis : R) หรือ ค่าอำนาจการพยากรณ์ (R^2) เพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (Level of Significant .05)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3.3 การวิจัยระยะที่ 3 เพื่อประเมินความเหมาะสม (Expert Verify) ของรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.3.1 แหล่งข้อมูล

ในระยะสุดท้ายนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย แหล่งตัวบุคคล (Human Study) เพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ ที่ได้มา ด้วยวิธีการที่เรียกว่า “Expert Verify” โดยอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.3.2 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์ จากอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 25 คน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้

3.3.2.1 เป็นผู้มีความรู้ด้านการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีตำแหน่งทางวิชาการระดับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ผศ.) รองศาสตราจารย์ (รศ.) และศาสตราจารย์ (ศ.)

3.3.2.2 เป็นผู้มีความรู้ในด้านทุนมนุษย์ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และในด้านที่เกี่ยวข้อง

3.3.2.3 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการเป็นผู้นำทางวิชาการ และการนำพาบริหารองค์กร/หน่วยงาน

3.3.2.4 เป็นผู้ที่มีผลงานทางการวิจัย หรือผลงานทางวิชาการ อาทิ หนังสือนิตยสาร และบทความ เป็นต้น หรือเป็น พิชญพิจารณา (Peer Review) ของวารสารต่าง ๆ

3.3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะนี้ สามารถจำแนกเป็นขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ และลักษณะของเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.3.3.1 การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามประเมิน

ความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการวิจัยเชิงปริมาณ ในระยะที่ 2 จากสมการพยากรณ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ และจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) หรือ ค่าอำนาจการพยากรณ์ (R^2) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ แล้วนำมาปรับเป็นแบบสอบถาม นำเสนอกลุ่มเป้าหมาย ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบประเมินความเหมาะสม (Expert Verify) ของรูปแบบการพัฒนา ฯ ต่อไป

3.3.3.2 ลักษณะเครื่องมือ

ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบสอบถามประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 2 ส่วน (จากผลการวิเคราะห์ในระยะที่ 2) ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นองค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) ทุนทางปัญญา 2) ทุนทางสังคม 3) ทุนทางอารมณ์ และ 4) ทุนทางความชำนาญ

ส่วนที่ 2 เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก 69 องค์ประกอบย่อย ตามลำดับ ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านปัจจัยด้านแรงจูงใจ 2) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน 3) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 4) ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากร 5) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

และ 6) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด

3.3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในขณะนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวบุคคล (Human) ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 25 คน โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.3.4.1 ขอนหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยจากคณะต้นสังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อเป็นใบส่งตัวในการขออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัย

3.3.4.2 ดำเนินการเก็บข้อมูลการวิจัยด้วยตนเอง โดยใช้แบบสอบถามประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3.3.4.3 เมื่อรวบรวมข้อมูลเสร็จแล้ว จากนั้นจึงตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล แล้วนำไปประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

3.3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยระยะที่ 3 นี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้มา ด้วยวิธีการที่เรียกว่า “Expert Verify” จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 25 คน การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และ การวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) สำหรับเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาคำตอบและการแปลความหมายความเหมาะสมของรูปแบบเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ดังนี้ (รังสรรค์ สิงห์เลิศ. 2553 : 231)

3.3.5.1 ค่าเฉลี่ย (Mean = \bar{X})

ใช้วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยรายข้อขององค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ และ องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กำหนดเกณฑ์และการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 - 5.00 แสดงว่า ข้อความนั้นมีความเหมาะสม ระดับ

มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 - 4.49 แสดงว่า ข้อความนั้นมีความเหมาะสม
ระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 - 3.49 แสดงว่า ข้อความนั้นมีความเหมาะสม
ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 - 2.49 แสดงว่า ข้อความนั้นมีความเหมาะสม
ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.49 แสดงว่า ข้อความนั้นมีความเหมาะสม
ระดับน้อยที่สุด

โดยผู้วิจัยจะทำการคัดเลือกองค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ และปัจจัยที่
ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ฯ จากข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้
ตั้งแต่ 3.50 ขึ้น ไปเป็นเกณฑ์ตัดสิน ซึ่งมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากขึ้น ไปหรือถือได้ว่ามีค่า
ความเชื่อถือสูง

3.3.5.2 ค่ามัธยฐาน (Median = Mdn.)

ใช้วิเคราะห์ความเหมาะสมของความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
ว่ามีความเห็นความเหมาะสมสอดคล้องกันระดับไหน กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

ค่ามัธยฐาน 4.50 - 5.00 แสดงว่า ข้อความนั้นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็น
ความเหมาะสมสอดคล้องกันมากที่สุด

ค่ามัธยฐาน 3.50 - 4.49 แสดงว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็น
ความเหมาะสมสอดคล้องกันมาก

ค่ามัธยฐาน 2.50 - 3.49 แสดงว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็น
ความเหมาะสมสอดคล้องกันปานกลาง

ค่ามัธยฐาน 1.50 - 2.49 แสดงว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็น
ความเหมาะสมสอดคล้องกันน้อย

ค่ามัธยฐาน 1.00 - 1.49 แสดงว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็น
ความเหมาะสมสอดคล้องกันน้อยที่สุด

โดยผู้วิจัยจะทำการคัดเลือกองค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ และ
องค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ฯ จาก
ค่ามัธยฐานที่คำนวณได้ ตั้งแต่ 3.50 ขึ้น ไปเป็นเกณฑ์ตัดสินความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญ ถือได้ว่า
มีค่าความเชื่อถือสูง

3.3.5.3 ค่าพิสัยกลางระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range = I.R.)

ใช้วิเคราะห์หาค่าความแตกต่างระหว่างควอไทล์ที่ 1 กับควอไทล์ที่ 3 เพื่อการพิจารณาความสอดคล้องกันของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยกำหนดเกณฑ์แสดงค่าความสอดคล้อง ดังนี้

ค่าพิสัยกลางระหว่างควอไทล์ 0.00 - 0.50 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกันสูงมาก

ค่าพิสัยกลางระหว่างควอไทล์ 0.51 - 1.00 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกันสูง

ค่าพิสัยกลางระหว่างควอไทล์ 1.01 - 1.99 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องปานกลาง

ค่าพิสัยกลางระหว่างควอไทล์ 2.00- 2.99 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกันต่ำ

ค่าพิสัยกลางระหว่างควอไทล์ 3.00 แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญไม่มีความสอดคล้องกัน

การพิจารณาข้อความที่เหมาะสมจะใช้ข้อความที่มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.50 ถือเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกัน (Consensus) ซึ่งถือว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันสูง ส่วนค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ที่มีค่ามากกว่า 1.50 แสดงว่า ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกัน หรือความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งกลุ่มมีความแตกต่างกัน (จุมพล พูลภัทรชีวิน, 2548, น. 24)

3.3.5.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้ง 25 คน ว่ามีความเห็นสอดคล้องกันหรือไม่ โดยใช้สถิติ ค่ามัธยฐาน (Mdn.) และ ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (I.R.) ที่คำนวณได้ ส่วนค่าฐานนิยม (Mode : Mo) คือค่าคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ซ้ำกันมากที่สุด หรือความคิดเห็นที่มีความถี่สูงที่สุดในข้อมูลชุดนั้น ๆ (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2551, น.134) นำมาสรุป เพื่อสร้างรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เหมาะสมต่อไป

3.3.6. การสร้างรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผู้วิจัยนำผลการวิจัยจากระยะที่ 1 ระยะที่ 2 และ ระยะที่ 3 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ซึ่งผู้เชี่ยวชาญได้ทำการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ฯ นำผลการวิเคราะห์ มาจัดทำเป็นข้อสรุป แล้วนำมาปรับปรุงสร้างเป็นรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ฯ ที่เหมาะสม โดยผสาน วิธีการวิจัยทั้งการวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อสร้างเป็นรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Model Studies) โดยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ จากทั้ง 12 มหาวิทยาลัย กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มเป้าหมาย และกลุ่มตัวอย่าง ที่มีความสมบูรณ์และสามารถนำเข้าสู่การวิเคราะห์ จากแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง จำนวน 30 ชุด จากแบบสอบถามจำนวน 369 ชุด และ แบบประเมินความเหมาะสมการนำรูปแบบไปใช้ จำนวน 25 ชุด จากนั้นนำมาจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป และวิเคราะห์เนื้อหา รายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

- 4.1 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ลำดับขั้นตอนการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ลำดับขั้นตอนการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับหัวข้อผลการวิเคราะห์ข้อมูล ให้ครอบคลุมเนื้อหาทั้งการวิจัยเชิงคุณภาพและวิจัยเชิงปริมาณและเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ดังต่อไปนี้

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ ในระยะที่ 1 เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 1 คือ เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยเชิงปริมาณ ในระยะที่ 2 เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 2 และ 3 คือ เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยเชิงปริมาณ ในระยะที่ 3 เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 4 คือ เพื่อประเมินความเหมาะสม (Expert Verify) ของรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลการวิเคราะห์สภาพการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ดำรงตำแหน่งทางบริหาร (อธิการบดี/รองอธิการบดี และคณบดี/รองคณบดี) ตำแหน่งประธานหลักสูตร และ ตำแหน่งทางวิชาการ (อาจารย์/ผู้ช่วยศาสตราจารย์/รองศาสตราจารย์/ศาสตราจารย์) จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และ ขนาดใหญ่ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จาก มหาวิทยาลัยราชภัฏ กาลสินธุ์ 5 คน มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ 10 คน และ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 15 คน จำนวนรวมทั้งหมด 30 คน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มเป้าหมาย แบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกผลการวิเคราะห์ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมายผู้ให้สัมภาษณ์ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 2 ผลวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นคำถามเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกเป็น 6 ประเด็น คือ

ประเด็นคำถามที่ 1 การพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีบทบาทและความสำคัญหรือไม่ อย่างไร

ประเด็นคำถามที่ 2 คำว่า “ทุนมนุษย์” เป็น “ทุน” ที่เกี่ยวข้องกับ “มนุษย์” ในเรื่องใดบ้าง

ประเด็นคำถามที่ 3 ในการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ควรมีองค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ทางด้านใดบ้าง

ประเด็นคำถามที่ 4 องค์ประกอบต่อไปนี้ ได้แก่ 1) ทุนทางปัญญา 2) ทุนทางสังคม 3) ทุนทางอารมณ์ และ 4) ทุนทางความชำนาญ มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ท่านสังกัดอยู่หรือไม่ อย่างไร

ประเด็นคำถามที่ 5 ปัจจัยต่อไปนี้เป็นได้แก่ 1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากร
2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร 4) ปัจจัยด้านวัฒนธรรม
องค์กร 5) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ 6) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 7) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต
การทำงาน เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ หรือไม่ อย่างไร
ประเด็นคำถามที่ 6 ข้อเสนอแนะ / แนวทาง การปรับปรุง และพัฒนาทุนมนุษย์
ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ท่านสังกัดอยู่หรือไม่ อะไรบ้าง

ตอนที่ 1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมายผู้ให้สัมภาษณ์ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ
กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมายผู้ให้สัมภาษณ์ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ
กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์และวิเคราะห์ข้อมูล แล้วจัดลำดับคำสำคัญ
จำนวนครั้งที่ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวถึง ใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ และ ร้อยละ ปรากฏผล
วิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1

จำนวนและร้อยละของกลุ่มเป้าหมายผู้ให้สัมภาษณ์ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อมูลทั่วไปกลุ่มเป้าหมาย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ตำแหน่งทางบริหาร		
1.1 อธิการบดี	1	3.33
1.2 รองอธิการบดี	6	20.00
1.3 คณบดี	6	20.00
1.4 รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี	8	26.67
1.5 ประธานหลักสูตร	7	23.33
1.6 กรรมการสภามหาวิทยาลัย	2	6.67
2. ตำแหน่งทางวิชาการ		
2.1 รองศาสตราจารย์	5	16.67
2.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์	13	43.33

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปกลุ่มเป้าหมาย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2.3 อาจารย์	12	40.00
3. หน่วยงาน / คณะ / หลักสูตร		
3.1 สำนักงานอธิการบดี	7	23.33
3.2 คณะศึกษาศาสตร์	2	6.67
3.3 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	5	16.67
3.4 คณะวิทยาการจัดการ	4	13.33
3.5 คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์	4	13.33
3.6 คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	2	6.67
4. หน่วยงาน / คณะ / หลักสูตร (ต่อ)		
4.1 คณะนิติศาสตร์	2	6.67
4.2 คณะวิศวกรรมศาสตร์	3	10.00
4.3 บัณฑิตวิทยาลัย	1	3.33
รวม	30	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มเป้าหมายอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ
 กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ให้สัมภาษณ์ ดำรงตำแหน่ง รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี มากที่สุด
 (26.67 %) รองลงมาประธานหลักสูตร (23.33%) รองอธิการบดี กับ คณบดีเท่ากัน (20.00 %)
 กรรมการสภามหาวิทยาลัย (6.67%) และ อธิการบดี (3.3 %) ส่วนใหญ่ผู้ให้สัมภาษณ์มีตำแหน่ง
 ทางวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มากที่สุด(43.33 %) รองลงมาคือ อาจารย์ (40.00 %) และรอง
 ศาสตราจารย์ (16.67 %) หน่วยงาน / คณะ / หลักสูตรที่ผู้ให้สัมภาษณ์สังกัด ส่วนใหญ่ คือสำนักงาน
 อธิการบดี (23.33 %) รองลงมา สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (16.67 %) สังกัดคณะ
 วิทยาการจัดการกับคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ เท่ากัน (13.33 %) คณะศึกษาศาสตร์
 คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ และ คณะนิติศาสตร์ เท่ากัน (6.67 %) และ สังกัด บัณฑิตวิทยาลัย
 (3.33%)

ตอนที่ 2 ผลวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นคำถามเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวนเป็น 6 ประเด็น คือ

ผลวิเคราะห์ข้อมูลประเด็นคำถาม เกี่ยวกับสภาพการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์และวิเคราะห์ข้อมูล จัดลำดับคำสำคัญจำนวนครั้งที่ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวถึง ใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ และ ร้อยละ จำนวนผลวิเคราะห์เป็น 6 ประเด็น ปรากฏดังตารางที่ 4.2 - 4.6

ตารางที่ 4.2

ผลการวิเคราะห์จำนวนครั้งและร้อยละที่กล่าวถึงประเด็นคำถามที่ 1 ของกลุ่มเป้าหมาย ผู้ให้สัมภาษณ์ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประเด็นคำถามที่ 1 ท่านคิดว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีบทบาทและความสำคัญหรือไม่ อย่างไร	ความถี่ (ครั้ง)	ร้อยละ
ข้อความ		
1. “การพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมีบทบาทหรือไม่ เพราะอะไร”		
คำสำคัญ		
1.1 มีบทบาทเพราะถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ ความสำเร็จของการบริหารจัดการ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ	5	16.67
1.2 มีบทบาทเพราะเป็นแรงผลักดันให้องค์กรมหาวิทยาลัย บรรลุ เป้าหมายความสำเร็จด้านการจัดการศึกษา	7	23.33
1.3 มีบทบาทเพราะเป็นการพัฒนาศักยภาพของคนจะทำให้ อาจารย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนา องคกรมหาวิทยาลัยให้มีขีดสมรรถนะสูง เป็นองคกรพัฒนา ที่มีคุณภาพ เติบโต และอยู่รอดได้อย่างยั่งยืน	6	20.00
1.4 มีบทบาทเพราะเป็นการพัฒนาคุณภาพด้านการศึกษาของ อาจารย์ หากอาจารย์มีคุณภาพด้านการศึกษานักศึกษาก็จะมี คุณภาพและการศึกษาที่สูงตามไปด้วย	9	30.00

(ต่อ)

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ประเด็นคำถามที่ 1 ท่านคิดว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีบทบาทและความสำคัญหรือไม่ อย่างไร	จำนวนครั้ง ที่กล่าวถึง	ร้อยละ
1.5 มีบทบาทเพราะ เป็นภารกิจของมหาวิทยาลัยโดยให้ความสำคัญ เชื่อมโยงของแผนยุทธศาสตร์และการถ่ายทอด กลยุทธ์หลัก ลงสู่กลยุทธ์การพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อให้วิสัยทัศน์ของ มหาวิทยาลัยเป็นจริง	3	10.00
ข้อความ		
2. “ การพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ความสำคัญหรือไม่ อย่างไร ”		
คำสำคัญ :		
2.1 สำคัญมากเพราะอาจารย์ คือนุเคราะห์ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้สอน และถ่ายทอดความรู้ และทุนทางปัญญาให้แก่นักศึกษา จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้มีความรู้ความสามารถ	8	26.67
ข้อความ		
3. “ การพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ความสำคัญหรือไม่ อย่างไร ”		
คำสำคัญ		
3.1 สำคัญเพราะนักศึกษาจะได้นำความรู้ไปใช้ในการทำงานและ รับใช้สังคม	5	16.67
3.2 สำคัญเพราะการพัฒนาอาจารย์จะทำให้อาจารย์มี ความสามารถเพิ่มขึ้นและไปสอนนักศึกษาให้เก่งขึ้นด้วย	7	23.33
3.3 สำคัญเพราะอาจารย์จะต้องมีความรู้ความสามารถและมีการ พัฒนาตัวเองและสอนคนอื่นได้	3	10.00
3.4 สำคัญเพราะอาจารย์ในมหาวิทยาลัยจะต้องมีการพัฒนา ตนเองอยู่ตลอดเวลาไม่สิ้นสุด	3	10.00
3.5 สำคัญเพราะคนเป็นกลไกขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้าน การศึกษาตามแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัยให้บรรลุ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	4	13.33
รวม	30	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การประมวลผลค่าให้สัมภาษณ์การตอบคำถามของกลุ่มเป้าหมาย อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้กล่าวถึงข้อความที่ให้สัมภาษณ์ เกี่ยวกับประเด็นคำถามที่ 1 ดังนี้ ข้อความ “การพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีบทบาทหรือไม่ เพราะอะไร” ลำดับค่าสำคัญที่กล่าวถึงจากมากไปน้อย ดังนี้ สูงที่สุดคือ มีบทบาทเพราะเป็นการพัฒนาคุณภาพด้านการศึกษาของอาจารย์ หากอาจารย์มีคุณภาพด้านการศึกษาสูงนักศึกษาก็จะมีคุณภาพและการศึกษาที่สูงตามไปด้วย ร้อยละ 30.00 รองลงมา มีบทบาทเพราะเป็นแรงผลักดันให้องค์การมหาวิทยาลัย บรรลุเป้าหมายความสำเร็จด้านการจัดการศึกษา ร้อยละ 23.33 มีบทบาทเพราะเป็นการพัฒนาศักยภาพของคนจะทำให้อาจารย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์การมหาวิทยาลัยให้มีขีดสมรรถนะสูง เป็นองค์การพัฒนาที่มีคุณภาพ เติบโต และอยู่รอด ได้อย่างยั่งยืน ร้อยละ 20.00 มีบทบาทเพราะถือเป็นกฎเกณฑ์สำคัญที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จของการบริหารจัดการ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ร้อยละ 16.67 และ มีบทบาทเพราะ เป็นภารกิจของมหาวิทยาลัย โดยให้ความเชื่อมโยงของแผนยุทธศาสตร์และการถ่ายทอด กลยุทธ์หลักลงสู่กลยุทธ์การพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อให้วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยเป็นจริง ร้อยละ 10.00 และข้อความ “ การพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏมีความสำคัญหรือไม่ อย่างไร ” ลำดับค่าสำคัญที่กล่าวถึงจากมากไปน้อย ดังนี้ สูงที่สุดคือ สำคัญมากเพราะอาจารย์ คือนุเคราะห์ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้สอนและถ่ายทอดความรู้ และทุนทางปัญญาให้แก่นักศึกษา จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ร้อยละ 26.67 รองลงมาสำคัญเพราะการพัฒนาอาจารย์จะทำให้อาจารย์มีความสามารถเพิ่มขึ้น และไปสอนนักศึกษาให้เก่งขึ้นด้วย ร้อยละ 23.33 สำคัญเพราะนักศึกษาจะได้นำความรู้ไปใช้ในการทำงานและรับใช้สังคม ร้อยละ 16.67 สำคัญเพราะคนเป็นกลไกขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการศึกษาตามแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัยให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ร้อยละ 13.33 สำคัญเพราะอาจารย์จะต้องมีความรู้ความสามารถและมีการพัฒนาตัวเองและสอนคนอื่นได้ เท่ากันกับ และ สำคัญเพราะอาจารย์ในมหาวิทยาลัยจะต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาไม่สิ้นสุด ร้อยละ 10.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3

ผลการวิเคราะห์จำนวนครั้งและร้อยละที่กล่าวถึงประเด็นคำถามที่ 2 ของกลุ่มเป้าหมาย

อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประเด็นคำถามที่ 2 คำว่า “ทุนมนุษย์” เป็น “ทุน” ที่เกี่ยวข้องกับ “มนุษย์” ในเรื่องใดบ้าง	ความถี่ (ครั้ง)	ร้อยละ
ข้อความ		
1. “ทุนมนุษย์” เป็น “ทุน” ที่เกี่ยวข้องกับ “มนุษย์” ในเรื่องใดบ้าง ”		
คำสำคัญ		
1.1 เกี่ยวข้องกับสติปัญญา ความรู้ การศึกษาเรียนรู้ และการรับรู้	9	30.00
1.2 เกี่ยวข้องกับความสามารถ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ทักษะ ประสิทธิภาพ และ ศักยภาพของคน	8	26.67
1.3 เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม สังคม วัฒนธรรม และเศรษฐศาสตร์	5	16.67
1.4 เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความคิด ทศนคติ และความเชื่อ	6	20.00
1.5 เกี่ยวข้องกับคุณธรรม จริยธรรม บุคลิกลักษณะ และ กิริยามารยาท	2	6.66
รวม	30	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การประมวลผลค่าให้สัมภาษณ์การตอบคำถามของกลุ่มเป้าหมาย อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้กล่าวถึงข้อความที่ให้สัมภาษณ์ เกี่ยวกับประเด็นคำถามที่ 2 ดังนี้ ข้อความ “ทุนมนุษย์” เป็น “ทุน” ที่เกี่ยวข้องกับ “มนุษย์” ในเรื่องใดบ้าง ลำดับคำสำคัญที่กล่าวถึงจากมากไปน้อย ดังนี้ สูงที่สุดคือ เกี่ยวข้องกับ สติปัญญา ความรู้ การศึกษาเรียนรู้ และการรับรู้ ร้อยละ 30.00 รองลงมา เกี่ยวข้องกับความสามารถ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ทักษะ ประสิทธิภาพ และ ศักยภาพของคน ร้อยละ 26.67 เกี่ยวข้องกับ อารมณ์ ความคิด ทศนคติ และความเชื่อ ร้อยละ 20.00 เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม สังคม วัฒนธรรม และเศรษฐศาสตร์ ร้อยละ 16.67 และ เกี่ยวข้องกับคุณธรรม จริยธรรม บุคลิกลักษณะ และ กิริยามารยาท ร้อยละ 6.66

ตารางที่ 4.4

ผลการวิเคราะห์จำนวนครั้งและร้อยละที่กล่าวถึงประเด็นคำถามที่ 3 ของกลุ่มเป้าหมาย

อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประเด็นคำถามที่ 3 ท่านคิดว่า ในการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ควรมีองค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ ทางด้านใดบ้าง	ความถี่ (ครั้ง)	ร้อยละ
ข้อความ “ในการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัย ราชภัฏ ควรมีองค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ทางด้านใดบ้าง”		
คำสำคัญ		
1. ด้านทุนทางปัญญา (ความรู้ ความฉลาด สติปัญญา รอบรู้)	10	33.33
2. ด้านทุนทางสังคม (วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม เศรษฐศาสตร์)	7	23.33
3. ด้านทุนทางอารมณ์	5	16.67
4. ด้านทุนทางความชำนาญ (ทัศนคติ ทักษะ เชี่ยวชาญ สามารถ)	8	26.67
รวม	30	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การประมวลผลทำให้สัมภาพณ์การตอบคำถามของกลุ่มเป้าหมาย อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้กล่าวถึงข้อความที่ให้สัมภาพณ์ เกี่ยวกับประเด็นคำถามที่ 3 ดังนี้ ข้อความ “ในการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ควรมีองค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ทางด้านใดบ้าง ” ลำดับคำสำคัญที่กล่าวถึงจากมากไปน้อย ดังนี้ สูงที่สุดคือ ด้านทุนทางปัญญา (ความรู้ ความฉลาด สติปัญญา รอบรู้) ร้อยละ 33.33 รองลงมา ด้านทุนทางความชำนาญ (ทัศนคติ ทักษะ เชี่ยวชาญ สามารถ) ร้อยละ 26.67 ด้านทุนทางสังคม (วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม เศรษฐศาสตร์) ร้อยละ 23.33 และ ด้านทุนทางอารมณ์ ร้อยละ 16.67

ตารางที่ 4.5

ผลการวิเคราะห์จำนวนครั้งและร้อยละที่กล่าวถึงประเด็นคำถามที่ 4 ของกลุ่มเป้าหมายอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประเด็นคำถามที่ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ทูทางปัญญา 2) ทูทางสังคม 3) ทูทางอารมณ์ และ 4) ทูทางความชำนาญ มีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ท่านสังกัดอยู่หรือไม่ อย่างไร	ความถี่ (ครั้ง)	ร้อยละ
ข้อความ		
1. “ทุนทางปัญญาเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ท่านสังกัดอยู่หรือไม่ อย่างไร”		
คำสำคัญ:		
1.1 เกี่ยวข้องเนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ในการ พัฒนาทุนมนุษย์ เพราะเป็นทุนประเภทที่ทำให้คน รู้จัก การคิดเป็น วิเคราะห์เป็น สามารถ นำไปบริหารจัดการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อการเพิ่ม คุณค่าของคน	4	13.33
1.2 เกี่ยวข้องเพราะทำให้คนรู้จักการแสวงหาความรู้อย่าง ต่อเนื่อง และสามารถที่จะนำความรู้และประสบการณ์ ที่ได้รับมาสร้างมูลค่าเพิ่มแก่ทุนมนุษย์ได้	5	16.67
1.3 เกี่ยวข้องเพราะทุนทางปัญญาช่วยสร้างความเข้าใจใน เรื่องการสร้างคุณค่าและการเชื่อมต่อ กับการพัฒนา เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในระยะยาวภายในองค์กร	6	20.00
1.4 เกี่ยวข้องกับสติปัญญา ความรู้ ความคิด ความสามารถ และทักษะของคนซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพ	12	40.00
1.5 เกี่ยวข้องกับสังคมของมนุษย์ทุกระดับ ตั้งแต่ บุคคล ครอบครัว ไปจนถึง ประเทศชาติ และ สังคมโลก ซึ่งจะ นำไปใช้ในการจัดการองค์ความรู้ต่าง ๆ จนก่อให้เกิด องค์กร สังคม หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้	3	10.00

(ต่อ)

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ประเด็นคำถามที่ 4 (ต่อ)	ความถี่ (ครั้ง)	ร้อยละ
2. “ทุนทางสังคม เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ท่านสังกัดอยู่หรือไม่ อย่างไร”		
คำสำคัญ		
2.1 เกี่ยวข้องเพราะอาจารย์ไม่สามารถอยู่โดยลำพังได้จะต้อง ติดต่อประสานงานบุคคลอื่น เครือข่ายอื่น หรือองค์กรอื่น ในการทำงาน	11	36.67
2.2 เกี่ยวข้องเนื่องจากทุนทางสังคมเป็นความสัมพันธ์ทั้งใน แนวราบและแนวตั้งระหว่างบุคคล สถาบัน และหรือ องค์กรต่าง ๆ ทั้งในรูปปัจเจก กลุ่มและเครือข่าย	7	23.33
2.3 เกี่ยวข้องเพราะทุนทางสังคมจะเชื่อมโยงกับความสัมพันธ์ ในระบบอุปถัมภ์ที่มีค่านิยมในการตอบแทนบุญคุณ การมี เครือข่ายการใช้ประโยชน์ร่วมกัน และการมีบรรทัดฐานที่ องค์กร หรือสังคมยึดถือ	4	13.33
2.4 เกี่ยวข้องกับการอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร และ การดำเนินชีวิตครอบครัว รวมทั้งความเป็นอยู่ในสังคม อย่างปกติสุข	5	16.67
2.5 เกี่ยวข้องกับการมี Network หรือมี Human Rerationship การติดต่อประสานงานของอาจารย์จะต้องกว้างขวาง คือ ต้องออกไปติดต่อกับองค์กรอื่นหรือหน่วยงานอื่น เช่น องค์กรเอกชนหรือหน่วยงานราชการอื่น	3	10.00
3. “ทุนทางอารมณ์ เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ท่านสังกัดอยู่หรือไม่ อย่างไร”		
คำสำคัญ		
3.1 เกี่ยวข้องคืออารมณ์ที่ดีจะทำให้งานออกมามีและประสบ ความสำเร็จถ้าอารมณ์ไม่ดีก็จะส่งผลเชื่อมโยงกับทัศนคติที่ ไม่ดีจะทำให้เกิดมุมมองในเชิงลบของคน	4	13.33

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ประเด็นคำถามที่ 4 (ต่อ)	ความถี่ (ครั้ง)	ร้อยละ
3.2 เกี่ยวข้องกับความรู้สึกรู้สึกของคนที่ไวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงการรับรู้ เป็นความสามารถของบุคคลที่แสดงสภาวะอารมณ์ได้อย่างถูกต้อง ทั้งต่อตนเอง ผู้ร่วมงาน หรือทีมงานได้อย่างเหมาะสม	10	33.33
ข้อความ		
4. “คุณทางอารมณ์ เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ท่านสังกัดอยู่หรือไม่ อย่างไร”(ต่อ)		
คำสำคัญ:		
4.1 เกี่ยวข้องกับความมั่นคงทางอารมณ์ แม้มีงานหนัก หรือแบกภาระใด ๆ ก็ไม่บ่น ไม่ไว้วางใจ ไม่ทุกข์ และ แม้มมีปัญหาที่ควบคุมตนเองแก้ไขปัญหาตามสถานการณ์และความเป็นจริง โดยเฉพาะอาจารย์ผู้สอนจะต้องมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่เหมาะสม	5	16.67
4.2 เกี่ยวข้องกับการใช้ความฉลาดทางอารมณ์ การควบคุมอารมณ์ เสริมสร้างพฤติกรรมในทางบวก เพื่อเสริมสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงานและการยอมรับหลักเกณฑ์หรือแนวปฏิบัติร่วม	8	26.67
4.3 เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสายสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี รวมถึงมีความพยายามในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	3	10.00
ข้อความ		
5. “คุณทางความชำนาญ เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ท่านสังกัดอยู่หรือไม่ อย่างไร”		

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ประเด็นคำถามที่ 4 (ต่อ)	ความถี่ (ครั้ง)	ร้อยละ
คำสำคัญ		
5.1 เกี่ยวข้องกับความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในสายงาน อาชีพด้านการสอน	14	46.67
5.2 เกี่ยวข้องกับทัศนคติ และทักษะ ที่เป็นทุนของตนเอง สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็ม ความสามารถ	9	30.00
5.3 เกี่ยวข้องกับความสามารถติดต่อประสานงาน สร้างความ ร่วมมือที่ดีกับเพื่อนร่วมงานได้	3	10.00
5.4 เกี่ยวข้องกับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจของมหาวิทยาลัย	4	13.33
รวม	30	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การประมวลผลค่าให้สัมภาษณ์การตอบคำถามของกลุ่มเป้าหมาย อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้กล่าวถึงข้อความที่ให้สัมภาษณ์ เกี่ยวกับประเด็นคำถามที่ 4 ดังนี้ข้อความ “ทุนทางปัญญาเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ท่านสังกัดอยู่หรือไม่ อย่างไร” ลำดับคำสำคัญที่กล่าวถึงจากมากไปน้อย ดังนี้ สูงที่สุดคือ เกี่ยวข้องกับสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ และทักษะของคนซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ร้อยละ 40.00 รองลงมา เกี่ยวข้องเพราะทุนทางปัญญาช่วยสร้างความเข้าใจในเรื่องการสร้างคุณค่าและการเชื่อมต่อ กับการพัฒนา เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในระยะยาวภายในองค์กร ร้อยละ 20.00 เกี่ยวข้องเพราะทำให้คนรู้จักการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง และสามารถที่จะนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาสร้างมูลค่าเพิ่มแก่ทุนมนุษย์ได้ ร้อยละ 16.67 เกี่ยวข้องเนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ในการพัฒนาทุนมนุษย์ เพราะเป็นทุนประเภทที่ทำให้คน รู้จักการคิดเป็น วิเคราะห์เป็น สามารถ นำไปบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อการเพิ่มคุณค่าของคน ร้อยละ 13.33 และ เกี่ยวข้องกับสังคมของมนุษย์ทุกระดับ ตั้งแต่ บุคคล ครอบครัว ไปจนถึง ประเทศชาติ และ สังคม โลก ซึ่งจะนำไปใช้ในการจัดการองค์ความรู้ต่าง ๆ จนก่อให้เกิดองค์กร สังคม หรือชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ร้อยละ 10.00 ข้อความ “ทุนทางสังคมเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ท่านสังกัดอยู่หรือไม่ อย่างไร” ลำดับคำสำคัญที่กล่าวถึง

จากมากไปน้อย ดังนี้ สูงที่สุดคือ เกี่ยวข้องเพราะอาจารย์ไม่สามารถอยู่โดยลำพังได้จะต้องติดต่อ
 ประสานงานบุคคลอื่น เครื่องช่วยอื่น หรือองค์กรอื่นในการทำงาน ร้อยละ 36.67 รองลงมา เกี่ยวข้อง
 เนื่องจากทุนทางสังคมเป็นความสัมพันธ์ทั้งในแนวราบและแนวตั้งระหว่างบุคคล สถาบัน และหรือ
 องค์กรต่าง ๆ ทั้งในรูปแบบปัจเจก กลุ่มและเครือข่าย ร้อยละ 23.33 เกี่ยวข้องกับการอยู่ร่วมกับเพื่อน
 ร่วมงานในองค์กร และการดำเนินชีวิตครอบครัว รวมทั้งความเป็นอยู่ในสังคมอย่างปกติสุข ร้อยละ
 16.67 เกี่ยวข้องเพราะทุนทางสังคมจะเชื่อมโยงกับความสัมพันธ์ในระบบอุปถัมภ์ที่มีค่านิยมในการ
 คอบแทนบุญคุณ การมีเครือข่ายการใช้ประโยชน์ร่วมกัน และการมีบรรทัดฐานที่องค์กร หรือสังคม
 ยึดถือ ร้อยละ 13.33 และ เกี่ยวข้องกับการมี Network หรือมี Human Relationship การติดต่อ
 ประสานงานของอาจารย์จะต้องกว้างขวาง คือ ต้องออกไปติดต่อกับองค์กรอื่นหรือหน่วยงานอื่น
 เช่น องค์กรเอกชนหรือหน่วยงานราชการอื่น ร้อยละ 10.00 ข้อความ “ทุนทางอารมณ์เกี่ยวข้องกับ
 การพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ท่านสังกัดอยู่หรือไม่ อย่างไร” ลำดับคำ
 สำคัญที่กล่าวถึงจากมากไปน้อย ดังนี้ สูงที่สุดคือ เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของคนทั่วไปต่อสถานการณ์
 ที่เปลี่ยนแปลง การรับรู้ เป็นความสามารถของบุคคลที่แสดงสภาวะอารมณ์ได้อย่างถูกต้อง
 ทั้งต่อตนเอง ผู้ร่วมงาน หรือทีมงานได้อย่างเหมาะสม ร้อยละ 33.33 รองลงมา เกี่ยวข้องกับการใช้
 ความฉลาดทางอารมณ์ การควบคุมอารมณ์ เสริมสร้างพฤติกรรมในทางบวก เพื่อเสริมสร้าง
 ความสำเร็จในการปฏิบัติงานและการยอมรับหลักเกณฑ์หรือแนวปฏิบัติร่วม ร้อยละ 26.67
 เกี่ยวข้องกับความมั่นคงทางอารมณ์ แม้มี่งานหนัก หรือแบกภาระใด ๆ ก็ไม่บ่น ไม่ไว้วางใจ ไม่ทุกข์
 และ แม้มี่ปัญหาที่ควบคุมตนเองแก้ไขปัญหตามสถานการณ์และความเป็นจริง โดยเฉพาะอาจารย์
 ผู้สอนจะต้องมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่เหมาะสม ร้อยละ 16.67 เกี่ยวข้องกับการเพิ่มประสิทธิภาพ
 การปฏิบัติงานของอาจารย์เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจของมหาวิทยาลัย ร้อยละ 13.33 และ
 เกี่ยวข้องกับความสามารถติดต่อประสานงาน สร้างความร่วมมือที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ได้ ร้อยละ
 10.00 ข้อความ “ทุนทางความชำนาญเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัย
 ราชภัฏ ที่ท่านสังกัดอยู่หรือไม่ อย่างไร” ลำดับคำสำคัญที่กล่าวถึงจากมากไปน้อย ดังนี้ สูงที่สุด คือ
 เกี่ยวข้องกับความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในสายงานอาชีพด้านการสอน ร้อยละ 46.67
 รองลงมา เกี่ยวข้องกับทัศนคติ และทักษะ ที่เป็นทุนของตนเอง สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการ
 ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ร้อยละ 30.00 เกี่ยวข้องกับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
 ของอาจารย์เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจของมหาวิทยาลัย ร้อยละ 13.33 และ เกี่ยวข้องกับ
 ความสามารถติดต่อประสานงาน สร้างความร่วมมือที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ได้ ร้อยละ 10.00

ตารางที่ 4.6

ผลการวิเคราะห์จำนวนครั้งและร้อยละที่กล่าวถึงประเด็นคำถามที่ 5 ของกลุ่มเป้าหมาย
อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ประเด็นคำถามที่ 5 ท่านคิดว่าปัจจัยต่อไปนี้อย่างไรได้แก่ 1) ปัจจัยด้าน
คุณลักษณะบุคลากร 2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3) ปัจจัย
ด้านความผูกพันต่อองค์กร 4) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร 5) ปัจจัย ความถี่ ร้อยละ
ด้านแรงจูงใจ 6) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 7) ปัจจัยด้าน (ครั้ง)
คุณภาพชีวิตการทำงาน เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์
ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ อย่างไร

ข้อความ

1. “ท่านคิดว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากรเกี่ยวข้องกับการพัฒนา
ทุนมนุษย์ของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ หรือไม่ อย่างไร”

คำสำคัญ

- | | | | |
|-----|--|----|-------|
| 1.1 | เกี่ยวข้อง คือ ถ้าอายุก็มีความกระตือรือร้นในการพัฒนา
ตนเองแต่ถ้าอายุมากก็เฉื่อยชาและไม่ใส่ใจในการพัฒนาทุน
มนุษย์ของตนเอง | 5 | 16.67 |
| 1.2 | เกี่ยวข้องกับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพ การเรียนรู้
วิชาการสอน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง วิทยฐานะในสาย
งานอาชีพ | 10 | 33.33 |
| 1.3 | เกี่ยวข้องกับความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์งาน จิตสำนึกและ
ความรับผิดชอบ รวมทั้งเรื่อง Change Agent หรือผู้นำการ
เปลี่ยนแปลง | 7 | 23.33 |
| 1.4 | เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่น ตั้งใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติ
หน้าที่ตามสายงานวิชาการ | 8 | 26.67 |

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ประเด็นคำถามที่ 5 (ต่อ)	ความถี่ (ครั้ง)	ร้อยละ
ข้อความ		
2. “ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ หรือไม่ อย่างไร”		
คำสำคัญ		
2.1 เกี่ยวข้องเพราะถ้าหากผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำหรือไม่ส่งเสริมการพัฒนาทุนมนุษย์ อาจารย์หรือบุคคลนั้นก็ไม่สามารถทำอะไรได้ และก็จะไม่สามารถนำนโยบายการพัฒนาทุนมนุษย์ไปพัฒนาองค์กรให้ก้าวต่อไปได้เลย	5	16.67
2.2 เกี่ยวข้องเพราะหากผู้บริหารมีนโยบายและสิ่งสนับสนุนการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ชัดเจนย่อมส่งผลต่อคุณภาพและขวัญกำลังใจของอาจารย์ให้พัฒนาตนเองเพื่อสอนนักศึกษา นักศึกษาให้มีคุณภาพ	3	10.00
2.3 เกี่ยวข้องเพราะถ้าผู้บริหารให้โอกาสในการศึกษาต่อ และมีการพัฒนาผลงานวิชาการ ช่วยเหลือสังคม ก็จะนำไปสู่การพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์เพื่อสร้างคน สร้างองค์กรให้เจริญ และสร้างชาติตามลำดับ	7	23.33
2.4 เกี่ยวข้องเพราะผู้บริหารจะต้องให้โอกาสแก่อาจารย์ในการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการจัดอบรม สัมมนาและการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เป็นกัลยาณมิตร สนับสนุนส่งเสริมอาจารย์ให้เป็นชุมพลังทางปัญญา เพื่อผลิตนักศึกษาที่มีคุณภาพ	9	30.00
2.5 เกี่ยวข้องเพราะภาวะผู้นำของผู้บริหาร นโยบายหรือยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย จะชี้ความเป็นไปหรือทิศทางที่จะผลิตคนให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร โดยต้องมีการประเมินผลและ กำกับติดตามเพราะถ้าไม่มีการกำกับติดตามและประเมินผลก็จะไม่เกิดผลหรือมองไม่เห็นผลสำเร็จของงาน	6	20.00

(ต่อ)

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ประเด็นคำถามที่ 5 (ต่อ)	ความถี่ (ครั้ง)	ร้อยละ
ข้อความ		
3. “ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ หรือไม่ อย่างไร”		
คำสำคัญ		
3.1 เกี่ยวข้องให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อมหาวิทยาลัยและไม่คิดที่จะไปทำงานที่อื่น	10	33.33
3.2 เกี่ยวข้องคืออาจารย์ที่มีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรมหาวิทยาลัย มีความต้องการและตั้งใจที่จะอยู่กับมหาวิทยาลัย	12	40.00
3.3 เกี่ยวข้องคือถ้ามีความรักความผูกพันในองค์กร ก็จะทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข มีความพึงพอใจ ยินดีที่จะเสียสละและทุ่มเทให้กับมหาวิทยาลัยอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ	5	16.67
3.4 เกี่ยวข้องคืออาจารย์จะมีการแสดงออกซึ่งการยอมรับในเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย รวมทั้งความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมหาวิทยาลัย	3	10.00
ข้อความ		
4. “ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ หรือไม่ อย่างไร”		
คำสำคัญ		
4.1 เกี่ยวข้องเพราะจำเป็นต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับการเป็นมหาวิทยาลัยที่มี High Competency Organization ท่ามกลางกระแสการแข่งขันสูง	5	16.67

(ต่อ)

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ประเด็นคำถามที่ 5 (ต่อ)	ความถี่ (ครั้ง)	ร้อยละ
4.2 เกี่ยวข้องและสำคัญมากว่าวัฒนธรรมองค์กร คือสิ่งที่ปฏิบัติ สืบต่อกันมาถ้าวัฒนธรรมที่ดีมีคุณภาพก็จะส่งผลดี แต่ถ้า วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ดี เช่นวัฒนธรรมที่เป็นแบบเส้นสาย ก็จะส่งผลเสียทำให้ประสิทธิภาพการทำงานไม่ดี	8	26.67
4.3 เกี่ยวข้องเพราะหากวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ของ มหาวิทยาลัย จะสัมพันธ์กับลักษณะงานและเป้าหมาย ความสำเร็จของมหาวิทยาลัย	7	23.33
4.4 เกี่ยวข้องโดยมีประโยชน์ในการเพิ่มศักยภาพ และเพิ่มขีด ความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษาของอาจารย์ มหาวิทยาลัย	4	13.33
4.5 เกี่ยวข้องเพราะเป็นสิ่งที่สะท้อนค่านิยมหลัก เกิดความเป็น เอกลักษณะและอัตลักษณ์จะส่งผลให้เกิดการปลูกฝัง ความคิด ความเชื่อ แนวทางการปฏิบัติใหม่ รวมถึงการ สร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่	6	20.00
ข้อความ		
5. “ปัจจัยด้านแรงจูงใจเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของ อาจารย์ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ หรือไม่ อย่างไร”		
คำสำคัญ		
5.1 เกี่ยวข้องเพราะการเป็นอาจารย์ต้องมีความต้องการที่จะมี ตำแหน่งทางวิชาการ ถ้าผู้บริหารส่งเสริม ผลักดันและให้ โอกาสแรงจูงใจในการทำผลงานก็จะทำให้อาจารย์มี ผลงานและก้าวหน้ามากขึ้น	7	23.33
5.2 เกี่ยวข้องเพราะทำให้เกิดกลไกการขับเคลื่อนการพัฒนาทุน มนุษย์ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน	5	16.67

(ต่อ)

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ประเด็นคำถามที่ 5 (ต่อ)	ความถี่ (ครั้ง)	ร้อยละ
5.3 เกี่ยวข้องเพราะแรงจูงใจมีความสำคัญมากเพราะถ้าคนขาดแรงจูงใจหรือการจูงใจก็จะไม่มีขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้ผลการทำงานไม่ดีตามมา	8	26.67
5.4 เกี่ยวข้องต่อการทำงานในองค์กร เพราะจะกำหนดกรอบเฉพาะความก้าวหน้าหรือผลงานอย่างเดียวไม่ได้ การขึ้นเงินเดือน หรือค่าตอบแทนถือเป็นแรงจูงใจให้อาจารย์ทุกคนต้องพัฒนาตัวเองเพื่อให้ได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่สูงขึ้น	6	20.00
5.5 เกี่ยวข้องเพราะเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ เช่นเงินเดือนต้องไม่เหลื่อมล้ำกัน เรื่องสัญญาจ้างอาจารย์ซึ่งเป็นความมั่นคงในตำแหน่งงาน ควรมีการต่อสัญญา ให้สอดคล้องกับสวัสดิการการกักเงิน	4	13.33
ข้อความ		
6. “ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ หรือไม่ว่างไร”		
คำสำคัญ		
6.1 เกี่ยวข้องและมีความสำคัญมากเพราะจะทำให้ประหยัดเวลา สามารถเข้าถึงความรู้ใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็ว และ ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	8	26.67
6.2 เกี่ยวข้องต่อการเข้าไปค้นคว้าหรือตรวจสอบเอกสารผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือการส่งงาน หรือสื่อสารการทำงาน ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ หรือเครื่องมือสื่อสาร เช่น มีการประชุมส่งงานผ่าน Line มีผลในการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างยิ่ง	10	30.00

(ต่อ)

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ประเด็นคำถามที่ 5 (ต่อ)	ความถี่ (ครั้ง)	ร้อยละ
6.3 เกี่ยวข้องและมีความสำคัญมากเพราะเทคโนโลยีสารสนเทศจะทำให้อาจารย์ซึ่งเป็นทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมีการพัฒนา นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสอนมากขึ้น	5	16.67
6.4 เกี่ยวข้องคือ โลกอินเทอร์เน็ต หรือ ระบบไอที ทำให้อาจารย์สามารถเข้าถึงหรือสืบค้นข้อมูล ทำให้มีการพัฒนาความรู้ใหม่ มีความรอบรู้หลายด้าน และมีความก้าวหน้าเท่าทันโลกาภิวัตน์	7	23.33
ข้อความ		
7. “ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ หรือ ไม่ อย่างไร”		
คำสำคัญ		
7.1 เกี่ยวข้องเพราะย่อมสร้างความพึงพอใจในการทำงานและก่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมากขึ้น	8	26.67
7.2 เกี่ยวข้องเพราะหากมีการจัดสวัสดิการ และค่าตอบแทนด้านต่าง ๆ ก็จะทำให้อาจารย์มีความเป็นอยู่ที่ดี เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง	10	33.33
7.3 เกี่ยวข้องเพราะถ้าอาจารย์มีขวัญกำลังใจในการทำงานก็จะทำให้สามารถทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรได้เต็มที่ และจะนำพาความสุขสู่ครอบครัวให้มีความเป็นอยู่สบาย อบอุ่น ซึ่งจะเป็นพื้นฐานที่มั่นคงในการทำงาน	7	23.33
7.4 เกี่ยวข้องเพราะถ้าคุณภาพชีวิตการทำงานก็มีผลให้การปฏิบัติงานในตำแหน่งดี มีความก้าวหน้าในอาชีพ อาจารย์ก็จะมีพลังสร้างสรรค์ผลงานดี ๆ ให้เกิดขึ้นแก่องค์กร	5	16.67
รวม	30	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การประมวลผลทำให้สัมภาษณ์การตอบคำถามของกลุ่มเป้าหมาย อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้กล่าวถึงข้อความที่ให้สัมภาษณ์ ที่ได้กล่าวถึงข้อความที่ให้สัมภาษณ์ เกี่ยวกับประเด็นคำถามที่ 5 ดังนี้ ข้อความ “ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากรเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ หรือไม่ อย่างไร” ลำดับคำสำคัญที่กล่าวถึงจากมากไปน้อย ดังนี้ สูงที่สุดคือ เกี่ยวข้องกับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพ การเรียนรู้วิชาการสอน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง วิทยฐานะ ในสายงานอาชีพ ร้อยละ 33.33 รองลงมา เกี่ยวข้องกับความมุ่งมั่น ตั้งใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามสายงานวิชาการ ร้อยละ 26.67 เกี่ยวข้องกับความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์งาน จิตสำนึก และความรับผิดชอบ รวมทั้งเรื่อง Change Agent หรือผู้นำการเปลี่ยนแปลง ร้อยละ 23.33 และเกี่ยวข้องคือถ้าอายุก็มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองแต่ถ้าอายุมากก็เฉื่อยชาและไม่ใส่ใจในการพัฒนาทุนมนุษย์ของตนเอง ร้อยละ 16.67 ข้อความ “ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ หรือไม่ อย่างไร” ลำดับคำสำคัญที่กล่าวถึงจากมากไปน้อย ดังนี้ สูงที่สุดคือ เกี่ยวข้องเพราะผู้บริหารจะต้องให้โอกาสแก่อาจารย์ในการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการจัดอบรม สัมมนา และการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เป็นกัลยาณมิตร สนับสนุนส่งเสริมอาจารย์ให้เป็นชุมพลังทางปัญญา เพื่อผลิตนักศึกษาที่มีคุณภาพ ร้อยละ 30.00 รองลงมา เกี่ยวข้องเพราะถ้าผู้บริหารให้โอกาสในการศึกษาต่อ และมีการพัฒนาผลงานวิชาการ ช่วยเหลือสังคม ก็จะนำไปสู่การพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์เพื่อสร้างคนสร้างองค์กรให้เจริญ และสร้างชาติตามลำดับ 23.33 เกี่ยวข้องเพราะภาวะผู้นำของผู้บริหาร นโยบายหรือยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย จะชี้ความเป็นไปหรือทิศทางที่จะผลิตคนให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร โดยต้องมีการประเมินผลและ กำกับติดตามเพราะถ้าไม่มีการกำกับติดตามและประเมินผลก็จะไม่เกิดผลหรือมองไม่เห็นผลสำเร็จของงาน ร้อยละ 20.00 เกี่ยวข้องเพราะถ้าหากผู้บริหารไม่มีภาวะผู้นำหรือไม่ส่งเสริมการพัฒนาทุนมนุษย์ อาจารย์หรือบุคคลนั้นก็ไม่สามารถทำอะไรได้ และก็จะไม่สามารถนำนโยบายการพัฒนาทุนมนุษย์ไปพัฒนาองค์กรให้ก้าวต่อไปได้เลย ร้อยละ 16.67 และ เกี่ยวข้องเพราะหากผู้บริหารมีนโยบายและสิ่งสนับสนุนการพัฒนาทุนมนุษย์ที่ชัดเจนย่อมส่งผลต่อคุณภาพและขวัญกำลังใจของอาจารย์ให้พัฒนาตนเองเพื่อสอนนักเรียนนักศึกษาให้มีคุณภาพ ร้อยละ 10.00 ข้อความ “ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ หรือไม่ อย่างไร” ลำดับคำสำคัญที่กล่าวถึงจากมากไปน้อย ดังนี้ สูงที่สุดคือ เกี่ยวข้องคืออาจารย์ที่มีความผูกพันต่อองค์กร ก็จะมีคุณภาพจิตใจที่ได้ทำงานในองค์กรมหาวิทยาลัย มีความต้องการและตั้งใจที่จะอยู่กับมหาวิทยาลัย ร้อยละ 40.00 รองลงมา เกี่ยวข้องให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อมหาวิทยาลัยและ

ไม่คิดที่จะไปทำงานที่อื่น ร้อยละ 33.33 เกี่ยวข้องคือถ้ามีความรักความผูกพันในองค์กร ก็จะทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข มีความพึงพอใจ ยินดีที่จะเสียสละและทุ่มเทให้กับมหาวิทยาลัย อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ร้อยละ 16.67 และ เกี่ยวข้องคืออาจารย์จะมีการแสดงออกซึ่งการยอมรับในเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย รวมทั้งความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมหาวิทยาลัย ร้อยละ 10.00 ข้อความ “ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ หรือไม่ อย่างไร ” ลำดับคำสำคัญที่กล่าวถึงจากมากไปน้อย ดังนี้ สูงที่สุดคือ เกี่ยวข้องและสำคัญมากวัฒนธรรมองค์กร คือสิ่งที่ปฏิบัติสืบต่อกันมาถ้าวัฒนธรรมที่ดีมีคุณภาพก็จะส่งผลดี แต่ถ้าวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ดี เช่นวัฒนธรรมที่เป็นแบบเส้นสายก็จะส่งผลเสียทำให้ประสิทธิภาพการทำงานไม่ดี ร้อยละ 26.67 รองลงมา เกี่ยวข้องเพราะหากวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย จะสัมพันธ์กับลักษณะงานและเป้าหมายความสำเร็จของมหาวิทยาลัย 23.33 ส่งผลเพราะเป็นสิ่งที่สะท้อนค่านิยมหลัก เกิดความเป็นเอกลักษณ์และอัตลักษณ์จะส่งผลให้เกิดการปลูกฝังความคิด ความเชื่อ แนวทางการปฏิบัติใหม่ รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ ร้อยละ 20.00 เกี่ยวข้องเพราะจำเป็นต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับการเป็นมหาวิทยาลัยที่มี High Competency Organization ท่ามกลางกระแสการแข่งขันสูง ร้อยละ 16.67 และ เกี่ยวข้องโดยมีประโยชน์ในการเพิ่มศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษาของอาจารย์มหาวิทยาลัย ร้อยละ 13.33 ข้อความ “ ปัจจัยด้านแรงจูงใจเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ หรือไม่ อย่างไร ” ลำดับคำสำคัญที่กล่าวถึงจากมากไปน้อย ดังนี้ สูงที่สุดคือ เกี่ยวข้องเพราะแรงจูงใจมีความสำคัญมากเพราะถ้าคนขาดแรงจูงใจหรือการจูงใจก็จะไม่มีขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้ผลการทำงาน ไม่ดีตามมา ร้อยละ 26.67 รองลงมา เกี่ยวข้องเพราะการเป็นอาจารย์ต้องมีความต้องการที่จะมีตำแหน่งทางวิชาการ ถ้าผู้บริหารส่งเสริม ผลักดันและให้โอกาสแรงจูงใจในการทำผลงานก็จะทำให้อาจารย์มีผลงาน และก้าวหน้ามากขึ้น 23.33 เกี่ยวข้องกับการทำงานในองค์กร เพราะจะกำหนดกรอบเฉพาะ ความก้าวหน้าหรือผลงานอย่างเดียวนั้นไม่ได้ การขึ้นเงินเดือน หรือค่าตอบแทนถือเป็นแรงจูงใจให้อาจารย์ทุกคนต้องพัฒนาตัวเองเพื่อให้ได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ร้อยละ 20.00 เกี่ยวข้องเพราะทำให้เกิดกลไกการขับเคลื่อนการพัฒนาทุนมนุษย์ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ว่าเงิน ร้อยละ 16.67 และ เกี่ยวข้องเพราะเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ เช่นเงินเดือนต้องไม่เหลื่อมล้ำกัน เรื่องสัญญาจ้างอาจารย์ซึ่งเป็นความมั่นคงในตำแหน่งงาน ควรมีการต่อสัญญา ให้สอดคล้องกับสวัสดิการการกู้ยืมเงิน ร้อยละ 13.33 ข้อความ “ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ หรือไม่ อย่างไร ” ลำดับคำสำคัญที่กล่าวถึง

จากมากไปน้อย ดังนี้ สูงที่สุดคือ เกี่ยวข้องกับการเข้าไปค้นคว้าหรือตรวจสอบเอกสารผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือการส่งงาน หรือสื่อสารการทำงาน ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ หรือเครื่องมือสื่อสาร เช่น มีการประชุมส่งงานผ่าน Line มีผลในการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างยิ่ง ร้อยละ 30.00 รองลงมา เกี่ยวข้องและมีความสำคัญมากเพราะจะทำให้ประหยัดเวลา สามารถเข้าถึงความรู้ใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็ว และ ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ร้อยละ 26.67 เกี่ยวข้องคือโลกอินเทอร์เน็ต หรือระบบไอที ทำให้อาจารย์สามารถเข้าถึงหรือสืบค้นข้อมูล ทำให้มีการพัฒนาความรู้ใหม่ มีความรอบรู้หลายด้าน และมีความก้าวหน้าเท่าทัน โลกาภิวัตน์ ร้อยละ 23.33 และ เกี่ยวข้องและมีความสำคัญมากเพราะเทคโนโลยีสารสนเทศจะทำให้อาจารย์ซึ่งเป็นทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมีการพัฒนา นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสอนมากขึ้น ร้อยละ 16.67 ข้อความ “ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ หรือไม่ อย่างไร” ลำดับคำสำคัญที่กล่าวถึงจากมากไปน้อย ดังนี้ สูงที่สุด คือ เกี่ยวข้องเพราะหากมีการจัดสวัสดิการ และค่าตอบแทนด้านต่าง ๆ ก็จะทำให้อาจารย์มีความเป็นอยู่ที่ดี เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ร้อยละ 33.33 รองลงมา เกี่ยวข้องเพราะขอมสร้างสภาพจิตใจในการทำงานและก่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมากขึ้น 26.67 เกี่ยวข้องเพราะถ้าอาจารย์มีขวัญกำลังใจในการทำงานก็จะทำให้สามารถทุ่มการทำงานให้กับองค์กรได้เต็มที่ และจะนำพาความสุขสู่ครอบครัวให้มีความเป็นอยู่สบาย อบอุ่นซึ่งจะเป็นพื้นฐานที่มั่นคงในการทำงาน 23.33 และ เกี่ยวข้องเพราะถ้าคุณภาพชีวิตการทำงานก็มีผลให้การปฏิบัติงานในตำแหน่งดี มีความก้าวหน้าในอาชีพ อาจารย์ก็จะมีพลังสร้างสรรค์ผลงานดี ๆ ให้เกิดขึ้นแก่องค์กร ร้อยละ 16.67

ประเด็นคำถามที่ 6 ข้อเสนอแนะ/แนวทาง การปรับปรุง และพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ท่านสังกัดอยู่หรือไม่ อะไรบ้าง

การประมวลผลทำให้สัมภาษณ์การตอบคำถามของกลุ่มเป้าหมายอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้กล่าวถึงข้อความที่ให้สัมภาษณ์ เกี่ยวกับประเด็นคำถามที่ 6 แยกเป็น 2 ข้อความย่อย ดังนี้

ข้อความคำถามที่ 6.1

“ท่านคิดว่าข้อเสนอแนะการปรับปรุงและพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ท่านสังกัดอยู่ ควรเป็นอย่างไร

คำสำคัญ

6.1.1 ผู้บริหารจะต้องเข้าใจในทุนมนุษย์ ของตัวบุคคลแต่ละคนเสียก่อน

จึงสนับสนุนอาจารย์ให้พัฒนาตนเอง พัฒนาทักษะด้านการทำงาน ทักษะด้านการเรียนการสอน การทำวิจัยและการบริหารงบประมาณ

6.1.2 ควรมีการกำหนดยุทธศาสตร์และจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ไว้ในแผนพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏ ให้มีความชัดเจน และต่อเนื่อง มีการวางแผนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ระดับประเทศ ซึ่งสามารถนำไปปฏิบัติได้ อย่างเป็นรูปธรรม

6.1.3 การพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ควรยึดสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจเป็นหลักและในการพัฒนาด้านการศึกษาต่อหรือการให้ทุนอาจารย์ไปเรียน ควรให้ทุนตรงสายหรือตรงสาขาวิชานั้น เพื่อความก้าวหน้าในการพัฒนาวิทยฐานะในตำแหน่งทางวิชาการ

6.1.4 นโยบายมหาวิทยาลัย หรือนโยบายผู้บริหาร หรือนโยบายระดับคณะ/สำนักงาน ในการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ ควรมีโครงการพัฒนาทุนมนุษย์ในภาพรวม มีการจัดสรรและสนับสนุนงบประมาณ รวมทั้งการจัดทำแผนต้องมียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติได้เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

6.1.5 มหาวิทยาลัยควรกำหนดผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดและเป้าหมายการพัฒนาทุนมนุษย์ ที่ชัดเจน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีการกำกับ ติดตามและประเมินผล

6.1.6 อาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทุกคนต้องตระหนักถึงหน้าที่การงาน และความรับผิดชอบของตนเอง ต้องหมั่นศึกษาและพัฒนาตัวเองให้ทันต่อยุคโลกาภิวัตน์ หรือกระแสการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งอาจารย์ซึ่งเป็นผู้มีความสามารถต้องปฏิบัติตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดี

6.1.7 การพัฒนาทุนมนุษย์ทางการศึกษา ควรพัฒนาควบคู่ไปกับการประเมินตำแหน่งทางวิชาการ ผู้บริหารทุก ๆ มหาวิทยาลัย ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้โอกาสในการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน และตัวอาจารย์ซึ่งเป็นผู้สอนก็ต้องตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตน และต้องทำตัวให้เป็นที่ยอมรับของนักศึกษา และประชาชน

6.1.8 มหาวิทยาลัยควรเพิ่มทุนการศึกษาต่อ และ เพิ่มทุนด้านความก้าวหน้าทางตำแหน่งวิชาการ เพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ โดยจะต้องมีแผนชัดเจนและต้องไม่เหลื่อมล้ำกัน

6.1.9 การกำหนดแผนพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ แต่ละสาขาและแต่ละคณะ ควรให้การสนับสนุนการศึกษาต่อที่ตรงกับสาขาอย่างต่อเนื่อง เมื่อจบแล้วก็ควรให้ทุนสนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัยทั้งวิจัยในมหาวิทยาลัยและวิจัยภายนอก

6.1.10 มหาวิทยาลัยควรจัดหาหรือเพิ่มการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านคุณภาพชีวิตเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลหรือสวัสดิการ เช่น การตรวจสุขภาพของอาจารย์หรือนบุคลากรมหาวิทยาลัยทุกปี และเมื่อพบอาการผิดปกติต้องมีการตรวจร่างกายอย่างละเอียด หรือเข้ารับการรักษาตัวในโรงพยาบาลต่อไป ซึ่งปัจจุบันไม่มีการจัดสวัสดิการ ด้านนี้

6.1.11 มหาวิทยาลัยควรจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงหรือการคุ้มครองความเสี่ยง
ทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัย โดยอาจจัดให้มีการประกันชีวิตกลุ่มของอาจารย์ทุกคน

6.1.12 การบริหารงานบุคคล ในมหาวิทยาลัย ควรให้มีความเท่าเทียมกันไม่
เหลื่อมล้ำกันในการเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย ควรได้รับสิทธิและความเสมอภาคในการพัฒนา
ทุนมนุษย์ อย่างเท่าเทียมกัน ไม่เหลื่อมล้ำกัน โดยการประกาศของมหาวิทยาลัย เช่น การศึกษาต่อ
ของอาจารย์มีความแตกต่างกัน อาจารย์อัตราจ้างลาเรียนไม่ได้ในเวลาราชการ จันทร์ - เสาร์ ซึ่งต่าง
จากพนักงานมหาวิทยาลัยลาเรียนได้แต่ถูกหักเงินเดือนครั้งหนึ่ง

6.1.13 การกำกับ นิเทศ ติดตาม การดำเนินงานในเรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์จะต้อง
ทำอย่างต่อเนื่องให้เห็นเป็นมรรคเป็นผล

6.1.14 ปัจจุบันการทำอะไรจะต้องเน้นถึงการประกันคุณภาพเป็นการสร้างภาพ
หรือแค้โชว์เฉย ๆ ต้องมีการฝึกให้มีการทำงานอย่างทุ่มเทและจริงจัง

6.1.15 ผู้บริหารมีนโยบายในการลดความเหลื่อมล้ำ ใครจะเข้าช่องไหน ก็ตาม
จะต้องคัดบุคคลที่มีคุณภาพ

6.1.16 อาจารย์เองจะต้องมีการพัฒนาตัวเองอย่างมีคุณภาพ และอาจารย์ต้องมีการ
อบรมสัมมนาอย่างต่อเนื่องและเป็นประจำ

6.1.17 มหาวิทยาลัยจะต้องทำแผนระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว โดยจะต้อง
ทบทวนแผนและนำแผนมาสู่ปฏิบัติอย่างจริงจัง และต้องหาคนรับผิดชอบในการพัฒนาทุนมนุษย์

6.1.18 ปัจจุบันผู้รับผิดชอบการพัฒนาทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยไม่มีความชัดเจน
เพราะการบริหารงานบุคคลมีแค่คัดเลือก บรรจุ ประเมิน ส่วนการพัฒนาทุนมนุษย์หน่วยงานที่
เกี่ยวข้องอ่อนแอมาก ผู้บริหารบางคนก็ไม่ค่อยสนใจเรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์ มีแต่ไปดูงาน
เป็นส่วนใหญ่

6.1.19 มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีนโยบาย มีแผน มีกลไกการประเมิน มีมาตรการ
ควบคุมกำกับ แต่ไม่มีการจูงใจหรือสร้างแรงจูงใจ และไม่มีการบริหารจัดการอย่างจริงจัง

ข้อความข้อความคำถามที่ 6.2

“ ท่านคิดว่าแนวทางหรือรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย
ราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรเป็นอย่างไร ”

6.2.1 รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์แบบใดก็ได้แล้วแต่ต้องเป็นรูปแบบที่เข้ากับ
บริการในพื้นที่โดยทุนมนุษย์มันเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมทุนมนุษย์ของแต่ละจังหวัด

6.2.2 รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ การพัฒนาต้องยึดกรอบวัฒนธรรม ประเพณี
ท้องถิ่นที่จะพัฒนาทุนมนุษย์

6.2.3 รูปแบบในการพัฒนาอย่างง่าย ๆ ทั่วไปคือ ส่งไปอบรม ส่งไปเรียนต่อ ต้องดูว่าอาจารย์นั้นสำเร็จการศึกษาในระดับใดถ้ายังไม่สูงสุดต้องส่งไปเรียนต่อ การพัฒนาอาจารย์จริงๆ แล้วคือการพัฒนางาน เพื่อให้องค์กรอยู่ได้ สังคมอยู่ได้ ถ้าอาจารย์ยังไม่จบปริญญาสูงสุดก็ต้องพัฒนาให้อาจารย์เรียนต่อสูงสุด ส่วนใครที่สำเร็จการศึกษามาแล้ว มีตำแหน่งทางวิชาการแล้วต้องมี การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องให้มีการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา

6.2.4 รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ควรมุ่งเน้นตามปรัชญาวิสัยทัศน์และมุ่งเน้นด้านชุมชน ให้ประชาชนมีความรู้ และสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้ เช่น วิศวกรออกไปทำฝ่ายเพื่อพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น

6.2.5 รูปแบบคือมหาวิทยาลัยต้องสนับสนุนการศึกษาของอาจารย์ สนับสนุนด้านผลงานวิชาการ สนับสนุนด้านผลงานวิจัย และตำรา

6.2.6 รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ จะต้องมีการปรับทัศนคติใหม่ พัฒนาจิตสาธารณะ นอกจากจะเป็นนักวิชาการเต็มตัวแล้วอาจารย์จะต้องตระหนักถึงส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

6.2.7 รูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือควรเป็นกระบวนการเชิงระบบและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นภาพรวม ซึ่งอาจจะมีการจับมือทำงานร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยราชภัฏ เช่น อุดรรับเรื่องการอบรมภาวะผู้นำไป ราชภัฏมหาสารคามรับเรื่องผู้สอนไป เพื่อจะทำให้เกิดพลังในการแลกเปลี่ยนทรัพยากร โดยหลักการจะต้องมีหลักการ เช่น มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการทำแผนร่วมกัน มีการระดมทรัพยากรมาบริหารจัดการร่วมกัน ซึ่งอาจนำไปสู่การจัดทำหลักสูตรร่วมกันหรือรับผิดชอบแบ่งงานกันทำ

6.2.8 แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัยจะพัฒนาควบคู่กับการสร้างความจงรักภักดีต่อหน่วยงานในองค์กร ควรมีการพูดคุยระดมความคิดเห็นร่วมกันให้มากกว่านี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่งก็สามารถพัฒนาทุนมนุษย์ตามบริบท ความจำเป็นและความต้องการของแต่ละมหาวิทยาลัย เพราะทุกมหาวิทยาลัยสามารถเป็นเอกเทศและมีอำนาจตัดสินใจบริหารจัดการด้วยตนเอง

6.2.9 ระบบจะต้องเป็นองค์กรรวมจะต้องมีนโยบายที่ชัดเจน การดำเนินนโยบายจะต้องให้อาจารย์มีส่วนร่วม มีการคดผลึกในเรื่องของผลประโยชน์

6.2.10 แนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ควรเป็นไปตามบริบทของสำนักงานการอุดมศึกษาที่กำหนดระเบียบไว้ ถ้าไปเทียบกับมหาวิทยาลัยราชภัฏอื่น ๆ ก็จะมีแตกต่างกัน

และภารกิจหลักหลักการบริหารงานด้านการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ก็เน้นด้านพัฒนาชุมชน และท้องถิ่น

4.2.1 ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ ในระยะนี้ มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษา

- (1) ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยนำเสนอลำดับขั้นตอนของการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.2.1.1 กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

4.2.1.2 ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1.1 กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N แทน ประชากร

n แทน กลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic mean)

S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

SE_b แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์

SE_{est} แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์

r แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) หรือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย

a แทน ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

b แทน ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Score Weight)

β แทน ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta Weight)

F แทน ค่าการแจกแจงแบบ F (F-distribution)

t แทน ค่าการแจกแจงแบบ t (t-distribution)

R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณหรือค่าถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ
R^2	แทน	กำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณหรือร้อยละของค่าความแปรผันร่วมกันของตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรตาม (ค่าอำนาจการพยากรณ์)
R^2 Adjusted	แทน	ค่า R^2 ที่ปรับแก้แล้ว
Y	แทน	คะแนนที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z	แทน	คะแนนที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
Sig.	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
*	แทน	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2.1.2 ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในระยะที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้นำเสนอลำดับขั้นตอนการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 5 การประเมินความเหมาะสมและสร้างรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับกลับคืนมาจำนวน 369 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100.00 ของแบบสอบถามทั้งหมด ผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัย

ราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานะภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ตำแหน่งทางวิชาการ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน การเคยเข้ารับการอบรมสัมมนาและพัฒนาบุคลากรตามสายงาน และจำนวนครั้งที่เข้ารับการอบรม/สัมมนาต่อปี จำแนกข้อมูลเป็นค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ ปรากฏดังตารางที่ 4.7 – 4.8 ดังนี้

ตารางที่ 4.7

จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	172	45.60
หญิง	197	53.40
2. สถานะภาพการสมรส		
โสด	132	35.80
สมรส	231	62.60
หย่าร้าง /แยกทาง/หม้าย	6	1.60
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	7	1.90
ปริญญาโท	314	85.10
ปริญญาเอก	48	13.00
4. ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการ	31	8.40
พนักงานมหาวิทยาลัย	185	50.10
อาจารย์ประจำตามสัญญา	153	41.50

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ตำแหน่งทางวิชาการ		
อาจารย์	295	79.95
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	59	15.99
รองศาสตราจารย์	15	4.06
ศาสตราจารย์	0	0.00
6. การเคยเข้ารับการอบรม สัมมนาและพัฒนาศักยภาพ		
เคย	158	42.80
ไม่เคย	211	57.20

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นหญิง (53.40 %) สถานภาพสมรส (62.60 %) ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาโท (85.10 %) ประเภทบุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (50.10 %) ตำแหน่งทางวิชาการ ส่วนใหญ่ ตำแหน่งอาจารย์ (79.95 %) ส่วนใหญ่ อาชีพเกษตรกรรม(52.50 %) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ยังไม่การเคยเข้ารับการอบรม สัมมนาและพัฒนาศักยภาพ (57.20 %)

ตารางที่ 4.8

ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม $n = 369$

ข้อมูลทั่วไป	Minimum	Maximum	\bar{X}	S.D.
1. อายุ	25.00	60.00	40.55	7.68
2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ปี)	0.80	39.00	6.59	4.88
3. รายได้ต่อเดือน	17,500	62,720	28,125.57	7,934.61
4. จำนวนครั้งที่เข้ารับการอบรม/สัมมนาต่อปี	0	20	1.00	1.09

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ตอบแบบสอบถาม มีอายุโดยเฉลี่ย 40.55 (S.D. = 7.68) ปี รายได้ต่อเดือน เฉลี่ย 28,125.57 บาท (S.D.= 7934.61) และ จำนวนครั้งที่เข้ารับการอบรม/สัมมนาต่อปี 1.00 (S.D. = 1.09)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ และ ระดับของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 369 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกองค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ เป็น 4 องค์ประกอบ คือ ทุนทางปัญญา ทุนทางสังคม ทุนทางอารมณ์ และทุนทางความชำนาญ วิเคราะห์ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 4.9 – 4.13

ตารางที่ 4.9

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม n=369

การพัฒนาทุนมนุษย์	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ทุนทางปัญญา	3.98	0.68	สูง
2. ทุนทางสังคม	4.16	0.57	สูง
3. ทุนทางอารมณ์	3.88	0.55	สูง
4. ทุนทางความชำนาญ	3.84	0.61	สูง
รวม	3.97	0.60	สูง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ ของกลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยรวม อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.68 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์

รายด้าน พบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ อยู่ในระดับสูงทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้คือ ทุนทางสังคม ทุนทางปัญญา ทุนทางอารมณ์ และ ทุนทางความชำนาญ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.16, 3.98, 3.88 และ 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.57, 0.68, 0.55 และ 0.61 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10

ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านทุนทางปัญญาของ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

n=369

ทุนทางปัญญา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มีการบริหารงานแบบ โปร่งใสและตรวจสอบได้	3.92	0.77	สูง
2. มุ่งผลประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน	3.95	0.86	สูง
3. ใช้หลักเหตุผลในการตัดสินใจปัญหา	3.97	0.83	สูง
4. มีบุคลิกภาพที่ดีทั้งลักษณะท่าทางและคำพูด	4.01	0.80	สูง
5. เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน	4.05	0.73	สูง
รวม	3.98	0.68	สูง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านทุนทางปัญญา ของกลุ่มตัวอย่าง อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.68 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านทุนทางปัญญารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูง ทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 5 เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.73 รองลงมา ข้อ 4 มีบุคลิกภาพที่ดีทั้งลักษณะท่าทางและคำพูด ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.80 ข้อ 3 ใช้หลักเหตุผลในการตัดสินใจปัญหา ข้อ 2 มุ่งผลประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และ ข้อ 1 มีการบริหารงานแบบ โปร่งใสและตรวจสอบได้ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.97, 3.95 และ 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.83, 0.86 และ 0.77 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11

ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านทุนทางสังคม ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

n = 369

ทุนทางสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. หน่วยงานมีการสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วมเพื่อช่วยส่งเสริมให้อาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยมีการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	3.92	0.61	สูง
2. อาจารย์ตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมเพื่อยกระดับคุณภาพของมหาวิทยาลัยให้สูงขึ้น	4.15	0.53	สูง
3. อาจารย์เห็นคุณค่าของการปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ	4.30	0.64	สูงมาก
4. มีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่อาจารย์ เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองและหน่วยงาน	4.17	0.60	สูง
5. อาจารย์คาดหวังและเห็นคุณค่าของคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของมหาวิทยาลัย	4.25	0.49	สูงมาก
รวม	4.16	0.57	สูง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านทุนทางสังคม ของกลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านทุนทางสังคม โดยรวม อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.57 เมื่อพิจารณาการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านทุนทางสังคม รายข้อ พบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านทุนทางสังคม อยู่ในระดับสูงมาก 2 ข้อ และอยู่ในระดับสูง 3 ข้อ ดังนี้ อยู่ในระดับสูงมาก ได้แก่ ข้อ 3 อาจารย์เห็นคุณค่าของการปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ และ ข้อ 5 อาจารย์คาดหวังและเห็นคุณค่าของคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของมหาวิทยาลัย ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.30 และ 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.64 และ 0.49 ส่วน อยู่ในระดับสูง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อ 4 มีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่อาจารย์ เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองและหน่วยงาน ข้อ 2 อาจารย์ตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมเพื่อยกระดับคุณภาพของมหาวิทยาลัยให้สูงขึ้น และ ข้อ 1 หน่วยงานมีการสร้างบรรยากาศของการมี

ส่วนร่วมเพื่อช่วยส่งเสริมให้อาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยมีการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.17, 4.15 และ 3.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.60, 0.53 และ 0.61 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12

ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านทุนทางอารมณ์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ทุนทางอารมณ์	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. มหาวิทยาลัยหรือคณะมีแผนการฝึกอบรมและ พัฒนาบุคลากรเพื่อให้ก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	3.91	0.65	สูง
2. มหาวิทยาลัยหรือคณะมีการติดตามความก้าวหน้า และผลการปฏิบัติงาน	3.97	0.51	สูง
3. มหาวิทยาลัยเปิด โอกาสให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการ กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมิน	3.86	0.56	สูง
4. มหาวิทยาลัยเชื่อมโยงผลงานกับค่าตอบแทน รางวัล และการพัฒนาอาจารย์	3.84	0.54	สูง
5. ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความเป็นธรรมในการประเมิน และตัดสินผลการปฏิบัติงานผู้ได้บังคับบัญชา	3.80	0.50	สูง
รวม	3.88	0.55	สูง

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านทุนทางอารมณ์ ของกลุ่มตัวอย่าง อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านทุนทางอารมณ์ โดยรวม อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.88 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.55 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านทุนทางอารมณ์ รายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูง ทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ข้อ 2 มหาวิทยาลัยหรือคณะมีการติดตามความก้าวหน้าและผลการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.51 รองลงมา ข้อ 1 มหาวิทยาลัยหรือคณะมีแผนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.65 ข้อ 3 มหาวิทยาลัยเปิด โอกาสให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมิน ข้อ 4 มหาวิทยาลัยเชื่อมโยงผลงานกับค่าตอบแทน รางวัล และการพัฒนาอาจารย์

และ ข้อ 5 ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความเป็นธรรมชาติในการประเมินและตัดสินผลการปฏิบัติงาน ผู้ได้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.86, 3.84 และ 3.80 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.56, 0.54 และ 0.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13

ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านทุนทางความชำนาญ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ทุนทางความชำนาญ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ความสามารถจัดทำเอกสารประกอบการสอนเพื่อแสดงถึง ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา ที่สอนอย่างเป็นระบบและเป็น ปัจจุบัน	3.87	0.53	สูง
2. ความสามารถวางแผนการสอน จัดทำ กำหนดและ การใช้สื่อ จากแหล่งทรัพยากรความรู้ที่เป็นเอกสารวัตถุหรือทรัพยากร บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน	3.90	0.61	สูง
3. ความสามารถกำหนดวัตถุประสงค์การสอนในแต่ละวิชาให้ สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรและการเปลี่ยนแปลง ทางสังคมและเทคโนโลยี	3.98	0.65	สูง
4. ความสามารถกำหนดและใช้เกณฑ์ประเมินและวิธีการ ประเมินผลที่เชื่อถือได้และเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของ การเรียนการสอน	3.76	0.64	สูง
5. ความสามารถจัดกระบวนการเรียนการสอนหรือขั้นตอนที่ชี้ บ่งว่า ได้มีการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ให้ดีขึ้นในแต่ละภาคเรียน	3.69	0.63	สูง
รวม	3.84	0.61	สูง

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านทุนทางความชำนาญ ของกลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านทุนทางความชำนาญ โดยรวม อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.61 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านทุนทางความชำนาญ รายข้อ

พบว่า อยู่ในระดับสูง ทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ข้อ 3 ความสามารถกำหนดวัตถุประสงค์การสอนในแต่ละวิชาให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตร และการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) เท่ากับ 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.65 รองลงมา ข้อ 2 ความสามารถวางแผนการสอน จัดหา กำหนดและ การใช้สื่อ จากแหล่งทรัพยากรความรู้ที่เป็นเอกสารวัตถุหรือทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) เท่ากับ 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.61 ข้อ 1 ความสามารถจัดทำ เอกสารประกอบการสอนเพื่อแสดงถึงความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา ที่สอนอย่างเป็นระบบและเป็น ปัจจุบัน ข้อ 4 ความสามารถกำหนดและใช้เกณฑ์ประเมินและวิธีการประเมินผลที่เชื่อถือได้และ เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนและ ข้อ 5 ความสามารถจัดกระบวนการเรียนการสอน หรือขั้นตอนที่ชี้บ่งว่าได้มีการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้นในแต่ละภาค เรียน ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) เท่ากับ 3.87, 3.76 และ 3.69 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.53, 0.64 และ 0.63 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์ระดับของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากร ปัจจัยด้าน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้าน แรงจูงใจ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน วิเคราะห์โดยใช้ วิธีการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏ ดังตารางที่ 4.14 – 4.20

ตารางที่ 4.14

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากร ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. มีความต้องการเรียนรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสายงานของตน	4.43	0.51	สูงมาก
2. มีการตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งหน้าที่ตามสายงานวิชาการ	4.24	0.63	สูงมาก
3. มีความเข้าใจในการจัดโครงสร้างการทำงาน และขั้นตอน การปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชาขององค์การ มหาวิทยาลัย	4.02	0.55	สูง
4. มีความมุ่งมั่น ตั้งใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ ตามสายงานวิชาการอย่างเต็มความสามารถ	4.28	0.67	สูงมาก
5. มีความเสียสละในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ตาม สายงานวิชาการ	4.25	0.69	สูงมาก
6. มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์งานจนสามารถติดต่อ ประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องได้อย่างเป็นระบบ	4.19	0.62	สูง
7. ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน สามารถปรับวิธี ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์	4.20	0.65	สูง
8. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส / ซื่อสัตย์ / สุจริต / ยึด หลักการและระเบียบวินัยโดยไม่เลือกปฏิบัติ	4.32	0.64	สูงมาก
9. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานในมหาวิทยาลัย	4.17	0.58	สูง
10. ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่โดยมีจิตสำนึกในด้าน คุณธรรม และจริยธรรมตามสายงานวิชาการ	4.27	0.74	สูงมาก
รวม	4.24	0.63	สูงมาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า กลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีระดับของปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากร โดยรวม อยู่ในระดับสูงมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับ

ของปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากร อยู่ในระดับสูงมาก 6 ข้อ และอยู่ในระดับสูง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ คือ อยู่ในระดับสูงมาก ได้แก่ ข้อ 1 มีความต้องการเรียนรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสายงานของตน ข้อ 8 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส / ซื่อสัตย์ / สุจริต / ยึดหลักการและระเบียบวินัย โดยไม่เลือกปฏิบัติ ข้อ 4 มีความมุ่งมั่น ตั้งใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามสายงานวิชาการอย่างเต็มความสามารถ ข้อ 10 ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่โดยมีจิตสำนึกในด้านคุณธรรม และจริยธรรมตามสายงานวิชาการ ข้อ 5 มีความเสียสละในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ตามสายงานวิชาการ และ ข้อ 2 มีการตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ตามสายงานวิชาการค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.43, 4.32, 4.28, 4.27, 4.25 และ 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.51, 0.64, 0.67, 0.74, 0.69 และ 0.63 ส่วนปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากร อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ข้อ 7 ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองสามารถปรับวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ข้อที่ 6 มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์งานจนสามารถติดต่อประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องได้อย่างเป็นระบบ ข้อ 9 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานในมหาวิทยาลัย และ ข้อที่ 3 มีความเข้าใจในการจัดโครงสร้างการทำงาน และขั้นตอนการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชาขององค์การมหาวิทยาลัย ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.20, 4.19, 4.17 และ 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.65, 0.62, 0.58 และ 0.55 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. นโยบายด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ของผู้บริหารมีความชัดเจน เหมาะสม และสามารถปฏิบัติได้	4.11	0.72	สูง
2. ผู้บริหารกล้าเสี่ยงที่จะค้นหากลยุทธ์หรือแนวทางใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากร	4.00	0.68	สูง
3. ผู้บริหารมีนโยบายการบริหารงานด้านการพัฒนาทุนมนุษย์และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม	3.32	0.67	ปานกลาง
4. ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์แนวทางหรือวิธีการปฏิบัติงานได้ตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อม	3.98	0.65	สูง

(ต่อ)

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
5. ผู้บริหารมีความกระตือรือร้น สามารถระบุเป้าประสงค์ พันธกิจ และเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรสามารถมองภาพ อนาคตขององค์กร	3.37	0.64	ปานกลาง
6. ผู้บริหารมีการกระจายภาระงานที่เหมาะสมตรงกับ สมรรถนะและความสามารถของบุคลากร	3.95	0.70	สูง
7. ผู้บริหารส่งเสริม/สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อใน ระดับที่สูงขึ้น	4.07	0.71	สูง
8. ผู้บริหารสนับสนุนกิจกรรมสร้างความก้าวหน้าใน ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น	3.35	0.63	ปานกลาง
9. ผู้บริหารกระจายอำนาจไปสู่ผู้ปฏิบัติและส่งเสริมให้ บุคลากรทำงานได้อย่างอิสระ	3.86	0.62	สูง
10. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความสามารถแก่บุคลากร เป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำ และช่วยจัดให้มีการฝึกอบรมเพิ่มเติม	4.05	0.61	สูง
รวม	3.81	0.66	สูง

จากตารางที่ 4.15 พบว่า กลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีระดับของปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวม อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับของปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับสูง 7 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ คือ อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ข้อ 1 นโยบายด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ของผู้บริหารมีความชัดเจน เหมาะสม และสามารถปฏิบัติได้ ข้อ 7 ผู้บริหารส่งเสริม/สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ข้อ 10 ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาความรู้ความสามารถแก่บุคลากร เป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำและช่วยจัดให้มีการฝึกอบรมเพิ่มเติม ข้อ 2 ผู้บริหารกล้าเสี่ยงที่จะค้นหากลยุทธ์หรือแนวทางใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากร ข้อ 4 ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์แนวทางหรือวิธีการปฏิบัติงาน ได้ตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อม ข้อ 6 ผู้บริหารมีการกระจายภาระงานที่เหมาะสมตรงกับสมรรถนะและความสามารถของบุคลากร

และ ข้อ 9 ผู้บริหารกระจายอำนาจไปสู่ผู้ปฏิบัติและส่งเสริมให้บุคลากรทำงานได้อย่างอิสระ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.11, 4.07, 4.05, 4.00, 3.98, 3.95 และ 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.72, 0.71, 0.61, 0.68, 0.65, 0.70 และ 0.62 ส่วนปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ใน ระดับปานกลาง ได้แก่ ข้อ 5 ผู้บริหารมีความกระตือรือร้น สามารถระบุเป้าประสงค์ พันธกิจ และ เป้าหมายเพื่อให้บุคลากรสามารถมองภาพอนาคตขององค์กร ข้อ 8 ผู้บริหารสนับสนุนกิจกรรม สร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น และ ข้อที่ 3 ผู้บริหารมีนโยบายการบริหารงาน ด้านการพัฒนาทุนมนุษย์และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.37, 3.35 และ 3.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.64, 0.63 และ 0.67 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ของอาจารย์มหาวิทยาลัย ราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมในการทำงานขององค์กร	3.99	0.68	สูง
2. เมื่อตื่นขึ้นมาในตอนเช้า ท่านรู้สึกอยากไปทำงาน	3.94	0.78	สูง
3. เมื่ออยู่ในที่ทำงานท่านรู้สึกมีพลังเต็มที่ในการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลาานาน	4.01	0.70	สูง
4. มีความสามารถปรับอารมณ์ให้สนุกกับการทำงานของ ตนเองได้เป็นอย่างดี	3.89	0.76	สูง
5. มีความพยายามอย่างมากและเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	4.17	0.73	สูง
6. ในการทำงานท่านมีความมุ่งมั่นเสมอ แม้งานบางอย่าง จะไม่ราบรื่นก็ตาม	4.32	0.62	สูงมาก
7. มีความภูมิใจในงานที่ท่านทำและมีความกระตือรือร้นในการ ทำงาน	4.30	0.61	สูงมาก
8. มหาวิทยาลัยที่ท่านทำงานแห่งนี้ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดแล้ว ที่จะทำงานด้วย	4.09	0.75	สูง

(ต่อ)

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
9. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพหรือบุคลากรในองค์กรมหาวิทยาลัย	4.15	0.77	สูง
10. บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีอุดมการณ์ ปรัชญา ค่านิยม ในหลักการทำงานขององค์กรร่วมกัน มีความรักใคร่สามัคคีกัน มีความผูกพันกันช่วยเหลือกันในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	4.05	0.71	สูง
รวม	4.09	0.71	สูง

จากตารางที่ 4.16 พบว่า กลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีระดับของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับสูงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูงมาก 2 ข้อ และอยู่ในระดับสูง 8 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ คือ อยู่ในระดับสูงมาก ได้แก่ ข้อ 6 ในการทำงานท่านมีความมุ่งมั่นเสมอ แม้งานบางอย่างจะไม่ราบรื่นก็ตาม และ ข้อ 7 มีความภูมิใจในงานที่ทำ และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.32 และ 4.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.62 และ 0.61 ส่วนระดับของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อ 5 มีความพยายามอย่างมากและเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ข้อ 9 มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพหรือบุคลากรในองค์กรมหาวิทยาลัย ข้อ 8 มหาวิทยาลัยที่ท่านทำงานแห่งนี้ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดแล้วที่จะทำงานด้วย ข้อ 10 บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีอุดมการณ์ ปรัชญา ค่านิยม ในหลักการทำงานขององค์กรร่วมกัน มีความรักใคร่ สามัคคีกัน มีความผูกพันกันช่วยเหลือกันในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ข้อ 3 เมื่ออยู่ในที่ทำงานท่านรู้สึกมีพลังเต็มที่ในการทำงานสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลาาน ข้อ 1 ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมในการทำงานขององค์กร ข้อ 2 เมื่อตื่นขึ้นมาในตอนเช้า ท่านรู้สึกอยากไปทำงาน และ ข้อ 4 มีความสามารถปรับอารมณ์ให้สนุกกับการทำงานของตนเอง ได้เป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.17, 4.15, 4.09, 4.05, 4.01, 3.99, 3.94 และ 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.73, 0.77, 0.75, 0.71, 0.70, 0.68, 0.78 และ 0.76 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ
กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. มีความเข้าใจวัฒนธรรมองค์การมหาวิทยาลัย ที่ว่าด้วยการจัดบริการด้านการศึกษาเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการศึกษาเป็นอย่างดี	4.17	0.66	สูง
2. องค์กรของท่านคาดหวังให้บุคลากรแสดงออกถึงความรู้ความสามารถและผลงานเป็นหลัก	3.85	0.75	สูง
3. องค์กรของท่านได้กำหนดแนวทาง และเป้าหมายกับผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	3.93	0.64	สูง
4. การเรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ ๆ หรือการพัฒนาทุนมนุษย์ถือเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ	4.19	0.79	สูง
5. องค์กรของท่านมีการบริหารงาน วางแผน และกำหนดหน้าที่ในลักษณะการทำงานเป็นทีม	3.89	0.69	สูง
6. องค์กรของท่านได้กำหนดคณู ระเบียบ ข้อบังคับภายในมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสม	4.14	0.71	สูง
7. องค์กรของท่านเปิด โอกาสให้บุคลากรสามารถเสนอความคิดเห็นหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระ	3.31	0.76	ปานกลาง
8. องค์กรของท่านมีการรับฟังและนำข้อมูลจากบุคลากรไปพิจารณาตัดสินใจในการบริหาร	3.26	0.65	ปานกลาง
9. องค์กรของท่านมีการประสานงานและร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย	3.35	0.74	ปานกลาง
10. องค์กรของท่านได้กำหนดรางวัลให้แก่บุคลากรเมื่อปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์	3.81	0.78	สูง
รวม	3.79	0.72	สูง

จากตารางที่ 4.17 พบว่า กลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออก เฉียงเหนือ มีระดับของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ โดยรวม อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับสูง 7 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ คือ อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ข้อ 4 การเรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ ๆ หรือการพัฒนา ทักษะใหม่เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ ข้อ 1 มีความเข้าใจวัฒนธรรมองค์การมหาวิทยาลัย ที่ว่าด้วย การจัดบริการด้านการศึกษาเพื่อมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ด้านการศึกษาเป็นอย่างดี ข้อ 6 องค์กรของท่านได้กำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับภายใน มหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสม ข้อ 3 องค์กรของท่านได้กำหนดแนวทาง และเป้าหมายกับผลการ ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ข้อ 5 องค์กรของท่านมีการบริหารงาน วางแผน และกำหนดหน้าที่ ในลักษณะการทำงานเป็นทีม ข้อ 2 องค์กรของท่านคาดหวังให้บุคลากรแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถและผลงานเป็นหลัก และ ข้อ 10 องค์กรของท่านได้กำหนดรางวัลให้แก่ บุคลากรเมื่อปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.19, 4.17, 4.14, 3.93, 3.89, 3.85 และ 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.79, 0.66, 0.71, 0.64, 0.69, 0.75 และ 0.78 ส่วน ระดับของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป น้อย ได้แก่ ข้อ 9 องค์กรของท่านมีการประสานงานและร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานภายใน มหาวิทยาลัย ข้อ 7 องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเสนอความคิดเห็นหรือวิธีการ ทำงานใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระ และ ข้อ 8 องค์กรของท่านมีการรับฟังและนำข้อมูลจากบุคลากรไป พิจารณาตัดสินใจในการบริหาร ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.35, 3.31 และ 3.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.74, 0.76 และ 0.65 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านแรงจูงใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ
กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

n=369

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	4.59	0.63	สูงมาก
2. ค่าตอบแทน	4.37	0.71	สูงมาก
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.25	0.72	ปานกลาง
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.36	0.60	ปานกลาง
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.19	0.73	สูง
รวม	3.95	0.68	สูง

จากตารางที่ 4.18 พบว่า กลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีระดับของปัจจัยด้านแรงจูงใจ โดยรวม อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับของปัจจัยด้านแรงจูงใจ อยู่ในระดับสูงมาก 2 ข้อ อยู่ในระดับสูง 1 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ คือ อยู่ในระดับสูงมาก ได้แก่ ข้อ 1 ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ และ ข้อ 2 ค่าตอบแทน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.59 และ 4.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.63 และ 0.71 อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ข้อ 5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.19 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.73 ส่วนระดับของปัจจัยด้านแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ข้อ 4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ ข้อ 3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.36 และ 3.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.60 และ 0.72 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของอาจารย์มหาวิทยาลัย
ราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. วัตถุประสงค์และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้เพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในปัจจุบันมีความทันสมัยและเหมาะสมแก่การใช้ประโยชน์	4.37	0.78	สูงมาก
2. องค์กรของท่านมีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศโดยเน้นความต้องการของผู้ใช้	3.28	0.82	ปานกลาง
3. องค์กรของท่านมีความกระตือรือร้นที่จะนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์	4.15	0.79	สูง
4. องค์กรของท่านมีการส่งเสริมให้ทุกคนสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์	4.12	0.81	สูง
5. องค์กรของท่านมีการพัฒนาทุนมนุษย์ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า	3.25	0.88	ปานกลาง
6. ท่านคิดว่าเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.41	0.71	สูงมาก
7. ท่านคิดว่าเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้การปฏิบัติงานของท่านทันเวลา	4.19	0.68	สูง
8. ท่านคิดว่าเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้การประสานงานและส่งข้อมูลระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กร เป็นไปด้วยความสะดวก เช่น การสื่อสารทางอีเมลล์ การสื่อสารทางระบบสำนักงานอัตโนมัติ (OA)	4.30	0.76	สูงมาก
9. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กรท่านมีความพร้อมในการให้บริการแก่บุคลากรอยู่เสมอ	3.35	0.77	ปานกลาง
10. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีข้อมูลที่ครบถ้วน และตรงกับความต้องการของอาจารย์	3.31	0.83	ปานกลาง
รวม	3.87	0.78	สูง

จากตารางที่ 4.19 พบว่า กลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีระดับของปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยรวม อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับของปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับสูงมาก 3 ข้อ อยู่ในระดับสูง 3 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ คือ อยู่ในระดับสูงมาก ได้แก่ ข้อ 6 ท่านคิดว่าเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ข้อ 1 วัตถุประสงค์และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้เพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในปัจจุบันมีความทันสมัยและเหมาะสมแก่การใช้ประโยชน์ และ ข้อ 8 ท่านคิดว่าเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้การประสานงานและส่งข้อมูลระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กร เป็นไปด้วยความสะดวก เช่น การสื่อสารทางอีเมลล์ การสื่อสารทางระบบสำนักงานอัตโนมัติ (OA) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.41, 4.37 และ 4.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.71, 0.78 และ 0.76 อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ข้อ 7 ท่านคิดว่าเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้การปฏิบัติงานของท่านทันเวลา ข้อ 3 องค์กรของท่านมีความกระตือรือร้นที่จะนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์ และ ข้อ 4 องค์กรของท่านมีการส่งเสริมให้ทุกคนสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.19, 4.15 และ 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.68, 0.79 และ 0.81 ส่วนระดับของปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ข้อ 9 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กรท่านมีความพร้อมในการให้บริการแก่บุคลากรอยู่เสมอ ข้อ 10 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีข้อมูลที่ครบถ้วน และตรงกับความต้องการของอาจารย์ ข้อ 2 องค์กรของท่านมีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศโดยเน้นความต้องการของผู้ใช้ และ ข้อ 5 องค์กรของท่านมีการพัฒนาทุนมนุษย์ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.35, 3.31, 3.28 และ 3.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.77, 0.83, 0.82 และ 0.88 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
ราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

n=369

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. เงินเดือนและค่าตอบแทนมีความเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน	3.38	0.87	ปานกลาง
2. ได้รับโอกาสในการเพิ่มพูน พัฒนาความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานเพื่อให้เตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น	3.35	0.73	ปานกลาง
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงในอาชีพให้แก่ท่าน	4.07	0.72	สูง
4. ภาระหน้าที่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่านเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อันจะส่งผลต่อความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.05	0.73	สูง
5. ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถ ความคิด และทักษะของท่าน	4.19	0.69	สูง
6. เมื่อมีปัญหาหรือมีอุปสรรคในการทำงานท่านสามารถขอคำปรึกษากับบุคคลในหน่วยงานงาน อาทิ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานได้	3.95	0.64	สูง
7. เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวล่วงในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานของท่าน	3.97	0.70	สูง
8. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	4.09	0.81	สูง
9. มหาวิทยาลัยปฏิบัติต่อท่านในฐานะมนุษย์ที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี	4.12	0.74	สูง
10. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับเวลาในการทำงานโดยส่วนรวมของท่านเหมาะสมกับปริมาณงานประจำที่ต้องปฏิบัติ	4.15	0.75	สูง

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
11. ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีส่วนเกี่ยวข้อง ส่งเสริมและ สัมพันธ์กับการบูรณาการทางสังคม	4.43	0.71	สูงมาก
12. เลือกทำงานกับมหาวิทยาลัย เพราะเป็นมหาวิทยาลัยที่มี คุณค่าต่อสังคม	4.57	0.67	สูงมาก
รวม	4.03	0.73	สูง

จากตารางที่ 4.20 พบว่า กลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออก เฉียงเหนือ มีระดับของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.73 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับสูงมาก 2 ข้อ อยู่ในระดับสูง 8 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ คือ อยู่ในระดับสูงมาก ได้แก่ ข้อ 12 เลือกทำงานกับมหาวิทยาลัย เพราะเป็นมหาวิทยาลัยที่มีคุณค่าต่อสังคม และ ข้อ 11 ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีส่วนเกี่ยวข้อง ส่งเสริมและสัมพันธ์กับการบูรณาการทางสังคม ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.57 และ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.67 และ 0.71 ระดับของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ข้อ 5 ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความคิด และทักษะของท่าน ข้อ 10 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับเวลาในการทำงาน โดยส่วนรวมของท่านเหมาะสมกับปริมาณงานประจำที่ต้องปฏิบัติ ข้อ 9 มหาวิทยาลัยปฏิบัติต่อท่านในฐานะมนุษย์ที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี ข้อ 8 ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมข้อ 3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงในอาชีพให้แก่ท่าน ข้อ 4 ภาระหน้าที่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่านเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อันจะส่งผลต่อความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ข้อ 7 เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานของท่าน ข้อ 6 เมื่อมีปัญหาหรือมีอุปสรรคในการทำงานท่านสามารถขอคำปรึกษากับบุคคลในหน่วยงานงาน อาทิ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานได้ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.19, 4.15, 4.12, 4.09, 4.07, 4.05, 3.97 และ 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.69, 0.75, 0.74, 0.81, 0.72, 0.73, 0.70 และ 0.64 ส่วนระดับของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง คือ ข้อ 1 เงินเดือนและค่าตอบแทนมีความเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน

และ ข้อ 2 ได้รับโอกาสในการเพิ่มพูน พัฒนาความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อให้เตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.38 และ 3.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.87 และ 0.73 ตามลำดับ

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัย
ราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัย
ราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัย
ราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีตัวแปรพยากรณ์หรือตัวแปรอิสระ จำนวนทั้งหมด
7 ตัวแปร นำมาทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

1.1 กำหนดรหัสตัวแปรสำหรับการวิเคราะห์ ตัวแปร Interval/Ratio Scale

1.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมดกับตัวแปรตาม
โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Correlation Coefficient) หรือค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย

1.3 การวิเคราะห์ค่าอำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวแปร
ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear
Regression Analysis) รวมจำนวนตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด 7 ตัว และสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัย
ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

1.1 กำหนดรหัสตัวแปรสำหรับการวิเคราะห์ ตัวแปรในการทดสอบ
สมมติฐานการวิจัย เป็นตัวแปรที่มีระดับการวัดในระดับInterval/Ratio Scale กำหนดรหัสเพื่อทำ
การวิเคราะห์ ปรากฏดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21

การกำหนดรหัสตัวแปรพยากรณ์ จำนวนรวม 7 ตัวแปร และตัวแปรตามที่มีระดับการวัดในระดับ

Interval/Ratio Scale

n = 369

ลำดับที่	ประเภทตัวแปร Interval / Ratio Scale	ค่าเฉลี่ยของตัวแปร	รหัสตัวแปร
1	ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากร	4.24	x1
2	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	3.81	x2
3	ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	4.09	x3
4	ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร	3.79	x4
5	ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	3.95	x5
6	ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.87	x6
7	ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	4.03	x7
8	การพัฒนาทุนมนุษย์	3.97	y

2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมดกับตัวแปรตาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Correlation Coefficient) หรือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมด ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากร (x1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (x2) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร (x3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (x4) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (x5) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (x6) และ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน (x7) กับ การพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (y) โดยใช้ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Correlation Coefficient) หรือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ในรูปของเมตริกซ์สหสัมพันธ์ (Correlation Matrix) ปรากฏดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมดกับตัวแปรตามในรูปของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ (Correlation Matrix)

ตัวแปร	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	y
ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากร (x1)	-	.112(*)	.621(**)	.160(*)	.443(**)	.146(*)	.353(**)	.403(**)
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร (x2)		-	.459(**)	.429(**)	.612(**)	.513(**)	.538(**)	.543(**)
ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร (x3)			-	.448(**)	.739(**)	.487(**)	.624(**)	.606(**)
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ (x4)				-	.542(**)	.424(**)	.455(**)	.483(**)
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (x5)					-	.636(**)	.732(**)	.725(**)
ปัจจัยด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ (x6)						-	.603(**)	.615(**)
4. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการ ทำงาน (x7)							-	.719(**)
5. การพัฒนาทุนมนุษย์ (y)								-

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหรือตัวแปร
พยากรณ์ด้วยกัน ซึ่ง ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากร (x1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของ
ผู้บริหาร (x2) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร (x3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ (x4) ปัจจัยด้าน
แรงจูงใจ (x5) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (x6) และ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน (x7)
พบว่า ไม่มีตัวแปรพยากรณ์ คู่ใดมีปัญหาความสัมพันธ์กันเองสูง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ทุกคู่มีค่าระหว่าง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง
0.112 ถึง 0.739 ดังนั้นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) น้อยกว่า 0.75 จึงไม่เกินข้อตกลงของการ
วิเคราะห์ด้วยสถิติ Multiple Linear Regression Analysis ($r < 0.75$) โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด
คือ ความผูกพันต่อองค์กร (x3) กับปัจจัยด้านแรงจูงใจ (x5) มีความสัมพันธ์ 0.739 รองลงมา คือ
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (x5) กับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน (x7) มีความสัมพันธ์ 0.732 และ
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (x5) กับปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (x6) มีความสัมพันธ์ 0.636 ปัจจัยด้าน
ความผูกพันต่อองค์กร (x3) กับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน (x7) มีความสัมพันธ์ 0.624 ปัจจัย

ด้านคุณลักษณะบุคลากร (x1) กับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร (x3) มีความสัมพันธ์ 0.621 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (x2) กับปัจจัยด้านแรงจูงใจ (x5) มีความสัมพันธ์ 0.612 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (x6) กับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน (x7) มีความสัมพันธ์ 0.603 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (x2) กับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน (x7) มีความสัมพันธ์ 0.538 ด้านวัฒนธรรมองค์การ (x4) กับปัจจัยด้านแรงจูงใจ (x5) มีความสัมพันธ์ 0.524 และ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (x2) กับปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (x6) มีความสัมพันธ์ 0.513 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ทุกค่า ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากร (x1) กับปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (x2) มีความสัมพันธ์ 0.112 รองลงมา คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากร (x1) กับปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (x6) และ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ (x4) มีความสัมพันธ์ 0.146, และ 0.160 ตามลำดับที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณาตัวแปรพยากรณ์ ทั้ง 7 ตัว ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ การพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (y) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย มีค่าระหว่าง 0.403 - 0.725 โดย ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (x5) มีความสัมพันธ์สูงสุด 0.725 รองลงมา ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน (x7) มีความสัมพันธ์ 0.719 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (x6) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร (x3) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (x2) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ (x4) และ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากร (x1) ก็กับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (y) มีความสัมพันธ์ 0.606, 0.543, 0.483 และ 0.403 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ทุกค่า

3. การวิเคราะห์ค่าอำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวแปรที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

3.1 การวิเคราะห์ค่าอำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ แต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยการค้นหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดี

การวิเคราะห์ค่าอำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์หรือตัวแปรอิสระ แต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear

Regression Analysis) รวมจำนวนตัวแปรพยากรณ์ ทั้งหมด 7 ตัว ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากร (x1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (x2) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร (x3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (x4) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (x5) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (x6) และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน (x7) กับ การพัฒนาทุนมนุษย์ (y) เป็นการเลือกเฉพาะตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อตัวแปรตามสูง จึงใช้วิธีการค้นหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได (Stepwise Regression) โดยพิจารณาตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรตามสูงสุด ถ้าผ่านเกณฑ์ก็จะถูกนำเข้ามาสมการตามลำดับจนสิ้นสุดกระบวนการปรากฏผลดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อค้นหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด โดยวิธีขั้นบันได (Stepwise Multiple Linear Regression)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	R ² Adjusted	SE _{est}	R ² Change	F	p
x5	.735	.540	.538	.335	.540	430.289	.000**
x5 x7	.779	.607	.605	.310	.067	282.755	.000**
x5 x7 x6	.790	.624	.621	.303	.017	201.980	.000**
x5 x7 x6 x1	.797	.635	.631	.299	.011	158.595	.000**
x5 x7 x6 x1 x2	.801	.642	.637	.297	.006	130.134	.000**
x5 x7 x6 x1 x2 x4	.804	.646	.640	.295	.004	110.239	.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อค้นหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดแบบขั้นบันได ในขั้นที่ 1 เมื่อ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (x5) เป็นตัวแปรพยากรณ์ ค่าอำนาจในการพยากรณ์ (R²) เท่ากับ .540 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .335 ในขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ซึ่งเป็นปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน (x7) เข้าไปในสมการ ค่าอำนาจการพยากรณ์เท่ากับ .607 เพิ่มขึ้นจากเดิม .067 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ .310 ลดลงจากเดิม .025 ในขั้นที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ซึ่งเป็นปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (x6) เข้าไปในสมการ ค่าอำนาจการพยากรณ์เท่ากับ .624 เพิ่มขึ้นจากเดิม .017 ค่า ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .303 ลดลงจากเดิม 0.007 ในขั้นที่ 4

เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ซึ่งเป็นปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากร (1) เข้าไปในสมการ ค่าอำนาจการพยากรณ์เท่ากับ .635 เพิ่มขึ้นจากเดิม .011 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .299 ลดลงจากเดิม .004 ในขั้นที่ 5 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (x2) เข้าไปในสมการ ค่าอำนาจการพยากรณ์เท่ากับ .642 เพิ่มขึ้นจากเดิม .006 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .297 ลดลงจากเดิม .002 ในขั้นที่ 6 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ซึ่งเป็นปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ (x4) เข้าไปในสมการ ค่าอำนาจการพยากรณ์เท่ากับ .646 เพิ่มขึ้นจากเดิม .004 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .295 ลดลงจากเดิม .002 จะเห็นได้ว่าเมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ในแต่ละขั้นตอน ปรากฏว่าค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ มีค่าลดลงทุกขั้นตอนแสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์ทุกตัวที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ สามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าอำนาจการพยากรณ์เดิมกับค่าอำนาจการพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละขั้นตอนพบว่า ลักษณะการเพิ่มของอำนาจการพยากรณ์และการลดลงของค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานจากเดิมในแต่ละขั้นตอนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หลังจากนั้น เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ที่เหลือเข้าไปในสมการแล้วทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเดิมกับค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ที่เหลือเข้าไป ปรากฏว่า ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณลดลง อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรพยากรณ์ที่เหลือ ได้แก่ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร (x3) อธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้น้อย จึงถูกนำออกจากสมการพยากรณ์

3.2 การสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลการพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากกลุ่มตัวแปรพยากรณ์ที่ดี

การสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลการพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นั้นผู้วิจัยสร้างจากผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณหรือการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณกลุ่มตัวแปรพยากรณ์ที่ดีเพื่อพยากรณ์หรือทำนายผลปัจจัยที่ส่งผลการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยได้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์หรือค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ (b, β) ทั้ง 7 ตัว และค่าคงที่ (a) ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และ คะแนนมาตรฐาน (β) ปรากฏผลดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของกลุ่มตัวแปรพยากรณ์ที่ดี โดยใช้ตัวแปรพยากรณ์ จำนวน 6 ตัว พยากรณ์ตัวแปรตาม

ตัวแปรพยากรณ์	b	β	SE _b	t	p
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (x5)	.308	.297	.075	8.382	.000**
ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน (x7)	.206	.228	.069	6.072	.000**
ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (x6)	.183	.185	.043	4.279	.000**
ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากร (x1)	.156	.146	.039	3.998	.000**
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (x2)	.082	.098	.035	2.347	.019*
ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (x4)	.072	.080	.034	2.121	.035*
R = .804	R ² = .646	SE _{est} = .295			
	a = .038	F = 110.239			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของกลุ่มตัวแปรพยากรณ์ที่ดี โดยใช้ตัวแปรพยากรณ์ จำนวน 7 ตัว ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 มีจำนวน 4 ตัว คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (x5) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน (x7) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (x6) ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากร (x1) และ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ตัว คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (x2) และ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (x4) โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 6 ตัว มีค่าน้ำหนักความสำคัญในการพยากรณ์ หรือ ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .308 , .206 , .183 , .156 , .082 และ .072 ตามลำดับ และค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .297 , .228 , .185 , .146 , .098, และ .080 ตามลำดับ โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 6 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .804 มีค่าอำนาจการพยากรณ์ หรือค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .646 ค่า F เท่ากับ 110.239 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE_{est}) เท่ากับ .295 และมีค่าคงที่ (a) เท่ากับ .038 สามารถร่วมกันพยากรณ์หรือทำนายได้ร้อยละ 64.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเขียนเป็นสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อ

การพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .038 + .308 (\text{ปัจจัยด้านแรงจูงใจ}) + .206 (\text{ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน}) + .183 (\text{ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ}) + .156 (\text{ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากร}) + .082 (\text{ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร}) + .072 (\text{ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .297 (\text{ปัจจัยด้านแรงจูงใจ}) + .228 (\text{ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน}) + .185 (\text{ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ}) + .146 (\text{ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากร}) + .098 (\text{ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร}) + .080 (\text{ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ})$$

ตอนที่ 5 การประเมินความเหมาะสมและสร้างรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

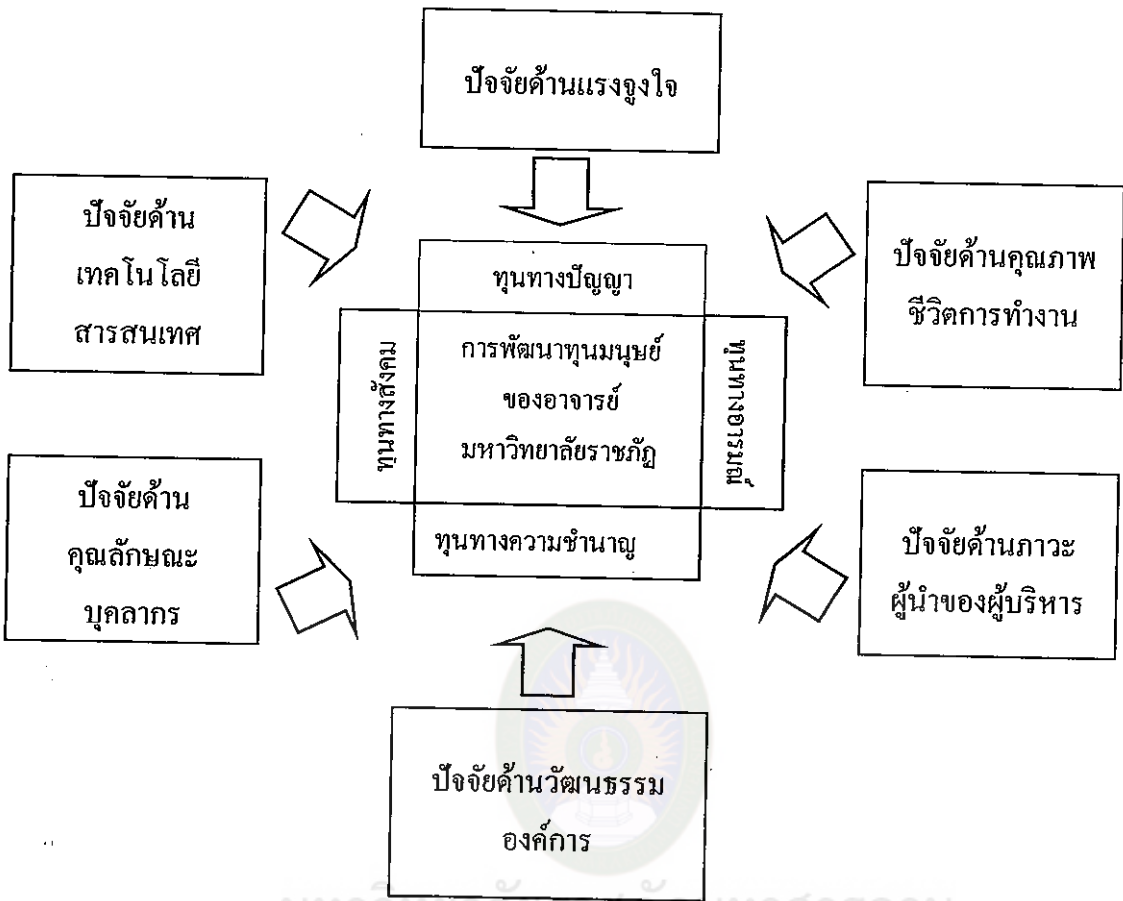
1. กระบวนการร่างรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การร่างรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จากผลการวิจัยจากวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ผู้วิจัย นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาประกอบการกำหนดเป็นตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยสรุปความในประเด็นสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันสร้างข้อสรุปที่เชื่อมโยงและสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อนำเข้าสู่ขั้นตอนการวิจัยเชิงปริมาณ

ขั้นตอนที่ 2 จากผลการวิจัยเชิงปริมาณ การวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวน 6 ตัว ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ผู้วิจัยนำสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ มาร่างเป็นรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ปრაกฏกระบวนการร่างรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งได้จากการสังเคราะห์และวิเคราะห์ในระยะที่ 1 และ 2 ดังแผนภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 ร่างรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ
กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากแผนภาพที่ 4.1 ผู้วิจัย นำร่างรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ
กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เข้าสู่ขั้นตอนการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อประเมินความเหมาะสม (Expert
Verify) ของรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. การประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เพื่อนำไปสู่การสร้างรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ
กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในระยะที่ 3 นี้ ผู้วิจัย ได้ทำการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบฯ
โดยผู้เชี่ยวชาญที่เรียกว่า “Expert Verify” เพื่อตรวจสอบก้นกรององค์ประกอบของรูปแบบฯ
จำนวน 25 คน ด้วยการแสดงความคิดเห็นแล้วให้คะแนนความเหมาะสม 5 ระดับ คือ มากที่สุด (5)
มาก (4) ปานกลาง (3) น้อย (2) น้อยที่สุด (1) ซึ่งผู้วิจัย ได้กำหนดเกณฑ์คะแนนความเหมาะสมตั้งแต่

3.50 - 5.00 (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 171) จึงจะถือว่าองค์ประกอบนั้นผ่านเกณฑ์หรือมีความเชื่อมั่นสูง จึงสามารถพัฒนาองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ฯ นำมาสร้างเป็นรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถแสดงผลค่าทางสถิติตามตารางที่ 4.25 ดังนี้

ตารางที่ 4.25

ผลวิเคราะห์ความเหมาะสมของรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้เชี่ยวชาญ

รูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ	ระดับความเหมาะสม (n=25)					
	Mean	Median	Mode	S.D.	I.R.	แปลผล
1. องค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ๗						
1.1 ทุนทางปัญญา						
1.1.1 การบริหารงานแบบโปร่งใสและ ตรวจสอบได้	4.16	4.16	4	.37	.50	เหมาะสมมาก
1.1.2 มุ่งผลประโยชน์ต่อส่วนรวม มากกว่าส่วนตน	4.08	4.08	4	.28	.50	เหมาะสมมาก
1.1.3 ใช้หลักเหตุผลในการตัดสินใจ	4.60	4.60	5	.50	.50	ที่สุด
1.1.4 บุคลิกภาพที่ดีทั้งลักษณะท่าทาง และคำพูด	4.40	4.40	4	.50	.50	เหมาะสมมาก
1.1.5 เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ได้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติ	4.12	4.13	4	.44	1.09	เหมาะสมมาก

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

รูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ	ระดับความเหมาะสม					
	Mean	Median	Mode	S.D.	I.R.	แปลผล
1.2 ทุนทางสังคม						
1.2.1 การสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วมเพื่อช่วยส่งเสริมให้อาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยมีการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.44	4.44	4	.51	.50	เหมาะสมมาก
1.2.2 ความตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมเพื่อยกระดับคุณภาพของมหาวิทยาลัยให้สูงขึ้น	4.68	4.68	5	.48	.50	เหมาะสมมากที่สุด
1.2.3 การเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ	4.36	4.36	4	.49	.50	เหมาะสมมาก
1.2.4 การสร้างขวัญและกำลังใจแก่อาจารย์เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองและหน่วยงาน	4.46	4.47	5	.68	1.05	เหมาะสมมาก
1.2.5 ความคาดหวังและตระหนักในคุณค่าของคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของมหาวิทยาลัย	3.92	3.92	4	.28	.50	เหมาะสมมาก
1.3 ทุนทางอารมณ์						
1.3.1 การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ก้าวหน้าในสายงานอาชีพ	4.24	4.24	4	.44	.50	เหมาะสมมาก
1.3.2 การติดตามความก้าวหน้าและผลการปฏิบัติงาน	4.40	4.40	4	.50	.50	เหมาะสมมาก
1.3.3 การเปิดโอกาสให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมิน	4.48	4.48	4	.51	.50	เหมาะสมมาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

รูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ	ระดับความเหมาะสม					แปลผล
	Mean	Median	Mode	S.D.	I.R.	
1.3.4 การเชื่อมโยงผลงานกับ คำตอบแทน รางวัล และการ พัฒนาอาจารย์	3.92	3.92	4	.28	.50	เหมาะสมมาก
1.3.5 การแสดงออกถึงความเป็น ธรรมในการประเมินและ ตัดสินผลการปฏิบัติงาน ผู้ได้บังคับบัญชา	4.28	4.28	4	.46	.50	เหมาะสมมาก
1.4 ทุนทางความชำนาญ						
1.4.1 การพัฒนาผลงานเพื่อแสดงถึง ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่ สอนอย่างเป็นระบบและเป็น ปัจจุบัน	4.20	4.20	4	.41	.50	เหมาะสมมาก
1.4.2 การพัฒนาสื่อการสอน จากแหล่ง ทรัพยากรความรู้ที่เป็นเอกสารวัตถุหรือ ทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการ สอน	4.32	4.32	4	.48	.50	เหมาะสมมาก
1.4.3 การพัฒนาการสอน ในแต่ละวิชาให้ สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรและการ เปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี	4.56	4.56	5	.51	.50	เหมาะสมมาก ที่สุด
1.4.4 การประเมินและวิธีการประเมินผลที่ เชื่อถือได้และเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของ การเรียนการสอน	4.00	4.00	4	.41	.50	เหมาะสมมาก
1.4.5 การพัฒนากระบวนการเรียนการสอน หรือขั้นตอนที่ชี้บ่งว่า ได้มีการปรับปรุงและ พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ในแค่ ละภาคเรียน	4.52	4.52	5	.51	.50	เหมาะสมมาก ที่สุด

(ต่อ)

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

รูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ	ระดับความเหมาะสม					
	Mean	Median	Mode	S.D.	I.R.	แปลผล
2. องค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ๑						
2.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ						
2.1.1 การสนับสนุนในด้านการพัฒนาองค์ ความรู้ ทักษะทางปัญญา เพื่อเพิ่มพูน ศักยภาพในการปฏิบัติงาน	3.84	3.84	4	.37	.50	เหมาะสมมาก
2.1.2 การส่งเสริมและสนับสนุนในการ ฝึกอบรมพัฒนาและศึกษาดูงานที่ เกี่ยวข้องกับงาน ในตำแหน่งหน้าที่	3.80	3.77	4	.58	1.18	เหมาะสมมาก
2.1.3 การสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่ม วุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น	4.04	4.05	4	.61	1.22	เหมาะสมมาก
2.1.4 การปรับปรุงค่าตอบแทนที่ได้รับเห มาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.92	3.91	4	.57	1.18	เหมาะสมมาก
2.1.5 การจัดสวัสดิการและค่าตอบแทน พิเศษต่าง ๆ ที่ได้รับ เช่น ค่า รักษาพยาบาล การตรวจสอบสุขภาพ ประจำปี มีความเหมาะสมกับค่า ครองชีพและสภาพเศรษฐกิจ	4.04	4.05	4	.54	1.16	เหมาะสมมาก
2.1.6 การสร้างความมั่นคงสูง ถึงแม้ รายได้และสวัสดิการต่ำ	3.96	3.96	4	.25	.50	เหมาะสมมาก
2.1.7 การพัฒนาความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	3.88	3.88	4	.33	.50	เหมาะสมมาก
2.1.8 การให้คำปรึกษา เมื่อท่านมีปัญหา และให้ความช่วยเหลืออย่างจริงจัง	3.76	3.76	4	.44	.50	เหมาะสมมาก
2.1.9 การแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งใน หน่วยงานด้วยความเหมาะสมและ เป็นธรรม	4.05	4.09	4	.57	1.18	เหมาะสมมาก
2.1.10 การมอบหมายงานให้รับผิดชอบ อย่างเสมอภาค	4.12	4.12	4	.33	.50	เหมาะสมมาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

รูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ	ระดับความเหมาะสม					
	Mean	Median	Mode	S.D.	I.R.	แปลผล
2.1.11 การเป็นที่พึ่งของเพื่อนร่วมงานได้ เป็นอย่างดี	4.16	4.16	4	.37	.50	เหมาะสมมาก
2.1.12 การปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงาน ในองค์กรอย่างเป็นสุข	3.84	3.84	4	.39	.50	เหมาะสมมาก
2.1.13 การพัฒนาความเป็นมิตรต่อกัน สามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ได้ในองค์กร	4.24	4.25	4	.52	1.13	เหมาะสมมาก
2.1.14 การปรับปรุงเครื่องมือและวัสดุ อุปกรณ์ในหน่วยงานหรือคณะที่ ท่านปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เหมาะสม	4.20	4.20	4	.41	.50	เหมาะสมมาก
2.1.15 การพัฒนาสถานที่ทำงานมีแสง สว่าง อากาศถ่ายเท มีอุณหภูมิที่ เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.96	3.95	4	.54	1.16	เหมาะสมมาก
2.1.16 การพัฒนาและปรับปรุงความ ปลอดภัยในการทำงาน	3.84	3.84	4	.37	.50	เหมาะสมมาก
2.2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน						
2.2.1 การปรับปรุงค่าตอบแทนมีความ เพียงพอกับรายจ่ายในชีวิต ประจำวัน	4.16	4.16	4	.37	.50	เหมาะสมมาก
2.2.2 การเปิดโอกาสในการเพิ่มพูน พัฒนาความรู้ ความสามารถ และ ประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อให้เตรียมความพร้อมในการ ก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น	3.84	3.84	4	.49	.50	เหมาะสมมาก
2.2.3 การส่งเสริมความเจริญเติบโตและ ความมั่นคงในอาชีพ	4.40	4.40	4	.50	.50	เหมาะสมมาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

รูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ	ระดับความเหมาะสม					
	Mean	Median	Mode	S.D.	I.R.	แปลผล
2.2.4 การเปิดโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อันจะส่งผลต่อความก้าวหน้าผู้ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.20	4.21	4	.50	1.12	เหมาะสมมาก
2.2.5 การพัฒนาความรู้ความสามารถ ความคิดและทักษะในการทำงาน	4.56	4.56	5	.51	.50	เหมาะสมมาก ที่สุด
2.2.6 การให้คำปรึกษากับบุคคล ใน หน่วยงานงาน อาทิ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานได้	4.36	4.36	4	.49	.50	เหมาะสมมาก
2.2.7 การให้ความเคารพในสิทธิส่วน บุคคล ไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัว ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	4.32	4.32	4	.48	.50	เหมาะสมมาก
2.2.8 การปฏิบัติตั้งอยู่บนฐานของ กฎหมายหรือกระบวนการ ยุติธรรม	3.96	3.95	4	.54	1.16	เหมาะสมมาก
2.2.9 การปฏิบัติต่อคนฐานะมนุษย์ที่มี เกียรติและศักดิ์ศรี	4.16	4.16	4	.37	.50	เหมาะสมมาก
2.2.10 การจัดการเวลาในการทำงานโดย ส่วนรวมของท่านเหมาะสมกับ ปริมาณงานประจำที่ต้องปฏิบัติ	4.44	4.46	4	.51	.70	เหมาะสมมาก
2.2.11 การปฏิบัติงานที่ส่งเสริมและ สัมพันธ์กับการบูรณาการทาง สังคม	4.28	4.29	4	.54	1.23	เหมาะสมมาก
2.2.12 ความภาคภูมิใจกับการทำงานใน มหาวิทยาลัย เพราะเป็น มหาวิทยาลัยที่มีคุณค่าต่อสังคม	4.12	4.12	4	.33	.50	เหมาะสมมาก
2.2.13 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ เวลาในการทำงาน โดยส่วนรวม ของท่านเหมาะสมกับปริมาณงาน ประจำที่ต้องปฏิบัติ	4.36	4.39	4	.64	1.18	เหมาะสมมาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

รูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ	ระดับความเหมาะสม					
	Mean	Median	Mode	S.D.	I.R.	แปลผล
2.2.14 ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีส่วน เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม โดยตรง	4.16	4.16	4	.37	.50	เหมาะสมมาก
2.2.15 เหตุผลที่ตัดสินใจทำงานกับ มหาวิทยาลัย เพราะเป็น มหาวิทยาลัยที่มีคุณค่าต่อสังคม	4.12	4.12	4	.33	.50	เหมาะสมมาก
2.3 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ						
2.3.1 การพัฒนาทุนมนุษย์ในปัจจุบันมี ความทันสมัยและเหมาะสมแก่ การใช้ประโยชน์	3.84	3.84	4	.37	.50	เหมาะสมมาก
2.3.2 การพัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศโดยเน้นความต้องการ ของผู้ใช้	4.28	4.30	4	.61	1.19	เหมาะสมมาก
2.3.3 การพัฒนาความกระตือรือร้น ที่จะ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนา ทุนมนุษย์	4.04	4.04	4	.45	1.11	เหมาะสมมาก
2.3.4 การส่งเสริมให้ทุกคนสามารถใช้ เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาทุน มนุษย์	3.96	3.95	4	.54	1.16	เหมาะสมมาก
2.3.5 การพัฒนาทุนมนุษย์ผ่าน เทคโนโลยีสารสนเทศอย่าง เหมาะสมและคุ้มค่า	4.20	4.20	4	.41	.50	เหมาะสมมาก
2.3.6 การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	4.12	4.12	4	.33	.50	เหมาะสมมาก
2.3.7 การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้การปฏิบัติงานของท่าน ทันเวลา	3.88	3.88	4	.39	.50	เหมาะสมมาก

ต่อ)

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

รูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ	ระดับความเหมาะสม					
	Mean	Median	Mode	S.D.	I.R.	แปลผล
2.3.8 การประสานงานและส่งข้อมูล ระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กร เป็นไปด้วยความสะดวก เช่น การ สื่อสารทางอีเมลล์ การสื่อสารทาง ระบบสำนักงานอัตโนมัติ (OA)	3.76	3.76	4	.44	.50	เหมาะสมมาก
2.3.9 การพัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศในองค์กรมีความ พร้อมในการให้บริการแก่ บุคลากรอยู่เสมอ	4.08	4.08	4	.28	.50	เหมาะสมมาก
2.3.10 การพัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศมีข้อมูลที่ครบถ้วน และตรงกับความต้องการของ อาจารย์	4.32	4.32	4	.48	.50	เหมาะสมมาก
2.4 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากร						
2.4.1 การส่งเสริมการเรียนรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสายงาน ของตน.	4.44	4.44	4	.51	.50	เหมาะสมมาก
2.4.2 การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ ตามสายงานวิชาการ	4.24	4.24	4	.44	.50	เหมาะสมมาก
2.4.3 การจัดโครงสร้างการทำงาน และ ขั้นตอนการปฏิบัติงานตามสาย การบังคับบัญชาขององค์กร มหาวิทยาลัย	4.20	4.24	4	.71	1.30	เหมาะสมมาก
2.4.4 ความมุ่งมั่น ตั้งใจและกระตือรือร้น ปฏิบัติหน้าที่ตามสายงานวิชาการ อย่างเต็มความสามารถ	4.04	4.04	4	.45	1.11	เหมาะสมมาก
2.4.5 ความเสียสละในการปฏิบัติงานใน ตำแหน่งหน้าที่ตามสายงาน วิชาการ	4.36	4.36	4	.49	.50	เหมาะสมมาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

รูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ	ระดับความเหมาะสม					แปลผล
	Mean	Median	Mode	S.D.	I.R.	
2.4.6 ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์งานจน สามารถติดต่อประสานงานกับ ผู้เกี่ยวข้อง ได้อย่างเป็นระบบ	4.16	4.19	4	.69	1.28	เหมาะสม มาก
2.4.7 การพัฒนาบทบาทหน้าที่ของตน สามารถปรับวิธีปฏิบัติงานให้ เหมาะสมกับสถานการณ์	4.12	4.14	4	.67	1.26	เหมาะสม มาก
2.4.8 การปรับปรุงพัฒนาความโปร่งใส/ ซื่อสัตย์ / สุจริต / ยึดหลักการและ ระเบียบวินัย โดยไม่เลือกปฏิบัติ	4.04	4.06	5	.76	.70	เหมาะสม มาก
2.4.9 การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อ ผู้ร่วมงานในมหาวิทยาลัย	4.40	4.40	4	.50	.50	เหมาะสม มาก
2.4.10 ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่โดย มีจิตสำนึกในด้านคุณธรรม และ จริยธรรมตามสายงานวิชาการ	4.48	4.48	4	.51	.50	เหมาะสม มาก
2.5 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร						
2.5.1 นโยบายด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ ของผู้บริหารมีความชัดเจน เหมาะสม และสามารถปฏิบัติได้	4.40	4.40	4	.55	.50	เหมาะสม มาก
2.5.2 การกำหนดกลยุทธ์หรือแนวทาง ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ของ บุคลากร	4.16	4.16	4	.37	.50	เหมาะสม มาก
2.5.3 นโยบายการบริหารงานด้านการ พัฒนาทุนมนุษย์และเปิดโอกาสให้ บุคลากรทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม	4.08	4.09	4	.57	1.18	เหมาะสม มาก
2.5.4 การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์หรือ แนวทางหรือวิธีการปฏิบัติงานได้ ตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อม	4.00	4.00	4	.50	1.13	เหมาะสม มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

รูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ	ระดับความเหมาะสม					
	Mean	Median	Mode	S.D.	I.R.	แปลผล
2.5 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (ต่อ)						
2.5.5 ความกระตือรือร้น สามารถระบุ เป้าประสงค์ พันธกิจ และเป้าหมาย เพื่อให้บุคลากรสามารถมองภาพ อนาคตขององค์กร	3.92	3.92	4	.45	.50	เหมาะสม มาก
2.5.6 การกระจายภาระงานที่เหมาะสม ตรงกับสมรรถนะและ ความสามารถของบุคลากร	3.80	3.78	4	.58	1.21	เหมาะสม มาก
2.5.7 การส่งเสริม/สนับสนุนให้บุคลากร ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.84	3.83	4	.47	1.13	เหมาะสม มาก
2.5.8 การสนับสนุนกิจกรรมสร้าง ความก้าวหน้าในตำแหน่งทาง วิชาการที่สูงขึ้น	4.28	4.29	4	.54	1.11	เหมาะสม มาก
2.5.9 การกระจายอำนาจ ไปสู่ผู้ปฏิบัติ และส่งเสริมให้บุคลากรทำงานได้ อย่างอิสระ	4.20	4.23	4	.65	1.17	เหมาะสม มาก
2.5.10 การพัฒนาความรู้ความสามารถ แก่บุคลากร เป็นที่ปรึกษา ให้ คำแนะนำและช่วยจัดให้มีการ ฝึกอบรมเพิ่มเติม	4.04	4.05	4	.68	1.09	เหมาะสม มาก
2.6 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร						
2.6.1 วัฒนธรรมองค์กรมหาวิทยาลัย ที่ว่าด้วย การจัดการด้าน การศึกษาเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้าน การศึกษาเป็นอย่างดี	4.12	4.13	4	.44	1.10	เหมาะสม มาก
2.6.2 ความคาดหวังให้บุคลากร แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ และมุ่งผลงานเป็นหลัก	4.40	4.40	4	.49	.50	เหมาะสม มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

รูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ	ระดับความเหมาะสม					
	Mean	Median	Mode	S.D.	I.R.	แปลผล
2.6.3 การกำหนดแนวทาง และเป้าหมาย กับผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	4.28	4.29	4	.43	1.14	เหมาะสมมาก
2.6.4 การเรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ ๆ หรือการพัฒนาทุนมนุษย์ถือเป็น ส่วนหนึ่งของการพัฒนา ประสิทธิภาพการทำงานของ บุคลากรสายวิชาการ	4.32	4.32	4	.54	.50	เหมาะสมมาก
2.6.5 การบริหารงาน วางแผน และ กำหนดหน้าที่ในลักษณะการ ทำงานเป็นทีม	4.00	4.00	4	.48	1.25	เหมาะสมมาก
2.6.6 การกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ภายในมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสม	4.08	4.09	4	.65	1.13	เหมาะสมมาก
2.6.7 การเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถ เสนอความคิดเห็นหรือวิธีการ ทำงานใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระ	3.88	3.88	4	.49	.50	เหมาะสมมาก
2.6.8 การรับฟังและนำข้อมูลจาก บุคลากร ไปพิจารณาตัดสินใจใน การบริหาร	3.92	3.93	4	.63	1.01	เหมาะสมมาก
2.6.9 การทำงานของบุคลากรมีการ ประสานและร่วมมือกันระหว่าง หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย	3.96	3.95	4	.54	1.16	เหมาะสมมาก
2.6.10 องค์กรหรือผู้บริหารกำหนดรางวัล ให้แก่บุคลากรเมื่อปฏิบัติงาน บรรลุตามวัตถุประสงค์	4.16	4.17	4	.55	1.17	เหมาะสมมาก

จากตารางที่ 4.25 พบว่า รูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ
กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ผ่านการประเมินความเหมาะสม จากผู้เชี่ยวชาญมีเป็นไปได้
อย่างความเหมาะสมทุกองค์ประกอบ ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของการวิเคราะห์ กล่าวคือ การ
พิจารณาข้อความที่เหมาะสมของรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ ซึ่งมีองค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์
ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 4 องค์ประกอบหลัก 20

องค์ประกอบย่อย และองค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัย ราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 6 องค์ประกอบหลัก 69 องค์ประกอบย่อย โดยเลือก ข้อความที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป ซึ่งถือว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่ามีความเหมาะสม ในระดับมาก และ ค่าพิสัยกลางระหว่างควอไทล์ (I.R.) ไม่เกิน 1.50 ซึ่งถือว่าข้อความนั้นผู้เชี่ยวชาญ มีความเห็นเหมาะสมสอดคล้องกันสูง ผู้วิจัยทำการเรียงลำดับองค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ดังนี้

1. องค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ผ่านเกณฑ์ การพิจารณาความเหมาะสม ในระดับมากขึ้นไป โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป ประกอบด้วยองค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ 4 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบย่อย โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไปทุกองค์ประกอบ ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปผลการวิเคราะห์โดย ภาพรวม เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย (\bar{X}) จากมากไปหาน้อย ดังนี้

1.1 ทุนทางปัญญา องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1.1.1 ใช้หลักเหตุผลในการตัดสินใจปัญหา ($\bar{X} = 4.60$)

1.1.2 บุคลิกภาพที่ดีทั้งลักษณะท่าทางและคำพูด ($\bar{X} = 4.40$)

1.1.3 การบริหารงานแบบ โปร่งใสและตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.16$)

1.1.4 เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน ($\bar{X} = 4.12$)

1.1.5 มุ่งผลประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ($\bar{X} = 4.08$)

1.2 ทุนทางสังคม องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1.2.1 ความตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมเพื่อยกระดับคุณภาพของ มหาวิทยาลัยให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.68$)

1.2.2 การสร้างขวัญและกำลังใจแก่อาจารย์ เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองและ หน่วยงาน ($\bar{X} = 4.46$)

1.2.3 การสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วมเพื่อช่วยส่งเสริมให้อาจารย์ที่สังกัด มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.44$)

1.2.4 การเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ เพื่อให้ได้ผลงานที่มี คุณภาพ ($\bar{X} = 4.36$)

1.2.5 ความคาดหวังและตระหนักในคุณค่าของคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ของมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.92$)

1.3 ทูทางอารมณ์ องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1.3.1 การเปิดโอกาสให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมิน ($\bar{X} = 4.48$)

1.3.2 การติดตามความก้าวหน้าและผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.40$)

1.3.3 การแสดงออกถึงความเป็นธรรมในการประเมินและตัดสินผลการปฏิบัติงานผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.28$)

1.3.4 การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ($\bar{X} = 4.24$)

1.3.5 การเชื่อมโยงผลงานกับค่าตอบแทน รางวัล และการพัฒนาอาจารย์ ($\bar{X} = 3.92$)

1.4 ทูทางทางความชำนาญ องค์ประกอบย่อย ได้แก่

1.4.1 การพัฒนาการสอนในแต่ละวิชาให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.56$)

1.4.2 การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนหรือขั้นตอนที่ชี้บ่งว่าได้มีการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้นในแต่ละภาคเรียน ($\bar{X} = 4.52$)

1.4.3 การพัฒนาสื่อการสอน จากแหล่งทรัพยากรความรู้ที่เป็นเอกสารวัตถุหรือทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.32$)

1.4.4 การพัฒนาผลงานเพื่อแสดงถึงความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา ที่สอนอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.20$)

1.4.5 การประเมินและวิธีการประเมินผลที่เชื่อถือได้และเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.00$)

2. องค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณาความเหมาะสม ในระดับมากขึ้นไป โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 - 5.00 ประกอบด้วย องค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ 6 องค์ประกอบหลัก และ 69 องค์ประกอบย่อย โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50-5.00 ขึ้นไป ทุกองค์ประกอบ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย และแนวทางการพัฒนาในแต่ละปัจจัย ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

2.1.1 ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ องค์ประกอบย่อย ได้แก่

2.1.1.1 การสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.04$)

2.1.1.2 การสนับสนุนในด้านการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะทางปัญญา เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.84$)

2.1.1.3 การส่งเสริมและสนับสนุนในการฝึกอบรมพัฒนาและศึกษาดูงาน ที่เกี่ยวข้องกับการงานในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.80$)

2.1.2 ค่าตอบแทน องค์กรประกอบย่อย ได้แก่

2.1.2.1 การจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษต่าง ๆ ที่ได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล การตรวจสอบสุขภาพประจำปี มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 4.41$)

2.1.2.2 การสร้างความมั่นคงสูง ถึงแม้รายได้และสวัสดิการต่ำ ($\bar{X} = 3.96$)

2.1.2.3 การปรับปรุงค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.92$)

2.1.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา องค์กรประกอบย่อย ได้แก่

2.1.3.1 การมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาค ($\bar{X} = 4.12$)

2.1.3.2 การแก้ไขปัญหาคัดแย้งในหน่วยงานด้วยความเหมาะสม และเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.05$)

2.1.3.3 การพัฒนาความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.88$)

2.1.3.4 การให้คำปรึกษา เมื่อท่านมีปัญหาและให้ความช่วยเหลืออย่างจริงจัง ($\bar{X} = 3.76$)

2.1.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน องค์กรประกอบย่อย ได้แก่

2.1.4.1 การพัฒนาความเป็นมิตรต่อกัน สามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ ในองค์กร ($\bar{X} = 4.24$)

2.1.4.2 การเป็นที่พึ่งของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.16$)

2.1.4.3 การปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานในองค์กรอย่างมีความสุข ($\bar{X} = 3.84$)

2.1.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์กรประกอบย่อย ได้แก่

2.1.5.1 การปรับปรุงเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในหน่วยงานหรือคณะที่ท่านปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เหมาะสม ($\bar{X} = 4.20$)

2.1.5.2 การพัฒนาสถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อากาศถ่ายเท มีอุณหภูมิที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.96$)

2.1.5.3 การพัฒนาและปรับปรุงความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.84$)

แนวทางการพัฒนา ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีองค์ประกอบย่อยที่ควรดำเนินการพัฒนาเพื่อให้เกิด แรงจูงใจในการทำงานที่ดี คือต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีไม่ว่าจะเป็นต่อตัวบุคคลและต่อเพื่อนร่วมงาน ในการทำงานจะต้องยึดระเบียบกฎเกณฑ์เป็นหลัก และต้องทำงานด้วยใจ และไม่ใช้อารมณ์เป็นที่ตั้ง เหตุผลที่ดีต้องมาก่อนและการทำงานกับเพื่อนร่วมงานต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดี คือมีความจริงใจ มีน้ำใจ เป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ รักษาน้ำใจของทุกคนในการทำงาน ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ในส่วนของผู้บังคับบัญชาต้องเปิดโอกาสให้ลูกน้องแสดงความคิดเห็น และแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ มีคำชมด้วยความจริงใจจากผู้บังคับบัญชา ไม่แสสร้งแกล้งทำให้กับเพื่อนร่วมงาน เพราะการแสสร้งแกล้งทำ และไม่มีความจริงใจ ทำให้ทุกคนทราบและเป็นปมในใจในการทำงาน ที่สำคัญจะต้องเป็นคนตรงไปตรงมาคิดอะไรพูดอะไรไป ต้องไม่ลืมหืมตาพูดตัวเอง

2.2 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน องค์ประกอบย่อย ได้แก่

2.2.1 การพัฒนาความรู้ความสามารถ ความคิด และทักษะในการทำงาน ($\bar{X} = 4.56$)

2.2.2 การจัดการเวลาในการทำงานโดยส่วนรวมของท่านเหมาะสมกับปริมาณงานประจำที่ต้องปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.44$)

2.2.2 การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{X} = 4.40$)

2.2.2 การให้คำปรึกษากับบุคคลในหน่วยงานงาน อาทิ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานได้ ($\bar{X} = 4.36$)

2.2.2 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการเวลาในการทำงานโดยส่วนรวมของท่านเหมาะสมกับปริมาณงานประจำที่ต้องปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.36$)

2.2.2 การให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ($\bar{X} = 4.32$)

2.2.2 การปฏิบัติงานที่ส่งเสริมและสัมพันธ์กับการบูรณาการทางสังคม ($\bar{X} = 4.28$)

2.2.2 การเปิดโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อันจะส่งผลต่อความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.20$)

2.2.2 การปรับปรุงค่าตอบแทนมีความเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน ($\bar{X} = 4.16$)

2.2.2 การปฏิบัติต่อคนฐานะมนุษย์ที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี ($\bar{X} = 4.16$)

2.2.2 ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ($\bar{X} = 4.16$)

2.2.2 ความภาคภูมิใจกับการทำงานในมหาวิทยาลัย เพราะเป็นมหาวิทยาลัยที่มีคุณค่าต่อสังคม ($\bar{X} = 4.12$)

2.2.2 เหตุผลที่ตัดสินใจทำงานกับมหาวิทยาลัย เพราะเป็นมหาวิทยาลัยที่มีคุณค่าต่อสังคม ($\bar{X} = 4.52$)

2.2.2 การปฏิบัติตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ($\bar{X} = 3.96$)

2.2.2 การเปิดโอกาสในการเพิ่มพูน พัฒนาความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานเพื่อให้เตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.84$)

แนวทางการพัฒนา ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีกิจกรรมหรือโครงการที่ควรดำเนินการคือ มหาวิทยาลัยควรจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับคณาจารย์เพื่อเป็นสร้างขวัญและกำลังใจ ดังนี้

- 1) มีอัตราค่าตอบแทน (เงินเดือนที่เหมาะสมกับสถานะทางเศรษฐกิจ) โดยวัดจากการที่เราเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ใหญ่ อัตราฐานเงินเดือนควรอยู่ในอันดับต้น ๆ ของราชภัฏทั่วประเทศ
- 2) อัตราค่าตอบแทนการสอนต่อชั่วโมง ในภาค พิเศษ ศรี โท เอก ควร มีอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสม และใช้เกณฑ์ในการวัดเทียบเคียงกับมหาวิทยาลัยราชภัฏอื่น ๆ
- 3) จัดหาที่พักอาศัยให้เพียงพอต่อความต้องการของอาจารย์
- 4) สวัสดิการสหกรณ์ออมทรัพย์อาจารย์ในมหาวิทยาลัยจะต้องมีให้เหมาะสมกับขนาดของ มหาวิทยาลัยราชภัฏ และมีการกำกับดูแลควบคุมตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเคร่งครัด

5) ห้องพักอาจารย์ควรให้งบประมาณมาบำรุงรักษาและสร้างห้องพักอาจารย์ที่เป็นมาตรฐาน

6) เกณฑ์ค่าตอบแทนตำแหน่งทางวิชาการควรมีความเหมาะสมไม่เหลือล้น

2.3 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ องค์ประกอบย่อย ได้แก่

2.3.1 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีข้อมูลที่ครบถ้วน และตรงกับความต้องการของอาจารย์ ($\bar{X} = 4.31$)

2.3.2 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศโดยเน้นความต้องการของผู้ใช้ ($\bar{X} = 4.28$)

2.3.3 การพัฒนาทุนมนุษย์ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า ($\bar{X} = 4.20$)

2.3.4 การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.36$)

2.3.5 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กรมีความพร้อมในการให้บริการแก่นักศึกษาอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.36$)

2.3.6 การพัฒนาความกระตือรือร้นที่จะนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์ ($\bar{X} = 4.32$)

2.3.7 การส่งเสริมให้ทุกคนสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ($\bar{X} = 4.28$)

2.3.8 การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้การปฏิบัติงานของท่านทันเวลา ($\bar{X} = 3.88$)

2.3.9 การพัฒนาทุนมนุษย์ในปัจจุบันมีความทันสมัยและเหมาะสมแก่การใช้ประโยชน์ ($\bar{X} = 4.16$)

2.3.10 การประสานงานและส่งข้อมูลระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กรเป็นไปด้วยความสะดวก เช่น การสื่อสารทางอีเมลล์ การสื่อสารทางระบบสำนักงานอัตโนมัติ (OA) ($\bar{X} = 4.16$)

แนวทางการพัฒนา ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีกิจกรรมหรือโครงการที่ควรดำเนินการคือ

- 1) ระบบการเข้าข้อมูลสารสนเทศยังไม่มีความพร้อมและครอบคลุมในทุกพื้นที่มหาวิทยาลัย ควรจัดให้มีจุดไวไฟความเร็วสูงเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้นักศึกษา อาจารย์ และบุคลากรเข้าถึง ข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็ว
- 2) อาจารย์ทุกคนจะต้องมี Smart Phone เพื่อติดต่อสื่อสารกันในรูปแบบกลุ่ม ไม่ว่าจะติดต่อกับนักศึกษาหรืออาจารย์ด้วยกัน เพื่อความโปร่งใสและการสื่อสารให้รับรู้ข้อมูลข่าวสารในวงกว้าง
- 3) ระบบห้องเรียนพร้อมใช้จะต้องจัดให้ครบตามความเหมาะสมของสาขาวิชาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ห้องทดลองทางวิทยาศาสตร์ ห้องเรียนที่มีอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัย เป็นต้น
- 4) การประชาสัมพันธ์ทางสื่อออนไลน์ Face Book จำเป็นในยุคปัจจุบันเพื่อให้ทุกคนได้รับข้อมูลข่าวสารในเชิงวิชาการอย่างสร้างสรรค์

2.4 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากร องค์ประกอบย่อย ได้แก่

- 2.4.1 ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่โดยมีจิตสำนึกในด้านคุณธรรม และจริยธรรมตามสายงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.48$)
- 2.4.2 การส่งเสริมการเรียนรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสายงานของตน ($\bar{X} = 4.44$)
- 2.4.3 การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานในมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.40$)
- 2.4.4 ความเสียสละในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ตามสายงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.36$)
- 2.4.5 การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ตามสายงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.24$)
- 2.4.6 การจัดโครงสร้างการทำงาน และขั้นตอนการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชาขององค์การมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.20$)
- 2.4.7 ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์งานจนสามารถติดต่อประสานงานกับผู้เกี่ยวข้อง ได้อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.16$)
- 2.4.8 การพัฒนาบทบาทหน้าที่ของตน สามารถปรับวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ($\bar{X} = 3.12$)
- 2.4.9 ความมุ่งมั่น ตั้งใจและกระตือรือร้นปฏิบัติหน้าที่ตามสายงานวิชาการอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.04$)
- 2.4.10 การปรับปรุงพัฒนาความโปร่งใส / ซื่อสัตย์ / สุจริต / ชีดหลักการ

และระเบียบวินัยโดยไม่เลือกปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.04$)

แนวทางการพัฒนา ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากร ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีกิจกรรมหรือโครงการที่ควรดำเนินการ ดังนี้

- 1) มหาวิทยาลัยต้องมีการคัดเลือกบุคลากรที่จบตรงตามวุฒิการศึกษาและตรงสาขาที่ทำการเรียนการสอนทั้งตรี โทและเอก
- 2) มีการนำหลักการดูคุณลักษณะที่ดีของบุคลากร (โหงวเฮ้ง) มาใช้ในการพิจารณาอาจารย์ก่อนจะรับเข้ามาทำงาน
- 3) บุคลิกท่าทางที่เหมาะสมของอาจารย์คือ
 - 3.1) การพูดจาที่น่าเชื่อถือ
 - 3.2) การเดินที่สง่าผ่าเผย
 - 3.3) การนั่งหลังตรงที่เหมาะสมกับอาจารย์
 - 3.4) การพูดจาที่จะฉะฉานไม่วอกแวก สายตาจะต้องจ้องผู้ถามและตอบคำถามหรือแสดงความคิดเห็นจะต้องมีความมั่นใจ
- 4) คนเป็นอาจารย์ต้องมีสุขภาพจิตที่ดี รู้ได้จากการสอบถามประวัติของครอบครัว การพูดคุย ฯลฯ
- 5) ผู้คัดเลือกอาจารย์ จะต้องตั้งคำถาม ที่จะทำให้ผู้สมัครสอบเข้ามาเป็นอาจารย์ตอบคำถามซึ่งแสดงถึงความรู้สึกนึกคิด และทัศนคติที่ดีต่อการเป็นอาจารย์ เช่น วัตถุประสงค์สูงสุดของการเป็นอาจารย์คืออะไร คุณเข้ามาเป็นอาจารย์ด้วยเหตุผลใด คุณจะมีแนวทางพัฒนานักศึกษาให้มีความรู้มากขึ้นกว่าปัจจุบันได้อย่างไร เป็นต้น

2.5 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร องค์กรประกอบย่อย ได้แก่

2.5.1 นโยบายด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ของผู้บริหารมีความชัดเจนเหมาะสม และสามารถปฏิบัติได้ ($\bar{X} = 4.40$)

2.5.2 การสนับสนุนกิจกรรมสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.36$)

2.5.3 การกระจายอำนาจไปสู่ผู้ปฏิบัติและส่งเสริมให้บุคลากรทำงานได้อย่างอิสระ ($\bar{X} = 4.20$)

2.5.4 การกำหนดกลยุทธ์หรือแนวทางใหม่ๆ เพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากร ($\bar{X} = 4.36$)

2.5.5 นโยบายการบริหารงานด้านการพัฒนาทุนมนุษย์และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.08$)

2.5.6 การพัฒนาความรู้ความสามารถแก่บุคลากร เป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำ และช่วยจัดให้มีการฝึกอบรมเพิ่มเติม ($\bar{X} = 4.04$)

2.5.7 การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์หรือแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติงานได้ตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 4.00$)

2.5.8 ความกระตือรือร้น สามารถระบุเป้าประสงค์ พันธกิจ และเป้าหมาย เพื่อให้บุคลากรสามารถมองภาพอนาคตขององค์กร ($\bar{X} = 4.12$)

2.5.9 การส่งเสริม/สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.04$)

2.5.10 การกระจายภาระงานที่เหมาะสมตรงกับสมรรถนะและความสามารถของบุคลากร ($\bar{X} = 4.04$)

แนวทางการพัฒนา ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีกิจกรรมหรือโครงการที่ควรดำเนินการ ดังนี้

- 1) ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านต่าง ๆ ให้กับอาจารย์ เช่น มีการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง มีการศึกษาอย่างต่อเนื่องไปจนถึงคุณวุฒิสูงสุด
- 2) มีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงบประมาณต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยอย่างโปร่งใส และมีธรรมมาภิบาล เช่น การบริหารงบประมาณต้อง อธิบายได้ว่างบประมาณที่ใช้จ่าย ได้ใช้จ่ายอะไรไปบ้าง ควรมีรายละเอียดที่ชัดเจน
- 3) ประพฤติตนเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมให้ผู้ที่บังคับบัญชาได้เห็นเป็นที่ประจักษ์ เช่น ไม่เจ้าชู้ ไม่ส่งสายตาเชิงขู่สาวให้กับอาจารย์ ใน ไม่คูหมีนคูแคลน อาจารย์บุคลากรในมหาวิทยาลัย ควรให้เกิดคติซึ่งกันและกัน และ เข้าใจวัฒนธรรมประเพณีไทยเป็นอย่างดี เช่น มีคนไหว้ ต้องรับไหว้ ถ้าเป็นนักศึกษาต้องผงกหัว รับการเคารพหรือรับไหว้ เป็นต้น
- 4) ผู้บริหารควรมีเหตุผลและวุฒิภาวะทางอารมณ์ ไม่ใช่อารมณ์ในการแก้ปัญหาและตัดสินใจต่าง ๆ ควรใช้ความสุภาพ และใช้หลักเหตุผลเป็นเครื่องตัดสินเกณฑ์การใช้อำนาจของผู้บริหารต้องใช้หลักเกณฑ์และระเบียบเป็นที่ตั้ง และไม่สองมาตรฐาน ในการประชุมทางวิชาการผู้บริหารต้องแสดงภาวะผู้นำให้กับผู้ที่บังคับบัญชาได้เห็นเป็นที่ประจักษ์ เช่น แสดงองค์ความรู้เชิงวิชาการ จัดหาวิทยากรระดับประเทศมาให้ความรู้ในเชิงวิชาการให้กับอาจารย์และบุคลากร อยู่เสมอรวมถึงเวทีเสวนาระดับชาติ

5) ผู้บริหารจะต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนาทุนมนุษย์

2.6 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร องค์กรประกอบย่อย ได้แก่

2.6.1 ความคาดหวังให้บุคลากรแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ และมุ่งผลงานเป็นหลัก ($\bar{X} = 4.40$)

2.6.2 การเรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ ๆ หรือการพัฒนาทุนมนุษย์ถือเป็น ส่วนหนึ่งของการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ ($\bar{X} = 4.32$)

2.6.3 การกำหนดแนวทาง และเป้าหมายกับผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.28$)

2.6.4 องค์กรหรือผู้บริหารกำหนดรางวัลให้แก่บุคลากรเมื่อปฏิบัติงานบรรลุ ตามวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.16$)

2.6.5 วัฒนธรรมองค์กรมหาวิทยาลัย ที่ว่าด้วย การจัดการบริการด้านการศึกษา เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการศึกษาเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.12$)

2.5.6 การกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับภายในมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.08$)

2.5.7 การบริหารงาน วางแผน และกำหนดหน้าที่ในลักษณะการทำงานเป็น ทีม ($\bar{X} = 4.00$)

2.5.8 การทำงานของบุคลากรมีการประสานและร่วมมือกันระหว่าง หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.96$)

2.5.9 การรับฟังและนำข้อมูลจากบุคลากรไปพิจารณาตัดสินใจในการ บริหาร ($\bar{X} = 3.92$)

2.5.10 การเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเสนอความคิดเห็นหรือวิธีการ ทำงานใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระ ($\bar{X} = 3.88$)

แนวทางการพัฒนา ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อการพัฒนา ทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีกิจกรรมหรือ โครงการที่ ควรดำเนินการ คือ ต้องมีการนำวัฒนธรรมองค์กรใหม่ ๆ มาใช้ เช่น การทำงานต้องมีการวาง แผนการทำงาน และ มีการวางแผนการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง เช่น การทำงานในองค์กรต้อง เน้นการทำงานเป็นทีมและทีมต้องมีความโปร่งใสไม่หมกมุ่นและไม่เสมอภาค ต้องเน้น ความสามารถของบุคลากรมากกว่าความพอใจในส่วนตัวเป็นหลัก เช่น คนที่มีความรู้ความสามารถ และตรงสายในระดับปริญญาเอกต้องได้รับการจัดชั่วโมงสอนให้กับนักศึกษาอย่างเหมาะสม

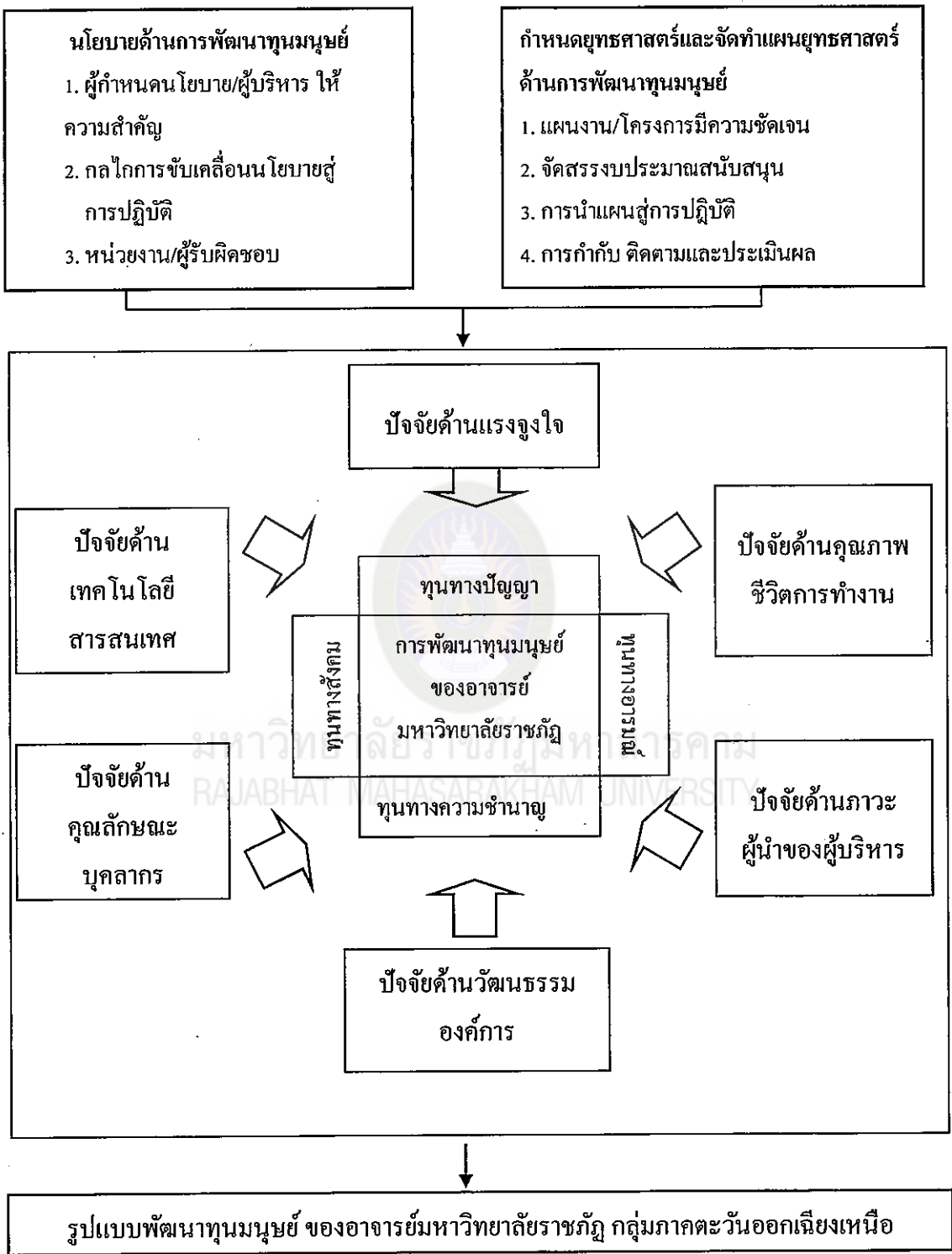
ที่ผ่าน ๆ มาเน้นแต่ผลประโยชน์ของกลุ่มตนและตนเองเป็นที่ตั้ง ไม่ยึดถือผลประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นหลัก วัฒนธรรมองค์กรปัจจุบันต้องเน้นเรื่องของความโปร่งใสและธรรมาภิบาลเป็นหลัก และต้องให้คนรุ่นใหม่ ๆ ได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ไม่ใช่ ใช้คนเก่า ๆ หน้าเดิม ๆ เหมือนในยุคสมัยก่อนและที่สำคัญ ควรปลูกฝังค่านิยม ความรักองค์กรและเสียสละให้แก่องค์กร ให้แก่เพื่อนร่วมงาน ทำงานด้วยความรักองค์กรและรักลูกศิษย์ เสมือนเป็นญาติของตัวเอง

3. การปรับปรุงรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากที่ผู้เชี่ยวชาญได้ทำการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปผลการวิเคราะห์โดยภาพรวม ขององค์ประกอบรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์และปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณาความเหมาะสมที่มีค่าคะแนนตั้งแต่ 3.50 – 5.00 ถือว่าอยู่ในระดับมากขึ้นไป จากนั้นนำผลการวิจัยในระยษที่ 1, 2 และ 3 มาปรับปรุงให้มีความสอดคล้องและเหมาะสม แล้วจัดทำเป็นสรุปข้อค้นพบผลการวิจัยโดยผสานวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ผู้วิจัยจึงสร้างผังมโนทัศน์ข้อค้นพบจากการวิจัยสร้างรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปรากฏ ดังภาพที่ 4.2

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาพที่ 4.2 รูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 4) สร้างรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รูปแบบการวิจัยเป็นวิจัยแบบผสมวิธี โดยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ และวิธีวิจัยเชิงปริมาณ แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย ได้แก่ อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ดำรงตำแหน่งทางบริหาร (อธิการบดี / รองอธิการบดี และคณบดี / รองคณบดี) ตำแหน่งประธานหลักสูตร และตำแหน่งทางวิชาการ(อาจารย์ / ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ / รองศาสตราจารย์/ศาสตราจารย์) จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และ ขนาดใหญ่ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 30 คน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบมีโครงสร้าง (Structure In - Depth Interview) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา พรรณนารายละเอียด ดีความ หาความหมาย และอธิบายความ และใช้ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประชากร ได้แก่ อาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งหมด 12 แห่ง จำนวน 4,726 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973, p. 727) ได้หน่วยตัวอย่างจำนวน 369 คน ลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) จากอาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทุกแห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Method) เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปและ สถิติวิเคราะห์

เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Correlation Coefficient) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณหรือการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis : R^2) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ระยะที่ 3 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อประเมินความเหมาะสม (Expert Verify) ของรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์จากอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 25 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามประเมินความเหมาะสมของรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นแบบสอบถามประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการวิจัยเชิงปริมาณ ในระยะที่ 2 จากสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ และจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ แล้วนำมาปรับเป็นแบบสอบถาม นำเสนอกกลุ่มเป้าหมาย ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบประเมินความเหมาะสม (Expert Verify) ของรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการวิเคราะห์สภาพการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สรุปผลการวิจัย สภาพการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรม (Literature Review) อาทิ เอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกลุ่มเป้าหมาย อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มีบทบาทและสำคัญมาก เพราะ อาจารย์ คือบุคลากร ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้สอนและถ่ายทอดความรู้ และทุนทางปัญญาให้แก่นักศึกษา จึงจำเป็นต้อง

ได้รับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ดังนั้น หากพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ให้มีคุณภาพด้านการศึกษาระดับสูงแล้ว ก็จะนำไปสอนนักศึกษาให้มีคุณภาพการศึกษาที่สูงตามไปด้วย จึงเป็นแรงผลักดันให้องค์การมหาวิทยาลัย บรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดบริการการศึกษา โดยอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นว่า “ทุนมนุษย์” เป็น “ทุน” ที่เกี่ยวข้องกับ “มนุษย์” ในเรื่องสติปัญญา ความรู้ การศึกษาเรียนรู้ และการรับรู้ เป็นความสามารถ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ทักษะ ประสบการณ์ ศักยภาพของคน และเป็นเรื่องของอารมณ์ ความคิด ทักษะคิด รวมทั้ง ความเชื่อของคน ซึ่งองค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ควรมียุทธศาสตร์ประกอบด้านทุนทางปัญญา ได้แก่ ความรู้ ความฉลาด สติปัญญา และความรอบรู้ ด้านทุนทางความชำนาญ ได้แก่ ทักษะ ทักษะ ความสามารถความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในสายงานอาชีพด้านการสอน และทางวิชาการ ด้านทุนทางสังคม ได้แก่ วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และ เศรษฐศาสตร์ และด้านทุนทางอารมณ์ ซึ่งเกี่ยวกับความรู้สึกรักของคนที่ไวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง การรับรู้ เป็นความสามารถของบุคคลที่แสดงสภาวะอารมณ์ได้อย่างถูกต้อง ทั้งต่อตนเอง ผู้ร่วมงาน หรือทีมงาน ได้อย่างเหมาะสม เป็นความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมในทางบวก ในการปฏิบัติงานและการยอมรับหลักเกณฑ์หรือแนวปฏิบัติร่วม ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นั้นประกอบด้วยหลายได้แก่

- 1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากร เกี่ยวข้องกับเป็นความต้องการในการพัฒนาศักยภาพ การเรียนรู้ วิชาการสอน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง วิทยฐานะในสายงานอาชีพ ของอาจารย์ เป็นความมุ่งมั่นตั้งใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามสายงานวิชาการ และ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์งานจิตสำนึกและความรับผิดชอบ รวมทั้งเรื่อง Change Agent หรือผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร เกี่ยวข้องกับผู้บริหารจะต้องให้โอกาสแก่อาจารย์ในการพัฒนาทุนมนุษย์ด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษาต่อ การอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาศักยภาพ และการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มีความจริงใจ เป็นกัลยาณมิตร และสนับสนุนส่งเสริมอาจารย์ให้เป็นชุมพลังทางปัญญา เพื่อผลิตนักศึกษาที่มีคุณภาพ
- 3) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร เกี่ยวข้องกับความจงรักภักดี ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์การมหาวิทยาลัย มีความต้องการและตั้งใจที่จะอยู่กับมหาวิทยาลัยมีความพึงพอใจ ยินดีที่จะเสียสละและทุ่มเทให้กับมหาวิทยาลัยอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์จะมีการแสดงออกซึ่งการยอมรับในเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย รวมทั้งความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมหาวิทยาลัย
- 4) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เกี่ยวข้องและสำคัญมากเพราะวัฒนธรรมองค์กร คือสิ่งที่ปฏิบัติต่อกันมาถ้าวัฒนธรรมที่ดีมีคุณภาพก็จะส่งผลดี แต่ถ้าวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ดี เช่นวัฒนธรรมที่เป็นแบบเส้นสายก็จะส่งผลเสียทำให้ประสิทธิภาพ

การทำงานไม่ดี แต่หากวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย จะสัมพันธ์กับลักษณะงานและเป้าหมายความสำเร็จของมหาวิทยาลัย และเป็นสิ่งที่สะท้อนค่านิยมหลัก เกิดความเป็นเอกลักษณ์และอัตลักษณ์จะส่งผลให้เกิดการปลูกฝัง ความคิด ความเชื่อ แนวทางการปฏิบัติใหม่ รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรมหาวิทยาลัยที่มี High Competency Organization ท่ามกลางกระแสการแข่งขันสูง 5) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีความสำคัญมากเพราะถ้าคนขาดแรงจูงใจหรือการจูงใจก็จะไม่มีขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้ผลการทำงานไม่ดีตามมา การเป็นอาจารย์ต้องมีความต้องการที่จะมีตำแหน่งทางวิชาการ ถ้าผู้บริหารส่งเสริม ผลักดันและให้โอกาสแรงจูงใจในการทำผลงานก็จะทำให้อาจารย์มีผลงาน และก้าวหน้ามากขึ้น แรงจูงใจไม่ใช่เฉพาะความก้าวหน้าหรือความสำเร็จของผลงานอย่างเดียวเท่านั้น การขึ้นเงินเดือน หรือค่าตอบแทนถือเป็นแรงจูงใจให้อาจารย์ทุกคนต้องพัฒนาตัวเอง เพื่อให้ได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่สูงขึ้น นอกจากนี้ แรงจูงใจยังทำให้เกิดกลไกการขับเคลื่อนการพัฒนาทุนมนุษย์ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ว่าตัวเงิน รวมทั้งเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ด้วย

6) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เกี่ยวข้องกับการเข้าไปค้นหาหรือตรวจสอบเอกสารผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือการส่งงาน หรือสื่อสารการทำงาน ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ หรือเครื่องมือสื่อสาร เช่น มีการประชุมสั่งงานผ่าน Line มีผลในการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างยิ่ง นอกจากนี้ยังมีความสำคัญมาก ในด้านประหยัดเวลาในการเข้าถึงหรือสืบค้นข้อมูล สามารถเข้าถึงความรู้ใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็ว และ ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน อีกทั้ง ยังเป็นแหล่งพัฒนาความรู้ใหม่ ให้กับอาจารย์ได้มีความรอบรู้หลายด้าน และมีความก้าวหน้าเท่าทัน โลกาภิวัตน์ และมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสอนมากขึ้น และ 7) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพราะหากมีการจัดสวัสดิการ และค่าตอบแทนด้านต่าง ๆ ก็จะทำให้อาจารย์มีความเป็นอยู่ที่ดี เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ย่อมสร้างความพึงพอใจในการทำงานและก่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมากขึ้น นอกจากนี้ ถ้าอาจารย์มีขวัญกำลังใจในการทำงานก็จะทำให้สามารถทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรได้เต็มที่ และจะนำพาความสุขสู่ครอบครัวให้มีความเป็นอยู่สบาย อบอุ่นซึ่งจะเป็นพื้นฐานที่มั่นคงในการทำงาน เพราะถ้าคุณภาพชีวิตการทำงานดีก็มีผลให้การปฏิบัติงานในตำแหน่งดี มีความก้าวหน้าในอาชีพ อาจารย์ก็จะมีพลังสร้างสรรค์ผลงานดี ๆ ให้เกิดขึ้นแก่องค์กรต่อไป

5.1.2 ผลวิเคราะห์ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์และ ระดับของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5.1.2.1 ผลวิเคราะห์ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์จากกลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สรุปผลวิจัย พบว่า ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยรวม อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.68 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์รายด้าน พบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ อยู่ในระดับสูงทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้คือ ทุนทางสังคม ทุนทางปัญญา ทุนทางอารมณ์ และ ทุนทางความชำนาญ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.16, 3.98, 3.88 และ 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.57, 0.68, 0.55 และ 0.61 ตามลำดับ โดยสรุปจำแนกผลวิเคราะห์รายองค์ประกอบ ดังนี้

1) ทุนทางปัญญา

สรุปผลวิเคราะห์ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านทุนทางปัญญา ของกลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.68 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านทุนทางปัญญา รายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูง ทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ข้อ 5 เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ ผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.73 รองลงมา ข้อ 4 มีบุคลิกภาพที่ดีทั้งลักษณะท่าทางและคำพูด ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.80 และ ข้อ 3 ใช้หลักเหตุผลในการตัดสินใจ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.83

2) ทุนทางสังคม

สรุปผลวิเคราะห์ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านทุนทางสังคม ของกลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.57 เมื่อพิจารณาการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านทุนทางสังคม รายข้อ พบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านทุนทางสังคม อยู่ในระดับสูงมาก 2 ข้อ คือ ข้อ 3 อาจารย์เห็นคุณค่าของการปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ และ ข้อ 5 อาจารย์คาดหวังและเห็นคุณค่าของคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของมหาวิทยาลัย ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.30 และ 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.64 และ 0.49 ส่วนอยู่ในระดับสูง

3 อันดับ คือ ข้อ 4 การสร้างขวัญและกำลังใจแก่อาจารย์ เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองและหน่วยงาน รองลงมา ข้อ 2 อาจารย์ตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมเพื่อยกระดับคุณภาพของมหาวิทยาลัยให้สูงขึ้น และ ข้อ 1 หน่วยงานมีการสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วมเพื่อช่วยส่งเสริมให้อาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยมีการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.17 , 4.15 และ 3.92 (S.D.) เท่ากับ 0.60, 0.53 และ 0.61 ตามลำดับ

3) ทูทางอารมณ์

สรุปผลวิเคราะห์ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านทุนทางอารมณ์ของกลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.55 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านทุนทางอารมณ์ รายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูง ทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ข้อ 2 มหาวิทยาลัยหรือคณะมีการติดตามความก้าวหน้าและผลการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.97 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.51 รองลงมา ข้อ 1 มหาวิทยาลัยหรือคณะมีแผนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.65 และ ข้อ 3 มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมิน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.56 ตามลำดับ

4) ทูทางความชำนาญ

สรุปผลวิเคราะห์ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้านทุนทางความชำนาญของกลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) = 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) = 0.61 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้าน ทุนทางความชำนาญ รายข้อ พบว่า อยู่ในระดับสูง ทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ข้อ 3 ความสามารถกำหนดวัตถุประสงค์การสอนในแต่ละวิชาให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.65 รองลงมา ข้อ 2 ความสามารถวางแผนการสอน จัดทำ กำหนดและ การใช้สื่อ จากแหล่งทรัพยากรความรู้ที่เป็นเอกสารวัตถุหรือทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.61 และ ข้อ 1 ความสามารถจัดทำเอกสารประกอบการสอนเพื่อแสดงถึงความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา ที่สอนอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.53 ตามลำดับ

5.1.2.2 ผลวิเคราะห์ระดับของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สรุปผลวิจัย ระดับของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกระดับของปัจจัยรายด้าน ดังนี้

1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากร

สรุปวิจัยระดับของปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากร ของกลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวม อยู่ในระดับสูงมาก ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับของปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากร อยู่ในระดับสูงมาก 6 ข้อ และอยู่ในระดับสูง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย อยู่ในระดับสูงมาก 3 อันดับแรก ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 1 มีความต้องการเรียนรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสายงานของตนเมื่อเทียบกับเพื่อน ๆ รองลงมา ข้อ 8 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส / ซื่อสัตย์ / สุจริต / ยึดหลักการและระเบียบวินัย โดยไม่เลือกปฏิบัติ และ ข้อ 4 มีความมุ่งมั่น ตั้งใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามสายงานวิชาการอย่างเต็มความสามารถ ได้แก่ มีความต้องการเรียนรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสายงานของตนเมื่อเทียบกับเพื่อน ๆ รองลงมา ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส/ซื่อสัตย์/สุจริต/ ยึดหลักการและระเบียบวินัย โดยไม่เลือกปฏิบัติ และ มีความมุ่งมั่น ตั้งใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามสายงานวิชาการอย่างเต็มความสามารถ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.43, 4.32 และ 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.51, 0.64 และ 0.67 ระดับของปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากร ที่อยู่ในระดับสูง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อ 7 ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน สามารถปรับวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ รองลงมา ข้อที่ 6 มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์งานจนสามารถติดต่อประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องได้อย่างเป็นระบบ และ ข้อ 9 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานในมหาวิทยาลัย ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.20, 4.19 และ 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.65, 0.62 และ 0.58 ตามลำดับ

2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

สรุปผลวิจัย ระดับของปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ของกลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวม อยู่ในระดับสูงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.66 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับ

ของปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับสูง 7 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย อยู่ในระดับสูง 3 อันดับแรก คือ ข้อ 1 นโยบายด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ของผู้บริหารมีความชัดเจน เหมาะสม และสามารถปฏิบัติได้ รองลงมา ข้อ 7 ผู้บริหารส่งเสริม / สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และข้อ 10 ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาความรู้ความสามารถแก่บุคลากร เป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำและช่วยจัดให้มีการฝึกอบรมเพิ่มเติม ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) เท่ากับ 4.11 , 4.07 และ 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.72, 0.71 และ 0.61 ส่วนระดับของปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง คือ ข้อ 5 ผู้บริหารมีความกระตือรือร้น สามารถระบุเป้าประสงค์ พันธกิจ และเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรสามารถมองภาพอนาคตขององค์กร รองลงมา ข้อ 8 ผู้บริหารสนับสนุนกิจกรรมสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น และ ข้อที่ 3 ผู้บริหารมีนโยบายการบริหารงานด้านการพัฒนาทุนมนุษย์และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) เท่ากับ 3.37, 3.35 และ 3.32 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.64, 0.63 และ 0.67 ตามลำดับ

3) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

สรุปผลวิจัย ระดับของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ของกลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) เท่ากับ 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูงมาก 2 ข้อ และอยู่ในระดับสูง 8 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก คือ ข้อ 6 ในการทำงาน ท่านมีความมุ่งมั่นเสมอ แม้งานบางอย่างจะไม่ราบรื่นก็ตาม และ ข้อ 7 มีความภูมิใจในงานที่ทำและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) เท่ากับ 4.32 และ 4.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.62 และ 0.61 ส่วนระดับของปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ข้อ 5 มีความพยายามอย่างมากและเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร รองลงมา ข้อ 9 มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพหรือบุคลากรในองค์กรมหาวิทยาลัย และ ข้อ 8 มหาวิทยาลัยที่ท่านทำงานแห่งนี้ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดแล้วที่จะทำงานด้วย ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) เท่ากับ 4.17, 4.15 และ 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.73, 0.77 และ 0.75 ตามลำดับ

4) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ

สรุปผลวิจัย ระดับของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ของกลุ่มตัวอย่าง อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.79 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.72 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับสูง 7 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย อยู่ในระดับสูง 3 อันดับแรก คือ ข้อ 4 การเรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ ๆ หรือการพัฒนาทุนมนุษย์ถือเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ รองลงมา ข้อ 1 มีความเข้าใจวัฒนธรรมองค์การมหาวิทยาลัย ที่ว่าด้วยการจัดบริการด้านการศึกษาเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการศึกษาเป็นอย่างดี และ ข้อ 6 องค์กรของท่านได้กำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับภายในมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.19, 4.17 และ 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.79 0.66 และ 0.71 ส่วนระดับของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ข้อ 9 องค์กรของท่านมีการประสานงานและร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย รองลงมา ข้อ 7 องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเสนอความคิดเห็นหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระ และ ข้อ 8 องค์กรของท่านมีการรับฟังและนำข้อมูลจากบุคลากรไปพิจารณาตัดสินใจในการบริหาร ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.35, 3.31 และ 3.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.74, 0.76 และ 0.65 ตามลำดับ

5) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

สรุปผลวิจัย ระดับของปัจจัยด้านแรงจูงใจ ของกลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับของปัจจัยด้านแรงจูงใจ อยู่ในระดับสูงมาก 2 ข้อ อยู่ในระดับสูง 1 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก คือ ข้อ 1 ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ และ ข้อ 2 ค่าตอบแทน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.59 และ 4.37 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.63 และ 0.71 อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ข้อ 5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.19 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.73 ส่วนระดับของปัจจัยด้านแรงจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง คือ ข้อ 4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ ข้อ 3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.36 และ 3.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.60 และ 0.72 ตามลำดับ

6) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

สรุปผลวิจัย ระดับของปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของกลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับของปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับสูงมาก 3 ข้อ อยู่ในระดับสูง 3 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก คือ ข้อ 6 ท่านคิดว่าเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รองลงมา ข้อ 1 วัตถุประสงค์และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้เพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในปัจจุบันมีความทันสมัยและเหมาะสมแก่การใช้ประโยชน์ และ ข้อ 8 ท่านคิดว่าเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้การประสานงานและส่งข้อมูลระหว่างฝ่ายต่างๆ ในองค์กร เป็นไปด้วยความสะดวก เช่น การสื่อสารทางอีเมลล์ การสื่อสารทางระบบสำนักงานอัตโนมัติ (OA) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.41, 4.37 และ 4.30 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.71, 0.78 และ 0.76 ส่วนระดับของปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับสูง คือ ข้อ 7 ท่านคิดว่าเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้การปฏิบัติงานของท่านทันเวลา รองลงมา ข้อ 3 องค์กรของท่านมีความกระตือรือร้นที่จะนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์ และ ข้อ 4 องค์กรของท่านมีการส่งเสริมให้ทุกคนสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.19, 4.15 และ 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.68, 0.79 และ 0.81 ส่วนระดับของปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับปานกลาง 3 อันดับแรก คือ ข้อ 9 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กรท่านมีความพร้อมในการให้บริการแก่บุคลากรอยู่เสมอ รองลงมา ข้อ 10 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีข้อมูลที่ครบถ้วน และ ตรงกับความต้องการของอาจารย์ และ ข้อ 2 องค์กรของท่านมีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยเน้นความต้องการของผู้ใช้ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.35, 3.31 และ 3.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.77, 0.83 และ 0.82 ตามลำดับ

7) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

สรุปผลวิจัย ระดับของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.73 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับสูงมาก 2 ข้อ อยู่ในระดับสูง 8 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ข้อ 12 เลือกลงทำงานกับมหาวิทยาลัย เพราะเป็นมหาวิทยาลัยที่มีคุณค่าต่อสังคม และ ข้อ 11 ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีส่วนเกี่ยวข้อง ส่งเสริมและสัมพันธ์กับการบูรณาการทางสังคม ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.57

และ 4.43 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.67 และ 0.71 ส่วน ระดับของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับสูง 3 อันดับแรก คือ ข้อ 5 ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความคิด และทักษะของท่าน รองลงมา ข้อ 10 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับเวลาในการทำงาน โดยส่วนรวมของท่านเหมาะสมกับปริมาณงานประจำที่ต้องปฏิบัติ และ ข้อ 9 มหาวิทยาลัยปฏิบัติต่อท่านในฐานะมนุษย์ที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 4.19, 4.15 และ 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.69, 0.75 และ 0.74 และ ส่วนระดับของปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง คือ ข้อ 1 เงินเดือนและค่าตอบแทนมีความเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวันและ ข้อ 2 ได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนพัฒนาความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานเพื่อให้เตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เท่ากับ 3.38 และ 3.35 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.87 และ 0.73 ตามลำดับตามลำดับ

5.1.3 ผลวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5.1.3.1 สรุปผลวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมดกับตัวแปรตาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Correlation Coefficient) หรือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย

พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระหรือตัวแปรพยากรณ์ด้วยกัน จำนวน 7 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากร (x1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (x2) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร (x3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (x4) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (x5) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (x6) และ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน (x7) พบว่า ไม่มีตัวแปรพยากรณ์ คู่ใดมีปัญหาความสัมพันธ์กันเองสูงเนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ทุกคู่มีค่าระหว่าง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.112 ถึง 0.739 ดังนั้นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) น้อยกว่า 0.75 จึงไม่เกินข้อตกลงของการวิเคราะห์ด้วยสถิติ Multiple Linear Regression Analysis ($r < 0.75$) โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดคือ ความผูกพันต่อองค์กร (x3) กับปัจจัยด้านแรงจูงใจ (x5) มีความสัมพันธ์ 0.739 รองลงมา คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (x5) กับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน (x7) มีความสัมพันธ์ 0.732 และ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (x5) กับปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (x6) มีความสัมพันธ์ 0.636 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร (x3) กับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน (x7) มีความสัมพันธ์ 0.624 ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากร (x1) กับปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร (x3) มีความสัมพันธ์ 0.621 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (x2) กับปัจจัยด้านแรงจูงใจ (x5) มีความสัมพันธ์ 0.612 ปัจจัยด้าน

เทคโนโลยีสารสนเทศ (x6) กับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน (x7) มีความสัมพันธ์ 0.603 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (x2) กับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน (x7) มีความสัมพันธ์ 0.538 ด้านวัฒนธรรมองค์กร (x4) กับปัจจัยด้านแรงจูงใจ (x5) มีความสัมพันธ์ 0.524 และ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (x2) กับปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (x6) มีความสัมพันธ์ 0.513 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ทุกค่า ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลิกภาพ (x1) กับปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (x2) มีความสัมพันธ์ 0.112 รองลงมา คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลิกภาพ (x1) กับปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (x6) และ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (x4) มีความสัมพันธ์ 0.146, และ 0.160 ตามลำดับที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณาตัวแปรพยากรณ์ ทั้ง 7 ตัว ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ การพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (y) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย มีค่าระหว่าง 0.403 - 0.725 โดย ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (x5) มีความสัมพันธ์สูงสุด 0.725 รองลงมา ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน (x7) มีความสัมพันธ์ 0.719 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (x6) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร (x3) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (x2) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (x4) และ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลิกภาพ (x1) กับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (y) มีความสัมพันธ์ 0.606, 0.543, 0.483 และ 0.403 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ทุกค่า

5.1.3.2 สรุปผลวิจัย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ

(Multiple Linear Regression Analysis) หรือค่าอำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ แต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ฯ ด้วยการค้นหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดโดยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได (Stepwise Regression) รวมจำนวนตัวแปรพยากรณ์ ทั้งหมด 7 ตัว ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะ บุคลิกภาพ (x1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (x2) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร (x3) ปัจจัย ด้านวัฒนธรรมองค์กร (x4) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (x5) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (x6) และ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน (x7) กับ ตัวแปรตาม การพัฒนาทุนมนุษย์ (y) เป็นการเลือกเฉพาะตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อตัวแปรตามสูง โดยพิจารณาตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรตามสูงสุดตามลำดับจนถึงสุดกระบวนการ 6 ขั้นตอน สรุปผล คือ ขั้นที่ 1 เมื่อ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (x5) เป็นตัวแปรพยากรณ์ ค่าอำนาจในการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.540 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.335 ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ซึ่งเป็นปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน (x7) เข้าไปในสมการ ค่าอำนาจการพยากรณ์เท่ากับ 0.607 เพิ่มขึ้นจากเดิม 0.067 ค่าความคลาด เคลื่อนมาตรฐานในการ

พยากรณ์ เท่ากับ 0.310 ลดลงจากเดิม 0.025 ชั้นที่ 3 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ซึ่งเป็นปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (x6) เข้าไปในสมการ ค่าอำนาจการพยากรณ์เท่ากับ .624 เพิ่มขึ้นจากเดิม .017 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.303 ลดลงจากเดิม 0.007 ชั้นที่ 4 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ซึ่งเป็นปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากร (1) เข้าไปในสมการ ค่าอำนาจการพยากรณ์ เท่ากับ 0.635 เพิ่มขึ้นจากเดิม .011 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.299 ลดลงจากเดิม 0.004 ชั้นที่ 5 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (x2) เข้าไปในสมการ ค่าอำนาจการพยากรณ์เท่ากับ 0.642 เพิ่มขึ้นจากเดิม 0.006 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.297 ลดลงจากเดิม 0.002 และ ชั้นที่ 6 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ซึ่งเป็นปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ (x4) เข้าไปในสมการ ค่าอำนาจการพยากรณ์เท่ากับ 0.646 เพิ่มขึ้นจากเดิม 0.004 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ เท่ากับ 0.295 ลดลงจากเดิม 0.002 ซึ่งจะเห็นได้ว่าเมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ในแต่ละขั้นตอน ปรากฏว่าค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ มีค่าลดลงทุกขั้นตอนแสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์ทุกตัวที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ สามารถร่วมกันพยากรณ์การพัฒนามนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ เมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าอำนาจ การพยากรณ์เดิมกับค่าอำนาจการพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละขั้นตอนพบว่า ลักษณะการเพิ่มของอำนาจการพยากรณ์และการลดลงของค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานจากเดิมในแต่ละขั้นตอนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.1.3.3 การสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนามนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากกลุ่มตัวแปรพยากรณ์ที่ดี

สรุปผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณหรือค่าการถดถอยพหุคูณ จากกลุ่มตัวแปรพยากรณ์ที่ดีเพื่อพยากรณ์หรือทำนายผลปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนามนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 6 ตัว คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (x5) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน (x7) ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (x6) ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากร (1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (x2) และ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ (x4) ผลวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ ทั้ง 6 ตัว เพื่อหาค่าน้ำหนักความสำคัญหรือค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ (b , β) และค่าคงที่ (a) มีค่าน้ำหนักความสำคัญในการพยากรณ์ หรือ ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .308 , .206 , .183 , .156 , .082 และ .072 ตามลำดับ และค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .297 , .228 ,

.185 , .146 , .098 และ .080 ตามลำดับ โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 6 ตัว มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .804 มีค่าอำนาจการพยากรณ์หรือค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .646 ค่า F เท่ากับ 110.239 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE_{est}) เท่ากับ .295 และมีค่าคงที่ (a) เท่ากับ .038 ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 6 ตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์หรือทำนายได้ร้อยละ 64.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเขียนเป็นสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = .038 + .308 (\text{ปัจจัยด้านแรงจูงใจ}) + .206 (\text{ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน}) + .183 (\text{ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ}) + .156 (\text{ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากร}) + .082 (\text{ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร}) + .072 (\text{ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .297 (\text{ปัจจัยด้านแรงจูงใจ}) + .228 (\text{ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน}) + .185 (\text{ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ}) + .146 (\text{ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากร}) + .098 (\text{ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร}) + .080 (\text{ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ})$$

5.1.4 การสร้างรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การสร้างรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการยกโครงสร้างรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ ๑ จากการวิเคราะห์เอกสารและผลการวิจัย ในระยะที่ 1 นำมาสรุปความในประเด็นสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันสร้างข้อสรุปที่เชื่อมโยงและสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย กำหนดตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นสมมติฐานเชิงปฏิบัติการ เพื่อนำเข้าสู่ขั้นตอนการวิจัยเชิงปริมาณ ในระยะที่ 2 จากผลการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่าตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ จากนั้นนำร่างรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย โดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Verify) ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) องค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เข้าสู่ขั้นตอนการวิจัยเชิงปริมาณ ในระยะที่ 3 เพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Verify) จำนวน 25 คน เพื่อตรวจสอบถ่วงน้ำหนักองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้วยการแสดงความคิดเห็นแล้วให้คะแนนความเหมาะสม 5 ระดับ คือ มากที่สุด (5) มาก (4) ปานกลาง (3) น้อย (2) น้อยที่สุด (1) โดยกำหนดเกณฑ์คะแนนความเหมาะสมตั้งแต่ 3.50 - 5.00 ขึ้นไป จึงจะถือว่าองค์ประกอบนั้นผ่านเกณฑ์หรือมีความเชื่อมั่นสูง จึงสามารถพัฒนาองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์

ผลวิเคราะห์การประเมินความเหมาะสม ของรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Verify) พบว่า องค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 4 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบย่อย และ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 6 องค์ประกอบหลัก 69 องค์ประกอบย่อย ที่ผ่านเกณฑ์ประเมินการพิจารณาความเหมาะสมที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 - 5.00 อยู่ในระดับมากขึ้นไป ผู้วิจัยจึงนำมาสร้างเป็นรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เหมาะสม

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษารูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบประเด็นสำคัญที่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งควรนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

5.2.1 การศึกษาสภาพการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบประเด็นสำคัญที่สอดคล้องงานวิจัยและ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องดังนี้

ผลการศึกษาสภาพการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกลุ่มเป้าหมาย อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ มีบทบาทและสำคัญมาก เพราะอาจารย์คือบุคลากรซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้สอนและถ่ายทอดความรู้ และทุนทางปัญญาให้แก่นักศึกษา จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้มีความรู้ความสามารถเพื่อนำไปสอนนักศึกษาให้มีคุณภาพการศึกษาที่สูงตามไปด้วย จึงเป็นแรงผลักดันให้องค์การมหาวิทยาลัย บรรลุเป้าหมายความสำเร็จ ด้านการจัดบริการการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เทียน ทองแก้ว (2559) เกี่ยวกับทุนมนุษย์เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทุนมนุษย์ จึงถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่ง Richard,

A., Swanson and Holton, E.F., 2001) ได้กล่าวถึงการศึกษาเล่าเรียนและการฝึกอบรมเป็นการลงทุนที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาทุนมนุษย์ ทฤษฎีทุนมนุษย์จึงเป็นการวิเคราะห์จากแนวคิดต้นทุนและผลประโยชน์ที่ได้รับ (Cost - Benefit Analysis) และวิเคราะห์บนพื้นฐานของผลตอบแทนที่จะได้รับจากการลงทุน (Return on Investment) ที่จะต้องคำนึงถึงการเพิ่มมูลค่าของมนุษย์ที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กร โดยเรียนรู้ผ่านการศึกษ การฝึกอบรมและการพัฒนา นำไปสู่ผลลัพธ์หรือผลผลิตที่องค์กรต้องการ และ พร เย็นเอียด (2552) กล่าวว่า การลงทุนทางการศึกษาเพื่อเพิ่มคุณภาพให้กับทุนมนุษย์ หมายถึง การเสริมสร้างความรู้ พัฒนาความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อเพิ่มผลผลิตในสินค้าและบริการ ส่งผลต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศโดยสามารถเพิ่มมูลค่าในการลงทุนให้สูงขึ้นจากการเข้ารับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือในสาขาวิชาที่มีความต้องการหรือมีความขาดแคลน เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้และความสามารถในการมนุษย์ให้มากขึ้น ซึ่งการจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีคุณภาพเป็นวัตถุประสงค์สำคัญประการหนึ่งในการลงทุนทางการศึกษา เพื่อนำไปสู่สังคมสร้างสรรค์ สนองตอบต่อสังคมแห่งการเรียนรู้สู่สังคมเข้มแข็งภายใต้การบูรณาการปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาจากหลายปัจจัย นอกจากนี้คุณภาพการศึกษายังถือเป็นตัวชี้วัดการบรรลุผลสำเร็จอีกตัวหนึ่งนอกจากการสำเร็จการศึกษาในการศึกษาเรื่องต้นทุนและผลตอบแทนจากการลงทุน (Cost and Benefit Study Model) อีกด้วย นอกจากนี้ ธารงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2550) ยังได้กล่าวว่าทรัพยากรบุคคลในองค์กรมีความสำคัญต่อองค์กร เพราะเป็นทรัพยากรที่เป็นทุน (Human Capital) ทั้งนี้ เพราะองค์กรทุกองค์กรล้วนแต่มีคนคิดและคนเก่ง และขึ้นอยู่กับองค์กรมานานยังมีประสบการณ์ มีความรู้ ความสามารถที่เพิ่มขึ้นตามอายุการทำงาน ทำให้เกิดการสะสมทุนที่เรียกว่า ทุนมนุษย์ ซึ่งเป็นความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะหรือความชำนาญ รวมถึงประสบการณ์ของแต่ละคนที่สะสมในตัวเอง และสามารถจะนำสิ่งเหล่านั้นมารวมเข้าด้วยกันจนเกิดเป็นศักยภาพขององค์กร หรือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าซึ่งจะทำให้องค์กรนั้น มีความสามารถ สร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง ซึ่ง สุจิตรา ธานันท์ (2550) ยังได้อธิบายถึงกิจกรรมการพัฒนาทุนมนุษย์ ประกอบไปด้วยกิจกรรมที่สำคัญ คือ 1) การพัฒนาปัจเจกบุคคล (Individual Development) ซึ่งเป็นการพัฒนาให้ได้มาซึ่งความรู้ ทักษะ และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติที่ดีขึ้น เป็นการพัฒนาเฉพาะบุคคลและสามารถเห็นผลได้ในระยะสั้น 2) การพัฒนาอาชีพ (Career Development) คือ ชุดของกิจกรรมที่เกี่ยวกับทุนมนุษย์ โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลไปพร้อม ๆ กับการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งการพัฒนาอาชีพ เป็นกิจกรรมเพื่อกำหนดเป้าหมายการพัฒนารายบุคคลร่วมกับเป้าหมายของหน่วยงาน องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างสมรรถนะเพื่อพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและเป้าหมายขององค์กร และ

3) การพัฒนาองค์กร (Organization Development) คือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ โครงสร้างและหน้าที่ขององค์กรตลอดจนเกี่ยวข้องกับกระบวนการการเปลี่ยนแปลงองค์กร ซึ่งจะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่มีประสิทธิผลภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน

ส่วนอีกประเด็นที่ค้นพบจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกลุ่มเป้าหมาย อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ คือ องค์กรประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ควรมีองค์ประกอบ ด้านทุนทางปัญญา ได้แก่ ความรู้ ความฉลาด สติปัญญา และความรอบรู้ ด้านทุนทางความชำนาญ ได้แก่ ทักษะ ทักษะ ความสามารถความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในสายงานอาชีพด้านการสอน และทางวิชาการ ด้านทุนทางสังคม ได้แก่ วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และ เศรษฐศาสตร์ และ ด้านทุนทางอารมณ์ ซึ่งเกี่ยวกับความรู้สึกของคนทั่วไปต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง การรับรู้ เป็นความสามารถของบุคคลที่แสดงสภาวะอารมณ์ได้อย่างถูกต้อง ทั้งต่อตนเอง ผู้ร่วมงาน หรือทีมงาน ได้อย่างเหมาะสม เป็นความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมในทางบวก ในการปฏิบัติงานและการยอมรับหลักเกณฑ์หรือแนวปฏิบัติร่วม ซึ่งสอดคล้องกับ ลินดา แกรทตัน และสุมันตรา โกแชล (Lynda Gratton และ Sumantra Ghoshal, 2003) ได้เสนอความเห็นที่ทุนมนุษย์ประกอบด้วย 3 สิ่งคือทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ทุนทางสังคม (Social capital) และทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital) โดยพวกเขาได้อธิบายไว้ว่า คำว่า ทุนทางปัญญาจะหมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานของแต่ละบุคคลเช่น ความซับซ้อนของสติปัญญาและความสามารถในการเรียนรู้ควบคู่ไปกับความรู้ที่มีอยู่ภายในตนเองและความรู้ภายนอกทักษะและประสบการณ์ที่แต่ละคนสร้างขึ้นตลอดชีวิตการทำงาน ส่วนทุนทางสังคม จะหมายถึง เครือข่ายของความสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดการเข้าถึงต่อทรัพยากรที่สมาชิกของเครือข่ายนั้นเป็นเจ้าของหรือที่เขาสามารถเข้าถึงได้เป็นความสัมพันธ์ที่มีการเลื่อนไหลทั้งการให้และการรับกับบุคคลอื่นช่วยให้แต่ละบุคคลพัฒนาความสามารถทางสติปัญญาโดยการเข้าถึงความรู้และทักษะที่บุคคลเหล่านั้นเป็นเจ้าของและทุนทางอารมณ์จะหมายถึงความเชื่อมั่นในตนเองที่มีพื้นฐานมาจากการรู้สึกถึงคุณค่าศักดิ์ศรีของตนความกล้าและความยืดหยุ่นที่แต่ละบุคคลจำเป็นต้องแลกเปลี่ยนความรู้และความสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนทุนทางอารมณ์จะนำความน่าเชื่อถือและการตระหนักไว้ในตนเองในการสร้างความสัมพันธ์ที่เปิดเผยและจริงใจที่จะช่วยส่งเสริมการสร้างทุนทางสังคมการที่สามารถเกิดการเรียนรู้ได้อย่างไม่ลำบากจะทำให้เกิดทุนทางปัญญาซึ่งสามารถเป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาตนเองอันเป็นผลมาจากการตระหนักไว้ในตนเองที่เป็นทุนทางอารมณ์ และในส่วนที่เป็นช่องทางในการป้องกันการพัฒนาความรู้สำหรับตนเองจะผ่านความสัมพันธ์ที่เปิดเผยและยังไปกว่านั้นคือยังช่วยด้านการพัฒนาความตระหนักไว้ในตนเองและความรู้สึกที่ได้รับยอมรับส่วนประกอบที่แตกต่างกันของทุนมนุษย์มีความสัมพันธ์กันอย่างสูงมีความเชื่อมโยงกัน

มีการป้อนกลับซึ่งกันและกันที่นำไปสู่การสร้างประโยชน์ นอกจากนี้ จี รอส และ เจ รอส (G. Roos and J. Roos, 1997) ให้ความหมายของทุนมนุษย์ว่า ประกอบด้วย 1) ความสามารถ (Competence) โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความรู้ และ ทักษะความรู้จะเป็นความรู้ทางด้านวิชาการหรือด้านเทคนิคที่เกิดจากการศึกษาเล่าเรียน 2) ทักษะ (Skill) คือสิ่งที่ได้จากการฝึกปฏิบัติอันเป็นผลมาจากความรู้ความสามารถของบุคคล 3) ทักษะ (Attitude) จะขึ้นกับคุณลักษณะของบุคคลที่มีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างน้อย สิ่งเหล่านี้เป็นผลมาจากแรงจูงใจ พฤติกรรมและความประพฤติ และ 4) ความสามารถทางสติปัญญา ความกระตือรือร้น (Intellectual agility) จะครอบคลุมนวัตกรรม ความยืดหยุ่นและ คุณลักษณะในการปรับตัวทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และ Gregory G. Dess and Joseph C. Picken, 1999, p. 8) ให้ความหมายไว้ว่าทุนมนุษย์เป็นส่วนที่ประกอบด้วย ความสามารถส่วนบุคคล ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของพนักงานและผู้บริหารขององค์กร ที่สอดคล้องกับงานในความรับผิดชอบ รวมถึงความสามารถที่จะเป็นแหล่งสะสมความรู้ ทักษะและ ประสบการณ์โดยผ่านการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบของทุนมนุษย์นั้น มีความหลากหลายขึ้นกับมุมมองของแต่ละท่าน แต่อย่างไรก็ตามถ้าพิจารณาเพียงอย่างเดียวไม่สามารถสร้างประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรได้ต้องอาศัยความเชื่อมโยงระหว่างทุนต่าง ๆ ที่มีใน องค์กรและการพัฒนาทุนมนุษย์จะนำไปสู่การสร้างทุนทางปัญญาขององค์กรในที่สุด นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับคำพูดของ เทียม โชควัฒนา (อ้างถึงใน ชาญวิทย์ วัธนธนารัตน์. 2555) ที่กล่าวว่า “คน” เป็นทรัพยากรที่ต้องใช้เวลาและความอดทนในการสร้างและดูแล และปรัชญา ชุมนาเสียว (2549) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของทุนมนุษย์ ในมุมมองทางเศรษฐศาสตร์ว่า ทุนมนุษย์เป็นสินทรัพย์ชนิดหนึ่งและเป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตน (Intangible) สอดคล้องกับ พัศธิญา ทองประหลาด (2554) ที่ให้มุมมองว่า ทุนมนุษย์จัดเป็นสินทรัพย์ชนิดหนึ่งและเป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตน ทำให้การพัฒนาทุนมนุษย์เป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับสังคมทุกสมัยที่มีเป้าหมายเชื่อมโยงกับความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ทิศทางการพัฒนาทุนมนุษย์ให้ประสบผลสำเร็จจึงต้องมาจากโลกทัศน์และการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับปัจจัยแวดล้อม ดังนั้น จากผลการศึกษา จึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบของทุนมนุษย์ประกอบด้วยทุนมนุษย์ ด้านความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ซึ่งหากได้รับการลงทุนและพัฒนาจะสร้างทุนทางปัญญาและทุนทางอารมณ์ให้เกิดขึ้นในตัวของคนซึ่งต้องอาศัยทุน โครงสร้างหรือทุนองค์กรที่ประกอบด้วยฐานความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในองค์กร ส่วนการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีหลากหลายปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะ บุคลากร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต

ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) ที่กล่าวว่า ความรู้ ความสามารถทักษะตลอดจนทัศนคติที่จำเป็นในการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คุณลักษณะของบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมและผลของการปฏิบัติงาน ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ส่วนหนึ่งประกอบขึ้นจากทักษะความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ บุคลิกภาพ ค่านิยมของบุคคล หรือพฤติกรรมของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยมในงานหนึ่ง ๆ และ Brooks and Nafukho (2006) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุนทางสังคม (Social Capital) และสติปัญญาทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ที่มีผลต่อผลผลิตขององค์การ Organizational Productivity) ผลการศึกษาที่ได้ พบว่า การบูรณาการระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทุนทางสังคม และสติปัญญาทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์กับผลผลิตขององค์การภายใต้สิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก ซึ่ง พิษญาฎา พิมพ์สิงห์ (2558) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี พบว่า อายุ ประเภทบุคลากร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือนรวมค่าตอบแทนต่างกัน มีความคิดเห็นในการพัฒนาทุนมนุษย์ต่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์การและปัจจัยภายนอกองค์การกับการพัฒนาทุนมนุษย์ พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน ด้านการอบรมและพัฒนาบุคลากร ด้านการบริหารจัดการคนเก่งในองค์การ ด้านความผูกพันต่อองค์การ ด้านเทคโนโลยี และด้านเศรษฐกิจ ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทุนมนุษย์ในทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ปัจจัยที่ค้นพบจากการศึกษาจึงมีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

5.2.2 ผลการศึกษาระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการศึกษาระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อตอบสนองมติฐานการวิจัย ที่ 1 ระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับสูง นั้น ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีระดับการพัฒนาทุนมนุษย์โดยรวม อยู่ในระดับสูง เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของ พิษญาฎา พิมพ์สิงห์ (2558) ซึ่งได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จำนวน 290 คน ผลวิจัยพบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ ความสำคัญของปัจจัยภายในองค์การและปัจจัยภายนอก

องค์การกับการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน เมื่อศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ รายด้าน พบว่า เมื่อพิจารณาองค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ทุนทางสังคม ทุนทางปัญญา ทุนทางอารมณ์ และ ทุนทางความชำนาญ

5.2.3 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อตอบสนองสมมติฐานการวิจัย ที่ 2 ผลการวิจัย พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 6 ปัจจัย ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่วน ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย คือ เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรเข้าไปในสมการแล้วทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเดิมกับค่าสหสัมพันธ์พหุคูณเมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์ที่เหลือเข้าไป ปรากฏว่า ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณลดลง อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรพยากรณ์ ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร อธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้น้อยจึงถูกนำออกจากสมการพยากรณ์ โดยในการศึกษานี้ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยด้านคุณลักษณะบุคลากร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พิชญานา พิมพ์สิงห์ (2558) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรสาขาวิชาการในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านวัฒนธรรมในการทำงาน ด้านการอบรมและพัฒนาบุคลากร ด้านการบริหารจัดการคนเก่งในองค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านเทคโนโลยี และด้านเศรษฐกิจ ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทุนมนุษย์ในทางบวก ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจ ซึ่งมีลำดับความสำคัญสูงสุดที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นั้น โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ บาร์นาร์ด (Barnard) ซึ่งได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ ว่าสิ่งจูงใจที่ผู้บริหารจะต้องใช้เป็นเครื่องกระตุ้นให้

บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงานมีอยู่ 8 ประการ คือ (1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ สิ่งของหรือสภาพทางกายที่ทำให้บุคคลากรเป็นการตอบแทน เป็นการชดเชยหรือเป็นรางวัล (2) สิ่งจูงใจที่เป็น โอกาสของบุคคลซึ่ง ไม่ใช่วัตถุ เช่น เกียรติภูมิ สิทธิพิเศษ และอำนาจ เป็นต้น (3) สภาพทางกายที่พึงประสงค์อันก่อให้เกิดความสุขต่อการทำงาน (4) ผลประโยชน์ทางอุดมคติรวมทั้งการ ได้แสดงความจงรักภักดีต่อองค์กร (5) ความดีใจทางสังคม (6) การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและเจตคติของบุคคล (7) โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน และ (8) สภาพของการอยู่ร่วมกัน ซึ่ง ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543) ก็ได้ได้กล่าวถึง ทฤษฎีแรงจูงใจของ E.R.G ของ Alderfer (E.R.G. Theory) Alderfer ผู้สร้างทฤษฎีจูงใจ E.R.G.ซึ่งได้จำแนกความต้องการออกเป็น 3 กลุ่ม คือ (1) ความต้องการเพื่อดำรงชีวิต (Existing Needs) (2) ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs) และ (3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) และ วุฒิพล สกลเกียรติ (2546) ได้ข้อสรุปจากที่นักวิชาการได้กล่าวถึง ทฤษฎี E.R.G ของ Alderfer ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ของ Maslow ที่ว่า ความต้องการที่ยังไม่ตอบสนองจะจูงใจบุคคลและเห็นได้ว่า โดยทั่วไปบุคคลจะก้าวขึ้นไปตามลำดับของความต้องการจากระดับต่ำกว่าก่อนความต้องการระดับสูง เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับต่ำจะมีความสำคัญน้อยลง แต่อย่างไรก็ตาม ภายใต้สถานการณ์บางอย่าง บุคคลอาจจะกลับมายังความต้องการระดับต่ำได้ เช่น บุคคลที่คับข้องใจภายใน การตอบสนองความต้องการการเจริญเติบโต อาจจะถูกใจให้ตอบสนองความต้องการความสัมพันธ์ที่ต่ำลงมา จึงทำให้ทฤษฎีนี้มีทั้ง ส่วนเหมือนและส่วนต่างกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow อย่างไรก็ดีตาม ปัจจัยด้านแรงจูงใจซึ่งเป็นความต้องการของคนไม่จำเป็นจะต้องเกิดขึ้นจากต่ำ ไปสูงตามลำดับเหมือนกับของมาสโลว์ แต่อาจจะเกิดขึ้นพร้อม ๆ กันหลาย ๆ อย่างก็ได้ เช่น ความต้องการเงินเดือนที่เพียงพอสามารถเกิดขึ้นได้ในขณะเดียวกันกับความต้องการการชื่นชมและความต้องการการสร้างสรรค์และความต้องการความก้าวหน้าในทางวิชาการหรือตำแหน่งงาน ส่วนปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ลำดับต่อมา นั้น พบว่า นโยบายด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ของผู้บริหารมีความชัดเจน เหมาะสม และสามารถปฏิบัติได้ ผู้บริหารส่งเสริม/สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งให้ความสำคัญในการพัฒนาความรู้ความสามารถแก่บุคลากร เป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำและช่วยจัดให้มีการฝึกอบรมเพิ่มเติม สอดคล้องกับงานวิจัยของจรัสศรี เพ็ชรคง (2552) วิจัยเรื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระราชนก พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กรมากที่สุด การที่ผู้บริหารจะสร้างและพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์การทำงานซึ่งเป็นทุนที่มีสะสม

อยู่ในตัวแต่ละบุคคล และ โน้มนำให้บุคคลเหล่านี้ ความรู้ทักษะที่มีออกมาสร้างผลงานระดับสูงให้กับองค์กรได้นั้น สิ่งสำคัญคือการแสดงออกถึงภาวะผู้นำที่ผู้บริหารมีอยู่ในตนเอง มีความสามารถ ในการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ มีวิสัยทัศน์ที่สามารถนำองค์กร ไปสู่เป้าหมาย มีความสามารถในการสื่อสาร ทำให้อาจารย์เห็นทิศทางที่ชัดเจนขององค์กร และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Rastogi (2000) ซึ่ง ได้วิจัยเรื่องการพัฒนาทุนมนุษย์และองค์ประกอบทุนมนุษย์ พบว่า การพัฒนาทั้งด้านทุนมนุษย์และทุนทางสังคมจะขึ้นอยู่กับความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ที่จะทำให้มีการสั่งการสั่งการที่ชัดเจนทั้งด้านเป้าหมาย วิถีทาง และทิศทางในการดำเนินงานซึ่งผู้ปฏิบัติสามารถจำแนกได้ด้วยตนเอง จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารนั้นส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงานในการใช้ความรู้ความสามารถสร้างผลงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

5.3.1.1 มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรกำหนดแผนยุทธศาสตร์และ วางแผนกลยุทธ์ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ระดับประเทศ และ สอดรับกับนโยบาย และวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย โดยกำหนดแผนพัฒนาทุนมนุษย์ ของมหาวิทยาลัย ทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และ ระยะยาว โดยนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์และนำแผนสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

5.3.1.2 การพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ต้องมุ่งสร้างศักยภาพอาจารย์และบุคลากรรวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจให้กับอาจารย์และบุคลากรทุกฝ่ายสร้างความแข็งแกร่งทางวิชาการ ด้วยการเพิ่มคุณวุฒิ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ การทำผลงาน ตำรา การวิจัย และ ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ด้านการสื่อสาร รวมทั้งการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือ คอมพิวเตอร์ และการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

5.3.1.3 สามารถรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หรือนำปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ไปสู่การปฏิบัติได้ โดยผู้บริหารจะต้องมีการถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติ ตั้งแต่ระดับของคณาจารย์มหาวิทยาลัย คณะ หลักสูตร ลงสู่ระดับบุคคล โดยแบ่งกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาทุนมนุษย์ให้เหมาะสมกับความรู้ที่จำเป็นต้องพัฒนา วิเคราะห์ความรู้ที่จำเป็นในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร และต้องมีการบูรณาการ การพัฒนาทุนมนุษย์ ให้เชื่อมโยง

กับการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบภายใต้บริบทของมหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่ง

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

5.3.2.1 มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือควรนำปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทุนมนุษย์ หรือ บริหารจัดการด้านทุนมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรอันจะนำไปสู่ องค์กรคุณภาพหรือองค์กรขีดสมรรถนะสูง อันจะนำไปสู่การพัฒนาทุนมนุษย์ที่ยั่งยืน

5.3.2.2 มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรกำหนด ผู้รับผิดชอบ ตัวชี้วัดและเป้าหมายการพัฒนาทุนมนุษย์ทั้งในระดับองค์กร คณะหรือหลักสูตร หรือ ตัวบุคคลที่ชัดเจน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และมีการกำกับ ติดตามและประเมินผลเป็นระยะ ซึ่งปัจจุบันการทำอะไรจะต้องเน้นถึงการประกันคุณภาพ ไม่ใช่เป็นการสร้างภาพหรือแค่โชว์ ขาดความยั่งยืน ดังนั้นต้องมีการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มศักยภาพให้มีความทำงานอย่างทุ่มเท และจริงจัง

5.3.2.3 การพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรเป็นไปตามนโยบาย ทิศทางและบริบทของสำนักงานการอุดมศึกษาที่กำหนด ระเบียบปฏิบัติไว้ หากเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยราชภัฏอื่น ๆ ก็จะมีผลแตกต่างกันและภารกิจ หลักการบริหารงานด้านการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ก็ควรเน้นด้านพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาทุนมนุษย์ควรพัฒนาควบคู่กับการสร้างความจงรักภักดีหรือความผูกพันต่อ หน่วยงาน หรือองค์กร การพูดคุยแลกเปลี่ยน การระดมความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมของอาจารย์และ บุคลากรทุกคณะของมหาวิทยาลัย จะทำให้ทราบความจำเป็น ความต้องการและประโยชน์ที่จะ ได้รับ จากการพัฒนาทุนมนุษย์ของแต่ละมหาวิทยาลัย เพราะทุกมหาวิทยาลัยสามารถเป็นเอกเทศ และมีอำนาจตัดสินใจบริหารจัดการด้วยตนเอง

5.3.2.4 อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทุกคนต้อง ตระหนักถึงหน้าที่ ภาระงานสอน และมีความรับผิดชอบ ต้องหมั่นศึกษาและพัฒนาตนเองให้ ทันต่อยุค โลกาภิวัตน์หรือกระแสการเปลี่ยนแปลง อาจารย์มหาวิทยาลัยถือว่าเป็นบุคคลผู้ ทรงคุณค่า มีความรู้ ความสามารถต้องปฏิบัติตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดี ต้องมีการพัฒนา อย่างสม่ำเสมอและมีคุณภาพ รวมทั้งต้องมีการอบรมสัมมนาอย่างต่อเนื่อง

5.3.2.5 การพัฒนาทุนมนุษย์อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ทางด้านการศึกษาควร พัฒนาควบคู่ไปกับการประเมินตำแหน่งทางวิชาการ โดยผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกลุ่ม ภาคตะวันออกเฉียงเหนือทุกแห่งควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้โอกาสในการพัฒนาอย่าง เท่าเทียมกัน ลดความเหลื่อมล้ำ มีความเสมอภาค เท่าเทียมและเป็นธรรม รวมทั้งและตัวอาจารย์

ซึ่งเป็นผู้สอนก็ต้องตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนและต้องทำตัวให้เป็นที่ยอมรับของนักศึกษา ประชาชน และชุมชนท้องถิ่นแนวทางหรือรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยควรเป็นไปตามนโยบาย ทิศทางและบริบทของสำนักงานการอุดมศึกษาที่กำหนดระเบียบไว้ ถ้าไปเทียบกับมหาวิทยาลัยราชภัฏอื่นๆ ก็จะมี ความแตกต่างกันและภารกิจหลักการบริหารงานด้านการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ก็ควรเน้นด้านพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

5.3.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.3.1 ควรมีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงาน หรือองค์กรที่เกี่ยวข้องไว้ล่วงหน้าและนัดหมายกันอย่างเป็นทางการหรือลายลักษณ์อักษร เพราะการประสานงานในการเก็บข้อมูลและขอความร่วมมือเป็นไปค่อนข้างยากลำบากมาก มิเช่นนั้น หน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องอาจไม่ตระหนักและไม่เข้าใจถึงความสำคัญของงานวิจัย

5.3.3.2 การเก็บข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายแต่ละครั้ง ผู้วิจัยจะต้องอธิบายเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กระจ่างชัด และคอยกำชับควบคุมในการเก็บข้อมูลอย่างเคร่งครัด เพราะบางครั้งกลุ่มเป้าหมายอาจไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการกรอกข้อมูลที่เป็นจริง ซึ่งอาจทำให้ผู้วิจัยไม่ได้รับข้อมูลทางการวิจัยอย่างแท้จริง

5.3.3.3 การสร้างนวัตกรรมองค์ความรู้ใหม่ทางงานวิจัย นับเป็นสิ่งที่ดี แต่อาจจะยากลำบากในการค้นหาวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพราะยังไม่มีผู้ใดคิดค้นหรือสร้างงานวิจัยนั้นขึ้นมา ดังนั้น ผู้วิจัยควรจะทำการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้มากยิ่งขึ้นกว่าเดิม

5.3.3.4 ควรศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม หรือวิจัยพัฒนา หรือทดลองรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือปัจจัยที่ส่งผลการพัฒนาตนเอง ในการ

5.3.3.5 ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ หรือการศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบเกี่ยวกับปัจจัยองค์การที่มีอิทธิพลต่อขีดความสามารถของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยต่อไป

บรรณานุกรม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- กวี วงศ์พุด. ภาวะผู้นำ. (2550). กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี.
- กิดานันท์ มลิทอง. (2548). เทคโนโลยีและการสื่อสารเพื่อการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อรุณการพิมพ์
- กิตติภูมิ วิเศษศักดิ์. (2552). การพัฒนาทุนมนุษย์ในการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรสมัยใหม่หรือองค์กรสมรรถนะสูง. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กฤษณา จ้อยเนียม. (2547). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ. ธนาคารกสิกรไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เกรียงไกร ยศพันธุ์ไทย. (2553). อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก <http://www.ifid.or.th>.
- จารุวรรณ กมลสินธุ์. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในเขต อุตสาหกรรมนวนคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- จิตภา เร่งมีศรีสุข. (2557). วัฒนธรรมธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน. วารสารพุทธจักร, 68(2), 10 – 20.
- จิระ หงส์ตารมภ์. (2549). ทรัพยากรมนุษย์พันธุ์แท้. กรุงเทพฯ : มิสเตอร์ถือปี่.
- จิระ หงส์ตารมภ์. (2550). ทรัพยากรมนุษย์พันธุ์แท้. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://gotoknow.org/blog/chirakm/29245>.
- จุมพล พูลภัทรชีวิน. (2548). “การปฏิบัติการวิจัยด้วย EDFR”. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 1(2), 19 - 31
- เจริญศักดิ์ ศาลากิจ. (2555). คำโหลทวิทยาของสุกรพันธุ์รอบวิทยาเขตกำแพงแสน. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2535). เทคนิคการเป็นหัวหน้างาน. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริม กรุงเทพฯ.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2538). ครูและอาชีพของครู. ประชาศึกษา, 45 (9), 34 – 40.

- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2554). งานได้ผล คนเป็นสุข (*Healthy Organization Healthy Productivity*). กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2555). *Change... เพื่อสร้างความสุขในองค์กร*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.wiseknow.com/blog/2009/05/22/2534/#axzz1XM0jYg4j>.
- ชูชาติ โชติเสน. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต) ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2544). *ภาวะผู้นำ*. เอกสารประกอบการสอนวิชา 1065101 หลักและทฤษฎีบริหารการศึกษา. กาญจนบุรี.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. นนทบุรี: ไทเนรมิตกิจอินเตอร์โปรแกรมสติฟ.
- โชคชัย สุเวชวัฒนกุล และกนกกานต์ แก้วนุช. (2555). *ทางเลือก – ทางรอดจากวิกฤตเศรษฐกิจของกิจกรรมทุนมนุษย์ในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและบริการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง : กิจกรรมการบริหารและการพัฒนาทุนมนุษย์*. การประชุมวิชาการระดับชาติในวันคล้ายวันสถาปนาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ประจำปี 2555.
- ถาวรณีย์ แผนสมบุรณ์. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในศาลชั้นต้นของผู้พิพากษาอาวุโสปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- ถาวรณีย์ แผนสมบุรณ์. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในศาลชั้นต้นของผู้พิพากษาอาวุโส*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพันธ์เขจรนันท์ และไพบุลย์ เกียรติโกมล. (2548). *ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- คณีย์ เทียนพุด. (2550). *ความสามารถในวรรณะ คร.คณีย์ เทียนพุด*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เอ.อาร์. อินฟอร์เมชั่น แอน พับลิเคชั่น.
- คำรงค์ศักดิ์ จงวิบูลย์. (2543). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดิน ปรัชญพทธี. (2542). *ทฤษฎีองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ทองใบ สุดซารี. (2543). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. อุบลราชธานี : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. (2532). *การบริหารบุคคลในแนวทางใหม่*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2547). *ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ : บริษัทแซทไฟร์พริ้นติ้ง จำกัด.
- เทือน ทองแก้ว. (2550). *สมรรถนะ (Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ธีรศักดิ์ กองคาสวัสดิ์. (2550). *Competency ภาคปฏิบัติเขาทำกันอย่างไร*. ศูนย์บรรณสารและสื่อการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. พิมพ์ครั้งที่ 4.
- ธีรศักดิ์ กองคาสวัสดิ์. (2550). *ทุนมนุษย์ : การกำหนดตัวชี้วัดเพื่อพัฒนา*. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย - ญี่ปุ่น).
- นพรุจ ศักดิ์ศิริ (2554). *การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการจัด การศึกษา โรงเรียนมาตรฐานสากล*. สำนักงานบริหารการมัธยมศึกษาตอนปลาย, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- นิตยา พรหมวนิช. (2547). *การสังเคราะห์การปรับบทบาทของสถาบันราชภัฏ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต) กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิพนธ์ คันทะเสวี. (2531). *คุณภาพชีวิตสำหรับสังคม ไทย*. เอกสารประกอบการสัมมนาระดับชาติ เรื่องภาวะสังคมไทย ณ โรงแรมสยามเบย์ชอร์รีสอร์ท พัทยา ระหว่างวันที่ 19 - 21 เมษายน.
- นิพนธ์ คันทะเสวี. (2541). *ยุทธศาสตร์ใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และชุมชนที่ยั่งยืน : กรณีของประเทศไทย*. นิพนธ์ คันทะเสวี.
- นิสดารค์ เวชยานนท์. (2551). *มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์*. กรุงเทพฯ : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นุชลี อุปลักษณ์ (2555). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : ทริปเพิลกรุ๊ป.
- บัณฑิต ธนชัยเศรษฐวุฒิ. (2535). *รายงานการศึกษาสำรวจเรื่องสภาพการบังคับใช้กฎหมาย ประกันสังคม*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิอารมณณ์พงษ์พันธ์.
- บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ.บรรณาธิการ. (2541). *เร่งรุกรัฐ ประกันว่างงาน*. กรุงเทพฯ : มูลนิธิอารมณณ์ พงศ์พันธ์.
- บุษบา รัตนมงคล (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนกึ่งอำเภอนิคมพัฒนา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต) ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ประจวบ คงอินทร์. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรณีศึกษา : กลุ่มบริษัท พีรพัฒน์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน) (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด,*
- ประจักษ์ ทรัพย์อุดม. (2550). *แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency. กรุงเทพฯ : ศิริวัฒนา อินเตอร์พรีนซ์.*
- ประไพทิพย์ ลือพงษ์. (2556). *การพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีสมรรถนะความสามารถในการแข่งขัน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.*
- ประเวศ วะสี. (2541). *ยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจสังคมและศีลธรรม. กรุงเทพฯ : หมอชาวบ้าน.*
- ประสาน หอมพูล และทิพวรรณ หอมพูล.(2540). *จิตวิทยารัฐกิจ. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.*
- ปรัชญา ชุ่มนาเลียว. (2549). *แนวทางการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างทุนมนุษย์ในองค์กร, เอกสารการประชุมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติ ครั้งที่ 7.*
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2545). *หลักการจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.*
- ปราชนา กล้าผจญ และ พอดดา บุตรสุทธีวงศ์. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ก. ผลการพิมพ์. RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY*
- ปรีชา คัมภีรปกรณ์. (2540). *การวางแผนด้านบุคลากร. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.*
- ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์. (2535). *วิทยาศาสตร์สังคมไทยวิธีใหม่แห่งการพัฒนา. กรุงเทพฯ : ฝ่ายข้อมูล และเผยแพร่ข้อมูลองค์การพัฒนาเอกชน.*
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2545). *การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.*
- เป็รื่อง กิจรัตน์ภร. (2555). *ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาไทย : ที่มาและทางออก. เอกสารประกอบการประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ.*
- พงศ์ หรดาล. (2540). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.*
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). *ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- พร ภิสก และพันเอก. (2546). *วัฒนธรรมองค์การและปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเหล่าสายวิชาการ (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : <http://www.thesis.tiac.or.th/main.htm> [2549, 10 กันยายน]*

- พร เย็นเยือก. (2558). การศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษา สาขาวิชาการจัดการ
 คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต. วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ. ปีที่ 4 ฉบับที่ 2
 ประจำเดือนกรกฎาคม - ธันวาคม 2558.
- พรรรัตน์ รัตนศิริวงศ์. (2556). แนวคิดวัฒนธรรมองค์การ. [สืบค้นเมื่อ 10 กันยายน 2556].
 (ออนไลน์) จาก <http://www.Km.camt.cmu.ac.th/mskm/952701/DocLib1/วัฒนธรรมองค์การ>.
- พจน์ นนทศักดิ์ ปิยพันธ์ ปิงเมืองและสมศรี ศิริไหวประพันธ์. (2549). การจัดการสมัยใหม่.
 กรุงเทพฯ : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่นอิน โด โชน่า.
- พัศษิญา ทองประหลาด. (2554). การศึกษาระดับทุนมนุษย์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิของบุคลากร
 ในเทศบาลเมืองบางกรวย (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต) กรุงเทพฯ :
 มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พัศษิญา ทองหลาด. (2554). ระดับทุนมนุษย์ตามกรอบ มาตรฐานคุณวุฒิของบุคลากรในเทศบาล
 เมืองบางกรวย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตวิทยาลัย) กรุงเทพฯ :
 มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พิชญานา พิมพ์สิงห์. (2558). ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากรสายวิชาการ
 ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต) สุราษฎร์
 ธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
- พิชิต ฤทธิจรูญ. (2544). หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ศูนย์
 หนังสือราชภัฏพระนคร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เพ็ญศรี วาทยานนท์. (2533). การจัดการทรัพยากรคน. กรุงเทพฯ : ปิ่นเกล้าการพิมพ์.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2551). กลยุทธ์การขับเคลื่อนนวัตกรรมการเปลี่ยนผ่านการศึกษา “สัตตศิลา”
 สู่วิทยาลัย = Strategies for driving “Sattasila” education transformation innovation to
 schools : รายงานการวิจัย.
- ภรณ์ กิรติบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ภัคทิพภา ศรีสว่าง. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตใน
 การทำงาน ของข้าราชการครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 จันทบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต) ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาวิณี เพชรสว่าง. (2552). พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ซีวีแอลการพิมพ์.
- ภาวิน ศิริประภาณกุล. (2552). มองข้ามมองขวา : ว่าด้วยการพัฒนาทุนมนุษย์.
- ภาวิน ศิริประภาณกุล. (12 เมษายน 2547). คอลัมน์ : มองข้ามมองขวา : ว่าด้วยการพัฒนาทุน มนุษย์.
 ประชาชาติธุรกิจ.

- มรกต โกมลดิษฐ์. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2540). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรทางการศึกษา*. มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : ชรรณสารจำกัด.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). *ภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- รังสรรค์ สิงห์เลิศ. (2551). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- รัชก มุลเกตุ. (2552). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สายการพาณิชย์ บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ราชกิจจานุเบกษา. ฉบับมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547. (2547). พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547. เล่มที่ 121 ตอนพิเศษ 23 ก วันที่ 14 มิถุนายน 2547.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- ลัดดา โกรดิ. (2545). "เทคโนโลยีที่ใช้ในการจัดเก็บและการค้นคืนสารสนเทศ" ใน *เอกสารการสอนชุดวิชา การจัดเก็บและการค้นคืนสารสนเทศ : Information Storage and Retrieval*. นนทบุรี : บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วราภรณ์ สิงห์ราช. (2548). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- วรรณวดี ชัยชาญกุล. (2536). *ความสำเร็จและความล้มเหลวของตัวละครเอกหญิงในนวนิยายเรื่อง Middlemarch and The Portrait of a Lady*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรารัตน์ เขียวไพบร์. (2551). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วัชรพงษ์ อินทรวงศ์. (2552). "กล่อมคำและแนวคิดวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดในการบริหารทรัพยากรมนุษย์", *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์* ปีที่ 8, ฉบับที่ 1, มกราคม 2010, หน้า 159 - 184
- วิจารณ์ พานิช. (2546). *การจัดการความรู้ในยุคสังคมและเศรษฐกิจบนฐานความรู้*. กรุงเทพฯ : สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.

- วิจิตร ศรีสอ้าน. (2552). "การพัฒนาสังคมไทยผ่านการอุดมศึกษา" ในสรุปผลการประชุมวิชาการ ครั้งที่ 7 เรื่อง พัฒนาศาสตร์แห่งการบูรณาการฯ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2547). *พฤติกรรมองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วินิต วิไลวงษ์วัฒนกิจ. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนอมาัยระดับตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิภา เจริญภักดิ์ และคณะ. (2550). *การวิเคราะห์ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมราชา.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2547). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : เอช เอ็น กรุ๊ป.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2545). *การบริหารหลักการ ทฤษฎี ประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์ องค์กรศึกษาไทย*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : พิมพ์พิสูทธิ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2546). *การบริหารการศึกษา : หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ประเด็นและบทวิเคราะห์*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุจน์.
- วีระ อรัญญมงคล. (2552). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : องค์กรค้าของ สกสค.
- วีระ อรัญญมงคล และรัชฎา ชิโสภา. (2548). *รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันอุดมศึกษา : กรณีศึกษาสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. งานวิจัยทุนวิจัยวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- วุฒิพล สกลเกียรติ. (546). *การพัฒนา รูปแบบการจัดการเรียนรูเพื่อพัฒนาทักษะสำหรับผู้ใช้งานใน สถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต) กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริ สยามสุโพธิ์. (2543). *ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต*. กรุงเทพฯ : โอเคียนสโตร์.
- ศิริพงษ์ เสากายน. (2548). *หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บิ๊กพอยท์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และชนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : ชีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- สุกเจตน์ จันทร์สาสน์. (2556). *ทุนมนุษย์และการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศไทย*. กรุงเทพฯ : คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2547). รายงานผลการประเมินความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจ และการกำกับดูแล ตรวจสอบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : (ม.ป.ท.).
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2550). การวัดประเมินผลเพื่อคุณภาพ การเรียนรู้และตัวอย่างข้อสอบจาก โครงการประเมินผลนักเรียนนานาชาติ (PISA). กรุงเทพฯ : เซเว่นพรีนติ้งกรุ๊ป.
- สมชาย พันธเสน. (2552). กลยุทธ์การบริหารมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในทศวรรษหน้า : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา (วิทยานิพนธ์ ปรัชญาคุณวุฒิบัณฑิต ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย. (2549). ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร. กรุงเทพฯ : สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย.
- สานิตย์ กายาผาด. (2542). เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อชีวิต. กรุงเทพฯ : ธีรด์เวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี. (2545). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 – 2559. กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิคจำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2551 – 2565). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2550). คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ฉบับปรับปรุง. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สำนักงานการอุดมศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547). “การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์.” เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ. กรุงเทพฯ : สำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). รายงานการศึกษาไทยในเวทีสากล โลก พ.ศ. 2549 สกศ.
- สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งชาติ. (2545). กรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศ ระยะ 2544 – 2553 ของประเทศไทย. กรุงเทพฯ : ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ”
- สำนักงานสถาบันราชภัฏ. (2544). คู่มือการเขียนผลงานทางวิชาการ. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.
- สำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2553). มาตรฐานการอุดมศึกษาและเกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วน จำกัด ภาพพิมพ์.

- สิทธิชัย ศรีเจริญประมง. (2556). แนวทางการพัฒนาการดำเนินการด้านทุนมนุษย์เพื่อพัฒนาคุณภาพการให้บริการของสายการบินในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : คณะการจัดการการท่องเที่ยว สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2546). จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สิริพร ทิวะสิงห์. (2541). การใช้ *Catalog database maintenance module* ของโปรแกรม *INNOPAC* ในการสร้างฐานข้อมูลบรรณานุกรมทรัพยากรสารสนเทศ (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต) ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สิริพร ทิวะสิงห์. (2551). "การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยเว็บล็อก (Weblog) ของบรรณารักษ์." รั้งสัตยสารสนเทศ, 14(2), 12 - 21
- สุขุม เฉลยทรัพย์ และคณะ. (2547). เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- สุจิตรา ชนานันท์. (2550). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.
- สุจิตรา ชนานันท์. (2552). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ *Human resource development*. พิมพ์ครั้งที่ 4. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุชาติศรีวรการ. (2531). อำนาจฝ่ายปกครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย (วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์มหาบัณฑิต) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุนทร วงศ์ไวยสุวรรณ. (2550). วัฒนธรรมองค์การกรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปีฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551 - 2565). ม.ป.ท.
- สุนทร วงศ์ไวยสุวรรณ. (2540). ผู้นำองค์การในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. เอกสารการสอนชุดวิชาองค์การและการจัดงานบุคคล. นนทบุรี : ม.ป.พ.
- สุนันทา แก้วสุข. (2545). ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาสถาบันราชภัฏธนบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). ธนบุรี : สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- สุพานี สถฤษ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุเมธ แยม์นุ่น. (2552). นวัตกรรม "สหกิจศึกษา". ใน นวัตกรรมวิจิตร. กรุงเทพฯ : มูลนิธิศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสอ้าน.

- สุวรรณค์ ใควัฒระภูถ. (2550). *จิตวิทยาศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุริยา นทีศิริภูถ. (2546). *สภาพและปัญหาการจัดการระบบและสารสนเทศในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุวรรณณี คำมัน และ คณะ. (2551). *111 กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาวกับการเปลี่ยนแปลงสู่การ ปฏิบัติ*. ม.ป.ท. ม.ป.พ.
- เสนาะ ดิยาว. (2551). *หลักการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5*
- หวน พันธุพันธ์. (2548). *การบริหารโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- อนิษฐวัก แก้วจำนง. (2552). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี*.
- อริยา ภูหา. (2546). *แรงจูงใจและอารมณ์*. ปัตตานี : ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- อวยชัย ขบา. (2538). *ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร*. ในพฤติกรรมองค์กรและการจัดการตลาด หน่วยที่ 7 (165 – 166). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อังคณา สุมะสิทธิภูถ. (2539). *การวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ในโรงพยาบาลของรัฐ*. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาคม วัถไชสง. (2547). *หน้าที่ของผู้นำในการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา : การกิจ เอกสารและตำรามหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อานนท์ ศักดิ์วีระวิชัย. (2547). “แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency : เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง “ , Chulalongkorn Review. 16 (ก.ค.- ก.ย.)
- อานนท์ กาญจนพันธ์. (2544). *มิติชุมชน : วิธีคิดฟ้องถิ่นว่าด้วย สิทธิอำนาจและการจัดการ ทรัพยากร*. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2551). *Competency Based Interview Questions*. กรุงเทพฯ : เอชอาร์ เซ็นเตอร์.
- อุดม ทุมโฆสิต. (2544). *การจัดการ*. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- โอภาส เอี่ยมสิริวงส์. (2546). *การวิเคราะห์และออกแบบระบบ*. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชัน.
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1990). “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative to the Organizations.” *Commitment to the Organizations*. Journal of Occupational Psychology , 63.

- Alvesson, Mats. (1989). *“Organization, Culture and Ideology.”* International Studies of Management and Organization 17 (1987) : 4-18. quoted in Fred Luthans. Organizational Behavior. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Anastasi, A. (1988). *Psychological Testing*. 6th ed New York : Macmillan Publishing.
- Armstrong, M. (2006). *Strategic Human Resource Management : A Guide to Action*. 3rd ed. United Kingdom : Kogan Page.
- Baker, Philip. (1992). *“Electronic Book and Libraries of the Future”*. The ElectronicLibrary, 10 : 139 - 149.
- Barker, Philip and Manji, Karim. (1991). *“Designing Electronic Books”*, Educational and Bass.
- Barker, Phillip and Giller, Susan. (1991). *“Electronic Book for Early Learners.”* Educational and Training Technology International. 28 (November 1991).
- Barnard, C. I. (1974). *The Functions of the Executive (30th Anniversary ed.)*. Cambridge ; MA : Harvard University.
- Barney, J.B. (1991). *Firm resources and sustainable competitive advantage*. Journal of Management, 17, 99 - 120.
- Baron, R. A. (1986). Behavior in Organization. Boston: Allyn and Bacon.
- Bass, Bernard M. (1985). *Improving Perspective on Charismatic Leadership in Charismatic Leadership*. Sab Fransisco : Jossey – Bass.
- Becker, G. S. (1983). *“Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis with special reference to education*. New York : National Bureau of Economic Research.
- Becker, W. C., Engelmann, S., Thomas, D. R. (1975). *Teaching 1 : Classroom management*. Chicago : Science Research Associates.
- Bernard M. (1985). *Leadership and Performance beyond Expectations*. New York : The Free Press.
- Bontis, N., and Fitz-enz, J. (2002). *Intellectual capital ROI : A causal map of human capital antecedents and consequents*. Journal of Intellectual Capital, 3(3), 223 – 247.
- Bovee, C. L. et al. (1993). *Management*. New York : McGraw - Hill.
- Bowditch, J. L. and Buono, A. F. (1990). *A primer on organizational behavior*. New York : John Wiley and Sons.

- Brooks, K., and Nafukho, F. M. (2006). *Human resource development, social capital, emotional intelligence*. *Journal of European Industrial Training*, 30(2), 117 - 128.
- Buytendijk, Frank. (2006). The Five Keys to Building a High-Performance Organization. *Business Performance Management*. 4(1), 24 - 30.
- Casio, W. F. (1989). *Managing Human Resources*. New York : Mc Graw - Hill.
- Cherrington, J. D. (1994). *Organization Behavior : The Management of Individual and Organization Performance*. Boston : Allyn and Bacon Inc. *Training Technology International*. 28 (November 1991), 273 - 280.
- Cohen, E. (1979). *A Phenomenology of Tourist Experience*. *Sociology*, 13 (3), 179 - 201
- Cronbach, Lee Joseph. (1974). *Essentials of Psychological testing*. New York : Harper and Row.
- Daft, Richard L. (1998). *Organization Theory and Design*. International Thomsonson Leadership Research Findings, Practice, and Skills. Boston, MA. : Houghton Mifflin.
- Davenport, T. and Prusak, L. (1998). *Working Knowledge*. Boston : Harvard Business School Press.
- Delamotte, (1984). *Yves and Takezawa, Shin - cha*. Quality of Working Life in International Perspective. Geneva : International Labour Office.
- Delamotte, Y. and Takezawa, S. (1984). *Quality of Working Life in International Perspective*. Geneva : International Labour Office.
- Denzin, N. K. (1970). *Sociological Methods : A source Book*. Chicago : Aldine.
- Doz, Y., Santos, J., Williamson, P. (2001). *From Global to Metanational : How Companies Win in the Global Economy*. Boston, MA : Harvard Business School Press.
- Dubrin, J.A. (1998). *Leadership Research Findings, Practice, and Skills*. Boston, MA. : Houghton Mifflin.
- Egan, Sean Dennis. (2001). *Motivation and Satisfaction of Chicago Public School Teachers : Analysis Based on the Herzberg Motivation Theory*. [Online]. Accessed 18 Oct 2016. Available from : <http://wwwlib.umi.com/dissertations/>
- Fagan, J., and Shephard, J. L. (Eds.). (1970). *Gestalt therapy now : Theory techniques applications*. New York : Harper and Row (Colophon).
- G. Roos and J. Roos. (1997). "Measuring your company's intellectual performance", *LongRange Planning* 30. Vol.3, pp. 413 - 426.

- Gordon, J. R. (1999). *Organizational Behavior: A Diagnostic Approach*. 6th ed. Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall.
- Gregory G. Dress and Joseph C. Picken (1999). *Beyond of productivity: How leading the companies achieve superior performance by leveraging their human capital*. New York: America Management Association.
- Guthrie, J.T., and Cox, K.E. (2001). *Classroom condition for motivation and engagement in reading*. *Education Psychology Review* 13 (3) : 283 – 302.
- Hackett, L. M., and Anderson, C. S. (2005). *Predictors of depression after stroke : A systematic review of observational studies*. *Stroke*, 36 (2), 2296 - 2301.
- Harbison. (1973). *Human resources as the wealth of nations*. New York : Minnisota University.
- Hassan Salleh. (1989). *Asas Kekeluargaan Islam Bahasan Empat Mazhab: Syafi'i, Hanafi, Maliki dan Hanbali*. Selangor, Malaysia : Percetakan Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Herrick, N.G. and Macaby, M. (1995). *Humanization of work life*. In *The Quality of working life : Problem prospects and the state of the art*. New York : A Division of Macmillan.
- Herzberg, Frederick. (1967). *Work and the Nature of Man*. New York : The World Publishing Company
- Hinkle, D.E, William ,W. and Stephen G. J. (1998). *Applied Statistics for the Behavior Sciences*.
4th ed. New York : Houghton Mifflin.
- Hodgetts, R. M. (1999). *Modern Human Relations at work (7th.ed)*. New York : Dryden Press, Harcourt Brace College.
- Honey, P. and Mumford, A. (1996). *How to Manage Your Learning Environment : Making Learning a Priority at Work*. United Kingdom : Peter Honey Publications.
- Huse, E. F. and Cummings, T. G. (1985). *Organization Development and Change*. Minnesota : West Publishing.
- Ivancevich, J. M., and Metterson, M. T. (1990). *Organization Behavior and Management (2nd ed.)*. Illinois : Irwin. Pearce, Phillips. 1982. *The Social Psychology of Tourist Behavior*, Pergamon, Oxford.
- Ivancevich, J. M., and Metterson, M. T. (1990). *Organization Behavior and Management (2nd ed.)*. Illinois : Irwin.

- Jacobs, T.O. and Jaques, E. (1987). "Leadership in Complex Systems." In J. Zeidner. (Ed.), Human Productivity Enhancement : Organization, Personnel, and Decision Making. 2, 67 – 65.
- Kulvisaechana. (2006). *Journal of Business Management and Social Sciences Research*. (JBM and SSR) ISSN No : 2319 – 5614 Volume 5, No.10, October 2016 Human Capital Development and the Quality of Financial Reporting of Non - Governmental Organizations in Gulu District.
- Lengnick - Hall, C. A. Lengnick - Hall. (2002). *Human resource management in the knowledge economy : new challenges, new roles, and new capabilities*. San Francisco : Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Leyden, Lori A. (1999). *The Stress Management Handbook: Strategies for Health and Inner Peace*. McGraw-Hill Professional.
- Lovell, R. B. (1980). *Adult Learning*. New York: Halsted Press Wiley and Son.
- Maki, M.J (2001). *School as Learning Organizations : How Japanese Teachers Learn to perform Non-instructional Tasks*. Ph.D. Dissertation Columbia : The University of British Columbia. Canada.
- Makin, L., Hayden, J., Diaz, C.J. (2000). *High-Quality Literacy Programs in early childhood classrooms*. *Childhood Education*, 76(6), 368
- Maran Marimuthu, (2009). *Lawrence Arokiasamy & Maimunah Ismail*. Foundations of Human Resource Development. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Maslow, Abraham M. (1954). *Motivation and Personality*. New York : Harper and Row.
- Mathis, R.L. and Jackson, J.H. (2002). *Human Resource Management : Essential Perspectives*. Ohio : South Western College Publishing.
- McClelland, D.C. (1953). *The Achievement Motive*. New York : Appleton-Century Crofts, Inc.
- Mincer, Jacob. (1958). *Investment in Human Capital and Personal Income Distribution*, *Journal of Political Economy*, vol. 66 (4), pp. 281 - 302.
- Miner, J. B. (1992). *Industrial – Organization Psychology*. New York : The State University of New York at Buffalo.
- Mondy, R. W. and Noe, R. W. (1996). *Human Resource Management*. New York : Prentice Hall.

- Mowday, R. Steers R.M. and L. Porter. (1982). *Employee Organization Linkage : The Psychology of Commitment, Absentecism and Turnove*. New York : Academy Prees.
- Mowday, R.T., L.W. Porter, and R.M. Steers. (1982). *Employee – Organization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York : Academic Press.
- Nadler. (1989). *Corporate Human Resource Development*. New York : Van.Nostrand Reinhold Company.
- Noel J. Pearse. (2009). “The role of experiences in creating and developing intellectual capital”, *Management Research News*, Vol. 32 Iss : 4, pp.371 – 382.
- Pearce, Phillips. (1982). *The Social Psychology of Tourist Behavior*. Pergamon : Oxford.
- Phillips, Jack J.; Bothell, Timothy W. and Snead, G. Lynne. (2001). *The Project Management Scorecard*. USA : Butterworth Heinemann.
- Pigors, P. and Myers, C.A. (1981). *Personnel Administration (9thed)*. Tokyo : McGraw - Hill.
- Plunkett, W.R. and Attner R.F. (1997) *Meeting and Exceeding Customer Expectations*. Management. Cincinnati Ohio : South Weston College Publishingong.
- Price, A. (2011). *Human resource management*. 4th Revised edition. Publisher : Cengage Learning EMEA. ISBN – 13 : 978 - 1408032244.
- Rabideau, T.S., (2005). *Effects of Achievement Motivation on Behavior*. [ออนไลน์].เข้าถึงได้จาก <http://www.personalityresearch.org>.เข้าถึงเมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2556.
- Reddington, Willaimson and Withers. (2005). “Strategic human capital management for a new University: a case study of SuanDusitRajabhat University”, *Journal of Knowledge Management*, Vol. 19 Iss : 1, pp.108 – 120.
- Reigher, Robert C. and Judith Stang. (2000). *Management and Motivation : An Analysis of Productivity in Education and the Workplace*. [Online]. Accessed 18 Oct 2014. Available from : <http://wwwlib.umi.com/dissertations/>
- Robbins and DeCenzo. Certo. (2004). Retrieved December 18, 2012, from. [ออนไลน์] จาก <http://www.gotoknow.org/posts/447935>.
- Robert M. Noe and Shane R. Premeaux. (1999). *Human Resource Management*. 7th ed. New Jersey : Prentice – Hall, Inc.
- Ross, C.C and Stanley, J.C. (1967). *Measurement in Today' School*. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.

- Schein, E. H. (1970). *Organizational Psychology (2nd ed.)*. NJ : Prentice-Hall Inc.
- Schein, E.H. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco : Jossey – Bass.
- Schein, Edgar. H. (2004). *Organizational culture and leadership(3rd ed.)*. San Francisco :Jossey-Bass,
- Schultz, Theodore W., (1961). Investment in Human Capital, *The American Economic Review*, vol. 51 (1), pp. 1 – 17.
- Sergiovanni, T. (2006). *The Leadership Needed for Quality Schooling, In Schooling*. In T.J.Sergiovanni and J.H. Moore.(Eds). (1989). *Schooling For Tomorrow DinctingReforms To Issue That Count*. (p.213 - 226). Boston : Allyn and Bacon.
- Simon, Herbert A, Donald W. Smithburg and Victor A. Thomson. (1966). *Public Administration*. New York : Alfred A. Knopf.
- Steer, R.M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*. 22 : 46 - 49, 77.
- Steer,R.M.,and Porter,L.W. (1991). *Motivations and Work Behavior*. New York : McGrawHill, Book.
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment.*Administrative Science Quarterly*.
- Steinkamp, W. H. (1970). *How to sell and market industrial products*. Philadelphia: Hilton Book
- Stephen P. Robbins, Bruce Millett, Terry Waters - Marsh. (2004). *OrganisationalBehaviour*. Pearson/Prentice Hall.
- Swanson, R. A. and Holton III, E. F. (2001). *Foundations of Human Resource Development*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- UNESCO. (1978). *Indicator of Environmental Quality of Life*. Research and Papers In Social Science,38, p. 89.
- Van Den Bergh, J. (2001). *Marketing Communications*. Harlow, UK.: Pearson Education Limited.
- Weatherly, R. and Lipsky, M.. (1977). “*Street Level Bureaucrats and Institutional Innovation : Implementing Special-Education Reform,*” *Harvard Education Review* 47(-). pp. 171- 197
- Weiten, W., and Lloyd, A. M. (2003). *Psychology applied to modern life: Adjustment in the 21st C (7th ed.)*. Belmont: Thomson Wadsworth

- Wexley, K. N., & Latham, G. P. (1991). *Developing and training human resources in organization (2nd ed.)*. New York : Harper Collins.
- White, K. (2003). Effective staffing as a guidance of care. *Nursing Management*, 34(7), 20 - 25.
- William, H.W. (2004). *A study of the characteristic that distinguish outstanding urban principals: Emotional intelligence, problem-solving competencies, role perception and environmental adaptation*. Retrieved October 15, 2009 from http://www.eiconsortium.org/dissertationabstracts/willams_h.htm
- Woolfolk, Anita E. (1993). *Educational Psychology*. Toronto : Allyn and Bacon.
- Yamane, T. (1973). *Statistic : An Introductory Analysis*. 3rd ed. New York : Harper and Row



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ก

แบบสัมภาษณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสัมภาษณ์
(Semi-In-depth interview)

เรื่อง รูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

แนวคำถาม : สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ชื่อ-สกุล ผู้ให้สัมภาษณ์

ตำแหน่ง

วุฒิการศึกษา.....

หน่วยงาน /คณะ/หลักสูตร.....

วัน เดือน..... ปี..... ที่ให้สัมภาษณ์

1. ท่านคิดว่าการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีบทบาทและความสำคัญหรือไม่ อย่างไร

0 ไม่มี

1 มี... (ถ้าตอบมี ให้ระบุว่ามีความสำคัญอย่างไรบ้าง)

2. ท่านคิดว่า คำว่า “ทุนมนุษย์” เป็น “ทุน” ที่เกี่ยวข้องกับ “มนุษย์” ในเรื่องใดบ้าง

2.1

2.2

2.3

3. ท่านคิดว่าถ้าจะดำเนินการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ควรจะพัฒนาทุนมนุษย์ทางด้านใดบ้าง

3.1

3.2

3.3

4. ท่านคิดว่าองค์ประกอบต่อไปนี้มีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ท่านสังกัดอยู่หรือไม่ อย่างไร

4.1 ทุนทางปัญญา

0 ไม่เกี่ยวข้อง

1 มีความเกี่ยวข้อง (ถ้าตอบมี ให้ระบุเหตุผลว่าเกี่ยวข้องอย่างไรบ้าง)

เพราะ.....

4.2 ทุนทางทัศนคติ

0 ไม่เกี่ยวข้อง

1 มีความเกี่ยวข้อง (ถ้าตอบมี ให้ระบุเหตุผลว่าเกี่ยวข้องอย่างไรบ้าง)

เพราะ.....

4.3 ทุนทางสังคม

0 ไม่เกี่ยวข้อง

1 มีความเกี่ยวข้อง (ถ้าตอบมี ให้ระบุเหตุผลว่าเกี่ยวข้องอย่างไรบ้าง)

เพราะ.....

4.4 ทุนทางอารมณ์

0 ไม่เกี่ยวข้อง

1 มีความเกี่ยวข้อง (ถ้าตอบมี ให้ระบุเหตุผลว่าเกี่ยวข้องอย่างไรบ้าง)

เพราะ.....

4.5 ทุนทางความชำนาญ

0 ไม่เกี่ยวข้อง

1 มีความเกี่ยวข้อง (ถ้าตอบมี ให้ระบุเหตุผลว่าเกี่ยวข้องอย่างไรบ้าง)

เพราะ.....

4.6 อื่นๆ.....

5. ท่านคิดว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ท่านสังกัดอยู่

5.1

5.2

5.3

6. ท่านคิดว่าปัจจัยต่อไปนี้ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏของท่าน หรือไม่อย่างไร

6.1 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากร

0 ไม่มี

1 มี (ถ้าตอบมี ให้ระบุเหตุผลว่าส่งผลหรือมีอิทธิพลอย่างไรบ้าง)

เพราะ.....

6.2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ

0 ไม่มี

1 มี (ถ้าตอบมี ให้ระบุเหตุผลว่าส่งผลหรือมีอิทธิพลอย่างไรบ้าง)

เพราะ.....

6.3 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร

0 ไม่มี

1 มี (ถ้าตอบมี ให้ระบุเหตุผลว่าส่งผลหรือมีอิทธิพลอย่างไรบ้าง)

เพราะ.....

6.4 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร

0 ไม่มี

1 มี (ถ้าตอบมี ให้ระบุเหตุผลว่าส่งผลหรือมีอิทธิพลอย่างไรบ้าง)

เพราะ.....

6.5 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

0 ไม่มี

1 มี (ถ้าตอบมี ให้ระบุเหตุผลว่าส่งผลหรือมีอิทธิพลอย่างไรบ้าง)

เพราะ.....

6.6 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

0 ไม่มี

1 มี (ถ้าตอบมี ให้ระบุเหตุผลว่าส่งผลหรือมีอิทธิพลอย่างไรบ้าง)

เพราะ.....

6.7 ปัจจัยค้ำคุณภาพชีวิตการทำงาน

0 ไม่มี

1 มี (ถ้าตอบมี ให้ระบุเหตุผลว่าส่งผลหรือมีอิทธิพลอย่างไรบ้าง)

เพราะ.....

7. ท่านมีข้อเสนอแนะ/แนวทาง การปรับปรุง และพัฒนาความสำเร็จในการพัฒนาทุนมนุษย์
ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ท่านสังกัดอยู่หรือไม่ อะไรบ้าง

0 ไม่มี

1 มี (ถ้าตอบมี ให้ระบุข้อเสนอแนะ/แนวทางการปรับปรุงและพัฒนาว่ามีอะไรบ้าง)

7.1

7.2

7.3

8. ท่านคิดว่าองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏ ในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่เหมาะสม ควรเป็นอย่างไร

.....
.....
.....



ลงชื่อ

(.....)

ผู้ให้สัมภาษณ์

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง รูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้มี 4 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามข้อเสนอแนะ/แนวทางการปรับปรุงและการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ในการตอบแบบสอบถามทั้ง 4 ตอนนี้ ขอให้โปรดพิจารณาตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อตามความเป็นจริง

2. ให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ใน หรือเติมข้อความให้ครบถ้วนตามความเป็นจริงโดยไม่ระบุชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม

3. การวิจัยในครั้งนี้ ใช้เป็นข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์เท่านั้นและผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับ นำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ที่ได้กรุณาอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

(นายชาคร คัยนันท์)

นักศึกษาคุุณัฐบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผู้วิจัย

แบบสอบถาม

แบบสอบถามที่ □□□

เรื่อง รูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ชาย หญิง
2. ปัจจุบันท่านมีอายุตัว (ระบุ).....ปี (เกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี)
4. สถานภาพ โสด สมรส หย่าร้าง/หม้าย
5. ระดับการศึกษา
 - ปริญญาตรี สาขาวิชา.....
 - ปริญญาโท สาขาวิชา.....
 - ปริญญาเอก สาขาวิชา.....
6. ประเภทบุคลากร
 - ข้าราชการ
 - พนักงานมหาวิทยาลัย
 - อาจารย์ประจำตามสัญญา
7. ตำแหน่งทางวิชาการ
 - อาจารย์
 - ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 - รองศาสตราจารย์
 - ศาสตราจารย์
8. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....ปี.....เดือน
9. รายได้ต่อเดือน (อัตราเงินเดือนรวมค่าตอบแทน).....บาท/เดือน
10. ท่านเคยเข้ารับการอบรม สัมมนาและพัฒนาบุคลากรตามสายงานหรือไม่
 - ไม่เคย
 - เคย (ถ้าท่านตอบเคยท่านได้รับการอบรม สัมมนาและพัฒนาบุคลากรให้ระบุจำนวนครั้งที่เคย..... ต่อปี และ ครั้งล่าสุด ปี พ.ศ.....)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความที่กำหนดให้แล้วพิจารณาข้อความแต่ละข้อโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับประสบการณ์ หรือความคิดเห็นหรือตามความเป็นจริงกับตัวท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว

ค่าคะแนน	5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าคะแนน	4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ค่าคะแนน	3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าคะแนน	2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ค่าคะแนน	1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

การพัฒนาทุนมนุษย์	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ทูทางปัญญา					
1.1 มีการบริหารงานแบบโปร่งใสและตรวจสอบได้					
1.2 มุ่งผลประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน					
1.3 ใช้หลักเหตุผลในการตัดสินใจปัญหา					
1.4 มีบุคลิกภาพที่ดีทั้งลักษณะท่าทางและคำพูด					
1.5 เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน					
2. ทูทางสังคม					
2.1 หน่วยงานมีการสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วมเพื่อช่วยส่งเสริมให้อาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยมีการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
2.2 อาจารย์ตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมเพื่อยกระดับคุณภาพของมหาวิทยาลัยให้สูงขึ้น					
2.3 อาจารย์เห็นคุณค่าของการปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

การพัฒนาทุนมนุษย์	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2. ทุนทางสังคม (ต่อ)					
2.4 มีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่อาจารย์ เพื่อให้ เกิดการพัฒนาดตนเองและหน่วยงาน					
2.5 อาจารย์คาดหวังและเห็นคุณค่าของคุณภาพและ มาตรฐานการศึกษาของมหาวิทยาลัย					
3. ทุนทางอารมณ์					
3.1 มหาวิทยาลัยหรือคณะมีแผนการฝึกอบรมและ พัฒนาบุคลากรให้ก้าวหน้าในสายงานอาชีพ					
3.2 มหาวิทยาลัยหรือคณะมีการติดตาม ความก้าวหน้าและผลการปฏิบัติงาน					
3.3 มหาวิทยาลัยเปิดโอกาสให้อาจารย์มีส่วนร่วมใน การกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมิน					
3.4 มหาวิทยาลัยเชื่อมโยงผลงานกับค่าตอบแทน รางวัล และการพัฒนาอาจารย์					
3.5 ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความเป็นธรรมในการ ประเมินและตัดสินผลการปฏิบัติงานผู้ได้บังคับบัญชา					
4. ทุนทางความชำนาญ					
4.1 ความสามารถจัดทำเอกสารประกอบการสอน เพื่อแสดงถึงความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา ที่สอนอย่าง เป็นระบบและเป็นปัจจุบัน					
4.2 ความสามารถวางแผนการสอน จัดหา กำหนด และ การใช้สื่อ จากแหล่งทรัพยากรความรู้ที่เป็น เอกสารวัตถุหรือทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการ เรียนการสอน					

ตอนที่ 2 (ต่อ)

การพัฒนาทุนมนุษย์	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4. ทุนทางความชำนาญ (ต่อ)					
4.3 ความสามารถกำหนดวัตถุประสงค์การสอนในแต่ละวิชาให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตรและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี					
4.4 ความสามารถกำหนดและใช้เกณฑ์ประเมินและวิธีการประเมินผลที่เชื่อถือได้และเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอน					
4.5 ความสามารถจัดกระบวนการเรียนการสอนหรือขั้นตอนที่ซึ่งบ่งว่าได้มีการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้นในแต่ละภาคเรียน					

ตอนที่ 3 ข้อมูลระดับของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความที่กำหนดให้แล้วพิจารณาข้อความแต่ละข้อโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลง
ในช่องที่ตรงกับประสบการณ์ หรือความคิดเห็นหรือตามความเป็นจริงกับตัวท่านมากที่สุด เพียงข้อ
เดียว

ค่าคะแนน	5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าคะแนน	4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ค่าคะแนน	3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าคะแนน	2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ค่าคะแนน	1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อมูลระดับของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1.1 ท่านมีความต้องการเรียนรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสายงานของตน					
1.2 ท่านมีการตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ตามสายงานวิชาการ					
1.3 ท่านมีความเข้าใจในการจัดโครงสร้างการทำงาน และขั้นตอนการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชาขององค์การมหาวิทยาลัย					
1.4 ท่านมีความมุ่งมั่น ตั้งใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามสายงานวิชาการอย่างเต็มความสามารถ					
1.5 ท่านมีความเสียสละในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ตามสายงานวิชาการ					
1.6 ท่านมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์งานจนสามารถติดต่อประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องได้อย่างเป็นระบบ					
1.7 ท่านมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน สามารถปรับวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์					
1.8 ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส / ซื่อสัตย์ / สุจริต / ยึดหลักการและระเบียบวินัยโดยไม่เลือกปฏิบัติ					
1.9 ท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานในมหาวิทยาลัย					
1.10 ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่โดยมีจิตสำนึกในด้านคุณธรรม และจริยธรรมตามสายงานวิชาการ					

ตอนที่ 3 (ต่อ)

2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2.1 นโยบายด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ของผู้บริหาร มีความชัดเจน เหมาะสม และสามารถปฏิบัติได้					
2.2 ผู้บริหารกล้าเสี่ยงที่จะค้นหากลยุทธ์หรือแนวทางใหม่ๆ เพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากร					
2.3 ผู้บริหารมีนโยบายการบริหารงานด้านการพัฒนาทุนมนุษย์และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม					
2.4 ผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์แนวทางหรือวิธีการปฏิบัติงานได้ตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อม					
2.5 ผู้บริหารมีความกระตือรือร้น สามารถระบุเป้าประสงค์ พันธกิจ และเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรสามารถมองภาพอนาคตขององค์กร					
2.6 ผู้บริหารมีการกระจายภาระงานที่เหมาะสมตรงกับสมรรถนะและความสามารถของบุคลากร					
2.7 ผู้บริหารส่งเสริม/สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
2.8 ผู้บริหารสนับสนุนกิจกรรมสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น					
2.9 ผู้บริหารกระจายอำนาจ ไปสู่ผู้ปฏิบัติและส่งเสริมให้บุคลากรทำงานได้อย่างอิสระ					
2.10 ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาความรู้ความสามารถแก่บุคลากร เป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำ และช่วยจัดให้มีการฝึกอบรมเพิ่มเติม					

ตอนที่ 3 (ต่อ)

3. ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3.1 ท่านมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมในการทำงานขององค์กร					
3.2 เมื่อท่านตื่นขึ้นมาในตอนเช้า ท่านรู้สึกอยากไปทำงาน					
3.3 เมื่ออยู่ในที่ทำงานท่านรู้สึกมีพลังเต็มที่ในการทำงานสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลา					
3.4 ท่านมีความสามารถปรับอารมณ์ให้สนุกกับการทำงานของตนเองได้เป็นอย่างดี					
3.5 ท่านมีความพยายามอย่างมากและเต็มใจที่จะทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
3.6 ในการทำงานท่านมีความมุ่งมั่นเสมอ แม้งานบางอย่างจะไม่ราบรื่นก็ตาม					
3.7 ท่านมีความภูมิใจในงานที่ทำและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
3.8 มหาวิทยาลัยที่ท่านทำงานแห่งนี้ เป็นองค์กรที่ดีที่สุดแล้วที่จะทำงานด้วย					
3.9 ท่านมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการลงใจซึ่งการเป็นสมาชิกภาพหรือบุคลากรในองค์กรมหาวิทยาลัย					
3.10 บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีอุดมการณ์ ปรัชญา ค่านิยม ในหลักการทำงานขององค์กรร่วมกัน มีความรักใคร่ สามัคคีกัน มีความผูกพันกันช่วยเหลือกันในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม					

ตอนที่ 3 (ต่อ)

4. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4.1 ท่านมีความเข้าใจวัฒนธรรมองค์การมหาวิทยาลัย ที่ว่าด้วย การจัดบริการด้านการศึกษาเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการศึกษาเป็นอย่างดี					
4.2 องค์กรของท่านคาดหวังให้บุคลากรแสดงออกถึง ความรู้ความสามารถและผลงานเป็นหลัก					
4.3 องค์กรของท่านได้กำหนดแนวทาง และเป้าหมาย กับผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน					
4.4 การเรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ ๆ หรือการพัฒนาทุน มนุษย์ถือเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรสายวิชาการ					
4.5 องค์กรของท่านมีการบริหารงาน วางแผน และ กำหนดหน้าที่ในลักษณะการทำงานเป็นทีม					
4.6 องค์กรของท่านได้กำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ภายในมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสม					
4.7 องค์กรของท่านเปิด โอกาสให้บุคลากรสามารถ เสนอความคิดเห็นหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ ได้อย่าง อิสระ					
4.8 องค์กรของท่านมีการรับฟังและนำข้อมูลจาก บุคลากร ไปพิจารณาตัดสินใจในการบริหาร					
4.9 องค์กรของท่านมีการประสานงานและร่วมมือกัน ระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย					
4.10 องค์กรของท่านได้กำหนดรางวัลให้แก่บุคลากร เมื่อปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์					

ตอนที่ 3 (ต่อ)

5. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
5.1 ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ					
1) ท่านได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะทางปัญญา เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงาน					
2) ท่านได้รับการส่งเสริม และสนับสนุนในการฝึกอบรมพัฒนาและศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานในตำแหน่งหน้าที่					
3) ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น					
5.2 ค่าตอบแทน					
1) เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
2) สวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษต่าง ๆ ที่ได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจ					
3) ท่านไม่คิดเปลี่ยนงานใหม่ ถ้าองค์กรมีความมั่นคงสูง ถึงแม้รายได้และสวัสดิการต่ำ					
5.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
1) ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่					
2) ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมักให้คำปรึกษา เมื่อท่านมีปัญหาและให้ความช่วยเหลืออย่างจริงใจ					
3) ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเหมาะสม และมีวิธีการแก้ไขปัญหาคัดแย้งในหน่วยงานด้วยความเหมาะสม					

ตอนที่ 3 (ต่อ)

5. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ(ต่อ)	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
5.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
1) ท่านสามารถเป็นที่พึ่งของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
2) ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานในองค์กร					
3) เพื่อนร่วมงานของท่าน มีความเป็นมิตรต่อกัน สามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้					
5.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
1) ท่านคิดว่ามีเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในหน่วยงานหรือคณะที่ท่านปฏิบัติงานอย่างเพียงพอเหมาะสม					
2) ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อากาศถ่ายเท มีอุณหภูมิที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
3) ท่านคิดว่าหน่วยงานหรือคณะที่ท่านปฏิบัติงานมีความปลอดภัยในการทำงาน					
6. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ					
6.1 วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้เพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในปัจจุบันมีความทันสมัยและเหมาะสมแก่การใช้ประโยชน์					
6.2 องค์กรของท่านมีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศโดยเน้นความต้องการของผู้ใช้					
6.3 องค์กรของท่านมีความกระตือรือร้นที่จะนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์					
6.4 องค์กรของท่านมีการส่งเสริมให้ทุกคนสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์					

ตอนที่ 3 (ต่อ)

6. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
6.5 องค์กรของท่านมีการพัฒนาทุนมนุษย์ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า					
6.6 ท่านคิดว่าเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
6.7 ท่านคิดว่าเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้การปฏิบัติงานของท่านทันเวลา					
6.8 ท่านคิดว่าเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้การประสานงานและส่งข้อมูลระหว่างฝ่ายต่างๆ ในองค์กรเป็นไปด้วยความสะดวก เช่น การสื่อสารทางอีเมลล์ การสื่อสารทางระบบสำนักงานอัตโนมัติ (OA)					
6.9 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กรท่านมีความพร้อมในการให้บริการแก่บุคลากรอยู่เสมอ					
6.10 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีข้อมูลที่ครบถ้วน และตรงกับความต้องการของอาจารย์					
7. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน					
7.1 เงินเดือนและค่าตอบแทนมีความเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน					
7.2 ท่านได้รับโอกาสในการเพิ่มพูน พัฒนาความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานเพื่อให้เตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น					
7.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงในอาชีพให้แก่ท่าน					
7.4 ภาระหน้าที่ในปัจจุบันเปิดโอกาสให้ท่านเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อันจะส่งผลต่อความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					


ตอนที่ 3 (ต่อ)

7. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน (ต่อ)	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
7.5 ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถ ความคิด และทักษะของท่าน					
7.6 เมื่อมีปัญหาหรือมีอุปสรรคในการทำงานท่านสามารถขอคำปรึกษากับบุคคลในหน่วยงานงาน อาทิ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานได้					
7.7 เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานของท่าน					
7.8 ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม					
7.9 มหาวิทยาลัยปฏิบัติต่อท่านในฐานะมนุษย์ที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี					
7.10 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการเวลาในการทำงานโดยส่วนรวมของท่านเหมาะสมกับปริมาณงานประจำที่ต้องปฏิบัติ					
7.11 ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีส่วนเกี่ยวข้องส่งเสริมและสัมพันธ์กับการบูรณาการทางสังคม					
7.12 ท่านเลือกทำงานกับมหาวิทยาลัย เพราะเป็นมหาวิทยาลัยที่มีคุณค่าต่อสังคม					

ตอนที่ 4 ท่านมีข้อเสนอแนะ/แนวทางการปรับปรุงและการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างไร

.....

.....



ภาคผนวก ค

ผลวิเคราะห์การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ ค.1

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ข้อคำถาม	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ(คนที่)					ผลรวม	IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
ตอนที่ 1								
ข้อ 1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ตอนที่ 2								
ข้อ 1	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
ข้อ 2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 4	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
ข้อ 5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 6	+1	+1	+1	+1	1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 7	+1	+1	+1	0	0	3	0.60	ใช้ได้
ข้อ 8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 10	+1	+1	+1	+1	1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 11	0	0	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้
ข้อ 12	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตารางที่ ก.1 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ(คนที่)					ผลรวม	IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
ตอนที่ 2 (ต่อ)								
ข้อ 13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ตอนที่ 3								
ข้อ 1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ ค.1 (ต่อ)

ข้อคำถาม ตอนที่ 3	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ(คนที่)					ผลรวม	IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
ข้อ 16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ ค.1 (ต่อ)

ข้อคำถาม ตอนที่ 3	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ(คนที่)					ผลรวม	IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
ข้อ 41	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 43	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 44	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 45	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 46	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 47	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 48	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 49	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 50	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 51	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 52	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 53	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 54	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 55	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 56	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 57	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 58	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 59	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 60	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 61	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 62	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 63	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 64	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 65	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 66	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ ก.1 (ต่อ)

ข้อคำถาม ตอนที่ 3	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ(คนที่)					ผลรวม	IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3	4	5			
ข้อ 67	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 68	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 69	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 70	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 71	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 72	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
ข้อ 73	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
ข้อ 74	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 75	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 76	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ข้อ 77	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
รวม	105	106	107	105	103	526	0.98	ใช้ได้

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามประเมินความเหมาะสมของ
รูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ
กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามประเมินความเหมาะสมของรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามประเมินความเหมาะสมในการนำรูปแบบไปใช้ ฉบับนี้เป็นเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบประเมินความเหมาะสมของรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสม ของรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ โดยใช้วิธีการวิจัยทั้งเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ ดังนี้

ระยะที่ 1 วิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาศูนย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย ได้แก่ อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ดำรงตำแหน่งทางบริหาร (อธิการบดี/รองอธิการบดี และคณบดี / รองคณบดี) ตำแหน่งประธานหลักสูตร และตำแหน่งทางวิชาการ (อาจารย์ / ผู้ช่วยศาสตราจารย์ / รองศาสตราจารย์ / ศาสตราจารย์) จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และ ขนาดใหญ่ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 30 คน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (Structure In - Depth Interview) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหาพรรณนารายละเอียด ดีความ หาความหมาย และอธิบายความ และใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประชากร ได้แก่ อาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งหมด 12 แห่ง จำนวน 4,726 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973, p. 727) ได้หน่วยตัวอย่างจำนวน 369 คน สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) จากอาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทุกแห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Method) เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปและ สถิติวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานในการวิจัย โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson

Product Correlation Coefficient) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา
 ทุมนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และวิเคราะห์ค่า
 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณหรือการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear
 Regression Analysis : R^2) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05

ระยะที่ 3 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อประเมินความเหมาะสม
 (Expert Verify) ของรูปแบบพัฒนาทุมนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาค
 ตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้อง
 เกี่ยวกับการพัฒนาทุมนมนุษย์ จากอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 จำนวน 25 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ คือ
 แบบสอบถามประเมินความเหมาะสมของรูปแบบพัฒนาทุมนมนุษย์ของอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นแบบสอบถามประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนา
 ทุมนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการวิจัยเชิงปริมาณ ในระยะที่ 2
 จากสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุมนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ และจากค่าสัมประสิทธิ์
 สหสัมพันธ์พหุคูณ (R^2) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุมนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 แล้วนำมาปรับเป็นแบบสอบถาม นำเสนอกับกลุ่มเป้าหมาย ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบประเมินความ
 เหมาะสม (Expert Verify) ของรูปแบบพัฒนาพัฒนาทุมนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ในส่วนขอแบบสอบถามประเมินความเหมาะสมของรูปแบบ เป็นมาตราส่วนประมาณ
 ค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งระดับการวัดเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ความเหมาะสมของรูปแบบมากที่สุด	เท่ากับ 5
ความเหมาะสมของรูปแบบมาก	เท่ากับ 4
ความเหมาะสมของรูปแบบปานกลาง	เท่ากับ 3
ความเหมาะสมของรูปแบบน้อย	เท่ากับ 2
ความเหมาะสมของรูปแบบน้อยที่สุด	เท่ากับ 1

กำหนดค่าเฉลี่ยคะแนนและระดับของการวัด โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด,
 2546, p. 160 - 162)

ค่าคะแนน	แปลความหมาย	ระดับความเหมาะสม
4.50 - 5.00	มากที่สุด	เหมาะสมมากที่สุด
3.50 - 4.49	มาก	เหมาะสมมาก

2.50 - 3.49	ปานกลาง	เหมาะสมปานกลาง
1.50 - 2.49	น้อย	เหมาะสมน้อย
1.00 - 1.49	น้อยที่สุด	เหมาะสมน้อยที่สุด

การพิจารณาคะแนนแทนระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบจากการวิจัยครั้งนี้ เป็นการพิจารณาว่าองค์ประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้มาจากการวิจัย ในระยะที่ 2 มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับการเป็นองค์ประกอบของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และมีความเหมาะสมอยู่ในระดับใด รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะองค์ประกอบของร่างรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาจัดทำเป็นรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เหมาะสมต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(นายชาคร คัยนันท์)

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผู้วิจัย

แบบสอบถามประเมินความเหมาะสมของรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ
กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1. องค์กรประกอบการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ข้อ	องค์กรประกอบการพัฒนา ทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ	ระดับความเหมาะสม				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
1. ทุนทางปัญญา						
1.1	การบริหารงานแบบ โปร่งใสและตรวจสอบได้					
1.2	มุ่งผลประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน					
1.3	ใช้หลักเหตุผลในการตัดสินใจปัญหา					
1.4	บุคลิกภาพที่ดีทั้งลักษณะท่าทางและคำพูด					
1.5	เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการ ปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน					
บทวิพากษ์ของผู้เชี่ยวชาญ :						

ข้อ	องค์ประกอบการพัฒนา ทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
2. ทุนทางสังคม						
2.1	การสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วมเพื่อช่วยส่งเสริมให้อาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยมีการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
2.2	ความตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมเพื่อยกระดับคุณภาพของมหาวิทยาลัยให้สูงขึ้น					
2.3	การเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ					
2.4	การสร้างขวัญและกำลังใจแก่อาจารย์ เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองและหน่วยงาน					
2.5	ความคาดหวังและตระหนักในคุณค่าของคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของมหาวิทยาลัย					
บทวิพากษ์ของผู้เชี่ยวชาญ :						

ข้อ	องค์ประกอบการพัฒนา ทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3. ทุนทางอารมณ์						
3.1	การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ ก้าวหน้าในสายงานอาชีพ					
3.2	การติดตามความก้าวหน้าและผลการ ปฏิบัติงาน					
3.3	การเปิด โอกาสให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการ กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมิน					
3.4	การเชื่อมโยงผลงานกับค่าตอบแทน รางวัล และการพัฒนาอาจารย์					
3.5	การแสดงออกถึงความเป็นธรรมในการ ประเมินและตัดสินผลการปฏิบัติงาน ผู้ได้บังคับบัญชา					
บทวิพากษ์ของผู้เชี่ยวชาญ :						

ข้อ	องค์ประกอบการพัฒนา ทุณมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4. ทุณทางความชำนาญ						
4.1	การพัฒนาผลงานเพื่อแสดงถึงความรู้ความเข้าใจ ในเนื้อหา ที่สอนอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน					
4.2	การพัฒนาสื่อการสอน จากแหล่งทรัพยากร ความรู้ที่เป็นเอกสารวัตถุหรือทรัพยากรบุคคลที่ เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน					
4.3	การพัฒนาการสอนในแต่ละวิชาให้สอดคล้อง กับเป้าหมายของหลักสูตรและการเปลี่ยนแปลง ทางสังคมและเทคโนโลยี					
4.4	การประเมินและวิธีการประเมินผลที่เชื่อถือได้ และเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการเรียน การสอน					
4.5	การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนหรือ ขั้นตอนที่ชี้บ่งว่าได้มีการปรับปรุงและ พัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้นในแต่ละ ภาคเรียน					

2. องค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ
กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ชื่อ	องค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อ การพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ						
1.1 ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ						
2.1.1	การสนับสนุนในด้านการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะทางปัญญา เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพใน การปฏิบัติงาน					
1.1.2	การส่งเสริมและสนับสนุนในการฝึกอบรม พัฒนาและศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานใน ตำแหน่งหน้าที่					
1.1.3	การสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิ การศึกษา ที่สูงขึ้น					
1.2 ค่าตอบแทน						
1.2.1	การปรับปรุงค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสม กับความรู้ความสามารถ					
1.2.2	การจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษ ต่าง ๆ ที่ได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล การ ตรวจสอบสุขภาพประจำปี มีความเหมาะสมกับ ค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจ					
1.2.3	การสร้างความมั่นคงสูง ถึงแม้รายได้และ สวัสดิการต่ำ					

ข้อ	องค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ	ระดับความเหมาะสม				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
1.3	ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
1.3.1	การพัฒนาความรู้ ความสามารถเหมาะสม กับตำแหน่งหน้าที่					
1.3.2	การให้คำปรึกษา เมื่อท่านมีปัญหาและให้ ความช่วยเหลืออย่างจริงจัง					
1.3.3	การแก้ไขปัญหาคัดแย้งในหน่วยงาน ด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม					
1.3.4	การมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอ ภาค					
1.4	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
1.4.1	การเป็นที่พึ่งของเพื่อนร่วมงานได้ เป็นอย่างดี					
1.4.2	การปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงานในองค์กร อย่างมีความสุข					
1.4.3	การพัฒนาความเป็นมิตรต่อกัน สามารถ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ในองค์กร					
1.5	สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
1.5.1	การปรับปรุงเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ ในหน่วยงานหรือขณะที่ท่านปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอ เหมาะสม					
1.5.2	การพัฒนาสถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อากาศถ่ายเท มีอุณหภูมิที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงาน					
1.5.3	การพัฒนาและปรับปรุงความปลอดภัย ในการทำงาน					

บทวิพากษ์ของผู้เชี่ยวชาญ :

ข้อ	องค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
2. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน						
2.1	การปรับปรุงค่าตอบแทนมีความเพียงพอกับ รายจ่ายในชีวิตประจำวัน					
2.2	การเปิดโอกาสในการเพิ่มพูน พัฒนาความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อให้เตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น					
2.3	การส่งเสริม การส่งเสริมความเจริญเติบโตและ ความมั่นคงในอาชีพ					
2.4	การเปิดโอกาส การเปิดโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อันจะส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้น					
2.5	การพัฒนา การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความคิด และทักษะในการทำงาน					
2.6	การให้คำปรึกษากับบุคคลในหน่วยงานงาน อาทิ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ได้					
2.7	การให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าว ก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการ ทำงาน					

ข้อ	องค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อ การพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ	ระดับความเหมาะสม				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
2.8	การปฏิบัติตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือ กระบวนการยุติธรรม					
2.9	การปฏิบัติต่อตุนฐานะมนุษย์ที่มีเกียรติและ ศักดิ์ศรี					
2.10	กา การจัดการเวลาในการทำงานโดย ส่วนรวมของท่านเหมาะสมกับปริมาณงาน ประจำที่ต้องปฏิบัติ					
2.10	เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของท่านให้ ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายใน เรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานของ ท่าน					
2.11	การปฏิบัติงานที่ส่งเสริมและสัมพันธ์กับการ บูรณาการทางสังคม					
2.12	ความภาคภูมิใจกับการทำงานในมหาวิทยาลัย เพราะเป็นมหาวิทยาลัยที่มีคุณค่าต่อสังคม					
2.13	ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการเวลาในการ ทำงานโดยส่วนรวมของท่านเหมาะสมกับ ปริมาณงานประจำที่ต้องปฏิบัติ					
2.14	ลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีส่วนเกี่ยวข้องและ สัมพันธ์กับสังคมโดยตรง					
2.15	เหตุผลที่ตัดสินใจทำงานกับมหาวิทยาลัย เพราะเป็นมหาวิทยาลัยที่มีคุณค่าต่อสังคม					
บทวิพากษ์ของผู้เชี่ยวชาญ :						

ข้อ	องค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อ การพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ						
3.1	วัตถุประสงค์และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้เพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในปัจจุบันมีความทันสมัยและเหมาะสมแก่การใช้ประโยชน์					
3.2	การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศโดยเน้นความต้องการของผู้ใช้					
3.3	การพัฒนาความกระตือรือร้นที่จะนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์					
3. ปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (ต่อ)						
3.4	การส่งเสริมให้ทุกคนให้ทุกคนสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์					
3.5	การพัฒนาทุนมนุษย์ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า					
3.6	การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
3.7	การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้การปฏิบัติงานของท่านทันเวลา					
3.8	การประสานงานและการส่งข้อมูลระหว่างฝ่ายต่างๆ ในองค์กร เป็นไปด้วยความสะดวก เช่น การสื่อสารทางอีเมลล์ การสื่อสารทางระบบสำนักงานอัตโนมัติ (OA)					
3.9	การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กรท่านมีความพร้อมในการให้บริการแก่บุคลากรอยู่เสมอ					

ข้อ	องค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อ การพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3.10	การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีข้อมูลที่ครบถ้วน และตรงกับความต้องการของอาจารย์					
บทวิพากษ์ของผู้เชี่ยวชาญ :						

ข้อ	องค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อ การพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคลากร						
4.1	การส่งเสริมการเรียนรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสายงานของตน					
4.2	การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ตามสายงานวิชาการ					
4.3	การจัดโครงสร้างการทำงาน และขั้นตอนการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชาขององค์การมหาวิทยาลัย					
4.4	ความมุ่งมั่น ตั้งใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามสายงานวิชาการอย่างเต็มความสามารถ					
4.5	ความเสถียรในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งหน้าที่ตามสายงานวิชาการ					
4.6	ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์งานจนสามารถติดต่อประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องได้อย่างเป็นระบบ					

4.7	การพัฒนาบทบาทหน้าที่ของตน สามารถปรับวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์					
4.8	การปรับปรุงพัฒนาความโปร่งใส/ ซื่อสัตย์/สุจริต/ ยึดหลักการและระเบียบวินัยโดยไม่เลือกปฏิบัติ					
4.9	การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงานในมหาวิทยาลัย					
4.10	ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่โดยมีจิตสำนึกในด้านคุณธรรม และจริยธรรมตามสายงานวิชาการ					
บทวิพากษ์ของผู้เชี่ยวชาญ :						


ข้อ	องค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
5. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร						
5.1	นโยบายด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ของผู้บริหารมีความชัดเจน เหมาะสม และสามารถปฏิบัติได้					
5.2	การกำหนดกลยุทธ์หรือแนวทางใหม่ๆ เพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ของบุคลากร					
5.3	นโยบายการบริหารงานด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ และเปิด โอกาสให้บุคลากรทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม					
5.4	การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์แนวทางหรือวิธีการปฏิบัติงานได้ตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อม					
5.5	ความกระตือรือร้น สามารถระบุเป้าประสงค์ พันธกิจ และเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรสามารถมองภาพอนาคตขององค์กร					

ข้อ	องค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อ การพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ	ระดับความเหมาะสม				
		มาก ที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
5.6	การกระจายภาระงานที่เหมาะสมตรงกับ สมรรถนะและความสามารถของบุคลากร					
5.7	การส่งเสริม/สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อใน ระดับที่สูงขึ้น					
5.8	การสนับสนุนกิจกรรมสร้างความก้าวหน้าใน ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น					
5.9	การกระจายอำนาจไปสู่ผู้ปฏิบัติและส่งเสริมให้ บุคลากรทำงานได้อย่างอิสระ					
5.10	การพัฒนาความรู้ความสามารถแก่บุคลากร เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำและช่วยจัดให้มีการ ฝึกอบรมเพิ่มเติม					
5. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (ต่อ)						
บทวิพากษ์ของผู้เชี่ยวชาญ :						

ข้อ	องค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลต่อ การพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
6. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ						
6.1	วัฒนธรรมองค์การมหาวิทยาลัย ที่ว่าด้วย การ จัดบริการด้านการศึกษาเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้าน การศึกษาเป็นอย่างดี					
6.2	ความคาดหวังให้บุคลากรแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถและผลงานเป็นหลัก					
6.3	การกำหนดแนวทาง ความคาดหวังและเป้าหมาย กับผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน					
6.4	การเรียนรู้วิธีการทำงานใหม่ ๆ หรือการพัฒนาทุน มนุษย์ถือเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนา ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ					
6.5	การบริหารงาน วางแผน และกำหนดหน้าที่ใน ลักษณะการทำงานเป็นทีม					
6.6	การกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับภายใน มหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสม					
6.7	การเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเสนอความ คิดเห็นหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระ					
6.8	การรับฟังและนำข้อมูลจากบุคลากรไปพิจารณา ตัดสินใจในการบริหาร					

ข้อ	องค์ประกอบปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การพัฒนาทุนมนุษย์ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
6. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (ต่อ)						
6.9	การทำงานของบุคลากรมีการประสานและร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย					
6.10	องค์กรหรือผู้บริหารกำหนดรางวัลให้แก่บุคลากรเมื่อปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์					
บทวิพากษ์ของผู้เชี่ยวชาญ :						

ผู้วิจัยขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้
 นายชาคร คัยนันท์
 นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขารัฐประศาสนศาสตร์
 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ภาคผนวก จ

รายละเอียดกลุ่มเป้าหมายผู้เชี่ยวชาญ (Expert Verify)
ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตารางที่ จ.1

รายละเอียดกลุ่มเป้าหมายผู้เชี่ยวชาญ (Expert Verify)

ลำดับที่	ตำแหน่งทาง วิชาการ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งงาน	สถานที่ปฏิบัติงาน
1	รองศาสตราจารย์	ดร.ยุภาพร ยูภาส	คณบดีคณะรัฐศาสตร์ และรัฐประศาสตร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม
2	รองศาสตราจารย์	ดร.รภัศรา จันทาศรี	รองคณบดีฝ่ายกิจการ นักศึกษา คณะ เทคโนโลยีการเกษตร	มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม
3	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	ดร.มานิต อัญญาโพธิ์	คณบดีคณะ วิทยาศาสตร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม
4	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	ดร.ลดาวลัย วัฒนบุตร	ผู้อำนวยการสำนัก วิเทศสัมพันธ์และการ จัดการศึกษา นานาชาติ	มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม
5	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	ดร.จุฑารัตน์ แก่นจันทร์	ประธานหลักสูตร สาขาเพาะเลี้ยงสัตว์ น้ำศาสตร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม
6	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	ดร.ศิวคณ กัญญาคำ	คณบดีคณะวิศวะ กรรมศาสตร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม
7	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	ดร.กฤษกนก ดวงชาทม	อาจารย์คณะครุ ศาสตร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม
8	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	ดร.อัจฉราพร เฉลิมจิต	อาจารย์ คณะวิทยาการจัดการ	มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม
9	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	ดร.เนตรชนก จันทร์สว่าง	รองอธิการบดี ฝ่ายวิชาการ	มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม
10	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	ดร.วิทยา เจริญศิริ	คณบดีคณะนิติศาสตร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม

(ต่อ)


ตารางที่ จ.1 (ต่อ)

ลำดับที่	ตำแหน่งทาง วิชาการ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งงาน	สถานที่ปฏิบัติงาน
11	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	ดร.ทิพาพร สุจารี	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม
12	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	ดร.พิทยวัฒน์ พันธะศรี	รองคณบดี ฝ่ายบริหารและพัฒนา คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม
13	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	บุญชนะ ยี่สารพันธ์	รองคณบดีคณะ นิติศาสตร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม
14	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	ดร.ปิยวดี สราภิรมย์	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม
15	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	ดร.ไชยยันต์ สกุลไทย	รองคณบดีฝ่ายวางแผน และพัฒนา คณะวิทยาศาสตร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม
16	รองศาสตราจารย์	ดร.ปาริชา มาริเคน	อาจารย์ประจำหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏ กาฬสินธุ์
17	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	ดร.กตัญญู แก้วหานาม	อาจารย์ประจำหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏ กาฬสินธุ์
18	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	สิรินดา กมลเขต	อาจารย์ประจำหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏ กาฬสินธุ์
19	อาจารย์	ดร.ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิสัน	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏ กาฬสินธุ์

(ต่อ)

ตารางที่ จ.1 (ต่อ)

ลำดับที่	ตำแหน่งทาง วิชาการ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งงาน	สถานที่ปฏิบัติงาน
20	อาจารย์	ดร.บุญช่วย ภูทองเงิน	อาจารย์ประจำ คณะรัฐศาสตร์และ นิติศาสตร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏ กาฬสินธุ์
21	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	จรรยา ถาวรรัมย์	อธิการบดี	มหาวิทยาลัยราชภัฏ สุรินทร์
22	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	ดร.ละอองทิพย์ มธุรส	รองอธิการบดี ฝ่ายวิชาการ	มหาวิทยาลัยราชภัฏ สุรินทร์
23	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	ยุทธศักดิ์ สมแสน	รองอธิการบดี ฝ่ายบริหาร	มหาวิทยาลัยราชภัฏ สุรินทร์
24	อาจารย์	ดร.อภิชาติ แสงอัมพร	รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะมนุษยศาสตร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏ สุรินทร์
25	อาจารย์	ดร.วันชัย สุขตาม	อาจารย์ประจำหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏ สุรินทร์



ภาคผนวก ฉ

หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลและหนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ที่ รศ.รปศ. ๐๐๖๕/๒๕๕๘



คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๑

๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน

ด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชاعر ถัยนันท์ นักศึกษาระดับปริญญาโท ๕๔๕๒๖๐๐๑๑๑๒ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัดนี้มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากร และกลุ่มตัวอย่าง คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายวิชาการ เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาพร)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๒ - ๓๕๕๕



ที่ รศ.รปศ. ๐๐๓๐/๒๕๕๘

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย
เรียน

ด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชวกร คัยมันท์น นักศึกษาระดับปริญญาโท ๕๔๕๒๖๐๐๑๑๑๒ นักศึกษา
ปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขต
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือ
และเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากร และกลุ่มตัวอย่าง คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายวิชาการ
เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาพร)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๓๒ - ๓๕๕๕



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ที่ รศ.รปศ. ๖๐๑๑/๒๕๕๘

วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.บุภาพร บุภาพร

ด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชากร คัยเนนทร์ นักศึกษาระดับปริญญาโท ปีที่ ๕๕๕๒๖๐๑๑๑๑๒ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ
- ตรวจสอบความถูกต้องค้ำเนื้อหา ภาษา
 - ตรวจสอบค้ำการวัดและประเมินผล
 - ตรวจสอบค้ำสถิติ การวิจัย
 - อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.บุภาพร บุภาพร)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ที่ รศ.รปศ. ๖๐๑๑/๒๕๕๘

วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัลยา กุลสุวรรณ

ด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชاکกร คัยนันท์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ
- ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
 - ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 - ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
 - อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาค)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ที่ รศ.รปศ.ว ๐๐๑๑/๒๕๕๘

วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์

ด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชากร ถัยนันท์ นักศึกษาระดับปริญญาโท ปี ๕๕๘๒๖๐๑๑๑๑๒ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ
- ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
 - ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 - ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
 - อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบกมลมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.บุภาพร บุภาค)

คณะคณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ที่ รศ.รปศ. ว ๐๐๑๑/๒๕๕๘

วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วาริช ราศรี

ด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ขากร คัยนันท์ นักศึกษาระดับปริญญาโท ๕๕๕๒๖๐๑๐๑๑๒ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ
- ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา
 - ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล
 - ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย
 - อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาพร)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

ที่ รศ.รปศ. ๐๐๑๑/๒๕๕๘



คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.รุ่งเรือง แสงโกษา

ด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชاکร์ คัยนันท์ นักศึกษาระดับปริญญาตรี ๕๕๕๒๖๐๑๐๑๑๒ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา

ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล

ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย

อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.บุภาพร บุภาค)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๑๒ - ๓๕๕๕



ที่ รศ.รปศ.ว ๐๒๔๔/๒๕๕๙

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
๕๕๐๐๐

๔ สิงหาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบความเหมาะสมและรูปแบบงานวิจัยปริญญาเอก
เรียน

ด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชاکกร คัยนันทน์ รหัสประจำตัว ๕๕๙๒๖๐๑๑๐๑๒
นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ
ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การพัฒนาทุนมนุษย์ของ
อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความ
เรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

ทั้งนี้ทางคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
จึงขอความอนุเคราะห์ท่านตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาทุนมนุษย์ของอาจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสาย
วิชาการ เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน
ด้วยดีขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาค)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทรศัพท์ โทรสาร ๐-๕๓๓/๒-๓๕๕๕

โทรศัพท์ ๐-๕๓๓/๒-๒๑๑๔ ตี๋ ๗/๓๑

ภาคผนวก ข

รูปภาพกระบวนการสัมภาษณ์เชิงลึก และ การประเมินความเหมาะสม
ของรูปแบบพัฒนาทุนมนุษย์ โดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Verify)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เก็บข้อมูลจาก มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



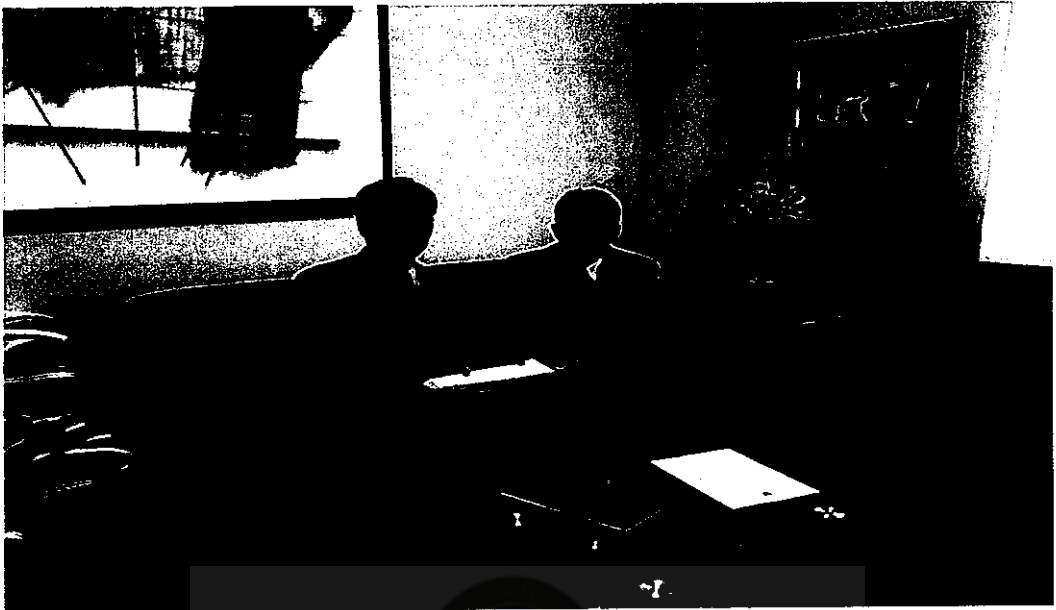
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เนตรชนก จันทร์สว่าง
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ภาพที่ ข.1 ปรีกษาการทำวิจัยกับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เนตรชนก จันทร์สว่าง



รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ภาพที่ ข.2 ปรีกษาการทำวิจัยกับ รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทยา เจริญศิริ
คณบดีคณะนิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ภาพที่ ข.3 ปรีกษาการทำวิจัยกับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิทยา เจริญศิริ



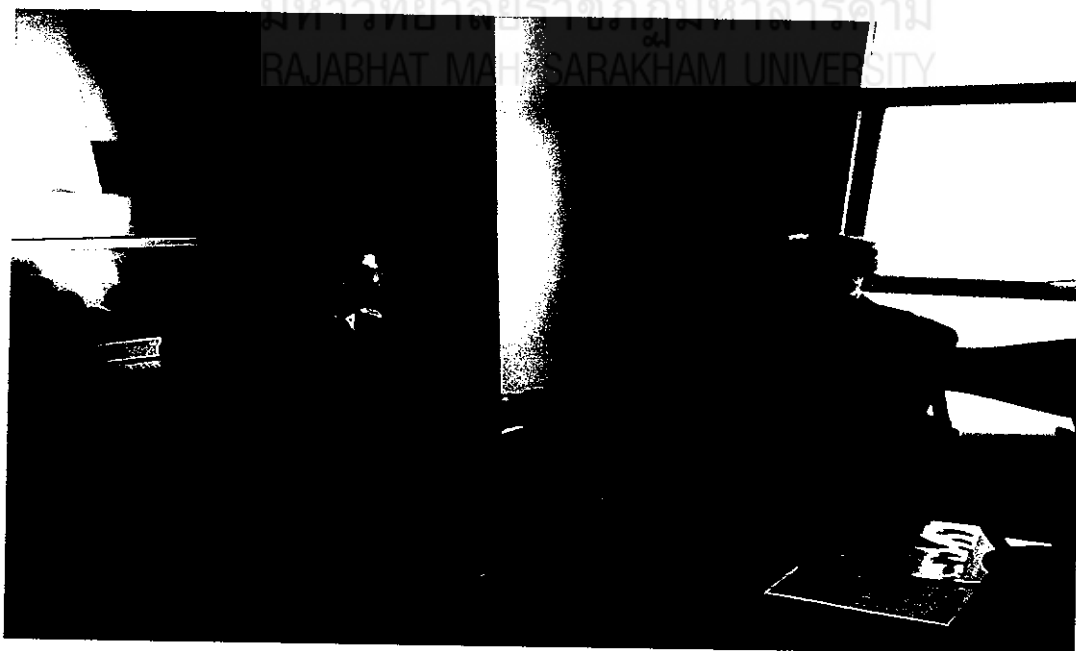
อาจารย์วุฒิพล ฉัตรจรัสกุล
คณบดีคณะวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ภาพที่ ข.4 ปรีกษาการทำวิจัยกับ อาจารย์วุฒิพล ฉัตรจรัสกุล



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มานิตย์ อัญญาโพธิ์
คณบดีคณะวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ภาพที่ ข.5 ปรีกษาการทำวิจัยกับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มานิตย์ อัญญาโพธิ์



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ น.สพ.สมมาตร อธิรัตน์
คณบดีคณะเทคโนโลยีการเกษตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

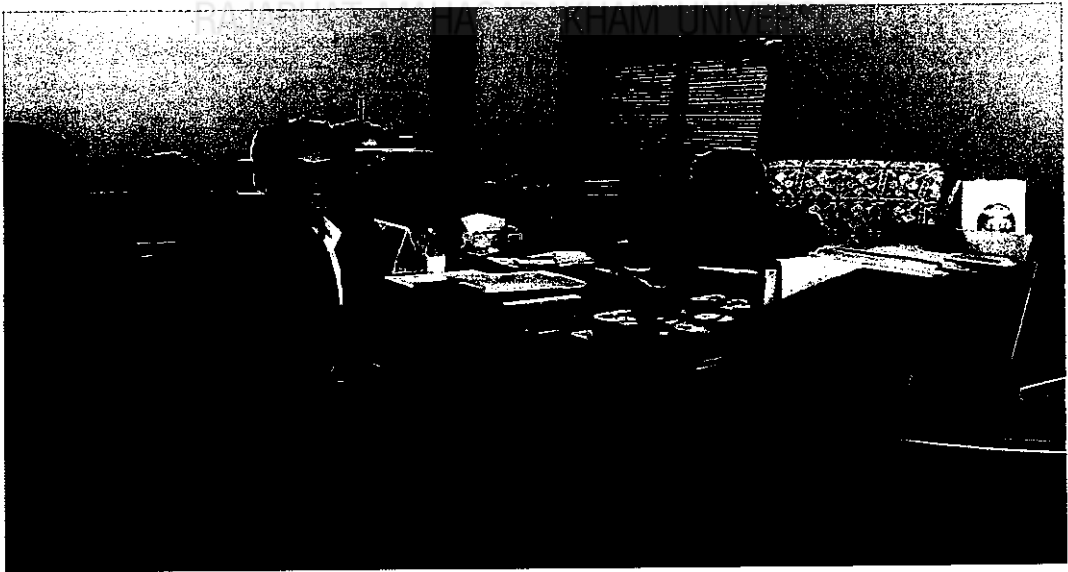
ภาพที่ ข.6 ปรีกษาการทำวิจัยกับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ น.สพ.สมมาตร อธิรัตน์



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวดล กัญญาคำ
คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ภาพที่ ข.7 ปรีกษาการท้าวิจัยกับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวดล กัญญาคำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ถดาวัลย์ วัฒนบุตร
ผู้อำนวยการสำนักวิทยุเทคโนโลยีและการจัดการศึกษานานาชาติ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ภาพที่ ข.8 ปรีกษาการท้าวิจัยกับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ถดาวัลย์ วัฒนบุตร



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บุญชนะ ยี่สารพัฒน์
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะนิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ภาพที่ ข.9 ปรีกษาการทำวิจัยกับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ บุญชนะ ยี่สารพัฒน์



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยวดี สราภิรมย์
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ภาพที่ ข.10 ปรีกษาการทำวิจัยกับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยวดี สราภิรมย์



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยงค์ สกุลไทย
รองคณบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา คณะวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ภาพที่ ช.11 ปรีกษาการทำวิจัยกับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยงค์ สกุลไทย



รองศาสตราจารย์ ดร.รภัธสา จันทาศรี
รองคณบดีฝ่ายพัฒนานักศึกษา คณะเทคโนโลยีการเกษตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ภาพที่ ช.12 ปรีกษาการทำวิจัยกับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รภัธสา จันทาศรี



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทยวัฒน์ พันระศรี
รองคณบดีฝ่ายบริหารและกิจการนักศึกษา คณະเมษยศาสตรและสัฒคยศาสตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ภาพที่ ข.13 ปรีกษการท่วิจัยกับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทยวัฒน์ พันระศรี



อาจารย์สุทัศน์ แก้วคำ
รองคณบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา คณครศาสตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ภาพที่ ข.14 ปรีกษการท่วิจัยกับ อาจารย์สุทัศน์ แก้วคำ

เก็บข้อมูลจาก มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์



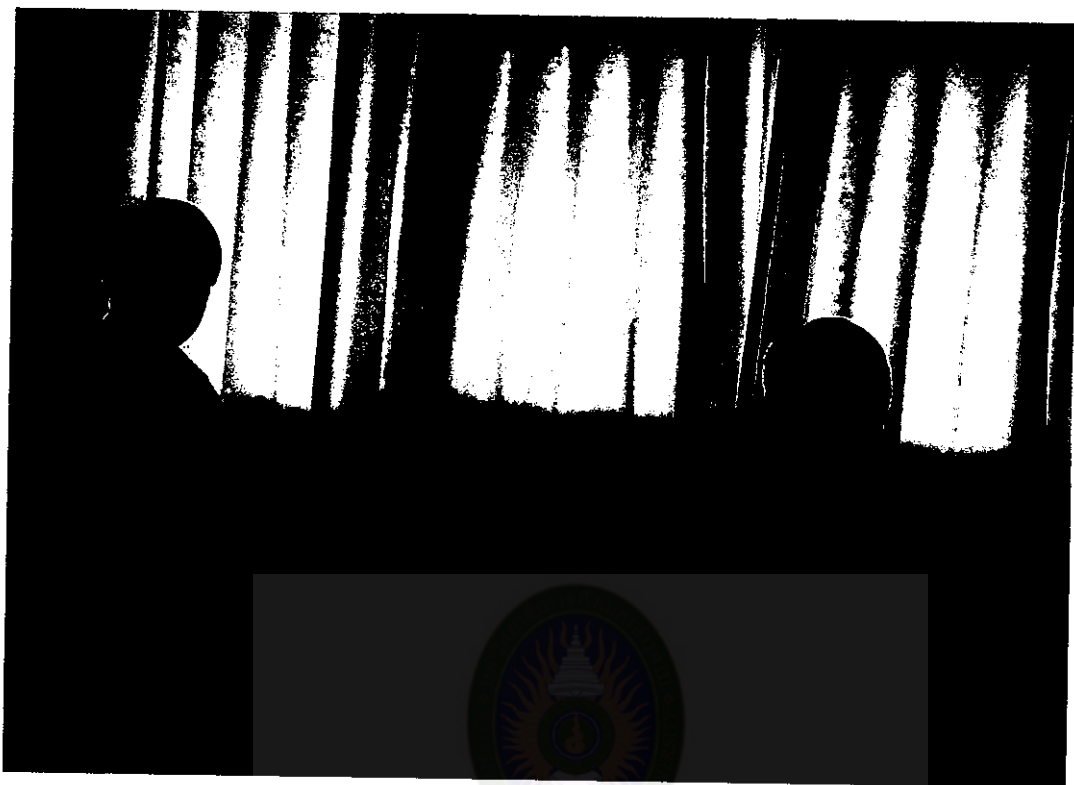
ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพชร โฉลิระโยธิน
รักษาราชการแทนอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์

ภาพที่ ข.15 ปรีกษาการทำวิจัยกับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นพพร โฉลิระโยธิน



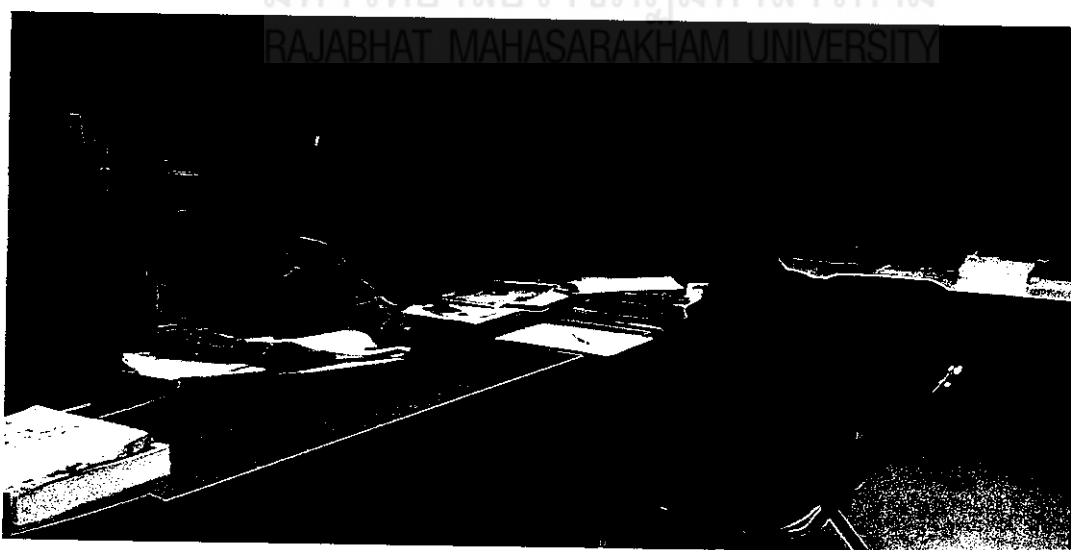
รองศาสตราจารย์ ดร.ปาริชา มารีเคน
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์

ภาพที่ ข.16 ปรีกษาการทำวิจัยกับ รศ.ดร.ปาริชา มารีเคน



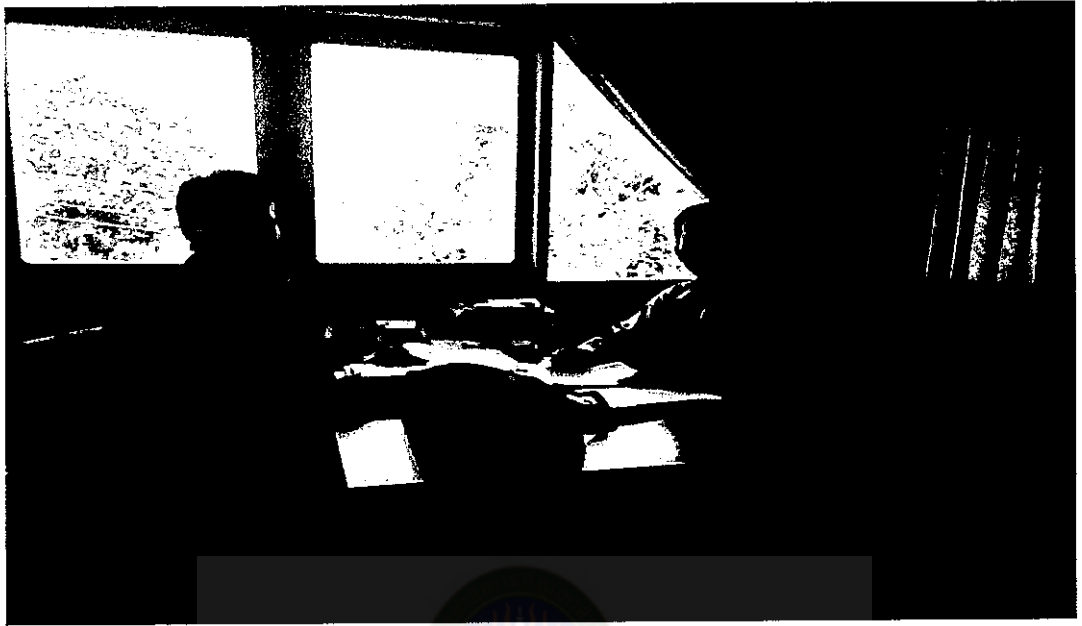
ภาพที่ ข.17 ปรีกษาการทำวิจัยกับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กตัญญู แก้วหานาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ดร.ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิงัน
รองคณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์

ภาพที่ ข.18 ปรีกษาการทำวิจัยกับ ดร.ศักดิ์สิทธิ์ ฤทธิงัน



ดร.บุญช่วย ภูทองเงิน
อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์

ภาพที่ ข.19 ปรีกษการทําวิจัยกับ ดร.บุญช่วย ภูทองเงิน



ภาพที่ ข.20 ปรีกษการทําวิจัยกับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สิริินดา กมลเขต

เก็บข้อมูลจาก มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์



รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา ภาณุรัตน์
รักษาราชการแทน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ภาพที่ ช.21 ปรีกษาการทำวิจัยกับ รองศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา ภาณุรัตน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จรูญ ถาวรจักร์
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ภาพที่ ช.22 ปรีกษาการทำวิจัยกับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จรูญ ถาวรจักร์



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ยุทธศักดิ์ สมแสน
รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ภาพที่ ข.23 ปรีกษการท่วิจัยกับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ยุทธศักดิ์ สมแสน



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละอองทิพย์ มัทธูรศ
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ภาพที่ ข.24 ปรีกษการท่วิจัยกับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละอองทิพย์ มัทธูรศ



ภาพที่ ข.25 ปรีกษาการทำวิจัยกับ อาจารย์ ดร.อภิชาติ แสงอัมพร



ภาพที่ ข.26 นักศึกษาช่วยเก็บข้อมูล มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์และมหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายชาคร คัยนันท์
วันเกิด	21 สิงหาคม พ.ศ. 2520
สถานที่เกิด	160 ถนนจันทบุรี ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
ที่อยู่ปัจจุบัน	160 ถนนจันทบุรี ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
สถานที่ทำงาน	หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และ รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เลขที่ 80 ถนนนครสวรรค์ ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000
ตำแหน่ง	ประธานบริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2544	นิติศาสตรบัณฑิต (น.บ.) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2547	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2554	รัฐศาสตรบัณฑิต (ร.บ.) สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2560	รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รป.ด.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY