



รายงานการวิจัยบุคลากร (R2R)

เรื่อง

แนวทางการส่งเสริมด้านการศึกษาต่อของบุคลากรสายวิชาการ

สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Guidelines about Educational Promotion for Academic
Personnel of Rajabhat Maha Sarakham University



อนุชา ลาวงค์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

(งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนจากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ปีงบประมาณ 2561)

กิตติกรรมประกาศ

ในการศึกษาแนวทางการส่งเสริมด้านการศึกษาต่อของบุคลากรสายวิชาการ สังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม บุคลากรสายวิชาการที่ลาศึกษาต่อ งานวิจัยนี้สมบูรณ์ได้ด้วยจากความกรุณาตอบแบบสอบถามและให้คำแนะนำชี้แจงในส่วนประเด็นด้านการลาศึกษาต่อจาก คณะกรรมการบริหารงานบุคคล คณะกรรมการพิจารณาการสนับสนุนทุนศึกษาต่อ และความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล นางลำดวน ดวงคมทา ที่ให้คำปรึกษา ชี้แนะ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการศึกษาครั้งนี้ จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณท่านอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม และผู้อำนวยการ สถาบันวิจัยและพัฒนาที่ให้ผู้วิจัยได้รับทุนสนับสนุนจากสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม

ท้ายสุดนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ครอบครัว และตลอดจนญาติพี่น้องทุกคนที่ คอยช่วยเหลือ สนับสนุน และให้กำลังใจอันมีค่าแก่ผู้วิจัยเสมอมา ทำให้วิจัยฉบับนี้ลุล่วงไปด้วยดี

อนุชา ลาวงค์

2562

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ชื่อเรื่อง แนวทางการส่งเสริมด้านการศึกษาต่อของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม

ผู้วิจัย นายอนุชา ลาวงค์

หน่วยงานคณะ : กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ปีที่ได้รับทุน : 2561

ปีที่แล้วเสร็จ : 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาหรืออุปสรรคของการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อของบุคลากรสายวิชาการ และเพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมด้านการศึกษาต่อของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ประชากรในการวิจัย จำนวน 301 คน และกลุ่มตัวอย่างจำนวน 172 คน ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น นำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยมีดังนี้

การศึกษาสภาพปัญหาด้านการจัดระบบการลาศึกษาต่อของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จะเริ่มต้นจากระบบความต้องการทางวิชาการของผู้ลาศึกษาต่อการพัฒนาทางวิชาการของหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) พบว่า กระบวนการและขั้นตอนการปฏิบัติการลาศึกษาต่อ ยังพบปัญหาและอุปสรรคตามระเบียบของการลาศึกษาต่อมีขั้นตอนและการปฏิบัติยุ่งยาก โดยผู้ลาศึกษาต่อไม่รับทราบข้อกำหนดระเบียบ ประกอบกับ ขั้นตอนต่างๆที่กำหนดมีมากเกินไป และพบว่า ผู้ลาศึกษาต่อสำเร็จการศึกษาแล้วนั้น หากภายหลังสำเร็จการศึกษาไม่ตรงกับสายงาน หรือสาขาที่สำเร็จการศึกษา ส่งผลให้กลับเข้าปฏิบัติไม่ตรงตามสายงาน ไม่ยอมกลับเข้าปฏิบัติงานชดใช้ทุนอยู่ในระดับมาก มีโครงการในหลายลักษณะ แต่ยังขาดด้านการจัดการและการกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ทุนครูช่วยอาจารย์ ทำให้การพัฒนาอาจารย์วุฒิปริญญาเอกในสถาบันอุดมศึกษายังขาดทิศทางที่ชัดเจน และขาดความต่อเนื่อง

ทั้งนี้ เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาระบบด้านการศึกษาต่อของบุคลากรสายวิชาการในรูปแบบของคณะกรรมการพิจารณาทุนและคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ได้มีข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาแนวทางในการกำกับติดตามสำหรับผู้ลาศึกษาต่อไว้ดังนี้ 1) จะต้องเร่งดำเนินการสำหรับบุคลากรที่ลาศึกษาต่อ กรณีมิได้ปฏิบัติให้ถูกต้องครบถ้วนตามระเบียบ เพื่อไม่ให้เสียทุนไปโดยเปล่าประโยชน์ (ต้นทุนผลผลิต) 2) ควรเร่งดำเนินการกรณีผู้สำเร็จการศึกษาและไม่สำเร็จการศึกษา ไม่ยอมกลับเข้าปฏิบัติราชการชดใช้ทุนตามระยะเวลาและจำนวนเงินที่เบิกจ่าย และผู้สำเร็จการศึกษาเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วขอย้ายคณะหรือภาควิชาหรือหน่วยงานทำให้เกิดปัญหาต่อเนื่อง

Title Useful Guidelines about Educational Promotion for Academic Personnel of Rajabhat Maha Sarakham University

Researcher Anucha Lavong

Organization: Division of Personnel Administration
Rajabhat Maha Sarakham University

Year Of Grant: 2018

Research Completed: 2019

ABSTRACT

The objectives of the research were to investigate needs and problems and needs for further study of academic personnel of Rajabhat Maha Sarakham University (RMU) regarding gender, age, educational level and work experience and to find some useful suggestions for educational promotion of RMU academic personnel. The sample subjects of the study were one hundred and seventy two academic personnel of Rajabhat Maha Sarakham University. They were selected by simple random sampling. The data was collected by a questionnaire. The research statistics used were percentage, mean, and standard deviation. The research results were as follows.

The study showed that the overall need of the RMU personnel for further study was at a high level ($\bar{X} = 4.15$). The findings indicated that the RMU personnel encountered the inconvenient steps of asking permission for further study. The personnel have understood the regulations of further study precisely. Additionally, many RMU personnel did not graduate in the field relating to their previous work, some personnel would be assigned the new work concerned with their graduation and other paid back the financial support to the university to keep their previous work position. The university did not have clear strategic goal and strategic management of further study for the personnel.

In conclusion, the study suggested that the university should establish clear regulations of further study for the personnel, and the university personnel should follow the regulations strictly. Moreover, the university should remind and encourage the personnel to finish their further education based on the agreement with the university.

แบบสอบถามการวิจัย
เรื่อง
**แนวทางการส่งเสริมด้านการลาศึกษาต่อของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามมี 3 ส่วน ดังนี้
 - 1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - 1.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเห็นของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อของสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตั้งแต่ปีการศึกษา 2550 - 2561
 - 1.3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดสอบถามเกี่ยวกับความเห็นของผู้บริหารในรูปแบบคณะกรรมการที่มีต่อการส่งเสริมด้านการลาศึกษาต่อสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. โปรดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาหรืออุปสรรคด้านการลาศึกษาต่อของสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยโปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง หรือช่องข้อความระดับ
3. โปรดส่งแบบสอบถามคืนมายังผู้วิจัย นายอนุชา ลาวงค์ กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะทางประชากร	ตัวเลือก	สำหรับผู้วิจัย
1. เพศ	<input type="checkbox"/> ชาย	SEX <input type="checkbox"/>
2. คุณวุฒิสูงสุด	<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี	EDU <input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี	
	<input type="checkbox"/> 31-40 ปี	<input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในสถาบัน	<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 5 - 10 ปี	<input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี <input type="checkbox"/> 15 ปีขึ้นไป

ลักษณะทางประชากร	ตัวเลือก	สำหรับผู้วิจัย
1. เพศ	<input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	SEX <input type="checkbox"/>
2. อายุ	<input type="checkbox"/> 18 - 30 ปี	AGE <input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> 31-40 ปี	
3. ระดับการศึกษา	<input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี	EDU <input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี	
	<input type="checkbox"/> ปริญญาโท - เอก	
4. ประสบการณ์ในการทำงาน	<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 5 - 10 ปี	<input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี <input type="checkbox"/> 15 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นสภาพปัญหาหรือแนวทางการแก้ไขด้านการลาศึกษาต่อ ของสาย
วิชาการสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คำชี้แจงโปรดพิจารณาแต่ละประเด็นของข้อความ แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างของระดับความคิดเห็น
ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตัวท่านและหน่วยงานมหาวิทยาลัยของท่าน โดยในแต่ละช่องนั้นมีค่าตัวแสดงบ่ง
บอกดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับการพัฒนาด้านลาศึกษาต่อมากที่สุด
4 หมายถึง ระดับการพัฒนาด้านลาศึกษาต่อมาก
3 หมายถึง ระดับการพัฒนาด้านลาศึกษาต่อปานกลาง
2 หมายถึง ระดับการพัฒนาด้านลาศึกษาต่อน้อย
1 หมายถึง ระดับการพัฒนาด้านลาศึกษาต่อน้อยที่สุด

การพัฒนาบุคลากรด้านการลาศึกษาต่อ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. สาขาวิชาที่ท่านต้องการศึกษาไม่ตรงกับความต้องการพัฒนาทางวิชาการของมหาวิทยาลัยจริง					
2. สถาบันผลิตที่ท่านจะศึกษาไม่เปิดรายวิชาที่ตรงกับความต้องการของหน่วยงานของท่าน					
3. ท่านคิดว่าระเบียบของการลาศึกษาต่อมีขั้นตอนและการปฏิบัติยุ่งยากเพียงใด					
4. ขั้นตอนต่างๆที่กำหนดมีมากเกินไป ทำให้เสียเวลาปฏิบัติงานเกินไป					
5. หลักฐานที่จะต้องใช้จ่ายประกันสัญญาลาศึกษาต่อก่อให้เกิดความยุ่งยากในการปฏิบัติ					
6. เวลาที่ใช้ในการดำเนินเรื่องกระชั้นชิดเกินไป ทำให้ดำเนินการไม่ทันหรือล่าช้าออกไป					
7. การเปลี่ยนแปลงผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารตามวาระทำให้การดำเนินการล่าช้าไม่ต่อเนื่อง (คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง)					
8. การขอขยายเวลาศึกษาต่อในเวลาราชการมีปัญหา					
9. สถาบันที่สมัครเข้าศึกษาต่อต้องการหลักฐานมากเกินไปจนเป็นภาระ ทำให้ยุ่งยากต่อการปฏิบัติ					

การพัฒนาบุคลากรด้านการลาศึกษาต่อ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
10. คุณสมบัติของบุคลากรผู้ประสงค์ลาศึกษาไม่ครบตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันการศึกษานั้นๆ กำหนดไว้					
11. บางสถาบันการศึกษากำหนดให้มีการทดสอบทางภาษา ทำให้บุคลากรที่สอบไม่ผ่านสามารถศึกษาต่อได้					
12. ทุนสำหรับการลาศึกษามีน้อยเกินไป ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในหลักสูตรนั้นๆ					
13. ผู้ลาศึกษาต่อขาดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง ทำให้ทุนที่มีอยู่เสียไปโดยเปล่าประโยชน์					
14. แหล่งเงินทุนที่มหาวิทยาลัยได้รับนั้นมักตั้งเกณฑ์ไว้สูงเกินไป โดยเฉพาะด้านภาษาอังกฤษ					
15. มหาวิทยาลัยไม่สนับสนุนทางด้านค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเอกสาร ตำรา หรืออุปกรณ์การเรียนอื่นๆ					
16. เงินทุนที่มหาวิทยาลัยให้นั้นไม่สามารถใช้จ่ายเพียงพอในการศึกษา ค่าเดินทางที่פקได้					
17. ผู้ลาศึกษาต่อใช้ระยะเวลาไม่เต็มที่ โดยจะต้องช่วยปฏิบัติงานขณะที่อยู่ระหว่างการลาศึกษา					
18. การพัฒนาหลังสำเร็จการศึกษาไม่ตรงกับสายงาน หรือสาขาที่สำเร็จการศึกษา					
19. การโอนย้าย สับเปลี่ยนอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยมีสภาพไม่คล่องตัว					
20. เมื่อสำเร็จการศึกษามหาวิทยาลัยมอบหมายงานให้ท่านได้รับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น					

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

คำชี้แจง โปรดระบุสภาพปัญหาและแนวทางในการส่งเสริมด้านการลาศึกษาต่อ ตามที่ท่านเห็นสมควรว่าตัวท่านและองค์กร ควรจะได้รับการแก้ไขด้านลาศึกษาต่อ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ตัวท่าน และมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามต่อไป

1. ด้านการวางแผนหรือโครงการส่งเสริมสนับสนุนทุนการศึกษา (โปรดระบุ)

.....

2. ด้านการดำเนินงานศึกษาต่อทุน (โปรดระบุ)

.....

3. ด้านงบประมาณศึกษาต่อ (โปรดระบุ)

.....

4. ด้านกระบวนการพัฒนานุเคราะห์ (โปรดระบุ)

.....

5. ด้านประสิทธิผลและประสิทธิภาพ (โปรดระบุ)

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง
 ผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นายอนุชา ลาวงค์
วัน/เดือน/ปีเกิด	27 กุมภาพันธ์ 2526
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	203/1 หมู่ 12 ตำบลท่าสองคอน อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000
ตำแหน่ง	บุคลากรปฏิบัติการ (หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาบุคลากร)
สถานที่ทำงาน	กองบริหารงานบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2549 ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พ.ศ. 2561 รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รป.บ.) (การบริหารทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2557 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สารบัญ

หัวเรื่อง	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อ	ข
ABSTRACT	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญ	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	4
- ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	4
- ตัวแปรที่ศึกษา/เนื้อหาการวิจัย	4
- พื้นที่วิจัย	5
- ระยะเวลาการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	7
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมด้านการลาศึกษาต่อ	12
การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา	13
กระบวนการขั้นตอนการไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัยการไปศึกษา	
ตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง	17
แนวคิดทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ในองค์กร	20
บริบทมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	31
กรอบแนวคิดในการวิจัย	35

สารบัญ (ต่อ)

หัวเรื่อง	หน้า
บทที่ 3	วิธีดำเนินการวิจัย
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	36
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	37
การสร้างเครื่องมือการวิจัยและหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย	37
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	38
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	39
บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ	40
ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม	41
ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคด้านการ ลาศึกษาต่อในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	42
ส่วนที่ 3 แนวทางข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการพิจารณาทุน และผู้บริหารที่เกี่ยวข้องด้านการลาศึกษาต่อ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	44
บทที่ 5	สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ
สรุปผลการวิจัย	47
อภิปรายผล	47
ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย	48
บรรณานุกรม	50
ภาคผนวก	51
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	52
ประวัติผู้วิจัย	

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1.1	แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีแรงจูงใจกลุ่มทฤษฎีเชิงเนื้อหา	26
4.1	ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามจำนวน และค่าร้อยละ	40
4.2	ค่าเฉลี่ยของระดับแนวทางการส่งเสริมด้านการลาศึกษาต่อในทรศนะของบุคลากร สายวิชาการผู้ลาศึกษาต่อ	42
4.3	จำนวนและความถี่ข้อเสนอแนะคณะกรรมการพิจารณาทุนศึกษาต่อ	44



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญภาพ

ภาพที่

1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

หน้า

35



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญ

การพัฒนาบุคลากรในปัจจุบัน องค์กรทุกระดับทุกขนาดต้องมีผู้รับผิดชอบในการดำเนินการภารกิจขององค์กรให้บรรลุผลตามนโยบายและวัตถุประสงค์ เพื่อให้องค์กรดำรงอยู่ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ดังนั้นการที่ผู้บริหารจะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้นั้น การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญพื้นฐานประการหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การศึกษาศักยภาพของบุคลากร การจัดการศึกษาในด้านทักษะการทำงานจึงเป็นการค้นหาคำตอบและแนวทางในการที่จะพัฒนาปรับปรุงศักยภาพขององค์กรไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษาในที่สุด หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานที่ดี ก็ย่อมทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีศักยภาพในการแข่งขันและพัฒนา ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว ผู้บริหารจึงต้องอาศัยเครื่องมือทางการบริหารต่าง ๆ ที่มีอยู่หลากหลาย เพื่อธำรงรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรนานที่สุดเท่าที่องค์กรต้องการ (ธิดารัตน์ สุขประภาภรณ์, 2550) ดังนั้น เพชรราวลัย ธีระวัฒน์พงศ์ และปัญญ์พัชรกร บุญพร้อม (2558) ยังได้ศึกษาพบว่า การพัฒนาศักยภาพอาจารย์เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นวิธีที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและ ทักษะในการปฏิบัติงานของอาจารย์ให้ได้ผลดี มีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ช่วยให้อาจารย์บรรลุเป้าหมายขององค์กร การพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ทุกคนในสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงานของสถานศึกษาให้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารควรได้รับการพัฒนาให้สามารถนำภาวะผู้นำและบุคลิกภาพ ประชาธิปไตยมาเอื้อต่อการทำงานของอาจารย์ ให้อาจารย์มีเสรีภาพในการคิดมีโอกาสพัฒนาคุณภาพผลงาน รวมทั้ง การพัฒนาศักยภาพในการนำหลักสูตรไปใช้การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในวิชาที่สอน สามารถพัฒนาการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการและระดับพัฒนาการของผู้เรียนด้วยเทคนิควิธีที่มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ปัจจัยที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในงานทุกประเภทของทุกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือ เอกชน ไม่ใช่เงิน ไม่ใช่เครื่องจักร เครื่องมือ หรือเทคโนโลยี แต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ คนซึ่งหมายถึงผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดโดยรวมขององค์กรที่จะต้องมีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ แม้ในภาวะของการดำเนินงานตามปกติขององค์กร การพัฒนาคนถือเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่จะเอื้ออำนวยให้การ

ดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายอยู่แล้ว ดังนั้นเมื่ออยู่ในภาวะของการปรับเปลี่ยนการพัฒนาดน ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ซึ่งกำลังอยู่ในช่วงของการเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้านและมีแนวคิด แนวปฏิบัติที่เปลี่ยนแปลงไป มากมายที่บุคลากรจำเป็นต้องทราบ เรียนรู้ เข้าใจและปรับทัศนคติเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการ เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงได้เล็งเห็นถึงความจำเป็นในการ พัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ในทุก องค์กรหน่วยงานและขอขยายภาระหน้าที่ที่อาจจะเปลี่ยนแปลงไป (สมาน รังสิโยภักษ์, 2552) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้เล็งเห็นถึงประโยชน์และความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรสาย สนับสนุนที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนความสำเร็จของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้เพื่อสร้างรากฐานที่แข็งแกร่ง เป็นองค์กรหนึ่งในระดับอุดมศึกษาที่มีหน้าที่ในการพัฒนา บุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อนำมาซึ่งความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ โดย พัฒนาด้านการศึกษาต่อ การฝึกอบรมและการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้นำระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศเข้ามาใช้ปรับปรุง ระบบการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคน เนื่องจากปัจจุบันเป็นยุคโลกไร้พรมแดน บุคลากรมี ความจำเป็นที่ต้องพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้านเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติ และประสบการณ์เพื่อ นำมาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรมากยิ่งขึ้น บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ยังต้องการ การพัฒนาศักยภาพในทุก ๆ ด้าน แม้ว่าทางหน่วยงานกองบริหารงานบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ต่างก็มีการจัดการอบรม ศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การประชุมสัมมนา และส่งเสริมให้บุคลากรของ หน่วยงานลาศึกษาต่อ เพื่อให้เกิดความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลง ของสังคมไทยในยุคปัจจุบัน

ในปัจจุบันสภาพการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เรื่องการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือว่ากลุ่มงานพัฒนาบุคลากร มีบทบาทสำคัญที่จะช่วยผลักดันบุคลากรสาย วิชาการให้มีศักยภาพในด้านองค์ความรู้ ณ ปัจจุบันผู้ลาศึกษาที่เป็นไปตามนโยบายของมหาวิทยาลัย หรือความประสงค์ของผู้ลาศึกษาต่อ ยังส่งผลต่อกระบวนการกำกับติดตามในรูปแบบที่หลากหลาย อันเนื่องมาจากปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานะจำนวนคุณวุฒิระดับปริญญาเอกประจำหลักสูตร ไม่เพียงพอ และไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาศึกษา ประกอบกับมีการปรับปรุง หลักสูตร วงรอบของปีการศึกษา 2559 ที่ผ่านมานั้น อีกทั้งจำนวนนักศึกษาลดลง ค่าใช้จ่ายที่เพิ่ม สูงขึ้นในมหาวิทยาลัย ด้วยเหตุผลความจำเป็นข้างต้นที่กล่าวมานั้น ซึ่งในปัจจุบันมหาวิทยาลัยราช ภัฏมหาสารคาม ได้รับการเปลี่ยนสถานะตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2547 และได้ประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2547 มีภารกิจหลักตามยุทธศาสตร์

ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ฉบับที่ 12 (2560-2564) ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาคณาจารย์และบุคลากรให้มีคุณภาพ ให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา พัฒนาการศึกษามีคุณภาพ วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ บริการวิชาการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม พัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพ โดยได้เปิดให้ มีการเรียนการสอนในระดับอนุปริญญา ปริญญาตรี และบัณฑิตศึกษา ซึ่งการเติบโตของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำเป็นที่จะต้องให้บุคลากรได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบัน สอดคล้องกับ (ธารพรพร, 2548) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกลวิธีสำคัญอย่างหนึ่งขององค์กรที่ช่วยดำรงหรือพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้ โดยอาจเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ และการลาศึกษาต่อเป็นวิธีที่มีประสิทธิผลวิธีหนึ่ง

จากรายงานสถิติด้านข้อมูลผู้ขออนุญาตลาศึกษาต่อ และผู้ยื่นขอรับทุนสนับสนุนจากทางมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (สายวิชาการ) ตามหน่วยงานและจำนวนเงินที่เบิกจ่ายในแต่ละปีงบประมาณ (2550 -2560)

1. คณะครุศาสตร์	28 ราย	2,941,790 บาท
2. คณะเทคโนโลยีการเกษตร	13 ราย	1,349,545 บาท
3. คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ	12 ราย	1,950,930 บาท
4. คณะนิติศาสตร์	10 ราย	3,602,641 บาท
5. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	38 ราย	4,138,760 บาท
6. คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์	9 ราย	1,441,000 บาท
7. คณะวิทยาการจัดการ	25 ราย	6,930,800 บาท
8. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	34 ราย	5,809,020 บาท
9. คณะวิศวกรรมศาสตร์	18 ราย	1,373,580 บาท
10. โรงเรียนสาธิต	8 ราย	- บาท
	รวม 195 ราย	29,538,066 บาท

ผู้วิจัยจึงได้เล็งเห็นปัญหาและแนวทางในการดำเนินการระบบการลาศึกษาต่อ การแก้ไขปัญหาระบบลาศึกษาต่อต้องสร้างให้เกิดการเปลี่ยนการปฏิบัติ โดยใช้ความรู้เกี่ยวกับองค์กรและการจัดการหน่วยงาน และหน้าที่ของงาน ความรู้ประสบการณ์ ด้วยวิธีวิเคราะห์กระบวนการแก้ไขปัญหา ด้านความสอดคล้องระหว่างความต้องการทางวิชาการของผู้ลาศึกษาต่อ กระบวนการลาศึกษาต่อ กระบวนการเข้าศึกษาต่อในสถาบันการศึกษา การแสวงหาแหล่งทุนสนับสนุน ปัญหาค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการศึกษา การปฏิบัติตามระเบียบราชการขณะที่ลาศึกษาต่อ การปฏิบัติงานหลังสำเร็จ

การศึกษา การปรับตัวเข้ากับหน่วยงาน ซึ่งจะรับทราบปัญหาและแนวทางในการติดตาม ควบคุม สำหรับบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาต่อ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อมหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาปัญหาหรืออุปสรรคของการลาศึกษาต่อในทรศนะของบุคลากรสายวิชาการผู้ลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ระหว่างปี 2550 – 2560

2.1 ความสอดคล้องกันระหว่างความต้องการทางวิชาการของผู้ลาศึกษาต่อกับการพัฒนาทางวิชาการของหน่วยงาน

2.2 กระบวนการลาศึกษาต่อ

2.3 กระบวนการเข้าศึกษาต่อในสถาบันการศึกษา

2.4 การแสวงหาแหล่งทุน

2.5 ปัญหาค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการศึกษา

2.6 การปฏิบัติตามระเบียบ

2.7 การปฏิบัติงานหลังสำเร็จการศึกษา

2.8 การปรับตัวเข้ากลับหน่วยงานหลังสำเร็จการศึกษา

2. ศึกษาแนวทางในการพัฒนาระบบด้านการลาศึกษาต่อของสายวิชาการในต้นสังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการวิจัย คือ บุคลากรสายวิชาการที่ได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาต่อ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 301 คน และผู้บริหารคณะกรรมการพิจารณาทุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 19 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 172 คน และผู้บริหารคณะกรรมการพิจารณาทุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 19 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 สถานภาพข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.2 การพัฒนาบุคลากรด้านการลาศึกษาต่อ ของผู้ลาศึกษาต่อในต้นสังกัดมหาวิทยาลัย ในด้าน การวางแผนหรือโครงการพัฒนาบุคลากรด้านการลาศึกษาต่อ/การดำเนินงานด้านลาศึกษาต่อ /ประสิทธิผลและประสิทธิภาพความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรสายสาย วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

3. พื้นที่วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

4. ระยะเวลาการวิจัย

1 ตุลาคม 2560 ถึง 30 กันยายน 2561

นิยามคำศัพท์เฉพาะ

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติการสอน วิจัย ทำนุบำรุง ศิลปะวัฒนธรรม ของสายวิชาการ เพื่อเป็นการได้มาขององค์ความรู้ นวัตกรรมและศาสตร์ใหม่ๆ ทั้งนี้จะต้องมีเป้าหมายสูงสุดคือคุณวุฒิที่สูงขึ้นทางการศึกษาจากทั้งในและต่างประเทศ

บุคลากรสายวิชาการ หมายถึง ข้าราชการพลเรือน พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ที่ปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่การสอน วิจัย ในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สภาพปัญหาและแนวทางการส่งเสริมด้านลาศึกษาต่อ หมายถึง ลักษณะการปฏิบัติงานทั่วไป ในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยอนุมัติให้บุคลากรสาย วิชาการลาศึกษาต่อระหว่างปี 2550 – 2560 จำแนกเป็น 2 ด้าน คือ 1) จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา 2) จำนวนปีที่ใช้ในการศึกษา หมายถึง ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาโดยแยกระดับปริญญาที่ลาศึกษา

ปัญหาของการพัฒนาบุคลากรด้านลาศึกษาต่อ หมายถึง ลักษณะของสิ่งที่เป็นปัจจัยอุปสรรคหรือข้อจำกัด เงื่อนไข ต่างๆ ซึ่งล้วนเป็นสาเหตุที่ทำให้การพัฒนาบุคลากรด้านลาศึกษาต่อทั้งในเวลาราชการ และนอกเวลาราชการของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ไม่ประสบผลสำเร็จตามช่วงระยะเวลาของผู้ลาศึกษาต่อ ส่งผลต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย หรืออาจเป็นไปได้ว่าล่าช้ากว่าที่ควรจะเป็น ในการวิจัยครั้งนี้จะแยกศึกษาปัญหา การพัฒนาบุคลากรด้านลาศึกษาของสายวิชาการ ดังนี้

1) ทรรศนะของผู้ลาศึกษาต่อ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่กำลังศึกษา ต่อตั้งแต่ปี 2550 – 2560

2.1) ปัญหาด้านความสอดคล้องของผู้ลาศึกษาต่อ กับการพัฒนาทาง วิชาการ หมายถึงตรงตามแผน ตรงตามสาขาวิชาสังกัด และสามารถใช้จ่ายประโยชน์ได้จริง

2.2) ปัญหาด้านกระบวนการลาศึกษาต่อ หมายถึง อุปสรรคหรือเงื่อนไขเกี่ยวกับการปฏิบัติตามขั้นตอนการดำเนินการ การลาศึกษา เพื่อมุ่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรซึ่งเริ่มจากการขออนุมัติลาศึกษาต่อจากมหาวิทยาลัย จนสิ้นสุดรายงานตัวเมื่อสำเร็จการศึกษา

2.3) ปัญหากระบวนการเข้าศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษา หมายถึง ปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติตามขั้นตอน ระเบียบการศึกษาต่อของสถาบันที่ลาศึกษาต่อ ข้อจำกัดของหลักสูตร อาจารย์ที่ปรึกษา ที่จะเข้าศึกษาและเงื่อนไขการสำเร็จการศึกษา

2.4) ปัญหาการแสวงหาแหล่งทุนเรียน หมายถึง เงิน งบประมาณฟรีที่สนับสนุนผู้ลาศึกษาต่อ

2.5) ปัญหาค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการศึกษาต่อ หมายถึง ปัญหาจำนวนวงเงินตลอดหลักสูตรทุกรายการ ตามเงื่อนไขและค่าใช้จ่ายอื่นๆ จากสถาบันเรียกเก็บ

2.6) ปัญหาด้านระเบียบที่ลาศึกษาต่อ หมายถึง ระเบียบการปฏิบัติสำหรับผู้ลาศึกษาต่อตามขั้นตอน ในระเบียบที่อ้างอิงไว้ตาม หรือข้อขัดข้องในการปฏิบัติตามขั้นตอนของระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม หรือระเบียบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.7) ปัญหาด้านหลังจากการรายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงาน หมายถึง กรณีผู้ลาศึกษาต่อทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ หรือใช้เวลาบางส่วน ขอกลับเข้าปฏิบัติงานเนื่องจากสำเร็จการศึกษาและยังไม่สำเร็จการศึกษา เพื่อจะคำนวณการปฏิบัติงานชดเชย

2) แนวทางในการพัฒนาบุคลากรด้านการลาศึกษาต่อของสายวิชาการในกระบวนการ 3 ด้าน คือ ปัญหาด้านการวางแผนในการพัฒนา 2) ปัญหาด้านการดำเนินงานตามนโยบาย ด้านงบประมาณ กระบวนการพัฒนาบุคลากร

พรรคณะ หมายถึง ระดับความคิดเห็นของผู้ลาศึกษาต่อ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2550 – 2560 ที่กำลังศึกษาต่อ แนวทางคณะผู้บริหารจากคณะกรรมการพิจารณาทุนในที่ประชุมสรุปประเด็น/แนวทางการแก้ไขด้านการลาศึกษาต่อ จากคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ได้ข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนา ปรับปรุงกระบวนการและแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการลาศึกษาต่อ และเป็นแนวทางการในการวางแผนกำกับติดตาม วิเคราะห์ทิศทางในการพัฒนา และกระตุ้นการ ในการพัฒนาในทุกด้าน เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงพลวัตที่เกิดขึ้น ในยุคการปฏิรูปทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมด้านการศึกษาต่อของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาตามเนื้อหา ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมด้านการศึกษาต่อ
3. การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา
 - 3.1 วิวัฒนาการการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ (The Evolution of Faculty Development)
 - 3.2 ข้อจำกัดของการพัฒนาศักยภาพอาจารย์และการวิจัย
 - 3.3 สถานการณ์ในอดีตจนถึงปัจจุบัน ได้มีโครงการนำร่องกิจกรรมการจัดสรรทุนภายใต้โครงการเครือข่ายเชิงกลยุทธ์เพื่อการผลิตและพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา
 - 3.4 แนวโน้มของศักยภาพอาจารย์และงานวิจัย
4. กระบวนการด้านการศึกษาต่อ และการปฏิบัติการวิจัย
5. บริบทมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

วรารักษ์ แต่งผล (2554 : 9) ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาบุคลากร เป็น กระบวนการที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ตลอดจนเปลี่ยนแปลงทัศนคติไปในทางที่ดี อันจะส่งผลให้งานของหน่วยงานที่ปฏิบัติ อยู่สามารถบรรลุได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ัญญาพันธ์ สิทธิพงษ์ (2553 : 10) ได้อธิบายความหมายของ การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการวางแผนล่วงหน้าเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงานให้แก่บุคลากรนั้นโดยองค์การเป็นผู้จัดขึ้นให้แก่บุคลากร

สมคิด บางโม (2553) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีต่างๆ ที่จะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญและประสบการณ์เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ใน ความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี ให้มีกำลังใจ รักงาน และให้มีความคิดที่จะหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

สมาน รังสิโยภุชญา (2552) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นการ ดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมี ทัศนคติในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นหรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนา บุคลากรเป็นกระบวนการที่จะสร้างเสริมและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้

ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทักษะ และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

दन्य तेयनपुठ (2551 : 61) ให้ความหมายว่าการพัฒนาบุคลากร เป็นการพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้นจนสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมที่จะรับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งนี้การพัฒนาบุคลากรมิได้มีวัตถุประสงค์เพียงเพื่อให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานปัจจุบัน แต่มุ่งหมายให้บุคลากรได้ก้าวหน้าและเติบโตต่อไปในอนาคตด้วย

ธิดารัตน์ สุขประภรณ์ (2550) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน พิจารณาจากการที่บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในวิชาชีพ ได้แก่ การส่ง บุคลากรสายสนับสนุนไปศึกษาต่อ ไปอบรมสัมมนา หรือดูงาน และการเข้ารับการฝึกอบรมที่ สถาบันจัดขึ้นเอง โดยมีวัตถุประสงค์ที่พัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน จะเป็นส่วนช่วยที่ สำคัญที่จะนามหาวิทยาลัยไปสู่วิสัยทัศน์ที่วางไว้

สุรียา มนตรีภักดิ์ (2550) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะส่งเสริมและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

นรินทร์ เงินดี (2550) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการ หรือพฤติกรรมหรือกรรมวิธีต่าง ๆ รวมไปถึงการวางแผนที่กระบวนการจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยมุ่งที่เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ ให้กับบุคลากรในองค์กรมี ประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานที่ปฏิบัติบรรลุถึงวัตถุประสงค์ประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่ องค์กรและในขณะเดียวกันยังสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติที่ได้รับการพัฒนาตนเองและได้รับ ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

เกรียงศักดิ์ ชะเอมไทย (2547) กล่าวถึงแนวคิดของ ศาสตราจารย์ เลียนาร์ดแนดเลอร์ (Professor Leonard Nadler) แห่งมหาวิทยาลัยจอร์จ วอชิงตัน (George Washington University) ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้มีแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) ว่าจะต้องมองบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และสามารถใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงานขององค์กร จะต้อง ประกอบด้วยแนวคิดและกิจกรรม 3 ประการ คือ การฝึกอบรม (Training) โดยมีจุดเน้นของการ พัฒนาบุคลากรที่งาน ด้านการศึกษา (Education) โดยมีจุดเน้นของการพัฒนาบุคลากรที่ตัวบุคคล และด้านการพัฒนา (Development) โดยมีจุดเน้นของการพัฒนาบุคลากรที่องค์กรและสังคม

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การฝึกอบรม ปรุมนิเทศ ร่วมสัมมนาทั้ง ใน

และนอกสถานที่ ฯลฯ เพื่อให้บุคลากรนั้นๆสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ ผูกพันกับองค์กร และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

แนวทางและวิธีการพัฒนาบุคลากร จากความหมายของการพัฒนาบุคลากรนั้นชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรในองค์กร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาให้เหมาะสมกับงาน แต่ละด้านเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรหรือหน่วยงานกำหนดไว้ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสนใจศึกษาเกี่ยวกับแนวทางและวิธีการพัฒนาบุคลากรดังนี้

กัญญาณ อินทวงศ์ (2554) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้นจำเป็นต้องศึกษารูปแบบที่เหมาะสมกับสถานการณ์ขององค์กรเนื่องจากรูปแบบการพัฒนาย่อมแตกต่างกันตามปัญหาที่เกิดขึ้นของแต่ละองค์กรและแต่ละความต้องการของบุคคลที่จะพัฒนาตนเอง ฉะนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (human resource development : hrd) จึงเป็นการทำให้มนุษย์มีคุณค่ายิ่งขึ้นด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาระยะสั้น ระยะยาวและการพัฒนา อาชีพ การพัฒนาตนเองเพื่อปรับปรุงทีมและประสิทธิผลขององค์กร การพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่ใช่ผลรวมของกิจกรรม แต่เป็นการใช้ประโยชน์ทั้งหมดเพื่อการพัฒนาให้เกิดความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้นของแต่ละคน และก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อการพัฒนาองค์กรส่วนใหญ่จะมีเรื่องที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การฝึกอบรม (training) หมายถึง การมุ่งที่จะวิเคราะห์ ทำให้มั่นใจและช่วยพัฒนาการเรียนรู้ หัวใจสำคัญของการฝึกอบรมก็คือทำให้แต่ละบุคคลสามารถทำหน้าที่ในปัจจุบันนี้ได้ การอบรมเริ่มแรกก็คือ การเรียนรู้ของแต่ละบุคคล เช่น การฝึกอบรมทักษะเบื้องต้น (basic skills training) เพื่อการปฏิบัติงานของพนักงานให้เกิดประสิทธิภาพ การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (orientation training) เพื่อให้พนักงานใหม่ได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรและทราบนโยบายโดยทั่วไปขององค์กร หรือการฝึกอบรมรูปแบบต่างๆล้วนมีจุดประสงค์เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองให้เกิดทักษะและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพตามที่องค์กรต้องการ เช่น การอบรมให้ได้ตามคุณสมบัติของงาน (qualifying training) การฝึกอบรมเพื่อให้ได้ตามคุณสมบัติของงาน (second-chance training) การอบรมข้ามหน้าที่การงาน (cross-training) การฝึกอบรมซ้ำ/ทบทวน (retraining) การฝึกอบรมเพื่อเตรียมหางาน (outplacement training)

2. การศึกษา (education) คือ การเรียนรู้ที่มุ่งเพื่องานในอนาคต หรือการเปลี่ยนแปลงความรู้ เป็นการช่วยแต่ละบุคคลให้มีคุณสมบัติที่จะเติบโตหรือประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของอาชีพในอนาคต การศึกษามักจะสัมพันธ์กับ การพัฒนาอาชีพและเป็นการริเริ่มโดยบุคคลมากกว่าองค์กร ในองค์กรมักจะเรียกว่า การศึกษาของพนักงาน (employee education) เช่น การศึกษาเพื่อให้ได้พื้นฐานที่จะเป็นในงาน (remedial education) การศึกษาเพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญ (qualifying education) การศึกษาต่อเนื่อง (continuing education)

3. การพัฒนาพนักงาน (employee development) ด้วยวิธีต่างตามที่องค์กรกำหนด เช่น การสอนงานให้กับบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง โดยมอบหมายให้บุคคลที่มีประสบการณ์ สอนงาน อาจเพื่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรืออาจเป็นการเตรียมพร้อมเพื่อการ

หมุนเวียนงานขององค์กร เป็นลักษณะที่องค์กรเป็นผู้ดำเนินการ เพื่อให้พนักงานที่มุ่งการวิเคราะห์ ทำให้มั่นใจและช่วยก่อให้เกิดสิ่งใหม่โดยผ่านการเรียนรู้ เป็นการเพิ่มโอกาสให้แต่ละบุคคลเติบโตทำให้คนทำงานได้มี ประสิทธิภาพสูงขึ้น หรือการสัมมนาเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากรใน ทักษะการ ปฏิบัติงานทั้งด้านอาชีพและการอยู่ร่วมกันในองค์กร ซึ่งการสัมมนาอาจออกมาในรูปของ สัมมนาเชิง ปฏิบัติซึ่งทำให้ผู้เข้าสัมมนาได้ปฏิบัติจริง แก้ปัญหาจริงร่วมกับการอภิปราย นอกจากนี้ อาจมีรูปแบบ ของการทำกิจกรรมที่เรียกว่า walk rally เพิ่มเข้าไปเพื่อให้ผู้เข้าสัมมนาได้เรียนรู้ถึงการ ทำงานเป็น ทีม และการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้เข้าสัมมนา

4. การพัฒนาอาชีพ (career development) คือ วิธีการที่เป็นระบบซึ่งจัดทำโดย องค์กรเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า พนักงานที่พร้อมด้วยคุณสมบัติและประสบการณ์ จะมีให้เลือกใช้ หรือสนองตอบความต้องการได้อย่างทันทีที่องค์กรต้องการ จะมี 2 ส่วนหลัก ๆ คือ การวางแผน อาชีพ (career planning) เป็นวิธีการที่แต่ละบุคคลกำหนดเป้าหมายอาชีพ และแยกแยะวิธีการที่ จะ นำไปสู่ความสำเร็จ กับการบริหารอาชีพ (career management) เป็นกิจกรรมและโอกาสต่าง ๆ ขององค์กรที่จัดขึ้นเพื่อช่วยให้อาชีพขององค์กรจะสามารถมีกำลังคนเกินกว่าที่จำเป็นและต้องการใช้ ในอนาคต

5. การพัฒนาองค์กร(organizational development) คือ การปรับเปลี่ยน องค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) เพื่อชนะในการแข่งขัน ซึ่งในปัจจุบัน มีอยู่ 2 แนวทางคือ การปรับปรุงองค์กรอย่างต่อเนื่อง (continuous improvement) เป็นการ ปรับเปลี่ยน องค์กรค่อยเป็นค่อยไป เช่นการทำ TQM (total quality management) การนาระบบ การควบคุม มาตรฐาน ISO 9000 กับการปรับรื้อระบบขององค์กร (process innovation) ในลักษณะที่ รู้จักกัน คือ การปรับเปลี่ยนแบบซุตรากลอนโค่น ดังเช่น การรีเอนจินีริ่ง (reengineering) หรือการ ปรับเปลี่ยน ที่ไม่รุนแรงนักที่เรียกว่า กลยุทธ์การแข่งเวลา (time based strategy)

ชาญ สวัสดิ์สาตี (2550 : 16) กล่าวว่าไม่มีสถาบันการศึกษาใดที่สามารถสอนและ ผลิตนักศึกษาให้สามารถเข้าปฏิบัติงานใน หน่วยงานต่างๆ ได้ทันทีหลังจากสำเร็จการศึกษาแล้ว จึง จำเป็นต้องมีการฝึกอบรมบุคคลที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่ๆ และไม่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานนั้นมา ก่อน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นได้อย่างถูกต้องตามขั้นตอนแนวทางปฏิบัติ และ กฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ของหน่วยงานนั้นเมื่อการฝึกอบรม เป็นวิธีการพัฒนาบุคคลอย่างหนึ่งที่จะ ช่วยให้เห็นมีคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น การฝึกอบรมจึงเป็นสิ่งสำคัญและมี ความจำเป็นอย่างมากของทุกหน่วยงาน ในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและ การแข่งขันสูงมาก โดยสาเหตุที่ต้องมีการฝึกอบรมและประโยชน์ของการฝึกอบรมอาจประมวลได้ดังนี้

- 1) การฝึกอบรมช่วยให้บุคคลต่างๆ ในหน่วยงาน สามารถปฏิบัติงานตามขั้นตอน หรือวิธีการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงใหม่ได้อย่างถูกต้อง
- 2) การฝึกอบรมช่วยพัฒนาบุคลากร ปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ รวมถึงแนวคิดหรือวิทยาการใหม่ๆ อันทันสมัย เพื่อให้ก้าว ทันต่อความเจริญก้าวหน้า และทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น
- 3) การฝึกอบรมช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้ เพิ่มเติมประสบการณ์ ทำให้บุคคลเหมาะสม กับงานยิ่งขึ้น

- 4) การฝึกอบรมช่วยเพิ่มผลผลิต หน่วยงานจะได้ผลงานมากขึ้นเพราะผู้ปฏิบัติงานทำงานได้มาตรฐาน
- 5) การฝึกอบรมช่วยปรับปรุงหรือเพิ่มพูนคุณภาพ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานได้มาตรฐานที่กำหนดไว้ และตามความต้องการของหน่วยงาน
- 6) การฝึกอบรมให้บุคคลได้มีโอกาสพัฒนาท่าที และบุคลิกภาพของตนให้เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่
- 7) การฝึกอบรมเป็นการสนับสนุนการศึกษาตลอดชีพ เพื่อประโยชน์แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเอง จึงเป็นการจูงใจอย่างหนึ่ง
- 8) การฝึกอบรมช่วยสร้างสัมพันธ์ และความสามัคคีกลมเกลียวกันในการทำงาน ช่วยในการติดต่อประสานงาน และให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันระหว่างผู้เข้ารับการอบรม และผู้ปฏิบัติงานในหน่วยเดียวกัน
- 9) การฝึกอบรมช่วยลดเวลาในการเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานต่างๆ ให้น้อยลง
- 10) การฝึกอบรมช่วยลดการบังคับบัญชาให้น้อยลง ลดเวลาในการตรวจสอบแก้ไขงานให้น้อยลง และช่วยแบ่งภาระการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาได้มากขึ้น เพราะผู้ผ่านการฝึกอบรมจะปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 11) การฝึกอบรมช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพการงานของผู้เข้ารับการอบรม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การฝึกอบรมบางหลักสูตรที่กำหนดเงื่อนไขในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
- 12) การฝึกอบรมลดความสิ้นเปลือง และประหยัดรายจ่ายได้มาก เพราะการฝึกอบรมจะจัดขึ้นในช่วงเวลาอันสั้น แต่สามารถเรียนรู้เนื้อหาสาระ รวมทั้งขั้นตอนวิธีการต่างๆ มาก
- 13) การฝึกอบรมช่วยให้บุคคลต่างๆ ในหน่วยงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น
- 14) การฝึกอบรมช่วยส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ช่วยลดอุบัติเหตุและความเสียหายต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานลงได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้เครื่องจักร เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ต่างๆ
- 15) การฝึกอบรมช่วยลดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานในหน่วยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน และถือเป็นการประชาสัมพันธ์อย่างหนึ่งด้วย
- 16) การฝึกอบรมช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กร รวมถึงต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงานได้
- 17) การฝึกอบรมช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในหน่วยงานให้สอดคล้อง และทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงานนั้นๆ ด้วย ช่วยสร้างสัมพันธ์ และความสามัคคีกลมเกลียวกันในการทำงาน

โดยสรุป การฝึกอบรมช่วยพัฒนาความรู้ ความสามารถ พัฒนาท่าทีบุคลิกภาพ ช่วยลดเวลาในการเรียนรู้เพิ่มเติมประสบการณ์ สนับสนุนการศึกษาตลอดชีพ ช่วยเพิ่มผลผลิต ช่วยปรับปรุงหรือเพิ่มพูนคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ลดการบังคับบัญชาและ ลดเวลาในการตรวจสอบแก้ไขงานให้น้อยลง ช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ลดความ

สิ้นเปลืองและประหยัดรายจ่าย ส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ช่วยให้บุคคลต่างๆ ในหน่วยงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ช่วยลดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ช่วยสร้างสัมพันธ์ และความสามัคคีกลมเกลียวกันในการทำงาน ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมด้านการลาศึกษาต่อ

การศึกษา (Education) หมายถึงกิจกรรมที่มีความมุ่งหมายในการที่จะเสริมสร้างความรู้ ความชำนาญ ค่านิยมทางศีลธรรม และความเข้าใจที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตอยู่ เพื่อให้ผู้รับการศึกษาสามารถใช้ชีวิตอยู่และทำประโยชน์แก่สังคมได้สำหรับผู้ปฏิบัติงานอยู่แล้ว หรือการศึกษาหมายถึง กิจกรรม ด้านการพัฒนาคนที่กำหนดขั้นตอนเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมของเจ้าหน้าที่นอกเหนือจากการเน้นเฉพาะงานที่กำลังทำทำอยู่ในปัจจุบัน (Leonard Nadler, 1980 : 60)

ยูเนสโก (UNESCO, 1997 อ้างถึงใน พงษ์สิทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์, 2555 หน้า 80-81) ได้กล่าวว่าการจัดการศึกษาคือการพัฒนาที่ยั่งยืน ระบุว่าการศึกษาเป็นความหวังที่ดีที่สุดของมนุษยชาติในการบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน แต่การศึกษาไม่ได้หมายถึงการศึกษาในระบบและนอกระบบเท่านั้น การศึกษามีความหมายรวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัยหรือการเรียนรู้ที่ไม่เป็นทางการทั้งหลายที่สามารถ เรียนรู้ในวิถีชีวิตประจำวันทั้งที่บ้านและชุมชน ในวงกว้างยูเนสโกได้นำเสนอแนวคิดที่สำคัญสำหรับทศวรรษสหประชาชาติว่าด้วยการศึกษาเสรีการพัฒนาที่ยั่งยืน 3 แนวคิด คือ

1. การเปลี่ยนแปลงสู่คุณภาพชีวิตที่ดีกว่าเริ่มต้นด้วยการศึกษา
2. การศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งมิใช่เป็นเพียงทางเลือก
3. การศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นกิจการของทุกคน

การศึกษาต่อการพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาเป็นการพัฒนาบุคลากรสำหรับงานในอนาคต โดยเตรียมบุคลากรเพื่องานที่ไม่ใช่งานปัจจุบัน หรือเพื่อเลื่อนตำแหน่งบุคลากร เป็นการลงทุนระยะสั้นและระยะยาวซึ่งแล้วแต่วัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ๆ การลงทุนในการให้การศึกษาให้กับบุคลากรอาจไม่ได้ผลตอบแทนให้กับองค์กรและอาจเป็นการลงทุนที่สูญเปล่าก็ได้ อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งและวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต วัตถุประสงค์สำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการให้การศึกษา ก็เพื่อการวางแผนกำลังคน (Work For Planning) ที่จัดเตรียมไว้ในอนาคต จัดเตรียมการวางแผนอาชีพ (Career Planning) ให้กับบุคลากรเพื่อสับเปลี่ยนหน้าที่ในอนาคต เพื่อการเตรียมการทดแทน (Preparing Replacement) บุคลากรที่โยกย้าย จึงอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการให้การศึกษาเป็นการจัดให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้เพื่อมุ่งงานในอนาคต การศึกษาจึงสัมพันธ์กับการพัฒนาอาชีพและเป็นสิ่งที่ริเริ่มโดยบุคคล ซึ่งประกอบด้วยการศึกษา เพื่อให้ได้พื้นฐานที่จำเป็นในงาน (Remedial Education) การศึกษาเพื่อเพิ่มการเป็นวิชาชีพ (Qualifying Education) และการศึกษาต่อเนื่อง (Continuing Education) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการให้การศึกษาอาจจะทำได้ โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาเพิ่มเติมจากการศึกษาในระบบการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยการที่องค์กรใดจะให้โอกาสทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาโดยการศึกษาได้ มากน้อยเพียงใด หรือโดยระบบใด

ขึ้นอยู่กับนโยบาย วัตถุประสงค์เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ของ องค์กรแต่ละองค์กร อย่างไรก็ตาม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษาจะต้องมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์นโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าประสงค์พันธกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์กร จึงจะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร (จิตติมา อัครธิพิงศ์, 2556)

อารมณ์ภู วิทยพันธ์, 2552 ให้แนวทางการให้ทุนการศึกษา เป็นการพัฒนา บุคลากรให้ พนักงานได้ใช้เวลาทำงานปกติหรือ นอกเวลาทำงานในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในระดับสูงขึ้น โดยศึกษาต่อในหลักสูตรที่เป็น ประโยชน์ต่อการทำงานปัจจุบันของบุคลากรหรือการทำงานในอนาคต หรือประโยชน์ต่อการเลื่อนระดับหรือตำแหน่งงานที่สูงขึ้นในอนาคต

3. การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

การพัฒนาศักยภาพอาจารย์เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นวิธีที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของอาจารย์ให้ได้ผลดี มีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ช่วยให้การบรรลุเป้าหมายขององค์กร การพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ทุกคนในสถานศึกษาจึงมีความ จำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงานของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารควรได้รับการพัฒนาให้สามารถเป็นภาวะผู้นำและบุคลิกภาพประชาธิปไตยมาเอื้อต่อการ ทำงานของอาจารย์ ให้อาจารย์มีเสรีภาพในการคิดมีโอกาสนำเสนอผลงาน รวมทั้งการพัฒนา ศักยภาพในการนำหลักสูตรไปใช้ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในวิชาที่สอน สามารถพัฒนาการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการและระดับพัฒนาการของผู้เรียนด้วย เทคนิควิธีที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ความสำคัญอาจารย์ ศักยภาพสถาบันอุดมศึกษา นับตั้งแต่ประกาศใช้พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 เป็นต้นมา สถานศึกษาส่วนใหญ่ส่งเสริมและสนับสนุนครูให้ทำวิจัยวิจัย เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับ หมวด 4 แนวการจัดการศึกษามาตรา 24 (5) ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการ เรียนรู้และมาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพรวมทั้งส่งเสริม ให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับ (เจริญ กาญจนะ, 2554, น.58) การศึกษาสถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่หลักเกี่ยวกับงานบริการวิชาการคือ การผลิตบัณฑิต ที่มีคุณภาพ การทำวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ และประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อการบริการทางวิชาการแก่ สังคม สำหรับการพัฒนาประเทศส่งผลให้สถาบันอุดมศึกษาได้รับแรงกดดัน และความคาดหวังของ สังคมค่อนข้างสูง ในมิติของการถ่ายทอดและเผยแพร่องค์ความรู้ที่ทันเวลาต่อความต้องการของสังคม นั้นๆ และต้องผลิตบัณฑิตที่มีลักษณะตรงตามความต้องการของสังคม กล่าวคือ บัณฑิตในสังคมแห่งการ เรียนรู้จะต้องมีความสามารถเชิงวิชาการผนวกกับคุณลักษณะการเป็น “มนุษย์งานความรู้ (Knowledge Worker)” โดยเฉพาะคุณสมบัติ “ผู้ที่ต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning)” ฉะนั้นอาจารย์จึงเปรียบ เสมือนเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการขับเคลื่อนพันธกิจหลักดังกล่าวของสถาบันอุดมศึกษาให้ลุล่วง ดังนั้นจึง ต้องมีการพัฒนาปรับเปลี่ยนบทบาท และกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการ ของสังคม โดยปรับเปลี่ยนจากบทบาทของผู้สอน หรือผู้ถ่ายทอดความรู้ (Teacher) มาเป็นผู้ชี้แนะ (Facilitator) เพื่อสร้างองค์ความรู้แก่นิสิตนักศึกษา (ไพฑูริย์ สิ้นลารัตน์, 2555, น.42) เน้นการสอนเชิง

สร้างสรรค์ การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ตลอดจนดูแลคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษา ซึ่งต้องอาศัยการส่งเสริมและสนับสนุน การดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สร้างอาจารย์มืออาชีพในสถาบันอุดมศึกษาต้องมีความชำนาญด้านการสอน การวิจัย มีมนุษยสัมพันธ์ สามารถบริการชุมชน และประเมินผลการสอนได้อย่างเป็นระบบ

3.1. วิวัฒนาการการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ (The Evolution of Faculty Development)

การพัฒนาคุณภาพอาจารย์ เป็นกระบวนการเชิงระบบเป็นการทำหน้าที่จัดหาความรู้และทักษะเพื่อพัฒนาอาจารย์ของสถาบันการศึกษาในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปใช้ในปัจจุบันและอนาคต โดยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้มีความสามารถในทิศทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายและนโยบายของสถานศึกษานั้นๆ เพื่อให้เป็นสถาบันการศึกษาที่มีความสามารถในการพัฒนาการเรียนการสอน โดยแท้จริงจึงเกิดแนวคิดเรื่อง “องค์กรแห่งการเรียนรู้” (Learning Organization) ขึ้น จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรมและพัฒนาอาจารย์จึงได้เปลี่ยนแปลงให้สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่มีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาอาจารย์ทุกระดับและทุกเรื่องส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพอาจารย์คุณภาพทางการศึกษาและคุณภาพสถาบันการศึกษา โดยปัจจุบันอาจารย์จะต้องมีศักยภาพด้านการสอน ด้านที่ปรึกษา ด้านวิจัย ด้านบริการวิชาการและด้านธรรมาภิบาล เป็นต้น โดยขอยกตัวอย่างโครงการพัฒนาคุณภาพอาจารย์มา 1 โครงการ คือโครงการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเรื่อง “การเขียนบทความวิชาการและ”ตำรา” เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการเขียนบทความทางวิชาการ และเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการเขียนตำราให้สามารถใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการได้ เพื่อให้สอดคล้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน (สมศ.) ตามตัวบ่งชี้ที่ 7 ผลงานวิชาการที่ได้รับรองคุณภาพ

การพัฒนาอาจารย์ (Faculty Development) เป็นการพัฒนาที่เน้นสัมฤทธิ์ผลในการปรับปรุงศักยภาพอาจารย์เป็นหลัก โดยทั่วไปสถาบันอุดมศึกษาจะพัฒนาทักษะด้านการสอนของแต่ละบุคคลเป็นหลัก แต่ในความเป็นจริงอาจารย์ควรได้รับการพัฒนาให้มีทักษะเสริมต่อพันธกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา คือ การสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ ตลอดจนทักษะการเป็นคณบดีของสังคม ทั้งนี้เพื่อให้เห็นภาพความเชื่อมโยงของวิวัฒนาการการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน ซึ่งแบ่งได้เป็น 5 ยุคสมัย คือ (ไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน, 2550, น.61)

1. ยุคนักวิชาการ (Scholar Age) ยุคนี้เป็นยุคต้นๆ ของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งยังมีนิสิตนักศึกษาไม่มาก ทำให้การพัฒนาอาจารย์ในยุคนี้ เน้นการพัฒนาทักษะด้านวิชาการของอาจารย์เป็นหลัก เช่น การให้ทุนการศึกษา การทำวิจัย เป็นต้น
2. ยุคความเป็นครู (Teacher Age) ยุคนี้เป็นยุคที่ประชากรโลกมีจำนวนเพิ่มขึ้น (Baby Boomers) สถาบันอุดมศึกษาเริ่มมีจำนวนนักศึกษาเพิ่มขึ้น ทำให้สถาบันอุดมศึกษาเริ่มตระหนักถึงความสำคัญของการสอน (Teaching) การพัฒนาอาจารย์ในยุคนี้จึงเน้นเพิ่มในเรื่องของการเรียนการสอนของอาจารย์มากขึ้น ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นการพัฒนาอาจารย์ และการเรียนการสอน
3. ยุคการพัฒนา (Developer Age) ยุคนี้เป็นยุคที่มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ อาจารย์เข้ามา มีบทบาทในสถาบันอุดมศึกษามากขึ้น ซึ่งในยุคนี้บางประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา แคนาดา ได้มีการจัดตั้งองค์กรกลางเพื่อทำหน้าที่พัฒนาการเรียนการสอน และอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาโดยเฉพาะ

4. ยุคผู้เรียน (Learner Age) ในยุคนี้ (ซึ่งอาจจะนับว่าเป็นยุคปัจจุบันของประเทศไทย) สถาบันอุดมศึกษาเริ่มตระหนักถึงความต้องการของสังคม และความสำคัญของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิต ซึ่งเกิดการเปลี่ยนแปลงจากการเน้น “การสอน” ของอาจารย์ เป็นการเน้น “การเรียนรู้” ของนิสิตนักศึกษา อาจารย์เริ่มเปลี่ยนบทบาทจากผู้สอนมาเป็นผู้ชี้แนะการสร้างความรู้ให้นิสิตนักศึกษา ความหลากหลายของนิสิตนักศึกษามีมากขึ้น รวมทั้งเทคโนโลยีต่างๆ เริ่มเข้ามามีบทบาทในการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษามากขึ้น นั่นคือ อาจารย์ต้องมีทักษะในมิติอื่นๆ เพิ่มมากขึ้น

5. ยุคเครือข่าย (Networking Age) ซึ่งนับว่าเป็นยุคปัจจุบันของประเทศพัฒนาต่างๆ การพัฒนาอาจารย์เริ่มมีมิติกว้างขึ้น เนื่องจากความคาดหวังในการให้บริการสถาบันอุดมศึกษาจะสูงมากขึ้น ส่งผลให้คณาจารย์ได้รับแรงกดดันมากขึ้นการจ้างงานอาจจะมีกฎเกณฑ์ที่มากขึ้น หรือมีหลายๆ แบบ การพัฒนาอาจารย์จะต้องเชื่อมโยงกับการแก้ไขปัญหาของสถาบันอุดมศึกษาจากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า การพัฒนาอาจารย์ให้เป็นอาจารย์มืออาชีพในสถาบัน อุดมศึกษามีแนวโน้มที่จะซับซ้อนมากขึ้น การพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษา เน้นการปรับปรุงทักษะการสอนของอาจารย์แต่ละบุคคลในมิติของการเป็นครู (Teacher) นักวิชาการและวิชาชีพ (Scholar and Professional) นักวิจัย (Researcher) และความเป็นคน (Person) ในมิติของความเป็นครู จะเป็นการพัฒนาการสอนของอาจารย์ ซึ่งได้แก่ วิธีการสอน การออกข้อสอบ การจัดการภายในห้องเรียน ทักษะการนำเสนอการวิจัย และการเป็นที่ปรึกษาเป็นต้น สำหรับการพัฒนาอาจารย์ พัฒนาการสอน ในมิติของนักวิชาการและวิชาชีพ จะเป็นการพัฒนาทักษะอาจารย์ในด้านการวางแผน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การพัฒนาทักษะด้านวิจัยต่างๆ การสื่อสารและการให้คำปรึกษาด้านวิชาการ แก่องค์กรภายนอก การบริหารจัดการและทักษะอื่นๆ ที่ต้องการตามหน้าที่ที่คาดหวังของอาจารย์ สำหรับประการสุดท้ายคือ ในมิติของความเป็นคน การพัฒนาส่วนใหญ่จะเน้นที่จริยธรรม จรรยาบรรณ ธรรมมาภิบาล การเป็นผู้นำการบริหารจัดการ เป็นต้น ซึ่งจะเห็นว่าการพัฒนาอาจารย์ในยุคนี้เป็นกระบวนการที่สำคัญและต้องทำอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษา

3.2 ข้อจำกัดของการพัฒนาศักยภาพอาจารย์และการวิจัย

ในการพัฒนาอาจารย์ให้มีศักยภาพความพร้อมทั้งในด้านการสอน และการวิจัย เป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาต้องให้การสนับสนุนทั้งในด้านของทักษะ ความรู้ เครื่องมืออุปกรณ์งบประมาณ และเวลา ซึ่งปัจจุบันเราจะเห็นว่า สถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่หันมาให้ความสำคัญกับเรื่องดังกล่าว ในรูปแบบของสถาบันเป็นผู้พัฒนาคณาจารย์เองโดยตรง หรือการพัฒนาโดยผ่านเครือข่ายความร่วมมือต่างๆ ซึ่งการที่สถาบันอุดมศึกษาหันมาให้ความสำคัญกับเรื่องของการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ และการวิจัย เนื่องจากสภาพสังคมที่มีการแข่งขัน และการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของสังคมปัจจุบัน (สุชาติ เมืองแก้ว, 2550, น.54) ในการพัฒนาเรื่องดังกล่าวยังมีข้อจำกัดอยู่หลายประการดังนี้

1) อาจารย์ส่วนใหญ่ใช้วิธีการสอนด้วยวิธีการตามประสบการณ์ที่ตนเองได้รับมาระหว่างการเป็นนิสิตนักศึกษาในศาสตร์นั้นๆ อาจารย์ขาดความรู้ความชำนาญด้านการออกแบบวิชาหรือหลักสูตรจิตวิทยาการเรียนการสอนแบบทดสอบ และการทำวิจัย

2) สถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ไม่ได้เน้นให้อาจารย์ของตนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพอาจารย์หรือเป็นอาจารย์มืออาชีพ แต่มุ่งเน้นให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพที่อาจารย์แต่ละคนจบมา

3) สถาบันอุดมศึกษาบางแห่งยังนำงบประมาณมาใช้ในการทำวิจัยไม่คุ้มค่า ทั้งนี้อาจเกิดจากผู้บริหารสถานศึกษายังไม่ให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง

4) สถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ที่สนับสนุนการทำวิจัยอย่างจริงจัง แต่อาจารย์ยังทำวิจัยเพียงเพื่อเพิ่มปริมาณแต่ไม่เน้นคุณภาพ หรือทำเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา ยังไม่ค่อยมีการนำองค์ความรู้มาปรับใช้ในการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรมสถาบันการศึกษาไทยยังขาดการบริหารจัดการงานวิจัยทำให้ได้งานวิจัยที่มีประสิทธิภาพต่ำ ส่วนใหญ่เราจะจบการทำวิจัยที่มีการตีพิมพ์ลงในวารสาร แต่ไม่ได้คิดไปถึงการบูรณาการงานวิจัยกับการนำไปใช้ได้จริง

3.3 สถานการณ์ในอดีตจนถึงปัจจุบัน ได้มีโครงการนำร่องกิจกรรมการจัดสรรทุนภายใต้โครงการเครือข่ายเชิงกลยุทธ์เพื่อการผลิตและพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

โครงการเครือข่ายเชิงกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาสู่การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ ซึ่งเป็นโครงการที่บูรณาการกิจกรรมการจัดสรรทุนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องการผลิต (เน้นวุฒิปริญญาเอก) การพัฒนาอาจารย์ (เน้นการเป็นนักวิจัย) และการสร้างความร่วมมือกับผู้เชี่ยวชาญในต่างประเทศ เพื่อให้เกิดรูปแบบของเครือข่ายที่มีเป้าหมายชัดเจนที่ส่งผลอย่างมีประสิทธิภาพต่อการเพิ่มจำนวนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญระดับสูง รวมถึงผลงานวิจัยและนวัตกรรมของประเทศ ผลผลิตเหล่านี้ล้วนมีนัยสำคัญต่อดัชนีที่ชี้วัดถึงขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ ในปีงบประมาณ 2549 สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาดำเนินการที่จะให้มีการนำร่องในโครงการ “เครือข่ายเชิงกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาสู่การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศ” โดยใช้เงินเหลือจ่ายจากโครงการทุนพัฒนาอาจารย์ปี 2549 ในวงเงิน 660 ล้านบาท เพื่อนำร่องกิจกรรมการจัดสรรทุนในรูปแบบใหม่นี้ ซึ่งประเภทของทุนที่จัดสรรเพื่อการผลิตและพัฒนาอาจารย์ เพื่อให้การจัดสรรทุนผลิตและพัฒนาอาจารย์ในโครงการเครือข่ายเชิงกลยุทธ์ มีความเป็นระบบและง่ายต่อการจัดการ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จึงได้แบ่งเนื้องานออกเป็น 3 กิจกรรมดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2557)

กิจกรรมที่ 1 การผลิตอาจารย์ระดับปริญญาเอก

การให้ทุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก นับเป็นกิจกรรมหลักของการพัฒนาอาจารย์ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ตั้งแต่เมื่อครั้งยังเป็นทบวงมหาวิทยาลัย ที่ผ่านมามีการจัดสรรทุนเพื่อการศึกษาต่อทั้งภายใน และต่างประเทศอยู่หลายโครงการในหลายลักษณะ แต่ยังคงขาดด้านการจัดการและการกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ทำให้การพัฒนาอาจารย์วุฒิปริญญาเอกในสถาบันอุดมศึกษาขาดทิศทางที่ชัดเจน และขาดความต่อเนื่อง

กิจกรรมที่ 2 การพัฒนาอาจารย์ให้เป็นนักวิจัยอาชีพ

การจัดสรรทุนเพื่อการพัฒนาอาจารย์ให้เป็นนักวิจัยอาชีพ เป็นกิจกรรมที่ค่อนข้างใหม่ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ผ่านมามีความร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ในการจัดสรรทุน สำหรับอาจารย์รุ่นใหม่และอาจารย์รุ่นกลาง ซึ่งมีผลสัมฤทธิ์เป็นที่น่าพอใจอย่างมาก ความร่วมมือนี้จึงมีการขยายผลให้กว้างขวางขึ้นในโครงการ

เครือข่ายเชิงกลยุทธ์นี้ นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ยังเห็นความสำคัญของการมีทุนวิจัยระดับหลังปริญญาเอก (Post-Doc.) และทุนพัฒนากลุ่มวิจัย

กิจกรรมที่ 3 การสร้างเครือข่ายเชิงกลยุทธ์และเครือข่ายกับต่างประเทศ

การสร้างเครือข่ายกับผู้เชี่ยวชาญในต่างประเทศ ถือเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญต่อการยกระดับด้านคุณภาพของการผลิตบุคลากรและผลงานวิจัย ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จึงให้การสนับสนุนเกี่ยวกับทุน เชิญผู้เชี่ยวชาญ ทุนแลกเปลี่ยนอาจารย์ และทุนจัดประชุมวิชาการ เพื่อเป็นการสนับสนุนการยกระดับด้านคุณภาพของการผลิตบุคลากรและผลงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพ

3.4 แนวโน้มของศักยภาพอาจารย์และงานวิจัย

อนาคตของการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพของอาจารย์ในด้านการเรียนการสอนและการวิจัยคือ จะมีการนำผลการวิจัยมาใช้เป็นฐานของการเรียนการสอนและการสร้างสรรค์ผลงานมากขึ้น ซึ่งในกระบวนการเรียนการสอนอาจมีการสอดแทรกการวิจัยตลอดเวลา กระแสการศึกษาจะไปสู่การสร้างสรรค์ หรือ การผลิตนวัตกรรมใหม่ ดังนี้

- 1) อาจารย์จะเป็นผู้วางแผน และร่วมกับฝ่ายบริหารจัดการระบบบริหารที่เอื้อต่อการแสวงหาความรู้ การสร้างองค์ความรู้ และการประยุกต์ใช้ความรู้ ซึ่งก่อให้เกิดความคิดริเริ่มใหม่ๆ
- 2) การพัฒนาคุณภาพการสอนและการวิจัยจะอยู่ในรูปแบบของเครือข่ายความร่วมมือมากขึ้น
- 3) อาจารย์จะมีผลการวิจัยมาเป็นฐานของการเรียนรู้ การสอน และการดำเนินงาน
- 4) มีการพัฒนาเครือข่ายความรู้ที่เป็นกลุ่มสารสนเทศ โดยใช้เทคโนโลยีการสื่อสารเป็นเครื่องมือหลักในการสัมพันธ์และเชื่อมโยงคน ผู้ประกอบการ และสถาบันการศึกษาเข้าด้วยกันเป็นเครือข่ายขนาดใหญ่
- 5) ทุกสถาบันจะมีการจัดตั้งองค์กรพัฒนาคณาจารย์ เพื่อดูแลการพัฒนาด้านวิชาการ ปรับปรุงคุณภาพการสอน และวิจัยทดลองใช้เทคนิคและวิธีการสอนใหม่ๆ

4. กระบวนการขั้นตอนการไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย การไปศึกษา ในประเทศ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการ อำนาจพิจารณาอนุญาต การลา และการได้รับ ค่าจ้างระหว่างลา ของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2549 และ 2550 และ 2556 ผู้มีอำนาจอนุมัติได้แก่ อธิการบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากอธิการบดีแนวทางในการพิจารณาอนุมัติให้พนักงานมหาวิทยาลัยไปศึกษาต่อให้พิจารณา ดังนี้

1. ความจำเป็น/ความต้องการและประโยชน์ที่หน่วยงานจะได้รับ
2. จะต้องไปศึกษา ในสถาบันการศึกษาที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา หรือมหาวิทยาลัยรับรอง

3. ต้องมีอัตราค่าจ้างที่มีอยู่เพียงพอ
4. การให้พนักงานมหาวิทยาลัยไปศึกษาภายในประเทศ โดยใช้เวลาบางส่วนให้กระทำได้ภาคเรียนหนึ่งไม่เกิน 10 ชั่วโมง/สัปดาห์ หากลาโดยใช้เวลานานกว่า 10 ชั่วโมง/สัปดาห์ ขึ้นไป ให้ถือว่าเป็นการลาเต็มเวลาราชการ

คุณสมบัติของผู้ไปศึกษา

1. เป็นผู้พ้นการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้ว
2. เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว จะต้องใช้เวลาการปฏิบัติงานชดใช้การลาทุกประเภทของตนจนครบถ้วนก่อนการเกษียณอายุราชการ
3. ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างการถูกดำเนินการทางวินัย หรือคดีอาญา

เอกสารประกอบการพิจารณา

1. หนังสือตอบรับเข้าศึกษาจากสถานศึกษานั้นๆ
2. หนังสือรับรองความประพฤติ จากผู้บังคับบัญชา
3. บันทึกลงแสดงเหตุผลและความจำเป็นในการไปศึกษาต่อ
4. หลักสูตร หรือแนวการศึกษา หรือแผนการศึกษาที่จะไปศึกษา
5. หลักฐานทุน (ถ้ามี)

การขยายเวลาศึกษา

1. ผู้ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาจะต้องศึกษาให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่สถาบันการศึกษานั้นๆ กำหนดไว้ในแต่ละหลักสูตรการศึกษา
2. กรณีไม่สามารถศึกษาให้สำเร็จได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด หากมีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่ง อาจเสนอขออนุญาตขยายเวลาศึกษา ได้ครั้งละ 1 ภาคการศึกษา ทั้งนี้ ต้องแนบผลการศึกษาที่ผ่านมา หนังสือรับรองจากสถานศึกษา/อาจารย์ที่ปรึกษา หลักฐานทุนการศึกษา (ถ้ามี) เพื่อประกอบการพิจารณาอนุมัติด้วย
3. ในกรณีที่ขอขยายเวลาศึกษาต่อเพื่อจัดทำวิทยานิพนธ์ จะต้องรายงานความก้าวหน้าในการจัดทำวิทยานิพนธ์ เพื่อประกอบการพิจารณาอนุมัติด้วยการปฏิบัติระหว่างไปศึกษาภายในประเทศ

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษา ณ ประเทศ จะต้องจัดทำสัญญาอนุญาตให้ไปศึกษาและสัญญาค้ำประกัน ตามแบบที่กำหนด โดยระยะเวลาที่ระบุในสัญญาจะเป็นไปตามหลักสูตร จำนวนอย่างละ 2 ฉบับ หลักฐานในการทำสัญญา มีดังนี้

1. สำเนาทะเบียนบ้าน และสำเนาบัตรประชาชนของ
 - 1.1. ผู้ไปศึกษา และคู่สมรส (ถ้ามี) จำนวน 2 ชุด
 - 1.2. ผู้ค้ำประกัน และคู่สมรส (ถ้ามี) จำนวน 2 ชุด

2. หลักฐานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ใบทะเบียนสมรส ใบหย่า ใบเปลี่ยนชื่อ-สกุล เป็นต้น จำนวน 2 ชุด
3. อากรแสดมปีดวงละ 5 บาท ตามที่ กค. กำหนด และสัญญาค้ำประกันชุดละ 5 บาท จำนวน 1 ชุด 10 บาทจำนวน 1 ชุด

การไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย ณ ต่างประเทศ

1. ให้งานพิจารณาความจำเป็นและความต้องการของทางราชการที่จะให้ไปศึกษา ฝึกอบรมปฏิบัติการวิจัย
2. พิจารณาสาขาวิชาและระดับความรู้ที่จะให้พนักงานมหาวิทยาลัยไปศึกษา ณ ต่างประเทศ
3. พิจารณาถึงอัตราค่าจ้างที่มีอยู่
4. พนักงานมหาวิทยาลัย จะต้องทำสัญญาผูกพันการกลับมาปฏิบัติราชการกับส่วนราชการเจ้าสังกัด

คุณสมบัติของพนักงานมหาวิทยาลัยที่จะไปศึกษา ณ ต่างประเทศ

1. เป็นผู้พ้นการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้ว
2. จะต้องมึเวลาการปฏิบัติงานขดใช้การลาทุกประเภทของตนจนครบถ้วนก่อนการเกษียณอายุราชการ
3. เป็นผู้มีความรู้ภาษาต่างประเทศที่จะใช้ในการศึกษานั้นในระดับที่ ก.พ.กำหนด ยกเว้นทุนประเภท 1 ข ให้เป็นไปตามที่ มหาวิทยาลัยกำหนด
4. เป็นผู้มึร่างกายสมบูรณ์และมีสุขภาพแข็งแรง โดยผ่านการตรวจรับรองจากคณะกรรมการแพทย์ของ ก.พ. หรือสถานพยาบาลของรัฐตามที่ ก.พ. กำหนด
5. ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย หรือถูกฟ้องคดีอาญา

เอกสารประกอบการขออนุมัติไปศึกษา ณ ต่างประเทศ

1. บันทึกรขออนุมัติจากต้นสังกัด
2. แบบใบลาไปศึกษา
3. โครงการหรือแนวการศึกษา
4. เหตุผลความจำเป็นและความต้องการของทางราชการที่จะต้องให้พนักงานไปศึกษาตลอดจนแผนงานที่จะกลับมาปฏิบัติราชการภายหลังสำเร็จการศึกษา
5. สัญญาไปศึกษาและสัญญาค้ำประกันพร้อมติดอากรแสดมปีตามที่ กค.กำหนด
6. หนังสือตอบรับ
7. หลักฐานการได้รับทุน (กรณีที่ได้รับทุน) หรือหนังสือจาก สพร. (กรณีทุน 1 ข)
8. ผลสอบภาษาอังกฤษ
9. ผลตรวจร่างกายและจิตวิทยา

แนวคิดทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ในองค์กร

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีลักษณะเป็นลำดับขั้น (Hierarchy of Needs) จากระดับต่ำไประดับสูง 5 ระดับ ดังนี้ (อนิวัช แก้วจำนงค์: 2552)

- 1) ความต้องการขั้นพื้นฐาน (Physiological Needs)
- 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs)
- 3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs)
- 4) ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs)
- 5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs)

2. ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG Theory) สาคร สุขศรีวงศ์ (2552: 167) อธิบายทฤษฎีอีอาร์จีว่าแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็นขั้น ๆ และความต้องการของมนุษย์เริ่มต้นที่ขั้นต้นก่อนเช่นเดียวกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ แต่ทฤษฎีนี้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็นเพียง 3 ได้แก่ 1. ความต้องการการอยู่รอด (Existence Needs) 2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) 3. ความต้องการเติบโตก้าวหน้า (Growth Needs) หากมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการในขั้นต้นแล้ว ความต้องการก็จะพัฒนาไปสู่ขั้นถัดไป (Satisfaction – Progression Principle) แต่หากความต้องการในขั้นถัดไปไม่ได้รับการตอบสนอง แล้วมนุษย์ก็จะถอยความต้องการกลับมาสู่ขั้นก่อน

ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานมีปัจจัยหลายอย่างที่使人ทำงานนั้นมีแรงจูงใจที่จะทำงาน

สุพานี สฤกษ์วานิช (2552, หน้า80-81) ได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในงานไว้ 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านกลุ่มและองค์กร และสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล หากพนักงานมีความสามารถสูงและความสามารถนั้นสอดคล้องกับงานที่ทำ หรือหากพนักงานมีความต้องการที่จะทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จและเมื่อสำเร็จแล้วได้รับการยกย่องชมเชย หรือหากพนักงานมีอายุงานและประสบการณ์ในการทำงานสูง ตลอดจนตำแหน่งหน้าที่การงานสูง หรือหากพนักงานมีบุคลิกภาพที่เอื้อต่องานที่ทำงาน เช่น มีความมุ่งมั่นในการทำงาน เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน
- 2) ปัจจัยด้านงาน เป็นลักษณะทั่วไปของงาน เช่น ขอบเขตงานที่มีความชัดเจนท้าทาย หลากหลาย และมีความเป็นอิสระ เป็นต้น จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน

3) ปัจจัยด้านกลุ่มและองค์กร ประกอบด้วย การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานการได้รับความร่วมมือที่ดี การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความสามารถมีวิสัยทัศน์เป็นแบบอย่างที่ดี การมีค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและสวัสดิการที่เหมาะสม การมีโอกาสมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีโครงสร้างองค์กรและขอบเขตงานหน้าที่ความรับผิดชอบการมีช่องทางการติดต่อสื่อสารการประสานงานที่ชัดเจน และการมีนโยบายกรอบระเบียบการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยด้านกลุ่มและองค์กรสำคัญที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานสูง

4) สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น การจัดสถานที่ อุณหภูมิ แสง เสียงจะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน ช่วยส่งเสริมการติดต่อสื่อสาร และการประสานงาน ภายในองค์กร จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้วย

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 123-129) อธิบายว่า แรงจูงใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือช่วยชี้ปั้งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการคือ

1) ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors) หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานมีดังนี้

1.1) ประสบการณ์ จากการศึกษาในงานวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานหมายถึง การทำงานที่มีคุณภาพโดยอาศัยความรู้และความชำนาญที่สะสมมานาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ

1.2) เพศ แม้ว่างานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน แต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใด เพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าชาย

1.3) จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ สมาชิกในกลุ่มมีความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะได้เป็นอย่างดี มีทักษะในการทำงานร่วมกันนำไปสู่ผลสำเร็จในการทำงาน

1.4) อายุ มีความสัมพันธ์กับการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า แต่ก็ยังขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงาน

1.5) เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติ จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ทำในวันหยุด เช่น วันอาทิตย์เพราะผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความรู้สึกน้อยใจ ที่ต้องปฏิบัติงานในวันหยุด ทำให้ไม่สามารถนัดเจอเพื่อนฝูงหรือไปรับประทานอาหารกับครอบครัวได้

1.6) เซอร์วิปัญหา ปัญหาเรื่องเซอร์วิปัญญากับความพึงพอใจในการทำงาน ที่ไม่มีความท้าทายหรือใช้สติปัญญาในการทำงาน จะส่งผลให้พนักงานในโรงงานที่มีระดับสติปัญญาสูงเกิดความเบื่อหน่าย เกิดเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในโรงงานเมื่อพบว่า งานที่ทำไม่เหมาะสมกับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

1.7) การศึกษา การศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีผลต่อการวิจัยไม่เด่นชัด จากงานวิจัยบางแห่งพบว่า การศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน แต่มักจะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่

1.8) บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในการทำงาน ขึ้นอยู่กับเครื่องมือวัดบุคลิกภาพ บุคลิกภาพที่เด่นชัดคือ บุคคลที่มีอาการโรคประสาท มักจะไม่พอใจการทำงานมากกว่าคนปกติ เนื่องจาก ความพึงพอใจในการทำงานก่อให้เกิดโรคประสาทได้ เพราะเครียดกับภาวะความไม่พึงพอใจในการทำงาน

1.9) ระดับเงินเดือน จากงานวิจัยหลายชิ้นพบว่าเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เงินเดือนมีมากพอแก่การดำรงชีพตามสถานภาพ ทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้น

รณมากที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลา และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับการหาปัจจัยอื่นที่สำคัญต่อการดำรงชีวิตอีกด้วย ผู้ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีเงินเดือนต่ำ

1.10) แรงจูงใจในการทำงาน แรงจูงใจในการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคลโดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองก็จะทำให้เกิดใจในการทำงาน

1.11) ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจในงานและได้ทำงานที่ตนถนัดและพอใจจะมีความสุข เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีจุดศูนย์กลางความสนใจในชีวิตไม่ได้ขึ้นอยู่กับงาน แต่ไปสนใจสิ่งอื่นที่ตนชอบ

2) ปัจจัยด้านงาน (Factors in the Job) ได้แก่

2.1) ลักษณะงาน คือความน่าสนใจ ความท้าทาย และโอกาสที่ได้เรียนรู้และศึกษางานใหม่ โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงาน และวิธีการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันต่องานก็ต่อเมื่อ ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์ เป็นประโยชน์ท้าทาย

2.2) ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำมักจะต้องพิจารณาควบคู่กันไปกับลักษณะของงาน ฐานทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับต้องพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

2.3) ฐานะทางวิชาชีพ จากการศึกษาวิจัยพบว่า ครึ่งหนึ่งของเสมียนพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน แต่มีถึงร้อยละ 17 ที่พบว่าถ้ามีโอกาสก็อยากเปลี่ยนงาน ในสถานะที่เศรษฐกิจดี มีงานให้เลือกทำจะมีการเปลี่ยนงานบ่อย ๆ เพื่อเลื่อนเงินเดือน เลื่อนฐานะของตนเองดังนั้น ตำแหน่งทางการงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูง เช่น การเป็นเจ้าของกิจการผู้จัดการจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับอาชีพที่มีฐานะทางอาชีพต่ำกว่า แต่หน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป ระยะเวลาที่ผ่านมาความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

2.4) ขนาดของหน่วยงาน แรงจูงใจในการทำงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่ พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเอง และร่วมมือช่วยเหลือกัน ขวัญในการทำงานดีทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

2.5) ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บุคคลเกิดความไม่สะดวกสบายในการเดินทางไปและกลับในการเดินทางไปทำงาน จะมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากเกิดความอ่อนล้า ท้อแท้ จากการเดินทาง ตื่นไปทำงานแต่เช้า ทำให้อ่อนแรงและปฏิบัติงานได้อย่างไม่เต็มที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในงานที่ทำ

2.6) สภาพทางภูมิศาสตร์ในแต่ละท้องถิ่นแต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของ คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็กเนื่องจากความคึกคัก ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ ก่อให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี

3) ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors Controllable by Management) ได้แก่

3.1) ความมั่นคงในงาน สรุปลงจากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่จะพบว่า พนักงานมีความต้องการงานที่มีความแน่นอนมั่นคง บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน เช่น บริษัทญี่ปุ่นก็ยังคงคำนึงถึงความมั่นคงของงานคือมีการจ้างงานตลอดชีวิต (Life Long Employment) จากการสำรวจพบว่า พนักงานร้อยละ 80 ต้องการงานที่มีความมั่นคงในงานเพราะถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะในวัยที่พ้นจากการทำงานแล้วและเป็นความต้องการของพนักงาน ได้แก่ ความสนใจในงานที่ตนเองถนัดและมีความสามารถ ไม่ทำงานที่หนักและมากจนเกินไป งานที่ทำให้ความก้าวหน้าและได้รับรางวัลตอบแทนความตั้งใจทำงาน

3.2) รายรับ ฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัทเชื่อมั่นว่า รายรับที่ดีของพนักงานจะทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่ารายรับมาที่หลังความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะของงานและความก้าวหน้าของงาน แต่ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันมีค่าครองชีพสูง รายรับอาจเป็นความสำคัญอันดับแรก นักวิชาการที่เปลี่ยนงานเนื่องจากรายรับของหน่วยงานอีกแห่งหนึ่งดีกว่า ผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐบาลลาออกไปสู่ภาคเอกชนก็เพราะรายรับที่ดีกว่า

3.3) ผลประโยชน์ เช่นเดียวกับรายรับ ฝ่ายบริหารของบริษัทและโรงงาน เห็นว่าการได้รับผลประโยชน์ต่าง ๆ เป็นสิ่งชดเชยก่อให้เกิดแรงจูงใจในงานได้ แต่อาจมีบุคคลากรบางส่วนที่ให้ความสำคัญกับความมั่นคงในงานมากกว่า เพราะต้องการมีชีวิตที่ปลอดภัยมีความเป็นอยู่ที่ดีในยามเกษียณ

3.4) โอกาสก้าวหน้า จากการศึกษาพบว่าผู้สูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัย เป็นเพราะว่าคนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญต่ออาชีพหลายอาชีพ เช่น การขาย เสมียนพนักงาน และบุคคลที่ใช้ฝีมือและความชำนาญงาน

3.5) อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึงอำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่งเพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชา งานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด งานบางอย่างมีอำนาจไม่เด่นชัดทำให้ผู้ทำงานปฏิบัติงานยากและอึดอัด อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จึงมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

3.6) สภาพการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานมาจากสาเหตุของสภาพในที่ทำงานพนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก เรื่องสถานการณ์และสภาพการทำงาน มีพนักงานที่ทำงานในสำนักงานที่ให้ความสำคัญกับสภาพการทำงาน

3.7) เพื่อนร่วมงาน คนเราจะมีความสุขในที่ทำงานเมื่อมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัย ที่เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญและปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

3.8) ความรับผิดชอบของงาน พนักงานที่มีความรับผิดชอบต่อการทำงานขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยเช่น ประสบการณ์ในการทำงาน อายุ เพศ วัย

3.9) การนิเทศงานสำหรับพนักงาน การนิเทศงานก็คือการชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงาน ดังนั้นความรู้สึกต่อผู้นิเทศก็มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์กร

ด้วย จากการศึกษากรณีฮอร์นพบว่า ขวัญและเจตคติของพนักงาน ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้นำที่ทำงาน สร้างความเข้าใจที่ตีระหว่างผู้นำที่ทำงานและพนักงาน จะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.10) การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา การที่มีการติดต่อกับสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาและองค์กรอย่างสม่ำเสมอส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

สอดคล้องกับ 1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1954 อ้างใน พิทยา บวรวัฒนา, 2552 ข, หน้า 81-83) ทฤษฎีของมาสโลว์มีแนวคิดที่มนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น 5 ขั้น ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการด้านความปลอดภัย ความต้องการที่จะผูกพันในสังคม ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องในสังคม และความต้องการที่จะประจักษ์ตน เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในลำดับขั้นหนึ่งแล้วจะเกิดความต้องการในลำดับขั้นถัดไป โดยมองว่า ความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์คือความต้องการที่จะประจักษ์ตน คือ องค์กรที่ดีที่สุดสามารถสร้างคนงานให้เป็นบุคคลที่ประจักษ์ตน มีลักษณะเป็นคนที่ยอมรับตนเองและคนอื่น ๆ มีความสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ไม่ทำอะไรฝืนความรู้สึก และต้องการความเป็นส่วนตัว ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์มีประโยชน์ในแง่ที่ช่วยแนะนำแนวทางให้ฝ่ายนักบริหารว่า ควรจะใช้วิธีจูงใจแบบไหนต่อคนงาน ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงความต้องการลำดับขั้นต่าง ๆ ของคนงาน เหล่านั้น

2) ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮร์สเบอร์ก (Herzberg, 1966 อ้างใน พิทยา บวรวัฒนา, 2552 ข, หน้า 83-86) ทฤษฎี 2 ปัจจัยเน้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยค้นพบสาเหตุจูงใจ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ (Motivator Factors) และองค์ประกอบสุขวิทยา (Hygiene Factors) ในด้านองค์ประกอบจูงใจนั้นเป็นเรื่องของการได้รับความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับจากคนอื่น และการมีโอกาสก้าวหน้าในงาน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายในความรู้สึกของมนุษย์ ถ้ามีมากพอแล้วจะทำให้เกิดความพอใจในงานได้ ซึ่งตรงข้ามกับองค์ประกอบสุขวิทยา เป็นเรื่องของนโยบายการบริหารงานขององค์กร การนิเทศงานทางเทคนิค และสภาพการทำงานโดยทั่วไป ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายนอกไม่สามารถทำให้คนพอใจในงานได้ เพียงแต่หากพนักงานได้รับการตอบสนองด้านองค์ประกอบสุขวิทยาแล้วเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานเท่านั้น ส่วนองค์ประกอบจูงใจเท่านั้นที่จะสามารถทำให้พนักงานเกิดความพอใจในงานได้

3) ทฤษฎี X Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960 อ้างใน พิทยา บวรวัฒนา, 2552 ข, หน้า 87-89) แนวคิดทฤษฎี X Y นั้นมองว่าคนมีลักษณะที่แตกต่างกัน 2 แบบจึงออกแบบวิธีจูงใจให้คนรู้สึกมีความพอใจในงานที่ทำแตกต่างกัน 2 วิธี หากมองมนุษย์ในแง่ที่ว่ามนุษย์มีความขี้เกียจชอบเลี้ยงงานหรือหางานทำน้อยที่สุด ขาดความรับผิดชอบ ไม่ทะเยอทะยาน เห็นแก่ตัวเองไม่สนใจความเป็นไปขององค์กรหรือส่วนรวม ไม่ฉลาด ถูกหลอกง่ายและต่อต้านการเปลี่ยนแปลง การจูงใจด้วยทฤษฎี X เป็นวิธีที่เหมาะสม คือ การปกครองด้วยรูปแบบระบบราชการจะเหมาะสมกับมนุษย์ลักษณะนี้ โดยที่ฝ่ายจัดการจะจัด เงิน วัสดุ เครื่องมือและคน เพื่อหวังประโยชน์กำไรทางเศรษฐกิจ เป็นหลักมีวิธีการจูงใจและปรับพฤติกรรมของคนงานให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร เพราะหากฝ่ายจัดการไม่ควบคุมคนงานอย่างใกล้ชิดแล้วคนงานจะขี้เกียจ เฉื่อยชาและไม่ทำงานเพื่อองค์กร จึงมีวิธีการจูงใจหลักคือการให้รางวัลและการลงโทษ

ในอีกลักษณะหนึ่งหากมองมนุษย์ในเชิงยกย่องความมีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

โดยธรรมชาติมนุษย์มีความรับผิดชอบ ไม่เฉื่อยชา รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีจิตใจที่ต้องการบรรลุเป้าหมายขององค์กร การจูงใจด้วยทฤษฎี Y เป็นวิธีที่เหมาะสม คือ ฝ่ายจัดการควรจัดสภาพและวิธีการทำงานในองค์กรในลักษณะที่ทำให้คนงานสามารถตอบสนองความต้องการส่วนตัวของตนได้ดีที่สุดในขณะเดียวกันก็ทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วย ดังนั้น ฝ่ายจัดการควรพยายามทุกวิธีเพื่อที่จะสนับสนุนให้คนงานได้มีโอกาสได้ใช้และแสดงออกซึ่งคุณลักษณะที่ดีเหล่านั้นอย่างเต็มที่ โดยสรุปแล้วการจูงใจให้คนมีความพอใจในงานด้วยทฤษฎี Y เหมาะสมกว่าทฤษฎี X

4) ทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1969 อ้างใน สุพานี สฤกษ์วานิช, 2552, หน้า 160-161) ทฤษฎี ERG มองว่าคนมีความต้องการเพียง 3 ระดับ คือ (1) ความต้องการให้มีชีวิตรอดเป็นความต้องการทางด้านร่างกายขั้นพื้นฐานและด้านปัจจัย 4 (2) ความต้องการความสัมพันธ์กับคนอื่น เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ลูกน้องและกับคนในครอบครัว และ (3) ความต้องการด้านความเจริญเติบโต เป็นความต้องการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ

5) ทฤษฎีความต้องการ 3 อย่างของแม็คคลีแลนด์ (McClelland, 1961 อ้างใน สุพานี สฤกษ์วานิช, 2552, หน้า 161-163)

แม็คคลีแลนด์ พบว่าในสังคมที่เจริญแล้วหรือพัฒนาแล้วคนโดยทั่วไปเรียนรู้ที่จะมีความต้องการ ซึ่งแม็คคลีแลนด์สนใจศึกษา 3 อย่าง คือ (1) ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (2) ความต้องการในอำนาจ และ (3) ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับคนอื่น โดยพิจารณาถึงสาระสำคัญของการเปรียบเทียบ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1.1 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีแรงจูงใจกลุ่มทฤษฎีเชิงเนื้อหา

ทฤษฎีของมาสโลว์	ทฤษฎี ERG	ทฤษฎีความต้องการ 3 อย่าง	ทฤษฎี 2 ปัจจัย
ความต้องการประสบ ความสำเร็จในชีวิต	ความต้องการด้าน ความเจริญเติบโต	ความต้องการ ด้านความสำเร็จ	องค์ประกอบ จิตใจ
ความต้องการยอมรับนับถือ		ความต้องการ ในอำนาจ	
ความต้องการทางสังคม	ความต้องการด้าน ความสัมพันธ์กับคนอื่น	ความต้องการ มีความสัมพันธ์กับ คนอื่น	องค์ประกอบ สุขวิทยา
ความต้องการความมั่นคง ปลอดภัย	ความต้องการให้มีชีวิต อยู่รอด		
ความต้องการทางด้าน ร่างกาย			

ที่มา: สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จากตาราง 1.1 สำหรับการประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจกลุ่มทฤษฎีเชิงเนื้อหาที่มีประเด็นที่ควรพิจารณา คือ (1) ผู้บริหารควรจัดรางวัลให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน (2) ควรตระหนักว่าพนักงานแต่ละคน มีความต้องการที่แตกต่างกันไป และ (3) เงินไม่ใช่ปัจจัยหลักในการจูงใจเสมอไป จึงควรระมัดระวังการให้รางวัลที่อยู่ในรูปของเงิน อย่างไรก็ตามพบว่ามีบางเงื่อนไขที่การให้รางวัลเป็นเงินมีผลต่อการจูงใจเป็นอย่างมาก คือ เมื่อบุคคลนั้นมีความต้องการปัจจัยพื้นฐานลำดับล่าง หรืออยู่ในสภาวะขาดแคลน หรือเงินรางวัลนั้นเป็นจำนวนที่สูงจึงดึงดูดใจ หรือเมื่อเงินนั้นสะท้อนสถานะตำแหน่งของผู้รับเพราะการได้รับค่าตอบแทนสูงสะท้อนความเป็นคนที่มีค่ามีความสำคัญต่อองค์กร

7. บริบทมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ประวัติของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามตั้งอยู่เลขที่ 80 ถนนนครสวรรค์ ตำบลตลาด อำเภอมือเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีพื้นที่ 454 ไร่ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามศูนย์หนองโนตั้งอยู่ที่บ้านหนองโน หมู่ 1, หมู่ 5 และบ้านกุดแคน หมู่ 6 ตำบลหนองโน (โคกก่อ) อำเภอมือเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีพื้นที่ 1,050 ไร่ 3 งาน 32 ตารางวา เป็นที่ตั้งของคณะเทคโนโลยี

การเกษตร และโครงการเกษตรทฤษฎีใหม่ตามแนวพระราชดำริ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามได้มีการพัฒนาเป็นลำดับ ดังนี้

- พ.ศ. 2468** ตั้งเป็น “โรงเรียนประถมศึกษา” ขึ้นที่บริเวณวิทยาลัยเทคนิคมหาสารคามในปัจจุบัน
- พ.ศ. 2470** ได้ย้ายไปตั้งที่โคกอีต้อย อยู่ห่างจากตัวเมืองมหาสารคามไปทางทิศตะวันตก ประมาณ 4 กิโลเมตร ซึ่งเป็นที่ตั้งของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามในปัจจุบัน
- พ.ศ. 2473** เปลี่ยนฐานะเป็น โรงเรียนประถมวิสามันต์และฝึกหัดครูกรรมชั้นต่ำ
- พ.ศ. 2474** ได้ยุบเลิกแผนกฝึกหัดครูกรรมชั้นต่ำเหลืออยู่เฉพาะโรงเรียนประถมวิสามันต์
- พ.ศ. 2481** ยกฐานะเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตรจังหวัดมหาสารคาม
- พ.ศ. 2498** เปลี่ยนฐานะเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูมหาสารคาม
- พ.ศ. 2505** ได้ยกฐานะเป็นวิทยาลัยครูมหาสารคาม
- พ.ศ. 2519** จัดระบบงานใหม่ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู และ
- พ.ศ. 2518** มีผลให้วิทยาลัยครูมหาสารคามเป็นสถาบันอุดมศึกษา
- พ.ศ. 2535** (14 กุมภาพันธ์) วิทยาลัยครูทุกแห่งได้รับพระราชทานนามว่า “สถาบันราชภัฏ” ใช้ชื่อภาษาอังกฤษว่า “Rajabhat Institute” และต่อท้ายด้วยชื่อเดิมหรือชื่อจังหวัด แปลว่า “คนของพระราชินี”
- พ.ศ. 2538** (25 มกราคม) ยกฐานะเป็นสถาบันราชภัฏมหาสารคาม และดำเนินงานตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 และวันที่ 6 มีนาคม 2538 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานพระราชลัญจกรประจำพระองค์ ให้เป็นตราสัญลักษณ์ประจำสถาบันราชภัฏ
- พ.ศ. 2547** พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ซึ่งส่งผลให้สถาบันราชภัฏมหาสารคาม เปลี่ยนสถานะเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน 2547 จนถึงปัจจุบัน

ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สถานภาพปัจจุบัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยมีเป้าหมายหลักที่จะผลิตบัณฑิต เพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพ เป้าประสงค์ : มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โปร่งใส ตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อตอบสนองกลยุทธ์ 1 : พัฒนาระบบการบริหารที่มีธรรมาภิบาล กลยุทธ์ 2 : พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และเป้าหมายการพัฒนามหาวิทยาลัยต่อไป โดยมีหน่วยงานบริหารจัดการในสังกัดดังนี้

1. สำนักงานอธิการบดี
 - กองกลาง - กองคลัง
 - กองบริหารงานบุคคล - กองนโยบายและแผน
 - กองพัฒนานักศึกษา
2. สถาบันวิจัยและพัฒนาสำนักบริการวิชาการ
3. ศูนย์คอมพิวเตอร์
4. สำนักมาตรฐานและประกันคุณภาพ
5. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
6. สำนักวิเทศสัมพันธ์และการศึกษานานาชาติ
7. สำนักศิลปะและวัฒนธรรม
8. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
9. สำนักงานสภาคณาจารย์
10. สำนักงานสภามหาวิทยาลัย
11. หน่วยงานตรวจสอบภายใน
12. ศูนย์การศึกษาพิเศษ
13. สำนักงานสภาคณาจารย์และข้าราชการ
14. หน่วยป่มเพาะวิสาหกิจ (UBI)
15. ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพสวนวรุณ
16. สำนักงานสภาวิชาการมหาวิทยาลัย
17. คณะครุศาสตร์
18. คณะเทคโนโลยีการเกษตร
19. คณะเทคโนโลยีสารสนเทศ
20. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
21. คณะวิทยาการจัดการ
22. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
23. คณะวิทยาลัยกฎหมายและการปกครอง
24. บัณฑิตวิทยาลัย

วิสัยทัศน์/พันธกิจ/วัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

วิสัยทัศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

“เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำเพื่อพัฒนาท้องถิ่นและภูมิภาค เป็นคลังปัญญา และที่พึ่งของสังคม ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ได้บัญญัติภารกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏไว้ดังนี้

- 1) แสวงหาความจริงเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ บนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและภูมิปัญญาสากล
- 2) ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม สำนึกในความเป็นไทย มีความรักและผูกพันต่อท้องถิ่น อีกทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชน เพื่อช่วยให้คน ในท้องถิ่นรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การผลิตบัณฑิตดังกล่าว จะต้องให้มีจำนวนและคุณภาพสอดคล้องกับแผนการผลิตบัณฑิตของประเทศไทย
- 3) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในคุณค่า ความสำนึก และความภูมิใจในอัตลักษณ์ ภูมิปัญญา และวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ
- 4) เรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนาและนักการเมืองท้องถิ่น ให้มีจิตสำนึกประชาธิปไตย คุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการบริหารงานพัฒนาชุมชน และท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม
- 5) เสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง
- 6) ประสานให้เกิดการมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างมหาวิทยาลัยกับชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรอื่นทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
- 7) ศึกษาและแสวงหาแนวทางพัฒนาเทคโนโลยีพื้นฐานและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ให้เหมาะสมกับการเรียนการสอน การดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพของคนในท้องถิ่น รวมถึงการแสวงหาแนวทาง เพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน
- 8) ศึกษา วิจัย ส่งเสริมและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริ ในการปฏิบัติภารกิจของมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
- 9) จัดระบบบริหารจัดการที่ดีมีคุณภาพได้มาตรฐาน

วัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2.3.1 เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ มีความรู้ความสามารถและทักษะในระดับมาตรฐานสากล รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างมีเหตุผล และส่งเสริมสนับสนุนการขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่ผู้พิการ ผู้มีความสามารถพิเศษ บุคลากรประจำการ และประชาชนทั่วไป

2.3.2 เพื่อผลิตผลงานวิจัยที่สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงในการพัฒนาท้องถิ่นและภูมิภาค เพื่อนำไปสู่การแข่งขันของประเทศได้อย่างยั่งยืน

2.3.3 เพื่อเป็นคลังปัญญาของสังคม เพื่อพัฒนาชุมชนและสังคมให้เข้มแข็งบนพื้นฐานความรู้สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง และยกระดับการให้บริการวิชาการเพื่อก้าวสู่การเป็นคลังปัญญาของสังคม

2.3.4 เพื่อทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีไทย และท้องถิ่นอีสาน โดยการต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นและอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

2.3.5 เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและยกระดับคุณภาพทางวิชาการและงานวิจัยร่วมกับสถาบันวิชาการต่างประเทศในภูมิภาคอาเซียนเอเชีย และนานาชาติ

2.3.6 เพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ มีความคล่องตัว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล และสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืนตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำหนดไว้ดังนี้

2.4.1 บัณฑิตของมหาวิทยาลัยมีคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ ได้รับการยอมรับจากสังคมและมีมาตรฐานระดับสากล

2.4.2 สร้างโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ที่หลากหลาย

2.4.3 มีงานวิจัยและนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อสังคมและสอดคล้องกับการพัฒนาท้องถิ่นและภูมิภาค เพื่อนำไปสู่การแข่งขันของประเทศได้อย่างยั่งยืน

2.4.4 เป็นคลังปัญญาของสังคม เพื่อพัฒนาชุมชนให้สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

2.4.5 สืบสานและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เป็นแหล่งเรียนรู้และข้อมูลทางด้านศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม

2.4.6 มหาวิทยาลัยเป็นแบบอย่างในการจัดการสภาพภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อม (Green and Clean Environment)

2.4.7 มหาวิทยาลัยได้รับการยอมรับในระดับมาตรฐานสากล

2.4.8 มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โปร่งใส ตรวจสอบได้ตามหลัก ธรรมาภิบาล

นโยบายของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีดังนี้

3.1 ส่งเสริม สนับสนุนการสืบสานและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในการอยู่ร่วมกันแบบกัลยาณมิตรของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

3.2 สนับสนุนและกำกับการบริหารจัดการทั่วไปของมหาวิทยาลัยในอำนาจและหน้าที่ตามมาตรา 18 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547

3.3 ส่งเสริม สนับสนุนการเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำตามมาตรฐานสากล โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การสร้างสรรค์ การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในประเทศและนานาชาติ

- 3.4 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำแผน และการดำเนินกิจการของมหาวิทยาลัยตามพันธกิจทุกด้าน เพื่อให้บรรลุผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 3.5 ส่งเสริม สนับสนุนให้เป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว
- 3.6 ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยในการพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการและพัฒนาท้องถิ่น
- 3.7 ส่งเสริม สนับสนุนการผลิตบัณฑิต และพัฒนาครู ตลอดจนบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ
- 3.8 ส่งเสริมการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากร รวมทั้งระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ในครั้งนี้ มีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

กาญจนา ศรีชัยตัน (2555) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยเนชั่น ผลการศึกษา พบว่าความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาต่อมากที่สุดรองลงมาคือ ด้านการฝึกอบรม/ สัมมนาด้านการวิจัย การศึกษาดูงาน และด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ตามลำดับผลการทดสอบ สมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน และบุคลากรที่มีอายุประสบการณ์ในการทำงานในมหาวิทยาลัยเนชั่น ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

ศศลักษณ์ ทองปานดี (2551) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท พาวเวอร์ บีม จากัดมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความต้องการการพัฒนาตนเองของพนักงาน 3 แห่งในกรุงเทพ ในด้านการศึกษาต่อ การฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน พนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับระดับมาก โดยเพศที่ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวมและรายได้แก่ ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการฝึกฝนการฝึกอบรมแตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุและวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวม ด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการศึกษาต่อแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม และทุกๆด้านแตกต่างกัน โดยได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาว่า ควรจัดให้ทุนการศึกษาสำหรับบุคลากรควรจัดฝึกอบรมให้ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และควรส่งเสริมด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากเทคโนโลยีสารสนเทศ

ประวีณา คาไซ และณลินี พานสายตา (2559:77) ได้ศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนา กับความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการวิทยาลัยดุสิตธานีการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนา ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ความคาดหวังที่มีต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนา

กับความคาดหวังที่มีต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการวิทยาลัยดุสิตธานี โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์) ของวิทยาลัยดุสิตธานีทั้งที่กรุงเทพมหานคร และศูนย์การศึกษาเมืองพัทยา รวมจำนวน 70 คน ที่ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบสมมติฐานด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์) ของวิทยาลัยดุสิตธานีมีความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาในด้านหลักสูตรการฝึกอบรม ด้านการพัฒนา ด้านรูปแบบการจัดฝึกอบรมและพัฒนา และด้านการสนับสนุนเพื่อการจัดฝึกอบรมและพัฒนา อยู่ในระดับต้องการมาก สำหรับด้านการศึกษา พบว่า อาจารย์วิทยาลัยดุสิตธานีมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจารย์วิทยาลัยดุสิตธานีมีความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ในด้านตำแหน่ง/หน้าที่/ความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านค่าตอบแทน มีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนา กับความคาดหวังที่มีต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์วิทยาลัยดุสิตธานี พบว่า ความต้องการในการฝึกอบรมและการพัฒนาทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังที่มีต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์วิทยาลัยดุสิตธานี ด้านตำแหน่ง/หน้าที่/ความรับผิดชอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นอกจากนี้เมื่อนำความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนากับความคาดหวังที่มีต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์วิทยาลัยดุสิตธานี ด้านค่าตอบแทน มาพิจารณาเพื่อหาความสัมพันธ์กัน พบว่า ความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาเกือบทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังที่มีต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์วิทยาลัยดุสิตธานี ด้านค่าตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นเพียง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษา และด้านรูปแบบการจัดฝึกอบรมและพัฒนา ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังที่มีต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของอาจารย์วิทยาลัยดุสิตธานีด้านค่าตอบแทน

กาญจนา ศรีชัยตัน (2555) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรมหาวิทยาลัยเนชั่น ผลการศึกษา พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษามากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการฝึกอบรม/สัมมนา ด้านการวิจัย การศึกษาดูงาน และด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันและบุคลากรที่มีอายุ ประสบการณ์ในการทำงานในมหาวิทยาลัยเนชั่น ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

รุ่งอรุณ กระจมุกทฤษฎ์ (2551) ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน สาธารณสุข เขต 14 จากการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองภาพรวม พบว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากความต้องการในการพัฒนาตนเองค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ต้องการพัฒนาตนเองด้านบริหาร วิชาการ และบริการ ในการเปรียบเทียบกลุ่มที่มีภูมิลำเนา อายุ รายได้ การศึกษา และ

ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในภาพรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามเพศ ตำแหน่งต่างก็มีความต้องการทั้งในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ชนิดา คล้ายสกุล (2552) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท อาหารยอดคุณ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานที่มีสถานภาพ ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน และศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเอง พบว่า พนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม และรายด้านได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง โดยที่เพศมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองที่แตกต่างกัน อายุมีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในภาพรวม และด้านการศึกษาต่อ การฝึกอบรมและด้านการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน ระดับการศึกษามีความแตกต่าง ในด้านการศึกษาต่อและการฝึกอบรมและส่วนตำแหน่งมีผลต่อด้านภาพรวม ด้านการฝึกอบรม และด้านการเรียนรู้ด้วยตนเองที่แตกต่างกัน

พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพ บุคลากรสาย สนับสนุน เครือข่ายบริการสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า สภาพการ ดำเนินการพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุนปีที่ผ่านมา (1 เมษายน 2556 ถึง 31 ตุลาคม 2556) พบว่า ปัญหาในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสายสนับสนุน สภาพปัญหาในการทำงานของบุคลากรสาย สนับสนุน ในความคิดเห็นของกลุ่ม ผู้บริหาร ส่วนใหญ่มีสภาพปัญหาในเรื่องคุณภาพงาน งานล่าช้า และไม่ประหยัด, เรื่องพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษา ช่วยตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ (ในบาง งาน) เรื่อง ความสามารถในการเขียน การเขียน หนังสือที่ใช้ในงานราชการและการจับประเด็นเรื่อง แรงจูงใจสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงาน ส่วน ใหญ่มีสภาพปัญหาในเรื่องความสามารถในการเขียน การเขียนหนังสือที่ใช้ในงานราชการและการจับ ประเด็น เรื่องการคิดอย่างเป็นระบบ เรื่องความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย และภารกิจของหน่วยงาน เรื่องพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาช่วย ตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ (ในบางงาน) และเรื่องความรู้เรื่องการ วางแผน การ วิเคราะห์งาน และการตัดสินใจเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ปัญหาในการปฏิบัติงานของ บุคลากร สายสนับสนุน พบว่า ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนที่ผ่านมา ในของกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ไม่มีคู่มือในการปฏิบัติงาน งบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอ ไม่มีหลักสูตรที่ ตรง กับงานที่รับผิดชอบและไม่มีเวลาเข้าพัฒนาเพราะไม่สามารถปลีกตัวออกจากงานประจำได้ มาตรฐานการ พัฒนาศักยภาพด้านความรู้และทักษะ และลำดับความสำคัญ ความรู้และทักษะที่ จำเป็นต่อการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า สิ่งที่มีความจำเป็น ที่ทำให้เกิดความรู้ ทักษะที่ จำเป็นต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากร คือ การมีพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาช่วย ตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ (ในบางงาน), ความรู้เรื่องการวางแผน การวิเคราะห์งาน และการตัดสินใจเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน, ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อเอื้อต่อการ ทำงานและทักษะในการประสานงานและการสื่อสาร

ฟอกซ์ (Fox, 2007) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาวิชาชีพ จากความกลัวเทคโนโลยีสู่การ เชื่อถือศรัทธาในเทคโนโลยีพบว่า การพัฒนาวิชาชีพให้มีคุณภาพสูง ไม่เพียงแต่ปฏิบัติตามกฎหมาย No Child Left BehindAct เท่านั้น หากต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง มากกว่าการให้

ฝึกปฏิบัติ การศึกษาและฝึกฝนแล้ว ครูยังต้องการสิ่งสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสนับสนุนด้านเทคโนโลยี ซึ่งสามารถช่วยทำให้ครูสามารถพัฒนาตนให้มีคุณภาพสูง และสามารถปรับปรุงตนเองจากการไม่เต็มใจพัฒนาไปสู่การกระตือรือร้นที่จะพัฒนา

เพน (Peine, 2007) ศึกษาเรื่องแผนความเจริญก้าวหน้า ในอาชีพของผู้ปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการสำหรับการพัฒนาบุคลากรและการสอน พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเชื่อมโยงกับคุณภาพของการสอนของครู ดังนั้น จึงควรมีการช่วยเหลือให้ครูเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งมีความสามารถในการสอน โดยจัดให้มีแผนการพัฒนาเป็นรายบุคคล และขบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่างเข้มข้น ซึ่งต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเป้าหมายและแผนปฏิบัติงาน มีหัวข้อที่สำคัญในการพัฒนาให้เกิดความก้าวหน้ามีการตรวจสอบเป็นระยะๆ แต่ละขั้นตอน มีการศึกษาทบทวนผลลัพธ์อย่างเป็นระบบ

Samuel and Empl. (2009) ได้ศึกษาเรื่อง การรักษาพนักงาน และการลาออกของพนักงาน โดยใช้ปัจจัยจูงใจเป็นตัวแปรสำคัญในการทำให้เกิดผลสำเร็จ ท่ามกลางการแข่งขันที่สูงขึ้นองค์กรต่าง ๆ ต่างมีความต้องการที่จะรักษาพนักงานที่ดีที่สุดของตนเองไว้ จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่เป็นตัวแปรที่สำคัญมากในการที่จะทำให้พนักงานตัดสินใจที่จะอยู่หรือจะไปจากองค์กร ตัวแปรดังกล่าวนี้ ประกอบไปด้วย การฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงาน การให้ความสำคัญแก่พนักงาน การให้ค่าตอบแทนสำหรับพนักงานที่มีผลงานดีระบบค่าจ้างเงินเดือนที่แข่งขันได้ และความมั่นคงในการทำงาน อย่างไรก็ตามปัจจัยที่เป็นตัวแปรอื่น ๆ ก็ไม่อาจจะละเลยได้ในการที่จะกำหนดนโยบายการรักษาพนักงาน สิ่งสำคัญก็คือ การผสมผสานระหว่างตัวแปรที่จับต้องไม่ได้ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของพนักงาน และตัวแปรทางด้านค่าตอบแทนที่จับต้องได้จะต้องมีความสมดุล เพื่อที่จะเพิ่มความรู้สึกในการอยากทำงานกับองค์กร และลดอัตราการลาออกของพนักงานในองค์กรของเรา

7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ผู้วิจัยได้พัฒนากรอบแนวคิดโดยวิเคราะห์สังเคราะห์ตามบริบทการจัดการด้านลาศึกษาต่อ ตามระเบียบ/ประกาศของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมด้านการศึกษาต่อของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม แต่ละหัวข้อมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือการวิจัยและหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย
4. การจัดการกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการวิจัย คือ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายวิชาการ) ที่ได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 301 คน (ที่มา : กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 2560)

2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 172 คน ตามวิธีของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane. 1973 : 727)

สำหรับการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวนดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยได้มาโดยสูตรการคำนวณตามวิธีของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 : 727) ดังนี้

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

เมื่อ

N	แทน	ขนาดของกลุ่มประชากร
n	แทน	ขนาดของตัวอย่างที่สุ่ม
e	แทน	ความคลาดเคลื่อนกำหนด เท่ากับ .05

แทนค่า

$$n = \frac{301}{1 + 301(.05)^2}$$
$$n = 172 \text{ คน}$$

เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 172 คน จากนั้นผู้วิจัยจะได้ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เทคนิคการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้วิธีการจับฉลากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีจับมาทีละรายชื่อและทำการบันทึกไว้ และเมื่อได้รายชื่อแล้วก็นำไปใส่ในกล่องอีกครั้ง เพื่อให้การจับสลากแต่ละครั้งเกิด การกระจายของกลุ่มตัวอย่าง อย่างเท่าเทียมกัน จนได้กลุ่มตัวอย่างครบถ้วน ตามจำนวน 172 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาทฤษฎีแนวคิด วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวทางการส่งเสริมด้านการศึกษาต่อของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการการวิจัย แล้วนำมาสร้างเป็นข้อคำถาม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิธีการสอบถามจากกลุ่มประชากรเป้าหมาย ด้วยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดย แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์สอน

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาหรืออุปสรรคด้านการศึกษาต่อของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

3. แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการส่งเสริมด้านระบบด้านการศึกษาต่อของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน 5 คะแนน หมายถึง ระบบด้านการศึกษาต่อของบุคลากรในระดับมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 คะแนน หมายถึง ระบบด้านการศึกษาต่อของบุคลากรในระดับมาก

ระดับคะแนน 3 คะแนน หมายถึง ระบบด้านการศึกษาต่อของบุคลากรในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 2 คะแนน หมายถึง ระบบด้านการศึกษาต่อของบุคลากรในระดับน้อย

ระดับคะแนน 1 คะแนน หมายถึง ระบบด้านการศึกษาต่อของบุคลากรในระดับน้อยที่สุด

3. การสร้างเครื่องมือการวิจัยและหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนที่สำคัญดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบในการวิจัย
2. พัฒนาระเบียบวิธีวิจัย โดยเฉพาะเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล โดยยึดกรอบจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ต่อจากนั้นนำเครื่องมือที่พัฒนาได้ไปทดสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา (Content validity) จากผู้เชี่ยวชาญ ทั้งนี้โดยมีผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความครบถ้วน และความถูกต้องในเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

3.1.1 นางลำดวน ดวงคมทา วุฒิการศึกษา รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านโครงสร้างและเนื้อหา เพื่อตรวจสอบความครอบคลุม และความถูกต้องของแบบสอบถาม

3.1.2 นางสาวสุกัญญา นาชัยดุลย์ วุฒิการศึกษา ค.ม. (วิจัยและประเมินผลการศึกษา) ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามเป็น

ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติและการวัดผล และการประเมินผลการศึกษา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบเครื่องมือ

3.1.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐา จักรไชย วุฒิการศึกษา ปร.ด. ภาษาไทย ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการใช้ภาษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของข้อความที่ใช้

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1.1 วิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าดัชนีวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างรายการข้อความของแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item Objective Congruence : IOC) ซึ่งสูตรของ IOC มีดังนี้ (กัลยา วาณิชณปัญญา. 2544 : 213)

1.2 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (Discriminate Power) โดยใช้เทคนิค Item-total Correlation วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างคะแนนแต่ละข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) โดยใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 109)

1.3 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability of Test) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งหาได้จากสูตรดังนี้ (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. 2548 : 94)

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งแบ่งออกเป็นดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน โดยใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาหรือแนวทางการแก้ไขด้านการลาศึกษาต่อจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นคำถามตอบแบบสอบถามแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามระดับคะแนนที่นำมาวิเคราะห์รายข้อ ใช้วิเคราะห์โดยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการแปลความหมายของระดับการพัฒนาระบบการศึกษาต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ใช้เกณฑ์ของ (Best, 1977) มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

สภาพปัญหาหรือแนวทางส่งเสริมการศึกษาระดับดีมากที่สุด	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
ระหว่าง 4.50 – 5.00		
สภาพปัญหาหรือแนวทางส่งเสริมการศึกษาระดับมาก	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
ระหว่าง 3.50 – 4.49		
สภาพปัญหาหรือแนวทางส่งเสริมการศึกษาระดับปานกลาง	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
ระหว่าง 2.50 – 3.49		
สภาพปัญหาหรือแนวทางส่งเสริมการศึกษาระดับน้อย	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
ระหว่าง 1.50 – 2.49		

สภาพปัญหาหรือแนวทางส่งเสริมการศึกษาระดับน้อยที่สุด หมายถึง ค่าเฉลี่ย
ระหว่าง 1.00 – 1.80

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติบรรยาย (Description Statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการอธิบายหรือบรรยายข้อมูลทั่วไปในการตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการแก้ไขสภาพปัญหาและแนวทางการส่งเสริมด้านการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ใช้ในการสังเคราะห์ข้อความแจ่มแจ้งความถี่ และค่าร้อยละ

2. สถิติพื้นฐาน

สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

- 2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)
- 2.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) (\bar{X})
- 2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (S.D.)

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ

1. เพื่อศึกษาปัญหาหรืออุปสรรคด้านการลาศึกษาต่อในทรศนะของบุคลากรสายวิชาการของผู้ลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ระหว่างปี 2550 – 2560

2. เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมด้านการศึกษาต่อของสายวิชาการ ในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ซึ่งผู้วิจัยได้นำคำตอบจากแบบสอบถามมาประมวลผลแล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือตามรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นกับปัญหาหรืออุปสรรคด้านการลาศึกษาต่อในทรศนะของบุคลากรสายวิชาการของผู้ลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

3. ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมด้านการศึกษาต่อของสายวิชาการ ในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งจะวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามจำนวน และค่าร้อยละ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	67	38.95
1.2 หญิง	105	61
รวม	172	100.0
2. อายุ		
2.1 18 – 30 ปี	38	22
2.2 31–40 ปี	124	72
2.3 41 – 50 ปี	9	5
2.4 51 ปีขึ้นไป	1	1
รวม	172	100.0

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามจำนวน และค่าร้อยละ (ต่อ)

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี-ตรี	11	6
3.2 ปริญญาโท	159	92
3.3 ปริญญาเอก	2	1
รวม	172	100.0
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
4.1 ต่ำกว่า 5 ปี	115	67
4.2 5 – 10 ปี	28	16
4.3 11 – 15 ปี	19	11
4.4 15 ปีขึ้นไป	10	6
รวม	172	100.0

จากตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 61 ส่วนมากมีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 72 และรองลงมาอายุระหว่าง 18-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 22 ซึ่งระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 92 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 6 และมีประสบการณ์ในการสอนทำงานอยู่ในช่วง ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 67 รองลงมาประสบการณ์ในการทำงานอย่างระหว่าง 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 16

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคด้านการลาศึกษาต่อในทรศนะของบุคลากรสายวิชาการผู้ลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ระหว่างปี 2550 – 2560 ซึ่งเป็นการวิจัยและวิเคราะห์จากกลุ่มตัวอย่างโดยแบ่งตามลักษณะประชากร 4 กลุ่ม คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งผลวิจัยดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับด้านการลาศึกษาต่อในทรศนะของบุคลากรสายวิชาการผู้ลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

การพัฒนาบุคลากรด้านการลาศึกษาต่อ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สาขาวิชาที่ท่านต้องการศึกษาไม่ตรงกับความต้องการพัฒนาทางวิชาการของมหาวิทยาลัยจริง	4.09	1.20	มาก
2. สถาบันผลิตที่ท่านจะศึกษาไม่เปิดรายวิชาที่ตรงกับความต้องการของหน่วยงานของท่าน	4.02	1.33	มาก
3. ท่านคิดว่าระเบียบของการลาศึกษาต่อมีขั้นตอนและการปฏิบัติยุ่งยากเพียงใด	4.46	0.80	มาก
4. ขั้นตอนต่างๆที่กำหนดมีมากเกินไป ทำให้เสียเวลาปฏิบัตินานเกินไป	4.38	0.82	มาก
5. หลักฐานที่จะต้องใช้จ่ายประกันสัญญาลาศึกษาต่อก่อให้เกิดความยุ่งยากในการปฏิบัติ	4.10	1.19	มาก
6. เวลาที่ใช้ในการดำเนินเรื่องกระชั้นชิดเกินไป ทำให้ดำเนินการไม่ทันหรือล่าช้าออกไป	4.17	1.15	มาก
7. การเปลี่ยนแปลงผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารตามวาระทำให้การดำเนินการล่าช้าไม่ต่อเนื่อง (คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง)	4.10	1.25	มาก
8. การขอย้ายเวลาศึกษาต่อในเวลาราชการมีปัญหา	4.30	0.98	มาก
9. สถาบันที่สมัครเข้าศึกษาต่อต้องการหลักฐานมากเกินไปจนเป็นอุปสรรค ทำให้ยุ่งยากต่อการปฏิบัติ	3.84	1.00	มาก
10. คุณสมบัติของบุคลากรผู้ประสงค์ลาศึกษาไม่ครบตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันการศึกษานั้นๆ กำหนดไว้	3.94	0.98	มาก
11. บางสถาบันการศึกษากำหนดให้มีการทดสอบทางภาษา ทำให้บุคลากรที่สอบไม่ผ่านสามารถศึกษาต่อได้	4.06	1.00	มาก

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับด้านการลาศึกษาต่อในทรศนะของ บุคลากรสายวิชาการผู้ลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

การพัฒนาบุคลากรด้านการลาศึกษาต่อ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
12. ทุนสำหรับการศึกษาต่อมีน้อยเกินไป ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในหลักสูตรนั้นๆ	4.04	1.12	มาก
13. ผู้ลาศึกษาต่อขาดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง ทำให้ทุนที่มีอยู่สูญเสียไปโดยเปล่าประโยชน์	4.17	1.00	มาก
14. แหล่งเงินทุนที่มหาวิทยาลัยได้รับนั้นมักตั้งเกณฑ์ไว้สูงเกินไป โดยเฉพาะด้านภาษาอังกฤษ	4.29	0.83	มาก
15. มหาวิทยาลัยไม่สนับสนุนทางด้านค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเอกสารตำราหรืออุปกรณ์การเรียนอื่นๆ	4.16	1.01	มาก
16. เงินทุนที่มหาวิทยาลัยให้นั้นไม่สามารถใช้จ่ายเพียงพอในการศึกษา ค่าเดินทางที่פקได้	4.17	0.99	มาก
17. ผู้ลาศึกษาต่อใช้ระยะเวลาไม่เต็มที่ โดยจะต้องช่วยปฏิบัติงานขณะที่อยู่ระหว่างการลาศึกษา	4.13	1.15	มาก
18. การพัฒนาหลังสำเร็จการศึกษาไม่ตรงกับสายงาน หรือสาขาที่สำเร็จการศึกษา	4.35	0.82	มาก
19. การโอนย้าย สับเปลี่ยนอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยมีสภาพไม่คล่องตัว	4.16	0.82	มาก
20. เมื่อสำเร็จการศึกษามหาวิทยาลัยมอบหมายงานให้ท่านได้รับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น	4.12	0.89	มาก
รวม	4.15	0.76	มาก

จากตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับด้านการลาศึกษาต่อในทรศนะของบุคลากรผู้ลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

เมื่อพิจารณาภาพรวม ส่วนใหญ่ความคิดเห็นของสายวิชาการยังพบปัญหาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) ทั้งนี้ปัญหาในการจัดการด้านระบบการลาศึกษาต่อของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จะเริ่มต้นจากระบบจากความสอดคล้องระหว่างความต้องการทางวิชาการของผู้ลาศึกษาต่อกับการพัฒนาทางวิชาการของหน่วยงาน พบว่า กระบวนการและขั้นตอนการปฏิบัติการลาศึกษาต่อ ยังพบปัญหาและอุปสรรคระเบียบของการลาศึกษาต่อมีขั้นตอนและการปฏิบัติยุ่งยาก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมาคือขั้นตอนต่างๆที่กำหนดมีมากเกินไป ทำให้

เสียเวลาปฏิบัตินานเกินไปเพียงใด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) อีกทั้งยังค้นพบว่า ผู้ลาศึกษาต่อสำเร็จการศึกษาแล้วนั้น หากภายหลังสำเร็จการศึกษาไม่ตรงกับสายงาน หรือสาขาที่สำเร็จการศึกษา ส่งผลให้กลับเข้าปฏิบัติไม่ตรงตามสายงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$)

เมื่อพิจารณารายข้อที่ควรพิจารณาในการพัฒนาปรับปรุงอย่างตีเนื่องตามความต้องการของผู้ลาศึกษาต่อในอนาคต พบว่า สถาบันที่สมัครเข้าศึกษาต่อต้องการหลักฐานมากเกินความจำเป็น ประกอบ ทำให้ยุ่งยากต่อการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) รองลงมาคือ คุณสมบัติของบุคลากรผู้ประสงค์ลาศึกษาไม่ครบตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันการศึกษานั้นๆ กำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) รองลงมา ทุนสำหรับการศึกษาต่อมีน้อยเกินไป ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในหลักสูตรนั้นๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) และบางสถาบันการศึกษากำหนดให้มีการทดสอบทางภาษา ทำให้บุคลากรที่สอบไม่ผ่านสามารถศึกษาต่อได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$)

ส่วนที่ 3 แนวทางข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการพิจารณาทุนและคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ศึกษาต่อในวาระและข้อเสนอแนะทิศทางการบริหารจัดการ ในรูปแบบคณะกรรมการบริหารทุนศึกษา ต่อ ในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตารางที่ 4.3 จำนวนและความถี่ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการพิจารณาทุนและคณะกรรมการบริหารงาน บุคคลศึกษาต่อในวาระและข้อเสนอแนะทิศทางการบริหารจัดการ ในรูปแบบคณะกรรมการบริหารทุน ศึกษาต่อ

ลำดับ	รายการข้อเสนอแนะ	ความถี่
ด้านการวางแผนหรือโครงการส่งเสริมสนับสนุนทุนการศึกษา		
1.	กำหนดนโยบายการพัฒนาด้านลาศึกษาต่อ คณะต่างๆ แบบมีส่วนร่วม	2
2.	การลาศึกษาต่อจะต้องสอดคล้องกับทิศทางยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย และยุทธศาสตร์ชาติ	2
3.	การจัดสรรงบประมาณจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาอุดมศึกษา ระยะ 20 ปี	5
4.	มหาวิทยาลัยควรกำหนดนโยบายแผนพัฒนาคนในสาขาวิชาอย่างชัดเจน	2
5.	มหาวิทยาลัยสำรวจความต้องการในการพัฒนาด้านการลาศึกษาต่อในสาขาที่ขาดแคลนต่อเนื่อง	5
6.	มหาวิทยาลัยควรกำหนดติดตามแผนความก้าวหน้าอย่างน้อยหนึ่งครั้งต่อปีงบประมาณ	3
7.	มหาวิทยาลัยควรกำหนดวางแผนที่จะใช้บุคลากรที่สำเร็จการศึกษาให้ได้ประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยเพียงใด	2
ด้านการดำเนินงานศึกษาต่อทุน		

1. ผู้ลาศึกษาต่อขอเปลี่ยนแปลงหลักสูตรสาขาวิชา ส่งผลต่อการได้รับทุน ต่อเนื่อง เข้าข่ายผิดสัญญาได้รับทุนจากดุลยพินิจของคณะกรรมการ	6
2. มหาวิทยาลัยต้องเปลี่ยนนโยบายให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของทุนแต่ละปี ตามสัญญา เพื่อไม่ให้เสียทุนไปโดยเปล่าประโยชน์ (ต้นทุนผลผลิต)	8
3. บุคลากรที่ลาศึกษาต่อมิได้ปฏิบัติให้ถูกต้องครบถ้วนตามระเบียบของ มหาวิทยาลัยจึงก่อให้เกิดปัญหาการจัดการ	8
ด้านงบประมาณศึกษาต่อ	
4. มหาวิทยาลัยขาดอัตรากำลังทำให้ต้องตั้งงบประมาณจ้างบุคลากรทดแทนผู้ ลาศึกษาต่อ	2
5. มหาวิทยาลัยไม่ได้จัดเตรียมงบประมาณไว้เพื่อการจ้างบุคลากรทดแทนผู้ ลาศึกษาต่อ ทำให้มีปัญหาในการปฏิบัติงาน	4
ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร	
1. กระบวนการพัฒนาด้านศึกษาต่อไม่ชัดเจน	1
2. มหาวิทยาลัยตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษาต่ออย่างชัดเจน	3
3. มหาวิทยาลัยจัดประชุมชี้แจงจุดประสงค์ เหตุผลจำเป็นในการพัฒนา บุคลากรทุกปี	5
ด้านประสิทธิผลและประสิทธิภาพ	
1. มหาวิทยาลัยได้พิจารณาถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากผู้ลาศึกษาต่อ ว่าคุ้มค่า กับเวลา งานและเงินที่เสียไป	4
2. ผู้สำเร็จการศึกษาเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วขอย้ายคณะหรือภาควิชาหรือ หน่วยงานทำให้เกิดปัญหาต่อเนื่อง	6
3. ผู้สำเร็จการศึกษาและไม่สำเร็จการศึกษา ไม่ยอมกลับเข้าปฏิบัติราชการ ชดใช้ทุนตามระยะเวลาและจำนวนเงินที่เบิกจ่าย	7
รวม	
ความถี่รวม 75	

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่าท่านคณะกรรมการผู้บริหารทุนศึกษาในวงรอบปี การศึกษา 2561 ในวาระการประชุมคณะกรรมการพิจารณาทุน ครั้งที่ 1/2561 และ 2/2561 ต่อในสังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของ บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา โดยสามารถแบ่งออกเป็น 5 ด้านหลัก และควรพิจารณาและนำเสนอเชิงการ พัฒนาบุคลากร เพื่อกำกับติดตามแก้ไขปัญหาได้ในรูปแบบสร้างความเข้าใจตามหลักเกณฑ์ของระเบียบ ประกาศของประเภททุนนั้นๆ ต่อไป

1. ด้านการวางแผนหรือโครงการส่งเสริมสนับสนุนทุนการศึกษา คือ การจัดสรรงบประมาณจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาระยะ 20 ปี และจะต้องสำรวจความต้องการในการพัฒนาด้านการลาศึกษาต่อในสาขาที่ขาดแคลนต่อเนื่อง

2. ด้านการดำเนินงานศึกษาต่อทุน พบว่าสภาพปัญหาแรกของบุคลากรที่ลาศึกษาต่อมิได้ปฏิบัติให้ถูกต้องครบถ้วนตามระเบียบของมหาวิทยาลัยจึงก่อให้เกิดปัญหาการจัดการ รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยต้องเปลี่ยนนโยบายให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของทุนแต่ละปีตามสัญญา เพื่อไม่ให้เสียทุนไปโดยเปล่าประโยชน์ (ต้นทุนผลผลิต) รองลงมาคือ ผู้ลาศึกษาต่อขอเปลี่ยนแปลงหลักสูตรสาขาวิชา ส่งผลต่อการได้รับทุนต่อเนื่อง เข้าข่ายผิดสัญญาได้รับทุนจากดุลยพินิจของคณะกรรมการ

3. ด้านงบประมาณศึกษาต่อ มหาวิทยาลัยไม่ได้จัดเตรียมงบประมาณไว้เพื่อรองรับบุคลากรทดแทนผู้ลาศึกษาต่อ ทำให้มีปัญหาในการปฏิบัติงาน

4. ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยจัดประชุมชี้แจงจุดประสงค์ เหตุผลจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรทุกปี

5. ด้านประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ผู้สำเร็จการศึกษาและไม่สำเร็จการศึกษา ไม่ยอมกลับเข้าปฏิบัติราชการชดใช้ทุนตามระยะเวลาและจำนวนเงินที่เบิกจ่าย รองลงมาผู้สำเร็จการศึกษาเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วขอย้ายคณะหรือภาควิชาหรือหน่วยงานทำให้เกิดปัญหาต่อเนื่อง



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาหรืออุปสรรคด้านการลาศึกษาต่อในทรศนะของบุคลากรสายวิชาการของผู้ลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ระหว่างปี 2550 – 2560
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมด้านการศึกษาต่อของสายวิชาการ ในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สรุปผลการวิจัย

จากการรวบรวมข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยสามารถสรุปผล ได้ดังนี้

ลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพทั่วไปของกลุ่มประชากรตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมการศึกษาต่อของบุคลากรสายวิชาการสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เกี่ยวข้องกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งสรุปได้ว่า เพศหญิง เพศหญิง ร้อยละ 61 ส่วนมากมีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 72 และรองลงมาอายุระหว่าง 18-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 22 ซึ่งระดับการศึกษาส่วนใหญ่จบระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 92 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 6 และมีประสบการณ์ในการสอนทำงานอยู่ในช่วง ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 67 รองลงมาประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 16

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาและการแก้ไขปัญหาในด้านการลาศึกษาต่อของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านภาพรวม พบว่า

การแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคด้านการลาศึกษาต่อ และแนวทางการส่งเสริมด้านระบบการลาศึกษาต่อของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จะเริ่มต้นจากระบบจากความสอดคล้องระหว่างความต้องการทางวิชาการของผู้ลาศึกษาต่อกับการพัฒนาทางวิชาการของหน่วยงาน พบว่า กระบวนการและขั้นตอนการปฏิบัติการลาศึกษาต่อ ยังพบปัญหาและอุปสรรคระเบียบของการลาศึกษาต่อมีขั้นตอนและการปฏิบัติยุ่งยาก อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ผู้ลาศึกษาต่อไม่รับทราบข้อกำหนดระเบียบ ประกอบกับ ขั้นตอนต่างๆที่กำหนดมีมากเกินไป ทำให้เสียเวลาปฏิบัตินานเกินไปเพียงใด ยังอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังค้นพบว่า ผู้ลาศึกษาต่อสำเร็จการศึกษาแล้วนั้น หากภายหลังสำเร็จการศึกษาไม่ตรงกับสายงาน หรือสาขาที่สำเร็จการศึกษา ส่งผลให้กลับเข้าปฏิบัติไม่ตรงตามสายงาน อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับหลักการของ (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา, 2557) กิจกรรมที่ 1 การผลิตอาจารย์ระดับปริญญาเอก การให้ทุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก นับเป็นกิจกรรมหลักของการพัฒนาอาจารย์

ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ตั้งแต่เมื่อครั้งยังเป็นทบวงมหาวิทยาลัย ที่ผ่านมามีการจัดสรรทุนเพื่อการศึกษาต่อทั้งภายใน และต่างประเทศอยู่หลายโครงการในหลายลักษณะ แต่ยังคงขาดด้านการจัดการและการกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ทำให้การพัฒนาอาจารย์วุฒิปริญญาเอกในสถาบันอุดมศึกษายังขาดทิศทางที่ชัดเจน และขาดความต่อเนื่อง และงานวิจัยของ ประวีณา คาไซ และนลินี พานสายตา (2559:77) ได้ศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนา กับความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการวิทยาลัยดุสิตธานีการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนา ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สำหรับด้านการศึกษา พบว่า อาจารย์วิทยาลัยดุสิตธานีมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจารย์วิทยาลัยดุสิตธานีมีความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ในด้านตำแหน่ง/หน้าที่/ความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านค่าตอบแทน มีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก

ดังนั้น เมื่อพิจารณารายชื่อที่ควรพิจารณาในการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องตามความต้องการของผู้ลาศึกษาต่อในอนาคต พบว่า สถาบันที่สมัครเข้าศึกษาต่อต้องการหลักฐานมากเกินไป ความจำเป็นประกอบ ทำให้ยุ่งยากต่อการปฏิบัติ และ คุณสมบัติของบุคลากรผู้ประสงค์ลาศึกษาไม่ครบตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันการศึกษานั้นๆ กำหนดไว้ อีกทั้งทุนสำหรับการศึกษาต่อมีน้อยเกินไปไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในหลักสูตรนั้นๆ สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่มีทิศทางชะลอการให้ทุนสนับสนุนการศึกษาตามมติที่ประชุมและแนวโน้มของหลักสูตรที่จะส่งเสริมให้ตามความจำเป็น อ้างอิงในรายงานการประชุมคณะกรรมการพิจารณาทุน ครั้งที่ 2/2561 สัปดาห์ที่ 15 พฤศจิกายน 2561 ส่วนประเด็นของเกณฑ์หลักสูตรที่สถาบันต้นผลิตกำหนดทดสอบและเป็นเงื่อนไขในการศึกษาบางสถาบันการศึกษาที่กำหนดให้มีการทดสอบทางภาษา ทำให้บุคลากรที่สอบไม่ผ่านสามารถศึกษาต่อได้

ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบายสู่การปฏิบัติจริงและการแก้ไขปัญหาเร่งด่วน

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาระบบด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา ดังต่อไปนี้

1. มหาวิทยาลัยและผู้รับผิดชอบ จะต้องเร่งดำเนินการสำหรับบุคลากรที่ลาศึกษาต่อกรณีไม่ได้ปฏิบัติให้ถูกต้องครบถ้วนตามระเบียบของมหาวิทยาลัยจึงก่อให้เกิดปัญหาการจัดการ รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยต้องเปลี่ยนนโยบายให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของทุนแต่ละปีตามสัญญา เพื่อไม่ให้เสียทุนไปโดยเปล่าประโยชน์ (ต้นทุนผลผลิต) รองลงมาคือ ผู้ลาศึกษาต่อขอเปลี่ยนแปลงหลักสูตรสาขาวิชา ส่งผลต่อการได้รับทุนต่อเนื่อง เข้าข่ายผิดสัญญารับทุนจากดุลยพินิจของคณะกรรมการ

2. ควรเร่งดำเนินการให้ผู้สำเร็จการศึกษาและไม่สำเร็จการศึกษา ไม่ยอมกลับเข้าปฏิบัติราชการขอใช้ทุนตามระยะเวลาและจำนวนเงินที่เบิกจ่าย รองลงมาผู้สำเร็จการศึกษาเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วขอย้ายคณะหรือภาควิชาหรือหน่วยงานทำให้เกิดปัญหาต่อเนื่อง

บรรณานุกรม

- กาญจนา ศรีชัยตัน. (2555). **ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร มหาวิทยาลัยเนชั่น.**
การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- เกรียงศักดิ์ ชะเอมไทย. (2547). **ความคิดเห็นและความต้องการของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ต่อการพัฒนาบุคลากร.** ม.ป.ท. : ม.ป.พ.
- กัญญาณ อินทหว่าง. (2554). **รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายการ เรียนรู้จากการนำแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ของกลุ่มทอผ้ามัดหมี่ในเขตภาคเหนือตอนล่าง.** ทูลสนับสนุน การวิจัยเครือข่ายภาคเหนือตอนล่าง.
- จิตติมา อัครธิตพงษ์. เอกสารประกอบการสอน วิชาการพัฒนารัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา.2556.
- เจริญ กาญจนะ. (2554). **รูปแบบการพัฒนาครูอาชีวศึกษาเป็นครูนักวิจัย. วารสารวิชาการและวิจัย มทร.พระนคร, (1).**
- ชาญ สวัสดิ์สาลี. (2550). **คู่มือนักฝึกอบรมมืออาชีพ : การจัดทำเนกาการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ.** กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- ชนิดา คล้ายสกุล. (2552). **การศึกษาการพัฒนาตนเองเพื่อการของพนักงานบริษัท อาหารยอดคุณ จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.**
- दनัย เทียนพุด. (2551). **รายงานการวิจัย เรื่อง ทิศทางและบทบาทการบริหารทรัพยากรบุคคล ทศวรรษหน้าปี 2550.** กรุงเทพฯ : สถาบันการจัดการบุคคล สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย.
- ธิดารัตน์ สุขประภากรณ์ (2550) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย” ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
- ธัญญาพันธ์ สิทธิพงษ์. (2553). **ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดตาก. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. (การปกครองท้องถิ่น). กำแพงเพชร : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.**
- ธิดารัตน์ สุขประภากรณ์. (2550). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป. เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.**
- นิรันดร์ เงินดี. (2550). **ศักยภาพการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลนิคมปราสาท อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.**
- ศศลักษณ์ ทองปานดี. **การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงาน บริษัท พาวเวอร์บีม จำกัด วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. 2551.**

- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2550). **อาจารย์มืออาชีพแนวคิด เครื่องมือและการพัฒนา**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพชรราวลัย ธีระวัฒน์พงศ์ และปัญญ์พัชรรณ บุญพร้อม (2558). “การพัฒนาศักยภาพอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา” **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา**. (8)1 : ม.ค.-มิ.ย., 33-40.
- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน: พื้นฐานการศึกษาด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยสัมพันธ์. 2555.
- พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา. (2557). **แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสถานบันสนับสนุน เครือข่ายบริการสาธารณสุข จังหวัดสมุทรสงคราม**. สมุทรสงคราม : สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม.
- รุ่งอรุณ กระทบทกาญจน์. (2551). **ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน ในศูนย์สุขภาพชุมชน สาธารณสุขเขต 14**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- ประวีณา คาไซ และนลินี พานสายตา (2559). “ความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนา กับความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการวิทยาลัยดุสิตธานี” **วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี**. (10)2, กรกฎาคม - ธันวาคม.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2552). **รัฐประศาสนศาสตร์ ทฤษฎีและแนวการศึกษา**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุชาติ เมืองแก้ว. (2550). **แนวทางการพัฒนาอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา**. เอกสารการประชุมสัมมนา ประจำปี 2550 กรุงเทพมหานคร.
- สุริยา มนตรีภักดิ์. (2550). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้อบังคับคุรุสภา 2548 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรีเขต 1**. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมคิด บางโม. (2553). **องค์การและการจัดการ : Organization and management**. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : วิทย์พัฒน์.
- สมาน รังสิโยภุชณ. (2552). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สาคร สุขศรีวงศ์ . (2552). **การจัดการจากมุมมองของนักบริหาร**. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : จี.พี. ไซเบอร์พริ้นท์.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2550). **กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาพนักงานดาวเด่น**. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual plan), กรุงเทพฯ. 2552.
- Leonard Nadler. (1980). Corporate Human Resources Development. New York :
Americxn For Training and Development.
- Maslow, A. H. (1954). **Motivation and personality**. New York : Harper.
- Yamane, Taro. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. (3rd ed). New York :
Harper and Row Publication.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กาญจนา ศรีชัยตัน. (2555). **ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร มหาวิทยาลัยเนชั่น.**
การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเนชั่น.

กิตติ พชรวิชญ์. (2544). “การฝึกอบรมการศึกษานอกระบบ” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาหลักสูตร
การเรียนรู้และเทคนิคการฝึกอบรม เล่ม 2 หน่วยที่ 10. นนทบุรี :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์.

เกรียงศักดิ์ ชะเอมไทย. (2547). **ความคิดเห็นและความต้องการของพนักงานบริษัท การบินไทย
จำกัด (มหาชน) ต่อการพัฒนาบุคลากร.** ม.ป.ท. : ม.ป.พ.

จุฑามาส แสงอาวุธ และพรนิภา จินดา. (2551). **รายงานการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพ
บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี.**
สุราษฎร์ธานี : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตสุราษฎร์ธานี.

ชนิดา คล้ายสกุล. (2552). **การศึกษาการพัฒนาตนเองเพื่อการของพนักงานบริษัท อาหารยอด
คุณ จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชาญ สวัสดิ์สาลี. (2550). **คู่มือฝึกอบรมมีอาชีพ : การจัดทำเนนการฝึกอบรมอย่างมี
ประสิทธิผล.** กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

ชูชัย สมितिไกร. (2554). **การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 7).** กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ถวิล มาตรเยี่ยม. (2544). **การปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ.** กรุงเทพฯ :
เสมาธรรม.

ธวัช บุญมณี. (2550). **ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง.** กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

ธัญญาพันธ์ สิทธิพงษ์. (2553). **ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรสังกัดองค์การบริหาร
ส่วนตำบล จังหวัดตาก. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. (การปกครองท้องถิ่น).** กำแพงเพชร :
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

ธิดารัตน์ สุขประภาภรณ์. (2550). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัด
การทั่วไป. เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.**

दनัย เทียนพุม. (2541). **รายงานการวิจัย เรื่อง ทิศทางและบทบาทการบริหารทรัพยากรบุคคล
ทศวรรษหน้าปี 2550.** กรุงเทพฯ : สถาบันการจัดการบุคคล สมาคมการจัดการงาน
บุคคลแห่งประเทศไทย.

นิรันดร์ เงินดี. (2550). **ศักยภาพการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลนิคม
ปราสาท อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.**
ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.

- ประวีณา คาไซ และนลินี พานสายตา (2559). “ความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนา กับความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการวิทยาลัยดุสิตธานี” **วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี**. (10)2, กรกฎาคม – ธันวาคม.
- ปิ่นทิรา จันหลวง. (2552). **แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย**. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย.
- พัชรินทร์ กীরติวินิจกุล, นิตยา ทวีชีพ และวรรณวิภา จัตุชัย. (2556). “ความต้องการการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรธุรกิจโรงแรม ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตกรุงเทพมหานคร” **วารสารวิจัย มสส สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**. (7)1 : ม.ค.-เม.ย., 11-21.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2552). **รัฐประศาสนศาสตร์ ทฤษฎีและแนวการศึกษา**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา. (2557). **แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสถานสนับสนุน เครือข่าย บริการสาธารณสุข จังหวัดสมุทรสงคราม**. สมุทรสงคราม : สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม
- รุ่งอรุณ กระทบทกาญจน์. (2551). **ความต้องการพัฒนาดตนเองของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน ในศูนย์สุขภาพชุมชน สาธารณสุขเขต 14**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วิจิตร อวาทกุล. (2550). **การฝึกอบรม**. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชัย ต้นศิริ. (2549). **อุดมการณ์ทางการศึกษา : ทฤษฎี และภาคปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิไลภรณ์ แยมสวน. (2553). **สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานตามทักษะของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในสังคมสำนักงานเทศบาล จังหวัดสุโขทัย**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชภัฏอุตรดิตถ์.
- ศรีัญญา วีรอนันต์มิตร. (2552). **การศึกษาความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมคิด บางโม. (2553). **องค์การและการจัดการ : Organization and management**. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : วิทย์พัฒน์.
- สมชาติ กิจยรรยง และอรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2550). **เทคนิคการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- สมหมาย จันทรเรือง. (2544). **พัฒนาการการศึกษาไทย : อดีต ปัจจุบันและในสหัสวรรษใหม่**. กรุงเทพฯ : มหาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2541). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**. (พิมพ์ครั้งที่ 19). กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

- สาคร สุขศรีวงศ์ . (2552). **การจัดการจากมุมมองของนักบริหาร.** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : จี.พี. ไชเบอร์พริ้นท์.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุริยา มนตรีภักดิ์. (2550). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้อบังคับคุรุสภา 2548 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรีเขต 1.** สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุวเพ็ญ คำต้อย. (2556). **แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยพะเยา.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. พะเยา : มหาวิทยาลัยพะเยา.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2552). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2550). **กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาพนักงานดาวเด่น.** กรุงเทพฯ : เอชอาร์ เซ็นเตอร์.
- อำนวยการ สุนทรสมัย และกัญญามน อินทว่าง. (2554). **รูปแบบการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้จากการนำแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ของกลุ่มทอผ้ามัดหมี่ในเขตภาคเหนือตอนล่าง.** ทูลสนับสนุนการวิจัยเครือข่ายภาคเหนือตอนล่าง.
- Byars, Lloyd L and Rue, Leslie W. (2011). **Human resource management.** (10th ed.). New York : McGraw-Hill/Irwin.
- Goldstein, Irwin, L. (1993). **Training in Organization: Needs Assessment, Development and Evaluation.** (3rd ed.). California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Good, C.V. (1973). **Dictionary of Education.** New York : McGraw-hill Book.
- Maslow, A. H. (1954). **Motivation and personality.** New York : Harper.
- Yamane, Taro. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis.** (3rd ed). New York : Harper and Row Publication.

กิตติ พัชรวิชญ์ (2544 : 447-448)
เพน (Peine, 2007)
Samuel and Empl. (2009)
Byars and Rue (2011: 154-160)

วราภรณ์ แต่งผล (2554 : 9)
(พจน์ สะเพียรชัย. 2531 : 22)
ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 123-129)

เอกสารอ้างอิง

เจริญ กาญจนะ. (2554). รูปแบบการพัฒนาครูอาชีวศึกษาเป็นครูนักวิจัย. วารสารวิชาการและวิจัย มทร.
พระนคร, (1) .

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์. (2555). เอกสารประกอบการสัมมนาการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และการพัฒนาการเรียน

การสอน. ในการประชุมวิชาการวิจัยสถาบัน “การวิจัยสถาบันกับกระบวนการจัดการเรียนรู้สู่อนาคต”.

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์. (2550). อาจารย์มืออาชีพแนวคิด เครื่องมือและการพัฒนา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วราภรณ์ บวรศิริ. (2550). เอกสารประกอบการสอนหลักสูตรการศึกษา. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย.

สุชาติ เมืองแก้ว. (2550). แนวทางการพัฒนาอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา. เอกสารการประชุมสัมมนา
ประจำปี 2550. กรุงเทพมหานคร.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). แนวทางการพัฒนาอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาของ
มหาวิทยาลัย

สยาม. สืบค้น 18 มิถุนายน 2557, จาก: http://db.onec.go.th/thaied_news/index1.php

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2551). แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 10 พ.ศ.
2551-

2554. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2557). **โครงการทุนพัฒนาอาจารย์**. สืบค้น 18 มิถุนายน 2557,

จาก: <http://www.research.mua.go.th>__

555555555555



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

