บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัย และแหล่งข้อมูลอื่นๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย จึงแบ่งเนื้อหาการนำเสนอในบทนี้ออกเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษา ตอนที่ 2 ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะ ตอนที่ 3 บริบทของงานกิจการนักศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และตอนที่ 4 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษา

1. นิยาม “ประสิทธิผล”

ในการศึกษาเรื่องแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล ผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องทราบถึงความหมายและแนวคิดในการวัดประสิทธิผล ซึ่งเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จของสถาบัน นับว่าเป็นเรื่องที่นักวิชาการด้านการบริหารการศึกษา และบุคคลทั่วไปให้ความสนใจอย่างแพร่หลายมากที่สุด เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ศึกษาได้ทราบถึงหลักเกณฑ์และเลือกตัวชี้วัดให้เหมาะสมกับองค์การ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ รวบรวมแนวคิดนำเสนอองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับประสิทธิผล โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความหมายของคำว่า ประสิทธิผล (Effective) ราชบัณฑิตยสถาน (2545, หน้า 667) ให้ความหมายคำว่า ประสิทธิผล หมายถึงผลสำเร็จ ผลที่เกิดขึ้นตามที่องค์การกำหนดเป้าหมายที่วางไว้ ยังมีคำสองคำ ที่ต้องทำความเข้าใจและรู้ความหมายเพื่อเปรียบเทียบในการนำไปใช้ คือ คำว่า “ประสิทธิผล” (Effectiveness) และประสิทธิภาพ (efficiency) ซึ่งความหมายของประสิทธิผล (Effectiveness) จากการสังเคราะห์แนวคิดของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

นักวิชาการหมายถึง ผลสำเร็จของงานที่เป็นไปตามความมุ่งหวัง (Purpose) ที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ (Objective) หรือเป้าหมาย (Goal) และเป้าหมายเฉพาะ (Target) (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2546, อ้างถึงใน ชฎากาญจน์ เจริญชนม์, 2553, หน้า 61) ได้แก่

1. เป้าหมายเชิงปริมาณ การกำหนดชนิดประเภทและจำนวนของผลผลิต สุดท้าย ต้องการที่ได้รับเมื่อการดำเนินงานเสร็จสิ้นลง

2. เป้าหมายเชิงคุณภาพ คุณค่าของผลผลิต มุ่งเน้นกิจกรรมหรือการดำเนินงานได้ผลตามที่ได้ตั้งไว้ หรือไม่มีตัวชี้วัด (Indicator) อย่างชัดเจน

ส่วนประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน กระบวนการดำเนินงาน ที่มีลักษณะ ดังนี้

1. ประหยัด (Economy) ได้แก่ ประหยัดต้นทุน (Cost) ประหยัดทรัพยากร (Resources) และประหยัดเวลา (Time)

2. เสร็จทันตามกำหนดเวลา (Speed)

คุณภาพ (Quality) โดยพิจารณาทั้งกระบวนการตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า (Input) หรือวัตถุดิบมีการคัดสรรอย่างดี มีกระบวนการดำเนินงาน กระบวนการผลิต (Process) และมีผลผลิต (Output) ที่ดี การมีประสิทธิภาพจึงต้องพิจารณากระบวนการดำเนินงานว่า ประหยัด รวดเร็ว มีคุณภาพของงาน ซึ่งเป็นกระบวนการดำเนินงานทั้งหมด และมีผลผลิต (Output) ที่ดี การมีประสิทธิภาพจึงพิจารณากระบวนการดำเนินงานว่า ประหยัด รวดเร็ว มีคุณภาพของงานซึ่งเป็นกระบวนการดำเนินงานทั้งหมด (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2546 ; อ้างถึงใน ชฎากาญจน์ เจริญชนม์, 2553, หน้า 61)

จากคำนิยามของประสิทธิผลและประสิทธิภาพ จะเห็นได้ว่าคำสองคำนี้มีส่วนเกี่ยวข้องคาบเกี่ยวกันดังที่ Martin & Kettner (1996 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2553, หน้า 12) กล่าวว่า ประสิทธิผล เป็นผลที่เกิดจากการปฏิบัติ หรือการดำเนินงานที่ให้ผลของงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งนักวิชาการสาขาต่างๆ ได้ให้นิยามประสิทธิผลไว้หลายมุมมอง เช่น นักเศรษฐศาสตร์ หรือนักวิชาการทางการเงินมักให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพ หรือปริมาณของผลผลิตที่เป็นสินค้าหรือบริการ ส่วนนักวิทยาศาสตร์นั้นการวัดประสิทธิผลมักจะมองในเรื่องของคุณภาพชีวิต เป็นต้น

ภรณี กีร์ติบุตร (2529 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2553, หน้า 13) กล่าวว่า ประสิทธิผลมักมองในเรื่องคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษา ซึ่งก็คือ วัตถุประสงค์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

(objectives) กับผลสัมฤทธิ์ของงาน (results / achievements) ซึ่งผลสัมฤทธิ์ของงานนั้นจะรวมถึงผลผลิต (outputs) และผลสัมฤทธิ์ (outcomes) ดังนั้น การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนหรือผู้บริหารควรเปรียบเทียบระหว่างวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียน สำหรับประสิทธิภาพนั้นจะเน้นการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้ากับผลผลิต ถ้าใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเกิดผลผลิตสูงก็ถือว่ามีประสิทธิภาพสูง อย่างไรก็ดีในการบริหารจัดการนั้น ผู้นำองค์การย่อมต้องการเห็นประสิทธิผลของการดำเนินงานกว่าสิ่งใดๆ การที่บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน โดยที่สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด หรือใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณภาพมากที่สุด จึงเป็นสิ่งที่ผู้นำองค์การหรือผู้บริหารต้องการที่จะเห็นประสิทธิภาพเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานด้วย ประสิทธิผลกับประสิทธิภาพควรมีความสมดุลกัน เพราะหากมุ่งเน้นประสิทธิผลมากเกินไป ย่อมทำให้ประสิทธิภาพเกิดปัญหาด้านการจัดสรรทรัพยากรขึ้นได้ในขณะเดียวกันหากมุ่งเน้นประสิทธิภาพมากเกินไปก็อาจทำให้ประสิทธิผลของการทำงานลดต่ำลงไป ประสิทธิผลจึงเกี่ยวข้องกับความสามารถในการเลือกเป้าหมายที่เหมาะสม และความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นๆ แต่อย่างไรก็ตามเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่าแนวคิดเรื่องประสิทธิผล คือ ตัวการที่เป็นเครื่องตัดสินในขั้นสุดท้ายว่า การบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด สอดคล้องกับ เมตต์ เมตต์การุญจิต (2547 อ้างถึงใน อาคม อึ่งพวง, 2551, หน้า 45) กล่าวว่า คำว่าประสิทธิภาพและประสิทธิผลว่า คำทั้งสองคำนี้มีความใกล้เคียงกันมาก กล่าวคือ ประสิทธิภาพเป็นการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์โดยยึดหลักการประหยัดทรัพยากร สำหรับประสิทธิผลก็คำนึงถึงความสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์เช่นกัน แต่การปฏิบัติอาจจะไม่ประหยัดหรือไม่มีประสิทธิภาพก็ได้เพราะยึดเป้าหมายของงานเป็นหลัก ดังรายละเอียดนักวิชาการบางท่านดังนี้

ความหมายของประสิทธิผล มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลากหลายใกล้เคียงกันดังนี้ R.M. Steer (1977, p. 40) ; Kuriloft & others (1983) ; Gibson, Ivancevich & Donelly (1991) ; Fidler & Bowles (1991) ; Martin & Kteener (1996) ; Nahavendi and Malekzadeh (1999, p. 532) ; Argyis (2004) ; Steers (2007) ; อาคม อึ่งพวง (2551, หน้า 45) ; สุพจน์ ประไพเพชร (2551, หน้า 10) ; เรขา ศรีวิชัย (2554, หน้า 37) ; ชฎากาญจน์ เจริญชนม์ (2553, หน้า 61) ; พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง (2554, หน้า 13) ; เตือนใจ เขียนชำนาจ (2559, หน้า 38) ดังนี้

Steers (1977) ; Northcraft & Neal (1990) : Hoy & Miskel (2001) ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้สอดคล้องกันว่า ประสิทธิผล คือ การที่ผู้นำให้ความสามารถในการผลิตจัดการ การจัดองค์การ การจัดระบบองค์การ และการใช้ทรัพยากรที่ทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

Kuriloft & others (1983) ; Davies (1983) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่าหมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการปัจจัยนำเข้าและผลลัพธ์ที่ได้มีความสมดุลกัน นั่นคือ ประสิทธิผลจะเกี่ยวข้องกับการกระทำในสื่อที่ถูกทิศทางหรือถูกต้อง สอดคล้องกับความคิดเห็นของ Cleland & king (1983) ที่ให้ความหมายประสิทธิผลว่าหมายถึง ความสามารถในการบรรลุผลสำเร็จ โดยพิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตกับเป้าหมายขององค์การ

Gibson, Ivancevich & Donelly (1991) กล่าวว่าประสิทธิภาพเป็นอัตราส่วนระหว่างผลผลิตต่อหน่วยลงทุนในสัดส่วนที่ผลผลิตมีต่อหน่วยสูงสุด โดยการมีปัจจัยนำเข้าที่ต้องคำนึงถึง เช่น เงิน คน วัตถุดิบ และประสิทธิภาพเป็นองค์ประกอบหนึ่งของประสิทธิผล

Fidler & Bowles (1991) ให้ความหมายว่าประสิทธิผล หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานขององค์การหรือระดับความสามารถของการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

Martin & Kteener (1996) ได้ให้ความหมายประสิทธิผลว่า หมายถึง ผลที่เกิดจกการปฏิบัติหรือการดำเนินที่ให้ผลของงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หนึ่งเป้าหมายที่ตั้งไว้จากที่กล่าวมาข้างต้น ประสิทธิผล ไม่ได้หมายถึงผลสำเร็จด้านใดด้านหนึ่ง เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน หรือความพึงพอใจในการทำงานเพียงอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่หมายถึงผลสำเร็จที่องค์การสามารถบรรลุเป้าประสงค์ทั้งระบบเป็นความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารที่เกิดจากผลรวมของความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร กิจกรรมการดำเนินงานร่วมกันและความพึงพอใจของผู้รับบริการ

Nahavendi and Malekzadeh (1999 p. 532) ความหมายของคำว่า “ประสิทธิผล” หมายถึง บุคคลหรือองค์การได้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามแผนอันหมายถึง 4 ประการ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการ

3. นวัตกรรมใหม่ๆ ที่ดีกว่าเดิม

4. ความพึงพอใจของบุคลากรที่ทำงาน

James L. Gibson (2000 p.15) ได้สรุปความหมายของคำว่า “ประสิทธิผล” มาจากคำว่า Effect ที่ใช้ในบริบทของความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผล (cause and effect) โดยอธิบายถึงประสิทธิผลว่ามี 3 ระดับได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม ระดับองค์การ ซึ่งในระดับของประสิทธิผลจะมีปัจจัยที่เป็นเหตุผลแตกต่างกัน ดังนี้

1. ประสิทธิผลระดับบุคคล เป็นการเน้นผลการปฏิบัติงานเฉพาะบุคคลหรือสมาชิกในองค์การที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์การ ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับบุคคลอันได้แก่ ความสามารถ ทักษะ ความรู้ เจตคติ แรงจูงใจ และความเครียด

2. ประสิทธิผลระดับกลุ่ม เป็นภาพรวมของกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์การที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์การเป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลกลุ่มอันได้แก่ ความสามัคคี ภาวะผู้นำ โครงสร้าง สถานภาพ บทบาท และบรรทัดฐาน

3. ประสิทธิผลระดับองค์การ เป็นภาพรวมของประสิทธิผลระดับบุคคลและระดับกลุ่ม เป็นปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับองค์การทั้ง 3 ระดับ

Schein (2000) ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิผล หมายถึง สมรรถนะขององค์การในการอยู่รอด การปรับตัว การรักษาสภาพและการเติบโต ไม่ว่าองค์การนั้นจะมีหน้าที่อะไร การดำเนินงานก็จะดำเนินในทำนองเดียวกัน โดย Merriam–Webster (2001) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่าหมายถึงผลสำเร็จที่ขึ้นจากการตัดสินใจจากความมั่นใจ หรือจากความต้องการ ความพร้อม ความโน้นน้าวที่ทำให้เกิดการดำเนินการขึ้นมา จึงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ซึ่ง Daft (2003, p. 45) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ประสิทธิผล” หมายถึง ระดับของการบรรลุสู่เป้าหมายขององค์การที่ได้กำหนดไว้ สอดคล้องกับ Hoy and Wayne K. (2003) สรุปว่า “ประสิทธิผล” หมายถึง ผลสำเร็จที่บรรลุตามเป้าหมายขององค์การทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ และ Argyis (2004) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า หมายถึง สภาวะที่องค์การสามารถเพิ่มผลผลิตมากขึ้นในขณะที่ปัจจัยการผลิตลดลงหรือผลผลิตคงที่

จึงอาจกล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประสิทธิภาพ ซึ่งมีความหมายว่า คุณภาพหรือระดับสมรรถภาพที่วัดได้จากการเปรียบเทียบระหว่างผลผลิตที่ได้รับกับต้นทุนการผลิตที่ใช้ไป โดยบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และใช้วัสดุอุปกรณ์น้อยและใช้เวลาน้อย ซึ่งสอดคล้องกับนักวิชาการหลายคนได้ให้ความหมายไว้เกี่ยวกับความหมายของประสิทธิภาพ ดังที่นักวิชาการของไทยกล่าวไว้ดังนี้

อาคม ยิ่งพวง (2551, หน้า 45) สรุปความหมายของคำว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลลัพธ์ของการปฏิบัติตามแผนดำเนินการ จนบรรลุจุดประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์

สุพจน์ ประไพเพชร (2551, หน้า 10) ให้ความหมายคำว่า ประสิทธิผล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จตามที่องค์การกำหนดเป้าหมายที่วางไว้

เรขา ศรีวิชัย (2554, หน้า 37) ให้ความหมายประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง การดำเนินกิจกรรมในองค์การที่สามารถสร้างผลงานได้สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์กำหนดไว้ล่วงหน้าทั้งส่วนของผลผลิตและผลลัพธ์องค์การพึงประสงค์

พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง (2554, หน้า 13) ให้ความหมายคำว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือกิจกรรมที่กำหนดไว้ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของงาน ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติ รวมทั้งการใช้ทรัพยากรและระยะเวลาในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม

เตือนใจ เขียนชำนาจ (2559, หน้า 38) ให้ความหมายคำว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จที่ได้จากการบริหารงานที่บรรลุเป้าหมาย โดยการเปรียบเทียบจากผลลัพธ์ของงานอันเนื่องมาจากผลของความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด

สรุปได้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นเป้าหมายของทุกองค์การโดยเฉพาะในยุคปัจจุบัน ที่เต็มไปด้วยการแข่งขันประสิทธิผลเป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจว่าการบริหารของหน่วยงานหรือองค์การใดองค์การหนึ่งสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มากน้อยเพียงใดเป็นเรื่องเกี่ยวกับผลที่ได้รับและผลสำเร็จของงาน มีความเกี่ยวพันกับผลงานที่องค์การพึงประสงค์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ความหมายของประสิทธิผลองค์การ

ปัจจุบันองค์การยุคใหม่ต้องเผชิญกับปัญหาที่หลากหลาย ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารและนักวิชาการแทบทุกสาขาจึงได้ทำการศึกษา ประสิทธิผลองค์การ (Organizational Effectiveness) เพราะเป็นสิ่งสำคัญที่จะบอกว่าการดำเนินการในองค์การประสบผลสำเร็จหรือไม่เพียงใด เช่น การเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาในองค์การ การดำเนินการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์อย่างเหมาะสม เพื่อพัฒนาองค์การให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด (ณัฐฐินันท์ พราหมณ์สังข์, 2550, หน้า 42 ; พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2553, หน้า 48)

Etzioni (1964) ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์การ หมายถึง ระดับที่องค์การบรรลุ ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

Cameron (1986) ที่ได้ อธิบายว่า “ประสิทธิผล” หมายถึง ระดับความสำเร็จขององค์การในการดำเนินงานได้ บรรลุตามเป้าหมายหรือภารกิจหลักขององค์การ

Zamuto (อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวี, 2551, หน้า 204) ได้ให้ความหมายตามทฤษฎีองค์การที่เกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การมี 3 ลักษณะดังนี้

1. ความหมายที่ใช้ในแนวทางเป้าหมาย (Goal–based Approach) เป็นการพัฒนาว่าดำเนินงานบรรลุเป้าหมายหรือไม่

2. ความหมายที่ใช้ในแนวทางระบบ (System–based Approach) เป็นการพัฒนาว่าองค์การนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์ แก่องค์การและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

3. ความหมายที่ใช้ในแนวทางกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง (Constituencies Approach) เป็นการพัฒนาว่าองค์การสามารถในการตอบสนองความพึงพอใจของกลุ่มที่เกี่ยวข้องได้

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2552, หน้า 74) ได้นิยาม ประสิทธิผลองค์การว่าเป็นการสร้างความพึงพอใจให้กับความต้องการของกลุ่มกลยุทธ์ที่อยู่ในสิ่งแวดล้อมขององค์การ ซึ่งกลุ่มกลยุทธ์ เหล่านี้ เป็นกลุ่มที่มีอิทธิพลต่อองค์การ และชี้ขาดชะตากรรมขององค์การว่าจะเสื่อมสลาย หรืออยู่รอด และเจริญรุ่งเรืองต่อไป ดังนั้น ความสำเร็จขององค์การ คือ ความสามารถในการสร้างสิ่งที่พึงปรารถนา ให้เกิดขึ้นกับบุคคลกลุ่มและสถาบันที่องค์การต้องพึ่งพาเพื่อให้องค์การสามารถดำเนินงานต่อไปได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สรุปได้ว่า ประสิทธิผลองค์การหมายถึง ความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมาย หรือ วัตถุประสงค์ขององค์การ การที่มีประสิทธิผลขององค์ การ จะต้องมีตัวชี้วัดที่บอกได้ว่า องค์การใดมีประสิทธิผล หรือองค์การใดไม่มีประสิทธิผล หรือในอีกมุมมองหนึ่ง คือ การพิจารณาว่าองค์การหนึ่งมีประสิทธิผลมากกว่าอีกองค์การหนึ่งมากน้อยเพียงใด การณ์ประเมินประสิทธิผลขององค์การ จึงมีบทบาทสำคัญ เกี่ยวกับเรื่องของประสิทธิผลขององค์การ

3. การประเมินประสิทธิผลองค์การ

Gibson et al. (2006, p. 20 – 24) ได้เสนอแนวทางที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลองค์การ 3 แนวทางคือ 1) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Approach to Effectiveness) การประเมินประสิทธิผลโดยนำแนวทางของการบรรลุเป้าหมายมาใช้ เป็นแนวทางที่นิยมใช้ เนื่องจากสามารถแบ่งระดับของประสิทธิผลนั้นได้ทั้งในระดับองค์การ ระดับกลุ่ม และระดับบุคคล ในการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานจะต้องมีการกำหนดที่ชัดเจน การบริหารงานโดยทั่วไปจะต้องมีแนวทางการบรรลุตามเป้าหมาย สำหรับเป็นแนวทางให้กับผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารภายในองค์การที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จเป็นไปตามความคาดหวัง ซึ่งการบริหารงานตามเป้าหมายนั้นจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมในการทำงาน และผลผลิตที่ต้องการ 2) วิธีการเชิงระบบ (Systems Theory Approach to Effectiveness) องค์การเป็นระบบเปิดของสังคมซึ่งจะต้องมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องซึ่งกันทั้งภายใน ภายนอกและระหว่างองค์การ ระบบจะประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า กระบวนการแปรสภาพ ผลผลิต และสภาพแวดล้อม โดยปัจจัยนำเข้า จะดูที่วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ จำนวนบุคลากรที่เกี่ยวข้อง และระบบการเงินสำหรับกระบวนการดูที่การผลิต ผู้รับบริการและการติดต่อสื่อสาร ส่วนผลผลิตดูที่สินค้าและบริการ 3) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Approach to Effectiveness) องค์การจะประสบความสำเร็จได้จะต้องมีความเกี่ยวข้องกับบุคคล กลุ่มบุคคล และองค์การอื่นๆ ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์การนั้น โดยจะต้องบรรลุตามเป้าหมาย มีการจัดการทรัพยากรที่เหมาะสม และมีกระบวนการภายในที่มีประสิทธิภาพโดยมีรายละเอียดดังนี้

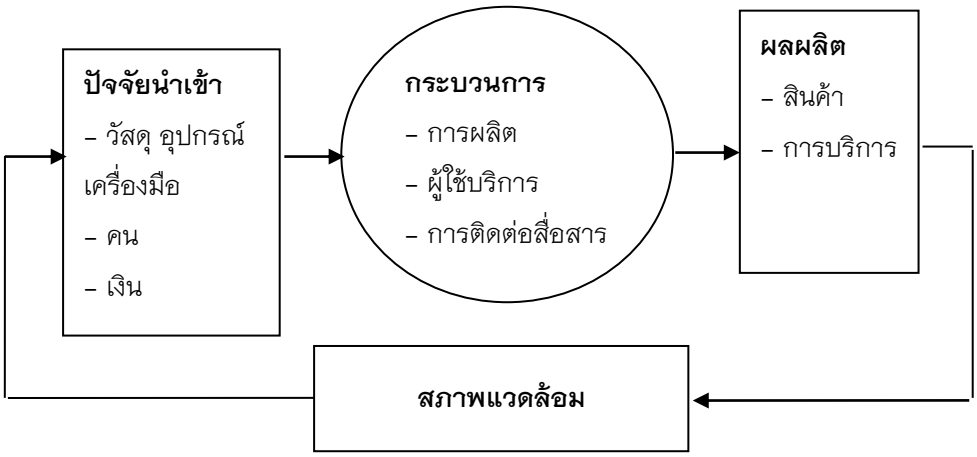
3.1 การบรรลุเป้าหมาย (Goal Approach to Effectiveness)

แนวทางการบรรลุเป้าหมายจะต้องมีการประเมินประสิทธิผล ซึ่งเป็นวิธีการดั้งเดิมที่นิยมใช้เพื่อการประเมินประสิทธิผลองค์การ ในระยะแรก ความมี

ประสิทธิผล คือ การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่คนในองค์การได้ร่วมกันกำหนดไว้ ระดับของความสำเร็จเป็นตัวชี้วัดของประสิทธิผลทั้งในระดับบุคคล และระดับกลุ่ม การบริหารตามเป้าหมายจะมีความแตกต่างกันในแต่ละเหตุการณ์ ในบางกรณีผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน จะมีการโต้แย้งกัน ถึงเป้าหมายขององค์การให้มีความชัดเจน ตระหนักและเกิดการยอมรับในเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งการบริหารงานตามเป้าหมายสามารถทำให้เกิดสัมพันธภาพที่แข็งแกร่ง ระหว่างพฤติกรรมในการทำงานและเครื่องมือที่วัดผลลัพธ์ในการทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การวัดประสิทธิผลองค์การที่เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การรวมถึงประสิทธิผลทางการเงินด้วย สำหรับวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาทางการบริหารและพฤติกรรมของบุคคลในองค์การด้วย

3.2 วิธีการเชิงระบบ (Systems Theory Approach to Effectiveness)

ระบบมีลักษณะเป็นกลุ่มของบุคคลที่มีความสัมพันธ์ และมีปฏิสัมพันธ์กันภายในกลุ่ม นอกจากนี้ยังมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทั้งที่เป็นตัวบุคคลและที่เป็นกลุ่มอีกด้วย ความหมายเชิงระบบแบ่งเป็นประเภทใหญ่ๆ 3 ประเภท คือ 1) แนวคิดเชิงระบบ 2) เครื่องมือของระบบ และ 3) วัฒนธรรมขององค์การ ผู้บริหารขององค์การจะต้องมีความเข้าใจลักษณะของระบบ ที่เกี่ยวข้องทั้งภายใน และภายนอก โดยจะต้องมีการศึกษาทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มโครงสร้าง กระบวนการที่เป็นระบบขององค์การ ซึ่งการศึกษาในลักษณะนี้จะสามารถอธิบายถึงพฤติกรรมและประสิทธิผลของบุคคล ของกลุ่ม ในการที่จะเข้าถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์การได้ระบบจะมีความเครียดที่เกิดขึ้นจากการเชื่อมโยงกับระบบที่ใหญ่กว่า ระบบของสังคม และจะมีเพิ่มมากขึ้น ระบบจะได้รับการยอมรับว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น ตัวองค์การเองจะต้องมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การด้วย ลักษณะพื้นฐานของระบบตามแนวคิดของ Gibson et al. (2006, p. 21 – 22) ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้าที่เป็นกระบวนการ ความรู้สึกทางด้านจิตใจของบุคคล ที่จะนำไปสู่ผลิตผลที่เป็นผลลัพธ์ขององค์การประกอบด้วย วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ คน และเงิน สำหรับกระบวนการจะประกอบด้วย การผลิตผู้ใช้บริการและการติดต่อสื่อสาร ที่บุคคลในกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์กัน ผลผลิตดูได้จากสินค้าและการบริการ



ภาพประกอบ 2 การประเมินประสิทธิผลองค์การของ Gibson et al.
(ที่มา : Gibson, J. L.; Ivancevich, J. M.; Donnelly, J. H. and Konopaske, R. Organizations: behavior, structure, processes. 12 thed. New York: McGraw–Hill Irwin. 2006, p. 22)

แนวคิดระบบขององค์การจะต้องมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ เนื่องจากองค์การไม่ได้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยนำเข้า และผลผลิต ดังนั้นองค์การจะต้องมีการพัฒนา เพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของสภาพแวดล้อมด้วย มีการปรับปรุงช่องทางของการสื่อสารเพื่อให้องค์การได้รับการยอมรับ สำหรับการให้ข้อมูลย้อนกลับครอบคลุมถึงการติดต่อสื่อสารที่มีผลกระทบต่อผลผลิต พฤติกรรมของบุคคล กลุ่ม และองค์การการให้ข้อมูลย้อนกลับจะทำให้องค์การเกิดการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้น เกิดการพัฒนาในตัวบุคคลพฤติกรรมของกลุ่ม และภาวะผู้นำ

กลไกของปัจจัยนำเข้าและผลผลิต เป็นการใช้ทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอน การทำวิจัย การจัดการข้อมูลทางเทคนิคที่จะนำไปสู่สังคมภายนอก ซึ่งมหาวิทยาลัยจะอยู่รอดได้นั้นขึ้นอยู่กับความสามารถในการเข้าถึงนักศึกษาและภาษีจากรัฐเป็นจำนวนที่เพียงพอสำหรับการจ่ายเงินเดือนของครูและเจ้าหน้าที่ รวมทั้งค่าใช้จ่ายอื่นๆ ในการจัดหาทรัพยากรนั้น ถ้าผลลัพธ์ของมหาวิทยาลัยไม่คุ้มค่า นักศึกษาไม่มาสมัครเรียน ทำให้ขาดรายได้ที่มหาวิทยาลัยจะเลี้ยงตนเองได้ องค์การก็จะอยู่ไม่รอด (Gibson et al., 2006, p. 23) แนวคิดเชิงระบบจะให้ความสำคัญและคำนึงถึง 2 ประการคือ 1) การอยู่รอดขององค์การ ขึ้นอยู่กับความสามารถในการปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของ

สภาพแวดล้อมและ 2) กลไกทั้งหมดของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต จะต้องให้ความสำคัญกับผู้บริหาร ในการที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ

3.3 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Approach to Effectiveness) แนวทางของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีความหมายรวมถึงความสมดุลของความสำเร็จ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบ โดยดูจากความพึงพอใจของบุคคลและกลุ่มคนในองค์การและจะต้องคำนึงถึงเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก บุคคลและกลุ่มคนในองค์การที่มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์การ ครอบคลุมถึง ผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ผู้บริหาร ผู้ใช้บริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้สนับสนุนด้านการเงิน คาดหวังว่าองค์การจะต้องมีส่วนในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

จากแนวทางในการประเมินประสิทธิผลองค์การ Gibson et al. (2006, p. 36 – 38) ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลองค์การ ไว้ 4 ประเด็นคือ

1. ผลผลิต (Production) ผลผลิต เป็นความสามารถขององค์การในการผลิต ตามความต้องการที่มีทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ

2. ประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นการเน้นที่การประเมินในระยะสั้นของระบบปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต ที่มุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์ คุ้มค่าคุ้มทุน ประหยัดเวลา เกิดประโยชน์สูงสุด และบุคลากร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจ

3. การปรับตัว (Adaptive) เป็นความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์การ องค์การที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีการปรับตัวทั้งในด้านความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมภายนอกสภาพแวดล้อมภายในที่มากระทบต่อองค์การ และการปรับตัวเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร ได้แก่การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม ทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

4. การพัฒนา (Development) องค์การที่ประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิผลจะต้องมีการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ขึ้นมาให้มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อความอยู่รอดขององค์การ เนื่องจากองค์การจะต้องมีคู่แข่งขัน มีการนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ องค์การจึงไม่สามารถที่จะหยุดนิ่งได้ จะต้องพัฒนาตนเองให้ทันกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปและมีการพัฒนาทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การให้เกิดความคุ้มค่า อันจะส่งผลต่อองค์การในระยะยาว

Robbins and Barnwell (1998, p. 51 – 68) ได้กำหนดแนวทางในการ

ประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยให้ความสำคัญไว้ 5 ประเด็นคือ วิธีการวัดผลสำเร็จตามเป้าหมายวิธีการเชิงระบบ วิธีการประเมินประสิทธิผลองค์การโดยใช้กลยุทธ์เฉพาะส่วน การประเมินโดยวิธีการแข่งขันคุณค่า แนวทางบูรณาการ

1. วิธีการวัดผลสำเร็จตามเป้าหมาย (The goal – attainment approach) องค์การทุกองค์การต่างมีเป้าหมายที่จะดำเนินการให้องค์การของตนเองบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นการวัดผลสำเร็จที่ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายจึงเป็นหลักเกณฑ์ที่สำคัญในการนำมาวัดประสิทธิผลขององค์การ โดยวัดที่ ผลสำเร็จในขั้นสุดท้าย (End)

2. วิธีการเชิงระบบ (The systems approach) การประเมินประสิทธิผลองค์การตามวิธีการเชิงระบบ มีการนำเอาทรัพยากรนำเข้า ซึ่งได้รับจากสภาพแวดล้อมภายนอก เข้าสู่กระบวนการแปรสภาพและออกมาเป็นผลผลิตดังนั้นในการประเมินประสิทธิผลองค์การจะต้องให้มีความครอบคลุมทั้งระบบ ตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า ดูประสิทธิภาพของกระบวนการผลิตและการบริหาร ดูความเชื่อมโยงจนถึงผลผลิต ตลอดจนพิจารณาถึงความสามารถขององค์การในการดำรงสถานภาพความมั่นคงและการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดีเพียงใด วิธีการนี้เป็นการพิจารณาอย่างครอบคลุมครบถ้วน จุดเด่นของการประเมินตามแนวทางนี้สามารถช่วยแก้ไขจุดอ่อนของวิธีการบริหารแบบมุ่งเป้าหมาย

3. วิธีการประเมินประสิทธิผลองค์การโดยใช้กลยุทธ์เฉพาะส่วน (The Strategic Constituencies Approach) วิธีการนี้เชื่อว่าองค์การที่มีประสิทธิภาพสูง คือ องค์การที่สามารถตอบสนองความต้องการของส่วนต่างๆ ที่อยู่ในสภาพแวดล้อมในเวลาเดียวกัน องค์การเองจะอยู่รอดต่อไปได้จะต้องอาศัยการสนับสนุนจากส่วนต่างๆ โดยตรง วิธีการนี้จะเหมือนวิธีการเชิงระบบ ซึ่งทั้งสองวิธีต่างพิจารณาถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องที่จะมีผลกระทบ แต่มีข้อแตกต่างกันที่วิธีการใช้กลยุทธ์เฉพาะส่วนจะมีความแคบกว่า โดยจะไม่มองกว้างถึงสภาพแวดล้อมทั้งหมด แต่จะติดตามเฉพาะส่วนของสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลกระทบต่อความอยู่รอดขององค์การเท่านั้น

4. การประเมินโดยวิธีการแข่งขันคุณค่า (The Competing–Values Approach) การเห็นคุณค่าและความสำคัญของสิ่งใดขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละคนหรือผลประโยชน์ของกลุ่ม ดังนั้นผลประโยชน์หรือคุณค่าที่ได้จากการทำงานย่อมมีความแตกต่างกัน การประเมินประสิทธิผลที่ดีจะต้องหาวิธีการเปรียบเทียบ หรือแข่งขันคุณค่า

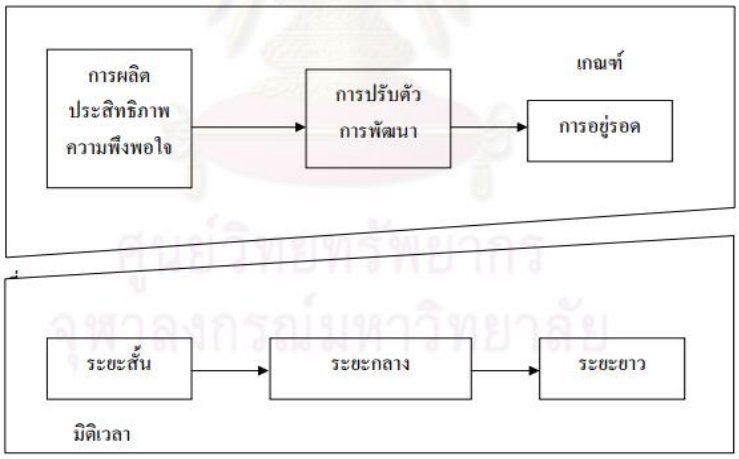
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ระหว่างกันให้มากที่สุด

5. แนวทางบูรณาการ (Integrated Model) แนวทางในการประเมินประสิทธิผลองค์การวิธีการนี้ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยเฉพาะ แต่จะต้องผสมผสานกันระหว่างโครงสร้างขององค์การโดยรวม และบุคคลที่อยู่ในองค์การ ซึ่งไม่ว่าจะใช้แนวคิดใดในการประเมินจะต้องพิจารณาถึงสองส่วนควบคู่กันไปบรรยากาศการทำงาน ความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์การ สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ ในการประเมินตามแนวคิดบูรณาการจะใช้มิติต่างๆ เข้ามาร่วมในการวิเคราะห์ด้วย เช่นมิติของเวลา ระดับขององค์การที่แตกต่างกัน องค์ประกอบของบุคคล หรือการใช้ตัวแปรหลายๆ ตัว มาวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การ นักทฤษฎีที่ใช้แนวทางนี้ ได้แก่ Hoy and Miskel และ Steers การประเมินตามแนวทางนี้เป็นการบูรณาการเข้าด้วยกันและมีครอบคลุมหลายๆ มิติประกอบด้วย 1) มิติของเวลา (time dimension) 2) กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง (multiple Constituencies) และ 3) พหุเกณฑ์ (multiple criteria)

5.1 มิติของเวลา (Time dimension) รูปแบบของการวัดประสิทธิผลองค์การที่นำมิติของเวลาเข้ามาเกี่ยวข้อง โดย Gibson, Ivancevich and Donnelly (1991, p. 35 – 38) กล่าวว่าแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การนั้น จะมองถึง 2 ประการใหญ่ของการนำเอาทฤษฎีเชิงระบบที่มีมิติของเวลาเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นถึง 1) วงจรของปัจจัยนำเข้า กระบวนการและผลผลิต 2) ความสัมพันธ์ภายในระหว่างองค์การกับสิ่งแวดล้อมต่างๆ รูปแบบของมิติเวลาที่ Gibson et al. (1991, p. 35 – 38) กล่าวถึงแบ่งออกเป็น 3 ระยะคือ ระยะสั้น (short – term) ระยะกลาง (intermediate) และระยะยาว (long – term) ตัวเกณฑ์ที่ใช้วัด ระยะสั้นได้แก่ ผลผลิต (Production) ประสิทธิภาพ (Efficiency) และความพึงพอใจ (Satisfaction) ระยะกลางได้แก่ การปรับตัว (Adaptiveness) และการพัฒนา (Development) สำหรับระยะยาวได้แก่ การอยู่รอด (Survival)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 3 เกณฑ์และมิติเวลาการประเมินประสิทธิผลองค์กร

(ที่มา : Gibson, J. L.; Ivancevich, J. M. and Donnelly, J. H. Organizations: behavior, structure, processes. 7 th ed. Illinois: McGraw–Hill Irwin, 1991, p. 37)

5.2 กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง (Multiple Constituencies) ใช้ค่านิยมและความคิดของกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นเกณฑ์ประสิทธิภาพ เป็นความสนใจของแต่ละบุคคล กลุ่มภายในหรือภายนอกองค์การที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การ เพื่อให้เกณฑ์ประสิทธิผลสอดคล้องกับความพอใจของกลุ่มที่เกี่ยวข้อง มโนทัศน์นี้จึงเป็นการประเมินประสิทธิผลขององค์การตามแนวเชิงสัมพันธ์กับสถานการณ์ (Relativistic Multiple – Contingency Approach)

5.3 พหุเกณฑ์ (Multiple criteria) ในการประเมินประสิทธิผลองค์การนั้นต้องใช้แนวคิดหลายมิติ เกณฑ์เดียวไม่สามารถที่จะเป็นตัวแทนของประสิทธิผลองค์การได้ ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลองค์การจะต้องนำมาจากแต่ละขั้นตอนของระบบเปิด ตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า การเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้าและผลผลิต โดยจะต้องเลือกตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญเหมาะสมและเป็นตัวแทนได้ รูปแบบบูรณาการได้กำหนดแนวทางในการเลือกเกณฑ์เฉพาะโดยใช้รูปแบบที่ได้รับการพัฒนาโดย Parson ซึ่งถือว่าเป็นรูปแบบที่ดีรูปแบบหนึ่ง (Hoy and Miskel, 1991 p. 382) โดย Parsons ถือว่าองค์การเป็นระบบสังคม ความอยู่รอดของระบบสังคมขึ้นอยู่กับหน้าที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1) การปรับตัว 2) การบรรลุเป้าหมาย 3) การบูรณาการและ 4) การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม

Hoy and Miskel (1991, p. 382) ได้นำแนวคิดของ Parsons มาเป็นแนวทาง

ในการกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินประสิทธิผลองค์การ โดยมีเกณฑ์ 4 ประการ คือ

1. การปรับตัว (Adaptation) องค์การมีหน้าที่ในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ หรือสภาพการณ์ภายนอกองค์การ ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง องค์การจะสามารถอยู่รอดได้หากสามารถปรับตัวอยู่ร่วมกับสภาพแวดล้อมได้อย่างสมดุล

2. การบรรลุเป้าหมาย (Goal attainment) องค์การทุกองค์การมีเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งองค์การที่มีความชัดเจนตัวชี้วัดประสิทธิผลคือ ผลสัมฤทธิ์ (achievement) คุณภาพ (quality) การได้มาซึ่งทรัพยากร (resource acquisition) และประสิทธิภาพ (efficiency)

3. การบูรณาการ (integration) เป็นการสร้างความมั่นคงของสังคมภายในระบบ ได้แก่ กระบวนการขององค์การ การประสานงาน และความสัมพันธ์ทางสังคมให้มีลักษณะเป็นหน่วยเดียวกัน (single unity) ตัวชี้วัดประสิทธิผล คือ ความพึงพอใจ (satisfaction) บรรยากาศองค์การ (climate) การติดต่อสื่อสาร (communication) และความขัดแย้ง (conflict)

4. การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม (latency) เป็นการรักษาความมั่นคงของคุณค่าของระบบ ได้แก่ รูปแบบวัฒนธรรม (culture patterns) และระบบการจูงใจ (system's motivation) ตัวชี้วัดประสิทธิผลคือ ความจงรักภักดี (loyalty) ความสนใจในชีวิต (central life interest) การจูงใจ (motivation) และความมีเอกลักษณ์ขององค์การ (identity)

Kaplan and Norton (1996, p. 9) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลองค์การให้เกิดความสมดุล จึงได้กำหนดมุมมองของการประเมินองค์การแบบสมดุลไว้ 4 มุมมอง ดังนี้

1. มุมมองด้านการเงิน (Financial Perspective) วัตถุประสงค์ของมุมมองด้านการเงินนี้ เป็นตัวแทนของเป้าหมายระยะยาวขององค์การเพื่อที่จะให้ผู้ถือหุ้นรับผลตอบแทนสูงสุดจากการลงทุน ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 2 ด้าน คือ 1) ด้านการเพิ่มผลผลิตของรายได้ (revenue growth) 2) ด้านการลดลงของต้นทุน (cost reduction) หรือความสามารถในการผลิตที่เพิ่มสูงขึ้น (productivity improvement) ซึ่งเป็นการใช้สินทรัพย์ให้เป็นประโยชน์มากขึ้น (asset utilization) ตลอดจนการลดความเสี่ยงต่างๆ โดยวัตถุประสงค์ดังกล่าวจะต้องมีความเชื่อมโยงกับมุมมองด้านอื่นๆ ด้วย

2. มุมมองด้านลูกค้า (Customer Perspective) ในการกำหนดมุมมองด้านลูกค้า ผู้บริหารจะต้องมีความชัดเจนเกี่ยวกับกลุ่มลูกค้าที่เป็นกลุ่มเป้าหมายและเขตการทำ

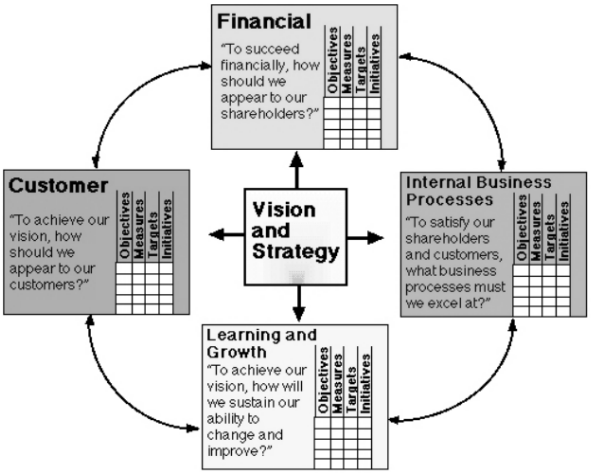
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ธุรกิจเพื่อสนองความต้องการของลูกค้า โดยมีวัตถุประสงค์หลักที่สำคัญ คือ ส่วนแบ่งการตลาด การรักษาลูกค้าเดิม การหาลูกค้าใหม่ ความพึงพอใจของลูกค้าและกำไรต่อลูกค้า ตัวชี้วัดเหล่านี้จะใช้เป้าหมายในการดำเนินการของฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ฝ่ายการตลาด กลุ่มปฏิบัติการ ขนส่งและฝ่ายพัฒนาสินค้าและการบริการ เพื่อให้สามารถขายสินค้าและบริการ เป็นไปตามความต้องการของลูกค้า ลูกค้าพึงพอใจ ภายใต้ประสิทธิภาพทางด้านต้นทุนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

3. มุมมองด้านกระบวนการภายใน (Internal Process Perspective) มุมมองด้านนี้เน้นที่การวิเคราะห์กระบวนการภายในองค์การ โดยผู้บริหารจะต้องศึกษาถึงกระบวนการดำเนินงานและความสามารถในการแข่งขันขององค์การในปัจจุบัน และกำหนดเป็นสมรรถนะหลักขององค์การ core competencies เพื่อให้เกิดการตัดสินใจเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสม และสร้างกระบวนการใหม่ที่เสริมสร้างความแข็งแกร่งในการปฏิบัติงานและเพิ่มโอกาสในการแข่งขันใหม่ๆ ให้กับองค์การตามแนวทางกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงปัจจัยภายนอกที่มีส่วนในการสร้างคุณค่าเพิ่มแก่ลูกค้ามากำหนดกระบวนการภายใน

4. มุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Growth Perspective) เป็นมุมมองที่สำคัญต่อการอยู่รอดและการเจริญก้าวหน้าขององค์การ เนื่องจากการจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ทั้งทางด้านการเงิน ลูกค้า และกระบวนการภายในได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์การในการเรียนรู้และพัฒนา โดยอาศัย 1) ความสามารถของพนักงาน (employee capabilities) 2) ความสามารถในการจัดการระบบข้อมูลข่าวสาร (information system) และ 3) การจูงใจ การให้อำนาจและการจัดองค์การ (motivation, empowerment and alignment) องค์การจะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุเป้าหมายขององค์การในระยะยาวต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 4 การประเมินประสิทธิผลองค์การแบบสมดุล (Balanced Scorecard)
(ที่มา : Kaplan R.S and Norton D.P. Balanced Scorecard. Boston. Massachusetts Harvard Business Press, 1996, p. 9)

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ ถ้าหากพิจารณาว่าคณะเป็นองค์กรหนึ่งที่สังกัดมหาวิทยาลัย ไม่ว่าจะเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ หรือมหาวิทยาลัยเอกชน ดังนั้นประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การจึงมีความหมายเดียวกันกับประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษา องค์ความรู้ที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การ มีนักการศึกษา ได้ศึกษาวิเคราะห์ และสังเคราะห์ไว้มากมาย ซึ่งจะสามารถนำมาใช้ในการศึกษาถึงประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏได้ ซึ่งมีทั้งเหมือนกันและแตกต่างกันตามคุณลักษณะขององค์การ บริบท สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกขององค์การ ตลอดจนมุมมองของนักวิชาการ ซึ่งสามารถสรุปแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การได้ ดังนี้

1. กลุ่มที่มองประสิทธิผลในรูปความสัมฤทธิ์ผล หรือความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการบริหารงานหรือการดำเนินงานขององค์การ / หน่วยงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีนักวิชาการกลุ่มนี้ ได้แก่ Preffer & salancik (1978) นิยามว่าประสิทธิผลของการบริหารงานองค์การ คือผลลัพธ์ (outcome) ที่แสดงถึงศักยภาพการบริหารงานขององค์การในการจัดการได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์การ และกลุ่มบุคคลในองค์การ Gaertner & Ramnaragan (1983) นิยามว่าประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การ คือผลที่เกิดจากการบริหารงานหรือดำเนินงานขององค์การที่บรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ (Goals and objectives) ขององค์การ Handy (1985) นิยามว่า

ประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การ หมายถึงการที่องค์การบริหารงานหรือดำเนินการแล้วได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และยังมีความหมายในเชิงประเมินการครอบคลุมถึงผลการงาน (Impact) จากปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อผลลัพธ์ (outcome) และผลผลิต (output) ขององค์การอีกด้วย Robbins (1996) ; Lock & Crawford (2000) นิยามประสิทธิผลการบริหารงานไว้สอดคล้องกันว่า หมายถึง ระดับ (Degree) ที่องค์การบริหารงานหรือดำเนินการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สรุปได้ว่า ประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การตามความเห็นของนักการศึกษากลุ่มนี้ หมายถึง ผลสำเร็จของการบริหารงานหรือดำเนินงานขององค์การหรือหน่วยงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ได้ทั้งผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ

2. กลุ่มที่มองประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การที่แคบและเฉพาะเจาะจง โดยเน้นประสิทธิผลการบริหารงานเฉพาะผลลัพธ์ และผลผลิตที่เกิดขึ้นเท่านั้น มีนักวิชาการในกลุ่มนี้ ดังเช่น Reid.et.al (1988) นิยามว่าประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การ หมายถึง ศักยภาพและความสามารถของคนในองค์การในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่นประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นศักยภาพและความสามารถของนักเรียนที่วัดจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน Hoy & miskel (2005) ให้คำนิยามประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนหรือองค์การว่าหมายถึง การที่โรงเรียนหรือองค์การสามารถผลิตนักเรียนหรือสมาชิกในองค์การมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พัฒนาให้มีทัศนะคติเชิงบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมและแก้ปัญหาได้ ส่วน ศิริชัย กาญจนาวาสี (Kanjanawasee, 1989) ให้คำนิยามว่าประสิทธิผลการบริหารงานของหน่วยงาน หรือโรงเรียน เป็นความสามารถของโรงเรียน ในการกำหนดนโยบายและการปฏิบัติที่ทำให้นักเรียนเกิดความพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ด้วยเหตุนี้ สามารถสรุปความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การ ในกลุ่มนี้จะเป็นการให้คำนิยามถึงประสิทธิผลการบริหารงาน หรือความสำเร็จในลักษณะแคบและเฉพาะเจาะจงเฉพาะ เช่น โรงเรียน หรือสถาบันศึกษา

3. กลุ่มที่มองประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การในความหมายหลายมิติว่าเป็นการบริหารงานอันมีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีนักการศึกษา ดังเช่น Downson (1996) ; Hall (1996) ได้นิยามประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การไว้คล้ายคลึงกันว่า ประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การ

หมายถึง ผลของการบริหารงานหรือการดำเนินการที่ประสบผลสำเร็จ โดยครอบคลุมถึงความซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรทั้งส่วนที่เป็นประโยชน์และไม่เป็นประโยชน์ต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ โดยการพิจารนาถึงเป้าหมายที่อาจเปลี่ยนแปลงไปตามเวลา และเงื่อนไขของผู้ปฏิบัติงาน ส่วน อนันท์ งามสะอาด (2551, หน้า 1) กล่าวว่า ประสิทธิผล Effectiveness) หมายถึง ผลสำเร็จของงานที่เป็นไปตามความมุ่งหวัง (Purpose) ที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ (Objective) หรือเป้าหมาย(Goal) และเป้าหมายเฉพาะ (Target) ได้แก่ 1) เป้าหมายเชิงปริมาณ จะกำหนดชนิดประเภทและจำนวนของผลผลิต สุดท้ายต้องการที่ได้รับเมื่อการดำเนินงานเสร็จสิ้นลง 2) เป้าหมายเชิงคุณภาพ จะแสดงถึงคุณค่าของผลผลิตที่ได้รับจากการดำเนินงานนั้นๆ 3) มุ่งเน้นที่จุดสิ้นสุดของกิจกรรมหรือการดำเนินงานว่าได้ผลตามที่ตั้งไว้หรือไม่ และที่สำคัญต้องมีตัวชี้วัด (Indicator) ที่ชัดเจน วรัท พฤกษากุลนันท์ (2550, หน้า 1) กล่าวว่า ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือความสามารถในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จุดสำคัญของประสิทธิผลอยู่ที่ความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ถูกคาดหวังตาม วัตถุประสงค์ที่วางไว้และผลผลิตจริงที่มีขึ้น

จากคำนิยามประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การทั้ง 3 กลุ่ม ดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การ หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุผล ตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ โดยวัดได้จากผลผลิต (outputs) และผลลัพธ์ (outcomes) ทั้งในเชิงประมาณและคุณภาพ

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานกิจการนักศึกษากิจการนักศึกษา

งานกิจการนักศึกษาเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาให้นักศึกษามีคุณภาพเหมาะสมตามสมควรแก่วัยและความแตกต่างระหว่างบุคคล มีทักษะการดำเนินชีวิต มีคุณวุฒิ ภาวะทางอารมณ์ ศีลธรรม จริยธรรม พัฒนาตนเอง สู่โลกแห่งอาชีพรวมทั้งดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้ อย่างเป็นสุข อีกทั้งเป็นงานที่จัดขึ้นในการส่งเสริมงานวิชาการที่มุ่งหวังให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ คือ เป็นคนเก่ง คนดี และอยู่ในสังคมได้ อย่างมีความสุข ตามเจตนารมณ์ ของพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ กำหนดขอบข่ายและประเภทตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ได้แบ่งภารกิจของวิทยาลัยออกเป็น 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานวิชาการ ฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายบริหารงบประมาณ และฝ่ายบริหารทั่วไป ซึ่งงานกิจการนักศึกษาได้ กำหนดไว้ในฝ่ายบริหารทั่วไป แบ่งออกเป็น 4 เรื่อง คือ 1) กิจกรรมนักเรียน เป็นกิจกรรมพัฒนาความถนัด ความสนใจ ความต้องการของผู้เรียน 2) การบริหารสวัสดิการนักเรียน สวัสดิการด้านกีฬาและนันทนาการ สวัสดิการด้านอำนวยความสะดวก 3) การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม 4) การแนะแนวมุ่งสร้างเสริมผู้เรียนให้ มีคุณภาพเหมาะสมตามความแตกต่างระหว่างบุคคล ค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตน มีทักษะการดำเนินชีวิต มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ศีลธรรม จริยธรรม รู้จักการเรียนรู้เชิงพหุปัญญา รู้จักคิด ตัดสินใจ แก้ปัญหาในช่วงวิกฤต วางแผนการศึกษาต่อ และการพัฒนาตนสู่โลกอาชีพ และการมีงานทำรวมทั้งดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (จีระ งอกศิลป์, 2550, p. 1240 – 1244) ในการบริหารงานกิจการนักศึกษา เป็นกิจกรรมที่สถาบันอุดมศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมเพื่อให้นักศึกษาได้พัฒนาร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา ตลอดจนคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ ได้แก่ ความรู้ ทักษะการคิด ทักษะความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล ความรับผิดชอบ ทักษะการวิเคราะห์และการสื่อสาร และการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม เป็นบัณฑิตที่มีคุณสมบัติพร้อม นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนที่จัดขึ้นตามหลักสูตร ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการ นักการศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษา โดยจะนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีกิจการนักศึกษา

กิจการนักศึกษานั้นมีแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ในหัวข้อนี้ ผู้วิจัยจะอธิบายให้เห็นถึงพัฒนาการของการกิจการนักศึกษาและสภาพปัญหาอุดมศึกษาที่ส่งผลต่อกิจการนักศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1.1 สถานการณ์การจัดการอุดมศึกษาที่ส่งผลต่อกิจการนักศึกษา การศึกษาอุดมศึกษาไทยเปลี่ยนผ่านจากยุคสารสนเทศสู่ยุคเทคโนโลยี นักศึกษาทุกสาขาวิชาเข้าถึงและมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเทคโนโลยีอย่างกว้างขวาง ไร้ขีดจำกัดสำหรับการเสาะแสวงหาความรู้หรือระบบการคัดเลือกเข้าเรียนในมหาวิทยาลัยต่างๆ ก็เอื้อต่อประชากรส่วนใหญ่ รวมทั้งมีระบบสนับสนุนด้านงบประมาณมีกองทุนให้กู้ยืมสำหรับการศึกษา การพัฒนามีทั้งแผนนโยบาย กระบวนการและการดำเนินการต่างๆ ที่ได้

มาตรฐานสากล ล้วนแล้วมีการนำมาจากต่างประเทศ ส่งผลให้กระบวนการเรียนการสอนเป็นการเรียนแต่เพียงเนื้อหาจากต่างประเทศ อัดแน่นไปด้วยสาระต่างๆ การมุ่งใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ แต่เป็นเพียงการเรียนเพื่อให้ทันสมัยโดยมีวิชาเป็นตัวตั้ง นอกจากนี้ การทำให้การศึกษาไทยเป็นระบบการค้า (Commercializing Thai Education System) หรือที่เรียกว่าเชิงพาณิชย์ ส่งผลกระทบด้านคุณภาพของการศึกษา คณาจารย์หรือบุคลากรในสถาบันหรือเรื่องเกี่ยวกับธรรมาภิบาลในมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ การเน้นระบบคุณภาพและมาตรฐาน (Standardization of Education) เพื่อให้ได้ตรงตามเกณฑ์ดังกล่าว ส่งผลถึงการพัฒนาการของกิจการนักศึกษา จากอดีตที่ผ่านมา พบว่า กิจการนักศึกษาในยุคแรกจะเริ่มจาก “งานควบคุมและปกครอง” จนกระทั่งขยายขอบเขตของงานออกเป็นการสนับสนุนความสะดวกในการศึกษา และการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่างๆ และเมื่อสภาพสังคมเศรษฐกิจ การเมือง เปลี่ยนแปลงไป บทบาทของกิจการนักศึกษาจึงมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะอื่นๆ ที่นอกเหนือไปจากทักษะทางวิชาการ เพื่อให้บัณฑิตเป็นที่ยอมรับในสังคม อย่างไรก็ตาม แม้ว่ามหาวิทยาลัยต่างให้ความสำคัญกับการมุ่งพัฒนาทักษะของนักศึกษา กล่าวคือ การจัดการศึกษาไม่ให้ความสำคัญกับกิจการนักศึกษา ขาดบุคลากรที่เชี่ยวชาญด้านกิจการนักศึกษา ไม่มีการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ แผนกลยุทธ์ต่างๆ ไม่สอดคล้องกับคุณลักษณะบัณฑิตและการบริหารงานกิจการนักศึกษาเท่าที่ควร

2.1.2 พัฒนาการงานกิจการนักศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ ทุกประเทศย่อมต้องการความเป็นสากลหรือมีมาตรฐานเดียวกันกับประเทศมหาอำนาจ และได้รับการยอมรับจากทั่วทุกมุมโลก อันจะส่งผลให้ประเทศมีความเจริญรุ่งเรือง มีเครือข่ายทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ที่จะทำให้ประชากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จากลักษณะความเป็นสากลของระบบการศึกษา ผู้วิจัยจะกล่าวเพื่อให้เห็นพัฒนาการเป็นลำดับดังนี้

2.1.2.1 กิจการนักศึกษาในยุคแรก ระบบการศึกษาในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 5) มีอิทธิพลของประเทศทางตะวันตกเข้ามาเกี่ยวข้องกับการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าหลายประการ ทรงปฏิรูปเพื่อให้สอดรับกับความเจริญภายในประเทศ และเป็นกุศโลบายอย่างลึกซึ้งที่ทำให้ประเทศไทยไม่ถูกคุกคามจากทางตะวันตก รอดพ้นการเป็นอาณานิคม เมื่อการศึกษาจากต่างประเทศเป็นไปในรูปแบบของการผลิตคนที่มีความรู้ความสามารถตามหลักสาขาวิชาต่างๆ ที่ต่างประเทศให้ความสำคัญ การศึกษาไทยจึงมุ่งเน้นผลิตกำลังคนเพื่อเข้ารับราชการ ซึ่งเกิดการก่อตั้งสถาบันอุดมศึกษาไทยที่สำคัญหลายแห่ง มีจุดประสงค์หลัก คือ ผลิต

ข้าราชการ การเรียนการสอนจึงจำกัดเฉพาะกลุ่มบุคคลระดับสูงและเรียนกันเป็นสำนักหรือกับบุคคล การเรียนการสอนมีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมและสังคมไทย เช่น เรียนหมอ (โบราณ) ช่างทอง ช่างเหล็ก วรรณกรรม ครู กฎหมาย การฑูต เป็นต้น ด้วยบทบาทของระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ ส่งผลให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ศิษย์กับอาจารย์มีความสัมพันธ์อันดี มีความเมตตาต่อกัน การเรียนมีทั้งการอบรมสั่งสอน ให้ความรู้ภาพคุณงามความดีของอาจารย์จึงเป็นสิ่งที่ศิษย์ยกย่องและปฏิบัติตามเสมอ หลังจากประเทศไทยได้เปลี่ยนระบบการปกครองเป็นระบอบประชาธิปไตยเมื่อ พ.ศ. 2475 บุคคลระดับกลางจึงมีโอกาสเข้ารับการศึกษา ตามรูปแบบของประชาธิปไตยที่ให้เสรีภาพแก่ประชาชนทุกคน

สำหรับกิจการนักศึกษาในช่วงยุคแรกจะเป็นช่วงแรกของการเปิดรับแนวคิดอุดมศึกษาและกิจการนักศึกษาจากต่างประเทศ ซึ่งเป็นเพียงบางสาขาอาชีพที่เป็นความต้องการของระบบข้าราชการไทย ดังนั้นแนวคิดการพัฒนานักศึกษาของต่างประเทศจะเรียกว่า “งานบุคลากรนักศึกษา” (Student personal work) ที่เน้นการพัฒนาบุคคลในมิติต่างๆ ทั้งร่างกาย จิตใจ บุคลิกภาพ แนวคิดจึงเป็นการปกครองและช่วยเหลือการดำรงชีพ ซึ่งในยุคแรกนี้กิจการนักศึกษายังไม่มีโครงสร้างหน่วยงานที่ชัดเจน เนื่องจากเน้นการปกครองและช่วยเหลือ ซึ่งในประเทศไทยมองว่าเป็น “งานปกครองนักศึกษา” ลักษณะของงานเน้นบริการช่วยเหลือ เช่น ทุนเล่าเรียนหลวง การตรวจโรคบางวันจากแพทย์ หอพัก และเริ่มมีงานที่เป็นกิจกรรมปรากฏในรูปแบบที่นักศึกษารวมตัวกันเองเพื่อทำกิจกรรมที่ชอบ ส่วนใหญ่เป็นกีฬาและเพื่อความบันเทิง เช่น การละคร ดนตรี เป็นต้น (ศูนย์นิสิตที่จุฬา ฯ ก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2464 เพื่อเป็นสถานที่ทำกิจกรรมด้านกีฬา นันทนาการ) และก็มีกลุ่มที่สนใจทางวรรณกรรมและวรรณคดีที่จัดกิจกรรมในลักษณะวิชาการอยู่บ้าง เช่น ปาฐกถา โต้วาที ทำหนังสือพิมพ์ เป็นต้น (สำเนาว์ ขจรศิลป์, 2539, ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2552; วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 กุมภาพันธ์ – พฤษภาคม 2554, หน้า 330 – 331)

กิจการนักศึกษาในยุคอุตสาหกรรม

ภายหลังสงครามโลกครั้งที่สอง (พ.ศ. 2488) เป็นต้นมา ลัทธิทุนนิยมได้แพร่กระจายไปทั่วโลก ประเทศไทยเอง ก็ปรับจากฐานเกษตรกรรมเป็นอุตสาหกรรม จึงเปิดรับการพัฒนาทั้งโครงสร้างพื้นฐาน การลงทุน รวมทั้งการติดต่อค้าขายกับต่างประเทศ อุดมศึกษาจึงเป็นกลไกที่สำคัญในการส่งเสริมศักยภาพของเศรษฐกิจ ระบบ

อุดมศึกษาเริ่มขยายตัว ส่งผลให้มีจำนวนนักศึกษาเพิ่มขึ้น จุดสำคัญของการรวมกลุ่มของนักศึกษานั้นเริ่มจากการประท้วงรัฐบาลจอมพล ป. พิบูลสงครามที่ให้คุณค่าของบัณฑิตรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มากกว่าบัณฑิตของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ในกฎหมายการบรรจุเข้าเป็นข้าราชการ เป็นเหตุให้นักศึกษาทั้งสองฝ่ายรวมตัวกันประท้วงจนรัฐบาลต้องยกเลิกกฎหมายดังกล่าว ซึ่งกิจกรรมของนักศึกษาในช่วงนี้ส่วนใหญ่เป็นการรวมตัวกันเพื่อกิจกรรมทางการเมือง และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในต่างมหาวิทยาลัย ส่วนกลุ่มที่ชอบทางวิชาการ ได้รวมกลุ่มเพื่อจัดพิมพ์วารสาร หนังสือต่างๆ โดยส่วนใหญ่เป็นการเขียนในลักษณะสร้างจิตสำนึกให้นักศึกษา และบางกลุ่ม เช่น นักศึกษาครู มีการรวมกลุ่มเพื่อไปทำการสอนในถิ่นทุรกันดารห่างไกลความเจริญด้วย การเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญของขบวนการนักศึกษา คือ การปฏิวัติของ จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ เมื่อ พ.ศ. 2500 รัฐบาลลิดรอนสิทธิเสรีภาพของประชาชนอย่างยิ่ง โดยห้ามชุมนุมทางการเมือง และจับกุมคุมขังอย่างเข้มงวด รัฐบาลของ จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ที่ปกครองแบบเผด็จการรวมระยะเวลามากกว่า 10 ปี ซึ่งได้ดำเนินการพัฒนาตามหลักความทันสมัย (Modernization) อย่างรวดเร็วในทุกๆ ด้าน โดยสร้างไว้เป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจนในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504 – 2509) ซึ่งมุ่งหวังเพียงด้านเดียว คือ ความก้าวหน้าของระบบอุตสาหกรรม ซึ่งก็ประสบผลสำเร็จจริงตามเป้าหมาย และแม้ว่าจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ถึงแก่อสัญกรรม ระบบเผด็จการก็ได้รับการสืบทอดต่อโดยจอมพลถนอม กิตติขจร จึงเกิดแผนพัฒนาฯฉบับที่ 2 – 3 ในทิศทางเดียวกัน ส่งผลให้ประเทศไทยมีความทันสมัยทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน ระบบการเมืองการปกครอง รวมทั้งระบบการศึกษาด้วย แต่ความทันสมัยดังกล่าวก็ส่งผลกระทบอีกหลายด้านต่อสังคมไทยเริ่มตั้งแต่ความสัมพันธ์ของคนในชนบทเปลี่ยนไป การเกษตรเป็นไปเพื่อการค้า มีการบริโภควัฒนธรรมตะวันตกมากขึ้นก่อภาระหนี้สิน รวมทั้งปัญหาในเมืองใหญ่ เช่น อาชญากรรม และโสเภณี เป็นต้น ระบบการศึกษาก็เกิดปัญหาเช่นกัน เมื่อรัฐบาลประกาศขึ้นค่าเล่าเรียนและยกเลิกระบบตลาดวิชา ซึ่งเป็นการตัดโอกาสคนจน ส่งผลให้มีเฉพาะบุคคลที่ค่อนข้างมีฐานะระดับปานกลางขึ้นไปและอยู่ในสถานภาพที่ใกล้เคียงกันมีโอกาสได้เรียน และเป้าหมายสำคัญของนักศึกษาเป็นไปในทิศทางเดียวกันคือความต้องการเข้าสู่สังคมชั้นสูงเพื่อเลื่อนฐานะทางสังคมให้ตนเองและครอบครัว ดังนั้นนักศึกษาจึงสนใจเฉพาะการศึกษาหาความรู้จากตำรา จากอาจารย์ผู้สอนเพื่อให้จบการศึกษาโดยเร็วมากกว่าการสนใจความเป็นไปของสังคม (สุปรีดา ลอตระกูล, 2529 ; สุมณฑา พรหมบุญ,

2552 ; ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2552; สุมณฑา พรหมบุญ, 2552, วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 กุมภาพันธ์ – พฤษภาคม 2554, หน้า 331)

การอุดมศึกษาในยุคอุตสาหกรรมได้เปลี่ยนระบบการเรียนการสอนไปมาก คือ มีการเรียนวิชาต่างๆ มากขึ้น การแข่งขันในการเรียนสูง การถ่ายทอดความรู้จึงเน้นทฤษฎีจากหนังสือและผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศโดยตรงความสัมพันธ์ระหว่างศิษย์กับอาจารย์ห่างกันมากขึ้น และด้วยปัจจัยเงื่อนไขทางสังคมเกี่ยวกับสภาพทางการเมืองและลักษณะการควบคุมจากรัฐบาล นักศึกษาจึงถูกจำกัดเสรีภาพในการรวมตัวเพื่อทำกิจกรรม ซึ่งเป็นข้อห้ามเคร่งครัดในสมัยนั้นเพื่อป้องกันการประท้วงต่างๆ ดังนั้นแนวคิดของกิจการนักศึกษาจึงยังเป็นรูปแบบเดิม คือ เน้นการปกครองและช่วยเหลือการดำรงชีพ ส่วนด้านกิจกรรมนั้นเป็นจุดสำคัญที่แบ่งแยกสถานภาพนักศึกษาออกจากการเข้าไปมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคมอย่างเด่นชัด เนื่องจากมีการจำกัดบทบาทโดยการเมือง ยุคอุตสาหกรรมช่วยส่งเสริมการขยายการก่อตั้งมหาวิทยาลัยในประเทศไทยอย่างรวดเร็ว จึงทำให้ระบบอุดมศึกษามีภาระงานมากขึ้น เกิดการแบ่งฝ่ายหน่วยงานเพื่อรับผิดชอบหน้าที่หลายฝ่าย จึงปรากฏ “กิจการนักศึกษา” ขึ้นเป็นหน่วยงานที่มีรองอธิการบดีเป็นผู้บริหารอย่างชัดเจน ซึ่งเป็นช่วงเวลาพร้อมกับในต่างประเทศที่เปลี่ยนมาใช้คำว่า กิจการนักศึกษา (Student Affairs) แทนงานบุคลากรนักศึกษา แต่ลักษณะของงานก็ยังเป็นการช่วยเหลือและปกครอง ซึ่งจะให้อาจารย์ผู้สอนทำหน้าที่เป็นฝ่ายปกครองในงานต่างๆ ด้วย เช่น อาจารย์หอพัก อาจารย์ประจำหน่วยพยาบาล เป็นต้น แต่เรื่องกิจกรรมนั้นมีปัญหาเรื่องการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้องจึงไม่ได้รับการสนับสนุนและถูกจำกัด จะทำได้บางกิจกรรม เช่น กิจกรรมเพื่อความบันเทิง ค่ายอาสาพัฒนาชนบท ซึ่งเป็นที่กล่าวขานกิจกรรมของนักศึกษาในช่วงนี้ว่า “ยุคสายลมและแสงแดด” อิทธิพลให้มหาวิทยาลัยหลายแห่งนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาพิจารณาปรับปรุงกิจการนักศึกษา โดยลดบทบาทการปกครองและสนับสนุนการให้บริการมากขึ้น (สุปรีดา ลอตระกูล, 2529; สุมณฑา พรหมบุญ, 2552, วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 กุมภาพันธ์ – พฤษภาคม 2554, หน้า 331)

ช่วงปลายของยุคอุตสาหกรรมนี้ (พ.ศ. 2516 – 2520) การอุดมศึกษามีทิศทางเดียวกับการพัฒนาเศรษฐกิจ แต่การเรียนการสอนในช่วงนี้เกิดปัญหาอย่างมาก เนื่องจากสถานการณ์ทางการเมืองที่มีความรุนแรง นักศึกษาส่วนใหญ่รวมตัวกันเป็นองค์กรนักศึกษาเพื่อมีบทบาททางการเมือง เนื่องจากเริ่มมองเห็นปัญหาของสังคมมากขึ้น

โดยขยายผลในวงกว้างระดับชาติ เช่น การต่อต้านสินค้าญี่ปุ่นการคัดค้านประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 299 ที่ให้อำนาจฝ่ายบริหารมาแทรกแซงฝ่ายตุลาการ รวมทั้งรวมตัวขับไล่อธิการบดีมหาวิทยาลัยรามคำแหง จนกระทั่งการทวงรัฐธรรมนูญและเกิดเหตุการณ์ 14 ตุลาคม 2516 ซึ่งนำไปสู่ยุคทองในที่สุด เนื่องจากการยึดอำนาจการปกครองจากจอมพล ถนอม กิตติขจร สำเร็จ ประชาชนจึงศรัทธาในกลุ่มของนักศึกษามาก ส่งผลให้กลุ่มของนักศึกษาเข้าไปมีบทบาทกับกลุ่มคนอื่นๆ ในสังคม เช่น เข้าไปช่วยกลุ่มเกษตรกร กลุ่มกรรมกร เรียกร้องความเป็นธรรม ซึ่งเป็นบทบาทที่สร้างปัญหาต่อรัฐบาลโดยตรงและทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ “ยุคทองของขบวนการนิสิตนักศึกษา” เป็นระยะเวลาสั้นๆ (ระหว่าง พ.ศ. 2516 – 2519) จนกระทั่ง 16 ตุลาคม พ.ศ. 2519 คณะปฏิรูปการปกครองเข้ายึดอำนาจสำเร็จและสั่งยกเลิกองค์กรนักศึกษาทุกประเภท ยกเลิกชุมนุม และกิจกรรมทุกประเภท ซึ่งเป็นการลบล้างความเคลื่อนไหวของนักศึกษาไทยโดยทันที หลังจากนั้นประมาณ 2 ปี กิจกรรมนักศึกษาได้รับการฟื้นฟูอีกครั้งหนึ่งและดำเนินการเรื่อยมา แต่มีลักษณะค่อนข้างแบ่งกลุ่มเฉพาะมากขึ้น เช่น กลุ่มเฉพาะมหาวิทยาลัย และกลุ่มอิสระ เป็นต้น (สุปรีดา ลอตระกูล, 2529 ; สุมณฑา พรหมบุญ, 2552 ; ไพฑูรย์ สินลารัตน์ , 2552; วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 กุมภาพันธ์ – พฤษภาคม 2554, หน้า 331)

ช่วงปลายยุคอุตสาหกรรมนี้ กิจการนักศึกษามีแนวคิดที่สัมพันธ์กับสังคมอย่างใกล้ชิด และเป็นแนวคิดจากกลุ่มของนักศึกษาเอง ซึ่งมีเหตุผลมาจากความต้องการเข้าไปแก้ปัญหาของสังคม จึงทำให้โครงสร้างของหน่วยงานกิจการนักศึกษามีตัวแทนนักศึกษาเข้ามามีสิทธิ์มีเสียงในการจัดการด้วย ที่เรียกว่า “องค์กรนักศึกษา” แต่เนื่องจากปัญหาส่วนใหญ่เป็นเรื่องทางการเมือง กลุ่มนักศึกษาจึงเน้นกิจกรรมด้านนี้โดยเฉพาะและให้ความสำคัญต่อกิจกรรมเหล่านี้มาก จนกระทั่งก่อให้เกิดความสูญเสียชีวิตของนักศึกษาเป็นจำนวนหนึ่ง ซึ่งช่วงนี้ถือว่าเป็นรอยต่อที่มีอิทธิพลให้มหาวิทยาลัยหลายแห่งนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาพิจารณาปรับปรุงกิจการนักศึกษา โดยลดบทบาทการปกครองลงและสนับสนุนการให้บริการมากขึ้น สุปรีดา ลอตระกูล, 2529 ; สุมณฑา พรหมบุญ, 2552 ; ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2552 ; วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 กุมภาพันธ์ – พฤษภาคม 2554, หน้า 332)

กิจการนักศึกษาในยุคสารสนเทศ

การพัฒนาประเทศในยุคอุตสาหกรรมส่งผลกระทบหลายด้านต่อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สังคมไทย การนำเข้าเทคโนโลยีและการสื่อสารอย่างไร้ขีดจำกัด กระตุ้นให้วัฒนธรรมจากตะวันตกหลั่งไหลเข้าสู่ประเทศไทยอย่างไม่มีที่สิ้นสุด จนกระทั่งเข้าสู่ยุคที่เรียกว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology : IT) หรือที่ทั่วไปใช้คำ ว่าโลกาภิวัตน์ (Globalization) (ตั้งแต่ พ.ศ. 2537 เป็นต้นมา) ซึ่งใช้คำว่า “ยุคอุดมศึกษาเชิงพาณิชย์” สังคมไทยใช้ไอทีในการติดต่อสื่อสาร การค้ารวมทั้งมีอิทธิพลต่อระบบการศึกษาด้วย สำหรับในประเทศไทยได้สะท้อนให้เห็นชัดเจนในงานเชิงนโยบาย จากกรอบของแผนอุดมศึกษาระยะยาวของทบวงมหาวิทยาลัยฉบับแรก (พ.ศ. 2533 – 2547) เน้นการพัฒนาที่ตอบสนองต่อแนวโน้มการพัฒนาของโลกและประเทศ ซึ่งเน้นด้านวิทยาศาสตร์และสาขาวิชาที่ขาดแคลน ดังนั้นกระแสนี้จึงส่งผลให้สถาบันอุดมศึกษามีการปฏิรูปหลักสูตรการเรียนการสอนในทิศทางเดียวกับการพัฒนาเศรษฐกิจ และเร่งรัดให้บัณฑิตมีความรู้ความสามารถในวิชาชีพเพื่อนำไปประกอบอาชีพได้ทันที อย่างไรก็ตามการก้าวกระโดดของเทคโนโลยีในประเทศไทยย่อมส่งผลดีและผลเสียอย่างมากมายมหาศาล ความล้มเหลวได้ปรากฏอย่างเด่นชัดทั้งในระบบเศรษฐกิจและสังคม (วิกฤตต้มยำกุ้ง, พ.ศ. 2540) ความเป็นอยู่ของคนไทยขาดความสมดุล เกิดช่องว่างหลายมิติในสังคมไทย โดยเฉพาะคนจนกับคนรวยชนบทกับเมือง วิถีชีวิตแบบพึ่งตนเองและกลมกลืนกับธรรมชาติถูกกลืนด้วยการพึ่งพาเทคโนโลยีจากต่างประเทศแทบทั้งสิ้น รวมทั้งระบบการศึกษาของไทยก็ประสบวิกฤตเช่นเดียวกัน วัฒนธรรมการเรียนการสอนตามแบบอย่างตะวันตก ทำให้ขาดองค์ความรู้ที่เชื่อมโยงสู่บริบทของสังคมไทย ส่วนใหญ่เป็นการเรียนแบบรับความรู้ คือ รู้มากเพื่อการสอบ เพื่อให้ได้ปริญญาเร็วๆ และได้เข้าสู่ตลาดแรงงานในที่สุด ปรัชญาของการพัฒนามนุษย์โดยสมบูรณ์มิได้ถูกนำมาใช้อย่างเต็มที่ กิจการนักศึกษาเป็นเพียงเครื่องมือรองรับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการเรียนของนักศึกษาเท่านั้น ส่งผลให้บัณฑิตที่จบออกมาเก่งทางด้านวิชาชีพก็จริง แต่ขาดคุณสมบัติด้านทักษะการคิดการวิเคราะห์ การสังเคราะห์และความใฝ่รู้ที่เป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดคือบัณฑิตไทยให้ความสำคัญต่อความความมั่นคงในวัตถุและความมั่งคั่งเพื่อความเป็นอยู่ที่สะดวกสบายในสังคมที่มีความเจริญทั้งวัตถุและเทคโนโลยี จนขาดจิตสำนึกพึงมีต่อส่วนรวม ด้วยปัญหาดังกล่าว ในปี พ.ศ. 2542 ประเทศไทยจึงมีการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งนับว่าเป็นการปรับเปลี่ยนทางกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) อย่างแท้จริง กล่าวคือปรับเปลี่ยนทั้งวิธีคิดและวิธีปฏิบัติทั้งระบบ ครอบคลุมทั้งกระบวนการเรียนการสอน การบริหารจัดการและการตรวจสอบการประเมินผล ซึ่งยึดตามหลัก “คนเป็นศูนย์กลาง” ซึ่งเน้นการเปลี่ยนระบบการสอน Teaching) เป็นการเรียนรู้

(Learning) โดยมีอิทธิพลจากนักการศึกษาคนสำคัญของสหรัฐอเมริกา คือ จอร์น ดิวอี้ (John Dewey) ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิตกับอิวาน อิลลิช (Ivan Illich) ที่ส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) อันเป็นแนวคิดสำหรับการจัดการศึกษาทั่วโลก ทำให้นานาประเทศต่างทำการปฏิรูปการศึกษาให้เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิตและส่งเสริมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และนำแนวคิดของการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน (Education for All) และการให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา (All for Education) เข้ามาใช้พัฒนาระบบการศึกษาไทย โดยมุ่งเน้นการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการจากหน่วยงานภายในท้องถิ่นชุมชนและองค์กรต่างๆ รวมทั้งมีระบบประกันคุณภาพในสถานศึกษาตามอย่างการปฏิรูปการศึกษาจากประเทศอื่นๆ ด้วย เพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ ฝึกทักษะการคิด การจัดการ การประยุกต์ใช้ความรู้สู่ประสบการณ์จริงเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544, แนวทางการปฏิรูปการศึกษาระดับอุดมศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ; สุมณฑา พรหมบุญ, 2552 ; ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2552; วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 กุมภาพันธ์ – พฤษภาคม 2554, หน้า 332)

การจัดการศึกษายุคไอที มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงงานกิจการนักศึกษาเช่นกัน ที่ผ่านมากิจการนักศึกษาเป็นการเปลี่ยนแปลงงานเฉพาะโครงสร้างหรือบุคลากรปฏิบัติงานเท่านั้น แต่แนวคิดด้านหลักการ วิธีการ และคุณภาพของงานจะเริ่มปรากฏการเปลี่ยนแปลงในยุคไอทีที่ต้องการตอบสนองสังคมเรื่องคุณภาพบัณฑิตที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการ ดังนั้น “กิจการนักศึกษา” จึงได้รับการพัฒนาและมีแนวโน้มสอดคล้องกับปรัชญาของกิจการนักศึกษาที่ต้องการส่งเสริมความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์คือมีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย อารมณ์ และสังคม ซึ่งในต่างประเทศให้ความสำคัญไว้ว่ากิจการนักศึกษาสำคัญเท่ากับด้านวิชาการ เพราะทั้งสองด้านล้วนแต่สร้างการเรียนรู้ให้กับนักศึกษาด้วยกันทั้งคู่ แนวคิดของงานกิจการนักศึกษาในช่วงนี้จึงเน้นการให้บริการ (Service) และจัดหา (Provide) ปัจจัยพื้นฐานที่นักศึกษาควรได้รับ รวมทั้งการควบคุมพฤติกรรมให้อยู่ในกฎระเบียบ แนวคิดเรื่องการบริการนักศึกษาตั้งอยู่บนพื้นฐานของการสนับสนุนทางวิชาการ มุมมองของการบริการจึงมุ่งเน้นปัจจัยที่สนับสนุนความต่อเนื่อง (Synchronous) ของการศึกษา สิ่งที่สถาบันสนับสนุนหรือบริการนั้นมักจะมองจากปัญหาหรืออุปสรรคที่นักศึกษาอาจจะประสบแล้วอาจส่งผลให้การเรียนไม่ประสบผลสำเร็จอาจ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เป็นเพราะว่าปรัชญาของกิจการนักศึกษานั้นสำคัญสำหรับการสร้างการเรียนรู้ในลักษณะของหลักสูตรแฝง (Hidden Curriculum) กิจการนักศึกษาที่เน้นการพัฒนานักศึกษาแบบรอบด้าน จึงขยายโครงสร้างส่วนต่างๆ ภายในหน่วยงานมากขึ้น มีผู้ดูแลเฉพาะทางมากขึ้น เช่น ฝ่ายวินัยนักศึกษา ฝ่ายหอพัก ฝ่ายทุน ฝ่ายกิจกรรมนักศึกษา ฝ่ายแนะแนว รวมทั้ง สภา องค์กร ชมรม ของนักศึกษาเองด้วย ลักษณะของงานจึงมีขอบข่ายกว้างขวางมาก

3. ความสำคัญและความหมายของกิจการนักศึกษา

งานกิจการนักศึกษานับว่าเป็นวิทยาการสาขาใหม่ เมื่อเปรียบเทียบกับวิทยาการสาขาอื่นๆ วิวัฒนาการของงานกิจการนักศึกษาที่พัฒนาเป็นวิทยาการหนึ่งนั้นพึ่งเกิดในช่วงแรกของศตวรรษที่ 20 ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ส่งเสริมให้งานกิจการนักศึกษาได้พัฒนาอย่างรวดเร็ว ได้แก่ การรวมตัวของนักกิจการนักวิชาการในสาขาต่างๆ เพื่อนำวิชาการมาประยุกต์ใช้ในกิจการนักศึกษา เช่น สาขาจิตวิทยา สังคมวิทยา มานุษยวิทยา การให้คำปรึกษาและบริการ ซึ่งสมาคมกิจการนักศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกาได้กล่าวถึงหลักการของงานกิจการนักศึกษา ดังหลักการของ Hopke (ไพรัตน์ ขันธ์แก้ว, 2540 หน้า 8 อ้างอิงมาจาก Hopke, 1968, p. 358) มีดังนี้ 1) นักศึกษาแต่ละคนนั้นมีความแตกต่างกันทั้งในด้านความถนัด เช่น การใช้มือ การใช้สมอง เพื่อประกอบอาชีพ ความสนใจในการงานตลอดจนบุคลิกภาพในด้านต่างๆ สถาบันอุดมศึกษาต้องทราบความแตกต่างของนักศึกษาดังกล่าวเพื่อจัดการศึกษา ทั้งในหลักสูตรและนอกหลักสูตร ตลอดจนการแนะแนวให้สอดคล้องกับความถนัด และความสนใจของนักศึกษา 2) หน่วยงานในทุกแห่งในสถาบันอุดมศึกษา รวมทั้งผู้บริหาร อาจารย์ นักแนะแนว และบุคลากรอื่นๆ ที่ต้องติดต่อกับนักศึกษาควรเข้าใจถึงความแตกต่างของนักศึกษา 3) ฝ่ายกิจการนักศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อช่วยให้ทุกฝ่ายเข้าใจความแตกต่างของนักศึกษา 4) สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งควรจัดดำเนินการ ซึ่งรวมทั้งกิจกรรมและอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ เพื่อส่งเสริมและรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างนักศึกษา อาจารย์และผู้บริหาร 5) สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่ง ควรคัดเลือกนักศึกษาที่มีความเหมาะสมทั้งทางด้านความรู้และร่างกายที่สมบูรณ์เข้าเป็นนักศึกษา 6) สถาบันอุดมศึกษาควรจัดบริการให้คำปรึกษา ทั้งในด้านอาชีพ ปัญหาส่วนตัวและสังคมให้แก่นักศึกษา 7) สถาบันอุดมศึกษา ควรจัดปฐมนิเทศและปัจฉิมนิเทศเพื่อช่วยให้นักศึกษาได้ปรับตัวเข้าสู่สภาพแวดล้อมใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 8) สถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่ร่วมรับผิดชอบต่อสุขภาพของนักศึกษา ซึ่งมีผลโดยตรงกับความสำเร็จใน

การศึกษาเล่าเรียนของนักศึกษา ฝ่ายกิจการนักศึกษาควรจัดบริการอนามัยซึ่งมีแพทย์คอยให้การรักษาพยาบาล 9) สถาบันอุดมศึกษา มีหน้าที่ร่วมรับผิดชอบต่อสุขภาพจิตของนักศึกษา จึงควรจัดบริการเกี่ยวกับสุขภาพจิตของนักศึกษาควบคู่กับการรักษาพยาบาลทางด้านสุขภาพร่างกาย 10) สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ ซึ่งรวมถึงที่พักอาศัยมีผลโดยตรงต่อกำลังใจในการทำงานความสำเร็จในการศึกษา และการพัฒนาบุคลิกภาพของนักศึกษา จึงเป็นหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาที่จะต้องบริการหอพักให้นักศึกษา 11) สถาบันอุดมศึกษาควรช่วยเหลือนักศึกษาที่มีความเดือนร้อนในด้านการเงิน โดยจัดบริการในด้านต่างๆ เช่น จัดหางานพิเศษนอกเวลาเรียนให้นักศึกษา จัดบริการให้กู้เงินในกรณีฉุกเฉิน ตลอดจนจัดหาทุนการศึกษาให้นักศึกษาที่มีความขัดสนยากจน 12) ควรส่งเสริมให้นักศึกษา จัดกิจกรรมประเภทต่างๆ และสนับสนุนให้นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมให้มาก และต้องระมัดระวังไม่ขัดขวางต่อการพัฒนาความคิดริเริ่ม ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบของนักศึกษา ตลอดจนต้องใช้ความพยายาม บูรณาการกิจกรรมนักศึกษาเข้ากับหลักสูตรการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา 13) การจัดระเบียบนักศึกษาที่สมบูรณ์นั้นมีความสำคัญต่องานกิจการนักศึกษาและการพัฒนานักศึกษาเป็นอย่างมากจึงควรจัดทำและเก็บรักษาระเบียบสะสมของนักศึกษาไว้ทุกคนเพื่อให้บุคลากรฝ่ายกิจการนักศึกษาอาจารย์และผู้บริหารได้ใช้ระเบียบนักศึกษา ที่มีความสมบูรณ์ทั้งด้านภูมิหลังของนักศึกษาด้านวิชาการ ด้านกิจกรรม ตลอดจนความสามารถทางด้านอื่นๆ 14) สถาบันอุดมศึกษาต้องตระหนักถึงความสำคัญของการวิจัยเกี่ยวกับนักศึกษาและงานกิจการนักศึกษาซึ่งส่วนหนึ่งของงานกิจการนักศึกษา โดยต้องให้ความสนับสนุนด้านบุคลากรงบประมาณเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ 15) สถาบันอุดมศึกษาควรจัดบริการแนะแนวอาชีพ ซึ่งรวมทั้งข้อมูลที่เกี่ยวกับลักษณะของอาชีพต่างๆ ภาวะตลาดแรงงาน การช่วยให้นักศึกษาทราบความถนัด ความสนใจและความสามารถตัดสินใจเลือกอาชีพได้อย่างเหมาะสม 16) สถาบันอุดมศึกษาควรจัดบริการจัดหางานให้นักศึกษา ซึ่งรวมถึงการติดต่อกับผู้จ้างงาน การช่วยเหลือให้นักศึกษาได้เข้าทำงานด้วยวิธีต่างๆ โดยให้นักศึกษาเป็นผู้ตัดสินใจเลือกงานเอง ตลอดจนคอยติดตามช่วยเหลือผู้ตัดสินใจเลือกงานผิดให้เข้าทำงานที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพของนักศึกษาถึงแม้ว่าหลักการของงานกิจการนักศึกษาดังกล่าวได้ร่างขึ้นเมื่อประมาณ 60 ปีที่แล้วและปัจจุบันสังคม ตลอดจนสถาบันอุดมศึกษาได้เปลี่ยนไปมาก งานกิจการนักศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกาได้เพิ่มบทบาทมากขึ้น ตามหลักการดังกล่าวก็ยังมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่องานกิจการนักศึกษาของประเทศ

สหรัฐอเมริกาและประเทศอื่นๆ อยู่เป็นอย่างมาก

3.1 วัตถุประสงค์ของกิจการนักศึกษา

สถาบันอุดมศึกษาเป็นสถาบันการศึกษาที่มีบทบาทอันสำคัญในการพัฒนาประเทศ มีภารกิจหลักคือ การผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพ มีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านวิชาชีพชั้นสูง สติปัญญา อารมณ์ สังคม ร่างกายและจิตใจ ออกไปพัฒนาประเทศ สถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องมีหน่วยงานต่างๆ เพื่อช่วยพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพตามวัตถุประสงค์ของระบบการศึกษาของประเทศ กิจการนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

Frederick. (สำเนาว์ ขจรศิลป์, 2551, 4 ; อ้างอิงมาจาก Frederick. 1965, p. 51) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของงานกิจการนักศึกษานั้นมี 8 ประการคือ

1. เพื่อเป็นการเตรียมตัวนักศึกษาสำหรับการดำเนินชีวิตในสังคมประชาธิปไตย
2. เพื่อส่งเสริมความมีระเบียบวินัยในตนเองของนักศึกษา
3. เพื่อให้นักศึกษารู้จักการทำงานร่วมกัน
4. เพื่อเพิ่มพูนความสนใจของนักศึกษาให้กว้างขวางขึ้น
5. เพื่อให้นักศึกษาสำนึกในการปฏิบัติตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผนต่างๆ
6. เพื่อพัฒนาความสามารถพิเศษของนักศึกษา
7. เพื่อส่งเสริมแรงขับที่เป็นพื้นฐานสำคัญในการศึกษา
8. เพื่อพัฒนาความสามัคคีในสถานศึกษา

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2528, หน้า 130 – 132) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของงานกิจการนักศึกษาที่สอดคล้องกันดังนี้

1. เพื่อพัฒนานักศึกษาให้มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม
2. เพื่อพัฒนานักศึกษาให้มีความสามารถในความสัมพันธ์และทำงานร่วมกับผู้อื่น
3. เพื่อทำให้นักศึกษามีความสนใจกว้างขวางเพิ่มขึ้น
4. เพื่อฝึกให้นักศึกษามีความรับผิดชอบ
5. เพื่อฝึกให้นักศึกษาสามารถปกครองตนเองได้
6. เพื่อฝึกความคิดและการตัดสินใจของนักศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

7. เพื่อพัฒนาสติปัญญาของนักศึกษา

8. เพื่อให้นักศึกษามีความรักศิลปวัฒนธรรมและประเพณีไทย

9. เพื่อให้นักศึกษารู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

10. เพื่อให้นักศึกษาเพิ่มพูนความรู้ด้านอาชีพในอนาคต

11. เพื่อให้นักศึกษารู้จักทักษะทางสังคม

มัณฑนา อินทุสมิต (2541, หน้า 15) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของกิจการนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาก็คือ การอำนวยความสะดวกแก่นักศึกษาเพื่อให้มีความพร้อมในการศึกษาเล่าเรียนโดยให้นักศึกษาได้มีการพัฒนาตนเองทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพทั้งในด้านคุณธรรมและสติปัญญาเพื่อจะได้เป็นสมาชิกที่ดีมีคุณค่าต่อสังคมและประเทศชาติอย่างแท้จริงสรุปวัตถุประสงค์ของกิจการนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาได้ว่า งานที่ให้บริการมีการอำนวยความสะดวกแก่นักศึกษาเพื่อให้มีความพร้อมในการศึกษาเล่าเรียน

กล่าวโดยสรุป กิจการนักศึกษาเป็นงานที่ช่วยให้นักศึกษาได้ฝึกฝนความรับผิดชอบเสริมสร้างความเป็นผู้นำ อันจะส่งผลให้นักศึกษาเกิดการพัฒนาทางด้านร่างกายและจิตใจ ตลอดจนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาตนเอง สังคม และประเทศชาติ ในขณะเดียวกันก็เป็นหนทางป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับนักศึกษาได้ด้วย เพราะการเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษา ได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ได้แสดงออกตามความคิดความสามารถของตน

3.2 ความหมายของกิจการนักศึกษา

งานกิจการนักศึกษา ตรงกับคำในภาษาอังกฤษ เช่น Student Services, Student Affairs, Student Personnel Work, Student Personnel Services ซึ่งกิจการนักศึกษามีความหมายกว้างขวางและครอบคลุมหลายเรื่องเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษา เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในเรื่องความหมาย ซึ่งมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของกิจการนักศึกษาไว้หลายนัย เช่น สำเนาว์ ขจรศิลป์ (2551, หน้า1) ได้ให้ความหมายของงานกิจการนักศึกษาไว้ว่า งานกิจการนักศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งสามารถพิจารณาได้ทั้งในแง่การบริหารและในแง่วิธีการดำเนินงาน ถ้าพิจารณาในแง่บริหารงานกิจการนักศึกษา คือ หน่วยงานที่สถาบันอุดมศึกษาได้จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริการแก่นักศึกษาในแง่วิธีการดำเนินงานกิจการนักศึกษา กระบวนการทางการศึกษาที่สถาบันอุดมศึกษาได้จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริการแก่นักศึกษา และ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ช่วยพัฒนานักศึกษาให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ ทั้งทางด้านวิชาชีพชั้นสูง สังคม อารมณ์ ร่างกาย และจิตใจ

Hopke (ไพรัตน์ ขันธ์แก้ว, 2540, หน้า 8 ; อ้างอิงมาจาก Hopke, 1968 p. 353) ให้ความหมายของงานกิจการนักศึกษาว่า รายการกิจกรรมต่างๆ ที่สถาบันจัดขึ้นเพื่อมุ่งช่วยนักศึกษาทั้งรายบุคคลหรือกลุ่ม ได้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการอยู่กันอย่างชุมชนทางวิชาการ โดยมีการจัดสถานการณ์ต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการความใฝ่ฝัน ความเจริญงอกงามด้านสติปัญญา ด้านอารมณ์ ด้านสังคมทั้งส่วนตนและส่วนรวม เพื่อให้นักศึกษาได้ประสบความสำเร็จอย่างเต็มความสามารถเท่าที่จะทำได้

Good (ไพรัตน์ ขันธ์แก้ว, 2540 หน้า 8 ; อ้างอิงมาจาก Good, 1973 p. 563) ได้ให้ความหมายของงานกิจการนักศึกษาว่า คือ การให้บริการของสถาบันอุดมศึกษาแก่นิสิตนักศึกษา ทั้งเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม ในแง่ของการให้คำปรึกษา การบริการและสวัสดิการของนักศึกษา เช่น การให้คำปรึกษาแก่องค์การนักศึกษาการแนะแนวทางการศึกษาและอาชีพ การจัดการหางาน เป็นต้น

ชาญชัย อินทรประวัติ (2541, หน้า 26) กล่าวถึงประโยชน์ที่นักศึกษาได้รับการเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษาว่า เป็นการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตอบสนองความสามารถความสนใจของตนเองพัฒนาทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำให้รู้จักตนเองพัฒนาบุคลิกภาพความเป็นผู้นำสร้างความผูกพันกับสถาบันของตนเอง และเกิดความภูมิใจในตนเอง

ยุพิน จงเจริญทรัพย์ (2546, หน้า 94 – 95) ได้ศึกษาถึงพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนักศึกษากับการพัฒนาตนเองของนักศึกษาพบว่า นักศึกษามีพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนักศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางสะท้อนให้เห็นว่า ปัจจุบันนักศึกษาให้ความสนใจเข้าร่วมกิจกรรมไม่มากเท่าที่ควร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสภาพสังคมมีลักษณะที่ต้องแข่งขันกัน ทำให้นักศึกษาสนใจเรื่องของตัวเองมากขึ้นไม่สนใจเข้าร่วมกิจกรรม

กรรณิกา พิริยะจิตรา (2547, หน้า 3) ให้ความหมายว่า งานกิจการนักศึกษา (Student Affairs) หมายถึง งานต่างๆ ของกองกิจการนักศึกษา (ฝ่ายกิจการนักศึกษา) ที่จัดบริการเพื่อช่วยส่งเสริมให้นักศึกษาเกิดทักษะ มีความพร้อมในการศึกษาและพัฒนาการด้านต่างๆ ให้นักศึกษามี ความสมบูรณ์และเกิดผลสำเร็จทางการศึกษา

พิษนุ อภิสมาจารโยธิน (2548, หน้า 1) ให้ความหมายงานกิจการ

นักศึกษา (Student Affairs) คือ งาน หรือกิจกรรมทั้งหมดที่กระทำอย่างเป็นระบบเพื่อกระตุ้นส่งเสริมให้นักศึกษาได้พัฒนาตนเองทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและบุคลิกภาพได้เต็มตามศักยภาพใน การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกเหนือจากความหมายของนักการศึกษาที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น สำเนาว์ ขจรศิลป์. (2551, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของงานกิจการนักศึกษาไว้อย่างสนใจ คือ งานกิจการนักศึกษา คือ กระบวนการศึกษาที่สถาบันอุดมศึกษาได้จัดขึ้นเพื่อให้บริการแก่นักศึกษา และพัฒนานักศึกษาโดยส่วนรวมแล้วกิจการนักศึกษามีความหมายครอบคลุมลักษณะต่อไปนี้ คือ 1) การติดต่อสัมพันธ์กับนักศึกษาทั้งเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม พร้อมทั้งจัดบริการให้แก่นักศึกษา 2) การติดต่อประสานงานและเสริมสร้างประสบการณ์ที่มีผลทำให้เกิดการพัฒนาทางการศึกษาแก่นักศึกษา 3) การทำหน้าที่เป็นตัวกลางประสานงานระหว่างนักศึกษา ผู้ปกครอง คณาจารย์ ผู้บริหารและผู้นำชุมชน

กล่าวโดยสรุป กิจการนักศึกษา หมายถึง กิจกรรมเสริมหลักสูตรของสถาบันการศึกษาเพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาได้รับความรู้และประสบการณ์ เป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้นักศึกษาได้พัฒนาตนเอง เสริมสร้างบุคลิกภาพ และสมรรถภาพในด้านต่างๆ นอกเหนือจากความรู้ที่ได้รับตามหลักสูตรการเรียนการสอน การจัดบริการ และสวัสดิการ

3.3 ประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษา

งานกิจการนักศึกษา คือ งานหรือกิจกรรมทั้งหมดที่กระทำอย่างเป็นระบบ เพื่อกระตุ้นให้ นักศึกษาได้พัฒนาตนเอง ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและบุคลิกภาพให้เต็มตามศักยภาพ โดยเป็นกิจกรรมเสริมหลักสูตรซึ่งเป็นประโยชน์ต่อนักศึกษาที่กำลังศึกษาในระดับอุดมศึกษาหรือใน มหาวิทยาลัย เพราะการศึกษาในระดับอุดมศึกษานั้น นอกจากการศึกษาหาความรู้ด้านวิชาการแล้ว ยังควบคู่ไปกับการหาประสบการณ์และเพิ่มทักษะในการใช้ชีวิตอีกด้วย ทั้งนี้ประสบการณ์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ระหว่างที่กำลังศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัย จะส่งผลให้นักศึกษามีทักษะในการใช้ชีวิตและการทำงาน สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ธานี คงเพ็ชร์ (2548, อ้างอิงมาจาก Knowles, 1970) กล่าวถึงบทบาทหน้าที่งานกิจการนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพ คือ การที่จะพัฒนานักศึกษาให้มีความพร้อมในการศึกษาเล่าเรียนและเป็นคนที่สมบูรณ์ทุกด้าน สรุปได้ดังนี้คือ 1) หน้าที่เกี่ยวกับการให้สวัสดิการ (Welfare Function) หมายถึง หน้าที่ในด้านการให้ความ ช่วยเหลือรักษาและคุ้มครองในด้านต่างๆ จนนักศึกษาเหล่านั้นเกิดบูรณาการในตนเอง พร้อมที่จะ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เจริญก้าวหน้า ซึ่งงานที่จัดตามหน้าที่นี้ ได้แก่ บริการด้านสุขภาพอนามัย บริการแนะแนว บริการ อาหาร บริการที่ให้ความช่วยเหลือเรื่องการเงิน 2) หน้าที่เกี่ยวกับการควบคุม (Control Functions) หมายถึง หน้าที่ในการปกครองให้ นักศึกษาปฏิบัติตามกฎระเบียบและประเพณีอันดีงามของสถาบัน ได้แก่ การรับนักศึกษาเข้าชั้นเรียน การเก็บระเบียนประวัตินักศึกษา วินัยนักศึกษา ความเป็นอยู่ของนักศึกษา และบริการหอพัก นักศึกษา 3) หน้าที่เกี่ยวกับกิจกรรมร่วมหลักสูตร หรือกิจกรรมนอกหลักสูตร (Co–Curricular Activities Functions) หมายถึง หน้าที่ในด้านความรับผิดชอบในการจัดกิจกรรมร่วมหลักสูตร หรือกิจกรรมภายนอกหลักสูตร ที่มีความเกี่ยวข้องในการที่จะเสริมสร้างให้นักศึกษามีความพร้อมใน ทุกๆ ด้าน ได้แก่การจัดให้มีองค์การนักศึกษา พร้อมทั้งสนับสนุนให้นักศึกษาดำเนินกิจกรรมใน ด้านกีฬา การเมือง สังคม วัฒนธรรม และบริการชุมชนในรูปแบบต่าง

ธันวา จิตต์สงวน (2552, หน้า 7) ได้กล่าวถึง การบริหารงานนิสิตกรณีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีดังนี้

1. ด้านกิจกรรมนิสิต สนับสนุนการบำเพ็ญประโยชน์และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ระบบกลุ่ม ชมรม สโมสร ภูมิภาค

2. ด้านวินัยนิสิต การแต่งกายรณรงค์ประสานร้านจำหน่ายประกวดแต่งกายที่ถูกระเบียบ ไม่มีการดื่มสุราในวิทยาเขต และรณรงค์รอบวิทยาเขต

3. ด้านส่งเสริมการมีงานทำบริการจัดหางาน ประสานศิษย์เก่าสมาคมวิชาชีพประจำคณะตั้งคณะกรรมการส่งเสริม กิจการมหาวิทยาลัยระบบติดตามการทำงานของบัณฑิต จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศบัณฑิต

4. ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต ให้คำปรึกษาความเป็นอยู่ให้ยืมจักรยานเพื่อการเดินทาง มีกองทุนกู้ยืม กองทุนสวัสดิภาพ มอบทุนการศึกษา

5. ด้านการกีฬา ส่งเสริมการกีฬาเพื่อออกกำลังกายเพื่อการแข่งขันเพื่อสร้างกีฬาระดับชาติ

ปริยากร มนูเสวต (2553, หน้า 1 – 12) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารงานกิจการนักศึกษาที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 2 ส่วนหลัก คือ 1) หลักการแนวคิดและ 2) วิธีการดำเนินงาน ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ บุคลากร งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ กระบวนการดำเนินงาน ได้แก่ การจัดโครงสร้างการบริหารงานกิจการนักศึกษา การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การบรูณาการกิจกรรมนักศึกษากับรายวิชา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการจัดทรัพยากรอื่นๆ ผลผลิต ได้แก่ การพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คุณภาพชีวิตนักศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านการจัดปฐมนิเทศนักศึกษา 2) ด้านงานวินัยนักศึกษา 3) ด้านกิจกรรมนักศึกษา 4) ด้านการ บริการหอพักนักศึกษา 5) ด้านการจัดจำหน่ายอาหาร 6) ด้านการบริการแนะแนว 7) ด้านการบริการนักศึกษานานาชาติ

สุวรรณนา อินทร์น้อย และกาญจนา บุญศักดิ์, 2554, หน้า 335 – 338) ได้กล่าวถึง การอุดมศึกษาแบบใหม่ ต้องเน้นกระบวนการทางปัญญา ซึ่งไม่ใช่เน้นทักษะทางวิชาการความรู้ความเข้าใจในศาสตร์ของตนอย่างลึกซึ้งเท่านั้น แต่ต้องสามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์อย่างสร้างสรรค์ มีวิจารณญาณในการประยุกต์ใช้ความรู้ที่ตนศึกษาเล่าเรียนโดยเน้นความสอดคล้องกับสภาพของสังคมไทยเป็นสำคัญ ดังนี้

1. คุณภาพของบัณฑิต / ผู้เรียน กล่าวคือ คุณภาพของบัณฑิตจะสะท้อนคุณภาพของการศึกษาได้ชัดเจนที่สุด การมีความรู้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในโลกที่ซับซ้อนยุ่งเหยิง (Complex and Chaos) ดังนั้นแนวคิดการอุดมศึกษาแบบใหม่ย่อมต้องกำหนดมาตรฐานบัณฑิตไว้ด้วย ได้แก่

1.1 มีความเป็นเลิศทางวิชาการ (Academic Excellence) เน้นทักษะการเรียนรู้กว้างขวางข้ามศาสตร์ ข้ามกรอบความคิดของตน (Discipline) มีความเข้าใจในข้อมูลที่รู้ เพื่อนำไปเชื่อมโยงเหตุและผล แก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

1.2 ทักษะในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง (Adaptability) มีความสามารถตามยุคไอที (IT) ยุคการสื่อสารทุกรูปแบบเพื่อรู้ทัน–รู้แก้ การเปลี่ยนแปลง

1.3 มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างสร้างสรรค์และมีวิจารณญาณ (Creative and Critical Mind) รู้จักคิดนำไปสู่การสร้างภูมิคุ้มกันในตนเอง

1.4 มีทักษะการทำงานในสาขาวิชาชีพที่เรียนอย่างลึกซึ้ง สามารถสร้างผลงานได้อย่างต่อเนื่อง (Professional Crystallization) และมีความพร้อมในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ แปลกใหม่อยู่เสมอ

1.5 มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความรับผิดชอบต่อสังคม (Responsible Mind)

1.6 ตระหนักในคุณค่าของวัฒนธรรมไทย รู้กาลเทศะ และรักษาภูมิปัญญาไทย (Thai Wisdom Mind)

1.7 มีทักษะความเป็นผู้นำผู้ตามที่ดี (Leadership–Fellowship)

2. กระบวนการของงานกิจการนักศึกษา (Process)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.1 วิสัยทัศน์ขององค์กร (Vision) กล่าวคือ การมองภาพอนาคตขององค์กรและกำหนดจุดหมายปลายทางที่ต้องการบรรลุ โดยมีแนวทางปฏิบัติที่นำไปสู่เป้าหมายอย่างชัดเจน ดังนี้

2.1.1 ผู้บริหารและสมาชิกต้องยอมรับและให้ความสำคัญกับ “กิจการนักศึกษา” เสมือนเป็นเครื่องมือที่จะส่งเสริมให้บัณฑิตเป็นพลเมืองที่สมบูรณ์ อันจะส่งผลให้เกิดทักษะทางการปรับตัว (Adaptability) ความเป็นเครือข่าย (Connectivity) การได้รับข่าวสารใหม่ๆ (New knowledge and information) ซึ่งจะเป็นกระบวนการสร้างทักษะทางปัญญาให้นักศึกษาได้เป็นอย่างดี

2.1.2 มีมุมมองแห่งอนาคต (Future perspective) สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยมีการพัฒนาแผนกลยุทธ์ (Developing Strategy) นโยบายที่เป็นรูปธรรมชัดเจนที่จะสามารถนำไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ

2.2 การบริหารกิจการนักศึกษา (Management) การบริหารจัดการจะเน้นเรื่องโครงสร้างของงานและบุคคลที่จะตอบสนองวิสัยทัศน์ที่ดี ดังนี้

2.2.1 การวางโครงสร้างองค์กรต้องมีคุณภาพ โครงสร้างต้องรองรับการเปลี่ยนแปลง การขยายหรือการยกเลิกส่วนงานรวมทั้งการปรับเปลี่ยนตำแหน่งบุคลากรต้องกระทำได้ง่ายมีธรรมาภิบาล (Good Governance)

2.2.2 การบริหารงานบุคคลต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่กระบวนการคัดเลือก รวมทั้งการฝึกอบรม และการค้นคว้าวิจัย เพื่อพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านนี้โดยตรง (Training and Research)

2.3 กระบวนการประเมิน (Assessment) กล่าวคือ การพัฒนาย่อมจะเกิดขึ้นได้เมื่อพบปัญหา จุดอ่อนข้อบกพร่องของระบบหรือองค์กร โดยเฉพาะจากการเสนอแนะของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งกระบวนการของการปฏิบัติงานกิจการนักศึกษาที่มีรายละเอียดหลายส่วน จำเป็นต้องได้รับการประเมินโดยเฉพาะ เนื่องจากมีความซับซ้อนและมีความสำคัญอย่างยิ่ง นำไปสู่การพัฒนาบุคลากรที่เชี่ยวชาญด้านนี้โดยตรงด้วย (Assessment in Student Affairs)

3. สาระของงานกิจการนักศึกษา (Content)

3.1 การจัดบริการนักศึกษา (Student Service) การบริการนักศึกษาในแนวคิดใหม่ จะต้องให้บริการทั้งเชิงรับและเชิงรุกอย่างมีคุณภาพ การตั้งรับจะคำนึงถึงพื้นฐานความต้องการ (Basic need) ของนักศึกษาที่จะสามารถช่วยเหลือและ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สนับสนุนให้ศึกษาเล่าเรียนอย่างมีศักยภาพ ส่วนการบริการในเชิงรุก เป็นการมองในเชิงอนาคตว่านักศึกษาควรจะได้รับการบริการใดบ้างที่จะส่งเสริมศักยภาพที่สำคัญต่อการดำรงชีวิตในอนาคต

3.2 กิจกรรมการพัฒนานักศึกษา (Student Development Activities) กิจกรรมในแนวคิดใหม่ของกิจการนักศึกษาจึงควรมีลักษณะดังนี้

3.2.1 ส่งเสริม สร้างแรงจูงใจให้นักศึกษาคิดค้น (Create) กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ขึ้นเอง ที่แตกต่างไปจากสถาบันจัดขึ้น รวมทั้งการสนับสนุนความสำเร็จของกิจกรรมให้ด้วย เช่น รางวัล การยกย่องสู่สาธารณชน

3.2.2 กิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษาต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วม (Participation) ของนักศึกษาในการเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติอันจะนำไปสู่ความสามารถคิดวิเคราะห์และนำ ไปประยุกต์ใช้แก้ปัญหาหรือเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Criminalization)

3.2.3 จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาพัฒนาค่านิยมและจริยธรรมอย่างสอดคล้องกัน โดยมีความเชื่อมโยงกับชุมชนสิ่งที่ได้เรียนรู้จากชุมชนจะมีความหมายต่อการดำเนินชีวิตซึ่งจะส่งผลให้นักศึกษาตระหนักถึงหน้าที่ของพลเมืองดีที่พึงปฏิบัติต่อชุมชน (Criticizing Citizen)

3.2.4 จัดสรรกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามารถและความต้องการของนักศึกษาอย่างสร้างสรรค์ เชื่อมโยงกับศาสตร์ที่เรียนและสอดคล้องกับปรัชญาและวิสัยทัศน์ของสถาบันกิจกรรมต่างๆ จะสามารถสร้างเครือข่าย (Network) กับบุคคลอื่นๆ จะทำให้ลดช่องว่างของความแตกต่างระหว่างบุคคลที่ต่างระดับ ต่างแนวคิด ทำให้นักศึกษาตระหนักในความเป็นมนุษย์มากขึ้น (Humanization)

3.3 กิจการนักศึกษาเสมือนจริง (Virtual Student Affairs) กล่าวคือ เทคโนโลยีและนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งเป็นการนำเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาช่วยในการพัฒนาให้เกิดความร่วมมือกันจากหลายฝ่าย (Enhancing Collaboration) ทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับกลุ่ม ซึ่งจะมีลักษณะที่สำคัญดังนี้

3.3.1 การใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยปรับปรุงงานบริการให้เอื้อประโยชน์กับนักศึกษามากยิ่งขึ้น รวมทั้งการลดทรัพยากรลงด้วย เช่น การให้บริการคำแนะนำปรึกษาออนไลน์ การรับฟังความคิดเห็นและคำแนะนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.3.2 การสร้างชุมชนและเครือข่ายการเรียนรู้ (Learning Community) เป็นการสนับสนุนการสร้างเครือข่ายทางปัญญา ซึ่งจะเปิดกว้างให้สมาชิกมีพื้นที่ในการนำเสนอแลกเปลี่ยน ให้ความช่วยเหลือและคำปรึกษาได้อย่างกว้างขวาง ซึ่งจะตอบสนองความเป็นปัจเจกบุคคลของมนุษย์ในปัจจุบันมากขึ้น

4. ความเชื่อมโยงสัมพันธ์ (Relationship) กล่าวคือ รูปแบบเชิงแนวคิด (Concept) ซึ่งมีความจำเป็นสำหรับองค์กรที่มีโครงสร้างหลายส่วนหลายฝ่าย อันจะทำให้เกิดการประสานความร่วมมือในแต่ละส่วนเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ ดังนี้

4.1 ความเป็นระบบขององค์กร คือเริ่มจากวิสัยทัศน์ที่มองเชิงอนาคต จะต้องเชื่อมโยงสู่เป้าหมายคุณลักษณะบัณฑิตที่ต้องการ การบริหารจัดการที่เป็นเชิงอนาคตด้วยกระบวนการจึงไม่เพียงแต่ปฏิบัติงานเฉพาะปัจจุบัน แต่จะแสวงหากลยุทธ์ใหม่ เทคนิคกิจกรรมใหม่ ที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้นด้วย ความสัมพันธ์ดังกล่าวจะส่งผลให้มองการประเมินเป็นเครื่องมือการแก้ไขปัญหาเพื่อการพัฒนา มิใช่การตรวจสอบข้อผิดพลาด

4.2 การปฏิบัติงานของแต่ละส่วน แต่ละฝ่าย ต้องเน้นความสัมพันธ์ร่วมมือกัน เปิดโอกาสให้ได้พบปะสนทนาแลกเปลี่ยนทัศนะและปัญหาที่เกิดขึ้น ได้เข้าใจและรับรู้ความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับองค์กร และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากองค์กรอื่นๆ และยอมรับที่จะนำมาปรับปรุงแก้ไขงานในองค์กรด้วยความเต็มใจ

มิตร ทองกาบ เสาวนีย์ สิกขาบัณฑิต และ ปัญญา ธีระวิทยเลิศ (2558, หน้า 75 – 76) ได้กล่าวถึง ปัจจัยการบริหารงานกิจการนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

1. ด้านการบริหาร ประกอบด้วย 18 กิจกรรม ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์การบริหารงานและการดำเนินงานกิจการนักศึกษาของสถาบันเป็นลายลักษณ์อักษร 2) การกำหนดวัตถุประสงค์การบริหารงานและการดำเนินงานกิจการนักศึกษาไว้อย่างชัดเจน 3) การกำหนดปรัชญาในการบริหารและการดำเนินงานกิจการนักศึกษาไว้อย่างชัดเจน 4) การกำหนดภารกิจของงานกิจการนักศึกษา 5) การกำหนดโครงสร้างการบริหารงานกิจการนักศึกษาอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร 6) มีนโยบายการบริหารกิจการนักศึกษากำหนดโดยคณะกรรมการพัฒนานักศึกษา / คณะกรรมการบริหารงานกิจการนักศึกษา 7) มีนโยบายในการจัดกิจกรรมนักศึกษาที่คำนึงถึงความสอดคล้องของปรัชญาสถาบัน 8) มีคณะกรรมการพัฒนานักศึกษา/ คณะกรรมการบริหารงานกิจการนักศึกษา 9) มีแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานกิจการนักศึกษา 10) มี

การกำหนดดัชนีการบริหารงานกิจการนักศึกษาเพื่อการประกันคุณภาพงานกิจการนักศึกษา 11) มีการแต่งตั้งผู้บริหารเพื่อรับผิดชอบงานกิจการนักศึกษา 12) มีการกำหนดภาระงานของบุคลากรงานกิจการนักศึกษาทุกตำแหน่ง 13) มีแผนหรือโครงการพัฒนาบุคลากรฝ่ายกิจการนักศึกษา 14) มีการจัดสรรงบประมาณประจำปีของฝ่ายกิจการนักศึกษาโดยเฉพาะ 15) มีการจัดสรรงบประมาณเพียงพอต่อจำนวนโครงการ 16) มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน 17) มีการประเมินผลการดำเนินงานกิจการนักศึกษาและ 18) มีการนำเอาการประเมินผลมาปรับปรุงงานกิจการนักศึกษา

2. ด้านงานกิจกรรมนักศึกษา ประกอบด้วย 1) การทำแผนการปฏิบัติงานหรือปฏิทินการปฏิบัติงานประจำปีให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือองค์กรนักศึกษาทราบ 2) การส่งเสริมให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมพัฒนาจริยธรรม คุณธรรม และบำเพ็ญประโยชน์ต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยและชุมชน 3) มีการประสานงานกิจกรรมนักศึกษาร่วมกันทั้งระดับกองกิจการนักศึกษา คณะองค์กรนักศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 4) ดำเนินการจัดให้มีองค์กรนักศึกษาเพื่อการบริหารกิจกรรมนักศึกษา 5) สถาบันจัดกิจกรรมตามความต้องการของนักศึกษา 6) เปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม 7) กิจกรรมที่สถาบันจัดขึ้นเพียงพอต่อความต้องการของนักศึกษา 8) สถาบันสนับสนุนกิจกรรมที่นักศึกษาจัดขึ้น 9) การปฏิบัติกิจกรรมตามแผนงานโครงการให้ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และ 10) มีการประเมินการดำเนินงานกิจกรรมนักศึกษาเมื่อเสร็จสิ้นโครงการหรือสิ้นปีการศึกษา

3. ด้านกีฬา ประกอบด้วย 1) การจัดหาอุปกรณ์กีฬาเพื่อฝึกอบรมกีฬาและการออกกำลังกายให้นักศึกษา 2) ส่งเสริมกีฬาทั้งภายในและภายนอกสถานที่ 3) จัดกิจกรรมส่งเสริมบุคลิกภาพนักศึกษาด้านกีฬา 4) สร้างสนามกีฬาทุกประเภทและบำรุงรักษาสนามกีฬาให้อยู่สภาพใช้งานได้ 5) มีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์เชิญชวนนักศึกษาหันมาเล่นกีฬาและออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ 6) มีงบประมาณในการบำรุงดูแลรักษาอุปกรณ์กีฬา

4. การบริหารงานกิจการนักศึกษาด้านงานธุรการ ประกอบด้วย 1) การประชาสัมพันธ์งานกิจการนักศึกษา ข่าวสาร ความเคลื่อนไหว หรือ กิจกรรมต่างๆ 2) การจัดอาคารหรือที่ทำการเป็นสัดส่วนเหมาะสม 3) การอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงาน 4) การจัดเตรียมพัสดุสำรองเพื่อการเบิกจ่ายได้ทันเวลา 5) อำนวยความสะดวกการเบิกจ่ายเพื่อการจัดกิจกรรมและโครงการต่างๆ

5. การบริหารงานกิจการนักศึกษาด้านงานวินัยนักศึกษา ประกอบด้วย 1) การจัดรวบรวมกฎ ระเบียบข้อบังคับต่างๆ เกี่ยวกับงานวินัยนักศึกษาและเผยแพร่ให้นักศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทราบ 2) อบรมความรู้ด้านวินัยและปกครองนักศึกษา 3) ควบคุมดูแลนักศึกษาให้อยู่ในระเบียบวินัยของสถานศึกษา 4) สถาบันคุ้มครองนักศึกษาตามกฎหมาย 5) นักศึกษามีเสรีภาพตามกฎหมายในสถาบัน 6) นักศึกษาปฏิบัติตามระเบียบของสถาบัน 7) ส่งเสริมและประกาศเกียรติคุณแก่นักศึกษาที่มีความประพฤติดี 8) มีการลงโทษหรือเสนอการลงโทษนักศึกษาผู้กระทำผิด 9) ให้คำปรึกษาและการแนะนำนักศึกษาเพื่อการปฏิบัติที่ถูกต้องตามข้อบังคับเกี่ยวกับวินัยนักศึกษา

6. การบริหารงานกิจการนักศึกษาด้านงานแนะแนวและจัดหางานประกอบด้วย 1) จัดบุคลากรให้คำแนะนำหรือปรึกษาหารือแก่นักศึกษาตามความเหมาะสม 2) จัดหางานพิเศษให้กับนักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ในสถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชน 3) ให้บริการคำปรึกษาแนะแนวแก่นักศึกษาทั้งด้านส่วนตัว การเรียน อาชีพและสังคม 4) จัดบริการข้อมูลสารสนเทศด้านอาชีพและการศึกษาต่อแก่นักศึกษา 5) ติดต่อประสานงานระหว่างฝ่ายแนะแนวกับนักศึกษา หน่วยกิจการนักศึกษาของคณะและผู้เกี่ยวข้อง 6) จัดสถานที่ให้คำปรึกษา แนะแนวเป็นสัดส่วนเหมาะสม

7. การบริหารงานกิจการนักศึกษาด้านงานบริการและสวัสดิการนักศึกษาประกอบด้วย 1) จัดบริการและสวัสดิการนักศึกษาด้านสุขภาพอนามัยแก่นักศึกษา 2) สถาบันจัดให้มีการตรวจสุขภาพอย่างต่อเนื่อง 3) จัดให้มีบริการด้านเภสัชกรรม 4) จัดให้มีบริการด้านจิตเวชแก่นักศึกษา 5) จัดห้องพยาบาลเป็นสัดส่วนถูกสุขลักษณะ 6) สถาบันจัดบริการด้านทุนกู้ยืมของรัฐบาล 7) สถาบันส่งเสริมให้นักศึกษาได้รับทุนการศึกษา 8) จัดบริการหอพักมีจำนวนเพียงพอกับความต้องการของนักศึกษา 9) นักศึกษาได้รับการบริการหอพักที่มีคุณภาพ สะอาดปลอดภัย 10) จัดสภาพแวดล้อมของหอพักอย่างเหมาะสม 11) ร้านอาหารในสถาบันมีคุณภาพ 12) ร้านอาหารในสถาบันสะอาด ถูกสุขลักษณะปลอดภัย 13) ดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของนักศึกษาจากผลการตรวจสอบรูปแบบการบริหารงานกิจการนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่ารูปแบบการบริหารกิจการนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพสำหรับการอุดมศึกษาเอกชน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ผลการประเมินความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการบริหารงานกิจการนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพไปใช้ในระดับอุดมศึกษาเอกชน พบว่ามีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ใน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ระดับมาก

ประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในทัศนะของบัญชา ชลาภิรมย์

บัญชา ชลาภิรมย์ (สัมภาษณ์, 13 พฤศจิกายน 2559) กล่าวว่า กิจการนักศึกษาของคณะเน้นพัฒนานักศึกษาให้มีความสมบูรณ์ได้ต้องอาศัยกองพัฒนานักศึกษาด้วย งานกิจการนักศึกษาเป็นการพัฒนานักศึกษานอกจากที่หลักสูตรกำหนดไว้ เพื่อให้นักศึกษามีคุณลักษณะที่ครบตามหลักสูตรที่กำหนดเอาไว้มีความสามารถในการปรับตัวกับสภาวะแวดล้อมทุกอย่างที่เปลี่ยนไปไม่ว่าจะเป็นในสถานศึกษาหรือนอกสถานศึกษา ประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาระดับคณะเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องหล่อหลอมให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยเฉพาะให้บรรลุ ดังนี้

1. คุณลักษณะนักศึกษาที่พึงประสงค์ นักศึกษามีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม การเติมเต็มนักศึกษาต้องอาศัยกิจกรรมนักศึกษา

2. จำนวนนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษา จะทำให้นักศึกษาใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์และเพิ่มพูดความสนใจในการทำกิจกรรม และจำนวนนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมนั้นจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จได้ว่า ในแต่ละปีที่มีนักศึกษาสนใจเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษาเพิ่มขึ้นทุกๆ ปีก็เป็นตัวชี้วัดถึงผลสำเร็จของงานกิจกรรมนักศึกษาได้ด้วย

3. ความพึงพอใจและการตอบรับจากนายจ้าง เนื่องจากบัณฑิตที่ผลิตออกไปในแต่ละรุ่นจะมุ่งเน้นทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานของประเทศ ความพึงพอใจของผู้ประกอบการต่อบัณฑิตเป็นวิธีการหนึ่งที่เหมาะสมในการตรวจสอบคุณภาพของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาว่าเมื่อไปประกอบอาชีพยังสถานประกอบการต่างๆ แล้วได้รับความพึงพอใจและการตอบรับจากนายจ้างในแง่ใดบ้าง ผลที่ได้รับจากการสำรวจจะช่วยนำไปสู่การปรับปรุง การพัฒนา หรือการเพิ่มเติมคุณภาพบัณฑิตในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์ เพื่อให้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาเป็นบัณฑิตที่มีคุณลักษณะตามความต้องการของตลาดแรงงานมากขึ้น

ประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในทัศนะของเพียร สิงห์จานุสงค์

เพียร สิงห์จานุสงค์ (สัมภาษณ์, 19 พฤศจิกายน 2559) กล่าวว่า งานกิจการนักศึกษามีหน้าที่ในการพัฒนานิสิต นักศึกษา ประสิทธิผลการบริหารงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กิจการนักศึกษานั้นมีเป้าหมายที่มุ่งหวังโดย หลักใหญ่คือการมุ่งหวังที่จะสร้างบัณฑิตให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีคุณสมบัติสอดคล้องกับความต้องการของประเทศ ซึ่งการผลิตบัณฑิตนั้นฝ่ายกิจการนักศึกษาจะคำนึงถึงการตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต ความต้องการของตลาดแรงงาน ท้องถิ่นและสังคม กล่าวคือ ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตจะทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานของบัณฑิต ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนดำเนินการจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และการพัฒนานักศึกษาเน้นหวังผลสำเร็จเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ที่มีคุณค่าแก่นักศึกษากระตุ้นให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้นักศึกษาแต่ละคนนั้นสามารถพัฒนาตนเอง ในด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์และสังคม

ประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในทัศนะของพัชรี สวนแก้ว

พัชรี สวนแก้ว (สัมภาษณ์, 15 พฤศจิกายน 2559) กล่าวว่า งานกิจการนักศึกษาของคณะแนวโน้มด้านกิจกรรมและด้านวิชาการควรจะไปพร้อมกัน ให้เด็กได้มีโจทย์เรื่องการเรียนการสอน และให้เด็กไปออกพื้นที่เพื่อแก้ไขปัญหา ทิศทางการพัฒนานักศึกษาเน้นที่จะให้นักศึกษาอยู่ในสังคมที่เปลี่ยนไปใน ศตวรรษที่ 21 จะต้องเติมอะไรให้นักศึกษาบ้าง

1. ทักษะภาษา การทำงานข้ามวัฒนธรรม การทำงานเป็นทีม ทักษะด้านไอที ทักษะการเรียนรู้ที่อยู่ร่วมกับคนอื่น เพื่อให้นักศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

2. งานกิจการนักศึกษาของคณะควรเน้นให้เด็กมีทักษะวิชาชีพ กิจกรรมหรือประเภทกิจกรรมที่ควรจัดต้องระบุให้เชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์ของกิจกรรม มุ่งส่งเสริมก่อให้เกิดความมีส่วนร่วม และตระหนักเข้าร่วมกิจกรรมอย่างสมัครใจ กำหนดรูปแบบกิจกรรมให้มีความหลากหลาย โดยเฉพาะกิจกรรมนักศึกษาที่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ควรส่งเสริมจัดกิจกรรมนักศึกษาที่ครบถ้วนและสอดคล้องกับคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์

3. ผู้ใช้บัณฑิตหรือสถานประกอบการเป็นตัวแปรที่สำคัญในการตอบโจทย์ในการบริหารงานกิจการนักศึกษาได้เป็นอย่างดี คุณลักษณะของบัณฑิตนั้นมีผลต่อการจ้างงาน ควรส่งเสริมการมีงานทำ บริการจัดหางาน เพื่อให้นักศึกษาเป็นบัณฑิตที่พึงประสงค์ มีความรู้คู่คุณธรรม เป็นคนดีตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในทัศนะของจิรวัฒน์ วีรังกร

จิรวัฒน์ วีรังกร (สัมภาษณ์, 12 พฤศจิกายน 2559) ประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาหัวใจสำคัญของกิจการนักศึกษาซึ่งนับว่าเป็นวิธีการหลักในการพัฒนาศักยภาพของนักศึกษาซึ่งผลสำเร็จจะพัฒนาให้นักศึกษา

1. มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

2. การเข้าร่วมกิจกรรมของนักศึกษาเป็นตัวบ่งชี้ซึ่งแสดงถึงความมีประสิทธิผลของการบริการงานกิจกรรมนักศึกษาเนื่องจากวัตถุประสงค์ของกิจกรรมก็คือเพื่อพัฒนานิสิตนักศึกษาให้ได้เกิดการเอาเรียนรู้และมีประสบการณ์ตรงในด้านสภาพความเป็นจริงของสังคม ดังนั้นการเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษาจึงฝึกการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีรู้จักวางแผนกำหนดวิธีการและขั้นตอนการทำงานเป็นหมู่คณะ

3. ให้บริการคำปรึกษาจัดบริการให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาที่มีปัญหาทุกด้านโดยมีการประสานงานกับอาจารย์ที่ปรึกษาและบุคลากรกิจการนักศึกษาและตัวนักศึกษา

4. ภาวะการมีงานทำของบัณฑิต

5. ความพึงพอใจของนักศึกษา

6. ความพึงพอใจของนายจ้าง

7. คุณภาพชีวิตของนิสิต

ประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในทัศนะของ หาญชัย อัมภาผล

หาญชัย อัมภาผล (สัมภาษณ์, 10 พฤศจิกายน 2559) ประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาเป้าหมายปลายทางอยู่ที่การพัฒนานิสิต

1. สร้างคุณลักษณะที่สมบูรณ์ครบทุกด้านของการเป็นบัณฑิต

2. การให้บริการนักศึกษาเพื่อพัฒนานักศึกษาให้มีการพร้อมทางด้านการใช้ชีวิตการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยด้วยการจัดบริการด้านต่างๆ เช่น ด้านทุนการศึกษาด้านบริการจัดหางานด้านหอพัก

3. การเข้าร่วมกิจกรรมของนักศึกษาจะส่งผลให้นักศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มีอิสระ ที่จะได้รวมกลุ่มกันเพื่อดำเนินกิจกรรมร่วมกันตามคำสนใจครั้งนี้ต้องดำเนินการภายใต้ระเบียบข้อบังคับของสถาบันโดยไม่มีคะแนนเข้ามาเกี่ยวข้องการเข้าร่วมกิจกรรมของนักศึกษาเป็น ตัวชี้วัดของผลสำเร็จในงานกิจการ ของนักศึกษาเนื่องจากนักศึกษาได้เข้าร่วมเพื่อสร้างประสบการณ์ชีวิตเรียนรู้ในกิจกรรมที่ตนสนใจและเพื่อการค้นหาตนเองในรูปแบบต่างๆ ซึ่งการเข้าร่วมกิจกรรมของนักศึกษานั้นจะส่งผลให้นักศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ

4. กิจกรรมส่งเสริมหลักสูตรในการพัฒนาสำนักศึกษาให้มีความพร้อมเป็นคนเก่งคนดีมีความสุขและมีความภาคภูมิใจในความเป็นไทยในงานกิจการนักศึกษาได้พิจารณาเห็นว่ากิจกรรมเสริมหลักสูตรจะเป็นส่วนเติมเต็มคุณลักษณะของบัณฑิตให้แก่นักศึกษามหาวิทยาลัยจึงกำหนดให้นักศึกษาทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตรและถือเป็นเงื่อนไขหนึ่งของการเข้ารับปริญญาบัตรของนักศึกษา

5. ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตจะเป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลของงานกิจการนักศึกษาเนื่องจากผู้ใช้บัณฑิตจะเป็นผู้ตอบหรือเป็นเสียงสะท้อนกลับว่าบัณฑิตที่จบไปแล้วมีคนลักษณะที่พึงประสงค์หรือไม่

ประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในทัศนะของ ชาคริต ชาญชิตปรีชา

ชาคริต ชาญชิตปรีชา (สัมภาษณ์, 10 พฤศจิกายน 2559) ประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาการบริหารงานกิจการนักศึกษา คือ การให้บริการของมหาวิทยาลัยแก่นักศึกษาเพื่อกระตุ้นให้นักศึกษาได้พัฒนาตนเองทั้งด้านร่างกายจิตใจบุคลิกภาพเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบของประสิทธิผล มีดังนี้

1. คุณลักษณะนักศึกษาเพื่อเตรียมนักศึกษาออกสู่สภาพสังคมใหม่

2. นักศึกษาประสบผลสำเร็จทางด้านวิชาการ

3. การให้บริการนักศึกษาในด้านต่างๆ เพื่อให้นักศึกษามีความพร้อมในการเล่าเรียน

4. จำนวนของนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมของนักศึกษา ได้แก่ กิจกรรมส่วนกลางกิจกรรมวิชาการกิจกรรมกีฬาและนันทนาการเป็นต้น

5. ความพึงพอใจของนักศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

6. ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต

ประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในทัศนะของ นกุล ฤกษ์จริจุมพล

นกุล ฤกษ์จริจุมพล (สัมภาษณ์, 15 พฤศจิกายน 2559) กล่าวว่า งานกิจการนักศึกษามีภารกิจในการเสริมสร้างให้นักศึกษาในการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นบัณฑิตที่สมบูรณ์ครบทุกด้าน สร้างความพร้อมก่อนสำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัย สร้างความพร้อมที่จะเป็นพลเมืองที่ดีแก่ประเทศในอนาคต จะเห็นได้ว่าบทบาทและภารกิจที่แท้จริงของงานกิจการนักศึกษาจะครอบคลุมการพัฒนานักศึกษาตั้งแต่เริ่มเข้าศึกษาในรั้วมหาวิทยาลัยจนสำเร็จการศึกษา ประสิทธิผลของการบริหารงานกิจการนักศึกษา จะวัดได้จากองค์ประกอบ

1. พัฒนานักศึกษาให้มีความพร้อมในการศึกษาและสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกายสติปัญญาอารมณ์สังคมคุณธรรมและจริยธรรม

2. ตอบสนองความพึงพอใจของนักศึกษาผู้รับบริการและสวัสดิการ

3. ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตหรือนายจ้าง จะเป็นตัวแปรที่ชี้วัดความสำเร็จได้โดยการสำรวจคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ ตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการพัฒนาบัณฑิต โดยคำนึงถึงความทันสมัยของหลักสูตรที่ต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงระดับท้องถิ่น ระดับชาติหรือระดับนานาชาติด้วย

4. กลไกการส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมนิสิต

ประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในทัศนะของ วัฒนา เกาศัลย์

วัฒนา เกาศัลย์ (สัมภาษณ์, 20 พฤศจิกายน 2559) กล่าวว่า ประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษามองจากภาพความสำเร็จดังนี้ ผลการเรียนรู้และทักษะการปฏิบัติงานเพราะงานกิจการนักศึกษาควรทำไปควบคู่กับการวิชาการ นักศึกษาควรมีมาตรฐานการเรียนรู้และมีทักษะการปฏิบัติงานโดยเกิดจากปัจจัยภายในที่เป็นตัวเชื่อมโยงให้เกิดขึ้นจากปัจจัยการจัดกิจกรรมนักศึกษาและนักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษา การเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษา วัตถุประสงค์หลักต้องการพัฒนานักศึกษาให้มีคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ คือ คนเก่ง คนดี มีคุณธรรมจริยธรรม พร้อมทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ร่วมกับผู้อื่น ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งที่หลักสูตรกิจกรรมพัฒนานักศึกษา กิจกรรมนอกหลักสูตรจากการเรียนการสอน ต้องการเพื่อให้นักศึกษาจบหลักสูตรออกไปเป็นบัณฑิตที่สมบูรณ์แบบให้มากที่สุดนั้นจะเกิดการส่งผลต่อคุณลักษณะนักศึกษาอีกด้วยเมื่อนักศึกษามีความรู้มีทักษะวิชาชีพและคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์จึงทำให้ผู้ประกอบการหรือผู้ใช้บัณฑิตเกิดความพึงพอใจ

ประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในทัศนะของ สมหมาย ดอกไม้

สมหมาย ดอกไม้ (สัมภาษณ์, 3 พฤศจิกายน 2559)

ประสิทธิผลของการบริหารงานกิจการนักศึกษา เป้าหมายของเราคือจะทำยังไงที่จะผลิตบัณฑิตออกไปสู้กับมหาวิทยาลัยที่อื่นได้เราจะสู้กันด้วยผลงานสู้กันด้วยคุณภาพของบัณฑิตที่จบไปประกอบด้วย 1) นักศึกษาได้มีกิจกรรมต่างๆ จะช่วยพัฒนานักศึกษาได้ทางหนึ่งเพราะว่าการเรียนการสอนวิชาการคงไม่ต่างกันเท่าไหร่ แต่สิ่งที่จะทำให้นักศึกษาต่างกันคือตรงที่กิจกรรม การส่งเสริมกิจกรรมนักศึกษา เพื่อให้นักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพรู้บทบาทตนเองรวมถึงเข้าใจการดำเนินงานในการทำกิจกรรมเพราะฉะนั้นการพยามดึงให้นักศึกษาเข้ามาร่วมกิจกรรมเยอะๆ ก็เป็นหน้าที่และเป็นเป้าหมายความสำเร็จของฝ่ายกิจการนักศึกษา 2) พัฒนานักศึกษาให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 3) ธงหลักและธงใหม่ก็คือเรื่องของผู้ประกอบการที่เราต้องการจะพัฒนาป้อนบัณฑิตเข้าสู่ในวงการ การทำงานทุกวงการนี่คือ DNA ของนักศึกษา 4) ภาวะการมีงานทำของบัณฑิตเนื่องจากนักศึกษาที่จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยจะได้รับการพัฒนาจากการเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษาช่วยให้ศึกษาปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและมีทักษะในการทำงานความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตจึงเป็นตัวชี้วัดของผลสำเร็จด้านงานกิจการนักศึกษา จึงเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญในการบริหารงานกิจการนักศึกษาได้เป็นอย่างดี 5) บริการและสวัสดิการ ให้ความช่วยเหลือ สงเสริมและคุมครองในดานตางๆ ของนักศึกษา

ตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะ

นักวิชาการ / ตัวบ่งชี้	ฤกนี คงเพ็ชร์ (2548)	ธันวา วิตต์สงวน (2552)	ปริยากร มนูเสวต_(2553)	สุวรรณา อินน้อย (2554)	มิตร ทองกาบ (2558)	ปัญญา ชลาภิรมย์ (2559)	เพียร สิงห์จานุสงค์ (2559)	พัชรี สงนพ้าว (2559)	จิรวัฒน์ วิรังกร (2559)	หาญชัย อัมภาพล (2559)	ชาคริต ชาญชิตบริชา (2559)	นาถ ฤาษีจรัญพล (2559)	วัฒนา เกษศิลย์ (2559)	สมหมาย ดอกไม้ (2559)	รวม
ให้บริการสวัสดิการ/ การบริการนักศึกษา	✓			✓	✓				✓	✓	✓			✓	7
การควบคุม	✓														1
กิจกรรมร่วมหลักสูตร	✓		✓		✓					✓					4
กระบวนการบริหาร			✓	✓	✓										3
การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้			✓												1
การพัฒนาคุณภาพชีวิต		✓	✓						✓			✓			4
คุณลักษณะของบัณฑิต				✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
ความพึงพอใจของผู้ประกอบการ						✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
การเข้าร่วมกิจกรรม/กิจกรรมนักศึกษา		✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 1 (ต่อ)

นักวิชาการ / ตัวบ่งชี้	ธานี ดงเพ็ชร์ (2548)	ธันยา วิตต์สงวน (2552)	ปริยากร มนูเสวต_(2553)	สุวรรณา อินน้อย (2554)	มิตร ทองกาบ (2558)	ปัญญา ชลกิรมย์ (2559)	เพียร สิงห์จานุสงค์ (2559)	พัชรี สวนแก้ว (2559)	จิรวัฒน์ วีรังกร (2559)	หาญชัย ชัมภาผล (2559)	ชาคริต ชาญชิตปรีชา (2559)	ทนัส ถนัดจีนุพล (2559)	วัฒนา เกาศัลย์ (2559)	สมหมาย ดอกไม้ (2559)	รวม
ภาวะการมีงานทำของบัณฑิต			✓		✓				✓					✓	4
ความพึงพอใจของนักศึกษา									✓		✓				2
ความสำเร็จทางด้านวิชาการ											✓				1
ผลการเรียนรู้และทักษะการปฏิบัติงาน													✓		1
ความเชื่อมโยงความสัมพันธ์				✓											1
วินัยนักศึกษา			✓		✓										2
ด้านกีฬา					✓										1
ด้านงานธุรการ					✓										1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

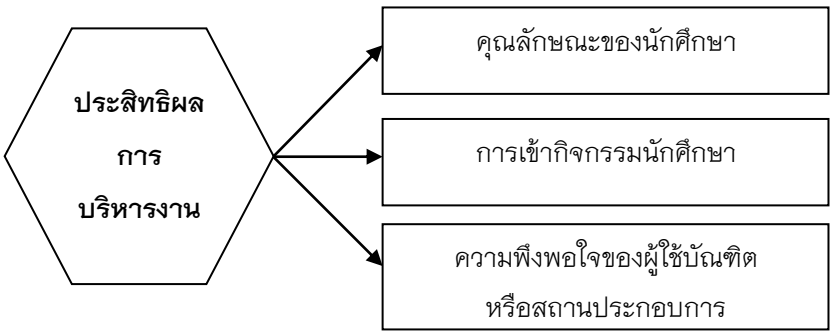
จากผลการวิเคราะห์หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การจากนักการศึกษาทั้งในและต่างประเทศที่กล่าวมาแล้วข้างต้น มีความหมายที่ใกล้เคียงกัน และนำมาสรุปประเด็นที่สอดคล้องกับงานวิจัย จึงได้ให้ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะ ได้ว่าตัวแปรภายในที่เป็นผลลัพธ์ที่อธิบายความสำเร็จ หรือ การบรรลุผลการบริหารงานหรือการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์/เป้าหมายของกิจการนักศึกษาที่กำหนดไว้ทั้งด้านผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) หรือผลที่เกิดจากการบริหารงานหรือการดำเนินงานของงานกิจการนักศึกษาของคณะที่บรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ (Goals and objectives) ของการบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะ จากตาราง 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษา จำนวน 17 องค์ประกอบ แต่การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบหลักของประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษา (ในที่นี้ คือ ความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป) พบว่า สามารถคัดสรรองค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษา ได้ 3 องค์ประกอบที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual framework) อันประกอบด้วยคุณลักษณะที่บ่งชี้ในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะของนักศึกษา หมายถึง ส่วนที่เป็นพฤติกรรม บุคลิกภาพ ท่าที ของนักศึกษาแต่ละคนหรือแต่ละสาขาวิชาที่แสดงออกมาให้เห็นอย่างเด่นชัดในด้านวิชาการและวิชาชีพ ด้านสติปัญญา ด้านสังคม ด้านอารมณ์ ด้านเอกลักษณ์ ด้านร่างกาย ด้านคุณธรรม ด้านความรับผิดชอบ

2. การเข้าร่วมกิจกรรมของนักศึกษา หมายถึง การที่นักศึกษาสมัครเป็นสมาชิกหรือเข้าร่วมในการวางแผนการจัดกิจกรรมของคณะด้วยความสมัครใจได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลและการปรับปรุงกิจกรรมภายในคณะ ที่จะทำให้เกิดความรู้เพิ่มเติมนอกเหนือจากบทเรียนในห้องเรียน โดยไม่มีข้อบังคับเป็นคะแนนหรือหน่วยกิตใดๆ

3. ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตหรือสถานประกอบการ หมายถึง ระดับความรู้สึกทั้งในด้านบวกหรือลบของผู้ใช้บัณฑิตหรือสถานประกอบการ ที่มีต่อความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถทางวิชาการ ทักษะการปฏิบัติงาน และทักษะวิชาชีพ ทักษะอื่นๆ ประสบการณ์และคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนบุคลิกภาพของนักศึกษาหรือบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 5 โมเดลประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะ

ต่อไป ผู้วิจัยจะกล่าวถึงรายละเอียดขององค์ประกอบประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะ ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ 1) คุณลักษณะของนักศึกษา 2) การเข้ากิจกรรมนักศึกษา 3) ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตหรือสถานประกอบการ จะนำเสนอดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 คุณลักษณะนักศึกษา

สถาบันการศึกษาเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการผลิตบัณฑิต โดยต้องผลิตคนที่มีคุณภาพเจริญงอกงามด้วยภูมิแห่งปัญญา มีทักษะ คุณธรรม จริยธรรม มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และสามารถดำรงชีวิตในสังคมร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุข การศึกษาที่เน้นผลผลิตที่ตรงกับความต้องการของหน่วยงานที่ใช้บัณฑิต โดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้กำหนดกรอบการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์อันสำคัญที่บัณฑิตพึงมีในการก้าวเข้าสู่การประกอบอาชีพในอนาคต สำหรับบัณฑิตที่เป็นผลผลิตของสถาบันอุดมศึกษานั้นนอกจากจะมีความรู้ความสามารถในด้านวิชาการและวิชาชีพแล้ว บัณฑิตต้องมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สำคัญตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิการศึกษาและคุณลักษณะของบัณฑิตตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต โดยกรอบมาตรฐานคุณวุฒิการศึกษาในการประเมินบัณฑิตที่พึงประสงค์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิการศึกษาประกอบด้วยคุณลักษณะของบัณฑิตที่สำคัญ 5 ด้าน คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ส่วน

คุณลักษณะของของบัณฑิตนั้นอาจมีความแตกต่างกันตามลักษณะอาชีพของบัณฑิต เช่น ทักษะการบริหารจัดการ การเป็นผู้ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน การก้าวทันวิทยาการใหม่ๆ ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้กับการปฏิบัติงานจริง (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2555)

การเรียนรู้และมาตรฐานผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย (คณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552, หน้า 14 – 22)

การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่นักศึกษาพัฒนาขึ้นในตนเอง จากประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการศึกษา กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติกำหนดผล การเรียนรู้ที่คาดหวังให้บัณฑิต มี 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม (Ethics and Moral) หมายถึง การพัฒนานิสัยในการประพฤติอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และด้วยความรับผิดชอบทั้งในส่วนตนและส่วนรวม ความสามารถในการปรับวิถีชีวิตในความขัดแย้งทางค่านิยม การพัฒนานิสัยและการปฏิบัติตนตามศีลธรรม ทั้งในเรื่องส่วนตัวและสังคม

2. ด้านความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจการนึกคิด และการนาเสนอข้อมูล การวิเคราะห์และจำแนกข้อเท็จจริงในหลักการ ทฤษฎี ตลอดจนกระบวนการต่างๆ และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้

3. ด้านทักษะทางปัญญา (Cognitive Skills) หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์และใช้ความรู้ ความเข้าใจในแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และกระบวนการต่างๆ ในการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ใหม่ๆ ที่ไม่ได้คาดคิดมาก่อน

4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ (Interpersonal Skills and Responsibility) หมายถึง ความสามารถในการทางานเป็นกลุ่ม การแสดงถึงภาวะผู้นาความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ความสามารถในการวางแผนและรับผิดชอบ ในการเรียนรู้ของตนเอง

5. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Numerical Analysis, Communication and Information Technology Skills) หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์เชิงตัวเลข ความสามารถในการใช้เทคนิคทางคณิตศาสตร์และสถิติความสามารถในการสื่อสารทั้งการพูด การเขียน และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศนอกจากผลการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้านนี้ บางสาขาวิชาต้องการทักษะทาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กายภาพสูง เช่น การเต้นรำ ดนตรี การวาดภาพการแกะสลัก พลศึกษา การแพทย์ และวิทยาศาสตร์การแพทย์ จึงต้องเพิ่มการเรียนรู้ทางด้านทักษะพิสัย (Domain of Psychomotor Skill) มาตรฐานผลการเรียนรู้ คือ ข้อกำหนดเฉพาะซึ่งเป็นผลที่มุ่งหวังให้ผู้เรียนพัฒนาขึ้นจากการเรียนรู้ทั้ง 5 ด้านที่ได้รับการพัฒนาดังกล่าว และแสดงออกถึงความรู้ ความเข้าใจและความสามารถจากการเรียนรู้เหล่านั้นได้อย่างเป็นที่เชื่อถือเมื่อเรียนจบในรายวิชาหรือหลักสูตรนั้นแล้ว

จากมาตรฐานดังกล่าว คณะกรรมการการอุดมศึกษา (2552) ได้แบ่งออกเป็นระดับปริญญา ตรี โท และเอก ดังรายละเอียดต่อไปนี้

มาตรฐานผลการเรียนรู้ระดับปริญญาตรี ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม สามารถจัดการปัญหาทางคุณธรรม จริยธรรม และวิชาชีพโดยใช้ดุลยพินิจ ทางค่านิยม ความรู้สึกของผู้อื่น ค่านิยมพื้นฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพ แสดงออกซึ่งพฤติกรรมทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม อาทิ มีวินัย มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ เป็นแบบอย่างที่ดี เข้าใจผู้อื่นและเข้าใจโลก เป็นต้น

2. ด้านความรู้ มีองค์ความรู้ในสาขาวิชาอย่างกว้างขวางและเป็นระบบ ตระหนัก รู้หลักการและทฤษฎีในองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง สำหรับหลักสูตรวิชาชีพมีความเข้าใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าของความรู้เฉพาะด้านในสาขาวิชา และตระหนักถึงงานวิจัยในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาและการต่อยอดองค์ความรู้ ส่วนหลักสูตรวิชาชีพที่เน้นการปฏิบัติ จะต้องตระหนักในธรรมเนียมปฏิบัติกฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่เปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์

3. ด้านทักษะทางปัญญา สามารถค้นหาข้อเท็จจริง ทำความเข้าใจและสามารถประเมินข้อมูลแนวคิดและหลักฐานใหม่ๆ จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายและใช้ข้อมูลที่ได้ในการแก้ไขปัญหาและงานอื่นๆ ด้วยตนเองสามารถศึกษาปัญหาที่ค่อนข้างซับซ้อนและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขได้อย่างสร้างสรรค์โดยคำนึงถึงความรู้ทางภาคทฤษฎี ประสบการณ์ทางภาคปฏิบัติ และผลกระทบจากการตัดสินใจ สามารถใช้ทักษะและความเข้าใจอันถ่องแท้ในเนื้อหาสาระทางวิชาการและวิชาชีพสาหรับหลักสูตรวิชาชีพนักศึกษาสามารถใช้วิธีการปฏิบัติงานประจำและหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ มีส่วนช่วยและเอื้อต่อการแก้ปัญหาในกลุ่มได้อย่างสร้างสรรค์ ไม่ว่าจะเป็นผู้นำหรือสมาชิกของกลุ่ม สามารถแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำในสถานการณ์ที่ไม่ชัดเจนและต้องใช้นวัตกรรมใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มในการวิเคราะห์ปัญหาได้อย่างเหมาะสมบนพื้นฐานของตนเองและของกลุ่มรับผิดชอบในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งพัฒนาตนเองและอาชีพ

5. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถศึกษาและทำความเข้าใจในประเด็นปัญหา สามารถเลือกและประยุกต์ใช้เทคนิคทางสถิติหรือคณิตศาสตร์ที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสมในการศึกษาค้นคว้าและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประมวลผล แปลความหมาย และนำเสนอข้อมูลสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในการพูด การเขียน สามารถเลือกใช้รูปแบบของการนาเสนอที่เหมาะสมสาหรับกลุ่มบุคคลที่แตกต่างกันได้

มาตรฐานผลการเรียนรู้ระดับปริญญาโท ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม สามารถจัดการปัญหาทางคุณธรรม จริยธรรมที่ซับซ้อนเชิงวิชาการหรือวิชาชีพ โดยคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น และเมื่อไม่มีข้อมูลทางจรรยาบรรณวิชาชีพหรือไม่มีระเบียบข้อบังคับ เพียงพอที่จะจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น ก็สามารถวินิจฉัยอย่างผู้รู้ด้วยความยุติธรรมและชัดเจน มีหลักฐาน และตอบสนองปัญหาเหล่านั้นตามหลักการ เหตุผล และค่านิยมอันดีงาม ให้ข้อสรุปของปัญหาด้วยความไวต่อความรู้สึกของผู้ที่ได้รับผลกระทบ ริเริ่มในการยกปัญหาทางจรรยาบรรณที่มีอยู่เพื่อการทบทวนและแก้ไข สนับสนุนอย่างจริงจังให้ผู้อื่นใช้การวินิจฉัยทางด้านคุณธรรมจริยธรรมในการจัดการกับข้อโต้แย้งและปัญหาที่มีผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น แสดงออกซึ่งภาวะผู้นำในการส่งเสริมให้มีการประพฤติปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรมในสภาพแวดล้อมของการทำงานและในชุมชนที่กว้างขวางขึ้น

2. ด้านความรู้ มีความรู้และความเข้าใจอย่างถ่องแท้ ในเนื้อหาสาระหลักของสาขาวิชาตลอดจนหลักการและทฤษฎีที่สำคัญและนามาประยุกต์ในการศึกษาค้นคว้าทางวิชาการหรือการปฏิบัติ ในวิชาชีพ มีความเข้าใจทฤษฎี การวิจัยและการปฏิบัติทางวิชาชีพนั้นอย่างลึกซึ้งในวิชาหรือกลุ่มวิชาเฉพาะในระดับแนวหน้า มีความ

เข้าใจในวิธีการพัฒนาความรู้ใหม่ๆ และการประยุกต์ ตลอดถึงผลกระทบของผลงานวิจัยในปัจจุบันที่มีต่อองค์ความรู้ในสาขาวิชาและต่อการปฏิบัติในวิชาชีพตระหนักในระเบียบข้อบังคับที่ใช้อยู่ในสภาพแวดล้อมของระดับชาติและนานาชาติที่อาจมีผลกระทบต่อสาขาวิชาชีพ รวมทั้งเหตุผลและการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต

3. ด้านทักษะทางปัญญา ใช้ความรู้ทางภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในการจัดการบริบทใหม่ที่ไม่คาดคิดทางวิชาการและวิชาชีพ และพัฒนาแนวคิดริเริ่มและสร้างสรรค์เพื่อตอบสนองประเด็นหรือปัญหา สามารถใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจในสถานการณ์ที่มีข้อมูลไม่เพียงพอ สามารถสังเคราะห์และใช้ผลงานวิจัย สิ่งตีพิมพ์ทางวิชาการ หรือรายงานทางวิชาชีพ และพัฒนาความคิดใหม่ๆ โดยการบูรณาการให้เข้ากับองค์ความรู้เดิมหรือเสนอเป็นความรู้ใหม่ที่ท้าทายสามารถใช้เทคนิคทั่วไปหรือเฉพาะทางในการวิเคราะห์ประเด็นหรือปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างสร้างสรรค์ รวมถึงพัฒนาข้อสรุปและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องในสาขาวิชาการหรือวิชาชีพสามารถวางแผนและดาเนินการโครงการสำคัญหรือโครงการวิจัยค้นคว้าทางวิชาการได้ด้วยตนเอง โดยการใช้ความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติตลอดถึงการใช้เทคนิคการวิจัย และให้ข้อสรุปที่สมบูรณ์ซึ่งขยายองค์ความรู้หรือแนวทางการปฏิบัติในวิชาชีพที่มีอยู่เดิมได้อย่างมีนัยสำคัญ

4. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ สามารถแก้ไขปัญหาที่มีความซับซ้อน หรือความยุ่งยากระดับสูงทางวิชาชีพได้ด้วยตนเอง สามารถตัดสินใจในการดำเนินงานด้วยตนเองและสามารถประเมินตนเองได้ รวมทั้งวางแผนในการปรับปรุงตนเองให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานระดับสูงได้ มีความรับผิดชอบในการดำเนินงานของตนเอง และร่วมมือกับผู้อื่นอย่างเต็มที่ในการจัดการข้อโต้แย้งและปัญหาต่างๆ แสดงออกทักษะการเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสมตามโอกาสและสถานการณ์เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทางานของกลุ่ม

5. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสามารถคัดกรองข้อมูลทางคณิตศาสตร์และสถิติเพื่อนำมาใช้ในการศึกษาค้นคว้าปัญหา สรุปปัญหาและเสนอแนะแก้ไขปัญหาในด้านต่างๆ สามารถสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ได้อย่างเหมาะสมกับกลุ่มบุคคลต่างๆ ทั้งในวงการวิชาการและวิชาชีพ รวมถึงชุมชนทั่วไป โดยการนำเสนอรายงานทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการผ่านสิ่งตีพิมพ์ทางวิชาการและวิชาชีพ รวมทั้งวิทยานิพนธ์หรือโครงการค้นคว้าที่สำคัญ

มาตรฐานผลการเรียนรู้ระดับปริญญาเอก ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม สามารถจัดการเกี่ยวกับปัญหาทางคุณธรรม จริยธรรมที่ซับซ้อนในบริบททางวิชาการหรือวิชาชีพ ในกรณีที่ไม่มีจรรยาบรรณวิชาชีพหรือไม่มีระเบียบข้อบังคับเพียงพอที่จะจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ก็สามารถใช้ดุลยพินิจอย่างผู้รู้ ด้วยความยุติธรรม ด้วยหลักฐาน ด้วยหลักการที่มีเหตุผลและค่านิยมอันดีงาม แสดงออกหรือสื่อสารข้อสรุปของปัญหาโดยคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่นที่จะได้รับผลกระทบ ริเริ่มชี้ให้เห็นข้อบกพร่องของจรรยาบรรณที่ใช้อยู่ในปัจจุบันเพื่อทบทวนและแก้ไข สนับสนุนอย่างจริงจังให้ผู้อื่นใช้ดุลยพินิจทางด้านคุณธรรม จริยธรรมในการจัดการกับความขัดแย้งและปัญหาที่มีผลกระทบต่อตนเองและผู้อื่น แสดงออกซึ่งภาวะผู้นำในการส่งเสริมให้มีการประพฤติปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรมในที่ทางานและในชุมชนที่กว้างขวางขึ้น

2. ด้านความรู้ สามารถพัฒนานวัตกรรมหรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ มีความเข้าใจอย่างถ่องแท้และลึกซึ้งในองค์ความรู้ที่เป็นแก่นในสาขาวิชาการหรือวิชาชีพ รวมทั้งข้อมูลเฉพาะทางทฤษฎีหลักการและแนวคิดที่เป็นรากฐาน มีความรู้ที่เป็นปัจจุบันในสาขาวิชา รวมถึงประเด็นปัญหาสำคัญที่จะเกิดขึ้น รู้เทคนิคการวิจัยและพัฒนาข้อสรุป ซึ่งเป็นที่ยอมรับในสาขาวิชาได้อย่างชาญฉลาด สำหรับหลักสูตรในสาขาวิชาชีพจะต้องมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งและกว้างขวางเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่เปลี่ยนแปลงในวิชาชีพทั้งในระดับชาติและนานาชาติ การพัฒนาสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องซึ่งอาจมีผลกระทบต่อสาขาวิชาที่ศึกษาค้นคว้า

3. ด้านทักษะทางปัญญา สามารถใช้ความเข้าใจอันถ่องแท้ในทฤษฎีและเทคนิคการแสวงหาความรู้ในการวิเคราะห์ประเด็นและปัญหาสำคัญได้อย่างสร้างสรรค์ และพัฒนาแนวทางการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ สามารถสังเคราะห์ผลงานการวิจัยและทฤษฎีเพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจใหม่ที่สร้างสรรค์ โดยบูรณาการแนวคิดต่างๆ ทั้งจากภายในและภายนอกสาขาวิชาที่ศึกษาในขั้นสูง สามารถออกแบบและดำเนินการโครงการวิจัยที่สำคัญในเรื่องที่ซับซ้อนที่เกี่ยวกับการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่หรือปรับปรุงแนวปฏิบัติในวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญ

4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ มีความสามารถสูงในการแสดงความเห็นทางวิชาการและวิชาชีพสามารถวางแผน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วิเคราะห์และแก้ปัญหาที่ซับซ้อนสูงมากด้วยตนเอง รวมทั้งวางแผนในการปรับปรุงตนเองและองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างปฏิสัมพันธ์ในกิจกรรมกลุ่มอย่างสร้างสรรค์ และแสดงออกถึงความโดดเด่นในการเป็นผู้นาในทางวิชาการหรือวิชาชีพ และสังคมที่ซับซ้อน

5. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถคัดกรองข้อมูลทางคณิตศาสตร์และสถิติเพื่อนำมาใช้ในการศึกษาค้นคว้าในประเด็นปัญหาที่สำคัญและซับซ้อน สรุปปัญหาและเสนอแนะแก้ไขปัญหาในด้านต่างๆ โดยเจาะลึกในสาขาวิชาเฉพาะสามารถสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับกลุ่มบุคคลต่างๆ ทั้งในวงการวิชาการและวิชาชีพ รวมถึงชุมชนทั่วไป โดยการนำเสนอรายงานทั้งในรูปแบบ ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการผ่านสิ่งตีพิมพ์ทางวิชาการและวิชาชีพ รวมทั้งวิทยานิพนธ์หรือโครงการค้นคว้าที่สำคัญ

ในที่นี้ผู้วิจัยกล่าวเฉพาะคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ของระดับปริญญาตรี (คณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2552, หน้า 25 – 29)

ผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ปริญญาตรี โดยทั่วไปจะมีความรู้ความสามารถ อย่างน้อยต่อไปนี้

1. ความรู้ที่ครอบคลุม สอดคล้อง และเป็นระบบในสาขา/สาขาวิชาที่ศึกษา ตลอดถึงความเข้าใจในทฤษฎีและหลักการที่เกี่ยวข้อง

2. ความสามารถที่จะตรวจสอบปัญหาที่ซับซ้อนและพัฒนาแนวทางในการแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์จากความเข้าใจที่ลึกซึ้งของตนเองและความรู้จากสาขาวิชาอื่นที่เกี่ยวข้องโดยอาศัยคาแนะนาแต่เพียงเล็กน้อย

3. ความสามารถในการค้นหา การใช้เทคนิคทางคณิตศาสตร์และสถิติที่เหมาะสมใน การวิเคราะห์ และแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ตลอดจนการเลือกใช้กลไกที่เหมาะสมในการสื่อผลการวิเคราะห์ต่อผู้รับข้อมูลข่าวสารกลุ่มต่างๆ

4. ในกรณีของหลักสูตรวิชาชีพ สิ่งสำคัญ คือ ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในวิชาชีพนั้นๆ

5. ในกรณีของหลักสูตรวิชาการที่ไม่มุ่งเน้นการปฏิบัติในวิชาชีพ สิ่งสำคัญคือ ความรู้ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในผลงานวิจัยต่างๆ ในสาขา/สาขาวิชานั้น วามสามารถในการแปลความหมาย การวิเคราะห์ และประเมินความสำคัญของการวิจัยในการขยายองค์ความรู้ในสาขา/สาขาวิชา

มหาวิทยาลัยทักษิณ (2547, หน้า 26 – 27) ได้กำหนด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตที่ปฏิบัติงานภายในสถานประกอบการไว้เป็น 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความรู้ ความสามารถในวิชาการ/วิชาชีพ 2) คุณธรรม จริยธรรม และมนุษยสัมพันธ์ 3) ความรับผิดชอบต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ สอดคล้องกับ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2551) ได้กำหนดคุณลักษณะและคุณสมบัติของบัณฑิตที่พึงประสงค์ไว้ 4 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านความรู้และปัญญา 2) ด้านความคิด 3) ด้านทักษะ 4) ด้านประสบการณ์ 5) ด้านคุณธรรมจริยธรรม 6) ด้านดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งการประเมินคุณลักษณะของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของแต่ละสถาบันแตกต่างกัน การประเมินคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์นับเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งทั้งนี้เพื่อให้สถาบันการศึกษาต่างๆ ทราบข้อมูลคุณลักษณะที่พึงประสงค์อันสำคัญที่ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการและตลาดแรงงานมากขึ้น และทำให้บัณฑิตสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ปีเดียวกันนั้นเองมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา (2552, หน้า 1 – 2) ได้กำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตระดับปริญญาตรีไว้ ดังนี้

1. ด้านความรู้ความสามารถ ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ในสาขาวิชาชีพและมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานทางวิชาชีพได้เป็นอย่างดี สามารถประยุกต์ความรู้สู่การปฏิบัติได้ มีความรู้เท่าทันเหตุการณ์ มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสามารถในการใช้ภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ ในการสื่อสารมีทักษะในการทางานเป็นทีม มีทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดอย่างเป็นระบบ มีความสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองได้ มีความคิดเชิงนวัตกรรม

2. ด้านเจตคติ ต้องเป็นผู้ที่มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ เห็นความสำคัญของความรู้และการเรียนรู้ ตระหนักและมีความสำนึกในความเป็นไทย ตระหนักถึงแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

3. ด้านบุคลิกภาพ ต้องเป็นผู้ที่มีความกล้าแสดงออกในทางที่ถูกต้อง มีวินัยในตนเอง มีความสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการจัดการกับภาวะทางอารมณ์ มีสุขภาพแข็งแรง มีความอ่อนน้อมถ่อมตน

4. ด้านคุณธรรมจริยธรรม ต้องเป็นผู้ที่มีภาวะทางคุณธรรมจริยธรรม (MQ) มีจรรยาบรรณวิชาชีพ มีจิตสำนึกต่อส่วนรวม

ต่อมา ทิศนา แขมมณี (2553) กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของบัณฑิตคือสิ่งที่บ่งชี้ถึงความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมีภาวะผู้นำ สามารถใช้

ความรู้ทางวิชาการ วิชาชีพแก้ปัญหาและความขัดแย้งต่างๆ ได้และเป็นบุคคลที่มีความใฝ่รู้ มีความทันสมัย มีคุณธรรมความรับผิดชอบสูงต่อวิชาการ วิชาชีพ และสังคมและเป็นคุณลักษณะที่บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีพึงมีเป็นไปแนวเดียวกัน

Maryville University (2013 อ้างอิงมาจาก ปัญจา ชูช่วย ศัจนันท์ แก้ววงศ์ศรี และวิภาวรรณา ศรีใหม่, 2558, หน้า 1219 – 1220) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ทักษะทางการสื่อสาร ต้องเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีทักษะและศิลปะในการพูดการนาเสนอผลงาน

2. ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ต้องเป็นผู้ที่มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ตีความและประเมินคุณค่าสิ่งต่างๆ ได้

3. ทักษะทางด้านเทคโนโลยี ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ในการวิจัยและการใช้เทคโนโลยีขั้นสูงในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ทักษะการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล มีความสามารถในการวางแผนการดำเนินงานวิจัย ในสาขาที่ศึกษา

5. ทักษะความเข้าใจถึงความซับซ้อนของวัฒนธรรม มีสามารถในการสื่อสารกับผู้ที่มีวัฒนธรรมแตกต่างกันได้อย่างดี

6. มีมุมมองที่กว้างไกล เป็นผู้ที่มีความรอบรู้เกี่ยวกับสิ่งรอบตัว

7. มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเข้าใจปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม สามารถประเมินและตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นด้วยเหตุผลได้อย่างเหมาะสม

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (2558, หน้า 5) จากคู่มือการเข้าร่วมกิจกรรมการการเรียนรู้แบบบูรณาการและการออกใบระเบียนกิจกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้กำหนดคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ไว้ดังนี้

1. มีความรู้และทักษะในวิชาชีพที่ศึกษา
2. มีคุณธรรม จริยธรรม รับผิดชอบและซื่อสัตย์ในวิชาชีพ
3. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่เรียนรู้ศึกษาอย่างต่อเนื่อง
4. มีความสามารถในการใช้ภาษาได้เป็นอย่างดี และสามารถ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ใช้ภาต่างประเทศในการสื่อสารได้อย่างน้อย 1 ภาษา

5. มีความใฝ่รู้ มีทักษะสามารถใช้เทคโนโลยีต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. มีวิจารณญาณ สามารถบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นกับภูมิปัญญาสากลในการแก้ปัญหาได้

7. มีสุขภาพและบุคลิกภาพดี มีโลกทัศน์กว้างไกล ยอมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคม

8. มีจิตสำนึกดี เป็นประชาธิปไตย เสียสละ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

9. เป็นพลเมืองดี มีความตระหนักต่อการพัฒนาตนเอง พัฒนาอาชีพและเป็นผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น

และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2554) ได้กำหนดคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ของบัณฑิตไว้ดังนี้

1. มีความรู้ หลักคิดทักษะทางวิชาการและทักษะทางวิชาชีพในศาสตร์ที่ตนศึกษา สามารถเชื่อมองค์ความรู้กับสรรพวิทยาการอื่น ตลอดจนสามารถนำหลักคิดและประสบการณ์ ทางวิชาการมาปรับและประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาสร้างสรรค์ให้เกิดความเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงภายใต้บริบทของสังคมไทย

2. มีความรู้เท่าทันต่อกระแสการเคลื่อนไหวและกระแสการเปลี่ยนแปลงในระดับประเทศและระดับโลก

3. มีทักษะทางภาษาต่างประเทศที่เพียงพอต่อการใช้งานและการเรียนรู้ ทางวิชาการในระดับสูง

4. มีประสบการณ์ทางวิชาชีพที่เพียงพอต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานและมีแนวคิดในการสร้างงานด้วยตนเอง

5. มีศักยภาพในการเรียนรู้ และการแสวงหาความรู้ ตลอดจนมีความคิดในการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง

6. มีค่านิยมที่เหมาะสมต่อการดำเนินชีวิต ได้แก่ การยึดมั่นในแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงการยึดมั่นในวิถีทางประชาธิปไตย การเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์การรู้จักพึ่งพาตนเอง

7. มีบุคลิกภาพและการแสดงออกของบุคคลในแนวทางที่

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เหมาะสม ได้แก่ การแสดงออกด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านภาวะอารมณ์ ด้านการมีสัมมาคารวะ ด้านการสื่อข้อความและด้านกาลเทศะ

8. มีจิตสำนึกด้านคุณธรรมที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตและแสดงออกในการประพฤติปฏิบัติ ได้แก่ การมีวินัยในตนเอง การยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ ความซื่อสัตย์ สุจริต การหลีกหนีอบายมุขและสิ่งเสพติดและการมีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวมและสังคม

9. มีความสามารถในการรักษาสุขภาพและสุขภาพจิตของตนเอง

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของบัณฑิตอุดมคติไทยที่พึงประสงค์นั้น กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551 – 2565) หรือการประชุมในเวทีระดับชาติ นานาชาติหรือการระดมความคิดเห็นจากเครือข่ายการพัฒนาบัณฑิตอุดมคติไทย พบว่า ยุคปัจจุบันมีความต้องการคุณลักษณะของบัณฑิตที่เด่นชัดและสูงกว่าในอดีต สมรรถนะในตนเองของบัณฑิตจะมีความสำคัญมากยิ่งขึ้นในโลกอนาคตจากปัจจัยการเปลี่ยนแปลงทำให้บัณฑิตรุ่นใหม่จำเป็นต้องพัฒนาขีดความสามารถในระดับสากลซึ่งความสามารถในการคิดจะเป็นหัวใจสำคัญสำหรับบัณฑิตยุคใหม่ เช่น การคิดเชิงเหตุผลการคิดวิจารณญาณ เป็นต้น นอกจากนี้ ยังจำเป็นต้องมีทักษะหลายด้านเพื่อการดำรงชีวิต

องค์ประกอบที่ 2 การเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษา

แนวคิดว่าด้วยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนักศึกษา

ชิกเกอริ่ง และไรเซอร์ (1993 อ้างใน กมลชนก กำเนิดนก, 2551, หน้า 22 – 25) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของนิสิตนักศึกษาจะช่วยพัฒนานิสิตนักศึกษาในด้านต่างๆ ที่สำคัญ ได้แก่

1. การพัฒนาความสามารถ (Developing Competence)

2. การจัดการด้านอารมณ์ (Managing Emotions)

3. การพัฒนาจากความเป็นตัวเองของตัวเองไปสู่การพึ่งพาอาศัยกัน (Moving Through Autonomy Toward Interdependence)

4. การพัฒนาสัมพันธภาพกับผู้อื่นอย่างมีวุฒิภาวะ (Developing Mature Interpersonal Relationships)

5. การสร้างเอกลักษณ์เฉพาะตน (Establishing Identity)

6. การพัฒนาเป้าหมาย (Developing Purpose)

ทฤษฎีการมีส่วนร่วมของนักศึกษา (The Theory of Student Involvement)

Astin (1984) ได้วิจัยเพื่อค้นหาปัจจัยซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมที่จะช่วยทำให้นักศึกษาสามารถศึกษาอยู่ในสถาบันอุดมศึกษา ได้จนสำเร็จการศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วมของนิสิตนักศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้นักศึกษาสามารถอยู่ในสถาบันอุดมศึกษาได้ ในทางตรงข้ามกัน การไม่มีส่วนร่วมของนักศึกษาก็เป็นปัจจัยที่ทำให้นักศึกษาออกจากการศึกษากลางคัน เขาได้กล่าวว่า นโยบายการปฏิบัติของสถาบัน ทุกอย่างเช่น ตารางเรียน กฎเกณฑ์เกี่ยวกับการเข้าชั้นเรียน การปฐมนิเทศ และการแนะแนวนิสิตนักศึกษา ตลอดจนถึงนโยบายในด้านที่ไม่เกี่ยวกับวิชาการ เช่น การจัดอาคารสถานที่ จำนวนประเภทของกิจกรรมนอกหลักสูตรต่างๆ รวมทั้งกฎเกณฑ์ในการเข้าร่วมกิจกรรม ค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมทางวัฒนธรรม สิ่งอำนวยสะดวกทางนันทนาการ เป็นต้น สามารถมีผลกระทบต่อการใช้เวลาและพลังงานของนิสิตนักศึกษาได้ เนื่องจากเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเข้าไปมีส่วนร่วมของนักศึกษา ซึ่งมีหลายลักษณะที่สำคัญ ได้แก่ การศึกษาค้นคว้าการทำกิจกรรม หรือการเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษาประเภทต่างๆ การทำงานร่วมกับอาจารย์ และการพักอาศัยในหอพักนักศึกษา ซึ่งจะช่วยให้นักศึกษามีโอกาสมีส่วนร่วมกับกิจกรรมต่างๆ ในสถาบันอุดมศึกษา นอกจากนั้นยังได้ค้นพบว่าการมีส่วนร่วมทุกอย่าง ดังกล่าวมาได้ก่อให้เกิดการพัฒนาลักษณะด้านต่างๆ ของนักศึกษา

หลักเกณฑ์การเข้าร่วมกิจกรรมของนักศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี (2557, หน้า 54) กล่าวว่า การเข้าร่วมกิจกรรมของนักศึกษาให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีว่า ด้วยกิจกรรมนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี พ.ศ. 2550 และประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานีและองค์การนักศึกษา เรื่อง การเข้าร่วมกิจกรรมของนักศึกษาซึ่งจะแจ้งให้ทราบในแต่ละปีการศึกษา โดยนักศึกษาจะได้รับการบันทึกการเข้าร่วมกิจกรรมไว้ในฐานข้อมูลกิจกรรมและสมุดสะสมกิจกรรม (Activity Books)

1. เกณฑ์การเข้าร่วมกิจกรรมของนักศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

1.1 กิจกรรมหลัก คือ กิจกรรมระดับมหาวิทยาลัยที่นักศึกษาต้องเข้าร่วม 5 กิจกรรมตลอดหลักสูตร มหาวิทยาลัยกำหนดเกณฑ์ การเข้าร่วมและเกณฑ์การผ่านกิจกรรม เอาไว้ดังนี้ 1) กิจกรรมปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ 2) กิจกรรมเลือกตั้ง (ทุกครั้งที่จัดการเลือกตั้ง นักศึกษาต้องไปใช้สิทธิ์ 3) กิจกรรมไหว้ครูประดับตรามหาวิทยาลัย 4) กิจกรรมกีฬา 5) กิจกรรมปัจฉิมนิเทศ

1.2 กิจกรรมเสริม คือ กิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนานักศึกษา โดยนักศึกษาจะต้องเข้าร่วม ไม่น้อยกว่า 10 กิจกรรม ตลอดหลักสูตรที่ศึกษาแบ่งเป็นกิจกรรมด้านต่างๆ ดังนี้ 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม 3) ด้านส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม 4) ด้านบำเพ็ญประโยชน์และจิตอาสาพัฒนาท้องถิ่น 5) ด้านกิจกรรมนันทนาการ 6) กิจกรรมที่คณะจัดให้มีขึ้นกิจกรรมชุมนุม

1.3 นักศึกษาจะต้องสังกัดชมรมอย่างน้อย 1 ชมรม ในแต่ละปีและต่ออายุ สมาชิกชมรมทุกปี

1.4 เกณฑ์การทดแทนกิจกรรม กิจกรรมระดับมหาวิทยาลัย 1 กิจกรรม สามารถทดแทนกิจกรรมเสริมที่ขาดหายไปได้ 1 กิจกรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง (2557) กล่าวว่า การเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษานั้นเพื่อให้นักศึกษาได้มีโอกาสเรียนรู้ประสบการณ์นอกเหนือจากการเรียนในชั้นเรียน นำไปสู่คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของมหาลัยและการเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษาเป็นกระบวนสำคัญในการเสริมสร้างมวลประสบการณ์ ส่งเสริมให้นักศึกษาตระหนักถึงบทบาทของตน รู้จักเสียสละเพื่อประโยชน์สุขของผู้อื่นและส่วนรวม นักศึกษาต้องเข้ากิจกรรมนักศึกษาทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมความเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรม เชื้อชาติ ภาษา กิจกรรมทีเผยแพร่ สืบสานวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น การสร้างค่านิยมที่ถูกต้องบนวิถีความเป็นไทย หรือนำศาสตร์ความรู้เฉพาะที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวข้องกับศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้โดยการทำนุบำรุง อนุรักษ์ ส่งเสริม เผยแพร่ สืบสาน สร้างสรรค์

2. ด้านวิชาการ เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาการด้านต่างๆ เช่น ปฐมนิเทศ อบรมให้ความรู้ สัมมนาทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ

3. ด้านกีฬาหรือส่งเสริมสุขภาพ เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นส่งเสริม

มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

สุขภาพกาย จิตใจ ให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข เช่น การแข่งขันกีฬา การกิจกรรมนันทนาการ การออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ กิจกรรมพัฒนาศักยภาพของนักกีฬา เป็นต้น

4. ด้านบำเพ็ญประโยชน์หรือรักษาสิ่งแวดล้อม เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ สร้างจิตสำนึกในการเป็นจิตสาธารณะ เพื่อส่วนรวม กิจกรรมที่สร้างให้เกิดกระบวนการการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อม การใช้สิ่งแวดล้อมอย่างชาญฉลาดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ การพัฒนาชนบท การอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5. ด้านส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม มีความเพียร ความอดทน ความซื่อสัตย์ ความเอื้ออาทร ความเสียสละ สำนึกสาธารณะ มีสมาธิ มีระเบียบวินัย มีค่านิยมที่ดี มีความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การแต่งกายถูกระเบียบวินัยของมหาวิทยาลัย การปฏิบัติตามกฎหมายและวินัยจราจร หลีกเลี่ยงสิ่งเสพติด และอบายมุขทั้งปวง กิจกรรมทางศาสนา เป็นต้น

ซึ่งนักศึกษาแต่ละชั้นปีจะต้องเข้าร่วมกิจกรรมของมหาลัยและของคณะไม่น้อยกว่าปีการศึกษาละ 50 ชม. การเข้าร่วมกิจกรรมเป็นไปตามที่คณะกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษากำหนด โดยมีจำนวนหน่วยชั่วโมงกิจกรรมดังนี้

1. นักศึกษาปีที่ 1 เข้าร่วมกิจกรรมบังคับของมหาลัยไม่น้อยกว่า 38 ชั่วโมง และกิจกรรมของคณะที่สังกัดไม่น้อยกว่า 15 ชั่วโมง

2. นักศึกษาปีที่ 2 เข้าร่วมกิจกรรมบังคับของมหาลัยไม่น้อยกว่า 15 ชั่วโมง และกิจกรรมของคณะที่สังกัดไม่น้อยกว่า 24 ชั่วโมง

3. นักศึกษาปีที่ 3 และปีที่ 4 เข้าร่วมกิจกรรมบังคับของมหาลัยไม่น้อยกว่า 15 ชั่วโมง และกิจกรรมของคณะที่สังกัดไม่น้อยกว่า 34 ชั่วโมง

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี (2557) กล่าวว่า การเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการเสริมสร้างมวล ประสบการณ์ องค์ความรู้ ส่งเสริมให้นักศึกษาตระหนักบทบาทหน้าที่ของตน รู้จักการเสียสละเพื่อประโยชน์สุข ของผู้อื่นและส่วนรวม ประกอบกับข้อ 13 แห่งข้อบังคับของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ว่าด้วยการประเมินผลการศึกษาระดับอนุปริญญาและปริญญาตรี พ.ศ. 2549 และตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏ ว่าด้วยการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2549 หมวด 8 ข้อ 45(4) อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 27 และ 31 (1) (2) แห่ง

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มหาวิทยาลัยจึงกำหนดการเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษา ระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2556 ดังนี้

ข้อ 1 นักศึกษาทุกคนต้องเข้าร่วมกิจกรรมตามประกาศของมหาวิทยาลัยและหรือคณะจึงจะมีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรและข้อบังคับของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ข้อ 2 นักศึกษาต้องเข้าร่วมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อฝึกความรับผิดชอบต่อสังคมและหรือ ฝึกความเป็นผู้มีจิตสาธารณะโดยเข้าร่วมกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยและต่อสังคมรวม

ข้อ 3 นักศึกษาภาคปกติ ต้องเข้าร่วมกิจกรรมตามหน้าที่ของนักศึกษาและประเภทของกิจกรรมให้นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมหลักหรือกิจกรรมบังคับของมหาวิทยาลัยจำนวน ไม่น้อยกว่า 12 กิจกรรม และมีจำนวนชั่วโมงในการเข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่า 140 ชั่วโมง

ข้อ 4 ให้นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหรือกิจกรรมเลือกของมหาวิทยาลัยจำนวนไม่น้อยกว่า 10 กิจกรรม และมีจำนวนชั่วโมงในการเข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่า 60 ชั่วโมง โดยเป็นกิจกรรมที่พัฒนา นักศึกษา 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านส่งเสริมศิลปะและวัฒนธรรม ได้แก่ กิจกรรมที่เสริมสร้างความเข้าใจในความ แตกต่างทางวัฒนธรรม เชื้อชาติ ภาษา กิจกรรมที่เผยแพร่สืบสานศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น การสร้าง ค่านิยมที่ถูกต้องบนวิถีความเป็นไทย และกิจกรรมการแสดง

2. ด้านวิชาการ ได้แก่ กิจกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างกระบวนการเรียนรู้เชิงวิชาการด้านต่างๆ เช่น การปฐมนิเทศ อบรมให้ความรู้ สัมมนา ต้องเลือกเข้าไม่น้อยกว่า 2 กิจกรรม 12 ชั่วโมง

3. ด้านกีฬาหรือการส่งเสริมสุขภาพ ได้แก่ กิจกรรมที่มุ่งเน้นการส่งเสริมสุขภาพกาย ศักยภาพทางกาย จิตใจ ให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข เช่น การแข่งขันกีฬา การป้องกันยาเสพติด ป้องกันโรคติดต่อ ต้องเลือกเข้าไม่น้อยกว่า 2 กิจกรรม 12 ชั่วโมง

4. ด้านบำเพ็ญประโยชน์หรือรักษาสิ่งแวดล้อม ได้แก่ กิจกรรมที่สร้างให้เกิดการเรียนรู้สร้างจิตสำนึกในการเป็นจิตสาธารณะ เพื่อส่วนรวม กิจกรรมที่สร้างให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อม การใช้สิ่งแวดล้อมอย่างชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ฉลาดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต้องเลือกเข้าไม่น้อยกว่า 2 กิจกรรม 12 ชั่วโมง

5. ด้านเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ กิจกรรมที่มุ่งเน้นการเสริมสร้าง จิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม เช่น โครงการทำบุญ สวดมนต์ กิจกรรมทางศาสนา ต้องเลือกเข้าไม่น้อยกว่า 2 กิจกรรม 12 ชั่วโมง

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้แบบบูรณาการของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พ.ศ.2557

ข้อ 6 นักศึกษาต้องเข้าร่วมกิจกรรมด้านต่างๆ ตามคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัย ดังนี้

1. ด้านความเปนคนดี
2. ด้านความเปนผู้มีความรู้ดี
3. ด้านความมีบุคลิกภาพดี
4. ด้านความมีสุขภาพดี
5. ด้านความเปนพลเมืองดี

ข้อ 7 นักศึกษาที่จะได้รับการเสนอชื่อเพื่อขออนุมัติปริญญาต้องเข้าร่วมกิจกรรมตามข้อ 6 ให้ครบทุกด้านและต้องผ่านหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1. นักศึกษาที่ใช้เวลาศึกษาในมหาวิทยาลัย 2 ปีครึ่งหรือน้อยกว่าต้องเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษาทั้งสิ้นไม่น้อยกว่า 30 หน่วยกิตตลอดหลักสูตร

2. นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรี 4 ปีและ 5 ปี ต้องเข้าร่วมกิจกรรม รวมทั้งสิ้นไม่น้อยกว่า 60 หน่วย กิจกรรมตลอดหลักสูตร

3. นักศึกษาที่เรียนหลักสูตรร่วมกับสถาบันอื่นหรือได้รับอนุญาตให้เดินทางไปศึกษาสถาบันอื่นให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่คณะกรรมการบริหารจัดการการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้แบบบูรณาการกำหนด

ประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษา

กิจกรรมนักศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตนักศึกษาซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนานักศึกษาให้เป็นผู้ใหญ่ที่สมบูรณ์ในอนาคต จากการสรุปผลการสำรวจข้อมูลพื้นฐานด้านกิจกรรมนักศึกษาทบวงมหาวิทยาลัยได้ กล่าวถึง ประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษา ไว้ว่านักศึกษาเห็นประโยชน์จากการเข้าร่วมกิจกรรมมากที่สุด คือ การ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหาประสบการณ์ในการทำงานกับผู้อื่น อันดับรองลงไปคือ การเรียนรู้การทำงานเป็นทีมการเรียนรู้ การทำงานอย่างเป็นระบบ การสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ การปรับปรุงบุคลิกภาพ การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2537, หน้า 86) ซึ่งสอดคล้องกับ ธิดารัตน์ บุญนุช ที่ได้กล่าวถึงการเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษาที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อนักศึกษาที่ทำให้นักศึกษาได้รับประโยชน์ในด้านต่างๆ (ธิดารัตน์ บุญนุช. 2543, หน้า 3 – 6) ดังนี้

1. ด้านวิชาการและสติปัญญา กิจกรรมนักศึกษาเป็นส่วนเสริมและสนับสนุนการเรียนในชั้นเรียนการจัดกิจกรรมได้ดีก็ จะสามารถนำเอาความรู้ จากชั้นเรียนมาประยุกต์เข้ากับสภาพแวดล้อมนอกชั้นเรียนได้จะช่วยให้นักศึกษาได้ ความรู้ และประสบการณ์ จากชั้นเรียน

2. ด้านสังคม กิจกรรมนักศึกษาช่วยสอนและฝึกทักษะพิเศษในการติดต่อกันในสังคมช่วยให้ นักศึกษาเกิดความเข้าใจถึงอิทธิพลและแรงผลักดันของสังคมและวัฒนธรรมต่อทัศนคติความต้องการพื้นฐานด้านการสนับสนุนคุ้นเคย การคบหาสมาคมพบได้ ในกิจกรรม นักศึกษา กิจกรรมเป็นห้องปฏิบัติการที่มีค่ายิงของการใช้ชีวิตในสังคม

3. ด้านการอยู่ร่วมกันกิจกรรมช่วยให้นักศึกษาได้มีปฏิสัมพันธ์กันเองช่วยให้นักศึกษาได้ เรียนรู้ถึงการอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกัน ประชุมร่วมกัน ฝึกหัดประสานงานกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน นอกจากนี้กิจกรรมยังช่วยให้นักศึกษามีความรับผิดชอบต่อกลุ่ม พัฒนาความเข้าใจต่อคนอื่นที่ลึกซึ้ง

4. ด้านพัฒนาการในตัวนักศึกษา กิจกรรมเป็นสิ่งที่ช่วยงานในด้านพัฒนาการของนักศึกษาให้ บรรลุผล จากการที่ทราบลักษณะและภูมิหลังของนักศึกษาเกี่ยวกับความสนใจ สุขภาพร่างกาย และพื้นฐานทางสังคมก็สามารถที่จะจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับการพัฒนาของนักศึกษาในแต่ละขั้นได้ ช่วยนักศึกษาในการปรับตัว ฝึกฝนตนเองเพื่อชีวิตในอนาคต

สรุปได้ว่า การเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษานั้นสามารถช่วยในการพัฒนานักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องอาศัยกำลังกายกำลังใจในการมีส่วนร่วมทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่เหมาะสม ซึ่งนักศึกษาคนหนึ่งสามารถมีส่วนร่วมกับสิ่งต่างๆ ได้ในเวลาที่ต่างกัน ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญกับลักษณะของการมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาให้ได้ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

องค์ประกอบที่ 3 ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตหรือสถานประกอบการ

ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตหรือสถานประกอบการเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะบ่งบอกถึงความสำเร็จของการปฏิบัติงาน เนื่องจาก ความพึงพอใจดังกล่าว มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์การ ถ้าบุคคลในองค์การมีความพึงพอใจในงานสูงคุณภาพของงานก็จะสูงตามไปด้วย ซึ่งลำดับต่อไปผู้วิจัยจะนำเสนอเกี่ยวกับแนวคิด ความพึงพอใจ ดังนี้

3.1 ทฤษฎีตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎีตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ในการศึกษาถึงความพึงพอใจของ นายจ้าง / ผู้ใช้บัณฑิตจำเป็นต้องอาศัยทฤษฎีการสร้างความพึงพอใจมาอธิบาย แม้ว่าทฤษฎีการสร้างความพึงพอใจมีหลายทฤษฎีแต่ทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับในวงกว้าง คือ ทฤษฎีตามลำดับขั้นความ ต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) โดยมาสโลว์เชื่อว่ามนุษย์เป็น "สัตว์ที่มี ความต้องการ" (wanting animal) และเป็นการยากที่มนุษย์จะก้าวไปถึงลำดับขั้นของความต้องการ อย่างสมบูรณ์ ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์นี้เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจ และได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งแล้วก็จะยังคงเรียกร้องความพึงพอใจสิ่งอื่นๆ ต่อไป ถือเป็นคุณลักษณะของมนุษย์คือ เป็นผู้ที่มีความต้องการจะได้รับสิ่งต่างๆ อยู่เสมอ ซึ่งมาสโลว์ได้เรียงลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต้นไปสู่ความต้องการขั้นต่อไปไว้เป็นลำดับ (Maslow, 1970, p. 46) ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน ที่มีอำนาจมากที่สุดและสังเกตเห็นได้ชัดที่สุดจากความต้องการทั้งหมดเป็นความต้องการที่ช่วยในการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหารน้ำดื่มออกซิเจน การพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการทางเพศ ความต้องการความอบอุ่นตลอดจนความต้องการที่จะถูกกระตุ้นอวัยวะรับสัมผัส

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางด้าน ร่างกายได้รับความพึงพอใจแล้ว ซึ่งจะสังเกตได้ง่ายในทารกและในเด็กเล็กๆ เนื่องจากทารกและเด็กเล็กๆ ที่ต้องการความช่วยเหลือและต้องพึ่งพาอาศัยจากผู้อื่น

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

and love needs) เป็นความต้องการขั้นที่ 3 ที่บุคคลต้องการได้รับความรักและความเป็นเจ้าของโดยการสร้าง ความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวหรือกับผู้อื่น ดังนั้นบุคคลจะรู้สึกเจ็บปวด มากเมื่อถูกทอดทิ้ง ไม่มีใครยอมรับ ถูกตัดขาดจากสังคม หรือการไม่มีเพื่อน เมื่อบุคคลได้รับความรัก และการให้ความรักแก่ผู้อื่นอย่างมีเหตุผลจนทำให้เกิดความพึงพอใจ

4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Esteem needs) แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ กล่าวคือ ลักษณะแรกเป็นความต้องการนับถือตนเอง (self–respect) คือ ความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแข็งแรง มีความสามารถในตนเอง มีผลสัมฤทธิ์ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น และมีความเป็นอิสระ ทุกคนต้องการที่จะรู้สึกว่าเขามีคุณค่าและมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงานภารกิจต่างๆ และลักษณะที่สองเป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (esteem from others) คือ ความต้องการมีเกียรติยศ การได้รับยกย่อง การยอมรับ และความต้องการที่จะได้รับความยกย่องชมเชยในสิ่งที่เขากระทำซึ่งทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าว่าความสามารถของเขาได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self–actualization needs) เป็นความต้องการอย่างหนึ่งของบุคคลที่จะบรรลุถึงจุดสูงสุดของศักยภาพ โดยบุคคลที่ประสบผลสำเร็จในขั้นสูงสุดนี้จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในสิ่งที่ท้าทายความสามารถและศักยภาพของเขา อีกทั้งมีความปรารถนาที่จะพัฒนาตนเองทำให้มีพลังและแรงขับของตนเองที่จะกระทำพฤติกรรมตรงกับความสามารถของตน

ทฤษฎีตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ สามารถใช้อธิบายความพึงพอใจของบุคคล ซึ่งมีความต้องการเป็นลำดับขั้นสูงขึ้นเรื่อยๆ หากผู้จ้างงาน/ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจต่อบัณฑิตในลำดับขั้นสูงขึ้น การพัฒนาศักยภาพของตนเองก็ย่อมสูงขึ้น จึงส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาและประสบความสำเร็จได้มากขึ้น เนื่องจากหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ประกอบด้วยบุคลากรจำนวนมากที่สำเร็จ การศึกษาจากต่างมหาวิทยาลัยและต่างสถาบัน ซึ่งบุคลากรดังกล่าวต่างก็เป็นกำลังสำคัญต่อผลการดำเนินงานเป็นอย่างมาก และการดำเนินงานจะเป็นไปได้ด้วยดีนั้น ผู้จ้างงาน/ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าความพึงพอใจมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์การ เพราะเป็นองค์ประกอบที่สร้างความสำเร็จให้องค์การประการหนึ่ง และเป็นตัวสะท้อนที่สำคัญประการหนึ่งของ

การผลิตบัณฑิตในแต่ละมหาวิทยาลัย เพื่อส่งผลถึงการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องต่อไป

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

Keith Davis (Keith Davis, อ้างถึงใน วิเรืองรอง รัตนวิไลสกุล, 2540 หน้า 205) กล่าวไว้ว่า องค์การเป็นระบบสังคม เป็นที่รวมของศาสตร์วิชาการและความเป็นมนุษย์ ดังนั้นทุกๆ ชีวิตในองค์การไม่ว่าจะเป็นนายจ้างหรือลูกจ้างย่อมต้องมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกันและกัน เพื่อไปสู่เป้าหมายอันหมายถึงความสำเร็จขององค์การ อย่างไรก็ตาม โดยธรรมชาติของคนในองค์การจะมีความแตกต่างกันออกไปกล่าวคือ นายจ้างต้องการอย่างหนึ่งในขณะที่ลูกจ้างต้องการอีกอย่างหนึ่งทัศนคติของนายจ้างต่อผู้เป็นลูกจ้าง ปรัชญาของผู้เป็นนายจ้างหรือนักบริหารส่วนใหญ่ จะถูกกำหนดขึ้นจากแนวคิดเกี่ยวกับผู้ใช้แรงงาน กล่าวคือ ทัศนคติขั้นพื้นฐานของนายจ้างจะมีผลต่อการดำเนินงานและการปฏิบัติตนต่อผู้เป็นลูกจ้างในลักษณะแนวคิดต่างๆ อาทิ เช่น

1. ผู้ใช้แรงงานเป็นวัสดุอย่างหนึ่ง
2. คนงานหรือลูกจ้างเป็นเสมือนเครื่องจักร
3. ลูกจ้าง คือ คนในความปกครอง
4. ลูกจ้าง คือ มนุษย์ผู้ใช้แรงงาน
5. ลูกจ้างเป็นเสมือนสมาชิกหนึ่งขององค์การ
6. ลูกจ้างเป็นเสมือนหุ้นส่วน

อย่างไรก็ตาม แม้ว่านายจ้างจะมีทัศนคติหรือแนวคิดในลักษณะต่างๆ แตกต่างกัน แต่ผลการดำเนินงานในองค์การและการปฏิบัติต่อผู้จ้างงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะเปลี่ยนไป ไม่ว่าในแง่ของสวัสดิการ การให้ผลประโยชน์ตอบแทน เช่น หากนายจ้างยอมรับทศนคติที่ว่า ลูกจ้างคือคนในความปกครอง นายจ้างก็จะตระหนักถึงสวัสดิการของลูกจ้าง ความพึงพอใจในงานและความสามารถในการทำงานของลูกจ้าง

ในมุมของนายจ้างและลูกจ้างมีความต้องการไม่เหมือนกัน (วิเรืองรอง รัตนวิไลสกุล, 2540, หน้า 206 – 207) ซึ่งความต้องการของนายจ้างหรือองค์กร ย่อมแตกต่างกันตามลักษณะการบริหารงานของแต่ละองค์การที่มี วัตถุประสงค์ที่แตกต่างกัน แต่โดยทั่วๆ ไปแล้วองค์การจะมีความต้องการคล้ายคลึงกันในเรื่องต่อไปนี้

1. ต้องการเสียค่าใช้จ่ายในด้านการดำเนินงานให้น้อยที่สุด เพื่อหวังกำไรให้ได้มากที่สุด เนื่องจากค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานมีมากมาย อาทิ เงินเดือน

เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ อาคาร เป็นต้น

2. ต้องการประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระดับสูง เพราะเมื่อองค์การลงทุนดำเนินงานแล้วย่อมหวังจะให้การงานต่างๆ สำเร็จลุล่วงได้ผลดี มีปริมาณผลงานสูง นั่นย่อมจะทำให้องค์การได้ผลกำไรมากยิ่งขึ้น

3. ต้องการสร้างความสนใจในการทำงานของคนงาน เมื่อองค์การสามารถทำให้คนงานเกิดความพอใจที่จะทำงานแล้ว ก็ต้องพยายามกระตุ้นให้คนทำงานมากขึ้นทั้งดูแลและติดตามงานให้ผลงานที่ทำถูกต้องและได้ผลดีต่อองค์การ หากสนใจและพอใจในการทำงาน ผลงานย่อมมีประสิทธิผลสูง

4. ต้องการฝึกฝน/อบรมคนในองค์การเพื่อความก้าวหน้ายิ่งขึ้น ขององค์การนอกจากความต้องการขององค์การที่มีต่อลูกจ้างแล้ว ยังมีพฤติกรรมที่นายจ้างปรารถนาให้ลูกจ้างมีหรือกระทำ ดังนี้

4.1 มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ เพราะถ้าลูกจ้างขาดคุณสมบัติในข้อนี้แล้วจะทำให้นายจ้างลำบากใจมาก

4.2 มีความเป็นมิตร ร่าเริงเบิกบาน และให้ความร่วมมือด้วยดี กล่าวคือ กิริยามารยาท ตลอดจนการพูดจาจะต้องรู้ว่าอะไรควรไม่ควร

4.3 มีความเจริญก้าวหน้า มีความคิดริเริ่ม มีเหตุผล กล่าวคือ มีการตัดสินใจดี ไม่หยิ่งยโสหรืออวดดี อวดเด่นเกินหน้าเกินตา

4.4 มีความสนใจในงานขององค์การส่วนรวม ไม่สนใจแต่งานที่ได้รับมอบหมายและอนาคตของตนเองเท่านั้น

4.5 รักและสนใจต่อการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม อันเป็นประโยชน์ต่องานแล้วนำความรู้นั้นๆ มาใช้ให้ได้ผลและเป็นประโยชน์ต่องานหรือองค์การจริงๆ

4.6 เมื่อได้รับการฝึกอบรมและฝึกทำงานโดยใกล้ชิดนายจ้างแล้วจะต้องสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายตามลำพังได้ โดยไม่ต้องคอยควบคุมดูแลหรือสั่งสอนกันอยู่เรื่อยๆ อย่างไม่จบสิ้น

4.7 สามารถเสนอข้อคิดเห็นในทางเสริมสร้าง เพื่อให้ได้มาซึ่งวิธีการทำงานที่ดีกว่าวิธีที่ทำหรือวิธีที่ใช้อยู่ปัจจุบัน

4.8 เคารพในหลักความยุติธรรมและปฏิบัติตามเกณฑ์ของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

องค์การที่วางไว้ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนเป็นใหญ่

3.3 การตอบสนองความคาดหวังของผู้บังคับบัญชา

จำเนียร จวงตระกูล, 2540, หน้า 80 – 85 ในการที่จะจัดว่าใครเป็นพนักงานที่ดีนั้น ผู้ที่ตัดสินคือผู้บังคับบัญชา ดังนั้นความคาดหวังของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การที่ต้องมีความรู้สึกดี มีความสามารถดี มีความประพฤติดี และมีสุขภาพดี กล่าวคือ องค์ประกอบสำคัญมีสองประการคือ ปฏิบัติงานดี และประพฤติดี โดยมีแนวทางประกอบการพิจารณาการปฏิบัติงานดีและประพฤติดี ดังนี้

1. แนวทางการปฏิบัติงานดี มีลักษณะดังนี้

1.1 มีความขยันหมั่นเพียรดี เอาจริงเอาจังในเวลาทำงาน ตั้งใจทำงานให้เสร็จ

1.2 มีผลงานที่มีคุณภาพดี โดยสามารถปฏิบัติงานให้ได้ปริมาณและมาตรฐานหรือเกินกว่าและมีคุณภาพดี โดยดูจากความถูกต้อง สมบูรณ์ตามที่ต้องการ

1.3 มีความรับผิดชอบเป็นที่ไว้ใจได้ดี รับผิดชอบทั้งตนเองต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชาและต่อหน่วยงาน

1.4 มีความรู้ความเข้าใจงานเป็นอย่างดี จะต้องรู้ขั้นตอนและขอบเขตของการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีและสามารถทำได้อย่างดีด้วย

1.5 มีความสามารถในการเรียนรู้ดี เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้เสมอเพื่อช่วยปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

1.6 มีความคิดริเริ่มดี พยายามที่จะสร้างสรรค์ คิดค้นหาวิธีการทำงานให้ดีขึ้น สะดวกขึ้น ประหยัดและปลอดภัยมากขึ้น

1.7 มีดุลยพินิจและสามัญสำนึกดี มีไหวพริบ มีการคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผล และตัดสินใจอย่างเป็นเหตุเป็นผล

1.8 มีมนุษยสัมพันธ์ดีสามารถเข้ากับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดีทั้งกับเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา และบุคคลอื่นๆ รวมทั้งมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม

1.9 มีความร่วมมือดี ให้ความสำคัญของการให้ความร่วมมือและประสานงานกัน มีการทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารที่ดี

1.10 มีเจตคติที่ดีต่องานและองค์การ ซึ่งจะต้องมีเจตคติที่ดีต่อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อลูกค้า และผู้อื่นตลอดทั่วทั้งองค์การ

2. แนวทางการประพฤติตนให้ดี มีลักษณะดังนี้

2.1 การมาทำงาน ต้องมาทำงานตรงตามเวลาอย่างปกติและสม่ำเสมอ และปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด

2.2 การปฏิบัติหน้าที่ ต้องไม่ประมาทเลินเล่อในการทำงาน ต้องเอาใจใส่งานอยู่เสมอ ไม่หนีงาน ใช้เวลาในการทำงานให้เป็นประโยชน์ต่องานอย่างเต็มที่ และต้องให้ข้อเท็จจริงที่ถูกต้องชัดเจน

2.3 การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ต้องรับผิดชอบ มีวินัยให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จได้ทันเวลา ไม่ขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชา

2.4 การรักษาความลับของหน่วยงานและข่าวสารองค์การเพื่อประโยชน์ขององค์การ

2.5 การรักษาผลประโยชน์ขององค์การ ทั้งทางตรงและทางอ้อม

2.6 การใช้และการระวังรักษาทรัพย์สินขององค์การ ทั้งในแง่ระวังรักษา และป้องกันไม่ให้คนอื่นทำให้ทรัพย์สินในองค์กรเสียหาย

2.7 ความซื่อสัตย์สุจริต ต้องซื่อสัตย์สุจริต และมีความจงรักภักดีต่อองค์การ

2.8 ความประพฤติและพฤติกรรม ต้องประพฤติปฏิบัติตนในลักษณะที่เป็นที่ต้องการขององค์การ

2.9 การแต่งกายและปรากฏกาย ต้องแต่งกายสุภาพเรียบร้อยตามความนิยมของสังคม

2.10 การมีหนี้สิน ต้องปฏิบัติตามพันธกรณีที่ตนมีอย่างเคร่งครัด ไม่ว่าเป็นทางการเงินหรืออย่างอื่นใดก็ตาม ดังนั้น จึงอาจกล่าวสรุปได้ว่า มุมมองและความต้องการของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้างหรือผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยทั่วไปจะเกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำงาน และการประพฤติตนของลูกจ้าง/ผู้ใต้บังคับบัญชา ความพึงพอใจของนายจ้างจึงครอบคลุมอยู่ในประเด็นความรู้ความสามารถในทางวิชาชีพและวิชาการทั่วไป บุคลิกภาพและคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.4 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตที่สอดคล้องกับแนวคิดของการพัฒนา

สถาบันอุดมศึกษาไทยในอดีตมุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตออกไปรับใช้สังคม โดยเน้นความรู้ความสามารถ และเป็นผู้ประพฤติดี ลักษณะเด่นของสังคมไทยในอดีตเป็นสังคมที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของระบบราชการ บัณฑิตไทยในอดีตส่วนใหญ่จึงมุ่งรับใช้ระบบราชการ ค่านิยมนี้ยังสามารถพบเห็นได้ในสังคมยุคใหม่ แต่ลดความนิยมลงมาก ทั้งนี้อาจเป็นผลจากกระแสโลกาภิวัตน์ที่เข้าครอบงำโลกไว้ รวมถึงประเทศไทยด้วย ดังนั้นคุณลักษณะของบัณฑิตจะต้องเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสของเศรษฐกิจและสังคมโลกาภิวัตน์ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตั้งแต่ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504 – 2509) จนถึงฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2545 – 2549) มีสาระสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการศึกษาต่างๆ กล่าวคือ ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 1 – ฉบับที่ 5 ไม่ได้ยกเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นประเด็นหลัก แต่เน้นการพัฒนาโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศเป็นสำคัญ ซึ่งมีการกล่าวถึงนโยบายการศึกษาอย่างชัดเจนเป็นครั้งแรกในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2510 – 2514) มีการกำหนดเป้าหมายด้านการบริหารการศึกษาไว้ มีแนวคิดเรื่องการแบ่งเบาภาระไปให้เอกชน มีการพัฒนาโครงสร้างการบริหารการศึกษา ต่อมาในแผนพัฒนาฯ เมื่อย่างเข้าสู่แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530–2534) มีการเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นนโยบายหลัก แก้ไขปัญหาการขาดแคลนกำลังคนในทุกระดับ โดยเฉพาะกำลังคนที่จะต้องป้อนสู่ระบบอุตสาหกรรมของประเทศซึ่งเน้นวิศวกรและช่างเทคนิคสาขาต่างๆ มีการส่งเสริมให้สถาบันกรศึกษาเอกชนเข้ามามีบทบาทในการผลิตกำลังคนในสาขาที่ขาดแคลน ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 – 2539) ได้ดำเนินการรักษาสมดุลระหว่างการพัฒนาทางสังคมกับการพัฒนาเศรษฐกิจให้มีความต่อเนื่องอย่างมีเสถียรภาพและมีอัตราที่เหมาะสมในทุกสาขาทางเศรษฐกิจ และมุ่งเน้นการขยายตัวทางเศรษฐกิจไปสู่สังคมภูมิภาค แม้ว่ากำลังคนในสาขาที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมจะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นแต่จัดหากำลังคนในด้านคุณภาพได้ยาก โดยเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (วิศวกรรมเครื่องกลไฟฟ้า เคมี เครื่องมือวัดและควบคุม โยธา คอมพิวเตอร์) ด้านการตลาดและการจัดการธุรกิจท่องเที่ยวสิ่งแวดล้อมการแพทย์และการเกษตรสมัยใหม่ โดยมีความต้องการกำลังคนเหล่านี้เพิ่มขึ้นมาก แต่ระบบการศึกษาผลิตออกมาไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของการพัฒนาประเทศ ในช่วงแผนพัฒนาฯฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) มีแนวคิดยึด “คนเป็นศูนย์กลางของการ

พัฒนา” โดยรัฐได้ยกนโยบายด้านการศึกษาขึ้นเป็นส่วนสำคัญของแผนพัฒนาการศึกษา ซึ่งมีสาระสำคัญได้แก่ การเตรียมความพร้อมของนักเรียนระดับปฐมวัย การเน้นคุณภาพการศึกษาทุกระดับ ตั้งแต่ขั้นพื้นฐานถึงระดับอุดมศึกษา เน้นการฝึกหัดครูและการพัฒนาฝีมือแรงงานทุกสาขา สำหรับช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) ได้นำพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เรื่อง เศรษฐกิจพอเพียง ยึดทางสายกลาง เพื่อให้ประเทศชาติผ่านพ้นวิกฤตเข้าสู่สภาวะมั่นคง ทำให้หน่วยงานทุกระดับทำการวิเคราะห์ตนเองและนำหลักวิชามาเป็นแนวทางในการจัดทาแผนดำเนินการมากขึ้น แผนนี้ได้กำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสังคมไทยให้เป็น “สังคมเข้มแข็งและมีคุณภาพ” โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ลักษณะ คือ 1) เป็นสังคมคุณภาพ ที่ยึดหลักความสมดุล ความพอดี สามารถสร้างคนทุกคนให้เป็นคนดี คนเก่ง พร้อมด้วยคุณธรรมจริยธรรม พึ่งตนเองได้ คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีระบบดี มีประสิทธิภาพระบบเศรษฐกิจมีเสถียรภาพ มีความเข้มแข็งและและแข่งขันได้ ได้รับการพัฒนาอย่างยั่งยืนและสมดุลกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ระบบการเมืองการปกครองโปร่งใส เป็นประชาธิปไตย ตรวจสอบได้และมีความเป็นธรรมในสังคมไทย 2) สังคมแห่งภูมิปัญญาการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้คนไทยทุกคนสามารถคิดเป็นทำเป็น มีเหตุผล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต รู้เท่าทันโลก สามารถสั่งสมทุนทางปัญญา รักษาและต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม 3) สังคมสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน ที่ดำรงไว้ซึ่งคุณธรรมและคุณค่าของเอกลักษณ์สังคมไทยที่พึงพาเกื้อกูลกัน รู้รัก สามัคคี มีจารีตประเพณีดีงาม มีความเอื้ออาทร รักภูมิใจในชาติและท้องถิ่น มีสถาบันครอบครัวที่เข้มแข็ง ตลอดจนเครือข่ายชุมชนทั่วประเทศ นอกจากนี้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 – 11 ก็ยังคงเน้นการพัฒนาคนที่เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาด้านต่างๆ พร้อมๆ กับการพัฒนาระบบควบคู่กันไปดังนั้น จึงเน้นพัฒนาการศึกษาด้านคุณภาพมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2552)

3.5 ความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับบัณฑิต

3.5.1 ความรู้ความเข้าใจในชีวิตและสังคม ผู้เรียนควรได้รับประสบการณ์ที่สร้างเสริมความเข้าใจในความคิดคู่แย้งที่มักต้องเข้ามาเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของบุคคลหรือสถาบัน ไม่ว่าจะเป็นในชีวิตประจำวัน หรือในชีวิตการทำงาน ได้แก่

ความร่วมมือ ⟷ การแข่งขัน
ความทันสมัย ⟷ การอนุรักษ์
ความมีเอกภาพ ⟷ ความแตกต่างหลากหลาย
ความเป็นสากล ⟷ การแสวงหาเอกลักษณ์
การเน้นภูมิปัญญาไทย/ท้องถิ่น
ความรู้เชิงทฤษฎี ⟷ ความสามารถในการปฏิบัติ
ความกว้างขวางครอบคลุม ⟷ ความลุ่มลึกของสาระ
โอกาสให้ผู้เรียนเลือก ⟷ เงื่อนไขข้อกำหนดด้วยตนเอง
การหล่อหลอมซึมซับทาง ⟷ ความมีอิสระซึ่งอาจทำให้เกิด
วัฒนธรรมและสังคม ⟷ ความแปลกแยกจากสังคม
การคิดแบบแยกส่วน ⟷ การคิดแบบบูรณาการ
(Fragmentation) ⟷ สหวิทยาการ (Integration)

3.5.1.1 ทักษะการเรียนรู้และการสื่อสาร (Learning and communication skills)

1) ความสามารถในการใช้ภาษา (Language skills) กล่าวคือ ความสามารถในการอ่าน และเขียน การรู้จักฟังผู้อื่น การรู้จักแลกเปลี่ยนความคิด และการคิดร่วมกัน การนาเสนอความคิด หรือผลงาน

2) ความสามารถในการแสวงหาความจริงทั้งในเรื่องของมนุษย์และเรื่องของวิทยาศาสตร์ด้านต่างๆ (Truth-seeking skills) ความสามารถในการใช้แหล่งข้อมูล หรือแหล่งวิทยาการ การรู้จักสืบค้นข้อมูล และการใช้ข้อมูลเป็นความสามารถในการค้นคว้าวิจัย

3) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (Computer literacy) เพื่อการสืบค้นข้อมูล และเพื่อการนำเสนอข้อมูลความคิดหรือผลงาน

4) ความสามารถเรียนรู้ทำงานอย่างอิสระ (Independent learning)

5) ความสามารถทำงานเป็นทีม (Team work)

6) ความสามารถจัดการเวลาของตนเอง (Time management)

7) ความสามารถวางแผน ประเมินและปรับปรุงตนเอง และ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การทำงานรวมทั้งผลงานของตนเอง (Planning and evaluation skills)

3.5.2 ทักษะการคิดและการเรียนรู้แบบลุ่มลึก (Thinking skills and deep learning)

3.5.2.1 การคิดวิเคราะห์ข้อมูลความคิดอย่างจริงจัง (Analysis)

3.5.2.2 การคิดอย่างมีวิจารณญาณ หรือวิจักษณ์วิจารณ์ (Critical thinking)

3.5.2.3 การคิดแบบสหวิทยาการ (Interdisciplinary thinking)

3.5.2.4 การคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking)

3.5.2.5 การคิดแบบไตร่ตรอง หรือสะท้อนย้อนทวน (Reflective thinking)

3.5.2.6 ความสามารถในการเผชิญสถานการณ์ปัญหาและการคิดแก้ปัญหา (Problem–solving)

3.5.2.7 การรู้จักตั้งประเด็นและตั้งคำถาม (Issue–raising and questioning)

3.5.2.8 ความสามารถเปรียบเทียบเชื่อมโยงข้อมูลความคิด (Comparing and linking ideas)

3.5.2.9 ความสามารถพิจารณาข้อขัดแย้งทางความคิด (Examining conflicts)

3.5.2.10 ความสามารถใช้หลักการหรือทฤษฎีในการวิเคราะห์ (Using principles)

3.5.2.11 ความสามารถสรุปจากหลักฐานข้อมูล (Making conclusion from evidences)

3.5.2.12 ความสามารถสร้างความหมายให้กับข้อมูลความคิด (Making meaning of ideas)

คุณลักษณะที่ต้องบ่มเพาะ

1. ความมีคุณธรรม จริยธรรม (Virtues and ethics)

2. ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน (Learning motivation) คือ ความมีจิตวิจัย ความมีอิสระในการแสวงหาความรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ความมีจิตสำนึกต่อสาธารณะหรือส่วนรวม (Public consciousness) ความมีจิตบริการ การมุ่งพัฒนาส่วนรวม

4. ความมีวัฒนธรรมในการทำงานอย่างจริงจัง (Culture of work)

5. ความสามารถชี้นำสังคม (Leadership)

6. ความกล้าหาญทางวิชาการ (Academic courage)

7. พลังตั้งใจมั่น (Will–power)

8. ความเปิดกว้างต่อข้อมูลความคิด (Openness)

9. ความรับผิดชอบต่อพันธกิจ (Commitment)

10. ความสามารถปรับตัวได้ ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

11. ความสามารถยืดหยุ่นและเปลี่ยนแปลงได้ด้วยหลักฐานข้อมูล

12. ความมีอิสระทางความคิด (Autonomy of thought)

ความรู้ความสามารถเฉพาะทาง

เป็นหลักทฤษฎีและการปฏิบัติในวิชาชีพที่ผู้เรียนเลือกเรียน เพื่อจะนำไปใช้ประกอบอาชีพในอนาคต

พระราชมุนี (ประยุทธ์ ปยุตโย, 2540 อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2547 หน้า 13) ได้กำหนดคุณสมบัติของบัณฑิตที่พึงประสงค์ 10 ประการ คือ

1. มองเห็นสัจธรรมความจริงของโลก

2. มีสติปัญญา ทันต่อเหตุการณ์

3. เป็นปัญญาชนผู้มีความดีงาม

4. เป็นผู้ใฝ่รู้ สู้สิ่งยาก

5. เป็นผู้มีประสิทธิภาพ

6. อยู่ร่วมกันอย่างสันติกับสังคมและสิ่งแวดล้อม

7. มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

8. มีความสมบูรณ์ทั้ง 4 ด้าน คือ กาย จิตใจ ศีล และปัญญา

9. มีนิสัยที่ดี มีพฤติกรรมที่เหมาะสม

10. สร้างสรรค์สังคม

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2540 อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อุดมศึกษา, 2547, หน้า 13) ได้กำหนดคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ 10 ประการ คือ

1. มองเห็นทิศทางที่เหมาะสมของสังคมพร้อมรับผิดชอบ

2. เข้าใจการเปลี่ยนแปลงของโลกและนานาชาติตลอดเวลา พร้อมมองเห็นผลกระทบ

3. มีความเชื่อมั่นและเป็นตัวของตัวเอง

4. มีหลักวิชาการ สามารถประยุกต์ใช้ได้

5. รับรู้ปัญหาสังคม มีสำนึกร่วมกับสังคม

6. ติดต่อและทำงานร่วมกับผู้อื่นให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

7. รู้ถึงปัญหามนุษยชาติ

8. มีความรับผิดชอบ

9. มีจริยธรรม มีเหตุผล

10. เป็นผู้นำ

จรัส สุวรรณเวลา (2545, หน้า 14) ได้สรุปกลุ่มของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ดังนี้

1. กลุ่มคุณลักษณะด้านวิชาชีพ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

2. กลุ่มความเป็นนักวิชาการ หมายถึงความสามารถในการหาความรู้เพิ่มเติม มีนิสัยใฝ่รู้ความสามารถทางภาษา ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร สารสนเทศ ความซื่อสัตย์สุจริตของการเป็นนักวิชาการ

3. กลุ่มทักษะกระบวนการคิด มีวิจารณญาณ การตีค่าและใช้ข้อมูลอย่างสมเหตุสมผล

4. กลุ่มความสามารถที่จะพัฒนาและปรับตนให้เหมาะกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีวิสัยทัศน์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำเป็นและแก้ปัญหาเป็น

5. กลุ่มความเป็นพลเมืองดีของประเทศ ของภูมิภาคและของโลก มีค่านิยมที่ถูกต้องทั้งด้านสังคมและมนุษยธรรม ความเสมอภาคและเอกภาพ สามารถยืนหยัดในหลักการเป็นที่พึ่งของสังคมได้

6. กลุ่มคุณธรรม จริยธรรม โดยสอดแทรกกำกับในพฤติกรรมทุกด้าน ทั้งกาย วาจา และใจ

Brown (1972 อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2547

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

หน้า 14) ได้เสนอเป้าหมายในการพัฒนานักศึกษา เพื่อให้มีลักษณะที่พึงประสงค์ 5 ประการ ได้แก่

1. การพัฒนาเอกลักษณ์ ซึ่งรวมถึงการพัฒนาค่านิยมและคุณธรรม
2. การพัฒนาทักษะในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
3. การพัฒนาทักษะด้านการเรียนและสติปัญญา
4. การพัฒนาด้านสุนทรียภาพ
5. การพัฒนาด้านร่างกาย นันทนาการ

คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2539 – 2550 จุดมุ่งหมายของการปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2539 – 2550 กำหนดไว้ว่าเพื่อสร้างบุคคลแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้และสังคมแห่งการเรียนรู้โดยมีความมุ่งหวังว่าผู้ที่ผ่านการศึกษาทุกระดับจะมีความสามารถและคุณลักษณะพื้นฐานที่สำคัญดังนี้ คือ เป็นผู้ที่มีความสามารถในทางวิชาการและวิชาชีพมีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ไม่เห็นแก่ตัว เสียสละ อดทนร่วมมือกับผู้อื่นได้ มีความเป็นประชาธิปไตย มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ทั้งนี้อยู่บนพื้นฐานของวัฒนธรรมไทยและความเหมาะสมของการศึกษาแต่ละระดับ

คุณลักษณะและขีดความสามารถของบัณฑิต สรุปได้ดังนี้

1. ต้องมีองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนที่มีความลุ่มลึกพอที่จะเริ่มปฏิบัติงานระดับมืออาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ต้องมีทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเอง เพื่อแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอและเพื่อความเป็นเลิศในวิชาชีพ
3. ต้องเป็นนักแก้ปัญหาที่สามารถประยุกต์ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ การคิดเชิงเหตุผลและการคิดเชิงสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาที่แตกต่างกัน
4. ต้องมีทักษะการจัดการที่สามารถปฏิบัติงานด้วยตนเองได้โดยอิสระและปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. ต้องสามารถติดต่อสื่อสารด้วยภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษอย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานวิชาชีพและการสื่อสารประชาคมโลก
6. ต้องสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งความรู้ในการปฏิบัติงานและการพัฒนาความรู้ด้วยตนเอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

7. ต้องมีทักษะและทัศนคติที่เป็นสากล คือ รู้และใช้ภาษาอังกฤษได้ดี ใช้อินเตอร์เน็ตคล่องและมีความเข้าใจในวัฒนธรรมนานาชาติ จนสามารถปฏิบัติงานในวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพในประชาคมโลก

8. ต้องยึดหลักคุณธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ มีความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน

9. ต้องเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น เข้าใจตระหนักในสังคมชุมชนและมีส่วนร่วม ส่วนนำในการพัฒนาชุมชนของตนเอง

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตหรือสถานประกอบการนั้น เป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จในแนวทางของการบริหารจัดการงานกิจการนักศึกษาอย่างมีคุณภาพ การศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในแต่ละปีการศึกษานั้น ทั้งนี้ผลดังกล่าว นอกจากจะทำให้งานกิจการนักศึกษาได้รับทราบความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตในคุณลักษณะต่างๆ และยังส่งผลให้สามารถนำข้อมูลที่ได้มาใช้ประโยชน์เพื่อการสร้างและพัฒนากิจกรรม พร้อมทั้งเสริมทักษะที่จำเป็นต่อการประกอบวิชาชีพ รวมถึงด้านคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดผลแก่บัณฑิตได้อย่างถูกต้อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตหรือผู้ประกอบการ ให้เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและมีคุณภาพตามมาตรฐานสากลและสนองตอบนโยบายของรัฐบาลตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติที่มุ่งเน้นการพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ

ตอนที่ 2 ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะ

ในการศึกษาแนวคิดทฤษฎี เพื่อกำหนดปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษานั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเชิงทฤษฎีที่สังเคราะห์จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยที่ระบุถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ และผลการวิจัยที่ระบุถึงปัจจัยที่เป็นสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลสถานศึกษา ซึ่งน่าจะนำมาเทียบเคียงและประยุกต์ใช้ให้เข้ากับบริบทการบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏได้ เพื่อนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเพื่อการวิจัย (conceptual framework) ที่ชัดเจนและสมเหตุสมผล ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

Steers (1977, p. 177 – 184) ไดเสนอโมเดลกระบวนการของประสิทธิผล (A Process Model of Effectiveness) ที่เนนกระบวนการสำคัญที่สัมพันธกับประสิทธิผลขององคการธรรมชาติการเปลี่ยนแปลงขององคการ และสภาพแวดลอม รวมทั้งบทบาทสำคัญของการบริหารที่จะตองสร้างความเขาใจ และตระหนักถึงความสัมพันธระหวางองค์ประกอบตางๆ ขององคกรที่จะนำไปสู่การยกระดับความสำเร็จ และการมีประสิทธิผลขององคการ ซึ่งโมเดลกระบวนการนี้ครอบคลุมมิติ สำคัญ 3 มิติ คือ 1) การตระหนักและให้ความสำคัญกับการบรรลุเป่าหมายสูงสุดที่เปนไปได้ 2) การพิจารณาองคกรเชิงระบบที่เปนระบบเปดเนนความสำคัญของปฏิสัมพันธระหวางองคกรกับสิ่งแวดลอม และ 3) เนนพฤติกรรมของบุคคลในองคการ โดยเนนความเขาใจในบทบาทของพฤติกรรมของบุคคลที่สงผลกระทบตอผลิตผลขององคการ ความจำเปนของการศึกษาความสัมพันธระหวางความตองการสวนบุคคลกับความตองการขององคการ และความจำเปนของความสอดคลองระหวางเป่าหมายสวนบุคคลกับเปาหมายขององคกร จากแนวคิด 3 ด้าน ดังกล่าว Steers ได้เสนอตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การซึ่งจำแนกออกเป็นตามลักษณะได้ 4 ประเภทได้แก่

1. ลักษณะองคการ (Organizational Characteristics)

1.1 โครงสราง (Structure) หมายถึง ความสัมพันธของทรัพยากรมนุษยที่ไดกำหนดไวในองคกร โครงสรางองคการที่สามารถปรับปรุงพัฒนาความสามารถในการผลิตขององคการสวนมากจะมีการแบงงานโดยยึดความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialization) ขนาดองคกร (Organization Size) ที่เหมาะสมการกระจายอำนาจ (Decentralization) มีการตัดสินใจรวมศูนยที่สวนกลาง และมีความเปนทางการ (Formalization) ตัวแปรดังกลาวมีแนวโนมวามีความสัมพันธทางบวกกับความสามารถในการผลิตและประสิทธิภาพ แตมีแนวโนมวาสัมพันธทางลบกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันตอองคการ

1.2 เทคโนโลยี (Technology) หมายถึง บทบาทของเทคโนโลยีตอกระบวนการผลิตในองคการ ประเภทของเทคโนโลยีที่ใชผลิตและกระบวนการใชเทคโนโลยี ซึ่งเทคโนโลยีมีผลกระทบตอประสิทธิผลองคการ แมวาไมใชผลกระทบโดยตรงแตเทคโนโลยีจะมีปฏิสัมพันธกับโครงสรางองคการ และหากความสัมพันธดังกลาวมีความเหมาะสมก็จะเปนพลังนำไปสูความสำเร็จและการบรรลุประสิทธิผลขององคการ

2. ลักษณะของสภาพแวดลอม (Environmental Characteristics)

ความสำเร็จในการจัดความสัมพันธระหวางองคการกับสภาพแวดลอมขึ้นอยูกับองคประกอบสำคัญ คือ ความสามารถในการคาดคะเน หรือการทำนายภาวะแวดลอม ความถูกตองในการรับรู ภาวะแวดลอมและระดับของความจำเปน หรือเหตุผลเกี่ยวกับความสัมพันธระหวางองคการกับสิ่งแวดลอม องคประกอบทั้ง 3 ประการดังกลาวมีอิทธิพลต่อความเหมาะสมที่องคการตอบสนองตอการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดลอม แบบจำลองกระบวนการมีการประยุกตที่ชัดเจนสำหรับการบริหารองคการชี้ใหเห็นความจำเปนที่ตองติดตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดลอมอยางตอเนื่อง เพื่อการปรับปรุงการออกแบบองคการเทคโนโลยี วัตถุประสงค และพฤติกรรมองคการ เพื่อตอบสนองตอการเปลี่ยนแปลงไดอยางเหมาะสมเกิดผลดีและนำไปสูการอยูรอดขององคกร สภาพแวดลอมจำแนกไดเปน ภาพแวดลอมภายนอกองคการ กับสภาพแวดลอมภายในองคการ

2.1 สภาพแวดลอมภายนอกองคการ (External Environment) ไดแก สภาพแวดลอมดานการตลาด เศรษฐกิจ การเมือง ผูรับบริการ กลุมอิทธิพล โดยพิจารณาในมิติของความยุงยากสลับซับซอน ความมั่นคง ความเคลื่อนไหวและความไมแนนอนของสภาพแวดลอม

2.2 สภาพแวดลอมภายในองคการ (Internal Environment) ไดแก องคประกอบดานวัฒนธรรม บรรยากาศองคการ และสภาพสังคมภายในองคการ ซึ่งเปนตัวกำหนดและกำกับพฤติกรรมบุคคลในองคการ สภาพแวดลอมภายในองคการเปนตัวแปรที่สำคัญและมีอิทธิพลตอโครงสราง เทคโนโลยี สภาพแวดลอมภายนอก ลีลาหรือแบบของการบริหาร และสงผลตอความพยายามของแตละบุคคล และผลผลิตขององคการ โดยทั่วไปสภาพแวดลอมภายในที่เหมาะสมที่สุด คือ บรรยากาศการสงเสริมเกื้อหนุนให บุคคลมีพฤติกรรมเนนการบรรลุเปาหมายองคการ เนนสัมฤทธิผลและการใหความสำคัญกับบุคคลในองคการ

3. ลักษณะบุคคลในองคการ (Employee Characteristics) บุคคลในองคการมีความสำคัญที่สุดตอประสิทธิผลองคการ ทั้งนี้ เพราะพฤติกรรมของบุคคลระยะยาวเปนสิ่งเกื้อหนุนหรือขัดขวางการบรรลุเปาหมายขององคการ การตระหนักและการยอมรับธรรมชาติของความแตกตางระหวางบุคคลในองคการเปนสิ่งจำเปนในการบริหารองคการ เพราะความแตกตางระหวางบุคคลทำใหการตอบสนองตอการบรรลุเป่าหมายองคการแตกตางกันความรูเรื่องความแตกตางของบุคคลในองคการชวยใหผูบริหารองคการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สามารถเลือกใชรูปแบบ และวิธีการที่เหมาะสมในการจัดกลุมคนเพื่อปฏิบัติงาน การบูรณาการเปาหมายสวนบุคคลเขากับเปาหมายขององคการ โดยการทำใหบุคคลสามารถบรรลุเปาหมายของตนไดดวยการปฏิบัติงานที่มุงการบรรลุเปาหมายขององคการจะสงผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน มีทัศนคติที่ดีตอการปฏิบัติงานและเกิดความผูกพันตอองคการในทางตรงกันขามหากเปาหมายสวนบุคคลขัดแยงกับเปาหมายขององคการก็จะนำไปสูการลดลงของความพยายามตางๆ ที่บุคคลกระทำกิจกรรมตางๆ ซึ่งสัมพันธกับประสิทธิผลองคการตัวแปรลักษณะของบุคคลในองคการ ไดแก 1) ความผูกพัน (Attachment) หมายถึง ความสนใจในการรักษาไวซึ่งการเป็นสมาชิกขององคกร ความผูกมัดใจ สิ่งเหลานี้เปนตัวเรงแรงจูงใจใหคนทำงานไดตามเปาหมายขององคการ 2) การปฏิบัติงาน (Job Performance) แรงจูงใจใหบุคลากรปฏิบัติงานโดยการมอบหมายงานที่สอดคลองกับความรู ความสามารถ บุคคลในองคการตองรูเปาหมาย บทบาทหนาที่รับผิดชอบของตนเองอยางชัดเจน

4. นโยบายการบริหารจัดการและการปฏิบัติ (Managerial Policies & Practices) องคการจะบรรลุความสำเร็จ มีการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิผลองคการไดก็ต่อเมื่อผูบริหารองคการไดใชกลไกทางการบริหารอยางสอดคลองกับสถานการณขององคการนั้นๆ ตัวแปรสำคัญของนโยบายและการบริหาร ไดแก

4.1 การกำหนดเปาหมายเชิงกลยุทธที่ชัดเจน ทั้งนี้เนื่องจากประสิทธิผลองคการเปนเรื่องเกี่ยวของกับความสามารถของการบริหารที่จะไดรับการสนับสนุนทรัพยากรและการใชทรัพยากรเพื่อใหเกิดผลผลิตตามวัตถุประสงคและเปาหมายขององคการ ซึ่งหมายรวมถึงเปาหมายของแตละระบบยอยขององคการ เปาหมายของกลุมบุคคลและเปาหมายของแตละบุคคล ซึ่งจำเปนตองสอดคลองเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน

4.2 การแสวงหาและการใชทรัพยากรอยางมีประสิทธิภาพการบริหารองคการ มีความจำเปนตองบูรณาการและประสานงานระบบยอยตางๆ ขององคการในการไดมาและการใชทรัพยากรในการปฏิบัติงานใหบรรลุเปาหมาย หากการบูรณาการ และการประสานงานเปนไปอยางถูกตองสมดุลจะทำใหการใชทรัพยากรอยางคุมคาเปนไปเพื่อการบรรลุเปาหมายขององคการ ฉะนั้น การกำหนดนโยบาย การสรางการรับรู ยอมรับและถือเปนภาระผูกพันของบุคคลในองคการตอนโยบายการใชทรัพยากรจะชวยสรางความมั่นใจวาองคกรนั้นๆ ใชทรัพยากรอยางมีประสิทธิภาพไมเกิดความฟุ่มเฟือยในการปฏิบัติภารกิจและเปนการใชทรัพยากรเพื่อกอใหเกิดผลผลิตขององคการ ตอบสนอง

ตอความตองการของกลุมผูเกี่ยวของนอกจากนี้ เนื่องจากองคการเปนระบบเปดการศึกษาองคการตามแนวทางนี้จึงใหความสำคัญกับขอมูลปอนกลับ และระบบควบคุมใหการปฏิบัติหนาที่ ขององคกรมุงสูเปาหมาย และแมวาระบบควบคุมจะมีหลายแบบ แตแบบจำลองนี้ใหความสำคัญกับลักษณะบุคคลในการควบคุมการปฏิบัติงานในสวนที่รับผิดชอบ

4.3 สภาพแวดลอมการปฏิบัติงาน เปนที่ยอมรับกันวาพฤติกรรมของบุคคลในองคการเปนผลจากปฏิสัมพันธของบุคคลกับสภาพแวดลอมการปฏิบัติงาน ผูบริหารองคการจึงมีความจำเปนตองใหความสนใจในเรื่องคุณภาพของสภาพแวดลอมการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความเกี่ยวของกับการบริหารงานบุคคล ไดแก การคัดเลือกคนและการมอบหมายงาน การฝกอบรมและการพัฒนาองคกร การออกแบบงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการใหผลตอบแทน

4.4 กระบวนการติดตอสื่อสาร การติดตอสื่อสารมีบทบาทสำคัญและเปนตัวกลางในการเชื่อมโยงใหบุคคลในองคการเกิดการประสานงานและดำเนินการสูเปาหมายและวัตถุประสงคขององคกร กระบวนการองคการที่สำคัญๆ เชน ภาวะผูนำ การตัดสินใจ การปรับตัวลวนขึ้นอยูกับความสามารถและประสิทธิภาพในการติดตอสื่อสาร การติดตอสื่อสารจะยิ่งมีความสำคัญมากยิ่งขึ้นหากองคการนั้นๆ ตองเกี่ยวของกับความไมแนนอนในระดับสูง โครงสรางองคการและเทคโนโลยีที่ใชในองคการมีความซับซอนมาก

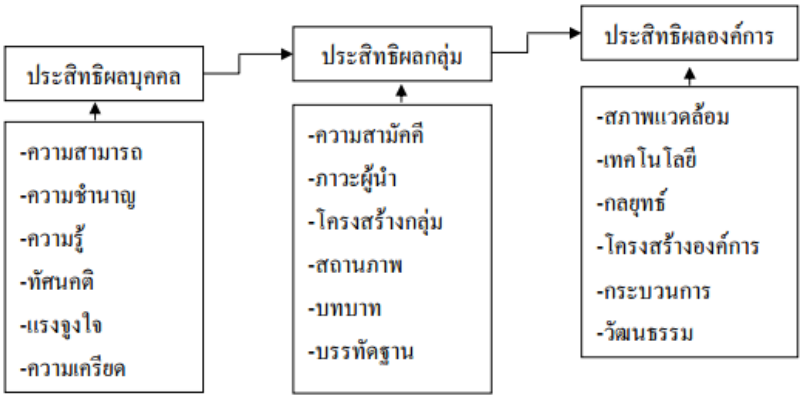
4.5 ภาวะผูนำและการตัดสินใจ ภาวะผูนำของผูบริหารองคการและกระบวนการตัดสินใจมีบทบาทสำคัญตอพฤติกรรมองคการ ผลจากการศึกษาดานภาวะผูนำพบวา กระแสหลักในการศึกษาเรื่องนี้ใหความสำคัญกับการตัดสินใจอยางมีสวนรวม ซึ่งมีขอถกแถลงเกี่ยวกับการใหผูใตบังคับบัญชาในองคการมีสวนเกี่ยวของกับกระบวนการตัดสินใจวามีทั้งขอดีและขอเสีย กลาวคือ จะเกิดผลดีเพราะการทำใหบุคคลในองคการเกิดความกระจางชัดเจน ในความคาดหวังที่องคการมีตอการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมทั้งความชัดเจนเรื่องผลตอบแทนที่บุคคลพึงไดรับจากองคการ หากผลการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จทำใหเกิดความรับผิดชอบและความผูกพันตอผลการตัดสินใจ การตัดสินใจนั้นไดรับการนำไปปฏิบัติ เนื่องจากผูใตบังคับบัญชามีสวนรวมในการตัดสินใจ เพื่อเพิ่มผลกระทบที่เกิดจากอิทธิพลทางสังคมตอการปฏิบัติงานของสมาชิกองคการอยางไรก็ตาม การตัดสินใจโดยใหผูใตบังคับบัญชาเขาไปเกี่ยวของไมไดเปนสิ่งที่พึงประสงคสำหรับทุก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สถานการณ กลาวคือ การตัดสินใจอยางมีสวนรวมจะไมเกิดผลดีหากสถานการณนั้นตองการการตัดสินใจที่มีความรวดเร็ว หรือเปนการตัดสินใจในเรื่องที่ส่งผลกระทบโดยตรงตอผูใตบังคับบัญชานั้นๆ แตการตัดสินใจอยางมีสวนรวมจะเกิดผลดีถาผูใตบังคับบัญชามีขอมูลเกี่ยวกับเรื่องที่ตัดสินใจเพียงพอ และในสถานการณที่การยอมรับการตัดสินใจรวมกันของผูใตบังคับบัญชามีความจำเปนในการนำไปใชในการปฏิบัติงาน

4.6 การปรับตัวขององคการและการริเริ่มสิ่งใหมในการศึกษาธรรมชาติของประสิทธิผลองคการ พบวา ใหความสำคัญกับการที่องคการสามารถปรับตัวและสรางนวัตกรรมที่สอดคลองกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดลอม ปญหาสำหรับผูบริหารองคการก็คือ จะออกแบบกระบวนการเปลี่ยนแปลงและวิธีการนำรูปแบบการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ ไปใชอยางไรจึงจะเกิดผลดีที่สุดในการเลือกกระบวนการเปลี่ยนแปลงมีความจำเปนตองคำนึงถึงตนทุน และผลที่ไดรับจากการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงที่ประสบความลมเหลวเนื่องจากผูบริหารองคการขาดความสามารถในการวินิจฉัยปญหาไดอยางถูกตองไมสามารถเลือกกระบวนการ วิธีการเทคนิคการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับปญหาและบริบทขององคการ

ซึ่งจากการศึกษาในระยะต่อมา พบว่าองค์ประกอบดังกล่าวได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมองค์การสอดแทรกอยู่ด้วย โดย Gibson and others (2006, p. 16) ได้เสนอตัวแบบประสิทธิผล 3 ระดับ คือ ประสิทธิผลบุคคล ประสิทธิผลกลุ่มและประสิทธิผลองค์การ โดยประสิทธิผลแต่ระดับมีสาเหตุที่แตกต่างกัน ความสัมพันธ์ของประสิทธิผลทั้ง 3 ระดับ ชี้ให้เห็นว่าประสิทธิผลระดับกลุ่มขึ้นอยู่กับประสิทธิผลระดับบุคคลและประสิทธิผลระดับองค์การขึ้นอยู่กับประสิทธิผลระดับกลุ่ม โดยที่ประสิทธิผลองค์การโดยรวมมีค่ามากกว่าผลรวมของประสิทธิผลระดับบุคคลและประสิทธิผลระดับกลุ่ม ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในแต่ละระดับ

(ที่มา : Gibson, J. L.; Ivancevich, J. M.; Donnelly, J. H. and Konotask, R. 2006. Organization: Behavior, Structure, Process.12th ed. New York: McGraw-Hill.

French and Bell (1978, p. 41 – 42) ; Owens (2004, p. 140 – 141) กล่าวว่า ในองค์การประเภทต่างๆ ย่อมมีปัจจัยภายในที่ทำหน้าที่ช่วยให้องค์การบรรลุผลสำเร็จได้ง่าย ซึ่งในองก์การใดองค์การหนึ่งจะประกอบไปด้วยปัจจัยภายในที่ความสัมพันธ์และส่งผลถึงกัน 6 ประการ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านเป้าหมาย ซึ่งแต่ละองค์การถูกสร้างขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง โดยจะแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์การ 2) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ซึ่งประกอบด้วย เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุ และวิธีการต่างๆ ในการทำงาน รวมถึงความรู้หรือวิทยาการสมัยใหม่ซึ่งองค์การนำมาใช้เพื่อความสำเร็จขององค์การ 3) ปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วย งานหรือกิจกรรมทั้งหมดที่องค์การต้องดำเนินการ ซึ่งปัจจัยด้านนี้มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดกับปัจจัยด้านเทคโนโลยี เนื่องจากต้องมีการการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ รวมถึงเทคนิควิธการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน การสอนงาน การนิเทศ การบริหาร และการบริการ 4) ปัจจัยด้านโครงสร้าง ปัจจัยด้านนี้ หมายถึง แผนผังการปฏิบัติงานขององค์การซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับกฎ ระเบียบต่างๆ ระบบอำนาจหน้าที่ว่าใครขึ้นตรงกับใคร การสื่อสาร การวางแผน การประสานงาน การควบคุมและการตัดสินใจ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับปัจจัยด้านเทคโนโลยีและด้านภาระงาน 5) ปัจจัยด้านคน ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านทักษะและความสามารถของสมาชิกในองค์การ ด้านลักษณะปรัชญาและภาวะผู้นำของสมาชิกในองค์การ ด้านองค์ประกอบอย่างเป็นทางการขององค์การ เช่น การบริหารงานบุคคล การให้รางวัล การประเมินผล การสื่อสาร และองค์ประกอบอย่างไม่เป็นทางการขององค์การ เช่น การมีปฏิสัมพันธ์ที่ไม่ปรากฏในโครงสร้างองค์การ พฤติกรรมต่อต้านและการรวมกลุ่ม ทัศนคติ ปทัสถาน ความรู้สึก ค่านิยม และสถานภาพของสมาชิกในองค์การ เป็นต้น และ 6) ปัจจัยด้านการประสานงานกับสภาพแวดล้อมภายนอก ปัจจัยด้านนี้เกี่ยวข้องกับการรวบรวมข้อมูลและแลกเปลี่ยนข้อมูลกับสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร เช่น การเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

วัลลภา เทพหัสดินทร์ ณ อยุธยา (2530, หน้า 125 – 126) ได้นำเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนานักศึกษา โดยนำเอาหลักการด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมมาใช้ในการพัฒนานักศึกษาและได้เสนอ ให้มีการเตรียมความพร้อมในกลุ่มบุคคลต่างๆ ดังนั้น ผู้บริหาร ต้องพิจารณาสภาพของสถานศึกษาในด้านต่างๆ ดังนี้

1. หลักสูตร ควรจัดรายวิชาที่เอื้อต่อการพัฒนานักศึกษาในทุกด้านที่สามารถนำไปประยุกต์เข้ากับชีวิตประจำวันได้

2. บุคลากรที่ทำงานด้านกิจการนักศึกษา ควรคัดเลือกบุคคลที่เข้าใจและสนใจความต้องการและปัญหาของนักศึกษาและเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์งานใหม่ๆ อยู่เสมอ

3. ครู อาจารย์ควรคัดเลือกและมีการพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีทัศนคติและบุคลิกภาพเหมาะกับการเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับนักศึกษา บรรยากาศควรอำนวยความสะดวก สนับสนุนริเริ่มจัดบรรยากาศ ที่เอื้อต่อการพัฒนาสติปัญญาของนักศึกษา เช่น การจัดกิจกรรม อภิปรายนิทรรศการ การแข่งขั้นตอบปัญหา เป็นต้น

4. การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ควรให้มีความร่มรื่นสวยงาม สะอาด เป็นระเบียบ อันจะส่งผลถึงผู้ที่อยู่ในสถาบันการศึกษาให้มีจิตใจ สุนทรีย์ และสงบ

5. โครงการพัฒนา ควรมีการริเริ่มสนับสนุนให้มีโครงการด้านการพัฒนาคน เช่น โครงการค่ายรักการอ่าน โครงการบรรพชาภาคฤดูร้อน โครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

6. งานกิจกรรมนักศึกษา ควรสนับสนุนให้นักเรียนได้แสดงออกในวาระต่างๆ ที่หลากหลายรูปแบบ เพื่อให้นักเรียนได้แสดงความสามารถและฝึกฝนการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ

7. ครู อาจารย์ ในการจัดการเรียนการสอน ครูผู้สอนทุกคนควรตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ด้านการพัฒนานักศึกษาอยู่เสมอ โดยการสอนและจัดประสบการณ์ให้รู้สึกสำนึกในความเป็นไทย เข้าใจสภาพและโลกของชีวิต สนับสนุนให้รู้จักคิด ทำสิ่งที่มีประโยชน์ต่อสังคม และเป็นตัวอย่างที่ดีในด้านความรับผิดชอบ ความเสียสละ และควรนำวิธีการใหม่ๆ มาใช้เพื่อให้นักเรียนสนใจในสิ่งที่เรียนมากขึ้น

สำเนาว์ ขจรศิลป์ (2539) กล่าวว่า ปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการพัฒนานิสิตนักศึกษาไปสู่เป้าหมาย ตามที่สถาบันอุดมศึกษาได้กำหนดไว้นั้นมีหลายประการด้วยกัน การพัฒนานิสิตนักศึกษามีปัจจัยสำคัญ 8 ประการ คือ 1) ด้านการบริหาร 2) ด้านวิชาการ 3) ด้านกิจการนักศึกษา 4) ด้านบุคลากร 5) ด้านงบประมาณ 6) ด้านนักศึกษา 7) ด้านสภาพแวดล้อมภายในสถาบัน และ 8) ด้านสภาพแวดล้อมภายนอกสถาบัน

ประเสริฐ บัณฑิศักดิ์ (2540) ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา โดยจำแนกปัจจัยที่ส่งผลออกมาเป็น 4 ด้าน คือ ลักษณะของสภาพแวดล้อม ลักษณะของบุคลากรในองค์การ ลักษณะขององค์การ และนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประสิทธิผลองค์การเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์การ สภาพการใช้เทคโนโลยีในองค์การ สภาพการเมือง คุณลักษณะของผู้นำ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การกำหนดเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ การบริหารงานบุคคล โครงสร้างองค์การ ความสามารถในการแสวงหาทรัพยากร สภาพเศรษฐกิจ สังคม ประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร คุณลักษณะของผู้ร่วมงาน (ศึกษานิเทศก์) และบรรยากาศองค์การ

ธนวิน ทองแพง (2549) ได้วิจัยพบวา ปจจัยที่มีอิทธิพลตอประสิทธิผลขององคการ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองคการ เทคโนโลยีสารสนเทศ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ความพึงพอใจในงานของบุคลากรแรงจูงใจใฝสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร และบรรยากาศองคการ

บัณฑิต ผังนิรันดร (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาอิทธิพลของลักษณะขององคการนโยบายการบริหารและการปฏิบัติงาน สภาพแวดลอมการทำงานภายในองคการ แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันตอองคการ ที่มีตอประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า ปจจัยที่มีอิทธิพลตอประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ได้แก ความผูกพันตอองคการ แรงจูงใจในการทำงาน การกำหนดเป้าหมายองคการ การจัดหาและการใชทรัพยากร และภาวะผู้นำองคการ

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) ทำการศึกษาวิจัยปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยทำการพัฒนาและตรวจสอบความตรงของตัวแบบ จากการศึกษาวิจัยพบ ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ประการดังนี้ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) สมรรถนะขององค์การ 3) การจัดกระบวนการเรียนรู้และ 4) บรรยากาศของโรงเรียน

ญาณิศา บุญจิตร์ (2552, หน้า 5) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า แนวคิด Hodge and Anthony (1988) และ Hoy and Miskel (2001) ได้ปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลองค์การ ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายนอก ลักษณะผู้รับบริการ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และวิเคราะห์แนวคิดของ Steers (1977), Bartol and others (2001) และ Owens (2004) ได้กลุ่มปัจจัยภายใน ได้แก่ คุณภาพบุคลากร ลักษณะงาน เป้าหมาย ทรัพยากร นโยบายการบริหารและการปฏิบัติเทคโนโลยี โครงสร้างองค์กร บรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร

นวลลักษณ์ บุษบง (2552) ศึกษาการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

องค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม โดยใช้กรอบแนวคิดหลักของนักวิชาการ Gibsonet al. ในการกำหนดกลุ่มปัจจัย และองค์ประกอบประสิทธิผลองค์การ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การประกอบด้วย ปัจจัยระดับบุคคลได้ แก่ ความรู้ความสามารถของอาจารย์ คุณภาพผู้เรียน ทัศนคติ ทักษะ การจูงใจ และความเครียด ปัจจัยระดับกลุ่มได้ แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โครงสร้างกลุ่ม สถานภาพ บรรทัดฐาน การติดต่อสื่อสารและความสามัคคี ในระดับองค์การได้ แก่สภาพแวดล้อมภายนอก สภาพแวดล้อมภายใน โครงสร้างองค์การ ภาระงาน การเลือกกลยุทธ์ กระบวนการบริหาร และวัฒนธรรมองค์การ

พัฒนะ สีหานุ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากการวิจัยพบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ปัจจัยดังนี้ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 3) การจัดกระบวนการเรียนรู้และสมรรถนะขององค์การ

รุจิราพรรณ คงช่วย (2554) ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ พบว่า ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) วัฒนธรรมองค์การ 3) ความพึงพอใจในงาน 4) เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 5) บรรยากาศองค์การ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นและมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้

เดือนใจ เขียนชาจ (2559, หน้า 140) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลที่สำคัญ ได้แก่ 1) ปัจจัยภาวะผู้นำ (Leadership) 2) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) 3) ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology)

นิยดา เปี่ยมพืชนะ (2559) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษา ระดับอุดมศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และตัวแปรสาเหตุประกอบด้วย ตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร โดยแบ่ง

ออกเป็น ตัวแปรแฝงภายนอก จำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารและด้านสมรรถนะองค์การ ตัวแปรแฝงภายใน จำนวน 3 ตัวแปรได้แก่ ด้านบรรยากาศองค์การ ด้านวัฒนธรรมองค์การ และด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์

สมหมาย ดอกไม้ (สัมภาษณ์, 15 พฤศจิกายน 2559) กล่างถึง ปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษานั้นคือ ปัจจัยด้านความสามารถของคณะ ที่เกิดจากกระบวนการในการจัดดำเนินการให้เป็นไปตามขั้นตอนระเบียบและนโยบายโดยครอบคลุมในด้านการวางแผน การจัดองค์กร การร่วมมือประสานงาน การจัดงบประมาณ การประเมินผล ซึ่งเรียกได้ว่าเป็นความสามารถในการบริหารจัดการของคณะและปัจจัยด้านการจัดกิจกรรมนิสิตนักศึกษา เป็นกระบวนการที่สนับสนุนส่งเสริมให้นักศึกษาเกิดองค์ความรู้ ทักษะ และประการณ์ที่หลากหลายในการบริหารจัดการ ฝึกให้นักศึกษามีคุณลักษณะที่พึ่งประสงค์ เช่น เป็นคนดี จิตสาธารณะ การจัดกิจกรรมนักศึกษาจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของกิจการนักศึกษา เนื่องจากวัตถุประสงค์ของฝ่ายกิจการนักศึกษานั้นก็เพื่อดำเนินการจัดกิจกรรมให้กับนักศึกษาตั้งแต่เข้าศึกษาในปีแรกจนกระทั่งสำเร็จการศึกษา เพื่อช่วยเหลือนักศึกษาให้สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมในมหาวิทยาลัย และประสบความสำเร็จในการศึกษาเล่าเรียน ส่งเสริมให้นักศึกษาใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ โดยการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตรต่างๆ และบริการวิชาการ ปัจจัยด้านการบริการแนะแนวนักศึกษา ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของงานกิจการนักศึกษาหรืองานพัฒนานักศึกษาบรรลุเป้าหมายในการพัฒนานิสิตนักศึกษา

บัญชา ชลาภิรมย์ (สัมภาษณ์, 13 พฤศจิกายน 2559) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลกิจการนักศึกษา การดำเนินงานกิจการให้ประสบผลสำเร็จนั้น ต้องเกิดจากหลายปัจจัยช่วยสนับสนุนส่งเสริมเพื่อให้เกิดวิธีการดำเนินงานตามมาตรฐานการบริหารงานกิจการนักศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา มีการกำหนดปรัชญาในการดำเนินงานกิจการนักศึกษาไว้ชัดเจน ซึ่งเกิดจากหลายปัจจัยโดย 1) ด้านภารกิจของงานกิจการนักศึกษา 2) ด้านการกำหนดโครงสร้าง 3) ด้านงานกิจกรรมนักศึกษา 4) ด้านบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงตามสายงาน 5) ด้านสิ่งอำนวยความที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน 6) ด้านการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสม

หาญชัย อัมภาผล (สัมภาษณ์, 10 พฤศจิกายน 2559) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ส่งผลต่อประสิทธิผลงานกิจการนักศึกษา ปัจจัยหลักนั้นคือ งานกิจกรรมนักศึกษาซึ่งจะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลบริหารงานกิจการนักศึกษา เนื่องจากกิจการนักศึกษา คือ งานหรือกิจกรรมทั้งหมดที่กระทำอย่างเป็นระบบ เพื่อกระตุ้นส่งเสริมให้นักศึกษาได้พัฒนาตนเองทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและบุคลิกภาพได้เต็มตามศักยภาพ ซึ่งเป็นบทบาทหลักอีกประการหนึ่งที่มหาวิทยาลัยตองสงเสริมสนับสนุนให้เกิดขึ้นในสถาบันให้นักศึกษาไดรับการพัฒนาตนเองอย่างตอเนื่อง เพื่อให้กาวสูการเปนบัณฑิตที่มีศักยภาพสมบูรณพรอมในสังคมนั่นเอง โดยมีปัจจัยด้านสมรรถนะองค์การเป็นปัจจัยสนับสนุน เนื่องจากความพร้อมในด้านสมรรถนะองค์การ อาทิ มีการจัดโครงสร้างที่เหมาะสม มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์เป็น ความรู้ความสามารของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้และมีการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ และปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นอีกปัจจัยที่สนับสนุนซึ่งถือว่าปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการงานกิจการนักศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ เพราะว่าพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกมาให้เห็นชัดเจนในการปฏิบัติงาน สามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานให้บรรลุเป้าหมายและภาวะผู้นำของผู้บริหารยังช่วยส่งเสริมให้มีการปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้ดำเนินไปด้วยดี และปัจจัยด้านบรรยากาศของคณะจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพจะส่งผลต่อประสิทธิผลงานกิจการนักศึกษา

จิรวัฒน์ วีรังกร (สัมภาษณ์, 12 พฤศจิกายน 2559) ปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษานั้น ประกอบด้วย ปัจจัยสมรรถนะของคณะ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยการจัดกิจกรรมนักศึกษา ปัจจัยบรรยากาศของคณะ โดยกล่าวเสริมว่า ปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษานั้น ลำพังการเรียนการสอนตามหลักสูตรที่เป็นลายลักษณ์อักษร ไม่สามารถสร้างบัณฑิตให้มีคุณลักษณะดังกล่าวได้ จะต้องเสริมด้วยกิจกรรมต่างๆ ซึ่งเป็นหลักสูตรที่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษรด้วยดังนั้น การจัดกิจกรรมให้กับนักศึกษาหรือนักศึกษาจัดขึ้นเอง จะมีส่วนสร้างเสริมและเติมแต่งให้บัณฑิตมีคุณลักษณะตามที่สังคมปรารถนา เป็นการพัฒนานักศึกษาไปพร้อมๆ กับงานวิชาการนอกเหนือจากการเรียนการสอน คณะควรจัดบริการด้านกายภาพอย่างครบถ้วน โดยเฉพาะในเรื่องการบริการสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียน เช่น สื่อเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาห้องสมุดและแหล่งการเรียนรู้อื่นๆ การบริการ

ด้านงานทะเบียน การบริการ นิสิตนานาชาติ นอกจากนั้นยังจะเป็นต้องมีสภาพแวดล้อม และการบริการด้าน กายภาพที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของนิสิต เช่น สิ่งแวดล้อมในคณะ ห้องพักนิสิต ห้องเรียน สถานที่ออกกำลังกาย บริการอนามัย การจัดจำหน่ายอาหาร

ชาคริต ชาญชิตปรีชา (สัมภาษณ์, 10 พฤศจิกายน 2559) โดยกล่าวว่า ปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะ ปัจจัยสมรรถนะของคณะ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร นั้นสำคัญซึ่งจะส่งต่อให้เกิดปัจจัยภายในคือการจัดกิจกรรมนักศึกษาและบรรยากาศ เช่น อาคารสถานที่ โดยบรรยากาศและการจัดกิจกรรมนักศึกษาของคณะนั้นเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญ ด้านการกำหนดนโยบายวิสัยทัศน์และพันธกิจที่เน้นจากงานกิจการนักศึกษา ตลอดจนความรู้และทักษะของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

พัชรี สวนแก้ว (สัมภาษณ์, 15 พฤศจิกายน 2559) โดยกล่าวว่าปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะ เกิดจากปัจจัยด้านโครงสร้างการบริหารงาน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น อาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม การให้บริการและสิ่งอำนวยความสะดวก ปัจจัยด้านการจัดกิจกรรมนักศึกษากับรายวิชาโดยสอดแทรกกิจกรรมนักศึกษาที่สถาบันสนับสนุนและส่งเสริมเพื่อให้นักศึกษาเป็นบัณฑิตที่มีคุณสมบัติพร้อม นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนที่จัดขึ้นตามหลักสูตร ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมุ่งเน้นความสามารถที่ทดแทนกัน ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

วัฒนา เกาศัลย์ (สัมภาษณ์, 20 พฤศจิกายน 2559) โดยกล่าวว่า ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลต่อบรรยากาศภายในองค์กร เนื่องจากปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การคือแบบความเป็นผู้นำ ผู้บริหารองค์กรมีบทบาทสำคัญในการกำหนดสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศขององค์กร ซึ่งบุคลากรของเราในองค์กรนั้นจะสามารถรับรู้ได้ การรับรู้นี้มีผลต่อพฤติกรรม เจตคติของบุคคลและส่งผลต่อการปฏิบัติงาน มีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การโดยเฉพาะแบบของความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูงขององค์การ ส่วนปัจจัยการจัดกิจกรรมนักศึกษานั้นจะส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาโดยตรง และมีผลต่อนักศึกษามาก คือคนที่เข้าร่วมเองได้รู้สึกผ่อนคลายได้เจอเพื่อนบางทีเป็นเพื่อนที่ไม่เคยเจอกันมาก่อนคนละสาขา คนละหลักสูตร แต่พอมาเข้าร่วมกิจกรรมมีเพื่อนใหม่ ก็จะช่วยเรื่องของการพัฒนาตัวตนของนักศึกษา ได้สร้าง

เครือข่าย มีเพื่อนใหม่ กิจกรรมนักศึกษาเป็นตัวเสริมที่ทำให้ระหว่างเรียนอยู่ซึ่งนักศึกษาใช้แล้วระยะเวลาในรวมในมหาวิทยาลัย เป็นช่วงเวลาที่สนุก แล้วก็มีค่า จบไปแล้วก็มีความทรงจำดีๆ นอกเหนือจากความรู้แล้วก็ปริญญาที่จะได้ไปการจัดกิจกรรมนักศึกษาก็สำคัญและเรื่องของสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษานั้นก็สำคัญเพราะว่าถ้าไม่มีสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยถ้าเรานั่งอยู่แต่ในห้องสี่เหลี่ยมที่ดูน่าเบื่อก็จะคิดอะไรไม่ออก ถ้าเกิดบรรยากาศในมหาวิทยาลัยเอื้ออำนวยก็คิดว่าจะช่วยในการเป็นปัจจัยที่ส่งผลถึงประสิทธิผลเยอะ

นกุล ฤกษ์จริจุมพล (สัมภาษณ์, 15 พฤศจิกายน 2559) โดยกล่าวว่า องค์ประกอบปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะ ได้แก่ ปัจจัยสมรรถนะของคณะ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยการจัดกิจกรรมนักศึกษา ปัจจัยบรรยากาศของคณะ

เพียร สิงห์จานุสงค์ (สัมภาษณ์, 15 พฤศจิกายน 2559) โดยกล่าวว่า องค์ประกอบปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะ ได้แก่ ปัจจัยสมรรถนะของคณะ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยการจัดกิจกรรมนักศึกษา ปัจจัยบรรยากาศของคณะ

จากผลการวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ของปัจจัยที่สัมพันธ์ / เป็นสาเหตุของประสิทธิผลของโรงเรียนดังกล่าว แบ่งเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์ / เป็นสาเหตุได้สองลักษณะ คือ ส่วนที่เป็นปัจจัยป้อนเข้า (input) เช่น วิสัยทัศน์ / เป้าหมาย / พันธกิจ ภาระงานโครงสร้าง เทคโนโลยี / ทรัพยากร บุคลากร งบประมาณ และส่วนที่เป็นกระบวนการ (process) เช่น ภาวะผู้นำ / ภาวะผู้นำของผู้บริหาร กระบวนการเรียนรู้ การติดต่อสื่อสาร และบรรยากาศ/สภาพแวดล้อม วัฒนธรรมองค์การ การจัดกิจกรรมนิสิตนักศึกษา การบริการแนะแนวนักศึกษาดังตารางสรุปต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 2 ตัวบ่งชี้ของปัจจัยที่สัมพันธ์ / ปัจจัยเชิงสาเหตุของประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษา

ตัวบ่งชี้	Steers (1977)	Gibson and others (2006)	French and Bell (1978)	ประเสริฐ บัวแก้วคีรี (2540)	ธนวัน ทองแพง (2549)	ปัณฑิต ผังนันตร (2550)	สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551)	ญาณิศา บุญจิตร์ (2552)	นวลลักษณ์ ปุยปง (2552)	พัฒนะ สีหานุ (2553)	ธรัฐพรรณ (2554)	ชาคริต ใจหอติ (2559)	นิยดา เปี่ยมพืชน์ (2559)	สมหมาย ดอกไม้	ปัญญา ทองโย	ชมภูนุช ฉัตรโชค	ธนรัช ภพชัยรัตน์	บุญชนัส ธุรัมย์	ณัฐวุฒิ ชาญเชี่ยวชนะ	ภัสสร เหล่าวงษ์	ชมพูนุช คุณปัน	ศุภสันหนังสือ ธนิต
ลักษณะองค์การ/โครงสร้าง/สมรรถนะ	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			
เทคโนโลยี/ทรัพยากร	✓	✓	✓	✓	✓			✓			✓	✓				✓			✓			
บรรยากาศ/สภาพแวดล้อม	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
บุคลากร	✓	✓	✓	✓				✓	✓						✓	✓		✓	✓			✓
วิสัยทัศน์/เป้าหมาย/ พันธกิจ	✓	✓	✓	✓		✓		✓														
ภาวะผู้นำ/ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ภาระงาน			✓					✓	✓													
การติดต่อสื่อสาร	✓			✓																		
วัฒนธรรมองค์การ				✓	✓			✓	✓		✓	✓	✓									
ความพึงพอใจในงานของบุคลากร					✓																	
แรงจูงใจในการทำงาน						✓																

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	Steers (1977)	Gibson and others (2006)	French and Bell (1978)	ประเสริฐ บัณฑิตัคดี (2540)	ธนิน ทองแทง (2549)	บัวทิพ ผังนิรันดร (2550)	สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551)	ฐาปนา บุญใส (2552)	นวลจันทร์ บุญบง (2552)	พัฒนะ สีหานุ (2553)	ธีรวุฒิ พรธรณ (2554)	ชนัญญา ชูหนองบัว (2559)	เยาวลักษณ์ เปี่ยมพืชน์ (2559)	สมหมาย ดอกไม้	ธันวา ชลธาราวัฒน์	หทัย ผลบุญ	จิรวัฒน์ พนมวัน	ชนาธิป ศรีศศิ	ธนิต ธูปพ้น	ชัยศักดา ทนชัย	พนัญญา พงษ์ใหญ่	เพียร สิงห์ชาญสงค์
ความผูกพันตอองคการ						✓																
การจัดกระบวนการเรียนรู้							✓			✓												
ลักษณะผู้รับบริการ								✓														
การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้										✓												
ความพึงพอใจในงาน					✓						✓											
การเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีประสิทธิภาพของอาจารย์													✓									
ด้านการจัดกิจกรรมนิสิตนักศึกษา														✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ด้านการบริการแนะแนวนักศึกษา														✓								
ด้านการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสม														✓	✓	✓			✓			✓

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากการศึกษาผลการวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ทั้งของโรงเรียนและองค์การต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ซึ่งน่าจะนำมาเทียบเคียงและประยุกต์ใช้ให้เข้ากับบริบทการบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏได้ ดังนั้น โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่ได้จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย จากปจจัยดังกลาวผูวิจัยไดสังเคราะหเปนปจจัยที่ใชในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยปจจัยที่มีลักษณะคลายคลึงกันหรือสามารถจัดเปนกลุมปจจัยเดียวกันไดสังเคราะหเปนปจจัยเดียวกัน และผู้วิจัยได้กำหนดชื่อปจจัยใหมใหมีความสอดคลองกับปจจัยที่จัดเปนกลุมเดียวกันไดจำนวน 4 ปจจัย ดังนี้

ปัจจัยที่ 1 ปัจจัยสมรรถนะของคณะ
ปัจจัยที่ 2 ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร
ปัจจัยที่ 3 ปัจจัยการจัดกิจกรรมนักศึกษา
ปัจจัยที่ 4 ปัจจัยด้านบรรยากาศของคณะ

ปัจจัยที่ 1 ปัจจัยสมรรถนะของคณะ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง อาทิ McClelland (1973) Steers et al., (1985) Preedy, (1993) วรเดช จันทรศร (2539) ธงชัย สันติวงษ์ (2539) เทื้อน ทองแก้ว (2549) ปัจจัยที่ส่งผลถึงความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์การ กล่าวคือ สมรรถนะ (competency) โดยองค์การต่างๆ จึงพยายามเอาสมรรถนะมาใช้เป็นปัจจัยในการบริหารองค์การในด้านต่างๆ เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนางานบริการ หรือการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น อนึ่ง ถ้าจะกล่าวถึงคณะ/สาขาวิชา กิจการนักศึกษา หรือกิจการอื่นๆ ที่มีเกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย ก็เปรียบได้กับองค์การเช่นกัน ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 แนวคิดสมรรถนะองค์การ

สมรรถนะองคการ (Organization Core Competency) เปนสมรรถนะหรือขีดความสามารถ โดยรวมขององคการ เกิดจากการรวม ความสามารถบุคคล และความสามารถขององคการ ผสมผสานทั้งทักษะและเทคโนโลยีทั้งมวลขององคการเขาไวดวยกันเปนแนวทางใหองคการสามารถนำไปสูการสรางหรือการมีโอกาสในความ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต ชื่อสมรรถนะ องคการที่กำหนดขึ้นเปนรากฐานสำคัญที่สามารถนำไปสูผลลัพธ (ผลผลิต + บริการ) ขององคการ

การเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ทั้งภายในและจากภายนอกองค์การ ทำให้หน่วยงานต่างๆ ต้องมีการปรับตัวเองอยู่ตลอดเวลา การปรับตัวขององค์การในปัจจุบันเพื่อให้สอดรับกับความท้าทายในอนาคตได้ทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ความสามารถที่องค์การต้องส่งมอบสินค้าที่มีคุณค่า และคุณภาพเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความสำเร็จขององค์การในระยะยาว จากการศึกษาของหน่วยงานทางด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ในปัจจุบันและอนาคต ด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสานสนเทศ จะทำให้ขอบเขตของการติดต่อ สื่อสารระหว่างองค์การไม่มีตำแหน่งที่ชัดเจน ลูกค้าจะเลือกสินค้าโดยดูจากประสิทธิภาพ ความรวดเร็วความหลากหลาย ความสะดวกสบาย ความตรงต่อเวลาและคุณภาพของผลิตภัณฑ์และการบริการเป็นสำคัญ โดยจะอยู่ภายใต้กรอบการควบคุมคุณภาพตามมาตรฐานสากลมากขึ้น นอกจากนี้องค์การต้องประยุกต์ใช้เทคโนโลยีกับการบริหารงานในองค์การมากขึ้น เพื่อให้องค์การสามารถเข้าถึงลูกค้า และเจ้าของปัจจัยการผลิตได้สะดวกยิ่งขึ้น

แนวโน้มขององค์การจะเปลี่ยนไปให้ความสนใจกับการเป็นองค์การที่มีผลการปฏิบัติงานสูง โดยมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การและโครงสร้างการทำงานในรูปแบบใหม่ โดยมีการมอบความรับผิดชอบให้กับพนักงานแต่ละคนให้มีส่วนร่วมในแต่ละงานทั้งกระบวนการตั้งแต่ต้นตอจนจบ ยิ่งไปกว่านั้นยังต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถของพนักงาน (Competencies) ขณะเดียวกันองค์การจะมีการว่าจ้างพนักงานชั่วคราวมากขึ้นซึ่งองค์การลักษณะนี้อาจเรียกว่าเป็นองค์การเสมือนจริง และบางครั้งองค์การก็ต้องปลดพนักงานออกบางส่วนออก และรักษาพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงไว้ องค์การจะเน้นให้พนักงานต้องเรียนรู้ด้วยตัวเองมากขึ้น และต้องหันมาสร้างความจงรักภักดี ความผูกพันต่อองค์การโดยการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับพนักงานที่เป็นพนักงานหลัก (Core Staff) (นิสดารก์ เวชยานนท์, 2551, หน้า 51)

1.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ

มีนักวิชาการและนักปฏิบัติการหลายท่าน ได้กล่าวถึงองค์ประกอบและตัวแบบขององค์การที่มีสมรรถนะ ซึ่งมีทั้งส่วนที่ใกล้เคียงกันและบางส่วนก็มีความแตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณาแล้วสามารถนำจุดเด่นของแต่ละคนหรือแต่ละองค์กร มาเสริมเติมเต็มซึ่งกันและกันเพื่อการเป็นขององค์การที่มีสมรรถนะสูงได้เป็นอย่างดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

March (1965 cited in Owens, 2001) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์การที่มีประสิทธิผลไว้ว่า ในองค์การใดองค์การหนึ่งนั้นจะประกอบไปด้วยปัจจัยภายในสี่ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านภาระงาน 2) ปัจจัยด้านโครงสร้าง 3) ด้านเทคโนโลยี และ 4) ปัจจัยด้านคน ซึ่งทั้งสี่ปัจจัยนี้จะไม่หยุดนิ่งจะผันแปรไปตามกาลเวลา คือ จากเวลาหนึ่งไปสู่อีกเวลาหนึ่ง จากองค์การหนึ่งไปสู่อีกองค์การหนึ่ง ทั้งสี่ปัจจัยนี้มีความสัมพันธ์กันสูงมากและทั้งสี่ปัจจัยจะเป็นตัวแปรร่วมที่สำคัญที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์การ

Kast & James (1973) ที่ให้ทัศนะว่าในองค์การหนึ่งๆ มีความหลากหลายแตกต่างกันไปตามลักษณะสภาพแวดล้อมขององค์การนั้นๆ แต่สำหรับส่วนประกอบวงจรที่เหมาะสมนั้นประกอบไปด้วยปัจจัยย่อยๆ สี่ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านโครงสร้างซึ่งจะเป็นตัวกำหนดบทบาทหน้าที่กฎระเบียบต่างๆ ความรับผิดชอบ รวมทั้งการใช้อำนาจหน้าที่ในองค์การ 2) ปัจจัยด้านมนุษย์และวัฒนธรรม ซึ่งจะเป็นตัวริเริ่มเกี่ยวกับความคาดหวังในการทำงานอย่างไม่เป็นทางการรวมทั้งเป็นตัวกำหนดปทัสถานของวัฒนธรรมการทำงานภายองค์การผู้ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านนี้ ได้แก่ บุคลากร นักเรียนและผู้บริหาร 3) ปัจจัยด้านยุทธวิธี ซึ่งจะมีสารสนเทศเป็นตัวนำไปสู่โอกาสและการแก้ปัญหาต่างๆ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต 4) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ซึ่งทั้งสี่ปัจจัยดังกล่าวจะต้องทำงานไปด้วยกันจึงจะสามารถทำให้ระบบการบริหารจัดการองค์การประสบความสำเร็จ

Steers (1977) ได้ให้ทัศนะที่สอดคล้องกันว่า องค์การจะต้องประกอบด้วยปัจจัยหลัก สองปัจจัยคือ 1) ปัจจัยด้านโครงสร้าง (structure) และ 2) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (technology) ทั้งสองปัจจัยนี้เป็นองค์ประกอบหลักที่จะทำให้องค์การดำเนินไปได้อย่างถูกทิศทางและบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ ปัจจัยด้านโครงสร้างหมายถึงความสัมพันธ์ของคนในองค์การที่ได้กำหนดไว้ตามสายงานการบังคับบัญชาและบทบาทหน้าที่ ตลอดจนถึงขนาดขององค์การและขนาดของงาน โครงสร้างจะมีองค์ประกอบที่สำคัญในเรื่องต่างๆ เช่น การกระจายอำนาจ (decentralization) ความชำนาญเฉพาะทาง (specialization) ความเป็นทางการ (formalization) ช่วงการบังคับบัญชา (span of control) ขนาดขององค์การ (organization size) และขนาดของหน่วยงาน (work–unit size) ส่วนปัจจัยด้านเทคโนโลยีนั้นหมายถึง เครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนวิธีการที่องค์การนำมาใช้ในการดำเนินงาน ทั้งสองปัจจัยนี้สามารถส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การหรือประสิทธิผลขององค์การได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

French & Bell (1984) แสดงทัศนะเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การว่าภายในองค์การจะประกอบไปด้วยปัจจัยย่อยๆ หลายปัจจัย ซึ่งแต่ละปัจจัยจะมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อกันและกันโดยเขาแบ่งปัจจัยต่างๆ ออกเป็น 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านเป้าหมาย (goals) กล่าวคือ ในแต่ละองค์การถูกสร้างขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองซึ่งแตกต่างกันออกไปตามลักษณะขององค์การ เช่น โรงเรียนเป้าหมายก็เพื่อให้การศึกษาแก่นักเรียน วัดเป้าหมายเพื่อสั่งสอน อบรบเรื่องศีลธรรมจรรยา โรงพยาบาลก็มีเป้าหมายเพื่อสุขภาพของชุมชน พรรคการเมืองก็มีเป้าหมายเพื่ออำนาจทางการเมือง เป็นต้น 2) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (technology) ปัจจัยด้านนี้ประกอบไปด้วยเครื่องมือ เครื่องใช้ และวิธีการต่างๆ ในการทำงาน รวมถึงความรู้หรือวิทยาการสมัยใหม่ซึ่งองค์การนำมาใช้เพื่อความสำเร็จขององค์การ 3) ปัจจัยด้านภาระงาน (tasks) ซึ่งประกอบด้วยงานหรือกิจกรรมทั้งหมดที่องค์การต้องดำเนินการ ซึ่งปัจจัยด้านนี้มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดกับปัจจัยด้านเทคโนโลยี เนื่องจากต้องมีการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ รวมถึงเทคนิควิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานงาน 4) ปัจจัยด้านโครงสร้าง (structures) ปัจจัยด้านนี้หมายถึงแผนผังการปฏิบัติงานขององค์การซึ่งหมายถึงกฎระเบียบต่างๆ ระบบ อำนาจหน้าที่ว่าใครขึ้นตรงกับใคร การสื่อสาร การวางแผน การประสานงาน การควบคุมและการตัดสินใจ ซึ่งปัจจัยด้านโครงสร้างนี้มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับปัจจัยด้านเทคโนโลยีและด้านภาระงาน 5) ปัจจัยด้านคน (people) จะประกอบด้วยองค์ประกอบด้านทักษะ และความสามารถของสมาชิกในองค์การ ด้านลักษณะปรัชญาและภาวะความเป็นผู้นำของสมาชิกในองค์การ ด้านองค์ประกอบอย่างเป็นทางการขององค์การ เช่น การบริหาร งานบุคคล การให้รางวัล การประเมินผล การสื่อสาร และองค์ประกอบอย่างไม่เป็นทางการขององค์การ เช่นการมีปฏิสัมพันธ์ที่ไม่ปรากฏในโครงสร้างองค์การ พฤติกรรมการต่อต้านและการรวมกลุ่ม ทัศนคติ ปทัสถาน ความรู้สึก ค่านิยม และสถานภาพของสมาชิกในองค์การ เป็นต้น และ 6) ปัจจัยด้านการประสานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก (external environment) โดยเกี่ยวข้องกับการรวบรวมข้อมูลและแลกเปลี่ยนข้อมูลกับสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และวิทยาศาสตร์ สิ่งเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อองค์การทำให้องค์การต้องเกิดการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น

De Waal (2005) ได้เสนอรูปแบบของ HPO ซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วนหลักๆ คือ สภาพแวดล้อมภายนอก ปัจจัยที่เกี่ยวกับโครงสร้างขององค์การ ซึ่งประกอบไป

ด้วยการออกแบบองค์การ กลยุทธ์องค์การ กระบวนการทำงาน และเทคโนโลยี อีกส่วนหนึ่งคือ วัฒนธรรมองค์การซึ่งประกอบด้วยปัจจัยด้านผู้นำ บทบาทของแต่ละบุคคล รวมทั้งปัจจัยด้านวัฒนธรรม

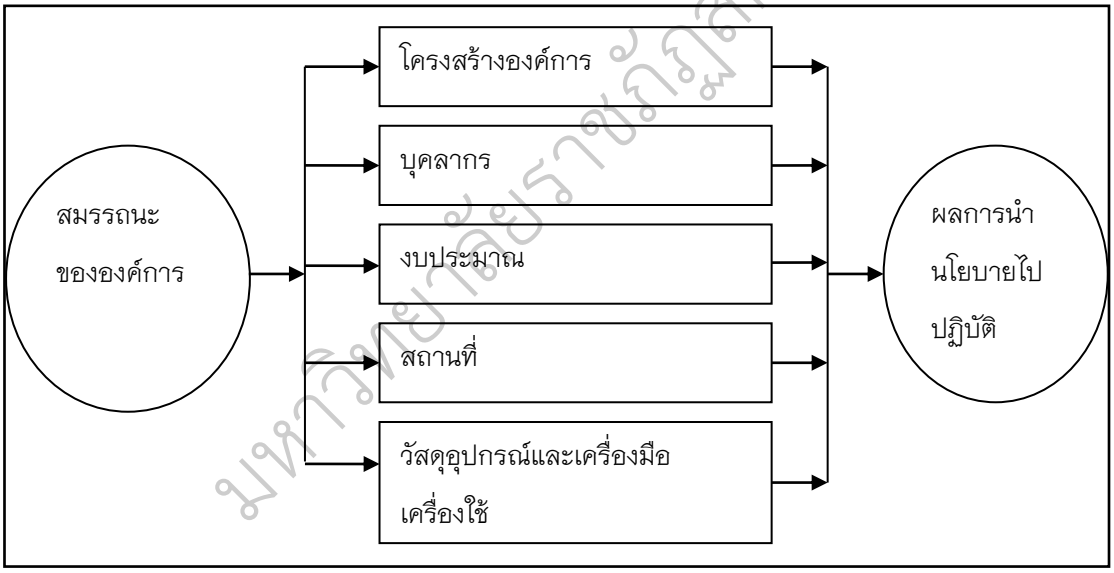
Lado et al. (1992, p. 77 – 91) ได้เสนอตัวแบบสมรรถนะองค์การ (Competency–based Model) ซึ่งพัฒนาขึ้นจากทฤษฎีที่สำคัญๆ คือ ทฤษฎีสภาพแวดล้อมลิขิต (Environmental Determinism) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่ได้รับอิทธิพลจากแนวคิดของทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ยุคคลาสสิค (Neoclassical Economic Theory) ที่ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมขององค์การว่าเป็นเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์การ ทฤษฎีการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Management Theory) และทฤษฎีฐานทรัพยากรองค์การ (Resources–based Theory) Lado et al. เรียกตัวแบบที่พัฒนาขึ้นว่าตัวแบบสมรรถนะองค์การเพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืน ตัวแบบดังกล่าวมีองค์ประกอบที่เป็นสมรรถนะองค์การในแต่ละด้านโดยแบ่งเป็น 5 มิติ คือ 1) สมรรถนะด้านการจัดการ และการให้ความสำคัญกับยุทธศาสตร์ 2) สมรรถนะด้านทรัพยากร 3) สมรรถนะด้านการเปลี่ยนแปลง 4) สมรรถนะด้านผลผลิต และ 5) สภาพแวดล้อม

เทื้อน ทองแก้ว (2549) ซึ่งแนวคิดของสมรรถนะดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (excellent performer) ในองค์การกับระดับทักษะ ความรู้ และความสามารถ (McClelland, 1973) ที่สามารถจำแนกได้ 5 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะส่วนบุคคล (personal competencies) สมรรถนะเฉพาะงาน (job competencies) สมรรถนะหลัก (core competencies) สมรรถนะในงาน (functional competencies) และสมรรถนะขององค์การ (organization competencies) ในกรณีสมรรถนะขององค์การนั้นเป็นความสามารถเฉพาะ หรือศักยภาพเฉพาะขององค์การหรือหน่วยงานนั้นๆ ในการดำเนินกิจการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เช่น บริษัทเนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือบริษัทฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ เป็นต้น หรือบริษัท ที โอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น ดังนั้น สมรรถนะขององค์การจึงเป็นปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์การ (วรเดช จันทรศร, 2539 ; ธงชัย สันติวงษ์, 2539 ; เทื้อน ทองแก้ว, 2549 ; Preedy, 1993 ; Steers et al., 1985) ทั้งนี้ เนื่องจากสมรรถนะเป็นคุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่เป็นมูลเหตุของพฤติกรรมหรือผลการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลมาจาก

ความรู้ความสามารถ ทักษะเฉพาะ วิธีการทำงาน บุคลิกภาพ ความสนใจ หลักการ ค่านิยม ทัศนคติ ความเชื่อและภาวะผู้นำหรือวิธีการทำงานของผู้นำ (Public Service Commission of Canada, 2006) ซึ่งในการกำหนดหรือสร้างโมเดลสมรรถนะ (competency model) สามารถกำหนดจากการนำวิสัยทัศน์ (vision) พันธกิจ (mission) ค่านิยม (values) และยุทธศาสตร์ (strategic) ขององค์การมาเป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะขององค์การ ดังที่ Actioninsight.com (2006) สรุปนิยามสมรรถนะขององค์การไว้ว่า เป็นกลุ่มพฤติกรรมด้านสมรรถนะที่ชัดเจนสอดคล้องกันเสมือนผ้าทอลายปักที่แสดงถึงสมรรถนะที่ครอบคลุมถึงพันธกิจ ค่านิยม และความคาดหวังขององค์การ

ธงชัย สันติวงษ์ (2539) กล่าวว่าสมรรถนะขององค์การเป็นปัจจัยทางการบริหารจัดการซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบต่างๆ อันเป็นมูลเหตุพื้นฐานสำคัญที่ผู้บริหารทุกคนต้องให้ความสนใจงาน ด้านการบริหารจัดการเพื่อให้องค์การสามารถดำเนินการได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย คน (man) ซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่จะก่อให้เกิดผลสำเร็จให้กับกิจการได้อย่างมาก เครื่องจักร (machine) เป็นวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่จัดหามาเพื่อใช้เป็นเครื่องมือปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า เงินทุน (money) นับเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสนับสนุนและจัดทรัพยากรเพื่อเอื้ออำนวยให้กิจกรรมขององค์การดำเนินไปอย่างราบรื่น ส่วนวัสดุสิ่งของ (material) ถือว่าเป็นปัจจัยที่มีปริมาณและคุณค่าสูงไม่ต่างจากปัจจัยอื่นเพราะวัตถุดิบและสิ่งของเหล่านี้ต้องมีการจัดหามาใช้ดำเนินการผลิตหรือสร้างบริการตลอดเวลา ในขณะที่ Public Service Commission of Canada (2006) สรุปว่าสมรรถนะขององค์การประกอบด้วย 1) การวางแผนงาน (planning the work) 2) การจัดการทรัพยากร (organizing resources) 3) การเผชิญกับภาวะวิกฤติ (dealing with crises) 4) การทำงานให้ลุล่วง (getting the job done) 5) การวัดความก้าวหน้า (measuring progress) และ 6) ความเสี่ยงภายใต้การวางแผน (taking calculated risks) สำหรับในองค์การที่เป็นโรงเรียนหรือสถานศึกษานั้น ตัวชี้วัดสมรรถนะขององค์การสามารถวัดได้จากการที่โรงเรียนมีการจัดการอาคารสถานที่ภูมิทัศน์โดยรวมอย่างเป็นระบบและมีการดูแลบำรุงรักษาอย่างสม่ำเสมอ (ธงชัย สันติวงษ์, 2539 ; Preedy, 1993) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Steers et al. (1985) ที่ให้ทัศนะเกี่ยวกับสมรรถนะขององค์การว่า เป็นการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรขององค์การอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดผลสำเร็จและบรรลุผลตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเขาได้จำแนกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารองค์การให้มีประสิทธิผลเป็น 4 องค์ประกอบ

คือ 1) ลักษณะขององค์การ ได้แก่ โครงสร้างและเทคโนโลยี 2) ลักษณะสภาพแวดล้อม ซึ่งรวมถึงสภาวะเศรษฐกิจและการตลาด 3) ลักษณะของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ได้แก่ ระดับงานที่ปฏิบัติและความผูกพันเกี่ยวข้องกับงาน 4) นโยบายและการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ วรเดช จันทรศร (2539) ที่นำเสนอโมเดลด้านการจัดการ (management model) ซึ่งโมเดลนี้ให้ความสนใจที่สมรรถนะขององค์การ เนื่องจากมีความเชื่อว่าความสำเร็จในการนำนโยบายหรือโครงการไปปฏิบัติย่อมขึ้นอยู่กับองค์การที่รับผิดชอบนั้นๆ ว่ามีขีดความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังได้มากน้อยเพียงใด ทั้งนี้จะต้องอาศัยสมรรถนะขององค์การด้านการจัดการในส่วนต่างๆ คือ โครงสร้างที่เหมาะสม บุคลากรมีความรู้ความสามารถทั้งด้านการบริหารและเทคนิคอย่างเพียงพอ มีความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้และงบประมาณ ดังแสดงในภาพประกอบ 7



ภาพประกอบ 7 โมเดลสมรรถนะขององค์การ
ที่มา : วรเดช จันทรศร (2539)

นอกจากนี้ กิตติ บุนนาค (2541) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับกรอบแนวคิดการบริหารองค์การยุคใหม่ที่จะมีอิทธิพลต่อการแข่งขันว่าจะต้องมีองค์ประกอบเพื่อเพิ่มสมรรถนะขององค์การ ดังนี้

1. การลดขั้นตอนการทำงาน
2. โครงสร้างการจัดองค์การที่มีความคล่องตัว

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. การกระจายอำนาจจะต้องเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

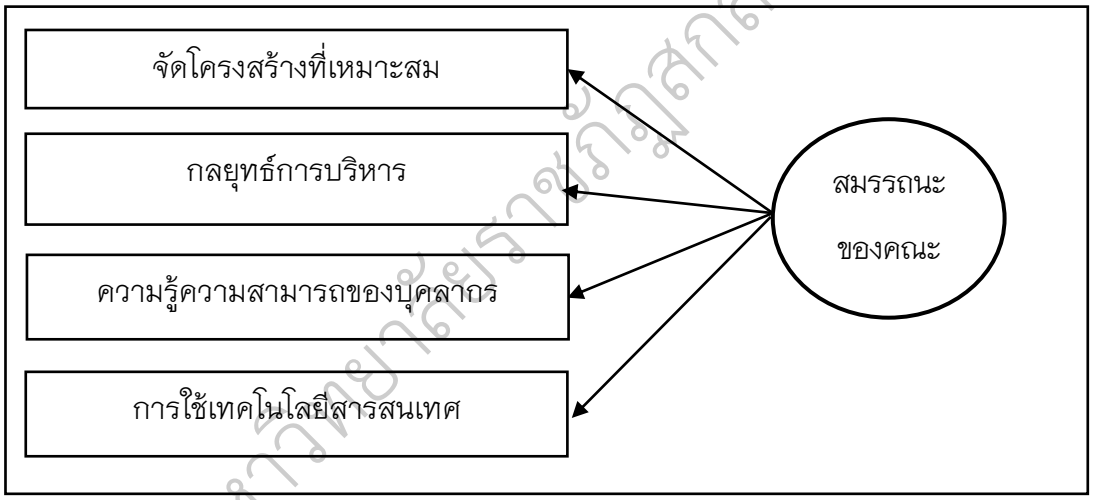
4. การสื่อสารที่ดีภายในองค์การ

5. การนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้

6. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการระดมความคิดเห็นภายใต้ขอบเขตที่เหมาะสม

7. ระบบข้อมูลภายในและภายนอกองค์การต้องมีคุณภาพและทันเวลา

สรุปได้ว่า สมรรถนะของคณะเป็นความสามารถเฉพาะในการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่างๆ ของคณะให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม กลยุทธ์การบริหาร ความรู้ความสามารถของบุคลากรและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ดังรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบที่จะนำเสนอตามลำดับ ต่อไปนี้



ภาพประกอบ 8 โมเดลองค์ประกอบสมรรถนะของคณะ

1. การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม

ในองค์การหนึ่งๆ มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์การหลายปัจจัย ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ปัจจัยด้านโครงสร้าง (structures) เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์การ เนื่องจากเป็นวิธีการจัดเตรียมคนเพื่อที่จะให้สามารถทำงานต่างๆ ให้สำเร็จ โครงสร้างจะช่วยให้รู้ว่าตนอยู่ในตำแหน่งงานใดและเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานอื่นอย่างไร ซึ่งลักษณะที่เป็นอยู่ในโครงสร้างจะเป็นลักษณะ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คล้ายกับการแบ่งหน้าที่ในครอบครัว ซึ่งมีการแบ่งขอบเขตของอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบต่างๆ ระหว่างกันตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายต่างกันออกไป บทบาทหน้าที่ของงาน การตัดสินใจในการทำงานในองค์การจะต้องมีการร่วมกันคิดและตัดสินใจ โครงสร้างองค์การควรเป็นไปตามความจำเป็นของสิ่งที่ต้องทำ (from follow function) เพื่อประสิทธิผลขององค์การและให้เหมาะสมกับบทบาทและหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานและงานที่ทำอยู่ในองค์การ (ธงชัย สันติวงษ์, 2538 ; เสาวนี ตรีพุทธรัตน์, 2547)

Kast and Rosenzweig (1985, p. 234 – 235) กล่าวว่า โครงสร้าง (Structure) หมายถึง รูปแบบหรือแบบแผนที่ถูกสร้างขึ้นเพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่างๆ ขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ Robbins (2002, p. 256) ที่กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ เป็นกรอบโครงงานขององค์การที่กำหนดงานกลุ่มงานและความสัมพันธ์ของงานไว้ส่วน Steers (1977, p. 59 – 60) กล่าวว่าโครงสร้างองค์การหมายถึง ความสัมพันธ์ของทรัพยากรด้านมนุษย์ที่ได้กำหนดไว้ในองค์การ

จากความหมายของโครงสร้างองค์การจะเห็นได้ว่าโครงสร้างองค์การเป็นการกำหนด ความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการระหว่างบุคคลกับทรัพยากรเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย โดยที่โครงสร้างองค์การจะสะท้อนอยู่ในแผนภูมิโครงสร้างองค์การ (Organization Chart) โดยเป็นสิ่งที่แสดง ถึงกิจกรรมและกระบวนการทั้งหมดภายในองค์การ

การออกแบบโครงสร้างขององค์การนอกจากจะเป็นการออกแบบอำนาจหน้าที่และความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ แล้วยังเกี่ยวข้องกับการจัดกลุ่มกิจกรรมในการทำงาน เป็นแผนกหรือฝ่ายต่างๆ การประสานงาน การสื่อสาร และกลไกควบคุมการทำงานภายในองค์การอีกด้วย ซึ่งการมองโครงสร้างขององค์การ อาจพิจารณาจากรูปแบบและการดำเนินกิจกรรมขององค์การ หรืออาจพิจารณาจากความสัมพันธ์ของส่วนต่างๆ ภายในองค์การ ซึ่งได้แก่ แผนผังองค์การ โดยทั่วไปโครงสร้างขององค์การประกอบด้วย 2 ส่วนที่สำคัญ คือ

1. โครงสร้างนั้นต้องมีการระบุงานหรือกระบวนการทำงานที่ให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

2. โครงสร้างจะต้องรวมและเชื่อมโยงงานส่วนต่างๆ เข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดผลผลิตในระดับที่พึงประสงค์ การที่งานของฝ่ายต่างๆ ในองค์การต้องเกี่ยวข้องกันมากเท่าใดการประสานงานระหว่างฝ่ายจะยิ่งมีความจำเป็นมากขึ้นเท่านั้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การจัดโครงสร้างองค์การมีวัตถุประสงค์เพื่อการสั่งการและการประสานการทำงานของบุคลากรภายในองค์การเพื่อให้การทำงานบรรลุจุดม่งหมาย การมีโครงสร้างองค์การที่ดีจะทำให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกันประสานงานกัน และเชื่อมต่องานกันได้ดี

องค์การจัดโครงสร้างเพื่อช่วยสนับสนุนให้เกิดการประสานกิจกรรมต่างๆ และควบคุมการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การ ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ (Robbins, 1999, p. 487 – 489) คือ

1. ความซ้ำซ้อน เป็นระดับของกิจกรรมภายในองค์การที่ถูกแบ่งแยกหรือมีความแตกต่างกันมี 3 รูปแบบคือ แบ่งตามแนวนอน (Horizontal) เป็นระดับของความแตกต่างระหว่างหน่วยงานย่อย โดยแบ่งตามพื้นฐานของสมาชิก ลักษณะงาน ระดับการศึกษาและการอบรม แบ่งตามแนวตั้ง (Vertical) เป็นจำนวนของระดับชั้นในองค์การและแบ่งตามพื้นที่ (Spatial) เป็นระดับที่ขึ้นอยู่กับสถานที่ตั้งของสำนักงานขององค์การหน่วยผลิตและบุคคลที่กระจายไปตามพื้นที่ทางภูมิศาสตร์

2. ความเป็นทางการ หมายถึง ระดับของงานภายในองค์การที่ถูกกำหนดให้เป็นมาตรฐาน มีคำบรรยายลักษณะงานที่ชัดเจน มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์การมาก และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน หากองค์การมีความเป็นทางการต่ำกิจกรรมของงานจะไม่ติดยึดอยู่กับโครงการ บุคลากรมีอิสระที่จะพิจารณางานของตนเองสูง

3. การรวมอำนาจ หมายถึง ระดับของการตัดสินใจรวมอยู่ที่ผู้บริหารเพียงจุดเดียว ซึ่งรวมถึงการมีอำนาจอย่างเป็นทางการและถูกต้องตามตำแหน่งหน้าที่โดยชอบธรรม ผู้บริหารระดับสูงจะเป็นผู้ตัดสินใจในองค์การโดยอาศัยข้อมูลปัจจัยนำเข้าจากบุคลากรระดับล่างเพียงเล็กน้อย หรือแทบจะไม่ใช้ข้อมูลดังกล่าวเลยในทางกลับกันถ้าบุคลากรระดับล่างสามารถให้ข้อมูลหรือมีส่วนร่วมในกาตัดสินใจ องค์การก็จะมีการกระจายอำนาจสูง

Hodge and Anthony (1988, p. 374) ระบุว่าโครงสร้างองค์การที่มีประสิทธิผลมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. สามารถบรรลุเป้าหมายได้ด้วยต้นทุนที่ต่ำสุด รวมถึงการมีเครือข่ายของงานที่แตกต่าง กันและบูรณาการเข้าด้วยกันเพื่อการใช้ทรัพยากรร่วมกัน

2. มีนวัตกรรม และมีระบบข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสม

3. มีความยืดหยุ่นและการปรับตัว มีการยืดหยุ่นเพื่อการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ และการปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมและองค์การเอง

4. สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาส่งเสริมให้มีการอบรมเพื่อ พัฒนาทักษะและการวางแผนพัฒนาอาชีพ

5. สนับสนุนให้มีการประสานงานอย่างทั่วถึง

6. สนับสนุนให้มีกลยุทธ์

ดังนั้น การจัดโครงสร้างที่เหมาะสมจึงเป็นเรื่องของการจัดโครงสร้างการบริหารเอื้อให้มีความร่วมมือในหมู่สมาชิก มีขั้นตอนการปฏิบัติงานไม่ซ้ำซ้อน สะดวกและคล่องตัว มีการมอบหมายงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรและมีกฎระเบียบและแนวปฏิบัติต่างๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

2. กลยุทธ์การบริหาร

การวางแผนเป็นกระบวนการกำหนดองค์ประกอบต่างๆ ที่สำคัญ เริ่มจากวิสัยทัศน์ (vision) พันธกิจ (mission) จุดหมาย (goal) และแผน (plan) ที่จะให้บรรลุจุดหมาย (goal attainment) โดยมีความสัมพันธ์กันในแง่ของความสอดคล้องและในแง่ของการส่งผลต่อความสำเร็จ ซึ่งในการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจนั้นถือเป็นขั้นตอนการจัดทำแผนระดับยุทธศาสตร์หรือระดับกลยุทธ์ (strategic plan) เป็นแผนระยะยาวประมาณ 3 – 5 ปี ซึ่งโดยหลักการแล้วเป็นขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับสูงขององค์การที่ต้องอาศัยทักษะเชิงมโนทัศน์ (conceptual skill) ที่มองเห็นความมีประสิทธิผลขององค์การโดยภาพรวม ซึ่งลักษณะของวิสัยทัศน์นั้นจะต้องเป็นวิสัยทัศน์ร่วม (share vision) ถูกทิศทาง (do the right) มีผลต่อการชี้นำทิศทางขององค์การ และจะต้องมีการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ผู้เกี่ยวข้องรับรู้ ตระหนักและเข้าใจ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2548) สอดคล้องกับแนวคิดของ School District of Hillsborough County, Florida (2005) ที่ได้เสนอโมเดลโรงเรียนที่มีประสิทธิผลโดยรวม (The Whole School Effectiveness Model) ว่ามิติด้านความชัดเจนของวิสัยทัศน์และพันธกิจ (clearly stated vision and mission) เป็นอีกมิติหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียน

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าความชัดเจนของกลยุทธ์การบริหาร ดังกล่าวข้างต้นมีความสำคัญยิ่งต่อการบรรลุเป้าหมายหรือผลสำเร็จขององค์การ ซึ่งประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ โดยวิสัยทัศน์ พันธกิจและ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ยุทธศาสตร์นั้นจะต้องมีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ตลอดจนมีการติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

3. ความรู้ความสามารถของบุคลากร

องคการแตละองคการจะมีการจัดทำกลยุทธองคการเพื่อใหวิสัยทัศน พันธกิจองคการประสบผลสำเร็จ ซึ่งจะสำเร็จไดนั้นตองอาศัยบุคลากร ดังนั้น ความรู้ความสามารถของบุคลากรในองคการเองนอกเหนือจะมีการปฏิบัติหนาที่ตามตำแหนงที่ไดรับมอบหมายใหสำเร็จแลวบุคลากรยังตองมีความสามารถในงานที่ชวยสงเสริมผลักดันองคกรใหประสบผลสำเร็จดวย

วันชัย มีชาติ (2544, หน้า 5 อ้างถึงใน ญาณิศา บุญจิตร์ 2554, หน้า 94) กล่าวว่า คนถือเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งขององค์การที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุผลที่วางไว้ ทั้งนี้เพราะคนเป็นกลไกที่จะขับเคลื่อนการปฏิบัติงานภายในองค์การทั้งหมดซึ่ง McClelland (1987) and Steers (1977) กล่าวไว้ว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์การ ในแต่ละองค์การย่อมประกอบด้วยบุคลากรหลายๆ คนมาทำงานร่วมกัน ซึ่งบุคลากรและองค์การต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน กล่าวคือ บุคลากรจะถูกองค์การคาดหวังเกี่ยวกับความพยายาม ความสามารถ ความจงรักภักดีต่อองค์การ ทักษะ การทุ่มเทเวลาและศักยภาพในขณะเดียวกันองค์การก็ถูกคาดหวังจากบุคลากรว่าจะได้รับการสนับสนุนจากองค์การในเรื่องค่าตอบแทน ความมั่นคงของงาน ผลประโยชน์โอกาสในการทำงาน สถานภาพและความก้าวหน้า ถ้าทั้งบุคลากรและองค์การต่างได้รับในสิ่งที่ตนเองคาดหวังอย่างเหมาะสมและยุติธรรมจะทำให้เกิดความพึงพอใจและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพตามความแตกต่างของแต่ละบุคลากรหรือแต่ละกลุ่ม ผู้บริหารองค์การจำเป็นจะต้องมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคลากรในเรื่องต่อไปนี้

1. ความรู้ หมายถึง ข้อมูลความจริงที่จำเป็นต่อผู้ปฏิบัติงานเพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจและเป็นแนวทางในการลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับการทำงานนั้นๆ นอกจากนี้ Rothwell and Kazanas (1992, p. 135) กล่าวว่า คำกริยาที่บ่งบอกอาการของคำว่า “ความรู้” จะต้องสามารถแสดงอาการต่างๆ ต่อไปนี้ ได้แก่ 1) ทำการจัดหรือเตรียมสิ่งนั้นๆ ได้ 2) ให้คำนิยามหรือคำจำกัดความการจดจำได้อย่างขึ้นใจได้ 3) ทำขึ้นมาใหม่ตามแบบของเดิมได้หรือทำซ้ำขึ้นได้ 4) จัดหมวดหมู่หรือจัดพวกตลอดจนการตั้ง

ชื่อระบุชื่อได้อย่างถูกต้อง 5) จัดบรรจุเข้าไว้ในรายการหรือจัดเรียงลำดับเข้าไว้ในรายการได้ 6) จับคู่สิ่งของหรือรายการต่างๆ ได้ฯลฯ

2. ความสามารถ หมายถึง การแสดงออกให้ประจักษ์ถึงสมรรถภาพต่อพฤติกรรมในวิถีที่แน่นอน หรืออีกนัยหนึ่ง หมายความถึง การที่บุคคลมีความพร้อมในด้านทักษะต่างๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน (Rothwell and Kazanas, 1992 p.7) ทั้งนี้ความสามารถนั้นจัดเป็นเรื่องเฉพาะบุคคลอันเป็นพรสวรรค์ที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งทำให้แต่ละคนมีความสามารถในการทำงานแตกต่างกัน ความสามารถในตัวบุคคลสามารถพัฒนาขึ้นได้เสมอไม่ว่าจะเป็นความสามารถในการรู้ถึงเหตุผล ความสามารถทางกายภาพ ความสามารถในการมองสิ่งต่างๆ ได้กว้างและความสามารถในความเข้าใจจากการรับรู้ได้ถูกต้องรวดเร็ว ดังนั้นความสามารถจะต้องเป็นสิ่งที่สัมพันธ์กับงานโดยเฉพาะงานในด้านการบริหารส่วนใหญ่เป็นเรื่องคาดคะเน วางแผนจัดองค์การที่ต้องเน้นในด้านการจัดการจึงควรมีความสามารถในการมองสิ่งต่างๆ ได้กว้างและงานบริหารเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลต่างๆ ภายในองค์การผู้บริหารจึงควรมีความสามารถในด้านความเข้าใจจากการรับรู้ด้วย (Hunt. 1979, p. 6 – 15)

3. ทักษะ หมายถึง ความสามารถในการทำสิ่งต่างๆ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้สำเร็จ คล่องแคล่ว รวดเร็วโดยไม่ผิดพลาดหรือผิดพลาดน้อยมาก (Rothwell and Kazanas, 1992, p. 7) ซึ่งทักษะที่จำเป็นมี 3 ลักษณะ ได้แก่ ทักษะเชิงเทคนิค ทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์ และทักษะเชิงความคิด ทักษะเป็นเรื่องของความชำนาญงานจึงเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้ผลงานออกมาอย่างมีประสิทธิผล

4. ทัศนคติ หมายถึง ความรู้สึกอันเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกต่อบุคคลอื่นว่าบุคคลเหล่านั้นมีความรู้สึกต่อพฤติกรรมของเขาอย่างไร (Rothwell and Kazanas. 1992, p. 7) ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นล่วงหน้ากับสิ่งที่เกิดขึ้น ทัศนคติมีองค์ประกอบ 3 ประเภท ซึ่งประกอบด้วย อารมณ์ การรับรู้ และพฤติกรรม (Kinicki and Williams, 2003, p. 349) ทัศนคติมีความสำคัญต่อบุคคลและองค์การหลายประการ (สุพานี สฤษฏ์วานัช 2552, หน้า 91 – 92) คือ 1) คนทุกคนจะมีทัศนคติอย่างใดอย่างหนึ่งในทุกๆ เรื่องของชีวิตไม่อาจปฏิเสธได้ซึ่งทำให้คนคนนั้นมีอคติเกิดขึ้นได้ จึงต้องเข้าใจและตระหนักถึง ความสำคัญของทัศนคติ 2) ทัศนคติมีผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออก การตระหนักในทัศนคติของพนักงานที่มีต่อเรื่องใดๆ ก็ตามจะทำให้ผู้บริหารสามารถเข้าใจ

และคาดหมายพฤติกรรมของพนักงานได้และถ้าผู้บริหารสามารถเปลี่ยนทัศนคติของพนักงานได้ก็จะสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมได้และ 3) หากพนักงานมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงานจะทำให้ผลทางพฤติกรรมเชิงลบเกิดขึ้นซึ่งจะเป็นปัญหาขององค์การต่อไปจึงควรให้ความสำคัญกับการสำรวจทัศนคติเพื่อให้ทราบถึงทัศนคติที่เป็นอยู่และดำเนินการแก้ไขถ้าจำเป็นจะเห็นได้ว่าทัศนคติของคนมีความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะมีผลต่อการปฏิบัติงาน เช่น การร่วมงานกับคนที่มีทัศนคติที่แตกต่างกันมากๆ อาจทำให้เกิดความคับข้องใจ (Frustration) และความเครียด (Tension) ทำให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ที่ไม่เหมาะสมและนำไปสู่สาเหตุของความไม่ร่วมมือในการทำงานได้

5. แรงจูงใจ หมายถึง อิทธิพลภายในของบุคคลซึ่งเกี่ยวของกับระดับการกำหนดทิศทาง และการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง (Schcrmcrhom and others, 2005, p. 120) การจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้าซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุมรักษาพฤติกรรม และการกระทำ หรือเป็นสภาพภายในซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถบรรลุเป้าหมายบางประการได้ (Certo, 2000, p. 55) ส่วน Luthans (2002, p. 249 – 250) กล่าวว่า กระบวนจูงใจเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ (Needs) แรงขับ (Drives) และสิ่งตอบแทน (Incentives) โดยที่ความต้องการจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลขาดความสมดุลทางด้านร่างกายและจิตใจ จากนั้นก็เกิดแรงขับเพื่อที่จะช่วยบรรเทาความต้องการโดยแรงขับเกิดขึ้นในร่างกายและจิตใจไปสู่การกระทำเพื่อมุ่งไปสู่การได้รับสิ่งตอบแทนซึ่งเป็นจุดสุดท้ายของวงจรของการจูงใจ จึงทำให้เกิดสภาวะของความสมดุลและขจัดแรงขับออกไป

4. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

เทคโนโลยี (technology) เป็นตัวชี้วัดหนึ่งที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อประสิทธิผลขององค์การ เนื่องจากเป็นการปรับกระบวนการทำงาน วิธีการทำงานและวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ในการทำงาน (Bartol & other, 1998 ; Hoy & Miskel, 2005 ; อำรุง จันทวานิช, 2544) สอดคล้องกับผลการศึกษาของประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์ (2540) ที่ได้วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การที่สำคัญประการหนึ่ง คือ สภาพการใช้เทคโนโลยี ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบงานเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อบุคคล ต่อสังคมซึ่งเป็นสังคมแห่งความรู้ (knowledge–based society)

มีการเรียนรู้ผ่านสื่อเทคโนโลยี

Burns & Stalker (1961, p. 169 – 201) กล่าวว่าการนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์การต้องมีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับลักษณะงานขององค์การ และหากมีการเปลี่ยนแปลงของงานก็จะมีผลให้เทคโนโลยีเปลี่ยนตามไปและในทางกลับกันหากเทคโนโลยีมีการปรับเปลี่ยนไปก็จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนระบบงาน และการบริหารงานด้วย ขณะเดียวกันก็กล่าวว่าเทคโนโลยีแบบงานประจำมีแนวโน้มที่จะสร้างบรรยากาศเน้นกฎเกณฑ์เข้มงวดกวดขันโดยมีการไว้วางใจและสร้างสรรค์ต่ำ ส่วนองค์การที่ใช้เทคโนโลยีคล่องตัวและมีการเปลี่ยนแปลงง่ายจะมีบรรยากาศการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย มีการไว้วางใจ สร้างสรรค์และมีความรับผิดชอบในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

สุชาดา กีระนันทน์ กล่าวว่า เทคโนโลยีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจดบันทึก จัดเก็บประมวลผล ค้น คืน ส่งและรับหรือเชื่อมโยงข้อมูล และสารสนเทศ ซึ่งรวมถึงเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในกระบวนการที่กล่าวมา เช่น คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์บันทึกข้อมูล จัดเก็บข้อมูล และค้นคืนข้อมูล เครือข่ายสื่อสารข้อมูล อุปกรณ์สื่อสารโทรคมนาคม เป็นต้น รวมทั้งระบบต่างๆ ที่ควบคุมการทำงานของอุปกรณ์เหล่านี้ เช่น ระบบปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ระบบสื่อสาร เป็นต้น ยังครอบคลุมระบบและกระบวนการต่างๆ ที่เข้ามาจัดการให้อุปกรณ์ต่างๆ เหล่านี้ทำงานตามที่ใช้ต้องการ เช่น โปรแกรมประยุกต์ต่างๆ ส่วนในความหมายอย่างกว้าง หมายถึง เทคโนโลยีทุกด้านที่เข้ามาร่วมกันในกระบวนการสร้างจัดเก็บ และสื่อสารสารสนเทศ

องค์ประกอบของเทคโนโลยีสารสนเทศ

เทคโนโลยีสารสนเทศมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ (ชุดเครื่องมือการเรียนรู้ด้วยตนเองด้านบริหารการศึกษา 2553, หน้า 24)

1. ระบบประมวลผล ความซับซ้อนในการปฏิบัติงานและความต้องการสารสนเทศที่หลากหลายทำให้การจัดการและการประมวลผลข้อมูลด้วยมือ ไม่สะดวกช้าและอาจผิดพลาด ปัจจุบันองค์การจึงต้องทำการจัดเก็บและการประมวลผลข้อมูลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยใช้คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ในการสนับสนุนในการจัดการข้อมูลเพื่อให้การทำงานถูกต้องและรวดเร็วขึ้น

2. ระบบสื่อสารโทรคมนาคม การสื่อสารข้อมูลเป็นเรื่องสำคัญสำหรับการจัดการและประมวลผลตลอดจนการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ ระบบสารสนเทศที่ดีต้อง

ประยุกต์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์ในการสื่อสารข้อมูลระหว่างระบบคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ และผู้ใช้อยู่ห่างกันให้สามารถสื่อสารกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การจัดการข้อมูล ปกติบุคคลที่ให้ความสนใจกับเทคโนโลยีจะอธิบายความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศโดยให้ความสำคัญกับส่วนประกอบสองประการแรก แต่ผู้ที่สนใจด้านการจัดการข้อมูล (Data/Information Management) จะให้ความสำคัญกับส่วนประกอบที่สาม ซึ่งมีความเป็นศิลปะในการจัดรูปแบบและการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ สรุปได้ว่า เทคโนโลยีเป็นเทคโนโลยีทุกรูปแบบที่นำมาประยุกต์ในการประมวลผล การจัดเก็บ การสื่อสาร

หลักการที่สำคัญของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ดังนี้ (ครรชิต มาลัยวงศ์, 2548)

1. มีนโยบายในการจัดการเทคโนโลยี หน่วยงานจำเป็นต้องประกาศนโยบายด้านการจัดการเทคโนโลยีให้ชัดเจน การประกาศนโยบายนั้นหมายความถึงการเขียนนโยบายขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษร

2. มีผู้รับผิดชอบในการจัดการเทคโนโลยี การปฏิบัติงานใดๆ จะบรรลุเป้าหมายๆ ได้ต่อเมื่อมีการมอบหมายความรับผิดชอบแก่ผู้ที่มีความสามารถ นอกจากนั้นบุคคลผู้นั้นควรเป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะอย่างแท้จริง ถ้าหากไม่มีความรู้และทักษะก็จำเป็นต้องส่งบุคคลผู้นั้นไปฝึกอบรมทางด้านนี้

3. มีการวางแผนงาน การปฏิบัติงานใดๆ สมควรมีการวางแผนไว้ล่วงหน้าเพื่อใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารระดับสูงและผู้ปฏิบัติงานทราบว่างานนั้นๆ จะต้องทำอะไรบ้าง ใช้ทรัพยากรมากน้อยเพียงใด และคาดหวังได้ว่าจะเกิดอะไรขึ้น

4. มีการจัดสรรทรัพยากรสำหรับการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรเพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานบรรลุผล เช่น งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล เครื่องมือต่างๆ ซึ่งผู้บริหารต้องสนับสนุนให้ได้รับทรัพยากรอย่างเพียงพอ

5. มีการจัดฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานการฝึกอบรมนั้นต้องตรงกับความต้องการจำเป็นของหน่วยงาน และต้องทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. มีการกำหนดผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการพิจารณาว่าการดำเนินงานนั้นมีผู้ใดเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสียบ้าง การกำหนดนี้ก็เพื่อให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตั้งแต่ต้นและเพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินงานนั้นจะได้ผลดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ที่สุด

7. มีการดำเนินงานตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนงานอย่างเหมาะสม แผนงานที่จัดทำขึ้นนั้นระบุกิจกรรมต่างๆ เอาไว้ กิจกรรมที่อยู่ในแผนต้องเหมาะสมกับสภาพการณ์ ไม่มีกิจกรรมที่มากเกินไปหรือน้อยเกินไป และการดำเนินงานตามกิจกรรมนั้นจะต้องได้รับการกำกับติดตามให้ทำไปอย่างถูกต้อง

8. มีการวัดผลการดำเนินงานตามกิจกรรม การดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ต้องมีการวัดผลตามแนวทางที่กำหนดไว้เพื่อให้แน่ใจว่าผลการดำเนินงานทั้งส่วนที่เป็นผลผลิต (output) และผลลัพธ์ (outcome) ได้ผลดี

9. มีการจัดเก็บบันทึกรายละเอียดการดำเนินงานเอาไว้อย่างครบถ้วน โดยจัดทำดัชนีสำหรับให้คนเรื่องที่ต้องการได้อย่างถูกต้อง

10. มีการรายงานผลต่อผู้บริหารระดับสูง การรายงานผลเป็นเครื่องมือให้ผู้บริหารรับทราบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจาการดำเนินงาน และเพื่อให้ผู้บริหารสามารถเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานหากเกิดปัญหาใดๆ ขึ้นระหว่างการดำเนินงานตามแผน

สรุปได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นความรู้หรือกระบวนการ ที่อาศัยเทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์ ซึ่งทำหน้าที่ในการเก็บรับ บันทึกข้อมูล ประมวลข้อมูล สารสนเทศและการสื่อสาร รวมถึงการแสดงผลของข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการบริหารงาน เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารนั้นควรมีองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับการมีแผนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การมีผู้รับผิดชอบในการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การสนับสนุนให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และจะต้องมีการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง

จากที่กล่าวถึงปัจจัยที่ 1 สมรรถนะของคณะสรุปได้ว่ามีตัวแปรสังเกตได้ คือ การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม กลยุทธ์การบริหาร ความรู้ความสามารถของบุคลากร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ปัจจัยที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ในปัจจุบันเราพบว่าความสำคัญของภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อองค์มาก เพราะองค์การส่วนใหญ่ที่ประสบผลสำเร็จ จะเป็นองค์การที่มีผู้นำที่สามารถจูงใจคนเก่งๆ ให้มาร่วมงานด้วยเป็นจำนวนมาก ฉะนั้นไม่ว่าจะทำธุรกิจใดก็ตาม เราจะต้องให้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความสำคัญกับบุคลากรก่อนเป็นอันดับแรก เราจึงจะมีโอกาสประสบความสำเร็จ การเลือกใช้คนและการบริหารคนถือว่าเป็นหัวใจสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงอนาคตขององค์การ (บูรชัย ศิริมหาสาคร, 2553, หน้า 140)

ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กรใดๆ ผู้นำถือว่ามีความสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ ดังนั้นภาวะผู้นำมีความสำคัญและมีความเกี่ยวข้องกับตัวของผู้นำในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ โดยเฉพาะในฐานะผู้ใช้อำนาจหรืออิทธิพล เพื่อให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานเกิดการยอมรับ เคารพนับถือ สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้ พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติ์ขจร (2553, หน้า 37) และภารดี อนันต์นาวี (2555, หน้า 77 – 78) กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารขององค์การควรจะมีภาวะผู้นำ เพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ที่มีส่วนในการกำหนดความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์การ โดยทั่วไปภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ดังนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่างๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวขยายความก็คือ แม้ผู้บริหารมีความรู้และประสบการณ์ต่างๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้วความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่างๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกันซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลต่างๆ เหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลายๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลซึ่งมีข้อแตกต่างดังกล่าวมาอยู่ร่วมกันในองค์การ สิ่งหนึ่งที่มักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้นคือ ความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้ว ก็มักจะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ โดยการชักจูง ประนีประนอม หรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่างๆ ในหน่วยงาน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรค เพื่อให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุปคือ ภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์การ องค์การจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่าง เพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและ

ทุ่มเทงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินผลการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้คือ ผู้บริหารขององค์การจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหาร จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์การให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ เกียรติยศ ชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์การด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามเมื่อหน่วยงานต้องเผชิญสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาวะเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวังรอบคอบ ความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่างๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่างๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขัน

นอกจากนี้ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งของความสำเร็จในการบริหารองค์การ เพราะเป็นแนวทางสู่การปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามจุดประสงค์ขององค์การ เป็นเครื่องวัดความก้าวหน้าและความสำเร็จอย่างหนึ่งในการบริหาร ภาวะผู้นำยังเป็นคุณลักษณะที่ช่วยเสริมสร้างให้ผู้นำได้รับความเลื่อมใสศรัทธาจากกลุ่มสมาชิกมากยิ่งขึ้น (สายันต์ บุญใบ, 2555, หน้า 21)

2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

“ภาวะผู้นำ” นั้นเป็นคำที่แสดงถึงคุณสมบัติ หรือเป็นคุณสมบัติของผู้นำ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของผู้นำ เป็นต้น (พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542) มีผู้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันไปตามความคิดเห็นซึ่งขึ้นอยู่กับพื้นฐานของแต่ละท่าน โดย Davis (1967, p. 96) ได้กล่าวว่า “ภาวะการเป็นผู้นำหมายถึง ความสามารถในการจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำการมุ่งสู่เป้าหมายอย่างกระตือรือร้น ส่วน Argyris (1976, p. 227) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นอิทธิพลที่ก่อให้เกิดผลต่อองค์การ เช่นเดียวกับ Katz and Kahn (1978, p. 528) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการโน้มน้าวหรือการมีอิทธิพลที่สูงกว่าอิทธิพลที่ใช้เป็นกลไกในการบริหารงานที่เป็นกิจวัตรขององค์การ Sergiovanni and Moore (1989, p. 213) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการเกลี้ยกล่อมจูงใจของผู้นำให้ผู้ตามประพฤติปฏิบัติซึ่งส่งเสริมจุดประสงค์ของผู้นำหรือจุดประสงค์ร่วมกันของผู้นำกับผู้ตาม Bass and Avolio

(1994, p. 49) กล่าวว่า ภาวะผูนำเป็นกระบวนการใชอิทธิพลของกลุมในการปฏิบัติงานเพื่อการบรรลุเปาหมายและความสำเร็จ และ Bennis and Nanus. (1985, p. 21) กล่าวว่า ภาวะผูนำ คือ การเขาไปมีอิทธิพลชี้นำทิศทาง แนวทาง การกระทำและการแสดงความคิดเห็น ส่วน Daft (1999, p. 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึงความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน และ Sergiovanni and Moore. (1989, p. 213) ได้กล่าวไว้ว่าภาวะผู้นำหมายถึงกระบวนการเกลี้ยกล่อมจูงใจของผู้นำให้ผู้ตามประพฤติปฏิบัติ ซึ่งส่งเสริมจุดประสงค์ ของผู้นำหรือจุดประสงค์ร่วมกันของผู้นำกับผู้ตาม

สำหรับชาญชัย อาจินสมาจาร (2550, หน้า 1) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการขับเคลื่อนหรือสร้างอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อทำให้เป้าประสงค์ของปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบรรลุความสำเร็จ อีกทั้ง เนตร์พัณณนา ยาวิราช (2550, หน้า 7) กล่าวว่า ภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจให้ความร่วมมือความเป็นผู้นำ เป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยการหรือ สั่งการ บังคับบัญชาประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ต้องการความเป็นผู้นำหมายถึง ผู้มีความสามารถในการใช้ศิลปะในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยความเต็มใจโดย ธวัช บุญยมณี (2550, หน้า 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำระหว่างบุคคลโดยบุคคลที่เป็นผู้นำจะใช้อิทธิพล (Influence) หรือการดลบัลดาลใจ (Inspiration) ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มกระทำหรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่าง ตามเป้าหมายที่ผู้นำกลุ่มหรือองค์การกำหนดไว้ สอดคล้องกับ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 13 – 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่ผู้นำช่วยสร้างความชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับรู้ว่าอะไรคือความสำคัญ ให้ภาพความเป็นจริงขององค์การแก่ผู้อื่น ช่วยให้มองเห็นทิศทาง และจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนภายใต้การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกและธีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 162 – 163) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำ หมายถึง ความมีศักยภาพในการใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมในการสร้างความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันของทุกคนในองค์การ สามารถสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนทุกคนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การสามารถใช้ศิลป์และกระบวนการของการมีอิทธิพลต่อบุคคล และสามารถทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดศรัทธา

มีความเชื่อถือ มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ตลอดทั้งสามารถสร้างสภาวะแวดล้อม สนับสนุนให้ร่วมมือกันสร้างประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่

พิชาภพ พันธุ์แพ (2554, หน้า 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ศาสตร์และศิลปะในการจูงใจคนให้กระทำตามมติร่วมระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยที่ผู้ตามเต็มใจและมีความสุขเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ส่วน พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร (2554, หน้า 84) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถ ของบุคคลในการโน้มน้าวจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติตาม ให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น รวมถึงการแสดงออกถึงความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ ที่มีผลต่องานและหน่วยงาน ความสามารถชี้แจงให้ผู้อื่นเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานได้อย่างถูกต้อง เมื่อจำเป็น ต้องตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบก็สามารถติดสินใจได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการกระตุ้น ส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนการมีวิธีการสร้างศรัทธาและแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง

นอกจากนี้ ธวัชชัย ไพใหล (2555, หน้า 17) ยังให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง รูปแบบของการสร้างอิทธิพลทางผู้นำหรือกระบวนการแสดงพฤติกรรมการใช้อิทธิพลของผู้นำที่ใช้ในการโน้มน้าว ชักจูง ชักนำบุคลากรหรือกลุ่มบุคลากรในกลุ่มหรือกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าเป็นอิทธิพลที่ถูกต้องและต้องการเปลี่ยนแปลงโดยมีความเห็นที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์กรและต้องร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ให้สำเร็จผลโดยดี สอดคล้องกับ สายันต์ บุญใบ (2555, หน้า 16) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง ความตั้งใจและความสามารถในการเป็นผู้นำปกครอง ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ อย่างมีจุดมุ่งหมาย แก้ปัญหาต่างๆ บริหารอารมณ์เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข รวมถึงการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ วิธีการทำงาน ให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพ และบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ เป็นลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาเมื่อได้มีการปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกันในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

ดังนั้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้แสดงถึงความมีอิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่มหรือในองค์การ ที่สามารถโน้มน้าวและจูง

ใจให้สมาชิกทำงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กลุ่มหรือองค์การได้กำหนดไว้ โดยใช้กระบวนการที่หลากหลายทั้งศาสตร์และศิลป์

2.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ในเนื้อหาส่วนนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เพื่อบรูณาการเป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยนำเสนอรายละเอียดดังนี้

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transfomation Leadership Theory) เป็นแนวคิดของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) ที่มุ่งยกระดับความต้องการ ความเชื่อ ทัศนคติ คุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น เพื่อให้มีผลต่อการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงกลุ่มองค์การให้มีประสิทธิผลโดยมี แนวคิดว่า การศึกษา ภาวะผู้นำในระยะที่ผ่านมา ยังไม่สามารถอธิบายภาวะผู้นำได้อย่างชัดเจนและยังไม่รู้ว่าอะไรเป็นแก่นแท้ของภาวะผู้นำที่ สอดคล้องกับชีวิตในยุคปัจจุบัน แบนดูรา (Bandura, n.d. cited in Bass, 1985, p. 16) กล่าวว่า ผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจในตนเองเป็นผู้ ควบคุมบังคับตัวเอง ผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงทำให้ มาตรฐานของการปฏิบัติงานและความสามารถสูงขึ้นและเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้สร้าง ปฏิบัติให้ถึงมาตรฐานนั้น Bass & Rigio (2006, pp. 11) ให้ความหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือกว่าความสนใจในตนเองผ่านทางการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาหรือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำจะยกระดับวุฒิภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตามที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ (Achievement) การบรรลุสัจการแห่งตน (Self–Actualization) ความรุ่งเรือง (Well–Being) ของสังคม องค์การและผู้อื่น นอกจากนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มที่จะช่วยกระตุ้นความหมายของงานในชีวิตของผู้ตามให้สูงขึ้น อาจจะชี้นำหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความต้องการทางศีลธรรมให้สูงขึ้นด้วย

วิศิษฎ์ มุ่งนากลาง (2556, หน้า 25) กล่าวว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำที่สำคัญและสอดคล้องกับภาวะผู้นำของครูในปัจจุบัน คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งหมายถึง พฤติกรรมที่ครูแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานเป็นกระบวนการโดยปราศจากอิทธิพลจากผู้บริหาร โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของ

ตนเองและผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น

รุจิราพรรณ คงช่วย (2554) ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำและกระบวนการซึ่งผู้นำและผู้ตามต่างยกระดับซึ่งกันและกันในด้านศีลธรรมและแรงจูงใจให้สูงขึ้น โดยผู้นำจะกระตุ้นจูงใจผู้ตามให้กระทำมากกว่าที่ คาดหวังไว้สร้างความผูกพันต่อจุดประสงค์ขององค์การ ดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ขององค์การและคุณลักษณะที่เป็นตัวแบบหรือแบบอย่างในการปฏิบัติแก่ ผู้ตามที่จะเพิ่มพลังอำนาจและให้ความสนับสนุนช่วยเหลือแก่ผู้ตาม

ประภัสร สุภาสอน (2555, หน้า 32) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า หมายถึง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นภาวะผู้นำที่ส่งผลกระทบต่อผู้ตาม ได้แก่ ผู้ตามให้ความไว้วางใจ มีความรู้สึกชื่นชม ให้ความจงรักภักดี และความเคารพนับถือต่อผู้นำ จนสามารถส่งผลให้เกิดแรงจูงใจทำงานได้ผลมากกว่าความคาดหวังเดิมที่กำหนดไว้ สามารถจูงใจต่อผู้ตามด้วยวิธีการทำให้ผู้ตามเกิดตระหนักในความสำคัญของผลงานที่เกิดขึ้น โน้มน้าวจิตใจของผู้ตามให้เปลี่ยนจากการยึดในผลประโยชน์ของตนเองมาเป็นการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมขององค์การ และหมู่คณะแทนและส่วนที่สำคัญคือสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามยกระดับของความต้องการที่สูงขึ้นกว่าเดิม ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีปริมาณของการใช้ความพยายามในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เพราะมีแรงจูงใจสูงขึ้นจนกระทั่งสามารถทำงานได้มากกว่าที่ผู้นำอิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะให้ความใส่ใจต่อการทำงานของผู้ตามโดยจะพัฒนาผู้ตามให้งอกงาม เต็มขีดศักยภาพไปพร้อมกัน ผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น มีระบบค่านิยมและอุดมการณ์ของตนที่เข้มแข็ง ซึ่งสามารถส่งผลต่อการเพิ่มแรงจูงใจของผู้ตามให้ปฏิบัติไปในแนวทางดีงามต่อส่วนรวมมากว่าเพื่อประโยชน์ส่วนตนเอง

ธนากร เอี่ยมปาน (2556) ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นการจัดการหรือการทำงานเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง แสดงถึงการมี วิสัยทัศน์ ส่งเสริมให้ผู้ตามมีความคิดสร้างสรรค์และมุ่งพัฒนาศักยภาพผู้ตามให้ สูงโดยนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสิ่งที่สำคัญด้านบวกต่อองค์การ ประกอบด้วยพฤติกรรม 4 ด้าน คือ 1) การใช้อิทธิพลอย่างมี

อุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3)การกระตุ้นการใช้ปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

Barling, Moutinho and Kelloway (2000 ; cited in Bass & Riggio. 2006, p. 134) กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) การสร้างบารมี 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล 4) การกระตุ้นการใช้ปัญญาและ 5) การให้รางวัลตามสถานการณ์

Yukl (2002, p. 29) กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) การกระตุ้นทางปัญญา 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจคบุคคลและ 3) การสร้างบารมี

Ward (2002, p. 122) กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) การสร้างความรู้ให้เกิดในตน 2) ความรู้สึกต่อคุณค่าและคุณธรรม 3) ความเชี่ยวชาญ 4) วิสัยทัศน์ 5) ความยืดหยุ่น 6) ภาวะผู้นำเชิงแลกเปลี่ยน 7) การสร้างบารมี และ 8) ความสามารถในการกระตุ้นผู้อื่น

Bass and Avolio (1994) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการมีบารมีและอิทธิพลเชิงอุดมคติ (Charisma or idealized influence) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงลักษณะนี้คือผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต เป็นผู้มีศีลธรรม และจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจการเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขาจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำโดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การ

2. การจูงใจเพื่อสร้างแรงดลใจ (Inspirational Motivation) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติที่จูงใจให้เกิดแรงดลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตและชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดี และการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกันจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ ช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาวและบ่อยครั้งพบว่าการสร้างแรงดลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และกระตุ้นให้สามารถจัดการกับปัญหาที่เผชิญได้ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Simulation) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมุติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหามีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผลและไม่วิจารณ์แม้ว่าจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทายและเป็นโอกาสที่ดี ที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมายผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากการร่วมมือร่วมใจในการแก้ ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนา

ความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (individualized consideration) หมายถึง ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่าบางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทางและมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ (Management by Walking Around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำมีความสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะไม่รู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

Schieltz (2013, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ. 2557, หน้า 27 – 28) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ประการ ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence of Charisma Leadership) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกันผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขาสิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรม และมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผลประโยชน์ส่วนตนแต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดีและความมั่นใจของผู้ตาม ทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำโดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การ

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายในการให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวามีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นโดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาวและบ่อยครั้ง

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมเพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐานการเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผลและไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตามแม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของตนเอง ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกันโดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไขแม้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคลเพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตัวเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทางและมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบๆ (Management by Walking Around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคลเห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งหมด (As a Whole Person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะไม่รู้สึกว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

ลลิดา ชาเรืองเดช (2555) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การเข้าใจในการเปลี่ยนแปลง 2) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 4) การสร้างแรงบันดาลใจและ 5) การกระตุ้นการใช้ปัญญา

วรรณปกรณ์ สุดตะนา (2556) ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญาและ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

รุจิราพรรณ คงช่วย (2554) กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี 4 องค์ ประกอบดังนี้

1. การสร้างบารมี หมายถึง การที่ผู้นำเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล มีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์ชัดเจนในการทำงาน มีลักษณะเป็นมิตรมีน้ำใจและเป็นกันเอง เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม สามารถโน้มน้าว กระตุ้นสร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามเกิดความต้องการที่จะทำสิ่งใดๆ เพื่อให้งานสำเร็จและการทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความสามารถ ด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และส่งเสริม สนับสนุนให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้ตามทำให้ผู้ตามเชื่อฟังนับถือ ผูกพันเกิดความจงรักภักดี อุทิศตนเพื่อองค์การ

2. แรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำสามารถแสดงถึงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน โดยการใช้คำพูดและการกระทำที่ให้กำลังใจส่งเสริม สนับสนุนแสดงความเชื่อมั่น และกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความกระตือรือร้น อุทิศตน เห็นคุณค่าของงาน เกิดความเชื่อมั่นและภาคภูมิใจว่าพวกเขาสามารถปฏิบัติงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตลอดจนการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ตามได้พัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าและมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานได้ บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ

3. การกระตุ้นเชาวน์ปัญญา หมายถึง การที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหาและส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้ตาม กระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความสงสัยใคร่รู้มากขึ้นและพยายามหาข้อสรุปใหม่ที่ได้ ผลกว่าเดิมในปัญหาเก่าที่เกิดขึ้นส่งเสริมให้ผู้ตามใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหาอย่างสันติ มองปัญหาในหลายแง่มุมและคิดแก้ ปัญหาอย่างรอบคอบกระตุ้นให้ ผู้ตามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ตลอดจนมีการส่งเสริมและให้ ความรู้เกี่ยวกับวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อเป็นการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจและแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง

4. การคำนึงถึงเอกบุคคล หมายถึง การที่ผู้นำดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำเข้าใจปัญหาความต้องการของผู้ตามให้ขวัญกำลังใจแสดงความชื่นชมยกย่องในความสามารถของผู้ตาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มีการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ตาม และส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ตามได้พัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ

ตาราง 3 การสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยองค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหาร

นักวิชาการ/นักวิจัย / องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร	Moutinho and Kelloway (2000)	Yukl (2002	Ward (2002)	Bass and Avolio (1994)	Schieltz (2013)	รุจิราพรรณ คงช่วย (2554)	ลลิตา ชาเรืองเดช (2555)	วรรณปกรณ์ สุดตะนา (2556)	ความถี่
1. การมีบารมีและอิทธิพลเชิงอุดมคติ	✓	✓	✓	✓	✓	✓			6
2. การจูงใจเพื่อสร้างแรงดลใจ	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	7
3. การกระตุ้นทางปัญญา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7
4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	✓	✓		✓	✓			✓	5
5. การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง						✓	✓		2
6. การให้รางวัลตามสถานการณ์	✓								1
7. การสร้างความรู้ให้เกิดในตน			✓						1
8. ความรู้สึกต่อคุณค่าและคุณธรรม			✓						1
9. วิสัยทัศน์			✓						1
10. ความเชี่ยวชาญ			✓						1
11. ความยืดหยุน			✓						1
12. ภาวะผู้นำเชิงแลกเปลี่ยน			✓						1
13. เข้าใจการเปลี่ยนแปลง							✓		1
14. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล							✓		1
15. การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์							✓	✓	2

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยการพิจารณาเลือกองค์ประกอบที่มี ความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงซึ่งบรูณาการเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหาร ได้แก่ 1) การมีบารมีและอิทธิพลเชิงอุดมคติ 2) การจูงใจเพื่อสร้างแรงดลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา

1. การมีบารมีและอิทธิพลเชิงอุดมคติ

การสร้างบารมี (Charisma) ได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า การสร้างบารมี ไว้มากมาย คำว่า Charisma หมายถึง ความมีเสน่ห์ และในภาษากรีก แปลว่า พรสวรรค์ หรือลักษณะพิเศษ ส่วนในทางสังคมศาสตร์ และรัฐศาสตร์ การสร้างบารมีใช้อธิบายถึงผู้นำซึ่งมีอำนาจภายในตัวเองมีผลลึกซึ้งและเป็นพิเศษต่อผู้ตาม ทำให้ผู้ตามเกิดความจงรักภักดี และอุทิศตนโดยไม่หวังผลประโยชน์ส่วนตน ผู้นำแบบนี้สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้

เฮาส์ (House, 1957 cited in Bass, 1985, p. 53 – 54) ได้เสนอว่าผู้นำบารมีในองค์การที่ ซับซ้อนควรมี ลักษณะ 7 ประการ ดังนี้คือ

1. มีลักษณะเด่น มีความเชื่อมั่นตนเองต้องมีอิทธิพลเหนือลูกน้อง
2. เป็นแบบอย่างแก่ลูกน้องในเรื่องค่านิยม ความคาดหวัง การตอบสนองอารมณ์และทัศนะคติ ของผู้นำต่อการทำงานและองค์การ
3. สร้างความประทับใจ ในความสามารถและความสำเร็จของผู้นำ
4. มีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์อย่างชัดเจน
5. มีความคาดหวังและเชื่อถือลูกน้องว่าพวกเขาสามารถทำให้เป้าหมายบรรลุสำเร็จ
6. มีพฤติกรรมที่มีส่วนในการสร้างแรงจูงใจของลูกน้องในการทำให้พันธกิจ บรรลุเป้าหมาย
7. มีบทบาทที่ดึงดูดใจลูกน้อง

Weber (1947) และ Bass (1985, p. 35) กล่าวว่าการสร้างบารมีสามารถมองเห็นได้จากปฏิกิริยาโต้ตอบของผู้ตาม ซึ่งได้แก่ การที่ผู้ตาม รักใคร่ ยกย่องนิยม ชมชอบให้ความไว้วางใจเลื่อมใส ศรัทธา ให้ความเคารพและเกรงกลัว

Conger and Kanungo (1988, p. 91) พบว่าผู้นำด้านการสร้างบารมีมีลักษณะดังนี้

1. สร้างจินตภาพในอนาคตได้ดีกว่าปัจจุบันและลูกน้องยอมรับในจินตภาพนั้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. กล้าเสี่ยงต่อสถานภาพ ตำแหน่ง หรือเงินทอง ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ของลูกน้องมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

3. ใช้กลวิธีใหม่ๆ เพื่อให้บรรลุจินตภาพที่ยึดร่วมกัน

4. สามารถประเมินสถานภาพได้อย่างถูกต้องแม่นยำไวต่อความต้องการและค่านิยมของลูกน้องและไวต่อสภาพแวดล้อมจนสามารถสร้างจินตภาพ เป็นแนวทางที่สอดคล้องถูกกาลเทศะและน่าประทับใจ

5. ทำให้ลูกน้องเกิดความรู้สึกไม่พอใจในสภาพปัจจุบัน แม้ว่าในขณะนั้นจะไม่มีวิกฤติ การณ์โดยสร้างจินตภาพในอนาคตที่ดีกว่าเก่า ค้นหานวัตกรรมในการแก้ปัญหา

6. ทำให้ลูกน้องมั่นใจในกลยุทธ์ว่าสามารถทำให้พวกตนบรรลุจุดมุ่งหมายได้ ทำให้ลูกน้องทำงานหนักขึ้นจนประสบความสำเร็จ

7. ใช้อำนาจส่วนตน คืออำนาจเชี่ยวชาญเพื่อทำให้ผู้ตามทำงานได้สำเร็จใช้วิธีการใหม่ในการเปลี่ยนแปลงใช้อำนาจอ้างอิงเพื่อลูกน้องเลียนแบบความคิดตน

สรุปได้ว่า การมีบารมีและอิทธิพลเชิงอุดมคติ หมายถึง การที่ผู้บริหารหารมีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์ชัดเจนในการทำงาน มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามแล้วผู้ตามมีความเชื่อถือและศรัทธาในตัวผู้บริหาร ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวของผู้ตามเกิดขึ้นจากการรับรู้พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกมา เช่น พฤติกรรมในด้านวิสัยทัศน์ ด้านการเป็นแรงบันดาลใจ และการยุติธรรม เป็นต้น พฤติกรรมของผู้บริหารเหล่านี้จะเป็นสิ่งสำคัญที่นำไปสู่การรับรู้ของผู้ร่วมงานซึ่งจะทำให้เกิดผลลัพธ์ ที่มีประสิทธิผลต่อหน่วยงานหรือองค์การได้

2. การจูงใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ

การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration motivation) หมายถึง การที่ผู้นำใช้คำพูดและการกระทำที่ปลุกปลอบใจ ให้กำลังใจและเร้าอารมณ์ ทำให้ผู้ตามเกิดความร่าเริงมีชีวิตชีวากระตือรือร้น และทำให้ผู้ตามทุ่มเทความพยายามมากกว่าที่คิดไว้เพื่อประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนแต่จะทำเพื่อกลุ่มและผูกพันอยู่กับจุดมุ่งหมายของผู้นำ Bass, (1995, p. 660 อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2541 หน้า 9) ได้กล่าวไว้ว่าการสร้างแรงบันดาลใจ โดยกระตุ้นอารมณ์ ผู้ตามให้เพิ่มความตระหนักและเข้าใจเป้าหมายและเห็นคุณค่าของเป้าหมาย และเชื่อมั่นว่าจะปฏิบัติงานจนบรรลุ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เป้าหมายได้

Yukl & Van, cited in Bass (1985, p. 67) ได้อธิบายถึงพฤติกรรมภาวะผู้ที่สร้างแรงบันดาลใจ เช่น การที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อกลุ่มและใช้คำพูดที่ทำให้ ผู้ตามเชื่อมั่นในความสามารถในการปฏิบัติที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

Bass (1985, p. 112) ได้อธิบายถึงพฤติกรรมการสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำดังต่อไปนี้คือ

1. การเน้นการปฏิบัติ ประกอบด้วยพฤติ กรรมดังต่อไปนี้คือ

1.1 กระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชา ได้ทดลองโครงการใหม่ๆ หรือทำงานที่ท้าทายความสามารถ

1.2 ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาอาสาสมัครทำงานเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถและความรับผิดชอบ เมื่อปฏิบัติงานเสร็จจะเกิดความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตนเอง

1.3 การมีนโยบายส่งเสริมการทดลองและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อหาวิธีการแก้ปัญหาของหน่วยงาน

1.4 สร้างบรรยากาศการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยและเชื่อถือไว้วางใจซึ่งกัน และกันภายในหน่วยงาน

1.5 ใช้ระบบบันทึกสั้นๆ แทนที่รายงานหรือบันทึกแบบยาว

2. การสร้างความเชื่อมั่น ความเชื่อมั่นเป็นสิ่งที่ยิ่งใหญ่ของความเข้มแข็งทางอารมณ์ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเผชิญกับความเครียด ความยุ่งยากหรือการเสี่ยงอันตรายต่อการปฏิบัติงาน ผู้นำต้องสร้างความเชื่อมั่นกับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การเชื่อมั่นในตัวผู้นำเชื่อมั่นทีมงาน ตลอดจนการเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง

3. การสร้างความเชื่อมั่นที่เป็นจุดมุ่งหมายของอุดมการณ์

Hay & Thomas, (1975, p. 14) กล่าวว่า การสร้างความเชื่อมั่นในอุดมการณ์ที่ยิ่งใหญ่เป็นสิ่งสำคัญยิ่ง การที่บุคคลจะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวหรือทำงานที่เสี่ยงอันตรายหรือยากลำบากได้นั้น บุคคลต้องเชื่อว่าอุดมการณ์นั้นต้องเป็นสิ่งที่ถูกต้องและมีคุณค่าควรแก่การเสียสละ การเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและความเชื่อในความถูกต้องของอุดมการณ์ ทำให้บุคคลทุ่มเทความพยายามเป็นพิเศษในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายขององค์การและเพื่อความสำเร็จ เช่น เดียวกันกับการปฏิบัติงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ถ้าผู้นำทำให้ผู้ ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในตัวผู้นำเชื่อมั่นในทุ่มงานตลอดจนทรัพยากรที่มีอยู่ จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามี ความผูกผัน เกี่ยวข้อง จงรักภักดี และพร้อมที่ จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน

3. การกระตุ้นทางปัญญา

Bass (1985, p. 99) ได้ให้ความหมายของการกระตุ้นทางปัญญาว่า คือ การที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงในการตระหนักถึงปัญหาและวิธีแก้ไขโดยใช้ความคิดจิตนาการ ความเชื่อ ค่านิยม มากกว่าการทำให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงในทันที การกระตุ้นทางปัญญาของผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะทำให้ผู้ตามเกิดความรอบคอบเกิดมโนทัศน์ เกิดความเข้าใจ และมองปัญหาที่ประสบอยู่ และแนวทางแก้ไขปัญหา รวมถึงการใช้ความคิดและการใช้ดุลยพินิจก่อนที่ จะลงมือปฏิบัติ

Wortman (1985) และ Bass (1985, p. 990) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นการค้นคิดกลวิธี และมีส่วนร่วมในการแสดงออกถึงปัญหาในเรื่องของตนเองและผู้ตามโดยการวิเคราะห์ วางแผนการนำไปปฏิบัติการแปลผล การประเมินผลงาน การปฏิบัติ เช่นนี้ แสดงให้เห็นบทบาทผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในระดับที่สามารถมองเข้าใจเกิดมโนทัศน์ และพูดให้ผู้ร่วมงานทราบถึงภาวะคุกคามที่องค์การกำลังเผชิญอยู่บอกจุดแข็ง จุดอ่อนและเปรียบเทียบผลประโยชน์ที่ได้รับ

Qunn & Hall, cited in Bass (1985, p. 110) ได้ชี้แนะวิธีที่ผู้นำใช้วิธีกระตุ้นปัญญาดังต่อไปนี้

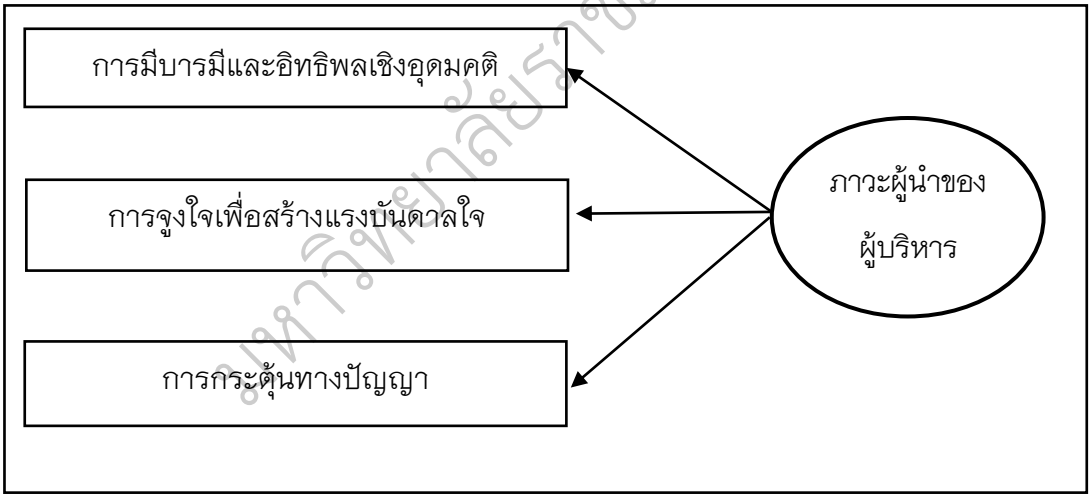
1. การกระตุ้นปัญญาโดยใช้หลักของเหตุและผล (Rationally) โดยผู้นำจะเน้นเรื่องการจูงใจด้านความสำเร็จผู้นำ เน้นหนักที่โครงสร้างงานที่เป็นทางการการตัดสินใจของผู้นำจะใช้ข้อมูลเพียงเล็กน้อยจะเน้นหนักที่ความเร็วและประสิทธิผลในการแก้ปัญหาเป็นสำคัญ การเน้นที่การอยู่รอด (Existentially) โดยผู้นำจะสนใจเกี่ยวกับการเพิ่มความมั่นคง ความเชื่อถือและการสร้างทีมงาน เขาอาศัยกระบวนการที่ไม่เป็นทางการ และมีความเชื่อว่า สติ ปัญญาสามารถเกิดขึ้นจากการที่มนุษย์มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ดังนั้นเขาจะเป็นผู้ตัดสินใจโดยการผสมผสาน ต้องการข้อมูลจำนวนมากและแก้ปัญหาด้วยหลายวิธี

2. การใช้ประสบการณ์ (Emprically) ผู้นำแบบนี้จะแก้ปัญหาโดยใช้ข้อมูลจากประสบการณ์การแก้ปัญหาแบบเป็นขั้นตอนและใช้ข้อมูลเป็นจำนวนมากเพื่อให้

ได้คำตอบที่ดีที่สุดของการปรับปรุงความมั่นคง ความปลอดภัยและการดำรงอยู่ต่อไปขององค์การ

3. ความมุ่งเน้นความเป็นเลิศ (Idealistically) ผู้นำจะเน้นการเจริญงอกงาม การปรับตัวการเรียนรู้ ความหลากหลายและการคิดสร้างสรรค์ รูปแบบการตัดสินใจของเขาจะยืดหยุ่น ผู้นำเช่นนี้จะใช้ข้อมูลจำนวนน้อยในการตัดสินใจแต่จะรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องและค้นหาวิธีใหม่ การแก้ปัญหาถ้าจำเป็น นอกจากนั้นจะพบลักษณะของการกล้าเสี่ยงและการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ ในผู้นำ เช่นนี้ด้วย

สรุปได้ว่า ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง การที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหา และส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความสงสัยใคร่รู้มากขึ้นและพยามยามหาข้อสรุปใหม่ ที่ดีกว่าเดิมในปัญหาเก่าที่เกิดขึ้นและบอกให้ผู้ร่วมงานรู้ว่าปัญหาที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่คืออะไร บอกถึงจุดอ่อนที่ไม่สามารถพัฒนางานและพัฒนาองค์กร บอกแนวคิดหลักการแลกระบวนการในการพัฒนา



ภาพประกอบ 9 โมเดลองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ปัจจัยที่ 3 การจัดกิจกรรมนักศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพนิสิตนักศึกษา (2550) ได้กล่าวถึงประวัติการจัดกิจกรรมนักศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้ กิจกรรมนักศึกษามีความเป็นมาพร้อมๆ กับสถาบันอุดมศึกษา คือ ในปี พ.ศ. 211 พระเจ้า

อเลกแซนเดอร์ มหาราช (Alexander) ได้ทรงก่อตั้งมหาวิทยาลัยอเล็กแซนเดรีย (Alexandria University) ขึ้น ซึ่งถือได้ว่าเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ยิ่งใหญ่ที่สุดในสมัยมาเซโดเนียน (Macedonian) นักศึกษาได้ร่วมกันทำกิจกรรม ซึ่งกิจกรรมในสมัยนั้น ส่วนมากเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับศาสนา ต่อมาในสมัยกลางการศึกษาระดับอุดมศึกษาได้เจริญขึ้นในทวีปยุโรป สถาบันระดับอุดมศึกษาหลายแห่งได้ถูกสร้างขึ้น เช่น มหาวิทยาลัยซาเลอร์โน (Salerno) มหาวิทยาลัยโบโลญญา (Bologna) มหาวิทยาปารีส (Paris) มหาวิทยาลัยมอนท์เพลลิแอร์ (Montiellier) และมหาวิทยาลัยอ๊อซ์ฟอร์ด (Oxford) นักศึกษาจากสถาบันการศึกษาข้างต้นได้ร่วมกันทำกิจกรรมทางด้านวิชาการขึ้น เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ให้กับตนเอง ในประเทศสหรัฐอเมริกา วิทยาลัยวิลเลียมแอนด์แมรี่ (William and Mary College) นับว่าเป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรก ที่ได้จัดตั้งองค์การนักศึกษาขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้นักศึกษาได้รู้จักการร่วมกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ต่อมาหลายสถาบัน เช่น มหาวิทยาลัยเวอร์จีเนีย (The University of Virginia) วิทยาลัยอีวานสตัน (Evanston College) ก็ได้จัดให้มีองค์การนักศึกษาขึ้นนับว่า กิจกรรมนักศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกาได้เจริญก้าวหน้าไปมาก และในระหว่างปี พ.ศ. 2513 ถึง พ.ศ. 2523 นักศึกษาได้รับแต่งตั้งให้เป็นกรรมการในด้านการบริหาร ด้านวิชาการ และด้านบริการอย่างมากมาย ในสถาบันอุดมศึกษาทั่วประเทศ สถาบันอุดมศึกษาส่วนมากได้เปิดสอนวิชาทางด้านการเป็นผู้นำ (Leadership) ให้แก่นักศึกษาที่ทำงานด้านกิจกรรมนักศึกษาอีกด้วย

สำหรับประเทศไทยนั้น ในสมัยแรกที่ได้มีการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษา กิจกรรมนิสิตนักศึกษาส่วนมากเป็นกิจกรรมทางด้านกีฬาและด้านศิลปวัฒนธรรม จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2469 ศูนย์นิสิตแห่งแรกได้จัดตั้งขึ้นที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สำหรับกิจกรรมที่เกี่ยวกับการเมืองของนักศึกษาเริ่มต้นขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2494 คือ เมื่อกบฏแมนฮัตตัน รัฐบาลประกาศกฎอัยการศึกและส่งทหารเข้ายึดครองมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นเหตุให้นักศึกษามหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ร่วมกันเรียกร้องให้ทหารคืนมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ให้กับผู้บริหารมหาวิทยาลัย จากนั้นนิสิตนักศึกษาหลายสถาบัน ได้เริ่มสนใจการเมืองมากขึ้น และได้รวมตัวกันตั้งกลุ่มปริทัศน์เสวนาเมื่อปี พ.ศ. 2508 เพื่อพูดคุยกันในเรื่องปัญหาสังคม และในปี พ.ศ. 2513 นักศึกษาได้ร่วมกันจัดตั้งศูนย์กลางนิสิตนักศึกษาแห่งประเทศไทยขึ้นสำหรับกิจกรรมนักศึกษาในด้านอาสาสมัครและบำเพ็ญประโยชน์ได้รับความสนใจและด าเนินการอย่างมาก เริ่มตั้งแต่ พ.ศ.2502 เป็นต้นมาและได้รับความนิยมสูงสุดในช่วงระหว่าง พ.ศ. 2522 – 2538

ปัจจุบันรูปแบบกิจกรรมมีความหลากหลายมากขึ้นตามความสนใจและสภาพของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

ปัจจุบันนี้การศึกษาในระดับอุดมศึกษาได้มีสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) เข้ามามีบทบาทที่สำคัญ ซึ่งหน่วยงานนี้มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำข้อเสนอนโยบายมาตรฐานอุดมศึกษา จัดทำแผนพัฒนาการอุดมศึกษาให้สอดคล้องกับความ ต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ งานกิจการนักศึกษาเป็นกลไกหนึ่งของสถาบัน อุดมศึกษาในการพัฒนานักศึกษาให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ทาง ด้านวิชาการ ด้านวิชาชีพ ด้านปัญญา ด้านสังคม ด้านอารมณ์ ด้านร่างกายและจิตใจ ควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอน โดยเน้นการตอบสนองความต้องการและความสนใจของ นักศึกษา สร้างความพร้อมให้แก่นักศึกษาโดยการส่งเสริมให้นักศึกษาได้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ นอกหลักสูตรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เป้าหมายตามภารกิจและทิศทางของสถาบันอุดม ศึกษา เป็นการดำเนินกิจกรรมที่สร้างโอกาสให้นักศึกษาได้ เสริมทักษะต่างๆ เช่น การสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่น ฝึกความรับผิดชอบ ฝึกให้รู้จักบทบาทของการเป็นผู้นำที่ดี สามารถปฏิบัติตนในการเข้าร่วมสังคมได้อย่างถูกต้อง ทักษะต่างๆ เหล่านี้ จะช่วยส่งเสริมให้ผู้สำเร็จการศึกษาเป็นบัณฑิตที่สมบูรณ์ และมีคุณค่ามากขึ้น การผลิตบัณฑิตนับเป็นภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเป็นผู้นำทางภูมิปัญญาของสังคมต้องไม่ทำหน้าที่เพียง ถ่ายทอดความรู้ที่เป็นทักษะวิชาชีพให้แก่นักศึกษาแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น เพราะการเรียนรู้จาก ชั้นเรียนไม่เพียงพอสำหรับการศึกษาในยุคนี้แต่ต้องมีหน้าที่สร้างให้นักศึกษามี โลกทัศน์ที่ กว้างไกล ฝึกให้เรียนรู้จากสิ่งรอบตัวและแหล่งต่างๆ มากขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยีของโลกยุคปัจจุบันให้สามารถวิเคราะห์วิจารณ์ มองเห็นปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหาได้ (สำเนาว์ ขจรศิลป์, 2538 หน้า 41 ; สุวรรณ วีเกษ, 2542 หน้า 75 ; สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551, หน้า 89)

ต่อจากนี้ไป ผู้วิจัยได้นำเสนอวัตถุประสงค์ของกิจกรรมนักศึกษาและประเภทของกิจกรรมนักศึกษา จากนักการศึกษาดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของกิจกรรมนักศึกษา

สำเนา ขจรศิลป์ (2542, หน้า 120 – 121) ได้สรุปว่า วัตถุประสงค์ของกิจกรรมนักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยหลายแห่งมีความคล้ายคลึงกัน

ดังนี้

1. เพื่อเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์ทางวิชาการให้แก่นักศึกษา

2. เพื่อเป็นการเตรียมนักศึกษาสำหรับการดำเนินชีวิตในสังคมประชาธิปไตย

3. เพื่อพัฒนานักศึกษาทางด้านสังคมอารมณ์ ร่างกายและจิตใจ

4. เพื่อเพิ่มพูนความสนใจของนักศึกษาให้เพิ่มพูนยิ่งขึ้น

5. เพื่อให้นักศึกษาใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

6. เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกับผู้อื่นให้แก่ศึกษา

7. เพื่อพัฒนาความสามารถพิเศษของนักศึกษา

8. เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษานำความรู้ไปประยุกต์ใช้เพื่อเกิดประโยชน์แก่สังคม

9. เพื่อเสริมสร้างให้นักศึกษารู้จักทำนุบำรุงศิลปะ และวัฒนธรรม

10. เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีในหมู่นักศึกษา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (2550, หน้า 3) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของกิจกรรมนักศึกษา ดังนี้

1. เพื่อปลูกฝังให้นักศึกษามี ความจงรักภักดี ต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

2. เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษามี ความเลื่อมใสในด้านการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

3. เพื่อปลูกฝังให้นักศึกษามี คุณธรรม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และระเบียบวินัยอันดีงาม

4. เพื่อส่งเสริมเอกลักษณ์ วัฒนธรรมไทย และความมั่นคงของชาติ

5. เพื่อส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะ

6. เพื่อส่งเสริมกิจกรรมเสริมหลักสูตรทั้งด้านประสบการณ์ความคิดและวิชาชีพ

7. เพื่อส่งเสริมพลานามัย และพัฒนาบุคลิกภาพนักศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

8. เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาตระหนักในภาระหน้าที่ ที่ตนต้องปฏิบัติในการบำเพ็ญประโยชน์และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

9. เพื่อเผยแพร่ชื่อเสียงและเกียรติ คุณของสถาบัน

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จักรีรัช (2553, หน้า 5) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของกิจกรรมพัฒนานักศึกษา ดังนี้

1. เพื่อปลูกฝังให้นักศึกษามีความจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์

2. เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษามี ความเลื่อมใสในการปกครองของระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

3. เพื่อปลูกฝังให้นักศึกษามี คุณธรรม จริยธรรม

4. เพื่อส่งเสริมเอกลักษณ์ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีไทย ระเบียบวินัยอันดีงามและความมั่นคงของชาติ

5. เพื่อส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะ

6. เพื่อส่งเสริมกิจกรรมเสริมหลักสูตรทั้งด้านวิชาการ ประสบการณ์ ความคิดและวิชาชีพ

7. เพื่อส่งเสริมสุขภาพพลานามัย และพัฒนาบุคลิกภาพนักศึกษา

8. เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาได้ตระหนักในภาระหน้าที่ที่ตนเองจะต้องปฏิบัติ ในการบำเพ็ญประโยชน์และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

9. เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาสามารถวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ (2554, หน้า 109) กล่าวถึง การดำเนินกิจกรรมนักศึกษาตามข้อบังคับให้เป็นไปเพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามวัตถุประสงค์และภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัยตามมาตรา 7 และมาตรา 8 แห่ง พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ข้อ 7 การดำเนินกิจกรรมนักศึกษามีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ส่งเสริมให้นักศึกษาได้เรียนรู้การใช้สิทธิ์และหน้าที่ตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยฝึกฝนและปลูกฝังนิสัยให้มีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม รวมทั้งเคารพสิทธิและหน้าที่ของผู้อื่น

2. ส่งเสริมความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบในกิจกรรมต่างๆ ของนักศึกษา เพื่อประโยชน์ในการพัฒนานักศึกษา ทั้งในด้านประสบการณ์ วิชาการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

และวิชาชีพ

3. ส่งเสริมและปลูกฝังให้นักศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม ความเสียสละ ความสามัคคี และความรับผิดชอบ

4. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในคุณค่า ความสำนึก และความภูมิใจในวัฒนธรรมของท้องถิ่น และของชาติ

5. ส่งเสริมให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

6. เชื่อมความสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ และความรู้ความเข้าใจระหว่างนักศึกษากับมหาวิทยาลัยและกับสถาบันอื่น

7. ส่งเสริมให้นักศึกษามีความสามัคคี ความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา มีบุคลิกภาพ พลานามัย และมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของกิจกรรมนักศึกษาเป็นเป้าหมายสำคัญที่ทำให้กิจกรรมที่จัดขึ้นสามารถดำเนินไปได้ด้วยดี ทั้งนี้ วัตถุประสงค์จะต้องมีขอบเขตที่ชัดเจน และคาดว่าสามารถปฏิบัติให้ลุล่วงไปได้ตามที่ตั้งไว้ จึงจะสามารถพัฒนานักศึกษาให้มีศักยภาพในทุกด้าน

ประเภทของกิจกรรมนักศึกษา

สำเนา ขจรศิลป์ (2538, หน้า 127 – 128) ได้แบ่งประเภทกิจกรรมออกตามลักษณะของกิจกรรมได้ 7 ประเภท ดังนี้ 1) กิจกรรมส่วนกลาง เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเป็นศูนย์รวมของนักศึกษาและเป็นฝ่ายที่ควบคุม สนับสนุนกิจกรรมในส่วนอื่นๆ ด้วย โดยทั่วไปกิจกรรมส่วนกลางแบ่งออกเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหาร ซึ่งทำหน้าที่บริหาร และฝ่ายสภานักศึกษา ทำหน้าที่นิติบัญญัติ องค์กรกิจกรรมนักศึกษา ประเภทนี้ ได้แก่ องค์การนักศึกษา ศูนย์นักศึกษาหรือสโมสรนักศึกษา 2) กิจกรรมวิชาการ เป็นกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ด้านวิชาการ และจัดประสบการณ์ให้แก่นักศึกษา 3) กิจกรรมกีฬาและนันทนาการเป็นกิจกรรมที่มุ่งพัฒนานักศึกษาทางด้านร่างกาย ทำให้มีร่างกายที่แข็งแรง ตลอดจนทักษะในการเล่นกีฬา นอกจากนี้ยังได้ความสนุกสนานเพลิดเพลินผ่อนคลาย ความตึงเครียด และการแข่งขันกีฬาเป็นการฝึกให้นักศึกษามีน้ำใจเป็นนักกีฬา 4) กิจกรรมศิลปะและวัฒนธรรม เป็นกิจกรรมที่มุ่งส่งเสริมความรู้ และสร้างประสบการณ์ให้แก่นักศึกษาทางด้านศิลปะและวัฒนธรรม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัฒนธรรม เช่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กิจกรรมที่เกี่ยวกับศิลปะการแสดง กิจกรรมที่เกี่ยวกับศาสนา กิจกรรมดนตรี กิจกรรมวรรณศิลป์ 5) กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ เป็นกิจกรรมที่นักศึกษาทำเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นโดยการให้การศึกษาด้านอาชีพหรือด้านสาธารณสุข หรือการสร้างถาวรวัตถุที่เป็นสาธารณสมบัติโดยทั่วไป นักศึกษาจะออกไปพัฒนาชุมชนในพื้นที่ทุรกันดาร หรือแหล่งเสื่อมโทรมเพื่อช่วยให้ประชาชนมี ชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น 6) กิจกรรมนันทนาการเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้ความสนุกสนาน และเพลิดเพลินแก่นักศึกษา กิจกรรมประเภทนี้ ได้แก่ การจัดงานสังสรรค์ การจัดงานตามประเพณีท้องถิ่น การจัดงาน เลี้ยงในโอกาสต่างๆ 7) กิจกรรมการเมือง เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักศึกษาได้แสดงความคิดเห็นหรือแสดงออก ซึ่งอาจจะเป็นการคัดค้านหรือการสนับสนุนต่อเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม

ในปีเดียวกันนั้นเอง วัลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2538, หน้า 133 – 134) ได้แบ่งประเภทกิจกรรมนักศึกษาตามรูปแบบ การพัฒนานักศึกษา 10 ประเภท ดังนี้ 1) กิจกรรมพัฒนาการปกครองตนเอง เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อฝึกให้นักศึกษารู้จักทำงานร่วมกัน กล้าตัดสินใจและรับผิดชอบงานต่างๆ 2) กิจกรรมพัฒนาสติปัญญา เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความรู้ในสาขาวิชาที่นักศึกษา กำลังศึกษาอยู่ 3) กิจกรรมพัฒนาทักษะทางสังคม เป็นกิจกรรมที่มุ่งพัฒนามารยาท และระเบียบประเพณี การอยู่ร่วมกันในสังคม 4) กิจกรรมพัฒนาบุคลิกภาพ และความพร้อมเพรียง เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับชมรมกีฬาต่างๆ 5) กิจกรรมพัฒนาความเสียสละเพื่อสังคม ได้แก่ กิจกรรมที่มุ่งเน้นให้นักศึกษาตระหนักในการมีส่วนร่วมช่วยเหลือสังคมหรือประเทศ 6) กิจกรรมพัฒนาศีลธรรม ได้แก่ กิจกรรมที่มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักศึกษาให้มีความ ประพฤติเป็นที่ต้องการของสังคม 7) กิจกรรมพัฒนาศิลปะและวัฒนธรรม ได้แก่ กิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักศึกษาเกิดการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม 8) กิจกรรมกีฬานันทนาการ ได้แก่กิจกรรมที่มุ่งพัฒนาให้นักศึกษาใช้เวลาว่างให้เกิด ประโยชน์หรือทำในสิ่งที่สนใจ 9) กิจกรรมพัฒนาอาชีพ ได้แก่ กิจกรรมที่เตรียมความพร้อมให้นักศึกษาออกไปสู่อาชีพในอนาคต 10) กิจกรรมทางการเมืองเป็นกิจกรรมที่มุ่งส่งเสริมสนับสนุนให้นักศึกษาสนใจการเมือง เพื่อปลูกฝังอุดมการณ์ทางการเมืองเพื่อจะได้มีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น กล่าวคือ กิจกรรมนักศึกษาเป็นกระบวนการทางการศึกษาที่สถาบันการศึกษาจัดขึ้นเพื่อเปิด โอกาสให้นักศึกษาได้รู้จักสนิทสนม ปรึกษาหารือร่วมกันทางด้านวิชาการอันเป็นประโยชน์ต่อ การศึกษาของนักศึกษาโดยมีอาจารย์ประจำชมรมคอยแนะนำ และให้คำปรึกษาเพื่อให้การดำเนินการจัด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กิจกรรมของนักศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเดินไปในทิศทางที่ถูกต้อง เหมาะสม นอกจากกิจกรรมทางด้านวิชาการแล้วมหาวิทยาลัยยังส่งเสริมและสนับสนุนให้นักศึกษารู้จักคิดและสร้างสรรค์กิจกรรมในแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอีกด้วย เนื่องจากสังคมทุกวันนี้ ไม่ต้องการแต่เพียงคนเก่งทางวิชาการเพียงอย่างเดียว แต่ต้องการคนที่มีความสมบูรณ์ทั้งความรู้ทาง วิชาการ วิชาชีพและวิชาชีวิต จึงจะถือว่าเป็นบัณฑิตที่สมบูรณ์ การแบ่งประเภทของกิจกรรม นักศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งมีลักษณะใกล้เคียงกัน โดยมุ่งส่งเสริมการพัฒนานักศึกษา ให้เป็นผู้ถึงพร้อมด้วยการเสียสละเพื่อส่วนรวม กิจกรรมทุกประเภทจะจัดนอกเวลาเรียน เป็นการเข้าร่วมด้วยความสมัครใจเพื่อเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ทัศนคติ การมีภาวะผู้นำการรู้จักรับฟังความเห็นของผู้อื่น และสามารถนำความรู้มาบูรณาการให้เกิด ประโยชน์ได้

ส่วนพิษนุ อภิสมาจารโยธิน (2548) ได้กล่าวว่าประเภทของกิจกรรมนักศึกษานั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 5 ประเภท คือ

1. กิจกรรมส่งเสริมการบริการและวิชาการ
2. กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและบุคลิกภาพ
3. กิจกรรมส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
4. กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์
5. กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพกีฬาและนันทนาการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (กองพัฒนานักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร 2550 : วีดีทัศน์) ได้กำหนดให้การจัดกิจกรรมนักศึกษาเป็นอีกภารกิจหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่ง อันจะช่วยพัฒนานักศึกษานอกเหนือจากการจัดการศึกษาในชั้นเรียน ซึ่งการจัดการศึกษาในชั้นเรียนอย่างเดียวนั้น ไม่สามารถที่จะช่วยสร้าง ให้นักศึกษาเป็นบัณฑิตที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่ายกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาได้ การจัดกิจกรรมนักศึกษาที่ผ่านมาได้มีการจัดกิจกรรมครบทั้ง 5 ประเภท คือ 1) กิจกรรมกีฬาและนันทนาการ 2) กิจกรรมศิลปวัฒนธรรม 3) กิจกรรมการเมือง 4) กิจกรรมวิชาการ 5) กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์และอาสาพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (2554, หน้า 39) มีนโยบายกำหนดให้การจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษาเป็นไปในลักษณะการส่งเสริมสนับสนุนเพื่อให้นิสิตนักศึกษาได้พัฒนาศักยภาพ บุคลิกภาพทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติ ปัญญาจัดโครงการและกิจกรรมที่พัฒนานักศึกษาในด้านต่างๆ ให้เป็นบัณฑิตที่สมบูรณ์พร้อม เพื่อ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

พัฒนาทักษะการทำงาน การดำเนินชีวิตในสังคมและความตระหนักถึงความ รับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติโดยแบ่งกิจกรรมเป็น 4 ด้าน คือ กิจกรรมด้านส่งเสริมวิชาการ กิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม กิจกรรมด้านกีฬาและนันทนาการ และกิจกรรมด้านบำเพ็ญประโยชน์และอาสาพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี (2556) กล่าวว่ากิจกรรมที่พัฒนานักศึกษา 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านส่งเสริมศิลปะและวัฒนธรรมได้ แก่ กิจกรรมที่เสริมสร้างความเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรม เชื้อชาติ ภาษา กิจกรรมที่เผยแพร่ สืบสานศิลปวัฒนธรรมภูมิ ปัญญาท้องถิ่น การสร้างค่านิยมที่ถูกต้องบนวิถีความเป็นไทย และกิจกรรมการแสดง

2. ด้านวิชาการได้ แก่ กิจกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างกระบวนการเรียนรู้เชิงวิชาการด้านต่างๆ

3. ด้านกีฬาหรือการส่งเสริมสุขภาพได้ แก่ กิจกรรมที่มุ่งเน้นการส่งเสริมสุขภาพกาย ศักยภาพทางกาย จิตใจ ให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

4. ด้านบำเพ็ญประโยชน์ หรือรักษาสิ่งแวดล้อม ได้แก่ กิจกรรมที่สร้างให้เกิดการเรียนรู้สร้างจิตสำนึกในการเป็นจิตสาธารณะ เพื่อส่วนรวมกิจกรรมที่สร้างให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อม การใช้สิ่งแวดล้อมอย่างชาญฉลาดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5. ด้านเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมได้ แก่ กิจกรรมที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง (2557) กล่าวว่า ประเภทกิจกรรมนักศึกษานั้น นักศึกษาต้องเข้ากิจกรรมนักศึกษาทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมความเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรม เชื้อชาติ ภาษา กิจกรรมทีเผยแพร่ สืบสานวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น การสร้างค่านิยมที่ถูกต้องบนวิถีความเป็นไทย หรือ นำศาสตร์ความรู้เฉพาะที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวข้องกับศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้โดยการทำนุบำรุง อนุรักษ์ส่งเสริมเผยแพร่สืบสาน สร้างสรรค์

2. ด้านวิชาการ เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาการด้านต่างๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ด้านกีฬาหรือส่งเสริมสุขภาพ เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นส่งเสริมสุขภาพกาย จิตใจให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

4. ด้านกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ หรือรักษาสิ่งแวดล้อม เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ สร้างจิตสำนึกในการเป็นจิตสาธารณะ เพื่อส่วนรวม กิจกรรมที่สร้างให้เกิดกระบวนการการเรียนรู้ด้านสิ่งแวดล้อม การใช้สิ่งแวดล้อมอย่างชาญฉลาดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5. ด้านส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม มีความเพียร ความอดทน ความซื่อสัตย์ ความเอื้ออาทร ความเสียสละ สำนึกสาธารณะ มีสมาธิ มีระเบียบวินัย มีค่านิยมที่ดี มีความรับผิดชอบต่อสังคม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (2559, หน้า 3) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมพัฒนานักศึกษาให้ดำเนินกิจกรรมในประเภทต่อไปนี้

1. กิจกรรมวิชาการที่ส่งเสริมคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์
2. กิจกรรมกีฬา หรือการส่งเสริมสุขภาพ
3. กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ หรือรักษาสิ่งแวดล้อม
4. กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม
5. กิจกรรมส่งเสริมศิลปะและวัฒนธรรม

แผนพัฒนานักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม (2557, หน้า 12) กล่าวว่า ประเภทกิจกรรมพัฒนานักศึกษาที่สอดคล้องกับคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ 5 ประเภท

1. กิจกรรมวิชาการที่ส่งเสริมคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ที่กำหนดโดยสถาบัน
2. กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
3. กิจกรรมกีฬา หรือการส่งเสริมสุขภาพ
4. กิจกรรมส่งเสริมศิลปะและวัฒนธรรม
5. กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ หรือรักษาสิ่งแวดล้อม

มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ (2556, หน้า 28) ประเภทการจัดกิจกรรมนักศึกษามี 6 ประเภท ดังนี้

1. กิจกรรมวิชาการที่ส่งเสริมคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์
2. กิจกรรมกีฬาหรือการส่งเสริมสุขภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์หรือรักษาสิ่งแวดล้อม

4. กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม

5. กิจกรรมส่งเสริมศิลปะและวัฒนธรรม

6. กิจกรรมอื่นๆ ที่สอดคล้องกับงานประกันคุณภาพการศึกษา

อาจสรุปได้ว่า กิจกรรมนักศึกษาอาจแบ่งได้ ตามลักษณะของกิจกรรมที่นักศึกษาจัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนานักศึกษาให้ ครบทุกด้าน และรูปแบบของกิจกรรมทีจัดขึ้นนั้น ต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และจุดมุ่งหมายของกิจกรรมนั้นๆ และสรุปประเภทของกิจกรรมได้รวมๆ คือ กิจกรรมด้านวิชาการ ทีมุ่งเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ในการจัดกิจกรรม ควรมีการผสมผสานหลักสูตรและกิจกรรมนอกหลักสูตรเข้าด้วยกันเพราะการจัดกิจกรรมมี การปฏิสัมพันธ์ ระหว่างอาจารย์ และนักศึกษา ซึ่งเป็นส่วนก่อให้เกิดการสร้างเสริม ประสบการณ์ชีวิต กิจกรรมกีฬาเป็นอีกประเภทหนึ่งทีมีความสำคัญมากกับตัวนักศึกษาทีจะมุ่ง พัฒนานักศึกษาในด้านร่างกาย จิตใจ ตลอดจนทักษะในด้านกีฬา ซึ่งกิจกรรมด้านนี้นิยม แพร่หลายในหมู่นักศึกษา กิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม ด้านนี้จะมุ่งส่งเสริมความรู้ประสบการณ์ช่วยให้นักศึกษาได้มีโอกาสสัมผัสกับศิลปวัฒนธรรมด้วยการปฏิบัติจริง กิจกรรมด้านบำเพ็ญประโยชน์ ช่วยส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม พัฒนานักศึกษาด้านการทำงานเป็นทีม และทำให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ตรง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 4 การสังเคราะห์องค์ประกอบย่อยการการจัดกิจกรรมนักศึกษา

องค์ประกอบย่อย การจัดกิจกรรมนักศึกษา	1. สำเนา ขจรศิลป์ (2538, 2539)	2. วัลภา เพพ้นสดิน ณ อยุธยา (2538)	3. ธานี คงเพ็ชร์ (2548)	4. มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม (2557	5. มหาวิทยาลัยราชภัฏลำเพงเพชร (2550)	6. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (2554)	7. มหาวิทยาลัยราชภัฏลำเพรรธี (2556)	8. มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง (2557)	9. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (2559)	10. มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม (2557)	11. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (2556)	**ความถี่**
1. กิจกรรมส่วนกลาง	✓											1
2. กิจกรรมวิชาการ	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
3. กิจกรรมกีฬา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11
4. กิจกรรมพัฒนาสติปัญญา		✓										1
5. กิจกรรมพัฒนาทักษะทางสังคม		✓										1
6. กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม				✓			✓		✓	✓	✓	5
7. กิจกรรมพัฒนาบุคลิกภาพ		✓										1
8. กิจกรรมการพัฒนาปกครองตนเอง		✓										1
9. กิจกรรมพัฒนาศีลธรรม		✓										1
10. กิจกรรมส่งเสริมศิลปะวัฒนธรรม	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	9
11. กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	9
12. กิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม			✓									1
13. กิจกรรมการเมือง		✓			✓							2
14. กิจกรรมนันทนาการ		✓										1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบเกี่ยวกับกิจกรรมนักศึกษา โดยการพิจารณาเลือกองค์ประกอบที่มี ความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบสรุปได้ว่า การจัดกิจกรมนักศึกนักศึกษา มี 4 กิจกรรม คือ 1) กิจกรรมทางวิชาการ 2) กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ 3) กิจกรรมกีฬาและนันทนาการ 4) กิจกรรมส่งเสริมศิลปะวัฒนธรรม

1. กิจกรรมวิชาการ

กิจกรรมวิชาการเป็นกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่มุ่งพัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างประสบการณ์ทางด้านวิชาการให้แก่นักศึกษามุ่งเน้นการปลูกฝังทักษะทางด้านความรู้ ความสามารถ ตลอดจนความชำนาญทางวิชาการ ซึ่งทักษะเหล่านี้ได้จากการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางด้านวิชาการต่างๆ อาทิเช่น การอบรมสัมมนา การรวมกลุ่มฝึกฝนทักษะและเพิ่มพูนความรู้ต่างๆ กิจกรรมวิชาการมีวัตถุประสงค์ของกิจกรรมวิชาการนั้นก็เพื่อ ปลูกฝังให้นักศึกษาได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะทางวิชาการของตนเองให้เกิดประโยชน์ เพื่อที่จะได้เป็นแนวทางในกานทำวิจัยที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติต่อไปในอนาคต

2. กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์

การบำเพ็ญประโยชน์ หมายถึง การทำให้ตนเองเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นด้วยวิธีการช่วยเหลือผู้อื่น หรือทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น การที่นักศึกษาได้ร่วมกันออกไปช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในสังคมนั้น เป็นกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ที่นักศึกษาได้ร่วมกันทำในรูปแบบของค่ายอาสาพัฒนาหรือค่ายอาสา สมัครต่างๆ ซึ่งเป็นการสมัครใจออกค่ายเพื่อไปช่วยเหลือผู้อื่นและพัฒนาชนบท ซึ่งอาจจะมีกิจกรรมในลักษณะของโครงการซ่อมแซม ทำความสะอาดสาธารณะสมบัติหรือการสร้างสาธารณะสมบัติให้แก่ชุมชน

วัตถุประสงค์ของกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์นั้นมีหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นการปลูกฝังคุณธรรมและอุดมการณ์แก่นักศึกษาให้รู้จักช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส รู้จักการทำงานร่วมกัน มีความรับผิดชอบ มีทักษะในการตัดสินใจ มีเหตุผลและคุณธรรม ส่งเสริมความสามัคคี และเสียสละต่อประโยชน์ส่วนรวม ส่งเสริมให้นักศึกษาได้ใช้ความรู้ความสามารถหรือประสบการณ์ของตนเองในการพัฒนาชุมชนและสิ่งสำคัญที่สุดก็คือนักศึกษาจะได้ประสบการณ์ตรงจากการทำกิจกรรม อันจะเกิดความรู้ความเข้าใจในสภาพที่แท้จริงของสังคมชนบทและเรียนรู้การแก้ปัญหาจากสภาพจริง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. กิจกรรมกีฬาและนันทนาการ

กีฬา หมายถึง กิจกรรมที่ทำให้เกิดความสนุกสนานเพลิดเพลิน เป็นการเล่นเกม หรือการแข่งขันที่มุ่งส่งเสริมให้เกิดความสง่าผ่าเผยและความแข็งแกร่งของร่างกาย รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดทักษะของบุคคลด้วย กีฬาเป็นสิ่งที่มีประโยชน์ต่อมนุษย์ทุกชาติ ทุกภาษา ทุกเพศ ทุกวัย การเล่นกีฬานอก จากจะทำให้เกิดความสนุกสานเพลิดเพลินแล้วยังช่วยทำให้สุขภาพร่างกายแข็งแรง สามารถขจัดความตึงเครียด ปัจจุบันการเล่นกีฬาเพื่อการออกกำลังกายและการแข่งขันเป็นที่นิยมกันมากในประเทศไทย

วัตถุประสงค์ของกิจกรรมกีฬา คือ เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาได้เกิดทักษะความรู้ทางกีฬา ปลูกฝังการมีน้ำใจ รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัย การเล่นกีฬาช่วยเสริมสร้างพัฒนาการทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม อีกทั้งยังช่วยลดความตึงเครียด ที่สำคัญ คือ การเล่นกีฬานั้นเป็นเรื่องของสุขภาพพลานามัย การที่นักศึกษามีสุขภาพพลานามัยที่ดีแล้ว ก็ย่อมจะเจริญเติบโตและพัฒนาไปเป็นผู้ใหญ่ที่พร้อมสำหรับการพัฒนาประเทศต่อไป

4. กิจกรรมส่งเสริมศิลปะวัฒนธรรม

กิจกรรมส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของนักศึกษาเป็นกิจกรรมอีกประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญต่อประเทศ วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดความมั่นคงของชาติ วัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่ช่วยให้ประเทศมีความเจริญรุ่งเรือง มีอารยะธรรมและเป็นเอกลักษณ์ของชาติ ทุกประเทศในโลกมีความจำเป็นต้องทำนุบำรุงรักษาและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมประจำชาติให้มีความมั่นคงยั่งยืนตลอดไป ถ้าวัฒนธรรมของชาติใดเสื่อมลงก็อาจแสดงให้เห็นถึงความเสื่อมของชาตินั้นได้ กิจกรรมส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมสามารถแบ่งแยกออกได้อีกหลายรูปแบบ อาทิเช่น กิจกรรมที่ส่งเสริมปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และการช่วยเหลือสังคม กิจกรรมที่ส่งเสริมส่งเสริมความกตัญญูกตเวที กิจกรรมที่ส่งเสริมการอนุรักษ์และทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม กิจกรรมที่ส่งเสริมความรู้ทางศิลปวัฒนธรรม และกิจกรรมส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอื่นๆ

วัตถุประสงค์ของกิจกรรมส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม นั้นก็เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะในด้านศิลปะและวัฒนธรรมให้นักศึกษา ส่งเสริมพัฒนาการด้านคุณธรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จริยธรรมค่านิยมในสังคม ให้แก่นักศึกษา และที่สำคัญ คือการส่งเสริมและปลูกฝังการทำนุบำรุง ตลอดจนการเผย แพร่ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ

สรุปได้ว่าการจัดกิจกรรมนักศึกษาจะเห็นว่าในแต่ละประเภทของกิจกรรมนักศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น ล้วนแต่มีวัตถุประสงค์และแนวการปฏิบัติที่เน้นในการส่งเสริมทักษะด้านต่างๆ ให้แก่นักศึกษา ไม่ว่าจะภาวะผู้นำ คุณธรรม จริยธรรม บุคลิกภาพ การบำเพ็ญประโยชน์ ตลอดจนพัฒนาการทางด้านร่างกาย สุขภาพ และสติปัญญา ซึ่งจะส่งผลให้เกิดลักษณะที่เอื้ออำนวยต่อนักศึกษาในการที่จะเป็นนักพัฒนาที่ดีในอนาคต การจัดกิจกรรมให้กับนักศึกษาต้องตรงกับความต้องการของนักศึกษารวมทั้งคำนึงถึงทักษะความรู้ที่เหมาะสมสำหรับ นักศึกษาแต่ละชั้นปี เพื่อพัฒนาทักษะสังคม พัฒนาบุคลิกภาพ และปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม สำหรับการประกอบอาชีพในอนาคต นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้เกิดความรัก ความผูกพัน ภาคภูมิใจในสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ปัจจัยที่ 4 บรรยากาศของคณะ

สถาบันอุดมศึกษาเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีหน้าที่สร้างบุคลากรให้สมบูรณ์พร้อมไปด้วยความรู้ความสามารถออกสู่ตลาด แรงงานเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ จึงต้องมีการพัฒนาตนเองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียน รู้ที่ดีเพราะการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้นั้นไม่เพียงแต่จะสะท้อนถึงศักยภาพในการเพิ่มขีดความสามารถในการเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่องของผู้ที่เกี่ยวข้องในการให้ความรู้แล้ว ยังส่งผลบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานอีกด้วย (จีระพร เรืองจีระชูพร. 2548, หน้า 35 – 36) แต่การจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ยังต้องอาศัยองค์ประกอบอื่นอีกในการร่วมกันผลักดัน ซึ่งก็คือบรรยากาศองค์กร (Organizational climate)

บรรยากาศองค์กร คือ การหลอมรวมอย่างมีรูปแบบของสภาพแวดล้อมในองค์กรที่มีผลกระตุ้นต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร (Stringer. 2002, p. 9) ฉะนั้นบรรยากาศองค์กรที่สามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เกิดความอยากที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองในงานที่ทำอยู่ตลอดเวลาก็จะสามารถกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (มงคลชัย วิริยะพินิจ. 2554, หน้า 24) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อมซึ่งสอดคล้องกับคำอธิบายความหมายบรรยากาศองค์การ มีประโยชน์ในการเชื่อมโยงระหว่างลักษณะต่างๆ ของ

องค์การที่มองเห็นได้ รวมทั้งแรงจูงใจและพฤติกรรมบุคคลเข้าด้วยกัน ประกอบด้วย โครงสร้างของงาน ความท้าทายและความรับผิดชอบ ความอบอุ่นและการสนับสนุนการให้รางวัลและการลงโทษ ความขัดแย้ง มาตรฐานและความคาดหวังผลการปฏิบัติงาน ความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย ซึ่งความเกี่ยวข้องระหว่างกันของบรรยากาศเหล่านี้มีผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายองค์การที่ต้องใช้เทคนิคต่างๆ ในการพัฒนาองค์การ และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และสามารถนำไปใช้ในการจัดการปรับปรุงสภาพบรรยากาศองค์การ ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ตอบสนองความต้องการพื้นฐานในการทำงานของบุคลากรทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคมซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข แสดงถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ส่งผลต่อคุณภาพงานและการบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ (Litwin และ Stringer, 1968 ; อรุณี เอกวงศ์ตระกูล, 2545 ; จันทรา แทนสุโพธิ์, 2546 ; กิมบวย เพ็ชรพันธ์, 2551 ; บุญสัน อนารัตน์, 2554)

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

การศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การเริ่มต้นโดย Lewin (1938) และนักวิชาการอื่นๆ เสนอทฤษฎีไว้โดยมีรายละเอียด ดังนี้ ใน ค.ศ. 1930 Lewin พยายามเชื่อมโยงระหว่างพฤติกรรมของบุคคลและสภาพแวดล้อมเข้าด้วยกันตามแบบจำลอง B = f (P, E) โดย B เป็นพฤติกรรมของพนักงานในองค์การ ขึ้นอยู่กับหรือได้รับอิทธิพลมาจาก P บุคลิกภาพหรือคุณลักษณะส่วนบุคคลและ E สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศขององค์การจากนั้น Brunswick ได้พยายามทำให้แนวคิดของบรรยากาศมีผลการทบต่อพฤติกรรมของบุคคลได้อย่างไรบ้าง บรรยากาศองค์การ กล่าวคือ สภาพของภายในสิ่งแวดล้อมภายในองค์การที่บุคคลได้รับทั้งทางตรงและทางอ้อม เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการอ่านหนังสือ การทำกับข้าว เป็นต้น สภาพแวดล้อมเหล่านี้จะมีอิทธิพลทำให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ เท่าเทียมกับความรู้ความสามารถของตัวเราเอง ตัวอย่างเช่น ถ้าต้องการทำกับข้าว สภาพแวดล้อมเอื้ออำนวย แต่เราไม่มีความรู้ในเรื่องของสูตรและขั้นตอนการทำกับข้าว ก็ไม่สามารถที่จะทำกับข้าวได้ ในทางกลับกันถ้าเรามีความรู้เรื่องสูตรและขั้นตอนวิธีการทำ หากสภาพแวดล้อมรอบตัวเราไม่ดีพอ เช่น แสงสว่างน้อยไป สภาพแวดล้อมเช่นนี้จะทำให้รู้สึกเกิดความรำคาญและเป็นอิทธิพลต่อการทำงานได้ ดังที่มีนักการศึกษา นักวิชาการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Halpin & Croft (1966) ; Owens (1987) ; Lewin (1936 cited in Owens, 2001) ที่ให้ทัศนะไว้สอดคล้องกันว่า บรรยากาศองค์การเป็นสภาพเกี่ยวกับการรับรู้ของบุคคลที่มีพฤติกรรมแตกต่างกันไปตามลักษณะของสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นภายในองค์การ การทำความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลในองค์การต้องพิจารณาให้ครอบคลุมทั้งบุคคลและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม และระหว่างบุคคลกับบุคคล ตลอดจนอิทธิพลของสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์การ พฤติกรรมของบุคคลในองค์การจะมีความสัมพันธ์กับทั้งกับบุคคลและสิ่งแวดล้อม ซึ่งสภาพแวดล้อมขององค์การรับรู้โดยบุคลากรในองค์การ ทั้งทางตรงทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจตลอดจนการปฏิบัติงานในองค์การ

Litwin & Stringer (1968 อ้างถึงใน ชนันนัทธ์ จันทร์รินทร์, 2550 หน้า 12) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้ว่าเป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อมตามความคาดหวังและแรงจูงใจของแต่ละบุคคล บรรยากาศองค์การเป็นส่วนสำคัญของการเชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมที่สามารถใช้เหตุผลทางวิทยาศาสตร์อธิบายได้และบรรยากาศในรูปขององค์ประกอบต่างๆ

Brown และ Moberg (1980) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การคือ กลุ่มของลักษณะต่างๆ ภายในองค์การ ซึ่งบุคลากรในองค์การมีการรับรู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องของบรรยายลักษณะสภาพขององค์การ อิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ ลักษณะสภาพองค์การในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เครื่องบ่งชี้ความแตกต่างขององค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่ง

ปรัชญดา เอี่ยมมาลีรัตน์ (2551, หน้า 26) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกแต่ละคนที่มีสภาพแวดล้อมขององค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งเป็นลักษณะของแต่ละองค์การ โดยมีอิทธิพลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการทำงาน

พงศ์ศักดิ์ ดิษฐ์สุวรรณ (2551, หน้า 10) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การหมายถึง รูปแบบพฤติกรรมต่างๆ ขององค์การที่ส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดการรับรู้จาก การปฏิบัติที่มีความพอใจหรือไม่พอใจได้

ต่อมา รติกรณ์ จงวิศาล (2554, หน้า 11) ได้ให้ความหมาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรยากาศองค์การว่าเป็นการรับรู้ และประสบการณ์ของสมาชิกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ และลักษณะเฉพาะขององค์การเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร

จากคำจำกัดความของของนักวิชาการต่างๆ คล้ายคลึงกัน สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากรภายในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์การ สามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรหรือพนักงานในองค์การ

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

ลักษณะการบริหารงานของแต่ละองค์การจะมีรูปแบบที่ซับซ้อนแตกต่างกันออกไปซึ่งบรรยากาศองค์กรจะประกอบด้วยมิติต่างๆ โดยมีพื้นฐานของการรับรู้และความเข้าใจของบุคลากรในองค์กรตามสภาพแวดล้อมภายในองค์การนั้นๆ ด้วยการเล็งเห็นความสำคัญขององค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรที่มีหลากหลายนี้ จึงมีนักวิชาการให้ความสนใจและศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ และได้ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเป็นตัวแปรขึ้นเพื่อใช้วัดบรรยากาศองค์การ ซึ่งมีความหลากหลายดังต่อไปนี้

Litwin and Stringer (1968, p. 81 – 82 อ้างใน ธร สุนทรายุทธ, 2551 หน้า 517 – 518) กล่าวถึง องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ 8 ด้าน ได้แก่ โครงสร้าง ความท้าทายและความรับผิดชอบ ความอบอุ่นและการสนับสนุน การให้รางวัลและการลงโทษ ความขัดแย้ง มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความเสี่ยง และความผูกพัน นอกจากนี้ Litwin and Stringer จำแนกองค์ประกอบของบรรยากาศทั้ง 8 ปัจจัย ออกเป็นมิติบรรยากาศ 9 มิติ ดังนี้ คือ

1. มิติโครงสร้างองค์การ หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติรับรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงาน และติดต่อสื่อสารตามสายการบังคับบัญชา

2. มิติความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ

3. มิติรางวัล หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับรางวัลและผลตอบแทนที่ได้รับในการปฏิบัติงานภายในองค์การ

4. มิติความเสี่ยงภัย หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่

ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับการเสี่ยงภัยในการทำงาน ความท้าทายในงาน และกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์การ

5. มิติความอบอุ่น หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับสัมพันธ์ภาพทางกายในองค์การ ของบรรยากาศการทำงานเป็นทีม

6. มิติการสนับสนุน หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งจากระดับบนและระดับล่าง

7. มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ และมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ตามที่องค์การกำหนด

8. มิติความขัดแย้ง หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การเป็นสมาชิกที่ดี และมีคุณค่าขององค์การ

9. มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หมายถึง ลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เกี่ยวกับ การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การเป็นสมาชิกที่ดีและมีคุณค่าขององค์การ

Quinn and Rohrbaugh (1983, p. 363 – 377) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การ แบ่งออกได้ 2 เกณฑ์ ได้แก่ บรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และบรรยากาศองค์การที่ส่งเสริมให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

Chinho, Lin (1999, p. 866) ศึกษาองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ได้แก่

1. ทัศนคติทั่วๆ ไป หมายถึง ทัศนคติของพนักงานทั้งในแง่บวก และแง่ลบที่มีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงาน

2. ความสามารถในการเผชิญความกดดันในการแข่งขันจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน

3. การคาดหวังในความมั่นคงในงาน การมองความมั่นคงในงานมากกว่าผลการปฏิบัติงาน

4. การมุ่งที่พนักงาน หมายถึง การที่องค์การมองพนักงานเป็นคน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มากกว่าที่จะเป็นแค่เครื่องจักรในการทำงาน

5. การยึดถือตนเองเป็นหลัก

6. ประสิทธิผลขององค์การ ทั้งด้านโครงสร้างและความคิดสร้างสรรค์

7. พนักงานได้รับการคาดหวังให้พัฒนาศักยภาพของตนมากกว่าที่จะเชื่อฟังคำสั่งเพียง อย่างเดียว

8. ความพยายามกระตือรือร้นของพนักงาน

9. เน้นความสำคัญของการปฏิบัติงาน

10. การบริหารแบบรวมศูนย์ขององค์การ

11. การจัดการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม ผู้บริหารพยายามที่จะใช้มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีในการจัดการกับพฤติกรรมของพนักงาน

Likert (1976) แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ 6 ด้านดังนี้

1. การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ (Communication Flow) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้ความเป็นไปภายในองค์การผู้บังคับบัญชาแสดงความใจกว้างที่จะติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยเพื่อให้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและเพื่อการปฏิบัติงานที่ได้ผลดี

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision–Making Practices) หมายถึงผู้ ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายเช่นการตัดสินใจที่เกิดขึ้นจากความถูกต้องแม่นยำของข้อมูลหรือบุคคลที่มีผลกระทบต่อการตัดสินใจต่างๆ นั้นโดยผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น

3. การเอาใจใส่ต่อพนักงาน (Concern for Persons) หมายถึง การที่องค์การดูแลเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของแต่ละบุคคลเช่นพยายามปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีมีความคล่องตัวในการทำงาน

4. การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การ (Influence on Department) หมายถึง ผู้บังคับบัญชาและตัวพนักงานเองซึ่งมีผลต่อการทำงานและการบังคับบัญชาของผู้บริหาร เช่น ถ้าบรรยากาศองค์การที่ผู้บริหารและพนักงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันพนักงานจะคล้อยตามได้ง่ายและไม่ต่อต้านการบริหาร

5. เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ (Technological Adequacy) หมายถึง เทคนิควิธี การทำงานที่ใช้ในองค์การมีการปรับปรุงอย่างรวดเร็วเป็นไปตามสภาพแวดล้อม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เครื่องมือและทรัพยากรที่ใช้ในองค์การได้รับการจัดสรรเป็นอย่างดี

6. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation) หมายถึงความแตกต่างที่มี อยู่ในองค์การรวมถึงความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันต้องได้รับการยอมรับ เช่น ต้องยอมรับในความต่างของคนในองค์การที่ว่าทุกคนทำงานหนักเพื่อผลตอบแทน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานความพึงพอใจในตัวงานและให้บุคคลอื่นๆ ในองค์การยอมรับ

Steers & Porter (1979) ได้กำหนดมิติบรรยากาศองค์การดังนี้

1. โครงสร้างของงาน (Task Structure) หมายถึงการที่องค์การจัดให้มีการอธิบายถึงกระบวนการทำงานและวิธีการที่จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสำเร็จลุล่วง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างการให้รางวัลและการลงโทษ (Reward Punishment Relationship) หมายถึงการที่องค์การจัดให้มีการให้ รางวัลเช่นการเลื่อนขั้นและเพิ่มเงินเดือนที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของผลการปฏิบัติงานและระบบคุณธรรมแทนที่จะเป็นระบบอาวุโสหรือระบบอุปถัมภ์

3. การรวบอำนาจตัดสินใจ (Decision Centralization) หมายถึงขอบเขตการตัดสินใจที่สำคัญๆ จะถูกรวมไว้ที่ผู้บริหารระดับสูง

4. การให้ความสำคัญกับความสำเร็จ (Achievement Emphasis) หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลในองค์การที่ต้องการทำงานที่ดีมีส่วนสนับสนุนต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

5. การให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development Emphasis) หมายถึง การที่องค์การให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนและมีการฝึกอบรมและพัฒนาที่เหมาะสม

6. ความมั่นคงและการเสี่ยง (Security Versus Risk) หมายถึง ระดับของความกดดันภายในองค์การที่นำไปสู่ความรู้สึกที่ไม่ปลอดภัยและความวิตกกังวลของสมาชิกในองค์การ

7. การเปิดเผยตนและการพยายามปกป้องตนเอง (Openness Versus Defensiveness) หมายถึง การที่บุคคลพยายามปิดบังความผิดพลาดของตนเองและพยายามแสดงออกถึงสิ่งที่ดีในการติดต่อสื่อสาร

8. สถานภาพและขวัญ (Status and Morale) หมายถึง ความรู้สึกทั่วๆ ไปของบุคคลที่คิดว่าองค์การเป็นสถานที่ดีในการทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

9. การยอมรับในผลงานและการป้อนกลับ (Recognition and Feedback) หมายถึง การที่พนักงานแต่ละคนในองค์การได้รับทราบว่าผู้บังคับบัญชาตระหนักถึงผลงานของตนและสนับสนุนตนในการทำงาน

10. สมรรถนะและความยืดหยุ่นขององค์การ (General Organizational Competence and Flexibility) หมายถึง การที่องค์การรู้ว่าอะไรคือเป้าหมายขององค์การและการดำเนินการตามเป้าหมายนั้นๆ โดยวิธีที่สร้างสรรค์และยืดหยุ่นรวมทั้งมีการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงปัญหาและมีการพัฒนาวิธีการทักษะใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา

ธร สุนทรายุทธ (2551, หน้า 515 – 517) อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การว่า บรรยากาศขององค์การจะประกอบด้วย

1. ขนาดและโครงสร้าง
2. แบบของความเป็นผู้นำ
3. ความซับซ้อนของระบบเป้าหมาย
4. เครือข่ายการติดต่อสื่อสาร

สิมาภา จันทร์หอมกุล (2552) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ 6 ด้าน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นหรือใช้อำนาจได้อย่างอิสระในการทำงาน โอกาสในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน

2. ด้านโครงสร้าง หมายถึง ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ตลอดจนวิธีการในการสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์การ

3. ด้านการให้รางวัล หมายถึง องค์การมีความชัดเจนและความเหมาะสมในการให้รางวัลตอบแทน มีนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีความยุติธรรม ตลอดจนการที่บุคลากรรับรู้ว่าตนจะได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อมีผลการปฏิบัติที่ดี

4. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นมิตรภายในการยอมรับ ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ทั้งจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

5. ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา หมายถึง การส่งเสริมให้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ รวมทั้งการสนับสนุนให้บุคลากรใช้แนวคิดและวิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน ด้านการควบคุม หมายถึง ลักษณะของนโยบายและกฎระเบียบต่างๆ ที่องค์การกำหนดขึ้นเพื่อควบคุมพฤติ กรรมของบุคลากรในองค์การให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ตลอดจนมาตรฐานในการทำงานที่องค์การกำหนดขึ้นเพื่อให้บุคลากรมีการปรับปรุงและการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ได้ผลดี

สรุป บรรยากาศองค์การจะประกอบไปด้วยองค์ประกอบต่างๆ ที่หลากหลาย ทั้งนี้อยู่บนพื้นฐานตามแนวคิดของนักวิชาการแต่ละท่านที่มีมุมมองแตกต่างกันในการกำหนดองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การให้เป็นไปตามความเหมาะสมกับองค์การนั้นๆ บรรยากาศขององค์การที่แตกต่างกันออกไปนั้นทำให้พฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรแตกต่างกันออกไป ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การในการทำงานด้วย ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาบรรยากาศองค์การในบริบทของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้บูรณาการแนวคิดของสตริงเกอร์ (Stringer, 2002) กับนักการศึกษาอื่นๆ โดยจำแนกบรรยากาศองค์การออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับการให้รางวัล และด้านการสนับสนุน

ตอนที่ 3 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

1. แนวคิดทฤษฎีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของโมเดล

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของโมเดลซึ่งเป็นการวิจัยเชิงเปรียบเทียบสาเหตุ (causal comparative research)หรือการวิจัยย้อนรอย (ex post facto research) เป็นการวิจัยเชิงบรรยายหรือการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ประเภทหนึ่ง (วรรณี แกมเกตุ, 2551, หน้า 35) ซึ่งการวิจัยประเภทนี้มีชื่อเรียกภาษาอังกฤษในระยะแรกว่า causal research และต่อมาเรียกว่า causal– comparative research แต่ในปัจจุบันนิยมเรียกว่า ex post facto research ซึ่งเป็น “การวิจัยเหตุผลเชิงประจักษ์จากเหตุการณ์ที่เคยเกิดขึ้นแล้วในอดีต นักวิจัยจึงไม่ได้ควบคุมตัวแปรอิสระการอนุมานความระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามจึงไม่มีทิศทางที่แน่นอน” (Kerlinger, 1973, หน้า 379) กล่าวอีกนัยหนึ่ง การวิจัยเชิงเปรียบเทียบเหตุและผลนั้น เป็นการวิจัยหา

สาเหตุจากสิ่งที่เกิดขึ้นแล้ว เพื่อหาความสัมพันธ์ของสาเหตุและผลโดยการสังเกตจากสภาพจริงที่เกิดขึ้นแล้วศึกษาย้อนไปในอดีต *(retrospective)* เพื่อค้นหาว่ามีปัจจัยหรือตัวแปรใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมหรือสภาวการณ์นั้น ซึ่งโดยธรรมชาติแล้วก็เป็นการยากที่จะศึกษาหาสาเหตุของสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นแล้วในอดีต นอกจากจะมีการถ่ายทำภาพยนตร์หรือการบันทึกวีดีทัศน์เหตุการณ์นั้นไว้ (สิน พันธุ์พินิจ, 2553, หน้า 47) การวิจัยดังกล่าวนี้จึงตรงกันข้ามกับวิธีวิจัยเชิงทดลองซึ่งเป็นการเก็บรวมรวมข้อมูลในสภาวการณ์ที่มีการควบคุมในปัจจุบัน กล่าวคือ การวิจัยเชิงทดลองมีความเกี่ยวข้องกับกลุ่มทดลองโดยการใช้ treatment A ในกลุ่มให้ทดลอง ที่ก่อให้เกิดผลที่สังเกตได้ คือ B ในขณะที่กลุ่มควบคุมไม่ได้รับการ treatment A ซึ่งการเปรียบเทียบกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุมที่ทำให้ทราบว่า A มีผลทำให้เกิด B หรือไม่อย่างไร สำหรับการวิจัยเชิงเปรียบเทียบสาเหตุ ผู้วิจัยได้กลับกระบวนการดังกล่าวโดยการสังเกตผล B ซึ่งเกิดขึ้นเรียบร้อยแล้ว และย้อนกลับไปหาสาเหตุที่อาจเป็นไปได้ (อาจจะเป็นปัจจัย A) ที่มีความสัมพันธ์กับ B (วรรณี แกมเกตุ, 2551, หน้า 174)

2. ความหมายของการวิจัยย้อนรอยหรือการวิจัยเชิงเปรียบเทียบสาเหตุ

การวิจัยย้อนรอย หรือเรียกอีกอย่างว่า การวิจัยเชิงเปรียบเทียบสาเหตุ (causal comparative research) เป็นความพยายามของผู้วิจัยที่จะพิจารณาสาเหตุหรือเหตุผลสำหรับความแตกต่างที่ปรากฏในด้านพฤติกรรมหรือสถานภาพของกลุ่มหรือบุคคล การวิจัยย้อนรอยเริ่มจากการสังเกตเห็นความแตกต่างของกลุ่มหรือบุคคลในตัวแปรบางตัว ทำให้ผู้วิจัยต้องการจะระบุองค์ประกอบสำคัญๆ ที่นำไปสู่ความแตกต่างนี้ ตัวอย่างเช่น ในการจะอธิบายถึงความแตกต่างในการปรับตัวของนักเรียนในชั้นประถมปีที่ 1 ผู้วิจัยอาจตั้งสมมติฐานว่า การที่นักเรียนได้รับการศึกษาในระดับปฐมวัยเป็นองค์ประกอบสำคัญของความแตกต่างนี้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเริ่มด้วยการเลือกกลุ่มตัวอย่างนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 และกลุ่มนักเรียนที่ไม่ได้เรียนชั้นเด็กเล็กหรือชั้นอนุบาลเพื่อเปรียบเทียบว่า 2 กลุ่มนี้มีความแตกต่างกันในทางการปรับตัวเข้ากับเพื่อนหรือไม่การวิจัยย้อนรอยจึงเป็นการวิจัยที่เริ่มจากผลแล้วย้อนไปหาสาเหตุที่เป็นไปได้ของผลที่เกิด แทนที่จะเริ่มจากตัวแปรที่คิดว่าเป็นสาเหตุแล้วศึกษาถึงผลของตัวแปรนั้นๆ ลักษณะของตัวแปรเหตุ (ซึ่งเทียบได้กับตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระในการวิจัยเชิงทดลอง) ในการวิจัยเชิงพรรณนาจะเป็นตัวแปรที่ไม่สามารถจัดกระทำได้ด้วยเหตุ 2 ประการ คือ 1) เป็นตัวแปรที่ไม่สามารถจัดกระทำขึ้นมาได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แต่มีอยู่เป็นอยู่แล้วโดยธรรมชาติ เช่น การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเด็กชายและเด็กหญิงกับความถนัดเชิงกล ตัวแปรอิสระ อันได้แก่ เพศชายและเพศหญิงนั้นเป็นคุณลักษณะที่เราไม่สามารถจัดให้กับเด็กได้ แต่เป็นลักษณะที่แบ่งกันอยู่แล้วตามธรรมชาติ เช่นเดียวกับความถนัดซึ่งมีอยู่แล้วในแต่ละบุคคล โดยผู้วิจัยไม่สามารถจัดกระทำขึ้นได้เช่นกัน 2) ตัวแปรนั้น โดยธรรมชาติแล้วสามารถจัดกระทำขึ้นได้ แต่การจัดกระทำเพื่อการวิจัยอาจก่อให้เกิดอันตราย ผิดศีลธรรม จรรยาบรรณ หรือบรรทัดฐานของสังคม ตัวอย่างเช่น ต้องการศึกษาว่าการสูบบุหรี่เป็นสาเหตุของโรคมะเร็งจริงหรือไม่การจะทดลองโดยนำผู้คนมาเป็นกลุ่มตัวอย่างแล้วให้ลองสูบบุหรี่นั้นเป็นไปไม่ได้ กรณีเช่นนี้ ต้องใช้การวิจัยย้อนรอย โดยเริ่มจากการศึกษาบุคคลที่เป็นมะเร็งอยู่แล้วเปรียบเทียบกับผู้ไม่เป็นมะเร็ง แล้ววิจัยย้อนขึ้นไปถึงพฤติกรรมการบริโภคบุหรี่ของคนทั้ง 2 กลุ่มว่าแตกต่างกันอย่างไร และนี่เป็นที่มาของชื่อการวิจัยประเภทนี้ คือ “จากผลย้อนไป” “ภายหลังจากข้อเท็จจริง” หรือ “ย้อนหลัง”

เคอร์ลิงเจอร์ (Kerlinger, 1973, หน้า 379 – 380) กล่าวว่าการวิจัยย้อนรอยนั้นจะมีการสังเกตตัวแปรตามและตัวแปรต้นตัวหนึ่งหรือมากกว่า ตัวแปรต้นอาจได้รับการสังเกตก่อน หลังหรือพร้อมๆ กันไปกับตัวแปรตาม เพื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ที่เป็นไปได้ หรือผลกระทบที่มีต่อตัวแปรตาม คล้ายกับการวิจัยเชิงทดลองย้อนหลัง คือแทนที่จะเริ่มจากกลุ่มตัวอย่างที่มีความเท่าเทียมกัน ดังเช่นการวิจัยเชิงทดลอง แล้วให้ตัวแปรอิสระที่ต้องการศึกษาต่างกันเพื่อพิจารณาความแตกต่างของตัวแปรตามที่วัดได้ในภายหลัง วิธีการกลับเป็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา 2 กลุ่มนั้นมีความแตกต่างกันอยู่แล้วในลักษณะที่ต้องการศึกษาเคอร์ลิงเจอร์ (Kerlinger, 1973, หน้า 379 – 380) ได้นิยามว่า “การวิจัยย้อนรอยเป็นการสืบค้นเชิงประจักษ์อย่างมีระบบที่ผู้วิจัยไม่สามารถควบคุมตัวแปรอิสระได้ด้วยเหตุที่ว่า เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาก่อนแล้ว หรืออาจเป็นเพราะธรรมชาติของตัวแปรไม่เอื้ออำนวยให้นำมาจัดกระทำได้”

ปัญหาการศึกษาเป็นจำนวนมากที่ต้องการการศึกษาเชิงย้อนรอย เพื่อพิจารณาถึงตัวแปรที่เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดสภาพการณ์เช่นนั้น เช่น บรรยากาศในโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนการสอนและลักษณะของครูที่ดี ประโยชน์ของการวิจัยย้อนรอยนอกจากจะยอมให้มีการศึกษาเชิงเหตุและผลย้อนหลังเนื่องจากตัวแปรที่ศึกษาไม่สามารถจัดกระทำได้แล้ว การวิจัยย้อนรอยยังมีประโยชน์ในการชี้นำ การวิจัยเชิงทดลองซึ่งต้องใช้ทรัพยากรและความพยายามมาก การพบความสัมพันธ์ในแง่ของเหตุผลระหว่างตัวแปรให้

มหาวิทยาลัยราชภัฏวิสาลัยนคร

คุณค่าพอที่จะทำการศึกษาเชิงทดลอง เพื่อยืนยันถึงเหตุและผลระหว่างตัวแปรเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อการศึกษาหรือสังคมต่อไป แต่ถ้าการศึกษาย้อนรอยไม่พบความสัมพันธ์ดังกล่าวปัญหานั้นก็ไม่มีคุณค่าพอที่จะลงทุนศึกษาในเชิงทดลอง

การวิจัยเชิงเปรียบเทียบหาสาเหตุ (Causal Comparative Research) หมายถึง การวิจัยที่ใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มเพื่อให้ทราบสาเหตุที่ทำให้เกิดผลที่แตกต่างกัน เป็นการศึกษาผลไปหาสาเหตุ โดยมากจะเป็นการวิจัยที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามในลักษณะของการศึกษาสืบย้อนถึงความเป็นสาเหตุ (ex post facto) (วรรณี แกมเกตุ, 2551, หน้า 37)

สรุปได้ว่า การวิจัยเชิงเปรียบเทียบหาสาเหตุ (Causal Comparative Research) หมายถึง การวิจัยที่ใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มเพื่อให้ทราบสาเหตุที่ทำให้เกิดผลที่แตกต่างกัน เป็นการศึกษาผลไปหาสาเหตุ โดยมากจะเป็นการวิจัยที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามในลักษณะของการศึกษาสืบย้อนถึงความเป็นสาเหตุ (ex post facto) ลักษณะของการวิจัยย้อนรอย

1. เป็นการวิจัยที่ผู้วิจัยพยายามจะศึกษาถึงสาเหตุหรือเหตุผลของความแตกต่างในพฤติกรรมหรือสถานภาพของกลุ่มคนหรือบุคคลหรือปรากฏการณ์

2. การวิจัยจะเริ่มจากผลเกิดขึ้นแล้ว และต้องการสืบสาวไปหาเหตุ

3. วิธีการศึกษามีลักษณะของหารสืบสวนสอบสวน

4. ตัวแปรที่ศึกษามีการจัดกระทำเพื่อการทดลองหาเหตุและผลไม่ได้โดยตรง อาจเป็นเพราะต้องการค่าใช้จ่ายมาก หรือมีข้อห้ามทางสังคม หรือศีลธรรม ตัวอย่างเช่น การสูบบุหรี่กับการเกิดมะเร็งในปอด การศึกษาลักษณะของครู สัมฤทธิ์ผลของนักเรียนกับระดับรายได้ของครอบครัว เพศ หรือเชื้อชาติ เป็นต้น

5. ไม่มีการควบคุมตัวแปรเกินได้เต็มที่เหมือนการวิจัยเชิงทดลอง ดังนั้นจึงสรุปผลการศึกษาเชิงเหตุและผลได้ไม่เต็มที่

6. กลุ่มที่นำมาศึกษาเปรียบเทียบมีความแตกต่างกันอยู่แล้วในตัวแปรบางตัวการศึกษาที่ทำจึงเป็นการหาสาเหตุของความแตกต่างนั้น

7. การค้นพบความสัมพันธ์ในการศึกษาย้อนรอยอาจนำไปสู่การวิจัยเชิงทดลอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. วิธีการดำเนินการวิจัยย้อนรอยหรือการวิจัยเชิงเปรียบเทียบสาเหตุ

การวิจัยเชิงเปรียบเทียบสาเหตุมีวิธีดำเนินการ 4 ขั้นตอน ดังนี้

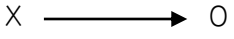
3.1 การระบุปัญหาหรือคำถามวิจัย ปัญหาหรือคำถามวิจัยในการวิจัยเชิงเปรียบเทียบสาเหตุมักจะเกิดจากหลักการทฤษฎีและการสังเกตเห็นความแตกต่างของบุคคล กลุ่มบุคคล เช่น ความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เจตคติ สติปัญญา ความถนัดเป็นต้น

3.2 การตั้งสมมติฐาน จากปัญหาและผลที่สังเกตพบ ผู้วิจัยสืบค้นจากแหล่งความรู้ต่างๆ ทั้งแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวม “สาเหตุ” ต่างๆ ที่อาจเป็นไปได้ (Potential causes) แล้วแยกแยะสาเหตุเหล่านั้นเป็นปัจจัยหลักและปัจจัยรอง ตั้งสมมติฐานรองรับ ซึ่งในขั้นตอนนี้เป็นการกำหนดกรอบทาง ทฤษฎีที่ชัดเจนเพื่อคาดหมายความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

3.3 การดำเนินการวิจัย ขั้นการดำเนินการวิจัยประกอบด้วย ขั้นการออกแบบการวิจัย การเลือกกลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

3.3.1 การออกแบบการวิจัย การออกแบบการวิจัยเชิงเปรียบเทียบสาเหตุมี 2 รูปแบบ (Cohen and Manion, 1994, หน้า 147 – 148) ดังนี้

3.3.1.1 รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Co-relational study or Causal research) รูปแบบของการออกแบบการวิจัยเชิงเปรียบเทียบสาเหตุแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนี้เป็นรูปแบบที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ 2 ชุดขึ้นไปจากกลุ่มตัวอย่างเดียวกัน เพื่อคำนวณหาค่าระดับความสัมพันธ์ระหว่างชุดข้อมูลดังกล่าวโดยใช้วิธีการทางสถิติ เช่น ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แสดงความเกี่ยวข้องกัน หรือเป็นส่วนหนึ่งของกันและกัน (Associate) รูปแบบของการออกแบบดังกล่าว สามารถเขียนเป็นภาพได้ ดังนี้



ภาพประกอบ 10 รูปแบบการวิจัยเชิงเปรียบเทียบสาเหตุ
แบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จากภาพประกอบ 10 จะขอยกตัวอย่างประกอบการอธิบาย ดังนี้ สมมติว่าการวิจัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อระดับความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน (X) กับผลการเรียนของนักเรียน (O) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวแปรที่ 1 คือ ประสิทธิภาพการสอนของครู โดยการสัมภาษณ์หรือใช้แบบสอบถามกับนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวแปรที่ 2 คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยใช้การทดสอบ การเก็บรวบรมข้อมูลของทั้งสองตัวแปรนี้จะกระทำเมื่อจัดการเรียนการสอนเสร็จสิ้นแล้ว ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลมา 2 ชุดจากกลุ่มตัวอย่างเดียวกัน คือ X และ O รูปแบบการวิจัยในลักษณะนี้สามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคู่ดังกล่าวได้ อาจแปลผลของการวิจัยดังกล่าวได้ 3 ทางเลือกดังนี้

1) ตัวแปรของชุดข้อมูล X เป็นสาเหตุทำให้เกิดผลในตัวแปรของข้อมูลชุด O หรืออาจกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู (X) เป็นเหตุทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (O)

2) ตัวแปรของข้อมูล O เป็นเหตุทำให้เกิดผลในตัวแปรของชุดข้อมูล X หรืออาจกล่าวได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (O) เป็นเหตุทำให้เกิดประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู (X)

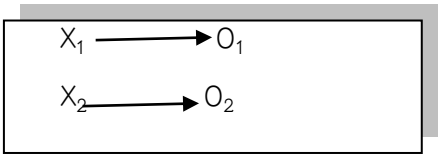
3) อาจมีตัวแปรอื่นๆ ที่ไม่ได้ทำการวัดและเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นเหตุให้เกิดผลในตัวแปร X และ O หรืออาจกล่าวได้ว่าทั้งประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู (X) และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (O) อาจเป็นผลเนื่องมาจากตัวแปรอื่นๆ ที่มิได้นำมาร่วมวิจัยในครั้งนี้

ดังนั้นจึงอาจสรุปได้ว่า ตราบใดที่ผู้วิจัยยังไม่ได้ทำการวิจัยเชิงทดลอง ก็จะไม่สามารถสรุปผลการวิจัยได้ว่าตัวแปรใดเป็นเหตุทำให้เกิดผลในตัวแปรใดๆ ได้อย่างแท้จริงตามหลักของเหตุและผล (cause and effect) ผลการวิจัยในลักษณะความสัมพันธ์เชิงเหตุผลสามารถให้คุณค่าในระดับหนึ่ง คือ เป็นการบ่งชี้ หรือให้ข้อสังเกตที่เป็นประโยชน์ที่ผู้วิจัยจะได้นำไปพิจารณาทำการทดลองต่อไป

3.3.1.2 รูปแบบกลุ่มเปรียบเทียบ (Criterion group study or Causal comparative research) การวิจัยเชิงเปรียบเทียบสาเหตุแบบกลุ่มเปรียบเทียบนี้จะศึกษาสาเหตุที่อาจเป็นไปได้ของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นแล้วเช่นเดียวกับการศึกษาแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร แต่ต่างกันตรงที่แทนที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างเพียงกลุ่มเดียว

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้วิจัยจะทำการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป โดยกลุ่มต่างๆ นั้นมีลักษณะแตกต่างกันในลักษณะที่จะศึกษาดังภาพ



ภาพประกอบ 11 รูปแบบการวิจัยเชิงเปรียบเทียบสาเหตุแบบกลุ่มเปรียบเทียบ

หมายเหตุ O (O_1, O_2) แทน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

X (X_1, X_2) แทน ตัวแปรสาเหตุ

จากภาพประกอบ 11 จะขอยกตัวอย่างประกอบการอธิบาย ดังนี้ สมมติว่าผู้วิจัยจะศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน กลุ่มเกณฑ์เป็นกลุ่มนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (O1) กลุ่มนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ (O2) ส่วน X (ในที่นี้คือ X1, X2) คือ ตัวแปรที่ตรวจสอบ ซึ่งอาจได้แก่ ความรู้พื้นฐาน การดูแลเอาใจใส่ของผู้ปกครอง ความตั้งใจเรียน สติปัญญา เป็นต้น เพื่อค้นว่าสิ่งใดที่ทำให้นักเรียนบางคนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ถ้าเปรียบเทียบกับแผนการวิจัยในการวิจัยเชิงทดลอง O จะแปรเปลี่ยนตามการจัดกระทำต่อ X แต่การวิจัยเชิงเปรียบเทียบสาเหตุจะเริ่มที่การสังเกต (การวัด) O ซึ่งจะมีระดับหรือคุณลักษณะต่างกันในกลุ่มนักเรียนที่ศึกษาแล้วสืบสาวไปยัง X แต่ไม่สามารถยืนยันได้เต็มที่ว่า O เกิดจาก x อย่างแท้จริง นอกจากนี้ลักษณะของระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนแต่ละคนเป็นสิ่งที่มีอยู่แล้ว การแบ่งกลุ่มตามตัวแปรตามมีอยู่แล้วตามธรรมชาติ ไม่ได้มีการจัดกระทำ และไม่สามารถจัดนักเรียนเข้าไว้ในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยการสุ่มได้ เช่นเดียวกันตัวแปร X (องค์ประกอบต่างๆ ที่ผู้วิจัยศึกษา) ก็ไม่สามารถนำมาจัดกระทำได้เช่นกัน

3.3.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง การเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อเปรียบเทียบมีความสำคัญในการสรุปอ้างอิงผลการวิจัย ดังนั้น จะต้องมีการนิยามประชากร 2 กลุ่มที่ต้องการอ้างอิงผลการวิจัยไปใช้อย่างรอบคอบชัดเจน เช่น ถ้าประชากรที่ต้องการเปรียบเทียบ ได้แก่ นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ผู้วิจัยต้องนิยามคำว่า “ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง” และ “ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ” เป็นนิยามเชิงปฏิบัติการที่มีความชัดเจนและสามารถใช้เป็นเกณฑ์แยก

เด็กให้เข้าไปอยู่ในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งได้อย่างเด็ดขาด และถ้าทำได้ควรเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มโดยใช้วิธีการสุ่มที่กลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนของประชากรได้อย่างแท้จริง และให้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มมีความเท่าเทียมกันในตัวแปรที่ต้องการศึกษา

3.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อระบุตัวแปร O ซึ่งมีระดับความแตกต่างกันในกลุ่มที่สนใจศึกษาได้แล้ว ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูล X ซึ่งอาจมีอยู่แล้ว โดยใช้เครื่องมือวัดต่างๆ ที่สอดคล้องกับคุณลักษณะที่สนใจศึกษา

3.3.4 การวิเคราะห์และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีหลายลักษณะได้แก่

3.3.4.1 การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบหลายทาง (Multiple analysis of variance) ซึ่งใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบการวิจัยชนิด Factorial design เป็นสถิติที่นำตัวแปรแทรกซ้อนต่างๆ มาศึกษาด้วยโดยใช้เป็นตัวแปรอิสระเพิ่มเติมนอกเหนือจากปัจจัยหลัก โดยวิเคราะห์พร้อมๆ กัน ซึ่งจะให้ข้อมูลต่อไปนี้

1) อิทธิพลของปัจจัยหลัก (Main effect)

2) อิทธิพลของปัจจัยรอง (Simple effect)

3) อิทธิพลร่วมระหว่างปัจจัยทุกตัวแปร (Interaction effect)

การวิเคราะห์ด้วยวิธีนี้เหมาะที่จะใช้กับรูปแบบการวิจัยเชิงเปรียบเทียบสาเหตุชนิดกลุ่มเปรียบเทียบ

3.3.4.2 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) เป็นสถิติที่นิยมใช้มากในการวิจัยเชิงเปรียบเทียบสาเหตุ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อผู้วิจัยที่เกี่ยวข้อง (X) จำนวนมากและตัวแปรบางตัวในกลุ่มปัจจัยดังกล่าวเป็นข้อมูลที่มีระดับการวัดอยู่ในมาตราอันตรภาค (Interval scale) หรือ มาตราอัตราส่วน (Ratio scale) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณจะให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการวิจัยเชิงเปรียบเทียบสาเหตุ ดังนี้

1) อิทธิพลร่วมของปัจจัยทุกตัวแปรรวมกันที่มีต่อ Y

2) อิทธิพลเฉพาะของปัจจัยหลักเมื่อปัจจัยอื่นๆ คงที่

3) อิทธิพลเฉพาะของปัจจัยรองแต่ละตัวแปร เมื่อปัจจัยอื่นๆ คงที่

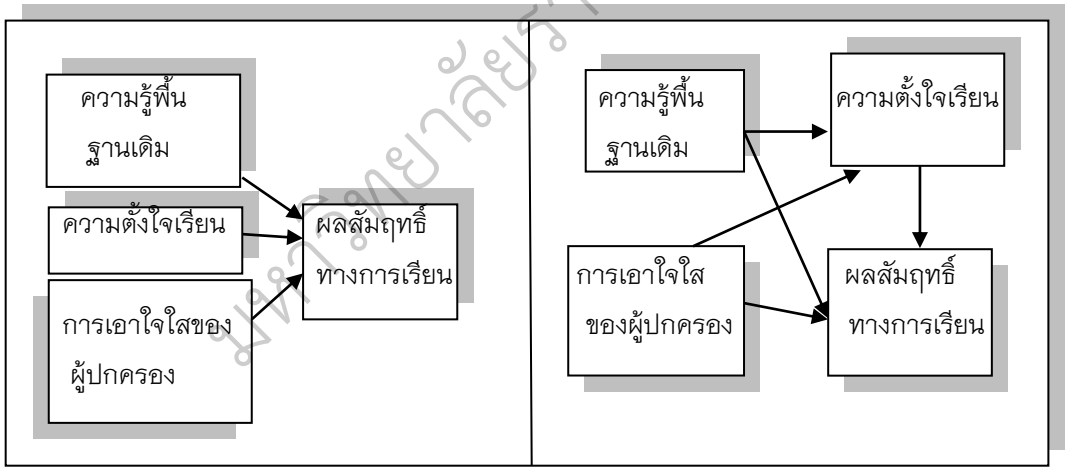
จากข้อมูลทั้ง 3 แหล่งข้างต้นจะช่วยให้ผู้วิจัยตีความและสรุปเกี่ยวกับอิทธิพลของปัจจัยหลักที่มีต่อ Y ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เหมาะที่จะใช้กับรูปแบบการวิจัยเชิงเปรียบเทียบสาเหตุชนิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

3.3.4.3 การวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) เป็นวิธีการที่ได้รับความนิยามมากในการทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ จัดว่าเป็นเทคนิคเก่าแก่เริ่มใช้มาตั้งแต่ ค.ศ. 1921 เทคนิคนี้เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนโดยอาศัยเทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยเป็นพื้นฐาน เพื่อทดสอบว่าโมเดลเชิงสาเหตุที่กำหนดขึ้นตามทฤษฎี (เรียกว่าโมเดลสมมติฐาน) มีความสอดคล้องกับความเป็นจริงหรือข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical data) หรือไม่ หลักการวิเคราะห์เส้นทางดังนี้

1) พัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุที่ผู้วิจัยสังเคราะห์จากทฤษฎี โมเดลนี้จะมีความซับซ้อนกว่ากรอบแนวคิดการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์โดยทั่วไป กล่าวคือ 1) ตัวแปรจะถูกจัดลำดับก่อนหลังตามอิทธิพลที่มีระหว่างกัน 2) แสดงลักษณะความสัมพันธ์หลายรูปแบบตามสมมติฐานต่างๆ ที่กำหนดไว้ ซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางตรง ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทางอ้อม ความแตกต่างระหว่างกรอบแนวคิดการวิจัยแบบสหสัมพันธ์กับโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแสดงในภาพ



ภาพประกอบ 12 กรอบแนวคิดการวิจัยแบบสหสัมพันธ์ (วิเคราะห์ด้วยการถดถอยพหุคูณ) วิจัยแบบโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (วิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง)

2) วิเคราะห์และทดสอบอิทธิพลของแต่ละเส้นทางความสัมพันธ์ (Causal path) และทดสอบความสอดคล้องโดยรวมของโมเดล (Good fit)

3) สรุป การสรุปผลแบ่งออกเป็น 3 กรณี ดังนี้

3.1) ปฏิเสธโมเดลเชิงสาเหตุทั้งหมด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.2) ยืนยันโมเดลเชิงสาเหตุ

3.3) ปรับโมเดลเชิงสาเหตุ ได้แก่ การตัดเส้นทางความสัมพันธ์ที่ไม่มีอิทธิพล (Weak path)

การวิเคราะห์เส้นทางเหมาะกับรูปแบบของการวิจัยเชิงเปรียบเทียบสาเหตุ ชนิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

3.3.4.4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม (ANCOVA) เป็นสถิติที่ใช้ประโยชน์ในการปรับค่าความแตกต่างที่มีอยู่เดิมระหว่างกลุ่ม ซึ่งผู้วิจัยอาจใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมกับวิธีการจับคู่ (ในขั้นการเลือกตัวอย่าง) กล่าวคือ จะใช้วิธีการจับคู่สำหรับบางตัวแปรในกลุ่มปัจจัยรอง เช่น เพศ ระดับสติปัญญา และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนเสริมในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อปรับค่าความแตกต่างจากปัจจัยรองอื่นๆ เช่น รายได้ของครอบครัว อาชีพของผู้ปกครองเป็นต้น

วิธีการวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมเหมาะที่จะใช้กับรูปแบบการวิจัยเปรียบเทียบสาเหตุชนิดกลุ่มเปรียบเทียบ

3.3.5 การแปลผลจากข้อมูลที่ได้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยต้องนำผลมาตีความเพื่อให้ได้ข้อสรุปซึ่งการตีความเป็นขั้นตอนที่สำคัญ และมีความเสี่ยงค่อนข้างมากในการวิจัยเชิงเปรียบเทียบสาเหตุ ประเด็นที่ผู้วิจัยจะต้องพิจารณาในการตีความและสรุป (Kerlinger, 1968, หน้า 358 อ้างถึงใน ผ่องพรรณ ตรัยมงคล และสุภาพ ฉัตราภรณ์, 2543, หน้า 164) ได้แก่

1. ปัจจัยหลักเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เด่นชัดเจนที่สุดกับตัวแปรตามหรือไม่

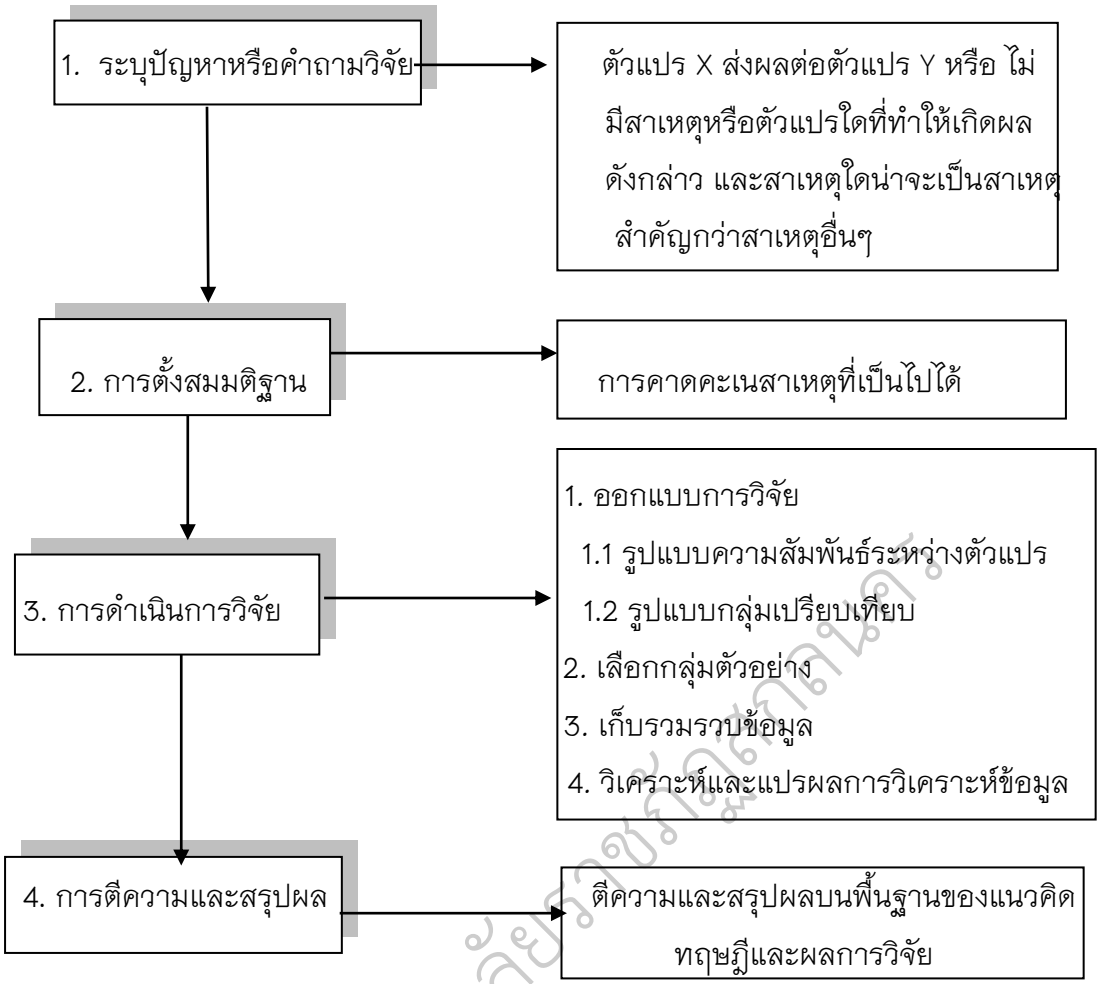
2. นอกจากปัจจัยหลักแล้ว ปัจจัยรองตัวใดที่มีความสัมพันธ์เด่นชัดที่สุดกับตัวแปรตาม

3. ผลที่สังเกตได้ (Y) มีปัจจัยใดบ้างมาเกี่ยวข้อง และมีน้ำหนักความสำคัญอย่างไร

4. ปัจจัยหลักมีแนวโน้มจะเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดผลดังกล่าวได้หรือไม่

ถ้าผู้วิจัยมีกรอบแนวคิดการวิจัยที่เด่นชัด กล่าวคือมีฐานมาจากแนวคิดทฤษฎีและผลการวิจัยที่ผ่านมา การตีความและสรุปผลน่าจะชัดเจนและมีน้ำหนักเพียงพอ ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเชิงเปรียบเทียบสาเหตุสามารถสรุปเป็นภาพประกอบได้ ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 13 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเชิงเปรียบเทียบสาเหตุ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วิธีการควบคุมอิทธิพลแทรกซ้อนในการวิจัยเชิงเปรียบเทียบสาเหตุ

วิธีการควบคุมเพื่อไม่ให้ปัจจัยสาเหตุอื่นๆ ส่งผลต่อตัวแปรตาม อาจใช้วิธีการต่างๆ ดังนี้ (Ary Jacobs and Razavich, 1990, p. 363 – 372 ; McCracken, 1989, p. 38 – 42)

1. การเลือกกลุ่มตัวอย่างในการเปรียบเทียบ การเลือกกลุ่มตัวอย่างเปรียบเทียบอาจใช้วิธีการดังนี้

1.1 การสุ่มแบบจับคู่ (Randomized matching) เป็นวิธีเลือกตัวอย่างโดยจับคู่แต่ละหน่วย (คน) ตามตัวแปรแทรก (หรือที่เรียกว่าปัจจัยรอง) แล้วแยกที่ละคู่ให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่จะนำมาเปรียบเทียบกัน เช่น ถ้าต้องการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ของนักเรียน ตัวแปรแทรก ได้แก่ “ระดับสติปัญญา” ผู้วิจัยจะต้องจับคู่นักเรียนที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกันตามตัวแปรแทรกนั้น ซึ่งก็คือระดับสติปัญญาเดียวกันจากแต่ละคู่ของกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีจับสลากเพื่อสุ่มแยกเข้าตามกลุ่มที่ศึกษา การสุ่มแบบจับคู่มีข้อจำกัดในการเลือกตัวแปรแทรกที่เหมาะสม ไม่ควรใช้ตัวแปรแทรกหลายตัวเพราะจะจับคู่ได้ยาก อีกทั้งจะทำให้กลุ่มตัวอย่างที่นำมาวิเคราะห์มีขนาดเล็ก

1.2 การทำให้ตัวแปรมีค่าคงที่ ซึ่งสามารถทำได้ 2 วิธี คือ

1.2.1 เลือกศึกษาเฉพาะคุณสมบัติใดคุณสมบัติหนึ่ง (ระดับใดระดับหนึ่ง)ของตัวแปรนั้น เช่น ตัวแปร “เพศ” ผู้วิจัยอาจศึกษาเฉพาะเพศหญิง

1.2.2 เลือกศึกษากลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันในด้านนั้นๆ (Homogeneous selection) เช่น ตัวแปร “ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน” ผู้วิจัยอาจศึกษาเฉพาะกลุ่มที่มี “ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับสูง”

การทำตัวแปรให้คงที่มีข้อจำกัด กล่าวคือนอกจากจะทำให้กลุ่มตัวอย่างมีขนาดเล็ก ยังมีผลทำให้อำนาจในการสรุปอ้างอิง (ความเที่ยงตรงภายนอก) ของงานวิจัยต่ำกว่าที่ควรจะเป็น

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ผลต่าง การใช้ผลต่าง (Change score) ระหว่างข้อมูลในอดีตกับข้อมูลในปัจจุบัน (เปรียบเทียบคล้ายกับคะแนนก่อน (Pretest) และคะแนนหลัง (Posttest) การทดลองของการวิจัยเชิงทดลอง) อาจจะเป็นวิธีการควบคุมอิทธิพลตัวแปรแทรกได้วิธีหนึ่ง เพราะเป็นการปรับค่าความแตกต่างตรงจุดเริ่มต้น แต่อาจไม่ใช่วิธีการที่ดีถ้ามีความแตกต่างในอัตราการเปลี่ยนแปลงเชิงวุฒิภาวะโดยธรรมชาติระหว่างกลุ่มที่ต้องการเปรียบเทียบ

3. การนำปัจจัยรองมาวิเคราะห์ร่วม

วิธีนำปัจจัยรองมาวิเคราะห์ร่วมเป็นความพยายามอธิบายว่าปัจจัยแทรกต่างๆ มีอิทธิพลมากน้อยเพียงใดเพื่อประโยชน์ในการสรุปอิทธิพลของปัจจัยหลัก วิธีการต่างๆ ที่กล่าวมาแล้ว

ลักษณะที่เหมือนและแตกต่างระหว่างการวิจัยเชิงทดลองกับการวิจัยเชิงเปรียบเทียบสาเหตุ มีดังนี้

1. ในการวิจัยเชิงทดลอง ผู้วิจัยจะจัดกระทำกับตัวแปรอิสระแล้วศึกษาตัวแปรตามหรือผลที่เกิดขึ้นผู้วิจัยจะควบคุมตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่าผลที่เกิดขึ้นมีสาเหตุ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มาจากตัวแปรอิสระ ส่วนการวิจัยเชิงเปรียบเทียบสาเหตุจะมีลักษณะตรงกันข้าม กล่าวคือ ผู้วิจัยจะเริ่มต้นด้วยการสังเกตตัวแปรตามแล้วศึกษาย้อนกลับไปหาตัวแปรอิสระ

2. การวิจัยเชิงเปรียบเทียบสาเหตุจะเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่มีขึ้นตามธรรมชาติ ไม่ได้จัดกระทำขึ้นหรือเรียกได้ว่าเป็นลักษณะที่ติดตัวมากับกลุ่มตัวอย่างก่อนที่จะเริ่มทำวิจัย ซึ่งเรียกว่า “ตัวแปรอิสระที่ไม่สามารถจัดกระทำได้” (Attribute variable) เช่น เพศ อาชีพ เป็นต้น ส่วนการวิจัยเชิงทดลองเป็นการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรที่สามารถจัดกระทำได้ ซึ่งเรียกว่า “ตัวแปรอิสระที่สามารถจัดกระทำได้” (Active variable) เช่น วิธีการสอน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็นต้น

3. ในการวิจัยเชิงทดลอง ผู้วิจัยสามารถจำแนกกลุ่มตัวอย่างให้อยู่ในกลุ่มใดก็ได้และยังสามารถจัดให้เป็นกลุ่มทดลองหรือกลุ่มควบคุมได้โดยวิธีการสุ่ม โดยสมาชิกแต่ละคนในแต่ละกลุ่มมีโอกาสเป็นกลุ่มทดลองและและกลุ่มและกลุ่มควบคุมเท่าๆ กัน แต่ในการวิจัยเชิงเปรียบเทียบสาเหตุนั้น ผู้วิจัยไม่สามารถจัดกลุ่มตัวอย่างได้เพราะสมาชิกแต่ละคนมีคุณลักษณะที่จะศึกษาอยู่ก่อนแล้ว

4. การวิจัยเชิงทดลอง ผู้วิจัยสามารถให้ตัวแปรทดลอง (Treatment) แก่กลุ่มตัวอย่างตามลักษณะและระดับที่ต้องการ เช่น ผู้วิจัยต้องการทดสอบคุณภาพชนิดของปุ๋ยชนิดต่างๆ ในกรณีปุ๋ยจะเป็นตัวแปรอิสระ ปุ๋ยสูตรต่างๆ จะเป็นระดับของตัวแปรซึ่งเรียกว่า Treatment ส่วนการวิจัยเชิงเปรียบเทียบสาเหตุ ผู้วิจัยไม่มีโอกาสจัดกระทำกับกลุ่มตัวอย่างได้เพราะกลุ่มตัวอย่างได้รับมาก่อนแล้วตามธรรมชาติ

5. การวิจัยเชิงทดลอง ผู้วิจัยสามารถควบคุมการทดลองให้กลุ่มตัวอย่างได้รับการกระทำเฉพาะตัวแปรอิสระเท่านั้น โดยไม่ให้ตัวแปรแทรกซ้อนอื่นๆ เข้ามีส่วนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวแปรตาม ส่วนการวิจัยเชิงเปรียบเทียบสาเหตุนั้น ผู้วิจัยไม่สามารถควบคุมตัวแปรอื่นๆ ได้เนื่องจากได้เกิดขึ้นมาก่อนแล้ว

6. การสรุปผลการวิจัย สำหรับการวิจัยเชิงทดลองสามารถสรุปในเชิงเหตุผล (Causal relationship) ส่วนการวิจัยเชิงเปรียบเทียบสาเหตุจะสรุปในเชิงความสัมพันธ์เกี่ยวข้อง (Functional relationship) หรือแนวโน้มของความสัมพันธ์ในเชิงสาเหตุจุดแข็งของการวิจัยเชิงเปรียบเทียบเหตุและผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จุดแข็งของการวิจัยเชิงเปรียบเทียบเหตุและผลมีหลายประการ คือ (สิน พันธ์พินิจ, 2553, หน้า 48)

1. สามารถทำการวิจัยสถานการณ์ต่างๆ ได้หลายลักษณะที่การวิจัยเชิงทดลองไม่สามารถทำได้ เช่น

1.1 เมื่อการวิจัยเชิงทดลองเป็นไปไม่ได้ หรือไม่สามารถเลือกควบคุมและจัดการกับปัจจัยที่มีความจำเป็นในการศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลได้โดยตรง

1.1.2 เมื่อไม่สามารถควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนต่างๆ อันอาจจะมีผลต่อตัวแปรตามได้

1.1.3 เมื่อมีการควบคุมโดยวิธีการวิจัยเชิงทดลองสำหรับวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนั้นไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้ หรือมีค่าใช้จ่ายสูง และเกี่ยวข้องกับจริยธรรม

1.2 ผลการวิจัยเป็นสารสนเทศที่มีประโยชน์เกี่ยวข้องกับธรรมชาติของปรากฏการณ์ ทราบว่าอะไรสัมพันธ์กับอะไร มีลำดับกระบวนการอย่างไร และเหมือนกับอะไร ถือว่าเป็นเครื่องมือสำเร็จที่มีคุณค่าอย่างหนึ่ง

1.3 สามารถปรับปรุงเทคนิค วิธีการทางสถิติ และการออกแบบให้น่าเชื่อถือมากขึ้น

1.4 ในบางสถานการณ์ของการวิจัยแบบนี้จะมีประโยชน์มากกว่าการวิจัยเชิงทดลอง

1.5 สามารถใช้ทดสอบสมมติฐานได้ดีกว่าการวิจัยเชิงทดลองที่อ่อนแอ

2. การวิจัยเชิงเปรียบเทียบสาเหตุให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ที่มีความเกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์ตามธรรมชาติ ว่าอะไรเกิดขึ้นจากอะไร ภายใต้เงื่อนไขอย่างไร ผลและรูปแบบที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร และมีความเหมือนหรือไม่อย่างไร

3. สามารถเพิ่มพูนคุณภาพของเทคนิคการวิจัยได้ด้วยวิธีการทางสถิติ และการออกแบบการวิจัยโดยการควบคุมเพียงบางส่วน (partial control feature)
(สิน พันธ์พินิจ, 2553, หน้า 48)

จุดอ่อนของการวิจัยเชิงเปรียบเทียบเหตุและผล

1. ขาดอำนาจในการสุ่ม ไม่มีโอกาสจัดสิ่งที่วิจัยอย่างเป็นระบบ
2. มีความเสี่ยงในการแปลความของผลการวิจัยเพราะไม่ได้ควบคุมตัว

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แปร ซึ่งแตกต่างจากการวิจัยเชิงทดลองที่มีข้อมูลเชิงประจักษ์ทุกอย่างอยู่พร้อม (สิน พันธ์พินิจ, 2553, หน้า 48)

3. ขาดการควบคุมตัวแปรอิสระภายใต้เงื่อนไขที่ศึกษา เนื่องจากนักวิจัยต้องศึกษาจากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่มีโอกาสได้จัดกระทำเงื่อนไข และการจัดการกับตัวแปรที่อาจมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามนั้นตั้งแต่เริ่มแรก ดังนั้นเพื่อที่จะได้ข้อสรุปที่ถูกต้อง นักวิจัยต้องพิจารณาเหตุผลความเป็นไปได้ทั้งหมด หรือความเป็นไปได้เมื่อเปรียบเทียบกับข้อสมมติฐานอื่นๆ ที่อาจจะเป็นสาเหตุในการอธิบายผลที่เกิดขึ้นนั้น เพื่อการตัดสินใจข้อสรุปเกี่ยวกับปัจจัยที่น่าจะเป็นสาเหตุต่อความเป็นไปได้ทั้งหมดที่มีอยู่

4. การวิจัยเชิงเปรียบเทียบสาเหตุจะมีความยากลำบากเมื่อมีปัจจัยสาเหตุที่เกี่ยวข้องมากมายรวมอยู่ในบริบทที่กำลังศึกษา

5. ความยุ่งยากในการสรุปผลวิจัย เนื่องจากปัจจัยที่ก่อให้เกิดผลนั้นไม่ได้มีเพียงปัจจัยเดียว ทั้งนี้อาจเกิดจากปฏิสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ ที่ร่วมกันส่งผลภายใต้เงื่อนไขที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์นั้นๆ

6. ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นอาจจะไม่ได้เป็นผลมาจากสาเหตุที่หลากหลายเท่านั้น แต่อาจมาจากสาเหตุหนึ่งในสถานการณ์หนึ่ง และจากสาเหตุอื่นๆ ในสถานการณ์อื่นๆ ที่อาจมีความเกี่ยวโยงถึงกันได้

7. เมื่อพบว่าตัวแปรเหล่านั้นมีความสัมพันธ์กัน การกำหนดว่าอะไรเป็นสาเหตุ หรืออะไรเป็นผลนั้นทำได้ยาก

8. การกล่าวว่าตัวแปร 2 ตัว หรือหลายตัวมีความสัมพันธ์กันนั้นไม่สามารถที่จะอ้างได้ว่าเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผล (Cause–and–effect rerationship) เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหล่านั้นอาจจะเกิดจากอิทธิพลของปัจจัยอื่นๆ ที่นอกเหนือจากตัวแปรที่กำลังศึกษาหรือสังเกตอยู่ก็ได้

9. การจัดประเภทข้อมูลที่เป็นแบบทวิวิภาค (dichotomous) (เช่น ประสบความสำเร็จ/ไม่ประสบความสำเร็จ) เพื่อใช้ในการเปรียบเทียบนั้น ก่อให้เกิดปัญหาเนื่องจากการจัดประเภทดังกล่าวก่อให้เกิดความคลุมเครือ หรือมีความเปลี่ยนแปลง และไม่เป็นจริงเสมอไป ทำให้ได้ข้อค้นพบที่ไม่เกิดประโยชน์

10. การศึกษาเปรียบเทียบในสถานการณ์ธรรมชาติไม่สามารถควบคุมตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาได้ การกำหนดกลุ่มที่กำลังศึกษาให้มีลักษณะเหมือนกันทุกๆ ด้านเป็นเรื่องที่กระทำได้ยาก (วรรณี แกมเกตุ, 2551, หน้า 175 – 176)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการวิจัยเชิงเปรียบเทียบเหตุและผลนี้จะมีจุดอ่อนบางประการ แต่ก็ยังสามารถใช้กับการวิจัยด้านจิตวิทยา สังคมวิทยา และการศึกษา เพราะการวิจัยด้านต่างๆ บางเรื่องเหล่านี้ไม่สามารถใช้การวิจัยเชิงทดลองได้ เช่น ตัวแปรด้านความถนัด ภูมิหลังของครอบครัว การเลี้ยงดู และบุคลิกภาพของครู จึงกล่าวได้ว่า การวิจัยเชิงเปรียบเทียบเหตุและผลนี้มีคุณค่าต่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์มาก แต่ต้องกระทำด้วยความละเอียดลออ เอาใจใส่ และระมัดระวังอย่างยิ่ง (Kerlinger, 1973, p. 392)

ข้อจำกัดของการวิจัยเชิงเปรียบเทียบเหตุและผล

1. การไม่มีการจัดกระทำกับตัวแปร

2. ขาดอำนาจในการสุ่ม (random assignment) จึงทำให้การสรุปอ้างอิงผลการวิจัยมีความน่าเชื่อถือน้อยกว่าการวิจัยเชิงทดลองและ

3. เสี่ยงต่อการแปลความหมายที่ผิดๆ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2552, หน้า 52)

4. ถ้าผู้วิจัยไม่รอบรู้ หรือไม่ระมัดระวังในการสืบค้นตัวแปรสาเหตุให้ครอบคลุมอาจจะละเลยตัวแปรสาเหตุบางตัวแปร ทำให้สรุปผลคลาดเคลื่อนได้

5. ผลที่เกิดขึ้นในต่างวาระอาจมาจากสาเหตุที่ไม่เหมือนกัน แม้ในกลุ่มเดียวกันจะต้องระมัดระวังการสรุปผลในเฉพาะกรณี

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การวิจัยเชิงเปรียบเทียบหาสาเหตุ (Causal Comparative Research) หมายถึง การวิจัยที่ใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มเพื่อให้ทราบสาเหตุที่ทำให้เกิดผลที่แตกต่างกัน เป็นการศึกษาผลไปหาสาเหตุ โดยมากจะเป็นการวิจัยที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามในลักษณะของการศึกษาสืบย้อนถึงความเป็นสาเหตุ (ex post facto) มีวิธี 1) ระบุปัญหาหรือคำถามวิจัย 2) การตั้งสมมติฐาน 3) การดำเนินการวิจัย 4) การตีความและสรุปผล

3.2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

จากข้อสรุปเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งเป็นความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อสรุปเกี่ยวกับปัจจัยทางการดำเนินงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏจำนวน 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) ประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษา 2) สมรรถนะของคณะ

3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 4) การจัดกิจกรรมนักศึกษา 5) บรรยากาศของคณะ ดังนั้น การกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลเพื่อนำไปสร้างโมเดลเชิงสมมติฐานของโมเดลสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลของการบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยได้อาศัยหลักการเหตุผลสัมพันธ์ ลำดับการเกิดก่อนหลังของปัจจัย ลักษณะของการส่งผลโดยตรงและหรือโดยอ้อม ดังผู้วิจัยจะนำเสนอต่อไปนี้

1. ประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ หมายถึง ตัวแปรแฝงที่อธิบายความสำเร็จ หรือการบรรลุผลการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ /เป้าหมายของงานกิจการนักศึกษาที่กำหนดไว้ ทั้งด้านผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ได้แก่ คุณลักษณะบัณฑิต การเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษา และความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตหรือสถานประกอบการ

1.1 คุณลักษณะของนักศึกษา หมายถึง พฤติกรรม ที่นักศึกษาแสดงออกในภาพรวม คลอบคลุมทั้งในด้านวิชาการ วิชาชีพ สติปัญญา สังคม อารมณ์ ร่างกาย คุณธรรมจริยธรรมและความรับผิดชอบ

1.2 การเข้าร่วมกิจกรรมของนักศึกษา หมายถึง การที่นักศึกษาสมัครเป็นสมาชิกหรือเข้าร่วมในการวางแผนการจัดกิจกรรมของคณะด้วยความสมัครใจได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลและการปรับปรุงกิจกรรมภายในคณะ ที่จะทำให้เกิดความรู้เพิ่มเติมนอกเหนือจากบทเรียนในห้องเรียน โดยไม่มีข้อบังคับเป็นคะแนนหรือหน่วยกิตใดๆ

1.3 ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตหรือสถานประกอบการณ์ หมายถึง ระดับความรู้สึกทั้งในด้านบวกหรือลบ ที่ผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถทางวิชาการ ทักษะการปฏิบัติงาน และทักษะวิชาชีพ ทักษะอื่นๆ ประสบการณ์และคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนบุคลิกภาพของนักศึกษาหรือบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ส่วนตัวแปรแฝง ที่ไม่สามารถวัดค่าของตัวแปรได้โดยตรง แต่มีโครงสร้างตามทฤษฎีที่แสดงผลออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรแฝง ประกอบด้วย

1. ตัวแปรแฝงภายนอก หมายถึง ตัวแปรที่ผู้วิจัยไม่สนใจศึกษาสาเหตุของตัวแปรเหล่านี้ หรือกล่าวอย่างหนึ่งว่าสาเหตุของตัวแปรภายนอกไม่ปรากฏอยู่ในตัวแบบ ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1.1 สมรรถนะของคณะ หมายถึง ระดับความรู้ ความสามารถ

ของบุคลากรที่สังกัดฝ่ายงานต่างๆ ตามโครงสร้างของงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน ในการดำเนินงานหรือจัดกิจกรรมนักศึกษาด้านต่างๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย ตัวแปรสาเหตุ ได้แก่ การจัดโครงสร้างที่เหมาะสม / กลยุทธ์การบริหาร / ความรู้และทักษะของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน / การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

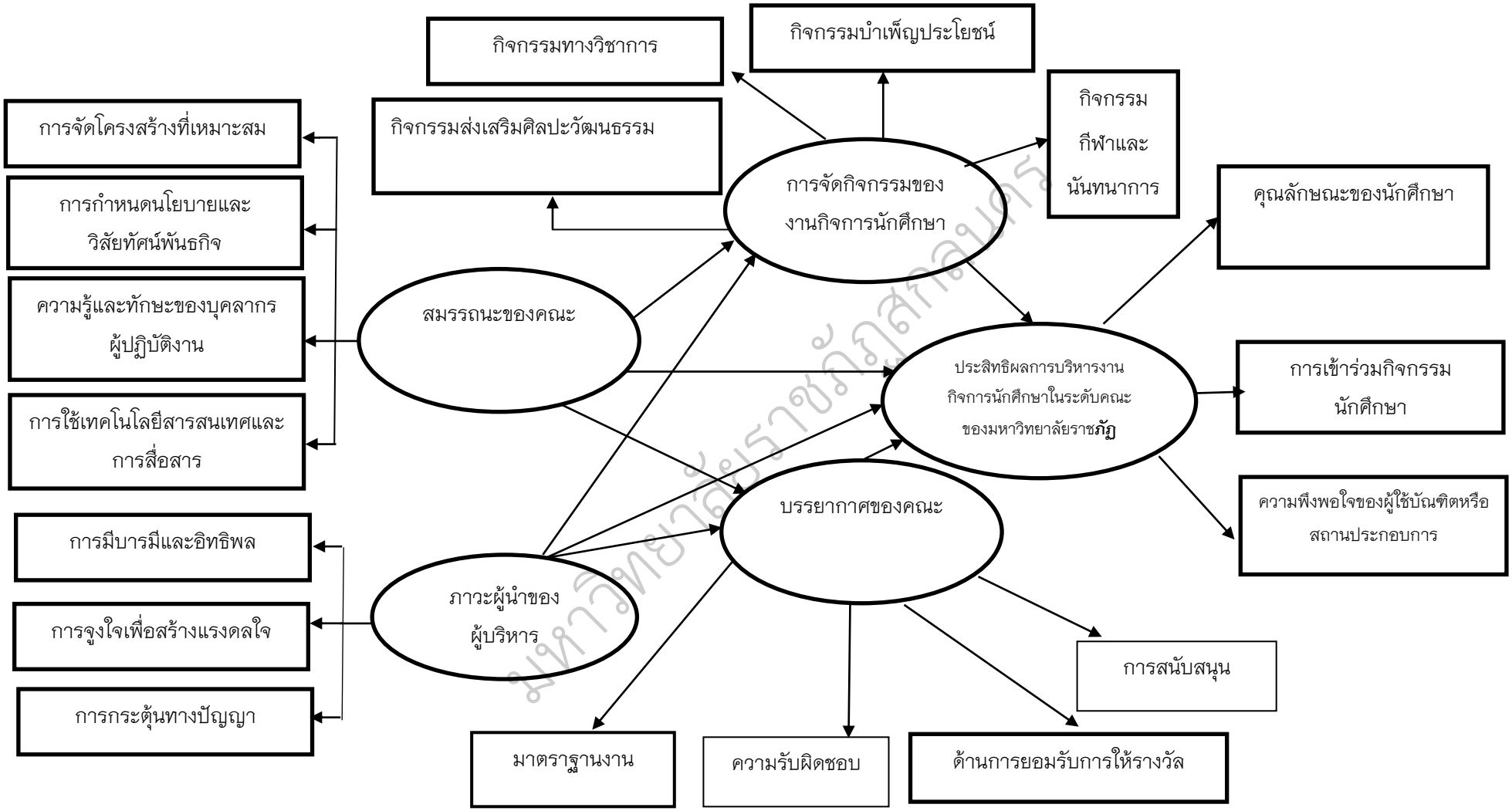
1.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมและทักษะความสามารถกระบวนการต่างๆ ในการใช้อิทธิพลของผู้นำกับผู้ตามโดยการโน้มน้าวจิตใจ การสร้างค่านิยม และความเชื่อให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้ได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นภายในคณะเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายคณะในที่นี้ หมายถึง ภาวะผู้นำของคณบดี รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา หรือผู้ช่วยคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษาของคณะฯ ที่นำมาใช้เพื่อมีอิทธิพลและส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย การมีบารมีและอิทธิพลเชิงอุดมคติ การจูงใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา

2. ตัวแปรแฝงภายใน หมายถึง ตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาว่าได้รับอิทธิพลจากตัวแปรใด สาเหตุของตัวแปรภายในจะแสดงไว้ในตัวแบบอย่างชัดเจน ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

2.1 การจัดกิจกรรมนักศึกษา หมายถึง เทคนิค แนวทาง วิธีการต่างๆ ที่สาขาวิชา โปรแกรมวิชา คณะและงานกิจการนักศึกษาใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้นักศึกษาตามสาขาวิชาต่างๆ ของแต่ละคณะ เพื่อช่วยให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้และเพิ่มทักษะการปฏิบัติงานในสาขาวิชาชีพ โดยวิธีการที่เหมาะสมและหลากหลายทักษะ ซึ่งเป็นปัจจัยสาเหตุหรือส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้แก่ กิจกรรมวิชาการ/ กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ /กิจกรรมกีฬาและนันทนาการ/ กิจกรรมส่งเสริมศิลปะวัฒนธรรม

2.2 บรรยากาศของคณะ หมายถึง คุณลักษณะหรือสภาพแวดล้อมของคณะในที่นี้ หมายถึง งานกิจการนักศึกษาของคณะที่รับรู้ได้โดยผู้ปฏิบัติงานและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบุคคลในคณะ ซึ่งเป็นปัจจัยสาเหตุหรือส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้แก่ มาตรฐานงาน ความรับผิดชอบ / การยอมรับการให้รางวัล /การสนับสนุน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 14 โมเดลเชิงสมมติฐานของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกิจการนักศึกษาในระดับคณะของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตอนที่ 4 บริบทของงานกิจการนักศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ในส่วนบริบทของงานกิจการนักศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้วิจัยจะนำเสนอเกี่ยวกับแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551 – 2565) (คณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2550 ; สุเมธ แย้มนุ่น, 2552) ซึ่งเป็นกรอบแนวทางการบริหารของมหาวิทยาลัย มีแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2533 – 2547) มีรายละเอียด คือ 1) การสร้างความเข้มแข็งให้แก่มหาวิทยาลัยของรัฐหรือ การเป็นมหาวิทยาลัยอิสระ/ในกำกับของรัฐ (Public Autonomous University) 2) ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานของมหาวิทยาลัยของรัฐโดยการขยายสาขาวิชาที่เป็นที่ต้องการของสังคมและยกระดับ/พัฒนา คุณภาพในการจัดการศึกษา การวิจัยและการให้บริการทางวิชาการ 3) สนับสนุนให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและพัฒนาระบบอุดมศึกษาด้วย และ 4) ลดความซ้ำซ้อนในการผลิตบัณฑิตเพื่อมิ ให้เกินความจำเป็นหรือเกินความต้องการของสังคม ยกเว้นสาขาวิชาที่ขาดแคลน ต่อมามีแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551 – 2565) โดยคำนึงถึงมิติบูรณาการและองค์รวมของการพัฒนาอุดมศึกษาเพื่อกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์ (Strategic direction) มีสาระสำคัญ 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยและสังคมโลกที่ส่งผลต่อการศึกษาระดับอุดมศึกษา คือ 1) ความเปลี่ยนแปลงด้านประชากร 2) พลังงานและสิ่งแวดล้อม 3) การมีงานทำและตลาดแรงงานในอนาคต 4) การจัดการความขัดแย้งและความรุนแรง 5) การกระจายอำนาจการปกครอง 6) เยาวชนไทย นักศึกษาไทย และบัณฑิตในอนาคต และ7) เศรษฐกิจพอเพียง ส่วนที่สองเป็นปัจจัยภายในระบบอุดมศึกษา คือ 1) การแก้ปัญหาอุดมศึกษาในปัจจุบัน 2) ธรรมาภิบาลและการบริหาร 3) การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ 4) การเงินอุดมศึกษา 5) การพัฒนาบุคลากรในอุดมศึกษา 6) เครือข่ายอุดมศึกษา 7) การพัฒนาอุดมศึกษาในเขตพัฒนาเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ และ 8) โครงสร้างพื้นฐานการเรียนรู้ 9) ความเปลี่ยนแปลงด้านประชากร : จำนวนเด็กและเยาวชนลดลง แต่ผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น อุดมศึกษาต้องเน้นคุณภาพ เพิ่มบทบาทด้านการเพิ่มผลิตภาพเศรษฐกิจวัยทำงาน เน้นการศึกษาต่อเนื่องเพื่อรองรับการเปลี่ยนงานและอาชีพการเกิดอาชีพใหม่และต้องส่งเสริมผู้สูงอายุให้ยังมีผลิตภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ พลังงานและสิ่งแวดล้อม : การพึ่งพิงการนำเข้าพลังงานที่สูง ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ การใช้พลังงานจากฟอสซิลสร้างปัญหามลภาวะต่อสิ่งแวดล้อม อุดมศึกษาต้องสร้างความ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตระหนักในการ อนุรักษ์พลังงาน สิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติในการศึกษาทุกระดับและในหมู่ประชาชน ผลิตบัณฑิตและความรู้ลึกด้านการอนุรักษ์และการจัดการพลังงาน พลังงานหมุนเวียน ทำงานร่วมกับภาคการผลิตเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานจนถึงการสร้างคนและองค์ความรู้ด้านการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติทั้งดิน น้ำ ป่าไม้และระบบนิเวศ การมีงานทำและตลาดแรงงานในอนาคต : ปัจจัยที่ ส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงาน ได้แก่ โครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศ ความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสารสนเทศ อุดมศึกษาต้องเชื่อมโยงกับภาคอุตสาหกรรมรายสาขาและกลุ่มอุตสาหกรรมเชิงพื้นที่ ต้องช่วยเตรียมความรู้และสร้างทักษะให้แก่แรงงานเพื่อเข้าสู่ภาคการผลิต ต้องเตรียมความพร้อมด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้เกิดมาตรฐานการศึกษา

การกระจายอำนาจการปกครอง : พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น โดยมีแนวทางการกระจายอำนาจประกอบด้วย การถ่ายโอนภารกิจการกระจายอำนาจการเงิน การถ่ายโอนบุคลากร ฯลฯ อุดมศึกษาควรทำงานร่วมกับท้องถิ่น เพื่อเสริมภารกิจหลัก ด้านการบริการสังคมให้โดดเด่น และควรรวมตัวทำงานเป็นเครือข่ายพื้นที่ และเครือข่ายเชิงประเด็น เพราะโจทย์ท้องถิ่นเป็นโจทย์บูรณาการ ต้องการความรู้หลายระดับและหลากสาขา การจัดการความขัดแย้งและความรุนแรง : ความรุนแรงในสามจังหวัดภาคใต้ อุดมศึกษาต้องเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและอาชีพในปัจจุบัน ควบคู่กับการสร้างความเข้าใจและโอกาสด้านการศึกษาอย่างยั่งยืน เยาวชนไทย นักศึกษาไทยและบัณฑิตในอนาคต : มีการเปลี่ยนแปลงในมิติการใช้ชีวิต การเรียนรู้ ครอบครัว ตลอดจนภาวะเสี่ยงต่างๆ ที่สะท้อนถึงแนวโน้มของสังคมหลังยุคอุตสาหกรรมและความ ทันสมัย อุดมศึกษาพึงจัดให้มีการศึกษาในระบบ “ศิลปศาสตร์” (Liberal Arts Education) ในยุค poot modern – post industrialization ทั้งนี้หมายรวมทั้งสาระแห่งศาสตร์และกระบวนการแห่งศาสตร์เรียนรู้ บนฐานการทำงานในภาคการผลิตและภาคสังคม (work – based/community – based education) และเศรษฐกิจพอเพียง อุดมศึกษาเป็นผู้นำให้วิเคราะห์ได้และปฏิบัติได้ บนฐานทรัพยากรภูมิสังคม สร้างความรู้ใหม่ให้เกิดผลเป็นรูปธรรมทั้งระดับโลกครอบครัวชุมชน พื้นที่องค์กรและภาคการผลิต สำหรับปัจจัยภายในอุดมศึกษาเอง มีจุดเชื่อมโยงกับการศึกษาขั้นพื้นฐานและการอาชีวศึกษา : นักเรียนมัธยมศึกษามาสู่อุดมศึกษามีคุณภาพโดยรวมต่ำลง ค่านิยมในเรื่องปริญญาทำให้ผู้เรียน อาชีวศึกษาน้อยลงเป็นลำดับ ทำให้ขาดแรงงานระดับกลางในการ

ขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ อุดมศึกษาต้องให้เวลากับการศึกษาขั้นพื้นฐานและการอาชีวศึกษาในเรื่อง 1) การพัฒนาและสร้างครูคุณภาพสูง (multiplier) 2) การพัฒนาเด็กที่มีความสามารถพิเศษ และ 3) เปิดโอกาสให้ผู้จบ อาชีวศึกษาและกำลังทำงานสามารถเข้าศึกษาต่อในอุดมศึกษาได้

การแก้ปัญหา อุดมศึกษาในปัจจุบัน : ใช้กลไกมาตรฐานและการจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้เกิดอุดมศึกษาที่หลากหลาย กำหนดตำแหน่งของแต่ละสถาบันให้เหมาะสม (positioning) และแบ่งอุดมศึกษาเป็น 4 กลุ่ม คือ1) กลุ่มวิทยาลัยชุมชน 2) กลุ่มมหาวิทยาลัยสี่ปี และมหาวิทยาลัยศิลปะศาสตร์ 3) กลุ่มมหาวิทยาลัย วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเฉพาะทาง มหาวิทยาลัย comprehensive และ 4) กลุ่มมหาวิทยาลัยวิจัย มหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นกลุ่มมหาวิทยาลัยที่พัฒนามาจากโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ที่ตั้งอยู่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคของประเทศ ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็น วิทยาลัยครู หลังจากนั้น ได้รับพระราชทานนาม “ราชภัฏ” จากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ให้เป็นชื่อประจำสถาบัน พร้อมทั้ง พระราชทาน พระราชลัญจกรเป็นตราประจำมหาวิทยาลัย โดยในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏ มีอยู่ทั้งสิ้น 38 แห่ง ทั่วประเทศ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมีพัฒนาการมาจาก “โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์” โดยโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์แห่งแรกเปิดสอนเมื่อวันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2435 ซึ่งตั้งขึ้นบริเวณโรงเลี้ยงเด็ก ตำบลสวนมะลิ ถนนบำรุงเมืองจังหวัดพระนคร (ปัจจุบัน คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร หลังจากนั้นจึงได้ขยายไปตั้งอยู่ทุกภูมิภาคของประเทศ โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ได้เปลี่ยนชื่อเป็นเป็นวิทยาลัยครูในเวลาต่อมา และในปี พ.ศ. 2535 ได้รับพระราชทานชื่อเป็น “สถาบันราชภัฏ” และเมื่อปี พ.ศ. 2538 ได้มีพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏยกฐานะวิทยาลัยครูให้เป็น “สถาบันราชภัฏ” อย่างเป็นทางการโดยให้สถาบันราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนา ท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู จากนั้นได้มีการพระราชทานชื่อเป็น “มหาวิทยาลัยราชภัฏ” เมื่อปี พ.ศ. 2545 และในปี พ.ศ. 2547 สถาบันราชภัฏได้เปลี่ยนชื่อเป็น "มหาวิทยาลัยราชภัฏ" อย่างเป็นทางการตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏดังเช่นปัจจุบันรายชื่อมหาวิทยาลัยราชภัฏในปัจจุบันมีทั้งหมด 38 แห่ง ดังนี้

กลุ่มรัตนโกสินทร์ ประกอบด้วย

1. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (มรภ.สส.)
2. มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม (มรภ.จษ.)
3. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร (มรภ.พระนคร)
4. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี (มรภ.ธ.)
5. มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา (มรภ.บส.)

กลุ่มภาคกลาง ประกอบด้วย

1. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (มรภว.)
2. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม (มรภน.)
3. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา (มรภ.อย.)
4. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี (มรภท.)
5. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี (มรภ.กจ.)
6. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง (มร.มจ.)
7. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี (มรภ.พบ.)
8. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ (มรร.)
9. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี (มรภ.รพ.)

กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย

1. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ (มรภ.ชย.)
2. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา (มรภ.นม.)
3. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ (มรภ.บร.)
4. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ (มรภ.สร.)
5. มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ (มรภ.ศก.)
6. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี (มรภ.อบ.)
7. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (มรภ.มค.)
8. มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด (มรภ.รอ.)
9. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย (มรภ.ล.)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

10. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี (มรภ.อด.)
11. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร (มรภ.สน.)

กลุ่มภาคเหนือ ประกอบด้วย

1. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ (มรภ.ชม.)
2. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (มรภ.ชร.)
3. มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง (มรภ.ลป.)
4. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ (มรภอ.)
5. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม (มรภพส.)
6. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (มรภ.กพ.)
7. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ (มรภ.พช.)
8. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ (มรภ.นว.)

กลุ่มภาคใต้ ประกอบด้วย

1. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี (มรส.)
2. มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต (มรภ.)
3. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช (มร.นศ.)
4. มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา (มรภ.สข.)
5. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา (มรย.)

อดีตมหาวิทยาลัยราชภัฏ

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม – ได้ควบรวมเข้าเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยนครพนม เมื่อวันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2548

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต – ได้แปรสภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลและเปลี่ยนชื่อเป็น มหาวิทยาลัยสวนดุสิต เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2558

มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ – ได้ควบรวมเข้าเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ เมื่อวันที่ 9 กันยายน พ.ศ. 2558

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร