วิทยานิพนธ์ งานวิจัย

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวิชาการของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระมหาศรีอรุณ คำโท

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ห้องวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
เลขทะเบียน 266748
เลขทะเบียน ว.
เลขเรียกหนังสือ 378.11 พ131ก 2563

ห 131771

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2563

สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ใบอนุมัติวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ พระมหาศรีอรุณ คำโท แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ ศรีสันติสุข)

กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร)

กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคณาภูมิ)

กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์)

กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรคำ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่ 06 เดือน พ.ย. ปี 2563

ชื่อเรื่อง : การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผู้วิจัย : พระมหาศรีอรุณ คำโท
ปริญญา : รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์
รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ
ปีการศึกษา : 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะ เพื่อตรวจสอบโมเดลการวัดตัวบ่งชี้สมรรถนะและเพื่อสร้างและยืนยันรูปแบบสมรรถนะทางวิชาการเพื่อความสำเร็จของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ ประชากร ได้แก่ คณาจารย์ที่สังกัดในหน่วยงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย งานวิจัยเชิงคุณภาพได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ คณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ส่วนกลาง วิทยาเขต และวิทยาลัยสงฆ์ จำนวน 400 คน

ผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ จำนวน 75 ตัวบ่งชี้ และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 2 (Secondary Order) ได้ตัวบ่งชี้ จำนวน 52 ตัวบ่งชี้ จากองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Secondary Order) พบว่า ตัวบ่งชี้ที่คัดสรรแล้ว จำนวน 52 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้แต่ละตัวมีค่าเป็นบวกและสามารถวัดองค์ประกอบสมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ จัดเรียงลำดับตามน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) จากมากไปน้อย ดังนี้ (1) สมรรถนะด้านการสอน (2) สมรรถนะด้านการวิจัย (3) สมรรถนะด้านการบริการวิชาการ (4) สมรรถนะด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และ (5) สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เท่ากับ 0.766, 0.721, 0.642, 0.574 และ 0.548 ตามลำดับ มีดัชนีความสอดคล้องและเหมาะสมระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยมีค่าไค - สแควร์ (X^2) = 12.416, df = 7, P – Value = 0.183 ซึ่งมากกว่า .05 (แสดงว่าค่า X^2 7.05) ค่าดัชนี CFI = 0.988, ค่าดัชนี TLI = 0.974, SRMR = 0.004, RMSEA = 0.003 และมีค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability) เท่ากับ 0.978 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.60

ทุกค่าเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของโมเดลการวัด (Measurement Model)

ผลการสร้างและยืนยันรูปแบบสมรรถนะทางวิชาการเพื่อความสำเร็จของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input) คือ (1) สมรรถนะด้านการสอน มีตัวบ่งชี้ 11 ตัวบ่งชี้ (2) สมรรถนะด้านการวิจัย มีตัวบ่งชี้ 10 ตัวบ่งชี้ (3) สมรรถนะด้านการบริการวิชาการ มีตัวบ่งชี้ 10 ตัวบ่งชี้ (4) สมรรถนะด้านศิลปวัฒนธรรม มีตัวบ่งชี้ 11 ตัวบ่งชี้ และ (5) สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีตัวบ่งชี้ 10 ตัวบ่งชี้ และมีสมรรถนะรอง ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ (1) พัฒนาตัวเอง (2) การทำงานเป็นทีม (3) การใช้เทคโนโลยี (4) การสื่อสาร และ (5) การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ ส่วนที่ 2 กระบวนการ (Process) คือ PDCA Model ได้แก่ Planning Doing Checking และ Acting และการประเมินผลการดำเนินงาน ได้แก่ P-I-E Cycle ได้แก่ (1) Planning (2) Implement (3) Evaluation ส่วนที่ 3 ปัจจัยนำออก (Output) คือ สมรรถนะทางวิชาการเพื่อความสำเร็จของคณาจารย์

คำสำคัญ : การพัฒนา, ตัวบ่งชี้, สมรรถนะ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

_____อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

Title : Development of Instructors' Academic Performance Indicators of Mahachulalongkornrajaviddyalaya University

Author : Phramaha Sriarun Khamtho

Degree : Doctor of Public Administration (Public Administration)
Rajabhat Maha SaraKham University

Advisor : Associate Professor Dr. Phakdee Phosing
Associate Professor Dr. Yupaporn Yupas

Year : 2020

ABSTRACT

The objectives of development of instructors' academic performance indicators of Mahachulalongkornrajaviddyalaya University included : to develop performance indicators ; to check the model for measuring performance indicators; and to construct and confirm the model of academic performance for the achievement of the instructors of Mahachu - lalongkornrajaviddyalaya University. Quantitative and qualitative methods were used in this study. The target population included the instructors of Mahachulalongkorn - rajaviddyalaya University. In qualitative research, related documents and treatises were studied. Sampling groups for quantitative research were 400 instructors of Mahachulalongkorn - rajaviddyalaya University including central, campus and college levels.

The research found that the academic performance indicators of the instructors of Mahachulalongkornrajaviddyalaya University consisted of 75 indicators. The secondary order confirmation found 52 selected indicators. The value of each indicator was positive and capable of measuring the components of academic performance of the instructors of Mahachulalongkornrajaviddyalaya University. Statistical significance was at the level of 0.1 in 5 components that could be chronologically arranged by factor loading from the highest to the lowest as the followings : (1) instruction performance; (2) research performance ; (3) academic service performance ; (4) art and culture promotion performance ; and (5) academic leadership performance with the value of factor loading at 0.766, 0.721, 0.642, 0.547 and 0.548 respectively. There was item-objective congruence (IOC) between the model and empirical data or constructive validity with chi-square (X^2) = 12.416, df = 7, P – Value = 0.183 that was higher than 0.05 (indicated that X^2 = 7.05),

CFI = 0.988, TLI = 0.974, SRMR = 0.004, RMSEA = 0.003 and the constructive reliability = 0.978 that all the values were higher than 0.60 complying with the standard of measurement model.

The result of construction and confirmation of the model of academic performance achievement of the instructors of Mahachulalongkornrajaviddyalaya University consisted of 3 parts as the followings. Part 1 Input included (1) instruction performance with 11 indicators ; (2) research performance with 10 indicators; (3) academic service performance with 10 indicators; (4) art and culture promotion performance with 11 indicators; and (5) academic leadership performance with 10 indicators. The secondary performance included 5 aspects namely: (1) self - development; (2) team working; (3) use of technology; (4) communication; and (5) human potentials development. Part 2 Process included PDCA Model consisting of Planning, Doing, Checking and Acting and the evaluation of implementation including P-I-E Cycle consisting of (1) Planning; (2) Implementing; and (3) Evaluation. Part 3 Output was the academic performance for the achievement of the instructors.

Keywords : Development, Indicators, Performance

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

_____Major Advisor

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยดี ผู้วิจัย ได้รับความช่วยเหลือ และแนะนำเป็นอย่างดี จากรองศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร. ยุภาพร ยุภาศ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ ศรีสันติสุข ประธานสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคณาภูมิ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำในการแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อทำให้วิทยานิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัย จึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

เจริญพรขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยให้มีความถูกต้อง ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้สละเวลาในการเข้าร่วมประชุมวิพากษ์รูปแบบ ตรวจสอบ และให้คำแนะนำแก่ผู้วิจัยเพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณพระครูโกศลวิหารคุณ รองเจ้าอาวาสวัดมณีวนาราม พระครูโสภณวนานุกูล ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดมณีวนาราม และขอเจริญพรขอบคุณ โยมพ่อโยมแม่ พี่ ๆ น้อง ๆ และญาติสนิทมิตรสหาย ที่คอยให้กำลังใจ ให้กำลังทรัพย์ในการใช้จ่ายในการเรียนในการทำวิจัยครั้งนี้จนลุล่วงสมบูรณ์

คุณค่าอันพึงได้จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องสักการบูชา พระคุณบิดา - มารดา ผู้ที่ได้ให้ชีวิตให้สติปัญญาและให้ความสมบูรณ์ทั้งกายและใจ เป็นพลังที่ยิ่งใหญ่ที่ทำให้ผู้วิจัยสามารถก้าวผ่านอุปสรรคทั้งปวง จนกระทั่งสามารถบรรลุถึงความสำเร็จได้ทุกประการ รวมถึงคณาจารย์และผู้มีพระคุณทั้งปวงที่มีส่วนสำคัญในการวางรากฐานการศึกษาแก่ผู้วิจัย

พระมหาศรีอรุณ คำโท

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญ

หัวเรื่อง **หน้า**

บทคัดย่อ ..... ค
ABSTRACT ..... จ
กิตติกรรมประกาศ ..... ช
สารบัญ ..... ซ
สารบัญตาราง ..... ญ
สารบัญภาพ ..... ฏ
บทที่ 1 บทนำ 1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา 1
1.2 คำถามการวิจัย 4
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย 5
1.4 สมมติฐานการวิจัย 5
1.5 ขอบเขตการวิจัย 5
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ 6
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 8
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม 9
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ 9
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ 20
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ 33
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 42
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทและสมรรถนะของคณาจารย์มหาวิทยาลัย 67
2.6 บริบททั่วไป 84
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 89
2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย 105
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 106
ระยะที่ 1 ศึกษากรอบแนวคิดและร่างตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 106
ระยะที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 106

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

หัวเรื่อง **หน้า**

ระยะที่ 3 การสร้างและยืนยันรูปแบบสมรรถนะทางวิชาการเพื่อความสำเร็จของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 111
บทที่ 4 ผลการวิจัย 113
ระยะที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 113
ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องและเหมาะสมของโมเดล (Model) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factory Analysis : CFA) 124
ระยะที่ 3 การสร้างและยืนยันรูปแบบสมรรถนะทางวิชาการเพื่อความสำเร็จของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 142
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 147
5.1 สรุป 147
5.2 อภิปรายผล 148
5.3 ข้อเสนอแนะ 152
บรรณานุกรม 154
ภาคผนวก 166
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 167
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้ให้การสัมภาษณ์ 180
ภาคผนวก ค ภาพประกอบการทำวิจัย 183
ภาคผนวก ง ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์ 190
การเผยแพร่ผลงานวิจัย 199
ประวัติผู้วิจัย 200

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

3.1 ขนาดตัวอย่างจากแต่ละชั้นภูมิ 107

4.1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยรวม 113

4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านสมรรถนะด้านการสอน 114

4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านสมรรถนะด้านการวิจัย 116

4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านสมรรถนะด้านการบริการวิชาการ 118

4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านสมรรถนะด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม 120

4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านสมรรถนะด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ 122

4.7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก องค์ประกอบที่ 1 และตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการสอน (Instructional : INS) 125

4.8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก องค์ประกอบที่ 1 และตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการวิจัย (Research : RES) 127

4.9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก องค์ประกอบที่ 1 และตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการบริการวิชาการ (Academic Services : SER) 130

4.10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก องค์ประกอบที่ 1 และตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม (Promote Art and Culture : CUL) 133

4.11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก องค์ประกอบที่ 1 และตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership : LES) 136

4.12 ผลการประเมินรูปแบบ (Model) สมรรถนะทางวิชาการเพื่อความสำเร็จของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 143

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ **หน้า**

4.13 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 144

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

2.1 ตราประจำมหาวิทยาลัย 84
2.2 ตราพระราชลัญจกร 85
2.3 โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัย 88
2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย 105
4.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดสมรรถนะด้านการสอน 124
4.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดสมรรถนะด้านการวิจัย 126
4.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดสมรรถนะด้านการบริการวิชาการ 129
4.4 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดสมรรถนะด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม 132
4.5 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดสมรรถนะด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ 135
4.6 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดสมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์ (ระดับ Second Order) 139
4.7 องค์ประกอบร่างรูปแบบสมรรถนะทางวิชาการเพื่อความสำเร็จของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 142
4.8 รูปแบบสมรรถนะทางวิชาการเพื่อความสำเร็จของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 146
ค.1 สัมภาษณ์ พระครูโกศลวิหารคุณ, ดร. อาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี 184
ค.2 สัมภาษณ์ พระมหาพจน์ สุวโจ, ผศ. ดร. อาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ 184
ค.3 สัมภาษณ์ พระสิริชัย ธมฺมจาโร อาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี 185
ค.4 สัมภาษณ์ พระอธิการเวียง กิตฺติวณฺโณ, ดร. อาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์ 185
ค.5 สัมภาษณ์ พระมหาสุริยันต์ อุตฺตโร อาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี 186

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาพที่ **หน้า**

ค.6 สัมภาษณ์ ผศ.สมนึก จันทร์โสดา อาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี 186
ค.7 สัมภาษณ์ นายศราวุธ ขันธวิชัย อาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี 187
ค.8 สัมภาษณ์ ผศ.ดร.ทิพย์ ขันแก้ว อาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ 187
ค.9 สัมภาษณ์ น.ส.วารุณี ประไพรเมือง อาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี 188
ค.10 สัมภาษณ์ นางปัญวลี เสริมทรัพย์ อาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์ 188
ค.11 สัมมนาวิชาการด้านงานวิจัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี 189

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีความก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ เช่น ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนทางความคิด ความเชื่อ รูปแบบและวิธีการดำเนินชีวิตในสังคม ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางสังคม และเศรษฐกิจส่งผลให้การขยายงานขององค์การต่าง ๆ มีการขยายขอบเขตไปสู่สภาพแวดล้อมใหม่ที่มีการแข่งขันสูง (High Competition) จึงจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ และวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรส่งผลให้หน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาต้องการพัฒนาบุคลากรด้านต่าง ๆ ให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ตรงตามความต้องการของหน่วยงานและองค์การต่าง ๆ สถาบันอุดมศึกษาตระหนักถึงความจำเป็นดังกล่าว ทำให้ต้องพัฒนาด้านความรู้ (Knowledge) ความสามารถด้านสมรรถนะ (Competency) (คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา, 2552, น. 7) ที่จะส่งผลต่อการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา (Higher Education Institute) ในด้านต่าง ๆ ให้มีคุณภาพ และมีมาตรฐานอยู่ตลอดเวลาอาจารย์จำเป็นต้องมีสมรรถนะ เพื่อมุ่งพัฒนาความคิดทางสติปัญญาของผู้เรียน เป็นสิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งถือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล เพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์การและทำให้บุคคลมุ่งมั่นสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ (Boyatzis, 1982, p. 58)

องค์กรที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยเป็นองค์กรระบบราชการแบบวิชาชีพ (Professional Bureaucracy) ที่มีความซับซ้อนมาก (Henry Mintzberg, 1980, pp. 333 - 335) เน้นความเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ เพราะบุคลากรที่มีความสำคัญในการปฏิบัติงานหลักหรือผู้ปฏิบัติงานหลัก (Operating Core) ที่ทำให้มหาวิทยาลัยสามารถบริหารจัดการเรียนการสอน การวิจัย การพัฒนานิสิตและการให้บริการทางวิชาการ รวมทั้งบรรลุผลสำเร็จด้านการบริหารจัดการที่คล่องตัวรวดเร็วตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ได้ คือ บุคลากรสายวิชาการหรืออาจารย์ซึ่งต้องปฏิบัติงานหลักในด้านการสอนนิสิต การทำวิจัย และการให้บริการทางวิชาการ ปฏิบัติงานอย่างอิสระและมีความเป็นตัวของตัวเองตามสายอาชีพ และมหาวิทยาลัยยังมีบุคลากรผู้ปฏิบัติงานสนับสนุน ให้บริการ อำนวยความสะดวกกับอาจารย์ในการปฏิบัติงานหลักทุกด้านด้วย ทั้งนี้มหาวิทยาลัยโดยทั่วไปมีบทบาทภารกิจ 3 ประการ คือ จัดการศึกษาด้านวิชาการและวิชาชีพขั้นสูงหลายสาขาวิชาและหลายระดับปริญญา ทำการวิจัยและให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

คุณลักษณะเกี่ยวกับสมรรถนะอาจารย์ทางด้านความรู้ (Knowledge) อาจารย์ควรมีข้อมูลความรู้ ความเข้าใจในหลักการแนวคิดต่าง ๆ ทักษะ (Skill) อาจารย์มีความสามารถ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานและเจตคติทางด้านพฤติกรรม (เทื้อน ทองแก้ว, 2551) กล่าวว่า สมรรถนะส่วนบุคคลเป็นสมรรถนะที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัวคนอื่นไม่สามารถอกเลียนแบบได้ สมรรถนะหลักเป็นความสามารถที่สำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (ประมา ศาสตระรุจิ, 2550) พบว่า ปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคคลโดยพิจารณาว่าสมรรถนะเป็นเกณฑ์ในการวัดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (มจร.) คือ สถาบันการศึกษาพระพุทธศาสนาชั้นสูงในรูปแบบมหาวิทยาลัย ได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงสถาปนาขึ้นเพื่อถวายแด่คณะสงฆ์ฝ่ายมหานิกาย โดยเริ่มจัดการเรียนการสอนด้านพุทธศาสตร์เป็นสาขาแรกแล้วต่อมาได้ขยายการเรียนการสอนไปยังสาขาวิชาอื่น ๆ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถือกำเนิดจาก “มหาธาตุวิทยาลัย” ที่พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้สถาปนาขึ้นภายในวัดมหาธาตุฯ เมื่อปี พ.ศ. 2430 โดยเริ่มทำการสอนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2432 ต่อมาได้พระราชทานนามใหม่ว่า “มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” เมื่อคราวทรงสถาปนาอาคารสังฆิกเสนาสน์ราชวิทยาลัยในปี พ.ศ. 2439 โดยทรงตั้งพระทัยจะให้เป็นสถาบันการศึกษาชั้นสูงของพระสงฆ์ การดำเนินงานของวิทยาลัยได้เริ่มต้นอย่างจริงจัง เมื่อ พ.ศ. 2490 โดยพระพิมลธรรม (ช้อย ฐานทตฺตเถร) และมีการดำเนินงานมาตามลำดับจนได้รับการยกฐานะให้เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในปี พ.ศ. 2540 ตามความในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540 อธิการบดี รูปปัจจุบัน คือ พระราชปริยัติกวี (สมจินต์ สมฺมาปญฺโญ), ศาสตราจารย์, ดร.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยรัฐที่มีบทบาทโดดเด่นในการส่งเสริมการศึกษาด้านพระพุทธศาสนาที่สำคัญแห่งหนึ่งของโลกและเป็นมหาวิทยาลัยศูนย์กลางการศึกษาด้านพุทธศาสตร์ที่สำคัญของคณะสงฆ์ไทย มีการจัดตั้งวิทยาเขต, วิทยาลัยสงฆ์, ศูนย์วิทยบริการและห้องเรียน กระจายไปทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ ปัจจุบันเปิดการเรียนการสอนใน 4 คณะ ครอบคลุมทั้งระดับปริญญาพุทธศาสตรบัณฑิตจนถึงปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต หลักสูตรนานาชาติและภาษาอังกฤษ รวมทั้งสิ้น 33 สาขาวิชา นอกจากนี้ยังได้จัดตั้งสถาบันวิจัยขึ้นภายในมหาวิทยาลัยเพื่อดำเนินการวิจัยในด้านพุทธศาสตร์ประยุกต์ด้วย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีการพัฒนาสมรรถนะของคณาจารย์ที่เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาการศึกษาของมหาวิทยาลัยในประเทศไทย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการกำหนดการพัฒนาวิชาชีพครูและคณาจารย์ดังที่ปรากฏใน“พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542” หมวด 7 มาตรา 52 วรรคแรก ที่ว่าให้กระทรวง

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA UNIVERSITY

ส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงโดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครูคณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาครูอาจารย์อย่างต่อเนื่องเพราะอาจารย์เป็นผู้ที่มีบทบาทในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติและนำไปสู่ผลลัพธ์ของการจัดการศึกษา โดยที่ความสามารถของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการจัดการศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้นจึงมีความต้องการจำเป็นที่จะต้องกำหนดให้อาจารย์หรือผู้สอนมีคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ อันหมายถึง การมีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เกิดจากด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลต่าง ๆ ที่ทำให้การปฏิบัติงานในฐานะอาจารย์หรือผู้สอนประสบผลสำเร็จในระดับสูง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยนับว่าเป็นมหาวิทยาลัยอีกสถานที่หนึ่งในสังคมไทยเป็นแหล่งให้การบริการด้านการศึกษาและค้นคว้าของนิสิตและนักศึกษาในระดับอุดมศึกษา ตลอดจนประชาชนทั่วไปที่มีความสนใจและให้ความสำคัญในการศึกษาค้นคว้าองค์ความรู้เกี่ยวกับพระพุทธศาสนาตลอดจนนานาศาสตร์ที่มีความเกี่ยวข้องความรุ่งเรืองของมหาวิทยาลัยสามารถประเมินการเติบโตและเพิ่มขึ้นของงบประมาณ หลักสูตร จำนวนนิสิต จำนวนผู้จบการศึกษา จำนวนของส่วนงานจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษา จำนวนการผลิตผลงานทางวิชาการ ทั้งคัมภีร์ ตำรา หนังสือและงานเขียนต่าง ๆ จำนวนมาก สำหรับตัวแปรสำคัญที่นำไปสู่ความรุ่งเรืองนั้นเกิดจากการที่มหาวิทยาลัยมีพระราชบัญญัติเป็นกรอบในการบริหารจัดการในฐานะเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการบริหาร การมีทรัพยากรทั้งงบประมาณ และบุคลากรที่พร้อมพลัน การนำเทคโนโลยีมาปรับใช้เพื่อการบริหารและการจัดการเรียนการสอนการสร้างเครือข่ายของชาวพุทธทั้งในระดับประเทศและต่างประเทศจนทำให้เกิดการยอมรับและร่วมมือกันสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา และจัดงานนานาชาติร่วมกัน ดังจะเห็นได้จากการจัดงานเฉลิมฉลองวันวิสาขบูชาโลกและการจัดสัมมนานานาชาติอย่างต่อเนื่อง

การปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ. 2558 - 2564) กำหนดกรอบแนวทาง “การปฏิรูปการศึกษาเพื่อปฏิรูปประเทศไทย” นำไปสู่เป้าหมายให้คนไทยเป็นคนดี มีความรู้ ความสามารถ สมานฉันท์ มีศักยภาพในการแข่งขัน สามารถสื่อสาร คิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาได้อย่างมีเหตุผล มีคุณธรรม จริยธรรม จิตสาธารณะ และระเบียบวินัย เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ มีค่านิยม ภูมิใจในความเป็นไทย และสามารถก้าวทันโลก ปัจจัยสำคัญจึงมุ่งเน้นไปที่การปฏิรูปครู อาจารย์ ด้วยการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงานบุคคลตั้งแต่กระบวนการสรรหาบรรจุ แต่งตั้งให้ได้คนเก่ง คนดี ครบทุกสาขา ปรับระบบฐานเงินเดือน ปรับรื้อระบบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพแก้ปัญหาขาดแคลนครู อาจารย์ ให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ด้านสมรรถนะในการเรียนการสอน จัดทำแผนบริหารจัดการและพัฒนาครู อาจารย์ ระยะ 5 - 10 ปี วางระบบผลิต พัฒนา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA UNIVERSITY

มีมาตรการจูงใจในความก้าวหน้าทางวิชาชีพและกาหนดแผนงานพัฒนาสมรรถนะครู อาจารย์ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2557) โดยเฉพาะบุคคลในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีบทบาทสำคัญที่สุด คือ คณาอาจารย์ ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงาน หรือองค์การที่สามารถเกิดผลผลิตต่อมหาวิทยาลัยได้ก็เท่ากับเป็นหลักประกันที่จะทำให้มหาวิทยาลัยอยู่รอดปลอดภัยและมีความรุ่งเรืองก้าวหน้า (ทองศรี กำภู ณ อยุธยา 2534, น. 151) นอกจากนี้คณาจารย์ยังเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดนักศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบหลายประการ เช่น การอบรมสั่งสอนให้ความรู้คำปรึกษาและควบคุมดูแลนักศึกษา นอกจากนี้ยังต้องเป็นผู้ที่จะทำให้ภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยประสบผลสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วยภารกิจ 4 ด้าน คือ ด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพื่อให้การดำเนินการของอาจารย์บรรลุตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดว่าในภารกิจในแต่ละด้านจะต้องมีสมรรถนะอะไรรองรับบ้างเพื่อที่จะทำให้การพัฒนาบุคลากรสายอาจารย์เป็นไปในทิศทางหรือคณาอาจารย์จะได้ทราบว่าควรจะต้องพัฒนาตนอย่างไรให้มีสมรรถนะตามที่มหาวิทยาลัยต้องการเพื่อให้ภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยประสบผลสำเร็จ ด้วยเหตุและผลดังกล่าว ผู้วิจัย มีความสนใจศึกษาเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.2.1 ตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวิชาการผลงานทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในแต่ละองค์ประกอบมีตัวบ่งชี้อะไรบ้าง

1.2.2 โมเดลการวัดตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่

1.2.3 รูปแบบสมรรถนะทางวิชาการเพื่อความสำเร็จของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ควรมีลักษณะเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

1.3.2 เพื่อตรวจสอบโมเดลการวัดตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวิชาการคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

1.3.3 เพื่อสร้างและยืนยันรูปแบบสมรรถนะทางวิชาการเพื่อความสำเร็จของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

1.4 สมมติฐานการวิจัย

ตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.5 ขอบเขตการศึกษา

1.5.1 ประชากร

1.5.1.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ มีหน่วยในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) เป็นปัจเจกบุคคล คือ คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย คณาจารย์ที่สังกัดในหน่วยงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนกลาง 1 แห่ง ระดับวิทยาเขต จำนวน 11 แห่ง ผู้วิจัย เลือกจำนวนประชากรในการศึกษา จำนวน 420 รูป / คน

1.5.1.2 กลุ่มเป้าหมายงานวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ นักวิชาการที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือมีผลงานการวิจัย เอกสาร ตำราที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านวิชาการ จำนวน 1 รูป / คน คณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 2 รูป / คน รวมจำนวน 3 รูป / คน

1.5.1.3 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ส่วนกลาง วิทยาเขต และวิทยาลัยสงฆ์ จำนวน 400 คน โดยวิธีการหาขนาดตัวอย่างตามเกณฑ์ของการวิจัยในการวิเคราะห์แบบพหุตัวแปร (Multivariate)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.5.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในครั้งนี้ ได้แก่ การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย สมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านการสอน 2) สมรรถนะด้านการวิจัย 3) สมรรถนะด้านบริการวิชาการ 4) สมรรถนะด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และ 5) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ

1.5.3 ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัย ได้กำหนดระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยไว้ 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การสร้างกรอบแนวคิด และร่างตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ระหว่างเดือน ธันวาคม 2561 - กุมภาพันธ์ 2562

ระยะที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ระหว่างเดือนมีนาคม - เมษายน 2562

ระยะที่ 3 สร้างและยืนยันรูปแบบสมรรถนะทางวิชาการเพื่อความสำเร็จของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2562

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

“การพัฒนาตัวบ่งชี้” หมายถึง การพัฒนาตัวแปรขององค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาในช่วงเวลาหนึ่ง เป็นค่าที่สังเกตได้เชิงปริมาณ หรือเชิงคุณภาพที่บอกความหมายหรือสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้าง ๆ โดยอาจมีเงื่อนไขของเวลาหรือสถานที่กำกับ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

“สมรรถนะทางวิชาการ” หมายถึง ความสามารถของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานได้ด้วยความรู้ ความสามารถอย่างเต็มสมรรถนะที่มีอยู่ เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นและมีผลงานวิชาการที่น่าเชื่อถือ สามารถตอบสนองและให้ประโยชน์แก่บุคคล หน่วยงานและสังคมโดยจำแนกออกเป็น 5 ด้าน คือ

1. สมรรถนะด้านการสอน หมายถึง ความสามารถของอาจารย์ในการทำภารกิจด้านการสอน การถ่ายทอดความรู้ การผลิตเอกสารการสอน การใช้ภาษา การใช้สื่อสาร และนวัตกรรมการเรียนการสอน

2. สมรรถนะด้านการวิจัย หมายถึง ความสามารถของอาจารย์ในการทำภารกิจด้านการวิจัยที่สร้างความรู้ คิดค้นประดิษฐ์ พัฒนางาน บนพื้นฐานของการวิจัยและนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานต่อตนเองและสังคม

3. สมรรถนะด้านบริการวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการทำภารกิจด้านการให้คำปรึกษาและข้อมูลแก่หน่วยงาน การเป็นวิทยากร การทำกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร และการเผยแพร่ผลงานวิชาการผ่านสื่อต่าง ๆ

4. สมรรถนะด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม หมายถึง ความสามารถของอาจารย์ในการทำภารกิจด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประสานเชื่อมโยงแลถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ภูมิปัญญาไทย เป็นสมาชิกเครือข่ายทางสังคม เป็นกรรมการทำงานเพื่อดำรงความเป็นสังคมไทย

5. สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความของอาจารย์ในการวางแผนตัดสินใจดำเนินงานตามภารกิจของมหาวิทยาลัยให้สำเร็จได้ตามเป้าหมาย ทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวมได้เป็นตัวแทนผู้รับผิดชอบงานของทีมงาน จัดทำโครงการวิจัยหรือโครงการพัฒนาทรัพยากร ผลิตผลงานวิชาการที่แสดงถึงคุณภาพทางวิชาการและเผยแพร่ความรู้ให้บริการวิชาการ มีองค์ความรู้ในด้านวิจัยหรือโครงการ มีผลงานวิจัยประยุกต์ที่ช่วยพัฒนาการเรียนการสอน และมีการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

“มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” หมายถึง มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีการศึกษาและพัฒนากระบวนการการเรียนรู้ สำหรับพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์โดยบูรณาการวิชาการด้านพระพุทธศาสนาเข้ากับศาสตร์สมัยใหม่ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติผ่านกระบวนการศึกษา ค้นคว้า วิจัย และการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อก้าวหน้าไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ และเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนามนุษย์ สังคม และสิ่งแวดล้อมให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสมดุลและสันติสุข

“วิทยาเขต, วิทยาลัยสงฆ์” หมายถึง เขตการศึกษาของมหาวิทยาลัยที่มีคณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์วิทยาลัยหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์หรือวิทยาลัยตั้งแต่สองส่วนงานขึ้นไปตั้งอยู่ในเขตนั้นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

“คณาจารย์” หมายถึง อาจารย์ประจำที่สังกัดในหน่วยงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย คือ วิทยาเขต 11 แห่ง โดยมี 1) วิทยาเขตหนองคาย 2) วิทยาเขตนครศรีธรรมราช 3) วิทยาเขตเชียงใหม่ 4) วิทยาเขตขอนแก่น 5) วิทยาเขตนครราชสีมา 6) วิทยาเขตอุบลราชธานี 7) วิทยาเขตแพร่ 8) วิทยาเขตสุรินทร์ 9) วิทยาเขตพะเยา 10) วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส และ 11) วิทยาเขตนครสวรรค์ และมีวิทยาลัยสงฆ์ 18 แห่ง คือ 1) วิทยาลัยสงฆ์เลย 2) วิทยาลัยสงฆ์นครพนม 3) วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน 4) วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช 5) วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ 6) วิทยาลัยสงฆ์ปัตตานี 7) วิทยาลัยสงฆ์นครน่านเฉลิมพระเกียรติฯ 8) วิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร 9) วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA UNIVERSITY

10) วิทยาลัยสงฆ์เชียงราย 11) วิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ 12) วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี 13) วิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาศรีทวารวดี 14) วิทยาลัยสงฆ์พ่อขุนผาเมือง 15) วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด 16) วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ 17) วิทยาลัยสงฆ์พิจิตร และ 18) วิทยาลัยสงฆ์สุพรรณบุรี

“บุคลากรสายวิชาการ” หมายถึง คณาจารย์ประจำ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างที่เป็นบรรพชิตและคฤหัสถ์ หรือบุคคลที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานสอนและวิจัยในตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ทำให้เข้าใจและมีความรู้ในรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

1.7.2 ทำให้เข้าใจและมีความรู้ในประสิทธิผลของสรรถนะทางวิชาการในการปฏิบัติงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยประกอบด้วย การจัดการเรียน การสอน การวิจัย การบริการการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และความเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 2
การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้วิจัย ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ไว้ตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้
2. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ
3. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
4. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
5. แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทและสมรรถนะของคณาจารย์มหาวิทยาลัย
6. บริบททั่วไป
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้

ผู้วิจัย ได้กล่าวถึงประเด็นที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ในงานวิจัยนี้ ในด้านแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับตัวบ่งชี้ทางการศึกษา ดังนี้

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.1.1 ความหมายของตัวบ่งชี้

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2551, น. 6 - 7) ได้กล่าวว่า ตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือองค์ประกอบที่มีค่าแสดงถึงลักษณะหรือปริมาณของสภาพที่ต้องการศึกษาเฉพาะจุดหรือช่วงเวลาหนึ่ง ค่าของตัวบ่งชี้ระบุ บ่งบอกถึงสภาพที่ต้องการศึกษาเป็นองค์รวมอย่างกว้าง ๆ แต่มีความชัดเจนเพียงพอที่จะใช้ในการเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อประเมินสภาพที่ต้องการศึกษาได้และใช้ในการเปรียบเทียบระหว่างจุดหรือช่วงเวลาที่ต่างกันเพื่อให้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลงของสภาพที่ต้องการศึกษาได้

ศิริชัย กาญจนวาสี (2554, น. 82) ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวประกอบ ตัวแปร หรือค่าที่สังเกตได้ ซึ่งใช้บ่งบอกสถานภาพ หรือสะท้อนลักษณะการดำเนินงาน หรือผลการดำเนินงาน

รัตนะ บัวสนธ์ (2555, น. 24) ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ หมายถึง ตัวแปรประกอบหรือคุณลักษณะใด ๆ ก็ตามที่เป็นค่าสังเกตได้ ซึ่งบ่งบอกถึงลักษณะของสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ค่อนข้างจะเป็นนามธรรมสังเกตไม่ได้โดยตรง

Johnstone (1981, p. 115) ให้ความหมายของตัวบ่งชี้ หมายถึง สารสนเทศที่บ่งบอกปริมาณเชิงสัมพันธ์หรือสภาวะของสิ่งที่มุ่งวัดในเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยไม่จำเป็นต้องบ่งบอกสภาวะที่เจาะจงหรือชัดเจนแต่บ่งบอกหรือสะท้อนภาพของสถานการณ์ที่เราสนใจเข้าไปตรวจสอบอย่างกว้างหรือให้ภาพเชิงสรุปโดยทั่วไปซึ่งอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต

จากความหมายของตัวบ่งชี้ดังกล่าวข้างต้น สรุปความหมายของตัวบ่งชี้ได้ว่า หมายถึง ตัวประกอบ ตัวแปร หรือสารสนเทศที่บ่งบอกสถานภาพหรือสะท้อนการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงานในเชิงปริมาณหรือคุณภาพในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งสารสนเทศที่ได้นี้อาจอยู่ในรูปของ ข้อความหรือค่าที่สังเกตหรือวัดได้อย่างเป็นรูปธรรม

2.1.2 ประเภทของตัวบ่งชี้

โชคชัย สิรินพมณี (2540, น. 32) ได้แบ่งตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้ภายใน (Internal Indicators) ตัวบ่งชี้ที่ตัวแปรมีลักษณะทั่วไปด้านปัจจัยที่จะมีใช้ในองค์กรหรือสถาบัน เช่น ความสนใจในวิชาระดับอุดมศึกษาคุณภาพการสอนของครู

2. ตัวบ่งชี้ภายนอก (External Indicators) ตัวบ่งชี้ที่เป็นผลสะท้อนการประเมินสถาบันหรือหน่วยงานองค์กรภายนอก เช่น ทางการตลาด ได้แก่ การมีงานทำของผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือการเป็นที่ยอมรับของผู้ที่จบปริญญาตรีของสาธารณชน

3. ตัวบ่งชี้ระบบปฏิบัติการ (Operating Indicators) ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วยอัตราส่วนผลิตภัณฑ์ เช่น ราคาของหนึ่งหน่วยและความสะท้อนที่เกิดจากการแปรผันของภาระงานที่ทำ

Johnstone (1981, pp. 24 - 26) ตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นอาจมีหลายประเภทด้วยกันขึ้นอยู่กับวิธีและเกณฑ์ในการแบ่ง ซึ่งอาจแบ่งได้โดยการนำไปใช้หรืออาศัยแนวคิดและวิธีการสร้างตัวบ่งชี้ การพัฒนาตัวบ่งชี้ในงานวิจัยแบ่งได้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. แบ่งประเภทตามทฤษฎีระบบ มองการศึกษาเป็นระบบที่ ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต ปัจจัยนำเข้า หมายถึง สิ่งเริ่มต้นที่ต้องใช้ในการดำเนินงาน เช่น นักศึกษา ครูอาจารย์ สิ่งอำนวยความสะดวกฯลฯ

1.1 กระบวนการ หมายถึง การกระทำที่สถานศึกษาดำเนินการเกี่ยวกับปัจจัยนำเข้า เช่น โปรแกรมการเรียน

1.2 กระบวนการเรียนการสอน ได้แก่ หลักสูตร เป็นต้น ผลลัพธ์ หมายถึง ด้านพุทธิปัญญา ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์และมูลค่าเพิ่มที่เกิดแก่นักศึกษา และผลด้านที่ไม่ใช่พุทธิปัญญา

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ที่มีต่อผู้เรียน เช่น ทักษะ เจตคติ พฤติกรรม ดังนั้นสามารถแบ่งตัวบ่งชี้ได้เป็น ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัยนำเข้า (Input Indicators) ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ (Process Indicators) และตัวบ่งชี้ด้านผลผลิต (Output Indicators)

2. แบ่งตามลักษณะค่าของตัวบ่งชี้ แบ่งเป็น ตัวบ่งชี้สัมบูรณ์ (Absolute Indicators) หมายถึงตัวบ่งชี้ที่มีค่าบอกปริมาณที่แท้จริงมีความหมายในตัวเอง เช่น จำนวนโรงเรียน จำนวนครู และตัวบ่งชี้สัมพัทธ์ (Relative Indicators) หมายถึงตัวบ่งชี้ที่มีค่าเป็นปริมาณเทียบเคียงกับค่าอื่น เช่น จำนวนนักเรียนต่อครู 1 คน

3. แบ่งตามลักษณะตัวแปรที่นำมาใช้เป็นตัวบ่งชี้ แบ่งได้เป็น

3.1 ตัวบ่งชี้ตัวแทน (Representative Indicators) เป็นการเลือกเอาตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งมาเป็นตัวแทนเพื่อช่วยชี้สภาพใดสภาพหนึ่ง หรือสะท้อนให้เห็นแง่มุมของระบบการศึกษา หรืออาจจะกล่าวได้ว่าเป็นตัวแปรตัวหนึ่งที่บ่งชี้ลักษณะใดในระบบการศึกษา ตัวบ่งชี้ประเภทนี้เป็นตัวบ่งชี้ที่ใช้กันมากในงานวิจัยงานบริหารและงานวางแผน เช่น อัตราการรู้หนังสืออัตราการเรียนต่อของนักเรียนในระดับต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งช่วยชี้ให้เห็นถึงสภาพการศึกษาต่อหรือสภาพการออกไปประกอบอาชีพของนักเรียน ตัวบ่งชี้ประเภทนี้มีจุดด้อย คือ ความลำเอียง (Bias) ขาดเหตุผลในการเลือกตัวแปรและตัวแปรเพียงตัวเดียวไม่เหมาะสมกับลักษณะของระบบการศึกษาซึ่งเป็นระบบที่มีความซับซ้อน

3.2 ตัวบ่งชี้เดี่ยว (Disaggregative Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่ใช้ความหมายของแต่ละตัวแปรที่เป็นส่วนประกอบของระบบการศึกษา ซึ่งแต่ละความหมายของแต่ละตัวแปรนั้นต่างก็อธิบายในแต่ละส่วนหรือแต่ละองค์ประกอบของระบบการศึกษา ซึ่งการอธิบายเป็นบางส่วนนี้จะเกิดปัญหาในความไม่ถูกต้อง เพราะฉะนั้นการใช้ตัวบ่งชี้เดี่ยวอธิบายระบบการศึกษาที่มีลักษณะซับซ้อนนั้น จำเป็นต้องใช้ตัวบ่งชี้เดี่ยวที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ ตัว จากหลาย ๆ สถานที่ทำให้เกิดความไม่สะดวกและยังไม่สามารถอธิบายลักษณะของระบบการศึกษาได้อย่างถูกต้องเช่นเดิม ดังนั้นลักษณะของตัวบ่งชี้ประเภทนี้จึงสามารถจะอธิบายลักษณะของระบบการศึกษาได้อย่างถูกต้อง

3.3 ตัวบ่งชี้ผสม หรือ ตัวบ่งชี้รวม (Composite Indicators) เป็นตัวบ่งชี้ที่ได้จากการรวมตัวแปรทางการศึกษาที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันจำนวนหนึ่งเข้าด้วยกันซึ่งจะช่วยอธิบายลักษณะทางการศึกษาได้ดีกว่าตัวบ่งชี้เดียว (ตัวแปรตัวเดียว) ค่าตัวบ่งชี้รวมเป็นค่าเฉลี่ยของตัวแปรที่นำมารวมกัน ซึ่งถ้าตัวแปรเหล่านั้นมีค่าน้ำหนักความสำคัญไม่เท่ากัน ต้องมีการถ่วงน้ำหนักของตัวแปรแต่ละตัวแล้วคำนวณค่าดัชนีรวม ซึ่งอาจใช้วิธีการบวก (Adding Method) หรือวิธีการคูณ (Multiplying) ตัวบ่งชี้ผสมนี้มีความเหมาะสมในการนำมาใช้มากกว่าในงานวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้สิ่งแวดล้อมศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ครั้งนี้ใช้แนวคิดตัวบ่งชี้ตามการวิเคราะห์เชิงระบบของ Johnstone

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Johnstone (1981, pp. 28 - 29) ได้แบ่งลักษณะของตัวบ่งชี้ ดังนี้

1. ตัวบ่งชี้ด้านปัจจัย (Input Indicators) คือ ตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องในเชิงปริมาณหรือความต้องการของสังคมที่ต่อระบบการศึกษา เช่น ด้านทรัพยากรที่สนับสนุนทางการศึกษา งบประมาณ ที่ได้รับการจัดสรรทางการศึกษา เป็นต้น

2. ตัวบ่งชี้ด้านกระบวนการ (Process Indicators) คือ ตัวบ่งชี้ที่อธิบายเกี่ยวกับโครงสร้างของระบบ หรืออธิบายลักษณะการแจกแจงปัจจัยของระบบการศึกษา ซึ่งตัวบ่งชี้ในกระบวนการนี้จะรับผลมาจากค่าของตัวบ่งชี้ที่เป็นปัจจัย

3. ตัวบ่งชี้ด้านผลผลิต (Output Indicators) คือ ตัวบ่งชี้ถึงปริมาณและระดับของทักษะต่าง ๆ และผลผลิตที่พร้อมจะออกสู่ระบบการศึกษาหรือความพอใจของสังคมที่มีต่อระบบการศึกษา

2.1.3 ลักษณะของตัวบ่งชี้ที่ดี

นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช (2541, น. 52 อ้างถึงใน พรปรียา คัตตพันธ์, 2544, น. 3 - 5) สรุปลักษณะของตัวบ่งชี้ เพื่อให้เข้าใจความหมายของตัวบ่งชี้ไว้ 5 ประการ

1. ตัวบ่งชี้ต้องให้สารสนเทศเกี่ยวกับสภาพที่ศึกษาอย่างกว้าง ๆ ไม่จำเป็นต้องให้สารสนเทศที่ละเอียดถูกต้องแม่นยำ เปรียบได้กับกระดาษลิตมัสที่บ่งชี้สภาพความเป็นกรด / ด่าง ได้โดยไม่ต้องให้ค่าพีเอช (pH) ซึ่งบอกความเป็นกรด - ด่าง ได้อย่างละเอียดถี่ถ้วน

2. ตัวบ่งชี้แตกต่างกันกับตัวแปร โดยตัวแปรจะให้ความหมายเฉพาะค่า (Value) แต่ไม่ให้ความหมายในลักษณะการประเมิน แต่ตัวบ่งชี้จะให้ความหมายเชิงประเมินมากกว่าที่จะให้ความหมายเฉพาะค่าของมันมีลักษณะเป็นตัวแปรรวมสร้างขึ้นจากการรวมตัวแปรที่ให้สารสนเทศแต่ละด้าน (Facet) ประกอบกันเป็นภาพกว้าง ๆ ของสิ่งที่จะศึกษา

3. ค่าของตัวบ่งชี้แสดงถึงปริมาณ และการแปลความหมายต้องมีการเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดขึ้นในตอนพัฒนาตัวบ่งชี้ นั่นคือ ตัวบ่งชี้ต้องมีจุดอ้างอิง (Reference Point) ที่สามารถทำให้ตัดสินคุณค่าได้

4. ตัวบ่งชี้ต้องให้สารสนเทศ ณ จุดเวลา ช่วงเวลาเฉพาะ เมื่อนำตัวบ่งชี้จากช่วงเวลาหลายจุดมาเทียบกันจะต้องแสดงภาพการเปลี่ยนแปลงของสิ่งที่ต้องการศึกษาได้

5. ตัวบ่งชี้เป็นหน่วยพื้นฐาน (Basic Units) สำหรับการพัฒนาทฤษฎี ซึ่งมีความสำคัญยิ่งสำหรับศาสตร์ทุกสาขา การพัฒนาทฤษฎีโดยอาศัยกระบวนการวิจัยทำได้ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 คือ การสร้างคำอธิบายชั่วคราว เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ ขั้นที่ 2 ให้นิยามตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์ ขั้นที่ 3 ให้นิยามเชิงปฏิบัติการในรูปที่สามารถวัดได้ ของตัวแปรทุกตัวในขั้นที่ 2 และขั้นที่ 4 วางแผนเก็บรวบรวมข้อมูลและสร้างดัชนี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.1.4 คุณภาพของตัวบ่งชี้

ศิริชัย กาญจนวาสี (2554, น. 84 - 86) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของตัวบ่งชี้ที่ดีไว้ ดังนี้

1. ความตรง (Validity) ตัวชี้วัดที่ดีจะต้องบ่งชี้ตามคุณลักษณะที่ต้องการวัดอย่างถูกต้อง แม่นยำ ตัวบ่งชี้ที่สามารถชี้ได้แม่นยำตรงตามคุณลักษณะที่มุ่งวัดนั้นมีลักษณะ ดังนี้

1.1 มีความตรงประเด็น (Relevance) ตัวบ่งชี้ต้องชี้วัดได้ตรงประเด็น มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณลักษณะที่มุ่งวัด เช่น กระดาษลิทมัสเป็นตัวบ่งชี้สภาพความเป็นกรด - ด่างของสารละลาย GPA ใช้เป็นตัวบ่งชี้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั่วไป เป็นต้น

1.2 มีความเป็นตัวแทน (Representative) ตัวบ่งชี้ต้องมีความเป็นตัวแทนคุณลักษณะที่มุ่งวัดหรือมีมุมมองครอบคลุมองค์ประกอบสำคัญของคุณลักษณะที่มุ่งวัดอย่างครบถ้วน เช่น อุณหภูมิร่างกายเป็นตัวบ่งชี้สภาวะการมีไข้ของผู้ป่วย คุณภาพของผู้ทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์สามารถชี้วัดด้วยลักษณะการให้สารสนเทศ ความรวดเร็วในการตอบสนองความต้องการ ลักษณะการพูดจา สีหน้า ท่าทางของการให้บริการ เป็นต้น

2. ความเที่ยง (Reliability) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้คุณลักษณะที่มุ่งวัดอย่างน่าเชื่อถือคงเส้นคงวาหรือบ่งชี้ได้คงที่เมื่อทำการวัดซ้ำในช่วงเวลาเดียวกันตัวบ่งชี้ที่สามารถชี้ได้อย่างคงเส้นคงวาเมื่อทำการวัดซ้ำมีลักษณะ ดังนี้

2.1 มีความเป็นปรนัย (Objectivity) ตัวบ่งชี้ต้องชี้วัดได้อย่างเป็นปรนัย การตัดสินใจเกี่ยวกับค่าของตัวบ่งชี้ ควรขึ้นกับสภาวะที่เป็นอยู่หรือคุณสมบัติของสิ่งนั้นมากกว่าที่จะขึ้นอยู่กับความรู้สึกตามอัตวิสัย เช่น การรับรู้ประสิทธิภาพหลักสูตรกับอัตราการสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาของหลักสูตรต่างเป็นตัวบ่งชี้หนึ่งของคุณภาพหลักสูตร แต่อัตราการสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาของหลักสูตรจะเป็นตัวบ่งชี้ที่วัดได้อย่างมีความเป็นปรนัยมากกว่าการรับรู้ประสิทธิภาพของหลักสูตร

2.2 มีความคลาดเคลื่อนต่ำ (Minimum Error) ตัวบ่งชี้ต้องชี้วัดได้อย่างมีความคลาดเคลื่อนต่ำ ค่าที่ได้จะต้องมาจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ เช่น คะแนนผลสัมฤทธิ์จากการทดสอบกับคะแนนผลสัมฤทธิ์จากการตอบตามปฏิกิริยาหรือสังเกตอย่างไม่เป็นทางการต่างเป็นตัวบ่งชี้ตัวหนึ่งของความสำเร็จของการฝึกอบรมแต่คะแนนผลสัมฤทธิ์จากการทดสอบจะเป็นตัวบ่งชี้ที่น่าเชื่อถือหรือมีความคลาดเคลื่อนจากการวัดต่ำกว่า

3. ความเป็นกลาง (Neutrality) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องบ่งชี้ด้วยความเป็นกลางปราศจากความลำเอียง ไม่โน้มเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ไม่ชี้นำโดยการเน้นการบ่งชี้เฉพาะลักษณะความสำเร็จหรือความล้มเหลว หรือความไม่ยุติธรรม

4. ความไว (Sensitivity) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องมีความไวต่อคุณลักษณะที่มุ่งวัดสามารถแสดงความผันแปรหรือความแตกต่างระหว่างหน่วยวิเคราะห์ได้อย่างชัดเจน โดยตัวบ่งชี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จะต้องมีมาตรและหน่วยวัดที่มีความละเอียดเพียงพอ เช่น ตัวบ่งชี้ระดับการปฏิบัติมา ไม่ควรมีความผันแปรที่แคบ เช่น ไม่ปฏิบัติ (0) และปฏิบัติ (1) แต่ควรมีระดับของการปฏิบัติที่มีการระบุความแตกต่างของคุณภาพ อย่างกว้างขวางและชัดเจน เช่น ระดับ 0 ถึง 10 เป็นต้น

5. สะดวกในการนำไปใช้ (Practicality) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องสะดวกในการนำไปใช้ใช้ได้ดีและได้ผล โดยมีลักษณะ ดังนี้

5.1 เก็บข้อมูลง่าย (Availability) ตัวบ่งชี้ที่ดีจะต้องสามารถนำไปใช้วัดหรือเก็บข้อมูลได้สะดวกสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตรวจ นับ วัด หรือสังเกตได้ง่าย

5.2 แปลความหมายง่าย (Interpretability) ตัวบ่งชี้ที่ดีควรให้ค่าการวัดที่มีจุดสูงสุด และต่ำสุด เข้าใจง่าย และสามารถสร้างเกณฑ์ตัดสินคุณภาพได้ง่าย

Gibbon (1996) ได้เสนอเกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงานทางการศึกษาเป็น 12 ด้าน จัดเป็น 5 กลุ่ม ดังต่อไปนี้

1. ความสอดคล้อง (Relevant) ประกอบด้วย 1.1) ตัวบ่งชี้บ่งบอกถึงผลลัพธ์ที่เป็นค่านิยมของหน่วยการจัดการนั้น 1.2) ตัวบ่งชี้บ่งบอกถึงผลลัพธ์ที่ทีมงานทุกคนมีส่วน

2. ให้ข้อมูลสื่อความหมาย (Informative) ได้แก่ 2.1) ตัวบ่งชี้เป็นไปตามบริบท 2.2) ตัวบ่งชี้ให้ผลย้อนกลับไปยังหน่วยการจัดการ

3. การยอมรับได้ (Acceptable) ได้แก่ 3.1) ตัวบ่งชี้มีความยุติธรรม 3.2) ตัวบ่งชี้เข้าถึงได้ 3.3) ตัวบ่งชี้อธิบายได้ 3.4) ตัวบ่งชี้ไม่สามารถบิดเบือนได้ 3.5) ตัวบ่งชี้ตรวจสอบได้ และ 3.6) ตัวบ่งชี้ต้องบอกการเปลี่ยนแปลง

4. มีประโยชน์ (Beneficial) การนำตัวบ่งชี้ไปใช้ต้องเกิดประโยชน์กับการศึกษา

5. ความคุ้มค่า (Cost Effective) ตัวบ่งชี้มีต้นทุนที่สมเหตุสมผล

ซึ่งแต่ละเกณฑ์จำเป็นต้องมีการดำเนินการ ดังนี้

1. ความสอดคล้อง (Relevant) ต้องสร้างเป้าหมายที่เป็นประชามติร่วมกำหนดหน่วยของการจัดการ

2. สื่อความหมายให้ความสำคัญกับบริบท ออกแบบกระบวนการให้ผลย้อนกลับนำเอาตัวแปรกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงได้เข้ามาพิจารณา

3. การยอมรับได้ มีการตรวจสอบความตรงและความเท่าเทียม จัดทำสถิติเพื่อเผยแพร่ (Provide Statistics With Human Face)

4. ผลประโยชน์ ตรวจสอบผลกระทบที่เกิดจากการนำไปใช้

5. ความคุ้มค่า ตรวจสอบต้นทุน กำไร

สถาบันพัฒนาราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

WHO (2008) จากรายงานการประชุมการจัดทำตัวบ่งชี้สุขภาพ (Reproductive Health Indication for Global Monitoring) โดยองค์การอนามัยโลก และจากการสรุปของสถาบันนานาชาติเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน มีการกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบ่งชี้ ไว้ดังนี้

1. ความแกร่งแบบวิทยาศาสตร์ (Scientifically Robust) ตัวบ่งชี้ต้องมีความถูกต้องมีความไว ความคงที่ และสะท้อนให้เห็นสิ่งที่ต้องการจะวัด

2. ความถูกต้อง (Valid) ตัวบ่งชี้ต้องวัดองค์ประกอบหรือสิ่งที่ต้องการวัดได้ถูกต้อง

3. เชื่อถือได้ (Reliable) ตัวบ่งชี้ต้องให้ค่าเดียวกันเมื่อใช้วิธีการวัดเหมือนกันในการวัดประชากร กลุ่มที่เหมือนกันในเวลาที่เกือบเป็นเวลาเดียวกัน

4. ความไว (Sensitive) ตัวบ่งชี้ต้องสามารถทำให้เห็นการเปลี่ยนแปลงแม้เพียงเล็กน้อยที่เกิดขึ้นในองค์ประกอบที่สนใจนั้นได้

5. ความเฉพาะเจาะจง (Specific) ตัวบ่งชี้ต้องแสดงให้เห็นการเปลี่ยนแปลงในประเด็นที่สนใจเพียงประเด็นเดียวเท่านั้น

6. ใช้ประโยชน์ได้ (Useful) นำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

7. ความเป็นตัวแทน (Representative) ตัวบ่งชี้ต้องครอบคลุมทุกประเด็นหรือประชากรทุกกลุ่มที่คาดหวังให้ครอบคลุม

8. เข้าใจได้ (Understandable) ตัวบ่งชี้ต้องง่ายที่จะนิยามและค่าของตัวชี้วัดต้องแปลความหมายได้ง่าย

9. เข้าถึงได้ (Accessible) ข้อมูลที่ต้องการต้องหาได้ง่าย โดยใช้วิธีการเป็นข้อมูลที่สะดวกทำได้จริง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

10. คุณธรรม (Ethical) ตัวบ่งชี้ที่มีคุณธรรม หมายถึงในการรวบรวม วิเคราะห์และการนำเสนอข้อมูลที่ต้องการต้องเป็นไปอย่างมีคุณธรรมในรูปของสิทธิของบุคคล ความมั่นใจเสรีภาพในการเลือกที่จะให้ข้อมูลหรือไม่ โดยต้องมีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการนำข้อมูลไปใช้

จากคุณลักษณะของตัวบ่งชี้ที่ดีดังกล่าวข้างต้น ในงานวิจัยนี้จึงตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้โดยการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ในสถานการณ์จริงแล้วตรวจสอบคุณภาพด้านความตรง ความเที่ยงและความเหมาะสม

2.1.5 เทคนิควิธีการพัฒนาตัวบ่งชี้

นงลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวาณิช (2541, น. 53 - 54) ได้สรุปกระบวนการดำเนินงานในการพัฒนาตัวบ่งชี้เป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ นักวิจัยต้องกำหนดล่วงหน้าว่าจะนำตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอะไรและอย่างไร

ขั้นตอนที่ 2 การนิยามตัวบ่งชี้ ขั้นตอนนี้จะเป็นตัวชี้นำวิธีการที่ต้องใช้ในขั้นตอนต่อไปของกระบวนการพัฒนาตัวบ่งชี้เนื่องจากตัวบ่งชี้ หมายถึง องค์ประกอบที่ประกอบด้วย ตัวแปรย่อย ๆ รวมกันเพื่อแสดงสารสนเทศของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้ ดังนั้นในขั้นตอนนี้นอกจากจะเป็นการกำหนดนิยามในลักษณะเดียวกับการนิยามตัวแปรในการวิจัยทั่วไปแล้วนักวิจัยยังต้องกำหนดด้วยว่า ตัวบ่งชี้ประกอบด้วยตัวแปรย่อยอะไรและรวมตัวแปรย่อยเป็นตัวบ่งชี้ได้อย่างไรในการนิยามตัวบ่งชี้ แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1. การกำหนดกรอบความคิดหรือการสร้างแนวคิด (Conceptualization) เป็นการให้ความหมายคุณลักษณะของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้โดยการกำหนดรูปแบบหรือโมเดลแนวคิด (Conceptual Model) ของสิ่งที่ต้องการบ่งชี้ว่า มีส่วนประกอบแยกย่อยเป็นกี่มิติ (Dimension) และแต่ละมิติ ประกอบด้วย แนวคิดอะไรบ้าง

2. การพัฒนาตัวแปรส่วนประกอบหรือตัวแปรย่อย (Development of Component Measures) การสร้างและการกำหนดมาตร (Construction and Scaling) เป็นการกำหนดนิยามปฏิบัติการของตัวแปรย่อยตามโมเดลแนวคิด และการกำหนดการรวมตัวแปรย่อยเข้าเป็นตัวบ่งชี้ มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 การกำหนดส่วนประกอบหรือตัวแปรย่อย (Component Variables) ของตัวบ่งชี้ นักวิจัยต้องอาศัยความรู้จากทฤษฎีและประสบการณ์ ศึกษาตัวแปรย่อยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์ (Relate) และตรง (Relevant) กับตัวบ่งชี้แล้วตัดสินใจคัดเลือกตัวแปรย่อยเหล่านั้นว่าจะใช้ตัวแปรย่อยจำนวนเท่าใดใช้ตัวแปรประเภทใดในการพัฒนาตัวบ่งชี้ โดยต้องเลือกตัวแปรให้เหมาะสมกับคุณลักษณะของตัวบ่งชี้ที่กำหนดและไม่ควรมีตัวแปรมากเกินไป การลดจำนวนตัวแปรอาจทำได้โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรถ้าตัวแปรใดมีความสัมพันธ์กันสูง ก็คัดเลือกมาเพียงตัวเดียว

2.2 การกำหนดวิธีการรวม (Combination Method) ตัวแปรย่อย นักวิจัยต้องศึกษาและตัดสินใจเลือกวิธีการรวมตัวแปรย่อยให้ได้ตัวบ่งชี้ซึ่งมีวิธีการทำได้ 2 แบบ คือ

2.2.1 การรวมเชิงบวก (Additive) มีแนวคิดว่าตัวแปรแต่ละตัวสามารถทดแทนหรือชดเชยกันได้ด้วยตัวแปรอีกตัวหนึ่งซึ่งทำให้ตัวบ่งชี้มีค่าไม่เปลี่ยนแปลง เช่น ถ้าค่าตัวแปรย่อยตัวที่ 1 คือ V1 มีค่าต่ำ ส่วนตัวแปรย่อยตัวที่ 2 คือ V2 มีค่าสูง ค่า V1 สามารถทดแทนด้วยค่า V2 หากตัวบ่งชี้รวมไม่เปลี่ยนแปลง ตัวอย่างเช่น กรณีที่ 1 V1 = 20, V2 = 20 จะมีค่าตัวบ่งชี้รวมเท่ากับกรณีที่ V1 = 5, V2 = 35 เมื่อ I = V1 + V2 ในการรวมตัวแปรองค์ประกอบด้วยวิธีบวกนี้แบ่งเป็น 2 วิธีตามน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรองค์ประกอบและการคำนวณค่าตัวบ่งชี้รวมโดยใช้ค่าเฉลี่ย ดังนี้

2.2.1.1 การรวมกรณีน้ำหนักตัวแปรเท่ากัน

สมการ I = V1 + V2 + V3 + ...+ Vn

ค่าเฉลี่ยตัวบ่งชี้ I = (V1 + V2 + V3 + ...+ Vn) / n

สถาบันวิทยบริการ
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เมื่อ I = ตัวบ่งชี้รวม, V1 = ตัวแปรที่ 1

V2 = ตัวแปรที่ 2

n = จำนวนตัวแปร

2.2.1.2 การรวมกรณีน้ำหนักตัวแปรไม่เท่ากัน

สมการ I = W1V1+ W2V2 +.....+WnVn

ค่าเฉลี่ย I = (W1 V1+ W2 V2 +.....+ WnVn) / Wi

เมื่อ W1 = น้ำหนักของตัวแปร V1, W2 = น้ำหนักของตัวแปร V2

WI = น้ำหนักรวมของตัวแปร, n = จำนวนตัวแปร

2.2.2 การรวมแบบพหุคูณ (Multiplying) เป็นการรวมค่าตัวแปรเข้าด้วยกันโดยการคูณมีข้อตกลงเบื้องต้น คือ การเปลี่ยนแปลงค่าของตัวแปรหนึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของอีกตัวแปรหนึ่ง ไม่อาจทดแทนหรือชดเชยกันได้ คือ ตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น มีค่าสูงได้ก็ต่อเมื่อตัวแปรองค์ประกอบทุกตัวมีค่าสูงทั้งหมดและตัวแปรองค์ประกอบแต่ละตัวต้องเสริมกันและกันส่งผลต่อตัวบ่งชี้

สมการ I = V1 x V2

เมื่อ I = ตัวบ่งชี้รวม, V1 = ตัวแปรที่ 1, V2 = ตัวแปรที่ 2

การคำนวณค่าตัวบ่งชี้รวมใช้ค่าเฉลี่ยเรขาคณิต ดังนี้

2.2.2.1 การคำนวณเมื่อ น้ำหนักตัวแปรเท่ากัน

I = n V1 . V2 .....Vn

2.2.2.2 การคำนวณเมื่อ น้ำหนักตัวแปรไม่เท่ากัน

I = $\sum$ wn √V1

w1. V2 w2 .....Vn wn

แต่การรวมค่าตัวแปรวิธีนี้ ไม่พบว่าได้มีการนำมาใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ในการวิจัยในการรวมตัวแปรเพื่อสร้างตัวบ่งชี้ทั้ง 2 แนวทางเบื้องต้นเป็นการรวมตัวแปรในรูปคะแนนดิบ (Raw Score) ซึ่งมักมีปัญหาเกี่ยวกับหน่วยการวัดตัวแปรไม่เท่ากันเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวและทำให้ค่าที่ได้มีความถูกต้องมากขึ้นและสามารถนำมาเปรียบเทียบกันได้อย่างมีความหมาย ควรแปลงค่าของตัวแปรจากคะแนนดิบให้เป็นคะแนนมาตรฐาน (Standard Score) ก่อนแล้วจึงนำคะแนนมาตรฐานที่ได้มาถ่วงน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรแต่ละตัว เพื่อสร้างเป็นตัวบ่งชี้รวมโดยทั่วไปมักใช้คะแนนมาตรฐาน Z

ดังสมการ Z = X – X / SD

เมื่อ Z = คะแนนมาตรฐานของตัวแปร

X = คะแนนดิบของตัวแปร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

X = ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของตัวแปร

S.D. = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร

ดังนั้น สมการในการสร้างตัวบ่งชี้ คือ

I = W1 Z1 + W2 Z2 + ...Wn Zn

Wn = น้ำหนักของตัวแปร ตัวที่ n

Zn = คะแนนมาตรฐานของตัวแปรตัวที่ n

2.3 การกำหนดน้ำหนักของตัวแปร ในการรวมตัวแปรย่อยเข้าเป็นตัวบ่งชี้ ผู้วิจัยต้องกำหนดน้ำหนักแทนความสำคัญของตัวแปรย่อยแต่ละตัว ซึ่งสามารถทำได้ 2 วิธี คือ กำหนดให้ตัวแปรแต่ละตัวมีน้ำหนักความสำคัญเท่ากัน (Equal Weight) และกำหนดให้ตัวแปรแต่ละตัวมีน้ำหนักแตกต่างกัน (Differential Weight) ซึ่งทำได้หลายวิธี ดังนี้

2.3.1 วิธีการพิจารณาตัดสินโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Judgment) เป็นการพิจารณาลงความเห็นในหมู่ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่ต้องการศึกษานั้น ๆ โดยให้สมาชิกแต่ละคนเสนอค่าน้ำหนักของตัวแปร พิจารณาหาข้อยุติด้วยการใช้ค่าเฉลี่ย หรือการอภิปรายลงความเห็น หรืออาจใช้แบบสอบถามเพื่อหาค่าร้อยละที่ผู้ตอบเห็นด้วยกับน้ำหนักความสำคัญของแต่ละตัวแปร หรืออาจใช้วิธีที่เป็นระบบมากขึ้น เช่น การใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique)

2.3.2 วิธีวัดความสำคัญของตัวแปร (Measure Effort Required) โดยพิจารณาจากเวลา (Time Taken) หรือค่าใช้จ่าย (Cost) ที่ต้องใช้ในการทำกิจกรรมใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรนั้น เช่น สมมติว่า ถ้าเวลาหรือค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในการกระทำเกี่ยวกับตัวแปรที่ 1 มากกว่าตัวแปร ที่ 2 ตัว แปรที่ 1 จะมีน้ำหนักความสำคัญมากกว่า (หรือน้อยกว่า) ตัวแปรที่ 2 ขึ้นอยู่กับบริบทของสิ่งที่จะศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
MAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.3.3 วิธีการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Data) เป็นการใช้วิธีการทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดน้ำหนักความสำคัญของแต่ละตัวแปรโดยอาจใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) การวิเคราะห์จำแนก (Discriminant Analysis) หรือการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Canonical Correlation Analysis) เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 3 การรวบรวมข้อมูล (Data Collection) คือ การดำเนินการวัดตัวแปรย่อย ได้แก่ การสร้างเครื่องมือสำหรับการทดลองใช้ และการปรับปรุงเครื่องมือ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการกำหนดกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การออกภาคสนามเพื่อใช้เครื่องมือเก็บข้อมูล และการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลที่เป็นตัวแปรย่อย ซึ่งนำมารวมเป็นตัวบ่งชี้

ขั้นตอนที่ 4 การสร้างตัวบ่งชี้ (Construction) และการสร้างสเกลตัวบ่งชี้ (Scaling) ตามนิยามที่ได้กำหนดไว้ว่าประกอบด้วยตัวแปรอะไรรวมกันในลักษณะใดและมีการกำหนดน้ำหนัก

ความสำคัญของตัวแปรในการรวมกันอย่างไร โดยการนำตัวแปรย่อยที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์รวมให้ได้ตัวบ่งชี้ใช้วิธีการรวมตัวแปรที่มีการกำหนดน้ำหนักความสำคัญตามที่ได้นิยามไว้

ขั้นตอนที่ 5 การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ (Quality Check) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้น ครอบคลุมถึงการตรวจสอบคุณภาพของตัวแปรย่อยและตัวบ่งชี้ด้วยตัวบ่งชี้ที่พัฒนาขึ้นจะมีคุณภาพดีเพียงใดขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของตัวบ่งชี้นั้นว่ามีความเหมาะสมตามเกณฑ์ต่อไปนี้อย่างไร ได้แก่ ความเที่ยง (Reliability) และความตรง (Validity) ความเป็นไปได้ (Feasibility) ความเป็นประโยชน์ (Utility) ความเหมาะสม (Appropriateness) และความเชื่อถือได้ (Credibility) ความคงเส้นคงวา (Consistency) ความเป็นมาตรฐานที่เปรียบเทียบกันได้ (Standardization) ในขั้นตอนนี้ ประกอบด้วยหลักสำคัญ 2 ประการ (ศักดิ์ชาย เพชรช่วย, 2541, น. 20 - 22)

1. การตรวจสอบคุณภาพของตัวบ่งชี้ ภายใต้กรอบแนวคิดทางทฤษฎีซึ่งเป็นขั้นตอนที่ถือว่าสำคัญมาก เพราะหากการพัฒนาตัวบ่งชี้เริ่มต้นจากกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ขาดคุณภาพแล้วไม่ว่าจะใช้เทคนิคทางสถิติที่ดีอย่างไรผลที่ได้จากการพัฒนาก็ย่อมด้อยคุณภาพไปด้วย

2. การตรวจสอบด้วยวิธีการทางสถิติสำคัญน้อยกว่าขั้นแรกเพราะเป็นเพียงการนำข้อมูลที่ได้มาสนับสนุนคุณภาพของตัวบ่งชี้เท่านั้น

ขั้นตอนที่ 6 การวิเคราะห์ตามบริบทที่ต้องศึกษาและการนำเสนอรายงาน (Contextualization and Presentation) เป็นขั้นตอนที่สำคัญมากเช่นกัน เพราะเป็นการสื่อสารระหว่างผู้พัฒนาตัวบ่งชี้กับผู้ใช้ตัวบ่งชี้หลังจากที่ได้สร้างและตรวจสอบตัวบ่งชี้แล้วผู้วิจัยต้องวิเคราะห์ให้ได้ค่าของตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับบริบท (Context) เช่น อาจวิเคราะห์แยกตามระดับเขตการศึกษา จังหวัด อำเภอ โรงเรียน หรือแยกตามประเภทของบุคลากร หรืออาจวิเคราะห์ตีความในระดับมหภาคแล้วจึงรายงานค่าของตัวบ่งชี้ให้ผู้บริโภค / ผู้บริหาร / นักวางแผน /นักวิจัย /นักการศึกษา ได้ทราบและใช้ประโยชน์จากตัวบ่งชี้ได้อย่างถูกต้องต่อไป

Johnstone (1981, p. 33) การพัฒนาตัวบ่งชี้ทางการศึกษามีวิธีการในการพัฒนาหลายแนวทาง แต่ทุกวิธีจะมีสิ่งที่ผู้พัฒนาจะต้องพิจารณาตัดสินใจอยู่ 4 ประการ คือ

1. วิธีการในการกำหนดหรือนิยามตัวบ่งชี้
2. การเลือกตัวแปรที่จะใช้ในการสร้างตัวบ่งชี้
3. วิธีการรวมตัวแปรให้เป็นตัวบ่งชี้ที่เหมาะสม
4. การกำหนดน้ำหนักให้กับตัวแปรแต่ละตัวที่จะนำมารวมเป็นตัวบ่งชี้

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

2.2.1 ความหมายของรูปแบบ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546, น. 199) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่า รูปแบบ คือ รูปที่กำหนดขึ้นเป็นหลักหรือเป็นแนวซึ่งเป็นที่ยอมรับ เช่น รูปแบบร้อยกรอง (ศิลปะ) สิ่งที่แสดงให้เห็นว่าเป็นเช่นนั้น ๆ อย่างรูปคน รูปบ้าน รูปปลา รูปใบไม้ เช่น รูปแบบผู้หญิง รูปแบบเป็ด รูปแบบวัด

บุญชม ศรีสะอาด (2546, น. 199) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่ารูปแบบ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ที่มีในปรากฏการณ์ธรรมชาติหรือในระบบต่าง ๆ อธิบายลำดับขั้นตอนขององค์ประกอบหรือกิจกรรมในระบบ

Good (1973, p.198) ได้ให้ความหมายรูปแบบไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง แบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำเป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบเป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการหรือแนวคิด เป็นชุดของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันซึ่งรวมกันเป็นตัวประกอบเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม

Husen and Postlethwaite (1975, pp. 137 - 138) ได้ให้ความหมายรูปแบบไว้ว่า รูปแบบ ได้แก่ รูปแบบมีความหมายที่แตกต่างจากทฤษฎี เพราะรูปแบบยังไม่ใช่ข้อเท็จจริงที่ได้พิสูจน์แล้ว รูปแบบยังเป็นส่วนหนึ่งที่ผู้วิจัยพยายามวิเคราะห์ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องกันขององค์ประกอบอย่างเป็นระบบด้วยวิธีทางวิทยาศาสตร์เพื่อที่จะนำเสนอรูปแบบมาใช้ประโยชน์

Hausser (1980, pp. 132 - 161) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่ารูปแบบ คือ รูปแบบเป็นสิ่งที่ออกแบบมาเพื่อแสดงถึงองค์ประกอบและกระบวนการตรวจสอบความแตกต่างระหว่างความสัมพันธ์ในเชิงทฤษฎีกับปรากฏการณ์จริง

Bardo and Hartman (1982, pp.70 - 71) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่า รูปแบบ คือ สิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ รูปแบบจึงมิใช่การบรรยาย หรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุม เพราะการกระทำเช่นนั้นจะทำให้รูปแบบนั้นด้อยลงไป ส่วนการที่ระบุว่าแบบใด ๆ จะต้องประกอบด้วยรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงเหมาะสมกับรูปแบบนั้น ๆ ควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง จะต้องประกอบด้วยรายละเอียดมากน้อยเพียงใดจึงเหมาะสมกับรูปแบบนั้น ๆ ควรมีองค์ประกอบอะไรบ้างไม่ได้มีการกำหนดตายตัว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์แต่ละอย่างและวัตถุประสงค์ของผู้สร้างรูปแบบนั้นว่าต้องการจะอธิบายปรากฏการณ์นั้น อย่างไร

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ NAKHONSAWAN RAJABHAT UNIVERSITY

Jame (1986), p.12.) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่า รูปแบบ คือ เป็นการจำลองความจริงของปรากฏการณ์เพื่อทำให้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้น ๆ ได้ง่ายขึ้น เป็นการสร้างมโนทัศน์เกี่ยวกับปรากฏการณ์โดยอาศัยหลักการของระบบรูปนัยและมีจุดมุ่งหมายเพื่อการทำให้เกิดความกระจ่างชัดของนิยามความสัมพันธ์และประพจน์ที่เกี่ยวข้อง

Stoner and Wankel (1986, p.12) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่ารูปแบบ คือ รูปแบบว่าเป็นการจำลองความจริงของปรากฏการณ์เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่มีความสัมพันธ์องค์ประกอบที่เป็นกระบวนการของปรากฏการณ์นั้น ๆ ให้ง่ายขึ้น

Willer (1986, p. 94) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่า รูปแบบ คือ สิ่งที่แสดงโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญของสิ่งที่ศึกษาเพื่อช่วยให้เข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้ง่ายขึ้น โดยอาจแสดงออกมาในรูปของแผนภาพทางความคิดด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์

Neufeldt (1988, p. 541) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง ภาพจำลองหรือตัวอย่างของข้อความเป็นจริงที่มีลักษณะเป็นมาตรฐานของความเป็นเลิศ

Gilmer (1990, p. 405) ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ว่ารูปแบบ คือ ภาพจำลองของสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งอาจจะมีรูปแบบตั้งแต่ง่าย ๆ ไปจนถึงรูปแบบที่มีความสลับซับซ้อนมาก ๆ และมีทั้งรูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) ที่เป็นแบบจำลองของวัตถุ เช่น แบบจำลองหอสมุดแห่งชาติ เป็นต้น

จากความหมายของรูปแบบข้างต้น พอสรุปความหมายได้ว่า รูปแบบ คือ สิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีที่ได้ศึกษามาของผู้สร้างเองเพื่อถ่ายทอดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบโดยใช้สื่อที่ทำให้เข้าใจได้ง่ายและกระชับถูกต้อง และสามารถตรวจสอบเปรียบเทียบกับปรากฏการณ์จริงได้เพื่อช่วยให้ตนเองและคนอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น โดยรูปแบบแบบจำลองอย่างง่ายหรืออย่างย่อส่วน (Simplified Form) ของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เสนอรูปแบบดังกล่าวได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นมาเพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่เข้าใจได้ง่ายขึ้น หรือในบางกรณีอาจจะใช้ประโยชน์ในการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป รูปแบบมีหลายประเภท เช่น รูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ได้แบ่งออกเป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปไมยเทียบเคียงปรากฏการณ์ ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรมรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ รูปภาพ รูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ และรูปแบบที่นำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้นสิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีที่ได้ศึกษามาของผู้สร้างเองเพื่อถ่ายทอดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ โดยใช้สื่อที่ทำให้เข้าใจได้ง่ายและกระชับถูกต้อง สามารถตรวจสอบเปรียบเทียบกับปรากฏการณ์จริงได้เพื่อช่วยให้ตนเองและคนอื่นสามารถเข้าใจ

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ได้ชัดเจนขึ้นซึ่งจะมารูปของแผนภาพในรูปของข้อความต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยยะสำคัญที่สามารจะอธิบายข้อเท็จจริงและปรากฏการณ์ทางสังคมหรือทางธรรมชาติอย่างละเอียดจนทำให้ผู้อื่นเข้าใจได้โดยง่าย สิ่งที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีที่ได้ศึกษามาของผู้สร้างเองเพื่อถ่ายทอดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ โดยใช้สื่อที่ทำให้เข้าใจได้ง่ายและกระชับถูกต้องและสามารถตรวจสอบเปรียบเทียบกับปรากฏการณ์จริงได้เพื่อช่วยให้ตนเองและคนอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น ดังนั้น รูปแบบ หมายถึง แบบจำลองอย่างง่ายหรืออย่างย่อส่วน (Simplified Form) ของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เสนอรูปแบบดังกล่าวได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นมาเพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่เข้าใจได้ง่ายขึ้น หรือในบางกรณีอาจจะใช้ประโยชน์ในการทำนายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้นตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง ต่อไป

อย่างไรก็ตาม รูปแบบเป็นการจำลองความจริงของปรากฏการณ์เพื่อทำให้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์นั้น ๆ ได้ง่ายขึ้นเป็นการสร้างมโนทัศน์เกี่ยวกับปรากฏการณ์โดยอาศัยหลักการของระบบรูปนัยและมีจุดมุ่งหมายเพื่อการทำให้เกิดความกระจ่างชัดของนิยามความสัมพันธ์และประพจน์ที่เกี่ยวข้อง (JStoner and Wankel, 1986 p. 12) รูปแบบในทางสังคมศาสตร์ว่าเป็นชุดข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เราสนใจ เพื่อใช้ในการนิยามคุณลักษณะ และ / หรือบรรยายคุณสมบัตินั้นเพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจรูปแบบจึงไม่ใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุม เพราะการทำเช่นนั้นจะทำให้รูปแบบมีความซับซ้อนและยุ่งยากเกินไปในการทำความเข้าใจ ส่วนรูปแบบหนึ่ง ๆ จะต้องมีรายละเอียดมากน้อยเพียงใดหรือควรมีองค์ประกอบใดบ้างไม่ได้มี การกำหนดเป็นการตายตัว ทั้งนี้แล้วแต่ปรากฏการณ์แต่ละอย่างและวัตถุประสงค์ของผู้สร้างรูปแบบที่ต้องการจะอธิบายปรากฏการณ์นั้น ๆ อย่างไร (Bardo and Hardman, 1982, p.70) เป็นภาพจำลองของสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งอาจจะมีรูปแบบตั้งแต่ง่าย ๆ ไปจนถึงรูปแบบที่มีความสลับซับซ้อนมาก ๆ และมีทั้งรูปแบบ เชิงกายภาพ (Physical Model) ที่เป็นแบบจำลองของวัตถุ เช่น แบบจำลองหอสมุดแห่งชาติ เป็นต้น (Tosi and Carroll, 1982, p. 163) เป็นโครงสร้างโปรแกรม แบบจำลอง หรือแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริงที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลาและเทศะพิจารณาว่ามีสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษาเพื่อใช้แทนแนวคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่งโดยอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบนั้น ๆ ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ หรือตัวแปรต่าง ๆ ผู้วิจัยสามารถใช้รูปแบบอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ที่มีในปรากฏการณ์ธรรมชาติหรือในระบบต่าง ๆ อธิบายลำดับขั้นตอนขององค์ประกอบหรือกิจกรรมในระบบ (บุญชม ศรีสะอาด, 2533, น. 45) หรืออาจเป็นแบบจำลองอย่างง่ายหรือย่อส่วนของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เสนอได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นเพื่อแสดงหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่จะเกิดขึ้นตลอดจนอาจใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไปนอกจากนั้นแล้วยังหมายถึงแบบจำลองอย่างง่ายของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่ผู้เสนอได้ศึกษาและพัฒนาขึ้นเพื่ออธิบายปรากฏการณ์

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
MAHASARAKHAM UNIVERSITY

อย่างใดอย่างหนึ่งและแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรหรือปัจจัย ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกันด้วย (ศุภลักษณ์ เศษธะพานิช, 2544, น. 15)

2.2.2 คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

Keeves (1988, p. 560) กล่าวว่า สำหรับคุณลักษณะรูปแบบที่ดีอยู่ที่สามารถจะอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้แม่นยำมากน้อยเพียงใดและเห็นได้ในลักษณะผลเชิงประจักษ์ระหว่างตัวแปรเชิงโครงสร้างกับความเป็นไปได้ของกลไกที่ประกอบด้วยเหตุและผลที่สัมพันธ์กับการศึกษาในเรื่องนั้น ๆ นอกจากนี้การนำเสนอเพื่อสื่อสารยังผู้อ่านจะต้องมีลักษณะที่เหมาะสมในการแปลความหมายแต่ละตัวแปรด้วยในส่วนของคุณลักษณะของรูปแบบที่ดีนั้นจำเป็นต้องพิจารณาและมองถึงบริบทขององค์ประกอบในหลาย ๆ ส่วนที่จะนำไปประยุกต์ให้เข้ากันได้และใช้ได้ให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรมและเกิดประโยชน์ ดังนั้นควรมองถึงคุณลักษณะที่ต้องประกอบด้วยคุณลักษณะและรูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้ควรจะมีข้อกำหนด (Requirement) 4 ประการ คือ

1. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural Relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องกันแบบรวม ๆ (Associative Relationship)

2. รูปแบบ ควรใช้เป็นแนวทางการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้น สามารถถูกตรวจสอบได้โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

3. รูปแบบ ควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้นนอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

4. รูปแบบ ควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สำหรับประเภทของรูปแบบด้วยการอธิบายลักษณะจากลักษณะของเมืองออกเป็นรูปแบบที่อธิบายโดยลักษณะพื้นที่และรูปแบบที่อธิบายโดยลักษณะของประชากรรูปแบบที่ใช้ในการอธิบายโดยพื้นที่นั้นมีจุดมุ่งหมายในการบรรยายลักษณะของเมืองว่ามีลักษณะเช่นไร เช่น Concentric Zone Model และ Social Area Analysis Model เป็นต้น สำหรับรูปแบบที่ใช้อธิบายคุณลักษณะของประชากรเมืองนั้น เป็นรูปแบบที่เสนอแนวคิดในการอธิบายเกี่ยวกับลักษณะของประชากรเมืองต่าง ๆ เช่น Residential Segregation Model เป็นต้น (Keeves, 1988, pp. 561 - 565)

1. Analogue Model เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปมัยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เช่น รูปแบบในการทำนายจำนวนนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียน ซึ่งอนุมานแนวคิดมาจากการเปิดน้ำเข้าและปล่อยน้ำออกจากถังนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบเปรียบเทียบได้กับน้ำที่เปิดออกจากถัง ดังนั้นนักเรียนที่คงอยู่ในระบบจึงเท่ากับนักเรียนที่เข้าสู่ระบบลบด้วยนักเรียนที่ออกจากระบบ เป็นต้น

2. Semantic Model เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น ๆ

3. Mathematical Model เป็นรูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ รูปแบบประเภทนี้นิยมใช้กันทั้งในสาขาจิตวิทยาและศึกษาศาสตร์รวมทั้งการบริหารการศึกษาด้วย

4. Causal Model เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคที่เรียกว่า Path Analysis และหลักการสร้าง Semantic Model โดยการนำเอาตัวแปรต่างๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น เช่น The Standard Deprivation Model ซึ่งเป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพทางเศรษฐกิจสังคมของบิดา มารดา สภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่บ้านและระดับสติปัญญาของเด็ก เป็นต้น

จากแนวคิดหลักที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของรูปแบบที่ดีที่นักวิชาการเห็นว่าคุณลักษณะที่ดีของรูปแบบนั้นควรที่จะมีความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง สามารถจะพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นสามารถถูกตรวจสอบได้โดยการสังเกต ชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา และเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ ที่เกิดจากการอุปมาอุปมัยเทียบเคียงปรากฏการณ์ การใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏ มีสมการทางคณิตศาสตร์ และการพัฒนามาจากเทคนิคที่เรียกว่า Path Analysis และหลักการสร้าง Semantic Model ซึ่งจะเห็นได้ว่าการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลจะต้องอยู่ภายใต้กรอบของการใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายและอธิบายปรากฏการณ์เกี่ยวสิ่งที่จะเกิดขึ้นในการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ทหารเรือ

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.2.3 ประเภทของรูปแบบ

Joyce and Weil (1985, p. 165) ประเภทของรูปแบบอาจจะมีรูปแบบอย่างง่าย ๆ ไปจนถึงรูปแบบที่มีความสลับซับซ้อนมาก ๆ และมีทั้งรูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) ที่เป็นแบบจำลองของวัตถุและรูปแบบเชิงคุณลักษณะ (Qualitative Model) ที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์รูปแบบในทางสังคมศาสตร์ มักหมายถึง ชุดของข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เราสนใจ เพื่อใช้เป็นการนิยามคุณลักษณะหรือบรรยายคุณสมบัติอื่น ๆ ให้เกิดความเข้าใจได้ง่าย ดังนั้นรูปแบบจึงไม่ได้บรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่ทุกมุม เพราะทำให้ได้โมเดลมีความซับซ้อนและยุ่งยากเกินไปในการที่จะทำความเข้าใจสำหรับประเภทรูปแบบมีความละเอียดและประณีตแตกต่างกันโดยมีรูปแบบอย่างง่าย ๆ ไปจนถึง รูปแบบที่มีความสลับซับซ้อนมาก ๆ และมีทั้งรูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) ที่เป็นแบบจำลองของวัตถุและรูปแบบเชิงคุณลักษณะ (Qualitative Model) ที่ใช้อธิบายปรากฏการณ์ด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์ โดยเฉพาะรูปแบบในทางด้านสังคมศาสตร์โดยส่วนมากเป็นชุดของข้อความเชิงนามธรรมเกี่ยวกับปรากฏการณ์

ที่มนุษย์สนใจ เพื่อใช้เป็นการนิยามคุณลักษณะหรือบรรยายคุณสมบัติอื่น ๆ ให้เกิดความเข้าใจได้ง่าย ดังนั้นรูปแบบจึงไม่ได้บรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่ทุกมุม เพราะทำให้ได้โมเดลมีความซับซ้อนและยุ่งยากเกินไปในการที่จะทำความเข้าใจ (Tosi and Carrol, 1982, p. 163) อย่างไรก็ตาม นักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิต่าง ๆ ได้แบ่งหรือจำแนกประเภทของรูปแบบไว้หลายลักษณะซึ่งแตกต่างกันไป ผู้วิจัยได้ประมวลรูปการสอนไว้ 4 รูปแบบตามลำดับ คือ

1. Information - ProcessingModel เป็นรูปแบบการสอนที่ยึดหลักความสามารถในกระบวนการประมวลข้อมูลของผู้เรียนและแนวทางในการปรับปรุงวิธีการจัดการกับข้อมูลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. Personal Model รูปแบบการสอนที่จัดไว้ ในกลุ่มนี้ ให้ความสำคัญกับปัจเจกบุคคลและการพัฒนาบุคลากรเฉพาะราย โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่แต่ละบุคคลจัดระบบและปฏิบัติต่อสรรพสิ่ง (Reality) ทั้งหลาย

3. Social Interaction Model เป็นรูปแบบที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและบุคคลต่อสังคม

4. Behavior Model เป็นรูปแบบการสอนที่ใช้องค์ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์เป็นหลักในการพัฒนารูปแบบจุดเน้นที่สำคัญ คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้เรียนมากกว่าการพัฒนาโครงสร้างทางจิตวิทยาและพฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้

นอกจากรูปแบบข้างต้นแล้ว ยังมีการแบ่งประเภทของรูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์เอาไว้ 5 ประเภท คือ (Keeves, 1988, pp. 561 - 565)

1. รูปแบบคล้าย (Analogue Models) คือ รูปแบบที่มีความสัมพันธ์กับระบบกายภาพ มักเป็นรูปแบบที่ใช้ในวิทยาศาสตร์กายภาพ เป็นรูปแบบที่นาไปใช้อุปมากับสิ่งอื่นได้ เช่น รูปแบบจำลองระบบสุริยะกับระยะสุริยะที่เกิดขึ้นจริง ธนาคารจำลองกับระบบธนาคารที่เป็นจริงแบบจำลองการผลิตกับการผลิตจริง เป็นต้น

2. รูปแบบที่อธิบายความหมายหรือให้ความหมาย (Semantic Models) คือ รูปแบบที่ใช้ภาษาในการบรรยายลักษณะของรูปแบบรูปแบบชนิดนี้จะใช้วิธีอุปมาในการพิจารณาภาษามากกว่าที่จะใช้วิธีอุปมาในการพิจารณาด้วยโครงสร้างทางกายภาพ

3. รูปแบบที่มีลักษณะเป็นแผนภูมิแบบแผนหรือโครงการ (Schematic Models)

4. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Models) คือเป็นรูปแบบที่กำหนดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในรูปสมการหรือฟังก์ชั่นทางคณิตศาสตร์

5. รูปแบบเชิงเหตุผล (Causal Models) คือ เป็นรูปแบบที่มีโครงสร้างเป็นสมการเชิงเส้นที่ประกอบด้วยตัวแปรสัมพันธ์กันเป็นเหตุและผลมีการทดสอบสมมุติฐานผลของรูปแบบ

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

นอกจากนี้ Steniner จำแนกรูปแบบแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ (Steiner, 1988, p 189)

1. รูปแบบเชิงปฏิบัติ (Practical Model or - Model - of) รูปแบบประเภทนี้เป็นรูปแบบจำลองทางกายภาพเช่น แบบจำลองรถยนต์ เครื่องบิน ภาพจำลอง

2. รูปแบบเชิงทฤษฎี (Theoretical Model of Model - for) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดที่มีทฤษฎีเป็นพื้นฐานตัวทฤษฎีเองไม่ใช่รูปแบบหรือแบบจำลองเป็นตัวช่วยให้เกิดรูปแบบที่มีโครงสร้างต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กัน

จากประเภทของรูปแบบที่กล่าวมาแล้ว ข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้ประเภทของรูปแบบนั้นสามารถแบ่งได้ตามหลักแนวคิด / ทฤษฎีพื้นฐานได้ 4 รูปแบบ คือ

1. Information - Processing Model หมายถึง รูปแบบการสอนที่ยึดหลักความสามารถในการกระบวนการประมวลข้อมูลของผู้เรียน

2. Personal Model หมายถึง รูปแบบการสอนที่จัดไว้ในกลุ่มให้ความสำคัญของปัจเจกบุคคลและการพัฒนาบุคคลเฉพาะราย

3. Social Interaction Model หมายถึง รูปแบบที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อสังคม

4. Behavior Model หมายถึง รูปแบบการสอนที่ใช้องค์ความรู้ด้านพฤติกรรมศาสตร์เป็นหลักในการพัฒนารูปแบบ

และหลักทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ ได้อีก 4 รูปแบบ คือ

1. Analogue Model หมายถึง รูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปมัยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม

2. Semantic Model หมายถึง รูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายสิ่งที่ศึกษาด้วยภาษาและรูปภาพ

3. Mathmatical Model หมายถึง รูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ

4. Causal Model หมายถึง รูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิค Path Analysis และ Semantic Model โดยการนำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุผล

จากประเภทของรูปแบบดังกล่าวข้างต้นจะเห็นว่า รูปแบบมีหลายประเภท เช่น รูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ได้แบ่งออกเป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปไมยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรมรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ รูปภาพ รูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ และรูปแบบที่นำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.2.4 การสร้างรูปแบบ

รูปแบบที่จะนำไปใช้ให้ได้ประโยชน์สูงสุดนั้น รูปแบบต้องประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ คือ มีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง สามารถทำนายผลได้ สามารถขยายความผลทำนายได้กว้างขวางขึ้น และสามารถนำไปสู่แนวคิดใหม่ ๆ สำหรับการพัฒนารูปแบบนั้นผู้วิจัยจะต้องศึกษาแนวคิดทฤษฎีในการสร้างรูปแบบนำเอาข้อมูลที่จัดเก็บมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของรูปแบบกำหนดโครงสร้างและข้อเสนอของรูปแบบอย่างชัดเจนเพื่อนำไปสู่ผลสรุปเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่มุ่งหวังของการวิจัย มีการทดสอบและปรับปรุงแบบก่อนนำรูปแบบไปใช้งานจริง ประเมินผลหลังจากการนำรูปแบบไปใช้งานจริง (บุญส่ง หาญพานิช, 2546, น. 45) การสร้างรูปแบบเพื่อให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริงตัวรูปแบบจะต้องมีลักษณะที่สำคัญ คือ จะต้องมีความสัมพันธ์กันเชิงโครงสร้างทำนายและขยายผลได้นำไปสู่การสร้างแนวคิดใหม่ ๆ เกิดขึ้นสรุปการสร้างรูปแบบที่จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างสูงสุดนั้นรูปแบบต้องมีลักษณะที่สำคัญ ประกอบด้วยความสัมพันธ์กันด้านโครงสร้าง สามารถทำนายและขยายผลได้อย่างกว้างขวางและสามารถนำไปสู่แนวคิดใหม่ ๆ

2.2.5 การพัฒนารูปแบบ

การพัฒนารูปแบบนั้นมีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันไป แต่โดยทั่วไปแล้วอาจจะแบ่งออกเป็นสองตอนใหญ่ ๆ คือ การสร้างรูปแบบ (Construct) และการหาความตรง (Validity) ของรูปแบบ (Willer, 1967, p. 83) ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนว่ามีการดำเนินการอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิดซึ่งเป็นพื้นฐาน ในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ ตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบได้แก่ การพัฒนารูปแบบซึ่งเป็นรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2535) ซึ่งได้แบ่งการดำเนินการออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ การพัฒนารูปแบบและการทดสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบในส่วนการพัฒนารูปแบบนั้น ดำเนินการโดยวิเคราะห์ลำดับในการทำวิทยานิพนธ์ หลักการเขียนรายงานการวิจัย จุดบกพร่องที่มักจะพบในการทำวิทยานิพนธ์แล้วนำองค์ประกอบเหล่านั้นมาสร้างเป็นรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์ตามลำดับขั้นในการทำวิทยานิพนธ์ หลังจากนั้นจะเป็นขั้นตอนที่ 2 นำรูปแบบดังกล่าวไปทดสอบและประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบ

2.2.5.1 การพัฒนารูปแบบอีกวิธีหนึ่งตามแนวทางการศึกษาของ รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ ได้พัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพ ทั้งองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสมการศึกษา มีรายละเอียดในการดำเนินการ 5 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและสารวจข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ได้รับเลือกเป็นโครงการนำร่องการวิจัยและการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการศึกษาเอกสารงานวิจัย

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ที่เกี่ยวข้องและการศึกษาสภาพจริงจากรายงานการประเมินตนเองของโรงเรียนที่ผ่านการประเมินคุณภาพ

ขั้นตอนที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบจำลองเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การโดยการสังเคราะห์แบบสัมภาษณ์จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 นำมาสร้างเป็นรูปแบบจำลองระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์การด้วยการสร้างเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิแบบเลือกตอบ เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยให้ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ

ขั้นตอนที่ 3 เป็นการพัฒนารูปแบบระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์กรโดยใช้เทคนิคเดลฟายจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการใช้รูปแบบจำลองจากขั้นตอนที่ 2 นำมาศึกษาวิเคราะห์ และกำหนดรูปแบบระบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การด้วยเทคนิคเดลฟาย 3 รอบ

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์หาความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอนและกรรมการสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 5 การสรุปและนำเสนอรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรและจัดทำเป็นรายงานผลการวิจัย ต่อไป (รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ, 2548, น. 56)

2.2.5.2 นอกจากนี้แล้วยังมีการพัฒนารูปแบบสำหรับการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมุ่งศึกษารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เหมาะสมกับสภาพสังคมโดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอนตามลำดับ คือ

ขั้นตอนที่ 1 เป็นการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี วิธีการบริหารโรงเรียนที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานและสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อกำหนดกรอบความคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบจำลองเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยมีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ด้วยการสร้างเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย เพื่อถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 3 เป็นขั้นการพัฒนารูปแบบบริหารสถานศึกษาที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยใช้เทคนิคเดลฟายจากผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 4 เป็นขั้นการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอนและกรรมการสถานศึกษา (สมุทร ชานาญ, 2546, น. 87)

จากขั้นตอนการพัฒนารูปแบบข้างต้นพอสรุปได้ว่า การสร้างรูปแบบ (Model) นั้นไม่มีข้อกำหนดที่ตายตัวแน่นอนว่าต้องทำอะไรบ้าง แต่โดยทั่วไปจะเริ่มต้นจากการศึกษา องค์ความรู้ (Intensive Knowledge) เกี่ยวกับเรื่องที่เราจะสร้างรูปแบบให้ชัดเจน จากนั้นจึงค้นหาสมมุติฐานและหลักการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ของรูปแบบที่จะพัฒนาแล้วสร้างรูปแบบตามหลักการที่กำหนดขึ้น และนำรูปแบบที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความเหมาะสมและหาคุณภาพของรูปแบบต่อไป ส่วนการพัฒนารูปแบบมีการดำเนินการเป็นสองตอนใหญ่ คือ การสร้างรูปแบบและการประเมินความเหมาะสมและการหาคุณภาพของรูปแบบ

2.2.6 การตรวจสอบรูปแบบ

การตรวจสอบรูปแบบควรตรวจสอบคุณลักษณะ 2 อย่าง คือ 1) การตรวจสอบความมากน้อยของความสัมพันธ์ ความเกี่ยวข้อง เหตุผลระหว่างตัวแปร 2) การประมาณค่าพารามิเตอร์ของความสัมพันธ์ดังกล่าว โดยสามารถประมาณค่าข้ามกาลเวลากลุ่มตัวอย่างหรือสถานที่ได้ (Across Time, Samples Sites) หรืออ้างอิงจากกลุ่มตัวอย่างไปหาประชากรได้ โดยผลการตรวจสอบนำไปสู่คำตอบได้ 2 ข้อ คือ การสร้างรูปแบบ และการปรับปรุงหรือพัฒนารูปแบบเดิมทางด้าน Eisner ได้เสนอแนวคิดการตรวจสอบรูปแบบในบางเรื่องที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการวิจัยเชิงปริมาณ คือ การประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิโดยมีความเชื่อว่าการรับรู้ที่เท่ากันนั้นเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้รู้ และได้เสนอแนวคิดการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ไว้ดังนี้

2.2.6.1 การประเมินโดยแนวทางนี้มิได้เน้นผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามรูปแบบการประเมินแบบอิงเป้าหมาย (Goal - Based Model) การตอบสนองความต้องการของผู้เกี่ยวข้องตามรูปแบบการประเมินแบบสนองตอบ (Responsive Model) หรือกระบวนการตัดสินใจ (Decisions Making Model) อย่างใดอย่างหนึ่งแต่การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิจะเป็นการวิเคราะห์วิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่นำมาพิจารณาซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวโยงกับวัตถุประสงค์หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเสมอไปแต่อาจจะผสมผสานปัจจัยในการพิจารณาต่าง ๆ เข้าด้วยกันตามวิจารณญาณของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพประสิทธิภาพหรือความเหมาะสมของสิ่งที่ทำการประเมิน

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.2.6.2 เป็นรูปแบบการประเมินที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมิน โดยที่พัฒนามาจากรูปแบบการวิจารณ์งานศิลป์ (Art Criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าที่ไม่อาจประเมินด้วยเครื่องวัดใด ๆ ได้และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริงต่อมาได้มีการนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงในวงการอุดมศึกษามากขึ้นในสาขาเฉพาะที่ต้องอาศัยผู้รู้ผู้เล่นในเรื่องนั้นจริง ๆ มาเป็นผู้ประเมินผลจึงจะทราบและเข้าใจลึกซึ้งจริง ๆ

2.2.6.3 เป็นรูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินโดยให้ความเชื่อถือว่าผู้ทรงคุณวุฒินั้นเที่ยงธรรมและมีดุลยพินิจที่ดีทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้นจะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒิเอง

2.2.6.4 เป็นรูปแบบที่ให้ความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิตามอัธยาศัยและความถนัดของแต่ละคนนับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะพิจารณาการบ่งชี้ข้อมูลที่ต้องการการเก็บรวบรวมการประมวลผลการวินิจฉัยข้อมูลตลอดจนวิธีการนำเสนอ (พิสิฐ เทพไกรวัล, 2554, น. 45)

จากหลักการในการตรวจรูปแบบข้างต้นจะเห็นว่า หลักการตรวจรูปแบบจะเน้นไปที่ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถในด้านนั้นมาช่วยในการพิจารณาหาความชัดเจนในสิ่งที่ผู้วิจัยกำหนดมาเพื่อการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลที่ดีจึงจะสามารถมองเห็นแนวทางการพัฒนาที่มีผู้แนะนำหรือรูปแบบที่ได้รับการยอมรับจากผู้เชี่ยวชาญซึ่งอาจจะต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนเปลี่ยนเนื้อหาหรือรูปแบบเพื่อความสอดคล้องกับปัจจุบันมากที่สุด

2.2.7 องค์ประกอบของรูปแบบ

สำหรับองค์ประกอบของรูปแบบนั้นไม่มีปรากฏหลักเกณฑ์ที่เป็นเกณฑ์ตายตัวว่ารูปแบบนั้นต้องมีองค์ประกอบอะไรบ้างส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์ที่ผู้สนใจดำเนินการศึกษาการพิจารณารูปแบบในลักษณะนี้ถือว่าผลผลิตของระบบเกิดจากการที่มีปัจจัยนำเข้าส่งเข้าไปผ่านกระบวนการ ซึ่งจะจัดกระทำให้เกิดผลผลิตขึ้นและให้ความสนใจกับข้อมูลป้อนกลับจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์ประกอบของรูปแบบที่ดีควรประกอบด้วย 7 องค์ประกอบตามลำดับ ดังนี้

2.2.7.1 วัตถุประสงค์ของรูปแบบในการพัฒนารูปแบบใด ๆ ก็ตาม ผู้ออกแบบรูปแบบต้องรู้ว่าจะออกแบบรูปแบบการดำเนินงานนี้ขึ้นมาเพื่อวัตถุประสงค์ใดซึ่งโดยทั่วไปก็มักจะพัฒนารูปแบบขึ้นมาเพื่อแก้ปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเพื่อให้การดำเนินงานเกิดผลดีอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขึ้นมาก็เพื่อให้การดำเนินงานในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2.2.7.2 ทฤษฎีพื้นฐานและหลักการของรูปแบบ เพื่อให้การดำเนินงานของรูปแบบเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้ออกแบบรูปแบบต้องกำหนดว่าจะออกแบบรูปแบบนั้น ๆ บนฐานคิดของทฤษฎีและหลักการใดบ้าง เช่น หลักการประการหนึ่งของระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาคือหลักร่วมกันรับผิดชอบหมายความว่าคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องร่วมกันรับผิดชอบ

2.2.7.3 ระบบงานและกลไกของรูปแบบ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักการและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบผู้พัฒนารูปแบบต้องออกแบบระบบงานของรูปเพื่อเป็นกลไกในการดำเนินงานของรูปแบบ เช่น การจัดโครงสร้างองค์การการตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานต่าง ๆ และที่จำเป็นอื่น ๆ พร้อมกับการกำหนดบทบาทหน้าที่ความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันของระบบเหล่านั้นเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบที่กำหนดไว้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.2.7.4 วิธีการดำเนินงานของรูปแบบ โดยการกำหนดภารกิจ กระบวนการ วิธีการ กิจกรรม และอื่น ๆ ที่ต้องดำเนินการเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบ

2.2.7.5 แนวการประเมินรูปแบบ หมายถึง การกำหนดแนวทางและเครื่องมือในการประเมินผลรูปแบบตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบและการประเมินการดำเนินงานตามรูปแบบว่าเป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบว่ารูปแบบทำหน้าที่ตามที่ออกแบบไว้มากน้อยเพียงใดและเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด ตลอดจนการกำหนดแนวทางในการพัฒนารูปแบบต่อเนื่องต่อไปได้

2.2.7.6 คำอธิบายประกอบรูปแบบ หมายถึง การอธิบายคำศัพท์เฉพาะที่นำมาใช้ในการออกแบบรูปแบบเพื่อสื่อความให้ตรงกันในการนำรูปแบบไปใช้

2.2.7.7 ระบุเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ เนื่องจากรูปแบบมีข้อจำกัดของตนเอง ดังนั้นผู้ออกแบบรูปแบบควรได้ระบุเงื่อนไขที่จะทำให้การนำรูปแบบไปใช้ประสบผลสำเร็จและข้อระมัดระวังเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น

หลังจากออกแบบรูปแบบเสร็จแล้ว ผู้ออกแบบควรจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบโดยนำสาระของรูปแบบทั้ง 7 องค์ประกอบ เครื่องมือและเอกสารประกอบการใช้รูปแบบทั้งหมดมาบรรจุไว้ในคู่มือด้วย จึงจะทำให้การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานมีความสมบูรณ์ครบถ้วน และเมื่อตรวจสอบคุณภาพของรูปแบบแล้วรายงานการตรวจสอบรูปแบบไว้ในภาคผนวกของคู่มือด้วยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษาและนำรูปแบบไปใช้ในการดำเนินงานต่อไป

2.2.8 การสร้างรูปแบบ

รูปแบบที่จะนำไปใช้ให้ได้ประโยชน์สูงสุดนั้น รูปแบบต้องประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ คือ มีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างสามารถทำนายผลได้ สามารถขยายความผลทำนายได้กว้างขวางขึ้น และสามารถนำไปสู่แนวคิดใหม่ ๆ สำหรับการพัฒนารูปแบบนั้นผู้วิจัยจะต้องศึกษาแนวคิดทฤษฎีในการสร้างรูปแบบนำเอาข้อมูลที่จัดเก็บมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของรูปแบบกำหนดโครงสร้างและข้อเสนอของรูปแบบอย่างชัดเจนเพื่อนำไปสู่ผลสรุปเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่มุ่งหวังของการวิจัย มีการทดสอบและปรับปรุงแบบก่อนนำรูปแบบไปใช้งานจริงประเมินผลหลังจากการนำรูปแบบไปใช้งานจริง (บุญส่ง หาญพานิช, 2546, น. 65) การสร้างรูปแบบเพื่อให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริงตัวรูปแบบจะต้องมีลักษณะที่สำคัญ คือ จะต้องมีความสัมพันธ์กันเชิงโครงสร้าง ทำนาย และขยายผลได้นำไปสู่การสร้างแนวคิดใหม่ ๆ เกิดขึ้นสรุปการสร้างรูปแบบที่จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างสูงสุดนั้น รูปแบบต้องมีลักษณะที่สำคัญ ประกอบด้วยความสัมพันธ์กันด้านโครงสร้าง สามารถทำนายและขยายผลได้อย่างกว้างขวางและสามารถนำไปสู่แนวคิดใหม่ ๆ (อำนวย เถาตระกูล, 2548, น. 117)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.2.9 การพัฒนารูปแบบ

การพัฒนารูปแบบนั้นมีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันไป แต่โดยทั่วไปแล้วอาจจะแบ่งออกเป็น 2 ตอนใหญ่ ๆ คือ การสร้างรูปแบบ (Construct) และการหาความตรง (Validity) ของรูปแบบ (Willer, 1967, p. 83) ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนว่ามีการดำเนินการอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิดซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ ตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบได้แก่ การพัฒนารูปแบบซึ่งเป็นรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์ของ บุญชม ศรีสะอาด ซึ่งได้แบ่งการดำเนินการออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ การพัฒนารูปแบบและการทดสอบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบในส่วนการพัฒนารูปแบบนั้น ดำเนินการโดยวิเคราะห์ลำดับในการทำวิทยานิพนธ์ หลักการเขียนรายงานการวิจัย จุดบกพร่องที่มักจะพบในการทำวิทยานิพนธ์แล้วนำองค์ประกอบเหล่านั้นมาสร้างเป็นรูปแบบการควบคุมวิทยานิพนธ์ตามลำดับขั้นในการทำวิทยานิพนธ์ หลังจากนั้นจะเป็นขั้นตอนที่ 2 นำรูปแบบดังกล่าวไปทดสอบและประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนารูปแบบอีกวิธีหนึ่งตามแนวทางการศึกษาของ รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ ได้พัฒนารูปแบบ การบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหาร คุณภาพ ทั้งองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสมการศึกษามีรายละเอียดในการดำเนินการ 5 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการบริหาร คุณภาพทั้งองค์การโดยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ได้รับเลือกเป็นโครงการนำร่องการวิจัยและการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อคุณภาพการศึกษารวมทั้งการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการศึกษาสภาพจริงจากรายงานการประเมินตนเองของโรงเรียนที่ผ่านการประเมินคุณภาพ ขั้นตอนที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบจำลองเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การโดยการสังเคราะห์แบบสัมภาษณ์จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 นำมาสร้างเป็นรูปแบบจำลองระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์การด้วยการสร้างเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิแบบเลือกตอบเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยให้ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ ขั้นตอนที่ 3 เป็นการพัฒนารูปแบบระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์กรโดยใช้เทคนิคเดลฟาย จากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการใช้รูปแบบจำลองจากขั้นตอนที่ 2 นำมาศึกษาวิเคราะห์และกำหนดรูปแบบระบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การด้วยเทคนิค เดลฟาย 3 รอบ ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์หาความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาคือผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษา ขั้นตอนที่ 5 การสรุปและนำเสนอรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรและจัดทำเป็น รายงานผลการวิจัยต่อไป (รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ, 2548, น. 89) ส่วน สมุทร ชำนาญ ได้พัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมุ่งศึกษารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เหมาะสมกับสภาพสังคมแบ่ง การวิจัย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 เป็นการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักการ

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แนวคิด ทฤษฎี วิธีการ บริหารโรงเรียนที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานและสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อกำหนดกรอบความคิดในการวิจัย ขั้นตอนที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบจำลองเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยมีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ด้วยการสร้างเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย เพื่อถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ขั้นตอนที่ 3 เป็นขั้นการพัฒนารูปแบบบริหารสถานศึกษาที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยใช้เทคนิคเดลฟายจากผู้เชี่ยวชาญ ขั้นตอนที่ 4 เป็นขั้นการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษา

จากหลักการข้างต้นจะเห็นว่าการสร้างรูปแบบ (Model) นั้นไม่มีข้อกำหนดที่ตายตัวแน่นอนว่าต้องทำอะไรบ้าง แต่โดยทั่วไปจะเริ่มต้นจากการศึกษาองค์ความรู้ (Intensive Knowledge) เกี่ยวกับเรื่องที่เราจะสร้างรูปแบบให้ชัดเจน จากนั้นจึงค้นหาสมมุติฐานและหลักการของรูปแบบที่จะพัฒนาแล้วสร้างรูปแบบตามหลักการที่กำหนดขึ้นและนำรูปแบบที่สร้างขึ้น ไปตรวจสอบความเหมาะสมและหาคุณภาพของรูปแบบต่อไปส่วนการพัฒนารูปแบบมีการดำเนินการเป็นสองตอนใหญ่ คือ การสร้างรูปแบบและการประเมินความเหมาะสมและการหาคุณภาพของรูปแบบ

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

2.3.1 ความเป็นมาของสมรรถนะ

ในบรรดาทรัพยากรต่าง ๆ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าหรือมีคุณภาพเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารและพัฒนาประเทศและเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการสร้างความสามารถในการแข่งขันซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 นั้นเน้นในเรื่องของเศรษฐกิจ ฉบับที่ 2 ถึงฉบับที่ 7 นั้นจะเน้นในด้านเศรษฐกิจและสังคม จนกระทั้งถึงฉบับที่ 8 - 11 ถึงจะเน้นเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 - 11 ได้ตั้งเป้าหมายไว้อย่างชัดเจนว่า “ให้ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” และได้มีการอัญเชิญแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นปรัชญานำทางในการปฏิบัติแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มีคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาต่อเนื่องมามุ่งพัฒนาสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันคนไทยมีคุณธรรม รอบรู้เท่าทันโลก ครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติสุข เศรษฐกิจมีคุณภาพเสถียรภาพและเป็นธรรมสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพและทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน จึงมีเป้าหมายด้านการพัฒนาคุณภาพคนให้ได้รับการพัฒนาทั้งร่างกาย จิตใจ ความรู้ ความสามารถ ทักษะการประกอบอาชีพ และความมั่นคงในชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 - 2549)

นอกจากนี้ การพัฒนาสมรรถนะของบุคคล หรือของมนุษย์ทั่วไปย่อมมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อโลกในยุคปัจจุบันยิ่งภายใต้การแข่งขันที่สูงและรุนแรงไปด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย หากองค์กรหรือหน่วยงานใดไม่ได้เตรียมความพร้อมเพื่อการรองรับในการพัฒนาคนหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์การย่อมเสียเปรียบในเชิงการแข่งขันไปโดยปริยาย นอกจากนี้การพัฒนาสมรรถนะในการทำงานยังสามารถจะเป็นเครื่องมือบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับสามารถนำมาใช้ในการสรรหา รักษา และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถ และบุคลิกลักษณะเฉพาะตรงตามที่ตำแหน่ง กำหนดเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตามผลตามที่คาดหวังไว้สมรรถนะในการทำงาน หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ของบุคคลที่จำเป็นต้องมีเพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้อย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้าไม่มีความรู้พนักงานก็ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้องความรู้นี้มักจะได้จากการศึกษาอบรมสัมมนารวมไปถึงการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้มีความรู้ในด้านนั้น ๆ

2. ทักษะ (Skills) หมายถึง ทักษะ ความสามารถเฉพาะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ถ้าไม่มีทักษะแล้วก็ยากที่ทำให้พนักงานทำงานให้มีผลงานออกมาดีและตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ทักษะนี้มักจะได้มาจากการฝึกฝนหรือกระทำซ้ำ ๆ อย่างต่อเนื่องจนทำให้เกิดความชำนาญในสิ่งนั้น

3. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Attribute) หมายถึง คุณลักษณะ ความคิด ทัศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจ และความต้องการส่วนตัวของบุคคล คุณลักษณะเป็นสิ่งที่ติดตัวและเปลี่ยนแปลงได้ไม่ง่ายนักคุณลักษณะที่ไม่เหมาะสมกับหน้าที่มักจะก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานและทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สำหรับความเป็นมาของสมรรถนะของบุคคลหรือของมนุษย์ทั่วไปย่อมมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อโลกในยุคปัจจุบันยิ่งภายใต้การแข่งขันที่สูงและรุนแรงไปด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยหากองค์กรหรือหน่วยงานใดไม่ได้เตรียมรองรับในการพัฒนาคนหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์การย่อมเสียเปรียบในเชิงการแข่งขันไปโดยปริยาย

2.3.2 ความหมายของสมรรถนะ

เดชา เดชะวัฒนไพศาล (2543, น. 11) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะหมายถึง ทักษะ ความรู้และ ความสามารถ หรือพฤติกรรมของบุคลากร ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง กล่าวคือ ในการทำงานหนึ่ง ๆ เราต้องรู้อะไร เมื่อมีความรู้หรือข้อมูลแล้วเราต้องรู้ว่าจะทำงานนั้น ๆ อย่างไร และเราควรมีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะเฉพาะอย่างไรจึงจะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรทราบว่าคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่ดีในการทำงานของบุคลากรในองค์กร (Superior Performer) นั้นเป็นอย่างไร

อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ (2543, น. 11) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้บุคคลสามารถกระทำการ หรืองดเว้นการกระทำในกิจการใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวซึ่งความสามารถเหล่านี้ได้มาจากการเรียนรู้ประสบการณ์การฝึกฝนและการปฏิบัติจนเป็นนิสัย

Mc Clelland (1975, p. 32) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่าหรือเหนือกว่าเกณฑ์ เป้าหมายที่กำหนดไว้

Boyatzis (1982, p. 58) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง เป็นคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล (Underlying Characteristic) ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) ทักษะ (Skill) จินตภาพส่วนตน (Self - Image) หรือบทบาททางสังคม (Social Role) หรือองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานสูงกว่าเหนือกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้

Boam and Sparrow (1992, p. 15) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่ง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบประสบความสำเร็จ

2.3.3 ประเภทของสมรรถนะ

2.3.3.1 ศาลปกครองได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท คือ

1) สมรรถนะของสำนักงาน (Organization Competencies) เป็นความสามารถที่สำนักงานศาลปกครองจะต้องเป็นต้องมีและต้องทำ กล่าวคือ เป็นองค์กรมืออาชีพในการสนับสนุนการพิจารณาคดีปกครองอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเชี่ยวชาญในหลักกฎหมายปกครอง มีระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสร้างเครือข่ายความร่วมมือเข้าถึงประชาชนและหน่วยงานต่าง ๆ และเป็นองค์กรนำในการส่งเสริมการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีในสังคมไทย

2) สมรรถนะหลักของข้าราชการ (Core Competencies) เป็นสมรรถนะของข้าราชการทุกคนที่จำเป็นต้องมีต้องเป็นและต้องทำเพื่อให้สมรรถนะของสำนักงานบรรลุผลไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ เช่น เจ้าหน้าที่ต้องมีความรู้ความเข้าใจหลักกฎหมายปกครองต้องใฝ่รู้พัฒนาตนเอง เพื่อทำให้เกิดความเชี่ยวชาญในหลักกฎหมายปกครอง ซึ่งเป็นสมรรถนะขององค์การเป็นต้น

3) สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) เป็นสมรรถนะของข้าราชการที่ต้องมีต้องเป็นและต้องทำในแต่ละกลุ่มงานหรือตำแหน่งงาน โดยในบางกลุ่มงานหรือบางตำแหน่งอาจแบ่งละเอียดออกเป็นสมรรถนะร่วมของกลุ่มงานและสมรรถนะเฉพาะของกลุ่มงานงานในแต่ละด้านลงไปอีกตามความจำเป็นของแต่ละลักษณะงาน เช่น พนักงานคดีที่ทำงานประจำองค์คณะกับพนักงานคดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ที่ทำงานวิจัยต้องมีสมรรถนะร่วมที่เหมือนกัน คือ ต้องมีความสามารถเกี่ยวกับคดีปกครองเหมือนกัน และมีความสามารถเฉพาะที่แตกต่างกันตามลักษณะงานที่แตกต่างกัน พนักงานคดีประจำองค์คณะต้องเน้นทักษะการจัดทำสำนวนเป็นพิเศษ ส่วนพนักงานคดีที่ทำงานวิจัยก็จะเน้นทักษะเทคนิคการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย เป็นต้น

2.3.3.2 สมรรถนะสามารถจำแนกได้เป็น 5 ประเภท คือ

1) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัวของจาพนมนักแสดงชื่อดังในหนังเรื่อง “ต้มยำกุ้ง” ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบ หรือต้องมีความพยายามสูงมาก

2) สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

3) สมรรถนะองค์การ (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์การนั้นเท่านั้น เช่น บริษัท เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือบริษัทฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ หรือบริษัท ที โอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น

4) สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงานต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือผู้จัดการบริษัทต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผน และการบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

5) สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือนแต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกัน แต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวน สอบสวน บางคนมีสมรรถนะทางปราบปราม เป็นต้น

2.3.4 รูปแบบสมรรถนะ

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อการพัฒนาองค์การส่วนใหญ่จะมีเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคคลและตัวองค์การในส่วนตัวบุคคลนั้น อาจจะมองเป็นเรื่องของการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ส่วนองค์การจะมองไปในส่วนของงาน เช่น การวางแผน การประสาน การควบคุม เป็นต้น ซึ่งจะนำเสนอดังนี้

2.3.4.1 การฝึกอบรม (Training) หมายถึง การมุ่งที่จะวิเคราะห์ทำให้มั่นใจและช่วยพัฒนาการเรียนรู้ หัวใจสำคัญของการฝึกอบรม ก็คือ ทำให้แต่ละบุคคลสามารถทำหน้าที่ในปัจจุบันให้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การอบรมเริ่มแรก ก็คือ การเรียนรู้ของแต่ละบุคคล เช่น การฝึกอบรมทักษะเบื้องต้น (Basic Skills Training) เพื่อการปฏิบัติงานของพนักงานให้เกิดประสิทธิภาพ การฝึกอบรมปฐมนิเทศ (Orientation Training) เพื่อให้พนักงานใหม่ได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ขององค์การและทราบนโยบายโดยทั่วไปขององค์การ หรือการฝึกอบรมรูปแบบต่าง ๆ ล้วนมีจุดประสงค์เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองให้เกิดทักษะและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพตามที่องค์การต้องการ เช่น การอบรมให้ได้ตามคุณสมบัติของงาน (Qualifying Training) การฝึกอบรมเพื่อให้ได้ตามคุณสมบัติของงาน (Second - Chance Training) การอบรมข้ามหน้าที่การงาน (Cross - Training) การฝึกอบรมซ้ำ / ทบทวน (Retraining) การฝึกอบรมเพื่อเตรียมหางาน (Outplacement Trainig)

2.3.4.2 การศึกษา (Education) คือ การเรียนรู้ที่มุ่งเพื่องานในอนาคตหรือการเปลี่ยนแปลงความรู้เป็นการช่วยแต่ละบุคคลให้มีคุณสมบัติที่จะเติบโตหรือประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของอาชีพในอนาคต การศึกษามักจะสัมพันธ์กับการพัฒนาอาชีพและเป็นการริเริ่มโดยบุคคลมากกว่าองค์การในองค์การมักจะเรียกว่าการศึกษาของพนักงาน เช่น การศึกษาเพื่อให้ได้พื้นฐานที่จะเป็นในงานการศึกษาเพื่อเพิ่มความเป็นวิชาชีพ (Qualifying Education) การศึกษาต่อเนื่อง (Continuing Education)

2.3.4.3 การพัฒนาพนักงาน (Employee Development) ด้วยวิธีต่างตามที่องค์การกำหนด เช่น การสอนงานให้กับบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง โดยมอบหมายให้บุคคลที่มีประสบการณ์สอนงาน อาจเพื่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรืออาจเป็นการเตรียมพร้อมเพื่อการหมุนเวียนงานขององค์การเป็นลักษณะที่องค์การเป็นผู้ดำเนินการ เพื่อให้พนักงานที่มุ่งการวิเคราะห์ทำให้มั่นใจและช่วยก่อให้เกิดสิ่งใหม่โดยผ่านการเรียนรู้ เป็นการเพิ่มโอกาสให้แต่ละบุคคลเติบโตทำให้คนทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น หรือการสัมมนาเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากรในทักษะการปฏิบัติงานทั้งด้านอาชีพและการอยู่ร่วมกันในองค์การ ซึ่งการสัมมนาอาจออกมาในรูปของสัมมนาเชิงปฏิบัติซึ่งทำให้ผู้เข้าสัมมนาได้ปฏิบัติจริงแก้ปัญหาจริงร่วมกับการอภิปราย นอกจากนี้อาจมีรูปแบบของการทำกิจกรรมที่เรียกว่า Walk Rally เพิ่มเข้าไปเพื่อให้ผู้เข้าสัมมนาได้เรียนรู้ถึงการทำงานเป็นทีมและการสร้างภาวะผู้นำให้กับผู้เข้าสัมมนา

2.3.4.4 การพัฒนาอาชีพ (Career Development) คือ วิธีการที่เป็นระบบซึ่งจัดทำโดยองค์การเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า พนักงานที่พร้อมด้วยคุณสมบัติและประสบการณ์จะมีให้เลือกใช้หรือสนองตอบความต้องการได้อย่างทันทีที่องค์การต้องการ จะมี 2 ส่วนหลัก ๆ คือ การวางแผนอาชีพ (Career Planning) เป็นวิธีการที่แต่ละบุคคลกำหนดเป้าหมายอาชีพและแยกแยะวิธีการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จกับการบริหารอาชีพ (Career Management) เป็นกิจกรรมและโอกาสต่าง ๆ ขององค์การที่จัดขึ้นเพื่อช่วยให้มั่นใจว่าองค์การจะสามารถมีกำลังคนเกินกว่าที่จำเป็นและต้องการใช้ในอนาคต

2.3.4.5 การพัฒนาองค์การ (Organizational Development) คือ การปรับเปลี่ยนองค์การไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อชนะในการแข่งขัน ซึ่งในปัจจุบัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

มีอยู่ 2 แนวทาง คือ การปรับปรุงองค์การอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) เป็นการปรับเปลี่ยนองค์การค่อยเป็นค่อยไป เช่น การทำ TQM (Total Quality Management) การนำระบบการควบคุมมาตรฐาน ISO 9000 กับการปรับรื้อระบบองค์การ (Process Innovtion) ในลักษณะที่รู้จักกัน คือ การปรับเปลี่ยนแบบขุดรากถอนโคน ดังเช่น การรีเอนจิเนียริ่งหรือการปรับเปลี่ยนที่ไม่รุนแรงนักที่เรียกว่า กลยุทธ์การแข่งเวลา

กล่าวได้ว่า ทฤษฎีการพัฒนาสมรรถนะที่นักคิด นักวิชาการได้เสนอไว้อย่างมากมายแต่เมื่อสังเคราะห์จากการทำความเข้าใจจะ พบว่า เป็นกระบวนวิธีการเพื่อการยกระดับการปฏิบัติหน้าที่โดยผลงานการปฏิบัติหน้าที่ให้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างมีครอบคลุม 5 เรื่องที่เป็นสิ่งที่จะนำไปสู่การพัฒนาด้วยการดึงศักยภาพของพยาบาลให้เกิดอย่างรวดเร็ว ได้แก่ แรงจูงใจคุณลักษณะส่วนบุคคล แนวคิดของตนเอง องค์ความรู้ และทักษะ ซึ่งเมื่อรวมกระแสการพัฒนาสมรรถนะจะพบว่าจะเป็นสมรรถนะหลัก สมรรถนะตามสายงานและสมรรถนะส่วนบุคคลที่โรงพยาบาลจำเป็นจะต้องยกระดับขีดความสามารถและการนำศักยภาพมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างสูงสุด นอกจากนี้ทางฝ่ายผู้บริหารยังสามารถจะกำหนดกรอบการพัฒนาด้วยการนำเครื่องมือที่สามารถจะนำพัฒนาสมรรถนะ พยาบาลได้อย่างน้อย 5 ประการ ได้แก่ 1) ระบบการฝึกอบรม 2) ระบบการการให้ศึกษา 3) ระบบการพัฒนาพนักงานตามสายงาน 4) ระบบการพัฒนาความเป็นมืออาชีพ และ 5) การพัฒนาองค์การที่มีคุณภาพ ต่อไป

2.3.5 ขั้นตอนการกำหนดและพัฒนาระบบสมรรถนะ

การกำหนดและพัฒนาระบบสมรรถนะขององค์กรทำได้หลายวิธี เช่น ว่าจ้างที่ปรึกษาให้มาช่วยดำเนินการจัดทำระบบสมรรถนะหรือแต่งตั้งคณะทำงานภายในขึ้นมาศึกษาและร่วมกันพัฒนาก็ได้ ซึ่งแต่ละวิธีก็มีข้อจำกัดแตกต่างกันในที่นี้จะขอนำเสนอขั้นตอนการกำหนดและพัฒนาระบบสมรรถนะที่เป็นรูปธรรมและคิดว่ามีประสิทธิผล จึงขอเสนอขั้นตอนการพัฒนาระบบสมรรถนะ ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การเปิดตัวโครงการพัฒนาระบบสมรรถนะ (Competency Kick - Off) เริ่มด้วยขั้นตอนการเปิดตัวโครงการพัฒนาระบบสมรรถนะ ซึ่งเป็นขั้นตอนแรกที่มีความสำคัญมาก โดยองค์กรควรเชิญทีมงานที่ปรึกษาหรือวิทยากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับระบบสมรรถนะมาเป็นวิทยากรเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดของระบบสมรรถนะและแผนการดำเนินงานของโครงการแก่ผู้บริหารระดับต้น - สูง วัตถุประสงค์ของขั้นตอนนี้ก็เพื่อให้ผู้บริหารทุกระดับ ทุกคนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบสมรรถนะความสำคัญและประโยชน์ รวมทั้งแผนการดำเนินงานของโครงการและคาดหวังว่าผู้บริหารทุกท่านจะไปถ่ายทอดความรู้ต่อให้กับผู้ใต้บังคับบัญชารับทราบสามารถตอบคำถามหรือข้อสงสัยในเบื้องต้นได้ รวมทั้งสามารถให้ความเห็น / ข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบสมรรถนะได้อย่างถูกต้องและตรงกับวัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมายควรเป็นผู้บริหารตั้งแต่ระดับหัวหน้า

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กลุ่มงาน หัวหน้าฝ่าย รองผู้อำนวยการ / รองคณบดี จนถึงผู้บริหารระดับสูง และคณะทำงานพัฒนาระบบสมรรถนะ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษารวบรวมข้อมูลปัจจุบันขององค์กร (Organization Investigation and Diagnosis) ทีมที่ปรึกษาและคณะทำงานฯ ศึกษารวบรวมข้อมูลปัจจุบันขององค์กรเกี่ยวกับนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์การบริหารงาน วัฒนธรรมองค์กร ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล สมรรถนะที่ผู้บริหารคาดหวังจากบุคลากรและข้อมูลทั่ว ๆ ไป โดยทำการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร คู่มือ Website สัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง การใช้แบบสอบถามกับบุคลากรระดับต่าง ๆ ขององค์กร รวมทั้งศึกษาระบบสมรรถนะจากสถาบันองค์กรคู่แข่ง หรือองค์กรที่มีโครงสร้างภารกิจการดำเนินงานคล้ายคลึง / ใกล้เคียงกับองค์กรของเรา เพื่อนำมาวิเคราะห์และเป็นแนวทางในการให้คำปรึกษาและกำหนดสมรรถนะของบุคลากรให้ถูกต้อง เหมาะสม และท้าทายมากขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรต่าง ๆ

ขั้นตอนที่ 3 การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาระบบสมรรถนะ (Competency Workshop) ในขั้นตอนนี้ควรมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาระบบสมรรถนะขององค์กร เชิญผู้บริหารระดับสูงตั้งแต่หัวหน้า / ผู้อำนวยการ / คณบดี ขึ้นไปมาร่วมกำหนดสมรรถนะองค์กร (Organizational Competency) และค้นหาสมรรถนะหลัก (Core Competency) ทั้งนี้เพราะผู้บริหารระดับสูงจะทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ทิศทางนโยบาย และเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กร รวมทั้งปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ อย่างดี จึงกำหนดสมรรถนะขององค์กรได้ ชัดเจนและตรงประเด็นมากกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น ๆ เมื่อกำหนดสมรรถนะองค์กรและสมรรถนะหลักเสร็จเรียบร้อยแล้ว ขั้นตอนต่อไปก็ควรกำหนดสมรรถนะตามสายวิชาชีพ (Functional Competency) ทั้งสมรรถนะร่วมและสมรรถนะเฉพาะทางของแต่ละสายวิชาชีพ (Common and Specific Functional Competency) โดยกลุ่มเป้าหมายควรเป็น Key Persons ที่เป็นตัวแทนจากสายวิชาชีพต่าง ๆ

ขั้นตอนที่ 4 การให้คำ ปรึกษาเพื่อพัฒนาระบบสมรรถนะ (Competency Development and Coaching) ภายหลังจากจบการประชุมเชิงปฏิบัติการแล้ว คณะที่ปรึกษา / วิทยากรควรมอบหมายให้คณะทำงานแต่ละสายวิชาชีพกลับไปปรับปรุงและพัฒนาสมรรถนะตามสายวิชาชีพของตน ประมาณ 1 - 2 สัปดาห์เพื่อเตรียมกลับมาร่วมพัฒนากับทีมที่ปรึกษา / วิทยากร หลังจากนั้นคณะที่ปรึกษา / วิทยากรควรให้คำปรึกษาและชี้แนะ (Competency Consulting and Coaching) การพัฒนาสมรรถนะในแต่ละวิชาชีพให้ถูกต้องและมีความสมบูรณ์มากขึ้นพร้อมกับการเทียบสมรรถนะตามสายวิชาชีพกับตำแหน่งงาน (Functional Competency Mapping With Job Position)

ขั้นตอนที่ 5 การรวบรวมและจัดทำพจนานุกรมสมรรถนะ (Competency Profile and Dictionary) คณะที่ปรึกษาและคณะทำงานพัฒนาระบบสมรรถนะขององค์กรร่วมกันทบทวนสมรรถนะหลักขององค์กร การจัดทำพจนานุกรมสมรรถนะแต่ละตัว (คำอธิบายรายละเอียดพฤติกรรมเพิ่มเติม

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิธีการประเมินผลและแนวทางการพัฒนา) และจัดทำการเทียบสมรรถนะหลักกับตำแหน่งงาน (Core Competency Mapping With Job Position) โดยพิจารณาว่าแต่ละตำแหน่งควรจะมีระดับความสามารถมาตรฐานอยู่ในระดับใด คณะที่ปรึกษาฯ รวบรวมสมรรถนะทั้งหมด และจัดทำคู่มือ พจนานุกรมสมรรถนะขององค์กร (Competency Dictionary) เพื่อจัดเป็นหมวดหมู่สมรรถนะและใช้เป็นมาตรฐานกลาง เผยแพร่ให้บุคลากรทุกหน่วยงานรับทราบ ตลอดจนขออนุมัติใช้ระบบสมรรถนะขององค์กรจากผู้บริหารระดับสูง

ขั้นตอนที่ 6 การสื่อสารและการประเมินสมรรถนะข้าราชการ (Communication and Competency Assessment) ขั้นตอนนี้เป็นอีกขั้นตอนหนึ่งที่มีความสำคัญไม่น้อยกว่าขั้นตอนที่กล่าวมาแล้ว กล่าวคือ เมื่อพัฒนาระบบสมรรถนะเสร็จแล้วจะต้องทำการสื่อสารหรือถ่ายทอดระบบสมรรถนะให้กับบุคลากรทุกคนรับทราบรายละเอียดของระบบสมรรถนะตั้งแต่แนวคิดหลักการประโยชน์ของสมรรถนะขั้นตอนการพัฒนา พจนานุกรมสมรรถนะ วิธีการประเมินสมรรถนะ และนโยบายการนำระบบสมรรถนะไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรทุกคน มีความรู้ความเข้าใจเห็นประโยชน์ และให้ความร่วมมือในการนำไปใช้ในการวัดประเมิน และพัฒนาสมรรถนะของตนเองเมื่อสื่อสารให้บุคลากรทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจแล้วก็ทำการประเมินสมรรถนะบุคลากรเป็นรายบุคคลและจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ตามแนวทางที่กำหนดไว้ในพจนานุกรมสมรรถนะ

2.3.6 การประยุกต์ใช้สมรรถนะ

สำหรับการประยุกต์ใช้สมรรถนะนั้น ธำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2548, น. 35 - 94) ได้อธิบายถึงการประยุกต์สมรรถนะที่เกิดขึ้นในแง่มุมของการบริหารและพัฒนาบุคลากรไว้โดยมีรายละเอียด ดังนี้ 1) การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน (Recruitment and Selection) การสรรหาและคัดเลือกพนักงานเป็นกระบวนการ หรือด้านแรกในการหาคนเข้ามาทำงาน ดังนั้นการสรรหาคนจึงมิใช่การพิจารณาเพียงแค่ว่าบุคคลนั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรฐานหรือคุณสมบัติของตำแหน่งงาน (Job Specification) เท่านั้น แต่การสรรหาและคัดเลือกพนักงานจะต้องพิจารณาให้ลึกลงไป โดยพิจารณาตามสมรรถนะที่กำหนดขึ้นด้วยการนำพฤติกรรมของสมรรถนะหลัก (Core Competency) ที่คาดหวังในแต่ละตำแหน่งงานมากำหนดเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์ผู้สมัครแต่ละคน ซึ่งข้อคำถามที่กำหนดขึ้นนั้นจะต้องให้ผู้สมัครตอบคำถามในลักษณะปลายเปิด เป็นการแสดงความคิดเห็นของผู้สมัครเอง โดยเน้นให้ผู้สมัครเล่าถึงเหตุการณ์ (Situation) การกระทำ (Action) และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น (Results) 2) การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน (Training and Development) การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานบนพื้นฐานของ Competency นั้นจะเน้นที่การประเมินหาช่องว่างความสามารถ เพื่อหาจุดแข็งและจุดอ่อนของพนักงานด้วยการพิจารณาเปรียบเทียบความสามารถที่คาดหวังกับความสามารถที่พนักงานทำได้จริง เพื่อหาวิธีการและแนวทางในการเสริมจุดแข็งและพัฒนาจุดอ่อน ของพนักงาน ด้วยการฝากอบรมและพัฒนาพนักงาน ดังตัวอย่าง เช่น หัวหน้างานบุคคลคาดหวังว่าจะต้องมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับ 3 แต่คุณเป็น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

หัวหน้างานบุคคลแสดงพฤติกรรมในเรื่องการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับ 2 แสดงว่าความสามารถในเรื่องของการทำงานเป็นทีมเป็น จุดอ่อนของคุณ 3) การจูงใจและรักษาพนักงาน (Motivation and Retaining) มีหลาย ๆ องค์กรที่ได้นำเอาแนวคิด Competency มาใช้ในเรื่องของการจูงใจและรักษาพนักงาน โดยมีความมุ่งหวังที่จะให้พนักงานมีความรู้สึกรักและผูกพันกับองค์กร อยากทุ่มเทและมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อความสำเร็จของทั้งตนเองหน่วยงาน และองค์กร ซึ่งเทคนิคในการจูงใจและรักษาพนักงานที่นิยมนำมาใช้กันจะแบ่งเป็นปัจจัยที่มิใช่ตัวเงิน : ที่นิยมใช้กันมา ก็คือ 1) การจัดทำผังความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) เป็นการให้โอกาสแก่พนักงานในการเลื่อนตำแหน่งงาน โอนย้าย และหมุนเวียนเปลี่ยนงาน โดยพิจารณาว่าพนักงานมี Competency พอที่จะเติบโตในสายอาชีพเดียวกันหรือต่างสายอาชีพได้ หรือไม่ 2) การจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งงาน (Succession Planning) เป็นการหาผู้สืบทอดตำแหน่งงาน เพื่อการพัฒนาความสามารถของบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเพื่อให้เขามีโอกาสที่จะดำรงตำแหน่งงานในระดับที่สูงขึ้นต่อไป 3) การบริหารคนดีมีฝีมือ (Talent Management) ด้วยการกำหนดว่าพนักงานคนไหนมีความสามารถเพียงพอที่จะเป็นคนเก่ง (Talent) ขององค์กรได้ปัจจัยที่เป็นตัวเงินเป็นรูปแบบของการปรับเงินเดือน หรือการให้เงินเพิ่มพิเศษ โดยการเน้นไปที่กลุ่มบุคคลที่มีลักษณะที่เพิ่มขึ้น (Skill Based Pay) นั่นหมายความว่า บุคคลผู้นั้นจะมีความสามารถในการทำงานเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วยโดยส่วนใหญ่การให้เงินเพิ่มพิเศษนั้นจะทำควบคู่ไปกับการให้เลื่อนตำแหน่งงานหรือการโอนย้ายหน่วยงาน ทั้งนี้เงินที่ปรับขึ้นจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับค่างานหรือความสำคัญของงาน (Critical Task) ที่ต้องรับผิดชอบ 4) การใช้คนให้เกิดประโยชน์ (Utilization) การใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามความสามารถที่เป็นอยู่ของพนักงานแต่ละคนจะเน้นไปที่ Put The Right Man, It The Right Job, At The Right Time, and Fit The Competency กล่าวคือ เลือกใช้คนให้ถูกต้องเหมาะสมกับงานและเวลา รวมถึงเหมาะสมกับความสามารถที่คาดหวังของตำแหน่งงานด้วย ทั้งนี้แต่ละคนจะมีความสามารถที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนที่แตกต่างกันไป วิธีการนี้จะเน้นไปที่ความสามารถที่เป็นจุดแข็ง (Strength Based) ด้วยการดึงเอาจุดแข็งของพนักงานมาใช้ให้เกิดเกิดประโยชน์อย่างเต็มที่สรุปว่า องค์กรเหล่านั้นมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาต้นน้ำหรือการพัฒนาความสามารถของพนักงาน เมื่อพัฒนาให้พนักงานมีความสามารถหลักและความสามารถในงานได้แล้วองค์กรเหล่านั้นย่อมจะมีโอกาสประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้นอันเป็นเสมือนปลายน้ำที่เป็นผลลัพธ์จากการมีต้นน้ำที่ดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.4.1 ความหมายทรัพยากรมนุษย์

ไกรยุทธ ธีรตยาดีนันท์ (2531, น. 1 - 2) ได้ให้ความหมายทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า ทรัพยากรมนุษย์ คือ มิติด้านทักษะในการปฏิบัติหน้าที่มิติด้านสุขภาพ โดยปราศจากโรคภัยไข้เจ็บทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มิติด้านเจตคติในการมีความรู้สึกนึกคิดในทางบวก

บรรจง ชูสกุลชาติ (2534, น. 6) ได้ให้ความหมายทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) หมายถึง แรงงาน ความรู้ ความคิด ความชำนาญของมนุษย์

ทองศรี กาภู ณ อยุธยา (2534, น. 151) ได้ให้ความหมายทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า ทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ คนมีค่าเป็นทรัพย์มนุษย์เป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเช่นเดียวกับทรัพยากรธรรมชาติอื่น ๆ กล่าวคือ คนในหน่วยงาน หรือองค์การเป็นสิ่งมีค่าจึงเป็นการสมควรที่จะต้องทำนุบำรุงรักษาให้คนมีคุณค่าเหมาะสมกับองค์การให้นานเท่านานเพราะความมีค่าของคนนั้นสามารถก่อให้เกิดผลผลิตต่อองค์การได้ ก็เท่ากับเป็นหลักประกันที่จะทำให้องค์การอยู่รอดปลอดภัยและรุ่งเรือง

จิระ หงส์ลดารมภ์ (2535, น. 5) ได้ให้ความหมายทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่าทรัพยากรมนุษย์ได้แก่สิ่งที่มีค่าและให้ผลตอบแทน

Milkovich and Boudreau (1991, p. 54) ได้ให้ความหมายทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ผู้กำหนดยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ขององค์การ การจัดการทางการเงิน การทำการตลาด ผลิตสินค้า บริการ และควบคุมคุณภาพ

Harbison (1973, p. 1) ได้ให้ความหมายทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า ทรัพยากรมนุษย์ คือ ความรู้ ทักษะ และความสามารถพิเศษของคนที่สามารถนำมาใช้ในการผลิตสินค้า หรือให้บริการที่เป็นประโยชน์

จากความหมายของทรัพยากรมนุษย์ข้างต้นพอสรุปความหมายได้ว่า ทรัยพยากรมนุษย์ หมายถึง ทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดในบรรดาทรัพยากรทั้งหลาย ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุอุปกรณ์ การจัดการ เพราะมนุษย์เป็นสิ่งที่มีชีวิตสามารถใช้สติปัญญาใช้ความคิดที่ได้รับมาจากการเรียนรู้ทำให้มีความรู้สึกนึกคิด มีทักษะและมีความสามารถในการพัฒนาตน พัฒนาคน และพัฒนางานในด้านต่าง ๆ ให้เกิดความเจริญก้าวหน้าได้ไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สังคม การเมือง หรืออื่น ๆ การพัฒนามีความเกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์การเพื่อให้มีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์การหรือเป็นกระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถ (Capacities) ของบุคคลในสังคมหนึ่งหรือในองค์การใดองค์การหนึ่ง

2.4.2 ความหมายการบริหารทรัพยากรมนุษย์

กสมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2541, น. 1) ได้ให้ความหมายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลในองค์การหรือหน่วยงานนับตั้งแต่การสรรหาบุคคลมาปฏิบัติงานการบรรจุแต่งตั้งการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงานไปจนถึงการให้บุคคลพ้นจากงาน

พนัส หันนาคินทร์ (2542, น. 15) ได้ให้ความหมายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การที่องค์การจัดวางกระบวนการต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการที่จะได้มาซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพตามความต้องการและความจำเป็น เมื่อได้มาแล้วก็ต้องกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในอันที่จะบำรุงรักษาตอบแทนพัฒนาประเมินผลการทำงานตลอดจนกำหนดวิธีการที่จะให้ความมั่นคงแก่ชีวิตการทำงานและการพิจารณาให้ออกจากงานตามวาระหรือด้วยสาเหตุอื่น เช่น ไม่สามารถที่จะทำงานต่อไปได้ไม่ว่าจะด้วยการด้อยความสามารถหรือการประพฤติที่ไม่สมควรก็ตามในกรณีดังกล่าว ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานอาจจะไม่เคยพบตัวกันเลยแต่ผู้ปฏิบัติจะต้องเดินไปตามเส้นทางที่วางไว้

สุนันทา เลาหนันท์ (2542, น. 2) ได้ให้ความหมายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการตัดสินใจ และการปฏิรูปที่เกี่ยวกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน เพื่อให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุดที่จะมีผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ กระบวนการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม และการประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล สุขภาพและความปลอดภัย พนักงานและแรงงานสัมพันธ์กับการพัฒนาองค์การตลอดจนการการวิจัยด้านทรัพยากร

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ธงชัย สันติวงษ์ (2542, น. 3) ได้ให้ความหมายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารทุกคนที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2545, น. 15) ได้ให้ความหมายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการ สำหรับผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคคลขององค์การใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเข้าทำงาน พร้อมธำรงรักษา พัฒนาให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์การให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต

ปราชญา กล้าผจญ และ สมศักดิ์ คงเที่ยง (2545, น. 12) ได้ให้ความหมาย การบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการมีการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการและการควบคุม ซึ่งจะทำให้งานดำเนินไป ได้อย่างเรียบร้อยและกระบวนการต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดเสมอ

จากความหมายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวพอสรุปความหมายได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้ทักษะและประสบการณ์ในการทำงานด้านบุคลากรในองค์การเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเข้าทำงานในองค์การ การบำรุงรักษาและพัฒนาบุคลากร ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาให้บุคลากรพ้นจากงานด้วย วิธีการต่าง ๆ ตั้งแต่โอน ย้าย ให้ออก ไล่ออก ปลดออก และเกษียณอายุ เป็นต้น เพื่อให้ได้คนที่มีประสิทธิภาพสูงสุดคงอยู่กับองค์กรตราบนานเท่านาน ดังนั้นการที่ผู้บริหารใช้ทักษะและประสบการณ์ในการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยบุคลากรในองค์การด้วยการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเข้าทำงานในองค์การการบำรุงรักษาและพัฒนาบุคลากร ตลอดถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาให้บุคลากรพ้นจากงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันตามวัตถุประสงค์ขององค์การและเพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานร่วมกันที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุดเป็นแนวความคิดหลักของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

2.4.2 วัตถุประสงค์การบริหารทรัพยากรมนุษย์

อำนวย แสงสว่าง (2544, น. 5) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น ควรกำหนดและดำเนินการตามวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นหลักเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การให้ดียิ่งขึ้น โดยมุ่งใช้ทรัพยากรมนุษย์และวัตถุที่มีอยู่ให้คุ้มค่าและเป็นประโยชน์มากที่สุดโดยนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิ ได้เสนอวัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญไว้ 4 ประการ คือ

1. วัตถุประสงค์ด้านสังคม (Social Objectives) องค์กรจะต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรับผิดชอบด้านคุณธรรมและสังคมขจัดและระงับการดำเนินกิจการที่ผิดทั้งด้านคุณธรรมและสังคม

2. วัตถุประสงค์ด้านองค์การ (Organizational Objectives) การจัดการทรัพยากรมนุษย์เกิดขึ้นเพื่อช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่มีส่วนช่วยสร้างองค์การตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นการจัดตั้งฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่ในการรับใช้องค์การ

3. วัตถุประสงค์ด้านหน้าที่ (Functional Objectives) ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มีหน้าที่และความรับผิดชอบช่วยรักษาระดับการตอบสนองความต้องการขององค์การได้อย่างเหมาะสม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จะพบว่า เมื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์กระทำไปอย่าง ไม่รอบคอบและไม่สามารถตอบสนองความต้องการขององค์การได้ก็จะเกิดการสิ้นเปลืองทรัพยากรมนุษย์ได้ง่าย จึงเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายจัดการทรัพยากรมนุษย์

4. วัตถุประสงค์ด้านบุคคล (Personnel Objectives) เพื่อช่วยให้บุคลากรได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายของบุคคลในระยะยาวความสำเร็จตามเป้าหมายของบุคลากรทุกคนจะมีส่วนช่วยสนับสนุนการดำเนินงานขององค์การการทำให้บุคลากรได้รับผลสาเร็จตามเป้าหมายฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีมาตรการในการธำรงและสงวนรักษาบุคลากรที่ดีไว้ โดยการจัดให้มีการจูงใจให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมิ ฉะนั้นประสิทธิภาพในการทำงานและความพอใจในการทำงานของบุคลากรจะมีแต่ลดลงอยู่ตลอดเวลาในที่สุดบุคลากรก็จะลาออกจากองค์การไปสมัครเข้าทำงานกับองค์การอื่นที่ดีกว่าอย่างแน่นอน

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2546, น. 16) กล่าวว่า อย่างไรก็ตามยังมีวัตถุประสงค์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่จะตอบสนองความต้องการในหลายระดับ ดังต่อไปนี้

1. สังคม งานทรัพยากรมนุษย์ขององค์การมีวัตถุประสงค์เพื่อจะตอบสนองความต้องการทางสังคม เนื่องจากตามปกติและสังคมต้องการให้สมาชิกทุกคนมีความเป็นอยู่อย่างเหมาะสมสงบสุขและสามารถพัฒนาสังคมให้คงอยู่ได้ในอนาคตหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ขององค์การจะมีความเกี่ยวข้องกับการสรรหาบุคคลที่มีความเหมาะสมให้เข้ามาร่วมงานกับองค์การ ซึ่งนับเป็นการสร้างงานให้แก่สมาชิกของสังคม นอกจากนี้งานทรัพยากรมนุษย์ยังต้องส่งเสริมการให้ผลตอบแทนอย่างยุติธรรมตลอดจนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมท้ายที่สุดงานทรัพยากรมนุษย์ยังมีหน้าที่สร้างแนวทางและหลักประกันแก่บุคลากรที่ต้องออกจากองค์การเมื่อคบเกษียณอายุหรือด้วยเหตุอื่นใดที่มิใช่การกระทำผิดที่ร้ายแรงเพื่อให้เขาสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งนับเป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบทางสังคมขององค์การ

2. องค์การ งานทรัพยากรมนุษย์ของทุกองค์การต่างมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องในอัตราที่เหมาะสมดังที่กล่าวมาแล้วว่าหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จะมีหน้าที่เกี่ยวพันกับบุคคลตั้งแต่ก่อนเข้าร่วมงานขณะปฏิบัติงานและภายหลังจากการร่วมงานกับองค์การ เพื่อสร้างความมั่นใจให้องค์การว่าจะมีบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในระดับและปริมาณที่เหมาะสมร่วมงานอยู่ตลอดเวลา โดยเขาเหล่านั้น จะจงรักภักดีและทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับองค์การอย่างเต็มที่

3. บุคลากร เหตุผลสำคัญข้อหนึ่งที่บุคคลส่วนใหญ่ต้องทำงาน ก็คือ เพื่อให้เขาและครอบครัวสามารถดำรงชีวิตและมีคุณภาพชีวิตที่ดีในสังคม โดยมีปัจจัยสี่ มีความปลอดภัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

และมีการยอมรับทางสังคมในอัตราส่วนที่เหมาะสมเราจะเห็นได้ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์วัตถุประสงค์ที่จะตอบสนองความต้องการระดับต่าง ๆ ของบุคลากร ตั้งแต่ ความต้องการขั้นพื้นฐานไปจนถึงความต้องการในระดับสูง โดยสามารถพิจารณาจากงานของหน่วยงานบุคลากรเริ่มตั้งแต่การรับบุคคลเข้าทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม การให้ผลประโยชน์ตอบแทน การฝึกอบรมและพัฒนาการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การวางแผนอาชีพและวางแนวทางสาหรับอนาคต และการจัดกิจกรรมนันทนาการ ซึ่งงานเหล่านี้จะมีส่วนช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและมาตรฐานการครองชีพของบุคคลให้ดีขึ้น

จากหลักการของวัตถุประสงค์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ข้างต้นจะเห็นว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นควรคำนึงถึงความต้องการทางสังคม ตลอดจนถึงความคาดหวังทางด้านการบริหารโดยมีเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก แต่ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงความต้องการของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การด้วย เช่น นโยบายเกี่ยวกับการบำรุงรักษา การพัฒนา หรือการให้ขวัญกำลังใจ เป็นต้น เหล่านี้ที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการบริหารงานในองค์การให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลและบุคลากรในองค์การต่างก็มีความสุขกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน ต่อไป

2.4.3 ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM) เดิมเรียกว่า การบริหารงานบุคคล (Personnel Management) แต่ในปัจจุบันโลกมีความเจริญเติบโตขยายตัวมากขึ้นกรอบแนวคิดด้านงานบุคคลจึงจำเป็นต้องขยายและพัฒนาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งนักวิชาการส่วนใหญ่ไม่ได้มองว่าบุคลากรในองค์การเป็นเพียงผู้รับคำสั่งตามที่มองหมายเท่านั้น ในบทบาทใหม่บุคลากรมีฐานะเป็นทรัพยากรขององค์การหรือในปัจจุบันเรียกว่าทุนมนุษย์ที่มีส่วนร่วมส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาระงานต่าง ๆ ขององค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างความสำเร็จความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์การความสำคัญการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อองค์กร เพราะการที่องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ จะบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้หรือไม่ขึ้นอยู่ว่าทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานหรือองค์กรมีความรู้ ความสามารถ และมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงไร เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีชีวิตสามารถใช้สติปัญญาใช้ความคิดที่ได้รับมาจากการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนางานในด้านต่าง ๆ ให้เกิดความเจริญก้าวหน้าได้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญ อย่างมาก

วรนารถ แสง (2543, น. 6) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้วย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์การและผู้ปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยส่วนรวมมีเข้าใจที่ดีต่อกัน (พยอม วงศ์สารศรี, 2538, น. 6) หรือในมุมมองเชิงกระบวนการโดยเป็นการดำเนินงานบนพื้นฐานกระบวนการลูกโซ่ (Chain Circle) ตั้งแต่การวางนโยบาย กำหนดแผนงาน อัตรากำลังคน การสรรหาคัดเลือกคนดีมีความสามารถเข้ามาทำงานในอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสม การวางโครงสร้าง และ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ การฝึกอบรมให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย การพัฒนาศักยภาพให้คนในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องมีขวัญกำลังใจและมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมในองค์การ มีความจงรักภักดีจนกระทั่งพ้นสภาพการเป็นคนในองค์กรได้เสนอความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ 6 ประการดังนี้

1. มีการแข่งขันมากขึ้นเกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคมเศรษฐกิจและการเมืองทำให้มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทของบุคลากรบุคลากรไม่ได้อยู่ในฐานะที่จะต้องทำงานให้กับองค์การใดองค์การหนึ่งแต่เพียงที่เดียวอาจโยกย้ายไปทำงานให้กับองค์การใดก็ได้ตามสิทธิและความพอใจเพราะความอยู่รอดขององค์การขึ้นอยู่กับบุคลากรด้วย ต่างฝ่ายต่างก็ต้องอาศัยซึ่งกันและกันผู้บริหารไม่ได้อาศัยงานเพียงอย่างเดียวแต่ต้องอาศัยเกียรติยศและความมั่นคงในการทำงานการยอมรับในความสำคัญของคนความสำเร็จในชีวิตและการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นเครื่องจูงใจ

2. เกิดจากกฎเกณฑ์และข้อกำหนดของรัฐ ได้เข้ามามีบทบาทในการกำหนดเกี่ยวกับเรื่องสวัสดิการ รายได้ สภาพการทำงาน วันหยุดงานและเงินทดแทนต่าง ๆ

3. ความซับซ้อนทางด้านเทคโนโลยีเช่น มีการแบ่งงานทำตามหน้าที่ตามความชำนาญเฉพาะด้านต้องการบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูงจะต้องได้รับการฝึกอบรมและมีคุณสมบัติที่พร้อมจะทำเพื่อให้ระบบการทำงานดำเนินไปอย่างราบรื่นผู้บริหารจึงต้องดูแลธำรงรักษาส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรซึ่งเปรียบเสมือนทรัพยากรอันมีค่าขององค์การให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่มีรายได้และสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้เขาเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานนั้นให้ได้ผลงานมากที่สุด

4. องค์การมีความซับซ้อนมากขึ้นทุกส่วนขององค์การไม่ได้อิสระที่จะดำเนินงานเองโดยไม่ถูกกระทบจากปัจจัยที่อยู่ภายนอกไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมมีสาเหตุหลายประการที่ทำให้การดำเนินงานในองค์การมีความยุ่งยาก

5. ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์การ

6. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้วก็ย่อมไม่เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์การและผู้ปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยรวมมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

7. บทบาทของฝ่ายบริหารเปลี่ยนไปจากเดิม ปรัชญาทางการบริหารขั้นพื้นฐานที่ถือเอาวัตถุประสงค์ขององค์การซึ่งนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือหรือความขัดแย้งระหว่างบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ในองค์การจึงต้องให้ความสำคัญกับคนเป็นอันดับแรก

สถาบันวิทยบริการ
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

8. ความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์มีมากขึ้น เกิดขึ้นจากการศึกษาวิจัยค้นคว้าของผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการทางด้านพฤติกรรม เช่น สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานจะก่อให้เกิดผลกระทบในการปฏิบัติงานในทางใดบ้าง

จะเห็นว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเป็นอย่างมากสำหรับองค์การ เพราะสามารถทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยังเป็นการมุ่งที่จะเลือกสรรคนดีคนมีความสามารถให้เข้ามาในองค์การบุคคลในหน่วยงานนั้นถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดเพราะจะทำให้งานประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวก็ได้ เพราะบุคคลเป็นผู้ใช้ทรัพยากรในการบริหารต่าง ๆ เช่น เงิน วัสดุ อุปการณ์ และการจัดการ ถ้าหน่วยใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถรักษาธำรงไว้ดึงดูดให้เขาเหล่านั้นปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานได้นานที่สุดแล้วหน่วยงานนั้นจะต้องประสบความสำเร็จเป็นองค์การที่มีคุณภาพและมีความเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคตอย่างแน่นอน

2.4.5 กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2546, น. 48) กล่าวว่า สำหรับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยส่วนมากมักจะประกอบด้วย การกำหนดนโยบาย การวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาการ บริหารค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ความปลอดภัยและสุขภาพบุคลากร และชุมชนสัมพันธ์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดการสื่อสารภายใน การอุธรณ์และร้องทุกข์ วินัย และการรักษาวินัย ตลอดจนการออกจากงานหรือออกจากราชการ กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไป ประกอบด้วยกิจกรรมหลัก 3 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดความต้องการของบุคลากรเป็นกิจกรรมหลักของการบริหารงานบุคคลที่จะต้องทำแผนกำหนดความต้องการบุคลากรของหน่วยงานเป็นระยะ ๆ ไว้เป็นการล่วงหน้าตามความต้องการของหน่วยงานในลักษณะของกรอบอัตรากำลัง ซึ่งแสดงปริมาณคุณภาพของบุคลากรที่ต้องการตามลักษณะงานและตำแหน่งที่จำเป็นต้องการกำหนดขึ้น รวมทั้งโครงสร้างของค่าตอบแทน เช่นเงินเดือน ค่าจ้างด้วย

2. การตอบสนองความต้องการด้านบุคลากร เมื่อกำหนดความต้องการบุคลากรเป็นกรอบอัตรากำลังไว้แล้ว การบริหารงานบุคลากรจะต้องทำหน้าที่เสาะแสวงหาบุคลากรตามที่ต้องการโดยที่กระบวนการสรรหา เลือกสรร บรรจุแต่งตั้งที่เหมาะสมตามระบบคุณธรรมรวมทั้งการเตรียมบุคลากรใหม่เข้าสู่หน่วยงาน เช่น การจัดปฐมนิเทศ การมอบหมายงาน และการจัดระบบนิเทศงานที่จะช่วยให้บุคลากรใหม่เข้าสู่หน่วยงานด้วยความราบรื่นสามารถปรับตัวได้เร็วและปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายตั้งแต่แรก

3. การธำรงรักษาและพัฒนาบุคลากรและบริการ การที่บุคลากรหน่วยงานจะปฏิบัติหน้าที่ได้ดีมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องได้รับการบำรุงรักษาและพัฒนาอยู่เสมอ การพัฒนาบุคลากร

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เป็นกิจกรรมสำคัญที่อาจกระทำเป็นรายบุคคลและการกระทำเป็นกลุ่ม โดยการศึกษาอบรม การดูงาน การเข้าร่วมประชุมสัมมนา ทั้งที่หน่วยงานจัดขึ้นเองและส่งเข้าร่วมโครงการที่หน่วยงานอื่นจัดขึ้น การบริหารงานบุคคลในขั้นตอนนี้ยังจำเป็นที่จะต้องให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม เพื่อใช้ประโยชน์ในการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนตำแหน่ง และการรักษาวินัยนอกเหนือจากการพัฒนาตัวบุคคลแล้ว การที่จะสามารถจัดหาบุคลากรที่ดีไว้ได้หน่วยงานอาจจำเป็นต้องจัดให้มีสวัสดิการและการบริการด้านสงเคราะห์ต่าง ๆ ให้เหมาะสมด้วย เช่น การลา การรักษาพยาบาล และการบำเหน็จและบำนาญ เป็นต้น

จากกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ข้างต้นจะเห็นว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและการวางแผน เพื่อบริหารงานบุคคลที่จะเข้ามาปฏิบัติงานหรือที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อหน่วยงาน กระบวนการบริหารงานบุคคลนั้นจะต้องประกอบด้วย การสรรหาบุคคล การใช้บุคคลการพัฒนาบุคคลและการธำรงรักษาบุคคลตลอดจนการให้ออกจากราชการ ซึ่งแต่ละขั้นตอนผู้บริหารจะต้องดำเนินการ โดยอาศัยความรู้ด้านระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและประสบการณ์ ซึ่งจากการที่ได้ศึกษาค้นคว้าจากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พอประมวลกระบวนการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ 5 ด้าน โดยมีด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านการออกจากราชการ

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.4.6 บทบาทการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาธำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์การที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุทุพพลภาพเกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

พยอม วงศ์สารศรี (2552, น. 45)บทบาทหน้าที่การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญมาก ทั้งนี้เพราะองค์การทุกองค์การจำเป็นต้องดำเนินการว่าจ้างฝึกอบรมจ่ายค่าตอบแทนการกระตุ้นจูงใจ ธำรงรักษา และสุดท้าย คือ การพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนเมื่อผู้ปฏิบัติงานพ้นจากสภาพการทำงาน จากภารกิจและหน้าที่ดังกล่าวทำให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญจะต้องสนับสนุนและสามารถเอื้ออำนวยให้องค์กรมีความมั่นคงเจริญเติบโตและพัฒนาตามเป้าหมายที่กำหนดไว้บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์สามารถสรุป ได้ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) การวางแผนเป็นงานที่สำคัญของผู้บริหาร ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะกำหนดบุคลากรที่องค์การต้องการด้วยการวางแผนกำลังคน โดยการทำงานร่วมมือกับผู้บริหารในฝ่ายต่าง ๆ เพื่อกำหนดว่าองค์การควรจะมีกำลังคนเท่าใดพร้อมทั้งระบุคุณสมบัติและประสบการณ์ที่ต้องการทั้งนี้เพื่อให้องค์การไม่ต้องประสบปัญหาเรื่องการขาดแคลนคน

2. การจัดองค์การ (Organizing) การจัดองค์การนี้เป็นวิถีทางที่จะนำไปสู่จุดหมายปลายทาง (A Mean to an End) ด้วยการกำหนดรูปแบบโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างงาน บุคคล และวัสดุเครื่องมือต่าง ๆ ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีความรอบรู้ในหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรเป็นอย่างดี เพราะการเพิ่มตำแหน่งพิเศษต่าง ๆ ในหน่วยงานนั้น ฝ่ายบริหารระดับสูง (Top Management) จะสอบถามความคิดเห็นกับฝ่ายบุคคล นอกจากนี้ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องสามารถจำแนกหน้าที่ของหน่วยงานหลัก (Line) และหน่วยงานที่ปรึกษา (Staff) ให้ชัดเจนเพื่อจะไม่เกิดปัญหาภายหลัง

3. การอำนวยการหรือการสั่งการ (Directing or Leading) เป็นภารกิจหนึ่งที่ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องดำเนินการประสานต่อจากการมีแผนงานการจัดองค์การด้วยการกระตุ้นให้สมาชิกในองค์การตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การควบคุม (Controlling) เป็นมาตรการหนึ่งที่ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ใช้สอดส่องดูแลฝ่ายต่าง ๆ ได้ดำเนินการและปฏิบัติการเป็นนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่วางไว้หรือไม่

จักร อินทจักร และเกรียงไกร เจียมบุญศรี (2548, น. 15 - 16) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต้องการพัฒนาองค์การเป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคลที่ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การพร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีบทบาทหลัก ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์การกำหนดงานหรือออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลพนักงาน การฝึกอบรมและพัฒนา ค่าตอบแทนสุขภาพและความปลอดภัย การพ้นจากงานของพนักงาน โดยได้สามารถสรุป ได้ดังนี้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไปมีบทบาทหน้าที่และหลักพื้นฐานอยู่ 5 ประการ

1. การสรรหา (Recruitment) เพื่อการสรรหาและเลือกทรัพยากรบุคคลให้เข้ามาทำงานให้องค์การอย่างเพียงพอและตรงกับความต้องการ หลักการ คือ เลือกคนที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่สุดให้มาทำงานให้องค์การ มิใช่เลือกคนที่วุฒิการศึกษาหรือค่าตัวสูงที่สุดมาทำงานเสมอไป แต่จุดที่เหมาะสมน่าจะอยู่ที่ตำแหน่งดังกล่าวมีภารกิจและความคาดหวังอย่างไรหากได้คนเช่นนั้นเขามาทำหน้าที่ดังกล่าวได้ถือว่าหน่วยงานสรรหาจ้างได้ปฏิบัติหน้าที่ตรงตามเจตนารมณ์

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. การพัฒนา (Development) เพราะภาระกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละองค์การมีความแตกต่างกัน พนักงานจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์การให้ด้วยอย่างตรงตามที่คาดหวัง จึงต้องมีการพัฒนาบุคคลอยู่ตลอดเวลาภายใต้หลักการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ดีของแผนกฝึกอบรม โดยทั่วไปหลักการพัฒนาคน คือ พัฒนาคนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีขีดความสามารถที่จะรองรับภารกิจหน้าที่มากยิ่งขึ้น

3. การรักษาพนักงาน (Retention) เมื่อได้คนที่เหมาะสมมาทำงานแล้วองค์การจะต้องมีมาตรการในการรักษาคนให้อยู่กับองค์การให้นานที่สุดหลักการ คือ ให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อองค์การให้มากที่สุด โดยใช้มาตรการทางด้านการบริหารระบบคำตอบแทน การพนักงาน สัมพันธ์และการสรรหา / ว่าจ้างที่เหมาะสมมาเป็นพื้นฐานให้ประสานสอดคล้องกัน

4. การใช้ประโยชน์ (Utilization) หลักการโดยทั่วไปของทุกองค์การคาดหวังเสมอว่าสามารถจ้างคนมาทำงานให้อย่างคุ้มค่าที่สุดองค์การไม่ควรจะขาดทุนด้านแรงงานอันเกิดจากการจ้างผิดมาทำงาน หรือสร้างปัญหาให้กับองค์การแทนที่จะสร้างสรรค์สิ่งที่ต้องการ

5. ธุรการทั่วไป (Administration) เป็นภาระกิจที่ได้รับการมอบหมายให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลกลางรับผิดชอบอยู่เสมอ เพื่อทำหน้าที่บริหารหรือธุรการทั่วไปโดยสภาพการปฏิบัติงานจะเป็นงานธุรกิจในปัจจุบันภาระกิจนี้เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคลจำเป็นต้องเรียนรู้และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

ชูชัย สมิทธิไกร (2550, น. 8) นอกจากนี้บทบาทหน้าที่การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์การ 5 บทบาทหน้าที่ตามลำดับดังนี้

1. การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร (Recruitment and Selection) บทบาทหน้าที่สำคัญประการแรกของการจัดการบุคลากร คือ การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งและองค์การ การสรรหาบุคลากร คือ กระบวนการของการค้นหาและจูงใจบุคคลซึ่งมีความสามารถให้เข้ามาสมัครงานกับองค์การสำหรับการคัดเลือกบุคลากร คือ กระบวนการพิจารณาและคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเหมาะสมมากที่สุดจากกลุ่มบุคคลที่ได้คัดเลือกไว้

2. การพัฒนาบุคลากร (Development) คือ การดำเนินการอย่างเป็นระบบขององค์การสนับสนุนและปรับปรุงให้บุคลากรมีความรู้ทักษะและความสามารถในการทำงานที่เหมาะสมและยังมีความงอกงามเติบโตทางจิตใจและบุคลิกภาพอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพรวมทั้งมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นด้วยสำหรับวิธีการพัฒนาบุคลากรนั้น สามารถกระทำได้หลายรูปแบบ เช่น การปฐมนิเทศบุคลากร การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาอาชีพ เป็นต้น

3. การกระตุ้นจูงใจบุคลากร (Motivation) หมายถึง การจูงใจบุคลากรให้มีความกระตือรือร้น ทุ่มเทพลังกายและใจให้แก่การทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์การกลยุทธ์จูงใจบุคลากรสามารถกระทำได้หลายรูปแบบ เช่น การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การให้รางวัลตอบแทน และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเป็นธรรม เป็นต้น

4. การบำรุงรักษาบุคลากร (Maintenance) ได้แก่ การดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานโดยมีการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงาน การส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร และการจัดระเบียบการติดต่อสื่อสารภายในองค์การที่ดี

5. การยุติการจ้างงาน (Termination) คือ การยุติความสัมพันธ์ระหว่างองค์การกับพนักงานเนื่องจากสาเหตุต่าง ๆ เช่น การเกษียณอายุ การลาออก หรือการเลิกสัญญจ้างงาน เป็นต้น ดังนั้นองค์การจึงจำเป็นต้องมีวิธีการที่เหมาะสมในการยุติการจ้างงาน โดยทั่วไปวิธีการที่ใช้มักได้แก่ การให้คำปรึกษาเมื่อเกษียณ การสัมภาษณ์ก่อนออกจากงาน การจัดหางานใหม่

จากบทบาทหน้าที่ 4 ประการ ดังกล่าวเป็นงานที่ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เกี่ยวข้องในหน้าที่ทางการบริหาร (Management Function) อีกทั้งยังมีงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการ (Operative Function) โดยตรง ได้แก่

1. การจัดหา (Procurement) เป็นการกำหนดทรัพยากรมนุษย์ในด้านคุณสมบัติจำนวนด้วยวิธีการสรรหา (Recruitment) คัดเลือก (Selection) และบรรจุ (Placement) หน้าที่นี้เป็นการเน้นในเรื่องการจ้างงาน (Employment) เพื่อดำเนินการให้ได้คนดีมีความรู้ความสามารถเข้ามาในองค์การ

2. การพัฒนา (Development) เป็นความรับผิดชอบอีกส่วนหนึ่งของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ที่จะต้องกำหนดโครงการเพิ่มทักษะของผู้ปฏิบัติงานด้วยการจัดโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล ขึ้นในองค์การโดยการร่วมมือกับฝ่ายต่าง ๆ ที่ต้องการให้มีการฝึกอบรมทางฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะเป็นผู้ดำเนินการด้านการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมหลังจากนั้นจึงกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมขึ้น ซึ่งงานด้านพัฒนานี้รวมไปถึงการโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่งด้วย

3. การจ่ายค่าตอบแทน (Compensation) เป็นเรื่องของการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน (Wage and Salary Administration) โดยที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องร่วมมือกับฝ่ายต่าง ๆ ทำการวิเคราะห์และประเมินงานตามหน้าที่และตำแหน่งงาน ความยากง่ายของงานขอบข่ายความรับผิดชอบเพื่อจะดูว่าควรจะจ่ายค่าจ้างเท่าไหร่จึงจะเหมาะสมทั้งนี้โดยคำนึงถึงภาวะในตลาดแรงงาน กฎหมายอัตราการจ้างงาน อัตราค่าแรงขั้นต่ำ และภาวะเศรษฐกิจทั่ว ๆ ไปในขณะนั้น ซึ่งรวมถึงประโยชน์และการให้บริการต่าง ๆ เช่น การจัดสวัสดิการที่เหมาะสม การจัดวันหยุด วันลา และกองทุนเงินทดแทน เป็นต้น

4. การรวมพลัง (Integration) การที่ได้มีการสรรหาคนดีที่มีความรู้ความเหมาะสมเข้ามาอยู่ในองค์การการกำหนดโครงการพัฒนาบุคคล ตลอดจนการจ่ายค่าจ้างอย่างเหมาะสมแล้วก็ตามก็อาจพบปัญหาตามมาความพยายามที่จะดำเนินการไกล่เกลี่ยปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างยุติธรรมระหว่างบุคคล สังคม และองค์การจึงเกิดขึ้นในรูปแบบที่รู้จักกันในบทบาทเรื่องแรงงานสัมพันธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

(Labor Relation) ก็ได้ โดยหลักใหญ่แล้วหมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายพนักงาน จึงนับว่าเป็นหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีส่วนช่วยส่งเสริมและให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ กับฝ่ายบริหาร เพราะความขัดแย้งที่เกิดขึ้นย่อมสร้างปัญหาในด้านแรงงานและกลายเป็นกรณีพิพาทในที่สุด

5. การธำรงรักษา (Maintenance) เป็นเรื่องของการดูแลเรื่องสุขภาพเรื่องความปลอดภัยของพนักงานโดยพิจารณาสภาพและบรรยากาศในการทำงานว่ามีสิ่งใดบั่นทอนสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานมากน้อยเพียงใด เครื่องป้องกันอันตรายต่าง ๆ ได้มีการเตรียมความพร้อมหรือไม่ และรวมถึงการให้คำปรึกษาแก่พนักงานด้วย

6. การพิจารณาสภาพการณ์การพ้นจากงาน (Separation) เป็นภาระหน้าที่ของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องพิจารณาจัดเงินบำเหน็จบำนาญเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานกลับเข้าสู่สังคมอย่างมีความสุขการพ้นจากงาน หมายถึง การเกษียณและการให้ออกปลดออกไล่ออกด้วย

7. การบันทึก - รายงาน - สถิติ ฝ่ายบุคคล (Personnel Record / Report / Statistic) หน้าที่ของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องทำเรื่องนี้และพร้อมที่จะป้อนข้อมูลแก่ฝ่ายบริหารทุกเวลา เช่น การทำแฟ้มส่วนตัวของพนักงาน บันทึกการทำงานของพนักงาน เป็นต้น งานด้านนี้ คือ งานด้านธุรการงานบุคคล

8. การวิจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management Research) การวิจัยนับว่ามีความสำคัญยิ่งกับวิทยาการปัจจุบัน เพราะช่วยให้ได้ข้อมูลนำมาแก้ไข ปรับปรุงพัฒนางานที่ทำอยู่ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น และเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันมากที่สุด

จากหลักการข้างต้นจะเห็นว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานบุคลากร ร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ใน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Developing) การจ่ายค่าตอบแทน (Compensation) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) และการรักษาความสัมพันธ์ (Relationship Maintenance) เพื่อให้ บุคลากรทำงานกับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะนำไปสู่ผลสำเร็จขององค์การตามเป้าหมายหรือจุดประสงค์ที่วางไว้

2.4.7 ความสำคัญการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2545, น. 16) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความสำคัญอย่างมาก เพราะองค์การต่าง ๆ จะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การได้ตั้งไว้ต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์การใดต้องการประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ควรให้ความสำคัญต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. สังคม เพื่อตอบสนองความต้องการทางสังคม เนื่องจากแต่ละสังคมต้องการให้สมาชิกทุกคนมีความเป็นอยู่อย่างเหมาะสมสงบสุขและสามารถพัฒนาสังคมให้คงอยู่ได้ในอนาคต

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. องค์การ งานทรัพยากรมนุษย์ของทุกองค์การต่างมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเจริญเติบโตในอัตราที่เหมาะสม

3. บุคลากร เพื่อให้บุคลากรและครอบครัวสามารถดำรงชีวิตและมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ในสังคม โดยมีปัจจัยสี่มีความปลอดภัยและมีการยอมรับทางสังคมในอัตราส่วนที่เหมาะสม

พยอม วงศ์สารศรี (2545, น. 6) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการจัดวางบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งเพื่อช่วยพัฒนาองค์การให้เจริญเติบโตสามารถบริหารจัดการองค์การมุ่งสู่ความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ จึงมีความสำคัญของการจัดการทรัพยากร มนุษย์อีกประการหนึ่ง ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาองค์การให้เจริญเติบโต เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงาน

2. ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดความ จงรักภักดีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติ

3. ช่วยส่งเสริมความมั่งคงแก่สังคมและประเทศ ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้วย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์การและผู้ปฏิบัติงานทำให้สังคมโดยรวมมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

ธัญญา ผลอนันต์ (2549, น. 17) กล่าวว่า องค์การทั้งหมดไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชนต่างให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์อันเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์การที่กำหนดไว้ เพราะฉะนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญ ดังนี้

1. ช่วยให้พนักงานในองค์การได้ค้นพบศักยภาพของตัวเองและพัฒนาตนเองให้มีความสามารถเชิงสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

2. ช่วยพัฒนาองค์การ พนักงานที่มีคุณภาพจะดำเนินการตามแผนปฏิบัติการทำให้เกิดผลการดำเนินการที่เป็นเลิศทั้งด้านบริการและผลิตสินค้า องค์การก็ย่อมจะเจริญก้าวหน้า

3. ช่วยส่งเสริมความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศ เมื่อองค์การซึ่งเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมเจริญก้าวหน้าและมั่นคงก็ส่งผลไปถึงสังคมโดยรวมด้วย

วรารัตน์ เขียวไพรี (2550, น. 2) กล่าวว่า นอกจากนี้การจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความสำคัญมากในการบริหารองค์การโดยมีเหตุผล สนับสนุนหลายประการ พอสรุปโดยสังเขป ดังนี้

1. ทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยนำเข้าช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานและเป็นปัจจัยที่เป็นเงื่อนไขสำคัญต่อความสำเร็จของการแข่งขันซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สามารถปรับเปลี่ยนเพิ่มพูนคุณลักษณะ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ คุณภาพได้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลาและประหยัดค่าใช้จ่ายมากกว่าการเปลี่ยนเครื่องจักรและอุปกรณ์

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. เป้าหมายของการบริหารองค์การธุรกิจส่วนใหญ่ต้องการกำไรและสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์การรวมทั้งมีความเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้บริหารทุกคนจึงต้องควบคุมเวลาและค่าใช้จ่ายเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

3. องค์การประกอบด้วยบุคลากรจำนวนมากที่มีความหลากหลายทั้งทักษะความรู้และลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติการทำงานในปัจจุบันจึงต้องเน้นลักษณะทีมงาน

4. การปรับตัวให้เหมาะสมแก่การเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี การดำเนินชีวิต และการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงมีการใช้ทักษะเฉพาะทางการปรับเปลี่ยนกำลังแรงงานที่ต้องการรวมทั้งการพัฒนาการศึกษาทำให้องค์การของรัฐจำเป็นต้องมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีแบบผสมส่วนองค์การภาคธุรกิจ การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพิ่มความสำคัญขึ้นเพราะการจัดระบบผู้รับผิดชอบเฉพาะด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์เกิดผลดีต่อธุรกิจช่วยให้พนักงานปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมได้รวดเร็วขึ้นเพิ่มความสัมพันธ์ที่ราบรื่นระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

5. การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการเชื่อมโยงหลอมรวมระหว่างเป้าหมายของบุคคลกับเป้าหมายขององค์การให้มุ่งสู่ทิศทางเดียวกัน

จะเห็นว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการบริหารองค์การโดยเฉพาะองค์การที่ดำเนินงานเพื่อบริการประชาชนอย่างองค์การบริหารส่วนตาบลที่ต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ให้บริการที่สำคัญ ซึ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้มีคนทำงานที่เพียงพอและต่อเนื่องได้คนดีมีความสามารถมาทำงานที่เหมาะสมกับงานมีการรักษาคนให้อยู่กับองค์การโดยมีการพัฒนา การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการและการประเมินผลที่เหมาะสม ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนทำงานซึ่งจะส่งผลให้สามารถใช้ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสมในการทำงานให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้กำหนดไว้

2.4.8 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรถือว่ามีคุณภาพ (A Useful Thing or Quality) อาจมีรูปร่าง เช่น เงินตรา สมบัติพัสถาน และอาจจะไม่มีรูปร่างก็ได้ เช่น ปัญญาเป็นทรัพย์ซึ่งตรงกับคำกลอนที่ “มีปัญญาเหมือนมีทรัพย์อยู่นับแสน” ส่วนอากร แปลว่า บ่อเกิดหรือที่เกิดทรัพยากร จึงหมายถึง สิ่งทั้งปวงที่มีคุณภาพและเป็นบ่อเกิดหรือที่เกิดแห่งทรัพย์ เช่น ทรัพย์ในดิน สินในน้ำซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่หรือเกิดตามธรรมชาติอันอาจนำมาใช้เป็นประโยชน์ได้ (บุญคง หันจางสิทธิ์, 2541, น. 1) การพัฒนา คือ การทำสิ่งที่มีอยู่แล้วให้เจริญงอกงามโดยมีระดับในการพัฒนา 2 ระดับ คือ ในระดับส่วนรวมและในระดับส่วนตัว การพัฒนาในระดับส่วนตัวนั้นต้องอาศัยการพึ่งตนเองเป็นสำคัญพระพุทธศาสนาได้วางหลักในการพัฒนา คือ ในระดับประเทศใช้หลักปฏิรูปเทสะ คือ การอยู่ในประเทศที่สมควรส่วนการพัฒนาในระดับส่วนตัวใช้หลักอัตตสัมมาปณิธิ คือ การตั้งตนไว้ชอบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.4.8.1 คำว่า พัฒนา เป็นคำกิริยา แปลว่า ทำให้เจริญ ทำให้ยั่งยืนถาวร การพัฒนา คือ การทำให้เจริญ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ตัวของบุคคลแต่ละคนให้เจริญขึ้นหรือการเปลี่ยนแปลงตัวเองไปในทางที่เจริญขึ้น มีความสมบูรณ์ด้วยความดีงาม ความสูงส่งสมกับเป็น มนุษย์ผู้มีใจสูง คำว่า ทรัพยากร (Resources) มาจากรากศัพท์ ทรัพย + อากร = ทรัพยากร “มนุษย์” เป็นสัตว์พิเศษ ซึ่งแตกต่างจากสัตว์ทั้งหลายอื่นสิ่งที่ทำให้มนุษย์เป็นสัตว์พิเศษ ได้แก่ สิกขา หรือการศึกษา คือ การเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนา มนุษย์ที่ฝึก ศึกษา หรือพัฒนาแล้ว ชื่อว่าเป็น “สัตว์ที่ประเสริฐ” เป็นผู้รู้จักดำเนินชีวิตที่ดีงามและเว้นสิ่งไม่ดีด้วยตนเองและช่วยให้สังคมดำรงอยู่ ในสันติสุขโดยสวัสดี (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต, 2539, น. 47) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การบริหารกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อดึงดูด (Attract) พัฒนา (Develop) และธำรงรักษา (Maintain) กำลังคนให้ปฏิบัติงานให้ได้ผลสูง รวมไปถึง การมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศขององค์กรโดยผสมผสานความต้องการความเจริญรุ่งเรืองระหว่างการพัฒนาบุคคลและการพัฒนาองค์กร

จากคำนิยามที่ข้างต้นสรุปได้ว่า นิยามศัพท์ของการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ คือ การทำให้มนุษย์มีความเจริญรุ่งเรือง ก้าวหน้า และงอกงาม ยังรวมไปถึงปัจจัย ที่เป็นบ่อเกิดและที่เกิดของสิ่งมีค่าและความมั่งคั่งทั้งมวลด้วย ไม่ว่าจะมีรูปร่าง เช่น เงินตรา ทรัพย์ในดินสินในน้ำ หรือไม่มีรูปร่าง สัมผัสไม่ได้ เช่น ปัญญา ความรู้ความสามารถ ความฉลาด ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งประการหลังนี้ล้วนแต่เป็นคุณภาพและคุณสมบัติที่มีค่าอยู่ในตัวมนุษย์ทั้งสิ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) เป็นกิจกรรมหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งต้องการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพเพิ่มคุณค่าด้านศักยภาพของบุคคลที่ถือว่าเป็นทรัพยากรสำคัญขององค์การที่จะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ ซึ่งถือว่าเป็นกุญแจสำคัญในการที่จะนำพาองค์การให้ประสบความสำเร็จได้ การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์จัดเป็นกิจกรรมที่มีการวางแผนอย่างเป็นระบบขององค์การเพื่อทำให้บุคลากรมีโอกาสได้เรียนรู้ ทักษะที่จำเป็นโดยการปรับเปลี่ยนทัศนะคติ ความรู้ และทักษะผ่านประสบการการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรให้ตอบสนองความต้องการขอ งองค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้ นอกจากนั้นแล้วการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังครอบคลุมไปถึงกิจกรรมการพัฒนา การฝึกอบรม และพัฒนา การพัฒนาองค์การ และการพัฒนาอาชีพ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้กลายเป็นสิ่งจำเป็นต่อความอยู่รอด และความมีประสิทธิผลขององค์กรถือได้ว่าการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้กลายเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่มีคุณค่ายิ่งต่อความสำเร็จขององค์การในยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคของการแข่งขันสูงจำเป็นที่องค์การจะต้องมีนโยบายและแผนการที่ให้ความสำคัญในด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาการพัฒนา จึงทำให้เกิดแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามรูปแบบต่าง ๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เติมศักดิ์ ทองอินทร์ (2547, น. 12) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีนักวิชาการได้กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ด้วยกันหลายท่าน ผู้วิจัยจึงสรุปได้ดังนี้ คือ แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เรื่ององค์ประกอบของระบบ Easton (1965) อธิบายว่า ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีองค์ประกอบสำคัญ คือ ปัจจัยนำเข้า ซึ่งได้แก่ คน เงิน และวิทยากร กระบวนการแปรสภาพ ซึ่งได้แก่ การศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนา และปัจจัยนำออก ซึ่งได้แก่ คนที่มีคุณภาพความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าสามารถเปลี่ยนแปลงค่านิยม ทัศนคติ ความต้องการและพฤติกรรมของมนุษย์จากเดิมมาสู่ภาวะใหม่เป็นการกระตุ้นให้เกิดความต้องการโครงการใหม่ ๆ ดังจะเห็นได้ว่าในองค์การต่าง ๆ เมื่อทรัพยากรมนุษย์ในองค์การได้รับการพัฒนาสูงขึ้น และมีความรู้ความชำนาญมากขึ้น ก็มักที่จะเกิดความต้องการโครงการใหม่ ๆ ทางการบริหารจะเรียกร้องให้ฝ่ายบริหารหรือ ฝ่ายจัดการดำเนินการให้มีขึ้น เช่น ในระยะหลัง ๆ องค์การเกือบทุกแห่งถูกเรียกร้องให้มีการจัดระบบเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานระบบการประกันชีวิตและสุขภาพ เป็นต้น และในระดับชาติก็เช่นกัน การที่ทรัพยากรมนุษย์ของชาติได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพดีขึ้นก็ย่อมจะมีความต้องการโครงการใหม่ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการได้รับการบริการจากภาครัฐ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังจะเห็นได้จากภารกิจต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐที่เพิ่มมากขึ้น ระดับการพัฒนาประเทศก็จะสูงขึ้น เป็นต้น

2.4.8.2 วิวัฒนาการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความเป็นมาของมนุษย์ตั้งแต่มนุษย์เริ่มต้นเดินทางบรรพบุรุษของเราได้สร้างการฝึกฝนในแบบที่ง่ายที่สุดจาก การขับเคลื่อนความต้องการเพื่อความอยู่รอด การเรียนรู้ครั้งแรกรวมถึงการสร้างเครื่องมือง่าย ๆ จากหิน ไม้ แต่ยังไม่รู้จักไฟและเหล็ก การนำสิ่งเหล่านี้มาใช้ได้กลายเป็นการพัฒนาที่ก้าวไปอย่างสำคัญของมนุษย์ บริบทเริ่มแรกของการเรียนรู้ของมนุษย์ยุคแรกนี้ถูกจำกัดอยู่ภายในครอบครัวและเผ่าโดยผ่านกิจกรรมที่ไม่เป็นทางการและการเลียนแบบจากหัวหน้าครอบครัวคือพ่อและหัวหน้าเผ่าพ่อบ้านจะเป็นผู้ที่ฝึกลูกในเรื่องความประพฤติที่เหมาะสมและฝึกในเรื่องการดำรงชีวิตที่เหมาะกับสภาพแวดล้อม ดังนั้นการเรียนรู้ในยุคแรก ๆ นี้ จึงเป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมาของคนรุ่นก่อนเมื่อเข้าสู่ยุคโลหะมนุษย์มีความสามารถที่จะตั้งถิ่นฐาน มีความรู้ที่จะทำเครื่องมือโลหะแบบง่าย ๆ รวมทั้งทำการเกษตร มีการแบ่งงานกันทำภายในชุมชนและภายในครอบครัว การแบ่งงานกลายเป็นผู้ชำนาญการ เช่น ช่างไม้ ช่างโลหะ เป็นต้น มนุษย์ในยุคนี้พึ่งพาเครื่องมือเพื่อสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน ก็คือ เพื่อความเป็นอยู่เป็นความก้าวหน้าของมนุษย์ที่เกี่ยวพันกับการพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และเกิดความจำเป็นในการร่วมมือกันเพื่อสร้างการเรียนรู้โดยตรงนั่น ก็คือ การศึกษา การศึกษาขั้นแรกเป็นการถ่ายทอดสู่รุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่ง ซึ่งถือเป็นความก้าวหน้าอย่างมีเป้าหมายเป็นการเรียนแบบความสำเร็จที่เกิดจากความเชี่ยวชาญที่ยังไม่มีระเบียบและทฤษฎีรองรับจากการเรียนแบบที่เกิดขึ้นมาอย่างต่อเนื่องนี้ได้กลายเป็นรูปแบบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
RAJABHAT RAMPHAIPHANNEE UNIVERSITY

ที่มีความแน่นอนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้กลายเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิผลขององค์การการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้กลายเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่มีคุณค่าต่อความสำเร็จขององค์การในยุคของการแข่งขัน จำเป็นที่องค์การจะต้องมีนโยบายและแผนการที่ให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม จึงทำให้เกิดแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้ แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งที่องค์การทุกองค์การต้องการปฏิบัติมากบ้างน้อยบ้างตามนโยบายของแต่ละองค์การในเรื่องนี้มีแนวคิดที่แตกต่างกัน 2 แนวคิด คือ

1) แนวคิดแบบดั้งเดิมเป็นแนวคิดที่เชื่อว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็นสำหรับองค์การและมิใช่เป็นหน้าที่ที่องค์การจะต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรของตนแต่อย่างใดองค์การมีหน้าที่เฉพาะแต่เพียงบังคับบัญชาควบคุมให้พนักงานแต่ละคนปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ถ้าหากบุคลากรจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การคุ้มกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไป ในทางตรงกันข้ามแนวคิดนี้เชื่อว่า หากองค์การได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถตั้งแต่แรกเข้ามาอยู่กับองค์การบุคคลนั้นยิ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทุกอย่างตลอดไป ดังนั้น องค์การที่มีพื้นฐานความเชื่อเช่นนี้จึงมุ่งเน้นที่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงสุดมากกว่าที่จะดำเนินการพัฒนาบุคลากรของตน

2) แนวคิดแบบสมัยใหม่ เป็นแนวคิดที่เชื่อว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่สำคัญ และจำเป็นที่องค์การทุกองค์การต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอถึงแม้ว่าจะเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ แต่องค์การจะได้รับประโยชน์มากกว่าโดยมีเหตุผลสนับสนุนความเชื่อนี้ 2 ประการ คือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.1) ถึงแม้ว่าองค์การจะมีระบบการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่ดีพอได้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเพียงใดก็ตาม แต่ก็มิได้เป็นหลักประกันได้ว่าบุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอื่นย่อมมีความจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีเสียก่อน

2.2) ในปัจจุบันได้มีการคิดค้นและการนำเอาวิทยาการบริหารสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ อย่างแพร่หลาย จึงเป็นความจำเป็นที่บุคคลทุกคนจะต้องปรับปรุงตนเองให้มีความรู้ทันสมัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์การที่ต้องดำเนินการแข่งขันกับผู้อื่นย่อมมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรของตนให้มีความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ (เติมศักดิ์ ทองอินทร์, 2553, น. 8)

2.4.8.3 ถ้ากล่าวถึง แนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหนังสือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในสาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอยู่อย่างไม่ขาดสาย จึงเกิดแนวคิดต่าง ๆ ขึ้นเพื่อพิจารณาและการดำเนินงานโดยองค์การและปัจเจกบุคคล ดังต่อไปนี้

1) เชื่อมการพัฒนากับกลยุทธ์ขององค์การ คือ ความสามารถของพนักงานในองค์การส่วนใหญ่กำหนดความสามารถในการแข็งขันกับตัวเองดังนั้นการพัฒนาคนสามารถสร้างอิทธิพลต่อกลยุทธ์ขององค์การ การเชื่อมกับกลยุทธ์นำความเหมาะสมมาสู่การฝึกอบรมการเรียนรู้และกระบวนการพัฒนาโดยสังเกตความต้องการเพื่อการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการพิจารณาทิศทางและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์การ การเชื่อมเชิงกลยุทธ์ก่อให้เกิดการจัดลำดับขอบข่ายการเรียนรู้ที่สามารถทำประโยชน์โดยตรงต่อพันธกิจและจุดมุ่งหมายขององค์การ

2) การเรียนรู้ในองค์การ คือ พนักงานติดต่อกับลูกค้าและจัดหาสินค้าอย่างใกล้ชิดดังนั้น เขาจึงมีความเข้าใจที่ดีกว่าในสิ่งแวดล้อมภายนอกและสามารถให้การหยั่งเห็น (Insight) ที่ดีกว่าสู่ประเด็นธุรกิจต่าง ๆ องค์การควรให้โอกาสแก่พนักงานในการลับทักษะและความสามารถของเขาในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมภายนอก และแปรรูปความผิดพลาดให้เป็นโอกาสของการเรียนรู้

3) ปรับปรุงการสื่อความหมายขององค์การ คือ การมีส่วนร่วมในปัญหาข่าวสารข้อมูล และความห่วงใยในองค์การระหว่างพนักงานช่วยพัฒนาความรู้สึกของความเป็นเจ้าของพนักงานได้รับการสนับสนุนให้ทำประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ ดังนั้นการปรับปรุงการสื่อความหมายจึงช่วยสร้างพันธะและการจูงใจในจิตใจและหัวใจของพนักงาน

4) การเชื่อมการเรียนรู้กับงาน คือ การเชื่อมการเรียนรู้กับงานจะช่วยให้พนักงานคิดอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับความต้องการและการดลใจของงานเพื่อจะได้เริ่มต้นในสิ่งที่เราจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงเจตคติดังกล่าวมอบอำนาจให้พนักงานนำผลลัพธ์ของการฝึกอบรมและพัฒนามายังที่ทำงานของเขาด้วยประสิทธิผลที่ดีกว่าเพื่อปรับปรุงผลลัพธ์ของธุรกิจ

5) การบริหารความรู้ คือ การบริหารความรู้เป็นกระบวนการที่องค์การก่อให้เกิดคุณค่าจากทรัพย์สินที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของสติปัญญาและความรู้มันเป็นแนวทางบริหารองค์การที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้ การบริหารความรู้แสดงถึงการบริหารระบบการเรียนรู้และประสิทธิภาพของเขา (ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2547, น. 49 - 52) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญมีอยู่ 2 ประการ คือ

5.1) แนวคิดแบบดั้งเดิมเป็นแนวคิดที่มีมาแต่เดิมว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เกิดขึ้นค่อนข้างชัดเจนในช่วงที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมในระยะปลายคริสต์ศตวรรษที่ 17 และต้นคริสต์ศตวรรษที่ 18การปฏิวัติอุตสาหกรรมทำให้มีการนำเอาเครื่องจักรเข้ามาใช้ในการอุตสาหกรรมเครื่องจักรกลายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับนายจ้าง ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นลักษณะการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เน้นอำนาจนิยมโดยที่ผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ไม่ให้ความสำคัญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ของศักดิ์ศรีของความเป็นคน คนเปรียบเสมือนเพียงส่วนประกอบของเครื่องจักรเป็นการบริหารที่เน้นให้ความสำคัญกับเครื่องจักร ค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษาเครื่องจักร มักจะสูงกว่าค่าใช้จ่ายในการจ้างคน ผู้บริหารใช้อำนาจควบคุมผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อให้เกิดผลิตผลตามที่ผู้บริหารต้องการ ซึ่งเหตุการณ์บริหารแบบนี้ใช้ในระยะที่สังคมเปลี่ยนจากสังคมเกษตรกรรมเป็นสังคมอุตสาหกรรมใหม่ ๆ ระยะแรกผู้บริหารสามารถประสบผลตามที่ต้องการเพราะคนงานในสังคมอุตสาหกรรมช่วงแรก ๆ นั้น มีฐานะยากจนอดอยากมากต้องนำเอาแรงงานของตนออกขายเพื่อแลกกับอาหารที่อยู่ ยารักษาโรค เสื้อผ้า ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดของผู้ใช้แรงงานและครอบครัวถ้าพิจารณาในเรื่องของจิตใจแล้วเห็นได้ชัดว่า ผู้ใช้แรงงานภายใต้การจัดการมนุษย์ในองค์การที่เน้นอำนาจนิยมได้รับการกระทบกระเทือนจิตใจมาก เมื่อผู้ใช้แรงงานสามารถ รวมพลังกลุ่มได้พร้อมกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ขยายวงกว้างขวางผู้ใช้แรงงานมีความรู้มากขึ้นลักษณะการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เน้นอำนาจนิยมก็ถูกทำลายลงไปรูปแบบต่อมาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ก็คือ แบบบิดาปกครองบุตรเป็นการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เกิดขึ้นหลังจากงานบริหารบุคคลที่เน้นอำนาจนิยม ทั้งนี้เพื่อช่วยแก้ปัญหาหรือหาทางให้การจัดการมนุษย์ในองค์กรไปได้รอดในสมัยนั้นลักษณะสำคัญของการจัดการมนุษย์ในองค์กรแบบนี้ คือ องค์กรมีลักษณะเป็นครอบครัว บิดา คือ นายจ้าง บุตร คือ ผู้ใช้แรงงาน บิดา เป็นผู้ดูแลความประพฤติอบรมสั่งสอนบุตร ซึ่งยังพึ่งตนเองไม่ได้การพิจารณาวินิจฉัยเรื่องต่าง ๆ เช่น การให้รางวัล การลงโทษ อยู่ในอำนาจของบิดา การลงโทษรุนแรงถึงขั้นให้ออกก็ได้การบริหารลักษณะนี้อาจช่วยแก้ปัญหาการบริหารชนิดแรกได้ในระยะแรก ๆ แต่ต่อมาบุตรหรือผู้ใช้แรงงานเริ่มรู้สึกอึดอัดไม่พอใจในการปกครองของบิดาหรือนายจ้าง เพราะว่าบุตรได้รับการปฏิบัติเสมือนคนไร้ความสามารถ คือ ต้องอยู่ในความควบคุมของบิดาตลอดเวลา กล่าวคือ บิดายังเป็นผู้มีอำนาจเด็ดขาดเหมือนการบริหารที่เน้นอำนาจนิยมต่างกันเพียงเล็กน้อย คือ องค์กรมีลักษณะเป็นครอบครัวทำให้รู้สึกว่าอ่อนโยนกว่าส่วนบิดา หรือนายจ้างแสดงความลำเอียงให้เห็นชัดเจนพอใจบุตรคนใดมากก็ตอบแทนมากไม่ให้ความเสมอภาค กล่าวคือ ยังไม่มีกฎเกณฑ์แบบแผนปฏิบัติเพื่อความยุติธรรมและความเสมอภาค ข้อหนักใจของผู้เป็นบิดาหรือนายจ้างก็คือ บุตรไม่เห็นความหวังดีของบิดาเมื่อบิดาให้ค่าตอบแทนค่าจ้างพิเศษก็จะพอใจฉะนั้นเมื่อบิดาต้องการความร่วมมือสูงก็ต้องจ่ายให้บุตรเหล่านั้นสูง บิดาไม่สามารถทราบหรือคาดคะเนค่าใช้จ่ายได้ทั้งต้องเพิ่มผลประโยชน์ให้บุตรตลอดเวลาทำให้บิดาหรือนายจ้างต้องใช้ค่าใช้จ่ายสูง การบริหารบุคคลแบบบิดาปกครองบุตรจึงค่อย ๆ หายไปจากสังคมอุตสาหกรรม เมื่อการบริหารจัดการในลักษณะบิดาและบุตรไม่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับองค์กรส่วนใหญ่ได้แล้ว ก็มีระบบของการจัดการอีกแบบหนึ่ง คือ การจัดการมนุษย์ในองค์กรเน้น ระบบราชการหรือลัทธิสำนักงาน (Bureaucracy) เป็นลักษณะการปกครองหรือการบริหารตามลำดับขั้นมีกฎระเบียบ ข้อบังคับ มีการกวดขันเข้มงวด มีการเลือกเฟ้นผู้ปฏิบัติงาน มีการเขียนกฎเกณฑ์เป็นลายลักษณ์อักษร ตลอดจนมีการเก็บรักษาเอกสาร แนวคิดของการจัดการมนุษย์ในองค์กรแบบนี้เห็นได้ชัดเจน คือ ต้องมีระเบียบข้อบังคับตลอดจนมีการควบคุมอย่างใกล้ชิด

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ทั้งที่เริ่มเข้มงวดในตอนต้นคริสต์ศตวรรษที่ 20 เพราะนักบริหารงานบุคคลได้รับอิทธิพลจากแนวความคิดจากการจัดการตามแบบวิทยาศาสตร์ ซึ่งเชื่อว่าคนเรานั้นยังไม่ดีพอ ไม่ชอบทำงาน ไม่รับผิดชอบ จึงต้องสร้างกรอบหรือระเบียนให้เดินตาม นอกเหนือจากการมีระเบียบและมีการควบคุมแล้วยังต้องพยายามหาแรงจูงใจกระตุ้นให้ทำงานให้ได้ผลผลิตมากขึ้นโดยการเอารายได้มาล่อใจมีการจ้างงานเป็นชิ้นไม่จ้างตามเวลาแต่ต่อมาเมื่อมีการทดลองของ (Mayo, 1945) ความคิดหลังนี้จึงต้องล้มเลิกไปรูปแบบต่อมาของการจัดการมนุษย์แบบระบบราชการที่เห็นได้ชัดเจนในประเด็นต่อ คือ มีการคัดเลือกผู้มีความสามารถสูงสุดเข้ามาปฏิบัติงานและบรรจุคนให้เข้ากับงานเพื่อมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด โดยพยายามให้นักจิตวิทยาเข้ามาช่วยสร้างแบบทดสอบเพื่อเป็นเครื่องมือในการคัดเลือกมีการเขียนกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ นั้น เป็นลายลักษณ์อักษรและเก็บไว้อย่างเป็นระเบียบพร้อมทั้งเริ่มเก็บเอกสารข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับบุคคลโดยจัดให้มีเจ้าหน้าที่บุคคลขึ้นดำเนินการเก็บเอกสารระเบียนกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อแสดงความชัดเจนให้เป็นที่ยอมรับทั้งฝ่ายนายจ้างและผู้ใช้แรงงานอันเป็นผลดีกับทั้งสองฝ่าย เช่น กฎเกณฑ์การขึ้นเงินเดือน ผู้ใช้แรงงานสามารถทราบถึงขั้นตอนการได้รับเงินเดือนของตนเอง นายจ้าง ก็สามารถคาดคะเนค่าใช้จ่ายได้รอดพ้นจากการขู่เอาเงินเดือนขึ้นจากผู้ใช้แรงงานที่มีความสามารถลักษณะต่อมาเป็นการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่มีผู้บริหารเป็นผู้ปกป้องผลประโยชน์ผู้บริหารงานบุคคลมีฐานะเป็นตัวกลางระหว่างนายจ้างกับผู้ใช้แรงงานหรือผู้บริหารระดับสูงกับผู้ใช้แรงงาน ผู้ใช้แรงงานมักจะมีองค์กรของตน เช่น สหภาพแรงงาน หรือคณะกรรมการลูกจ้างเป็นที่รวบรวมความคิดเห็นความต้องการของผู้ใช้แรงงานและเสนอข้อมูล นั้น ๆ แก่ผู้บริหารผู้บริหารงานบุคคลเป็นตัวกลางดังกล่าวฉะนั้นดูเหมือนผู้บริหารงานบุคคลมีอำนาจ มากแต่อันที่จริงการปฏิบัติงานในฐานะตัวกลางนั้นเป็นเรื่องยากมากเพราะจะต้องเข้ากับทั้งสองฝ่าย ได้ดีรักษาผลประโยชน์ของทั้งผู้บริหารสูงสุดและผู้ใช้แรงงานหรือลูกจ้างและนายจ้างเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นตัวกลางประสบความสำเร็จอย่างดียิ่งผู้บริหารงานบุคคลจำเป็นต้องเข้าใจผู้ใช้แรงงานและให้การศึกษาแก่ผู้ใช้แรงงานเพราะผู้ที่มีความรู้และการศึกษาจะเข้าใจกันได้ดีจึงทำให้เกิดการฝึกอบรมเรื่องต่าง ๆ ให้กับผู้ใช้แรงงาน เช่น นโยบายขององค์กรและผู้บริหารสูงสุด การจ่าย ค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการ นโยบายเรื่องวินัย และการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัยความระมัดระวังในการปฏิบัติงานเพื่อไม่ก่อให้เกิดอันตรายด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้บริหารหันมาสนใจความเป็นมนุษย์ของผู้ใช้แรงงานมากขึ้น โดยเฉพาะการจัดสวัสดิการ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจ

5.2) แนวคิดแบบใหม่ เป็นแนวคิดที่มีลักษณะตรงข้ามกับแนวคิดแรก คือ เป็นการประสาน แนวความคิดของการจัดการตามแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) และการจัดการตามแนวมนุษย์สัมพันธ์ (Human Relation Approach) เข้าด้วยกันโดยคัดเลือกเฉพาะแนวคิดที่มีประโยชน์ต่อการจัดการมนุษย์ในองค์การการจัดการตามแบบทฤษฎีแผนใหม่เกิดขึ้น

สถาบันวิทยบริการ
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เพราะมนุษย์ต้องการความเหมาะสมพอดีถ้าเราพิจารณาเฉพาะการจัดการแบบวิทยาศาสตร์จะเห็นได้ว่าเป็นแบบแผน (Formal Organization) เกินไป เช่นเดียวกับการจัดการตามแนวมนุษย์สัมพันธ์ก็เป็นแบบกันเอง (Informal Organization) เกินไป การนำแนวคิดจากการจัดการทั้ง 2 รูปแบบนั้นมาผสมผสานกันพร้อมทั้งแต่งเติมสิ่งที่ขาดให้สมบูรณ์ทำให้แนวความคิดของการจัดการตามทฤษฎีแผนใหม่มีการให้ความสำคัญในแง่มุมต่าง ๆ เช่น ทำงานในลักษณะความสามารถเฉพาะ (Specialization) เป็นผลให้เกิดการสรรหาบุคคลที่มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน การจัดระบบแยกตำแหน่งความรู้ความสามารถ (Position Classification) การจัดอบรม (Training) มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่ผู้ใช้แรงงานเพื่อปรับความรู้ความสามารถของเขาเหล่านั้นให้ทันต่อเทคโนโลยีใหม่และการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมในเรื่องการจัดสวัสดิการผู้บริหารเห็นความสำคัญในการตอบแทนคนงาน โดยจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อเป็นการทำนุบำรุงรักษา “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญให้มีประสิทธิภาพและการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพตามสมควร พร้อมทั้งมีขวัญและกำลังใจที่ดีการจัดการเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนดูแลสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน การเสริมแรง การให้แรงจูงใจ คือ การใช้จิตวิทยาที่เหมาะสมกับผู้ใช้แรงงาน (ธงชัย สมบูรณ์, 2549, น. 17) นักวิชาการหลายท่านที่ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหนังสือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้ Nadler (1970) ได้เสนอแนวคิดว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่มนุษย์จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาสังคมเศรษฐกิจและการเมืองเปลี่ยนแปลงไปก็ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ในการเริ่มต้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งเน้นการฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) ในปัจจุบันนี้แนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มุ่งสู่ 3 กิจกรรมที่สำคัญ คือ การฝึกอบรม (Training) เป็นการเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นการทำงานในปัจจุบันการศึกษา (Education) เป็นการเรียนรู้เพื่อมุ่งเน้นการทำงานในอนาคตการพัฒนา (Development) เป็นการเรียนรู้ที่มิได้มุ่งเน้นการทำงานแต่มุ่งถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ไปในทางที่ดีขึ้น Pace (1993) ได้เสนอแนวคิดว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นระบบปรับปรุงประสิทธิภาพของพนักงานในการทำงานให้ดีขึ้น เมื่อใดก็ตามที่พนักงานทำงานมีประสิทธิภาพจะส่งผลทำให้กลุ่มและองค์การมีประสิทธิภาพด้วย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีขอบข่ายถึงการพัฒนาบุคคล (Individual Development) รู้จักวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของตัวเองแล้วพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป รวมทั้งการพัฒนาองค์การ (Organization Development) และการพัฒนาอาชีพ (Career Development) (เสน่ห์ จุ้ยโต และคณะ, 2547, น. 151) ส่วนแนวคิดการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ว่า ในยุคโลกาภิวัตน์นี้ทรัพยากรมนุษย์เป็นกุญแจไขสู่ความสำเร็จของชาติ ถ้าหากประเทศใดประเทศหนึ่งมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ คุณภาพ และจริยธรรมสูง เชื่อว่าเราคงก้าวเข้าไปแข่งขันในโลกไร้พรมแดนได้อย่าง

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
RAJABHAT MAHASARAKAM UNIVERSITY

ไม่ยากเย็นนัก มุมมองใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามกรอบแนวคิดการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์เพื่อให้ธุรกิจสามารถนำไปเป็นรูปแบบเพื่อพัฒนาองค์การที่นำไปสู่ความสำเร็จได้ทั้งองค์การและประเทศชาติ ดังนี้

5.2.1) ระดับจุลภาค เป็นระดับการเรียนรู้ในองค์การซึ่งการเรียนรู้ในระดับ คือ

5.2.1.1) การเรียนรู้ของบุคคล (Individual Learning) หัวใจสำคัญอยู่ที่การเรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิดในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.1.2) ทีมการเรียนรู้ (Team Learning) เป็นรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีลักษณะข้ามฝ่ายงาน การสั่งตนเอง และการจัดการความคิดที่แตกต่าง

5.2.1.3) องค์การแห่งการเรียนรู้ (Organizational Learning) เป็นการเรียนรู้ระดับสูงสุดในองค์การ ซึ่งมีพื้นฐานมาจากการเกิดมีการเรียนรู้ การพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้นี้จะเน้นเรื่องการเรียนรู้ในสถานที่ทำงาน การมีความคิดแบบเป็นระบบหรือบูรณาการ การพัฒนาตนเองเป็นบุคคลผู้รอบรู้การมีเป้าหมายร่วมกันและการบูรณาการเพื่อจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.2) ระดับมหภาค เมื่อสามารถพัฒนาคนในองค์การให้เกิดการเรียนรู้ได้ระดับแล้วก็จะก้าวไปสู่ระดับการพัฒนาระดับมหภาคต่อไป ซึ่งมีอยู่ระดับเช่นกัน คือ

5.2.2.1) การพัฒนาระดับชุมชนหรือประเทศเป็นการพัฒนาองค์ความรู้หรือเทคโนโลยีของเราเองการมีลักษณะที่เรียกว่าภูมิปัญญาชาวบ้านที่เป็นสติปัญญาหรือมันสมองให้กับสังคมหรือประเทศชาติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

5.2.2.2) การพัฒนาระดับภูมิภาค เป็นการพัฒนาด้านวัฒนธรรมหรือการข้ามวัฒนธรรมที่จะเตรียมเข้าแข่งขันในระดับโลก พร้อมกับการพัฒนาความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ที่จะเข้าแข่งขันในธุรกิจที่รุนแรงระดับภูมิภาค

5.2.2.3) การพัฒนาสู่ระดับโลก เป็นระดับสุดยอดของการพัฒนา คือ สามารถบูรณาการทั้งการเรียนรู้และการพัฒนาเข้ามาเป็นหนึ่งเดียว จนทำให้ประเทศของเราก้าวหน้าในสู่เวทีโลกระดับนานาชาติแบบนักกลยุทธ์ระดับโลกที่มีความพร้อมด้านศักยภาพของคนเทคโนโลยีการจัดการและทุน เป็นต้น (ดนัย เทียนพุฒ, 2542, น. 55)

จากแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่กล่าวมาแล้วนั้นสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นต้องปรับตัวตลอดเวลาเพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นไม่มีวันหยุดนิ่งได้ฉะนั้นองค์การต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนให้ทันต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อให้องค์การนั้นได้พัฒนาบุคคลภายในองค์การให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นแล้วองค์การต้องดูแลบุคคลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายต่อไป อีกทั้งยังต้องปรับปรุงบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการ

ทำงานให้เหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงของโลกยุค โลกาภิวัตน์ในอนาคต

2.4.9 ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การที่องค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ จะบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้หรือไม่ ขึ้นอยู่ว่าทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานหรือองค์กรมีความรู้ ความสามารถ และมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงไรเพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีชีวิตสามารถใช้สติปัญญาใช้ความคิดที่ได้รับมาจากการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนางานในด้านต่าง ๆ ให้เกิดความเจริญก้าวหน้าได้ ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญอย่างมาก ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในหลายมุมมอง เช่น มุมมองเชิงตามหลักพุทธศาสนา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้สำคัญที่สุด เมื่อพัฒนามนุษย์ขึ้นไปก็จะค่อย ๆ ทำให้คนนั้นห่างออกไปจากการที่จะตกอยู่ภายใต้อิทธิพลครอบงำของตัณหา มานะทิฐิ คือ ถูกตัณหา มานะ ทิฐิ ครอบงำน้อยลง เมื่อครอบงำน้อยลงก็เป็นอิสระแก่ตัวมากขึ้น สามารถทำสิ่งที่ดีงามได้มากขึ้น การที่จะสร้างสันติมีทางเป็นไปได้โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ก็คือ การศึกษา ซึ่งได้แก่ สิกขานั้นเอง (ธงชัย สมบูรณ์, 2549, น. 11 - 12) หรือในมุมมองเชิงเป้าหมายที่ได้รับ คือ

2.4.9.1 ช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโต เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลางในการประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์การ เมื่อองค์การได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ย่อมทำให้องค์การเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น

2.4.9.2 ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์การ

2.4.9.3 ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้วย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์การและผู้ปฏิบัติงาน ทำให้สภาพสังคมโดยส่วนรวมมีเข้าใจที่ดีต่อกัน (พะยอม วงศ์สารศรี, 2538, น. 6) หรือในมุมมองเชิงกระบวนการ โดยเป็นการดำเนินงานบนพื้นฐานกระบวนการลูกโซ่ (ChainCircle) ตั้งแต่การวางนโยบาย กำหนดแผนงาน อัตรากำลังคน การสรรหาคัดเลือกคนดีมีความสามารถเข้ามาทำงานในอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสม การวางโครงสร้างและกำหนด ค่าตอบแทน และสวัสดิการ การฝึกอบรมให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผล การปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่งการพัฒนาศักยภาพให้คนในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง มีขวัญกำลังใจและมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมในองค์การมีความจงรักภักดี จนกระทั่งพ้นสภาพการเป็นคนในองค์กรโดยตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ใน 3 ประการ คือ

1) ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพย์สินขององค์กร มิใช่ค่าใช้จ่าย

2) ศักยภาพของมนุษย์พัฒนาได้ไม่มีที่สิ้นสุด และ

3) ทรัพยากรมนุษย์เป็นแหล่งสร้างเสริมและเพิ่มคุณค่าของผลผลิตและการบริการขององค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถ้ามองในแง่ตัวบุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานก็จะทำให้บุคคลนั้นมีความรู้ ความสามารถ มีค่านิยม ทัศนคติ และความพึงพอใจในงานที่ทำเพิ่มขึ้นสูงขึ้น รวมถึงมีแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพแต่ถ้ามองในแง่ผู้บริหารหรือผู้นำขององค์กร ก็จะทำให้งานที่กำหนดไว้บรรลุตามเป้าหมายทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพสามารถลดความขัดแย้งในองค์กรในเชิงทำลายได้อย่างสร้างสรรค์ และเกิดการทำงานเป็นกลุ่มและทีมงานได้อย่างเหมาะสมรวมถึงก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรในสิ่งที่ดีและถ้ามองในแง่ขององค์กรนั้น ก็จะทำให้องค์กรนั้น มีการวางแผนในการดำเนินการในด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบทำให้เกิดการเจริญเติบโตอย่างมีเป้าหมาย ประหยัดค่าใช้จ่าย และบุคลากรขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ

2.4.10 การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

บรรยงค์ โตจินดา (2538, น. 194) กล่าวว่า การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น เป็นกระบวนการ ช่วยคนทำงานให้มีประสิทธิผลในงานทั้งปัจจุบันและอนาคต เช่นเดียวกับการที่องค์กรซื้อวัตถุดิบมาดำเนินงานผสมผสานเพิ่มคุณค่าและขายได้กำไรศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ ก็เป็นวัตถุดิบที่อาจเปลี่ยนได้โดยการฝึกอบรมภายใต้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมการเพิ่มศักยภาพให้แก่คนทำงานอาจทำได้ โดยการพัฒนานิสัยในการคิดการกระทำฝีมือความรู้และทัศนคติ (มัลลี เวชชาชีวะ, 2524, น. 49) หรือเป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งเพื่อเพิ่มพูนหรือพัฒนาสมรรถภาพในด้านต่าง ๆ ปรับปรุงพฤติกรรม อันจะนำมาซึ่งการแสดงออกที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อาจครอบคลุมถึงการพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดีมีความรับผิดชอบมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมีความคิดริเริ่มที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2542, น. 137) ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นการยกระดับความสามารถของบุคลากรทุกวิถีทางให้เท่าเทียมกับงานที่มอบให้ทำการฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาและปรับปรุงลักษณะการทำงานให้เป็นไปตามความต้องการของบุคคลและนโยบายขององค์กร การฝึกอบรมต้องอาศัยเทคนิคและหลักการเรียนรู้เข้ามาช่วย เช่น การจูงใจความเข้าใจ การได้ความรู้ และการเก็บความรู้นั้นไว้แล้วนำมาปฏิบัติในการทำงานได้การฝึกอบรมจะได้ผลดีเมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เข้าใจถึงจุดหมายของการอบรมโดยมีรูปแบบต่าง ๆ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกในห้องฝึกงาน การอบรมโดยอาศัยเทคนิคการสอน เช่น การบรรยาย การอภิปราย เป็นต้น โดยส่วนใหญ่การฝึกอบรมจะเป็นวิธีการที่ใช้สำหรับงานปัจจุบันกำหนดแบบอย่างเป็นทางการกับระดับพนักงานการพัฒนาเป็นกระบวนการที่ใช้สำหรับงานในอนาคต

1. ทุกองค์การไม่ว่าจะองค์การของรัฐบาลและเอกชนพยายามที่จะให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ ไม่ว่าจะเป็นด้านการลงทุนการมีส่วนแบ่งในตลาดความเป็นอยู่ทางสังคมหรือแม้ว่าในการป้องกันประเทศก็ตาม ปัจจัยที่จะก่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้นได้ ก็คือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การมีบุคลากรที่มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพการคัดเลือกและการวางแผนเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ให้แก่องค์การ ถือว่าเป็นจุดเริ่มที่สำคัญขององค์การ

2. การฝึกอบรมและการพัฒนาถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นในการให้ความรู้ในงานที่ปฏิบัติแก่พนักงานขององค์การและการเพิ่มทักษะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ วิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การที่จำเป็น ก็คือ การฝึกอบรมการฝึกอบรมจึงเป็นวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ องค์การเห็นความจำเป็นและให้ความสำคัญ ตลอดจนการฝึกอบรมบุคลากรเป็นกระบวนการเรียนรู้ซึ่งถูกจัดขึ้นอย่างเป็นระบบโดยมีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ รวมทั้งความตระหนักรู้และแรงจูงใจของบุคลากรในองค์การ อันจะส่งผลให้บุคลากรเหล่านี้มีเจตคติต่อองค์การและผลการปฏิบัติงานดีขึ้นกว่าเดิม

จากหลักการข้างต้นจะเห็นว่า การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่จะทำมนุษย์มีการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ โดยเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ความสามารถ เพิ่มทักษะความชำนาญเกิดการพัฒนาพฤติกรรม แนวคิด การกระทำทัศนคติ มีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพิ่มสูงขึ้นโดยผ่านการอบรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และนำไปปฏิบัติเพื่อให้บังเกิดผลเป็นรูปธรรม เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกในห้องฝึกงาน การบรรยาย และการอภิปราย เป็นต้น

2.4.11 วัตถุประสงค์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ สมรรถภาพในด้านต่าง ๆ ของบุคลากรในองค์การ เพื่อให้บุคลากรมีพฤติกรรมในการแสดงออกมาให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่วางไว้ในองค์การ ดังนั้นวัตถุประสงค์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีเพื่อเพิ่มปริมาณงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาจะมีความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงานของตนเองสูงขึ้น เพื่อพัฒนาคุณภาพของงานให้มีความเป็นมาตรฐานโดยบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องเข้าใจในกระบวนการขั้นตอนในการปฏิบัติงานย่อมสามารถทำให้ผลงานที่ออกมานั้น มีคุณภาพตรงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ เพื่อลดต้นทุนในการบริหารจัดการทำให้ค่าใช้จ่ายในการบริหารงานขององค์การลดน้อยลง สามารถนำเงินไปพัฒนาด้านอื่นได้อย่างทั่วถึง เพื่อลดการเกิดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรมีทักษะและรู้จักขั้นตอนที่ถูกต้องในการปฏิบัติงานแล้วก็จะทำให้การเกิดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงานลดลง เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปเมื่อมนุษย์ได้มีการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งแล้วทำเรื่องนั้นเป็นเวลานานจะเกิดความเบื่อหน่ายไม่อยากปฏิบัติงาน ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรให้เรียนรู้และเกิดทักษะในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทและสมรรถนะของคณาจารย์มหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัย นอกจากจะเป็นสถาบันการศึกษาที่เปิดสอนในระดับปริญญาแล้วมหาวิทยาลัยควรจะมีหน้าที่เป็นตัวกลางในการพัฒนาชุมชนและสังคมและงานของมหาวิทยาลัยในด้านการบริการแก่สังคมนั้นเป็นงานที่กว้างขวางและยากลำบากแก่การจัดให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน หากมหาวิทยาลัยจะเป็นตัวกลางในการพัฒนาชุมชนมหาวิทยาลัยจะต้องมีความคล่องตัวและมีเสรีภาพทั้งในด้านการบริหารและด้านวิชาการ ซึ่งการที่มหาวิทยาลัยมีหน้าที่เป็นตัวกลางในการพัฒนาชุมชนและสังคม คือ มหาวิทยาลัยนอกจากจะทำหน้าที่สอนวิจัยแล้วควรมุ่งขยายงานในด้านการให้บริการแก่ชุมชนให้มากยิ่งขึ้น เช่น อาจารย์ในส่วนกลางควรจะออกนอกพื้นที่ไปสอนในส่วนภูมิภาคให้มากขึ้น (สุภรณ์ ศรีพหล, 2531, น. 11 - 16) นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยส่วนภูมิภาคควรมีลักษณะที่แตกต่างไปจากมหาวิทยาลัยส่วนกลาง คือ พัฒนาภูมิภาคของตนเองโดยดึงดูดให้นักศึกษามีใจรักที่จะอยู่ตั้งรากฐานและช่วยกันพัฒนาภูมิภาคให้มีความเจริญก้าวหน้าสืบไปโดยบุคลากรเป็นผู้มีบทบาทที่สำคัญในการปลูกฝังและชักจูง (ลิปปนนท์ เกตุทัต, 2531, น. 18 - 27) และ วรเดช จันทรศร (2531, น. 184 - 187) หน้าที่ของบุคลากรมหาวิทยาลัยที่สำคัญควรเป็นไปตามลำดับดังต่อไปนี้ คือ การสอนหนังสือเป็นหน้าที่ที่สำคัญที่สุด ซึ่งประกอบไปด้วยกระบวนการต่าง ๆ เช่น การเตรียมการสอนการทบทวนในสาขาวิชาที่สอนการบรรยายในชั้นเรียนการออกข้อสอบและตรวจข้อสอบการให้คำปรึกษาและชี้แนะแก่นักศึกษา เป็นต้น การวิจัยเป็นหน้าที่ที่สำคัญต่อมาของอาจารย์มหาวิทยาลัยเพราะเป็นการแสวงหาความรู้เผยแพร่ความรู้และสัจธรรมวิธีหนึ่งของอาจารย์มหาวิทยาลัย ฉะนั้นนอกจากอาจารย์มหาวิทยาลัยต้องทำหน้าที่ในการสอนแล้วยังคงต้องมีการฝึกฝนตนเองให้ลึกซึ้งทันกับความก้าวหน้าทางวิชาการเพื่อที่จะนำเอาสิ่งที่ตนศึกษามาถ่ายทอดให้นักศึกษาได้รับประโยชน์ไม่ว่าจะเป็นทฤษฎีเบื้องต้นและการประยุกต์ทฤษฎีต่าง ๆ ไปใช้และการให้บริการชุมชน ซึ่งหมายถึง การที่อาจารย์มหาวิทยาลัยไปปฏิบัติหน้าที่ให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานราชการและธุรกิจเอกชนทั่วไปซึ่งถือเป็นช่องทางหนึ่งของอาจารย์ในการเผยแพร่ความรู้สร้างชื่อเสียงให้แก่ตนเองและมหาวิทยาลัย อีกทั้งอาจารย์ยังมีรายได้เพิ่มเติมจากเงินเดือนประจำอีกด้วยแต่ประเด็นแรกที่ควรคำนึงถึง คือ การให้คำปรึกษาของอาจารย์แก่หน่วยงานราชการหรือองค์การธุรกิจต้องไม่มากเกินไปเพราะไม่ได้เป็นหน้าที่หลักของอาจารย์มหาวิทยาลัยประเด็นที่สอง คือ การให้บริการทางวิชาการแก่อาจารย์จะต้องอยู่ในขอบเขตไม่เป็นภัยต่อสังคมและยึดหลักคุณธรรมอาจารย์และผู้บริหารมีความเห็นที่คล้ายกันว่าการสอนวิจัยการเขียนบทความวิชาการและให้คำแนะนำนักศึกษาเป็นหน้าที่ที่สำคัญมากกว่าหน้าที่อื่น ๆ แต่ในขณะเดียวกันนักศึกษามีความเห็นว่าหน้าที่ของอาจารย์ที่สำคัญสามประการแรกได้แก่ การสอนให้คำแนะนำนักศึกษาและค้นคว้าหาความรู้ใหม่ แม้ว่านักศึกษาไม่ได้ระบุว่าการเขียนบทความวิชาการเป็นสิ่งที่สำคัญในสามอันดับแรกแต่ก็เห็นตรงกันว่าการวิจัยและการเขียนบทความวิชาการเป็นหน้าที่ที่สำคัญมากเช่นกันในหนังสือเวียนทบวงมหาวิทยาลัยที่ ทม 0202 / ว 9 ลงวันที่ 30 เมษายน

2540 ได้กำหนดมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ไว้ในรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ตำแหน่งอาจารย์ มีหน้าที่รับผิดชอบในด้านการเรียนการสอนการอบรมการค้นคว้าวิจัยในสาขาวิชาการและวิชาชีพให้คำชี้แนะแก่นิสิตนักศึกษาให้บริการวิชาการแก่สังคมและปฏิบัติในหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งลักษณะงานที่ปฏิบัติคือการสอนวิชาการหรือวิชาชีพในวิชาต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายเป็นที่ปรึกษาให้กับนิสิตนักศึกษาทั้งในด้านวิชาการและกิจกรรมนิสิตนักศึกษาศึกษาค้นคว้าวิจัยในระดับที่สูงขึ้นพร้อมทั้งบริการแก่สังคมตามความเหมาะสมและปฏิบัติในหน้าที่อื่น ๆ ตามความเหมาะสม คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตาแหน่งอาจารย์คือได้รับปริญญาตรีหรือเทียบได้ ไม่ต่ำกว่านี้ในสาขาวิชาที่มีการสอนในมหาวิทยาลัยหรือได้รับปริญญาโทหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ในสาขาวิชาที่มีการสอนในมหาวิทยาลัยหรือได้รับปริญญาเอกหรือเทียบได้ไม่ต่ากว่านี้ในสาขาวิชาที่มีการสอนในมหาวิทยาลัย

2. ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีหน้าที่รับผิดชอบในด้านการเรียนการสอนการอบรมการค้นคว้าวิจัยในสาขาวิชาการและวิชาชีพให้คำชี้แนะแก่นิสิตนักศึกษาให้บริการวิชาการแก่สังคมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและปฏิบัติในหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ การสอนวิชาการหรือวิชาชีพในวิชาต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายควบคุมและตรวจสอบการวิจัยค้นคว้าของนิสิตนักศึกษาเป็นที่ปรึกษาให้กับนิสิตนักศึกษาทั้งในด้านวิชาการและกิจกรรมนิสิตนักศึกษาศึกษาค้นคว้าวิจัยในระดับที่สูงขึ้นพร้อมทั้งบริการแก่สังคมตามความเหมาะสมและปฏิบัติในหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง คุณสมบัติเฉพาะสาหรับตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ คือ มีคุณสมบัติอาจารย์และเป็นอาจารย์มาไม่น้อยกว่า 9 ปี มีความรู้ความสามารถในการสอนและมีความเชี่ยวชาญในสาขาที่สอนมีผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่ ก.ม. กำหนดหรือมีคุณสมบัติอาจารย์และเป็นอาจารย์มาไม่น้อยกว่า 5ปี มีความรู้ความสามารถในการสอนและมีความเชี่ยวชาญในสาขาที่สอนมีผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่ ก.ม. กำหนดหรือมีคุณสมบัติอาจารย์และเป็นอาจารย์มาไม่น้อยกว่า 5 ปี มีความรู้ความสามารถในการสอนและมีความเชี่ยวชาญในสาขาที่สอนมีผลงานทางวิชาการที่ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่ ก.ม. กำหนด

3. ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ มีหน้าที่รับผิดชอบในด้านการเรียนการสอนการอบรมการค้นคว้าวิจัยในสาขาวิชาการและวิชาชีพให้คำชี้แนะแก่นิสิตนักศึกษาให้บริการวิชาการแก่สังคมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและปฏิบัติในหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ การสอนวิชาการหรือวิชาชีพในวิชาต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายควบคุมและตรวจสอบการวิจัยค้นคว้าของนิสิตนักศึกษาเป็นที่ปรึกษาให้กับนิสิตนักศึกษาทั้งในด้านวิชาการและกิจกรรมนิสิตนักศึกษาศึกษาค้นคว้าวิจัยในระดับที่สูงขึ้นพร้อมทั้งบริการแก่สังคมตามความเหมาะสมและปฏิบัติในหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งรองศาสตราจารย์คือดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์มาแล้วไม่น้อย

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กว่า 3 ปี และเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถชำนาญพิเศษทั้งในด้านการสอนและผลิตผลงานวิชาการ โดยได้ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่ ก.ม. กำหนด

4. ตำแหน่งศาสตราจารย์ มีหน้าที่รับผิดชอบในด้านการเรียนการสอนการอบรมการค้นคว้าวิจัยในสาขาวิชาการและวิชาชีพให้คำชี้แนะแก่นิสิตนักศึกษาให้บริการวิชาการแก่สังคม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและปฏิบัติในหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งลักษณะงานที่ปฏิบัติคือการสอนวิชาการหรือวิชาชีพในวิชาต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายควบคุมและตรวจสอบการวิจัยค้นคว้าของนิสิตนักศึกษาเป็นที่ปรึกษาให้กับนิสิตนักศึกษาทั้งในด้านวิชาการและกิจกรรมนิสิตนักศึกษาศึกษาค้นคว้าวิจัยในระดับที่สูงขึ้นพร้อมทั้งบริการแก่สังคมตามความเหมาะสมและปฏิบัติในหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งรองศาสตราจารย์ คือ ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถชำนาญพิเศษทั้งในด้านการสอนและผลิตผลงานวิชาการโดยได้ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่ ก.ม. กำหนด

นอกจากนี้ ตามหนังสือเวียนทบวงมหาวิทยาลัยที่ ทม 0202 / ว 9 ลงวันที่ 30 เมษายน 2540 ได้กล่าวถึง แนวคิดมาตรฐานภาระงานในการดำรงตำแหน่งข้าราชการสายอาจารย์ ดังนี้ ภาระงานสอน (Teaching Load) คือ อาจารย์ทุกคนจะต้องมีหน้าที่หลักในการสอนหนังสือจึงได้กำหนดภาระงานสอนของอาจารย์ขั้นต่ำที่อาจารย์ทุกคนต้องปฏิบัติคือในระดับปริญญาตรี อาจารย์ต้องสอนไม่น้อยกว่า 6 หน่วยชั่วโมง / สัปดาห์ / ภาคการศึกษาปกติ หรือ 12 หน่วยชั่วโมง /สั ปดาห์ / 2 ภาคการศึกษาปกติ ทั้งนี้กำหนดให้ 1 หน่วยชั่วโมงของระดับบัณฑิตศึกษาเท่ากับ 1.5 หน่วย ชั่วโมงของระดับปริญญาตรี และ 1 หน่วยชั่วโมงเท่ากับ 3 ชั่วโมงทำการการคิดภาระงานสอนของอาจารย์

1. รายวิชาภาคปฏิบัติ คือ 1 หน่วยกิต ใช้เวลาฝึกหรือทดลอง 2 ถึง 3 ชั่วโมง / สัปดาห์ หรือตั้งแต่ 30 - 45 ชั่วโมงตลอดระยะเวลา 1 ภาคการศึกษาปกติ หรือคิดเป็นภาระงานสอน 1 หน่วยชั่วโมง / สัปดาห์ / ภาคการศึกษาปกติ

2. การฝึกงาน หรือฝึกภาคสนาม คือ 1 หน่วยกิตใช้เวลาฝึก 3 ถึง 6 ชั่วโมง / สัปดาห์ หรือตั้งแต่ 45 - 90 ชั่วโมงตลอดระยะเวลา 1 ภาคการศึกษาปกติ หรือคิดเป็นภาระงานสอน 1 หน่วยชั่วโมง / สัปดาห์ / ภาคการศึกษาปกติ

3. การค้นคว้าอิสระงานภาคนิพนธ์หรือวิทยานิพนธ์ คือ 3 หน่วยกิต คิดเป็นภาระงานสอน 1 หน่วยชั่วโมง / สัปดาห์ / ภาคการศึกษาปกติ กรณีวิชาที่มีการสอนร่วมกันหลายคนให้แบ่งตามที่สอนจริง ซึ่งงานวิทยานิพนธ์นั้นต้องเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด คือ อาจารย์ 1 ท่านรับนักศึกษาเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ได้ไม่เกิน 5 โครงการ และการคิดเป็นภาระงานสอนนั้นโครงการจะต้องเสร็จสิ้นในภาคการศึกษานั้นภาระหน้าที่อื่น ๆ เช่นงานวิจัยที่เป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถพัฒนาการเรียนการสอนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ซึ่งภาระงานนั้นต้องกำหนดตัวชี้วัดให้ชัดเจนสามารถประเมินได้ ทั้งนี้การคิดภาระงานของอาจารย์จะต้องสะท้อนถึงคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ที่เป็นรูปธรรม

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยมีสถานะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการศึกษามุ่งประสิทธิภาพในการดำเนินงานสามารถพัฒนาองค์กรและระบบงานที่เหมาะสมกับภารกิจของมหาวิทยาลัยด้วยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงได้มีการจัดแผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาระยะที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) ขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ 6 ประการ ดังนี้

1. เพื่อให้มีโครงสร้างที่กะทัดรัดมีระบบการบริหารที่มีความคล่องตัวสามารถดำเนินงานทุกด้านได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลโปร่งใสและตรวจสอบได้

2. เพื่อให้บุคลากรทุกระดับเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเป็นผู้นำทางวิชาการด้านพระพุทธศาสนา

3. เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจหลักทั้งในด้านการบริหารการจัดการศึกษาศาสนศึกษาการวิจัยการบริการวิชาการแก่ชุมชนและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมได้ตามเป้าหมาย

4. เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นศูนย์กลางการศึกษาการวิจัยด้านปรัชญาพระพุทธศาสนาในระดับนานาชาติ

5. เพื่อผลิตบัณฑิตให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการด้านพระพุทธศาสนาสามารถประยุกต์เข้าศาสตร์สาขาต่าง ๆ มีปฏิปทาที่น่าเลื่อมใสใฝ่รู้ใฝ่คิดมีความเป็นผู้นำทางจิตใจและปัญญามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีโลกทัศน์กว้างไกลสามารถก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของโลกมีศรัทธาที่จะอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนามีคุณธรรมจริยธรรมและเสียสละเพื่อส่วนรวมและ

6. เพื่อให้สามารถระดมทุนจากแหล่งต่าง ๆ ให้เพียงพอต่อการจัดหาและพัฒนา อาคารสถานที่ บุคลากร ครุภัณฑ์การศึกษา และเทคโนโลยีสารสนเทศตามเป้าหมายที่กำหนด

2.5.1 การปฏิบัติงานการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์

การปฏิบัติงานการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ให้เป็นไปตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 และประกาศคณะกรรมการอุดมศึกษาเรื่องแนวทางการปฏิบัติตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 ข้อ 3 ให้สถาบันอุดมศึกษาจัดทำรายละเอียดของหลักสูตร (มคอ.2) รายละเอียดของวิชา (มคอ.3) และรายละเอียดของประสบการณ์ภาคสนาม (มคอ.4) ให้ชัดเจนและข้อ 6.4 จัดให้มีการรายงานผลการจัดการศึกษาเป็นรายวิชา (มคอ.5) ประสบการณ์ภาคสนาม (มคอ.6) (ถ้ามี ทุกภาคการศึกษาและเป็นรายหลักสูตรทุกปีการศึกษา (มคอ.7)

2.5.2 การจัดทำรายละเอียดของรายวิชาและรายละเอียดของประสบการณ์ภาคสนาม

อาจารย์ผู้สอนรับผิดชอบในการจัดทำรายละเอียดของรายวิชา (มคอ.3) และจะต้องเป็นผู้จัดทำรายละเอียดของประสบการณ์ภาคสนาม (มคอ.4) (ถ้ามี) ส่งให้คณะกรรมการบริหารหลักสูตรหรือหัวหน้าสาขาวิชาหรือหัวหน้าภาควิชาซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบหลักสูตรในสาขาวิชานั้น ๆ ทุกครั้งก่อนเปิดภาคการศึกษา 2 สัปดาห์ หรือเปิดภาคการศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 สัปดาห์ อาจารย์ผู้สอนจะต้องส่งตามที่ส่วนงานกำหนดตามแบบ มคอ. (ดังนี้)

2.5.2.1 รายละเอียดของรายวิชา (มคอ.3) หมายถึง ขอบข่ายสาระการเรียนรู้แต่ละรายวิชาเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนสอดคล้องและเป็นไปตามที่วางแผนไว้ในรายละเอียดของหลักสูตร ซึ่งแต่ละรายวิชาจะกำหนดไว้อย่างชัดเจนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ และรายละเอียดของเนื้อหาความรู้ในรายวิชาแนวทางการปลูกฝังทักษะต่าง ๆ ตลอดจนคุณลักษณะอื่น ๆ ที่นิสิตจะได้รับการพัฒนาให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของรายวิชา มีการกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับระยะเวลาที่ใช้ในการเรียน วิธีการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลในรายวิชาตลอดจนหนังสืออ้างอิงที่นิสิตจะสามารถค้นคว้าได้ นอกจากนี้ยังกำหนดยุทธศาสตร์ในการประเมินรายวิชาและกระบวนการปรับปรุง

2.5.2.2 รายละเอียดของประสบการณ์ภาคสนาม (มคอ.4) หมายถึง ขอบข่ายสาระการเรียนรู้รายวิชา หรือกิจกรรมที่นิสิตจะต้องออกประสบการณ์วิชาชีพครู ออกฝึกงาน ออกฝึกภาคสนาม หรือสหกิจศึกษา ซึ่งจะต้องวางแผนให้สอดคล้องและเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในรายละเอียดของหลักสูตร โดยจะกำหนดไว้อย่างชัดเจนถึงวัตถุประสงค์ และรายละเอียดของการดำเนินการของกิจกรรมนั้น ๆ ตลอดจนความรู้ความเข้าใจที่นิสิตจะได้รับจากการออกฝึก มีการกำหนดกระบวนการหรือวิธีการในการปลูกฝังทักษะต่าง ๆ ตลอดจนคุณลักษณะอื่น ๆ ที่นิสิตจะได้รับการพัฒนาให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย รวมทั้งเกณฑ์การวัดและประเมินผลนิสิตและการประเมินการดำเนินการตามรายละเอียดของประสบการณ์ภาคสนามการจัดทำประมวลการสอน หรือแนวการสอนประมวลการสอนหรือแนวการสอนหรือแผนการจัดการเรียนรู้ เป็นการกำหนดขั้นตอนไว้ล่วงหน้าก่อนสอนจริง ขั้นตอนดังกล่าวระบุถึงวัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระของบทเรียน วิธีการสอน และกิจกรรมการเรียน การสอน สื่อการสอนหรือเครื่องมือที่ใช้และวิธีการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนอย่างชัดเจน โดยต้องจัดทำให้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติและเป็นตามหลักการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.5.3 องค์ประกอบหลักของประมวลการสอนหรือแนวการสอน

2.5.3.1 จุดประสงค์รายวิชา คือ สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน การกำหนดจุดประสงค์ในการเรียนการสอนนั้น จะช่วยทำให้เลือกสื่อและวิธีการสอนได้ถูกต้องช่วยในการจัดลำดับกิจกรรมการเรียนการสอน สร้างประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์ และช่วยในการประเมินผู้เรียนได้อย่างถูกต้อง การกำหนดจุดประสงค์ควรประกอบด้วยการกระทำเป็นสิ่งที่คาดหวังว่าผู้เรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สามารถกระทำอะไรได้บ้างภายหลังจากการเรียนแล้วเงื่อนไขเป็นข้อจำกัดหรือเงื่อนไขที่ตั้งขึ้นโดยรวมอยู่ภายใต้การกระทำนั้น เกณฑ์เป็นการตัดสินการกระทำนั้นว่าเป็นไปตามที่กำหนดไว้หรือไม่การกำหนดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้ คือ พุทธิพิสัย เป็นวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เพื่อวัดการเรียนรู้ของผู้เรียนเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ สติปัญญา และการพัฒนา เป็นต้น ระดับของพุทธิพิสัย แบ่งเป็น 6 ประการ คือ 1) ความรู้ความจำ 2) ความเข้าใจ 3) การนำไปใช้ 4) การวิเคราะห์ 5) การสังเคราะห์ และ 6) การประเมินค่าจิตพิสัย เป็นวัตถุประสงค์ทางด้านความคิด ทัศนคติ ความรู้สึกค่านิยม และการเสริมสร้างทางปัญญาโดยเน้นคุณธรรม และจิตใจ ระดับของจิตพิสัย แบ่งออกเป็น 5 ประการ คือ ขั้นรับรู้ขั้นตอบสนองขั้นเห็นคุณค่าขั้นจัดระบบและขั้นสร้างคุณลักษณะจากค่านิยมและทักษะพิสัย เป็นวัตถุประสงค์เกี่ยวกับการกระทำการแสดงออกหรือการปฏิบัติการตอบสนองระดับของทักษะพิสัย แบ่งออกเป็น 6 ประการ คือ การเคลื่อนไหวสะท้อนกลับความสามารถภายในสะท้อนกลับ การเคลื่อนไหวพื้นฐานเบื้องต้น สมรรถภาพในการรับรู้ สมรรถภาพทางกาย การเคลื่อนไหวที่เป็นทักษะและการสื่อสารที่ไม่อ้อมค้อม

2.5.3.2 การเรียนการสอน คือ กระบวนการที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ ประกอบด้วยเนื้อหาสาระจะต้องสอดคล้องกับจุดประสงค์รายวิชา นอกจากนี้เนื้อหาสาระยังเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ การเลือกเนื้อหาสาระที่จะนำมาสอนนั้นจำเป็นต้องคำนึงถึงความยากง่ายให้พอเหมาะกับความสามารถของผู้เรียนและจะต้องให้มีความต่อเนื่องกับความรู้พื้นฐานเดิมของผู้เรียน

2.5.3.3 กิจกรรมการเรียนการสอน คือ กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้การเรียนการสอนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ เทคนิคและวิธีสอนต้องเหมาะสมกับจุดประสงค์ เนื้อหา รวมทั้งความสามารถความสนใจและวิธีเรียนของผู้เรียน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.5.3.4 สื่อการเรียนการสอน คือ วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการซึ่งถูกนำมาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อเป็นตัวกลางในการนำส่งหรือถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และเจตคติจากผู้สอนหรือแหล่งความรู้ไปยังผู้เรียนช่วยให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนที่ตั้งไว้

1) ประเภทของสื่อการสอน สมาคมเทคโนโลยี และสื่อสารการศึกษา จำแนกประเภทของสื่อการสอนออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1.1) สื่อการสอนประเภทวัสดุ (Software orMaterial)

1.2) สื่อการสอนประเภทอุปกรณ์ (Hardware)

1.3) สื่อการสอนประเภทเทคนิคและวิธีการ (Techniques and Methods)

2) การเลือกใช้สื่อการสอน มีข้อพิจารณา ดังนี้

2.1) ตรงกับลักษณะผู้เรียนและวัตถุประสงค์ของการเรียนมีเนื้อหาข้อมูลและกิจกรรมตรงกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้สอดคล้องกับวิธีการสอนในบทเรียนและข้อจำกัดของการเรียนการสอน

2.2) เหมาะสมกับผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจง่าย

2.3) ทันสมัย น่าสนใจ มีเทคนิคการนำเสนอที่กระตุ้นให้ผู้เรียนอยากเรียน

2.4) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนและเปิดโอกาสให้มีการตอบสนอง

3) หลักการประเมินผลการใช้สื่อการสอน ผู้สอนควรจะต้องมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านคุณลักษณะของสื่อและเทคนิคการใช้สื่อ ตลอดถึงความเหมาะสมอื่น ๆ การประเมินผลการใช้สื่อจะพิจารณาจากความเหมาะสมของสื่อ คุณค่าของสื่อ การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและเทคนิคการใช้สื่อ

2.5.3.5 การวัดและประเมินผล คือ การตรวจสอบว่าผู้เรียนมีพฤติกรรมหรือลักษณะพึงประสงค์ตามจุดประสงค์การเรียนรู้มากน้อยเพียงใด โดยในการประเมินสามารถทำได้ทั้งในระยะก่อนเรียน ระหว่างภาคเรียน และหลังการเรียนการสอน อาจารย์ผู้สอนจะต้องจัดทำแผนการสอนในทุกรายวิชาที่สอน ในการจัดทำแผนการสอนจะต้องนำผลการประเมินการจัดการเรียนการสอนของตนเอง และผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนโดยนิสิตมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำ

2.5.4 การวิเคราะห์ศักยภาพผู้เรียน

ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้สอนมีบทบาทสำคัญในฐานะเป็นผู้ออกแบบการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเป็นผู้แสวงหาความรู้ และพัฒนาตนเองในสถานการณ์ที่ผู้สอนได้จัดให้ผู้เรียนได้คิดเอง ปฏิบัติเอง และนำไปสู่การสร้างความรู้ด้วยตนเองอย่างพึงพอใจ การวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มจะช่วยให้ผู้สอนมีข้อมูลที่สำคัญในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมสนองตอบความต้องการ ความถนัด ความสนใจ และวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนแต่ละคน

2.5.4.1 หลักการวิเคราะห์ศักยภาพผู้เรียน เป็นการวิเคราะห์ลักษณะผู้เรียนเพื่อที่ผู้สอนจะได้ทราบว่าผู้เรียนมีความพร้อมในการเรียนมากน้อยเพียงใด ลักษณะเฉพาะของผู้เรียนแต่ละคนมีส่วนสำคัญโดยตรงกับเนื้อหาบทเรียนตลอดจนสื่อการสอน และวิธีการที่จะนำมาใช้ในการสอน สิ่งที่ต้องนำมาใช้ในการวิเคราะห์ผู้เรียน ประกอบด้วย

1) ความรู้และทักษะที่มีมาก่อน เพื่อให้ทราบว่าผู้เรียนมีความรู้พื้นฐาน หรือทักษะที่เกี่ยวข้องกับบทเรียนนั้นว่ามีอะไรบ้างก่อนที่จะเรียน

2) ความรู้และทักษะตามเป้าหมาย เพื่อให้ทราบว่าผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จะสอนนั้นมาก่อนหรือไม่เพื่อจะได้สอนให้ตรงกับจุดมุ่งหมายที่วางไว้

3) ทักษะในการเรียนรู้ เพื่อให้ทราบว่าผู้เรียนมีทักษะพื้นฐานที่จาเป็นต่อการเรียนรู้อยู่ในระดับใด ได้แก่ ทักษะทางด้านภาษา เช่น การอ่าน การเขียนการฟัง และทักษะอื่น ๆ

4) เจตคติ เพื่อให้ทราบว่าผู้เรียนมีเจตคติอย่างไรต่อวิชาที่จะเรียน

2.5.4.2 วิธีการวิเคราะห์ศักยภาพผู้เรียนทำได้หลายวิธี เช่น การทดสอบก่อนเรียน การตั้งประเด็นปัญหาให้ตอบ การสัมภาษณ์ บันทึกคะแนนนิสิตรายบุคคล บันทึกพฤติกรรมนิสิตรายบุคคล บันทึกประวัติ / Portfolio ของนิสิตรายบุคคลอาจารย์ผู้สอนวิเคราะห์ศักยภาพผู้เรียนก่อนการเรียนการสอน โดยใช้แบบวิเคราะห์ศักยภาพผู้เรียน นำผลการวิเคราะห์ศักยภาพผู้เรียนมาจัดกลุ่มผู้เรียน และปรับการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องตามศักยภาพผู้เรียน

2.5.5 การประเมินการจัดการเรียนการสอนและประสิทธิภาพการสอน

การประเมินการจัดการเรียนการสอนและการประเมินประสิทธิภาพการสอนถือเป็นหัวใจของการศึกษาเป็นระบบการวัดและประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานของสถานศึกษา นอกจากนั้น ยังเป็นการพัฒนาการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาให้เป็นไปตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 และประกาศคณะกรรมการอุดมศึกษา เรื่อง แนวทางการปฏิบัติตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 ซึ่งประกอบด้วย การประเมินการจัดการเรียนการสอนการประเมินการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์เป็นการประเมินตนเองเพื่อให้อาจารย์ได้ตรวจสอบการจัดการเรียนการสอนของตนเองว่าสอดคล้องตามเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และเป็นไปตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอกหรือไม่อย่างไร ซึ่งผลการประเมินดังกล่าวอาจารย์จะต้องนำมาพิจารณาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนต่อไปอาจารย์ผู้สอนจะต้องประเมินการจัดการเรียนการสอนของตนเองทุกรายวิชาในทุกภาคการศึกษาและการประเมินประสิทธิภาพการสอนการประเมินประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์โดยนิสิตมีความสำคัญอย่างยิ่งโดยเฉพาะในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และนอกจากนี้ยังเป็นหนึ่งในเกณฑ์มาตรฐานของระบบการประกันคุณภาพในด้านกระบวนการเรียนการสอนที่จะใช้วัดความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการสอนของอาจารย์ โดยผลของการประเมินประสิทธิภาพการสอนนั้น เป็นข้อมูลที่ย้อนกลับไปให้ยังอาจารย์ผู้สอนได้รับทราบถึงสิ่งที่จะต้องปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอนของตนแล้วข้อมูลจากการประเมินการสอนยังทำให้ผู้บริหารได้รับทราบถึงประสิทธิภาพการสอนโดยรวมและสามารถนาข้อมูลไปวิเคราะห์ เพื่อให้ทราบปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นอาจารย์ผู้สอนจะต้องให้นิสิตประเมินประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ทุกรายวิชาที่สอนในทุกภาคการศึกษา โดยส่วนงานจะเป็นผู้วิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำรายงานในภาพรวมระดับหลักสูตรรายวิชาและอาจารย์ทั้งหมดเป็นรายบุคคล

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.5.6 การปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน

อาจารย์ผู้สอนนำผลการประเมินการจัดการเรียนการสอนของตนเองและผลการประเมินประสิทธิภาพการสอนโดยนิสิตมาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน โดยยึดมาตรฐานผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติและให้สอดคล้องกับหลักการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.5.7 การรายงานผลการดาเนินการของรายวิชาและผลการดำเนินการของประสบการณ์

เมื่อสิ้นสุดการเรียนการสอน การประเมินผลและการทดสอบผลการเรียนรู้ของแต่ละรายวิชา อาจารย์ผู้สอนต้องจัดทำรายงานผลการดำเนินการของรายวิชาตามแบบ (มคอ.4) และรายงานผลการดำเนินการของประสบการณ์ภาคสนามตามแบบ (มคอ.6) จัดส่งให้อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรประมวลวิเคราะห์ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินการและจัดทำรายงานผลการดำเนินการของหลักสูตรในภาพรวมประจำปีการศึกษาเมื่อสิ้นปีการศึกษา

2.5.7.1 รายงานผลการดำเนินการของรายวิชา (มคอ.5) หมายถึง รายงานผลการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ผู้สอนแต่ละรายวิชาเมื่อสิ้นภาคการศึกษาเกี่ยวกับภาพรวมของการจัดการเรียน การสอนในรายวิชานั้น ๆ ว่าได้ดำเนินการสอนอย่างครอบคลุมและเป็นไปตามแผนที่วางไว้ในรายละเอียดของรายวิชาหรือไม่และหากไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ต้องให้เหตุผลและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนของรายวิชาดังกล่าวในครั้งต่อไปรายงานนี้จะครอบคลุมถึงผลการเรียนของนิสิต จำนวนนิสิตตั้งแต่เริ่มจนสิ้นสุด ปัญหาในด้านการบริหารจัดการและสิ่งอำนวยความสะดวก การวิเคราะห์ผลการประเมินรายวิชาของนิสิต / หัวหน้าภาควิชา / หรือผู้ประเมินภายนอก รวมทั้งการสำรวจความคิดเห็นของผู้ใช้บัณฑิต การวางแผน และข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงและพัฒนารายวิชา

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.5.7.2 รายงานผลการดำเนินการของประสบการณ์ภาคสนาม (มคอ.6) หมายถึง รายงานผลการฝึกงานออกฝึกภาคสนามหรือสหกิจศึกษาว่าได้บรรลุผลการเรียนตามแผนที่วางไว้ในรายละเอียดของประสบการณ์ภาคสนามหรือไม่และหากไม่เป็นไปตามแผนต้องให้เหตุผลและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการฝึกงาน ออกฝึกภาคสนามหรือสหกิจศึกษาในครั้งต่อไปรายงานนี้จะครอบคลุมถึงการฝึกประสบการณ์ภาคสนาม ตั้งแต่เริ่มจนสิ้นสุด ปัญหาด้านการบริหารจัดการและสิ่งอำนวยความสะดวกการวิเคราะห์ ผลการประเมินการฝึกของนิสิต / อาจารย์ / ผู้รับผิดชอบ / พี่เลี้ยง

2.5.8 สรุปบทบาทและภารกิจของบุคลากร มหาวิทยาลัย

2.5.8.1 บุคลากรของมหาวิทยาลัยต้องยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก 11 ประการ ดังนี้ คือ ยึดมั่นในพระธรรมวินัย คุณธรรม และจริยธรรม มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และมีความรับผิดชอบ ยึดถือประโยชน์ของสังคม ประเทศชาติ พระพุทธศาสนา และมหาวิทยาลัยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน ยืนหยัดในการกระทำสิ่งที่ถูกต้องตามหลักพระธรรมวินัยถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมายให้บริการแก่นิสิตและประชาชนทั่วไปด้วยความรวดเร็วเร็ว มีอัธยาศัยไมตรีและไม่เลือก

ปฏิบัติ ให้ข้อมูลข่าวสารแก่นิสิต และประชาชนทั่วไปอย่างครบถ้วนถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณวิชาชีพของตนและของมหาวิทยาลัย มีจิตสาธารณะ รักษาขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามและใช้ทรัพยากรของมหาวิทยาลัยอย่างประหยัดและคุ้มค่า พร้อมกันนั้นก็มุ่งพัฒนาสร้างเสริมและรักษาสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ

2.5.8.2 บุคลากรของมหาวิทยาลัย ต้องยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม คือ มีศรัทธายึดมั่นและปฏิบัติตามปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัย ประพฤติปฏิบัติอยู่ในพระธรรมวินัย ศีลธรรมอันดีงาม มีความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติงานโดยยึดหลักศีลธรรม นโยบาย กฎข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ และประเพณีของมหาวิทยาลัย ละเว้นการประพฤติตน หรือการกระทำใด ๆ อันอาจมีผลกระทบต่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย มีศรัทธายึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้รักสามัคคี มีศรัทธายึดมั่นในแนวทางแก้ปัญหาด้วยสันติวิธี มีทัศนคติที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความเสมอภาคปราศจากอคติ และปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถตามมาตรฐานภาระงานที่กาหนด ขยัน มุ่งมั่น และใฝ่ใจพัฒนาตนให้มีความรู้ มีทักษะการทำงาน รวมถึงมีบุคลิกภาพเหมาะสมแก่ฐานะเป็นกัลยาณมิตรต่อเพื่อนร่วมงาน และปฏิบัติงานด้วยความมีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน มีเมตตาทางกาย วาจา และใจต่อเพื่อนร่วมงาน มีน้ำใจ ให้ความเคารพผู้อื่น มีความยุติธรรม ให้เกียรติและเคารพในศักดิ์ศรีของเพื่อนร่วมงาน มีอิสระทางความคิดและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ปฏิบัติตนด้วยความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมงาน สังคม และประเทศชาติ มีความสุภาพเรียบร้อยทางกาย วาจา ปฏิบัติยึดมั่นกายสุจริต วจีสุจริต และมโนสุจริตในขณะปฏิบัติหน้าที่ และในโอกาสอื่น ๆ อุทิศเวลา และปฏิบัติงานตรงต่อเวลาอย่างสม่าเสมอ ใช้เวลาปฏิบัติงานให้เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคมทั้งในด้านชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน มีเมตตา เอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไปด้วยความเสมอภาคมีความเป็นธรรม ละเว้นการประพฤติที่ไม่เหมาะสม ไม่แสวงหาประโยชนอันเป็นอามิสสินจ้างไม่ว่าด้วยกิจการใด ๆ หมั่นศึกษาค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง ติดตามความก้าวหน้าทางวิทยาการสมัยใหม่ตลอดเวลา สร้างสรรค์เผยแพร่งานทางวิชาการ หรืองานสร้างสรรค์ที่จะก่อให้ประโยชน์แก่มหาวิทยาลัย สังคม และประเทศชาติ โดยไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น มีความซื่อสัตย์ไม่นาผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเอง และไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่นและให้เกียรติและอ้างอิงถึงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงานทางวิชาการหรืองานสร้างสรรค์ของตนเองและแสดงหลักฐานการศึกษาค้นคว้าหรือการพัฒนาสร้างสรรค์อย่างชัดเจน และนำผลงานของตนไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.5.9 สมรรถนะด้านวิชาการที่จำเป็นของอาจารย์มหาวิทยาลัย

2.5.9.1 สมรรถนะด้านการสอน

กระทรวงศึกษาธิการ (2549) กล่าวว่า การกำหนดมาตรฐานด้านพันธกิจของการบริหารการอุดมศึกษาไว้ว่า ความสามารถของอาจารย์ที่มีการสอนที่ทันสมัย ยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของประเภทสถาบันและสังคม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนแบบผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการเรียนรู้และการสร้างงานด้วยตนเองตามสภาพจริงใช้การวิจัยเป็นฐานมีการประเมินและใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนและการบริหารจัดการหลักสูตรกิจการนิสิตนักศึกษาที่เหมาะสม

จรัส สุวรรณเวลา (2551) กล่าวว่า อาจารย์ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะมีความสามารถสูง ความรู้รอบ ความสามารถในการติดตามความรู้ให้ทันสมัยอยู่เสมอ และความเป็นนักคิด การเป็นผู้มีความรู้รอบและลึกซึ้งในทฤษฎีแห่งศาสตร์ที่เป็นสากลของตนความสามารถในการสื่อสารถ่ายทอดความคิดออกไปสู่ศิษย์และบุคคลอื่นต้องหาความรู้เพิ่มเติมเป็นนิสัย นอกจากนี้ยังต้องมีทักษะการสอนและการใช้สื่อเทคโนโลยี เช่น มีการถ่ายทอดความรู้ได้อย่างเป็นระบบ มีการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศที่เชื่อมโยงกับการเรียนการสอน

อภิญญา ลีละฉายากุล (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะทีพึ่งประสงค์ตามภาระงานของบุคลากรสายวิชาการในสังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการที่พึงประสงค์ในความเห็นของศาสตราจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางการบริหารของคณะหรือมหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายวิชาการต้องมีความรู้เชิงลึกในศาสตร์หรือสาขาวิชาที่สอนสามารถเขียนตำราหรืองานวิจัยได้ และในเรื่องที่มีความรู้นั้นสามารถให้บริการทางวิชาการ และความรู้ที่ทันสมัยในสถานการณ์ต่างๆ ได้ นอกจากความรู้เชิงลึกในศาสตร์แล้ว บุคลากรสายวิชาการต้องมีทักษะการถ่ายทอดความรู้ ทักษะการสื่อสารให้คำปรึกษาแนะนำและทักษะในการแก้ปัญหา บุคลากรสายวิชาการต้องมีทัศนคติและจิตวิญญาณแห่งความเป็นครูที่ดี มองนิสิตเหมือนลูกหลาน เข้าใจและยอมรับในการเปลี่ยนแปลงของนิสิต ปรารถนาดีกับนิสิต บุคลากรสายวิชาการยังต้องมีบุคลิกเป็นแบบอย่างที่ดี มีความเป็นผู้นำ เสียสละ อุทิศตนในการปฏิบัติงาน และท้ายสุดบุคลากรสายวิชาการต้องมีแรงจูงใจที่จะผลิตบัณฑิตให้สามารถดำรงตนตามวิชาชีพในสังคมได้อย่างภาคภูมิเป็นคนดีประสบความสำเร็จในชีวิต และมุ่งมั่นที่จะสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ด้านงานวิจัยและวิชาการเพื่อเป็นประโยชน์กับสังคม

มัลลิกา เกตุชรารัตน์ และคณะ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีดังนี้ 1) สมรรถนะด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2) สมรรถนะด้านการวิจัย 3) สมรรถนะด้านการให้บริการวิชาการ 4) สมรรถนะด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม นอกจากนี้จากการศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้ สมรรถนะด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน สมรรถนะด้านการวิจัย สมรรถนะด้านการให้บริการวิชาการ และสมรรถนะด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาโทและเอกมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก วุฒิปริญญาตรีมีสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการสอน พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 25 ปี มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากทุกด้าน

สุนทรี วรรณไพเราะ และปิยพงษ์ สุเมตติกุล (2559) กล่าวว่า การดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จึงให้ความสำคัญกับที่กำหนดให้มีอาจารย์ที่มีปริมาณและคุณภาพตามมาตรฐานหลักสูตร

2.5.9.2 สมรรถนะด้านการวิจัย

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2543) กล่าวว่า การส่งเสริมเจตคติของอาจารย์ในการวิจัย ควรดำเนินการให้อาจารย์ตระหนักถึง ความสำคัญของการวิจัยที่ส่งเสริม การสอน การวิจัย ที่จะมาส่งเสริมการสอนนี้ควรเป็นทั้งความรู้ หรือเนื้อหาวิชาที่ได้จากการวิจัยและส่วนที่เป็นกระบวนการของการวิจัย อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัย พบว่า ทักษะการทำวิจัยเกี่ยวกับผลงานวิจัยที่ถือเป็นทรัพย์สินทางปัญญาของตนเองหรือของมหาวิทยาลัยอันเป็นประโยชน์แก่สังคมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลางเป็นลำดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ยังมีการอบรมพัฒนาอาจารย์เกี่ยวกับการวิจัยไม่เพียงพอ อีกทั้งมหาวิทยาลัยฯ มีคณะวิชาสายสังคมเพิ่มมากขึ้นจึงทำให้จดสิทธิบัตรค่อนข้างยาก นอกจากนี้มีจำนวนอาจารย์ใหม่ที่เข้ามาทดแทนอาจารย์ที่เกษียณอายุราชการเพิ่มมากขึ้น ซึ่งอาจยังขาดทักษะและประสบการณ์ในการทำวิจัยที่เพียงพอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำวิจัยเชิงบูรณาการ ซึ่งอาจเป็นข้อจำกัดต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่การ เป็นมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติได้

ชมสุภัค ครุฑกะ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะที่พึงประสงค์ด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์ด้านการวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ประกอบด้วย สมรรถนะรายด้าน 8 ด้าน คือ 1) ด้านการวิเคราะห์ 2) ด้านการสังเคราะห์ 3) ด้านการแสวงหาความรู้ 4) ด้านการวิจัย 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่อการวิจัย 6) ด้านการใช้ภาษา 7) ด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณของผู้วิจัย และ 8) ด้านคุณลักษณะอาจารย์นักวิจัย และสมรรถนะรายข้อ จำนวน 76 ข้อ เป็นสมรรถนะที่มีความจำเป็นอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 50 ข้อ และสมรรถนะที่มีความจำเป็น อยู่ในระดับมากจำนวน 26 ข้อ ซึ่งมีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.96 - 4.74 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์มีค่าตั้งแต่ 0.25 - 1.06

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2555) กล่าวถึง ความสำคัญของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ ให้ทันสมัยเพื่อช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและมีเจตคติที่เหมาะสมต่อการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาและวิชาชีพ เช่น ควรมีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ ที่ทันสมัยอยู่เสมอ

มัลลิกา เกตุชรารัตน์ และคณะ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีดังนี้ 1) สมรรถนะด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน 2) สมรรถนะด้านการวิจัย 3) สมรรถนะด้านการให้บริการวิชาการ 4) สมรรถนะด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม นอกจากนี้จากการศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้ สมรรถนะด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน สมรรถนะด้านการวิจัย สมรรถนะด้านการให้บริการวิชาการ และสมรรถนะด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เมื่อจำแนกตามวุฒิ ผลการวิจัย พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาโทและเอก มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก วุฒิปริญญาตรีมีสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการสอน พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 25 ปี มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากทุกด้าน

พิมพ์ปวีณ์ สุวรรณโณ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ ผลการวิจัย พบว่า โครงสร้างสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความรู้การวิจัย (Knowledge) ทักษะการวิจัย (Research Skill) และบุคลิกลักษณะและแรงจูงใจ(Trait and Motive) มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสถิติวัดความกลมกลืนผ่านเกณฑ์ทุกตัว (พิจารณาจากค่า Chi – Square = 14.85, df = 6, P – Value = 0.02149, RMSEA = 0.0514, NFI = 0.997, NNFI = 0.994, CFI = 0.998, GFI = 0.992, AGFI = 0.965) รูปแบบการประเมินสมรรถนะการวิจัยที่พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ วัตถุประสงค์การประเมิน สิ่งที่มุ่งประเมิน ตัวบ่งชี้ เกณฑ์การประเมิน ผู้ทำการประเมินวิธีการประเมิน ระยะเวลาในการประเมิน และการให้ข้อมูลป้อนกลับ รูปแบบมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ผลการนำรูปแบบไปใช้ในสถานการณ์จริง พบว่า รูปแบบสามารถจำแนกกลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์การวิจัยและกลุ่มอาจารย์ที่ไม่มีประสบการณ์การวิจัยได้โดยให้ค่าความถูกต้องในการจำแนกกลุ่มได้ร้อยละ 100 ทั้งนี้ตัวแปรที่สามารถจำแนกกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ ความรู้การวิจัย สามารถเขียนเป็นสมการดรูปแบบการประเมินมีความตรงเชิงจำแนก และมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินของ Stufflebeam อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สุทธิพร สายทอง (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐกลุ่มภาคเหนือตอนบน แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อสร้างความรู้แก่อาจารย์ พบว่า มหาวิทยาลัยที่ได้รับการยอมรับว่ามีคุณภาพสูงส่วนหนึ่งเป็นเพราะการบริหารจัดการวิจัยที่มีคุณภาพ ควรจัดให้มีกลไกลของระบบช่วยเหลือ จากระบบพี่เลี้ยงหรือระบบที่ปรึกษา คอยให้คำแนะนำ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการวิจัยเพื่อสร้างทัศนะคติแก่อาจารย์ พบว่า ควรสร้างความตระหนักรู้แก่การทาวิจัยของอาจารย์ ควรสร้างค่านิยมในการทำวิจัยแก่อาจารย์ อาจารย์มหาวิทยาลัยจะต้องมุ่งวิจัยอย่างมีทิศทางและและต้องทุ่มเทเอาใจใส่ในแนวทางการวิจัยนั้นอย่างจริงจัง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อสร้างแรงจูงใจแก่อาจารย์ พบว่า ปัจจัยสาเหตุความต้องการจำเป็นสมรรถนะ ด้านการวิจัยสำหรับอาจารย์ สิ่งสำคัญอันดับแรก คือ การกำหนดแนวทางการพัฒนางานวิจัย คือ การศึกษากรอบแนวคิด นโยบาย วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ของประเทศและทิศทางการสนับสนุนงานวิจัยของหน่วยงานให้ชัดเจน

2.5.9.3 สมรรถนะด้านการบริการวิชาการ

ธีรศักดิ์ อัครบวร (2540) กล่าวว่า การพัฒนาอาจารย์เป็นการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถและเพียบพร้อมทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม ถ่ายทอดความรู้ และเป็นแบบอย่างต้องคำนึงถึง

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2550) กล่าวว่า การเตรียมครูอาจารย์ในยุคสารสนเทศต้องเน้นให้มีสมรรถนะการมีคุณวุฒิความสามารถด้านวิชาการ จำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เพื่อเป็นผู้นำทางวิชาการต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และมีทักษะในการติดต่อสื่อสาร อาจารย์ควรมีวุฒิการศึกษาตรงวุฒิ และมีความรู้ทางด้านวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรนั้น ๆ การพัฒนาหลายมิติ เช่น ด้านวิชาการ ความเป็นครูอาจารย์ ความสามารถในจัดการเรียนการสอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

อภิญญา ลีละฉายากุล (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะทีพึ่งประสงค์ตามภาระงานของบุคลากรสายวิชาการในสังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการที่พึงประสงค์ในความเห็นของศาสตราจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางการบริหารของคณะหรือมหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายวิชาการต้องมีความรู้เชิงลึกในศาสตร์หรือสาขาวิชาที่สอน สามารถเขียนตำราหรืองานวิจัยได้ และในเรื่องที่มีความรู้นั้นสามารถให้บริการทางวิชาการ และความรู้ที่ทันสมัยในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ นอกจากความรู้เชิงลึกในศาสตร์แล้ว บุคลากรสายวิชาการต้องมีทักษะการถ่ายทอดความรู้ ทักษะการสื่อสารให้คำปรึกษาแนะนำ และทักษะในการแก้ปัญหา บุคลากรสายวิชาการต้องมีทัศนคติและจิตวิญญาณแห่งความเป็นครูที่ดี มองนิสิตเหมือนลูกหลาน เข้าใจและยอมรับในการเปลี่ยนแปลงของนิสิต ปรารถนาดีกับนิสิต บุคลากรสายวิชาการยังต้องมีบุคลิกเป็นแบบอย่างที่ดี มีความเป็นผู้นำ เสียสละ อุทิศตนในการปฏิบัติงาน และท้ายสุดบุคลากรสายวิชาการต้องมีแรงจูงใจที่จะผลิตบัณฑิตให้สามารถดำรงตนตามวิชาชีพในสังคมได้อย่างภาคภูมิ

เป็นคนดีประสบความสำเร็จในชีวิต และมุ่งมั่นที่จะสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ด้านงานวิจัยและวิชาการเพื่อเป็นประโยชน์กับสังคม

มัลลิกา เกตุชรารัตน์ และคณะ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีดังนี้ 1) สมรรถนะด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน 2) สมรรถนะด้านการวิจัย 3) สมรรถนะด้านการให้บริการวิชาการ 4) สมรรถนะด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม นอกจากนี้จากการศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้ สมรรถนะด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน สมรรถนะด้านการวิจัย สมรรถนะด้านการให้บริการวิชาการ และสมรรถนะด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาโทและเอก มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก วุฒิปริญญาตรีมีสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการสอน พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 25 ปี มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2.5.9.4 สมรรถนะด้านศิลปวัฒนธรรม

มัลลิกา เกตุชรารัตน์ และคณะ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีดังนี้ 1) สมรรถนะด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน 2) สมรรถนะด้านการวิจัย 3) สมรรถนะด้านการให้บริการวิชาการ 4) สมรรถนะด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม นอกจากนี้จากการศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้ สมรรถนะด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน สมรรถนะด้านการวิจัย สมรรถนะด้านการให้บริการวิชาการ และสมรรถนะด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาโทและเอก มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก วุฒิปริญญาตรีมีสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการสอน พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 25 ปี มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2.5.9.5 สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ

สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ควรมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 1) ด้านคุณลักษณะ 2) ด้านความสามารถ และ 3) ด้านพฤติกรรมความเป็นผู้นำ ด้านคุณลักษณะและความสามารถ ได้แก่ มีความรอบรู้และสามารถบูรณาการความรู้มาใช้ได้ ด้านพฤติกรรม ได้แก่ การส่งเสริมและพัฒนาบุคคลให้มีศักยภาพสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการและวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ

2.5.9.5 สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ

แผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาระยะที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) ขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ 6 ประการ ดังนี้

1. เพื่อให้มีโครงสร้างที่กะทัดรัดมีระบบการบริหารที่มีความคล่องตัวสามารถดำเนินงานทุกด้านได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลโปร่งใสและตรวจสอบได้

2. เพื่อให้บุคลากรทุกระดับเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านพระพุทธศาสนา

3. เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจหลักทั้งในด้านการบริหารการจัดการศึกษาศาสนศึกษาการวิจัยการบริการวิชาการแก่ชุมชนและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมได้ตามเป้าหมาย

4. เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นศูนย์กลางการศึกษาการวิจัยด้านปรัชญาพระพุทธศาสนาในระดับนานาชาติ

5. เพื่อผลิตบัณฑิตให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการด้านพระพุทธศาสนาสามารถประยุกต์เข้าศาสตร์สาขาต่าง ๆ มีปฏิปทาที่น่าเลื่อมใสใฝ่รู้ใฝ่คิดมีความเป็นผู้นำทางจิตใจและปัญญามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีโลกทัศน์กว้างไกลสามารถก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของโลกมีศรัทธาที่จะอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนามีคุณธรรมจริยธรรมและเสียสละเพื่อส่วนรวมและ

6. เพื่อให้สามารถระดมทุนจากแหล่งต่าง ๆ ให้เพียงพอต่อการจัดหาและพัฒนาอาคาร สถานที่ บุคลากร ครุภัณฑ์การศึกษา และเทคโนโลยีสารสนเทศตามเป้าหมายที่กำหนด

กัญญามน อินหว่าง (2556) พบว่า คุณลักษณะด้านวิชาการ คือ ความรู้ ความสามารถทางวิชาการ ความชำนาญ ประสบการณ์ทางวิชาการและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทางวิชาการ

สุพัตรา จันทนะศิริ และ ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาจารย์สายผู้สอน สาขาบริหารธุรกิจคณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักสมรรถนะในการปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาด้านสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักที่อาจารย์สายผู้สอนต้องการพัฒนา ได้แก่ 1) แนวทางพัฒนาด้านจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาตนจนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ การฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของอาจารย์ 2) แนวทางพัฒนาความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ได้แก่ การจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการให้ความรู้เกี่ยวกับการนำกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาพัฒนาตน การศึกษาการเปลี่ยนแปลงของกฎระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ และ 3) แนวทางการพัฒนาความสามารถพัฒนาศักยภาพคน / ผู้อื่น ได้แก่ การสร้างระบบและกลไกในการวิเคราะห์ศักยภาพของคน

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เพื่อพัฒนาได้ถูกต้องเหมาะสมการจัดกิจกรรมตามกระบวนการจัดการความรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า “สมรรถนะทางวิชาการ” หมายถึง ความสามารถของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานได้ด้วยความรู้ ความสามารถอย่างเต็มสมรรถนะที่มีอยู่เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นและมีผลงานวิชาการที่น่าเชื่อถือสามารถตอบสนองและให้ประโยชน์แก่บุคคล หน่วยงานและสังคม โดยจำแนกออกเป็น 5 ด้าน คือ

1. สมรรถนะด้านการสอน หมายถึง ความสามารถของอาจารย์ในการทำภารกิจด้านการสอน การถ่ายทอดความรู้ การผลิตเอกสารการสอน การใช้ภาษา การใช้สื่อสาร และนวัตกรรมการเรียนการสอน

2. สมรรถนะด้านการวิจัย หมายถึง ความสามารถของอาจารย์ในการทำภารกิจด้านการวิจัยที่สร้างความรู้ คิดค้นประดิษฐ์ พัฒนางาน บนพื้นฐานของการวิจัย และนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานต่อตนเองและสังคม

3. สมรรถนะด้านบริการวิชาการ หมายถึง ความสามารถในการทำภารกิจด้านการให้คำปรึกษาและข้อมูลแก่หน่วยงาน การเป็นวิทยากร การทำกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรและการเผยแพร่ผลงานวิชาการผ่านสื่อต่างๆ

4. สมรรถนะด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม หมายถึง ความสามารถของอาจารย์ในการทำภารกิจด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประสานเชื่อมโยงแลถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ภูมิปัญญาไทย เป็นสมาชิกเครือข่ายทางสังคม เป็นกรรมการทำงานเพื่อดำรงความเป็นสังคมไทย

5. สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความของอารจารย์ในการวางแผนตัดสินใจดำเนินงานตามภารกิจของมหาวิทยาลัยให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวมได้ เป็นตัวแทนผู้รับผิดชอบงานของทีมงาน จัดทำโครงการวิจัยหรือโครงการพัฒนาทรัพยากร ผลิตผลงานวิชาการที่แสดงถึงคุณภาพทางวิชาการและเผยแพร่ความรู้ให้บริการวิชาการ มีองค์ความรู้ในด้านวิจัยหรือโครงการ มีผลงานวิจัยประยุกต์ที่ช่วยพัฒนาการเรียนการสอนและมีการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

สถาบันวิทยบริการ
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.6 บริบททั่วไป

2.6.1 ชื่อมหาวิทยาลัย

2.6.1.1 ชื่อเต็มและอักษรย่อ

1) ชื่อเต็มภาษาไทย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

2) ชื่อย่อภาษาไทย : มจร:

3) ชื่อเต็มภาษาอังกฤษ : Mahachulalongkornrajavidyalaya University

4) ชื่อย่อภาษาอังกฤษ : MCU

2.6.2 สถานที่ตั้ง (ส่วนกลาง)

2.6.2.1 สถานที่ตั้ง : เลขที่ 79 หมู่ที่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รหัสไปรษณีย์ 13170

2.6.2.2 โทรศัพท์ : 03 - 524 - 8000, 03 - 535 - 4710, 03- 535 – 471

2.6.2.3 โทรสาร : 03 - 524 - 8006

2.6.3 ตราประจำมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาพที่ 2.1 ตราประจำมหาวิทยาลัย

2.6.3.1 รูปวงกลมครอบธรรมจักรส่วนกลางเป็นพระเกี้ยวเป็นพระราชลัญจกรประจำพระองค์พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 5 รอบกรอบด้านบนมีอักษรภาษาบาลีว่า “ปญฺญาโลกสฺมิ ปชฺโชโต” รอบกรอบด้านล่างมีอักษรว่า “มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”

ภาพที่ 2.2 ตราพระราชลัญจกร

2.6.3.2 พระจุลมงกฎ (พระเกี้ยว) ตราพระราชลัญจกรประจำพระองค์ในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาจุฬาลงกรณ์พระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 5 ตรงฐานของพระเกี้ยวมีอักษรย่อว่า “มจร” และมีรูปธรรมจักรเป็นฉากเบื้องหลัง

2.6.4 สีประจำมหาวิทยาลัย : สีชมพู เป็นสีตามวันพระราชสมภพของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 5

2.6.5 ต้นไม้ประจำมหาวิทยาลัย : ต้นอโศก มีดอกสีแดงสดเป็นต้นไม้ที่ปลูกง่ายทนทาน มีทรงพุ่มกว้าง สื่อความหมายถึง ความคงทนความเรียบง่ายและความร่มเย็น

2.6.6 ปรัชญา : ศูนย์กลางการศึกษาพระพุทธศาสนาบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่พัฒนาจิตใจและสังคม

2.6.7 สุภาษิต : ปญฺญาโลกสฺมิปชฺโชโตคือปัญญาเป็นแสงสว่างในโลก

2.6.8 พันธกิจ

2.6.8.1 ผลิตบัณฑิตผลิตและพัฒนาบัณฑิตให้มีคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ 9 ประการ คือ มีปฏิปทาน่าเลื่อมใสใฝ่รู้ใฝ่คิดเป็นผู้นำด้านจิตใจและปัญญามีความสามารถในการแก้ปัญหามีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนารู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวมรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของสังคมมีโลกทัศน์กว้างไกลมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองให้เพียบพร้อมด้วยคุณธรรมและจริยธรรม

2.6.8.2 วิจัยและพัฒนาการวิจัยและค้นคว้าเพื่อสร้างองค์ความรู้ควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอนเน้นการพัฒนาองค์ความรู้ในพระไตรปิฎกโดยวิธีสหวิทยาการแล้วนาองค์ความรู้ที่ค้นพบมาประยุกต์ใช้แก้ปัญหาศีลธรรมและจริยธรรมของสังคมรวมทั้งพัฒนาคุณภาพงานวิชาการด้านพระพุทธศาสนา

2.6.8.3 ส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการวิชาการแก่สังคมตามปณิธานการจัดตั้งมหาวิทยาลัยด้วยการปรับปรุงกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสานสอดคล้องเอื้อต่อการส่งเสริมสนับสนุนกิจการคณะสงฆ์สร้างความรู้ความเข้าใจหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมแก่ประชาชนจัดประชุมสัมมนาและฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพระสงฆ์และบุคลากรทางศาสนาให้มีศักยภาพในการธำรงรักษาเผยแผ่หลักคาสอนและเป็นแกนหลักในการพัฒนาจิตใจในวงกว้าง

2.6.8.4 ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เสริมสร้าง และพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ ด้านการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมให้เอื้อต่อการศึกษาเพื่อสร้างจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในความเป็นไทย สนับสนุนให้มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาเป็นรากฐานของการพัฒนาอย่างมีดุลยภาพ

2.6.9 นวลักษณ์นิสิตมจร : M A H A C H U L A

M : MORALITY : มีปฏิปทาน่าเลื่อมใส

A : AWARENESS : รู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงทางสังคม

H : HELPFULNESS : มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนา

A : ABILITY : มีความสามารถในการแก้ปัญหา

C : CURIOSITY : มีความใฝ่รู้ใฝ่คิด

H : HOSPITALITY : มีน้ำใจเสียสละเพื่อส่วนรวม

U : UNIVERSITY : มีโลกทัศน์กว้างไกล

L : LEADERSHIP : มีความเป็นผู้นำด้านจิตใจและปัญญา

A : ASPIRATION : มีความมุ่งมั่นพัฒนาตนให้เพียบพร้อมด้วยคุณธรรมและจริยธรรม

2.6.10 ภูมิหลังของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งคณะสงฆ์ไทยที่สมเด็จพระบรมบพิตรพระราชสมภารเจ้าพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาจุฬาลงกรณ์พระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ได้ทรงสถาปนาขึ้นได้ดำเนินการตามพระราชปณิธานและปฏิบัติการกิจที่สำคัญในการผลิตบัณฑิตทางด้านพระพุทธศาสนาการวิจัยการบริการวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มายาวนานกว่า 1 ศตวรรษ มีวิวัฒนาการโดยสังเขป พ.ศ. 2432 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาจุฬาลงกรณ์พระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 5 ทรงสถาปนา “มหาธาตุวิทยาลัย” ขึ้นที่วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์และมีการใช้คำว่า “วิทยาลัย” เป็นครั้งแรก พ.ศ. 2432 เปิดทำการสอนอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายนโดยมีสมเด็จพระวันรัต (ฑิตอุทยมหาเถร) เป็นนายกมหาธาตุวิทยาลัยเป็นรูปแรก พ.ศ. 2439 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาจุฬาลงกรณ์พระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวโปรดฯ ให้สร้าง “สังฆิกเสนาสน์ราชวิทยาลัย” เป็นอาคารเรียนและโปรดฯ ให้เปลี่ยนนาม “มหาธาตุวิทยาลัย” เป็น “มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” เป็นสถานศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาชั้นสูง สำหรับพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ทั่วไป

พ.ศ. 2490 เปิดสอนหลักสูตรปริญญาตรีคณะพุทธศาสตร เป็นคณะแรก เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม ใช้ชื่อปริญญาว่า พุทธศาสตรบัณฑิต (พธ.บ.) โดยมีพระพิมลธรรม (ช้อย ทตฺตมหาเถร) เป็นนายกสมาคมมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2500 ปรับเปลี่ยนระบบการวัดผลมาเป็นระบบหน่วยกิต โดยกำหนดให้นิสิตต้องศึกษาอย่างน้อย 126 หน่วยกิต พ.ศ. 2505 เปิดสอนคณะครุศาสตร์ พ.ศ. 2506 เปิดสอนหลักสูตรแผนกอบรมครูศาสนศึกษาระดับประกาศนียบัตร และเปิดสอนคณะเอเชียอาคเนย์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA UNIVERSITY

(ต่อมาเปลี่ยนเป็นคณะมนุษยสงเคราะห์ศาสตร์ ในปี พ.ศ. 2516 พ.ศ. 2512 ปรับหลักสูตรแผนกอบรมครูศาสนศึกษา เป็นวิทยาลัยครูศาสนศึกษา และปรับเปลี่ยนหน่วยกิต เป็น 200 หน่วยกิต พ.ศ. 2512 มหาเถรสมาคมออกคาสั่งเรื่อง “การศึกษาของมหาวิทยาลัยสงฆ์ พ.ศ. 2512” และเรื่อง “สภาการศึกษาของคณะสงฆ์พ.ศ. 2512” ส่งผลให้มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีสถานะเป็นสถาบันการศึกษาของคณะสงฆ์ไทยโดยสมบูรณ์ พ.ศ. 2521 ขยายการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาไปสู่ภูมิภาคโดยจัดตั้งวิทยาลัยเขตแห่งแรกที่จังหวัดหนองคาย และขยายไปยังจังหวัดอื่น ๆ ที่มีความพร้อมด้านบุคลากรงบประมาณ อาคารสถานที่ ปัจจุบันวิทยาเขต วิทยาลัยสงฆ์ หรือห้องเรียน หน่วยวิทยบริการ ต่อมาในปี พ.ศ. 2540 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้ตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขึ้นประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2540 กำหนดเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีฐานะเป็นนิติบุคคลกำหนดสถานภาพและวัตถุประสงค์ (ตามมาตรา 6) ไว้ดังนี้ “ให้เป็นสถานศึกษาและวิจัยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวิจัยส่งเสริมและให้บริการทางพระพุทธศาสนาแก่พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์รวมทั้งการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม” และคฤหัสถ์ทั่วไป

พ.ศ. 2490 เปิดสอนหลักสูตรปริญญาตรีคณะพุทธศาสตร เป็นคณะแรก เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม ใช้ชื่อปริญญาว่า พุทธศาสตรบัณฑิต (พธ.บ.) โดยมีพระพิมลธรรม (ช้อย ทตฺตมหาเถร) เป็นนายกสมาคมมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2500 ปรับเปลี่ยนระบบการวัดผลมาเป็นระบบหน่วยกิต โดยกำหนด

2.6.10.1 นอกจากนี้มหาวิทยาลัยมีสถานะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการศึกษามุ่งประสิทธิภาพในการดำเนินงานสามารถพัฒนาองค์กรและระบบงานที่เหมาะสมกับภารกิจของมหาวิทยาลัยด้วยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงได้มีการจัดแผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาระยะที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) ขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ 6 ประการ ดังนี้

1) เพื่อให้มีโครงสร้างที่กะทัดรัดมีระบบการบริหารที่มีความคล่องตัวสามารถดำเนินงานทุกด้านได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลโปร่งใสและตรวจสอบได้

2) เพื่อให้บุคลากรทุกระดับเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเป็นผู้นำทางวิชาการด้านพระพุทธศาสนา

3) เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจหลักทั้งในด้านการบริหารการจัดการศึกษาศาสนศึกษาการวิจัยการบริการวิชาการแก่ชุมชนและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมได้ตามเป้าหมาย

4) เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นศูนย์กลางการศึกษาการวิจัยด้านปรัชญาพระพุทธศาสนาในระดับนานาชาติ

5) เพื่อผลิตบัณฑิตให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการด้านพระพุทธศาสนาสามารถประยุกต์เข้าศาสตร์สาขาต่าง ๆ มีปฏิปทาที่น่าเลื่อมใสใฝ่รู้ใฝ่คิดมีความเป็นผู้นำทางจิตใจ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA UNIVERSITY

และปัญญามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีโลกทัศน์กว้างไกลสามารถก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของโลกมีศรัทธาที่จะอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนามีคุณธรรมจริยธรรมและเสียสละเพื่อส่วนรวมและ

6) เพื่อให้สามารถระดมทุนจากแหล่งต่าง ๆ ให้เพียงพอต่อการจัดหาและพัฒนาอาคารสถานที่บุคลากรครุภัณฑ์การศึกษาและเทคโนโลยีสารสนเทศตามเป้าหมายที่กำหนด

2.6.1 โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัย

ภาพที่ 2.3 โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัย

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7.1 งานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบ

ประจักษ์ ผลเรือง (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ผลการวิจัย พบว่า กองทุนหมู่บ้านส่วนใหญ่ประสบปัญหาที่มีสภาพความรุนแรงในระดับปานกลาง ปัญหาที่มีความรุนแรงมากที่สุดตามลำดับ ได้แก่ ด้านระบบหมู่บ้าน ด้านสมาชิก ด้านระบบสนับสนุน และด้านองค์กรการบริหาร ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านมากที่สุด คือ ระบบองค์กรการบริหารจัดการ รองลงมา ได้แก่ ระบบสนับสนุนระบบหมู่บ้าน และระบบสมาชิกตามลำดับ ตัวแบบยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่สร้างขึ้นและผ่านกระบวนการพัฒนาแล้วสามารถสังเคราะห์กลั่นกรองและคัดสรรไว้เฉพาะที่สำคัญเพียง 4 ยุทธวิธี คือ 1) การพัฒนาระบบงานกองทุน 2) การพัฒนาองค์กรการบริหารกองทุน 3) การกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาหมู่บ้าน และ 4) การเสริมสร้างบรรยากาศการบริหารจัดการกองทุน ซึ่งได้เสนอแนะให้นำไปใช้ในกระบวนการพัฒนากองทุนหมู่บ้านผ่านศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระบบหมู่บ้านและระดับตำบลโดยเน้นระบบองค์กรการบริหารจัดการเป็นหลักกล่าวคือ ควรเริ่มต้นและให้น้ำหนักต่อการพัฒนาองค์กรการบริหารกองทุนหมู่บ้านสำหรับยุทธวิธีอื่นถือเป็นตัวเสริมให้การพัฒนาองค์กรการบริหารกองทุนให้ประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้นเท่านั้น

อมร สุวรรณนิมิตร (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อการพัฒนาชุมชนน่าอยู่ ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ลักษณะความน่าอยู่ในบริบทชุมชนชนบทอีสาน จำแนกได้ 4 ด้าน คือ 1) ด้านกายภาพ สุขภาพชุมชน 2) ด้านเศรษฐกิจชุมชน 3) ด้านวิถีชุมชน และ 4) ด้านผู้นำ การจัดการชุมชน สถานการณ์ความน่าอยู่ของชุมชนอีสานในภาพรวม ด้านวิถีชีวิตชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง ด้านผู้นำการจัดการชุมชนอยู่ในระดับสูง ระดับพลัง อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านตระหนักต่อท้องถิ่นอยู่ในระดับสูง ชี้ให้เห็นว่าความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของตัวแปรพลังอำนาจที่มีผลต่อความน่าอยู่ มีความสอดคล้องกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพลังอำนาจกับน่าอยู่มีความสัมพันธ์เชิงบวก และผลการวิเคราะห์สัมฤทธิ์อิทธิพล 1) ตัวแปรทางตรง คือ การมีส่วนร่วมและเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยรวมสูงสุด 2) ตัวแปรที่มีอิทธิทางตรงและทางอ้อม คือ ความไว้วางใจ กระบวนการเรียนรู้ของกลุ่ม และการสร้างทีมงาน 3) ตัวแปรที่มีผลทางอ้อม คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การการประสานความร่วมมือการสื่อสารที่มีประสิทธิผลส่วนตัวแปรความตระหนักต่อท้องถิ่นไม่มีผลต่อความน่าอยู่

และมีความสัมพันธ์กับตัวแปรการมีส่วนร่วมในระดับสูงกระบวนการพัฒนาองค์กรโดยการใช้กระบวนการเทคนิคที่ปรึกษา การให้ข้อมูลย้อนกลับ การประเมินผลเป็นกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการเสริมสร้างพลังอำนาจองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่

นรีนุช ชัยวิฑูรย์ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของพนักงานบริษัทโตโยต้า นนทบุรี ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของพนักงานบริษัท โตโยต้า นนทบุรี ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความ แตกต่างระหว่างสมรรถนะหลักของพนักงานบริษัท โตโยต้า นนทบุรี ผู้จำหน่ายโตโยต้าจำกัด กับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้การศึกษาคือพนักงานบริษัทโตโยต้า นนทบุรี ผู้จำหน่ายโตโยต้าจำกัด ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อได้แก่ การสื่อสาร การวางแผนและบริหารจัดการ การบริหารเชิงกลยุทธ์และสำนึกในความเป็นสากล อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ การทำงานเป็นทีม และสำนึกในเรื่องคุณภาพ 2) พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีสมรรถนะด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน 3) พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีสมรรถนะโดยภาพรวม และรายด้านทั้ง 6 ด้านแตกต่างกัน 4) พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีสมรรถนะด้านการวางแผนและบริหารจัดการ แตกต่างกัน 5) พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีสมรรถนะในภาพรวม และรายด้าน ด้านการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การวางแผนและบริหารจัดการ การบริหารเชิงกลยุทธ์ และสำนึกในความเป็นสากลแตกต่างกัน 6) พนักงานที่มีการศึกษาอบรมเพิ่มเติมตามสายอาชีพต่างกัน มีสมรรถนะในภาพรวมและรายด้าน ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การวางแผน และบริหารจัดการ การบริหารเชิง กลยุทธ์สำนึกในเรื่องคุณภาพและสำนึกในความเป็นสากลแตกต่างกัน

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

พิชญาภา ยืนยาว (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยที่จำเป็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษานั้น ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.1) การจัดการองค์การ 1.2) การติดต่อสื่อสาร 1.3) ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ 1.4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 1.5) การบริหารความเปลี่ยนแปลง 1.6) จรรยาบรรณในวิชาชีพ 1.7) การบริหารที่ดี และ 2) รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถาบันอุดมศึกษาประกอบด้วยกลุ่มตัวแปลอิสระ ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร ความเชี่ยวชาญการบริหารการเปลี่ยนแปลงจรรยาบรรณในวิชาชีพและการบริหารที่ดี กับกลุ่มตัวแปรตาม ได้แก่ การจัดการองค์การ และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

อนงค์ สระบัว (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของสถาบันอุดมศึกษา พบว่า 1) องค์ประกอบตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.1) กระบวนการจัดการความรู้ 1.2) การเรียนรู้ 1.3) สมรรถนะ 1.4) เทคโนโลยี และ 1.5) โครงสร้างองค์กร 2) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวชี้วัดของการจัดการเรียนรู้ของสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน

ซึ่งมีความเหมาะสมเป็นไปได้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของงานวิจัย

กิตติคม คาวีรัตน์ ได้วิจัยเรื่อง (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์เพื่อสร้างเสริมสุขภาวะสำหรับนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัย พบว่า ผลการพัฒนาได้รูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์เพื่อสร้างเสริมสุขภาวะสำหรับนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ (KAECPAR Model) ประกอบด้วย หลักการ คือ การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้โดยการปฏิบัติจริงเป็นการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่วัตถุประสงค์ คือ เพื่อให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ร่วมกันทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นขั้นตอนของรูปแบบ 5 ขั้นตอน ขั้นที่ 1 การให้ความรู้และการสร้างความตระหนัก (Knowledge and Awareness : KA) ขั้นที่ 2 การสร้างเสริมความรู้ (Enhancement) : E) ขั้นที่ 3 การสร้างผลงาน (Construction : C) ขั้นที่ 4 การนาเสนอผลงาน (Presentation : P) และขั้นที่ 5 การประเมินผลการเรียนรู้และการสะท้อนกลับ (Assessment and Reflection : AR) ในทุกขั้นตอนมีการดำเนินการขั้นตอนย่อย คือ ขั้นเตรียมการ (Preparing : P) ขั้นปฏิบัติการ (Doing : D) ขั้นสรุป (Summarizing : S) โดยมีเงื่อนไขการนำรูปแบบไปใช้ประกอบด้วยหลักการตอบสนอง ระบบสังคมและระบบสนับสนุน ผลการประเมินการใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์พบว่า ความรู้การสร้างเสริมสุขภาวะหลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบ พฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาวะหลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการใช้ทักษะกระบวนการหลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบการใช้ทักษะมนุษยสัมพันธ์หลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบเจตคติการสร้างเสริมสุขภาวะหลังการใช้รูปแบบสูงกว่าก่อนการใช้รูปแบบความรับผิดชอบของนักศึกษาหลังการใช้รูปแบบนักศึกษามีความรับผิดชอบอยู่ในระดับดีมากและค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ของอาจารย์อยู่ในระดับมากที่สุด

นาคม ธีรสุวรรณจักร (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการ บ้านเมืองและสังคมที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการ บริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรมหลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า ผลการประเมินการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี พบว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้านตามลำดับได้แก่ หลักนิติธรรมหลักความโปร่งใส หลักคุณธรรม หลักความคุ้มค่า หลักการมีส่วนร่วม

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

และหลักความรับผิดชอบส่วนผลการพัฒนารูปแบบการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรีที่ได้พัฒนาขึ้น ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความคุ้มค่าหลักการมีส่วนร่วมและหลักความรับผิดชอบ

วิมล จันทร์แก้ว (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 พบว่า 1) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 มี 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1.1) การวิเคราะห์สังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนา 1.2) การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 1.3) การทดลองรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 1.4) การพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และ 1.5) การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 2) คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนา มี 5 คุณลักษณะ คือ การเป็นผู้นำการเรียนรู้แบบทีม ผู้นำของผู้นำ ผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์ผู้นำการบริหารความเสี่ยงและผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานทั้ง 4 กลุ่มงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้ภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 5) ครูผู้สอนและนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการใช้ภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

สมบูรณ์ ธรรมลังกา (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นฐานในจังหวัดเชียงราย ผลการวิจัย พบว่า ในบริบททางด้านสังคมของชุมชนที่เข้มแข็งในจังหวัดเชียงรายเป็นสังคมแบบเครือญาติมีโครงสร้างทางสังคมเป็นทั้งแบบแนวราบและแนวตั้งทางด้านการเมืองมีการกระจายอำนาจแบ่งการปกครองชุมชนเป็นหมวดหรือคุ้มชุมชนต่าง ๆ ทางด้านวัฒนธรรมชุมชน มีวัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อและพิธีกรรมที่สืบทอดมาจากบรรพบุรุษ และทางด้านเศรษฐกิจ มีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์ เป็นต้น ทุนในการผลิตมีการรวมกลุ่มเพื่อการผลิต การจำหน่ายผลผลิตเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจของชุมชน การใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นฐานในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในจังหวัดเชียงราย มีอาทิเช่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านผู้นำชุมชน การเรียนรู้และการถ่ายทอดความรู้การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อความเข้มแข็งของชุมชนมีปัจจัยสำคัญ คือ กระบวนการเรียนรู้ของชุมชนระบบเครือข่าย ระบบความสัมพันธ์ในชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่นในการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นฐานได้ใช้ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มากำหนดรูปแบบการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและตัวชี้วัดความเข้มแข็งของชุมชน

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วิทยา จันทร์แดง (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการชุมชนเข้มแข็งตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในเขตจังหวัดภาคกลางตอนบน ผลการวิจัย พบว่า 1) นโยบายการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้เพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็ง มีการดำเนินการในด้านการเพิ่มศักยภาพขององค์กรชุมชนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมการจัดการความรู้และการเรียนรู้ของคนในชุมชน 2) ชุมชนมีการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการชุมชน 3) รูปแบบใหม่ที่ค้นพบ คือ การบริหารจัดการชุมชนเข้มแข็งแบบบูรณาการตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การวิจัยในครั้งนี้นำไปสู่ข้อค้นพบใหม่ คือ 1) การมีส่วนร่วมที่สนับสนุนชุมชนเข้มแข็งแบบไตรภาคี ได้แก่ องค์กรชุมชน องค์กรภาครัฐองค์กรภาคีสนับสนุน 2) ระบบสนับสนุนชุมชนเข้มแข็ง ได้แก่ ระบบความรู้ระบบข้อมูล ระบบความสัมพันธ์และมีแนวทางในการนาไปสู่การปฏิบัติเพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็ง 3) แนวทางในการสร้างชุมชนเข้มแข็ง คือ แนวทางด้านการฟื้นฟูชุมชนแนวทางด้านการปรับตัวของชุมชนและแนวทางด้านการดำรงอยู่ของชุมชน

2.7.2 งานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะ

ธาริณี อภัยโรจน์ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักเพื่อการพัฒนาบุคลากร : กรณีศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา การวิจัยครั้งมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อการศึกษาสมรรถนะหลักเพื่อการพัฒนาบุคลากร:กรณีศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสมรรถนะหลักเพื่อการพัฒนาบุคลากร : กรณีศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา กับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมตามช่องว่างของสมรรถนะหลัก (Core Competency Gap) ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะหลักของ บุคลากรในปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันมสมรรถนะหลักเพื่อการพัฒนาบุคลากร : กรณีศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) แนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม ตามช่องว่างของสมรรถนะหลัก (Core Competency Gap) ได้แก่ 1) หลักสูตรการพัฒนาความคิดเชิงวิเคราะห์ 2) หลักสูตรการสร้างบุคลากรที่มีศักดิ์ศรีและจริยธรรมที่พึงประสงค์ และ 3) หลักสูตรการสร้างสรรค์ความคิดเชิงนวัตกรรม

วินัย ไข่ขาว (2553, ก) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักของพนักงานบริษัท ครัวแม่ศรีเรือน จำกัด และบริษัทในเครือ การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของพนักงานบริษัท ครัวแม่ศรีเรือน จำกัด และบริษัทในเครือ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความ แตกต่างระหว่างสมรรถนะหลักของพนักงานบริษัท ครัวแม่ศรีเรือน จำกัด และบริษัทในเครือกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ครัวแม่ศรีเรือน จำกัด และบริษัทในเครือ ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักในภาพรวม และรายด้านทั้ง 7 ด้าน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

อยู่ในระดับมาก และพนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลัก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วินัย ไข่ขาว (2553, ข) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักของพนักงานบริษัท ครัวแม่ศรีเรือน จำกัด และบริษัทในเครือ การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของพนักงานบริษัท ครัวแม่ศรีเรือน จำกัด และบริษัทในเครือ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสมรรถนะหลักของพนักงานบริษัท ครัวแม่ศรีเรือน จำกัด และบริษัทในเครือกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือพนักงาน บริษัท ครัวแม่ศรีเรือน จำกัด และบริษัทในเครือ ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักในภาพรวมและรายด้านทั้ง 7ด้าน อยู่ในระดับมาก และพนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลัก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชยาภรณ์ นินนานนท์ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ 2) เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ จำแนกตามประสบการณ์ วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารจำนวน 69 คน จากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ ค่าความเชื่อมั่น .95 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสถิติทดสอบค่าที ทดสอบอัตราส่วนค่าเอฟ และเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ สัมประสิทธิ์อัลฟ่าและหาค่าความเชื่อมั่น โดยสูตรของครอนบาค ผลการวิจัย พบว่า 1) ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้จำแนกตามประสบการณ์ วุฒิการศึกษาและขนาดสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

นภัสวรรณ เกียรติวุฒิกาญจน์ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะที่พึงประสงค์ของเลขานุการผู้บริหารระดับสูงมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตกาญจนบุรี มีวัตถุประสงค์ 1) สมรรถนะที่พึงประสงค์ของเลขานุการผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตกาญจนบุรี 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของเลขานุการผู้บริหารระดับสูงมหาวิทยาลัยมหิดลวิทยาเขตกาญจนบุรี ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ทางการบริหาร บุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะที่พึงประสงค์ของเลขานุการผู้บริหารระดับสูงมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเภท พบว่า สมรรถนะหลักและสมรรถนะเฉพาะด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สมรรถนะด้านการบริหารอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของเลขานุการผู้บริหาร

ชยุต สุดด้วงแก้ว (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานในปัจจุบันของบุคลากร 2) พัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร 3) ประเมินผลการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วน ตำบลดอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา ประชากรในการวิจัยคือบุคลากรของ อบต. ดอนแก้ว ทุกระดับ จำนวน 85 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ บุคลากรมากกว่าครึ่งเป็นเพศชาย อายุระหว่าง 25 - 35 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงาน 1 - 5 ปี ปัญหาการวิจัยของการพัฒนาสมรรถนะ พบว่า บุคลากรบางส่วนไม่มีความต้องการสมรรถนะที่ตนเองมีอยู่หน่วยงานมีงบประมาณที่จำกัดทำให้ไม่สามารถพัฒนาสมรรถนะได้อย่างต่อเนื่องบุคลากรมีจำนวนมากและมีความหลากหลายด้านความรู้และวุฒิการศึกษาบุคลากรต้องการให้มีการพัฒนาสมรรถนะของแต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่อง สำหรับการสร้างแนวทางการพัฒนาพบว่าบุคลากรมีช่องว่างที่ต้องการการพัฒนาทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริหารที่ดี 3) ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ 4) ด้านจริยธรรม 5) ด้านความร่วมแรงร่วมใจ แต่เนื่องจากผู้วิจัยมีงบประมาณและระยะเวลาในการพัฒนาที่จำกัดทำให้ไม่สามารถทำการพัฒนาได้ทั้ง 5 ด้านได้ ผู้วิจัยจึงเลือกสมรรถนะด้านที่บุคลากรมีช่องว่างมากที่สุดจำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริหารที่ดี 3) ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ โดยใช้การฝึกอบรมเป็นวิธีการในการพัฒนาการประเมินการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยการเปรียบเทียบช่องว่างสมรรถนะระหว่างก่อนและหลังการพัฒนา พบว่าเมื่อผ่านการพัฒนาบุคลากรมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้านเพิ่มขึ้น แม้ว่ามีบุคลากรบางคนยังไม่สามารถพัฒนาถึงระดับสมรรถนะที่พึงประสงค์ แต่ก็มีการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นกว่าเดิมซึ่งแสดงว่าการพัฒนาโดยการใช้วิธีการฝึกอบรมเป็นวิธีที่สามารถพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับหนึ่ง อย่างไรก็ตามควรที่จะหาวิธีการพัฒนาสมรรถนะที่หลากหลายขึ้น

รัตติกาล ละเต็บซันและสิริภักต์ ศิริโท (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะการจัดการของบัณฑิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตภายใต้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ในปี พ.ศ. 2555 ผู้วิจัย ได้ทำการวิจัยและพัฒนากรอบแนวคิดในการประเมินสมรรถนะภายใต้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ โดยพบว่า สมรรถนะหลักที่ต้องการ ประกอบด้วย 10 สมรรถนะ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คือ 1) สมรรถนะในการควบคุมตนเอง 2) สมรรถนะในการเรียนรู้ 3) สมรรถนะเชิงกลยุทธ์ 4) สมรรถนะในการคิด การวางแผนและการจัดการ 5) สมรรนะในการขับเคลื่อนนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง 6) สมรรถนะด้านทีมงาน 7) สมรรถนะในการจัดการตนเอง 8) สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และการใช้เทคโนโลยี 9) สมรรถนะในการสื่อสาร และ 10) สมรรถนะในการรับรู้เรื่อง ระหว่างประเทศ

ธันยนันท์ ทองปานคุณานนท์ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท โพสโค (ไทยแลนด์) จำกัด การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโพสโค (ไทยแลนด์) จำกัด เพื่อศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโพสโค (ไทยแลนด์) จำกัด และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เสริมสร้างสรรถนะกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโพสโค (ไทยแลนด์) จำกัด ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทโพสโค (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการวิจัย พบว่า พนักงานบริษัทโพสโค (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 265 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มีสถานภาพโสด อายุตั้งแต่ 30 ปี ขึ้นไป ซึ่งพนักงานที่ มีอายุน้อยสุด คือ 21 ปี อายุมากที่สุด คือ 42 ปี ที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา / ปวส. มากที่สุด และต่ำกว่ามัธยมศึกษาน้อยที่สุด โดยมีรายได้อยู่ระหว่าง 20,001 - 30,000บาท เป็นพนักงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ แผนกการผลิตสินค้า (Production) มีอายุการทำงานตั้งแต่ 4 - 7 ปี และยังพบว่า พนักงาน บริษัทโพสโค (ไทยแลนด์) จำกัด โดยมีปัจจัยที่เสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานทั้งภาพรวมและรายด้านของพนักงานอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณารายด้านแล้วสามารถเรียงลำดับปัจจัยที่เสริมสร้างสมรรถนะในการทำงานจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ ความสมดุลของงานกับชีวิตความผาสุกของพนักงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน สำหรับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโพสโค (ไทยแลนด์) จำกัด ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วสามารถเรียงลำดับสมรรถนะในการบริษัทงานของพนักงานบริษัท โพสโค (ไทยแลนด์) จำกัด จากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ คือ ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง ด้านบุคลิกลักษณะประจำตัว ด้านความรู้ ด้านแรงจูงใจในการทำงานและด้านทักษะ จากผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า พนักงาน เพศชายกับเพศหญิงมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะและด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองต่างกันในส่วนของพนักงานที่มีสถานภาพและรายได้ต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านแรงจูงใจต่างกันและพนักงานที่มีการศึกษาต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองต่างกันทั้งนี้ พบว่าพนักงานที่มีอายุและอายุงานต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยที่เสริมสร้างสมรรถนะด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความผาสุกของพนักงานและด้านความสมดุลของงานกับชีวิตแตกต่างกันมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ธนิษฐา ชีวพัฒนพันธุ์ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของพนักงานบัญชีในโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรีตามทัศนะของหัวหน้างานบัญชี การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของหัวหน้างานบัญชีในโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรีเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบัญชีโรงงานอุตสาหกรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีตามที่คาดหวังด้านกิจนิสัยที่ดีในการประกอบวิชาชีพอยู่ในระดับดีมาก รองลงมา อยู่ในระดับดี คือ ด้านความรู้ทางวิชาการและด้านทักษะในการปฏิบัติงาน สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีตามที่เป็นจริงทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับดี โดยอันดับแรก คือ สมรรถนะด้านกิจนิสัยที่ดีในการประกอบวิชาชีพ รองลงมา คือ สมรรถนะด้านทักษะในการปฏิบัติงานและสมรรถนะด้านความรู้ทางวิชาการตามลำดับ การเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานบัญชีตามที่คาดหวังกับสมรรถนะที่เป็นจริงใน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ทางวิชาการ ด้านทักษะในการปฏิบัติงานและด้านกิจนิสัยที่ดีในการประกอบวิชาชีพ พบว่าสมรรถนะที่คาดหวังสูงกว่าสมรรถนะที่เป็นจริงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

2.7.3 งานวิจัยเกี่ยวกับบริหารทรัพยากรมนุษย์

มรกต โกมลดิษฐ์ (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ:กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พบว่า วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มจธ.) รวมถึงเปรียบเทียบระดับการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ มจธ. โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทหน่วยงาน ระยะเวลาในการทำงานและประเภทบุคลากร และศึกษาปัญหาและเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ มจธ. ผลการวิจัย พบว่า มจธ. มีระดับการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วยการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ ระดับการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ระดับการศึกษา ประเภทหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประเภทหน่วยงาน ประเภทบุคลากร มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทบุคลากรมีความสัมพันธ์การธำรงรักษา และป้องกันทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจากความคิดเห็นเพิ่มเติม พบว่า บุคลากรของ มจธ. เสนอให้มีการมอบหมายภาระงานอย่างเท่าเทียมกัน ควรปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับผลงาน และควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ทวี สีหามาตย์ (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการบริหาร กิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสรรหา ความปลอดภัยและสุขภาพ การคัดเลือก ผลตอบแทนและผลประโยชน์อื่น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ 2) การบริหารกิจการนักศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานกิจการนักศึกษา งานบริการการศึกษา งานทะเบียนและประเมินผล 3) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการนักศึกษาได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความปลอดภัยและสุขภาพ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ส่งผลต่อการบริหารกิจการนักศึกษา

อาภรณ์รัตน์ ทองนพคุณ (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรด้านสิ่งแวดล้อม กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานในกรมควบคุมมลพิษ ผลการวิจัย พบว่า ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นนับว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ตั้งแต่ตัวบุคคลองค์กร สังคมไปถึงการพัฒนาประเทศและวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีที่สุด ก็คือ การให้การศึกษาแก่บุคคลในทุกรูปแบบโดยไม่จำกัดเฉพาะการศึกษาอยู่ในโรงเรียนเท่านั้นและไม่จำกัดในเรื่องของเวลา สถานที่ เพศ วัย หรือโอกาสใด ๆ วิธีการหนึ่งที่หน่วยงานหรือองค์กรมักใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ วิชาการด้านต่าง ๆ ให้กับบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กร คือ การให้การศึกษาในรูปแบบของการฝึกอบรม

กุลชลี พวงเพ็ชร (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจประกันภัยในประเทศไทย : ศึกษาเฉพาะกรณี การฝึกอบรม ผลการวิจัย พบว่า 1) ตัวแปรขาดมีอิทธิพลต่อนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัย 2) ตัวแปรขาดมีอิทธิพลต่อการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงของบริษัทประกันภัย 3) ตัวแปรขาดมีอิทธิพลต่องบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัย 4) ตัวแปรลักษณะความเป็นเจ้าของนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงและงบประมาณด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัย 5) ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้บริหาร พบว่า พนักงานขาดแรงจูงใจในการฝึกอบรมและไม่ยอมรับสิ่งใหม่บริษัทประสบปัญหาสมองไหลระบบการบริหารไม่เอื้อต่อการพัฒนาและการพัฒนาขาดความต่อเนื่องจึงทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทประกันภัยไม่ได้ผลเท่าที่ควร

กรภัทร์ จารุกำเนิดกนก (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การสาธารณประโยชน์ด้านสังคมสงเคราะห์เกี่ยวกับเด็กและสตรี ผลการวิจัย พบว่า ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใช้รูปแบบระบบพี่เลี้ยงหรือรุ่นพี่สอนงานรุ่นน้องโดยคัดเลือกผู้สอนงานที่เป็นต้นแบบที่ดีมาเป็นผู้สอนงาน วิธีการสอนงานใช้กระบวนการสอนงานจากง่ายไปยาก รุ่นพี่ดูแลทั้งเรื่องงานการปรับตัว

ในองค์กรให้ความสำคัญทางด้านจิตใจส่งเสริมสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้รับการอบรมสัมมนาสำหรับเจ้าหน้าที่วิชาชีพเพิ่มความรู้ให้ทันสมัยและเจ้าหน้าที่สนับสนุนให้เป็นการอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือในการทำงาน รวมถึงเป็นตัวอย่างของการเสียสละและให้ความสำคัญในเรื่อง ความประหยัด คำนึงถึงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การดำเนินชีวิตประจำวัน วิถีการทำงาน มีจิตอาสาให้เห็นใจเพื่อนมนุษย์ กล้าคิดกล้าแสดงออ ซึมซับค่านิยมเป้าหมาย แนวคิด แนวปฏิบัติที่ดีเข้ามาในตนเองมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ร่วมคิดร่วมทำร่วมแก้ไขมีความสามัคคีและทำให้ตนเองเป็นคนที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ

เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำวัฒนธรรมการทำงานในองค์การ และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ผลการวิจัย พบว่า ผู้นำที่มีพฤติกรรมที่มีบทบาทและลักษณะการกระทำที่เป็นตัวอย่างที่ดีแบบอย่างที่ดี พนักงานก็จะเกิดการรับรู้ มีความต้องการที่จะลอกเลียนแบบพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี และผู้นำควรมีคุณสมบัติที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานเพื่อให้เกิดการกระตุ้นทางอารมณ์ให้เกิดการปฏิบัติตาม รวมถึงกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องมีกิจกรรมการฝึกอบรมพัฒนาพนักงานเพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้พัฒนาที่ตรงกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้วัฒนธรรมการทำงานในองค์การที่เน้นการมีส่วนร่วมและเน้นในพันธกิจก็มีอิทธิพลต่อการฝึกอบรมและกิจกรรมการพัฒนาของพนักงานเช่นกัน ดังนั้นกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทัศนคติของพนักงานเป็นผลทำให้พนักงานมีความรู้ความสามารถทักษะที่เพิ่มขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.7.4 งานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ดวงตา อ่ำแจ้ง (2540) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมข้าราชการครู ผลการวิจัย พบว่า การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นขั้นตอนการบริหารและการดำเนินการให้เป็นไปตามโครงการพัฒนา โดยใช้ทรัพยากรบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นขั้นตอนการปฏิบัติจริงจึงควรมีการดำเนินการ ดังนี้ คือ 1) การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรดำเนินการตามแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้กำหนดไว้ถ้าแผนนั้นสามารถตอบสนองต้อการพัฒนาบุคลากรและตอบสนองต่อการพัฒนาองค์การได้ แต่หากแผนนั้นไม่สามารถตอบสนองได้เพราะสภาพแวดล้อมภายในหรือภายนอกองค์การที่เปลี่ยนแปลงไปก็ตามจำเป็นต้องยกเลิกแผนเดิมที่กาหนดไว้แล้วดำเนินการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใหม่ให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรและตอบสนองต่อการพัฒนาขององค์การได้ 2) ต้องมีการกำหนดความต้องการหรือวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก่อนการเลือกเทคนิคและวิธีการพัฒนา ทั้งนี้การเลือกเทคนิคและวิธีการพัฒนาต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์กลุ่มผู้เข้ารับการพัฒนาระยะเวลาและงบประมาณ 3) ต้องมีการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากร

มนุษย์อย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง 4) จะต้องใช้ทรัพยากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างคุ้มค่ามากที่สุด

สวรรยา ธีราวิทยางกูร (2546) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสามารถทางการจัดการของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรธุรกิจค้าปลีก ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างในเรื่องระดับการศึกษาของผู้บริหารที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสามารถในการจัดการด้านคุณลักษณะพิเศษของกลุ่มตัวอย่างและปัจจัยทางด้านคุณลักษณะส่วนตัว ทักษะการทำงานและแรงจูงใจในการทำงาน ตลอดจนปัจจัยด้านตัวกระตุ้นในการทำงาน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร เทคโนโลยี การจัดโครงสร้างองค์กร การฝึกอบรม และผลตอบแทน มีผลต่อความสามารถในการจัดการของผู้บริหารที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในทุก ๆ ด้าน

ชาญพล นิลประภาพร (2547) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสามารถที่จำเป็นต่อนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาคธุรกิจของไทย โดยมุ่งพิจารณาความสามารถหรือสมรรถนะที่ทำเป็นทั้งในปัจจุบันและอนาคตแยกตามบทบาทหน้าที่งานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละด้าน พบว่า ความสามารถหรือสมรรถนะด้านภาวะผู้นำมีความจำเป็นต่องานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตมากที่สุด ความสามารถด้านการวิเคราะห์เป็นด้านที่ใช้ยากที่สุด ขณะเดียวกันพบว่าด้านความสามารถในการจัดการตนเองมีการนำมาใช้มากที่สุด รวมถึงความสามารถด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสำคัญต่องานธุรกิจมากที่สุด และพบว่าปัจจัยที่เอื้อต่อการนำแนวคิดเรื่อง ความสามารถมาใช้ คือ การตื่นตัวต่อกระแสขององค์การแห่งการเรียนรู้ และพฤติกรรมของคนรุ่นใหม่แต่ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคของการนำแนวคิดเรื่องความสามารถหรือสมรรถนะไปใช้ในองค์กร คือ ระบบอาวุโสและทัศนคติของบุคลากร

วีรภัทร ภัทรกุล (2549) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พัฒนารูปแบบการวางแผนทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการวิจัย พบว่า วิธีการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน 1) กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย 2) ศึกษาสภาพการวางแผนทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 3) สร้างรูปแบบการวางแผนทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 4) ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบที่สร้างขึ้น และ 5 ปรับปรุงและนำเสนอรูปแบบการวางแผนทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ รูปแบบของการวางแผนทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ 1) ความนำ 2) องค์ประกอบของรูปแบบวางแผนทรัพยากรบุคคล 3) แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ และ 4) เงื่อนไขหรือข้อจำกัดของรูปแบบ องค์ประกอบของรูปแบบการวางแผนทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ คือ 1) สภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมวัฒนธรรม ด้านการเมืองการปกครองและด้านเทคโนโลยี 2) ปัจจัยป้อนในการวางแผนทรัพยากรบุคคล ได้แก่สภาพแวดล้อมภายในของมหาวิทยาลัยราชภัฏกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ประวัติความเป็นมาและพัฒนาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 3) กระบวนการวางแผนทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานขององค์การ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

การประเมินทรัพยากรบุคคลปัจจุบัน การคาดการณ์ความต้องการทรัพยากรบุคคล การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล การกำหนดแนวปฏิบัติ และการตรวจสอบและประเมินผล 4) ผลผลิตจากการวางแผนทรัพยากรบุคคล ได้แก่ บุคลากรในจำนวนคุณสมบัติและเวลาตามความต้องการขององค์การ และ 5 ข้อมูลย้อนกลับจากการวางแผนทรัพยากรบุคคลการนำรูปแบบไปใช้ต้องมีข้อกำหนดที่แสดงถึงการนำไปใช้ได้จริงและมีการกำหนดเงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบหรือข้อจำกัดของรูปแบบเตรียมไว้ล่วงหน้าการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการพัฒนารูปแบบการวางแผนทรัพยากรบุคคลเท่านั้น ผู้วิจัยเสนอแนะว่าในอนาคตควรมีการวิจัยในลักษณะเจาะจงในกระบวนการอื่น ๆ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหา การคัดเลือก และการพัฒนาบุคลากร เป็นต้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นการทำให้ทรัพยากรมีคุณค่าและเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ เป็นกำลังสำคัญในการบริหารพัฒนาองค์กรสังคมอีกทั้งยังเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศอีกด้วยองค์กรหรือหน่วยงานที่ขาดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ย่อมประสบความสำเร็จได้ยากยิ่ง ดังนั้นทุกองค์กรจึงได้ตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของมนุษย์ ได้ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถทักษะในด้านวิชาการต่าง ๆ ควบคู่ด้วยการพัฒนาคนให้เต็มศักยภาพทั้งร่างกายและจิตใจเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพได้อย่างเต็มความสามารถสามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มความสามารถเช่นกัน

ฌาน ตรรกวิจารณ์ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ ผลการวิจัย พบว่า เชิงพุทธแนวความคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีพุทธธรรมเป็นฐานในการพัฒนาโดยมีพุทธเศรษฐศาสตร์ ทฤษฎีระบบ ทฤษฎีจิตวิทยาการเรียนรู้และอริยมรรคมีองค์ 8 เป็นแนวทฤษฎีที่ใช้ในการพัฒนาโดยมีเป้าหมายการพัฒนา 2 ระดับ คือ ระดับโลกียธรรมและระดับ โลกุตรธรรม ส่วนปรัชญาในการพัฒนานั้นตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่ามนุษย์สามารถพัฒนาได้พุทธธรรม มีเป้าหมายที่การพัฒนาปรับปรุงมนุษย์ใช้ปัญหาของมนุษย์ คือ “ทุกข์” เป็นตัวตั้ง ใช้หลักธรรม อริยสัจ 4 เป็นหลักคิดในการพัฒนาและมีการคิดเชิงระบบ

สุกฤษฎิ์ ลิมโพธิ์ทอง (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์กรธุรกิจการผลิตเครื่องไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ผลกระทบของแนวทางปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ต่อการเข้าออกของพนักงาน 2) ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์กับการสูญเสียจากการผลิต ผ่านการเข้าออกของพนักงานขององค์กรธุรกิจการผลิตเครื่องไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ที่เป็นสมาชิกสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และ 3) ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์กับผลิตภาพแรงงานผ่านการเข้าออกของพนักงานขององค์กรธุรกิจการผลิตเครื่องไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ที่เป็นสมาชิก สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ในการวิจัยพบว่า 1) แนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ทั้ง 6 ด้าน

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

มีผลกระทบเชิงลบต่อการเข้าออกของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) ตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวแปร ดังกล่าวมีผลระทบทางตรงต่อการสูญเสียจากการผลิตและผลิตภาพแรงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวแปรดังกล่าว ยังมีผลกระทบทางอ้อมผ่านการเข้าออกของพนักงานไปยังการสูญเสียจากการผลิตและผลิตภาพแรงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 4) การเข้าออกของพนักงานมีผลกระทบทางตรงต่อการสูญเสียจากการผลิตและผลิตภาพแรงงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติการวิจัยนี้เสนอแนะว่า องค์กรธุรกิจการผลิตเครื่องไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย ควรบริหารแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 6 ด้าน ในลักษณะประสมประสานกัน และควรนำกลยุทธ์ที่ใช้ในการดำเนินการของแนวปฏิบัติทั้ง 6 ด้าน มาใช้เพื่อสนับสนุนให้องค์กรธุรกิจดังกล่าวสามารถคัดเลือกได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงานเข้ามาทำงานกับองค์กร และสามารถธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและทักษะในการผลิตให้อยู่ทำงานกับองค์กรนาน ๆ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้จะช่วยให้องค์กรสามารถลดการสูญเสียจาการผลิต และเพิ่มผลิตภาพแรงงานได้

พระมหาวิเชียร ปญฺญาวชิโร (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาโรงเรียนวิถีพุทธ ในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า 1) ความรู้และความเข้าใจในหลักไตรสิกขาของครูผู้สอนและนักเรียนนั้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วกลับ พบว่า ด้านความรู้และความเข้าใจในหลักไตรสิกขาของนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง 2) การปฏิบัติตามหลักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนการปฏิบัติตามหลักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของนักเรียนนั้นโดยภาพรวมแล้วกลับ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 3) แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของโรงเรียนวิถีพุทธในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร แยกไว้ 3 ด้าน ด้วยกัน คือ 1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านศีล ควรมีการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้าใจในสภาวะของตนและทางโรงเรียนควรมีการนิมนต์พระภิกษุมาสอนศีลธรรมในโรงเรียนรวมถึงควรมีการนำบุคลากรไปร่วมกิจกรรมทางศาสนาในบางโอกาส นอกจากนั้นควรมีกิจกรรมที่สร้างสรรค์ความสามัคคีในหมู่คณะและท้ายสุดควรมีการกำหนดระเบียบการปฏิบัติต่างๆให้ชัดเจน 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านสมาธิ ควรมีการแนะนำในเรื่องการทำสมาธิและทางโรงเรียนควรจัดให้มีกิจกรรมการทำสมาธิเป็นประจำและยังระบุว่าทางโรงเรียนควรจัดให้มีการอบรม ด้านการทำสมาธิ

พระครูวีรญาณสุนทร (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัย พบว่า 1) การวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยมากทุกด้าน 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ซึ่งแยกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรมต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา กรณีศึกษาวัดตากฟ้า โดยภาพรวมแตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรมต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้สาวนปัจจัยด้านอื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทุกด้าน 3) ข้อเสนอแนะควรจัดทำรูปแบบการฝึกอบรมให้ความรู้ที่เป็นมาตรฐานแก่พระภิกษุสามเณรผู้ศึกษาทุกระดับตระหนักถึงความมีระเบียบวินัย รับผิดชอบต่อหน้าที่จัดอบรมเป็นประจำทุกภาคเรียนในการนำเอาหลักคำสอนทางพุทธศาสนาเข้ามีสวนร่วมพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้แก่พระภิกษุสามเณรผู้ศึกษาและปฏิบัติธรรมสามารถนำไปประพฤติปฏิบัติพัฒนาด้านกาย จิตใจ และสติปัญญาให้สูงขึ้น

พระมหาปัญจะ กิตฺติเมโธ (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ ผลการวิจัย พบว่า 1) ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ที่จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และตำแหน่ง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลทำให้บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ บุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3) ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือควรเพิ่มรูปแบบการพัฒนาเพื่อให้มีลำดับขั้นตอนการพัฒนาที่สมบูรณ์แบบตามหลักการพัฒนายุคใหม่และเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ตามหลักของศีลสมาธิและปัญญา ก็คือ การพัฒนาในด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และในด้านปัญญา ซึ่งประยุกต์ใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือให้ดียิ่งขึ้น

โอวาท สุธาวา (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเครือบีโปร บริษัท อเมริกันอันเตอร์แนชชั่นแนลแอสชัวรันส์ จำกัด (เอไอเอ) ผลการวิจัย พบว่า 1) พนักงานมีความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของเครือบีโปร บริษัทอเมริกันอันเตอร์แนชชั่นแนลแอสชัวรันส์ จำกัด (เอไอเอ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และดำนการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เครือบีโปรมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสมตามมาตรฐานของตนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด การประเมินความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก 2) ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเครือบีโปร บริษัทอเมริกันอันเตอร์แนชชั่นแนลแอสชัวรันส์ จำกัด (เอไอเอ) จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า พนักงานมีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเครือบีโปร บริษัทอเมริกันอันเตอร์แนชชั่นแนลแอสชัวรันส์จำกัด (เอไอเอ) ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ส่วนพนักงานที่มีอายุ การศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่ง อาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.1 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3) ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ คือ ปัญหาของกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของเครือบีโปร บริษัทอเมริกันอันเตอร์แนชชั่นแนลแอสชัวรันส์ จำกัด (เอไอเอ) โดยส่วนมากจะเกิดกับด้านการประเมินความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งหน่วยงานยังขาดการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวบุคคลก่อนการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และยังขาดการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับบุคคล และปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อใช้ประกอบในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบในทางเสนอแนะคือหน่วยงานต้องเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลและต้องให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลให้ชัดเจนก่อนการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

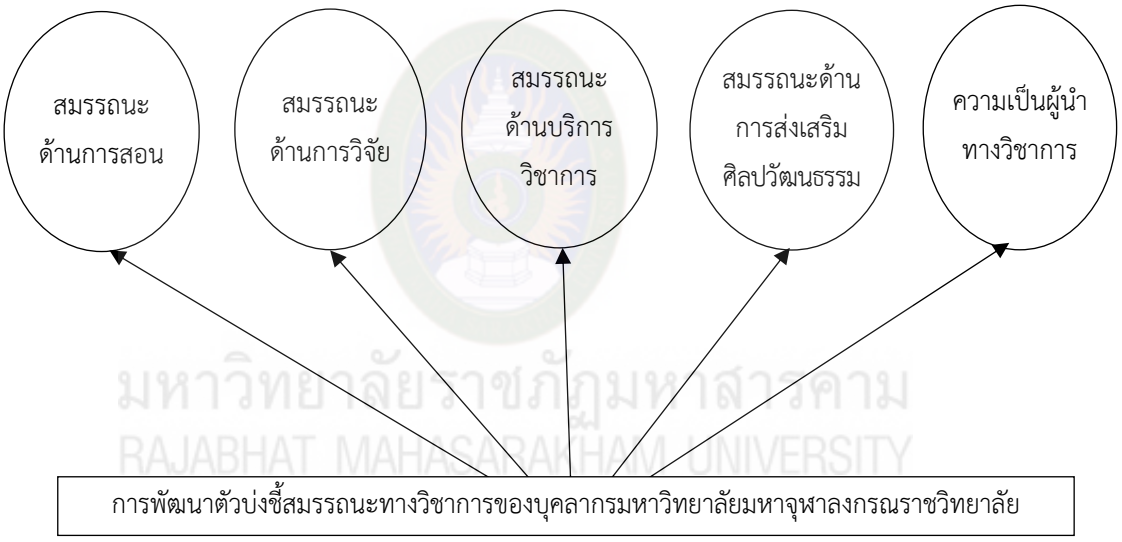
อนุวัต กระสังข์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม พบว่า 1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการกำหนดนโยบาย พบว่า 1.1) การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ด้านการกำหนดนโยบายพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจึงจำเป็นที่ต้องมีกำหนดนโยบายหรือมีแผนการการพัฒนาและโครงการกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเสริมระบบการสั่งสอนอบรมให้ได้ผลยิ่งขึ้น 1.2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการสร้างโอกาส พบว่าเยาวชนไม่ได้รับการประสานความร่วมมือหรือสร้างโอกาสที่ถูกต้อง แต่ถูกแวดล้อมส่งเสริมให้หลงติดอยู่ในความเอร็ดอร่อยในเรื่องปัจจัย 4 1.3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการสร้างคุณค่า พบว่า การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เกิดขึ้น 2) กระบวนการเรียนรู้ของเด็กเริ่มเปลี่ยนแปลงไปจากอดีตสื่อกลายเป็นแหล่งเรียนรู้แหล่งใหม่ที่สามารถกระตุ้นการรับรู้และดึงดูดความสนใจจากเด็กและเยาวชนได้อย่างมาก โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้เกิดสื่อใหม่ ๆ มากมาย โดยเฉพาะอินเตอร์เน็ตที่มีข้อมูลจำนวนมหาศาลเรื่องราวที่เด็กสนใจใคร่รู้เปิดกว้างให้เด็กเข้าไปค้นหาอย่างอิสระในขณะที่สื่อดั้งเดิมทั้งโทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ นิตยสารฯลฯ ซึ่งเป็นสื่อที่เข้าถึงได้ง่ายก็พัฒนารูปแบบการนำเสนอให้น่าสนใจโดยมีเป้าหมายการนำเสนอในเชิงพาณิชย์มากยิ่งขึ้น 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธเพื่อแกปัญหาบริโภคนิยมของเยาวชนนั้น สถาบันครอบครัว สังคม ต้องปรับเปลี่ยนมาตรฐานการเลี้ยงดู หรือจัดการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาสติปัญญาของเยาวชนให้ถูกต้องเหมาะสมและจัดการศึกษาอบรม ขัดเกลาเยาวชนได้เรียนรู้และเข้าใจถึงคุณค่าวัฒนธรรมอันดีงามโดยมีหลักไตรสิกขาคือ 1) การฝึกอบรม ได้แก่ การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม 2) การศึกษา ได้แก่การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ 3) การพัฒนา ได้แก่ การพัฒนาปัญญาและหลักธรรมสนับสนุนและสร้างภูมิคุ้มกันกระแสบริโภคนิยม ได้แก่ วิธีการแห่งปัญญาแบบอริยสัจที่มุ่งตรงต่อปัญหาที่ต้องการจะพิจารณาและเป็นวิธีคิดที่เป็นไปตามเหตุและผลโดยสืบสาวจากผลไปหาเหตุ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แล้วทำการแก้ไขที่ต้นเหตุเพื่อขจัดปัญหาให้หมดไปโดยกระบวนการจะอยู่ในรูปของการพัฒนาใน 3 ด้าน ร่วมกัน คือ พฤติกรรมจิตใจและปัญญามีความสัมพันธ์อิงอาศัยกันและส่งผลต่อกันเป็นปัจจัยแก่กัน ในกระบวนการการพัฒนาในองค์กร

2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้วิจัยได้สังเคราะห์สมรรถนะด้านวิชาการ ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านการสอน 2) สมรรถนะด้านการวิจัย 3) สมรรถนะด้านบริการวิชาการ 4) สมรรถนะด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และ 5) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ดังต่อไปนี้



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาพที่ 2.4 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวิชาการของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยกำหนดขั้นตอนของการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษากรอบแนวคิดและร่างตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

1. ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างกรอบแนวคิดและร่างตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

2. สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้ประเด็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เลือกมาโดยแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ระยะที่ 2 การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในส่วนกลางและส่วนวิทยาเขต จำนวน 556 รูป / คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติขั้นสูง (Advanced Statistics) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะต้องมีขนาดใหญ่และข้อมูลจะต้องมีการแจกแจงแบบปกติ ความปกติของข้อมูลตรวจสอบได้จากค่าการกระจายที่สมมาตรของค่าความเบ้ (Skewness : SK) และค่าการกระจายของความโด่ง (Kurtosis : KU) ซึ่งอยู่ในค่าของช่วง -3.00 ถึง +3.00 แสดงถึงการกระจายของข้อมูลแบบปกติ (Kline, 2005) และ (Comrey and Lee, 1992) ได้เสนอแนะขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ คือ จำนวน 350 - 400 ราย ถือว่าดี (As a Good) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม จำนวน

400 รูป / คน โดยการเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportionate Stratified Random Sampling) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2553) ดังนี้

ตารางที่ 3.1 ขนาดตัวอย่างจากแต่ละชั้นภูมิ

ลำดับที่	วิทยาเขต	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	วิทยาเขตหนองคาย	37	29
2	วิทยาเขตนครราชสีมา	37	29
3	วิทยาเขตเชียงใหม่	40	32
4	วิทยาเขตขอนแก่น	40	32
5	วิทยาเขตปัตตานี	30	23
6	วิทยาเขตอุบลราชธานี	40	32
7	วิทยาเขตแพร่	35	28
8	วิทยาเขตสุรินทร์	35	28
9	วิทยาเขตพะเยา	35	28
10	วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส	35	28
11	วิทยาเขตนครสวรรค์	35	28
12	วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	35	28
13	มจร.ส่วนกลาง	45	35
14	วิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ	25	20
รวม		504	400

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดังนี้

2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีขั้นตอน ดังนี้

2.1.1 กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้

2.1.2 ศึกษาเอกสาร แนวคิด หลักการ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1.3 วิเคราะห์เนื้อหาที่เป็นองค์ประกอบ ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การประเมิน

2.1.4 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน เกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้

2.1.5 สร้างแบบสอบถามโดยเขียนข้อความให้ครอบคลุมตามโครงสร้างของนิยามศัพท์เฉพาะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 75 ข้อ โดยแยกเป็น

2.1.5.1องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะด้านการสอนและตัวบ่งชี้ 15 ตัวบ่งชี้

2.1.5.2องค์ประกอบที่ 2 สมรรถนะด้านการวิจัย และตัวบ่งชี้ 15 ตัวบ่งชี้

2.1.5.3องค์ประกอบที่ 3 สมรรถนะด้านการบริการวิชาการ และตัวบ่งชี้ 15 ตัวบ่งชี้

2.1.5.4องค์ประกอบที่ 4 สมรรถนะด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และตัวบ่งชี้ 15 ตัวบ่งชี้

2.1.6 กำหนดมาตราส่วนประมาณค่า (RatingScale)เป็น 5 ระดับ คือ เหมาะสมมากที่สุด เหมาะสมมาก เหมาะสมปานกลาง เหมาะสมน้อย และเหมาะสมน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เหมาะสมมากที่สุด ให้ 5 คะแนน

เหมาะสมมาก ให้ 4 คะแนน

เหมาะสมปานกลาง ให้ 3 คะแนน

เหมาะสมน้อย ให้ 2 คะแนน

เหมาะสมน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

2.1.7 นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหา ด้านการวิจัย และด้านภาษาไทย จำนวน 5 ท่าน ตรวจความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ว่าข้อคำถามแต่ละข้อสร้างได้สอดคล้องกับเนื้อหาหรือไม่ โดยใช้เกณฑ์การประเมิน ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดเนื้อหานั้น

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดเนื้อหานั้น

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่วัดเนื้อหานั้น

2.1.7.1 นำผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญคำนวณหาค่า IOC (IndexItem Objective of Congruence : IOC) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 แสดงว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหาที่จะวัด

2.1.8 นำแบบสอบถามจากข้อ 7 ไปทดลองสอบถาม (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะนำมาวิเคราะห์ จำนวน 42 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (โดยคะแนนรวมนั้นได้หักคะแนนของข้อนั้น ๆ ออกแล้ว) (Corrected Item - Total Correlation) ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.342 - 0.578 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.879

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัย ดำเนินการขอหนังสือจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่ออนุญาตและชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

3.2 ประสานขอความร่วมมือจากรองอธิการบดีประจำวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

3.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีส่วนตัวและทางไปรษณีย์ตาม จำนวน 400 คน

3.4 ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา โดยตรวจความถูกต้องและความครบถ้วนของข้อมูลแล้วนำมากำหนดรหัสคำตอบเพื่อทำการวิเคราะห์ประมวลผลสืบไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติต่าง ๆ มีรายละเอียด ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Index of Objective Congruence) (วรรณี แกมเกตุ, 2551, น. 225)

4.2 การวิเคราะห์อำนาจจำแนกของแบบสอบถาม (Discrimination Validity) ด้วยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนร้อยข้อกับคะแนนรวม (CorrectedItem - Total Correlation) โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows

4.3 การวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient - α) ของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows

4.4 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean : $\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) เพื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมิน 5 ระดับของค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 67 - 71)

เหมาะสมมากที่สุด มีค่าเท่ากับ 4.51 - 5.00

เหมาะสมมาก มีค่าเท่ากับ 3.51 - 4.50

เหมาะสมปานกลางมีค่าเท่ากับ 2.51 - 3.50

เหมาะสมน้อย มีค่าเท่ากับ 1.51 - 2.50

เหมาะสมน้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1.00 - 1.50

4.5 การตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) เพื่อหาค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability : CR) โดยโปรแกรม Mplus

4.6 เกณฑ์ของการตรวจสอบการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) โดยใช้โปรแกรม Mplus ดังนี้

4.6.1 การหาค่าน้ำหนักขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability) ถ้าค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างและความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้างเป็นไปตามเกณฑ์ แสดงว่าโมเดล (Model) มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Goodness of Fit) โดยมีเกณฑ์การตรวจสอบ ดังนี้

4.6.1.1 ค่า X^2 (Chi - Square) ต้องไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($P > .05$)

4.6.1.2 X^2 / df (Relative Chi - Square) น้อยกว่า 2 (X^2 / df < 2 หรือ < 5 กรณีโมเดลซับซ้อน)

4.6.1.3 CFI (Comparative Fit Index) มีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป

4.6.1.4 TLI (Tucker - Lewis Index) มีค่าตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป

4.6.1.5 RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) น้อยกว่า .05

4.6.1.6 SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) น้อยกว่า .05

4.6.1.7 การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Construct Reliability Analysis) ต้องมีค่ามากกว่า 0.60

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สูตร $$CR = \frac{(\sum \lambda)^2}{(\sum \lambda)^2 + \sum S.E} \quad (3 - 1)$$

CR แทน ความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง

Λ แทน น้ำหนักขององค์ประกอบมาตรฐาน

$\sum$ แทน ผลรวม

ระยะที่ 3 การสร้างและยืนยันรูปแบบสมรรถนะทางวิชาการเพื่อความสำเร็จของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

1. การวิจัยของระยะที่ 3 นี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ระยะที่ 1 และระยะที่ 2 มาสรุป โดยอาศัยการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อยืนยันรูปแบบสมรรถนะทางวิชาการเพื่อความสำเร็จของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน 5 คน

2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อรูปแบบ (Model) ของผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 1) ด้านความสมเหตุสมผล 2) ด้านความถูกต้องภายในตามทฤษฎี 3) ด้านความน่าเชื่อถือ 4) ด้านความถูกต้องภายนอก 5) ด้านการถ่ายทอดส่งต่อ 6) ด้านความเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และ 7) ด้านนำไปใช้ประโยชน์ได้

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสหสัมพันธ์แบบลำดับที่เพื่อหาความสอดคล้องกันในการตัดสินใจพหุคูณ (The Rank Correlation Test for Agreement in Multiple Judgements) โดยใช้สูตร ดังนี้ (สายชล สินสมบูรณ์ทอง, 2553, น. 224 - 225)

สูตร $$S = \frac{nk(k^2 - 1)}{12} \qquad (3 - 2)$$

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

n แทน ผู้ทรงคุณวุฒิ

k แทน จำนวนด้านที่ให้เรียงความสำคัญ

SD = ผลรวมกำลังสองของความแตกต่างระหว่างลำดับที่รวมและลำดับที่เฉลี่ยของจำนวนด้านที่ต้องการหา

$$s_1^2 = \frac{D_1}{(k-1)}, \; s_2^2 = \frac{D_2}{k(n-1)}$$

$$D_1 = \frac{S_D}{n}, D_2 = S - D_1$$

$$F_1 = \frac{s_2^2}{s_2^2}, \; df_1 = k - 1, \; df_2 = k(n - 1)$$

บทที่ 4
ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) โดยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เข้ามาใช้ในการทำวิจัยด้วยหลักการผสมผสานวิธี ผู้วิจัย ได้แบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องและเหมาะสมของโมเดล (Model) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factory Analysis : CFA)

ระยะที่ 3 การสร้างและประเมินความเหมาะสมของรูปแบบสมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัย ได้กำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติและสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้แทนความหมาย ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
X^2	แทน	ดัชนีตรวจสอบความสอดคล้องหรือความเหมาะสมของโมเดล (Model) กับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยรวม (Chi - Square)
Df	แทน	ค่าองศาอิสระ (Degree of Freedom)
P - Value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติความสอดคล้องและเหมาะสม
CFI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องและเหมาะสมของโมเดลเชิงเปรียบเทียบ
TLI	แทน	ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องและเหมาะสมของโมเดลโดยวิธีของ Tucker - Lewis (Tucker - Lewis Index)
S.E.	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานจากการวัดโมเดลของความสอดคล้องและเหมาะสม (Standard Error)
$\bar{z}$	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความมีนัยสำคัญทางพารามิเตอร์ขององค์ประกอบและตัวชี้วัด

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

R^2	แทน	สัมประสิทธิ์การตัดสินใจหรืออำนาจการพยากรณ์ขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้
SRMR	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Standardized Root Mean Squared Residual)
RMSEA	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความแตกต่างโดยประมาณของโมเดล
COMP	แทน	สมรรถนะทางวิชาการ (Academic Competency)
INS	แทน	องค์ประกอบสมรรถนะด้านการสอน (Instructional : INS)
RES	แทน	องค์ประกอบสมรรถนะด้านการวิจัย (Research : RES)
SER	แทน	องค์ประกอบสมรรถนะด้านการบริการวิชาการ (Academic Services : SER)
CUL	แทน	องค์ประกอบสมรรถนะด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม (Promote Art and Culture : CUL)
LES	แทน	องค์ประกอบสมรรถนะด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership : LES)

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
Mahasarakham Rajabhat University

ตารางที่ 4.1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับสมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยรวม

ตัวแปร / ตัวบ่งชี้		$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม	อันดับที่
1.	ด้านสมรรถนะด้านการสอน	4.17	0.80	มาก	1
2.	ด้านสมรรถนะด้านการวิจัย	4.05	0.88	มาก	2
3.	ด้านสมรรถนะด้านบริการวิชาการ	3.99	2.40	มาก	3
4.	ด้านสมรรถนะด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม	3.96	1.18	มาก	4
5.	ด้านสมรรถนะด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ	3.90	1.17	มาก	5
โดยรวม		4.02	1.06	มาก	-

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ระดับสมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.02) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า

มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสมรรถนะด้านการสอน ($\bar{X}$ = 4.17) ด้านสมรรถนะด้านการวิจัย ($\bar{X}$ = 4.05) ด้านสมรรถนะด้านบริการวิชาการ ($\bar{X}$ = 3.99) ด้านสมรรถนะด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ($\bar{X}$ = 3.96) และด้านสมรรถนะด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ($\bar{X}$ = 3.90) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านสมรรถนะด้านการสอน

ตัวแปร / ตัวบ่งชี้		$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม	อันดับที่
1.	สามารถสอนให้เป็นไปตามจุดหมายและเค้าโครงของรายวิชาที่สอนได้เป็นอย่างดี (A_1)	4.23	0.64	มาก	6
2.	นำประสบการณ์และงานวิจัยของตนเองมาใช้ประกอบการสอน (A_2)	4.32	0.80	มาก	3
3.	มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนอย่างลึกซึ้ง (A_3)	4.33	0.74	มาก	2
4.	พัฒนาการสอนด้วยการศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ มาถ่ายทอดให้ผู้เรียนเสมอ (A_4)	4.44	0.87	มาก	1
5.	ได้รับการประเมินจากผู้เรียนว่าสามารถสอนให้เข้าใจในเนื้อหาวิชาได้เป็นอย่างดี (A_5)	3.96	0.72	มาก	14
6.	มักสอดแทรกความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมและระเบียบวินัยแก่นักเรียน (A_6)	4.27	0.87	มาก	4
7.	ยึดมั่นที่จะประเมินผลการเรียนของผู้เรียนด้วยความยุติธรรม (A_7)	4.22	0.69	มาก	7
8.	พร้อมที่จะแก้ไขข้อบกพร่องในการสอนเมื่อได้รับการประเมินจากผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง (A_8)	4.13	0.49	มาก	11
9.	เชื่อว่ากระบวนการสอนเป็นศาสตร์และศิลป์ที่ท่านควรฝึกฝนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (A_9)	4.18	0.70	มาก	8
10.	มีวิธีการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกคิด วิเคราะห์เหตุและผลได้อย่างสร้างสรรค์ (A_{10})	4.24	0.63	มาก	5

(ต่อ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ตัวแปร / ตัวบ่งชี้		$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม	อันดับที่
11.	สามารถใช้สื่อการสอนได้เหมาะสมกับเนื้อหาและสถานการณ์เป็นอย่างดี (A_{11})	3.65	0.94	มาก	15
12.	นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปรับปรุงการสอนของท่านให้ทันสมัย (A_{12})	4.13	1.01	มาก	12
13.	สามารถถ่ายทอดความรู้ได้อย่างเป็นระบบ มีขั้นตอน จนทำให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาได้ง่ายขึ้น (A_{13})	4.14	1.13	มาก	10
14.	มีการผลิตสื่อหรือเอกสารประกอบการสอนที่จะช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพขึ้น (A_{14})	4.18	0.98	มาก	9
15.	ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนการศึกษาค้นคว้าและเรียนรู้ด้วยตนเอง (A_{15})	4.06	0.86	มาก	13
โดยรวม		4.17	0.80	มาก	-

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับสมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านสมรรถนะด้านการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.17) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับค่อนข้างมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ พัฒนาการสอนด้วยการศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ มาถ่ายทอดให้ผู้เรียนเสมอ ($\bar{X}$ = 4.44) มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนอย่างลึกซึ้ง ($\bar{X}$ = 4.32) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สามารถใช้สื่อการสอนได้เหมาะสมกับเนื้อหาและเสถานการณ์เป็นอย่างดี ($\bar{X}$ = 3.65) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านสมรรถนะด้านการวิจัย

ตัวแปร / ตัวบ่งชี้		$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม	อันดับที่
1.	มีความรู้ ความเข้าใจด้านระเบียบวิธีวิจัยเป็นอย่างยิ่ง (B_1)	3.84	1.06	มาก	13
2.	ศึกษาหาความรู้เพื่อเพิ่มเติมด้านเทคนิคระเบียบวิธีต่าง ๆ (B_2)	3.80	0.91	มาก	14
3.	เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานและประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ทางการวิจัย (B_3)	4.11	1.16	มาก	7
4.	มีความรู้และความเข้าใจในนโยบายหรือทิศทางด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี (B_4)	3.98	1.10	มาก	11
5.	ตั้งใจทุ่มเทเวลาทำงานวิจัยในแต่ละเรื่องเป็นอย่างมาก (B_5)	3.64	1.03	มาก	15
6.	มองว่าความก้าวหน้าทางวิชาการขึ้นอยู่กับการศึกษา ค้นคว้าวิจัยของท่าน (B_6)	4.07	1.07	มาก	8
7.	คิดว่านักวิจัยต้องมีจรรยาบรรณในการทำวิจัยที่เคร่งครัด (B_7)	4.02	1.21	มาก	10
8.	สามารถให้ความรู้คำแนะนำด้านการวิจัยแก่ผู้สนใจได้เสมอ (B_8)	3.91	1.15	มาก	12
9.	มีความใฝ่แสวงหาความรู้ด้วยการทดลองใช้วิธีการใหม่ตามหลักการวิจัย (B_9)	4.33	0.79	มาก	1
10.	คิดว่าการเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ เป็นคุณลักษณะพื้นฐานของนักวิจัย (B_{10})	4.22	0.67	มาก	3
11.	สามารถจัดเรียงข้อมูลได้อย่างเป็นระบบพร้อมนำเสนอข้อมูลสารสนเทศได้อย่างต่อเนื่องจนสมบูรณ์ (B_{11})	4.20	0.60	มาก	4
12.	สามารถทำงานวิจัยให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายทุกครั้ง (B_{12})	4.16	0.64	มาก	6

(ต่อ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ตัวแปร / ตัวบ่งชี้		$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม	อันดับที่
13.	ยินดีรับฟังคำแนะนำและการวิจารณ์ผลงานการวิจัยของท่านด้วยดี (B_{13})	4.22	0.64	มาก	2
14.	มีความพยายามพัฒนาและต่อยอดผลงานวิจัยเพื่อเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน องค์กร สังคม และประเทศชาติ (B_{14})	4.19	0.67	มาก	5
15.	ยินดีร่วมมือในการให้ข้อมูลในงานวิจัยของผู้อื่นเพื่อเป็นประโยชน์ส่วนร่วม (B_{15})	4.05	0.55	มาก	9
โดยรวม		4.05	0.88	มาก	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับสมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านสมรรถนะด้านการวิจัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.05) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความใฝ่แสวงหาความรู้ด้วยการทดลองใช้วิธีการใหม่ตามหลักการวิจัย ($\bar{X}$ = 4.33) คิดว่าการเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ เป็นคุณลักษณะพื้นฐานของนักวิจัย ($\bar{X}$ = 4.22) และยินดีรับฟังคำแนะนำและการวิจารณ์ผลงานการวิจัยของท่านด้วยดี ($\bar{X}$ = 4.22) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ตั้งใจทุ่มเทเวลาทำงานวิจัยในแต่ละเรื่องเป็นอย่างมาก ($\bar{X}$ = 3.64)

มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
RAJABHAT CHANDRAKASEM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านสมรรถนะด้านการบริการวิชาการ

ตัวแปร / ตัวบ่งชี้		$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม	อันดับที่
1.	หมั่นศึกษาค้นคว้าเอกสาร บทความวิชาการ พร้อมนำความรู้ วิธีการที่ดีมาอ้างอิงใช้ในบทความวิชาการของตนเอง (C_1)	4.22	1.17	มาก	1
2.	สามารถให้ความเห็นและวิจารณ์ผลงานของผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์ (C_2)	4.11	1.22	มาก	4
3.	มักแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมวิชาการต่าง ๆ เสมอ เป็นผู้เรียนรู้ในวิชาการสาขาตนเองและเกี่ยวข้องเสมอ (C_3)	4.16	1.26	มาก	2
4.	สามารถวิเคราะห์ วิจารณ์ประเด็นทางวิชาการต่าง ๆ ให้ผู้อื่นเข้าใจได้ชัดเจน (C_4)	3.96	1.12	มาก	9
5.	ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่มกัลยาณมิตรที่สนใจวิชาการอยู่เสมอ (C_5)	3.95	1.28	มาก	11
6.	ยอมรับคำวิพากษ์และวิจารณ์ จากนักวิชาการเพื่อปรับปรุงแก้ไขผลงานเผยแพร่วิชาการของตนเอง (C_6)	3.97	1.34	มาก	8
7.	นำเสนอผลงานวิชาการโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม เช่น อ้างอิงถูกต้อง ไม่จ้างทำ ไม่ลอกผลงานผู้อื่น ไม่ปลอมแปลงข้อมูล ไม่ตีพิมพ์เพื่อเพิ่มผลงาน เป็นต้น (C_7)	4.12	1.09	มาก	3
8.	เห็นว่าการทำงานบริการวิชาการเป็นการสร้างสมประสบการณ์ของตนเอง (C_8)	4.09	1.19	มาก	5
9.	เต็มใจที่จะถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้มาขอรับคำแนะนำปรึกษาเสมอ (C_9)	3.79	1.30	มาก	14

(ต่อ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ตัวแปร / ตัวบ่งชี้		$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม	อันดับที่
10.	ยินดีให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ในการร่วมจัดกิจกรรมหรือโครงการบริการวิชาการ (C_{10})	4.05	1.24	มาก	7
11.	พร้อมที่จะนำความรู้ประสบการณ์มาให้บริการทางวิชาการเพื่อพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (C_{11})	3.95	1.16	มาก	10
12.	ยินดีรับฟังปัญหาผู้อื่นและพร้อมช่วยเหลือเป็นประโยชน์ (C_{12})	3.92	1.17	มาก	12
13.	ยินดีช่วยเหลือในงานเผยแพร่งานวิชาการ เช่น เป็นกองบรรณาธิการวารสาร ตำราหรือเอกสารวิชาการ เป็นคณะทำงานวิชาการ เป็นต้น (C_{13})	3.81	1.29	มาก	13
14.	สามารถเสนอผลงานวิชาการที่เป็นประโยชน์แก่ผู้สนใจ(C_{14})	4.06	1.28	มาก	6
15.	มีประสบการณ์ในงานเขียนเพื่อเผยแพร่วิชาการลงในวารสาร สิ่งพิมพ์ที่เป็นที่ยอมรับของมหาวิทยาลัย (C_{15})	3.70	1.44	มาก	15
โดยรวม		3.99	1.24	มาก	-

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับสมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านสมรรถนะด้านบริการวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X}$ = 3.99) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ หมั่นศึกษาค้นคว้าเอกสาร บทความวิชาการ พร้อมนำความรู้วิธีการที่ดีมาอ้างอิงในบทความวิชาการของตนเอง ($\bar{X}$ = 4.22) มักแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมวิชาการต่าง ๆ เสมอ เป็นผู้ที่ใฝ่เรียนรู้ในวิชาการสาขาตนเองและที่เกี่ยวข้องเสมอ ($\bar{X}$ = 4.16) และนำเสนอผลงานวิชาการโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม เช่น อ้างอิงถูกต้อง ไม่จ้างทำ ไม่ลอกผลงานผู้อื่น ไม่ปลอมแปลงข้อมูล ไม่ตีพิมพ์เพื่อเพิ่มผลงาน เป็นต้น ($\bar{X}$ = 4.12) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีประสบการณ์ในงานเขียนเพื่อเผยแพร่วิชาการลงในวารสาร สิ่งพิมพ์ที่ยอมรับของมหาวิทยาลัย ($\bar{X}$ = 3.70)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านสมรรถนะด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม

ตัวแปร / ตัวบ่งชี้		$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม	อันดับที่
1.	ตระหนักถึงภารกิจในการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย ให้คงอยู่นั้นเป็นหน้าที่ของอาจารย์ทุกคน (D_1)	3.98	1.35	มาก	9
2.	คิดตามข่าวสารด้านศิลปวัฒนธรรมไทยจากสื่อต่าง ๆ เสมอ (D_2)	4.01	1.07	มาก	7
3.	มีความรู้ ความเข้าใจ ในแนวคิดหลักของภูมิปัญญาไทย (D_3)	4.04	1.15	มาก	6
4.	ไปศึกษาดูงานด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทยของจังหวัดหรือท้องถิ่นต่าง ๆ (D_4)	3.74	1.38	มาก	15
5.	สนใจศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรมไทย (D_5)	3.82	1.21	มาก	11
6.	ยินดีให้ความร่วมมือในการรักษาศิลปวัฒนธรรมของไทยให้คงอยู่ในสังคม (D_6)	4.10	1.08	มาก	4
7.	รู้สึกหวงแหนและเห็นคุณค่าในศิลปวัฒนธรรมไทยที่ควรดำรงอยู่คู่กับคนไทยตลอดไป (D_7)	4.11	1.21	มาก	3
8.	ยินดีเป็นสมาชิกของกลุ่ม ชมรม หรือสมาคมด้านการสืบสานศิลปวัฒนธรรมไทย (D_8)	4.18	1.19	มาก	2
9.	มักเข้าร่วมในกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย (D_9)	3.98	1.12	มาก	8
10.	สามารถผลิตผลงานวิชาการที่ประยุกต์การส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทยได้เป็นผลสำเร็จ (D_{10})	3.80	1.20	มาก	13
11.	สามารถปฏิบัติงานตามภาระงานด้วยการส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทยได้เป็นผลสำเร็จ (D_{11})	3.82	1.26	มาก	12
12.	มักสอดแทรกถึงคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาไทย โดยผ่านกระบวนการสอนและการให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนเสมอ (D_{12})	4.18	1.06	มาก	1

(ต่อ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ตัวแปร / ตัวบ่งชี้		$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม	อันดับที่
13.	มักจะสอนนักศึกษาหรือคนรุ่นใหม่ให้มีมารยาทไทย (D_{13})	4.10	1.18	มาก	5
14.	กระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานหรือนักศึกษาได้เข้าร่วมกิจกรรมศิลปวัฒนธรรมไทย (D_{14})	3.75	1.25	มาก	14
15.	ส่งเสริมนักศึกษาหรือคนรุ่นใหม่ให้รู้จักกตัญญูรู้คุณค่าที่จะปฏิบัติตามแบบวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม (D_{15})	3.86	1.19	มาก	10
โดยรวม		3.96	1.18	มาก	-

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับสมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านสมรรถนะด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X}$ = 3.96) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ยินดีเป็นสมาชิกของกลุ่ม ชมรม หรือสมาคมด้านการสืบสานศิลปวัฒนธรรมไทย ($\bar{X}$ = 4.18) มักสอดแทรกถึงคุณค่าของศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาไทยโดยผ่านกระบวนการสอนและการให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนเสมอ ($\bar{X}$ = 4.18) รู้สึก หวงแหนและเห็นคุณค่าในศิลปวัฒนธรรมไทยที่ควรดำรงอยู่คู่กับคนไทยตลอดไป ($\bar{X}$ = 4.11) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ไปศึกษาดูงานด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทยของจังหวัดหรือท้องถิ่นต่าง ๆ ($\bar{X}$ = 3.74)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครสวรรค์
PANYAPAT MAHACHAKKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านสมรรถนะด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ

ตัวแปร / ตัวบ่งชี้		$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม	อันดับที่
1.	สามารถวางแผนตัดสินใจดำเนินงานตามภารกิจของมหาวิทยาลัยให้สำเร็จได้ตามเป้าหมาย (E_1)	3.81	1.06	มาก	10
2.	มักได้รับคัดเลือกให้เป็นตัวแทนผู้รับผิดชอบงานของทีมงาน (E_2)	4.09	1.27	มาก	3
3.	สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ด้วยการชี้นำตนเอง (E_3)	3.67	1.17	มาก	15
4.	สามารถสร้างและผลิตผลงานวิชาการที่แสดงถึงคุณภาพทางวิชาการสูง จนเป็นที่ยอมรับในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน (E_4)	3.89	1.17	มาก	8
5.	เขียนผลงานวิชาการ เช่น งานวิจัย งานแปล เรียบเรียงตำรา บทความเพื่อเผยแพร่ความรู้อย่างสม่ำเสมอ (E_5)	3.70	1.24	มาก	14
6.	มีผลงานวิจัยพื้นฐานที่ให้ความรู้ใหม่หรืองานพัฒนาที่นำไปสู่ความก้าวหน้าในศาสตร์สาขาของตน (E_6)	3.75	1.25	มาก	13
7.	สามารถริเริ่มงานวิจัยหรือโครงการของตนเองได้โดยไม่ต้องมีเงื่อนไขใด ๆ มาบังคับ (E_7)	4.06	1.13	มาก	4
8.	ค้นคว้าแสวงหาความรู้และนำมาแนะนำสิ่งที่ถูกต้องให้แก่ทีมเสมอ (E_8)	3.94	1.09	มาก	6
9.	พอใจในคุณค่าของตนเองที่ทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวมได้ (E_9)	3.91	1.24	มาก	7
10.	มีผลงานวิชาการที่ผู้อื่นนำไปใช้หรืออ้างอิงเสมอ (E_{10})	3.81	1.18	มาก	11
11.	มักเป็นผู้นำหรือกลุ่มแกนนำในการจัดทำโครงการวิจัยหรือโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเสมอ (E_{11})	4.02	1.12	มาก	5

(ต่อ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ตัวแปร / ตัวบ่งชี้		$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม	อันดับที่
12.	มักเผยแพร่ความรู้ให้บริการวิชาการในประเด็นที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการได้ (E_{12})	3.84	1.08	มาก	9
13.	สามารถช่วยให้ผู้เรียนหรือผู้อื่นพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการทำงานและวิถีชีวิตของเขาได้ (E_{13})	4.14	1.23	มาก	1
14.	มีผลงานวิจัยประยุกต์ที่ช่วยพัฒนาการเรียนการสอน (E_{14})	4.12	1.20	มาก	2
15.	นำผลงานวิชาการหรือประสบการณ์ไปพัฒนาความเป็นอยู่หรือคุณภาพชีวิตของประชาชนเสมอ (E_{15})	3.81	1.19	มาก	12
โดยรวม		3.90	1.17	มาก	-

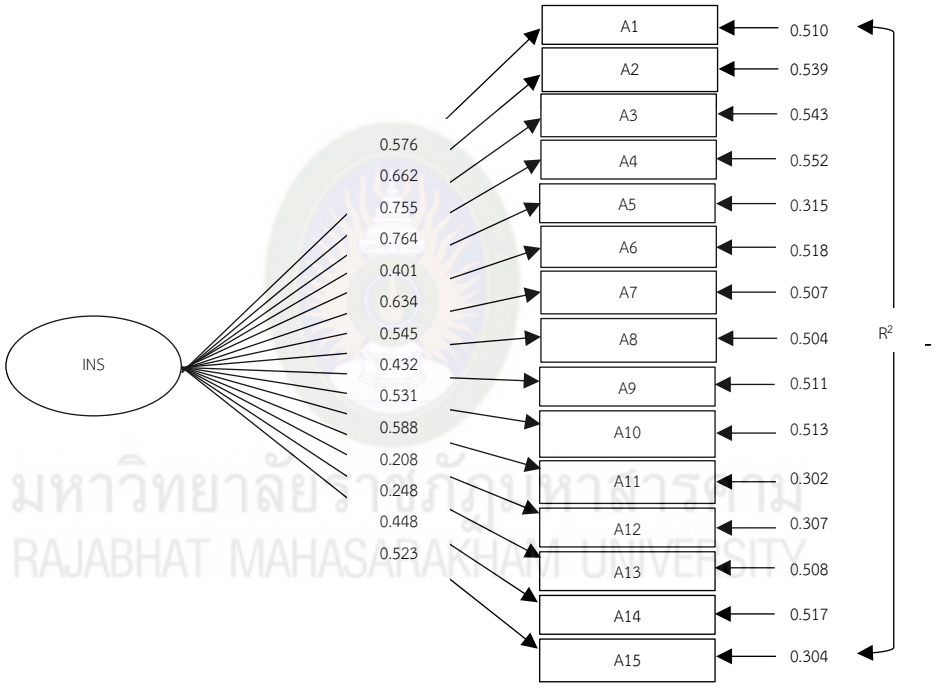
จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับสมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านสมรรถนะด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ($\bar{X}$ = 3.90) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับค่อนข้างมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สามารถช่วยให้ผู้เรียนหรือผู้อื่นพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการทำงานและวิถีชีวิตของเขาได้ ($\bar{X}$ = 4.14) มีผลงานวิจัยประยุกต์ที่ช่วยพัฒนาการเรียนการสอน ($\bar{X}$ = 4.12) มักได้รับคัดเลือกให้เป็นตัวแทนผู้รับผิดชอบงานของทีมงาน ($\bar{X}$ = 4.09) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ด้วยการชี้นำตนเอง ($\bar{X}$ = 3.67)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKAM UNIVERSITY

ระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องและเหมาะสมของโมเดล (Model) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factory Analysis : CFA)

1. การตรวจสอบองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กับกลุ่มตัวอย่าง 375 คน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ และ 75 ตัวบ่งชี้ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับที่ 1 (First Order) (Confirmatory Factor Analysis : CFA) ดังนี้

1.1 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการสอน (Instructional : INS)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

χ^2 = 24.181, df = 19, P - Value = 0.072, CFI = 0.978, TLI = 0.976, SRMR = 0.033, RMSEA = 0.032, χ^2 / df = 1.272 < 2, CR = 0.926

ภาพที่ 4.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดสมรรถนะด้านการสอน

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดสมรรถนะด้านการสอน (Instructional : INS) โมเดล (Model) มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ซึ่งพิจารณาจากค่า χ^2 = 24.181, df = 19, P - Value = 0.072, CFI = 0.978, TLI = 0.976, SRMR = 0.033, RMSEA = 0.032 และค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability : CR) เท่ากับ 0.926 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.60 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก องค์ประกอบที่ 1 และตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการสอน (Instructional : INS)

ข้อ	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ (λ)	อำนาจการพยากรณ์ R^2
1.	สามารถสอนให้เป็นไปตามจุดหมายและเค้าโครงของรายวิชาที่สอนได้เป็นอย่างดี (A_1)	0.576	0.510
2.	นำประสบการณ์และงานวิจัยมาใช้ประกอบการสอน (A_2)	0.662	0.539
3.	มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนอย่างลึกซึ้ง (A_3)	0.755	0.543
4.	พัฒนาการสอนด้วยการศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ มาถ่ายทอดให้ผู้เรียนเสมอ (A_4)	0.764	0.552
5.	ได้รับการประเมินจากผู้เรียนว่าสามารถสอนให้เข้าใจในเนื้อหาวิชาได้เป็นอย่างดี (A_5)	0.211	0.315
6.	สอดแทรกความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมและระเบียบวินัยแก่ผู้เรียน (A_6)	0.634	0.518
7.	ยึดมั่นที่จะประเมินผลการเรียนของผู้เรียนด้วยความยุติธรรม (A_7)	0.545	0.509
8.	พร้อมที่จะแก้ไขข้อบกพร่องในการสอนเมื่อได้รับการประเมินจากผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง (A_8)	0.432	0.504
9.	กระบวนการสอนเป็นศาสตร์และศิลป์ที่ควรฝึกฝนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (A_9)	0.531	0.501
10.	มีวิธีการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกคิดวิเคราะห์เหตุและผลได้อย่างสร้างสรรค์ (A_{10})	0.588	0.513
11.	ใช้สื่อการสอนได้เหมาะสมกับเนื้อหาและสถานการณ์เป็นอย่างดี (A_{11})	0.208	0.302
12.	นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปรับปรุงการสอนให้ทันสมัย (A_{12})	0.248	0.307
13.	สามารถถ่ายทอดความรู้ได้อย่างเป็นระบบมีขั้นตอนจนทำให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาได้ง่ายขึ้น (A_{13})	0.448	0.508
14.	มีการผลิตสื่อหรือเอกสารประกอบการสอนที่จะช่วยให้การเรียนการสอนที่จะช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพขึ้น (A_{14})	0.523	0.507

(ต่อ)

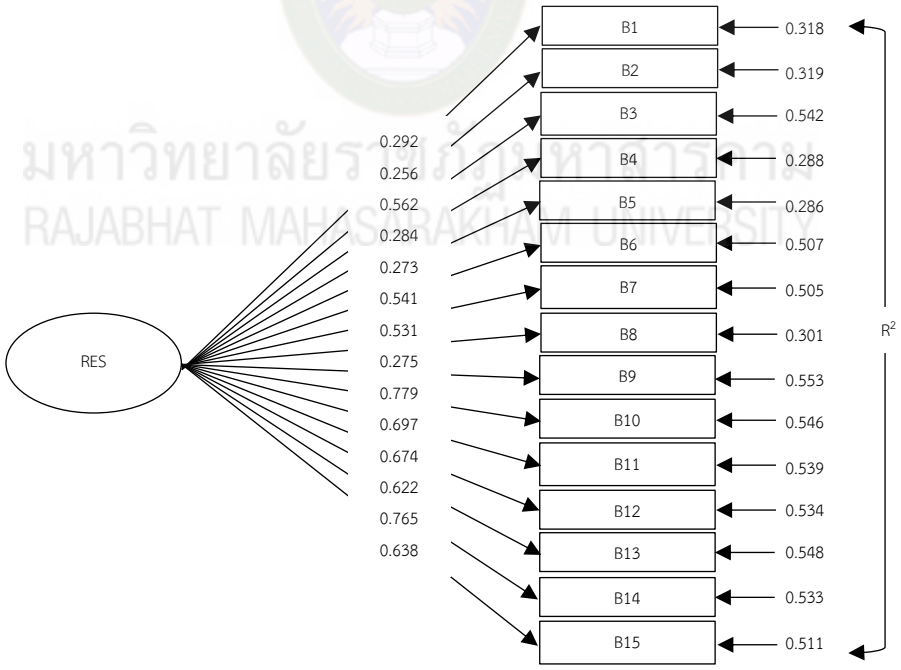
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ข้อ	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ (λ)	อำนาจการพยากรณ์ R^2
15.	ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนการศึกษา ค้นคว้าและเรียนรู้ด้วยตนเอง (A_{15})	0.233	0.304

จากตารางที่ 4.7 พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะด้านการสอน (Instructional : INS) มีน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) ของตัวบ่งชี้ จำนวน 11 ตัว จากทั้งหมด 15 ตัว ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) อยู่ระหว่าง 0.432 - 0.764 โดยมีน้ำหนักมากกว่า 0.30 ส่วนตัวบ่งชี้อีก 4 ตัว มีน้ำหนักองค์ประกอบไม่ถึง 0.30 แสดงว่าตัวบ่งชี้มีน้ำหนักไม่ถึงเกณฑ์ ได้แก่ A5, A11, A12 และ A15 และตัวบ่งชี้ทั้ง 11 ตัว มีอำนาจพยากรณ์อยู่ระหว่าง 0.501 - 0.552 หรือคิดเป็นร้อยละ 50.10 - 55.20 แสดงว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 11 ตัว สามารถพยากรณ์องค์ประกอบสมรรถนะด้านการสอนอยู่ระหว่างร้อยละ 50.10 - 55.20 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ ร้อยละ 50.00

1.2 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการวิจัย (Research : RES)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

χ^2 = 19.134, df = 18, P - Value = 0.084, CFI = 0.988, TLI = 0.976, SRMR = 0.013, RMSEA = 0.024, χ^2 / df = 1.063 < 2, CR = 0.943

ภาพที่ 4.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดสมรรถนะด้านการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดสมรรถนะด้านการวิจัย (Research : RES) โมเดล (Model) มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ซึ่งพิจารณาจากค่า χ^2 = 19.134, df = 18, P-Value = 0.084, CFI = 0.988, TLI = 0.976, SRMR = 0.013, RMSEA = 0.024 และค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability : CR) เท่ากับ 0.932 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.60 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก องค์ประกอบที่ 1 และตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการวิจัย (Research : RES)

ข้อ	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ (λ)	อำนาจการพยากรณ์ R^2
1.	มีความรู้ ความเข้าใจด้านระเบียบวิธีวิจัยเป็นอย่างยิ่ง (B_1)	0.292	0.318
2.	ศึกษาหาความรู้เพื่อเพิ่มเติมด้านเทคนิค ระเบียบวิธีต่าง ๆ (B_2)	0.286	0.319
3.	เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ทางการวิจัย (B_3)	0.562	0.541
4.	มีความรู้และความเข้าใจในนโยบายหรือทิศทางด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี (B_4)	0.284	0.288
5.	ตั้งใจทุ่มเทเวลาทำงานวิจัยในแต่ละเรื่องเป็นอย่างมาก (B_5)	0.273	0.286
6.	ความก้าวหน้าทางวิชาการขึ้นอยู่กับการศึกษาค้นคว้าวิจัยของตน (B_6)	0.541	0.507
7.	นักวิจัยต้องมีจรรยาบรรณในการทำวิจัยที่เคร่งครัด (B_7)	0.531	0.505
8.	สามารถให้ความรู้คำแนะนำด้านการวิจัยแก่ผู้สนใจได้เสมอ (B_8)	0.275	0.301
9.	มีความใฝ่แสวงหาความรู้ด้วยการทดลองใช้วิธีการใหม่ตามหลักการวิจัย (B_9)	0.779	0.553
10.	การเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ เป็นคุณลักษณะพื้นฐานของนักวิจัย (B_{10})	0.697	0.546
11.	จัดเรียงข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ พร้อมนำเสนอข้อมูลสารสนเทศได้อย่างต่อเนื่องจนสมบูรณ์ (B_{11})	0.674	0.539
12.	สามารถทำงานวิจัยให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายทุกครั้ง (B_{12})	0.622	0.534

(ต่อ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

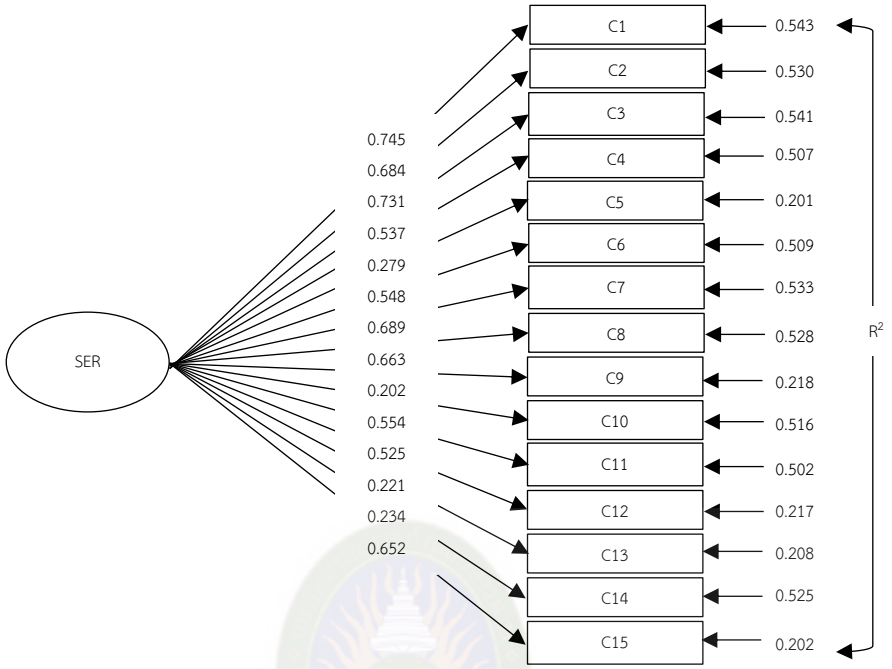
ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ข้อ	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ (λ)	อำนาจการพยากรณ์ R^2
13.	รับฟังคำแนะนำและการวิจารณ์ผลงานการวิจัยด้วยดี (B_{13})	0.765	0.548
14.	มีความพยายามพัฒนาและต่อยอดผลงานวิจัยเพื่อเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน องค์กร สังคม และประเทศชาติ (B_{14})	0.638	0.533
15.	ยินดีร่วมมือในการให้ข้อมูลในงานวิจัยของผู้อื่น เพื่อเป็นประโยชน์ส่วนรวม (B_{15})	0.532	0.511

จากตารางที่ 4.8 พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะด้านการวิจัย (Research : RES) มีน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) ของตัวบ่งชี้ จำนวน 10 ตัว จากทั้งหมด 15 ตัว ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) อยู่ระหว่าง 0.531 - 0.779 โดยมีน้ำหนักมากกว่า 0.30 ส่วนตัวบ่งชี้อีก 5 ตัว มีน้ำหนักองค์ประกอบไม่ถึง 0.30 แสดงว่าตัวบ่งชี้มีน้ำหนักไม่ถึงเกณฑ์ ได้แก่ B1, B2, B4, B5 และ B8 และตัวบ่งชี้ทั้ง 10 ตัว มีอำนาจพยากรณ์อยู่ระหว่าง 0.505 - 0.553 แสดงว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 10 ตัว สามารถพยากรณ์องค์ประกอบสมรรถนะด้านการวิจัยอยู่ระหว่างร้อยละ 50.50 - 55.30 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ ร้อยละ 50.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.3 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการบริการวิชาการ (Academic Services : SER)



χ^2 = 21.187, df = 19, P - Value = 0.0922, CFI = 0.982, TLI = 0.979, SRMR = 0.003, RMSEA = 0.004, χ^2 / df = 1.115 < 2

ภาพที่ 4.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดสมรรถนะด้านการบริการวิชาการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดสมรรถนะด้านการบริการวิชาการ (Academic Services : SER) โมเดล (Model) มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ซึ่งพิจารณาจากค่า χ^2 = 21.187, df = 19, P-Value = 0.0922, CFI = 0.982, TLI = 0.979, SRMR = 0.003, RMSEA = 0.004 และค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability : CR) เท่ากับ 0.941 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.60 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก องค์ประกอบที่ 1 และตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการบริการวิชาการ (Academic Services : SER)

ข้อ	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ (λ)	อำนาจการพยากรณ์ R^2
1.	ศึกษาค้นคว้าบทความวิชาการพร้อมนำความรู้ วิธีการที่ดีมาอ้างอิงใช้ในบทความวิชาการ (C_1)	0.745	0.543
2.	สามารถให้ความเห็นและวิจารณ์ผลงานของผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์ (C_2)	0.684	0.530
3.	แสดงความคิดเห็นในที่ประชุมวิชาการต่าง ๆ เสมอ เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ในวิชาการสาขาตนเองและที่เกี่ยวข้องเสมอ (C_3)	0.731	0.541
4.	สามารถวิเคราะห์ วิจารณ์ ประเด็นทางวิชาการต่าง ๆ ให้ผู้อื่นเข้าใจได้ชัดเจน (C_4)	0.537	0.537
5.	แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่มกัลยาณมิตรที่สนใจวิชาการอยู่เสมอ (C_5)	0.279	0.201
6.	ยอมรับคำวิพากษ์และวิจารณ์ จากนักวิชาการเพื่อปรับปรุงแก้ไขผลงาน เผยแพร่วิชาการ (C_6)	0.548	0.509
7.	นำเสนอผลงานวิชาการโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม เช่น อ้างอิงถูกต้องไม่จ้างทำ ไม่ลอกผลงานผู้อื่น ไม่ปลอมแปลงข้อมูล ไม่ตีพิมพ์เพื่อเพิ่มผลงาน เป็นต้น (C_7)	0.689	0.533
8.	การทำงานบริการวิชาการเป็นการสร้างสมประสบการณ์ (C_8)	0.663	0.528
9.	เต็มใจที่จะถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้มาปรึกษาและขอรับคำแนะนำเสมอ (C_9)	0.202	0.218
10.	ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ในการร่วมจัดกิจกรรมหรือโครงการบริการวิชาการ (C_{10})	0.554	0.516
11.	พร้อมที่จะนำความรู้ ประสบการณ์มาให้บริการทางวิชาการเพื่อพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (C_{11})	0.525	0.502
12.	รับฟังปัญหาผู้อื่นพร้อมที่จะช่วยเหลือเป็นประโยชน์ (C_{12})	0.221	0.217
13.	ยินดีช่วยงานเผยแพร่งานวิชาการ เช่น เป็นกองบรรณาธิการวารสาร ตำราหรือเอกสารวิชาการเป็นคณะทำงานวิชาการ เป็นต้น (C_{13})	0.234	0.208

(ต่อ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

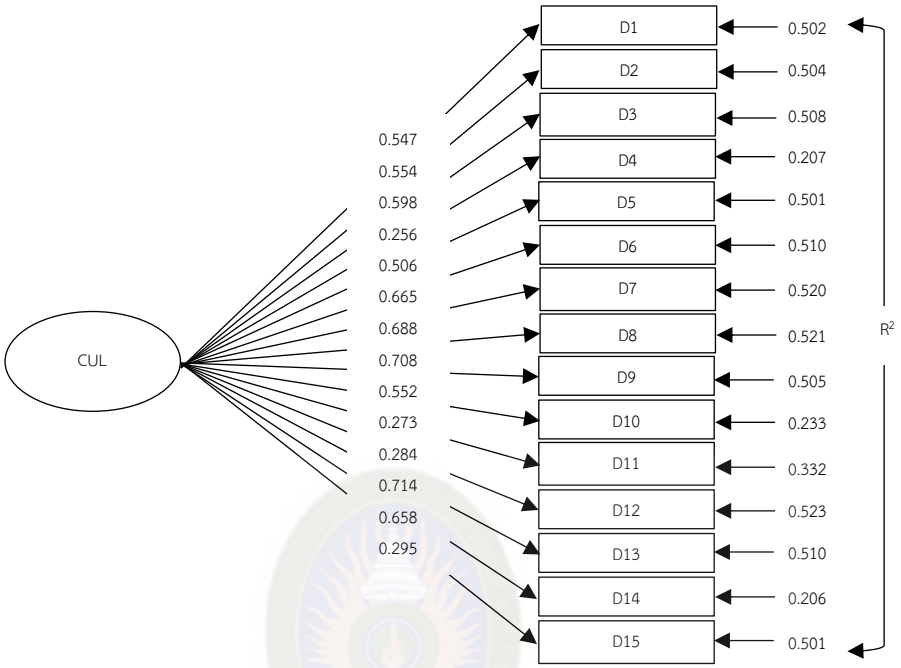
ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ข้อ	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ (λ)	อำนาจการพยากรณ์ R^2
14.	เสนอผลงานวิชาการที่เป็นประโยชน์แก่ผู้สนใจ (C_{14})	0.652	0.525
15.	มีประสบการณ์ในงานเขียนเพื่อเผยแพร่วิชาการลงในวารสาร สิ่งพิมพ์ ที่เป็นที่ยอมรับของมหาวิทยาลัย (C_{15})	0.248	0.202

จากตารางที่ 4.9 พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะด้านการบริการวิชาการ (Academic Services : SER) มีน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) ของตัวบ่งชี้ จำนวน 10 ตัว จากทั้งหมด 15 ตัว ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) อยู่ระหว่าง 0.525 - 0.745 โดยมีน้ำหนักมากกว่า 0.30 ส่วนตัวบ่งชี้อีก 5 ตัว มีน้ำหนักองค์ประกอบไม่ถึง 0.30 แสดงว่าตัวบ่งชี้มีน้ำหนักไม่ถึงเกณฑ์ ได้แก่ C5, C9, C12 และ C15 และตัวบ่งชี้ทั้ง 10 ตัว มีอำนาจพยากรณ์อยู่ระหว่าง 0.502 - 0.543 แสดงว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 10 ตัว สามารถสามารถพยากรณ์องค์ประกอบสมรรถนะด้านการบริการวิชาการอยู่ระหว่างร้อยละ 50.20 - 54.30 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ ร้อยละ 50.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.4 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม (Promote Art and Culture : CUL)



χ^2 = 26.744, df = 19, P - Value = 0.098, CFI = 0.986, TLI = 0.975, SRMR = 0.014, RMSEA = 0.031, χ^2 / df = 1.407 < 2

ภาพที่ 4.4 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดสมรรถนะด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดสมรรถนะด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม (Promote Art and Culture : CUL) โมเดล (Model) มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ซึ่งพิจารณาจากค่า χ^2 = 26.744, df = 19, P - Value = 0.098, CFI = 0.986, TLI = 0.975, SRMR = 0.014, RMSEA = 0.031, χ^2 / df = 1.407 < 2 และค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability : CR) เท่ากับ 0.957 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.60 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก องค์ประกอบที่ 1 และตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม (Promote Art and Culture : CUL)

ข้อ	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ (λ)	อำนาจการพยากรณ์ R^2
1.	ตระหนักถึงภารกิจในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทยให้คงอยู่นั้นเป็นหน้าที่ของอาจารย์ทุกคน (D_1)	0.547	0.502
2.	คิดตามข่าวสารด้านศิลปวัฒนธรรมไทยจากสื่อต่าง ๆ เสมอ (D_2)	0.554	0.504
3.	มีความรู้ ความเข้าใจ ในแนวคิดหลักของภูมิปัญญาไทย (D_3)	0.598	0.508
4.	ศึกษาดูงานด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทยของจังหวัดหรือท้องถิ่นต่าง ๆ (D_4)	0.256	0.207
5.	ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับขนบธรรมเนียมประเพณีศิลปวัฒนธรรมไทย (D_5)	0.506	0.501
6.	ให้ความร่วมมือในการรักษาศิลปวัฒนธรรมของไทยให้คงอยู่ในสังคม (D_6)	0.665	0.510
7.	หวงแหนและเห็นคุณค่าในศิลปวัฒนธรรมไทยที่ควรดำรงอยู่คู่กับคนไทยตลอดไป (D_7)	0.688	0.520
8.	เป็นสมาชิกของกลุ่ม ชมรม หรือสมาคมด้านการสืบสานศิลปวัฒนธรรมไทย (D_8)	0.708	0.521
9.	เข้าร่วมในกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย (D_9)	0.552	0.505
10.	สามารถผลิตผลงานวิชาการที่ประยุกต์การส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทยได้เป็นผลสำเร็จ (D_{10})	0.273	0.233
11.	สามารถปฏิบัติงานตามภาระงานด้วยการส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทยได้เป็นผลสำเร็จ (D_{11})	0.284	0.232
12.	สอดแทรกถึงคุณค่าของศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาไทยโดยผ่านกระบวนการสอนและการให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนเสมอ (D_{12})	0.714	0.523
13.	สอนนักศึกษาหรือคนรุ่นใหม่ให้มีมารยาทไทย (D_{13})	0.658	0.510

(ต่อ)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

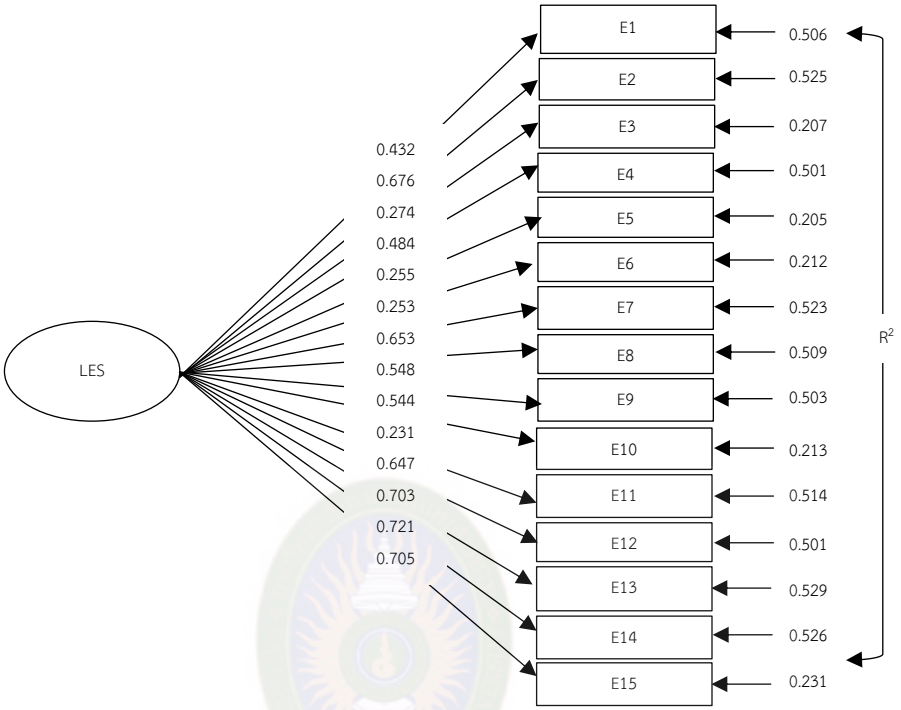
ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ข้อ	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ (λ)	อำนาจการพยากรณ์ R^2
14.	กระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานหรือนักศึกษาได้เข้าร่วมกิจกรรมศิลปวัฒนธรรมไทย (D_{14})	0.295	0.206
15.	ส่งเสริมนักศึกษาหรือคนรุ่นใหม่ให้รู้จักกตัญญู รู้คุณค่าที่จะปฏิบัติตามแบบวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม (D_{15})	0.534	0.501

จากตารางที่ 4.10 พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม (Promote Art and Culture : CUL) มีน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) ของตัวบ่งชี้ จำนวน 11 ตัว จากทั้งหมด 15 ตัว ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) อยู่ระหว่าง 0.506 - 0.714 โดยมีน้ำหนักมากกว่า 0.30 ส่วนตัวบ่งชี้อีก 4 ตัว มีน้ำหนักองค์ประกอบไม่ถึง 0.30 แสดงว่าตัวบ่งชี้มีน้ำหนักไม่ถึงเกณฑ์ ได้แก่ D4, D10, D11 และ D14 และตัวบ่งชี้ทั้ง 11 ตัว สามารถพยากรณ์องค์ประกอบสมรรถนะด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมอยู่ระหว่าง 0.510 - 0.523 แสดงว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 11 ตัว สามารถพยากรณ์องค์ประกอบสมรรถนะด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมอยู่ระหว่างร้อยละ 51.00-52.30 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ ร้อยละ 50.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.5 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership : LES)



χ^2 = 20.141, df = 17, P-Value = 0.124, CFI = 0.979, TLI = 0.977, SRMR = 0.003, RMSEA = 0.005, χ^2 / df = 1.184<2

ภาพที่ 4.5 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดสมรรถนะด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดสมรรถนะด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership : LES) โมเดล (Model) มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) ซึ่งพิจารณาจากค่า χ^2 = 20.141, df = 17, P - Value = 0.124, CFI = 0.979, TLI = 0.977, SRMR = 0.003, RMSEA = 0.005, χ^2 / df = 1.184 < 2 และค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability : CR) เท่ากับ 0.936 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.60 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับข้อมูลเชิงประจักษ์

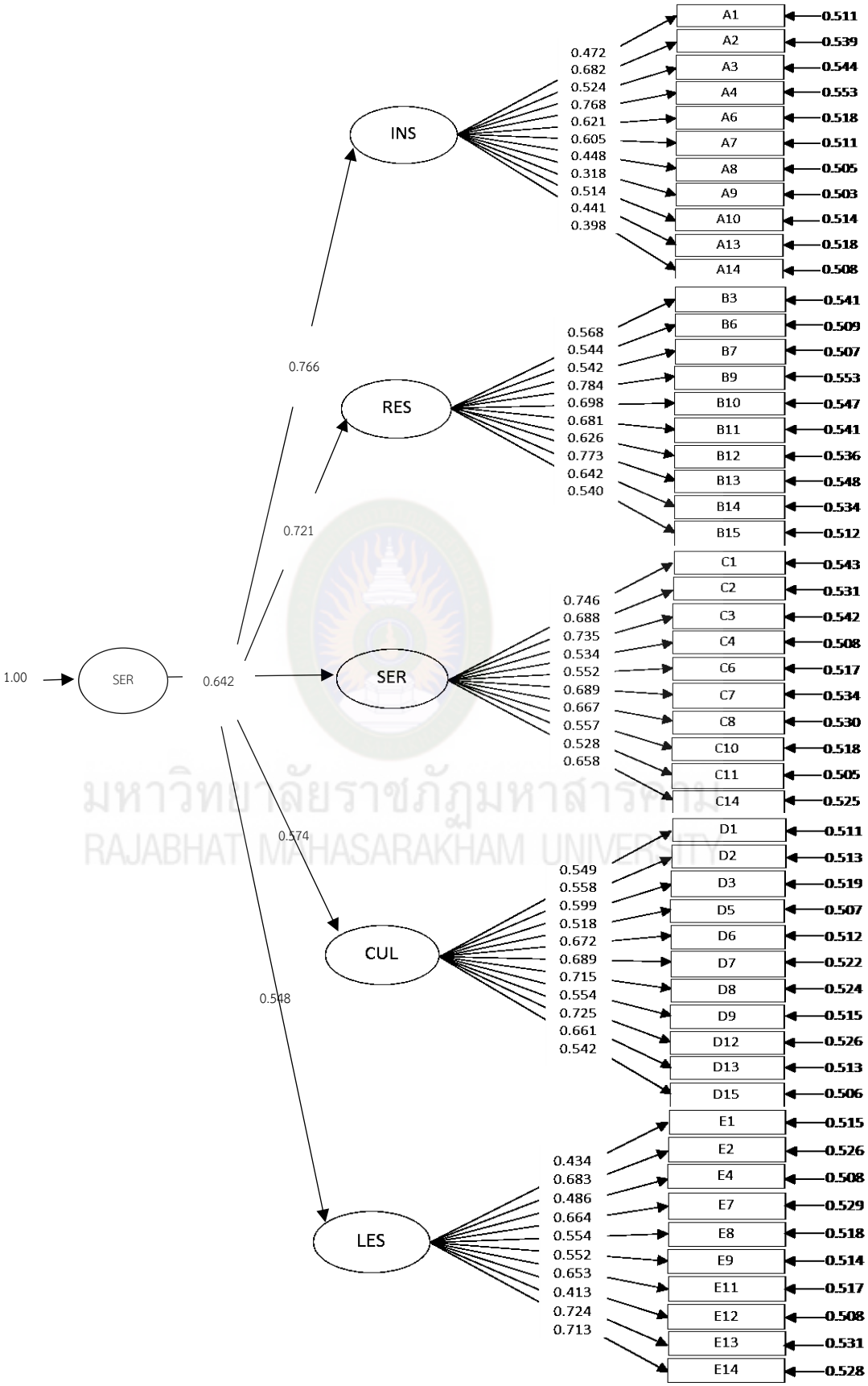
ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก องค์ประกอบที่ 1 และตัวบ่งชี้สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership : LES)

ข้อ	ตัวบ่งชี้	น้ำหนักองค์ประกอบ (λ)	อำนาจการพยากรณ์ R^2
1.	สามารถวางแผนตัดสินใจดำเนินงานตามภารกิจของมหาวิทยาลัยให้สำเร็จได้ตามเป้าหมาย (E_1)	0.432	0.506
2.	ได้รับคัดเลือกให้เป็นตัวแทนผู้รับผิดชอบงานของทีมงาน (E_2)	0.676	0.525
3.	สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ด้วยการชี้นำตนเอง (E_3)	0.276	0.207
4.	สามารถสร้างและผลิตผลงานวิชาการที่แสดงถึงคุณภาพทางวิชาการสูง จนเป็นที่ยอมรับในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน (E_4)	0.484	0.501
5.	มีผลงานวิชาการ เช่น งานวิจัย งานแปลเรียบเรียงตำรา บทความเพื่อเผยแพร่ความรู้อย่างสม่ำเสมอ (E_5)	0.255	0.205
6.	มีผลงานวิจัยพื้นฐานที่ให้ความรู้ใหม่หรืองานพัฒนาที่นำไปสู่ความก้าวหน้าในศาสตร์สาขาของตน (E_6)	0.253	0.212
7.	สามารถริเริ่มงานวิจัยหรือโครงการของตนเองได้โดยไม่ต้องมีเงื่อนไขใด ๆ มาบังคับ (E_7)	0.653	0.523
8.	ค้นคว้าแสวงหาความรู้และนำมาแนะนำสิ่งที่ถูกต้องให้แก่ทีมเสมอ (E_8)	0.548	0.509
9.	พอใจในคุณค่าของตนเองที่ทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวมได้ (E_9)	0.544	0.503
10.	มีผลงานวิชาการที่ผู้อื่นนำไปใช้หรืออ้างอิงเสมอ (E_{10})	0.231	0.213
11.	เป็นผู้นำหรือกลุ่มแกนนำในการจัดทำโครงการวิจัยหรือโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเสมอ (E_{11})	0.507	0.514
12.	เผยแพร่ความรู้ให้บริการวิชาการในประเด็นที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการได้ (E_{12})	0.503	0.501
13.	สามารถช่วยให้ผู้เรียนหรือผู้อื่นพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการทำงานและวิถีชีวิตของเขาได้ (E_{13})	0.529	0.529
14.	มีผลงานวิจัยประยุกต์ที่ช่วยพัฒนาการเรียนการสอน (E_{14})	0.505	0.526
15.	นำผลงานวิชาการหรือประสบการณ์ไปพัฒนาความเป็นอยู่หรือคุณภาพชีวิตของประชาชนเสมอ (E_{15})	0.248	0.231

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จากตารางที่ 4.11 พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Academic Leadership : LES) มีน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) ของตัวบ่งชี้ จำนวน 10 ตัว จากทั้งหมด 15 ตัว ซึ่งมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (λ) อยู่ระหว่าง 0.432 - 0.721 โดยมีน้ำหนักมากกว่า 0.30 ส่วนตัวบ่งชี้อีก 5 ตัว มีน้ำหนักองค์ประกอบไม่ถึง 0.30 แสดงว่าตัวบ่งชี้มีน้ำหนักไม่ถึงเกณฑ์ ได้แก่ E10, E15, E6, E5 และ E3 และตัวบ่งชี้ทั้ง 10 ตัว มีอำนาจพยากรณ์อยู่ระหว่าง 0.506-0.529 แสดงว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 10 ตัว สามารถพยากรณ์องค์ประกอบสมรรถนะด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ อยู่ระหว่างร้อยละ 50.60 - 52.90 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ ร้อยละ 50.00

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

χ^2 = 12.416, df = 7, P - Value = 0.183, CFI = 0.988, TLI = 0.974, SRMR = 0.004, RMSEA = 0.003, χ^2 / df = 1.773 < 2

ภาพที่ 4.6 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดสมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์ (ระดับ Second Order)

จากภาพประกอบที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลการวัดสมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์ ในอันดับที่ 2 (Second Order) ดังนี้

1. สมรรถนะด้านการสอน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 11 ตัวบ่งชี้

1.1 สามารถสอนให้เป็นไปตามจุดหมายและเค้าโครงของรายวิชาที่สอนได้เป็นอย่างดี

1.2 นำประสบการณ์และงานวิจัยมาใช้ประกอบการสอน

1.3 มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนอย่างลึกซึ้ง

1.4 พัฒนาการสอนด้วยการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ มาถ่ายทอดให้ผู้เรียนเสมอ

1.5 สอดแทรกความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมและระเบียบวินัยแก่ผู้เรียน

1.6 ยึดมั่นที่จะประเมินผลการเรียนของผู้เรียนด้วยความยุติธรรม

1.7 พร้อมที่จะแก้ไขข้อบกพร่องในการสอนเมื่อได้รับการประเมินจากผู้เรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง

1.8 กระบวนการสอนเป็นศาสตร์และศิลป์ที่ควรฝึกฝนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

1.9 มีวิธีการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกคิดวิเคราะห์เหตุและผลได้อย่างสร้างสรรค์

1.10 ถ่ายทอดความรู้ได้อย่างเป็นระบบมีขั้นตอนจนทำให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาได้ ง่ายขึ้น

1.11 มีการผลิตสื่อหรือเอกสารประกอบการสอนที่จะช่วยให้การเรียนการสอนที่จะช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพขึ้น

2. สมรรถด้านการวิจัย ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 10 ตัวบ่งชี้

2.1 เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ทางการวิจัย

2.2 ความก้าวหน้าทางวิชาการขึ้นอยู่กับการศึกษาค้นคว้าวิจัยของตน

2.3 นักวิจัยต้องมีจรรยาบรรณในการทำวิจัยที่เคร่งครัด

2.4 มีความใฝ่แสวงหาความรู้ด้วยการทดลองใช้วิธีการใหม่ตามหลักการวิจัย

2.5 การเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ เป็นคุณลักษณะพื้นฐานของนักวิจัย

2.6 จัดเรียงข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ พร้อมนำเสนอข้อมูลสารสนเทศได้อย่างต่อเนื่องจนสมบูรณ์

2.7 สามารถทำงานวิจัยให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายทุกครั้ง

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.8 รับฟังคำแนะนำและการวิจารณ์ผลงานการวิจัยด้วยดี

2.9 มีความพยายามพัฒนาและต่อยอดผลงานวิจัยเพื่อเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน องค์กร สังคม และประเทศชาติ

2.10 ยินดีร่วมมือในการให้ข้อมูลในงานวิจัยของผู้อื่น เพื่อเป็นประโยชน์ส่วนรวม

3. สมรรถนะด้านการบริการวิชาการ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 10 ตัวบ่งชี้

3.1 ศึกษาค้นคว้าบทความวิชาการพร้อมนำความรู้ วิธีการที่ดีมาอ้างอิงใช้ในบทความวิชาการ

3.2 สามารถให้ความเห็นและวิจารณ์ผลงานของผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์

3.3 แสดงความคิดเห็นในที่ประชุมวิชาการต่าง ๆ เสมอ เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ในวิชาการสาขาตนเองและที่เกี่ยวข้องเสมอ

3.4 สามารถวิเคราะห์ วิจารณ์ ประเด็นทางวิชาการต่าง ๆ ให้ผู้อื่นเข้าใจได้ชัดเจน

3.5 ยอมรับคำวิพากษ์และวิจารณ์ จากนักวิชาการเพื่อปรับปรุงแก้ไขผลงาน เผยแพร่วิชาการ

3.6 นำเสนอผลงานวิชาการโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม เช่น อ้างอิงถูกต้อง ไม่จ้างทำ ไม่ลอกผลงานผู้อื่น ไม่ปลอมแปลงข้อมูล ไม่ตีพิมพ์เพื่อเพิ่มผลงาน

3.7 การทำงานบริการวิชาการเป็นการสร้างสมประสบการณ์

3.8 ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ในการร่วมจัดกิจกรรมหรือโครงการบริการวิชาการ

3.9 พร้อมที่จะนำความรู้ ประสบการณ์มาให้บริการทางวิชาการเพื่อพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

3.10 เสนอผลงานวิชาการที่เป็นประโยชน์แก่ผู้สนใจ

4. สมรรถนะด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 11 ตัวบ่งชี้

4.1 ตระหนักถึงภารกิจในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทยให้คงอยู่นั้นเป็นหน้าที่ของอาจารย์ทุกคน

4.2 คิดตามข่าวสารด้านศิลปวัฒนธรรมไทยจากสื่อต่างๆ เสมอ

4.3 มีความรู้ ความเข้าใจ ในแนวคิดหลักของภูมิปัญญาไทย

4.4 ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรมไทย

4.5 ให้ความร่วมมือในการรักษาศิลปวัฒนธรรมของไทยให้คงอยู่ในสังคม

4.6 หวงแหนและเห็นคุณค่าในศิลปวัฒนธรรมไทยที่ควรดำรงอยู่คู่กับคนไทยตลอดไป

4.7 เป็นสมาชิกของกลุ่ม ชมรม หรือสมาคมด้านการสืบสานศิลปวัฒนธรรมไทย

4.8 เข้าร่วมในกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4.9 สอดแทรกถึงคุณค่าของศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาไทย โดยผ่านกระบวนการสอนและการให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนเสมอ

4.10 สอนนักศึกษาหรือคนรุ่นใหม่ให้มีมารยาทไทย

4.11 ส่งเสริมนักศึกษาหรือคนรุ่นใหม่ให้รู้จักกตัญญู รู้คุณค่าที่จะปฏิบัติตามแบบวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม

5. สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 10 ตัวบ่งชี้

5.1 สามารถวางแผนตัดสินใจดำเนินงานตามภารกิจของมหาวิทยาลัยให้สำเร็จได้ตามเป้าหมาย

5.2 ได้รับคัดเลือกให้เป็นตัวแทนผู้รับผิดชอบงานของทีมงาน

5.3 สามารถสร้างและผลิตผลงานวิชาการที่แสดงถึงคุณภาพทางวิชาการสูงจนเป็นที่ยอมรับในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน

5.4 สามารถริเริ่มงานวิจัยหรือโครงการของตนเองได้โดยไม่ต้องมีเงื่อนไขใด ๆ มาบังคับ

5.5 ค้นคว้าแสวงหาความรู้และนำมาแนะนำสิ่งที่ถูกต้องให้แก่ทีมเสมอ

5.6 พอใจในคุณค่าของตนเองที่ทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวมได้

5.7 เป็นผู้นำหรือกลุ่มแกนนำในการจัดทำโครงการวิจัยหรือโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเสมอ

5.8 เผยแพร่ความรู้ให้บริการวิชาการในประเด็นที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการได้

5.9 สามารถช่วยให้ผู้เรียนหรือผู้อื่นพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการทำงานและวิถีชีวิตของเขาได้

5.10 มีผลงานวิจัยประยุกต์ที่ช่วยพัฒนาการเรียนการสอน

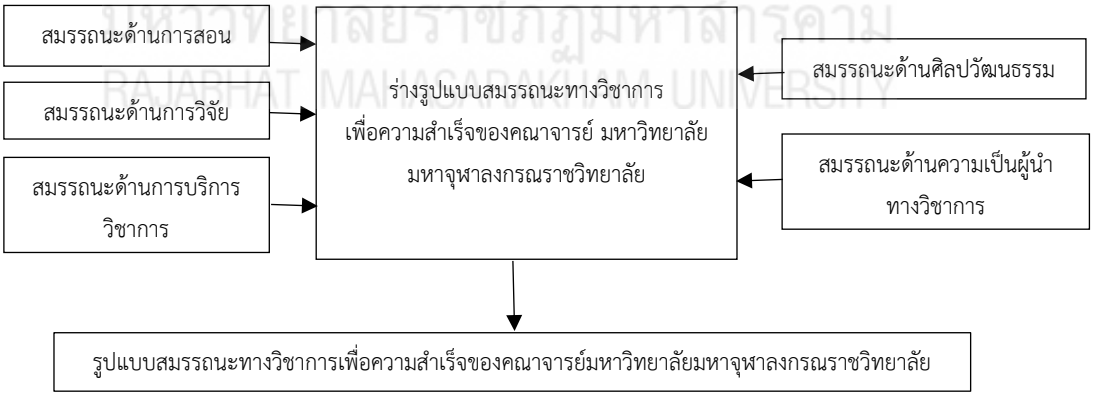
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ระยะที่ 3 การสร้างและยืนยันรูปแบบสมรรถนะทางวิชาการเพื่อความสำเร็จของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

1. การสร้างรูปแบบสมรรถนะทางวิชาการเพื่อความสำเร็จของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การสร้างรูปแบบ (Model) ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์จากระยะที่ 1 และ 2 มาบูรณาการในการออกแบบและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับที่สอง (Confirmatory Factor Analysis : CFA) พบว่า สมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ เรียงลำดับน้ำหนักขององค์ประกอบ ดังนี้ 1) สมรรถนะด้านการสอน ประกอบด้วย 11 ตัวบ่งชี้ 2) สมรรถนะด้านการวิจัย ประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้ 3) สมรรถนะด้านการบริการวิชาการ มีตัวบ่งชี้ 10 ตัวบ่งชี้ 4) สมรรถนะด้านศิลปวัฒนธรรม มีตัวบ่งชี้ 11 ตัวบ่งชี้ และ 5) สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีตัวบ่งชี้ 10 ตัวบ่งชี้

1.1 นอกจากองค์ประกอบที่ถูกคัดสรร จำนวน 5 องค์ประกอบ และ 52 ตัวบ่งชี้แล้วยังมีองค์ประกอบที่ช่วยสนับสนุนอีก 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) พัฒนาตัวเอง 2) การทำงานเป็นทีม 3) การใช้เทคโนโลยี 4) การสื่อสาร และ 5) การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ องค์ประกอบทั้งหมดจะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



ภาพที่ 4.7 องค์ประกอบร่างรูปแบบสมรรถนะทางวิชาการเพื่อความสำเร็จของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

2. การยืนยันรูปแบบสมรรถนะทางวิชาการเพื่อความสำเร็จของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อยืนยันรูปแบบ (Model) สมรรถนะทางวิชาการเพื่อความสำเร็จของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยใช้แบบประเมินรูปแบบ (Model) 7 ด้าน และทดสอบสหสัมพันธ์แบบลำดับที่เพื่อความสอดคล้องกันในการตัดสินใจพหุคูณ ดังรายละเอียดตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ผลการประเมินรูปแบบ (Model) สมรรถนะทางวิชาการเพื่อความสำเร็จของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ข้อที่	รายข้อ	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5
		$\bar{X}_1$	$\bar{X}_2$	$\bar{X}_3$	$\bar{X}_4$	$\bar{X}_5$
A	ความถูกต้องภายใน (ตามทฤษฎี)	(4) 4.45	(2) 4.55	(4) 4.48	(4) 4.46	(3) 4.55
B	ความน่าเชื่อถือ	(6) 4.35	(7) 4.30	(6) 4.36	(6) 4.35	(6) 4.35
C	ความถูกต้องภายนอก (ประยุกต์ใช้กับที่อื่น ๆ ได้)	(7) 4.30	(6) 4.35	(7) 4.35	(7) 4.30	(7) 4.32
D	การถ่ายทอดส่งต่อ	(3) 4.50	(4) 4.50	(3) 4.52	(3) 4.52	(4) 4.50
E	ความเป็นไปตามวัตถุประสงค์ (สอดคล้องกัน)	(2) 4.55	(3) 4.54	(2) 4.55	(2) 4.55	(2) 4.57
F	การนำไปใช้ประโยชน์ได้	(1) 4.56	(1) 4.56	(1) 4.57	(1) 4.58	(1) 4.58
G	ความสมเหตุสมผล	(5) 4.40	(5) 4.45	(5) 4.46	(5) 4.45	(5) 4.45

* ( ) แทนลำดับที่

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1. การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

1.1 สมมติฐาน

H_0 : ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน มีความคิดเห็นตรงกัน

H_1 : ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน มีความคิดเห็นไม่ตรงกัน

ตารางที่ 4.13 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อที่	ลำดับที่							รวม
	A	B	C	D	E	F	G	
ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	4	6	7	3	2	1	5	28
ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	2	7	6	4	3	1	5	28
ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	4	6	7	3	2	1	5	28
ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	4	6	7	3	2	1	5	28
ผู้ทรงคุณวุฒิ 5	3	6	7	4	2	1	5	28
ลำดับที่รวม	17	31	34	17	11	5	25	140
ลำดับที่เฉลี่ย	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	140
ความแตกต่าง	-3	11	14	-3	-9	-15	5	-

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

$$S = \frac{nk\,(k^2 - 1)}{12}$$

$$= \frac{5(7)\,(7^2 - 1)}{12}$$

$$= 840.00$$

$$S_D = (-3)^2+(11)^2+(14)^2+(-3)^2+(-9)^2+(-15)^2+(5)^2$$

$$= 666.00$$

$$D_1 = \frac{S_D}{n} = \frac{666.50}{5} = 133.20$$

$$D2 = S\text{-}D_1 = 840.00\text{-}133.20 = 706.80$$

$$S_1^2 = \frac{D_1}{(k-1)} = \frac{133.20}{7-1} = \frac{133.20}{8} = 16.65$$

$$S_2^2 = \frac{D_2}{k(n-1)} = \frac{706.80}{7(5-1)} = \frac{706.00}{42} = 16.83$$

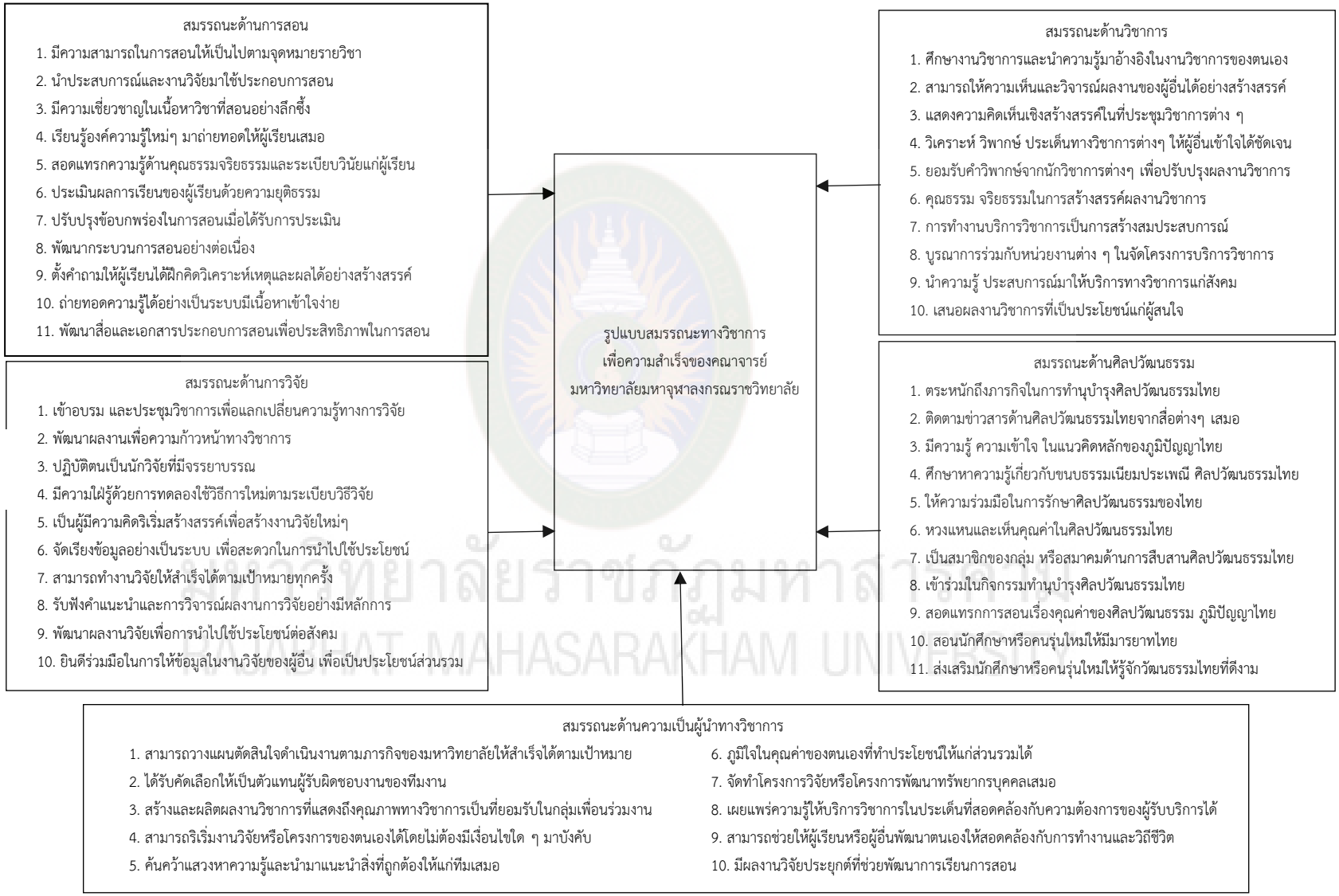
$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2} = \frac{16.65}{16.83} = 0.989$$

α = .05, Fα, (K - 1), K (n - 1) = F (.05, 6, 28) = 2.45 □

เนื่องจาก F = 0.98 < 2.45แสดงว่า ค่าคำนวณน้อยกว่าตาราง จึงยอมรับ H_0แสดงว่า ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน มีความคิดเห็นตรงกัน

สรุปว่า รูปแบบสมรรถนะทางวิชาการเพื่อความสำเร็จของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีความเหมาะสมที่จะนำไปพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาพที่ 4.8 รูปแบบสมรรถนะทางวิชาการเพื่อความสำเร็จของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2) เพื่อตรวจสอบโมเดลการวัดตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และ 3) เพื่อสร้างและประเมินรูปแบบสมรรถนะทางวิชาการเพื่อความสำเร็จของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยแบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การสร้างกรอบแนวคิดและร่างตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ระยะที่ 2 พัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ระยะที่ 3 สร้างและยืนยันรูปแบบสมรรถนะทางวิชาการเพื่อความสำเร็จของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

5.1 สรุป

5.1.1 ตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง (First Order) ได้ตัวบ่งชี้ จำนวน 75 ตัวบ่งชี้ และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Secondary Order) ได้ตัวบ่งชี้ จำนวน 52 ตัวบ่งชี้ จากองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ

5.1.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Secondary Order) พบว่า ตัวบ่งชี้ที่คัดสรรแล้ว จำนวน 52 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้แต่ละตัวมีค่าเป็นบวกและสามารถวัดองค์ประกอบสมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ จัดเรียงลำดับตามน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) จากมากไปน้อย ดังนี้ 1) สมรรถนะด้านการสอน 2) สมรรถนะด้านการวิจัย 3) สมรรถนะด้านการบริการวิชาการ 4) สมรรถนะด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และ 5) สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เท่ากับ 0.766, 0.721, 0.642, 0.574 และ 0.548 ตามลำดับ มีดัชนีความสอดคล้องและเหมาะสมระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

(Construct Validity) โดยมีค่าไค-สแควร์ (X^2) = 12.416, df = 7, P – Value = 0.183 ซึ่งมากกว่า .05 (แสดงว่าค่า X^2 7.05) ค่าดัชนี CFI = 0.988, ค่าดัชนี TLI = 0.974, SRMR = 0.004, RMSEA = 0.003 และมีค่าความเชื่อมั่นเชิงโครงสร้าง (Construct Reliability) เท่ากับ 0.978 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.60 ทุกค่าเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของโมเดลการวัด (Measurement Model)

5.1.3 ผลการสร้างและยืนยันรูปแบบสมรรถนะทางวิชาการเพื่อความสำเร็จของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ปัจจัยนำเข้า (Input) คือ 1) สมรรถนะด้านการสอน มีตัวบ่งชี้ 11 ตัวบ่งชี้ 2) สมรรถนะด้านการวิจัย มีตัวบ่งชี้ 10 ตัวบ่งชี้ 3) สมรรถนะด้านการบริการวิชาการ มีตัวบ่งชี้ 10 ตัวบ่งชี้ 4) สมรรถนะด้านศิลปวัฒนธรรม มีตัวบ่งชี้ 11 ตัวบ่งชี้ และ 5) สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีตัวบ่งชี้ 10 ตัวบ่งชี้ และมีสมรรถนะรองประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) พัฒนาตัวเอง 2) การทำงานเป็นทีม 3) การใช้เทคโนโลยี 4) การสื่อสาร และ 5) การพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ ส่วนที่ 2 กระบวนการ (Process) คือ PDCA Model ได้แก่ Planning Doing Checking และ Acting และการประเมินผลการดำเนินงาน ได้แก่ P - I - E Cycle ได้แก่ 1) Planning 2) Implement 3) Evaluation ส่วนที่ 3 ปัจจัยนำออก (Output) คือ สมรรถนะทางวิชาการเพื่อความสำเร็จของคณาจารย์

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้นำผลมาเสนอเป็นประเด็นเพื่ออภิปรายผล ได้ดังนี้

5.2.1 ผลการศึกษาตัวบ่งชี้สมรรถนะหลักของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง (First Order) ปรากฏว่าตัวบ่งชี้ในองค์ประกอบเดียวกันและแต่ละองค์ประกอบถูกคัดสรรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีน้ำหนักขององค์ประกอบ (Factor Loading : λ) ต้องมีค่ามากกว่า 0.30 ขึ้นไป และค่าอำนาจการตัดสินใจ หรืออำนาจการพยากรณ์ควรจะมีค่าตั้งแต่ 0.50 หรือร้อยละ 50 ขึ้นไป (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2559) ดังนั้น ตัวบ่งชี้ที่นำเข้าไปสู่โมเดล (Model) การวิเคราะห์จาก 75 ตัวบ่งชี้ จึงถูกคัดสรรได้เป็นไปตามเกณฑ์ ได้จำนวนตัวบ่งชี้ 52 ตัวบ่งชี้

5.2.2 สมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Secondary Order) พบว่า ตัวบ่งชี้ที่คัดสรรได้จำนวน 52 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบสมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

5.2.2.1 สมรรถนะด้านการสอน เป็นสมรรถนะที่สำคัญอันดับที่ 1 ทั้งนี้อาจเนื่องจากการผลิตบัณฑิตถือเป็นพันธกิจที่สำคัญที่สุดของสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ

ราชวิทยาลัย จึงให้ความสำคัญกับการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สุนทรี วรรณไพเราะ และปิยพงษ์ สุเมตติกุล, 2559) ที่กำหนดให้มีอาจารย์ที่มีปริมาณและคุณภาพตามมาตรฐานหลักสูตร นอกจากนี้ จรัส สุวรรณเวลา (2551) ที่กล่าวว่า อาจารย์ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะมีความสามารถสูง ความรู้รอบ ความสามารถในการติดตามความรู้ให้ทันสมัยอยู่เสมอ และความเป็นนักคิด การเป็นผู้มีความรู้รอบและลึกซึ้งในทฤษฎีแห่งศาสตร์ที่เป็นสากลของตน ความสามารถในการสื่อสารถ่ายทอดความคิดออกไปสู่ศิษย์และบุคคลอื่น ต้องหาความรู้เพิ่มเติมเป็นนิสัย นอกจากนี้ยังต้องมีทักษะการสอนและการใช้สื่อเทคโนโลยี เช่น มีการถ่ายทอดความรู้ได้อย่างเป็นระบบ มีการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศที่เชื่อมโยงกับการเรียนการสอน สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2549) ที่กำหนดมาตรฐานด้านพันธกิจของการบริหารการอุดมศึกษาไว้ว่า ความสามารถของอาจารย์ที่มีการสอนที่ทันสมัย ยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของประเภทสถาบันและสังคม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนแบบผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการเรียนรู้และการสร้างงานด้วยตนเองตามสภาพจริงใช้การวิจัยเป็นฐาน มีการประเมินและใช้ผลการประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนและการบริหารจัดการหลักสูตรกิจการนิสิตนักศึกษาที่เหมาะสม

5.2.2.2 สมรรถนะด้านการวิจัย เป็นสมรรถนะที่สำคัญอันดับที่ 2 รองจากด้านการสอน คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ควรมีความรู้ในการทำวิจัย เช่น ระเบียบวิธีวิจัย มีการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2553) ที่กล่าวว่า การเตรียมนักวิจัยโดยทั่วไปแล้วเชื่อว่าผู้ที่เข้าทำงานในระดับอุดมศึกษาควรเป็นผู้มีความสามารถในการวิจัย และสอดคล้องกับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2555) ที่กล่าวถึง ความสำคัญของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการให้ทันสมัยเพื่อช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและมีเจตคติที่เหมาะสมต่อการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาและวิชาชีพ เช่น ควรมีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ ที่ทันสมัยอยู่เสมอ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2543) ที่กล่าวว่า การส่งเสริมเจตคติของอาจารย์ในการวิจัยควรดำเนินการให้อาจารย์ตระหนักถึงความสำคัญของการวิจัยที่ส่งเสริม การสอน การวิจัยที่จะมาส่งเสริมการสอนนี้ควรเป็นทั้งความรู้ หรือเนื้อหาวิชาที่ได้จากการวิจัยและส่วนที่เป็นกระบวนการของการวิจัย อย่างไรก็ตามผลการวิจัย พบว่า ทักษะการทำวิจัยเกี่ยวกับผลงานวิจัยที่ถือเป็นทรัพย์สินทางปัญญาของตนเองหรือของมหาวิทยาลัยอันเป็นประโยชน์แก่สังคมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลางเป็นลำดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ยังมีการอบรมพัฒนาอาจารย์เกี่ยวกับการวิจัยไม่เพียงพอ อีกทั้งมหาวิทยาลัยฯ มีคณะวิชาสายสังคมเพิ่ม มากขึ้นจึงทำให้จดสิทธิบัตรค่อนข้างยาก นอกจากนี้มีจำนวนอาจารย์ใหม่ที่เข้ามาทดแทนอาจารย์ที่เกษียณอายุราชการเพิ่มมากขึ้นซึ่งอาจยังขาดทักษะและประสบการณ์ในการทำวิจัยที่เพียงพอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำวิจัยเชิงบูรณาการซึ่งอาจเป็นข้อจำกัดต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

5.2.2.3 สมรรถนะด้านการบริการวิชาการ เป็นสมรรถนะที่สำคัญอันดับที่ 3 ดังนั้น อาจารย์ควรมีความรอบรู้ทางวิชาการและเข้าใจในการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของชุมชน ที่เป็นกลุ่มผู้รับบริการวิชาการสามารถเชื่อมโยงการบริการวิชาการแก่สังคมกับการเรียนการสอน และการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2524, อ้างถึงใน สุนทรี วรรณไพเราะ และ ปยพงษ์ สุเมตติกุล (2559) ที่กล่าวถึง มหาวิทยาลัยในอุดมศึกษา ว่าควรนำความพร้อมที่มีอยู่ ทั้งในด้านวิทยาการและวิทยากรไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่สังคมอย่างเต็มที่ผ่านการบริการชุมชน และสอดคล้องกับ ธีรศักดิ์ อัครบวร (2540) กล่าวว่า การพัฒนาอาจารย์ เป็นการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถและเพียบพร้อมทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม ถ่ายทอดความรู้ และเป็นแบบอย่างต้อง คำนึงถึงและสอดคล้องกับ วิจิตร ศรีสะอ้าน (2550) การเตรียมครูอาจารย์ในยุคสารสนเทศต้องเน้น ให้มีสมรรถนะการมีคุณวุฒิความสามารถด้านวิชาการจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับความก้าวหน้า ทางเทคโนโลยี เพื่อเป็นผู้นำทางวิชาการต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และมีทักษะในการติดต่อ สื่อสาร อาจารย์ควรมีวุฒิการศึกษาตรงวุฒิและมีความรู้ทางด้านวิชาชีพ ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรนั้น ๆ การพัฒนาหลายมิติ เช่น ด้านวิชาการ ความเป็นครูอาจารย์ ความสามารถในจัดการเรียนการสอน

5.2.2.4 สมรรถนะด้านศิลปวัฒนธรรม สมรรถนะด้านนี้ คณาจารย์มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบต่อสังคมไทย อาทิ มีความรู้ ความเข้าใจ ในศิลปวัฒนธรรมประเพณีภูมิปัญญาไทย ประชาคมอาเซียนและต่างประเทศ มีการปรับใช้ศิลปวัฒนธรรม ให้กับผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่กำหนดมาตรฐานไว้ว่า มีทักษะ และความสามารถในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและความภูมิใจในความเป็นไทย เพื่อประโยชน์ ในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติสืบไป ตลอดจนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะ ส่วนบุคคลที่เหมาะสมกับการปฏิบัติภารกิจทั้งการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรมอันส่งผลต่อการเป็นผู้นำ ทางวิชาการของอาจารย์ (อังศินันท์ อินทรกำแหง และ ทัศนา ทองภักดี, 2549) ขณะเดียวกันอาจารย์ต้องปฏิบัติงานอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัยตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งประกอบกับประกาศคณะกรรมการข้าราชการ พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553

5.2.2.5 สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำ ทางวิชาการของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ควรมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย 1) ด้านคุณลักษณะ 2) ด้านความสามารถ และ 3) ด้านพฤติกรรมความเป็นผู้นำ ด้านคุณลักษณะและความสามารถ ได้แก่ มีความรอบรู้และสามารถบูรณาการความรู้มาใช้ได้ ด้านพฤติกรรม ได้แก่ การส่งเสริมและพัฒนาบุคคลให้มีศักยภาพสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานของ กัญญามน อินหว่าง (2556)

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

พบว่า คุณลักษณะด้านวิชาการคือ ความรู้ความสามารถทางวิชาการ ความชำนาญ ประสบการณ์ทางวิชาการและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทางวิชาการ และยังสอดคล้องกับแผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาระยะที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) ขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ 6 ประการ ดังนี้

1) เพื่อให้มีโครงสร้างที่กะทัดรัดมีระบบการบริหารที่มีความคล่องตัวสามารถดำเนินงานทุกด้านได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลโปร่งใสและตรวจสอบได้

2) เพื่อให้บุคลากรทุกระดับเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเป็นผู้นำทางวิชาการด้านพระพุทธศาสนา

3) เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจหลักทั้งในด้านการบริหารการจัดการศึกษาศาสนศึกษาการวิจัยการบริการวิชาการแก่ชุมชนและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมได้ตามเป้าหมาย

4) เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นศูนย์กลางการศึกษาการวิจัยด้านปรัชญาพระพุทธศาสนาในระดับนานาชาติ

5) เพื่อผลิตบัณฑิตให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการด้านพระพุทธศาสนาสามารถประยุกต์เข้าศาสตร์สาขาต่าง ๆ มีปฏิปทาที่น่าเลื่อมใสใฝ่รู้ใฝ่คิดมีความเป็นผู้นำทางจิตใจและปัญญามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีโลกทัศน์กว้างไกลสามารถก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของก้าวทันความเปลี่ยนแปลงของโลกมีศรัทธาที่จะอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนามีคุณธรรมจริยธรรมและเสียสละเพื่อส่วนรวมและ

6) เพื่อให้สามารถระดมทุนจากแหล่งต่าง ๆ ให้เพียงพอต่อการจัดหาและพัฒนาอาคารสถานที่บุคลากรครุภัณฑ์การศึกษาและเทคโนโลยีสารสนเทศตามเป้าหมายที่กำหนด

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

5.2.3 ผลการสร้างและยืนยันรูปแบบสมรรถนะทางวิชาการเพื่อความสำเร็จของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้วิจัยได้บูรณาการโดยใช้ทฤษฎีเชิงระบบ (System Theory) มาเป็นหลักการของโครงสร้างรูปแบบ (Model) ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย 1) สมรรถนะด้านการสอน มีตัวบ่งชี้ 11 ตัวบ่งชี้ 2) สมรรถนะด้านการวิจัย มีตัวบ่งชี้ 10 ตัวบ่งชี้ 3) สมรรถนะด้านการบริการวิชาการ มีตัวบ่งชี้ 10 ตัวบ่งชี้ 4) สมรรถนะด้านศิลปวัฒนธรรม มีตัวบ่งชี้ 11 ตัวบ่งชี้ และ 5) สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีตัวบ่งชี้ 10 ตัวบ่งชี้ กระบวนการ (Process) เป็นการพัฒนาเพื่อยกระดับสมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์ให้สูงขึ้น ประกอบด้วย Planning (P) Doing (D) Checking (C) and Acting (A) นอกจากนั้น ต้องมีการพัฒนาคณาจารย์ในด้านการพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การใช้เทคโนโลยี การสื่อสาร และการพัฒนาศักยภาพมนุษย์และการใช้วงจร PIE - Cycle ในการพัฒนาและตรวจสอบกระบวนการ (Process) ให้มีความสำเร็จเพิ่มขึ้นและปัจจัยนำออก (Output) เป็นผลที่ได้จากปัจจัยนำเข้า (Input) และกระบวนการ (Process) ได้แก่ สมรรถนะทางวิชาการ เพื่อความสำเร็จของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและสุดท้าย

ทั้งหมดจะได้รูปแบบสมรรถนะทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สำหรับการยืนยันรูปแบบ (Model) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน มีความคิดเห็นตรงกันหรือมีความเหมาะสมที่จะนำไปพัฒนาศักยภาพของคณาจารย์ ต่อไป

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

5.3.1.1 สมรรถนะด้านการสอน ควรมีการบูรณาการจัดโครงการหรือกิจกรรมพัฒนานิสิตและการจัดการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงกับการเสริมสร้างอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยฯ มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับอัตลักษณ์ให้อาจารย์ได้รับรู้อย่างทั่วถึงเนื่องจากเป็นมหาวิทยาลัยที่มีหลายวิทยาเขต

5.3.1.2 สมรรถนะด้านการวิจัย ควรควรมุ่งพัฒนาทักษะการทำวิจัยของอาจารย์ให้มากขึ้น โดยมีการอบรมเกี่ยวกับทักษะการทำวิจัยให้กับอาจารย์ใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำวิจัยที่มุ่งสู่การสร้างสรรค์องค์ความรู้ขั้นสูง การทำวิจัยเชิงบูรณาการ การทำวิจัยที่นำสู่การแก้ปัญหาและใช้ประโยชน์กับชุมชนและสังคมได้อย่างเป็นรูปธรรม การทำวิจัยที่สามารถนำสู่การจดทรัพย์สินทางปัญญาและการเผยแพร่ผลงานวิจัยในวงกว้างรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น

5.3.1.3 สมรรถนะด้านการบริการวิชาการ ควรสนับสนุนและส่งเสริมการใช้ศักยภาพความรู้และความพร้อมที่มีของอาจารย์ในการให้บริการวิชาการ โดยการกระตุ้นการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้อาจารย์เป็นที่ปรึกษาหรือผู้ทรงคุณวุฒิในการบริการวิชาการให้กับชุมชนและสังคมอย่างต่อเนื่อง

5.3.1.4 สมรรถนะด้านศิลปวัฒนธรรม ควรมีการพัฒนาอาจารย์ให้มีความสามารถในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมโดยการบูรณาการร่วมกับการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมหลักสูตรของนิสิต ส่งเสริมการเรียนรู้ของประเทศเพื่อนบ้านเกี่ยวกับวัฒนธรรมประเพณี และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรมกับประเทศในกลุ่มอาเซียน การทำกิจกรรมอาสาพัฒนาในกลุ่มประเทศเพื่อนบ้านโดยการประยุกต์ใช้ความรู้ที่เรียนในหลักสูตรสู่การปฏิบัติจริงและยังเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่วัฒนธรรมนอกจากนี้ควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างอาจารย์ด้วยกัน

5.3.1.5 สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารควรพัฒนาด้านการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย (University Management) มีการการวางแผนยุทธศาสตร์ วางแผนปฏิบัติการ จัดโครงสร้างองค์การที่สนับสนุน บริหารการเปลี่ยนแปลง ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้และสร้างช่องทางการมีส่วนร่วมของอาจารย์ ออกแบบ สร้างและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้แก่นักศึกษา เพื่อกระตุ้นพัฒนาให้นิสิตให้มีผลการเรียนที่ดีขึ้น

และมุ่งให้บริการเชิงรุกแก่สังคม

5.3.2 ข้อเสนอเชิงนโยบาย

5.3.2.1 มีนโยบายรับบุคลากรที่มีสมรรถนะโดยยึดหลักการในสถาบันอุดมศึกษาที่มีลักษณะเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ โดยใช้ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพ

5.3.2.2 มีนโยบายในการบริหารงานวิจัยเชิงรุกในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการวิจัย ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษาทั้งในและต่างประเทศ การพัฒนาอาจารย์ในการจัดระบบการจัดการ ความรู้ทางด้านการวิจัยเพื่อถ่ายทอดประสบการณ์ระหว่างนักวิจัยที่เกษียณกับนักวิจัยรุ่นใหม่

5.3.2.3 ควรนโยบายการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้มหาวิทยาลัยได้ทราบถึงผลสะท้อนของการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

5.3.3 ข้อเสนอแนะในการจัดทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.3.1 ควรศึกษาสมรรถนะของคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในกรอบแนวคิดอื่น ๆ เกี่ยวกับสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะในการทำงาน (Functional Competency) ซึ่งอาจมีตัวบ่งชี้ใหม่เกิดขึ้น

5.3.3.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบระดับของสมรรถนะที่พึงประสงค์และสมรรถนะที่มีอยู่จริงของคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อนำไปใช้ในเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาสมรรถนะ ต่อไป

5.3.3.3 จากผลการวิจัยที่ พบว่า สมรรถนะด้านการสอน เป็นสมรรถนะที่สำคัญอันดับที่ 1 ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัย ปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของการเปลี่ยนแปลงของโลก ตลอดจนพัฒนาคณาจารย์ให้มีความเป็นมืออาชีพในด้านการสอน การพัฒนางานวิชาการและบริการสังคม

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA UNIVERSITY

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

กรภัทร์ จารุกำเนิดกนก. (2554). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ สาธารณประโยชน์ด้านสังคมสงเคราะห์เกี่ยวกับเด็กและสตรี.* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2549). *แนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิด วิเคราะห์.* กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

กัญญามน อินหว่าง. (2556). *ภาวะผู้นำและการพัฒนาทีมงาน.* พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2553). *การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.* กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์.

กิตติคม คาวีรัตน์. (2553). *การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้เชิงประสบการณ์เพื่อสร้างเสริมสุขภาวะสำหรับนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). นครปฐม: นมหาวิทยาลัยศิลปากร.

กุลชลี พวงเพ็ชร์. (2550). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจประกันภัยในประเทศไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีการฝึกอบรม.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย. (2558). *อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำวัฒนธรรมการทำงานในองค์การและกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ.* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ไกรยุทธ ธีรตยาคีนันท์. (2531). *แนวคิดทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว.* กรุงเทพฯ: สถาบันไทยศึกษาและฝ่ายวิจัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จรัส สุวรรณเวลา. (2551). *ความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัยไทย.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จักร อินทจักร และเกรียงไกร เจียมบุญศรี. (2548). *คู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บุ๊คแบงก์.

จิระ หงส์ลดารมย์. (2535). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ.* กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.

ชมสุภัค ครุฑกะ. (2555). สมรรถนะที่พึงประสงค์ด้านการวิจัยของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย. *วารสารวิจัยรามคำแหง,* 15(ฉบับพิเศษ), 21 - 31.

ชยาภรณ์ นินนานนท์. (2554). *ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

ชยุต สุดด้วงแก้ว. (2555). *การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่.* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2547). *การนิเทศการศึกษา.* กรุงเทพฯ: เคแอนดพีบุคส.

ชาญพล นิลประภาพร. (2547). *ความสามารถที่จำเป็นต่อนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลในธุรกิจไทย.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ชูชัย สมิทธิไกร. (2550). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โชคชัย สิรินพมณี. (2540). *การพัฒนาตัวบ่งชี้รวมประสิทธิภาพการดำเนินงานของหน่วยศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ฌาน ตรรกวิจารณ์. (2550). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์. (2542). *การจัดการทรัพยากรบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ และคณะ. (2546). *กลยุทธ์การสร้างองค์การคุณภาพ.* กรุงเทพฯ: ธรรมกมลการพิมพ์.

ดนัย เทียนพุฒ. (2542). *การจัดการทรัพยากรบุคคล : ภารกิจที่ท้าทาย.* กรุงเทพฯ: บุ๊คแบงค์.

ดวงตา อ่ำแจ้ง. (2540). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมข้าราชการครู.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เดชา เดชะวัฒนไพศาล. (2543). *Competency – Based Human Resources Management.* กรุงเทพฯ: HR Magazine.

เติมศักดิ์ ทองอินทร์. (2547). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เติมศักดิ์ ทองอินทร์. (2551). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สงฆ์ลาว.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ทวี สีหามาตย์. (2548). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อการบริหารงานกิจการ นักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา และคณะ. (2534). *รายงานการวิจัยเรื่องความสนใจและความเขาใจของผู้บริหารหนวยงานภาครัฐบาลและภาคเอกชนตอการพัฒนาทรัพยากรมนุษย.* กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร.

ธงชัย สมบูรณ์. (2549). *การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร.* กรุงเทพฯ: ปราชญ์สยาม.

ธงชัย สันติวงษ์. (2542). *องค์การและการบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ธนิษฐา ชีวพัฒนพันธุ์. (2557). *ความต้องการพัฒนาความรู้ทางบัญชีของบุคลากรส่วนการคลังสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ธัญญา ผลอนันต์. (2546). *การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล : แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน.* กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.

ธันยนันท์ ทองปานคุณานนท์. (2557). *สมรรถนะในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท โพสโค (ไทยแลนด์) จำกัด.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.

ธำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2548). *เริ่มต่นอย่างไร เมื่อจะนำ Competency มาใชในองค์กร.* กรุงเทพฯ: พิมพดีการพิมพ.

ธาริณี อภัยโรจน์. (2553). *การศึกษาสมรรถนะหลักเพื่อการพัฒนาบุคลากร : กรณีศึกษาสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2540). *ความเปนครู.* ภูเก็ต : สถาบันราชภัฏภูเก็ต.

นงลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวาณิช. (2541). *การสังเคราะห์งานวิจัยทางการศึกษาด้วยการวิเคราะห์อภิมานและการวิเคราะห์เนื้อหา.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *การวิเคราะห์อภิมาน.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

นงลักษณ์วิรัชชัย. (2551). *การวิจัยและตัวบ่งชี้คุณธรรมจริยธรรม.* กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม (ศูนย์คุณธรรม) สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน).

นภัสวรรณ เกียรติวุฒิกาญจน์. (2554). *สมรรถนะที่พึงประสงค์ของเลขานุการผู้บริหารระดับสูง มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตกาญจนบุรี.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นรีนุช ชัยวิฑูรย์. (2552). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของพนักงานบริษัทโตโยต้า นนทบุรี ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นาคม ธีรสุวรรณจักร. (2554). *รูปแบบการบริหารงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

บรรจง ชูสกุลชาติ. (2534). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับสังคมอุตสาหกรรมในทศวรรษหน้า.* กรุงเทพฯ: วิทยาลัยครูจันทรเกษมและวิทยาลัยครูพระนคร.

บรรยงค์ โตจินดา. (2538). *การบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.

บุญคง หันจางสิทธิ์. (2541). *เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องตน* (พิมพครั้งที่ 7). กรงเทพฯ: สุวีริยาสาสน.

บุญชม ศรีสะอาด. (2546). การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน.

บุญส่ง หาญพานิช. (2546). *ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประจักษ์ ผลเรือง. (2546). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง. (2545). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.

พนัส หันนาคิน. (2542). *ประสบการณในการบริหารบุคลากร.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย.

พยอม วงศ์สารศรี. (2538). *องค์การและการจัดองค์การ.* กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

พยอม วงศ์สารศรี. (2545). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ: สุภา.

พยอม วงศ์สารศรี. (2552). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

พระครูวีรญาณสุนทร. (2554). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมปฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2539). *การพัฒนาที่ยั่งยืน* (พิมพครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สหธรรมิก จำกัด.

พระมหาปัญจะ กิตฺติเมโธ. (2555). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาวิเชียร ปญฺญาวชิโร. (2554). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาโรงเรียนวิถีพุทธ ในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พะยอม วงศ์สารศรี. (2538). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

พิชญาภา ยืนยาว. (2552). *รูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลใน สถาบันอุดมศึกษา.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พิมพ์ปวีณ์ สุวรรณโณ. (2560). *การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิสิฐ เทพไกรวัล. (2554). *การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2543). *การพัฒนาคณาจารย์.* กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2553). *ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภานุวัฒน์ เวชพนม. (2550). *ความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง.* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

มรกต โกมลดิษฐ์. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2555). *รายงานการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2555.* กรุงเทพฯ: สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม. สหประชาพาณิชย์.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2546). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หนวยที่ 9 – 12* (พิมพครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

มัลลิกา เกตุชรารัตน์ และคณะ. (2558, มกราคม - มีนาคม). การศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. *วารสารครุศาสตร์,* 43(1), 112 - 127.

มัลลี เวชชาชีวะ. (2524). *พฤติกรรมองคการ* (พิมพครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอรเน็ท.

รัตติกาล ละเต็บชัน และสิริภักต์ ศิริโท. (2555, มกราคม - มีนาคม). สมรรถนะการจัดการของบัณฑิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ภายใต้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ในปี พ.ศ. 2555. *วารสารนักบริหาร,* 32(1), 110 - 121.

รัตนะ บัวสนธ์. (2555). *วิธีการเชิงผสมผสานสำหรับการวิจัยและประเมิน.* กรุงเทพฯ: วี. พริ้นท์ (1991) จำกัด.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542.* กรุงเทพฯ: นานมีบุคสพับลิเคชั่นส.

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ. (2548). *การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

วรเดช จันทรศร. (2531). *การนำนโยบายไปปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ: หจก. สหายบล็อก.

วรนารถ แสงมณี. (2543). *การบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

วรรณี แกมเกตุ. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัยทางสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรารัตน์เขียวไพรี. (2550). *การบริหารค่าตอบแทน.* กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดธนะ การพิมพ์.

วิจิตร ศรีสอ้าน. (2550). *ครูกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทย.* สืบค้นจากจาก http://media.thaigov.go.th/pageconfig/viewcontentviewcontent1.asp?pageid=471.

วิทยา จันทร์แดง. (2559). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการชุมชนเข้มแข็งตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในเขตจังหวัดภาคกลางตอนบน.* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

วินัย ไข่ขาว. (2553). *สมรรถนะหลักของพนักงาน บริษัท ครัวแม่ศรีเรือน จำกัดและบริษัทในเครือ.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิมล จันทร์แก้ว. (2555). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นาเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรังสิต.

วีรภัทร ภัทรกุล. (2549). *การพัฒนารูปแบบการวางแผนทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2554). *การวิเคราะห์พหุระดับ (Multi - Level Analysis)* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศุภลักษณ์ เศษธะพานิช. (2544). *การนำเสนอรูปแบบการบริหารคุณภาพแบบเบ็ดเสร็จในโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สมบูรณ์ ธรรมลังกา. (2556, เมษายน - มิถุนายน). รูปแบบการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นฐานในจังหวัดเชียงราย. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร,* 15(2), 58.

สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2541). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

สมุทร ชำนาญ. (2546). *การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สวรรยา ธีราวิทยางกูร. (2546). *ความสามารถทางการจัดการของทรัพยากร มนุษย์ในองค์กรธุรกิจค้าปลีก.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สายชล สินสมบูรณ์ทอง. (2553). *การวิเคราะห์เชิงสถิติ.* กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). *สรุปสาระสำคัญ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 - 2559.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สิปปนนท์ เกตุทัต. (2531). ระบบการศึกษาช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างไร, *เอกสารประกอบการสัมมนาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรไทย.* นครปฐม: โครงการประชากรศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

สุกฤษฎิ์ ลิมโพธิ์ทอง. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์กรธุรกิจการผลิตเครื่องไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุทธิพร สายทอง. (2562, พฤษภาคม - สิงหาคม). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐกลุ่มภาคเหนือตอนบน. *วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง,* 8(2), 129 – 139.

สุนทรี วรรณไพเราะ และปิยพงษ์ สุเมตติกุล. (2557). ยุทธศาสตร์การบริหารสถาบันอุดมศึกษาไทยเพื่อส่งเสริมประชาคมอาเซียน. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,* 42(1), 125 - 140.

สุนันทา เลาหนันท์. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

สุพัตรา จันทนะศิริ และ ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2558, กันยายน - ธันวาคม). การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของอาจารย์สายผู้สอน สาขาบริหารธุรกิจคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต,* 11(3), 163 – 169.

สุภรณ์ ศรีพหล. (2531). *เอกสารการสอนชุดวิชาหลัก และระบบการบริหารการศึกษาเล่มที่ 1 หน่วยที่ 1 - 8 สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์.* นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เสน่ห์ จุ้ยโต. (2547). *การบริหารนวัตกรรมแนวใหม่.* เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อนงค์ สระบัว. (2552). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวชี้วัดการจัดการความรู้ของสถาบันอุดมศึกษา.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อนุวัต กระสังข์. (2560, พฤษภาคม - สิงหาคม). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์,* 5(2), 99 - 108.

อภิญญา ลีละฉายากุล. (2555). *สมรรถนะที่พึงประสงค์ตามภาระงานของบุคลากรสายวิชาการในสังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อมร สุวรรณนิมิตร. (2546). *รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อการพัฒนาชุมชนน่าอยู่.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สถาบันวิทยบริการ
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

อังศินันท์ อินทรกำแหง และทัศนา ทองภักดี. (2549). การพัฒนารูปแบบสมรรถนะด้านผู้นำทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ เอกชน และในกำกับของรัฐ. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์,* 11(1).

อาภรณ์รัตน์ ทองนพคุณ. (2549). *การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ในองค์กรด้านสิ่งแวดล้อม กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานในกรมควบคุมมลพิษ.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อำนวย เถาตระกูล. (2548). *เอกสารประมวลความรู้ เรื่อง หลักทฤษฎี แนวคิดงานวิจัยสำหรับใช้เป็นฐานความรู้ในการศึกษา ค้นคว้าวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารความรู้ในสถาบันการอาชีวศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.

อำนวย แสงสว่าง. (2544). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ์.

อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ. (2543). การใช้ Competency ในการบริหารบุคคล. *วารสารการบริหารคน,* 12, 11 - 13.

โอวาท สุธาวา. (2554). *กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเครือบีโปร บริษัท อเมริกันอินเตอร์แนชชั่นแนลแอสชัวรันส์ จำกัด (เอไอเอ).* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

Bardo, J.W. and Hartman, J.J. (1982). *Urban Sociology : A Systematic Introduction.* U.S.A.: F.E. Peacock.

Bardo, J.W. and Hartman, J.J. (1982). *Urban Sociology : A Systematic Introduction.* Itasca lL. : F.E. Peacock Publisher.

Boam, R. and Sparrow, P. (1992). *Designing and Achieving Competency.* New York : McGraw - Hill.

Boyatzis, R.E. (1982). *The competent manager: A model of effective performance.* New York: John Wiley and Sons Inc.

Diamantopoulos, A. and Siguaw, A.D. (2000). *Introducing LISREL : A guide for the uninitiated.* London: SAGE Publications, Inc.

Fitz – Gibbon. (1996). *Monitoring Education on Quality Indicators of Lifelong Learning*. London: Cassell.

Good, C.V. (1973). *Dictionary of Education*. (3 rd ed). New York: McGraw - Hill book Go.

Harbison, F.H. (1973). *Human Resources as the Wealth of Nations.* New York: Oxford University Press.

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Hausser, D.L. (1980). *Comparison of different models for organizational analysis. In organizational assessment perspective on the measurement of organizational behavior and the quality of work life*. New York: John Wiley and Son.

Hox, J.J. (2010). *Multilevel analysis : Techniques and applications.* (2 nd ed.). New York: Routledge.

Jame A.F. and Char, W. (1986). *Management*. (3 rd ed.). New Delhi: Prentice - Hall.

James A.F. (1986). *Management.* New jersey: Prentice - Hall, Inc.

Johnstone, J.M. (1981). *Indicators of Education System.* London: The Ancho Press.

Joyce, B. and Weil, M. (1985). *Models of teaching*. (2 nd ed.). New Delhi: Prentice – Hall.

Keeves, P.J. (1988). *Educational research, methodology and measurement : An international handbook.* Oxford: Pergamon Press.

Kelloway, E. K. (1998). *Using LISREL for Structural Equation Modeling ; A Researcher's Guide.* CA: Sage Publications.

Kline, R.B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling.* New York: Guilford Press.

McClelland, D.C. (1975). *A Competency Model for Human Resource Management Specialists to Be Used in the Delivery of the Human Resource Management Cycle.* Boston : Mcber.

Milkovich, G.T. and John, W. (1991). *Human Resource Management.* (6 th ed.) Boston: Homewood.

Neufeldt, V. (1988). *Webster's New World Dictionary of American English*. New York: Simon and Schuster.

Schumacker, R.E. and Lomax, R.G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling*. (3 rd ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Steiner, E. (1988). Educology. Sydney: NSW.

Stoner, A.F. and Wankel, C. (1986). *Management.* (3 rd ed.). New Delhi: Prentice - Hill.

Husen, T. and Postlethwaite, N.T. (1975). The international encyclopedia of education. (2 nd ed.). New York: McGraw – Hill.

Tosi, H.L. and Carroll, S.J. (1990). *Management.* (2 nd ed.). New York: John Wiley and sons.

สถาบันวิทยบริการ
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Tosi, H.L. and Carroll, S.J. (1982). *Management.* New York: John Wiley and Sons.

WHO. (2008). *The World Health Report 2008 Primary Health. Care : Now More Than Ever.* Geneva: WHO.

Willer, D. (1986). *Scientific Sociology : Theory and Method. Englewood Cliff,* N.J.: Prentice - Hall.

Willer, R.H. (1967). *Leader and leadership process.* Boston: Irwin / McGraw - Hill.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
คำชี้แจง : แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อการศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยคำตอบทุกคำตอบจะใช้เป็นข้อมูลในการศึกษาวิจัยโดยภาพรวมไม่พาดพิงถึงคำตอบของบุคคลใดบุคคลหนึ่งให้เกิดความเสียหาย ดังนั้นขอความกรุณาให้ตอบทุกคำถามตามความเป็นจริง

แบบสอบถามทั้งหมดมี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม ไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

พระมหาศรีอรุณ คำโท
นักศึกษาปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. สังกัด
   1.1 ( ) มจร.ส่วนกลาง
   1.2 ( ) วิทยาเขตอุบลราชธานี
   1.3 ( ) วิทยาเขตขอนแก่น
   1.4 ( ) วิทยาเขตนครราชสีมา
   1.5 ( ) วิทยาเขตสุรินทร์
   1.6 ( ) วิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ
   1.7 ( ) วิทยาลัยสงฆ์เลย
   1.8 ( ) วิทยาลัยสงฆ์นครพนม
   1.9 ( ) วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์
   1.10 ( ) วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ
   1.11 ( ) วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด
2. เพศ
   2.1 ( ) ชาย
   2.2 ( ) หญิง
3. สถานภาพ
   3.1 ( ) บรรพชิต
   3.2 ( ) คฤหัสถ์
4. อายุ.....ปี
5. วุฒิการศึกษา
   5.1 ( ) ปริญญาตรี
   5.2 ( ) ปริญญาโท
   5.3 ( ) ปริญญาเอก
6. ตำแหน่งปัจจุบัน
   6.1 ( ) อาจารย์
   6.2 ( ) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
   6.3 ( ) รองศาสตราจารย์
   6.4 ( ) ศาสตราจารย์

7.ประสบการณ์ทำงาน.....ปี

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

คำชี้แจง

มากที่สุด หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นมีความเหมาะสมมากที่สุด
มาก หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นเหมาะสมมาก
ปานกลาง หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นเหมาะสมปานกลาง
น้อย หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นมีความเหมาะน้อย
น้อยที่สุด หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นมีเหมาะสมน้อยที่สุด

1. แบบสอบถามตัวบ่งชี้ด้านสมรรถนะด้านการสอน

ข้อที่	ข้อความ	เกณฑ์การประเมิน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	สามารถสอนให้เป็นไปตามจุดหมายและเค้าโครงของรายวิชาที่สอนได้เป็นอย่างดี					
2.	นำประสบการณ์และงานวิจัยของมาใช้ประกอบการสอน					
3.	มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนอย่างลึกซึ้ง					
4.	พัฒนาการสอนด้วยการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆมาถ่ายทอดให้ผู้เรียนเสมอ					
5.	ได้รับการประเมินจากผู้เรียนว่าสามารถสอนให้เข้าใจในเนื้อหาวิชาได้เป็นอย่างดี					
6.	มักสอดแทรกความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมและระเบียบวินัยแก่ผู้เรียน					
7.	ยึดมั่นที่จะประเมินผลการเรียนของผู้เรียนด้วยความยุติธรรม					

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ข้อที่	ข้อความ	เกณฑ์การประเมิน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8.	พร้อมที่จะแก้ไข้ข้อบกพร่อง ในการสอนเมื่อได้รับการประเมิน จากผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง					
9.	เชื่อว่ากระบวนการสอนเป็นศาสตร์ และศิลป์ที่ควรฝึกฝนและพัฒนา อย่างต่อเนื่อง					
10.	มีวิธีการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกคิด วิเคราะห์เหตุและผลได้ อย่างสร้างสรรค์					
11.	สามารถใช้สื่อการสอนได้เหมาะสม กับเนื้อหาและสถานการณ์ เป็นอย่างดี					
12.	นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปรับปรุง การสอนของให้ทันสมัย					
13.	สามารถถ่ายทอดความรู้ได้อย่างเป็น ระบบมีขั้นตอนจนทำให้ผู้เรียนเข้าใจ เนื้อหาง่ายได้ง่ายขึ้น					
14.	มีการผลิตสื่อหรือเอกสารประกอบ การสอนที่จะช่วยให้การเรียน การสอนมีประสิทธิภาพขึ้น					
15.	ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนการศึกษา ค้นคว้าและเรียนรู้ด้วยตนเอง					

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2. แบบสอบถามตัวบ่งชี้ด้านสมรรถนะด้านการวิจัย

ข้อที่	ข้อความ	เกณฑ์การประเมิน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	มีความรู้ ความเข้าใจด้านระเบียบวิธีวิจัยเป็นอย่างยิ่ง					
2.	ศึกษาหาความรู้เพื่อเพิ่มเติมด้านเทคนิค ระเบียบวิธีต่าง ๆ					
3.	เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานและประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ทางการวิจัย					
4.	มีความรู้และความเข้าในนโยบายหรือทิศทางด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี					
5.	ตั้งใจทุ่มเทเวลาทำงานวิจัยในแต่ละเรื่องเป็นอย่างมาก					
6.	มองว่าความก้าวหน้าทางวิชาการขึ้นอยู่กับการศึกษาค้นคว้าวิจัยของ					
7.	คิดว่านักวิจัยต้องมีจรรยาบรรณในการทำวิจัยที่เคร่งครัด					
8.	สามารถให้ให้ความรู้คำแนะนำด้านการวิจัยแก่ผู้สนใจได้เสมอ					
9.	มีความใฝ่แสวงหาความรู้ด้วยการทดลองใช้วิธีการใหม่ตามหลักการวิจัย					
10.	คิดว่าการเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานหรือวิธีการทำงานใหม่ๆเป็นคุณลักษณะพื้นฐานของนักวิจัย					

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ข้อที่	ข้อความ	เกณฑ์การประเมิน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11.	สามารถจัดเรียงข้อมูลได้อย่างเป็นระบบ พร้อมนำเสนอข้อมูลสารสนเทศได้อย่างต่อเนื่องจนสมบูรณ์					
12.	สามารถทำงานวิจัยให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายทุกครั้ง					
13.	ยินดีรับฟังคำแนะนำและการวิจารณ์ผลงานการวิจัยของด้วยดี					
14.	มีความพยายามพัฒนาและต่อยอดผลงานวิจัยเพื่อเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน องค์กร สังคม และประเทศชาติ					
15.	ยินดีร่วมมือในการให้ข้อมูลในงานวิจัยของผู้อื่น เพื่อเป็นประโยชน์ส่วนร่วม					

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3. แบบสอบถามตัวบ่งชี้ด้านสมรรถนะด้านบริการวิชาการ

ข้อที่	ข้อความ	เกณฑ์การประเมิน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	หมั่นศึกษาค้นคว้าเอกสาร บทความวิชาการ พร้อมนำความรู้ วิธีการที่ดีมาอ้างอิงใช้ในบทความวิชาการของ					
2.	สามารถให้ความเห็นและวิจารณ์ผลงานของผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์					
3.	มักแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมวิชาการต่าง ๆ เสมอเป็นผู้ที่ใฝ่เรียนรู้ในวิชาการสาขาตนเองและที่เกี่ยวข้องเสมอ					
4.	สามารถวิเคราะห์ วิจารณ์ประเด็นทางวิชาการต่าง ๆ ให้ผู้อื่นเข้าใจได้ชัดเจน					
5.	ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่มกัลยาณมิตรที่สนใจวิชาการอยู่เสมอ					
6.	ยอมรับคำวิพากษ์และวิจารณ์จากผู้นักวิชาการเพื่อปรับปรุงแก้ไขผลงานเผยแพร่วิชาการของ					
7.	นำเสนอผลงานวิชาการโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม เช่น อ้างอิงถูกต้อง ไม่จ้างทำ ไม่ลอกผลงานผู้อื่น ไม่ปลอมแปลงข้อมูล ไม่ตีพิมพ์เพื่อเพิ่มผลงาน เป็นต้น					
8.	เห็นว่าการทำงานบริการวิชาการเป็นการสร้างสมประสบการณ์ของ					
9.	เต็มใจที่จะถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้มาขอรับคำแนะนำปรึกษาเสมอ					

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ข้อที่	ข้อความ	เกณฑ์การประเมิน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10.	ยินดีให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ในการร่วมจัดกิจกรรมหรือโครงการบริการวิชาการ					
11.	พร้อมที่จะนำความรู้ประสบการณ์ของมาให้บริการทางวิชาการเพื่อพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น					
12.	ยินดีรับฟังปัญหาผู้อื่นพร้อมที่จะช่วยเหลือเป็นประโยชน์					
13.	ยินดีที่จะช่วยในงานเผยแพร่งานวิชาการเช่น เป็นกองบรรณาธิการวารสาร ตำราหรือเอกสารวิชาการ เป็นคณะทำงานวิชาการ เป็นต้น					
14.	สามารถเสนอผลงานวิชาการที่เป็นประโยชน์แก่ผู้สนใจ					
15.	มีประสบการณ์ในงานเขียนเพื่อเผยแพร่วิชาการลงในวารสารสิ่งพิมพ์ที่เป็นที่ยอมรับของมหาวิทยาลัย					

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4. แบบสอบถามตัวบ่งชี้ด้านสมรรถนะด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม

ข้อที่	ข้อความ	เกณฑ์การประเมิน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ตระหนักถึงภารกิจในการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทยให้คงอยู่นั้นเป็นหน้าที่ของอาจารย์ทุกคน					
2.	คิดตามข่าวสารด้านศิลปวัฒนธรรมไทยจากสื่อต่าง ๆ เสมอ					
3.	มีความรู้ ความเข้าใจในแนวคิดหลักของภูมิปัญญาไทย					
4.	ไปศึกษาดูงานด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทยของจังหวัดหรือท้องถิ่นต่างๆ					
5.	สนใจศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับขนบธรรมเนียม ประเพณีศิลปวัฒนธรรมไทย					
6.	ยินดีให้ความร่วมมือในการรักษาศิลปวัฒนธรรมของไทยให้คงอยู่ในสังคม					
7.	รู้สึกหวงแหนและเห็นคุณค่าในศิลปวัฒนธรรมไทยที่ควรดำรงอยู่คู่กับคนไทยตลอดไป					
8.	ยินดีเป็นสมาชิกของกลุ่ม ชมรมหรือสมาคมด้านการสืบสานศิลปวัฒนธรรมไทย					
9.	มักเข้าร่วมในกิจกรรมทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย					
10.	สามารถผลิตผลงานวิชาการที่ประยุกต์การส่งเสริมทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย ได้เป็นผลสำเร็จ					

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ข้อที่	ข้อความ	เกณฑ์การประเมิน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11.	สามารถปฏิบัติงานตามภาระงาน ด้วยการส่งเสริมทะนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมไทยได้เป็นผลสำเร็จ					
12.	มักสอดแทรกถึงคุณค่าของ ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาไทย โดยผ่านกระบวนการสอน และการให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนเสมอ					
13.	มักจะสอนนักศึกษาหรือคนรุ่นใหม่ ให้มีมารยาทไทย					
14.	กระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานหรือนักศึกษา ได้เข้าร่วมกิจกรรมศิลปวัฒนธรรมไทย					
15.	ส่งเสริมนักศึกษาหรือคนรุ่นใหม่ ให้รู้จักกตัญญู รู้คุณค่าที่จะปฏิบัติ ตามแบบวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม					

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

5. แบบสอบถามตัวบ่งชี้ด้านสมรรถนะด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ

ข้อที่	ข้อความ	เกณฑ์การประเมิน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	สามารถวางแผนตัดสินใจดำเนินงานตามภารกิจของมหาวิทยาลัยให้สำเร็จได้ตามเป้าหมาย					
2.	มักได้รับคัดเลือกให้เป็นตัวแทนผู้รับผิดชอบงานของทีมงาน					
3.	สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ด้วยการชี้นำตนเอง					
4.	สามารถสร้างและผลิตผลงานวิชาการที่แสดงถึงคุณภาพทางวิชาการสูงจนเป็นที่ยอมรับในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน					
5.	เขียนผลงานวิชาการ เช่น งานวิจัย งานแปลเรียบเรียง ตำรา บทความเพื่อเผยแพร่ความรู้อย่างสม่ำเสมอ					
6.	มีผลงานวิจัยพื้นฐานที่ให้ความรู้ใหม่หรืองานพัฒนาที่นำไปสู่ความก้าวหน้าในศาสตร์สาขาของตน					
7.	สามารถริเริ่มงานวิจัยหรือโครงการการของตนเองได้โดยไม่ต้องมีเลื่อนขั้นใด ๆ มาบังคับ					
8.	ค้นคว้าแสวงหาความรู้และนำมาแนะนำสิ่งที่ถูกต้องให้แก่ทีมเสมอ					
9.	พอใจในคุณค่าของตนเองที่ทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวมได้					
10.	มีผลงานวิชาการที่ผู้อื่นนำไปใช้หรืออ้างอิงเสมอ					

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ข้อที่	ข้อความ	เกณฑ์การประเมิน				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11.	มักเป็นนำหรือกลุ่มแกนนำในการจัดทำโครงการวิจัยหรือโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเสมอ					
12.	มักเผยแพร่ความรู้ให้บริการวิชาการในประเด็นที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการได้					
13.	สามารถช่วยให้ผู้เรียนหรือผู้อื่นพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการทำงานและวิถีชีวิตของเขาได้					
14.	มีผลงานวิจัยประยุกต์ที่ช่วยพัฒนาพัฒนาการเรียนการสอน					
15.	นำผลงานวิชาการหรือประสบการณ์ไปพัฒนาความเป็นอยู่หรือคุณภาพชีวิตของประชาชนเสมอ					

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้ให้การสัมภาษณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รายชื่อผู้ให้การสัมภาษณ์ในการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ที่	ชื่อ – นามสกุล / ฉายา	ลายมือชื่อ	สังกัด	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่งทางวิชาการ
1	พระครูโกศลวิหารคุณ		มจร.วข. อุบลฯ	ป.เอก	อาจารย์
2	นายศราวุธ ขันธวิชัย		มจร.วข. อุบลฯ	ป.โท	อาจารย์
3	นายเกียรติศักดิ์ บุตรราช		มจร.วข. อุบลฯ	ป.โท	อาจารย์
4	ผศ.สมนึก จันทร์โสดา		มจร.วข. อุบลฯ	ป.โท	ผู้ช่วยศาสตราจารย์
5	พระมหาไสว สิริปญฺโญ		มจร.วข. อุบลฯ	ป.โท	อาจารย์
6	น.ส.วารุณี ประไพรเมือง		มจร.วข. อุบลฯ	ป.โท	อาจารย์
7	พระมหาสุริยันต์ อุตฺตโร		มจร.วข. อุบลฯ	ป.โท	อาจารย์
8	ผศ.บัญชา จำปารักษ์		มจร.วข. อุบลฯ	ป.โท	อาจารย์
9	นายปฐมสิทธิ์ แสวงวงศ์		มจร.วข. อุบลฯ	ป.โท	อาจารย์
10	พระสิริชัย ธมฺมจาโร		มจร.วข. อุบลฯ	ป.โท	อาจารย์
11	นายเอกรัตน์ มาพะดุง		มจร.วข. สุรินทร์	ป.โท	อาจารย์
12	นายเมฆไท ละม้ายวรรณ์		มจร.วข. สุรินทร์	ป.โท	อาจารย์
13	พระเรืองเดช โชติธมฺโม		มจร.วข. สุรินทร์	ป.โท	อาจารย์
14	ผศ.ดร.ธนู ศรีทอง		มจร.วข. สุรินทร์	ป.เอก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์
15	นายเศรษฐพร หนุนชู		มจร.วข. สุรินทร์	ป.โท	อาจารย์
16	พระอธิการเวียง กิตฺติวณฺโณ		มจร.วข. สุรินทร์	ป.เอก	อาจารย์
17	รศ.ดร.ทวีศักดิ์ ทองทิพย์		มจร.วข. สุรินทร์	ป.เอก	รองศาสตราจารย์
18	พระวีรศักดิ์ จนฺทวโส		มจร.วข. สุรินทร์	ป.โท	อาจารย์
19	นางปัญวลี เสริมทรัพย์		มจร.วข. สุรินทร์	ป.โท	อาจารย์
20	พระสุวิจักรณ์ โชติวโร,ดร.		มจร.วส. บุรีรัมย์	ป.เอก	อาจารย์
21	นายอนุศาสน์ วรบูรณ์ภูมิสุข		มจร.วส. บุรีรัมย์	ป.โท	อาจารย์
22	พระมหาเชษฐา ฐานจาโร		มจร.วส. บุรีรัมย์	ป.โท	อาจารย์
23	พระก้าน กนฺตวณฺโณ		มจร.วส. บุรีรัมย์	ป.โท	อาจารย์
24	นายรุ่งสุริยา หอมวัน		มจร.วส. บุรีรัมย์	ป.โท	อาจารย์
25	นายไว ชิรัมย์		มจร.วส. บุรีรัมย์	ป.เอก	อาจารย์
26	นายนิกร พลเยี่ยม		มจร.วส. บุรีรัมย์	ป.โท	อาจารย์
27	พระมหาถนอม อานนฺโท		มจร.วส. บุรีรัมย์	ป.เอก	อาจารย์
28	ผศ.ดร.ทิพย์ ขันแก้ว		มจร.วส. บุรีรัมย์	ป.เอก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์
29	ดร.ชยาภรณ์ สุขประเสริฐ		มจร.วส. บุรีรัมย์	ป.เอก	อาจารย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ที่	ชื่อ – นามสกุล / ฉายา	ลายมือชื่อ	สังกัด	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่งทางวิชาการ
30	พระมหาพจน์ สุวโจ		มจร.วส. บุรีรัมย์	ป.เอก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ค

ภาพประกอบการทำวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาพที่ ค.1 สัมภาษณ์ พระครูโกศลวิหารคุณ, ดร. อาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี

ภาพที่ ค.2 สัมภาษณ์ พระมหาพจน์ สุวโจ, ผศ. ดร. อาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์

ภาพที่ ค.3 สัมภาษณ์ พระสิริชัย ธมฺมจาโร อาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี

ภาพที่ ค.4 สัมภาษณ์ พระอธิการเวียง กิตฺติวณฺโณ, ดร. อาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์

ภาพที่ ค.5 สัมภาษณ์ พระมหาสุริยันต์ อุตฺตโร อาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี

ภาพที่ ค.6 สัมภาษณ์ ผศ.สมนึก จันทร์โสดา อาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี

ภาพที่ ค.7 สัมภาษณ์ นายศราวุธ ขันธวิชัย อาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี

ภาพที่ ค.8 สัมภาษณ์ ผศ.ดร.ทิพย์ ขันแก้ว อาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์

ภาพที่ ค.9 สัมภาษณ์ น.ส.วารุณี ประไพรเมือง อาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี

ภาพที่ ค.10 สัมภาษณ์ นางปัญวลี เสริมทรัพย์ อาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตสุรินทร์

ภาพที่ ค.11 สัมมนาวิชาการด้านงานวิจัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ง

ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ที่ รศรป. ว ๐๑๙๔/๒๕๖๒

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

นมัสการ พระครูวุฒิธรรมบัณฑิต, รศ.ดร.

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **พระมหาศรีอรุณ คำโท** รหัสประจำตัว **๕๙๙๒๖๒๐๙๐๑๑๓** นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ **เรื่อง"การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

เพื่อ ☑ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
☐ ตรวจสอบความถูกต้องด้านการวัดและประเมินผล
☐ ตรวจสอบความเหมาะสมด้านภาษา
☐ อื่นๆ ระบุ.....

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์,โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕
โทรศัพท์ ๐-๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๑

ที่ รศรป. ว ๐๑๙๔/๒๕๖๒

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

นมัสการ พระมหาคำพันธ์ ปภากโร, ผศ.ดร.

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **พระมหาศรีอรุณ คำโท** รหัสประจำตัว **๕๙๙๒๖๒๐๙๐๑๑๓** นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ **เรื่อง"การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

เพื่อ ☐ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
☑ ตรวจสอบความถูกต้องด้านการวัดและประเมินผล
☐ ตรวจสอบความเหมาะสมด้านภาษา
☐ อื่นๆ ระบุ.....

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์,โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕
โทรศัพท์ ๐-๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๑

ที่ รศรป. ว ๐๑๙๔/๒๕๖๒

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

นมัสการ พระมหาสิงห์ณรงค์ สิรินฺทรเมธี, ดร.

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **พระมหาศรีอรุณ คำโท** รหัสประจำตัว **๕๙๙๒๖๒๐๙๐๑๑๓** นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ **เรื่อง"การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

เพื่อ ☐ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
☐ ตรวจสอบความถูกต้องด้านการวัดและประเมินผล
☑ ตรวจสอบความเหมาะสมด้านภาษา
☐ อื่นๆ ระบุ.....

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์,โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕
โทรศัพท์ ๐-๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๑

ที่ รศรป. ว ๐๑๙๔/๒๕๖๒

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

นมัสการ พระอธิการสุภาพร เตชธโร, ดร.

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **พระมหาศรีอรุณ คำโท** รหัสประจำตัว **๕๙๙๒๖๒๐๙๐๑๑๓** นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ **เรื่อง"การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

เพื่อ ☐ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
☑ ตรวจสอบความถูกต้องด้านการวัดและประเมินผล
☐ ตรวจสอบความเหมาะสมด้านภาษา
☐ อื่นๆ ระบุ.....

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์,โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕
โทรศัพท์ ๐-๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๑

ที่ รศรป. ว ๐๑๙๔/๒๕๖๒

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผศ.ดร.สมนึก จันทร์โสดา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **พระมหาศรีอรุณ คำโท** รหัสประจำตัว **๕๙๙๒๖๒๐๙๐๑๑๓** นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ **เรื่อง"การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

เพื่อ ☐ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
☐ ตรวจสอบความถูกต้องด้านการวัดและประเมินผล
☑ ตรวจสอบความเหมาะสมด้านภาษา
☐ อื่นๆ ระบุ.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์,โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕
โทรศัพท์ ๐-๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๑

ที่ รศรป. ๐๑๙๖/๒๕๖๒

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

นมัสการ พระธรรมโมลี, ดร. รองอธิการบดี วิทยาเขตสุรินทร์

ด้วย **พระมหาศรีอรุณ คำโท** รหัสประจำตัว **๕๙๙๒๖๒๐๙๐๑๑๓** นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ **เรื่อง"การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์,โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕
โทรศัพท์ ๐-๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๑

ที่ รศรป. ๐๑๙๖/๒๕๖๒

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

นมัสการ พระศรีปริยัติธาดา ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์

ด้วย **พระมหาศรีอรุณ คำโท** รหัสประจำตัว **๕๙๙๒๖๒๐๙๐๑๑๓** นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ **เรื่อง"การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์,โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕
โทรศัพท์ ๐-๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๑

ที่ รศรป. ๐๑๙๖/๒๕๖๒

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

นมัสการ พระครูกิตติคุโณภาส รองอธิการบดี วิทยาเขตอุบลราชธานี

ด้วย **พระมหาศรีอรุณ คำโท** รหัสประจำตัว **๕๙๙๒๖๒๐๙๐๑๑๓** นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ **เรื่อง"การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์,โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๓๕๕๕
โทรศัพท์ ๐-๔๓๗๒-๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๑

การเผยแพร่ผลงานวิจัย

พระมหาศรีอรุณ คำโท, ภักดี โพธิ์สิงห์ และยุภาพร ยุภาศ. (2564, มกราคม - เมษายน). การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะทางวิชาการของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์,* 6(1), อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาลัยอุบลราชธานี.

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ พระมหาศรีอรุณ คำโท

วันเกิด 8 มีนาคม 2519

สถานที่เกิด เลขที่ 17 หมู่ 8 บ้านโนนสันติสุข ตำบลโพธิ์วงศ์ อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ 33150

ที่อยู่ปัจจุบัน เลขที่ 139 วัดมณีวนาราม ถนนหลวง ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี 34000

สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี ตำบลกระโสบ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี 34000

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2549 พุทธศาสตรบัณฑิต (พธ.บ.)
สาขาวิชารัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พ.ศ. 2551 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.)
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยปทุมธานี

พ.ศ. 2557 บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.)
สาขาวิชาการจัดการทั่วไป
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2563 รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รป.ด.)
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY